

**SISTEM REKRUTMEN KARYAWAN BERDASARKAN  
ANALISIS JABATAN DI KOPERASI  
AGROBISNIS TARUTAMA NUSANTARA (KOPA TTN)  
KABUPATEN JEMBER TAHUN 2016**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember  
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi Ekonomi Syariah



Oleh:

ERYANTO  
NIM : 083134085

Dosen Pembimbing

Moch. Chotib, S.Ag, MM  
NIP. 197107272002121003

**IAIN JEMBER**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER**  
**2017**

**SISTEM REKRUTMEN KARYAWAN BERDASARKAN  
ANALISIS JABATAN DI KOPERASI AGROBISNIS  
TARUTAMA NUSANTARA (KOPA TTN)  
KABUPATEN JEMBER TAHUN 2016**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember  
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam  
Program Studi Ekonomi Syariah

Oleh:

**ERYANTO**  
NIM : 083134085

**Disetujui Pembimbing**

**Dosen Pembimbing**

**Moch/ Chotib, S.Ag, MM**  
NIP/ 197107272002121003

**SISTEM REKRUTMEN KARYAWAN BERDASARKAN  
ANALISIS JABATAN DI KOPERASI AGROBISNIS  
TARUTAMA NUSANTARA (KOPA TTN)  
KABUPATEN JEMBER TAHUN 2016**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember  
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam  
Program Studi Ekonomi Syariah

Pada :  
Hari : Rabu  
Tanggal : 26 Juli 2017

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris

Ahmadiono, M.E.I  
NIP. 1976040 1 200312 1 005

Toton Fanshurna, M.E.I  
NIP.19811224 201101 1 008

Anggota

1. Dr. Abdul Rokhim, S.Ag.,M.E.I  
NIP. 19730830 199903 1 002

2. Moch. Chotib, S.Ag. MM  
NIP. 19710727 200212 1 003

Menyetujui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Moch. Chotib, S.Ag, MM  
NIP. 197107272002121003

## MOTTO

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ<sup>ط</sup> إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". (QS. Al-Qashah 26)<sup>1</sup>



---

<sup>1</sup> Departemen agama RI, *Al-Quran Terjemah*, (Bandung: Syaamil Quran, 2010), 388.

## PERSEMBAHAN



Dengan rasa bersyukur yang tiada batas kepada Allah STW, maka Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua Orang tua Bapak Ibu saya (Bapak Suriyat dan Ibu Si Suriyat), beliau adalah orang yang paling berjasa dalam hidup saya. Tak henti-hentinya selalu mencurahkan perhatian, do'a yang tulus, motivasi, kasih sayang yang besar bagi saya.
2. Keluarga besarku yang selalu mensuport dan memotivasi dalam menuju kesuksesan
3. Kakak perempuan Yuliantin dan adik laki-laki Erlangga Dwi Prasetyo Wiranata terimakasih telah memberikan motivasi dan menanamkan optimisme kepada saya
4. Semua guru-guru atau ustadz ustadzah yang telah memberikan ilmu-ilmunya dan semoga selalu barokah dan bermanfaat
5. Kepada lembaga Al-khoiriyah yang telah memberikan wadah dalam proses belajar mengajar
6. Kepada pembimbing saya, Moch. Chotib, S.Ag, MM yang telah memberikan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Almamater saya IAIN Jember, dan para Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

8. Kepada sahabat-sahabat seperjuangan Rayon Febi, khususnya pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia PMII IAIN Jember yang telah memberikan banyak ilmu dan pengalaman dalam berorganisasi.
9. Saudara-saudara tercinta dan seperjuangan Comunitas “SEDULUR PATI” Sedulur pati Jember, Sedulur pati Bondowoso, Sedulur pati Lumajang, Sedulur pati Probolinggo, Sedulur pati Madura yang telah memberikan suport dan mengajari hidup dengan berkarya, bersosial dan bersaudara.
10. Saudara-saudara Ikatan Mahasiswa bayuanga (IKMABAYA) Probolinggo yang selalu mensuport.
11. Teman-teman seperjuangan K2 Ekonomi syariah Fakultas Ekonomi Bisnis Islam.
12. Sahabat-sahabat Pondok Pesantren UMMUL QURO, Terima kasih untuk kebersamaan kita selama ini.

IAIN JEMBER

## KATA PENGANTAR



Alhamdulillah Puja dan puji syukur yang tiada batas atas kehadiran sang Ilahi Robbi Allah SWT yang telah memberikan rahmat nikmat serta hidayahnya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar. Shalawat serta salam semoga senantiasa dicurahkan kepada Nabi Muhammad SWT yang telah membawa umatnya kejalan yang lurus.

Dengan penuh rasa syukur , saya akhirnya bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Sistem Rekrutmen Karyawan Berdasarkan Analisis Jabatan di Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (Kopa TTN) Kabupaten Jember Tahun 2016”** sebagai suatu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Strata (S1) Ekonomi Islam di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Jember.

Proses penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dorongan dan do'a berbagai pihak. Sebagai bentuk rasa syukur kepada Allah SWT, saya ingin menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE, MM selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember.
2. Moch. Chotib, S.Ag, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) dan sekaligus selaku dosen pembimbing yang telah memberikan suport, Bimbingan serta arahnya dalam penyelesaian Skripsi.
3. M.F Hidayatullah, S.H.I.,M.S.I selaku ketua Jurusan Ekonomi Islam.

4. Nikmatul Masruroh, M.E.I selaku ketua program Studi Ekonomi Islam.
5. Dr. Abdul Rokhim, S.Ag., M.E.I selaku penasehat akademik yang telah memberikan pengayoman serta arahan sehingga dapat menyelesaikan semua mata kuliah dalam perkuliahan.
6. H. Agusta Jaka Purwana, SE selaku Direktur Umum dan SDM Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (Kopa TTN) Jember yang telah memberikan izin penelitian untuk penyelesaian tugas akhir (Skripsi).
7. Bambang selaku Pimpinan SDM Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (Kopa TTN) Jember.
8. Heri selaku staf umum SDM Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (Kopa TTN) Jember.
9. Kiptiyah selaku staf umum SDM Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (Kopa TTN) Jember.
10. Seluruh sataf-staf Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (Kopa TTN) Jember yang telah membantu lancarnya penelitian.
11. Kepada seluruh Guru-Guru dan Dosen-Dosen yang telah banyak memberikan pengetahuan, pengalaman dan ilmu-ilmunya.
12. Civitas akademika Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember dan khususnya Civitas Akademika Fakultas Ekonomi Bisnis Islam (FEBI) semoga segala bantuan yang telah diberikan akan mendapatkan balasannya dari Allah SWT.

Penulis berharap semoga Skripsi ini dapat bermanfaat nantinya bagi penulis dan bagi pembaca, penulis berharap demi suatu kesempurnaan skripsi



ini ada suatu kritik dan saran yang sifatnya membangun, meski sesungguhnya tiada kesempurnaan karena kesempurnaan itu adalah hanya milik Allah SWT.

Jember, 9 Juni 2017

Eryanto  
NIM. 083134085



## ABSTRAK

**Eryanto, Moch. Chotib, 2017: *Sistem rekrutmen karyawan berdasarkan analisis Jabatan di Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (Kopa TTN) Jubung Kecamatan Sukorambi Kabupaten Jember Tahun 2016***

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, untuk dikerjakan di dalam perusahaan, Proses seleksi merupakan serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan kandidat (calon karyawan) yang dapat ditempatkan secara tepat.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah (1) Bagaimana proses rekrutmen karyawan. (2) Bagaimana Metode rekrutmen karyawan. (3) Bagaimana proses seleksi karyawan. (4) Bagaimana metode seleksi karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui bagaimana proses rekrutmen karyawan. (2) Untuk mengetahui bagaimana metode rekrutmen karyawan. (3) Untuk mengetahui bagaimana proses seleksi karyawan. (4) Untuk mengetahui bagaimana metode seleksi karyawan.

Analisis jabatan yaitu proses pengumpulan informasi secara sistematis untuk membuat keputusan tentang pekerjaan. rekrutmen adalah proses mencari menemukan dan menarik para pelamar. seleksi adalah merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak,

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif. untuk mendapatkan data dari penelitian ini berupa observasi, wawancara dan dokumentasi. Untuk menguji validitas data menggunakan triangulasi sumber.

Peneliti memperoleh kesimpulan bahwa Tarutama Nusantara (TTN) Jember dapat di ketahui di dalam menganalisis jabatan menentukan kebutuhan tenaga kerja dengan job description. proses perekrutan calon karyawan menentukan kebutuhan terlebih dahulu dengan menganalisa kebutuhan karyawan yang dilakukan oleh Pimpinan SDM. metode rekrutmen yang dilakukan di Tarutama Nusantara Jember ada dua metode yaitu internal dan eksternal. Adapun proses seleksi dengan mengumpulkan administrasi kemudian dilanjut dengan tes.

**Kata Kunci :** *Sistem Rekrutmen dan Analisis Jabatan*

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Fokus Penelitian.....	5
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	7
E. Deifinisi Istilah .....	8
F. Sistematika Pembahasan.....	9
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN</b>	
A. Penelitian Terdahulu . .....	11
B. Kajian Teori .....	14
a. Analisis Jabatan.....	14
b. Rekrutmen .....	26
c. Seleksi .....	42

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	52
B. Lokasi Penelitian .....	54
C. Subyek Penelitian .....	54
D. Teknik Pengumpulan Data .....	55
E. Analisis Data .....	59
F. Keabsahan Data .....	62
G. Tahap-tahap Penelitian .....	62

### **BAB VI PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS**

A. Gambaran obyek penelitian.....	65
B. Penyajian data dan analisis.....	71
C. Pembahasan temuan.....	77

### **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	82
B. Saran .....	83

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>84</b>
-----------------------------	-----------

Lampiran-lampiran

IAIN JEMBER

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.<sup>1</sup> Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia atau SDM merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, untuk dikerjakan di dalam perusahaan. Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai *“the Right Man on The Right Place”*, dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manajer dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya.

Proses seleksi merupakan serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan kandidat (calon karyawan) yang dapat ditempatkan secara tepat. Saat ini dimana persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin kuat, perusahaan seringkali mengalami kesulitan dalam menentukan kandidat tepat

---

<sup>1</sup> Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), 10.

mengingat bahwa ada banyak kandidat yang tersedia tetapi sangat sedikit yang memiliki kualifikasi yang memadai. Apabila perusahaan sudah mempunyai gambaran tentang hasil analisis pekerjaan dan rancangan pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan, maka tugas departemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah mengisi jabatan dengan SDM yang cocok dan berkualitas untuk pekerjaan itu melalui proses rekrutmen. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi merupakan tugas yang sangat penting, krusial, dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan perusahaan sangat tergantung pada bagaimana prosedur rekrutmen dan seleksi dilaksanakan. Manajemen sumber daya manusia haruslah terdiri dari aktifitas-aktifitas yang terkait. Yang meliputi fungsi perencanaan dan analisis sumber daya manusia, kesetaraan kesempatan bekerja, perekrutan pengembangan sumber daya manusia, kompensasi dan keuntungan, kesehatan, keselamatan dan keamanan, hubungan tenaga kerja dan buruh.<sup>2</sup>

Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan memotivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.<sup>3</sup> Sedangkan seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang paling baik memenuhi kriteria seleksi untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada perusahaan saat ini.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> Malthis L. Robert and Jackson, *Human Resource Manajemen*, (Jakarta: Selemba 4, 2006), 12.

<sup>3</sup> Ibid., 378

<sup>4</sup> Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kedua)*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 128.

Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja seorang pegawai akan baik jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Kinerja yang optimal akan terwujud bilamana organisasi dapat memilih karyawan yang memiliki motivasi dan kecakapan yang sesuai dengan pekerjaan serta memiliki kondisi yang memungkinkan agar dapat bekerja secara maksimal.<sup>5</sup>

Rekrutmen dilakukan karena tersedianya lowongan kerja yang cukup besar pada berbagai unit kerja dalam organisasi. Adanya organisasi yang baru didirikan, adanya perluasan usaha dengan diservikasi, adanya pekerja yang berhenti, mengundurkan diri, pensiun dan alasan lainnya. Apapun alasannya sehingga terdapat pekerjaan yang lowong. Yang jelas lowongan itu harus segera diisi dengan pejabat yang sesuai dan cocok agar jangan sampai terjadi kevakuman dan kemacetan atau perlambatan proses operasional pelaksanaan tugas. Untuk mengisi lowongan kerja dengan segera mungkin haruslah dilakukan rekrutmen.<sup>6</sup>

Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan. Penyusutan pegawai yang terjadi biasanya karena adanya pegawai yang memasuki masa pensiun, meninggal dunia atau dikeluarkan dari institusi karena melakukan pelanggaran tata tertib disiplin yang telah ditetapkan oleh Koperasi Agrobisnis

---

<sup>5</sup> Malthis L. Robert and Jackson, *Human Resource Manajemen*, (Jakarta: Selemba 4, 2006), 378.

<sup>6</sup> A. Sihotang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 2007), 48

Tarutama Nusantara (Kopa TTN). Oleh karena itu pegawai baru yang akan menggantikannya akan memiliki masa kerja yang berbeda-beda. Rekrutmen juga dapat dilakukan untuk menambah pegawai baru kedalam suatu satuan kerja yang kegiatannya menuntut aktivitas yang tinggi. Dalam proses rekrutmen juga memerlukan adanya proses seleksi yang efektif, hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan pegawai sehingga kekuatan SDM yang dimiliki menjadi lebih seimbang.

Sistem perekrutan dan seleksi di dalam Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (Kopa TTN) Jember tidak hanya menghasilkan pegawai yang statusnya sebagai pegawai tetap, namun untuk meningkatkan efektifitas perusahaan. Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen dan seleksi bagi perusahaan. Diharapkan dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas di Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (Kopa TTN) Kabupaten Jember. Koperasi Agrobisnis Tarutama ini selain melakukan rekrutmen Internal dan Eksternal juga menerima pemagangan siswa-siswi yang bertujuan supaya ditarik sebagai Karyawan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (Kopa TTN).

Perekrutan dan seleksi di Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (Kopa TTN) adalah salah satu perusahaan industri pengelolaan tembakau dijadikan produk berupa cerutu yang bernilai mahal ketika dijual dipasaran nasional maupun internasional produk cerutu yang diproduksi oleh perusahaan Cerutu Boss Image Nusantara (BIN) di Kabupaten Jember. Produk-produk yang



dihasilkan pun berkualitas hingga diekspor ke luar negeri khususnya negara-negara di benua Eropa. Perusahaan ini sangat memerlukan karyawan yang mempunyai inovasi dan kreatif dan berkualitas maka dari itu untuk proses perekrutan dan seleksi calon karyawan harus diperketat. Perusahaan juga sangat memerlukan karyawan yang berkualitas dan yang mempunyai keahlian yang baik.

