

**PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI PROSES SELEKSI PENERIMAAN KARYAWAN
PT. ALSTOM POWER ENERGY SYSTEM INDONESIA**



UPE2
07-06-07
Fide. Eilwanani
1 (Suhu) des.
H
484

OLEH :
MUH. REZKI MEHDI P.
A211 00 060

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2007**

**PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI PROSES SELEKSI PENERIMAAN KARYAWAN
PT. ALSTOM POWER ENERGY SYSTEM INDONESIA**

SKRIPSI

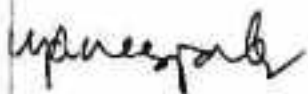
Sebagai Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Diajukan Oleh

MUH. REZKI MEHDI P.
A21100060

Telah Disetujui Oleh :
Dosen Pembimbing

Pembimbing I,



Muh. Idrus Taba, MSi
P: 131 645 215

Pembimbing II,



Dra. Hj. Nuraeni Kadir, MSi
NIP: 131 010 709

**PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI PROSES SELEKSI PENERIMAAN KARYAWAN
PT. ALSTOM POWER ENERGY SYSTEM INDONESIA**

Dipersiapkan dan disusun oleh
MUH. REZKI MEHDI P
A211 00 060

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal 22 Mei 2007
Dan dinyatakan LULUS

Dewan Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Muh. Idrus Taba, M.Si	Ketua	1. 
2.	Dra.Hj. Nuraeni Kadir, M.Si	Sekretaris	2. 
3.	Prof.Dr.Hj. Siti Haerani, M.Si	Anggota	3. 
4.	Dra. Hj. Nursiah Sallatu, MA.	Anggota	4. 
5.	Dra. Tien Kartini, M.Si	Anggota	5. 

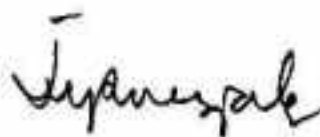
Disetujui

Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Hasanuddin
Ketua,



Dr. Muhammad Ali, MSi

Tim Penguji
Jurusan Manejemen
Fakultas Ekonomi
Ketua,



Dr.Muh.Idrus Taba, MSi

KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT oleh karena berkat, rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis mampu merampungkan penulisan skripsi ini.

Dalam menyusun skripsi ini yang berjudul **"PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PROSES SELEKSI PENERIMAAN KARYAWAN PADA PT. ALSTOM POWER ENERGY SYSTEM INDONESIA"**, untuk melihat perbedaan persepsi tiap individu satu sama lainnya.

Namun penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi yang telah rampung ini masih banyak terdapat kekurangan. Hal ini disebabkan oleh kekurangan dan keterbatasan penulis dalam penyusunannya, oleh karena itu penulis berterimakasih akan kritik dan saran - saran dari semua pihak dalam penyempurnaannya.

Sejak persiapan penelitian sampai kepada penyusunannya, penulis telah mengalami berbagai rintangan dan permasalahan, namun karena rahmat dan hidayah dari Allah SWT, serta petunjuk, bimbingan maupun

dorongan dari berbagai pihak, maka semuanya dapat dilalui. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang tulus dan sebesar-besarnya kepada :

1. Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin, kelas dan bangku kuliahnya yang selama ini jadi tempat mencari ilmu dan segala macam pengetahuan.
2. Bapak Dr. Muh. Ali ,SE., Msi selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Hasanuddin Makassar.
3. Bapak Dr.Muh. Idrus Taba , M.Si selaku pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Dra.Hj. Nuraeni Kadir , M.Si selaku pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak – bapak dan ibu – ibu dosen, para staff pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin.
6. Pimpinan, Manajer HRD Ibu Irma serta semua pihak pada PT. ALSTOM POWER ENERGY SYSTEM INDONESIA yang telah cukup membantu penulis dalam pengumpulan data dalam penyelesaian skripsi ini.

7. Teristimewa kepada kedua orang tua penulis, ayahanda S. Ramli, dan ibunda tercinta Sri Murwa Sunarti atas bimbingan, doa, dan segala yang terbaik yang pernah diberikannya kepada penulis selama ini. Sekarang ayah dan ibu dapat tersenyum bersyukur.
8. Saudara-saudaraku, Kak Dedy, Kak Sari dan Mas Yodi, Kak Dono dan Mbak Ernie, Kak Reza dan Mimi, Adekku Lia dan Imam, serta Rakha (Meong) dan Daffa (Yemen si Entong) yang telah selama ini memberikan dukungan baik moril, maupun materiil kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.
9. Special Thanks to my Guitar Rockwell RLP-22, juga sang Mantan Prince RG 150 Paul Gilbert series, "The Red Sunburst" Rockson ,sebagai sarana refreshing yang kalau bisa bicara mereka akan bilang keluh kesah penulis.
10. Adindaku Nurul Ilmi Ainun Nissa, buat spirit yang tak pernah berhenti dan mau ada disamping menemani penulis. Thanks atas motivasinya, dorongannya, koro-koroangnya, dan segala dukungan moril serta materiilnya.
11. Teman-temanku my prenk angkatan '00 FE-UH ; Chani Onta Nesti (thanks for all bro) dan Mely, Yan Derikson Tokyo Drift n Widy, Echa n Ibu Nurul (*Viva HIMAKERT*), Fadly Hendrix, Ucuf Bow, Oot (Bolaang

Mongondow), Lendra (ako') brewok dan jenggotnya dulu coy, Billy (*The TERONGRIST AL QAEDA...!!!*), Sapta, Jume BRI (apa kareba pinrang), Nyong Rusman Bingung (Senyumnya mo saya) apa kabar Dobo, Iccie n Kiki (ketawa dulu baru bicara), Linda, Ice, Odenk (Master of Technology), Haslinda, Ainun Kahar, Wira, Mario, Irfan, Ashadi, Harfiadi, Toky, Ida Lee, Ali, Amir, Uni, Wazda, Chipa&Lole, dan lain – lain. Cess, Nyusulma toh?

12. Kakak-kakak *EXSOL 97 FE-UH*, Ketua Immaj kanda Acha, Arif, Barid, Adam, Zul (Nain), Uci, Amin & Aci (serta junior), Bahriadi, Gino, Arfan Setiawan (*Thanks for your big help*), Kanda Said Wahab (Rockin In The Free World), Kanda Ilham Wahid S (*Mas Iyam*), Accul (Ex. Ketua Senat) & Yeni, Endre & nyonya, dan lain - lain yang tak dapat saya sebutkan satu persatu.

13. Adik – adik angkatan '01 ; PUMA crew Catur, Gafur, Acha, Mas Chandra, Ical ndut, Ebon, Azwar my Yayang (layang-layang), Nono 30 Km, Didhot (satu buku mi cess toh?), Uma (thanks for studionya), Barlianta, Yus, Firman, Felix, Vira & the gang, Karabin, Arfan Gilbert (*Ingat akord dasar jangan di "F", G# atau lebih, kasihan vokalismu mati*), Juslan, Reni, Echi, Tuty, Eka, dan lain – lain.

14. Adik adik angkatan '02 ; Gito (*Gitlor Malmseenen*), Ayu Qyumish sang paus biru n Firman, Ahdal, Mbak Dian dkk, Fitri ikan Bolu (You'll Never Know), Abi, Eki dagu, Eki item, Yoshita, Fifi, Mila SP, Puput, Bunga, Riri, Mia, Rendra, Esa Wira Dewa Ali, Icha Vocalls, serta the one *Wahyuni* dan lain lain.
15. Adik Adik angkatan '03 ; A'an-Tyson, Ical cicca', Andri-jegrig, Taufik-Bacrit dan Gitar Martinez nya, Nanu, Cesar, Budhi, Dany Patra & Nyonya, Ashadi, dan lain-lain.
16. Buat anak-anak Crew "Dage1an 51", Billy, Said, Chaly, Gito , Anto Alan, Ilham, Icha, n Rakash. Ini kita Band ato bukan?Hehehehe.
17. Rekan-rekan KKN Profesi Gelombang XI, Risna, Niar, Eka, Diana, Tuthenk, Bilches, dan lain-lain.
18. Buat Band dan Master Virtuoso yang jadi inspirasiku, MR.BIG, Dream Theater, White Lion, Extreme, Van Halen, Padi, /rif, Cokelat, Steve Vai, Joe Satriani, Eric Johnson, "Godfather" Chuck Berry, Scotty Moore, My influence Virtuoso Paul Gilbert, Billy Sheehan, Pat Torpey, John Petrucci, Michael Angelo, Yngwie Malmsteen dan tak lupa Bon Jovi, terutama yang melakukan Tur of Sengkang....., hehehehe.
19. Buat Ruangan Band FE-UH yang sudah jadi tempat ngerock.

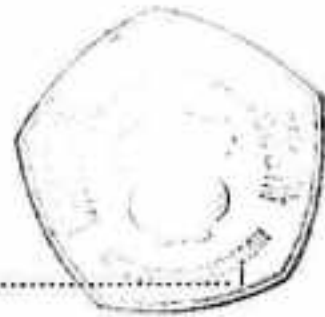
20. Buat seluruh Madam – madam di FE-UH, Pak Kumis yang sudah memberi makan tiap mahasiswa, Karyawan Akademik dan Jurusan Manajemen, Kak Santi, Kak Susi, Pak Malik, Ibu Arni, Pak Iwan, Pak Adi, Pak Haris, Pak Ichal, Pak Anwar, Pak Rully dan lain – lain.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih ada begitu banyak kekurangannya, untuk itu dengan penuh kerendahan hati penulis meminta maaf dan kiranya diharapkan akan kritik ataupun saran yang sifatnya membangun dalam rangka penyempurnaan skripsi ini.

