



**PENGARUH SISTEM REKRUTMEN TERHADAP
PENINGKATAN KUALITAS TENAGA KERJA
PADA PT. XYZ DI MAKASSAR**



Oleh

**DIAN MAHARANI
A211 98 044**

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS HASANUDDIN	
Tgl. Terima	14-4-03
Asal Dari	Fak. Ekonomi
Banjirnya	lekas.
Harga	Gratis
No. Inventaris	030414.117
No. K...	

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2003**

**PENGARUH SISTEM REKRUTMEN TERHADAP
PENINGKATAN KUALITAS TENAGA KERJA
PADA PT. XYZ MAKASSAR**

Oleh

**DIAN MAHARANI
A211 98 004**

PERPUSTAKAAN FAKULTAS UMIV. HASANUDDIN	
Tgl. Terima	
Asal Dari	
Banyaknya	
Harga	
No. Inventaris	
No. Kls	

*Skripsi Sarjana Lengkap Sebagai Salah Satu Syarat Guna
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin
Makassar*

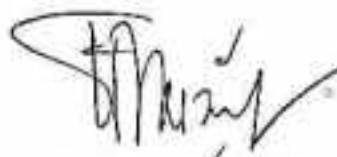
Disetujui Oleh,

Pembimbing I



Drs. H. Fattah Kadir, SU.

Pembimbing II



Dra. Fauziah, MS.

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : PENGARUH SISTEM REKRUTMEN TERHADAP
PENINGKATAN KUALITAS TENAGA KERJA PADA
PT. XYZ DI MAKASSAR

Nama : DIAN MAHARANI

Nomor Pokok : A211 98 044

Jurusan : MANAJEMEN

Program Studi : STRATA SATU (S1) FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS HASANUDDIN

DISETUJUI TIM PENGUJI :

<u>N A M A</u>	<u>JABATAN</u>	<u>TANDA TANGAN</u>
1. DRS. H. FATTAH KADIR, SU	KETUA	()
2. DRA. FAUZIAH, MS	SEKERTARIS	()
3. DRA. J.A.A. MAKALIWE	ANGGOTA	()
4. DRA. NURDJANNAH HAMID, M.Agr	ANGGOTA	()
5. WARDHANI HAKIM, SE., M.Si	ANGGOTA	()

JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR

Jangan pernah sedih
Karena kau terlalu mencintaiku
Jangan pernah sedih
Karena kau merasa kehilangan aku
Jangan pernah sedih
Karena kau tak sanggup melupakan aku
Maka jangan menangis
Saat aku meninggalkanmu
Dan ingatlah waktu-waktu terbaik yang pernah kita
lalui
Maka kau akan bangga karena kau mengenalku
Karena aku hanyalah batu pijak bagimu
Saat kau ingin melompat lebih tinggi
Itu yang kira-kira aku tangkap dari mata Ayahku
Sebelum dia benar-benar pergi

(kutipan album S07 Des'02)

Teruntuk Alm. Ayahanda tercinta,
Yang berada disisi-Nya
Ananda persembahkan tulisan ini....

KATA PENGANTAR



Segala puji bagi Allah SWT Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Shalawat, salam dan barokah semoga di limpahkan kepada penutup para rasul dan pemimpin orang-orang yang mendapat petunjuk yang telah dipilih Allah SWT, dialah hamba dan rasul Allah, Muhammad SAW, begitu pula atas seluruh kerabat dan pengikutnya. Semoga Allah SWT menjadikan kita termasuk golongan-Nya yang beruntung di dunia dan di akhirat, wa ba'd.

Alhamdulillah penulis haturkan kepada Allah SWT, dimana atas rahmat-Nyalah, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Banyak masalah yang penulis hadapi dalam penyusunan skripsi ini, namun berkat ketekunan dan kesabaran yang diberikan-Nya sehingga dapat terwujud dalam bentuk seperti ini.

Selama penulisan berlangsung, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, penulis sampaikan terima kasih kepada bapak Drs. Fattah Kadir, SU dan ibu Dra. Fauziah, MS sebagai Pembimbing I dan Pembimbing II dalam penulisan skripsi ini.

Selanjutnya penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Drs. Taslim Arifin, MA, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin.

2. Bapak Drs. Muh. Toaha, MBA selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin.
3. Seluruh jajaran staf pengajar dan bagian akademik Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin.
4. Pimpinan beserta karyawan PT. XYZ. Makassar yang telah menerima penulis dalam melakukan penelitian dan juga memberikan data-data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini.
5. Teristimewa Alm. Ayahanda dan Ibunda tercinta, sembah sujud Ananda atas doa dan restunya, serta dorongan yang diberikan baik materil maupun moril yang tak terhingga nilainya.
6. Yang tersayang Tante ltti atas segala kasih sayang dan bantuan materil yang mungkin tidak bisa terbalaskan.
7. Saudara-saudara yang telah memberikan bantuan spirit dan menjadi "cambukan" untuk menyelesaikan tulisan ini, Taufan, Trie, Opie serta semua keluarga yang tidak sempat di sebut namanya.
8. Sahabat-sahabat penuh suka dan dalam duka, Indra, Irda, Ismi dan Vita.
For being something so beautiful could happen in my life !

Teriring do'a jazza kumullahu khairun katsira, disertai harapan semoga usaha ini bernilai ibadah dan senantiasa dalam keridlaan Allah SWT, Amin Ya Rabbal Alamin.

Makassar, Februari 2003

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR SKEMA	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan dan Kegunaan Penulisan	4
1.4. Hipotesis	4
BAB II METODOLOGI PENELITIAN	5
3.1. Lokasi Penelitian	5
3.2. Metode Penulisan	5
3.3. Jenis dan Sumber Data	5
3.4. Metode Analisis	6
3.5. Cara Pengumpulan Data	9
3.6. Sistematika Pembahasan	9

BAB III	LANDASAN TEORI.....	11
	3.1. Pengertian Dasar Tentang Organisasi	11
	3.2. Pengertian Manajemen Personalia	12
	3.3. Fungsi Manajemen Personalia	14
	3.4. Pengertian Tenaga Kerja	18
	3.5. Rekrutmen (Pencarikan Tenaga Kerja).....	19
	3.6. Perencanaan Tenaga Kerja.....	26
	3.7. <i>Job Analysis, Job Description, Job Specification</i>	27
	3.8. Pengertian Produktivitas	30
BAB IV	GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	34
	4.1. Sejarah Berdirinya Perusahaan.....	34
	4.2. Struktur Organisasi.....	36
	4.3. <i>Job Description</i>	36
	4.4. Keadaan Personalia	40
	4.5. Perkembangan Bidang Usaha.....	42
BAB V	PENGARUH SISTEM REKRUTMEN TERHADAP PENINGKATAN KUALITAS TENAGA KERJA PADA PT. XYZ DI MAKASSAR	45
	5.1. Metode Rekrutmen yang diterapkan oleh PT. XYZ Makassar	45
	5.2. Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja	56

DAFTAR TABEL

Tabel	Teks	Halaman
1.	Jumlah Personalia Berdasarkan <i>Job Description</i> pada PT. XYZ Makassar Tahun 20X2	41
2.	Jumlah Tenaga Kerja PT. XYZ Makassar Sesuai Klasifikasi Tingkat Pendidikan Tahun 19X8 – 20X2	54
3.	Perkembangan Jumlah Tenaga Kerja Secara Keseluruhan PT. XYZ Makassar Tahun 19X8 – 20X2	55
4.	Sistem/Jenis Rekrutmen dan Jumlah Calon Tenaga Kerja yang Mengikuti Rekrutmen pada PT. XYZ Makassar Tahun 19X8 – 20X2	58
5.	Perkembangan Persentase Rekrutmen Calon Tenaga Kerja dari Jumlah Tenaga Kerja Keseluruhan PT. XYZ Makassar Tahun 19X8 – 20X2	60
6.	Tingkat Penjualan Kendaraan Mitsubishi pada PT. XYZ Makassar Tahun 19X8 – 20X2	61
7.	Korelasi Antara Jumlah Tenaga Kerja yang Diterima Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. XYZ Makassar Tahun 19X8 – 20X2	64

DAFTAR SKEMA

Skema 1. Struktur Organisasi PT. XYZ Makassar

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perekonomian di Indonesia mengalami perkembangan yang sangat pesat di bidang-bidang tertentu. Seperti bidang perdagangan, industri, jasa, dan agrobisnis. Hal ini disebabkan oleh kemajuan sistem manajemen yang cukup handal dalam hal merekrut karyawan. Perusahaan yang sehat dan berkembang bertumpu pada sumber daya manusia secara menyeluruh.

Peranan sumber daya manusia tidak dapat diabaikan begitu saja, hal ini disebabkan sumber daya manusia tersebut merupakan aset yang paling penting di dalam perusahaan.

Seperti yang dikatakan Henry Simamora (1997:hal.2) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa :

“Aset organisasi paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah aset manusia dari organisasi tersebut.”

Pernyataan di atas menegaskan bahwa betapa pentingnya peranan sumber daya manusia yang ada di dalam setiap organisasi sebab sumber daya manusia lah yang menggerakkan organisasi. Mesin yang paling canggih sekalipun hanya merupakan tumpukan benda mati apabila tidak digerakkan atau dijalankan oleh manusia. Jadi, pada dasarnya diperlukan pembinaan calon karyawan/tenaga kerja secara profesional sehingga calon tenaga kerja

yang telah dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan yang cukup, dapat mempermudah perusahaan merekrut karyawan/tenaga kerja yang berkualitas sesuai dengan kebutuhannya dan melalui bagian personalia dapat menempatkan karyawan/tenaga kerja pada bidang yang tepat, guna mencapai hasil kerja optimal. Tapi dengan mengabaikan proses rekrutmen dan penempatan maka suatu perusahaan mempunyai kemungkinan akan mendapatkan karyawan/tenaga kerja yang kurang tepat.

Alex. S. Nitisemito dalam bukunya Manajemen Personalia (1996:hal.44) menyatakan bahwa :

“Untuk calon karyawan yang berhasil ditarik, pihak perusahaan harus mengadakan seleksi sehingga perusahaan tersebut akan mendapatkan karyawan atau pegawai yang tepat pula.”

Oleh sebab itu metode rekrutmen mempunyai arti yang sangat penting dan harus betul-betul dihayati oleh setiap perusahaan yang menginginkan perusahaannya berjalan secara efektif dan efisien.

Demikian pula halnya dengan PT. XYZ Makassar yang merupakan salah satu perusahaan swasta yang memiliki banyak tenaga kerja dan semuanya mempunyai peranan penting dalam menjamin kelangsungan hidup perusahaan, membutuhkan keterampilan dan keahlian dalam melaksanakan tugasnya masing-masing. Sistem rekrutmen yang digunakan oleh PT. XYZ Makassar melalui saluran internal dan eksternal. Rekrutmen internal yang digunakan antara lain rekomendasi pribadi, buletin berkala dan memo.

Sedangkan rekrutmen eksternal antara lain melalui *advertising*, lembaga-lembaga pendidikan dan rekomendasi dari karyawan. Kebijakan sistem rekrutmen yang diterapkan oleh PT. XYZ Makassar bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja-tenaga kerja yang berkualitas dan profesional dibidangnya seperti yang telah diusahakan selama ini.

Perkembangan jumlah calon tenaga kerja yang mengikuti rekrutmen setiap tahun mengalami peningkatan dari masing-masing jenis rekrutmen yang dilakukan oleh PT. XYZ Makassar. Menurut data dalam kurun waktu 5 tahun yaitu sejak tahun 19X8 sampai 20X2, dimana pada tahun 20X2 ada sebanyak 548 orang calon tenaga kerja yang mengikuti rekrutmen untuk semua jenis rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan tersebut.

Dalam pencapaian efektivitas dan efisiensi kerja dari faktor produksi tenaga kerja ini, sistem rekrutmen untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja berdampak cukup kuat pada produktivitas kerja tenaga kerja yang harus tetap menjadi perhatian perusahaan serta tidak mengabaikan penempatan tenaga kerja, pendidikan dan pengembangan, orientasi pada lingkungan kerja serta faktor-faktor pendukung lainnya.

Atas dasar pertimbangan seperti yang tersebut di atas maka penulis memilih judul :

Pengaruh Sistem Rekrutmen Terhadap Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Pada PT.XYZ di Makassar.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut :

Apakah sistem rekrutmen berpengaruh terhadap peningkatan kualitas tenaga kerja.

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penulisan

Tujuan penulisan :

- a. Untuk mengetahui sistem rekrutmen yang diterapkan PT.XYZ di Makassar.
- b. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh sistem rekrutmen terhadap peningkatan kualitas karyawan atau tenaga kerja pada PT.XYZ di Makassar.