Berdasarkan uraian yang ada diatas penulis ingin mengetahui bagaimana proses rekrutmen karyawan berdasarkan analisis jabatan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (Kopa TTN). Oleh karena itu penulis membuat laporan tugas akhir dengan judul **“SISTEM REKRUTMEN KARYAWAN BERDASARKAN ANALISIS JABATAN DI KOPERASI AGROBISNIS TARUTAMA NUSANTARA (KOPA TTN) KABUPATEN JEMBER TAHUN 2016”**.

## **B. Fokus Penelitian**

Dalam penelitian kualitatif, perumusan masalah disebut dengan fokus penelitian. Bagian ini mencantumkan semua fokus permasalahan yang akan dicari jawabannya melalui proses penelitian. Fokus penelitian harus disusun secara singkat, jelas, tegas, spesifik, operasional yang dituangkan dalam bentuk kalimat.<sup>7</sup>

Berdasarkan pengertian tersebut, maka penelitian ini akan difokuskan dalam rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana proses rekrutmen karyawan di Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (Kopa TTN) Kabupaten Jember Tahun 2016?
2. Bagaimana metode rekrutmen karyawan di Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (Kopa TTN) Kabupaten Jember Tahun 2016?

---

<sup>7</sup> IAIN Jember, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Jember: IAIN Jember Press, 2015), 45.

3. Bagaimana proses seleksi karyawan di Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (Kopa TTN) Kabupaten Jember Tahun 2016?
4. Bagaimana metode seleksi karyawan di Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (Kopa TTN) Kabupaten Jember Tahun 2016?

### C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan gambaran tentang arah yang akan dituju dalam melakukan penelitian. Tujuan penelitian harus mengacu dan konsisten dengan masalah-masalah yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya.<sup>8</sup> Menurut Sudarwan, tujuan penelitian adalah jawaban atas pertanyaan apa yang akan dicapai dalam penelitian itu menurut isi ilmiah, bukan menurut tujuan formal penulisan skripsi atau tesis.<sup>9</sup>

Mengacu kepada teori diatas, terdapat beberapa tujuan yang ingin dicapai peneliti dalam penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana proses rekrutmen karyawan di Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (Kopa TTN) Kabupaten Jember Tahun 2016?
2. Untuk mengetahui bagaimana metode rekrutmen karyawan di Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (Kopa TTN) Kabupaten Jember Tahun 2016?
3. Untuk mengetahui bagaimana proses seleksi karyawan di Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (Kopa TTN) Kabupaten Jember Tahun 2016?
4. Untuk mengetahui bagaimana metode seleksi karyawan di Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (Kopa TTN) Kabupaten Jember Tahun 2016?

---

<sup>8</sup> Ibid., 45.

<sup>9</sup> Danim Sudarman, *Menjadi Peneliti Kualitatif*, (Bandung: Pustaka Setia, 2002), 91.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian berisi tentang kontribusi apa yang akan diberikan setelah selesai melakukan penelitian. Kegunaan dapat berupa kegunaan yang bersifat teoritis dan kegunaan praktis, seperti kegunaan bagi penulis, instansi dan masyarakat secara keseluruhan dan kegunaan penelitian harus realistis.<sup>1</sup>

##### 1. Manfaat teoritis

Dapat menambah, memperdalam dan memperluas khazanah keilmuan ekonomi khususnya dalam bidang rekrutmen dan seleksi kerja karyawan, dan semoga dapat digunakan sebagai landasan bagi penelitian selanjutnya yang sejenis dimasa yang akan datang.

##### 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengalaman dan mengenalkan teknik rekrutmen dan seleksi kerja karyawan di Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (Kopa TTN) Kabupaten Jember Tahun 2016. Selain itu penulis ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Syariah dari IAIN Jember
- b. Bagi IAIN Jember, sebagai kontribusi dan sumbangsih dalam bidang rekrutmen dan seleksi kerja karyawan serta dapat dijadikan referensi maupun pertimbangan sehingga dapat dikembangkan pada kajian-kajian ataupun peneliti selanjutnya.

---

<sup>1</sup> Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Jember: IAIN Jember Press, 2015), 45.

- c. Bagi masyarakat, Peneliti ini diharapkan dapat menjadi sarana, memberikan manfaat untuk kepentingan keilmuan dan menjadi sumber informasi bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

#### **E. Definisi Istilah**

Definisi istilah berisi tentang pengertian istilah-istilah penting yang menjadi fokus perhatian peneliti dalam judul penelitian. Hal yang seperti ini tentu sangat perlu untuk dijelaskan dan diuraikan agar tidak terjadi kesalah fahaman maupun kerancuan dalam memahami makna istilah yang dimaksud oleh peneliti.<sup>1</sup>

Adapun yang menjadi definisi istilah dari judul “*Sistem Rekrutmen Karyawan Berdasarkan Analisis Jabatan di Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (Kopa TTN) Kabupaten Jember Tahun 2016*” adalah sebagai berikut:

##### **1. Rekrutmen**

Yang disebut dengan rekrutmen adalah proses mencari menemukan dan menarik para pelamar untuk menjadi pegawai pada perusahaan dan organisasi tertentu. Selanjutnya rekrutmen (*rekrutmen*) juga dapat didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> *Ibid.*, 45.

<sup>1</sup> Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), 134.

## 2. Karyawan

Karyawan adalah kekayaan atau aset utama dari setiap perusahaan. Peran karyawan sangat menentukan berhasil tidaknya perusahaan mencapai sasarannya.<sup>1</sup>

## 3. Jabatan

Analisis jabatan merupakan suatu proses untuk mengumpulkan informasi mengenai suatu jabatan,<sup>1</sup> penganalisisan, dan penyusunan informasi tentang isi pekerjaan dalam rangka memberikan dasar bagi sebuah deskripsi pekerjaan dan data untuk perekrutan, pelatihan, evaluasi kerja, dan manajemen kinerja.<sup>1</sup>

### F. Sistematika Pembahasan

Dalam penulisan skripsi ini, pembahasan secara keseluruhan terdiri dari lima bab, dimana tiap-tiap bab terdiri dari beberapa poin sebagai penjabaran. Adapun bentuk suatu sistem yang digunakan oleh penulis dalam membahas penelitian ini adalah sebagai berikut:

**BAB I** penulis membahas tentang pokok-pokok pikiran untuk memberikan gambaran terhadap inti pembahasan. Pada bab ini terdiri dari: Pendahuluan, meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah dan sistematika pembahasan.

**BAB II** membahas kajian pustaka, yang berisi penelitian terdahulu dan kajian teori. Pada bab ini terdiri dari pembahasan tentang sistem rekrutmen berdasarkan analisis jabatan dan seleksi kerja karyawan, meliputi: pengertian

<sup>1</sup> *Ibid.*, 46

<sup>1</sup> Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000), 157.

<sup>1</sup> Suwatno, dkk, *Manajemen SDM*, (Bandung: ALFABETA, 2013), 77.

analisis jabatan, rekrutmen dan seleksi, Proses analisis jabatan, rekrutmen dan seleksi, metode analisis jabatan, rekrutmen dan seleksi , tujuan analisis jabatan, rekrutmen dan seleksi.

**BAB III** membahas tentang metode penelitian meliputi: pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, subyek penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data, keabsahan data, dan tahap-tahap penelitian.

**BAB IV** membahas tentang laporan hasil penelitian, penulis menyajikan data dan menganalisa data tersebut untuk membuktikan rumusan masalah dan menunjukkan bahwa tujuannya sudah dapat dicapai melalui penelitian yang dilakukan.

**BAB V** Penutup, membahas tentang kesimpulan yang berdasarkan pada hasil penelitian yang diperoleh, dan kemudian mengemukakan beberapa saran kepada lembaga yang bersangkutan yang mungkin dapat diterapkan dalam mencapai hasil yang lebih efisien

## BAB II

### KAJIAN PERPUSTAKAAN

#### A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini yang menjadi referensi dalam penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh

- a. Susilo (2012) dengan judul “*Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Produktifitas Karyawan Marketing*”. Penelitian ini menyimpulkan proses rekrutmen karyawan marketing pada PT. AIA Finansial Bogor meliputi prospecting atau mencari kandidat, menyeleksi dan memikat hingga terdapat presensi karir dan orientasi karyawan hingga dapat terarahkan pada tahap seleksi yang tentunya harus sesuai dengan kategori karakteristik kualifikasi yang berlaku. Pengaruh rekrutmen dan seleksi tidak memiliki nilai positif dan signifikan terhadap produktifitas karyawan marketing pada PT. AIA Finansial Bogor baik secara persial maupun bersama-sama, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap produktifitas karyawan marketing ditolak.
- b. Penelitian lainnya yang menjadi referensi dalam penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Warni (2008) dengan judul “*Proses Penerimaan Dan Seleksi Personalia Di PT. Bank BNI Tbk Dalam Pengembangan Kredit Mikro Dan Kecil*”. Penelitian ini menyimpulkan terdapat ketidak sesuain sistem perkiraan kebutuhan pegawai antara yang dilakukan oleh Divisi SDM yang memproyeksikan berdasarkan lowongan jabatan menurut pegawai yang pensiun atau berhenti akibat satu dan lain

hal dengan manajemen puncak yang yang memproyeksikan kebutuhan pegawai berdasarkan pada perkembangan potensi bisnis yang ada di kantor-kantor cabang ataupun kota-kota lain yang potensi ekonominya prospektif. Sehingga perlu diadakan penyempurnaan sistem perkiraan kebutuhan pegawai dimasa datang, dimana kebutuhan pegawai tidak hanya didasarkan pada penyusutan pegawai, baik karena pensiun maupun berhenti tetapi didasarkan pula pada proyeksi bisnis perusahaan secara keseluruhan.

- c. Penelitian dilakukan oleh widya Tri Wahyuni (2007) “ Rekrutmen Tenaga Kerja dalam Perspektif Manajemen Syariah Pada AJB Bumi Putra Syariah Malang”. Penelitian ini untuk mengetahui bagaimana rekrutemen Tenaga Kerja dalam Perspektif Manajemen Syariah. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif.
- d. Dilakukan oleh Pahrowi (2007) yang berjudul “Analisis Model Rekrutmen dalam Perspektif Syariah Di BMT Masalah Lil Ummah Sidogiri”. Penelitian ini untuk mengetahui model rekrutmen dalam perspektif Manajemen Syariah. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif.
- e. Oleh Sofyana laylia Ludfi (2015) yang berjudul “Analisis Rekrutmen Karyawan Di PT. Toha Putra Semarang”. Untuk mengetahui analisis rekrutmen karyawan di PT, Toha Putra Semarang. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif.
- f. Oleh Ellyta Yullyanti (2009) yang berjudul. “Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada Kinerja pegawai”. Penelitian ini untuk mengetahui proses



rekrutmen dan seleksi kinerja pegawai. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif.

- g. Oleh Hendri Hariyanto (2015) yang berjudul “Rekrutmen Karyawan Di Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta (KOPMA UNY)”. Penelitian ini untuk mengetahui prosedur rekrutmen karyawan di KOPMA UNY. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif.
- h. Oleh Putri Permatasari (2015) yang berjudul “Analisis Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan pada PT. Indaco Coa Tings Industri Karanganyar ”. penelitian ini untuk mengetahui sistem rekrutmen dan seleksi karyawan. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif.
- i. Oleh Nasiruddin (2012) yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen Terhadap Prestasi kerja Karyawan Pada PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka Pekanbaru”. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja karyawan. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif
- j. Oleh Uswatun Kasanah (2014) yang berjudul “Analisa Proses Rekrutmen Karyawan Pada BANK Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Artha Amanah Ummat”. Penelitian ini untuk mengetahui proses rekrutmen karyawan pada bank pembiayaan rakyat sayariah (BPR). Metode yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif.

## B. Kajian Teori

Bagian ini berisi tentang pembahasan teori yang dijadikan sebagai perspektif dalam melakukan penelitian.<sup>16</sup>

### 1. Analisis Jabatan

#### a. Pengertian analisis Pekerjaan Atau Jabatan

Perkataan Pekerjaan dan Jabatan dipergunakan secara bersama-sama pada dasarnya bermaksud untuk menghindari persepsi yang sempit/terbatas dalam melaksanakan Analisis Pekerjaan/Jabatan, sebagai salah satu kegiatan manajemen SDM. Perkataan jabatan dimaksudkan untuk menyatakan bahwa analisis dapat dilakukan terhadap unit kerja seperti departemen, divisi, bagian, dan lain-lain dalam struktur organisasi sebuah perusahaan. dengan kata lain analisis dilakukan terhadap pekerjaan koordinasi dan kepemimpinan terutama yang di emban oleh seorang manajer yang dilakukan terhadap unit-unit sebagai perwujudan pembagian kerja di lingkungannya. Sedangkan perkataan pekerjaan dimaksudkan untuk menyatakan jenis-jenisnya, yang berisi tugas-tugas pokok yang harus dilaksanakan para pekerja. Analisis Pekerjaan/Jabatan yaitu proses menghimpun informasi mengenai setiap jabatan/pekerjaan, yang berguna untuk mewujudkan tujuan bisnis sebuah perusahaan.<sup>17</sup>

<sup>16</sup> IAIN Jember, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Jember: IAIN Jember Press, 2015), 46.

<sup>17</sup> Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gadjaja Mada University Press, 2000), 103

Mengingat kegunaan analisis jabatan yang cukup mendasar ini, wajar jika dikatakan sisi keadilan dalam PSDI berawal dari informasi yang diberikan oleh hasil analisis jabatan. Adil berawal dari sini karena dalam informasi yang dihasilkan akan terlihat jelas pentingnya pekerjaan tersebut relatif terhadap pekerjaan-pekerjaan lainnya, kemudian harga (gaji) pekerjaan tersebut dibandingkan dengan harga di tempat lain. Salah mengartikan informasi ini bisa menyebabkan seseorang merasa diperlukan tidak adil.<sup>18</sup>

Analisis pekerjaan adalah menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, dan mengapa pekerjaan itu harus dikerjakan. Analisis pekerjaan akan memberikan informasi mengenai uraian pekerjaan bahkan dapat memperkirakan pengayaan atau perluasan pekerjaan dan penyederhanaan pekerjaan pada masa yang akan datang.<sup>19</sup>

Beberapa terminologi tentang analisis pekerjaan, antara lain yaitu:

- 1) Analisis pekerjaan merupakan kegiatan atau proses menghimpun dan menyusun berbagai informasi yang berkenaan dengan setiap pekerjaan, tugas-tugas, jenis pekerjaan, dan tanggung jawabnya secara operasional untuk mewujudkan tujuan organisasi atau bisnis sebuah perusahaan.