Makassar, Mei 2007

PENULIS

DAFTAR ISI



Halaman Judul	
Lembar Pengesahan	ii
Kata Pengantar	iii
Daftar Isi.....	xi
Daftar Tabel.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	4
1.4 Sistematika Penulisan.....	5
BAB II LANDASAN TEORI, KERANGKA PIKIR, DAN HIPOTESIS.....	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.2 Job Analysis, Job Description, Job Spesification.....	11
2.1.3 Penarikan Tenaga Kerja (rekrutmen)	16
2.1.4 Seleksi Tenaga Kerja	18
2.1.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Proses Seleksi ..	26
2.1.6 Teori Persepsi dan Faktor Yang Mempengaruhi	30
2.2 Kerangka Pikir.....	33
2.3 Hipotesis.....	34

BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1 Sasaran Penelitian.....	35
3.2 Metode Pengumpulan Data	35
3.3 Jenis dan Sumber Data	36
3.3.1 Jenis Data Yang Digunakan	36
3.3.2 Sumber Data	36
3.4 Populasi dan Sampel.....	37
3.5 Metode Analisis	37
3.6 Definisi Operasional Variabel	39
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	40
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan	40
4.2 Struktur Organisasi	41
4.3 Pembagian Tugas.....	46
BAB V PEMBAHASAN DAN HASIL ANALISIS	52
5.1 Analisis Statistik Non Parametris	52
BAB VI PENUTUP	62
6.1 Kesimpulan.....	62
6.2 Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA	64

DAFTAR TABEL

Gambar 2.1.6.1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi persepsi.....	32
Tabel 4.3.1. Tabel Struktur Organisasi.....	45
Tabel 5.1.1. Tabel Kelompok Karyawan Dept.SDM	54
Tabel 5.1.2. Tabel Kelompok Karyawan Dept.Keuangan.....	55
Tabel 5.1.3. Tabel Penolong Korelasi Spearman Rank.....	56
Tabel 5.1.4. Tabel Nilai-Nilai Rho.....	58

BAB I

PENDAHULUAN



1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha saat ini telah membawa Indonesia kepada persaingan yang sangat ketat di dalam proses pemanfaatan sumber daya manusia demi mencapai tujuan yang dikehendaki. Dalam hal ini tujuan perusahaan memuat pokok-pokok penting tentang proses pengolahan sumber daya manusia, dan perlu adanya tindakan untuk mengatur dan memanfaatkan sumber daya yang ada melalui manajemen yang baik. Sedangkan untuk melakukan pengaturan yang baik maka perlu adanya perencanaan, pembagian tugas dan koordinasi tugas-tugas. Dengan demikian perencanaan merupakan tugas penting dari organisasi. Dengan perencanaan yang tepat, maka dalam sebuah struktur organisasi perlu diadakan penempatan yang sesuai dari masing-masing sumber daya manusia yang ada di dalam suatu perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien.

Untuk mendapatkan hasil yang diharapkan lebih efisien, maka dalam prosesnya dibutuhkan perencanaan . mengenai proses perekrutan yang memuat seleksi terhadap Sumber Daya Manusia yang lebih berkualitas sehingga dalam menjalankan pekerjaannya akan dapat berbuat secara maksimal. Perusahaan perlu memikirkan

spesifikasi pekerjaan dan syarat yang dibutuhkan sesuai dengan standar kualifikasi yang telah ditetapkan. Perusahaan yang lokasi operasional bisnisnya jauh dari perusahaan induk, ataupun yang membuka cabang baru didaerah tertentu untuk memperluas usahanya sekaligus memberi lapangan sosial kerja yang baru dengan mengambil karyawan dari daerah lokasi usaha.

Dalam keadaan seperti ini dapat timbul berbagai hambatan untuk memperoleh dan mengembangkan Sumber Daya Manusia yang dibutuhkan, sehingga berdampak pada investasi dan aset yang dimiliki akan berkurang atau kehilangan maknanya, apabila dikelola oleh Sumber Daya Manusia yang rendah kualitasnya dan tidak kompetitif dalam rangka menyambut perubahan yang setiap saat terjadi. Untuk itulah maka salah satu cara untuk memperoleh Sumber Daya Manusia yang benar adalah melalui suatu mekanisme seleksi yang benar dan diharapkan sesuai dengan standar kualifikasi yang telah ditentukan.

Mekanisme yang dilakukan pun harus melalui pertimbangan yang matang dari perusahaan itu sendiri. Perusahaan harus dengan cermat memikirkan berbagai faktor yang dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk melakukan proses seleksi yang diharapkan dapat memberi hasil yang baik dalam proses rekrutmen calon karyawan.

Dalam hal ini maka PT. ALSTOM POWER ENERGY SYSTEM INDONESIA sebagai salah satu perusahaan pembangkit listrik bagi kepentingan negara, berusaha meningkatkan pelayanan dalam rangka

mencapai kepuasan pelanggan terhadap kebutuhan listrik. Melalui mekanisme seleksi yang baik, tentu ada perubahan yang dilakukan dalam rangka menghadapi perubahan lingkungan eksternal yang mempengaruhi rencana strategis yang ditetapkan oleh PT. ALSTOM POWER ENERGY SYSTEM INDONESIA. Kemudian karyawan yang telah melewati seleksi dan telah menjadi bagian dari perusahaan dapat menentukan persepsinya terhadap sistem seleksi yang ditempuh oleh PT. ALSTOM POWER ENERGY SYSTEM INDONESIA, apakah sistem seleksi ini berjalan sebagaimana mestinya. Selain itu juga menilai faktor-faktor mana yang dapat mempengaruhi jalannya proses sistem seleksi dengan baik. Karena setiap individu yang ada tentunya mempunyai persepsi yang berbeda satu sama lain tentang faktor yang mempengaruhi sistem seleksi. Dengan demikian dapat ditentukan persepsi dari dua kelompok yang berbeda tentang faktor-faktor yang mempengaruhi sistem seleksi.

Dan inilah yang menarik perhatian penulis untuk membahas tentang bagaimana persepsi karyawan terhadap faktor yang mempengaruhi sistem seleksi Sumber Daya Manusia untuk mengelola sumber daya yang ada, terutama mengenai **"Persepsi Karyawan Terhadap Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Proses Seleksi Penerimaan Karyawan PT. ALSTOM POWER ENERGY SYSTEM INDONESIA"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka yang menjadi permasalahan pokok selanjutnya adalah : *"Adakah persamaan persepsi antara karyawan Departemen Sumber Daya Manusia dan Departemen Keuangan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi proses seleksi penerimaan karyawan pada PT. ALSTOM POWER ENERGY SYSTEM INDONESIA"*.

1.3 Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam kegiatan penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui adakah perbedaan atau persamaan persepsi karyawan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi proses seleksi karyawan PT. ALSTOM POWER ENERGY SYSTEM INDONESIA.

Sedangkan kegunaan penelitian ini adalah :

A. Kegunaan Praktis

Sebagai bahan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja PT. ALSTOM POWER ENERGY SYSTEM INDONESIA.

B. Kegunaan Teoritis

1. Untuk menambah wawasan dan memperdalam pengetahuan mengenai proses seleksi penerimaan

karyawan melalui penerapan ilmu-ilmu dan teori-teori yang diperoleh selama masa perkuliahan.

2. Untuk mengetahui persepsi karyawan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi proses seleksi penerimaan karyawan pada umumnya.
3. Bagi pihak lain, sebagai masukan-masukan baru dan referensi khususnya bagi rekan-rekan mahasiswa yang ingin melaksanakan penelitian selanjutnya dan membutuhkan suatu informasi.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini dimaksudkan agar dalam penyampaian informasi yang dikemukakan, menjadi urutan yang logis dan berdasarkan aturan yang ada yaitu:

Bab Pertama, menjelaskan mengenai perkembangan dunia usaha khususnya Sumber Daya Manusia dan tantangan-tantangan apa saja yang dihadapi serta kebijakan yang ditempuh yang diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi dunia usaha dalam berkompetitif di era perdagangan bebas.

Bab Kedua, berisi teori-teori tentang manajemen sumber daya manusia, job analysis, job description, job specification, rekrutment, seleksi, faktor yang mempengaruhi proses seleksi, serta teori persepsi.

Bab Ketiga, menjelaskan tentang sasaran penelitian, metode pengumpulan data yang meliputi penelitian lapang dan penelitian pustaka, jenis dan sumber data yaitu kuantitatif, data primer dan data sekunder, serta metode analisa data yang menggunakan analisa deskriptif kualitatif dan kuantitatif.

Bab Keempat, menjelaskan tentang sejarah perkembangan perusahaan, serta struktur organisasi.

Bab Kelima, berisi pembahasan yang terdiri dari analisa yang digunakan untuk menganalisa data yang telah dikumpulkan dan hasil dari pembahasan tersebut.

Bab Keenam, berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil pembahasan terhadap masalah-masalah yang dikemukakan penulis berdasarkan data yang diperoleh serta saran-saran yang ditujukan kepada pihak yang membutuhkan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1` Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia / manajemen personalia memegang peranan penting dalam suatu organisasi karena kelangsungan hidup organisasi tergantung pada bagaimana pengelolaan terhadap Sumber Daya Manusia dalam organisasi atau perusahaan hingga akan menghasilkan kualitas kerja yang baik serta yang memuaskan dalam pencapaian tujuan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan alih bahasa dari kata "*Man Power Management*" dan dianggap mempunyai pengertian yang sama dengan "*Personnel Management*" atau manajemen personalia secara umum baik istilah manajemen sumber daya manusia maupun istilah manajemen personalia sama-sama diartikan sebagai manajemen terhadap kepegawaian dalam hal ini orang-orang yang mengadakan kerjasama dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan dari organisasi yang bersangkutan.

Beberapa penulis mempunyai pandangan yang berbeda dalam mendefinisikan manajemen sumber daya manusia, yaitu bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan memanfaatkan tenaga kerja yang dimiliki perusahaan / organisasi.

Seperti yang dikemukakan oleh M. Manullang (1990:14) bahwa:

"Manajemen personalia adalah seni dan ilmu memperoleh, memajukan, dan memanfaatkan tenaga kerja, sehingga tujuan organisasi dapat diwujudkan secara daya guna sekaligus adanya kegairahan kerja."

Hal yang hampir serupa dikemukakan juga oleh Gary Dessler (1997:2) menjelaskan :

"Manajemen sumber daya manusia merupakan kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek "orang" atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian."

Selanjutnya yang dikemukakan oleh Edwin B. Flippo dalam buku T. Hani Handoko (1998:3) bahwa :

"Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat."

Dari definisi tersebut dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu pengetahuan yang secara khusus mempelajari bagaimana merencanakan, mengorganisir, mengarahkan dan mengawasi tenaga kerja yang dipergunakan dalam menjalankan aktivitas organisasi / perusahaan tertentu.

Kemudian Alex S Nitisemito (1996:11) memberikan pengertian manajemen personalia sebagai berikut :

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

Demikian juga oleh H. Sadili Samsudin (2006:22) menjelaskan bahwa :

"Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis."

Dari pengertian-pengertian diatas maka dapat dijelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia meliputi beberapa fungsi manajemen yang dilaksanakan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan agar lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan ketiga definisi diatas tampak bahwa sumber daya manusia dipandang sebagai aset penting perusahaan yang diperhatikan penanganannya, manajemen sumber daya manusia dalam hal ini berfungsi bukan hanya untuk pencapaian tujuan perusahaan namun juga untuk pemenuhan kebutuhan karyawan dalam pengembangannya dan aktualisasi diri.