Kegunaan penulisan :

- a. Agar sistem rekrutmen yang penulis kemukakan dapat bermanfaat bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja.
- b. Agar dapat memberikan manfaat khususnya bagi penulis sebagai hasil penelitian di perusahaan, serta merupakan salah satu syarat yang harus dilaksanakan dalam rangka penyelesaian studi di Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin.

1.4. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan di atas maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

Diduga bahwa sistem rekrutmen berpengaruh terhadap peningkatan kualitas karyawan atau tenaga kerja pada PT. XYZ di Makassar.

BAB II

METODOLOGI PENELITIAN

2.1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada perusahaan PT. XYZ di Makassar yang berlokasi di Jln. Jend. Urip Sumoharjo No. 266 Makassar Sulawesi Selatan.

2.2. Metode Penulisan

Metode dan prosedur pengumpulan data dan informasi baik yang berasal dari PT. XYZ di Makassar maupun dari sumber-sumber lain adalah sebagai berikut :

a. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu mengadakan penelitian berupa wawancara dengan pimpinan perusahaan dan data yang mempunyai data yang berhubungan dengan rekrutmen karyawan.

b. Penelitian Perpustakaan (*Library Research*)

Yaitu membaca beberapa literatur dan karangan-karangan ilmiah yang mempunyai kaitan dengan masalah yang dibahas.

2.3. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penulisan ini adalah kuantitatif dan kualitatif, sedangkan sumber data adalah data primer dan sekunder.



a. Jenis Data

1. Data Kuantitatif

Data yang diperoleh penulis dalam bentuk angka-angka, seperti jumlah karyawan, dan lain-lain.

2. Data Kualitatif

Data yang diperoleh tidak berbentuk angka-angka, tetapi data yang berupa keterangan-keterangan atau penjelasan tentang sistem rekrutmen dan peningkatan kualitas tenaga kerja pada PT. XYZ Makassar.

b. Jenis Sumber Data

1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh dengan menggunakan observasi langsung pada perusahaan dan melalui metode wawancara dengan pimpinan dan staff perusahaan sesuai dengan kebutuhan dalam penulisan ini.

2. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dengan jalan mengumpulkan dokumen perusahaan dan buku-buku literatur yang memberikan informasi tentang sistem rekrutmen dan peningkatan kualitas serta produktivitas tenaga kerja.

2.4. Metode Analisis

Untuk memecahkan permasalahan dan pembuktian atas hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya maka metode analisis yang digunakan ada dua yaitu analisis kualitatif dan analisis kuantitatif.

a. Analisis Kualitatif

Dengan mengemukakan teori-teori tentang sistem rekrutmen dan peningkatan kualitas tenaga kerja dan dari teori-teori tersebut dibandingkan dengan pelaksanaan pada perusahaan yang diteliti.

b. Analisis Kuantitatif

Dalam mengetahui hubungan sistem rekrutmen terhadap peningkatan kualitas tenaga kerja, digunakan koefisien korelasi dari Dajan Anto (1996 : hal.315) dengan rumus :

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \cdot \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

dimana ;

r = koefisien korelasi

x = jumlah tenaga kerja yang diterima

y = tingkat produktivitas tenaga kerja

n = jumlah periode

Nilai r (koefisien korelasi) yang diperoleh akan menentukan ada tidaknya hubungan antara rekrutmen dengan tingkat produktivitas tenaga kerja dengan ketentuan sebagai berikut, jika :

$r = 1$, hubungan x dan y sempurna dan positif

$r = -1$, hubungan x dan y sempurna dan negatif

$r = 0$, hubungan x dan y lemah sekali (tidak ada)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sistem rekrutmen terhadap produktivitas kerja, maka dapat ditentukan alat analisis regresi, dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b (X)$$

Dimana :

Y = Produktivitas tenaga kerja

X = Jumlah calon tenaga kerja yang mengikuti rekrutmen

a dan b = Parameter

Untuk mencari parameter a dan b digunakan rumus :

$$b = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{(\sum y) - b (\sum x)}{n}$$

Dimana :

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

n = Periode tahun

Selanjutnya untuk mengetahui tingkat kualitas tenaga kerja digunakan rumus menurut Syarif Rusli (1991:hal.6) sebagai berikut :

$$P = \frac{O}{I}$$

Dimana :

P = Produktivitas

O = Output

I = Input

2.5. Cara Pengumpulan Data

1. Cara Pengumpulan Data :

a. Interview

Yaitu untuk memperoleh data maka penulis secara langsung mengadakan tanya jawab dengan pimpinan serta karyawan atau tenaga kerja PT. XYZ di Makassar.

b. Observasi

Yaitu untuk memperoleh data maka penulis langsung mengadakan peninjauan pada perusahaan tersebut sebagai pelengkap yang membantu penulis menganalisa data perusahaan.

2.6. Sistematika Pembahasan

Pembahasan dari masalah yang diteliti secara keseluruhan disusun dalam enam bab, dengan sistematika sebagai berikut :

Bab I Merupakan pendahuluan yang secara berturut-turut menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penulisan, serta hipotesis.

- Bab II Merupakan metodologi penelitian yang mencakup tentang lokasi penelitian, metode penulisan, jenis dan sumber data, metode analisis, cara pengumpulan data, serta sistematika pembahasan.
- Bab III Merupakan landasan teori yang di dalamnya membahas tentang pengertian dasar tentang organisasi, pengertian manajemen personalia, fungsi manajemen personalia, pengertian tenaga kerja, rekrutmen (penarikan tenaga kerja), perencanaan tenaga kerja, *job analysis*, *job description*, *job specification* dan pengertian produktivitas.
- Bab IV Merupakan gambaran umum perusahaan yang menguraikan tentang sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi, *job description*, keadaan personalia dan perkembangan bidang usaha.
- Bab V Merupakan pembahasan yang menguraikan tentang metode rekrutmen yang diterapkan oleh PT. XYZ Makassar, peningkatan kualitas tenaga kerja, dan pengaruh sistem rekrutmen terhadap peningkatan kualitas tenaga kerja.
- Bab VI Merupakan penutup yang menguraikan tentang kesimpulan hasil pembahasan dan saran-saran yang dianggap perlu.

BAB III

LANDASAN TEORITIS

3.1. Pengertian Dasar Tentang Organisasi

Untuk dapat memahami arti dan peranan organisasi dan tata kerja dalam PT. XYZ di Makassar maka sebelumnya akan dikemukakan pengertian umum tentang organisasi dan tata kerja sebagai tolak ukur.

Sondang P. Siagian dalam Kartini Kartono; Pemimpin dan Kepemimpinan (1994:hal.6) merumuskan definisi organisasi sebagai berikut :

“Organisasi adalah bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama, dan tidak terikat secara formal dalam suatu ikatan hirarki...”

Kutipan di atas menunjukkan bahwa organisasi mempunyai unsur pokok yaitu adanya kerjasama antara dua orang atau lebih dan tujuan bersama. Organisasi itu dapat disebutkan sebagai sekumpulan orang yang tunduk pada konvensi bersama untuk mengadakan kerjasama dan interaksi guna mencapai tujuan bersama dalam rangka keterbatasan sumber daya manusia dan sumber materil.

Menurut Soekarno K dalam bukunya Dasar-Dasar Manajemen (1987:hal.76) pengertian organisasi adalah sebagai berikut :

“Organisasi ialah suatu sistem usaha kerjasama dari sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama.”

Pengertian lain dari organisasi dapat dikemukakan sebagai pembanding antara lain seperti yang dikatakan oleh Gibson, Ivancevich dan

Donnelly (1991:hal.7) dalam bukunya *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, antara lain menyebutkan bahwa :

“Organisasi adalah kesatuan yang memungkinkan masyarakat mencapai suatu tujuan yang tidak dapat dicapai individu secara perorangan.”

Dari uraian tentang pengertian organisasi di atas dapat dilihat bahwa organisasi dicirikan oleh perilaku dari sekelompok orang yang diarahkan pada tujuan bersama. Setiap organisasi tentunya mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Demikian pula halnya dengan organisasi PT. XYZ di Makassar yang di dalamnya terdapat sekumpulan orang yang melakukan aktivitas guna mencapai tujuan perusahaan. Adapun tujuan yang dimaksud dapat dilihat dengan jelas pada akte pendiriannya.

Untuk melengkapi pengertian tentang organisasi maka patut pula disertakan pendapat menurut Indrio dkk dalam bukunya *Manajemen Produksi* (1976:hal.17) yang menyatakan bahwa :

“Pengorganisasian merupakan proses penciptaan hubungan-hubungan antara komponen-komponen organisasi dengan tujuan agar segala kegiatan di arahkan kepada pencapaian tujuan organisasi.”

3.2. Pengertian Manajemen Personalia

Untuk memahami lebih mendalam tentang manajemen personalia, terlebih dahulu kita harus tahu bagaimana pengertian dan batasan-batasan manajemen itu sendiri. James Stoner (1992:hal.2) menyebutkan bahwa :

“Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua lain-lain sumberdaya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.”



Donnelly (1991:hal.7) dalam bukunya *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, antara lain menyebutkan bahwa :

“Organisasi adalah kesatuan yang memungkinkan masyarakat mencapai suatu tujuan yang tidak dapat dicapai individu secara perorangan.”

Dari uraian tentang pengertian organisasi di atas dapat dilihat bahwa organisasi dicirikan oleh perilaku dari sekelompok orang yang diarahkan pada tujuan bersama. Setiap organisasi tentunya mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Demikian pula halnya dengan organisasi PT. XYZ di Makassar yang di dalamnya terdapat sekumpulan orang yang melakukan aktivitas guna mencapai tujuan perusahaan. Adapun tujuan yang dimaksud dapat dilihat dengan jelas pada akte pendiriannya.

Untuk melengkapi pengertian tentang organisasi maka patut pula disertakan pendapat menurut Indrio dkk dalam bukunya *Manajemen Produksi* (1976:hal.17) yang menyatakan bahwa :

“Pengorganisasian merupakan proses penciptaan hubungan-hubungan antara komponen-komponen organisasi dengan tujuan agar segala kegiatan di arahkan kepada pencapaian tujuan organisasi.”

3.2. Pengertian Manajemen Personalia

Untuk memahami lebih mendalam tentang manajemen personalia, terlebih dahulu kita harus tahu bagaimana pengertian dan batasan-batasan manajemen itu sendiri. James Stoner (1992:hal.2) menyebutkan bahwa :

“Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua lain-lain sumberdaya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.”

Selanjutnya M.Manulang (1985:hal.11) mengemukakan pengertian manajemen sebagai berikut :

“Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.”

Dari beberapa pengertian manajemen dapat dikatakan bahwa melalui manajemen kita dapat mengendalikan dan mempengaruhi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan selain itu manajemen dapat dikatakan sebuah seni untuk melaksanakan suatu pekerjaan melalui orang-orang atau seni dari tercapainya segala sesuatu pekerjaan melalui orang-orang, seperti yang dikemukakan oleh James A.F. Stoner (1992:hal.10), *the art of getting things done through by people.*

Dari beberapa pengertian yang diuraikan dapat kita lihat bahwa manajemen personalia memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Manajemen personalia merupakan pengkhususan dari manajemen secara umum. Karena itu, maka pengertian dan fungsi manajemen personalia tidak akan terlepas dari pengertian manajemen secara umum. Untuk jelasnya maka penulis memberikan pengertian tentang Personalia dan Manajemen Personalia. Menurut M. Manulang (1985:hal.10) :

“Personalia mengandung arti orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi tertentu”.

Kemudian Andrew Gaikula diambil dari Jiwanto Gunawan (1985:hal.7) Manajemen Personalia yaitu :

"Manajemen Personalia yaitu perencanaan sumber daya manusia, *staffing* dan penilaian karyawan, training dan pengembangan, pemberian balas jasa, tunjangan sosial dan pelayanan terhadap karyawan, kesehatan dan keamanan, *labour relations* dan *collective bargaining* dan riset personalia".

Selanjutnya Nitisemito (1996:hal.11) menjelaskan pengertian Manajemen Personalia sebagai berikut :

"Manajemen Personalia adalah suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan antara lain : *planning, organizing, controlling*, sehingga efektivitas dan efisiensi ditingkatkan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan".

Dari pengertian-pengertian yang dikemukakan di atas bahwa pada Manajemen Personalia adalah bagian manajemen secara umum yang tugasnya adalah menetapkan analisa jabatan, menarik karyawan, melatih, menempatkan, memberi kompensasi dan lain sebagainya, semua ini ditujukan pada usaha peningkatan efektivitas dan efisiensi dalam rangka pencapaian tujuan.