---

<sup>18</sup> Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), 54

<sup>19</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), 29

- 2) Analisis pekerjaan adalah pengumpulan, penilaian, dan penyusunan informasi secara sistematis mengenai tugas-tugas dalam perusahaan, yang biasanya dilakukan oleh seorang ahli yang disebut *job analyst*. Informasi yang dikumpulkan secara lebih rinci meliputi tugas-tugas (*duties*), tanggung jawab (*responsibility*), kemampuan manusia (*human ability*), dan standar kinerja (*performance standard*).
- 3) Analisis pekerjaan adalah suatu proses sistematis untuk mengumpulkan informasi atas aspek penting yang berkaitan dengan suatu pekerjaan.<sup>20</sup>

Analisis jabatan yaitu proses pengumpulan informasi secara sistematis untuk membuat keputusan tentang pekerjaan. Analisis jabatan mengidentifikasi tugas-tugas, kewajiban, dan tanggung jawab sebuah jabatan/pekerja tertentu.<sup>21</sup> analisis pekerjaan/jabatan menuntut kemampuan melaksanakannya secara profesional, karena kedudukan dan fungsinya yang sangat penting bagi organisasi/perusahaan, dalam mewujudkan pekerjaan sebagai eksistensinya yang menentukan tingkat kompetitifnya dalam menjalankan bisnisnya. Sehubungan dengan itu alasan profesional analisis pekerjaan /jabatan pada dasarnya adalah sebagai berikut:

- a) Analisis pekerjaan/jabatan dilakukan untuk mengidentifikasi fungsi-fungsi esensial suatu pekerjaan/jabatan melalui prosedur yang

---

<sup>20</sup> Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: UIN-Malang, 2009), 36

<sup>21</sup> Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 58

sistematik. Fungsi esensial pekerjaan yang dimaksudkan adalah spesialisasi tingkat tinggi yang dituntut sebagai persyaratan oleh suatu pekerjaan/jabatan, yang harus dipenuhi oleh pekerja yang akan melaksanakannya.

b) Analisis pekerjaan/jabatan mampu menemukan dimensi-dimensi dalam fungsi esensial suatu pekerjaan/jabatan yang dapat dikembangkan dan diperluas, yang kemudian dapat dipergunakan dalam menetapkan persyaratan pekerja yang mampu atau kompeten melaksanakannya, baik kondisi dalam melaksanakannya maupun mengenai persyaratan fisik dan mental pelaksanaannya. Misalnya dalam bidang industri mobil, yang dalam fungsi esensial pekerjaannya memiliki dimensi pengembangan medel (desain produk) dengan penampilan yang menarik dan kenyamanan mengendarainya, di samping aspek-aspek teknis lainnya, sesuai perubahan dan peningkatan kualitas keinginan dan kebutuhan konsumen. Untuk itu perlu ditetapkan persyaratan pekerja yang mampu melaksanakan fungsi esensial tersebut.

c) Analisis pekerjaan/jabatan dapat dipergunakan oleh para pekerja untuk mengidentifikasi kemampuannya dalam bekerja, terutama untuk memenuhi tuntutan fungsi esensial pekerjaan/jabatannya. Dari hasil identifikasi itu terdapat dua konsekuensi yang mungkin terjadi. Kedua konsekuensi dimaksud adalah:

- 1) Pekerja yang tidak mampu memenuhi persyaratan fungsi esensial pekerja/jabatannya, dengan kesadaran sendiri (tanpa paksaan) harus bersedia mengundurkan diri, dari pada menghadapi risiko yang dapat merugikan diri sendiri, organisasi/perusahaan atau lingkungan sekitarnya.
- 2) Para pekerja yang ternyata memenuhi persyaratan fungsi esensial pekerjaan/jabatannya berhak memperoleh kompensasi dan akomodasi yang layak melebihi pekerja lainnya. Sedangkan para manajer berkewajiban memenuhinya, agar tidak kehilangan tenaga kerja yang langka dan mampu meningkatkan kemampuan kompetitif organisasi atau perusahaannya.<sup>22</sup>

Kegiatan analisis pekerjaan merupakan hal yang sangat penting bagi suatu organisasi. Dikatakan demikian karena berbagai tindakan dalam pengelolaan sumber daya manusia tergantung pada informasi tentang analisis pekerjaan yang telah dilakukan.<sup>23</sup>

#### 1. Langkah-langkah Analisis Pekerjaan

Proses dalam menganalisis pekerjaan melalui langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Menentukan penggunaan hasil informasi analisis pekerjaan
- b. Mengumpulkan informasi tentang latar belakang

---

<sup>22</sup> Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gadjadara University Press, 2000), 103-106

<sup>23</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 75.

- c. Menyeleksi muwakal (orang yang akan diserahi) jabatan yang akan di analisis
- d. Mengumpulkan informasi analisis pekerjaan
- e. Meninjau informasi dengan pihak-pihak yang berkepentingan
- f. Menyusun uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan
- g. Meramalkan/memperhitungkan perkembangan perusahaan

## 2. Penggunaan Informasi Analisis Jabatan

Analisis pekerjaan selain menghasilkan *job description*, *job specification*, dan *job evaluation* juga berguna untuk hal-hal berikut.

### a. Perekrutan dan seleksi (*recruitment and Selection*)

Analisis pekerjaan memberikan informasi tentang uraian pekerjaan dan syarat-syarat karyawan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan.

### b. Kompensasi (*Compensation*)

Informasi analisis pekerjaan memberikan pemahaman yang jelas tentang latar belakang (pendidikan, usia, pengalaman, dan lain-lain) orang yang akan menduduki jabatan itu, sehingga perusahaan dapat menentukan gajinya.

### c. Evaluasi jabatan

Informasi analisis pekerjaan memberikan pemahaman yang jelas mengenai berat/ringannya pekerjaan, besar/kecilnya risiko yang dihadapi pekerja, sulit/mudahnya mendapatkan personil.

d. Penilaian prestasi kerja (*Performance Appraisal*)

Penilaian prestasi kerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual pegawai dengan prestasi kerja yang diharapkan darinya.

e. Latihan (*Training*)

Informasi analisis pekerjaan digunakan untuk merangsang program latihan dan pengembangan.

f. Promosi dan pemindahan

Informasi analisis pekerjaan akan digunakan untuk membantu menentukan promosi ataupun pemindahan karyawan.

g. Organisasi

Informasi jabatan yang diperoleh dari analisis pekerjaan seringkali memberikan petunjuk bahwa organisasi yang ada perlu diperbaiki.

h. Pemerdayaan pekerja (*Job Enrichment*)

Informasi analisis pekerjaan dapat dipergunakan untuk memperkaya pekerjaan pada suatu jabatan tertentu.

i. Penyederhanaan pekerjaan (*Work Simplification*)

Informasi analisis pekerjaan digunakan juga untuk penyederhanaan atau spesialisasi pekerjaan.

j. Penempatan (*Placement*)

Informasi analisis pekerjaan digunakan untuk menempatkan para karyawan pada pekerjaan-pekerjaan yang



sesuai dengan keterampilannya agar mereka bekerja secara efektif.

k. Peramalan dan perekrutan

Informasi analisis pekerjaan digunakan untuk peramalan dan perekrutan tenaga kerja yang akan dibutuhkan perusahaan.

l. Orientasi dan induksi

Informasi analisis pekerjaan digunakan untuk orientasi dan induksi bagi karyawan baru mengenai sejarah perusahaan, hak dan kewajiban, menginduksi, dan lainnya.

3. Uraian Pekerjaan

Uraian pekerjaan (*Job description*) dan uraian jabatan (*job position*) diketahui serta disusun berdasarkan informasi yang telah dihasilkan oleh analisis pekerjaan. Uraian pekerjaan harus diuraikan secara jelas agar pejabat yang akan menduduki jabatan tersebut mengetahui tugas, tanggung jawab, dan standar prestasi yang harus dicapai. Uraian pekerjaan harus menjadi dasar untuk menetapkan spesifikasi pekerjaan, supaya pengisian jabatan didasarkan *apa* baru *siapa* sehingga mismanajemen dapat dihindari.

4. Spesifikasi Pekerjaan

Spesifikasi pekerjaan (*job specification*) disusun berdasarkan uraian pekerjaan dengan menjawab tentang ciri, karakteristik, pendidikan, pengalaman, dan yang lainnya dari orang yang akan melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik. Spesifikasi

pekerjaan menunjukkan persyaratan orang yang akan direkrut dan menjadi dasar untuk melaksanakan seleksi.

#### 5. Evaluasi Pekerjaan

Evaluasi pekerjaan (*job evaluation*) adalah menilai berat atau ringan, mudah atau sukar, besar atau kecil risiko pekerjaan dan memberikan nama, *ranking* (peringkat), serta harga atau gaji suatu jabatan.<sup>24</sup>

##### **b. Metode Analisis Pekerjaan/Jabatan**

Pengumpulan informasi jabatan ini biasanya dilaksanakan oleh pengawasan yang terlatih dibantu oleh karyawan senior, penganalisis jabatan bekerja sama dengan para pengawas dan karyawan, penganalisis jabatan dari luar organisasi umumnya memimpin dalam melakukan analisis jabatan. Sumber pokok dari informasi jabatan dapat digali dari karyawan-karyawan lainnya, termasuk pengawas yang mengenal dan mengetahui jabatan ini, pengamat bebas mengamati karyawan dalam melaksanakan jabatan mereka.

Beberapa metode dalam analisis jabatan yang dipergunakan sebagai bahan informasi bagi perusahaan antara lain<sup>25</sup>:

##### 1) Penggunaan kuesioner/catatan harian

Kuesioner hanyalah sebagai alat atau pedoman bagi pengamat/pewawancara untuk menggali data dan informasi yang diperlukan dari responden. Teknik penggunaan kuesioner dapat bersifat

<sup>24</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), 32-35

<sup>25</sup> Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 80

pasif dan aktif. Pasif jika kuesioner hanya dikirim kepada responden untuk mengisinya. Kemudian dikirim ke komite dan selanjutnya diperiksa kelengkapan dan keabsahannya. Jika masih belum lengkap, kuesioner tersebut dikembalikan lagi ke responden bersangkutan. Sementara yang bersifat aktif, kuesioner dibawa langsung oleh pewawancara untuk digunakan dalam wawancara dengan responden. Seperti halnya wawancara, jenis kuesioner pun ada dua, yakni yang terstruktur dan yang tidak. Dalam kuesioner terstruktur, pewawancara tidak diperkenankan untuk mewawancarai responden di luar pedoman. Sebaliknya, yang tidak terstruktur, pewawancara boleh mengembangkan pertanyaan di luar pedoman untuk memperoleh klarifikasi informasi yang lebih mendalam.

Untuk melengkapi hasil observasi, wawancara, dan pengisian kuesioner, dapat ditambahkan pula sejumlah catatan harian. Isi catatan harian biasanya meliputi rencana kegiatan, pelaksanaan, dan hasil serta permasalahan yang dihadapi. Catatan yang lebih lengkap biasanya juga disertai apa dan bagaimana upaya pensolusian masalah yang dilakukan responden.<sup>26</sup>

## 2) Pengamatan

Analisis mengamati seseorang pekerja atau sekelompok pekerja yang sedang melakukan sebuah pekerjaan. Tanpa intervensi apapun, analisis mencatat tentang apa, mengapa, dan bagaimana

---

<sup>26</sup> Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: UIN-Malang, 2009), 48

berbagai bagian pekerjaan itu dilakukan. Biasanya, informasi ini dicatat dalam sebuah formulir standar.

### 3) Wawancara<sup>27</sup>

Metode ini dalam bentuk lisan dimana terdapat dua orang atau lebih yang melakukan proses tanggung jawab dengan bertatap muka. Dalam wawancara terdapat dua pihak yang mempunyai kedudukan yang berbeda, pewawancara berperan sebagai pencari informasi sedang terwawancara berperan pemberi informasi. Keuntungan dari metode ini antara lain:

- a) Wawancara membuat partisipasi langsung dan terbuka dari karyawan
- b) Memberikan kepada analisis pengertian yang lebih baik tentang tugas pekerjaan
- c) Memungkinkan penelitian dan perbaikan dari bidang pekerjaan yang kabur dan rumit yang tidak mudah dikombinasikan.

#### **c. Tujuan Analisis Jabatan**

Organisasi-organisasi terus tumbuh dan berkembang karena misi dan tujuan umum dari kebanyakan institusi terlalu besar untuk bisa diwujudkan oleh satu orang saja. Organisasi harus memiliki cara sistematis untuk menentukan pekerja-pekerja seperti apa yang bisa menjalankan fungsi atau tugas spesifik yang harus diselesaikan. Oleh karena itu fungsi utama organisasi adalah serangkaian jabatan atau pekerjaan yang

---

<sup>27</sup> Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 63

dijalankan oleh para karyawan. Jabatan-jabatan ini, pada gilirannya, berfungsi sebagai mekanisme untuk mengoordinasikan dan menghubungkan beragam aktivitas organisasi yang memang diperlukan untuk mewujudkan keberhasilan organisasi. dengan demikian, studi dan pemahaman atas jabatan-jabatan melalui proses yang disebut *analisis jabatan*, merupakan bagian sangat penting dari setiap program manajemen SDM.<sup>28</sup> Tujuan pokok dari analisis jabatan pada dasarnya untuk menemukan individu yang kompeten dan yang mampu melaksanakan tugas dan aktivitas yang bertalian dengan posisi/jabatan yang ada, yang mengakibatkan adanya penekanan terhadap perilaku pegawai yang sedang memegang jabatan maupun yang bakal mendudukinya. Agar posisi jabatan/kedudukan ditangani oleh orang-orang yang benar-benar kompeten maka pertama-tama organisasi harus memiliki diskripsi yang sangat jelas dan spesifik mengenai apakah yang akan dikerjakan, implikasinya, definisi-definisi dari apa yang mendasari pegawai dan apa yang mendasari analisis pegawai.<sup>29</sup> Analisis pekerjaan SDM harus dilaksanakan secara profesional, karena akan menentukan kualifikasi yang secara langsung dan berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan yang ditentukan oleh manajer dalam mewujudkan keberadaannya yang penuh kompetisi masa depan. Perlu disadari bahwa tujuan lembaga, organisasi atau perusahaan dengan perencanaan manajemen SDM yang berorientasi pada hasil analisis pekerjaan adalah

---

<sup>28</sup> Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 62.

<sup>29</sup> Amabar Teguh dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), 118.

untuk mewujudkan eksistensi, efektivitas, dan efiseinsi, serta produktivitas dalam mencapai tujuan atau sasaran perusahaan, kegiatan ini merupakan hal yang sangat penting bagi suatu organisasi. dikatankan demikian karena berbagai tindakan dalam pengelolaan SDM tergantung pada informasi tentang analisis pekerjaan yang telah dilakukan.<sup>30</sup>

## **2. Rekrutmen**

### **a. Pengertian Rekrutmen**

Setelah analisis jabatan dilakukan maka proses penarikan tenaga kerja dapat dilaksanakan.<sup>31</sup> Organisasi publik secara berkala merekrut pegawai untuk menambah, mempertahankan atau menyesuaikan kembali keseluruhan tenaga kerja menurut kebutuhan-kebutuhan SDM. Keberhasilan rekrutmen sangat ditentukan oleh kematangan perencanaan SDM sebelumnya. Dengan demikian perencanaan SDM merupakan pedoman yang dapat digunakan dalam proses perekrutan. Apabila tersedia sebuah rencana yang jelas dan matang, maka terjadinya kesalahan dalam proses rekrutmen dapat dikendalikan. Komponen-komponen yang diperlukan dalam penyusunan rencana SDM adalah, waktu, biaya dan kebutuhan-kebutuhan staf harus ditetapkan, persyaratan-persyaratan pegawai dan penetapan standar-standar kepegawaian dan validasi yang digunakan sebagai pedoman test hendaknya juga ditetapkan.