Uraian diatas menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia dalam pelaksanaannya menjalankan fungsi tertentu yang terbagi menjadi dua kelompok fungsi yaitu:

1. Fungsi Manajerial, terdiri dari:

a. Perencanaan (*Planning*)

Menentukan terlebih dahulu program personalia yang akan dilaksanakan dalam waktu tertentu dan oleh personil tertentu yang melibatkan partisipasi aktif dan kesadaran penuh

dari manajer personalia dengan keahlian dibidang sumber daya manusia.

b. Pengarahan (*Directing*)

Melakukan usaha-usaha yang bertujuan mendorong anggota organisasi agar bersedia melaksanakan kegiatan-kegiatan atas kesadaran sendiri dan berpedoman pada perencanaan yang diorganisir secara efektif dan efisien.

c. Pengorganisasian (*Organizing*)

Mengelompokkan kegiatan-kegiatan yang direncanakan dalam unit-unit kerja dan menetapkan hubungan dalam unit-unit secara vertikal dan horizontal sesuai dengan kemampuan masing-masing.

d. Pengawasan (*Controlling*)

Mengamati baik secara langsung maupun secara tidak langsung terhadap seluruh pelaksanaan kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan berlangsung sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

2. Fungsi Operasional, terdiri dari:

a. Pengadaan (*Procurement*)

Fungsi ini berhubungan dengan pengadaan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh organisasi dalam jumlah dan kualitas

yang diperlukan. Fungsi ini sekaligus menangani masalah penarikan (*recruitment*), seleksi dan penempatan tenaga kerja.

b. Pengembangan (*Development*)

Fungsi ini berkaitan dengan pengembangan kualitas tenaga kerja dan karyawan. Usaha pengembangan yang dilakukan seperti pemberian pelatihan.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Fungsi ini biasa dikenal dengan istilah balas jasa yaitu pemberian balas jasa kepada tenaga kerja / karyawan sesuai kontribusi mereka terhadap perusahaan.

d. Pengintegrasian (*Integration*)

Fungsi ini menitikberatkan keselarasan tujuan organisasi dengan tujuan tiap individu atau kelompok melalui komunikasi antara karyawan dengan perusahaan.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Fungsi ini menyangkut usaha yang sedapat mungkin dalam mempertahankan dan memperbaiki kondisi-kondisi yang berhubungan dengan keempat fungsi lain diatas.

2.1.2 Job Analysis, Job Description Dan Job Spesification

Pada uraian sebelumnya dijelaskan fungsi operasional manajemen personalia yang pertama adalah pengadaan tenaga kerja bagi keperluan organisasi perusahaan. Pada umumnya di perusahaan

termasuk perusahaan yang besar biasanya fungsi pengadaan ini didelegasikan langsung kepada mereka ahli di bidang personalia. Walaupun tidak menutup kemungkinan ada perusahaan yang fungsi pengadaan tenaga kerjanya diadakan langsung oleh pimpinan perusahaan.

Untuk keperluan ini, maka terlebih dahulu diadakan pemahaman tentang syarat sifat dan keadaan pekerjaan serta kecakapan dari orang yang sanggup melaksanakan pekerjaan tersebut. Proses inilah yang sering disebut sebagai Job Analysis. Dan Job analysis inilah yang perlu diadakan pertama kali sebelum melakukan proses Rekrutmen.

a. Pengertian *Job Analysis*

Jabatan merupakan sekelompok posisi yang sama dalam perusahaan, juga sebagai kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak pegawai dalam susunan organisasi.

Ada dua segi dari sebuah jabatan yang dapat dilihat, yaitu dari segi struktural, dan operasional. Secara struktural jabatan adalah yang secara tegas terdapat dalam suatu struktur organisasi seperti direktur, kepala seksi, sekretaris, dan sebagainya. Sedangkan secara operasional merupakan jabatan yang ditinjau dari segi fungsi yang

tidak terdapat dalam struktur organisasi seperti peneliti, dokter ahli, dan lainnya.

Menurut IG. Wursanto (1996:40) mengemukakan bahwa :

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

Selain itu juga menurut Sondang P. Siagian (1994:75) tentang analisa jabatan bahwa :

"Analisa Pekerjaan adalah usaha yang sistematis dalam mengumpulkan, menilai dan mengorganisasikan semua jenis pekerjaan yang terdapat dalam suatu organisasi. "

Kemudian menurut Gary Dessler (1997:90) mengemukakan analisis jabatan sebagai :

"Analisis jabatan adalah prosedur untuk menetapkan tugas dan tuntutan keterampilan dari suatu jabatan dan orang macam apa yang dipekerjakan untuk itu."

Tujuan pelaksanaan job analysis dalam perusahaan adalah :

1. Memperoleh pegawai tetap, yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.
2. Menyusun program latihan meliputi kegiatan melatih atau mendidik seorang calon karyawan untuk memangku jabatan tertentu, maka terlebih dahulu harus diketahui keahlian khusus yang dibutuhkan.

Bila tujuan khusus tersebut telah diketahui maka program pelatihan dapat diarahkan atau ditujukan untuk mencapai keahlian tersebut.

3. Penilaian jabatan, hal ini dimaksudkan untuk memudahkan dalam penentuan balas jasa yang sebanding dengan berat ringannya pelaksanaan pekerjaan tersebut.
4. Dasar pembuatan kompensasi, yaitu dengan adanya analisa jabatan maka dapat diketahui gambaran tentang berat ringannya tugas, syarat-syarat serta tanggung jawab perorangan sehingga dapat dijadikan sebagai dasar menentukan besar kecilnya serta jenis kompensasi yang diberikan kepada karyawan.
5. Guna memperbaiki kondisi-kondisi kerja, yaitu bahwa analisa jabatan berguna untuk menemukan kondisi pekerjaan yang kurang baik, tidak menyenangkan atau tidak sehat. Kekurangan ini mungkin dapat diperbaiki atau dihilangkan melalui analisa jabatan yang dilakukan.

b. Pengertian *Job Description*.

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

IG. Wursanto (1996:43) menyatakan tentang *job description* bahwa :

"Job Description (uraian jabatan) adalah uraian atau rincian tugas, metode kerja dan persyaratan yang diperlukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. "

Sedangkan menurut Alex S. Nitisemito (1982:19), menyatakan tentang uraian jabatan bahwa :

"Deskripsi Jabatan adalah penjelasan tentang suatu jabatan, tugas-tugasnya, tanggung jawab, wewenang dan sebagainya."

Menurut Gary Dessler (1997:90) tentang uraian jabatan dijelaskan bahwa :

"Suatu daftar tugas-tugas, tanggung jawab, hubungan laporan, kondisi kerja, tanggung kepenyeliaan suatu jabatan – dapat dikatakan suatu produk dari analisis jabatan."

Bila melihat definisi yang ada, dapat kita lihat bahwa Job Description adalah suatu keterangan singkat yang ditulis secara cermat dan teliti mengenai kewajiban-kewajiban dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh pegawai pada suatu jabatan tertentu.

c. Pengertian Job Spesification

Job Spesification atau spesifikasi jabatan merupakan hasil yang diperoleh dari deskripsi jabatan yang menjelaskan karakteristik dari deskripsi jabatan tentang pekerjaan yang dibutuhkan. untuk memangku jabatan atau syarat-syarat yang dibuat berdasarkan deskripsi jabatan. Job Spesification memberikan fakta ataupun keterangan-keterangan

tentang apa yang dikerjakan dalam suatu jabatan tertentu dan garis karyawan mana yang mempunyai kualifikasi sebagai yang dibutuhkan untuk memangku jabatan tersebut.

Melalui spesifikasi jabatan ada usaha untuk mendapatkan informasi yang tepat mengenai syarat mental dan fisik pegawai yang dibutuhkan oleh jabatan tersebut. Dengan demikian spesifikasi jabatan merupakan informasi tentang syarat yang diperlukan bagi setiap tenaga kerja agar dapat memangku jabatan dengan baik.

Menurut H. Malayu SP. Hasibuan (1994:38) menjelaskan spesifikasi jabatan bahwa :

"Spesifikasi jabatan ialah uraian persyaratan kualitas minimum yang biasa diterima agar dapat menjalankan suatu jabatan dengan baik dan benar. "

Menurut Gary Dessler (1997:90) menjelaskan spesifikasi jabatan adalah :

"Suatu daftar dari *tuntutan manusiawi* suatu jabatan yakni, pendidikan, keterampilan, kepribadian, dan lain-lain yang sesuai – merupakan produk lain dari analisis jabatan."

2.1.3 Penarikan Tenaga Kerja (*Rekrutmen*)

Penarikan tenaga kerja dilakukan memiliki tujuan untuk memperoleh sebanyak mungkin calon karyawan yang melamar sehingga perusahaan dapat memilih tenaga kerja mana yang memiliki mutu dan kualitas sesuai yang diharapkan.

pekerjaan yang cukup banyak namun tidak memiliki jumlah tenaga kerja dalam yang mampu mengerjakan semua pekerjaan. Sumber-sumber tenaga kerja yang adapun dapat diperoleh seperti :

- a) Melalui karyawan yang ada di dalam perusahaan (*Internal Sources*)
- b) Lembaga pendidikan
- c) Perusahaan lain
- d) Periklanan (*advertisement*)
- e) Pasar tenaga kerja
- f) Dan sumber lainnya

2.1.4 Seleksi Tenaga Kerja

Setelah perusahaan melakukan proses analisis mengenai deskripsi, spesifikasi dari pekerjaan maka kegiatan berikutnya adalah mengadakan seleksi tenaga kerja yang ditarik dari berbagai sumber yang dapat dipilih. Seperti yang telah dikemukakan sebelumnya proses rekrutmen terdapat beberapa alternatif perekrutan tenaga kerja yang ada. Berikut ini adalah hal-hal yang berkaitan dengan seleksi tenaga kerja, kualifikasi sebagai dasar penilaian, metode seleksi, proses seleksi, penarikan (rekrutmen), masa orientasi dan penempatan.

1. Pengertian dan tujuan seleksi

Seleksi berasal dari kata "*selection*" yang berarti pemilihan. Berdasarkan arti kata tersebut maka cukup berarti bahwa seleksi merupakan proses kegiatan untuk memilih beberapa dari tenaga kerja yang ada untuk dipilih menjadi calon karyawan. Menurut Alex. S Nitisemito (1992:44) mendefinisikan :

"Seleksi adalah kegiatan suatu perusahaan untuk dapat memilih kegiatan yang paling tepat dan dalam jumlah yang tepat pula dari calon-calon yang ditariknya. "

Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan (1994:123) seleksi yaitu :

"Seleksi adalah suatu proses kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan suatu perusahaan. "

Menurut IG. Wursanto (1998:53) mendefinisikan tentang seleksi sebagai :

"Seleksi adalah suatu proses kegiatan pemilihan calon pegawai pelamar yang memenuhi persyaratan yang telah ditentukan."

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat kita lihat hubungan antara seleksi dengan jabatan yang akan diisi. Dengan demikian maka seleksi merupakan pemilihan tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang tercantum dalam spesifikasi jabatan yang didasarkan pada deskripsi pekerjaan.

Tujuan seleksi tenaga kerja adalah untuk memperoleh tenaga kerja yang paling tepat untuk menjabat suatu pekerjaan yang

diperlukan. Atau tenaga kerja tersebut harus dapat bekerja sama dengan rekan-rekannya agar dapat memberikan prestasi kerja yang dapat mendorong tercapainya sasaran organisasi perusahaan.

2. Kualifikasi dalam seleksi.

Tujuan seleksi pada umumnya untuk memperoleh tenaga kerja yang paling efektif untuk melaksanakan tugas-tugas. Dengan demikian merupakan suatu keharusan bahwa dalam proses seleksi diadakan penilaian dan sifat karakteristik pelamar. Hal ini berarti tenaga kerja yang akan diterima adalah mereka yang sesuai dengan spesifikasi jabatan.

