



**PERANAN SELEKSI KARYAWAN DALAM RANGKA MENDAPATKAN
KARYAWAN YANG BERKUALITAS PADA PT. BUSANA PRIMA
GLOBAL**

SKRIPSI

Diajukan Oleh :

**Rulli Pratama
021105200**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

OKTOBER 2009

**PERANAN SELEKSI KARYAWAN DALAM RANGKA
MENDAPATKAN KARYAWAN YANG BERKUALITAS PADA
PT. BUSAN PRIMA GLOBAL**

Skripsi

**Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
Bogor**

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,



Ketua Jurusan,



(Prof. Dr. Eddy Mulyadi Soepardi, MM., SE., Ak., CFr., A., CA.) (Dra Hj. Sri Hartini, MM.)

**PERANAN SELEKSI KARYAWAN DALAM RANGKA
MENDAPATKAN KARYAWAN YANG BERKUALITAS PADA
PT. BUSAN PRIMA GLOBAL**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada hari : Rabu, 20 Oktober 2010

**Rulli Pratama
021105200**

**Menyetujui,
Dosen Penilai,**



(Hj. Srie Sudarjati, MM., SE.)

Pembimbing,



(H. Karma Syarif, MM., SE.)

Co. Pembimbing,



(Yetti Husnul Hayati, MM., SE.)

ABSTRAK

Skripsi ini disusun oleh RULLI PRATAMA, NPM : 021105200 dengan judul "PERANAN SELEKSI KARYAWAN DALAM RANGKA MENDAPATKAN KARYAWAN YANG BERKUALITAS PADA PT. BUSANA PRIMA GLOBAL" dibawah bimbingan Bapak KARMA SYARIF dan Ibu YETTY HUSNUL HAYATI.

Setiap perusahaan mempunyai misi dan tujuan tertentu. Dalam pencapaian tujuan tersebut salah satunya dengan diadakannya seleksi. Seleksi di dalam suatu perusahaan merupakan hal yang penting dan memiliki dampak yang luas bagi karyawan maupun perusahaan, bagi karyawan adanya seleksi yang fair, baik dan benar sesuai dengan kualifikasinya dan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan untuk perusahaan seleksi yang dilaksanakan sangat berperan sekali dalam membantu perusahaan mencapai tujuan, sebab dari seleksi akan diperoleh karyawan yang mampu memenuhi kebutuhan perusahaan sekarang dan di masa depan.

Penelitian dilakukan di PT> Busana Prima Global, perusahaan tersebut adalah merupakan perusahaan swasta terbesar yang ada didaerah Bogor yang bergerak di bidang garmen atau poakaian jadi dengan merk "Adidas dan Russell". Dan berlokasi di JL. Mercedes Benz No. 223 A, Cicadas Gunung Putri Bogor – Jawa Barat.

Jenis penelitian Yang digunakan adalah deskriptif (eksploratif), dengan metode studi kasus dan teknik penelitiannya adalah static kualitatif. Adapun metode analisisnya berupa analisis koefisien korelasi peringkat spearman (rs), koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Dari analisis koefisien korelasi rank spearman diperoleh $r = 0,22$, hal ini berarti bahwa hubungan ke dua variable seleksi karyawan (x) dan karyawan yang berkualitas (Y) tersebut dapat dikatakan sangat rendah.

Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh $KD = 48\%$, berarti peranan seleksi karyawan dalam rangka mendapatkan karyawan yang berkualitas pada PT. Busana Prima Global adalah sebesar 29% sedangkan sisanya ($100\% - 48\% + 52\%$) merupakan peranan dari factor lainnya.

Hasil uji hi[potesis diketahui $t_{hitung} = 1,56244 < t_{tabel} = 1,6772$, maka kesimpulannya adalah menolak H_1 dan menerima H_0 , berarti tidak terdapat hubungan nyata antara variable independent (X) dengan variable independent (Y) pada PT. Busana Prima Global.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan makalah seminar ini yang berjudul “Peranan Seleksi Karyawan Dalam Rangka Mendapatkan Karyawan Yang Berkualitas Pada”.

Terima kasih penulis ucapkan kepada berbagai pihak yang telah memberikan doa, dorongan dan bimbingan serta petunjuk dan pengarahan yang memperlancar penyelesaian makalah seminar ini

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa apa yang disajikan dalam makalah seminar ini masih banyak kekurangannya, karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki penulis, dan untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari pembaca serta pembimbing sehingga makalah dapat berguna dan bermanfaat lebih baik lagi bagi semua pihak.

Bogor, Oktober 2009

Penulis,

DAFTAR ISI

	Hal
JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Perumusan dan Identifikasi Masalah	5
1.2.1. Perumusan Masalah	5
1.2.2. Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Maksud dan Tujuan	5
1.3.1. Maksud Penelitian.....	5
1.3.2. Tujuan Penelitian	6
1.4 Kegunaan Penelitian	6
1.5 Kerangka Pemikiran dan Paradigma Penelitian	7
1.5.1 Kerangka Pemikiran	7
1.5.2 Paradigma Penelitian	9
1.6 Hipotesis Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Pengertian Manajemen	11
2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.3 Seleksi.....	15
2.3.1. Pengertian Seleksi.....	15
2.3.2. Tujuan Seleksi.....	17
2.3.3. Dasar-dasar Seleksi.....	17
2.3.4. Kualifikasi-kualifikasi Seleksi.....	18
2.3.5. Cara-cara Seleksi	20
2.3.6. Tahapan Proses Seleksi.....	21
2.4 Karyawan Yang Berkualitas	25
2.4.1. Pengertian Karyawan.....	25
2.4.2. Pengertian Karyawan yang Berkualitas.....	25
2.5 Peranan Seleksi Karayawan Dalam Rangka Mendapatkan Karyawan yang Berkualitas	29
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	34
3.1 Objek Penelitian.....	34
3.2 Metode Penelitian	34
3.2.1 Desain Penelitian	34
3.2.2 Operasional Variabel	35

3.2.3	Metode Penarikan Sampel	36
3.2.4	Prosedur Pengumpulan Data.....	36
3.2.5	Metode Analisis	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		41
4.1	Hasil Penelitian	41
4.1.1	Sejarah dan Perkembangan Perusahaan.....	41
4.1.2	Struktur Organisasi, Tugas-tugas dan Wewenang	44
4.2	Pembahasan.....	47
4.2.1	Pelaksanaan Seleksi Calon Karyawan Pada PT. Busana Prima Global.....	47
4.2.2	Karyawan Yang Berkualitas.....	53
4.2.3	Peranan Seleksi Karyawan Dalam rangka Mendapatkan karyawan Yang Berkualitas.....	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		60
5.1	Kesimpulan	60
5.2	Saran	61

JADWAL PENELITIAN
DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1. Hubungan Taksiran dan Korelasi	31
Tabel 2. Operasionalisasi Variabel	35
Tabel 3. Hubungan Taksiran dan Korelasi	38
Tabel 4. Komposisi Karyawan Berdasarkan Pendidikan.....	42
Tabel 5. Hasil Jawaban Setelah Dibobotkan mengenai seleksi Karyawan..	50
Tabel 6. Penerimaan Karyawam Melalui Seleksi PT. Busana Prima Global.	51
Tabel 7. Hasil jawaban setelah dibobotkan mengenai Karyawan Yang Berlualitas.....	53
Tabel 8. Skor Nilai Jawaban.....	56
Tabel 9. Analisis Rank Spearman antara Seleksi Karyawan (X) Dan Karyawan Yang Berkualitas	56

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 1. Paradigma Penelitian	9
Gambar 2. Kurva Uji Hipotesis	33

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Manusia adalah sumber kehidupan suatu organisasi, dengan kata lain manusia adalah sumber tenaga kerja. Yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah “orang-orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau jabatan untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat untuk dirinya, dan untuk perusahaan itu sendiri. Tenaga kerja itu sangat tinggi nilainya, karena unsur pokok dalam mencapai tujuan organisasi. (Buchari Zainun, 2001, 51)

Dewasa ini kita menyadari bahwa peranan manusia sebagai salah satu faktor produksi dalam suatu perusahaan semakin bertambah penting, karena manusia merupakan penggerak utama atas kelancaran jalannya perusahaan, maka dalam hal ini perlu adanya perhatian yang seksama untuk mengelola faktor manusia dengan segala sifat dan tingkat kebutuhan yang berbeda-beda sesuai dengan kemampuan perusahaan. Hal tersebut mencerminkan bahwa unsur manusia sebagai tenaga kerja merupakan unsur terpenting.

Bagi suatu organisasi besar maupun kecil, manusia adalah merupakan sumber daya yang paling berharga. Di samping itu sumber daya manusia mempunyai kemampuan untuk menampakkan dirinya dalam bentuk positif dan negatif. Oleh sebab itu kegiatan organisasi atau perusahaan yang penting adalah mengelola sumber daya manusia yaitu dapat mengetahui bagaimana cara memanfaatkan dan mengatur karyawan yang ada dalam organisasi atau

perusahaan agar karyawan tersebut mau bekerja dengan penuh tanggung jawab, disiplin dan loyal terhadap pekerjaan.

Untuk mendapatkan karyawan yang memenuhi syarat, manajemen perusahaan harus melakukan fungsi manajemen personalia yang baik. Salah satunya adalah dengan melaksanakan seleksi terhadap calon karyawan.

Seleksi berguna untuk menyaring calon karyawan yang sesuai dengan kriteria-kriteria atau standar kepersonaliaan, seperti spesifikasi jabatan.

Seleksi adalah usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang berkualitas dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan. (Hasibuan, 2001, 46)

Dengan proses seleksi ini juga perusahaan dapat menghindari penerimaan calon karyawan yang kurang handal, tidak professional, cenderung akan menimbulkan masalah dalam bekerja, sehingga tujuan utama seleksi adalah untuk mendapatkan orang yang tepat bagi suatu pekerjaan. Dengan adanya seleksi diharapkan perusahaan mendapat karyawan yang berkualitas dan baik, maka secara periodik dilakukan penilaian prestasi kerja.

Penarikan karyawan merupakan suatu proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam organisasi atau perusahaan. Prosedur penerimaan dan penempatan karyawan adalah penentu bagi masa depan perusahaan, karena berkaitan juga dengan upaya mengukur kualitas pribadi calon karyawan. Oleh karena itu, didalam melakukan penerimaan tidak hanya memenuhi kebutuhan perusahaan akan tenaga kerja dalam jangka pendek akan tetapi benar-benar mempengaruhi masa depan perusahaan.

Suatu perusahaan perlu meningkatkan kontribusi sumber daya manusia terhadap perusahaan, karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya adalah sangat tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi. Oleh sebab itu peranan seleksi karyawan dalam rangka mendapatkan karyawan yang berkualitas itu merupakan salah satu bagian yang teramat penting bagi keseluruhan manajemen sumber daya manusia. Dikatakan demikian karena apakah dalam organisasi terdapat sekelompok pegawai yang memenuhi tuntutan organisasi atau tidak tergantung pada cermat tidaknya proses seleksi itu dilakukan.

Seperti dikatakan oleh John Boudreaw Robert L Mathis – John H. Jackson, (2006, 261). “Bahwa keputusan-keputusan seleksi merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia yang berhasil. Beberapa diantaranya bahkan memperdebatkan bahwa keputusan ini merupakan bagian yang paling penting. Kemajuan kinerja organisasional bagi seorang pemberi kerja mungkin berasal dari perubahan dalam program insentif, pelatihan yang lebih baik, atau rancangan pekerjaan yang lebih baik. Namun jika pemberi kerja tidak memulainya dengan orang-orang yang dibutuhkan yang memiliki kapabilitas yang sesuai dan siap untuk bekerja, hasil-hasil tersebut mungkin tidak akan jadi.

Bagi perusahaan, membludaknya jumlah pencari kerja yang mengajukan lamaran, memiliki dampak positif untuk memperoleh tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi dan harapan, makin banyak pelamar makin besar kesempatan memilih tenaga kerja yang berkualitas dan cakap, sebaliknya dampak negatifnya alokasi dana, waktu dan tenaga untuk melakukan seleksi para pelamar yang harus dikerjakan cukup besar.