Keberhasilan proses rekrutmen dapat mempengaruhi kelancaran-kelancaran dan keberhasilan fungsi-fungsi dan aktivitas manajemen SDM

---

<sup>30</sup> Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: UIN-Malang, 2009), 40.

<sup>31</sup> Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000), 158.

lain yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilakukan. Adapun fungsi-fungsi tersebut adalah meliputi fungsi penempatan atau alokasi, fungsi pengembangan, fungsi kontrol dan adaptasi. Sedangkan aktivitas-aktivitas yang mengikuti rekrutmen adalah seleksi, orientasi, dan promosi.

Pada prinsipnya yang disebut dengan rekrutmen adalah proses mencari menemukan dan menarik para pelamar untuk menjadi pegawai pada dan oleh organisasi tertentu. Selanjutnya rekrutmen (*recruitmen*) juga dapat didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.<sup>32</sup>

Rekrutmen dapat didefinisikan sebagai sebuah proses mencari dan menarik (membujuk untuk melamar) pelamar yang memenuhi syarat untuk mengisi jabatan/posisi tertentu yang lowong, yang telah diidentifikasi dalam perencanaan sumber daya manusia.

Aktivitas rekrutmen berawal saat calon mulai dicari dan berakhir saat lamaran mereka diterima. Hasil rekrutmen adalah sekumpulan pelamar kerja yang akan diseleksi untuk menjadi karyawan baru.<sup>33</sup> Arti penting aktivitas rekrutmen semakin besar dewasa ini karena beberapa sebab antara lain:

---

<sup>32</sup>Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), 133-134.

<sup>33</sup>Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: UIN-Malang, 2009), 132.

- 1) Mayoritas organisasi baik swasta maupun publik berasumsi bahwa akan mengalami kekurangan pegawai yang memiliki keahlian-keahlian yang dibutuhkan untuk pegawai-pegawai modern.
- 2) Perampangan organisasi dan langkah-langkah penghematan biaya yang dilancarkan dalam tahunan-tahunan terakhir telah menyebabkan anggaran semakin kecil dibandingkan sebelumnya.

Kedua alasan diatas menunjukkan bahwa rekrutmen menjadi semakin penting untuk mendapatkan pegawai yang baik dan memiliki komitmen tinggi kepada tugas dan fungsi dalam organisasi.<sup>34</sup>

Proses rekrutmen dimulai dengan upaya menemukan calon karyawan yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan oleh organisasi dan mencocokkannya dengan tugas-tugas yang harus dijalankan. salah satu faktor yang mempengaruhi tanggapan calon karyawan atau pelamar terhadap langkah rekrutmen yang dilakukan adalah sikap mereka terhadap tugas-tugas dan organisasi, yang didasarkan atas pengalaman sosial dan pengalaman kerja yang mereka miliki . selain itu, persepsi mereka atas tugas-tugas juga akan dipengaruhi oleh iklim kerja organisasi.

Selain melakukan rekrutmen, atau sebelum diputuskan untuk melakukan rekrutmen karyawan tetap, ada berbagai pilihan yang bisa diambil untuk mengisi posisi yang lowong. Alternatif-alternatif ini adalah:

---

<sup>34</sup>Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), 134



lembur (*overtime*), subkontrak pekerjaan atau alihdaya (*outsourcing*), pemberian pekerjaan sementara (*temporary employment*).

Ketika sebuah perusahaan menghadapi tekanan untuk memenuhi sasaran produksi, ini bisa berarti bahwa pekerja harus bekerja lembur. Dengan menugaskan karyawan bekerja lembur, organisasi bisa terhindar dari biaya rekrutmen dan beban biaya karena adanya karyawan tetap tambahan. Lembur juga bisa memberikan tambahan penghasilan bagi pekerja. Di sisi lain, menurut Ivancevich, ada beberapa potensi masalah: kelelahan, meningkatkan kecelakaan kerja. Jika dilakukan berdasarkan jangka waktu terbatas dan pendek, menugaskan karyawan bekerja lembur bisa menjadi alternatif terhadap rekrutmen.

Alternatif lain terhadap rekrutmen adalah alihdaya atau *outsourcing*. Alihdaya dapat didefinisikan sebagai praktik atau proses mengalihkan pelaksanaan pekerjaan tertentu kepada pihak atau perusahaan lain. Dalam UU Nomor 13/ 2003, kebijakan alihdaya diatur dalam pasal 64 dan 65. Pasal 64 menyebutkan bahwab “perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/ buruh yang dibuat secara tertulis”. Dalam pasal 65, kebijakan ini di ataur lebih rinci sebagai berikut:

- a) Penyerahan sebagai pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

b) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagai mana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- 1) dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama.
- 2) dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan.
- 3) merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan.
- 4) tidak menghambat proses produksi secara langsung.

utama *temporary employment* adalah biaya tenaga kerja yang relatif rendah, tersedianya sumber pekerja berpengalaman yang mudah diakses, dan keluwesan dalam menanggapi perubahan-perubahan permintaan tenaga kerja dimasa depan.<sup>35</sup>

#### **b. Proses Rekrutmen**

Sebagai mana didefinisikan sebelumnya, *perekrutan* adalah proses menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan persyaratan yang layak, untuk melamar kerja pada pekerjaan-pekerjaan dalam organisasi.<sup>36</sup> Proses rekrutmen dimulai saat organisasi merasakan kebutuhan tambahan karyawan baru<sup>37</sup>, proses rekrutmen ini merupakan cara bagi organisasi untuk mendapatkan personil untuk mengisi kekosongan posisi beserta skill atau kemampuan yang dibutuhkan bagi posisi tersebut.<sup>38</sup> Melalui perencanaan sumber daya manusia, dapat diketahui kesenjangan antara kebutuhan atau permintaan tenaga kerja

<sup>35</sup> Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 106-108

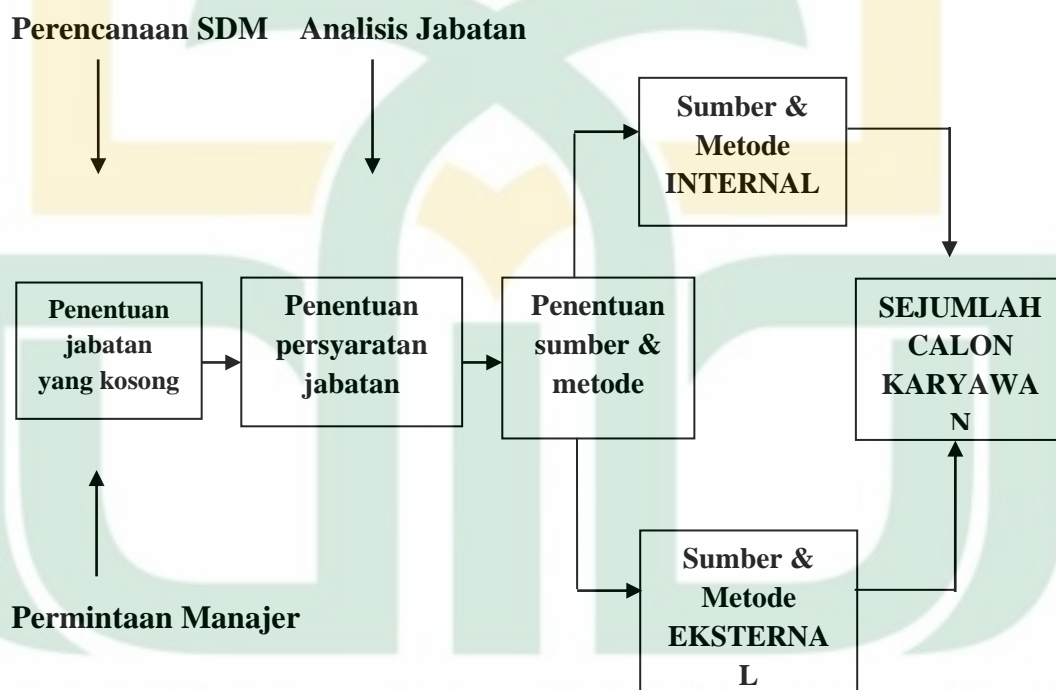
<sup>36</sup> R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2008), 136.

<sup>37</sup> Meldona, *Manajemen Sumber Daya manusia*, (Malang: UIN-Malang, 2009), 135.

<sup>38</sup> Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*, (Yogyakarta: Multi Presindo, 2013), 57.

dengan ketersediaan tenaga kerja, baik dari segi jumlah maupun mutu atau kualifikasi. Bila diketahui bahwa pekerja yang tersedia lebih kecil dari yang dibutuhkan, dilakukan rekrutmen. setelah jabatan yang kosong ditentukan, perlu ditetapkan persyaratan jabatan. Bila analisis jabatan sudah pernah menghasilkan dokumen spesifikasi jabatan, langkah ini tidak perlu dilakukan lagi. Langkah-langkah yang dilakukan dalam proses rekrutmen seperti dibawah ini:

**Gambar 1.** Menunjukkan langkah-langkah yang dilakukan dalam proses rekrutmen



Sebelum memutuskan untuk merekrut karyawan tetap, organisasi perlu mempertimbangkan sejumlah alternatif seperti disebutkan diatas, misalnya meminta pekerja yang ada untuk bekerja lebih lama dari waktu kerja normal. Kadang-kadang, kondisi kurangnya jumlah tenaga kerja

hanya berlangsung untuk periode yang pendek. Pada musim tertentu, misalnya, terjadi lonjakan permintaan barang yang menyebabkan munculnya kebutuhan untuk menambah pekerja. Dalam keadaan seperti ini, pilih yang mungkin paling baik adalah mempekerjakan tenaga paruh-waktu atau memberlakukan kerja lembur.<sup>39</sup>

### c. Metode Rekrutmen

Metode rekrutmen ini Terdapat dua sumber utama yang dapat digunakan, yaitu: Internal (berasal dari karyawan yang ada di perusahaan sekarang), dan Eksternal (berasal dari luar perusahaan). Sumber Internal, dilakukan perusahaan melalui kebijakan dari dalam perusahaan berupa promosi yaitu naiknya posisi kedudukan karyawan dari sebelumnya, promosi juga dapat memberikan motivasi pada karyawan dan memberi mereka alasan untuk bertahan diperusahaan, transfer berupa perpindahan posisi karyawan pada tingkat tanggung jawab dan wewenang yang sama, transfer seringkali digunakan untuk mengembangkan karyawan yang memiliki wawasan perusahaan yang luas, yang memungkinkan untuk dapat dipromosikan dimasa mendatang, rotasi pekerjaan berupa perputaran posisi karyawan yang dilakukan untuk sementara dan memperkenalkan karyawan pada berbagai aspek kehidupan perusahaan, dan pengayaan kembali karyawan yaitu pemanggilan kembali mantan karyawan yang pernah bekerja diperusahaan.<sup>40</sup> Sumber Eksternal, sejumlah institusi menjadi sumber untuk menemukan calon-calon karyawan yang

<sup>39</sup> Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 108-109.

<sup>40</sup> Meldona, *Manajemen Sumber Daya manusia*, (Malang: UIN-Malang, 2009), 141

dibutuhkan. Beberapa sumber ini dapat menjadi alternatif bagi organisasi yang ingin menarik pelamar potensial seperti: Sekolah, perguruan tinggi, perusahaan lain, dan orang yang belum bekerja.<sup>41</sup>

#### 1) Metode Rekrutmen Internal

Manajemen harus mampu mengidentifikasi para karyawan yang sanggup mengisi posisi-posisi lowong ketika sewaktu-waktu dibutuhkan. Perangkat-perangkat berguna yang dimanfaatkan untuk perekrutan internal mencakup basis data karyawan, prosedur pengumuman pekerjaan (*job posting*), dan pengajuan pekerjaan (*job bidding*),<sup>42</sup> referensi pegawai.<sup>43</sup>

a) *Job Posting* (penawaran terbuka untuk suatu jabatan tertentu), yaitu memperlihatkan pada semua karyawan tentang terbukanya lowongan yang ada diperusahaan secara menyolok. Dapat berupa pemberitahuan pada papan pengumuman, pengumuman lisan, penelitian riwayat kerja karyawan, penelitian daftar promosi berdasarkan kinerja, melakukan pemeringkatan dari kegiatan penelitian, pengecekan daftar senioritas, dan melihat daftar yang dibuat menurut keterampilan pada sistem informasi sumber daya manusia perusahaan.<sup>44</sup>

b) *Job Bidding* adalah sebuah teknik atau mekanisme yang memberikan kesempatan kepada para karyawan dalam sebuah

<sup>41</sup> Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 114

<sup>42</sup> R.Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2008), 138.

<sup>43</sup> Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 112

<sup>44</sup> Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: UIN-Malang, 2009), 141-142

organisasi, yang percaya bahwa mereka memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk melamar posisi yang lowong.

Prosedur *job posting* dan *job bidding* dapat membantu meminimalkan keluhan yang sering kali muncul, yakni bahwa orang dalam tidak pernah mendengar adanya lowongan kerja sampai lowongan itu diisi. Prosedur ini menggambarkan keterbukaan yang pada umumnya sangat dihargai oleh para karyawan. Namun, meskipun dilakukan dengan sistem *online*, sistem *job posting* dan *job bidding* memiliki sejumlah kelemahan. Sistem yang efektif memerlukan waktu dan biaya. Kemudian, jika pelamar (*bidders*) tidak berhasil, harus ada *pihak yang menjelaskan kepada mereka, mengapa mereka tidak* terpilih. Manajemen harus memilih pelamar yang paling baik karena jika tidak, sistem ini akan kehilangan kredibilitas. Mondy dan Noe menegaskan bahwa kunci keberhasilan metode ini adalah tingkat kepercayaan para karyawan terhadap atasan dan perusahaan mereka.

c) Referensi Pegawai, seorang pegawai yang dipindahkan ke posisi lain, dapat dimintai referensi tentang calon karyawan yang tepat untuk menggantikannya atau untuk mengisi posisi lowong yang ia tinggalkan. Jika metode ini yang dipilih, perlu dipastikan bahwa rekomendasi atau referensi yang diberikan bersifat obyektif.

Referensi dapat saja diberikan oleh lebih dari satu pegawai.<sup>45</sup>

---

<sup>45</sup> Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 111-112

## 2) Metode Rekrutmen Eksternal

Ketika sebuah organisasi memutuskan untuk menggunakan sumber rekrutmen eksternal, tersedia sejumlah metode yang bisa digunakan untuk menjangkau sumber-sumber tersebut. Selain metode-metode ‘tradisional’ yang telah dikenal dan lazim digunakan sejak lama, seiring dengan perkembangan teknologi informasi, kini banyak pula organisasi yang menggunakan *internet* sebagai metode untuk mencari calon karyawan.