Kualifikasi yang perlu dinilai dalam pengadaan seleksi adalah berbeda-beda sesuai jabatan yang akan diisi. Namun dalam kenyataan dapat diadakan inventarisasi atas kualifikasi yang sering menjadi dasar penilaian dalam seleksi. Adapun contoh kualifikasi yang biasanya ditetapkan adalah :

- a. Keahlian
- b. Pengalaman
- c. Umur
- d. Jenis Kelamin
- e. Pendidikan
- f. Bakat

- g. Kerjasama
- h. Tanggung Jawab
- i. Minat
- j. Disiplin
- k. Inisiatif dan Kreatif
- l. Fisik
- m. Kesehatan
- n. Tempramen
- o. Kejujuran

Dari beberapa klasifikasi yang ada dapat kita lihat sebagai faktor bahan pertimbangan dalam memilih calon tenaga kerja. Namun tidak semua klasifikasi tersebut dapat dimiliki oleh calon tenaga kerja. Klasifikasi ini biasanya bersifat fleksibel tergantung dari bentuk perusahaan tersendiri, dan kualifikasinya ditentukan oleh jabatan mana yang hendak diisi oleh calon tenaga kerja.

3. Metode – Metode Seleksi

Adapun metode seleksi yang sering dipergunakan oleh beberapa perusahaan dalam hal penerimaan tenaga kerja misalnya :

- 1) Formulir blanko lamaran (*application banks*)

Sering disebut daftar riwayat perorangan yang memuat data pribadi seperti jenis kelamin, umur, pendidikan, pengalaman, status perkawinan, dan sebagainya.

2) Ujian-ujian fisik (*physical examination*)

Ujian fisik ini dilakukan guna mendapatkan tenaga kerja yang baik dan siap pakai secara baik pula. Biasanya ditangani oleh dokter yang dimiliki oleh perusahaan karena ia lebih bertanggung jawab terhadap hasil kondisi calon karyawan perusahaan.

3) Tes psikologi (*psycological test*)

Test Psikologi merupakan rancangan untuk mengukur berbagai faktor psikologi tertentu. Proses ini bertujuan memperkirakan apa yang akan dilakukan seseorang dimasa yang akan datang. Selain itu juga untuk mengukur berbagai tingkah laku manusia yang kita rasa akan dapat berguna pada masa yang akan datang.

4) Wawancara (*interview*)

Wawancara atau interview merupakan salah satu cara seleksi yang sering digunakan karena dengan adanya wawancara si pelamar dapat langsung berhadapan dengan pewawancara, sehingga pewawancara dapat mengecek sejauh mana kebenaran data yang telah diserahkan. Melalui metode ini diharapkan untuk memperoleh data pelamar yang

tidak tercantum dalam surat lamaran. Dan peamar juga dapat mengetahui sebagian dari kondisi perusahaan.

5) Lain-lain

Metode lainnya adalah menggunakan metode dengan teknik tertentu yang mampu menghasilkan informasi yang dibutuhkan oleh perusahaan dari calon tenaga kerja. Metode ini biasanya hanya perusahaan tertentu yang memilikinya, dan praktek penggunaan tergantung dari perusahaan terkait.

4. Proses Seleksi

Dari uraian yang ada diatas, memberikan suatu gambaran ada beberapa tahapan proses seleksi yang harus dilalui oleh pelamar dalam proses penerimaan tenaga kerja.

Menurut T. Hani Handoko (1997:89) ada 7 (tujuh) tahap seleksi diantaranya adalah :

1) Penerimaan Pendahuluan

Yaitu kunjungan calon pelamar ke kantor personalia atau dengan permintaan tertulis untuk aplikasi penerimaan ditangani setelah mulai membentuk pendapat tentang pelamar perusahaan.

2) Test Penerimaan

Tes ini merupakan peralatan yang membantu menilai kemampuan, pengalaman dan kepribadian pelamar serta persyaratan jabatan. Agar test dapat meloloskan pelamar yang tepat, maka test harus dilakukan secara tepat pula. Ada unsur valid serta reliabel yang terdapat didalamnya dan bermakna skor test mempunyai hubungan yang signifikan dan menghasilkan skor yang konsisten setiap waktu apabila pelamar melaksanakan tugasnya.

3) Wawancara Seleksi

Merupakan percakapan formal dan mendalam untuk mengevaluasi hal-hal yang dapat memutuskan diterima tidaknya seorang pelamar.

4) Pemeriksaan Referensi

Departemen personalia yang melakukan pemeriksaan menggunakan referensi seperti ; Personal referensi yaitu tentang karakter seseorang dan employment references, yaitu referensi yang mencakup latar belakang atau pengalaman kerja.

5) Evaluasi Medis

Dalam hal ini mencakup pelaksanaan pemeriksaan kesehatan sebelum keputusan penerimaan karyawan dibuat dengan pemeriksaan kesehatan atau evaluasi medis, dan ini memungkinkan perusahaan menekan biaya perawatan kesehatan dari asuransi jiwa.

6) Wawancara atasan Langsung

Atasan langsung yang merupakan orang yang bertanggung jawab pada para karyawan baru yang diterima. Partisipasi mereka paling baik diperoleh melalui supervisory interview. Wawancara berguna sebagai salah satu cara efektif untuk meminimumkan perputaran karyawan dan mengurangi beban perputaran itu.

7) Keputusan Penerimaan

Keputusan penerimaan menandai berakhirnya proses seleksi. Setelah semua proses perekrutan selesai dan melalui penilaian yang tepat, maka diadakanlah penerimaan tenaga kerja yang baru bagi perusahaan.

5. Masa Orientasi

Setelah calon pegawai lulus dalam proses seleksi, dan diterima sebagai karyawan maka muncullah pertanyaan bagi karyawan yang harus memiliki jawaban yang jelas. Adalah mungkin tentang

adaptasi terhadap lingkungan awal kerja. Pemberian kesan yang baik pada saat mulai bekerja yang merupakan tugas dari bagian personalia atau atasan secara langsung. Dengan demikian dapat memperlancar pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya.

6. Penempatan

Kegiatan akhir dari pelaksanaan penerimaan tenaga kerja yang akan ditempatkan pada suatu pekerjaan tertentu. Hal ini juga sebenarnya cukup urgen karena masih berkaitan dengan azas "Right man on the right place". Sehingga salah penempatan akan menjadi permasalahan baru bagi perusahaan karena tidak sesuai dengan harapan yang sudah dirancang sebelumnya.

2.1.5 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Proses Seleksi

Dalam proses seleksi yang merupakan pemilihan dari calon yang sudah tersedia, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi dalam pengambilan keputusan proses seleksi yang dilakukan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi suksesnya proses sistem seleksi, diantaranya :

a. Dikemukakan oleh Robbins sebagai berikut :

1. Perencanaan Yang Baik

Perencanaan yang ditetapkan oleh perusahaan menyangkut perencanaan Sumber Daya manusia memiliki peranan yang penting dalam sistem seleksi.

Menurut Robbins (2002:307) menjelaskan bahwa :

"Perencanaan sumber daya manusia adalah proses yang dilakukan para manajer untuk menjamin bahwa mereka memiliki jumlah dan jenis orang yang tepat, ditempat yang tepat, yang mampu menyelesaikan sejumlah tugas yang dibebankan secara efektif dan efisien."

Sehingga langkah yang diambil oleh perusahaan dalam menyusun perencanaan seleksi yaitu : Menilai sumber daya manusia yang ada sekarang, menilai kebutuhan sumber daya manusia di masa depan, dan menyusun program untuk memenuhi kebutuhan di masa depan tersebut.

2. Anggaran atau Budget yang tersedia.

Menurut Robbins (2002:313) menjelaskan bahwa :

"Dengan peraturan perundang-undangan SDM sekarang ini, kesalahan menolak dapat berbiaya lebih besar daripada penyaringan tambahan yang diperlukan untuk menemukan kandidat yang dapat diterima."

Perusahaan tentunya menghindari pengeluaran biaya rekrutmen baru yang lebih besar atau juga biaya pelatihan yang sama besarnya, jika tidak menemukan calon yang tepat melalui proses seleksi yang tepat pula.

3. Tim Pelaksana Seleksi.

Peranan tim seleksi sangat penting, seperti yang dikemukakan Robbins (2002:312) :

"Meluasnya penggunaan tim-tim mewakili variasi seleksi yang menarik. Agar berhasil, tim-tim telah diperbolehkan untuk mengendalikan nasib mereka sendiri sebanyak mungkin, artinya mereka harus terlibat langsung dalam pemilihan rekan mereka sendiri. Ketika merekrut, mereka memiliki kepentingan yang sama untuk memastikan orang-orang tersebut berhasil."

4. Jenis atau Posisi Pekerjaan

Selanjutnya yang merupakan faktor lain seperti yang dikemukakan oleh Robbins (2002:309) adalah :

"Jenis atau tingkatan posisinya, semakin khusus suatu posisi, makin besar usaha perekrutan dan seleksinya yang dilakukan."

Jenis atau tingkatan posisi yang akan diisi oleh calon karyawan yang akan diseleksi, tergantung pada jenis atau posisinya. Makin khusus posisi yang akan diisi, maka semakin besar calon yang datang dan pekerjaan personalia bertambah karena betul-betul mencari calon yang tepat dan berusaha menghindari kesalahan dalam melakukan seleksi.

b. Dikemukakan oleh Henry Simamora (2004:221) sebagai berikut :

1. Konsekuensi Seleksi

Sebuah sistem seleksi yang dilakukan harus melalui beberapa proses yang didalamnya terdapat perhitungan dari tingkat kesalahan akibat seleksi.

"Konsekuensi dari sebuah seleksi yang salah harus diperhitungkan. Hal ini dipengaruhi oleh panjangnya periode pelatihan,

dana, tingkat dan kompleksitas pekerjaan, dan kemungkinan kerugian yang ditanggung organisasi bila sang karyawan gagal dalam pekerjaannya."

2. Kebijakan Perusahaan.

"Faktor yang kedua yang mempengaruhi adalah kebijakan perusahaan dan sikap manajemen puncak. Beberapa perusahaan sengaja melebihkan jumlah karyawan yang diangkat, dan mengeluarkan karyawan yang prestasinya memprihatinkan setelah beberapa bulan masuk dalam daftar gaji."

3. Waktu Yang Diperlukan.

Waktu yang diperlukan dalam melakukan proses seleksi, mulai dari rekrutmen sampai pada seleksi itu sendiri.

"Pertimbangan dalam melakukan proses seleksi adalah menyangkut waktu yang tersedia untuk mengambil keputusan seleksi. Seberapa lama jabatan yang kosong ditinggalkan harus diisi secepatnya. Terlepas dari apakah proses seleksi secara sambil lalu dan terburu-buru, atau lebih hati-hati dan tidak tergesa-gesa, kesalahan dapat saja terjadi."

4. Pendekatan Seleksi yang digunakan.

"Pendekatan seleksi yang berbeda umumnya digunakan untuk mengisi posisi-posisi di jenjang yang berbeda di dalam organisasi".