Kualitas sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aspek penting yang sangat berharga untuk menunjang keberhasilan organisasi. Oleh karena itu agar sebuah organisasi atau perusahaan dapat lebih berkembang secara optimal, maka seleksi terhadap orang-orang potensial berkualitas harus dilakukan pengelola organisasi.

Karyawan yang berkualitas merupakan landasan keunggulan bersaing, apabila perusahaan tersebut melakukan persaingan berdasarkan kualitas atau kemampuan karyawan, karena kemajuan atau masa depan tergantung oleh karyawan. Oleh karena itu perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas.

PT. Busana Prima Global bergerak di bidang garmen atau pakaian jadi dengan merk Adidas dan Russell. Perusahaan tersebut melakukan kegiatan ekspor dan impor terhadap produknya. Di dalam perusahaan tersebut seleksi karyawan dilakukan menurut prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan, maka pihak perusahaan dalam memilih calon pegawai baru harus melakukannya secara jujur, cermat dan objektif agar karyawan benar-benar memenuhi syarat untuk menduduki jabatan dan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan baik.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka penulis bermaksud untuk meneliti lebih lanjut mengenai seleksi karyawan pada PT. Busana Prima Global dengan judul. **“PERANAN SELEKSI KARYAWAN DALAM RANGKA MENDAPATKAN KARYAWAN YANG BERKUALITAS”**.

1.2. Perumusan dan Identifikasi Masalah

1.2.1. Perumusan Masalah

Setiap perusahaan pasti berharap mendapatkan karyawan yang memenuhi syarat yang ditentukan perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus melakukan fungsi manajemen personalia dengan baik. Salah satunya adalah dengan melaksanakan seleksi terhadap calon karyawan perusahaan secara jujur, cermat dan objektif agar karyawan yang diperoleh benar-benar yang memenuhi syarat untuk menduduki suatu jabatan dan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Tetapi tidak semua perusahaan berhasil melaksanakan hal tersebut.

1.2.2. Identifikasi Masalah

Adapun beberapa pokok permasalahan yang bisa penulis identifikasikan adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan seleksi karyawan pada PT. Busana Prima Global ?
2. Bagaimana kualitas kerja karyawan pada PT. Busana Prima Global ?
3. Bagaimana peranan seleksi karyawan dalam rangka mendapatkan karyawan yang berkualitas pada PT Busana Prima Global ?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud penelitian

Maksud dari penelitian yang penulis lakukan adalah untuk memperoleh atau mencari data dan informasi yang relevan dalam penulisan makalah seminar ini.

Adapun maksud dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendapatkan informasi dan data yang aktual dan berguna untuk menyusun makalah seminar.
2. Untuk menerapkan pengetahuan yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan terutama di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
3. Berupaya mewujudkan kondisi ideal di bidang proses seleksi di PT. Busana Prima Gobal.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan seleksi karyawan pada PT. Busana Prima Global.
2. Untuk mengetahui kualitas kerja karyawan pada PT. Busana Prima Global.
3. Untuk mengetahui peranan seleksi karyawan dalam rangka mendapatkan karyawan yang berkualitas pada PT. Busana Prima Global.

1.4. Kegunaan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, penulis mempunyai harapan-harapan yang dapat memberikan gambaran jelas akan teori realisasi dibidang :

1. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi perusahaan yang menjadi tempat penelitian dan sebagai masukan serta bahan pertimbangan dalam melaksakan proses seleksi serta sebagai sumber bacaan tambahan mengenai

mata kuliah Sumber Daya Manusia, khususnya tentang peranan seleksi karyawan dalam rangka mendapatkan karyawan yang berkualitas di PT. Busana Prima Global.

2. Kegunaan Akademis

Penelitian ini berguna untuk membangun wawasan serta untuk menambah pengetahuan penerapan ilmu yang diperoleh selama kuliah yang khususnya adalah mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai Peranan Seleksi Karyawan Dalam Rangka Mendapatkan Karyawan Yang Berkualitas pada PT. Busana Prima Global.

1.5. Kerangka Pemikiran dan Paradigma Penelitian

1.5.1. Kerangka Pemikiran

Dengan semakin pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas dalam suatu perusahaan, maka perusahaan harus melakukan seleksi karyawan yang ketat agar diperoleh tenaga kerja yang berkualitas yang akan menentukan prestasi kerja mereka.

Karyawan adalah kekayaan atau asset utama dari setiap perusahaan. Peran karyawan sangat menentukan berhasil tidaknya perusahaan mencapai sasarannya. Perusahaan harus selalu berusaha untuk memperoleh dan menempatkan karyawan yang *qualified* pada setiap jabatan dan pekerjaan supaya pelaksanaan pekerjaan lebih berdaya guna serta berhasil guna. (Hasibuan, 2001, 46)

Seleksi (*Selection*) adalah proses pemilihan orang-orang yang mempunyai kualifikasi yang kita butuhkan untuk mengisi lowongan

pekerjaan disebuah organisasi. Tanpa karyawan yang berkualitas, sebuah organisasi memiliki kemungkinan yang lebih kecil untuk berhasil. (Mathis – Jackson, 2006, 261)

Untuk memperoleh hasil seleksi yang efektif perlu mempertimbangkan persyaratan pekerjaan (*job specification*) hasil analisis jabatan. *Job specification* berisi persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon karyawan. Tujuan dari seleksi itu sendiri yaitu untuk mendapatkan tenaga yang memenuhi syarat dan mempunyai kualifikasi sebagaimana tercantum dalam *job specification*. Spesifikasi pekerjaan adalah uraian persyaratan kualitas minimum orang yang bisa diterima agar dapat menjalankan satu jabatan dengan baik dan kompeten. (Hasibuan, 2001, 34)

Hasibuan (2002, 34) menyatakan pada umumnya spesifikasi pekerjaan memuat ringkasan yang jelas mengenai kualitas dan definitive yang dibutuhkan dari pemangku jabatan itu. Spesifikasi pekerjaan memberikan uraian informasi mengenai hal-hal berikut : “*Pendidikan, jenis kelamin, keadaan fisik, pengetahuan dan kecakapan, batas umur, nikah atau belum, minat, emosi dan tempramen, pengalaman*”. (Hasibuan, 2002, 34)

Setelah karyawan diterima, ditempatkan, dan dipekerjakan maka tugas manajer selanjutnya adalah melakukan penilaian prestasi karyawan. Penilaian prestasi karyawan mutlak dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dicapai setiap karyawan. Karena setiap karyawan ini berkualitas atau tidak. Penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Unsur-

unsur yang dinilai adalah sebagai berikut : “*Kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerja sama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, tanggung jawab*”. (Hasibuan, 2001, 94)

Hasil akhir dari proses penilaian prestasi adalah mengetahui apakah seorang karyawan itu bekerja dengan baik atau tidak sehingga perusahaan dapat mengambil kesimpulan apakah karyawan itu dapat dikatakan berkualitas atau tidak dapat dilihat dari penilaian prestasinya.

1.5.2. Paradigma penelitian

Adapun paradigma penelitian tersebut dapat dilihat pada table 1 sebagai berikut :

Gambar 1

Paradigma Penelitian

Peranan Seleksi Karyawan Dalam Rangka Mendapatkan Karyawan yang Berkualitas Pada PT. Busana Prima Global



1.6. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Pelaksanaan seleksi karyawan pada PT. Busana Prima Global cukup baik.
2. Kualitas karyawan pada PT. Busana Prima Global cukup baik.
3. Terdapat peranan seleksi karyawan dalam rangka mendapatkan karyawan yang berkualitas pada PT. Busana Prima Global.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan ilmu pengetahuan yang mempunyai sifat universal dan didalamnya mencakup kaidah-kaidah serta prinsip-prinsip dan konsep-konsep yang cenderung benar dalam semua situasi, baik itu situasi manajemen maupun sosial keagamaan dan lain sebagainya.

Menurut Sadili Samsudin (2006, 15) manajemen berasal dari bahasa Inggris, *management*, yang dikembangkan dari kata *to manage*, yang artinya mengatur atau mengelola. Kata *manage* itu sendiri berasal dari bahasa Italia, *maneggio*, yang diadopsi dari bahasa Latin *managiare*, yang berasal dari kata *manus*, yang artinya *tangan*.

Menurut Faustino Cardoso Gomes (2002, 1) "Manajemen berasal dari kata kerja *to manage*, yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengelola".

Untuk memperjelas arti manajemen dibawah ini dikutip pendapat dari beberapa buku manajemen yang dikemukakan oleh para ahli :

Pengertian manajemen menurut Panggabean (2004, 13) "Manajemen merupakan sebuah proses yang terdiri atas fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian kegiatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efisien".

Pengertian Manajemen menurut Hasibuan "Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu".

Pengertian manajemen menurut Manullang (2004, 5) “Adalah seni dan ilmu perencanaan pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawalan sumber daya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan”.

Menurut Kathryn M. Bartol dan David C. Martin (1998, 5) pengertian manajemen sebagai berikut : *“Management is the process of archiving organizational goals by engaging in the four functions of planning, organizing, leading, and controlling”*.

Berdasarkan Definisi-definisi tentang manajemen diatas adalah berbeda-beda, tetapi pada pokoknya semua ini mempunyai pengertian yang sama. Perbedaan yang ada hanyalah terletak pada latar belakang keahlian masing-masing, sehingga tinjauan manajemen berasal dari segi yang berbeda pula.

2.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi perusahaan, unsur manajemen sumber daya manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan dengan demikian, fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan ini tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan dan juga canggihnya alat-alat yang dimiliki perusahaan tersebut.

“Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki

keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global". (Sadili Samsudin, 2006, 36)

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen yang lebih memfokuskan pembahasannya mengenai peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengetahuan itu meliputi masalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberdayaan tenaga kerja. Untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Tugas manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimiliki seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (*Satisfied*) dan memuaskan (*Satisfactory*) bagi organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umumnya yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. (Faustiono Cardoso Gomes, 2002, 3)

Agar pengertian manajemen sumber daya manusia lebih jelas, maka penulis mengutip beberapa definisi menurut para ahli.

Menurut Panggabean pengertian manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pimpinan, dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisa pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi promosi, dan pemutusan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Panggabean, 2004, 15)

Menurut (T. Hani Handoko 2004, 4) Manajemen sumber daya manusia adalah "Penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan

sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi”.

Menurut (Dessler 2006, 2) Manajemen sumber daya manusia adalah “Proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan”.

Menurut (Henry 2001, 3) Manajemen sumber daya manusia adalah “Pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja”.

Selanjutnya (Jusuf Irianto 2001, 3) menyatakan bahwa :

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengukuran tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang penting, dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan pengguna beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Dan menurut George T. Milkovich John W. Boudreau pengertian sumber daya manusia sebagai berikut : *“Human resource management is series of decision about the employment relationship that influence the effectiveness of employees and organizations”*. (Milkovich and Boudreau 1998, 2)

Sedangkan menurut (Hasibuan 2003, 10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Berdasarkan Definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memfokuskan pembahasannya mengenai

masalah tenaga kerja manusia, dapat disimpulkan juga bahwa manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian dan pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

2.3. Seleksi

2.3.1. Pengertian Seleksi

Asset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah tenaga kerja atau manusia (karyawan) dan untuk mendapatkan karyawan yang memenuhi syarat manajemen, perusahaan harus melakukan fungsi manajemen personalia dengan baik salah satunya adalah melaksanakan seleksi.

Seleksi (selection) adalah kegiatan untuk menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan perusahaan serta memprediksi kemungkinan keberhasilan atau kegagalan individu dalam pekerjaan yang akan diberikan kepadanya. (B.Siswanto Sastrohadiwiryono, 2002, 150)

Masa depan perusahaan sangat bergantung pada tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi sebagaimana menjadi harapan perusahaan. Sebaliknya seleksi tenaga kerja yang sembarangan, hanya akan menghasilkan tenaga kerja yang sembarangan, dan pas-pasan.

Pengertian atau definisi seleksi berbeda-beda, tetapi maksud dan hakikatnya adalah sama, agar jelas pengertian seleksi ini, maka penulis mengutip beberapa definisi menurut para ahli.