### a. Iklan atau surat kabar, televisi, radio, dan lain-lain (*advertising*)

*Iklan* adalah “sebuah acara mengkomunikasikan kebutuhan tenaga kerja perusahaan kepada publik melalui media seperti radio, surat kabar, atau publikasi industri. Saat ini, iklan masih menjadi metode rekrutmen yang paling banyak digunakan. Banyak media yang dapat dimanfaatkan, tetapi yang lazim adalah surat kabar harian, baik surat kabar nasional maupun daerah.

### b. Rekrutmen melalui internet (*e-recruitment*)

Internet merupakan metode yang memberikan efek paling revolusioner dalam praktik rekrutmen organisasi. *e-recruiting* adalah salah satu aplikasi *e-commerce* yang paling berhasil sebagai metode untuk secara cepat menjangkau sejumlah besar pencari kerja potensial. *E-recruiting* atau *electronic recruiting* adalah penggunaan sistem *online* untuk merekrut calon karyawan. Praktik dan aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dengan mendayagunakan beragam sarana

elektronik untuk mengisi jabatan atau posisi yang lowong secara efektif dan efisien.<sup>46</sup> Perekrutan internet (*internet recruiter*), yang juga disebut sebagai perekrutan maya (*cyber recruiter*), adalah orang yang bertanggung jawab menggunakan internet dalam proses perekrutan. Hampir semua perusahaan saat ini mengumumkan pekerjaan-pekerjaan lowong pada situs Web organisasi. Harus ada orang-orang yang memantau dan mengkoordinasi aktivitas-aktivitas tersebut. Semakin banyak perusahaan merekrut lewat internet, semakin besar kebutuhan akan para perekrut internet.<sup>47</sup>

c. Agen tenaga kerja dan pemerintah dan swasta (*employment agency*)

*Employment agency* atau agen tenaga kerja adalah sebuah organisasi yang membentuk perusahaan merekrut calon karyawan dan pada saat yang sama membantu orang-orang dalam upaya menemukan pekerjaan. Agen tenaga kerja menjalankan fungsi rekrutmen dan seleksi yang terbukti bermanfaat bagi banyak organisasi. Agen tenaga kerja bisa berbentuk agen tenaga kerja swasta (*private employment agency*) dan agen tenaga kerja pemerintah (*public employment agency*).

d. Perusahaan pencari eksekutif (*executive search firm/headhunters*)

Perusahaan pencari eksekutif adalah organisasi-organisasi yang digunakan oleh sejumlah perusahaan untuk mencari para

---

<sup>46</sup> *Ibid.*, 114-117

<sup>47</sup> R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Eralangga, 2008), 145.



profesional dan eksekutif berpengalaman, bila sumber-sumber lain terbukti tidak memadai.

e. Rekrutmen melalui acara khusus (*special-events recruiting*)

Bila pasokan calon karyawan tidak banyak jumlahnya atau bila sebuah organisasi baru berdiri atau belum begitu dikenal, sejumlah organisasi berhasil memanfaatkan peristiwa-peristiwa khusus untuk menarik para pelamar. Alternatif yang bisa dipilih adalah menyelenggarakan *open house*, merancang acara kunjungan ke kantor pusat perusahaan, dan kemudian mengiklankan *event* tersebut dalam media yang tepat. Salah satu pendekatan yang paling menarik dan semakin populer adalah menyelenggarakan *job fair* atau bursa kerja.

f. Rekrutmen diperguruan tinggi (*college recruitment*)

Pada dasarnya, rekrutmen diperguruan tinggi tidak banyak berbeda dengan metode rekrutmen yang lain. Dalam metode ini, perusahaan mengirim staf, yang biasanya disebut *recruiter*, ke kampus untuk mewawancarai para kandidat dan memberikan informasi tentang perusahaan kepada mereka. Bersamaan dengan kunjungan ini, biasanya dibagikan juga brosur atau media informasi lainnya. Perusahaan dapat juga memasang iklan untuk menarik minat mahasiswa atau menyelenggarakan seminar dikampus dengan menghadirkan para eksekutif perusahaan yang berbicara tentang berbagai aspek perusahaan.

g. Pemagangan (*internship*)

Alternatif lain untuk menarik calon tenaga kerja adalah melalui program pemagangan (*internships*). Pemagangan adalah bentuk khusus rekrutmen yang dilakukan dengan cara menempatkan seorang mahasiswa kesebuah pekerjaan sementara, tanpa kewajiban baik dari perusahaan untuk mempekerjakan mahasiswa secara tetap, atau dari mahasiswa untuk menerima posisi sebagai pegawai tetap setelah ia lulus.

h. Asosiasi profesi (*professional association*)

Banyak asosiasi profesi dalam berbagai bidang bisnis seperti keuangan, pemasaran, akuntansi, dan sumber daya manusia menyediakan layanan rekrutmen dan penempatan SDM bagi para anggota mereka.

i. Referensi pegawai (*employee referrals*)

Opsi lain untuk menarik pelamar adalah menggunakan referensi pegawai. Perusahaan mengumumkan lowongan kerja dan meminta rujukan (*referral*) di dean pengumuman, buletin, atau internet. Perusahaan juga dapat memberikan imbalan kepada pegawai yang memberi referensi, bila pada akhirnya orang yang diberi rujukan itu berhasil diterima sebagai karyawan.

j. Lamaran “tak diminta” (*unsolicited applicants/walk-in applicants*)

Jika sebuah perusahaan memiliki reputasi sebagai tempat kerja yang menjanjikan, boleh jadi perusahaan ini tidak perlu melakukan

upaya ekrutmen yang besar untuk menarik calon-calon karyawan yang kompeten. Banyak calon karyawan potensial yang berinisiatif untuk mngirimkan lamaran ke perusahaan yang mereka incar. Pelamar-pelamar tak “diundang” yang melamar karena mereka terkesan pada reputasi perusahaan seringkali terbukti menjadi karyawan yang dapat diandalkan.<sup>48</sup>

k. Teman/famili Pekerja

Cara ini dimaksudkan adalah memberikan kesempatan kepada pekerja untuk menacalonkan seseorang yang dikenalnya, dengan ketentuan harus melalui seleksi agar memperoleh tenaga kerja yang kualifaid. Cara ini disebut juga “rekrutmen dari mulut ke mulut”, yang mungkin merupakan rekrutmen internal dan mungkin pula bersifat eksternal. Suatu keuntungan dari rekrutmen ini adalah jaminan dari pekerja bahwa calon yang disampaikannya memiliki atau memenuhi persyaratan yang ditentukan. Dengan demikian berarti cara ini harus menghindari “sistem famili”, dengan memastikan seorang teman atau famili pekerja sebagai orang dalam pasti diterima meskipun tidak memenuhi persyaratan.

l. Balai Latihan Keterampilan

Di Indonesia dalam rangka menyalurkan tenaga kerja yang sangat besar jumlahnya, ternyata pemerintah ikut berperan aktif dalam membantu pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan. Untuk itu organisasi/perusahaan dapat meminta bantuan atau bekerja sama dalam

---

<sup>48</sup> Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 121-126

merekrut tenaga kerja baru melalui daftar tunggu pencari kerja. Setiap calon dipanggil untuk mengikuti seleksi, agar diperoleh tenaga kerja yang kompetitif.<sup>49</sup>

Suatu hal yang tidak boleh dilupakan adalah konsep adil yang harus dipertimbangkan dalam pengadaan SDI. Adil dalam rekrutmen berarti memberi peluang yang sama bagi setiap orang dan memberikan perlakuan yang sama kepada setiap pelamar. Apakah rekrutmen dilakukan secara eksternal atau internal, semuanya tergantung pada kebutuhan dan kesesuaian antara kualifikasi yang dimiliki calon tenaga kerja dan lowongan yang tersedia.<sup>50</sup>

## 2) Tujuan Rekrutmen

Sebagaimana telah disebutkan sebelumnya bahwa perekrutan merupakan proses untuk mendapatkan sejumlah tenaga pendidikan yang memiliki kualifikasi untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu organisasi atau lembaga pendidikan. Sasaran akhir dan keberhasilan suatu proses rekrutmen diukur dengan didapatkannya calon tenaga kependidikan yang memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada, tujuan akhir dari perekrutan adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan lembaga pendidikan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan dilakukan seleksi yang lebih ketat untuk memperoleh tenaga kependidikan yang benar-benar memenuhi kualifikasi atau berkualitas

---

<sup>49</sup>Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gadjadarda University Press, 2000), 181

<sup>50</sup>Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011). 80

tinggi.<sup>51</sup> Menurut Faustino, bahwa tujuan rekrutmen untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.<sup>52</sup>

Tujuan umum rekrutmen adalah menyediakan sekumpulan calon karyawan yang memenuhi syarat bagi perusahaan, sedangkan tujuan yang lebih spesifik antara lain adalah:

- 1) Untuk menentukan kebutuhan rekrutmen perusahaan dimasa sekarang dan masa yang akan datang
- 2) Agar konsisten dengan strategi perusahaan
- 3) Untuk meningkatkan kumpulan calon karyawan yang memenuhi syarat seefisien mungkin
- 4) Untuk mendukung inisiatif perusahaan dalam mengelola tenaga kerja yang beragam
- 5) Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja
- 6) Untuk mengkoordinasikan upaya rekrutmen dengan program seleksi dan pelatihan
- 7) Untuk membantu meningkatkan keberhasilan proses seleksi dengan mengurangi calon karyawan yang sudah jelas tidak memenuhi syarat atau yang terlalu tinggi kualifikasinya

---

<sup>51</sup> Abdus Salam Dz, *Manajemen Insani*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), 132.

<sup>52</sup> Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2003), 110

- 8) Untuk mengevaluasi keefektifan berbagai teknik dan sumber rekrutmen bagi semua jenis pelamar kerja.<sup>53</sup>

### 3. Seleksi

#### a. Pengertian Seleksi dan Penempatan

Proses selanjutnya setelah selesai rekrutmen pegawai, maka suatu instansi akan melakukan seleksi dan penempatan pegawai. Dari sejumlah pelamar yang ada kemudian akan menjalani proses seleksi pegawai. seleksi yang diadakan suatu instansi biasanya melalui prosedur tes yang telah ditetapkan. Seleksi dan penempatan ini merupakan fungsi manajemen yang menentukan penyediaan tenaga kerja/pegawai.

Sudut pandang definitif menyatakan yang disebut dengan seleksi adalah merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani serangkaian tes yang dilaksanakan. Sedangkan penempatan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu instansi, atau bagian personalia untuk menentukan seseorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu.<sup>54</sup> Seleksi dan penempatan merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang

---

<sup>53</sup> Meldona, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Malang: UIN-Malang, 2009), 133.

<sup>54</sup> Ambar Teguh Sulistina & Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), 151.

pelamar diterima/ditolak, tetap/tidaknya seseorang pekerja ditempatkan pada posisi-posisi tertentu yang ada di dalam organisasi.<sup>55</sup>

#### **b. Proses Seleksi**

Proses seleksi dimulai ketika rekrutmen berakhir, artinya ketika perusahaan telah memiliki sejumlah besar calon karyawan. Menurut definisinya seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah si pelamar diterima atau tidak sesuai dengan kualifikasi yang ada dalam uraian jabatan. Dalam tahap seleksi, penilaian terhadap kinerja calon karyawan harus dilakukan relatif terhadap yang lainnya, sehingga mau atau tidak objektivitas yang dituntut harus mengemukakan kriteria adil. Tujuannya adalah mendapatkan karyawan yang berkualitas dan potensial, jujur dan berdisiplin serta dapat bekerja sama, baik dengan atasan atau bawahan maupun dengan rekan lain dalam posisi setingkat.<sup>56</sup>

Dalam uraian-uraian terdahulu telah dikemukakan bahwa seleksi bermaksud untuk memilih dan mendapatkan tenaga kerja yang memiliki kemampuan sesuai dengan tugas-tugas yang akan dikerjakannya pada jabatan kosong yang akan diisi atau ditempatinya. Kesesuaian itu pada dasarnya dapat diketahui dengan mengacu pada Deskripsi Pekerjaan/Jabatan yang tidak bervariasi atau yang bersifat umum, atau yang dalam melaksanakannya tidak memerlukan karakteristik kemampuan fisik dan psikis, yang bersifat khusus, seleksi tidak terlalu perlu dilakukan secara

---

<sup>55</sup>Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2003), 121

<sup>56</sup>Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011). 83

ketat. Misalnya untuk sekedar mendapatkan sejumlah sopir, juru tik, pekerja kasar di pabrik dan lain-lain, seleksi cukup dilakukan dengan menyaring dari pengisian formulir dan berkas-berkas yang dipersyaratkan. Berbeda halnya dengan pekerjaan/jabatan yang dalam melaksanakannya memerlukan keterampilan/keahlian fisik dan kemampuan psikis khusus/tertentu, yang tidak dimiliki oleh orang pada umumnya. Dalam usaha menseleksi calon pekerja, sering diperlukan kegiatan memprediksi (meramalkan) tingkat kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kekosongan yang akan diisi di lingkungan sebuah organisasi/perusahaan.<sup>57</sup> proses seleksi pada umumnya, yang bisa bervariasi dalam setiap organisasi. proses tersebut biasanya dimuali dengan wawancara pendahuluan. Berikutnya, para pelamar melengkapi foermlir lamaran atau memberikan resume. Kemudian proses tersebut berlanjut dengan serangkaian tes seleksi, satu wawancara kerja atau lebih, serta saringan pekerja yang meliputi pemeriksaan kesehatan. Perhatikan bahwa seseorang pelamar bisa ditolak sewaktu-waktu selama proses seleksi. Dalam hal ini, semakin banyak alat penyaringan yang digunakan, semakin besar peluang menghasilkan keputusan seleksi yang baik.<sup>58</sup>

Proses seleksi adalah langkah-langkah yang dilalui oleh para pelamar dari mengajukan lamaran sampai akhirnya memperoleh keputusan ditolak atau diterima sebagai karyawan baru. Proses ini berbeda antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya, tetapi pada umumnya minimal

---

<sup>57</sup>Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2000), 190.

<sup>58</sup>R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2008), 171.



meliputi: evaluasi persyaratan (administrasi), tes, wawancara dan ujian fisik. Meldona menjelaskan tentang proses/tahap-tahap seleksi beserta instrumen yang dapat digunakan, terdiri atas:

- 1) Surat-surat rekomendasi
- 2) Format lamaran
- 3) Tes kemampuan
- 4) Tes Potensi Akademik (TPA)
- 5) Tes kepribadian
- 6) Tes psikologi
- 7) Wawancara
- 8) Wawancara dengan supervisor
- 9) Evaluasi medis kesehatan
- 10) Keputusan penerimaan<sup>59</sup>

### c. Metode Seleksi dan Penempatan

Sebelum mengadakan seleksi dan penempatan pegawai dalam hal ini perlu melihat metode-metode yang harus ditempuh dalam seleksi dan penempatan pegawai. Adapun metode-metode yang harus ditempuh dalam hal ini adalah:

- 1) Menentukan kebutuhan-kebutuhan sumber daya manusia
- 2) Mengupayakan persetujuan anggaran untuk mengadakan dan atau mengisi jabatan-jabatan
- 3) Mengembangkan kriteria seleksi yang valid<sup>60</sup>

---

<sup>59</sup> Meldona, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Malang: UIN-Malang, 2009), 162

- 4) Pengadaan (rekrut)
- 5) Mengadakan tes atau sebaliknya men-*sreening* para pelamar
- 6) Menyiapkan daftar dari para pelamar yang berkualitas/lulus
- 7) Mengadakan wawancara terhadap para pelamar yang paling berkualitas
- 8) Mengadakan seleksi pelamar yang paling berkualitas

Instansi-instansi akan menjalankan langkah-langkah itu dalam berbagai cara. Hal yang penting disini adalah bahwa line manajer terlibat secara penuh pada langkah-langkah tersebut. Tugas dari departemen kepegawaian adalah membantu line manajer untuk mendapatkan dan mempekerjakan pelamar yang paling berkualitas, dan untuk memastikan bahwa proses *staffing* berlangsung tanpa pengaruh yang tak semestinya dari politik atau sikap pilih kasih.