Sebagai contoh, bayangkan keragaman dalam pengangkatan eksekutif puncak dan dalam pengangkatan orang untuk mengisi posisi juru tulis.

5. Sektor Ekonomi Pekerjaan

"Sektor ekonomi dimana individu akan dikaryakan-swasta, pemerintahan, atau organisasi nirlaba. Perusahaan di sektor swasta

sangat berorientasi kepada keuntungan. Calon karyawan disaring berkenaan dengan bagaimana mereka dapat membantu mencapai target keuntungan".

2.1.6 Teori Persepsi dan Faktor yang Mempengaruhi

Persepsi menurut Robbins (2003:160) didefinisikan sebagai :

"Suatu proses yang ditempuh individu untuk mengorganisasikan dan menafsirkan kesan-kesan indera mereka agar memberikan makna bagi lingkungan mereka."

Hal yang serupa juga oleh Sunarto, (2004:57) mendefinisikan persepsi sebagai :

"Suatu proses dengan mana individu-individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera agar memberi makna kepada lingkungan, apa yang dipersepsikan seseorang dapat berbeda dari kenyataan obyektif."

Sebagai contoh seperti yang dikemukakan oleh Robbins, misalnya dimungkinkan bahwa semua karyawan dalam sebuah perusahaan memandang perusahaan itu sebagai tempat yang hebat untuk bekerja, karena kondisi yang menguntungkan, tugas yang menarik, upah yang baik, manajemen yang bijaksana dan bertanggung jawab. Tetapi seperti kebanyakan kita tahu, sangatlah tidak biasa untuk mendapatkan kesepakatan seperti itu. Perilaku orang-orang disadarkan pada persepsi mengenai apa realitas itu, bukan mengenai realitas itu sendiri.

Sedangkan ada juga beberapa faktor yang mempengaruhi persepsi. Bagaimana kita menjelaskan bahwa individu-individu mungkin memandang suatu benda yang sama mempersepsikannya secara berbeda? Sejumlah faktor membentuk dan kadang memutar balik persepsi, faktor-faktor itu adalah :

1. Pelaku Persepsi atau Individu.

Bila seorang individu memandang pada suatu objek dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya, penafsiran itu sangat dipengaruhi oleh karakteristik pribadi dari pelaku persepsi individu itu.

2. Target atau Objek.

Karakteristik-karakteristik dari target yang akan diamati dapat mempengaruhi apa yang dipersepsikan. Orang yang keras suaranya lebih mungkin untuk diperhatikan dalam suatu kelompok daripada mereka yang pendiam. Demikian pula individu-individu yang luar biasa menarik atau luar biasa tidak menarik. Gerakan, bunyi, ukuran, dan atribut-atribut lain dari target membentuk cara kita memandangnya. Karena target tidak dipandang dalam keadaan terisolasi, hubungan suatu target dengan latar belakangnya

mempengaruhi persepsi, seperti kecenderungan kita untuk mengelompokkan benda-benda yang berdekatan atau mirip.

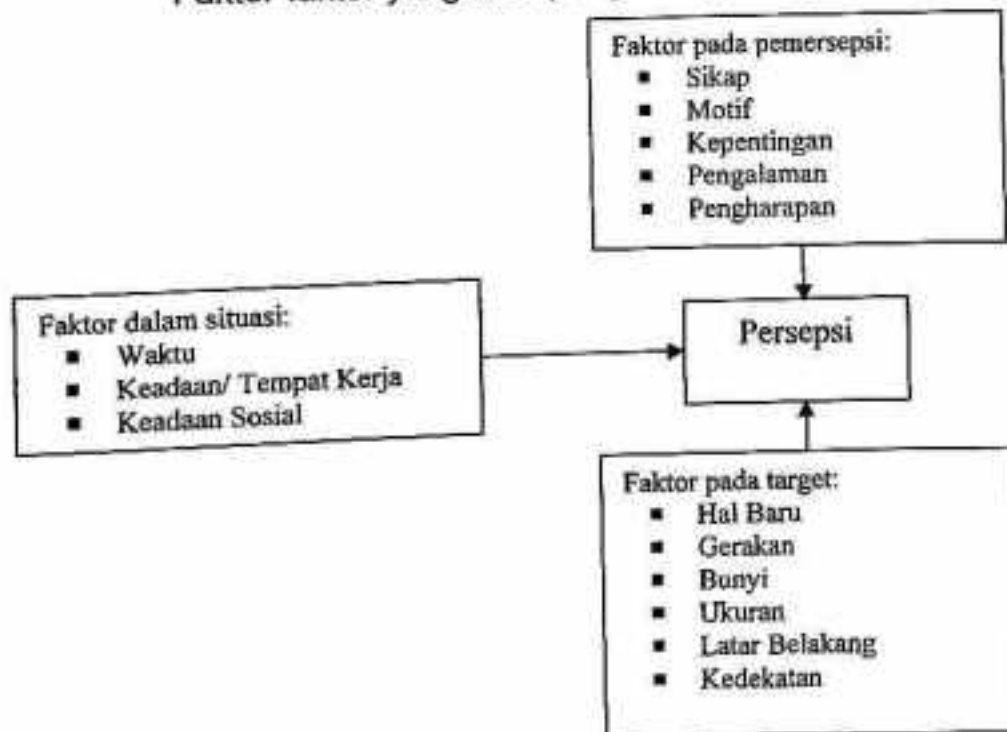
3. Situasi.

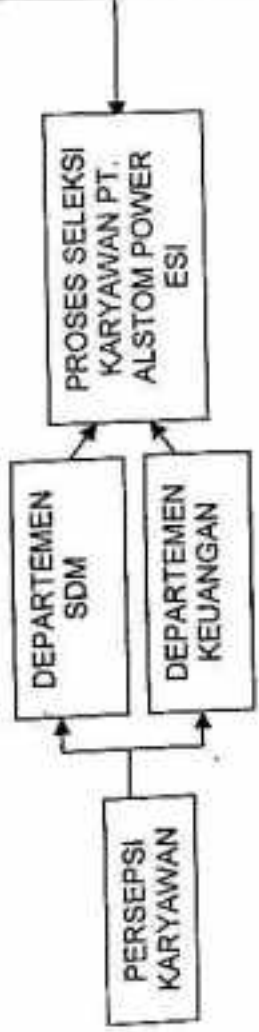
Penting bagi kita melihat konteks objek atau peristiwa. Unsur-unsur lingkungan sekitar mempengaruhi persepsi kita. Waktu adalah dimana suatu objek atau peristiwa itu dilihat dapat mempengaruhi perhatian, seperti juga lokasi, cahaya, panas, atau setiap jumlah faktor situasional.

Berikut ini digambarkan faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi dan bagian-bagiannya :

Gambar 2.1.6.1

Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi





2.3 Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan di atas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

- Ho : Tidak terdapat kesesuaian persepsi karyawan Departemen SDM dan Keuangan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi proses seleksi pegawai.
- Ha : Terdapat kesesuaian persepsi karyawan Departemen SDM dan Keuangan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi proses seleksi pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Sasaran Penelitian

Penelitian ini di laksanakan pada PT. ALSTOM POWER ENERGY SYSTEM INDONESIA yang berlokasi di jalan PLTGU Sengkang, desa Patila Kecamatan Pammana-Kabupaten Wajo, Sulawesi Selatan.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan, maka penulis mengadakan penelitian dengan metode pengumpulan data sebagai berikut :

1. Riset Lapangan adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dilokasi (obyek penelitian) secara langsung maupun ditempat lain yang ada kaitannya dengan pokok pembahasan melalui wawancara dan observasi khususnya dengan karyawan perusahaan dan pihak lain yang diharapkan mampu memberikan informasi. Dalam hal ini digunakan metode kuesioner untuk mengumpulkan data.
2. Riset Kepustakaan adalah suatu metode pengumpulan data dengan cara melakukan penggalian dari berbagai literatur, karya ilmiah, majalah dan sebagainya.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1. Jenis data yang digunakan adalah :

1. Data kuantitatif, yaitu data yang berupa angka numerik untuk dapat menghasilkan penafsiran yang kokoh. Atau dengan kata lain, data ini berupa angka yang diperoleh dari atau laporan yang berhubungan dengan penulisan skripsi ini.
2. Data kualitatif, yaitu data yang berupa informasi non angka atau data berupa informasi dan hasil interpretasi ataupun hasil wawancara secara lisan maupun tertulis.

3.3.2. Sumber Data

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh dari keterangan langsung yang diberikan oleh sumber pertama dengan melakukan pengamatan langsung dan wawancara dengan staf yang bersangkutan dengan masalah yang diteliti.
2. Data sekunder, yaitu data yang diolah lebih lanjut dan di sajikan, baik berupa dokumentasi, laporan-laporan perusahaan, buku-buku atau literatur dan sumber informasi lainnya yang berkaitan dengan pokok permasalahan yang akan dibahas.

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang terkait dengan bahasan persepsi karyawan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi proses seleksi penerimaan, yang terbagi ke dua departemen dari PT. ALSTOM POWER ENERGY SYSTEM INDONESIA. Dimana bagian ini mencakup Departemen SDM dan Keuangan.
2. Sampel, dari dua Departemen yaitu SDM dan Keuangan diambil sampel dengan jumlah secara keseluruhan 40 orang, dengan pembagian 20 orang untuk Departemen SDM dan 20 orang untuk Departemen Keuangan. Untuk kepentingan ini populasi penelitian ditarik sebagai sampel ditentukan secara Random Sampling, yaitu memberi peluang yang sama kepada seluruh anggota populasi untuk dapat dipilih sebagai anggota sampel.

3.5 Metode Analisis

Dalam penelitian yang akan dilakukan maka penulis memberikan metode yang dianggap membantu penulis, diantaranya :

1. Analisis Kualitatif, dimana penulis menggunakan beberapa teori atau konsep yang berhubungan tentang proses seleksi, dan mengadakan perbandingan dengan metode yang dilaksanakan oleh perusahaan.

2. Analisis Kuantitatif, yaitu dengan menggunakan Teknik Statistik Nonparametris, khususnya metode Korelasi Spearman Rank. Dimana Sampel dibagi menjadi dua jenis, yaitu karyawan Departemen SDM dan karyawan Departemen Keuangan.

Korelasi Spearman Rank digunakan mencari hubungan atau untuk menguji signifikansi hipotesis asosiatif bila masing-masing variabel yang dihubungkan berbentuk ordinal, dan sumber data antar variabel tidak harus sama.

Rumus yang digunakan :

$$\rho = 1 - \frac{6 \cdot \sum b_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

ρ = Koefisien Korelasi Spearman Rank.

b_i = Jumlah perbedaan setiap pasang rank

n = Jumlah faktor yang mempengaruhi

H_0 : Tidak terdapat kesesuaian persepsi karyawan

Departemen SDM dan Departemen Keuangan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi proses seleksi karyawan.

H_a : Terdapat kesesuaian persepsi karyawan Departemen

SDM dan Departemen Keuangan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi proses seleksi karyawan.