3.3. Fungsi Manajemen Personalia

Menurut Edwin B. Flippo, seorang manajer adalah seseorang yang melaksanakan *authority* dan *leadership* terhadap orang lain yang dipimpinya. Sedangkan seorang pelaksana adalah seorang yang tidak mempunyai kekuasaan atas orang-orang lain tetapi di beri tugas atau kewajiban tertentu untuk melaksanakannya dibawah pengawasan seorang manajer yang harus melaksanakan fungsi dasar daripada fungsi manajemen dalam bidang personalia.



Selanjutnya akan diuraikan komponen-komponen daripada fungsi manajemen personalia yang terdiri atas dua fungsi manajemen dan fungsi pelaksana sebagaimana yang dikemukakan oleh Edwin B. Flippo.

Principles of Personnel Management adalah sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan (*Planning*)

Fungsi ini menyangkut tentang keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang dari hal-hal yang akan dikerjakan di masa datang dalam rangka pencapaian tujuan yang ditetapkan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Yaitu kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan penentuan dari pekerjaan yang harus dilaksanakan untuk mencapai tujuan, kemudian pengelompokan dari pekerjaan ke dalam bagian-bagian administrasi jadi merupakan penetapan pembagian pekerjaan, tugas-tugas serta tanggung jawab dalam sistem organisasi yang dianut oleh perusahaan.

c. Penyusunan Personalia (*Staffing*)

Yaitu penarikan (*recruitmen*), latihan dan pengembangan, serta penempatan dan pemberian orientasi para karyawan dalam lingkungan kerja yang berkembang dan produktif.

d. Pengarahan (*Leading*)

Yaitu fungsi manajemen yang berhubungan dengan usaha memberi

bimbingan, saran-saran, perintah dan pengarahan kepada personalia dalam melaksanakan tugas masing-masing dengan baik dan benar-benar terarah pada tujuan yang telah ditetapkan semula.

c. Pengawasan (*Controlling*)

Yaitu mengamati dan memperbaiki tindakan yang salah pada karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas atau dengan kata lain kegiatan yang mencari penyimpangan-penyimpangan dengan maksud agar penyimpangan tersebut dapat diperbaiki sesuai dengan yang telah ada untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Fungsi Operatif

a. Pengadaan

Adalah dimaksudkan untuk memperoleh jenis karyawan yang tepat dalam jumlah dan kualitas, atau karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Fungsi personalia ini erat kaitannya dengan perencanaan sumber daya manusia, penarikan dan seleksi, penempatan dan orientasi karyawan.

b. Pengembangan

Fungsi pengembangan tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, serta sikap setia karyawan dalam menjalankan tugasnya, pengembangan dari fungsi ini dipengaruhi oleh tuntutan-tuntutan pengembangan-pengembangan teknologi modern

yang menghendaki pula keterampilan yang tinggi, selain dari itu juga dipengaruhi oleh bertambah kompleksnya tuntutan manajemen yang dihadapi dan memerlukan pendidikan tambahan.

e. Kompensasi

Fungsi ini merupakan pemberian balas jasa yang layak dan adil kepada personalia yang pada akhirnya akan mempengaruhi kegairahan kerja setiap karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan.

d. Integrasi

Fungsi ini menyangkut tentang penyesuaian keinginan individu dengan keinginan organisasi dan masyarakat, dengan demikian kita perlu memakai persamaan dan sikap dari para pekerja untuk dipertimbangkan dalam pembuatan berbagai kebijaksanaan organisasi.

e. Pemeliharaan

Fungsi ini memerlukan realisasi dari keempat fungsi terdahulu dalam usaha mempertahankan dan memelihara serta meningkatkan kondisi yang telah ada dari pekerja. Yang penting adalah memelihara fisik dari para karyawan dan memelihara sikap-sikap yang menguntungkan terhadap organisasi. Tujuan semua kegiatan yang telah diuraikan di atas baik yang bersifat manajerial maupun yang bersifat operatif, adalah untuk membantu tercapainya tujuan organisasi.

f. Pemutusan Hubungan Kerja

Adalah fungsi operasional yang terakhir, dimana organisasi dalam pelaksanaannya bertanggung jawab atas proses pemutusan hubungan kerja (PHK) sesuai dengan syarat-syarat tertentu.

3.4. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor utama dalam produksi. Hal ini dapat dilihat dari pengertian tenaga kerja menurut Ardiyos dalam Kamus Produksi dan Manajemen (1996:hal.298) yang menyatakan bahwa tenaga kerja adalah :

“Suatu alat kekuasaan manusia baik berupa tenaga jasmani maupun rohani yang ditujukan pada usaha proses produksi.”

Dengan kata lain bahwa tenaga kerja merupakan faktor yang mempengaruhi proses produksi. Apabila tenaga kerja tidak ada maka usaha tersebut sia-sia saja.

Demikian pula menurut Hadi Pocrwono dalam bukunya Tata Personalia (1979:hal.25) yang memberikan pengertian tenaga kerja sebagai berikut :

“Personalia atau tenaga kerja adalah adanya manusia dalam suatu bentuk usaha sebagai faktor yang menghasilkan kerja dan faktor yang melaksanakan kerja dan organisasi.”

Lain halnya dengan pengertian tenaga kerja menurut hukum. Pengertian ditinjau dari segi hukum yaitu menurut UU No. 14 Tahun 1969 tentang ketentuan pokok mengenai tenaga kerja adalah tiap orang yang

mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Sedangkan dari segi demografi tenaga kerja adalah setiap orang atau penduduk yang masuk kelompok umur 10 tahun atau 15 tahun ke atas.

Jadi dari pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja seseorang atau sejumlah orang yang secara turut serta memberikan pengorbanan berupa kemampuan tenaga dan pikiran dalam proses produksi dan berhak menerima upah sebagai balas jasa atas jasa yang telah dihasilkan.

Yang dimaksud dengan tenaga kerja atau personalia di atas adalah buruh, karyawan dan pegawai. Untuk ketiga istilah ini sama sebab semuanya merupakan tenaga kerja hanya saja karyawan biasanya untuk tenaga kerja dalam perusahaan swasta sedangkan pegawai adalah tenaga kerja yang bekerja pada pemerintah atau sering disebut pegawai negeri.

3.5. Rekrutmen (Penerimaan Tenaga Kerja)

a. Pengertian Rekrutmen

Sebelum kita memahami penerapan metode rekrutmen yang berlaku di perusahaan PT.XYZ di Makassar maka perlu kita memahami terlebih dahulu arti rekrutmen tersebut.

Menurut Ardiyos dalam Kamus Produksi dan Manajemen (1996:hal.250) pengertian Rekrutmen adalah :

“Suatu proses penerimaan tenaga kerja melalui sumber-sumber tertentu atau suatu proses mencari tenaga kerja.”

Pengertian lain dari rekrutmen dapat dilihat pada ungkapan yang dikemukakan oleh Henry Simamora dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (1997:hal.212) yang menyatakan :

“Rekrutmen (*recruitmen*) adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.”

Dari kedua pengertian ini dilihat jelas bahwa rekrutmen merupakan suatu proses pencarian tenaga kerja yang diharapkan dapat mengisi lowongan yang ada dalam perusahaan.

Yang dimaksud dengan proses rekrutmen adalah aktivitas yang dimulai pada waktu diambil langkah mencari pelamar dan berakhir ketika pelamar mengajukan lamarannya. Hasilnya adalah sekumpulan pelamar kerja yang akan diseleksi untuk menjadi karyawan baru. Jadi secara konseptual dapat dikatakan bahwa langkah yang selanjutnya mengikuti proses rekrutmen, yakni seleksi bukan lagi merupakan bagian dari rekrutmen.

Rekrutmen dapat di bagi dalam dua cara :

1. Cara Penarikan Dari Dalam (*Intern*)

Pemanfaatan sumber intern dilakukan dengan menempatkan karyawan yang ada (diambil dari dalam perusahaan) pada jabatan yang kebetulan lowong atau tugas yang baru diadakan.

Dengan memanfaatkan sumber internal ini berarti bahwa perusahaan tidak perlu mencari karyawan dari luar. Pengisian tersebut

dapat dilakukan dari karyawan pada tingkat yang sejajar atau pada tingkat yang lebih bawah. Dengan kata lain dilakukan mutasi atau pemindahan karyawan yang memenuhi spesifikasi pekerjaan dari jabatan tersebut.

Selanjutnya menurut Ian Maitland, sumber rekrutmen internal dapat dilakukan melalui sebagai berikut :

- *Rekomendasi Pribadi*

Misalnya staf manajerial yang mengetahui lowongan yang ada. Pendekatan yang dilakukan untuk staf manajemen kepada mereka biasa saja merupakan suatu cara rekrutmen yang efisien, namun perlu pula diterapkan keterbukaan terhadap semua calon dalam proses rekrutmen, dalam arti menghindari sikap penilaian yang separuh hati atau sambil lalu terhadap mereka yang tidak diinginkan untuk mengisi lowongan tersebut.

- *Papan Pengumuman*

Merupakan metode yang baik dan sederhana untuk menyampaikan pesan penting kepada karyawan. Iklan pekerjaan yang dipasang di papan pengumuman akan dilihat dan dibaca oleh karyawan yang diinginkan dengan biaya yang relatif kecil atau bahkan tanpa biaya sama sekali.

- *Buletin Berkala*

Banyak perusahaan memiliki buletin, majalah atau jurnal yang diterbitkan secara teratur guna dibaca oleh karyawan di perusahaan

tersebut. Media cetak internal ini dapat dimanfaatkan pula untuk mengiklankan lowongan pekerjaan.

- *Memo*

Yaitu penyampaian berita tentang lowongan pekerjaan kepada pimpinan departemen agar dapat disampaikan kepada karyawan yang ada di bawah tanggung jawabnya.

2. Cara Penarikan Dari Luar (*Ekstern*)

Yang dimaksud dengan sumber penarikan ekstern menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (Tahun 1995:hal.47) adalah sebagai berikut:

“Sumber eksternal adalah karyawan yang akan mengisi jabatan yang lowong, dilakukan penarikan dari sumber-sumber tenaga kerja di luar perusahaan.”

Adapun saluran-saluran atau sumber penarikan eksternal yang dapat digunakan untuk penarikan karyawan, menurut T. Hani Handoko adalah sebagai berikut :

- *Walks-In*

Pelamar untuk pencari kerja datang sendiri ke perusahaan dan kemudian mengisi blanko lamaran yang telah disediakan. Lamaran-lamaran tersebut disimpan dalam satu *file* sampai ada lowongan pekerjaan atau sampai lamaran dinyatakan tidak valid lagi.

- *Rekomendasi dari Karyawan*

Para karyawan bisa merekomendasikan pencari kerja kepada

departemen personalia. Metode ini mempunyai beberapa kebaikan. Pertama, karyawan yang memberikan rekomendasi berarti telah melakukan penyaringan pendahuluan. Kedua, perusahaan memperoleh informasi lengkap dari pemberi rekomendasi tentang pelamar. Ketiga, karyawan akan cenderung merekomendasikan teman-temannya yang mempunyai kebiasaan dan sikap yang hampir sama.

- *Advertising (Pengiklanan)*

Merupakan metode penarikan dengan jalan mempergunakan media massa sebagai wadah untuk mendapatkan calon karyawan, dimana pada iklan tersebut dicantumkan syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh pelamar.

- *Agen-Agen Penempatan Tenaga kerja*

Penarikan tenaga kerja dapat dilakukan melalui agen-agen penempatan tenaga kerja, baik pemerintah maupun swasta. Agen penempatan biasanya menyediakan pelayanan informasi pekerjaan melalui papan-papan pengumuman atau penerbitan-penerbitan secara periodik yang berisi daftar lowongan pekerjaan.

- *Lembaga-Lembaga Pendidikan*

Pekerjaan-pekerjaan dalam perusahaan menjadi semakin teknis dan kompleks, sehingga perusahaan makin memerlukan para sarjana lulusan perguruan tinggi, sebagai konsekwensinya banyak perusahaan

memerlukan usaha-usaha khusus untuk membina dan memelihara hubungan konstruktif dengan lembaga-lembaga pendidikan.

- *Organisasi-Organisasi Karyawan*

Di negara maju, dimana serikat buruh cukup kuat, perusahaan dapat menarik karyawan dengan keterampilan-keterampilan tertentu melalui organisasi karyawan.

- *Leasing*

Untuk menyesuaikan dengan fluktuasi kebutuhan personalia jangka pendek, perusahaan bisa menarik karyawan honorer yang dibayar secara harian atau per jam. Dengan cara leasing perusahaan tidak hanya mendapatkan personalia yang terlatih baik demi terpilih, tetapi juga menghindarkan perusahaan dari kewajiban-kewajiban dalam pensiun, asuransi, dan kompensasi tambahan lainnya.

- *Nepotisme*

Penarikan anggota keluarga merupakan komponen program-program penarikan yang tak dapat dielakkan dalam perusahaan-perusahaan perseorangan atau keduanya. Kebijakan seperti ini tidak berkaitan dengan penarikan atas dasar kecakapan, tetapi berdasarkan kepentingan dan kesetiaan pada perusahaan.

