METODE PENERIMAAN KARYAWAN

Nuzleha, S.E., M.Si., M.M.

Biografi

Nuzleha, S.E., M.Si., M.M. Penulis menyelesaikan Gelar Sarjana Ekonomi bidang Manajemen dari Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang (UMP) Tahun 1995, melanjutkan Magister Agribisnis/Sains Universitas Lampung (2014) dan Magister Manajemen Univesitas Sang Bumi Ruwa Jurai (2015), saat ini lagi fokus melanjutkan pendidikan Doktoral Prodi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) di UIN Raden Intan Lampung (Tahun kuliah 2019). Bergabung di Universitas Saburai Fakultas Ekonomi akhir Tahun 1999 sebagai Dosen Tidak Tetap (DTT) dan diangkat menjadi Dosen Tetap Yayasan (DTY) Tahun 2003 - sekarang. Penulis pernah menjabat sebagai Ka.Prodi manajemen Periode 2009-2013, sebagai Wakil Dekan (WD) III Periode 2013-2015, Sekretaris LPM Periode 2015-2017, Sekretaris LPPM Periode 2017-2020, selanjutnya kembali lagi sebagai Ka.Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi periode 2020-2021. Penulis juga dosen sertifikasi di Fakultas Ekonomi Tahun 2015 serta aktif melakukan Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (PPkM). Penulis juga menulis buku Manajemen Pemasaran (terbit 2021) dan lagi proses Buku selanjutnya Sistem Informasi Manajemen (SIM).

eureka media aksara
Anggota IKAPI

0858 5343 1992
eurekamediaaksara@gmail.com
JL Banjaran RT.20 RW.10
Bojongsari - Purbalingga 53362

ISBN 978-623-487-211-8
9 786234 872118

METODE PENERIMAAN KARYAWAN

Nuzleha, S.E., M.Si., M.M.

PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA

METODE PENERIMAAN KARYAWAN

Penulis : Nuzleha, S.E., M.Si., M.M.

Editor : Dwi Winarni, S,E., M.Sc.

Desain Sampul : Eri Setiawan

Tata Letak : Siwi Rimayani Oktora

ISBN : 978-623-487-211-8

Diterbitkan oleh : **EUREKA MEDIA AKSARA, OKTOBER 2022**
ANGGOTA IKAPI JAWA TENGAH
NO. 225/JTE/2021

Redaksi:
Jalan Banjaran, Desa Banjaran RT 20 RW 10 Kecamatan Bojongsari
Kabupaten Purbalingga Telp. 0858-5343-1992

Surel : eurekamediaaksara@gmail.com

Cetakan Pertama : 2022

All right reserved

Hak Cipta dilindungi undang-undang
Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh isi buku ini dalam bentuk apapun dan dengan cara apapun, termasuk memfotokopi, merekam, atau dengan teknik perekaman lainnya tanpa seizin tertulis dari penerbit.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT., karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan buku ini. Penulisan buku merupakan buah karya dari pemikiran penulis yang diberi judul "Metode Penerimaan Karyawan". Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan karya ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan banyak terima kasih pada semua pihak yang telah membantu penyusunan buku ini. Sehingga buku ini bisa hadir di hadapan pembaca.

Buku ini mencoba memulai dari konsep penerimaan karyawan dalam sebuah perusahaan. Seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka antara sesama perusahaan akan menghadapi persaingan secara kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu, berhubungan dengan permintaan pasar, persoalan tersebut menggambarkan betapa pentingnya peran manajemen dalam suatu perusahaan, menyangkut pemberdayaan sumber daya manusia yang memiliki pendidikan berkeahlian dan berketrampilan, guna menciptakan daya saing yang tinggi dan peningkatan profitabilitas