Adapun kriteria pengujian hipotesis adalah :

H_0 diterima bila harga $\rho < \rho(T) \alpha=5\%$

H_0 ditolak bila harga $\rho > \rho(T) \alpha=5\%$

3.6 Definisi Operasional Variabel

Persepsi adalah Suatu proses yang ditempuh individu untuk mengorganisasikan dan menafsirkan kesan-kesan indera mereka agar memberikan makna bagi lingkungan mereka.

Seleksi berasal dari kata "*selection*" yang berarti pemilihan. Berdasarkan arti kata tersebut maka cukup berarti bahwa seleksi merupakan proses kegiatan untuk memilih beberapa dari tenaga kerja yang ada untuk dipilih menjadi calon karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi proses seleksi karyawan:

1. Perencanaan Yang Baik
2. Dana/Budget Yang Tersedia
3. Tim Pelaksana
4. Jenis atau Posisi Pekerjaan
5. Konsekuensi Seleksi
6. Kebijakan Perusahaan
7. Waktu Yang Diperlukan
8. Pendekatan Seleksi
9. Sektor Ekonomi Pekerjaan

Karyawan yang menjadi responden pada PT. ALSTOM POWER ESI adalah seluruh karyawan yang ada pada dua departemen, yaitu Departemen SDM dan Departemen Keuangan. Dimana dari keseluruhan karyawan diambil sampel sebanyak 20 orang.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Seiring perkembangan zaman dan meningkatnya pertumbuhan pembangunan disegala bidang, kebutuhan dan ketergantungan masyarakat terhadap energi listrik akan semakin besar.

Pertumbuhan dibidang industri yang sangat pesat merupakan salah satu faktor dalam menunjang rencana pembangunan di negara kita. Sektor industri yang memiliki posisi sangat strategis dalam merubah struktur perekonomian dasar Indonesia secara fundamental dan bertahap seperti yang tertuang dalam sasaran pokok pembangunan jangka panjang negara kita, perlu mendapat dukungan yang sangat besar karena dapat meningkatkan taraf hidup masyarakat Indonesia.

Pembangunan Proyek Lapangan Gas dan Tenaga Terpadu Sengkang, Kabupaten Wajo Propinsi Sulawesi Selatan yang diresmikan pada tanggal 24 Agustus 1996, merupakan salah satu bentuk realisasi pembangunan sektor industri yang berteknologi tinggi yang nantinya diharapkan dapat memenuhi kebutuhan energi listrik propinsi Sulawesi Selatan. Dan diharapkan dapat menambah produktivitas dan perekonomian rakyat Sulawesi Selatan sejalan dengan tujuan pemerintah pusat untuk mengembangkan kawasan timur Indonesia.

Pemilik/ owner proyek listrik sengkang tersebut adalah PT. Energi Sengkang yang merupakan perusahaan swasta pertama yang mengolah pembangkit listrik di Sulawesi Selatan berkapasitas 135 MW dengan sistem interkoneksi bersama-sama dengan pembangkit-pembangkit listrik yang sudah ada, guna menyuplai kebutuhan listrik keseluruhan wilayah Sulawesi Selatan yang dengan sendirinya tentu akan berdampak pada pertumbuhan ekonomi baik yang berskala industri maupun kerakyatan.

Guna mendukung pengoperasian yang handal, PT. Energi Sengkang bekerja sama dengan PT. ALSTOM Power Energy System Indonesia Surabaya dalam hal operasional dan maintenance. Pembangkit ini terdiri dari 1 unit turbine uap berkapasitas 50 MW yang dioperasikan dengan memanfaatkan energi dari 2 unit gas turbine masing-masing berkapasitas 42,5 MW (Combine Cycle). Kedua jenis gas turbine ini merupakan jenis gas turbine yang ramah lingkungan tanpa menimbulkan polusi udara, sumber air untuk turbine uap diperoleh dari sungai Cendrana dengan proses penjernihan dan pengolahan berteknologi tinggi sehingga sama sekali tidak menghasilkan limbah sebelum dialirkan kembali ke sungai.

4.2 Struktur Organisasi

ALSTOM adalah perusahaan yang ahli dalam bidang energi dan infrastruktur transportasi, yang hadir di lebih 70 negara, mendesain, memproduksi barang dan jasa kepada pelanggannya, perusahaan ini

mempekerjakan sekitar 120.000 karyawan yang tersebar diseluruh dunia sehingga memberikan kekuatan multikultural terhadap perusahaan. Kantor pusat perusahaan ini bertempat di Paris, Perancis.

Kelompok perusahaan ini terbagi atas 4 sektor, yaitu : Energi, Transportasi dan Distribusi serta Kelautan.

1. SEKTOR : ALSTOM POWER

ALSTOM Power adalah suatu perusahaan yang memimpin di bisnis pembangkit listrik di dunia. Portofolio produknya termasuk Turnkey pembangkit, gas, uap, serta turbin tenaga air, boiler, dan lainnya.

Secara struktur tersebar disekitar 63 negara dengan 54 pusat produksi, 70 pusat servis serta 17 pusat pengembangan dan riset. Sektor energi mempekerjakan sekitar 80.000 karyawan.

Sektor energi ini terbagi atas 6 segmen yaitu : Segmen Gas Turbin, Segmen Turbin Uap, Segmen Turbin Industri, Segmen Boiler, Segmen Turbin Air, dan Segmen Customer Services. Seorang wakil presiden direktur bertanggung jawab secara penuh untuk setiap segmen dan produksi yang dihasilkan. Karena kelompok ini tersebar di hampir 70 negara maka dibentuklah suatu koordinasi antar wilayah untuk lebih memudahkan pengawasan. Seluruh pimpinan di setiap negara bertanggung jawab kepada seorang wakil presiden dan selanjutnya melaporkan ke bagian Wakil Presiden Internasional.

2. PERUSAHAAN: PT. ALSTOM POWER ENERGY SYSTEM INDONESIA

PT. ALSTOM Power Energy System Indonesia adalah suatu perusahaan resmi yang berdiri di Indonesia dibawah bendera kelompok usaha ALSTOM. Berkantor di Jakarta sdan segmen manajer bertempat di Surabaya. Bidang usaha perusahaan terbagi dalam dua sektor : Power Enviromental (pembuatan boiler) dan Power Services.

Manajemen Pembangkit Listrik (Operation and Maintenance) Power Service Sektor, wilayah 5, yang berkantor pusat di Ashby, Inggris dan kantor pusat regional yang berada di Kuala Lumpur, Malaysia.

3. PROYEK: PEMBANGKIT LISTRIK SENGGANG

PT. Energi Sengkang adalah pemilik Pembangkit Listrik Sengkang. PT. ALSTOM Power Energy Sistem Indonesia adalah pihak yang mengoperasikan dan memelihara seluruh fasilitas yang terdapat di Pembangkit Listrik Sengkang. Kontrak kerjasama ini diberikan kepada PT. ALSTOM Power Energy System Indonesia (dahulu disebut ABB Energy System Indonesia) pada tahun 1996. Lokasi pembangkit listrik ini berada di dekat kota Sengkang di pulau Sulawesi. Disebabkan oleh letaknya yang agak jauh dari pusat bisnis, sehingga Pembangkit Listrik Sengkang ini dilaksanakan secara mandiri dan agak berbeda dengan kantor pusat yang ada di Surabaya.

Setiap organisasi digambarkan fungsi-fungsi dan hubungan-hubungannya dalam struktur organisasi yaitu sebagai alat dari fungsi-

fungsi manajemen untuk pelaksanaan kegiatan dan pencapaian tujuan organisasi.

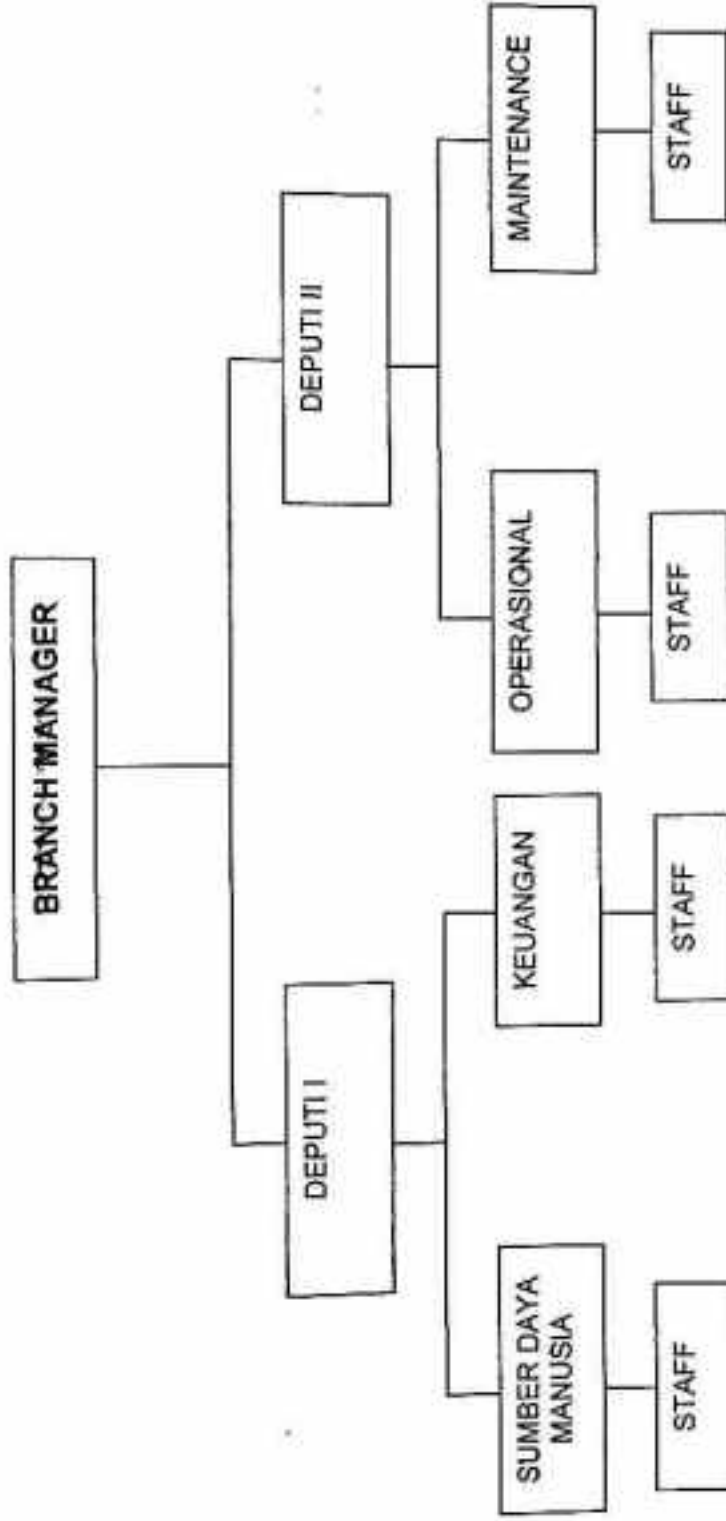
Oleh karena organisasi PT. ALSTOM Power Energy System Indonesia itu memberikan sistem dan merupakan usaha dari aktivitas-aktivitas tau tenaga manusia yang dikoordinir secara sadar, sehingga dengan demikian perkembangan struktur organisasi PT. ALSTOM Power Energy System Indonesia adlah usaha untuk memberikan suatu gambaran mengenai beberapa organisasi dalam bidang kegiatannya.