Langkah berikutnya dalam proses seleksi adalah menetapkan kualifikasi minimal bagi suatu jabatan melalui analisis jabatan. Ini berkaitan dengan metode-metode tertentu yang dipakai untuk mengukur kualifikasi-kualifikasi dari para pelamar atau pekerja. Ada 9 metode yang biasanya digunakan, yakni:

a) Tinjauan Data Biografis

Tinjauan mengenai pendidikan dan pengalaman dari seseorang pelamar, melalui suatu bentuk pengajuan lamaran yang dilakukan, adalah paling dasar dalam proses seleksi. Sekalipun

---

<sup>60</sup>Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), 155.

pendidikan dan pengalaman bukan merupakan kriteria yang penting, tetapi bisa digunakan untuk tujuan-tujuan penting lain. Pendidikan dan pengalaman menjadi dasar bagi usaha-usaha wawancara, pendidikan dan pengalaman dijadikan sebagai suatu unsur dari catatan perorangan dari para pelamar yang terpilih.

b) Tes Ketangkasan

Tes ketangkasan tidak mahal secara relatif untuk dilaksanakan dan dicatat, dan dengan tingkat kepercayaan yang tinggi. Jenis tes kedua untuk mengukur ciri-ciri kepribadian atau karakteristik-karakteristik, yang kemudian dibandingkan dengan profil-profil dari para pekerja yang ada yang dianggap sukses dalam jabatan.

c) Tes Kemampuan

Tes ini mengukur luasnya kemampuan umum atau keterampilan-keterampilan yang berkaitan dengan kinerja pekerjaan melalui *empirical* atau *construct validation*.

d) Tes Performasi

Semakin dekat test kemampuan merangsang tugas-tugas pekerjaan dan konteks yang aktual, tes tersebut semakin menjadi test performansi. Penelitian menunjukkan bahwa tes-tes kemampuan berhubungan secara valid dengan performansi pekerjaan berikutnya.

e) Referensi

Referensi merupakan metode seleksi yang penting, dipakai untuk memeriksa pendidikan dan riwayat-riwayat atau untuk

memperoleh keterangan tentang kepribadian atau keterampilan pelamar.

f) Evaluasi Performansi

Evaluasi-evaluasi performansi sebelumnya sering dipakai untuk memilih potensi bagi penugasan kembali atau promosi, atau bahkan persyaratan bagi lowongan promosi tertentu. Adalah valid sepanjang penilaian-penilaian didasarkan pada kinerja pekerjaan, dan kinerja ini mencakup kecakapan-kecakapan dan kemampuan-kemampuan yang sama seperti yang dibutuhkan dalam pekerjaan.

g) Wawancara

Wawancara merupakan metode seleksi, penempatan dan promosi yang paling populer. Wawancara akan memberikan kesempatan kepada organisasi untuk mengamati kinerja/penampilan seseorang pelamar dan keterampilan-keterampilan antar perorangan, dan untuk menanyakan hal-hal yang tidak dimuat dalam from-from lamaran.

h) Pusat-pusat Penilaian

Pusat-pusat penilaian berusaha untuk memperkenalkan beberapa pelamar dengan keadaan-keadaan kerja yang merangsang supaya menekankan kinerjanya pada tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan.

i) Masa Percobaan

Masa percobaan memiliki faktor validitas dan reliabilitas yang mungkin tinggi karena metode ini mengukur kinerja aktual pada kerja. Metode ini juga mempunyai risiko yang sangat besar dan biaya yang tinggi bagi organisasi karena seorang pekerja yang secara potensial tidak berkualitas menduduki suatu jabatan penting sampai dia melakukan banyak kesalahan yang serius baru kemudian dipertimbangkan dan dikatakan bahwa yang bersangkutan tidak cocok dengan jabatan tersebut. Masa percobaan ini memberikan kepada para supervisor tanggung jawab untuk mengeluarkan para pekerja yang tidak memuaskan atau tidak berkemampuan sebelum mereka mencapai status karirnya, dan memberikan kepada para manajer kepegawaian tanggung jawab untuk mengembangkan sistem evaluasi masa percobaan yang valid.<sup>61</sup>

j) Pengisian formulir lamaran

Pada umumnya organisasi/prusahaan dalam usaha menseleksi calon tenaga kerja Pada tahap pertama mengharuskan mengisi formulir lamaran. Penggunaan metode ini sebagai cara melakukan skrening merupakan yang paling sederhana dalam memperkirakan (memprediksi) kesesuaian kemampuan calon dengan syarat-syarat dan karakteristik pekerjaan/jabatan yang akan diisi.

---

<sup>61</sup>Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2003), 122-126

k) Tes Kecanduan Obat atau Narkotika

Tes ini dipergunakan untuk menghindari terjadinya penerimaan pekerja yang hanya akan menimbulkan masalah, karena merupakan pecandu obat-obatan berupa obat bius dan narkotika, termasuk juga pecandu alkohol.

l) Tes Integritas

Tes ini merupakan tes tertulis yang difokuskan pada kejujuran, yang sebenarnya dapat dicakup dalam tes kepribadian. Penggunaan tes ini cenderung ditolak masyarakat, karena berpendapat ketidak jujuran bukanlah tindak kriminal. Oleh karena itu tes ini di desain kembali dalam dua bentuk yaitu:

1. Tes integritas untuk mengungkapkan tindakan kejahatan yang pernah dilakukan. Tes ini tujuannya jelas adalah untuk mengungkapkan ketidak jujuran dengan menyembunyikan kecenderungan menyenangi melakukan tindak kejahatan.
2. Diintegrasikan dalam tes kepribadian untuk memprediksi perilaku ketidak jujuran yang dapat mengakibatkan tidak produktif dalam bekerja.<sup>62</sup>

#### 4. Tujuan Seleksi

Tujuan setiap program seleksi adalah mengidentifikasi para pelamar yang memiliki skor tinggi pada aspek-aspek yang diukur, yang bertujuan untuk menilai pengetahuan, keterampilan, kemampuan, atau

---

<sup>62</sup>Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2000), 195

karakteristik lain yang penting untuk menjalankan sebuah pekerjaan dengan baik. Semua program seleksi bermaksud mengidentifikasi pelamar-pelamar yang mempunyai peluang terbesar untuk mencapai atau melebihi standar kinerja yang ditetapkan organisasi. kinerja disini tidak hanya merujuk seperti kualitas keluaran, kemangkiran, pelanggaran disiplin, kepuasan kerja, dan pengembangan karir.

Sistem seleksi yang efektif tidak selalu bertujuan mencari pelamar yang paling berkualitas dalam aspek tertentu. Tepatnya, seleksi adalah upaya mencari kesesuaian optimal antara pekerjaan dengan karakteristik tertentu yang dimiliki oleh pelamar (kemampuan, pengalaman, dan sebagainya). Misalnya, untuk pekerjaan tertentu, kita tidak mencari pelamar yang paling tinggi kecerdasan intelektualnya, melainkan pelamar yang keterampilan sosialnya paling baik. Bila tidak cermat dalam menentukan tujuan seleksi ini, perusahaan mungkin akan mendapatkan karyawan yang terlalu tinggi kualifikasinya atau memiliki kompetensi yang tidak cocok dengan pekerjaannya.<sup>63</sup>

---

<sup>63</sup> Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 128.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Metodologi penelitian berasal dari kata “Metode” yang artinya cara tepat untuk melakukan sesuatu: dan “Logos” yang artinya ilmu atau pengetahuan.<sup>64</sup> Jadi metodologi artinya melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara saksama untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan penelitian adalah suatu kegiatan untuk mencari, mencatat, merumuskan dan menganalisis sampai menyusun laporannya.

Persoalan penting yang patut di kedepankan dalam metodologi penelitian adalah dengan cara apa dan bagaimana data yang diperlukan dapat dikumpulkan sehingga hasil akhir penelitian mampu menyajikan informasi yang *valid* dan *reliable*. Cara pengumpulan data secara benar merupakan kegiatan untuk menentukan metode pengumpulan data.<sup>65</sup> Setelah data diperoleh dengan cara yang benar akan dilakukan analisis dengan menggunakan metode tertentu. Oleh karena itu, metode penelitian tidak hanya berkaitan dengan proses pengumpulan data, namun juga tentang bagaimana data yang telah diperoleh dapat dianalisis secara tepat (analisis data).

#### **A. Pendekatan dan Jenis Penelitian**

##### **1. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian merupakan sebuah keharusan dalam suatu penelitian, karena hal ini akan berpengaruh pada penentuan pengumpulan data maupun metode analisis dari hasil penelitian.

---

<sup>64</sup> Choid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010), 1.

<sup>65</sup> Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), 77.



Penelitian yang akan dilakukan ini menggunakan pendekatan Kualitatif. Penelitian Kualitatif dapat didefinisikan sebagai suatu cara sederhana, sangat longgar, yaitu suatu penelitian interpretative (pandangan atau pendapat) terhadap suatu masalah di mana peneliti merupakan sentral dari pengertian atau pemaknaan yang dibuat mengenai masalah itu.<sup>66</sup>

Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena yang dialami subjek penelitian misalnya perilaku, motivasi, tindakan dan sebagainya secara holistik, dengan cara mendeskripsikan dalam bentuk kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.<sup>67</sup>

Karakteristik penelitian kualitatif adalah sebagai berikut :

- a. Dilakukan dalam kondisi alamiah, langsung kesumber data dan peneliti sebagai instrumen kunci,
- b. Lebih bersifat deskriptif, data yang terkumpul berbentuk kata-kata atau gambar sehingga tidak menekankan pada angka,
- c. Penelitian kualitatif lebih menekankan pada proses daripada produk,
- d. Penelitian kualitatif melakukan analisis data secara induktif, dan
- e. Penelitian kualitatif lebih menekankan makna.

## **2. Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini digunakan pendekatan kualitatif. Menurut David

William dalam penelitian kualitatif adalah pengumpulan data-data pada suatu

---

<sup>66</sup>Asmadi Alsa *Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset, 2004), 30.

<sup>67</sup>LexyJ. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2008), 6.

karya ilmiah dengan menggunakan metode ilmiah dan dilakukan oleh orang atau peneliti yang tertarik secara ilmiah. Jadi, dalam penelitian ini digunakan pendekatan penelitian kualitatif deskriptif, karena untuk mendeskripsikan data atau fakta yang diperoleh di lapangan dan untuk menjawab fokus penelitian.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research) yaitu penelitian dengan menggunakan informasi yang diperoleh dari sasaran penelitian yang selanjutnya disebut informan atau responden melalui instrument pengumpulan data seperti wawancara dan observasi.<sup>68</sup>

### **B. Lokasi penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan di Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (Kopa TTN) Kabupaten Jember Tahun 2016.

### **C. Subjek Penelitian**

Menentukan subyek penelitian juga mengandung pengertian seberapa banyak informasi data yang akan diteliti, dalam pencarian data dari sumber yang akan diwawancarai (informan) penentuan subyek penelitian yang digunakan adalah *Purposive Sampling* (sampling pertimbangan). *Purposive Sampling* ialah teknik sampling yang digunakan peneliti jika peneliti mempunyai pertimbangan-pertimbangan tertentu di dalam pengambilan sampelnya atau penentuan sampel untuk tujuan tertentu.<sup>69</sup> Pertimbangan tertentu ini misalnya orang tersebut dianggap yang paling tahu apa yang diharapkan oleh peneliti, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan

---

<sup>68</sup>Abudin nata, *Metodologi Studi Islam*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2000), 125.

<sup>69</sup>Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian*, (Bandung: ALFABETA, 2010), 63.

memudahkan peneliti menjelajahi obyek atau situasi yang akan diteliti.

Dalam penelitian ini informan yang terlibat dan mengetahui permasalahan yang dikaji diantaranya:

1. Pimpinan SDM
2. Staf SDM

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Data merupakan hal yang sangat substantif dalam suatu penelitian, maka dalam pengumpulan data tentu tidak hanya mempertimbangkan tingkat efisiensinya, namun lebih dari itu juga harus dipertimbangkan mengenai kesesuaian teknik yang digunakan dalam menggali dan mengumpulkan data tersebut. Hal ini berkaitan dengan tingkat validitas dan relevansinya dengan obyek penelitian.

Adapun teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data pada penelitian yang akan dilakukan ini sebagai berikut :

##### **1. Observasi**

Observasi atau pengamatan adalah alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati atau mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki.<sup>70</sup>

Observasi adalah dilakukan untuk memperoleh informasi tentang kelakuan manusia seperti terjadi dalam kenyataan, dengan observasi dapat

---

<sup>70</sup>Narbuko, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 70.

kita peroleh gambaran yang lebih jelas tentang kehidupan sosial, yang sukar diperoleh dengan metode lain.<sup>71</sup>

Tujuan observasi harus jelas artinya dapat memuaskan perhatian kepada apa yang harus diamati, siapa yang harus diamati, dan keterangan apa yang perlu dikumpulkannya.<sup>72</sup>

Dengan metode observasi ini bertujuan untuk memperoleh data sebagai berikut:

- a. Letak geografis Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (Kopa TTN) Kabupaten Jember
- b. Kondisi perusahaan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (Kopa TTN) Kabupaten Jember

## 2. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk mendapatkan keterangan-keterangan lisan melalui bercakap-cakap dan berhadapan muka dengan orang yang dapat memberikan keterangan pada sipeneliti.<sup>73</sup> Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian yang akan dilakukan ini adalah:

- a. Wawancara mendalam; Pada penelitian kualitatif, wawancara mendalam menjadi alat utama yang dikombinasikan dengan observasi partisipasi. Wawancara mendalam merupakan suatu cara mengumpulkan data atau informasi dengan cara langsung bertatap muka dengan informan, dengan maksud mendapatkan gambaran lengkap tentang topic yang diteliti secara

<sup>71</sup> Nasution, *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), 106

<sup>72</sup> *Ibid.*, 10

<sup>73</sup> Mardalis. *Metode Penelitian*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002), 64.

intensif dan berulang-ulang.<sup>74</sup> Peneliti memilih teknik wawancara ini untuk memperoleh informasi secara mendalam dari informan dalam penelitian yang akan dilakukan.