- *Asosiasi-Asosiasi Profesional*

Berbagai asosiasi profesional dapat berfungsi sebagai sumber

penarikan, organisasi-organisasi tersebut mungkin menyelenggarakan kegiatan-kegiatan penempatan untuk membantu para profesional mendapatkan pekerjaan.

- *Open House*

- Suatu teknik penarikan yang relatif baru adalah penyelenggaraan *open house*. Orang-orang di sekitar perusahaan di undang untuk mengunjungi dan melihat fasilitas-fasilitas perusahaan, memperoleh penjelasan-penjelasan dan mungkin menonton pemutaran film mengenai perusahaan. Metode ini terutama berguna untuk menarik para karyawan dengan keterampilan yang langka, atau dengan kata lain sumber suplainya terbatas.

Rekrutmen yang berhasil tentunya perlu dilanjutkan dengan membantu karyawan agar dapat segera menyesuaikan diri dengan pekerjaannya dan dapat bekerja dengan lancar. Secara teratur karyawan tersebut perlu dinilai agar standar dan kinerjanya dapat terjaga.

b. Tujuan Rekrutmen

Tujuan diadakan rekrutmen adalah untuk menemukan pelamar yang berbobot yang akan tetap bersama perusahaan dengan biaya seminimal mungkin. Besarnya biaya yang akan dikeluarkan untuk pembinaan karyawan perusahaan menjadikan rekrutmen yang tepat menjadi alternatif yang utama dalam menerima karyawannya.

Jadi secara garis besar dapat dikatakan tujuan rekrutmen adalah untuk mendapatkan sejumlah pelamar kerja yang melamar ke perusahaan itu maka semakin besar pula tingkat ketelitian pihak perusahaan untuk memilih calon karyawan yang cocok untuk perusahaannya.

3.6. Perencanaan Tenaga Kerja

Kehidupan suatu perusahaan tidak selalu statis, karena itu perkembangan organisasi dan kemajuan teknologi menyebabkan perubahan tenaga kerja baik dalam jumlah maupun dalam kualitasnya. Atas dasar itu timbul bermacam-macam pekerjaan yang menuntut keterampilan dengan pengetahuan khusus yang tidak dipenuhi dalam waktu singkat.

Demikianlah bagian personalia dituntut untuk membuat perencanaan tenaga kerja yang pada dasarnya mengandung 4 hal, yaitu :

- a. Merencanakan kebutuhan untuk masa yang akan datang yaitu menentukan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan untuk melaksanakan operasi pada masa yang akan datang.
- b. Merencanakan keseimbangan masa yang akan datang yaitu menentukan berapa tenaga kerja yang ada sekarang diharapkan akan tetap aktif dalam perusahaan pada masa yang akan datang.
- c. Merencanakan penarikan dan seleksi untuk menentukan bagaimana perusahaan mendapatkan sejumlah tenaga kerja yang dibutuhkan.
- d. Merencanakan pengembangan yaitu bagaimana melakukan *training*/latihan bagi tenaga kerja sehingga perusahaan tetap terjamin dengan tenaga-tenaga yang terampil dan dapat diandalkan.

3.7. *Job Analysis, Job Description, Job Specification*

Dari uraian terdahulu telah dijelaskan bahwa fungsi operasional yang pertama dari manajemen personalia adalah pengadaan. Pengadaan karyawan merupakan masalah penting, sulit dan kompleks karena untuk mendapatkan dan menempatkan orang-orang yang kompeten, serasi dan selektif tidaklah mudah.

Sebuah organisasi tidak akan memiliki arti tanpa keberadaan sumber daya manusianya (karyawan). Faktor sumber daya manusia tersebut adalah merupakan asset yang paling bernilai, karena merekalah perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan. Faktor tersebut harus dikelola dengan baik agar tujuan atau sasaran bisnis yang telah ditetapkan oleh organisasi akan tercapai.

Pengadaan karyawan ini harus mendapat perhatian yang serius terutama dalam mencari informasi mengenai pekerjaan dengan orang-orang yang akan melakukannya, termasuk kualitas maupun kuantitas karyawan, yang dibutuhkan oleh organisasi. Kegiatan mencari informasi tersebut didasari pada analisis pekerjaan (*job analysis*), uraian pekerjaan (*job description*) dan spesifikasi pekerjaan (*job specification*).

Jadi sebelum diadakan penarikan/pencarian tenaga kerja, maka harus terlebih dahulu diadakan analisis pekerjaan dari jabatan yang akan di pangku oleh pegawai/karyawan yang akan ditarik.

a. Pengertian *Job Analysis*

Untuk dapat melaksanakan seleksi pada calon karyawan dengan sebaik-baiknya, maka perlu terlebih dahulu diketahui keterangan-keterangan lengkap tentang jabatan yang hendak diisi. Karenanya sebelum diadakan seleksi, maka harus terlebih dahulu ada kriteria yang objektif dalam melakukan pemilihan tersebut.

Adapun kriteria atau syarat-syarat dari suatu jabatan tersebut dapat diketahui dengan membuat analisa jabatan (*job analysis*). Untuk lebih jelasnya mengenai apa yang dimaksud dengan analisis jabatan, terlebih dahulu diuraikan mengenai pengertian analisa jabatan.

Istilah analisa adalah terjemahan dari kata "*to analyze*" yang berarti "menguraikan" jadi analisa jabatan berarti menguraikan suatu jabatan menjadi beberapa tugas. Disamping pengertian di atas, menurut I.G. Wursanto dalam bukunya Manajemen Kepegawaian (1987) masih terdapat beberapa pengertian jabatan yaitu :

1. Analisa jabatan adalah suatu proses untuk menyelidiki secara mendalam tugas-tugas dan tanggung jawab suatu jabatan.
2. Analisa jabatan adalah suatu penelitian secara analisis mengenai suatu jabatan.
3. Analisis jabatan adalah suatu prosedur memperoleh, mengumpulkan dan mencatat secara sistematis faktor-faktor yang berhubungan dengan masing-masing jabatan."

Dengan demikian analisa jabatan merupakan landasan atau pedoman yang dipakai dalam proses penerimaan dan penempatan karyawan, di samping sebagai pedoman dalam melaksanakan kegiatan yang lain di bidang personalia.

Adapun tujuan daripada pelaksanaan analisa jabatan dalam perusahaan sebagai berikut :

1. Untuk mendapatkan pegawai yang tepat yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan
2. Untuk melatih atau mendidik calon karyawan untuk memangku jabatan tertentu
3. Untuk mengadakan penilaian jabatan, hal ini dimaksudkan untuk memudahkan dalam penentuan balas jasa yang sebanding dengan berat ringannya pelaksanaan pekerjaan tersebut, juga sebagai pedoman bagi jasa yang sebanding dengan berat ringannya pelaksanaan pekerjaan tersebut, juga sebagai pedoman bagi pemindahan dan promosi jabatan.

b. Pengertian *Job Description*

Job description adalah merupakan hasil pertama yang diperoleh dari analisa jabatan, dan merupakan ketentuan spesifikasi dari orang-orang yang menempati suatu jabatan tertentu. Deskripsi jabatan tidak hanya menjelaskan tentang suatu jabatan tertentu saja tetapi menjelaskan pula lebih lanjut tentang tugas-tugas, tanggung jawab dan wewenang dari jabatan tersebut.

Oleh I.G. Wursanto dalam bukunya *Manajemen Kepegawaian* (1987:hal.41) memberikan batasan pengertian deskripsi jabatan adalah :

“*Job description* (uraian jabatan) adalah uraian atau rincian tugas, metode kerja serta persyaratan yang diperlukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.”

Berdasarkan definisi di atas, maka dapatlah ditarik kesimpulan bahwa *job description* adalah suatu keterangan singkat yang diteliti secara cermat dan teliti mengenai kewajiban dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh seorang pegawai pada suatu jabatan tertentu.

c. Pengertian *Job Spesification*

Deskripsi jabatan menguraikan apa yang dilakukan pekerjaan atau profil suatu pekerjaan. Sedangkan spesifikasi jabatan pekerjaan menunjukkan siapa yang melakukan pekerjaan itu dan faktor-faktor manusia yang diisyaratkan.

Persyaratan-persyaratan tersebut menyangkut pendidikan, latihan, pengalaman dan persyaratan fisik serta mental. Karena baik deskripsi maupun spesifikasi pekerjaan memusatkan uraian pada pekerjaan, keduanya sering disebut satu dokumen. Kombinasi ini secara sederhana disebut deskripsi pekerjaan.

Drs. Malayu S.P. Hasibuan dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia (Dasar dan Kunci Keberhasilan)*; (1985:hal.38) mendefinisikan spesifikasi pekerjaan sebagai berikut :

“Spesifikasi pekerjaan adalah uraian persyaratan kualitas minimum tenaga kerja yang bisa diterima agar dapat menjalankan satu jabatan dengan baik dan kompeten.”

3.8. Pengertian Produktivitas

Definisi atau batasan pengertian tentang produktivitas secara umum yang digunakan adalah hasil riil per jam kerja. Dalam hal ini produktivitas

merupakan suatu ukuran kasar menyangkut efektivitas penggunaan sumber-sumber produktif yang sangat penting.

Peningkatan produktivitas mengandung pengertian pertambahan hasil dan perbaikan cara pencapaian produksi. Peningkatan produksi dapat dilihat dalam bentuk :

- a. Jumlah produksi meningkat menggunakan sumber daya yang sama.
- b. Jumlah produksi meningkat atau sama dicapai menggunakan sumber daya yang kurang.
- c. Jumlah produksi yang besar diperoleh dengan tambahan sumber daya yang relatif lebih kecil.

Produktivitas merupakan satu cara mendeteksi kemajuan organisasi dengan membandingkan jumlah produksi sebagai keluaran (output) dengan jumlah tenaga kerja sebagai masukan (input).

Berdasarkan paparan di atas maka dapat dipahami bahwa produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh sumber daya seperti tanah, gedung dan peralatan, bahan mentah serta sumber daya manusia itu sendiri. Produktivitas kerja masing-masing faktor tersebut dapat dilakukan secara bersama-sama maupun secara berdiri sendiri. Dalam hal ini peningkatan produktivitas manusia merupakan sasaran strategis, karena peningkatan produktivitas sangat bergantung kepada kemampuan tenaga manusia yang memanfaatkannya. Oleh karena itu pengetahuan dan keterampilan kerja karyawan serta sistem

rekrutmen yang baik dan faktor lainnya yang dimiliki oleh perusahaan harus mampu menunjang peningkatan tersebut.

Untuk lebih jelasnya maka perlu kiranya diketahui definisi atau batasan pengertian tentang produktivitas yang dikemukakan oleh para ahli manajemen, antara lain seperti di bawah ini :

Definisi produktivitas menurut Siagian (1995:hal.154) adalah sebagai berikut :

“Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan keluaran (*output*), bahkan kalau mungkin semaksimal mungkin.”

Berdasarkan definisi di atas pada dasarnya bahwa dalam upaya untuk mencapai hasil yang maksimal, maka semua sarana dan prasarana yang tersedia sedapat mungkin dapat digunakan.

Sejalan dengan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai hasil yang maksimal maka semua sarana dan prasarana yang berupa waktu, sumber daya manusia, dana dan peralatan kerja, dan sumber-sumber lain dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya. Dengan demikian kemungkinan hasil yang maksimal dapat dicapai serta keluaran (*output*) yang dihasilkan dapat memenuhi standar mutu sesuai dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya. Definisi mengenai produktivitas dapat diartikan seperti yang diungkapkan Samuelson (1986:hal.530) yaitu :

“Produktivitas adalah total hasil produksi dibagi masukan tenaga kerja.”

Dari pengertian tersebut di atas pada dasarnya dapat disimpulkan bahwa dalam memproduksi sesuatu barang diperlukan tenaga kerja untuk membuat barang tersebut.

Produktivitas kerja yang ingin diketahui adalah tingkat kenaikan atau penurunan produksi dihubungkan dengan peranan unsur produksi yang diteliti. Makin tinggi hasil perbandingan antara output dan input menunjukkan masih tinggi pula tingkat produktivitasnya. Demikian pula sebaliknya apabila hasilnya menurun berarti tingkat produktivitasnya juga menurun.

Definisi tersebut tidak jauh berbeda seperti yang dikemukakan oleh Musselman dan Jackson (1992:hal.127) yaitu sebagai berikut :

“Produktivitas merupakan efisiensi produksi, yaitu keluaran (*output*) dibandingkan dengan masukan (*input*).”