Seperti diketahui bahwa dalam setiap organisai terdapat tiga tingkatan pimpinan, masing-masing :

1. Top Management (pimpinan Tertinggi)
2. Middle Management (pimpinan menengah)
3. Lower Management (pimpinan tingkat bawah)

Karyawan tetap lokal/local permanent berjumlah 25 orang untuk tiap Departemen sedangkan tenaga ahli expatriate (warga negara asing) berjumlah 2 orang. Karyawan Outsorcing berjumlah 25 orang , untuk lebih jelasnya struktur organisasi tersebut digambarkan sebagai berikut :

Gambar 4.3.1 Susunan Organisasi
PT. ALSTOM POWER ENERGY SYSTEM INDONESIA



Sumber Data : PT. ALSTOM POWER ENERGY SYSTEM INDONESIA, 2006

4.3 Pembagian Tugas

1. Branch Manager

Bertanggung jawab atas pengadaan usaha, melalui optimalisasi seluruh sumber daya secara efisien, efektif dan sinergis serta menjamin penerimaan hasil penjualan tenaga listrik, peningkatan kualitas pelayanan, peningkatan profit serta iklim kerja yang produktif.

2. Deputi I dan Deputi II

Bertanggung jawab atas tersusunnya perencanaan kerja, sistem manajemen kerja, perencanaan investasi dan pengembangan aplikasi sistem informasi untuk mendukung upaya perusahaan tenaga listrik yang memiliki efisiensi, mutu dan keandalan yang baik serta upaya pencapaian sasaran dan ketersediaan kerangka acuan pelaksanaan kerja.

Adapun uraian tugas dalam bidang ini adalah :

- a. Menyusun perencanaan wilayah;
 - RUPTL (Rencana Umum Pengembangan Tenaga Listrik).
 - RJP (Rencana Jangka Panjang)
 - RKAP (Rencana Kerja Anggaran Perusahaan) bersama bidang-bidang terkait.
 - Rencana pengembangan sistem ketenaga listrikan.

- b. Menyusun sistem manajemen kinerja unit-unit kerja;
- c. Menyusun metode evaluasi kelayakan investasi dalam melakukan penilaian finansialnya.
- d. Menyusun program pengembangan aplikasi sistem informasi :
 - Rencana pengembangan aplikasi
 - SOP pengelolaan aplikasi.
- e. Menyusun dan mengelola manajemen mutu.
- f. Menerapkan tata kelola perusahaan yang baik.
- g. Menyusun laporan manajemen di bidangnya.

3. Bidang SDM

Bertanggung jawab atas penyelenggaraan pengelolaan manajemen SDM dan Organisasi, administrasi kepegawaian dan hubungan industrial untuk mendukung kelancaran kerja organisasi.

Adapun tugas dari Bidang SDM dan Organisasi ini adalah :

- a. Mengelola :
 - Pengembangan organisasi dan manajemen.
 - Pengembangan sumber daya manusia.
 - Manajemen sumber daya manusia.
 - Administrasi dan data kepegawaian.
- b. Melakukan analisis dan evaluasi jabatan.
- c. Membina hubungan industrial.

- d. Membuat usulan RKAP yang terkait dengan bidangnya.
- e. Menyusun dan mengelola manajemen mutu.
- f. Menerapkan tata kelola perusahaan yang baik.

4. Bidang Keuangan

Bertanggung jawab atas penyelenggaraan atas pengelolaan anggaran dan keuangan unit usaha sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen keuangan yang baik, pengelolaan pajak dan asuransi yang efektif serta penyajian laporan keuangan dan akuntansi yang akurat dan tepat waktu.

Adapun tugas dalam bidang keuangan ini adalah :

- a. Menyusun kebijakan anggaran dan proyeksi keuangan perusahaan.
- b. Mengendalikan anggaran investasi dan anggaran operasi.
- c. Mengendalikan aliran kas pendapatan.
- d. Mengendalikan aliran kas pembiayaan.
- e. Melakukan pengelolaan keuangan.
- f. Melakukan analisis dan evaluasi laporan keuangan unit-unit.
- g. Menyusun laporan keuangan konsolidasi.
- h. Menyusun laporan rekonsoliasi keuangan.
- i. Menyusun dan menganalisa kebijakan resiko dan penghapusan asset.
- j. Melakukan pengelolaan pajak dan asuransi.

- k. Membuat usulan RKAP yang terkait dengan bidangnya.
- l. Menyusun dan mengelola manajemen mutu.
- m. Menerapkan tata kelola perusahaan yang baik.
- n. Menyusun laporan manajemen di bidangnya.

5. Bidang Operasional

Bertanggung Jawab melalui kebijakan manajemen termasuk keselamatan ketenagalistrikan untuk menjamin kontinuitas perusahaan tenaga listrik dengan efisiensi serta mutu dan keandalan yang baik dan dukungan logistik bagi operasional perusahaan tenaga listrik di unit pelaksana.

Adapun uraian tugas dari bidang ini adalah :

- a. Menyusun strategi pengoperasian dan pemeliharaan sistem pembangkit, transmisi dan jaringan distribusi serta membina penerapannya.
- b. Menyusun standar untuk penerapan dan pengujian peralatan pembangkit, transmisi dan distribusi serta standar operasi dan pemeliharaan sistem pembangkit, transmisi dan jaringan distribusi.
- c. Menyusun standar desain dan kriteria konstruksi pembangkit, transmisi, jaringan distribusi dan peralatan kerjanya serta membina penerapannya.

- d. Melakukan pengendalian susut energi listrik dan gangguan pada sistem pembangkitan, transmisi, distribusi serta saran perbaikannya.
- e. Menyusun metode kegiatan konstruksi dan administrasi pekerjaan serta membina penerapannya.
- f. Menyusun kebijakan manajemen sistem pembangkitan, transmisi dan jaringan distribusi.
- g. Menyusun kebijakan manajemen pengadaan dan perbekalan pembangkitan, transmisi dan distribusi serta membina penerapannya.
- h. Menyusun kebijakan manajemen lingkungan dan keselamatan ketenagalistrikan serta membina penerapannya.
- i. Menyusun pengembangan sarana komunikasi dan otomatisasi operasi pembangkitan, transmisi dan jaringan distribusi.
- j. Menyusun, memantau dan mengevaluasi ketentuan data induk pembangkit, transmisi dan jaringan distribusi.
- k. Membuat usulan RKAP yang terkait dengan bidangnya.
- l. Menyusun laporan manajemen di bidangnya.

6. Bidang Maintenance

Bertanggung jawab atas penyusunan strategi, standar operasi dan pemeliharaan, dan standar desain konstruksi. Adapun uraian tugas dari Maintenance ini adalah :

- a. Menyusun
 - Ketentuan dan program pemeliharaan alat.
 - Standar keselamatan kerja karyawan pada proses produksi listrik.
- b. Mengevaluasi nilai peralatan pembangkit listrik.
- c. Menghitung biaya penyediaan peralatan pembangkit.
- d. Menginventarisir peralatan pembangkit dan sarana pendukung lainnya.

BAB V

PEMBAHASAN

5.1 Analisis Statistis Nonparametris

Metode analisis yang digunakan untuk mengukur permasalahan pokok tentang adanya kesamaan persepsi karyawan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi proses seleksi yaitu dengan menggunakan Teknik Statistik Nonparametris, khususnya metode Korelasi Spearman Rank. Dimana Sampel dibagi menjadi dua jenis, yaitu karyawan Departemen SDM dan karyawan Departemen Keuangan.

Korelasi Spearman Rank digunakan mencari hubungan atau untuk menguji signifikansi hipotesis asosiatif bila masing-masing variabel yang dihubungkan berbentuk ordinal, dan sumber data antar variabel tidak harus sama.

Rumus yang digunakan :

$$\rho = 1 - \frac{6 \cdot \sum b_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

ρ = Koefisien Korelasi Spearman Rank.

b_i = Jumlah perbedaan setiap pasang rank

n = Jumlah faktor yang mempengaruhi

Dengan demikian maka dapat ditentukan hipotesis sebagai berikut :

- Ho : Tidak terdapat kesesuaian persepsi karyawan Departemen SDM dan karyawan Departemen Keuangan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi proses seleksi karyawan.
- Ha : Terdapat kesesuaian persepsi karyawan Departemen SDM dan karyawan Departemen Keuangan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi proses seleksi karyawan.

Adapun kriteria pengujian hipotesis adalah :

Ho diterima bila harga rho hitung lebih kecil dari rho tabel, dan Ho ditolak bila rho hitung lebih besar atau sama dengan rho tabel.

Penyajian Data :

Data mentah ranking pendapat 20 karyawan Departemen SDM tentang faktor-faktor yang mempengaruhi sistem seleksi karyawan ditunjukkan pada tabel 5.1.1 dan untuk karyawan Departemen Keuangan ditunjukkan pada tabel 5.1.2 berikut.

TABEL 5.1.1
 RANKING PENDAPAT 20 KELOMPOK KARYAWAN DEPARTEMEN SDM
 TENTANG
 FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI SISTEM SELEKSI KARYAWAN

NO. RESPONDEN	RANKING PENDAPAT UNTUK FAKTOR NOMOR :								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	1	2	5	8	4	7	6	9	3
2	7	2	1	6	4	3	9	8	5
3	7	9	4	8	1	2	3	5	6
4	4	1	9	7	2	3	8	6	5
5	1	2	7	4	9	5	6	3	8
6	3	1	9	7	5	4	2	8	6
7	1	2	5	3	7	8	9	4	6
8	1	3	2	6	9	5	4	8	7
9	1	8	5	3	6	7	4	9	2
10	5	1	7	4	3	6	2	8	9
11	7	1	9	2	4	8	6	3	5
12	4	1	9	7	3	8	6	2	5
13	7	4	1	3	5	9	6	2	8
14	3	6	9	1	4	8	7	2	5
15	8	1	6	5	9	3	2	4	7
16	9	7	5	3	6	1	4	2	8
17	6	3	1	7	4	9	8	2	5
18	7	4	9	2	5	1	3	8	6
19	9	3	2	1	4	5	6	7	8
20	6	3	1	7	9	8	2	5	4
Jumlah	98	66	109	98	108	116	110	113	127

TABEL 5.1.2
 RANKING PENDAPAT 20 KELOMPOK KARYAWAN DEPARTEMEN KEUANGAN TENTANG
 FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI SISTEM SELEKSI KARYAWAN

NO. RESPONDEN	RANGKING PENDAPAT UNTUK FAKTOR NOMOR :								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	2	6	1	9	5	4	8	3	7
2	7	2	1	8	6	3	4	5	9
3	3	1	2	8	5	6	4	9	7
4	7	9	2	6	3	8	5	4	1
5	2	5	8	1	9	4	7	6	3
6	3	2	7	4	5	9	8	6	1
7	7	1	9	2	8	4	6	5	3
8	2	8	6	1	5	9	3	4	7
9	4	7	2	6	9	1	5	8	3
10	5	5	2	1	4	8	7	3	9
11	6	3	7	9	4	1	5	2	8
12	3	6	7	1	9	4	2	5	8
13	7	1	8	4	9	6	3	5	2
14	5	9	1	3	2	8	6	4	7
15	2	9	5	4	1	6	7	3	8
16	7	6	3	1	2	5	8	4	9
17	4	7	8	1	6	3	2	9	5
18	3	7	6	5	9	2	1	4	8
19	6	3	2	5	7	4	1	8	9
20	3	9	1	8	4	5	2	7	6
Jumlah	88	107	88	87	112	100	94	104	120

Dari hasil pengambilan data sampel berdasarkan kuesioner dan hasil dimasukkan ke tabel nampak bahwa tidak satu orang pun yang memilih hal yang sama. Ada yang menempatkan faktor Perencanaan Yang Baik (1) sebagai faktor yang paling mempengaruhi, namun ada pula yang menempatkan faktor Sektor Ekonomi Pekerjaan (9) sebagai faktor yang paling mempengaruhi.