- b. Wawancara bebas terpimpin; Wawancara ini merupakan perpaduan antar wawancara bebas dan terpimpin. Dalam pelaksanaannya pewawancara membawa pedoman yang hanya merupakan garis besar yang merupakan hal-hal yang akan ditanyakan.<sup>75</sup> Selain wawancara mendalam, peneliti juga menggunakan teknik wawancara bebas terpimpin dengan tujuan agar pokok-pokok yang direncanakan dapat seluruhnya tercakup. Dalam teknik ini kami menggunakan wawancara mendalam karena sangat cocok dengan topik yang akan diteliti. Adapun data yang akan diperoleh dengan menggunakan teknik wawancara ini adalah mengenai, Sistem rekrutmen karyawan berdasarkan analisis jabatan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (Kopa TTN) Kabupaten Jember Tahun 2016.

Penelitian menggunakan wawancara tersebut untuk memperoleh data-data sebagai berikut:

- 1) Sejarah berdirinya Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (Kopa TTN) Kabupaten Jember.
- 2) Proses dan metode analisis jabatan, rekrutmen dan seleksi kerja karyawan

---

<sup>74</sup>Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: PTRaja Grafindo Persada, 2007), 157-158.

<sup>75</sup>Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian*, (Bandung: ALFABETA, 2010), 74.

Adapun yang menjadi objek wawancara adalah:

- a) Pimpinan SDM<sup>76</sup>
- b) Staf Umum SDM

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, film dokumenter, data yang relevan penelitian.<sup>77</sup>

Dokumenter adalah pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara. Studi dokumenter yaitu menyimpulkan dokumen dan data-data yang diperlukan dalam permasalahan penelitian lalu ditelaah secara intens sehingga dapat mendukung dan menambah kepercayaan dan pembuktian suatu kejadian.

Studi dokumentasi akan peneliti gunakan dalam memperoleh data dengan meneliti dan mempelajari serta menganalisa dokumen-dokumen yang berupa data umum yang berhubungan dengan pengelolaan dan manajemen Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (Kopa TTN). Teknik ini digunakan oleh peneliti bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan atau menggambarkan obyek penelitian.

- 1) Gambaran umum tentang Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (Kopa TTN) Kabupaten Jember.
- 2) Visi dan Misi Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (Kopa TTN)

---

<sup>76</sup> M. Djami, *Pradigma Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar), 75.

<sup>77</sup> Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian*, (Bandung: ALFABETA, 2010), 77.

Kabupaten Jember.

3) Struktur organisasi Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (Kopa TTN)

Kabupaten Jember.

#### 4. Kepustakaan

Sumarsono menjelaskan tehnik pengumpulan data yang saat ini semakin umum digunakan adalah pengumpulan data melalui studi pustaka. Berbagai riset telah banyak yang dilakukan oleh berbagai lembaga, sehingga sebenarnya telah tersedia cukup banyak data mengenai banyak aspek. Data-data ini dapat dikumpulkan kembali untuk digunakan dalam kerangka riset yang berbeda.<sup>78</sup>

#### E. Analisis Data

Menurut Bogdan analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, dan dokumentasi dan lain-lain.<sup>79</sup>

Analisis data dari pengumpulan data, merupakan tahapan yang penting dalam penyelesaian suatu kegiatan penelitian ilmiah. Data yang telah terkumpul tanpa dianalisis menjadi tidak bermakna, tidak berarti. Oleh karena itu, analisis data ini untuk memberikan arti, makna, dan nilai yang terkandung dalam data.<sup>80</sup> Proses tersebut dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, baik dari wawancara, catatan lapangan, dokumentasi dan sebagainya dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun

<sup>78</sup> HM. Sumarsono, *Metode Riset Sumberdaya Manusia*, (Yogyakarta CV Aneka Solo 2004), 75.

<sup>79</sup> *Ibid.*, 244.

<sup>80</sup> Moh.Kasiram, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: UIN Maliki Press, 2008), 119.

kedalam pola, memilih mana yang penting dan akan dipelajari dan membuat kesimpulan. Sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.<sup>81</sup>

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisa data deskriptif kualitatif. Analisa data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber yaitu dari observasi, wawancara, dokumen pribadi, dokumen resmi, gambar foto dan sebagainya. Analisa data dilakukan secara berulang-ulang untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang dirumuskan dalam penelitian.

aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data diantaranya:<sup>82</sup>

#### 1. Reduksi data (*Data Reduction*)

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Semakin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan.

---

<sup>81</sup> Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 333.

<sup>82</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, 246.



## 2. Penyajian data (*Data Display*)

Setelah data direduksi, langkah selanjutnya adalah penyajian data (mendisplaykan data). Dalam penelitian kualitatif penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Namun, menurut Miles dan Huberman yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

## 3. Verifikasi (*Conclusion Drawing*)

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan atau verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat penelitian kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.<sup>83</sup>

Ketiga komponen analisa tersebut terlibat dalam proses saling berkaitan, sehingga menentukan hasil akhir dari penelitian data yang disajikan secara sistematis berdasarkan tema-tema yang dirumuskan. Tampilan data yang dihasilkan digunakan untuk interpretasi data. Kesimpulan yang ditarik setelah diadakan *cross chek* terhadap sumber lain melalui wawancara, pengamatan dan observasi.

---

<sup>83</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 247-252.

## F. Keabsahan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi sumber sebagai alat uji keabsahan data. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Triangulasi berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif.

Keabsahan data merupakan konsep penting yang menunjukkan kesahihan dan keandalan data dalam suatu penelitian. Dengan kata lain keabsahan data merupakan usaha-usaha yang dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh keabsahan atau validitas dan kredibilitas data temuannya dalam penelitian di lapangan.

Triangulasi sumber dapat dicapai dengan jalan:

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara
2. Membandingkan dengan apa yang dikatakan orang didepan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi
3. Membandingkan dengan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakan sepanjang waktu
4. Membandingkan keadaan dan perspektif seorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang lain
5. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.<sup>84</sup>

---

<sup>84</sup>Meleong J Lexy, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009), 178.

## G. Tahap-tahap Penelitian

Yang dimaksud dengan tahap-tahap penelitian adalah langkah-langkah atau cara-cara penulis mengadakan penelitian untuk mencari data. Untuk mengetahui proses penelitian yang dilakukan oleh peneliti mulai awal sampai akhir maka perlu untuk diuraikan tahap-tahap penelitian. Tahapan penelitian yang dilalui oleh peneliti dalam proses penelitian adalah sebagai berikut :

### 1. Persiapan

Pada tahap ini kegiatan yang dilakukan antara lain :

- a. Menyusun rencana penelitian
- b. Menentukan objek penelitian
- c. Mengajukan judul kepada jurusan
- d. Konsultasi proposal kepada dosen pembimbing
- e. Melakukan kajian pustaka yang sesuai dengan judul penelitian
- f. Menyusun metode penelitian
- g. Mengurus surat perizinan
- h. Menyiapkan bahan perlengkapan penelitian

### 2. Pelaksanaan

- a. Memasuki lapangan
- b. Konsultasi dengan pihak yang berwenang dan yang kepentingan
- c. Mengumpulkan data
- d. Menganalisa data

### 3. Penyelesaian

Tahap penyelesaian merupakan tahap yang paling akhir dari sebuah penelitian. Pada tahap ini, penelitian menyusun data yang telah dianalisis dan disimpulkan dalam bentuk karya ilmiah yaitu berupa laporan penelitian dengan mengacu pada peraturan penulisan karya ilmiah yang berlaku di Institut Islam Negeri (IAIN) Jember.



## **BAB IV**

### **PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS**

#### **A. Gambaran Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah Berdirinya KOPA TTN**

Pada tanggal 13 April 1990, diawali dengan empat sekawan, yaitu: H. Acmad Ismail, H. Abdul Kahar Muzakir, Soejitno Chandra Hasan, dan Heru Tisdamarna sepakat untuk bekerja sama secara kooperatif dengan menerapkan landasan-landasan koperasi dalam bidang usaha Tembakau Bawah Naungan (TBN).

Pada tanggal 28 Juli 1990, dibentuk KOPERASI AGROBISNIS “TARUTAMA NUSANTARA” (KOPA TTN) yang berbadan hukum dengan alamat Jl. Brawijaya No. 3 Jubung –Jember, Telepon (003) 487135, 757311, faximile (0331) 481085. Jumlah anggota semua 22 orang dan hingga tanggal 31 desember 1996 menjadi 50 orang yang terdiri dari: para petani KOPA TTN dan masyarakat yang terkait dalam bidang agrobisnis serta harus menyetujui dan mentaati Anggaran Dasar (AD) dan Anggaran Rumah Tangga (ART) KOPA TTN. Sebagai ketua KOPA TTN saat ini dijabat oleh Bapak H. Abdul Kahar Muzakir, dan telah mendapatkan pengakuan Badan Hukum No. 6913/B.H/II/90 tanggal 24 Desember 1990 dan berpredikat/klasifikasi “A” atau “Sangat Mantap” sejak tahun 1994. KOPA TTN sejak awal dibina oleh Dinas Koperasi

Kabupaten Jember dan instansi terkait lainnya serta mendapat perhatian penuh dari Bupati Pemerintah Kabupaten Jember.

## 1. Bidang Usaha

### a. Usaha Pokok

Usaha pokok KOPA TTN adalah Tembakau Bawah Naungan (TBN) yang mempunyai ciri-ciri dan keunggulan komparatif sebagai berikut:

- 1) Menghasilkan bahan dekblad tinggi dibandingkan dengan produksi rata-rata 1 ton per ha.
- 2) Penggunaan tenaga kerja 2,5 kali di bandingkan Tembakau Besuki NO (15-20 orang per ha).
- 3) Tehnologi inovatif , antara lain: pemasangan waring/kelambu yang berguna meredam sinar matahari sampai dengan rata-rata 70%, pemakaian air curah hujan (spinkler irrigation) dan teknologi di bidang pengairan.
- 4) Membutuhkan modal operasional yang relatif lebih besar bila dibandingkan dengan tembakau tradisional.

### b. Usaha Pengembangan

Kegiatan usaha pengembangan yang telah dirintis, antara lain:

- 1) Industri pengelolaan sale pisang, cerutu Boss Image, Corona, Half Corona dan cerutu kecil El Nino.

- 2) Pembibitan tanaman hortikultura (pisang, nangka, rambutan, dan durian)
- 3) Usaha simpan pinjam "MADANI" (USPM) merupakan unit usaha KOPA TTN yang berdiri pada tanggal 21 Juli 2000 dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya dan masyarakat sekitar lingkup kerja KOPA TTN.

c. Usaha Kerjasama

Usaha kerjasama telah dilakukan antara lain:

- 1) Kerjasama sampai dengan sekarang
- 2) Heimering Kohne & Co Bremen (GMBH & Co Bremen)
- 3) Membangun kemitraan sinergis dengan koperasi Tani Margi Utama untuk bidang tembakau
- 4) Perguruan tinggi Negeri maupun Swasta serta POLTEK Negeri di wilayah jember dan sekitarnya
- 5) PTP Nusantara XII (persero) dalam usaha TBN
- 6) Ekspor tembakau ke Amerika dan Eropa (FFC dan Swiss)
- 7) Budidaya Gaharu dengan PT. GGI dan PT Gaharu Ariha

Mas

IAIN JEMBER

## 2. Areal Usaha

Luas areal TBN 2012 seluas 250 Ha sampai sekarang

## 3. Permodalan

Modal usaha berasal dari :

- 1) Anggota KOPA TTN
- 2) Kredit Bank dan Bank Mandiri Jember
- 3) Read Clause, L/C dari mitra usaha luar negeri (MKC)

## 4. Dampak Terhadap Pembangunan

Dampak kegiatan KOPA TTN terhadap pembangunan, antara lain:

- 1) Peningkatan pendapatan petani dan buruh tani
- 2) Menciptakan lapangan kerja, antara lain:
  - a. Lulusan D3, S1, dan S2 berbagai disiplin ilmu sebesar 59 orang (30%)
  - b. Lulusan SMU, SMK, dan SLTP sebesar 125 orang (63%)
  - c. Lulusan SD sebesar 14 orang (7%)
  - d. Tenaga kerja harian di Lapangan 2.500 orang/hari selama 6 bulan
  - e. Tenaga kerja harian di Gudang Pengolah 1000 orang/hari selama 8 bulan
- 3) Menstimulir pertumbuhan perekonomian masyarakat desa, misalnya: pengrajin, penyedia saprodi dan lain-lain



4) Tempat praktikum dan magang bagi mahasiswa dan siswa kejuruan

5. Kendala Pengembangan

1) Lahan

Lahan untuk inti (riucleus) relatif kecil sedangkan lahan inti diperlukan untuk menunjang peningkatan plasma

2) Pasar

Walaupun usaha TBN masih menguntungkan tetapi karena keterbatasan pasar, maka belum dapat dikembangkan lebih besar lagi. Oleh karena itu perlu diusahakan diversifikasi produk untuk pangsa pasar yang besar/luas.