Penulis menyadari bahwa buku ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat dibutuhkan guna penyempurnaan buku ini. Akhir kata saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga buku ini akan membawa manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR iii
DAFTAR ISI iv
DAFTAR TABEL v
BAB 1 PENDAHULUAN 1
BAB 2 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA 19
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 19
B. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 22
C. Analisis Jabatan Penerimaan Karyawan 23
BAB 3 REKRUTMEN YANG EFEKTIF DAN OPTIMAL 25
A. Seleksi dan Metode Penerimaan 25
B. Penerimaan Karyawan 27
C. Penempatan Karyawan 29
D. Mekanisme Penerimaan 30
E. Aspek Pendukung Penerimaan Karyawan 31
BAB 4 KINERJA DAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN 36
A. Kinerja 36
B. Produktivitas 38
C. Motivasi dan Kepuasan Kerja 40
D. Kedisiplinan Karyawan 40
BAB 5 PENUTUP 42
DAFTAR PUSTAKA 44
TENTANG PENULIS 48

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah karyawan dan bagian pekerjaan pada PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Pematang Kiwah, tahun 2011 5
Tabel 1.2 Komposisi karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pematang Kiwah Natar berdasarkan usia dan jenis kelamin, tahun 2011.....6
Tabel 1.3 Jumlah karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pematang Kiwah Natar Kabupaten Lampung Selatan, berdasarkan latar belakang pendidikan, tahun 2011 7
Tabel 1.4 Tingkat absensi karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Pematang Kiwah Kabupaten Lampung Selatan, Tahun 2006-2011 8
Tabel 1.5 Golongan / kepangkatan karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pematang Kiwah Natar Kabupaten Lampung Selatan, tahun 2011 10
Tabel 1.6 Jumlah karyawan dan lama masa kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Pematang Kiwah Natar Kabupaten Lampung Selatan, Tahun 2011.....11
Tabel 1.7 Lowongan kerja dilaksanakan oleh Personalia PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pematang Kiwah Natar Kabuaten Lampung Selatan tahun, 2008.....12
Tabel 1.8 Lowongan kerja dilaksanakan oleh Personalia Kantor Direksi Pusat PT. Perkebunan Nusantara VII di Bandar Lampung, tahun 2011 13
Tabel 1.9 Tingkat perputaran keluar dan masuk karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Pematang Kiwah Natar Kabupaten Lampung Selatan, tahun 2006-2011 14

Tabel 1.10 Kapasitas produksi pengolahan bahan baku karet remah dalam jumlah kg/ per bulan, tahun 2006–2011 15
Tabel 1.11 Data hasil produksi karet remah PTPN VII Unit Usaha Pematang Kiwah Natar, 2006 – 2011 kapasitas ton/bulan 16
Tabel 3.1 Data pendidikan seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Pematang Kiwah Natar Kabupaten Lampung Selatan. 32

BAB 1 PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu modal dasar pembangunan Indonesia yang senantiasa harus diberdayakan sesuai dengan pendidikan, keahlian dan keterampilan, sebagaimana diamanatkan dalam pembukaan UUD 1945 yang berhubungan dengan pemanfaatan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan taraf hidup, kecerdasan dan kesejahteraan seluruh rakyat Indonesia. Kebutuhan akan tenaga kerja terampil yang menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi sudah menjadikan persyaratan. Pembangunan sektor industri merupakan program pemerintah jangka panjang dalam mendukung pembangunan sektor pertanian dan sub sektor perkebunan semuanya bertujuan meningkatkan sumber pendapatan devisa negara. Oleh karenanya sektor pertanian dan perkebunan merupakan salah satu bagian integral dari sistem pembangunan nasional, perannya semakin penting dan strategis dalam mengkoordinir seluruh kegiatan usahanya, semakin hari terus berkembang seiring kebutuhan konsumen terkait berbagai jenis dan jumlah bahan pangan di bidang agribisnis untuk diproses melalui sistem industri pengolahan bahan pangan. Demikian juga sektor perkebunan dengan berbagai jenis komoditi tanaman budidaya dan penanganan produksi, seperti karet, kelapa sawit, teh, tebu dan lain sebagainya semakin bervariasi sesuai dengan kebutuhan konsumen melalui jaringan pasar yang luas untuk tersedianya bahan baku industri dan proses pengolahan penganekaragaman agroindustri yang mempunyai nilai eksport sangat tinggi. Oleh karenanya pemerintah pusat dan daerah, bersama-sama pihak swasta dan