Seleksi menurut (Leslie W. & Lyoyd I. byars 1997, 212) adalah :

The selection process choose from those available the individuals most likely to succeed in the job, the process is depend on proper human resources planning and recruitment, the ultimate objectives of the selection process is to match the recruitment of the job with the qualification of the individuals. (Leslie W. Rue & Llyod I. Byars, 1997, 212)

Seleksi menurut (Ulber silalahi) "Seleksi adalah pemilihan tenaga kerja dari sekelompok calon tenaga kerja atau pelamar potensial atau yang terbaik untuk satu jabatan atau posisi tertentu". (Ulber Silalahi, 2002, 280)

Menurut Dawn Johnson pengertian seleksi adalah :

Selection process is deciding who to move in an organization (recruitment) who to move up (promotion) : who to move across (transfer); and who to move out (Dasimassal). (Dawn Johnson, 1998, 204)

Dan menurut Mengginson, Wililiam I, pengertian seleksi karyawan itu : *"selection is the process of determining whether an applicant has personal avalities that match the job specifaciation for a given position"*.

Selanjutnya (Jusuf Irianto 2001, 45) menyatakan bahwa :

Seleksi bertujuan untuk memadukan antara pekerja dengan pekerjaanya, seleksi merupakan elemen paling penting dalam setiap proses karena organisasi tidak mungkin mencapai secara efektif jika tidak ada kepaduan jarak antara pekerja dan pekerjaan.

Dari beberapa pengertian data diatas dapat disimpulkan bahwa seleksi tersebut dilaksanakan untuk mendapatkan tenaga kerja yang paling efektif dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan harapan perusahaan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

2.3.2. Tujuan Seleksi

Seleksi penerimaan karyawan baru bertujuan untuk mendapatkan

hal-hal berikut :

1. Karyawan yang qualified dan potensial
2. Karyawan yang jujur dan berdisiplin
3. Karyawan yang cakap dengan penempatan yang tepat
4. Karyawan yang terampi dan bersemangat dalam bekerja
5. Karyawan yang memenuhi persyaratan undang-undang perburuahan
6. Karyawan yang dapat bekerja sama baik secara vertical maupun horizontal
7. Karyawan yang dinamis dan kreatif
8. Karyawan yang inovatif dan bertanggung jawab sepenuhnya
9. Karyawan yang loyal dan berdedikasi tinggi
10. Mengurangi tingkat absensi dan turnover karyawan
11. Karyawan yang mudah dikembangkan pada masa depan
12. Karyawan yang dapat bekerja secara mandiri
13. Karyawan yang mempunyai perilaku dan budaya malu.

(Hasibuan, 2001, 50)

2.3.3. Dasar-Dasar Seleksi

Dasar seleksi berarti penerimaan karyawan yang baru yang berpedoman kepada dasar tertentu yang telah digariskan oleh internal maupun eksternal perusahaan, supaya pelaksanaan dan hasil seleksi ini dapat dipertanggungjawabkan baik secara hukum maupun ekonomis.

Dasar-dasar itu antara lain :

- a. Kebijakan Perburuahan Pemerintah
Seleksi penerimaan karyawan baru harus berdasarkan dan berpedoman pada undang-undang perburuahan pemerintah. Peraturan perburuahan melarang diskriminasi kulit, agama, suku, bangsa, dan sebaliknya undang-undang tidak memperbolehkan untuk mempekerjakan anak-anak dibawah umur dan orang-orang yang terlibat G-30S/PKI.
- b. Job Spesifikasi dari Perusahaan atau Jabatan
Seleksi harus didasarkan dan berpedoman kepada spesifikasi jabatan atau pekerjaan yang akan dilakukan, karena dalam spesifikasi telah

ditetapkan persyaratan dan kualifikasi minimum dari orang yang menjabat atau yang mengerjakan pekerjaan tersebut.

c. **Ekonomis Rasional**

Tindakan ekonomis hendaknya menjadi dasar pelaksanaan seleksi supaya biaya waktu dan pikiran dapat dimanfaatkan secara efektif, tetapi hasil seleksi dapat dipertanggungjawabkan, mengadakan seleksi harus dengan cara yang paling efektif dan dengan biaya yang serendah-rendahnya untuk mendapatkan karyawan yang sebaik-baiknya.

d. **Etika Sosial**

Seleksi harus dilakukan sesuai dengan etika sosial artinya memperhatikan norma-norma hukum, agama, kebudayaan, dan adat istiadat masyarakat serta hukum yang berlaku pada negara yang bersangkutan.

(Hasibuan,2001 48)

2.3.4. Kulifikasi-Kualifikasi Seleksi

Pada umumnya yang menjadi dasar seleksi pegawai adalah :

Kualifikasi tentang hal-hal berikut :

a. **Keahlian**

Keahlian merupakan salah satu kualifikasi utama yang menjadi dasar dalam proses seleksi. Dalam jabatan-jabatan yang tidak memerlukan keahlian tertentu, kualifikasi keahlian itu dapat diabaikan. Keahlian itu dapat digolongkan ke dalam tiga macam yaitu :

1. *Technical skill*
2. *Human Skill* dan
3. *Conceptual skill*

Technical skill, merupakan jenis keahlian utama yang harus dimiliki oleh mereka yang akan memimpin beberapa orang bawahan, jadi baik pemimpin tingkat rendah, menengah, maupun pimpinan tertinggi suatu keahlian yang harus dimiliki oleh mereka yang memegang jabatan puncak pimpinan, ia merupakan keahlian yang dapat mengkoordinir segala aktivitas-aktivitas dari berbagai badan usaha untuk tertuju kepada realisasi tujuan perusahaan.

b. **Pengalaman**

Pengalaman penting artinya dalam proses seleksi pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang dapat dikerjakan oleh calon pegawai pada saat dia melamar. Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi

yang selalu diperhatikan dalam proses pemilihan pegawai. Umumnya perusahaan-perusahaan lebih condong memilih tenaga kerja yang berpengalaman.

c. Umur

Kualifikasi umur dalam proses seleksi pegawai banyak pula mendapatkan perhatian. Umumnya perusahaan-perusahaan tidak begitu saja menerima calon yang berusia muda maupun mereka yang mempunyai usia lanjut.

d. Jenis Kelamin

Jenis kelamin sering pula diperhatikan sebagai dasar dalam mengadakan seleksi. Tugas-tugas tertentu akan lebih baik hasilnya jika dikerjakan oleh kaum pria, sebaliknya ada tugas-tugas yang akan lebih baik hasilnya jika dikerjakan oleh wanita, misalnya pekerjaan berat atau untuk jaga malam tidak pantas di jabat kaum wanita, demikian juga untuk pekerjaan merawat bayi kurang cocok dilakukan oleh pria.

e. Pendidikan

Pendidikan sering digandengkan dengan pelatihan, umumnya dianggap dapat menunjukkan kesanggupan dari pelamar. Dengan demikian misalnya di Negara-negara yang maju, pendidikan universitas sering merupakan salah satu kualifikasi dari seorang calon yang akan memangku jabatan manajer.

f. Keadaan Fisik

Keadaan fisik sangat penting untuk dapat menduduki suatu jabatan. Tidak mungkin seseorang dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik jika sering sakit. Bahkan perusahaan akan dibebani pengeluaran untuk biaya perawatan yang cukup besar.

g. Tampang

Tampang adalah keseluruhan penampilan dan kerapian diri seseorang yang tampak diluar. Tampang hanyalah merupakan kualifikasi tambahan. Artinya, untuk jabatan tertentu tampang akan turut membantu keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

h. Bakat

Bakat (*Mental Aptitude*) perlu mendapat perhatian karena orang yang berbakat lebih cepat berkembang dan mudah menangkap pengarahan yang diberikan. Biasanya orang yang berbakat lebih kreatif mengembangkannya.

i. **Tempramen**

Tempramen adalah pembawaan seseorang yang sulit dipengaruhi oleh lingkungan dan melekat pada dirinya. Penilaian tempramen calon karyawan agak sulit. Untuk penilaian biasanya diserahkan kepada psikolog.

j. **Karakter**

Karakter atau kepribadian berbeda dengan tempramen walaupun ada hubungan yang erat antara keduanya. Karakter merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan, sedangkan tempramen tidak dapat diubah oleh lingkungan dan pendidikan.

(Manulang, 2004, 101)

2.3.5. Cara-Cara Seleksi

Cara seleksi yang dilaksanakan oleh organisasi perusahaan maupun organisasi sosial dalam penerimaan karyawan baru sampai saat ini dikenal atas dua cara, yaitu :

a. **Non ilmiah atau Tradisional**

Seleksi dengan cara non ilmiah (*Observation Method*) adalah seleksi yang dilaksanakan tidak didasarkan kepada kriteria atau standar atau spesifikasi kebutuhan nyata pekerjaan atau jabatan, tetapi hanya didasarkan perkiraan pengalaman saja.

Unsur-unsur yang diseleksi biasanya adalah :

1. Surat lamaran bermaterai atau tidak.
2. Ijazah sekolah dan daftar nilainya.
3. Surat keterangan pekerjaan dan pengalaman.
4. Referensi atau rekomendasi dari pihak yang dapat dipercaya.
5. Wawancara langsung dengan pelamar yang bersangkutan.
6. Penampilan dan keadaan fisik (cantik/gantengnya) pelamar.
7. Keturunan dari pelamar yang bersangkutan.
8. Tulisan pelamar.

Seleksi non ilmiah ini kurang dapat dipertanggungjawabkan karena sering memperoleh karyawan baru yang tidak akap dalam mengerjakan pekerjaannya, bahkan menimbulkan kesulitan-kesulitan bagi perusahaan yang bersangkutan. Karenatulisan yang baik, tampang yang cakap, bicara yang lancar belum tentu trampil dan berkualitas, tetapi sebaliknya, tapang, tulisan dan bicara yang kurang baik biasanya

mempunyai keterampilan, gairah, kreativitas dan loyalitas yang baik terhadap pekerjaannya.

b. Metode Ilmiah

Seleksi dengan metode ilmiah adalah seleksi yang didasarkan kepada *job specification* (Ilmu Pengetahuan) dan kebutuhan nyata jabatan yang akan diisi, serta berpedoman kepada kriteria dan standar-standar tertentu.

Seleksi metode ilmiah ini merupakan pengembangan dari seleksi non ilmiah dengan mengaakan analisis cermat tentang unsur-unsur yang akan diseleksi supaya diperoleh karyawan yang kompeten dan penempatannya yang tepat.

Seleksi ilmiah hendaknya dilaksanakan dengan cara :

1. Metode kerja yang jelas dan sistematis.
2. Berorientasi kepada presentasi kerja.
3. Berorientasi kepada kebutuhan riil karyawan.
4. Berdasarkan job analisis dan ilmu sosial lainnya.
5. Berpedoman kepada Undang-Undang perburuhan.

Dengan seleksi ilmiah ini diharapkan akan diperoleh karyawan yang qualified dengan penempatannya yang tepat, sehingga pembinaan dan pengembangan relatif mudah.

(Hasibuan, 2001, 52)

2.3.6. Tahapan Proses Seleksi

Sebelum tahapan seleksi itu dilakukan perusahaan atau suatu organisasi harus menentukan terlebih dahulu spesifikasi pekerjaan (*job speification*), hal ini dilakukan agar perusahaan mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan perusahaan. Spesifikasi pekerjaan menunjukkan persyaratan orang yang akan direkrut dan menjadi dasar untuk melaksanakan seleksi.

Spesifikasi pekerjaan adalah persyaratan kualitas minimum orang yang bisa diterima agar dapat menjalankan satu jabatan dengan baik dan kompeten. Spesifikasi pekerjaan memberikan uraian informasi mengenai hal-hal berikut : "*Tingkat pendidikan, Jenis kelamin pekerja, Keadaan fisik*

pekerja, Pengetahuan dan kecakapan pekerja, Batas umur pekerja, Nikah atau belum, Minat pekerja, Emosi dan temperamen pekerja, Pengalaman pekerja". (Hasibuan, 201, 34)

Pada PT. Busana Prima Global, faktor-faktor yang dinilai dalam seleksi calon karyawan adalah sebagai berikut : *"Fisik dan pribadi, Pencapaian, Kecerdasan pada umumnya, Keterampilan khusus, Perhatian, Kecenderungan, Keadaan"*.