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa antara produktivitas dengan produksi memiliki keterkaitan yang erat. Namun antara keduanya dapat dibedakan dimana produksi berkaitan dengan jumlah hasil yang dicapai, sedangkan produktivitas berkaitan dengan cara pencapaian tingkat produksi tersebut.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Berdirinya Perusahaan

Pada mulanya perusahaan ini diberi nama CV. Moneter, yang didirikan pada tanggal 22 Februari 1978, berdasarkan Akte Pendirian Nomor 6 yang dibuat di hadapan Prof. Teng Tjih Leng, SH. Notaris pengganti Jous Dumanuw, SH, notaris pengganti di Ujung Pandang.

Dan pada tanggal 6 April 1978, perusahaan ini diubah menjadi Perseroan Terbatas Moneter Motor yakni berdasarkan Akte Perusahaan Nomor 26 yang dibuat di hadapan notaris Hasan Zaini, SH, Notaris Ujung Pandang. PT. Moneter Motor ini sebagai Perseroan Terbatas memperoleh status Badan Hukum setelah memperoleh pengesahan dari Menteri Republik Indonesia Nomor Y.A.5/162/17 tanggal 9 Desember 1978.

Pada tanggal 14 Oktober 1980 di hadapan Notaris Hasan Zaini, SH, dibuat lagi akte perubahan nama perusahaan, yang selanjutnya perusahaan ini diberi nama "Perseroan Terbatas BBM" yang bertempat tinggal di Jalan Gunung Bawakaraeng Nomor 138 Ujung Pandang, dengan akte Perubahan Nomor 82. Saat ini PT. XYZ menempati kantornya yang baru di Jalan Urip Sumoharjo Nomor 266 Km. 5 di Makassar, Sulawesi Selatan.

Setelah berusia kurang lebih tiga setengah tahun, PT. BBM yang bergerak di bidang usaha perdagangan kendaraan bermotor Mitsubishi telah

menunjukkan perkembangan yang cukup pesat dan merupakan salah satu perusahaan swasta sebagai dealer kendaraan bermotor yang terbesar di Indonesia Bagian Timur.

PT. XYZ telah membuka cabang atau perwakilan di berbagai daerah termasuk di Jakarta sebagai perwakilan yang bertugas melaksanakan pembelian dan pengiriman kendaraan ke Makassar, Palu, Manado dan Kendari dari dealer utama kendaraan bermotor merk Mitsubishi untuk seluruh Indonesia, yaitu PT. Krama Yudho Tiga Berlian Motor di Jakarta.

Adapun kantor-kantor cabang atau perwakilan di setiap Propinsi Sulawesi Selatan, antara lain :

1. Sulawesi Selatan berpusat di Makassar yang meliputi daerah Pare-Pare, Bone, Wajo, Soppeng, Bulukumba, Palopo, Sidrap, tator, Maros, Sengkang, Mamuju dan Gowa.
2. Sulawesi Tengah berpusat di Palu yang meliputi daerah Poso dan Luwuk Banggai.
3. Sulawesi Tenggara berpusat di Kendari yang meliputi daerah Bau-Bau, Raha dan Kolaka.
4. Sulawesi Utara berpusat di Manado yang meliputi daerah Kota Mubago dan Tondano.

Keseluruhan wilayah propinsi di Sulawesi yang telah disebutkan di atas, adalah kantor cabang atau perwakilan yang bertugas beroperasi di bawah naungan PT. XYZ yang berpusat di Makassar.



4.2. Struktur Organisasi

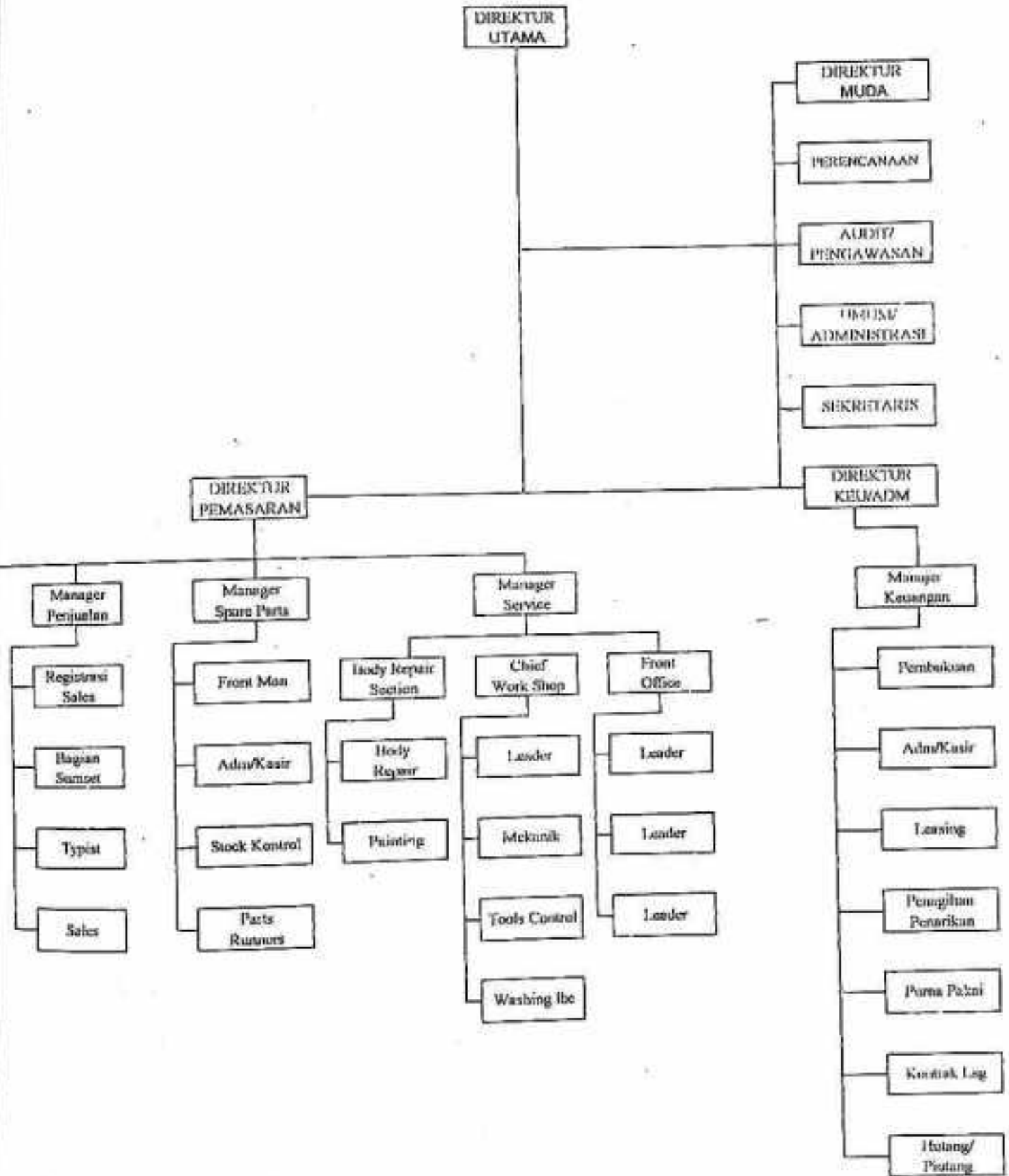
Asas pembagian pekerjaan dalam organisasi lazimnya di sebut struktur organisasi. Di dalam struktur ini pembagian tugas pekerjaan hendaknya dijalankan pula oleh para pejabat dalam organisasi.

Suatu organisasi dapat mencapai tujuan apabila di dalam organisasi itu terdapat suatu sistem kerja yang baik, melalui pembagian tugas wewenang dan tanggung jawab. Hal tersebut dipersatukan melalui tata hubungan yang sederhana dan harmonis di bawah sistem koordinasi yang berdaya guna dan berhasil guna serta berkesinambungan dalam struktur organisasi. Untuk lebih jelasnya struktur organisasi pada PT. XYZ Makassar dapat dilihat pada skema berikut ini :

4.3. Job Description

Untuk kelancaran operasional perusahaan diperlukan adanya pembagian tugas antar bagian-bagian maupun personal-personal di dalamnya. Hal ini diperlukan untuk mencapai tingkat efisiensi yang optimal. Sebab tidak jelasnya pembagian tugas dalam suatu organisasi perusahaan dapat mengakibatkan fungsi manajemen tidak dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan, sehingga dapat pula menghambat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu sudah menjadi suatu keharusan bagi setiap organisasi perusahaan untuk mengadakan pembagian tugas dalam perusahaan masing-masing.

SKEMA I
STRUKTUR ORGANISASI PT. XYZ MAKASSAR



CADANGAN
PERUBAHAN

Adapun Job Description pada PT. XYZ di Makassar sesuai struktur organisasi pada skema I diatas sebagai berikut :

1. Direktur Utama

- a. Menkoordinasikan berbagai kegiatan perusahaan kearah pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Menentukan kebijakan-kebijakan yang berorientasi kepada peningkatan atau pengembangan usaha perusahaan.
- c. Memotivasi karyawan, memperhatikan kesejahteraan dan keselamatan kerja.
- d. Bertanggung jawab atas segala kegiatan perusahaan, baik yang bersifat *intern* maupun *ekstern*.

2. Direktur Muda

- a. Membantu Direktur Utama dalam hal membuat program kerja perusahaan.
- b. Membuat perencanaan yang perspektif dan inovatif.
- c. Membantu Direktur Utama dalam kegiatan pengawasa/audit.
- d. Membantu perencanaan administrasi dan keuangan secara efektif dan efisien.
- e. Bertanggung jawab kepada Direktur Utama dan segala tugas yang dibebankan kepadanya.

3. Sekretaris

- a. Mengatur dan mengagendakan kegiatan kerja Direktur Utama secara efektif.

- b. Menjalankan kegiatan administrasi dan surat-menyurat.
 - c. Mengagendakan arsip-arsip perusahaan secara teratur dan komplit.
 - d. Bertanggung jawab kepada Direktur Utama atas pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya.
4. Direktur Pemasaran
- a. Mengkoordinir berbagai kegiatan pemasaran perumahan.
 - b. Membuat program pemasaran serta menetapkan kebijakan pemasaran yang membuat program pemasaran serta menetapkan kebijakan pemasaran yang berorientasi pada persaingan dan penguasaan pangsa pasar.
 - c. Berusaha memanfaatkan tenaga pemasaran secara maksimal untuk dapat meningkatkan kinerja penjualan perusahaan.
 - d. Menganalisis perkembangan pasar dan berusaha memenuhi kepuasan konsumen.
 - e. Bertanggung jawab atas segala pemasaran kepada Direktur Utama.
5. Direktur Keuangan
- a. Mengkoordinasikan berbagai kegiatan keuangan perusahaan.
 - b. Membuat perencanaan sumber dan penggunaan keuangan secara efektif dan efisien.
 - c. Melaksanakan pengawasan keuangan secara teliti dan periodik.
 - d. Bertanggung jawab atas segala kegiatan keuangan kepada Direktur Utama.

6. Manajer Penjualan

- a. Mengkoordinir tenaga *sales* dalam melaksanakan kegiatan penjualan.
- b. Memotivasi tenaga *sales*, memperluas segmentasi pasar dan menganalisis kebutuhan pasar untuk meningkatkan volume pasar.
- c. Melaksanakan kegiatan yang berhubungan dengan kelengkapan surat-surat kendaraan bermotor.
- d. Membuat program penjualan yang berorientasi pada persaingan pasar serta penguasaan pangsa pasar.
- e. Bertanggung jawab kepada Direktur Pemasaran atas segala kegiatan penjualan kendaraan bermotor secara periodik.

7. Manager Spare Parts

- a. Menyediakan dan menjual *spare parts* kendaraan bermotor yang dipasarkan perusahaan.
- b. Menjaga persediaan *spare parts* secara stabil agar setiap saat dapat memenuhi permintaan konsumen.
- c. Mengarahkan dan mengawasi kegiatan kerja kepada pelaksanaan yang menunjang kegiatan penjualan.
- d. Bertanggung jawab kepada Direktur Pemasaran atas segala kegiatan *spare parts*.

8. Manager Service

- a. Melaksanakan kegiatan *service* kendaraan yang mengutamakan kualitas dan kepuasan konsumen.

- b. Melaksanakan dan menyelesaikan administrasi keuangan dan transaksi penjualan.
- c. Membuat program pelayanan yang bisa menjamin kepuasan konsumen.
- d. Menyediakan fasilitas dan sarana pelayanan secara maksimal.
- e. Bertanggung jawab kepada Direktur Pemasaran atas segala kegiatan pelayanan penjualan.