BAB 2 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen terdiri dari enam unsur antara lain : *man, market, material, methode*. Unsur manusia merupakan unsur yang sangat starategis, tanpa sumber daya manusia yang handal, maka mustahil unsur-unsur lain seperti : teknologi, sumber daya alam dan sebagainya dapat diberdayakan secara maksimal. Ilmu yang mengkhususkan diri mempelajari masalah manusia, adalah manajemen personalia tentang karyawan dan kepegawaian atau tenaga kerja (Handoko, 1998).

Tenaga kerja adalah asset utama suatu perusahaan sebagai perencana dan pelaku aktivitas di dalam suatu organisasi atau perusahaan yang mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin heterogen, semuanya dibawa ke dalam organisasi / perusahaan; bukan seperti sumber daya lain, pasif dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya, guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Pengadaan tenaga kerja harus mendapatkan perhatian, didasarkan dari analisa jabatan (*job analysis*), uraian pekerjaan (*job description*), spesifikasi pekerjaan (*job specification*), persyaratan pekerjaan (*job requirement*), evaluasi pekerjaan (*job evaluation*), pemerkayaan pekerjaaan (*job enrichment*), perluasan pekerjaan (*job enlargement*), penyederhanaan pekerjaan (*job simplification*). Pengadaan tenaga kerja merupakan masalah penting dan kompleks, kualitas dan kuantitasnya harus disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan guna mendapatkan

BAB 3

REKRUTMEN YANG EFEKTIF DAN OPTIMAL

A. Seleksi dan Metode Penerimaan

Departemen personalia, berkaitan dengan seleksi penerimaan karyawan, memperhatikan faktor - faktor memadai dan memenuhi persyaratan pekerja dengan bidang yang dibutuhkan berhubungan erat dengan produktivitas perusahaan.

Seleksi penerimaan karyawan sangat ditentukan oleh faktor intern maupun faktor ekstern, seperti : (a) Jumlah produksi, (b) Ramalan-ramalan usaha, (c) Perluasan perusahaan, (d) Perkembangan teknologi, (e) Tingkat permintaan dan penawaran tenaga kerja, (f) Perencanaan karier tenaga kerja / pegawai, sehingga manajemen personalia tidak boleh diabaikan, karena berhubungan dengan efektivitas dan efisiensi perusahaan (Schuler,dkk,1998).

Seleksi memilih dan menerima tenaga kerja, harus dilakukan melalui pembahasan formulir lamaran, test psikologi dan wawancara. Tenaga kerja yang akan diterima bekerja, terlebih dahulu ditentukan jenis dan mutu serta jumlah tenaga kerja yang diperlukan oleh perusahaan melalui syarat standar personalia (Nitiseminto, 1996).

Seleksi merupakan serangkaian kegiatan dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran diserahkan, hasilnya adalah sekumpulan pencari kerja yang akan diseleksi. Proses seleksi dilaksanakan baik dan benar akan membuat karyawan memiliki semangat dalam bekerja, karena

BAB 4

KINERJA DAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN

A. Kinerja

Perusahaan harus selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan melalui pendidikan, keterampilan, kepuasan kerja dan motivasi kerja, guna mengoptimalkan pemberdayaan sumber daya manusia menjadi lebih bertanggungjawab secara efektif yang bertujuan pada dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Dengan kata lain kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya.

Karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berfikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi penuh dedikasi sikap perjuangan, pengabdian. Kemampuan profesional dalam melaksanakan tugas, sangat mungkin mempunyai prestasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya (Hamid, 2003).