Dari data ini maka dibuatkan tabel penolong untuk mencari harga b_i^2 dengan menghitung jenjangnya masing-masing. Berikut tabel penolong untuk menghitung korelasi speraman rank.

Tabel 5.1.3

**TABEL PENOLONG UNTUK MENGHITUNG
KORELASI SPEARMAN RANK**

Nilai Faktor	Karyawan Dept.SDM (X)	Karyawan Dept.Keuangan (Y)	Rank (Xi)	Rank (Yi)	b_i	b_i^2
1	98	88	2,5	2,5	0,0	0,0
2	66	107	1,0	6,0	5,0	25,0
3	109	88	4,0	2,5	-1,5	2,3
4	98	87	2,5	1,0	-1,5	2,3
5	108	112	3,0	7,0	4,0	16,0
6	116	100	7,0	4,0	-3,0	9,0
7	110	94	5,0	3,0	-2,0	4,0
8	113	104	6,0	5,0	-1,0	1,0
9	127	120	8,0	8,0	0,0	0,0
Jumlah					0,00	59,50

Dari tabel diatas setelah mendapatkan harga b_i^2 , maka dapat menghitung koefisien korelasi spearman rank dengan menggunakan rumus diatas.

$$\rho = 1 - \frac{6 \cdot \sum b_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

ρ = Koefisien Korelasi Spearman Rank.

b_i = Jumlah perbedaan setiap pasang rank

n = Jumlah faktor yang mempengaruhi

Didapatkan harga b_i^2 adalah 59,50 sedangkan jumlah $n = 9$.

Maka perhitungannya adalah :

$$\rho = 1 - \frac{6 \cdot \sum b_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum 59,50}{9(81 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{357}{720}$$

$$\rho = 1 - 0,495$$

$$\rho = 0,504$$

Sedangkan nilai ρ tabel untuk taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ adalah 0,683. Seperti yang ditunjukkan pada tabel nilai-nilai rho berikut.

Tabel 5.1.4
TABEL NILAI-NILAI RHO

N	Taraf Signifikansi		N	Taraf Signifikansi	
	5%	1%		5%	1%
5	1,00		16	0,506	0,665
6	0,886	1,000	18	0,475	0,625
7	0,786	0,929	20	0,450	0,591
8	0,738	0,881	22	0,428	0,562
9	0,683	0,833	24	0,409	0,537
10	0,648	0,794	26	0,392	0,515
12	0,591	0,777	28	0,377	0,496
14	0,544	0,715	30	0,364	0,478

Sumber : Statistik Non Parametris, Sugiyono, hal 154

Berdasarkan tabel 5.1.4, tabel nilai rho untuk $n=9$, dengan taraf kesalahan 5%, maka nilai rho tabel = 0,683. Sedangkan untuk hasil perhitungan rho hitung melalui tabel penolong untuk harga $bi^2 = 59,50$, kemudian dimasukkan kedalam rumus, sehingga diperoleh hasil nilai rho hitung= 0,504.

Oleh karena nilai rho hitung lebih kecil dari rho tabel ($p < 0,504 < p < 0,683$) maka dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Ini berarti bahwa tidak terdapat kesesuaian antara kelompok karyawan Departemen SDM dan karyawan Departemen Keuangan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi sistem seleksi.

Dari hasil pembahasan diatas dapat kita lihat bahwa tidak terdapat kesesuaian persepsi antara karyawan Departemen SDM dengan karyawan Departemen Keuangan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi proses seleksi penerimaan karyawan. Beberapa karyawan Departemen SDM memilih faktor seperti perencanaan yang baik, anggaran atau budget yang tersedia, serta jenis atau posisi pekerjaan sebagai faktor yang paling mempengaruhi. Mereka menganggap bahwa faktor yang paling mempengaruhi ini yang sangat penting kedudukannya dalam melakukan proses seleksi. Artinya ketiga faktor ini memegang peranan dalam berhasilnya seleksi. Sedangkan beberapa karyawan Departemen Keuangan memilih faktor yang sedikit berbeda, seperti jenis atau posisi pekerjaan, tim pelaksana, serta perencanaan yang baik sebagai faktor yang paling mempengaruhi. Menurut mereka bahwa ketiga faktor ini yang juga sangat penting dalam suksesnya proses seleksi.

Sedangkan faktor-faktor lain juga berbeda antara kedua kelompok karyawan ini, dikarenakan oleh cara pandang mereka yang berbeda pula terhadap faktor-faktor tersebut. Faktor seperti sektor ekonomi pekerjaan, konsekuensi seleksi, waktu yang diperlukan, Pendekatan Seleksi, kebijakan perusahaan, sebagai faktor berikutnya yang turut mempengaruhi. Sebagai contoh perbedaan dengan kelompok Departemen Keuangan adalah tentang Tim Pelaksana dan

Konsekuensi Seleksi misalnya tidak terlalu dipermasalahkan oleh kelompok karyawan Departemen SDM sebagai yang mempengaruhi, tetapi tidak demikian untuk kelompok Departemen Keuangan. Mereka menempatkan sebagai faktor yang cukup mempengaruhi karena menempati posisi tengah dalam ranking yang diberikan. Sebaliknya juga dengan faktor sistem penilaian ternyata menurut kelompok karyawan Departemen Keuangan dianggap yang paling tidak mempengaruhi, sedangkan untuk kelompok Departemen Keuangan dianggap faktor yang mempengaruhi ketiga, jadi berada di posisi yang mempengaruhi.

Cara pandang yang berbeda ini dimungkinkan oleh faktor seperti tingkat pendidikan yang berbeda, serta kedudukan di dalam organisasi perusahaan. Dimana kelompok karyawan Departemen SDM mungkin lebih banyak mengetahui sistem seleksi yang dilakukan oleh PT. Alstom Power ESI, sedangkan kelompok karyawan Departemen Keuangan mungkin tidak sama.

Implikasi bagi perusahaan khususnya PT. Alstom Power ESI, dengan adanya perbedaan persepsi ini dapat dijadikan tolak ukur untuk melakukan proses seleksi di masa mendatang. Dengan demikian maka perbedaan ini dapat menjadikan penilaian bagi PT. Alstom Power ESI sendiri dalam menguraikan pekerjaan berikutnya, serta dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk menentuka

persyaratan terhadap spesifikasi pekerjaan berikutnya. Apakah kualifikasi untuk melakukan seleksi terhadap karyawan kelompok Departemen SDM dan kelompok karyawan Departemen Keuangan dipertahankan atau ditingkatkan mutunya. Tentunya peningkatan akan menambah daya saing calon karyawan, meningkatkan kualifikasi pekerjaan serta memotivasi karyawan yang sudah ada untuk melakukan pekerjaan secara maksimal. Dengan demikian tujuan perusahaan dapat tercapai dan selaras dengan tujuan individu sebagai karyawan.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan dan saran sebagai berikut.

1. Bahwa tidak terdapat kesesuaian persepsi antara karyawan Departemen SDM dan karyawan Departemen Keuangan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi proses seleksi.
2. Setiap karyawan memiliki persepsi berbeda satu sama lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi.
3. Setiap faktor-faktor yang mempengaruhi sistem seleksi belum tentu sama sebagai faktor utama bagi setiap individu dalam melakukan ranking.

6.2 Saran

1. Agar Karyawan sebaiknya lebih banyak mengetahui tentang faktor-faktor yang mempengaruhi sistem seleksi.
2. Agar faktor-faktor yang mempengaruhi sistem seleksi hendaknya dijadikan bahan evaluasi terhadap sistem seleksi yang akan datang sehingga sedapat mungkin meningkatkan prestasi kerja karyawan.
3. PT. ALSTOM POWER ENERGY SYSTEM INDONESIA dapat meningkatkan kualifikasi pekerjaan yang baik demi peningkatan kinerja itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler Gary, 1997, **Manajemen Sumber Daya Manusia** (Edisi Bahasa Indonesia) jilid 1, Prentice Hall Inc.
- Handoko, T. Hani , 1995, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi Kedua, Cetakan Kedelapan, BPFE, Yogyakarta.
- Manullang M, 1990. **Dasar-Dasar Manajemen**, Penerbit PT. Sinar Harapan Jakarta.
- Malayu SP, Hasibunan, 1994, **Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan**, Cetakan Keenam, Haji Mas Agung, Jakarta.
- Manullang M, Manullang AMH Marihot, 2004, **Manajemen Personalia**, Gajahmada University Press, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S, 1996, **Manajemen Personalia**, Cetakan Kesembilan, Edisi Ketiga Jakarta.
- Mathis, L. Robert & Jackson, H. John, 2001, **Manajemen**, Edisi Pertama, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen & Coulter Mary, 2002, **Manajemen**, Edisi Ketujuh, Prentice Hall, PT. Indeks Group Media, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen, 2003, **Perilaku Organisasi**, Edisi Ketiga Jilid 1, Prentice Hall, PT.Indeks Gramedia, Jakarta.
- Samsudin Sadili, 2005, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Pertama,CV.Pustaka Setia, Bandung.
- Sugiyono, 2004, **Statistik Nonparametris**, Cetakan Keempat, Alfabeta, Bandung.
- Siagian, Sondang, P, 1994, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Pertama, Cetakan Ketiga, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry, 1995, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, STIE YPKN, Yogyakarta.

- Simamora, Henry, 2004, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, STIE YPKN, Yogyakarta.
- Sunarto, 2004, **Perilaku Organisasi**, Edisi Kedua, Penerbit PT. AMUS, Yogyakarta.
- Struktur Organisasi, 2006, **ALSTOM POWER ESI Surabaya**.
- Wursanto, IG, 1996, **Manajerial Kepegawaian I**, Cetakan Kesembilan, PT. Rineka Cipta, Jakarta.