9. Manajer Keuangan

- a. Mengkoordinir berbagai kegiatan keuangan perusahaan.
- b. Membuat laporan keuangan dan melengkapi buku-buku biaya.
- c. Membuat kegiatan penagihan dan penarikan dana yang berupa piutang perusahaan.
- d. Membuat laporan pajak dan melaksanakannya sesuai kewajiban perusahaan.
- e. Berusaha menjalankan kegiatan keuangan secara efektif dan efisien dengan tujuan mengoptimalkan keuntungan.
- f. Bertanggung jawab kepada Direktur Keuangan dan administrasi atas segala kegiatan keuangan dan administrasi.

4.4. Keadaan Personalia

Keadaan personalia di PT IBM di Makassar adalah sebagai berikut :

1. Direktur
2. Direktur Muda

3. Direktur Pemasaran
4. Direktur Keuangan
5. Sekretaris
6. Perencanaan atau pengawasan
7. Bagian administrasi umum
8. Bagian pemasaran
9. Bagian keuangan
10. Teknisi

Untuk lebih jelasnya dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 1

**Jumlah Personalia Berdasarkan *Job Description*
Pada PT. XYZ Makassar
Tahun 20X2**

No.	<i>Job Description</i>	Jumlah/Orang
1	Direktur Utama	1
2	Direktur Muda	1
3	Direktur Pemasaran	1
4	Direktur Keuangan	1
5	Sekretaris	5
6	Perencanaan atau pengawasan	100
7	Bagian Administrasi Umum	170
8	Bagian Pemasaran	250
9	Bagian Keuangan	104
10	Teknisi	150
	Jumlah	783

Sumber : PT. XYZ Makassar

Tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa jumlah personalia PT. XYZ Makassar pada tahun 20X2 sebanyak 783 orang yang ditempatkan pada berbagai unit kerja. Sebagian besar personalia ditempatkan pada bagian pemasaran dan keuangan/administrasi yaitu masing-masing sebanyak 250 orang dan 104 orang. Sedangkan jumlah personalia yang menduduki jabatan Direktur Utama masing-masing 1 orang. Yang ditempatkan pada harian perencanaan dan pengawasan sebanyak 100 orang. Sedangkan pada bagian umum/administrasi sebanyak 170 orang, dan yang ditempatkan pada bagian teknisi sebanyak 150 orang.

4.5. Perkembangan Bidang Usaha

PT. XYZ Makassar merupakan dealer mobil merk Mitsubishi yang wilayah pemasarannya meliputi kawasan Indonesia Bagian Timur.

PT. XYZ Makassar mempunyai kegiatan-kegiatan yang sesuai dengan Anggaran Dasar Perseroan, dan adapun perkembangan bidang usahanya antara lain :

1. Melakukan usaha perbengkelan (*service station*) dan pemeliharaan kendaraan bermotor.
2. Melakukan usaha perdagangan motor, mobil dan kendaraan lainnya, baik untuk perhitungan sendiri maupun atas tanggungan badan usaha lain secara komisi serta usaha lain sebagai distributor.
3. Melakukan usaha perdagangan suku cadang (*spare parts*) mobil merk Mitsubishi.

Dalam memasarkan produknya, PT. XYZ Makassar senantiasa memonitor keberadaan mobil merk Mitsubishi dalam kancah persaingan antara mobil-mobil merk lain. Hal ini dilakukan sebagai bahan pertimbangan dalam mengamati situasi permintaan atau penawaran.

Adapun jenis-jenis tipe mobil merk Mitsubishi Yang diperdagangkan atau yang dijual oleh PT. XYZ Makassar sebagai berikut :

1. Kelompok Mini Cap, yaitu tipe :

- Pick Up
- Microlet
- Mini Bus

2. Kelompok Colt 1.300 yaitu dengan tipe :

- Pick Up
- Full Box
- Komando
- High Roof Full AC
- Ambulance

3. Kelompok Diesel, yaitu dengan tipe :

- Chasis
- Full Box Besi
- Bus

4. Kelompok Fuso, yaitu dengan tipe :

- Chasis
- Dump Truck
- Bus

5. Kelompok Sedan, yaitu dengan tipe :

- Lancer
- Eterna

BAB V

PENGARUH SISTEM REKRUTMEN TERHADAP PENINGKATAN KUALITAS TENAGA KERJA PADA PT. XYZ DI MAKASSAR

5.1 Metode Rekrutmen Yang Diterapkan Oleh PT. XYZ Makassar

Setelah perusahaan dapat menetapkan karakteristik atau ciri-ciri tenaga kerja yang diperlukan serta jumlahnya masing-masing, maka untuk selanjutnya perusahaan yang bersangkutan akan berusaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang diperlukannya tersebut. Untuk itu perusahaan tersebut akan berusaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang paling tepat baik dalam arti kualitas maupun dalam arti kuantitas. Dengan kata lain perusahaan yang bersangkutan akan berusaha mendapatkan tenaga kerja yang paling tepat dan dalam jumlah yang tepat pula.

Penarikan/rekrutmen tenaga kerja baru bagi perusahaan akan terus merupakan tantangan bagi semua departemen personalia. Kadang-kadang kebutuhan tenaga kerja baru diketahui secara jelas sebelumnya karena rencana-rencana sumber daya manusia disusun dengan baik. Pada saat lain, departemen personalia diharapkan dengan permintaan yang mendadak untuk mengisi lowongan secepat mungkin. Dalam kedua kasus tersebut, rekrutmen calon tenaga kerja merupakan kegiatan penting.

Masalah usaha penarikan atau mendapatkan tenaga kerja itu tidak boleh diabaikan, sebab kalau suatu perusahaan tidak mau memperhatikan

masalah ini dapat terjadi tenaga kerja yang direkrut tersebut tidak akan mengenai sasaran sesuai dengan yang diinginkan. Artinya perusahaan tersebut tidak dapat memperoleh tenaga kerja yang tepat baik dalam arti kualitas maupun kuantitas. Bila demikian, maka perusahaan yang bersangkutan akan kurang efektif dan kurang efisien. Dan bahkan seringkali suatu perusahaan dalam keadaan ini dapat mengalami kerugian, bahkan mungkin kegagalan dalam kegiatan/aktivitas perusahaannya.

Mengapa dapat terjadi demikian ? Apabila perusahaan tersebut tidak dapat memperoleh tenaga kerja yang tepat, maka berarti pekerjaan akan kurang beres, memboroskan bahan baku, pekerjaan menjadi lambat, banyak kerusakan dan masih banyak akibat-akibat lain yang dapat merugikan perusahaan tersebut. Keadaan ini bagi suatu instansi mungkin hanya akan mengakibatkan efektivitas dan efisiensi menjadi berkurang daripada yang seharusnya dapat dilaksanakan. Tetapi bagi suatu perusahaan hal itu tidak hanya terbatas pada efektivitas dan efisiensi yang berkurang, tetapi dapat menyebabkan kerugian bahkan mungkin kegagalan.

Untuk itulah maka masalah usaha rekrutmen atau mendapatkan tenaga kerja bagi PT. XYZ Makassar sama sekali tidak boleh diabaikan, sebab akibat-akibat yang timbul cukup parah. Apalagi kesalahan-kesalahan dalam proses rekrutmen tidak hanya berakibat untuk jangka pendek, tetapi juga dapat mengakibatkan kerugian untuk jangka panjang.

Untuk dapat memperoleh tenaga kerja yang tepat baik secara kualitas maupun kuantitas, diperlukan pengetahuan yang baik tentang sumber-sumber tenaga kerja. Dengan pengetahuan tentang sumber-sumber tenaga kerja tersebut, maka PT. XYZ Makassar mengharapkan efektivitas dan efisiensi dalam usaha memperoleh atau merekrut tenaga kerja dapat ditingkatkan. Mengapa demikian ? Sebab dengan pengetahuan tersebut, perusahaan khususnya PT. XYZ Makassar akan dapat mengetahui sumber-sumber mana yang mempunyai potensi yang besar sebagai sumber tenaga kerja sesuai dengan yang perusahaan kehendaki. Dengan kata lain tanpa pengetahuan yang baik tentang sumber-sumber tenaga kerja, maka efektivitas dan efisiensi dalam usaha memperoleh tenaga kerja yang tepat baik secara kualitas maupun kuantitas sulit diterapkan di sini.

Dengan pengetahuan tentang sumber-sumber tenaga kerja tersebut, maka perusahaan PT. XYZ Makassar dapat mengharapkan suatu cara atau kombinasi beberapa cara yang paling efektif dan efisien dalam usaha penarikan tenaga kerja yang perusahaan perlukan. Pertama-tama perusahaan menganalisis secara menyeluruh, kemudian membuat uraian pekerjaan (*job description*), spesifikasi tenaga kerja, rincian tugas, dan menentukan tipe tenaga kerja yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada.

Penulis memperoleh penjelasan bahwa proses pencarian dan "pemikatan" para calon tenaga kerja (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan pada PT. XYZ Makassar dimulai ketika para pelamar dicari

dan berakhir bila lamaran-lamaran (aplikasi) mereka diserahkan. Hasilnya adalah sekumpulan pencari kerja dari mana para tenaga kerja baru diseleksi. Pelaksanaan rekrutmen biasanya merupakan tanggung jawab departemen personalia/HRD, meskipun kadang-kadang digunakan para spesialis proses rekrutmen yang disebut *recruiters*. Perusahaan juga harus memikirkan kebutuhan karyawan yang mampu pada posisi lain bila diperlukan, jika perlu merekrut tenaga kerja yang dianggap mampu meningkatkan kualitas kerja perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, rekrutmen yang dilaksanakan hendaknya mampu menarik orang-orang atau tenaga kerja yang berkualitas dan profesional dibidangnya sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan secara efisien dan efektif.

Metode-metode rekrutmen sering disebut sebagai saluran-saluran (*channels*). Ada perusahaan yang menunggu secara pasif para pelamar lowongan pekerjaan yang datang kepadanya. Di lain pihak, banyak perusahaan lainnya menggunakan pendekatan lebih agresif dalam rekrutmen tenaga kerja potensial. Perusahaan dan pelamar biasanya memanfaatkan sejumlah saluran terbatas yang tersedia. Berbagai saluran atau sumber yang digunakan oleh PT. XYZ Makassar untuk rekrutmen tenaga kerja tergolong dalam dua kelompok yaitu :

1. Cara penarikan/rekrutmen yang dilaksanakan sendiri oleh pihak perusahaan (*rekrutmen intern*).
2. Cara penarikan/rekrutmen dari luar perusahaan (*rekrutmen ekstern*).

ad. 1. Pelaksanaan rekrutmen secara *intern*

Bagi suatu perusahaan yang sudah berjalan, maka bila ada lowongan pekerjaan atau ada bagian-bagian/tugas-tugas baru yang diciptakan ada kemungkinan untuk mendapatkan tenaga kerja dari sumber *intern*. Dengan sumber *intern*, yang dimaksud adalah usaha untuk mendapatkan tenaga kerja di antara tenaga kerja yang sudah ada. Hal ini sudah barang tentu tidak mungkin dilaksanakan oleh suatu perusahaan yang baru didirikan

Pemanfaatan sumber *intern* ini dilakukan dengan jalan menempatkan di antara tenaga kerja yang ada pada jabatan yang kebetulan lowong atau suatu tugas baru yang diadakan. Dengan jalan memanfaatkan sumber *intern* ini berarti perusahaan tersebut dalam batas-batas tertentu tidak perlu mencari karyawan dari luar lingkungan perusahaannya. Kebijakan ini dimaksudkan untuk memberikan kesempatan pertama kepada karyawan yang ada untuk mengisi lowongan tersebut. Pengisian ini dapat dilakukan dari karyawan pada tingkat yang sejajar atau pada tingkat yang lebih bawah.

Sumber rekrutmen internal pada perusahaan PT. XYZ Makassar dilakukan melalui sebagai berikut :

a *Rekomendasi pribadi*

Karyawan yang sudah bekerja dalam perusahaan ini dapat mengirim

lowongan yang lebih tinggi melalui kenaikan jabatan atau pengkat atau lebih dikenal promosi. Promosi ini dilakukan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tetap sesuai dengan kemampuan dan keterampilan tenaga kerja yang bersangkutan. Di samping itu juga dengan memperhatikan karyawan dalam bentuk promosi atau transfer akan dapat meningkatkan loyalitas dan membentuk dedikasi karyawan terhadap perusahaan.

b. Buletin berkala

Buletin, majalah atau jurnal yang diterbitkan perusahaan PT. XYZ Makassar secara teratur bertujuan agar dibaca oleh karyawan di perusahaan tersebut. Media cetak internal ini digunakan pula untuk mengiklankan perekrutan tenaga kerja.

c. Memo

Penyampaian berita tentang perekrutan tenaga kerja kepada pimpinan-pimpinan departemen agar dapat disampaikan kepada karyawan yang ada di bawah wewenangnya.