Berbagai macam bentuk tanggungjawab yang berhubungan dengan kinerja, yaitu : (1) Tanggungjawab *efektif,* keinginan untuk tetap bekerja pada organisasi karena adanya kesesuaian antara tujuan karyawan dan tujuan organisasi, (2) Tanggungjawab *continuence,* keinginan karyawan untuk bekerja pada organisasi tertentu karena tidak memiliki alternatif pekerjaan lain, (3) Tanggungjawab *normatif,* keinginan karyawan untuk tetap bekerja merupakan keterpaksaan karena adanya tekanan dari orang lain (Greenberg dan Baron, 1997).

BAB 5 PENUTUP

Sistem penerimaan karyawan menggunakan metode tertutup berdasarkan ketentuan manajemen personalia kurang sesuai (non kompetensi) dengan spesifikasi jabatan. Sistem penerimaan karyawan menggunakan metode terbuka sesuai berdasarkan ketentuan manajemen personalia (kompetensi) dengan spesifikasi jabatan.

Sistem penempatan karyawan memiliki hubungan kuat dengan kinerja karyawan pada indikator dominan karyawan yang memiliki pendidikan non formal mendukung pendidikan formal, ditempatkan sesuai dengan bidangnya. Didukung oleh hasil perhitungan chi-square mengenai posisi penempatan dengan kinerja karyawan pengolahan karet remah PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Pematang Kiwah Natar Kabupaten Lampung Selatan memiliki hubungan yang kuat juga. Kinerja karyawan dari penerimaan karyawan dan posisi penempatan menggunakan metode tertutup, belum baik dalam menyelesaikan hasil pekerjaannya. Sedangkan kinerja karyawan dari penerimaan karyawan dan posisi penempatan menggunakan metode terbuka memiliki hubungan yang kuat mendorong peningkatan kinerja karyawan lebih baik secara keseluruhan. Dengan demikian dari keseluruhan penelitian, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat, jika PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Pematang Kiwah Natar Kabupaten Lampung Selatan, senantiasa tetap memperhatikan posisi penempatan karyawan dalam melaksanakan seleksi penerimaan karyawan, karena memiliki hubungan yang kuat.

DAFTAR PUSTAKA

Alex S. Nitisemito, 1996. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia. Jakarta.

_____, 2000. Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia. Jakarta.

Anita Naliebrata, 2007. Analisis Pengaruh Penempatan Pegawai berbasis Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Perhubungan Pemkab Bogor). Tesis Magister Manajemen. Program Pasca Sarjana Universitas Saburai Bandar Lampung.

Anwar Prabu Mangkunegara, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.

_____ , 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Apridayanti, 2012. Pengaruh Kompetensi dan Penempatan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Lampung Utara. Tesis Magister Manajemen. Program Pasca Sarjana Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai Bandar Lampung.

Dharma, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Erlangga. Jakarta.

Djarwanto PS, 2004. Statistik Non Parametrik. BPFE UGM. Yokyakarta.

Edwin B Flippo, 2003. Manajemen Personalia. Penerbit Erlangga. Jakarta.

Greenberg dan Baron, 1997. Manajemen Personalia. Penerbit Erlangga. Jakarta

Hamid, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia. Jakarta

Handoko T. Hani, 1998. Manajemen Personalia. Penerbit Fakultas Ekonomi. Yokyakarta.

_____ , 1999. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi. Yokyakarta.

_____ , 2005. Manajemen Personalia dan Sumber Daya manusia Badan Penerbit Fakultas Ekonomi. Yokyakarta.

Hasibuan Malayu SP, 1996. Manajemen Personalia dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Penerbit Bina Aksara. Jakarta.

_____ , 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.

_____ , 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Heidjrahman, 2001. Manajemen Personalia. Mandar Maju. Bandung

Iskandar, 2012. Hubungan Penempatan Pegawai dan Kompetensi Jabatan Dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Provinsi Lampung. Tesis Magister Manajemen. Program Pasca Sarjana Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai Bandar Lampung.

J.Supranto, 1996. Metodologie Penelitian dan Riset PT. Ghalia Indonesia. Jakarta.

Kusrianto, 1984. Manajemen Personalia. Raja Grafindo Persada. Jakarta

Kartono, Kartini, 1997. Metode Penelitian dan Riset. Rineka Cipta. Jakarta.