Sebelum calon tenaga kerja diseleksi, sebaiknya calon tenaga kerja diberikan formulir isian (Lembar Daftar Pelamar) yang memuat pertanyaan untuk diisi, pertanyaan yang diberikan kepada calon tenaga kerja harus jelas dan disusun sedemikian rupa sehingga mudah dijawab calon tenaga kerja. Tujuan pengisian formulir tersebut adaah untuk merekam hal-hal berikut :

1. Memberikan gambaran umum tentang pribadi pelamar ;
2. Mendapatkan kesan watak dan karakter kepribadian pelamar ;
3. Memperoleh kepastian apakah calon tenaga kerja memenuhi criteria yang diminta dan mempunyai kecakapan ;
4. Untuk menentukan calon tenaga kerja mana yang harus dicalonkan dan dipanggil untuk mengikuti seleksi tahap berikutnya.

(B.Siswanto Sastrohadiwiry, 2002, 151)

Meskipun ada sebagian perusahaan yang melaksanakan seleksi tenaga kerja masih bersifat sembarangan, sebagian besar keputusan yang diambil untuk menjamin keberhasilan tujuan yang diharapkan perlu menggunakan tahapan tertentu. Tahapan yang harus ditempuh dalam melakukan seleksi tenaga kerja meliputi :

1. Seleksi Persyaratan Administrasi

Tahap pertama yang harus ditempuh bagian seleksi tenaga kerja adalah mengadakan pemeriksaan persyaratan administratif yang harus dipenuhi para pelamar untuk mengetahui lengkap tidaknya persyaratan tersebut. Seleksi administratif meliputi pengisian formulir yang disediakan perusahaan, persyaratan financial jika dipandang perlu.

Formulir tersebut biasanya memuat keterangan dan data pribadi mengenai hal-hal sebagai berikut :

- a. Mengenai pribadi, misalnya nama lengkap dan tempat tinggal ;
- b. Keterangan perorangan: umur, status perkawinan, tanggungan, jumlah saudara, tempat, dan alamat orang tua ;
- c. Keterangan fisik: tinggi badan, kesehatan, dan ciri khusus lainnya;
- d. Pendidikan: sekolah dasar, sekolah lanjutan tingkat pertama, sekolah lanjutan tingkat atas, diploma, sarjana, pascasarjana, dan sebagainya;
- e. Pengalaman kerja: dimana pernah bekerja, berapa lama, bagian apa, mengapa berhenti, dan sebagainya;
- f. Keterangan lain: hobi, prestasi lain, dan sebagainya.

Persyaratan sebagai lampiran biasanya bergantung pada permintaan perusahaan bersangkutan yang harus dipenuhi oleh para pelamar. Biasanya syarat yang harus dipenuhi para pelamar yang merupakan lampiran surat lamaran, antara lain:

- a. Fotocopi ijazah serta sertifikat pelatihan atau kursus yang telah dimiliki;
- b. Daftar riwayat hidup;
- c. Surat berkelakuan baik dari kepolisian
- d. Surat keterangan kesehatan dari dokter
- e. Kartu tanda bukti pencatatan diri dari pada departemen atau dinas tenaga kerja setempat;
- f. Pas foto sesuai permintaan;
- g. Fotocopi kartu tanda penduduk;
- h. Surat keterangan pengalaman kerja;

2. Seleksi Pengetahuan Umum

Pelaksanaan seleksi pengetahuan umum dapat berupa soal-soal objektif, dalam lembaran seleksi telah tersedia jawaban-jawaban, calon tenaga kerja tinggal memilih jawaban yang yang dianggap tepat. Selain itu, dapat pula berupa soal-soal yang bersifat essay yang memerlukan jawaban bebas dari calon tenaga kerja berupa uraian singkat tetapi jelas.

3. Seleksi psikologi

Seleksi diadakan dengan maksud untuk mengetahui keadaan diri serta késanggupan calon tenaga kerja terhadap kemungkinannya dalam memangkuk

pekerjaan yang akan diberikan kepadanya. Tes psikologi di golongan menjadi 5 macam, yaitu :

a) Tes hasil kerja (*Achievement Test*)

Tujuan test ini adalah untuk mengetahui tingkat kemampuan bekerja yang dimiliki para pelamar, serta prediksi terhadap kecakapan mengerjakan suatu jenis pekerjaan serta di berikan induksi, orientasi, pendidikan, dan latihan.

b) Test bakat atau pembawaan (*aptitude test*)

Tujuan adalah untuk memprediksi kecakapan belajar para pelamar di kemudian hari, bukan kecakapan untuk mengerjakan tugas pekerjaan yang sekarang.

c) Test kecerdasan (*intelligence test*)

Kualitas kecerdasan seseorang sering dinyatakan dengan intelligence quotient (IQ). Test kecerdasan adalah test untuk mengukur kemampuan berfikir.

d) Test Minat (*Interest Test*)

Tes minat adalah test untuk mengetahui luasnya minat para pelamar.

e) Test Kepribadian (*Personality Test*)

Tes kepribadian ini adalah suatu test mengukur atau menilai sifat kepribadian yang dimiliki para pelamar.

4. Seleksi wawancara

Seleksi wawancara sebagai salah satu proses seleksi tenaga kerja adalah suatu pertemuan pribadi antara calon tenaga dengan bagian seleksi tenaga kerja. Wawancara pada hakikatnya adalah Tanya jawab yang dilkukan dengan hubungan tatap muka (*face to face relation*) melalui komunikasi secara lisan.

5. Referensi

Sebagai proses terakhir dalam seleksi tenaga kerja adalah meminta referensi dari tenaga kerja, untuk mendapatkan keterangan mengenai pelamar, baik tentang pribadi, pengalamannya, kecakapannya, keterampilannya, hal-hal khusus yang dimilikinya dan sebagainya. Referensi dapat pula diperoleh dari badan usaha atau perusahaan tempat calon tenaga kerja sebelumnya sudah bekerja. Setelah prosedur seleksi tenaga kerja tersebut dilakukan, manajemen tenaga kerja, khususnya bagian seleksi tenaga kerja dapat mengumumkan hasil seleksi mengenai tenaga kerja yang telah lulus seleksi.

(B. Siswanto Sastrohadiwiryo, 2002, 155)

2.4. Karyawan Yang Berkualitas

2.4.1. Pengertian Karyawan

Salah satu sumber daya yang paling penting bagi suatu perusahaan ialah manusia yang berkedudukan sebagai manajer dan pegawai atau karyawan.

Pengertian karyawan menurut B. Siswanto Sastrohadiwiryo (2002, 27) didefinisikan sebagai berikut :

Karyawan adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan, baik swasta maupaun pemerintah, dan diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik yang bersifat harian, mingguan, maupun bulanan yang biasanya imbalan tersebut diberikan secara mingguan.

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2001, 46), pengertian karyawan adalah :

Karyawan adalah kekayaan atau asset utama dari setiap perusahaan. Peran karyawan sangat menentukan berhasil tidaknya perusahaan mencapai sasarannya. Perusahaan harus selalu berusaha untuk memperoleh dan menempatkan karyawan yang qualified pada setiap jabatan dan pekerjaan supaya pelaksanaan pekerjaan lebih berdaya guna serta berhasil guna.

2.4.2. Pengertian Karyawan yang Berkualitas

Tenaga kerja atau karyawan adalah salah satu unsur dari perusahaan dan memiliki peran yang sangat penting dalam operasional perusahaan. Oleh karena itu, unsur tenaga kerja tidak bisa dipisahkan dari perusahaan. (B. Siswanto Sastrohadiwiryo, 2002, 33)

Menurut Buchari Zainun definisi karyawan yang berkualitas dalam arti yang sebenarnya adalah :

Kerja yang kerjanya akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki dari pekerjaan tersebut. Bermutu bukan hanya pandai tetapi memenuhi semua syarat kualitatif yang dituntut pekerjaan itu sehingga pekerjaan itu benar-benar dapat diselesaikan menurut yang dikehendaki. (Buchari Zainun, 2001, 51)

Dari pengertian diatas maka penulis menyimpulkan bahwa karyawan yang berkualitas adalah merupakan salah satu unsur terpenting dalam suatu perusahaan, karena peran karyawan sangat menentukan berhasil tidaknya perusahaan mencapai sasarannya.

Dan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas perlu diadakannya proses seleksi, dan dengan adanya seleksi karyawan yang berkualitas dan baik maka secara periodik dilakukan dengan penilaian prestasi kerja.

“Penilaian prestasi karyawan adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya”. (Hasibuan, 2001, 86)

Sedangkan menurut Andrew F. Sikula pengertian penilaian prestasi adalah sebagai berikut : “Penilaian prestasi kerja adalah suatu proses mengestimasi atau menetapkan nilai, penampilan, kualitas, atau status dari beberapa objek, orang atau benda”. (Hasibuan, 2001, 86)

Unsur-unsur yang dinilai dalam penilaian prestasi adalah :

1. Kesetiaan

Penilaian mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab.

2. Prestasi Kerja

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

3. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

4. Kedisiplinan

Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

5. Kreativitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

6. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh mempunyai kepribadian yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

7. Kerja sama

Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaannya semakin baik.

8. Kepribadian

Penilai menilai karyawan dari sikap dan perilaku, kesopanan, periang, disukai, member kesan yang menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

9. Kecakapan

Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.

10. Tanggung jawab

Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan keijaksanaannya, pekerjaannya, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta prilaku kerjanya.

(Hasiban, 2001, 94)

Pada PT. Busana Prima Global Karyawan yang berkualitas dapat dinilai dari factor-faktor berikut : *"Keterampilan, Kepatuhan, Pelaksanaan, Kelakuan sehari-hari, Presentasi kerja, Kejujuran, Kedisiplinan"*.

Setelah mengetahui unsur-unsur yang akan dinilai, juga harus mengetahui skala nilai dan metode penilaian yang akan dipergunakan, serta prilaku kerjanya.

Skala nilai adalah bobot nilai yang diberikan kepada unsur yang dinilai. Bobot-bobot yang dinyatakan dengan huruf (a,b,c,d,e) atau dengan angka dari 1 s/d 100.

Penilai membuat daftar unsur-unsur yang akan dinilai dari setiap karyawan berbentuk tabulasi dan memberikan bobot nilai untuk setiap unsure itu. Bobot dari setiap unsur-unsur yang dinilai dijumlahkan, kemudian dihitung nilai bobot rata-ratanya. Nilai bobot rata-rata inilah yang menjadi indeks prestasi karyawan bersangkutan. Indeks prestasi ini dinyatakan dengan angka atau huruf dan disebut sangat baik, baik, cukup baik, sedang, atau kurang. Indeks prestasi (IP) dijadikan dasar kebijaksanaan selanjtnya bagi karyawan seperti promosi, demosi, atau diberhentikan.

Unsur prestasi karyawan yang akan dinilai oleh setiap organisasi atau perusahaan tidak selalu sama, tetapi pada dasarnya unsure-unsur yang dinilai itu mencakup seperti hal-hal di atas.

Selama proses seleksi hingga proses penilaian prestasi dilakukan dengan tepat dan baik serta objektif, maka dapat diharapkan karyawan yang diterima oleh perusahaan merupakan tenaga kerja yang berkualitas. Dalam penempatan prosedur seleksi dan penilai prestasi kerja, serta pemilihan sumber tenaga kerja harus dilakukan dengan benar dan objektif, sehingga tenaga kerja yang diterima sebagai karyawan disuatu perusahaan merupakan tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan demikian perusahaan akan lebih mudah menempatkan karyawan-karyawan sesuai dengan keahlian dan kemampuannya.

2.5. Peranan Seleksi Karyawan Dalam Rangka Mendapatkan Karyawan yang Berkualitas

Seperti yang kita ketahui, manusia merupakan sumber daya penggerak disegala bidang kegiatan usaha, demikian pula peranan manusia. Dalam hal ini pegawai didalam segala kegiatan yang dilakukan disuatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Selama proses seleksi hingga proses penilaian prestasi dilakukan dengan tepat dan baik serta objektif, maka dapat diharapkan karyawan yang diterima oleh perusahaan merupakan tenaga erja yang berkualitas. Dalam penempatan prosedur dan metode seleksi, serta pemilihan sumber tenaga kerja sampai proses penilai prestasi kerja. Pemilihan tenaga kerja harus dengan benar dan objektif, sehingga tenaga kerja yang diterima sebagai karyawan disuatu perusahaan merupakan

tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan demikian perusahaan akan lebih mudah menempatkan karyawan-karyawan sesuai dengan keahlian dan kemampuannya.

Untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas, perusahaan harus melakukan fungsi manajemen personalia dengan baik, yaitu dengan melaksanakan seleksi terhadap calon karyawan. Seleksi berguna untuk menyaring karyawan yang sesuai dengan kriteria-kriteria atau standar kepersonaliaian seperti spesifikasi pekerjaan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peran seleksi pegawai yang dilakukan disuatu perusahaan sangat menentukan berkualitas atau tidaknya tenaga kerja yang dibutuhkan, sehingga akan menghasilkan tenaga kerja yang terampil.

Maka pelaksana seleksi harus dipandang sebagai suatu proses bukan suatu aktivitas tunggal, dapat dikatakan bahwa keberhasilan pelamar dalam mengikuti tahap-tahap dalam seleksi akan tercermin dengan berhasil dan suksesnya calon karyawan tersebut dalam menjalankan tugas yang akan dijabatnya nanti.

Adapun untuk menganalisis peranan seleksi karyawan dalam rangka mendapatkan karyawan yang berkualitas penulis menggunakan metode analisis sebagai berikut :

Untuk menganalisis peranan seleksi karyawan dalam rangka mendapatkan karyawan yang berkualitas digunakan analisis koefisien korelasi peringkat spearman (r_s) adalah ukuran erat tindaknya kaitan antara dua variabel yang ordinal artinya r_s merupakan ukuran atas kadar atau derajat hubungan antara data yang telah disusun menurut peringkat (rank data), koefisien korelasi (r) dihitung dengan menggunakan nilai aktual x dan y bukan nilai aktual. (J. Supranto, 2001, 112)

1. Analisis Korelasi Rank Spearman

Persamaan Regresi Linier adalah:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum di^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan:

R_s = Korelasi Rank Speraman

D_i = Selisih dari Pasangan Rank

N = Banyaknya Sampel

Hubungan serta taksiran dari korelasi yang di tulis oleh Sugiono adalah sebagai berikut :

Tabel 1
Hubungan Taksiran dan Korelasi

Korelasi	Keterangan
- 0.199	Sangat rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat kuat

(Sugiono, 2003, 216)

2. Analisis Koefisien Penentuan

Untuk menentukan seberapa besar peranan seleksi karyawan dalam rangka mendapatkan karyawan yang berkualitas digunakan rumus:

$$Kp = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

Kp = Koefisien Penentu

r = Koefisien Korelasi

(J. Supranto, 2001, 153)

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis ini agar dapat diketahui apakah variabel X dan variabel Y terdapat hubungan yang berarti atau tidak :

1. Hipotesis nihil dan hipotesis alternative (Hipotesis Statistik) :

Ho : $p = 0$ (Seleksi karyawan tidak memiliki peranan dalam rangka mendapatkan karyawan yang berkualitas)

Ha : $p > 0$ (Seleksi karyawan memiliki peranan nyata dalam rangka mendapatkan karyawan yang berkualitas)

2. Penentuan level significance : 0,90,0,95, atau 0,99

3. Perhitungan nilai r, dihitung berdasarkan rumus berikut :

$$t_h = r_s \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

Keterangan :

Th = t hitung

r = Korelasi

n = Jumlah sample

(Sudjana, 1996, 153)

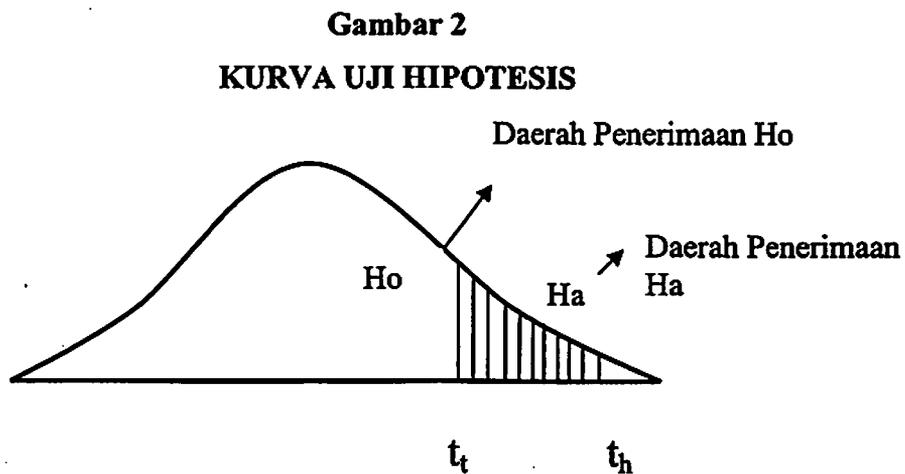
4. Kriteria pengujian

H_0 ditolak apabila : $t_{hitung} < t_{tabel}$

H_a diterima apabila : $t_{hitung} > t_{tabel}$

5. Mencari t table

Untuk mencari t table digunakan $\alpha = 0,05$ dan $df = n - k$



(J. Supranto, 2001, 347)

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Objek penelitian yang penulis ambil meliputi 2 (dua) variabel yaitu : Seleksi sebagai variabel independen (variabel X) sedangkan karyawan yang berkualitas sebagai variabel dependen (variabel Y). Sebagai tempat penelitian PT. Busana Prima Global beralamatkan di jl. Mercedes benz No 223 A Cicadas Gunung Putri Bogor. Perusahaan tersebut bergerak di bidang garment atau pakaian jadi dengan merk Adidas dan Russel dan di bidang eksport dan import.

3.2. Metode Penelitian

3.2.1. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah kerangka untuk mengadakan penelitian. Didalamnya menyangkut penjelasan secara terperinci mengenai tipe desain yang memuat prosedur yang sangat dibutuhkan dalam upaya memperoleh informasi. Desain penlitin meliputi:

1. Jenis, metode dan tehnik penelitian

Jenis penelitian yang penulis pilih adalah deskripti (eksploratif) yaitu suatu penelitian yang dimaksud untuk menjelaskan fenomena atau permasalahan yang ada, yang diperoleh peneliti dari subjek yang ditelii untuk memahami jenis atau karakteristik fenomena atau masalah yang diteliti karena relative belum banyak literature, hasil penelitian yang membahas masalah tersebut atau masalah jenis.

3.2.3. Metode Penarikan Sampel

Dalam penelitian ini penulis menggunakan random sampling sebagai penarikan sampel. Random sampling merupakan salah satu metode penarikan sampel probabilitas pada populasi yang heterogen dilakukan dengan secara acak sederhana dan setiap responden memiliki kemungkinan yang sama untuk terpilih sebagai responden. Sampel yang diambil dilakukan dengan menerapkan metode Slovin.

Rumus pengambilan sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

$$n = \frac{100}{1 + 100 (0,05)^2} = 50$$

Keterangan :

N = Jumlah Populasi

e = error

n = Jumlah Sample

3.2.4. Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data yang dilakukan berdasarkan data-data yang diperoleh secara teori maupun praktek yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti dengan cara:

a. Pengamatan (Obserpasi)

Merupakan pengumpulan data dengan mengamati dan melihat langsung kegiatan PT. Busana Prima Global untuk mendapatkan data yang sebenarnya terjadi dilapangan.

b. Wawancara (Interview)

Merupakan untuk memperoleh data dan informasi melalui komunikasi langsung dengan pihak perusahaan tersebut.

c. Daftar Pertanyaan (Kuesioner)

Merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahui.

3.2.5. Metode Analisis

Metode yang digunakan penulis dalam menganalisis data adalah :

3.2.5.1. Analisis Korelasi Rank Spearman

Persamaan Regresi Linier adalah:

$$r_s = 1 - \frac{6\sum di^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan:

Rs = Korelasi Rank Speraman

Di = Selisih dari Pasangan Rank

N = Banyaknya Sampel

Hubungan serta taksiran dari korelasi yang di tulis oleh Sugiono adalah sebagai berikut :

Tabel 3
Hubungan Taksiran dan Korelasi

Korelasi	Keterangan
0.199	Sangat rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat kuat

3.2.5.2. Analisis Koefisien Penentuan

Untuk menentukan seberapa besar peranan seleksi karyawan dalam rangka mendapatkan karyawan yang berkualitas digunakan rumus:

$$Kp = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

Kp = Koefisien Penentu

r = Koefisien Korelasi

3.2.5.3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis ini agar dapat diketahui apakah variabel X dan variabel Y terdapat hubungan yang berarti atau tidak :

1. Hipotesis nihil dan hipotesis alternative (Hipotesis Statistik)

:

$H_0 : p = 0$ (Seleksi karyawan tidak memiliki peranan dalam rangka mendapatkan karyawan yang berkualitas)

$H_a : p > 0$ (Seleksi karyawan memiliki peranan nyata dalam rangka mendapatkan karyawan yang berkualitas)

2. Penentuan level significance : 0,90,0,95, atau 0,99
3. Perhitungan nilai t , dihitung berdasarkan rumus berikut :

$$t_h = r_s \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

Keterangan :

T_h = t hitung

r = Korelasi

n = Jumlah sample

4. Kriteria pengujian

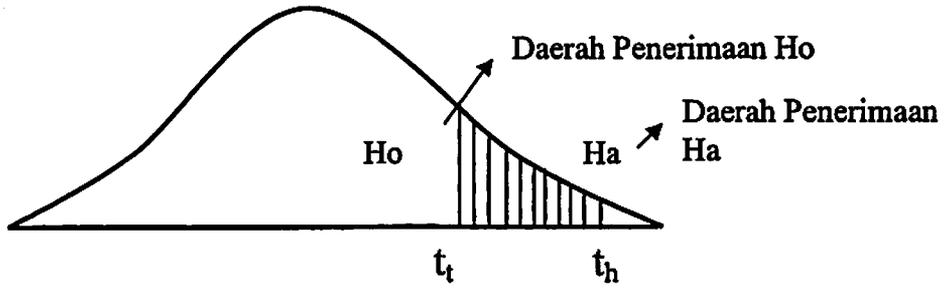
H_0 ditolak apabila : $t_{hitung} < t_{tabel}$

H_a diterima apabila : $t_{hitung} > t_{tabel}$

5. Mencari t table

Untuk mencari t table digunakan $\alpha = 0,05$ dan $df = n - k$

Gambar 3
KURVA UJI HIPOTESIS



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Sejarah Dan Perkembangan Perusahaan

PT. Busana Prima Global didirikan pada bulan 12 Maret 1997 yang berlokasi di Jl. Mercedes Benz No. 223A, Cicadas Gunung Putri Bogor 16964, diatas tanah seluas 17000 M.

Di bawah pimpinan J.H. Park sebagai president direktur PT. Busana Prima Global, tahun 2003 perusahaan tersebut memperoleh sertifikat ISO 9001-2000. Perusahaan ini mempekerjakan lebih dari 4000 tenaga kerja, yang bekerja dalam pabrik dengan fasilitas tercanggih. ISO 9001-2000 adalah suatu standar persyaratan system manajemen mutu yang diterbitkan oleh badan dunia ISO. Sedangkan sertifikat ISO (SNI 19-2000) adalah tanda bukti pengakuan dari lembaga sertifikat bahwa suatu badan usaha telah menerapkan SMM secara konsisten dan berkesinambungan sesuai standar internasional. SMM (Sistem Manajemen Mutu) adalah system manajemen untuk menggunakan dan mengutamakan dalam hal mutu.

PT. Busana Prima Global merupakan salah satu perusahaan terbesar yang ada di daerah Bogor, perusahaan tersebut bergerak dibidang garmen atau pakaian jadi. Perusahaan ini menghasilkan produk tekstil dalam jangkauan luas, dari kebutuhan olahraga, pakaian santai, hingga

perlengkapan “outdoor”. PT. Busana Prima Global ini telah mengekspor produknya ke negara Uni Eropa sampai A.S.