Rekrutmen yang dilaksanakan secara intern oleh PT. XYZ Makassar dilakukan atas berbagai pertimbangan antara lain :

- Loyalitas dari karyawan yang mengisi lowongan pekerjaan tersebut dapat lebih ditingkatkan.
- Dapat menimbulkan persaingan sehat di antara para karyawan karena

ada harapan untuk maju dan berkembang. Mereka akan berusaha berprestasi lebih baik daripada teman-temannya.

- Efisiensi dari perusahaan dapat diharapkan menjadi lebih tinggi, sebab cara ini tidak mesti akan menimbulkan tambahan karyawan pada tingkat yang lebih bawah, atau apabila perlu tambahan karyawan yang harus direkrut dari luar, maka tambahan ini tidak mesti proporsional bila dibandingkan apabila persaingan lowongan ini dilakukan dengan merekrut tenaga kerja dari luar perusahaan.

ad. 2. Pelaksanaan rekrutmen secara *ekstern*

Seandainya sumber rekrutmen dari dalam perusahaan sudah dimanfaatkan tetapi ternyata masih kurang atau sumber rekrutmen dari dalam perusahaan tidak tersedia untuk kebutuhan yang telah ditentukan barulah digunakan sumber tenaga kerja dari luar. Cara yang digunakan oleh PT. XYZ Makassar dalam melakukan rekrutmen tenaga kerja dari luar perusahaan adalah sebagai berikut :

a. Advertising (Pengiklanan)

Dimana pihak perusahaan mengiklankan lowongan pekerjaan untuk merekrut tenaga kerja melalui media cetak, khususnya surat kabar yang beredar di Kotamadya Makassar (surat kabar harian lokal). Dengan advertensi ini diharapkan akan sampai pada tempat yang luas sehingga memungkinkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang

paling baik. Selain itu perusahaan juga mempertimbangkan beberapa keuntungan lain yaitu merupakan suatu cara yang praktis, terjadi hubungan langsung antar perusahaan dengan pelamar secara pribadi dan efektif untuk mendapatkan tenaga kerja yang tidak terpusat. Pengiklanan untuk rekrutmen melalui media-media lain seperti papan pengumuman, televisi dan radio jarang digunakan karena hasilnya kurang memuaskan dibandingkan dengan pengeluaran-pengeluarannya.

b. Lembaga-lembaga Pendidikan

Rekrutmen tenaga kerja dengan melalui lembaga pendidikan ini dilakukan karena perusahaan yang bersangkutan hanya memerlukan landasan pendidikan tertentu tanpa memperdulikan pengalaman kerjanya. Perusahaan berpendapat bahwa dengan cara ini dapat membentuk karyawan sesuai dengan yang diinginkan. Untuk mendapatkan tenaga kerja dengan syarat-syarat pendidikan tertentu, perusahaan langsung menghubungi lembaga-lembaga pendidikan tersebut atau bertindak lebih lanjut dengan memberikan beasiswa pada mahasiswa fakultas tersebut. Cara rekrutmen ini sebenarnya merupakan cara langsung ke tempat sasaran, sehingga dikatakan suatu cara yang efektif dan efisien.



c. Rekomendasi dari Karyawan (Employee Referrals)

Perusahaan kadang – kadang memerlukan tenaga kerja dari luar lingkungan perusahaan, maka suatu cara praktis dan ekonomis untuk merekrutnya adalah dengan jalan menggunakan jasa dari karyawan dari PT. XYZ Makasaar. Mereka diminta oleh perusahaan untuk merekomendasikan teman/tetangga/saudara mereka untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ditawarkan. Pada umumnya karyawan menyambut gembira permintaan perusahaan tersebut, meskipun untuk tugas itu mereka tidak mendapatkan jasa dalam bentuk materi. Hal ini tidaklah berarti bahwa calon tenaga kerja yang dicalonkan oleh karyawan tidak seleksi untuk dapat diterima. Test tetap harus dilaksanakan, meskipun sebenarnya calon-calon yang diajukan oleh karyawan tersebut sedikit banyak sudah ada jaminan dari karyawan meskipun paling sedikit secara moril.

Setelah perusahaan mengadakan rekrutmen dari sumber-sumber tersebut diatas, proses yang ditempuh selanjutnya adalah :

- Tahap pengumpulan berkas
- Seleksi berkas lamaran
- Tahap pengetesan : test psikologi, test kesehatan dan test wawancara.



Pembelajaran ex
Internum

Tabel 2

Jumlah Tenaga Kerja PT. XYZ Makassar sesuai
Klasifikasi Tingkat Pendidikan Tahun 19X8 – 20X2 (orang)

Tahun	Jumlah Tenaga Kerja				
	Sarjana (S1)	Diploma	SMU	SMP	SD
19X8	21	21	45	15	20
19X9	24	23	51	17	25
20X0	75	30	98	23	33
20X1	150	36	250	43	50
20X2	230	48	383	55	67

Sumber : PT. XYZ Makassar

Pada tabel 2 di atas menunjukkan jumlah tenaga kerja dan tingkat pendidikan menunjukkan adanya peningkatan, jumlah tenaga kerja Sarjana setiap tahunnya dengan jumlah keseluruhan tenaga kerja Sarjana selama 5 tahun adalah sebanyak 500 orang. Sedangkan untuk Diploma yang setiap tahunnya mengalami peningkatan jumlah tenaga kerja dengan jumlah keseluruhan tenaga kerja selama 5 tahun adalah sebanyak 158 orang. Untuk tingkat pendidikan SMU jumlah tenaga kerja juga mengalami peningkatan setiap tahunnya dengan jumlah keseluruhan tenaga kerja SMU selama 5 tahun adalah sebanyak 827 orang. Untuk tenaga kerja SMP setiap tahunnya terlihat meningkat dengan jumlah tenaga kerja untuk tingkat pendidikan SMP selama 5 tahun adalah sebanyak 153 orang. Dan untuk tenaga kerja SD setiap

tahunnya terlihat meningkat dengan jumlah tenaga kerja untuk tingkat pendidikan SD selama 5 tahun adalah sebanyak 195 orang.

Dari klasifikasi tingkat pendidikan dan jumlah tenaga kerja pada perusahaan, maka selanjutnya dapat juga diketahui jumlah keseluruhan tenaga kerja seperti yang terlihat pada tabel berikut :

Tabel 3

**Perkembangan Jumlah Tenaga Kerja Secara Keseluruhan
PT. XYZ Makassar Tahun 19X8 – 20X2 (orang)**

Tahun	Jumlah Tenaga Kerja	Persentase (%)
19X8	122	-
19X9	140	14,8
20X0	259	85
20X1	529	104,2
20X2	783	48
Jumlah	1833	252
Rata-rata	366,6	63

Sumber : PT. XYZ Makassar, data diolah

Berdasarkan pada tabel 3 di atas menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja pada perusahaan PT. XYZ Makassar di Makassar setiap tahunnya mengalami peningkatan.

Dimana pada tahun 19X8 jumlah tenaga kerja adalah sebanyak 122 orang, kemudian mengalami peningkatan jumlah tenaga kerja menjadi 140 orang pada tahun 19X9 atau berkembang sebesar 14,8 %. Sedangkan pada tahun 20X0 jumlah tenaga kerja meningkat menjadi sebanyak 259 orang atau

berkembang sebesar 85 %. Untuk tahun 20X1 mengalami peningkatan lagi menjadi sebanyak 529 orang atau berkembang sebesar 104,2 % dari tahun sebelumnya. Begitu pula untuk tahun 20X2 terlihat bahwa jumlah tenaga kerja mengalami peningkatan sebanyak 783 orang atau berkembang sebesar 48 % dari tahun sebelumnya.

Jumlah tenaga kerja pada perusahaan secara keseluruhan selama 5 tahun adalah 1833 orang dengan rata-rata tenaga kerja yang bekerja dalam setahun adalah sebanyak 366,6 orang atau di bulatkan menjadi 367 orang dengan rata-rata perkembangan jumlah tenaga kerja dalam setahun adalah sebesar 63 % pertahunnya.

Bila dilihat tabel di atas untuk jumlah tenaga kerja secara keseluruhan setiap tahunnya mengalami peningkatan, hal ini berarti aktivitas perusahaan tersebut cukup banyak, karena selalu ada penambahan jumlah karyawan yang akan melakukan aktivitas pada perusahaan tersebut.

5.2 Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja

Tenaga kerja yang baik adalah orang yang sanggup menangani bidang kerjanya secara profesional. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat, memaksa adanya profesionalisme tiap-tiap individu dalam memecahkan berbagai permasalahan di bidang ini. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut adanya pengetahuan keterampilan bagi setiap tenaga kerja, pada dasarnya rekrutmen yang dilaksanakan oleh PT. XYZ Makassar dipandang sebagai upaya mempersiapkan tenaga kerja untuk jangka waktu yang akan datang. Dalam usaha meningkatkan

produktivitas kerja tenaga kerja, pihak perusahaan melakukan berbagai program untuk pencapaian tujuan tersebut.

Salah satu upaya yang dilakukan oleh PT. XYZ Makassar untuk meningkatkan kualitas dan keterampilan adalah dengan mengadakan rekrutmen. Dengan adanya rekrutmen, maka diharapkan perusahaan dapat menyesuaikan pengetahuan dan keterampilan tenaga kerja dengan jenis pekerjaan yang selalu mengalami perubahan. Kebijakan ini ditempuh dengan tujuan menjadikan perusahaan agar dapat lebih produktif sesuai dengan perubahan, yang diharapkan mampu mencapai target yang telah ditentukan disamping itu juga mampu bersaing dengan perusahaan yang sejenis.

Peningkatan kualitas tenaga kerja melalui rekrutmen merupakan implikasi dari rekrutmen dan sangat diperlukan bagi tenaga kerja untuk menciptakan hasil kerja yang tinggi, sehingga dengan hasil kerja tersebut perusahaan dapat meningkatkan *omzet* penjualannya pada tahun-tahun mendatang.

Seperti halnya pada perusahaan PT. XYZ Makassar untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja yang berdampak pada produktivitas tenaga kerja, maka dilakukan beberapa jenis rekrutmen baik dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan. Adapun jenis rekrutmen yang telah dilaksanakan dari dalam perusahaan yaitu rekomendasi pribadi, buletin berkala, dan memo. Sedangkan jenis rekrutmen yang telah dilaksanakan dari luar perusahaan yaitu *advertising*, lembaga-lembaga pendidikan, dan rekomendasi dari karyawan.

Dari berbagai jenis rekrutmen inilah perusahaan secara tidak langsung dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja dan produktivitas kerja yang diharapkan. Agar lebih jelasnya jenis rekrutmen dan jumlah tenaga kerja yang mengikuti rekrutmen dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini :

Tabel 4

**Jenis Rekrutmen dan Jumlah Calon Tenaga Kerja pada
PT. XYZ Makassar tahun 19X8 – 20X2**

Jenis/Sistem Rekrutmen	Jumlah calon tenaga kerja yang mengikuti rekrutmen				
	19X8	19X9	20X0	20X1	20X2
1. Internal Perusahaan					
a. Rekomendasi Pribadi	16	20	30	52	40
b. Buletin Berkala	3	4	12	17	3
c. Memo	2	1	3	3	-
2. Eksternal Perusahaan					
a. Advertising	30	85	70	245	350
b. Lembaga-lembaga Pendidikan	4	5	15	28	75
c. Rekomendasi dari karyawan	5	10	20	14	80
Jumlah	60	125	150	358	548

Sumber : PT. XYZ Makassar, data diolah.

Berdasarkan pada tabel 4 tersebut di atas menunjukkan bahwa jumlah calon tenaga kerja yang mengikuti rekrutmen setiap tahunnya mengalami peningkatan dari masing-masing jenis rekrutmen, dimana pada tahun 19X8 jumlah calon tenaga kerja yang mengikuti rekrutmen untuk keseluruhan jenis rekrutmen adalah 60 orang sedangkan pada tahun 19X9 adalah 125 orang dan tahun 20X0 adalah sebanyak 150 orang dan pada tahun 20X1 adalah sebanyak 358 orang dan pada tahun 20X2 adalah 548 orang calon tenaga kerja yang mengikuti rekrutmen untuk semua jenis rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan tersebut.

Jenis penarikan atau rekrutmen yang paling banyak diikuti oleh calon tenaga kerja adalah melalui advertising karena merupakan suatu sarana yang cukup praktis dan efisien untuk menarik para calon tenaga kerja.

Berdasarkan jenis rekrutmen dan jumlah calon tenaga kerja yang mengikuti rekrutmen maka selanjutnya dapat diketahui juga persentase jumlah tenaga kerja yang diterima dari jumlah tenaga kerja secara keseluruhan.