Lisa Susanti, 2006. Hubungan Jabatan Dengan Penerimaan Karyawan Pada PT. Abdi Jaya Berkantor Pusat di Wisma Bakrie. Jalan Rasuna Said Kav. BI Jakarta. Tesis Magister Manajemen. Program Pasca Sarjana Universitas Saburai Bandar Lampung.

Luthans, 1995. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Erlangga. Jakarta.

_____ , 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Erlangga. Jakarta

Manullang, M, 1996. Manajemen Personalia. PT. Ghalia Indonesia. Jakarta.

_____ , 2003. Manajemen Personalia. PT. Ghalia Indonesia. Jakarta.

Maslow, 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Liberty. Yokyakarta.

Namawi, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia.. BPFE UGM. Yokyakarta.

Ranu Pandoyo, 1984. Manajemen Personalia. Penerbit Liberty. Yokyakarta.

Schuler, 1998. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Erlangga. Jakarta.

Sedarmayanti, 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju. Bandung.

Siagian Sondang P, 2002. Manajemen Modern. PT. Gramedia. Jakarta

Singarimbun M, 1995. Metodologi Penelitian Survey, LP3ES. Jakarta.

Simamora, 2007. Manajemen Personalia Penerbit Salemba Empat. Jakarta.

Simanjuntak, Payaman, 2005. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.

Siswanto, Bejo, 2003. Efektifitas Kerja. Bumi Aksara. Jakarta.

Soeprihanto, John, 2005, Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan. BPFE. UGM. Yogyakarta.

Sperman, Brown, 2003. Metode Pendekatan dan Statistika. Penerbit Liberty. Yokyakarta.

Suharsimi Arikunto, 2004. Dasar-Dasar Statistik. Erlangga. Jakarta.

_____ , 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Rineka Cipta. Jakarta.

Sudjana, 2002. Metode Statistika. Tarsito. Bandung.

Sulfitriyana, 2011. Efektivitas Sistem Penempatan Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang. Tesis Magister Manajemen. Program Pasca Sarjana Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai Bandar Lampung.

Sunarto, 2003. Manajemen Personalia. Penerbit Prenhallindo. Jakarta.

Timpe 1993. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Erlangga. Jakarta.

Umar, Husein, 2000. Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Viktor Purba, 2004. Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PTPN VII Natar. Tesis Magister Manajemen. Program Pasca Sarjana Universitas Bandar Lampung.

Wibowo, 2007. Manajemen Kinerja. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.

Yamit, 2004. Manajemen. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta

TENTANG PENULIS

Nuzleha, S.E., M.Si., M.M. Penulis menyelesaikan Gelar Sarjana Ekonomi bidang Manajemen dari Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang (UMP) Tahun 1995, melanjutkan Magister Agribisnis/Sains Universitas Lampung (2014) dan Magister Manajemen Univesitas Sang Bumi Ruwa Jurai (2015), saat ini lagi fokus melanjutkan pendidikan Doktoral Prodi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) di UIN Raden Intan Lampung (Tahun kuliah 2019). Bergabung di Universitas Saburai Fakultas Ekonomi ahir Tahun 1999 sebagai Dosen Tidak Tetap (DTT) dan diangkat menjadi Dosen Tetap Yayasan (DTY) Tahun 2003 - sekarang. Penulis pernah menjabat sebagai Ka.Prodi manajemen Periode 2009-2013, sebagai Wakil Dekan (WD) III Periode 2013-2015, Sekretaris LPM Periode 2015-2017, Sekretaris LPPM Periode 2017-2020, selanjutnya kembali lagi sebagai Ka.Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi periode 2020- 2021. Penulis juga dosen sertifikasi di Fakultas Ekonomi Tahun 2015 serta aktif melakukan Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (PPkM). Penulis juga menulis buku Manajemen Pemasaran (terbit 2021) dan lagi proses Buku selanjutnya Sistem Informasi Manajemen (SIM).