PT. Busana Prima Global memulai produksinya tahun 1997 dan sejak itu perusahaan tersebut telah tumbuh secara pasti setiap tahunnya dan eksport tahunan pada tahun 2005 mencapai 42 juta dollar AS, dengan jumlah garmen yang diproduksi 6,5 juta produk sebelum tahun 2004.

Produksi komersial perusahaan ini sejak maret 1997 dengan jenis dan kapasitas produksi terpasan untuk : *Jaket, Kaos, Celana panjang dan pendek.*

Selain itu perkembangan usaha PT. Busana Prima Global dapat dilihat dari beberapa segi, yaitu :

a. Karyawan

PT. Busana Prima Global memiliki karyawan sebanyak 4050 Orang pada tahun 2008. Karyawan perusahaan tersebut terbesar di perusahaan sesuai dengan bidangnya masing-masing karyawan, sehingga memudahkan dalam hal pelimpahan tugas dan wewenang masing-masing karyawan. Dan posisi karyawan berdasarkan pendidikan tertera pada table berikut :

Tabel 4

Komposisi Karyawan Berdasarkan Pendidikan

PT. Busana Pima Global

No	Dept	Education							Total
		SD	SMP	SMA	Diploma	S1	S2	S3	
1	Personalia					6			6

2	QA, QC, Finishing, Packing			170		3			173
3	Produksi 1 Sewing GA	40	800	1000					1840
4	Produksi 2 Sewing GA	15	25	1800					1840
5	WH Assesoris			30		1			31
6	Gudang Bahan			10		1			11
7	Mekanik			25					25
8	Pola & Sample			40					40
9	Cuting			75		1			76
10	MD			5		3			8
Total		55	825	3155		15			4050

b. Fasilitas-Fasilitas Perusahaan

Fasilitas-fasilitas yang di berikan oleh PT. Busana Prima Global untuk para pekerjanya adalah sebagai berikut : "*Jamsostek, JPK (jaminan pemeliharaan kesehatan), Tugangan Jabatan, Gaji, Pakaian Seragam dan Kartu Pengenal, Jemputan, Sarana Ibadah*".

c. Produksi

Produksi yang dihasilkan oleh PT. Busana prima Global adalah :

"Produksi jaket, Produksi Kaos, Produksi Celana Pendek dan Panjang".

4.1.2. Struktur Organisasi, Tugas-tugas dan Wewenang

Struktur organisasi perusahaan tidak dapat di pisahkan dengan manajemen, karena manajemen merupakan proses kegiatan dalam rangka mencapai tujuan kerjasama manusia dimana organisasi merupakan alat terhimpunnya kerjasama tersebut. Setiap perusahaan baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil mutlak adanya struktur-struktur organisasi, karena berfungsi untuk mengatur masalah pembagian kerja, wewenang, dan tanggung jawab yang jelas dari masing-masing anggotanya.

Dengan adanya organisasi yang efektif dan efisien maka perusahaan itu dikatakan sukses dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, diperlukan tugas yang jelas dan obyektif bagi setiap orang serta diintegrasikan sedemikian rupa, maka untuk itu pula diharapkan adanya kerjasama antar bagian di dalam organisasi.

Kegunaan dari struktur organisasi adalah untuk memberikan tugas, wewenang dan tanggung jawab setiap pekerjaan dengan jelas, sehingga dapat terjadi kerja sama setiap unsur dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Adanya penjelasan tugas dan tanggung jawab dimaksudkan untuk menghindari terjadinya konflik mengenai wewenang dan tanggung jawab.

Adapun bentuk organisasi yang ada pada PT. Busana Prima Global berdasarkan struktur organisasinya adalah organisasi dan staf. Struktur organisasi PT. Busana Prima Global ditunjukkan pada gambar bagian kerja masing-masing jabatan pada PT. Busana Prima Global menurut struktur organisasinya adalah sebagai berikut : *"Komisaris, Presiden Director, Direksi, Factori Manager"*.

Dalam struktur organisasi PT, Busana Prima Gobal, semua aktivitas perusahaan dikelompokkan menurut bagian-bagian dari pekerjanya, maksudnya untuk pembagian dari pekerjaannya menurut spesifikasi dari masing-masing bagian tersebut. Adapun beberapa tingkatan mempunyai tanggung jawab berbeda terdiri dari :

1. Komunitas

- a. Komisaris mempunyai tugas dan wewenang dan mengawasi Presiden Direktur dalam menjalankan dan mengendalikan perusahaan.
- b. Memberhentikan apabila dalam menjalankan tugasnya menyimpang.
- c. Mendelegasikan wewenang kepada Presiden Direktur untuk menjalankan tugasnya. Kedudukan dari Dewan Komisaris adalah sebagai wakil dan pemegang saham.

2. Presiden Director

Presiden direktur dipilih oleh dewan komisaris yang bertindak sebagai wakil pemegang saham dan bertugas sebagai pemimpin dan mengatur seluruh kegiatan perusahaan dalam hal penentuan kebijaksanaan perusahaan. Kegiatan Presiden Drektur adalah sebagai berikut :

- a. Menentukan kebijaksanaan umum perusahaan untuk mencapai tujuan pokok perusahaan.
- b. Menerima dan menjabarkan semua program jangka pendek maupun jangka panjang yang telah ditetapkan oleh Dewan Komisaris.
- c. Merumuskan strategi perusahaan sesuai dengan ketetapan Dewan Komisaris.

3. Direksi

Berada dibawah Presiden Direktur yang bertugas melaksanakan kebijakan serta rencana perusahaan yang telah diumumkan oleh Presiden Direktur. Berdasarkan struktur organisasi perusahaan PT. Busana Prima Global mempunyai dua bagian direksi yang memiliki tugas masing-masing, tugas-tugas itu diantaranya adalah :

a. Direksi Keuangan

Direksi Keuangan ini mempunyai tugas sebagai pemegang keuangan perusahaan dan tanggung jawab terhadap keuangan perusahaan baik dalam pengeluaran pembelanjaan atau dari keuntungan perusahaan.

b. Direksi Perkembangan Usaha

Direksi perkembangan usaha ini mempunyai tugas untuk mengembangkan perusahaan agar perusahaan tersebut mengalami kemajuan dalam usahanya.

c. Factory Manager

Factory manager mempunyai tugas membina dan melaksanakan pengelolaan semua kegiatan produksi diperusahaan PT. Busana Prima Global serta bertanggung jawab atas semua produksi-produksi barang agar berjalan dengan lancar dan menghasilkan laba yang maksimal. Factory Manager ini membawahi :

1. Personalia

Bertugas memberikan pendidikan dan pembinaan terhadap karyawan secara penuh dan pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) baik secara kualitas maupun secara kuantitas dengan kebijaksanaan yang ditetapkan perusahaan.

2. QA, QC, Finishing, Packing

Bertanggung jawab atas kualitas produksi atau export perusahaan.

3. Sewing GA

Bertugas pada bagian jahit dalam perusahaan PT. Busana Prima Global.

4. WH. Assesories

Bertanggung jawab dibagian assesories, seperti benang dan assesories import dan lokal.

5. Mekanik

Bertugas menangani mesin jahit atau listrik dan mesin lainnya jika ada kerusakan.

6. Pola dan Sampel

Bertugas membuat sampel atau disainer pola atau contoh style produksi yang akan diproduksi sebagai acuan untuk menawarkan produk ke buyer.

7. Cuting

Bertugas memotong bahan produksi yang akan dikerjakan di sewing.

8. MD

Bertugas untuk pemesanan semua barang yang akan diproduksi.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pelaksanaan Seleksi Colan Karyawan Pada PT. Busana Prima Global

Karyawan merupakan factor penting untuk kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu, PT. Busana Prima Global melaksanakan proses seleksi untuk memilih karyawan tersebut benar-benar mampu dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Proses seleksi di mulai apabila terdapat lowongan kerja dalam perusahaan sebagai akibat perubahan kepegawaian, yaitu pemindahan, promosi dan pemberentian. Lowongan dapat diisi oleh karyawan melalui pemindahan atau promosi maupun oleh pelamar baru.

Untuk dapat di terima menjadi karyawan PT. Busana Prima Global para pelamar harus melalui tahap-tahap prosedur yang berlaku yaitu sebagai berikut :

Dalam proses penerimaan karyawan perusahaan dapat menerima atau mengangkat serta menempatkan karyawan berdasarkan kualifikasi dan kebutuhan pekerjaan yang ada sesuai dengan budget atau anggaran perusahaan yang telah disepakati oleh manajemen.

1. Kebutuhan penerimaan atau penambahan karyawan diambil atas permohonan dari chief departemen masing-masing mengisi form “ formulir Permohonan Tenaga Kerja ” dan disetujui oleh Manajemen Departemen Terkait, yang kemudian di serahkan kepada Manajer HRD atau Personalia.
2. Dari masukan atau permohonan tersebut departemen HRD atau personalia akan mencatat dan mendata ulang, untuk diajukan pada rapat manajemen mengenai kebutuhan karyawan. Setelah disetujui maka Departemen HRD atau personalia akan mengeluarkan surat atau pengumuman atau iklan mengenai penerimaan karyawan baru.

Penerimaan Karyawan Baru.

1. Berdasarkan permohonan atau usulan tela disetujui oleh rapat manajemen maka departemen HRD atau personalia akan membuat pengumuman (media cetak atau papan pengumuman atau media lainnya)
2. Pada saat penerimaan surat lamaran staff HRD atau personalia memeriksa setiap surat lamaran kerja apakah memenuhi persyaratan sesuai criteria pada folmlir permohonan Tenaga Kerja atau minimal sebagai berikut :
 1. Umur sekurang-kurangnya 18 tahun
 2. Pendidikan umum atau kejuruan sesuai dengan kebutuhan
 3. Dan persyaratan lainnya yang akan ditentukan pada saat penerimaan.
3. Setelah surat lamaran terkumpul dan disortir, Departemen HRD atau personalia akan memanggil calon karyawan untuk dilakukan test penerimaan karyawan, pemanggilan calon karyawan bias memakai surat panggilan atau panggilan dengan telepon atau media lainnya.
4. Test penerimaan karyawan bias berupa test tertulis atau langsung test departemen yang terkait dengan pekerjaannya.
5. Seluruh peserta calon karyawan akan mengisi form "Formulir Lamaran Pekerjaan" secara lengkap, calon karyawan melakukan test langsung dengan departemen yang terkait dengan pekerjaannya. (jika ada).
6. Calon karyawan yang memenuhi criteria dan telah lulus test departemen (jika ada),selanjutnya akan dilanjutkan dengan test wawancara. Test wawancara dilakukan oleh tim penilai yaitu : Manajer HRD yang didampingi oleh manajer ata Chief atau Direktur atau yang mewakilinya. Hasil test wawancara dicatat dalam form "Hasil Wawancara atau Interview".
7. Setelah nilai diperoleh dan tim penilai sepakat untuk menerima calon karyawan yang memenuhi kriteria untuk diakui sebagai bagian dari perusahaan yaitu karyawan.
8. Untuk karyawan kontrak "Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu" akan disiapkan oleh HRD atau personalia setelah calon karyawan diterima atas kesepakatan tim penilai, dan akan ditandatangani oleh calon karyawan perusahaan dengan hak dan kewajibannya yang telah diatur dalam perjanjian kerja.

Untuk karyawan tetap akan diberlakukan masa percobaan selama 3 bulan dan didata dalam "Daftar Karyawan Percobaan".

1. Karyawan diserahkan kepada Departemen terkait untuk menjalani masa percobaan.
2. Setiap manajer departemen atau yang mewakilinya wajib memberikan pelatihan pendahuluan mengenai lingkungan, mesin, material, alat kerja yang ada di departemen dan mengenai prosedur atau intruksi kerja yang ada di departemennya.
3. selama masa percobaan, karyawan tersebut dinilai kinerjanya oleh manajer Departemen tersebut atau oleh yang mewakilinya. Hasil penilaian tersebut dicatat dalam "Penilaian Karyawan dalam Masa Percobaan".
4. Hasil penilaian tersebut diserahkan kembali kepada departemen HRD atau personalia untuk didokumentasikan setelah disetujui oleh Manajer Departemen.
5. Hasil evaluasi tersebut merupakan acuan apakah karyawan yang bersangkutan dapat diangkat sebagai karyawan tetap atau tidak.
6. Setelah karyawan menyelesaikan masa percobaannya dan dinyatakan lulus maka akan dibuat "Perjanjian Kerja Pengangkatan Karyawan Tetap" yang ditandatangani oleh pihak perusahaan dan karyawan yang bersangkutan.