Untuk lebih jelasnya nilai persentase tenaga kerja yang diterima tersebut dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini :

Tabel 5

Perkembangan Persentase Tenaga Kerja yang Diterima dari Jumlah Tenaga Kerja Keseluruhan PT. XYZ Makassar Tahun 19X8 – 20X2

Tahun	Jumlah Tenaga Kerja	Calon Tenaga Kerja yang mengikuti Rekrutmen	Jumlah Tenaga Kerja Yang Diterima	Persentase Tenaga Kerja Yang Diterima (%)
19X8	122	60	-	-
19X9	140	125	18	14,4
20X0	259	150	119	73,3
20X1	529	358	270	75,4
20X2	783	548	254	46,3
Jumlah	1833	1241	661	209,4
Rata-rata	366,6	248,2	165,25	52,3

Sumber : PT. XYZ Makassar, data diolah

Tabel 5 tersebut menunjukkan bahwa persentase jumlah tenaga kerja yang diterima dari jumlah calon tenaga kerja yang mengikuti rekrutmen secara keseluruhan terlihat menunjukkan jumlah yang berfluktuasi dari tahun 19X8 – 20X2.

Adapun jumlah tenaga kerja keseluruhan selama 5 tahun adalah sebanyak 1833 orang dengan rata-rata tenaga kerja yang melaksanakan tugas pada perusahaan dalam setahun adalah sebanyak 367 orang (dibulatkan). Sementara jumlah calon tenaga kerja yang mengikuti rekrutmen selama 5 tahun adalah 1241 orang dengan rata-rata calon tenaga kerja yang mengikuti

rekrutmen dalam 1 tahun adalah sebanyak 248 orang. Untuk jumlah tenaga kerja yang diterima dari tahun 19X9 – 20X2 adalah 661 orang dengan rata-rata tenaga kerja yang diterima dalam 1 tahun adalah sebanyak 165 orang (dibulatkan), sedangkan untuk persentase jumlah tenaga kerja yang diterima adalah dengan rata-rata dalam 1 tahun sebanyak 52,3%.

Sepertihalnya perusahaan PT.XYZ di Makassar adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pemasaran mobil, sehingga *output* yang dihasilkan adalah tingkat penjualan mobil selama periode 5 tahun lamanya.

Tabel 6

Tingkat Penjualan Kendaraan Mitsubishi pada
PT. XYZ Makassar Tahun 19X8 – 20X2

No	Type/Jenis	Tahun (Unit)				
		19X8	19X9	20X0	20X1	20X2
1	T 120 SS	759	445	359	502	618
2	L 300	256	115	124	292	312
3	Kuda	-	12	54	298	324
4	Colt Diesel	421	103	98	235	305
5	Fuso	213	58	45	89	123
6	Lancer	15	8	10	26	48
7	Galant	10	5	1	12	14
8	Pajero	22	10	1	4	2
	Total Penjualan (Unit)	1696	756	692	1458	1746

Sumber PT. XYZ Makassar

Berdasarkan pada tabel di atas jumlah tenaga kerja yang diterima dan produksi di atas, maka dapat dihitung tingkat produktivitas kerja tenaga kerja sebagai berikut :



$$P = \frac{O}{I}$$

$$\text{Produktivitas tenaga kerja Tahun 19X9} = \frac{756}{18} = 42$$

$$\text{Tahun 20X0} = \frac{692}{119} = 5,81$$

$$\text{Tahun 20X1} = \frac{1458}{270} = 5,4$$

$$\text{Tahun 20X2} = \frac{1746}{254} = 6,87$$

5.3 Pengaruh Sistem Rekrutmen Terhadap Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja

Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja tenaga kerja, pihak PT. XYZ Makassar menempuh suatu kebijaksanaan untuk melaksanakan program rekrutmen kepada calon tenaga kerja dengan maksud untuk menyesuaikan pengetahuan dan keterampilan tenaga kerja dan jenis pekerjaan yang selalu mengalami perubahan. Kebijaksanaan ini ditempuh dengan tujuan menjadikan perusahaan agar dapat lebih produktif sesuai dengan perubahan, yang diharapkan mampu mencapai target yang telah ditentukan, di samping itu juga mampu bersaing dengan perusahaan yang sejenis.

Sebagaimana diketahui perusahaan perdagangan mobil tidak sama dengan penjualan barang lain, sebab hasil produksi yang lain dapat dikonsumsi langsung, sedangkan perdagangan mobil merupakan kebutuhan sekunder dalam memperlancar kegiatan sehari-hari. Sehingga peningkatan kualitas tenaga kerja yang merupakan salah satu implikasi dari rekrutmen sangat diperlukan. Kualitas tenaga kerja yang meningkat menggambarkan perkembangan atau pemanfaatan rekrutmen yang dilaksanakan. Kualitas tenaga kerja yang meningkat juga mempunyai pengaruh langsung terhadap peningkatan produktivitas perusahaan.

Dari uraian-uraian tersebut di atas dapat memberikan suatu gambaran bahwa rekrutmen tenaga kerja berpengaruh dalam usaha meningkatkan kualitas tenaga kerja yang memberikan dampak secara langsung pada produktivitas kerja tenaga kerja. Untuk mengukur hubungan antara rekrutmen tenaga kerja dengan peningkatan produktivitas kerja tenaga kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7

Korelasi Antara Jumlah Tenaga Kerja yang Diterima
Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. XYZ Makassar
Tahun 19X9 – 20X2

Tahun	Jumlah Tenaga Kerja yang Diterima (x)	Tingkat Produktivitas (y)	xy	x ²	y ²
19X9	18	42	756	324	1764
20X0	119	5,81	691,39	14161	33,75
20X1	270	5,4	1458	72900	29,16
20X2	254	6,87	1744,98	64516	47,19
$\Sigma n = 4$	$\Sigma x = 661$	$\Sigma y = 60,08$	$\Sigma xy = 4650,37$	$\Sigma x^2 = 151901$	$\Sigma y^2 = 1874,1$

Sumber : PT. XYZ Makassar, data diolah

Berdasarkan tabel 7 diatas, terlihat jumlah tenaga kerja yang diterima dan tingkat produktivitas tenaga kerja, untuk lebih jelasnya akan disajikan analisis regresi dengan persamaan $Y = a + bX$. Dimana untuk menentukan besarnya variabel b digunakan persamaan :

$$b = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$= \frac{4 (4650,37) - (661) (60,8)}{4 (151901) - (661)^2}$$

$$\begin{aligned}
 &= \frac{18601,48 - 40188,8}{607604 - 436921} \\
 &= \frac{-21587,32}{170683} \\
 &= -0,12
 \end{aligned}$$

Selanjutnya nilai variabel a dapat diperoleh dengan menggunakan

rumus :

$$\begin{aligned}
 a &= \frac{(\sum y) - b(\sum x)}{n} \\
 &= \frac{60,08 - (-0,12)(661)}{4} \\
 &= \frac{60,08 - (-79,32)}{4} \\
 &= \frac{139,4}{4} \\
 &= 34,85
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perolehan nilai untuk variabel a dan b maka diperoleh persamaan regresi linier :

$$Y = 34,85 - 0,12 X$$

Yang menunjukkan bahwa :

a = 34,85 adalah merupakan nilai konstanta (*receptrocel*) sebesar 34,85.

$b = -0,12$ yang menunjukkan bila terjadi penambahan X sebesar 1 unit maka akan terjadi penurunan Y sebesar $-0,12$ unit.

Untuk menghitung antara tingkat produktivitas dengan jumlah tenaga kerja yang diterima dengan menggunakan rumus korelasi sederhana sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 r &= \frac{n \sum xy - \sum x \cdot \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}} \\
 &= \frac{4(4650,37) - (661)(60,8)}{\sqrt{4 \cdot 151901 - (661)^2} \times \sqrt{4 \cdot 1874,1 - (60,8)^2}} \\
 &= \frac{18601,48 - 40188,8}{\sqrt{607604 - 436921} \times \sqrt{7496,4 - 3696,64}} \\
 &= \frac{-21587,32}{\sqrt{170683} \times \sqrt{3799,76}} \\
 &= \frac{-21587,32}{413,13 \times 61,64} \\
 &= \frac{-21587,32}{25465,33} \quad -0,84
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan korelasi antara tingkat produktivitas kerja dengan jumlah tenaga kerja yang diterima pada PT. XYZ Makassar, maka

diperoleh koefisien korelasi sama dengan $-0,84$, maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa hubungan antara tenaga kerja yang diterima dengan tingkat produktivitas kerja negatif dan kuat

Sedangkan untuk melihat berapa besar pengaruh rekrutmen terhadap produktivitas kerja tenaga kerja, maka digunakan Koefisien Penentu ($K_p = r^2$), dimana :

$$r = -0,84$$

$$K_p = r^2$$

$$K_p = -0,84^2$$

$$K_p = 0,70$$

Jadi dari hasil di atas, dinyatakan bahwa 70 % produktivitas dipengaruhi oleh faktor sistem rekrutmen dan selebihnya yaitu 30 % dipengaruhi oleh faktor lainnya.

BAB VI

P E N U T U P

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Salah satu upaya dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan adalah melalui pelaksanaan sistem rekrutmen bagi calon tenaga kerja.
2. Rekrutmen merupakan proses penarikan tenaga kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian melalui sumber-sumber tertentu, baik yang dilakukan dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan dengan menggunakan prosedur secara sistematis dan terorganisir.
3. Hasil perhitungan hubungan antara jumlah tenaga kerja yang mengikuti rekrutmen dengan peningkatan produktivitas kerja diperoleh koefisien korelasinya $-0,84$ % ($r = -84$ %). Dengan demikian hubungan antara jumlah tenaga kerja yang mengikuti rekrutmen mempunyai pengaruh yang ditimbulkan tidak begitu besar dengan tingkat produktivitas adalah negatif. Dan dari hasil perhitungan determinasinya menunjukkan sebesar $0,70$ (70%) merupakan besarnya pengaruh rekrutmen terhadap produktivitas, sedangkan selebihnya sebesar 30% merupakan pengaruh dari faktor lain terhadap produktivitas.

6.2. Saran- saran

Adapun saran-saran yang penulis berikan berdasarkan masalah yang dihadapi oleh perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Dalam pelaksanaan program rekrutmen PT. XYZ Makassar perlu meninjau kembali metode rekrutmennya serta menyempurnakannya sehingga mampu menghasilkan tenaga kerja-tenaga kerja yang berkualitas dan profesional dengan ide-ide baru dan cara kerja baru yang membuat perusahaan lebih dinamis dan mampu bersaing dengan perusahaan sejenis lainnya.
2. Sistem rekrutmen harus lebih agresif, dalam arti mampu menarik tenaga kerja-tenaga kerja profesional yang mampu meningkatkan prestasi perusahaan dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya.
3. Hendaknya perusahaan mengadakan pengembangan terhadap faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja guna meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja yang berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiyos, **Kamus Produksi dan Manajemen**, Cetakan I, Jakarta; Citra Hana Prima, 1996.
- Alex, S. Nitisemito, **Manajemen Personalialia**, Cetakan ke-11, Jakarta; Ghalia Indonesia, 1996.
- Flippo, Edwin. B., **Manajemen Personalialia**, Jilid Pertama, Jakarta; Penerbit Erlangga, 1992.
- Gibson, Ivancevich dan Donnelly, **Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses**, Edisi ke-5, Jilid Pertama, Cetakan ke-4, Jakarta; Erlangga, 1991.
- Hasibuan, Malayu S.P., **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan ke-8, Jakarta; Gunung Agung, 1995.
- Handoko, T. Hani, **Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi Kedua, Cetakan Ke-5, Yogyakarta; BPFE.
- Jiwanto Gunawan, **Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi I, Yogyakarta; PPM, Fakultas Ekonomi Universitas Atmajaya, 1985.
- James, A. F. Stoner dan Edward, Freeman, **Manajemen**, Edisi ke-5, Jilid I, Jakarta; Intermedia, 1992.
- Kartono, Kartini, **Pemimpin dan Kepemimpinan; Apakah pemimpin Abnormal Itu ?**, Edisi Kedua, Cetakan ke-7, Jakarta; PT. Raja Grafindo Persada, 1994.
- Maitland, Ian, **Petunjuk Merekrut Karyawan**, Cetakan Kedua, Jakarta; Penerbit PPM, 1995.
- Manulang, M., **Manajemen Personalialia**, Cetakan ke-10, Jakarta; Ghalia Indonesia, 1985.
- Musselman, Vernan A., dan Jackson, John H., **Pengantar Ekonomi Perusahaan**, Edisi ke-19, Erlangga; Jakarta, 1992.

- Simamora, Henry, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi ke-2, Cetakan Pertama, Yogyakarta; Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 1997.
- Samuelson, Paul A & Nordhaus, William D, **Ekonomi**, Erlangga; Jakarta, 1986.
- Siagian, Sondang P, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan ke-13, Bumi Aksara; Jakarta, 1994.