Kemudian dilanjutkan dengan penilaian seleksi. Hal-hal yang dinilai diantaranya sebagai berikut : *"Pendidikan, Keadaan Fisik, Pengetahuan dan Kecakapan, Batas Umur Minat, Emosi dan Temperamen, Pengalaman"*.

Setiap penilaian atas unsur-unsur tersebut masing-masing mempunyai bobot tersendiri dan dari bobot tersebut dijumlahkan kemudian dapat diketahui nilai rata-ratanya, dari pemberian skor

Terhadap 50 orang calon karyawan pada PT. Bsana Prima Global sebagai responden. Dan hasil yang didapat dari pemberian skor tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5

Hasil Jawaban Setelah Dibobotkan Mengenai Seleksi Karyawan (X)

No Respon den	Jawaban Hasil Responden							Jumla h Score X
	1	2	3	4	5	6	7	
1	5	4	4	4	4	4	4	29
2	4	4	3	4	4	4	5	28
3	4	4	4	3	4	4	4	27
4	4	4	4	3	4	4	4	27
5	4	4	4	3	4	4	3	26
6	4	5	4	4	4	3	3	28
7	4	4	4	4	3	4	4	26
8	4	4	4	4	4	4	4	28
9	3	5	4	4	4	4	4	28
10	4	4	4	4	4	4	4	28
11	4	4	4	4	3	4	5	28
12	4	4	4	4	4	3	4	27
13	4	3	4	4	4	4	4	27
14	5	5	4	4	4	4	4	30
15	5	5	4	4	4	4	4	30
16	4	3	4	4	4	3	4	26
17	4	4	4	4	3	4	4	27
18	5	4	4	5	4	4	4	30
19	4	3	4	4	4	4	4	27
20	4	4	4	4	4	4	4	28
21	4	4	4	5	4	4	4	29
22	4	3	4	4	4	4	4	27
23	4	4	4	4	4	4	4	28
24	4	3	4	4	4	4	4	27
25	4	4	4	4	4	4	4	28
26	4	4	4	4	4	3	3	26
27	4	4	4	4	4	4	4	28
28	4	4	4	4	4	4	4	28
29	4	4	3	4	4	4	4	27
30	4	4	4	4	4	4	4	28
31	4	3	4	4	4	3	3	25
32	4	3	4	4	4	4	4	27
33	4	4	4	3	4	4	4	27
34	4	4	3	3	4	4	4	26
35	4	4	4	3	4	4	4	27

36	3	4	3	3	4	4	4	23
37	4	4	4	4	3	4	4	27
38	4	4	4	4	5	4	4	29
39	4	4	5	4	4	4	4	29
40	3	4	4	4	4	4	4	27
41	4	3	3	4	4	4	4	25
42	4	4	5	3	4	4	4	28
43	4	4	4	4	4	4	4	28
44	4	4	3	4	4	3	4	26
45	4	4	3	4	4	4	4	27
46	4	4	4	4	4	4	3	27
47	4	5	4	4	4	4	4	29
48	4	4	4	4	4	4	4	28
49	4	4	4	4	4	4	4	28
50	4	4	4	4	5	5	4	29
JUMLAH								1397

$$\text{Rata-rata} = \frac{1397}{50} = 27,94$$

$$\text{Rata-rata} = \frac{25}{50} \times 100\% = 50\%$$

Persentase responden yang mempunyai skor diatas rata-rata sebesar 50% jadi dapat disimpulkan pelaksanaan seleksi calon karyawan cukup baik.

Tabel 6
Penerimaan Karyawam Melalui Seleksi
PT. Busana Prima Global

Tahun	Jumlah Total Pelamar (Orang)	Jmlah Pelamar Yang Diterima (Orang)
2001	700	450
2002	1200	200
2003	500	300
2004	600	400
2005	700	500
2006	400	150
2007	350	200

2008	1000	800
2009	570	300
2010	850	750

Sumber PT. Busana Prima Global, 2010

Dari tabel diatas tentang penerimaan karyawan melalui seleksi dapat dianalisa dengan menggunakan "Ratio Seleksi" yaitu, perbandingan antara jumlah pelamar yang diterima dengan jumlah pelamar yang diterima dengan jumlah total pelamar. Secara dapat dihitung sebagai berikut :

$$\text{Tahun 2001, Ratio Seleksi} = \frac{450}{700} = 0,642$$

$$\text{Tahun 2002, Ratio Seleksi} = \frac{200}{1200} = 0,166$$

$$\text{Tahun 2003, Ratio Seleksi} = \frac{300}{500} = 0,6$$

$$\text{Tahun 2004, Ratio Seleksi} = \frac{400}{600} = 0,666$$

$$\text{Tahun 2005, Ratio Seleksi} = \frac{500}{700} = 0,714$$

$$\text{Tahun 2006, Ratio Seleksi} = \frac{150}{400} = 0,375$$

$$\text{Tahun 2007, Ratio Seleksi} = \frac{200}{350} = 0,571$$

$$\text{Tahun 2008, Ratio Seleksi} = \frac{800}{1000} = 0,8$$

$$\text{Tahun 2009, Ratio Seleksi} = \frac{300}{570} = 0,526$$

$$\text{Tahun 2010, Ratio Seleksi} = \frac{750}{850} = 0,882$$

Dari Perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa hanya sedikit pelamar yang tersedia untuk dipilih karena rasio seleksi yang didapat kecil

dan dapat diartikan bahwa rasio seleksi yang kecil mencerminkan rendahnya kualitas penarikan.

4.2.2. Karyawan Yang Berkualitas

Karyawan Yang berkualitas pada PT. Busana Prima Global dapat dilihat dari keseluruhan karyawan yang telah diterima dan yang telah lulus dari masa percobaan selama 3 bulan dengan melalui berbagai proses penilaian. Penilaian itu diantaranya adalah sebagai berikut :

Kesetiaan, Prestasi Kerja, Kejujuran, Kedisiplinan, Kepribadian, Prakarsa, Kecakapan.

Dari setiap unsur-unsur yang dinilai itu mempunyai bobot tersendiri dan dari bobot tersebut dijumlahkan kemudian dihitung nilai rata-ratanya. Nilai bobot rata-rata inilah yang menjadi indeks prestasi karyawan bersangkutan. Indeks prestasi ini dinyatakan dengan angka atau huruf dan disebut sangat baik, baik, cukup, kurang, dan sangat kurang. Indeks prestasi (IP) dijadikan dasar kebijaksanaan selanjutnya bagi karyawan seperti pengangkatan sebagai karyawan tetap. Dan tujuan penilaian tersebut adalah untuk mendapatkan karyawan yang benar-benar berkualitas guna mendukung keberhasilan suatu perusahaan dimasa yang akan datang.

Dari pemberian skor terhadap 50 (lima puluh) orang berkas calon karyawan sebagai responden dalam penelitian ini guna menghitung rata-ratanya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 7

Hasil jawaban setelah dibobotkan mengenai Karyawan Yang Berlualitas

No Responden	Jawaban Hasil Responden							Jumlah Score Y
	1	2	3	4	5	6	7	
1	5	4	4	3	3	4	3	26
2	4	4	4	4	3	3	3	25

3	4	4	4	3	4	3	4	26
4	4	4	5	4	4	5	4	30
5	4	4	3	4	3	4	4	26
6	4	3	4	4	5	4	4	28
7	3	4	4	4	3	3	3	24
8	5	4	4	4	3	4	3	27
9	5	4	4	4	3	3	4	27
10	4	4	4	4	4	3	4	27
11	4	4	4	4	3	4	4	27
12	4	4	4	4	5	5	4	30
13	5	5	5	4	3	4	5	31
14	3	3	4	4	4	4	4	26
15	5	5	4	4	5	4	4	31
16	4	4	4	4	3	3	4	26
17	4	4	4	4	4	4	4	28
18	4	4	4	4	3	4	3	26
19	5	5	4	5	4	3	4	30
20	3	4	4	3	3	5	4	26
21	4	4	5	4	4	5	3	29
22	3	4	4	4	3	4	4	26
23	4	3	3	4	4	4	4	26
24	3	3	3	4	3	3	3	22
25	4	4	4	4	5	4	5	30
26	4	4	3	4	3	4	5	27
27	4	4	4	4	4	4	4	28
28	5	4	3	4	3	4	4	27
29	3	4	3	3	4	4	4	25
30	4	4	4	4	3	3	4	26
31	4	4	4	4	3	4	4	29
32	5	4	4	4	3	4	4	28
33	4	4	4	4	3	4	4	27
34	3	3	3	3	4	4	3	23
35	4	5	4	4	3	4	4	28
36	4	3	5	3	4	3	4	26
37	4	4	4	3	3	3	3	24
38	4	4	4	3	4	4	5	28
39	4	4	4	3	3	3	4	25
40	5	4	4	4	5	4	3	29
41	4	3	5	3	3	3	3	24
42	5	4	4	4	5	4	3	29
43	3	4	3	4	4	4	4	26

44	4	4	3	4	4	4	4	27
45	5	4	4	4	4	3	3	27
46	4	4	3	4	3	4	4	27
47	4	4	4	4	5	4	4	29
48	4	4	4	4	3	4	4	27
49	4	4	4	4	5	4	4	29
50	4	3	4	4	4	3	4	26
Jumlah								1348

$$\text{Rata-rata} = \frac{1348}{50} = 26,96$$

$$\text{Rata-rata} = \frac{25}{50} \times 100\% = 50\%$$

Persentase responden yang mempunyai skor diatas rata-rata 50% jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berkualitas pada PT. Busana Prima Global cukup baik.

4.2.3. Peranan Seleksi Karyawan Dalam Rangka Mendapatkan Karyawan Yang Berkualitas

Dalam melakukan penelitian untuk mengetahui peranan seleksi karyawan (sebagai variable independen = X) dalam rangka mendapatkan karyawan yang berkualitas (sebagai variable dependen = Y), penulis mendapatkan data langsung dari perusahaan berupa berkas proses penilaian dalam seleksi para calon karyawan yang telah melamar pada PT. Busana Prima Global.

Adapun untuk mempermudah proses pengolahan data dari berkas calon karyawan, mengenai seleksi karyawan dn karyawan yang berkualitas, untuk setiap jawaban mempunyai kriteria masing-masing (hasil jawaban responden pada lampiran 1). Dari kriteria tersebut, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table dibawah ini :

Tabel 8
Skor Nilai Jawaban

Seleksi Karyawan	Berkualitas	Bobot
A	A	5
B	B	4
C	C	3
D	D	2

Dari pemberian skor terhadap kedua jenis tersebut maka dapat kita lihat hasil dari berkas data para calon karyawan pada PT. Busana Prima Global. Dan penulis menjadikan berkas 50 (lima puluh) orang calon karyawan sebagai responden untuk sampel dalam penelitian ini, pada tabel 6 dan 8.

Setelah diketahui hasil dari perhitungan berkas para calon karyawan PT. Busana Prima Global dengan pemberian skor tersebut terhadap kedua variable (tabel 10) maka untuk proses selanjutnya adalah dengan memindahkan jumlah skor untuk masing-masing variable (X dan Y), guna perhitungan selanjutnya. Proses tersebut merupakan teknik analisis pengolahan data sesuai yang penulis cantumkan dalam bab III. Adapun hasil dari teknik pengolahan data tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 9
Analisis Rank Spearman antara Seleksi Karyawan (Variabel X) dan Karyawan Yang Berkualitas (Variabel Y) pada PT. Busana Prima Global

No Responden	Jumlah Score Seleksi Karyawan (Variabel X)	Jumlah Score Berkualitas Karyawan (Variabel Y)	RX	RY	Perbedaan Antara Peringkat (RX - RY) D	D ²
1	29	26	7,5	35,5	-28	784
2	28	25	18,5	44	-25,5	650,5
3	27	26	34,5	35,5	-1	1

4	27	30	34,5	4,5	30	900
5	26	26	45,5	35,5	10	100
6	28	28	18,5	15	3,5	12,25
7	26	24	45,5	47	-1,5	2,25
8	28	27	18,5	23,5	-5	25
9	28	27	18,5	23,5	-5	25
10	28	27	18,5	23,5	-5	25
11	28	27	18,5	23,5	-5	25
12	27	30	34,5	4,5	30	900
13	27	31	34,5	1,5	33	1089
14	30	26	3,5	35,5	32	1024
15	34	31	1	1,5	-0,5	0,25
16	26	26	45,5	35,5	10	100
17	27	28	34,5	15	19,5	380,25
18	30	26	3,5	35,5	-32	1024
19	27	30	34,5	4,5	30	900
20	28	26	18,5	35,5	-17	289
21	29	29	7,5	9	-15	2,25
22	27	26	34,5	35,5	-1	1
23	28	26	18,5	35,5	-17	289
24	27	22	34,5	50	-15,5	240,25
25	28	30	18,5	4,5	14	196
26	26	27	45,5	23,5	22	484
27	28	28	18,5	15	3,5	12,25
28	28	27	18,5	23,5	-5	25
29	27	25	34,5	44	-9,5	90,25
30	28	26	18,5	35,5	-17	289
31	25	29	49,5	9	40,5	1640,25
32	27	28	34,5	15	19,5	380,25
33	27	27	34,5	23,5	11	121
34	26	23	45,5	49	-3,5	12,25
35	27	28	34,5	15	19,5	380,25
36	33	26	2	35,5	-33,5	1122,25
37	27	24	34,5	47	-12,5	156,25
38	29	28	7,5	15	-7,5	56,25
39	25	25	7,5	44	5,5	30,25
40	27	28	34,5	15	19,5	380,25
41	25	24	49,5	47	2,5	6,25
42	28	29	18,5	9	9,5	90,25
43	28	26	18,5	35,5	-17	289
44	26	27	45,5	23,5	22	484
45	27	27	34,5	23,5	11	121
46	27	26	34,5	35,5	-1	1
47	29	29	7,5	9	-1,5	2,25
48	28	27	18,5	23,5	-5	25
49	28	29	18,5	9	9,5	90,25

50	29	26	7,5	35,5	-28	784
JUMLAH						16057,5

Dengan telah diperolehnya data tersebut diatas, maka analisis koefisien korelasi Rank Spearmannya adalah sebagai berikut

$$r = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

$$r = 1 - \frac{6 \cdot 16057,5^2}{50(50^2 - 1)}$$

$$r = 1 - \frac{96345}{124950}$$

$$r = 1 - (0,771)$$

$$r = 0,229$$

$$r = 0,22$$

Dengan $r = 0,22$. berarti hubungan ke dua variabel (seleksi karyawan X) dan (karyawan yang berkualitas Y) dapat dikatakan rendah tapi positif.

Selain itu, untuk mengetahui seberapa besar peranan yang diberikan oleh seleksi karyawan dalam rangka mendapatkan karyawan yang berkualitas, maka penulis menghitung berapa koefisien determinasinya. Adapun koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$CD = r^2 \times 100\%$$

$$CD = (0,22)^2 \times 100\%$$

$$CD = 48\%$$

Dengan koefisien determinasi sebesar 48%, berarti peranan seleksi karyawan dalam rangka mendapatkan karyawan yang berkualitas pada PT. Busana Prima Global adalah 48%, sedangkan sisanya ($100\% - 48\% = 52\%$) merupakan peranan dari faktor lainnya.

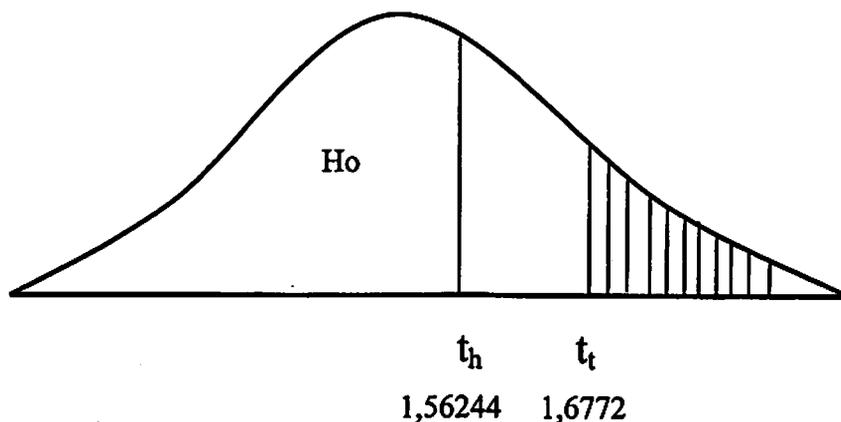
Untuk menentukan nilai t_{tabel} digunakan $db = 50 - 2 = 48$
 sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1,6772, t_{hitung} dicari menggunakan
 rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 t_{\text{hitung}} &= r_s \sqrt{\frac{n-2}{1-r_s^2}} \\
 t_{\text{hitung}} &= 0,22 \sqrt{\frac{50-2}{1-(0,22)^2}} \\
 &= 0,22 \sqrt{0,9516} \\
 &= 0,22 (7,102) \\
 t_{\text{hitung}} &= 1,56244
 \end{aligned}$$

Karena $t_{\text{hitung}} (1,56244) < t_{\text{tabel}} (1,6772)$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa : tolak H_1 dan terima H_0 , berarti tidak ada peranan nyata antara variable independen ($X = \text{Seleksi Karyawan}$) terhadap variable ($Y = \text{Karyawan Berkualitas}$) pada PT. Busana Prima Global.

Gambar 4

KURVA UJI HIPOTESIS



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada beberapa bab sebelumnya, maka penulis mengambil suatu kesimpulan :

1. PT. Busana Prima Global merupakan suatu perusahaan terbesar yang ada di daerah Bogor dan bergerak di bidang garmen atau pakaian jadi dengan merk "Adidas dan Russell" yang berlokasi di jalan Mercedes Benz No. 223 A. Cicadas Gunung Putri Bogor-Jawa Barat.
2. Penilaian seleksi yang diterapkan PT. Busana Prima Global dilakukan setiap menerima calon karyawan baru pada semua divisi bagian. Proses serta prosedur yang baik maka akan mendapatkan karyawan yang benar-benar memenuhi syarat seleksi. Dari hasil isian kuesioner diperoleh nilai rata-rata 27,94. Hal ini berarti bahwa calon karyawan yang diterima pada perusahaan tersebut memiliki rata-rata 27,94.
3. Penilaian karyawan yang berkualitas dilakukan pada masa percobaan selama 3 bulan setelah proses seleksi diterima. Dari hasil kuesioner diperoleh nilai rata-rata 26,96. Hal ini berarti bahwa karyawan yang berkualitas rata-rata memiliki nilai 26,96.
4. Dari analisis koefisien korelasi rank spearman diperoleh $r = 0,22$. Hal ini berarti bahwa hubungan diantara kedua variabel seleksi karyawan (X) dan karyawan yang berkualitas (Y) tersebut dapat dikatakan rendah tetapi positif.

5. Hasil dari analisis koefisien determinasi diperoleh $KD = 48\%$, berarti peranan seleksi karyawan dalam rangka mendapatkan karyawan yang berkualitas pada PT. Busana Prima Global adalah sebesar 48%, sedangkan sisanya ($100\% - 48\% = 52\%$) merupakan peranan dari faktor lainnya.
6. Hasil uji hipotesis menunjukkan $t_{hitung} (=1,56244) < t_{tabel} (=1,6772)$, maka dapat ditarik kesimpulan menolak H_1 dan menerima H_0 , berarti tidak terdapat hubungan yang nyata antara variable independen seleksi karyawan (X) dengan variable karyawan yang berkualitas (Y) pada PT. Busana Prima Global.

5.2. Saran

1. Untuk menghindari pemalsuan yang dilakukan oleh pelamar hendaknya PT. Busana Prima Global harus lebih memperketat seleksi sehingga pelamar yang diterima merupakan pelamar yang benar-benar memenuhi syarat seleksi dan berkualitas.
2. Bagian personalia harus mampu berlaku adil dalam memberi jabatan kepada pelamar sesuai dengan bidang dan keahliannya serta menurut pendidikan terakhirnya dengan penempatan sesuai jumlah yg dibutuhkan per departemen.
3. Pihak perusahaan sebaiknya mengevaluasi hasil kerja mereka dengan memberikan rasa adil dan benar menurut peraturan perusahaan dan mengacu pada tujuan pelaksanaan program penilaian itu sendiri, karena ini menyangkut kepuasan karyawan serta menjaga kesinambungan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar t. Sulistyani. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- B. Siswanto Sastrohadiwiryono. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif Dan Operasional*. PT. Bumi Askara, Jakarta.
- Byars, Lloyd L. & Leslie W. Rue. 1997. *Manajemen : Skill and Applications*. Mc. Graw Hill Companies
- Bartol, Kathryn M, dan David C. Martin 1998. *Management, 3 Edition* MC. Graw_Hill Companies, Inc, North America
- Buchari jainun. 2001 *Manajemen Sumber Daya Manusia* PT. Gunung Agung Jakarta
- Dessler, Gary. 2006 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke- 10, PT. Indeks, Jakarta
- Dawn Jhonson 1998. *Human Resource Management In The Tourism Industri*, Mc Graw-Hill, Inc
- Faustiono Cardoso Gomes. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ANDI, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S. P, 2003 *Manajemen Sumber Daya Manusia* PT. Bumi Aksara Jakarta
- J. Supranto, 2001. *Statistik Teori dan Aplikasi*, Edisi keenam, Erlangga Jakarta.
- Jusuf Irianto, 2001. *Tema-tema pokok manajemen sumber daya manusia*, Galia Indonesia, Bogor.

- Panggabean, Mutiara S, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Mathis Robert L dan Jhon H. Jacksen, 2006. *Human Resources Management, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, PT. Salemba Empat, Jakarta.
- Milkovich, George T. dan Jhon W. Bourdrew, 1998, *Human Resource Management*, Sixth edition, Pretince-Hall, Inc America
- Meginson, Wiliam L, *Small Business Mangement an Entreppramuship Guide Book*, Thrid Edition, Bobton Irwin/Mc Graw-Hill
- Manullang, 2004, *Dasar-dasar manajemen*. Cetakan Ke-17, Gadjah Mada University.
- Stoner, James A.F. 1996. *Manajemen*, Alih Bahasa : Alexander Sindoro, PT. Indeks Gramedia Grup, Jakarta
- Sugiono, 2002. *Statistik Teori dan Aplikasi*, Edisi 6, Erlangga, Jakarta
- Sinamora, Henry, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-2 Cetakan ke-3, Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta
- Silalahi, Ulbar. 2002. *Pemahaman Praktek-praktek Asas-asas Manajemen*, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Sadili, Samsudin, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Pustaka Setia, Jakarta.
- T. Hani Handoko, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-4, BPF, Yogyakarta.

PT. BUSANA PRIMA GLOBAL



Office: Jl. Mercedes Benz No.223A, Desa Cicadas, Gunung Putri, Bogor, Jawa Barat-INDONESIA 16964
Telp: (6221) 8676110 (Hunting). Fax: (6221) 8676115-6/8672654, E-mail:busana@bpg.co.id

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mulyana
Jabatan : KA. Personalia
Alamat : Komp. PDK Jl. Sejarah No. 28 Bogor

Menerangkan bahwa :

Nama : Rulli Pratama
NPM : 021105200
Program : S1
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Menerangkan bahwa sejak tanggal 16 Agustus 2010 s/d 21 Agustus 2010, telah mengadakan riset atau penelitian di PT. Busana Prima Global dengan alamat Jl. Mercedes Benz No. 223A Cicadas Gunung Putri, Bogor dan telah selesai dengan baik.

Demikian keterangan ini dibuat dengan sebenarnya dan keterangan ini untuk dapat menunjang program selanjutnya.

Wanaherang, 21 Agustus 2010
PT. Busana Prima Global

Mulyana
KA. Personalia