**2. Visi dan Misi**

Adapun Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (Kopa TTN)

Jember memiliki Visi dan Misi dalam menjalankan kegiatan yaitu:

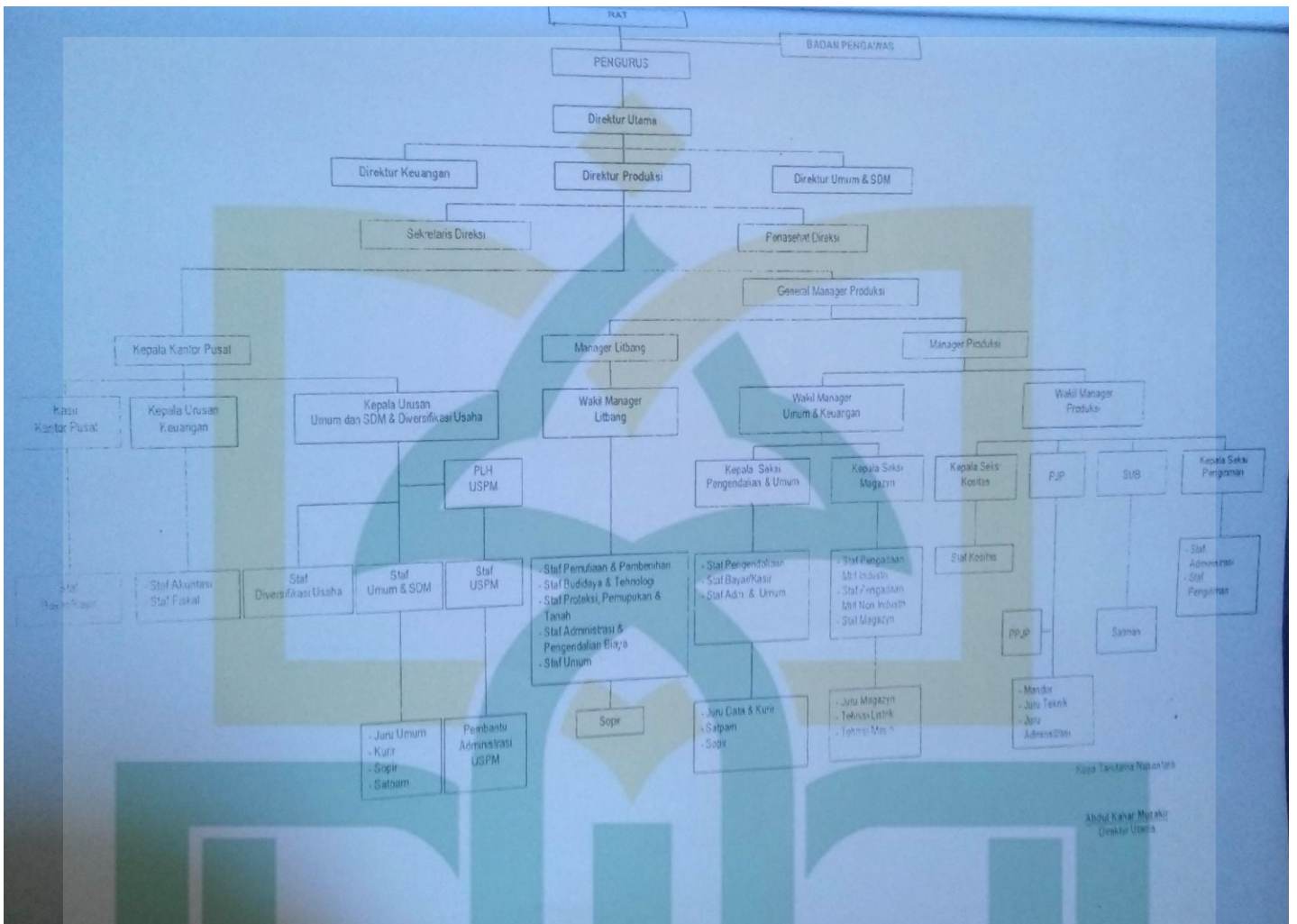
a. Visi

Lembaga yang selalu mudah beradaptasi dengan pasar dunia, kokoh secara teknis, keuangan yang efisien, SDM yang berkualitas dan mempunyai bidang usaha lain yang mendukung.

b. Misi

Bisnis utama (Core Business) yang kokoh dan menguntungkan, keuangan yang efisien dan efektif, alam SDM yang kondusif dan mantap serta diversifikasi usaha terprogram baik.

### 3. Struktur Organisasi



## **B. Penyajian Data dan Analisis**

### **1. Sistem Rekrutmen karyawan**

#### **a. Proses rekrutmen karyawan di Tarutama Nusantara**

Dari hasil penelitian dan wawancara yang telah dilakukan peneliti di Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (Kopa TTN) Jember, di peroleh data-data sebagai berikut:

Hasil wawancara dengan Bapak Bambang selaku Kepala Pimpinan SDM Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (Kopa TTN) Jember,

Proses rekrutmen di Tarutama Nusantara ini didasarkan pada kebutuhan dan proses rekrutmen dilaksanakan setelah adanya analisa kebutuhan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (Kopa TTN) akan merekrut karyawan baru, hal ini bertujuan agar tidak terjadi kesalahan dalam perekrutan dan penempatannya sebab rekrutmen merupakan langkah awal untuk memperoleh karyawan yang berkualitas.<sup>8</sup>

Dapat dijelaskan dari hasil wawancara diatas bahwasannya proses rekrutmen di Koperasi Tarutama Nusantara didasarkan pada kebutuhan artinya apakah perusahaan ini memang benar-benar membutuhkan karyawan, sehingga tidak terjadi sesuatu hal yang merugikan perekrutan akan kebutuhan karyawan ini merupakan langkah pertama yang akan mencerminkan berhasil tidaknya suatu perusahaan mencapai tujuannya. Jika karyawan yang diterima kompeten maka usaha untuk mewujudkan tujuan relatif mudah, begitu juga sebaliknya jika karyawan yang diperoleh kurang

---

<sup>8</sup> Bapak Bambang, *Wawancara*, Jember, 23 Mei 2017

memenuhi persyaratan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang di inginkan.

**b. Metode rekrutmen karyawan di Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (Kopa TTN) Jember**

Metode rekrutmen ini terdapat dua sumber utama yang dapat digunakan, yaitu: Internal (berasal dari karyawan yang ada di perusahaan sekarang), dan Eksternal (berasal dari luar perusahaan).

Kemudian dari hasil wawancara dengan Ibu Kiptiyah selaku staf umum SDM terkait metode rekrutmen

Untuk mendapatkan karyawan atau merekrut karyawan perusahaan disini menggunakan dua metode yaitu internal dan eksternal yang internal berasal yang ada di perusahaan ini, karena perusahaan disini yang paling sering melakukan rekrutmen adalah bagian mandor jadi mandor yang lama itu mempunyai pembantu-pembantu nah pembantu-pembantu itulah nanti yang akan dicari atau disaring, yang eksternal yaitu berasal dari sosial media, internet, dan ada juga berasal dari pemagangan baik siswa atau mahasiswa.<sup>8</sup>

Dapat dijelaskan dari hasil wawancara diatas, Perusahaan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (Kopa TTN) dalam merekrut karyawan baru menggunakan dua metode yaitu Internal dan Eksternal yang internal merekrut karyawan yang sudah ada di dalam perusahaan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (Kopa TTN) Jember jika karyawan yang bersangkutan dianggap mempunyai kapasitas lebih dan pengalaman yang cukup yang sudah ada didalam perusahaan tersebut. Sedangkan metode

---

<sup>8</sup> Kiptiyah, *Wawancara*, Jember 17 mei 2017

eksternal diambil ketika posisi jabatan dalam perusahaan kosong dan membutuhkan karyawan baru, sedangkan dari dalam perusahaan tidak dapat karyawan yang dapat mengisinya posisi yang kosong tersebut terjadi akibat perkembangan perusahaan Tarutama Nusantara sehingga perusahaan mencari karyawan dari luar dengan menggunakan sosial media, internet dan pemagangan siswa atau mahasiswa.

**c. Proses Seleksi Karyawan di Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (Kopa TTN) Jember**

Proses seleksi adalah langkah-langkah yang dilalui oleh para pelamar dari mengajukan lamaran sampai akhirnya memperoleh keputusan ditolak atau diterima sebagai karyawan baru.

Hasil wawancara dengan Bapak Heri selaku staf umum SDM Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (Kopa TTN)

Proses seleksi disini itu pertama Seleksi administrasi, Tes kesehatan, psikotes, Tes tulis, Tes wawancara. Habis itu masuk ada tahap training atau uji percobaan selama 3 bulan dinilai selama 3 bulan sesuai apa tidak dengan apa yang diharapkan, kalo sesuai itu biasanya di SK PKWT perjanjian kerja kemudian setelah itu jenjangnya karyawan tetap didalam itu ada pengembangan SDM di training, dikursuskan dalam rangka untuk meng up grate, juga proses mutasi, proses Promosi diangkat untuk demosi/dituturkan juga ada penilaian kinerja. Sampek dikita itu umur 60 tahunpensiun.<sup>8</sup>

Dapat dijelaskan dari hasil wawancara diatas bahwasannya seleksi administraasi yaitu seleksi surat-surat yang

<sup>8</sup> Bapak Heri, *Wawancara*, Jember, 29 Mei 2017

dimiliki pelamar untuk menentukan apakah sudah sesuai dengan persyaratan yang diminta perusahaan, bagian personalia akan menyeleksi lamaran yang masuk kepada perusahaan tentang kelengkapan dan keabsahan persyaratan seperti ijazah calon karyawan. Pada tahap ini bagian personalia menyeleksi mana yang akan lanjut dalam proses seleksi selanjutnya. Tes kesehatan meminta pelamar menunjukkan informasi kesehatan dan kecelakaan yang pernah dialami sedangkan tes psikologi untuk mengukur beberapa aspek dari pelamar seperti potensi kecerdasan, intelegensi, kemampuan logika, kepribadian atau temperamen, menyangkut kepercayaan diri, kreativitas, kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan, sosialisai. Tes ini sekaligus juga menganalisis apakah para pelamar mempunyai etika kerja yang baik, dapat dimotivasi, atau sebaliknya dikalahkan oleh tangan-tangan pekerjaan. Di dalam juga termasuk mengukur pengetahuan praktik kepemimpinan. Dalam tes tulis ini dilaksanakan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan oleh perusahaan. Saat mengikuti tes calon karyawan diharapkan berpakaian sopan dan rapi biasanya memakai atasan putih bawahan hitam (kain) dan bersepatu rapi. Tahap selanjutnya setelah adanya pemilihan dari surat lamaran yang ada dari seleksi administrasi, maka pelamar calon karyawan baru dipanggil keperusahaan untuk melakukan wawancara kerja. Apabila karyawan diterima dari hasil

tes maka selanjutnya masuk ketahap tarining selama tiga bulan kalo dalam penilain sesua dengan keinginan peusahaan maka mendapatkan SK PKWT dan menjadi karyawan tetap.

#### d. Metode Seleksi

Hasil wawancara dengan Bapak Bambang Selaku Kepala Pimpinan SDM Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (Kopa TTN) Jember

Kaur SDM melakukan seleksi administrasi berdasarkan persyaratan Jabatan yang telah ditetapkan, artinya adalah apa sesuai atau tidak seperti ijazahnya atau pendidikan, umur dan yang tidak sesuai kita buang, jika data calon karyawan telah diseleksi disetujui maka langsung mengikuti psikotes dan tes kesehatan jika data calon karyawan yang telah diseleksi tidak disetujui maka dilakukan pencarian calon karyawan, tahapan selanjutnya yaitu tes kesehatan dan psikotes jika calon karyawan lulus psikotes dan tes kesehatan maka dilanjutkan tes wawancara jika calon karyawan tidak psikotes dan kesehatan maka akan dilakukan cari calon karyawan, tes akhir dari proses seleksi yaitu tes wawancara jika lulus tes wawancara maka akan dilakukan penempatan masa percobaan jika tidak lulus tes wawancara maka akan dilakukan pencarian calon karyawan ulang. Setelah melalui masa percobaan karyawan dinilai kinerjanya jika lulus masa percobaan maka mendatangi kontrak kerja jika tidak lulus masa percobaan maka akan mencari calon karyawan baru.<sup>8</sup>

Dapat disimpulkan dari hasil uraian wawancara diatas, bahwasannya usaha pertama yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah memilih karyawan yang kompeten. Jika seorang karyawan telah lulus tes baik itu tes kesehatan, psikotes, maupun tes wawancara maka seorang karyawan tersebut masuk dalam tahapan seleksi, begitu juga sebaliknya. Apabila seorang karyawan tersebut tidak lulus dalam

---

<sup>8</sup> Bapak Bambang, *Wawancara*, Jember, 23 Mei 2017

seleksi tes baik itu tes kesehatan, psikotes, tes wawancara maka seorang karyawan tersebut tidak masuk dalam tahapan seleksi. Jika data para karyawan belum lulus dalam seleksi tersebut maka dari pihak perusahaan akan merekrut ulang para calon karyawan. Jika semua tahapan itu sudah terpenuhi langkah selanjutnya masuk dalam tahapan training atau uji percobaan selama tiga bulan.

## 2. Analisis Jabatan

Selanjutnya hasil wawancara dengan Bapak Bambang selaku kepala pimpinan SDM

TTN itu bergerak dibidang penanaman tembakau, pada tahun sekarang itu ada pengembangan lahan penanaman Tembakau, misalkan penambahan area 100 hektar. 100 hektar itu membutuhkan mandor atau pengawas berarti perusahaan harus merekrut atau mencari mandor, kalo mandor itu penguasaannya biasanya kita itu 5 hektar dalam 1 mandor kalo 100 hektar 20 mandor berarti saya itu harus mencari mandor 20 atau merekrut. Persyaratannya apa mandor sebelum persyaratannya apa kan harus tau tugasnya mandor itu apa atau tugas jabatan.ada Job Description, diantaranya 1) Tugasnya mandor harus mengetahui pertanian. 2) Harus mengetahui ilmu tentang pertanian. 3) Dari segi pendidikan harus lulusan SMK pertanian. 4) Umur maksimal 30 tahun karena kalo 50 tahun nanti tidak kuat disawah atau dilapangan. Kalo bagian keuangan (1) harus pintar akuntansi (2) pendidikan minimal S1 (3) Bisa Menghitung (4) Teliti (5) mempunyai pengalaman dibidang akuntansi, kalo bagian sekretaris (1) harus pintar komputer (2) menguasai microsoft office (3) pendidikan harus S1.<sup>8</sup>

Dapat dijelaskan dari hasil wawancara diatas, Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (Kopa TTN) Jember dalam menganalisis jabatan adalah perusahaan memantau apa yang

<sup>8</sup> Bapak Bambang, *Wawancara*, Jember, 23 Mei 2017



kurang didalam perusahaan tersebut semisal diperusahaan itu mempunyai 100 Ha lahan setiap 5 Ha lahannya membutuhkan 1 mandor maka yang dibutuhkan perusahaan dalam 100 Ha adalah 20 mandor. Yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah menganalisis apa yang harus dikuasai atau kriteria seorang mandor, diantaranya : mandor harus mengetahui tentang pertanian, lulusan dibidang pertanian dan berumur maksimal 30 tahun, begitu juga jabatan yang lain harus mempunyai kualifikasi sesuai dengan Jabatan tertentu, itu yang harus dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Penganalisisan tersebut harus terbentuk dalam informasi tertulis kemudian disebarluaskan kepada masyarakat luar maupun di dalam perusahaan.

### **C. Pembahasan Temuan**

Setelah data yang diperoleh hasil penelitian dengan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Data tersebut disajikan dan dianalisa melalui pembahasan temuan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan di Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (Kopa TTN) Jember di ketahui bahwa di dalam menganalisis jabatan menentukan kebutuhan tenaga kerja dengan job description apabila yang dibutuhkan seorang mandor penanaman tembakau maka orang yang akan mendudukinya harus mempunyai kemampuan atau kriteria di bidang pertanian. Analisis jabatan ini sesuai dengan teori uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang dikemukakan oleh Malayu S.P. Hasibuan bahwa

Uraian pekerjaan harus diuraikan secara jelas agar pejabat yang akan menduduki jabatan tersebut mengetahui tugas, tanggung jawab, dan standar prestasi yang harus dicapai. Sedangkan Spesifikasi pekerjaan (*job specification*) disusun berdasarkan uraian pekerjaan dengan menjawab tentang ciri, karakteristik, pendidikan, pengalaman, dan yang lainnya dari orang yang akan melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik. Spesifikasi pekerjaan menunjukkan persyaratan orang yang akan direkrut dan menjadi dasar untuk melaksanakan seleksi.

proses perekrutan calon karyawan menentukan kebutuhan terlebih dahulu dengan menganalisa kebutuhan karyawan yang dilakukan oleh Pimpinan SDM. Proses rekrutmen ini sama dengan yang dikemukakan oleh Meldona bahwa proses rekrutmen dimulai saat organisasi merasakan kebutuhan tambahan karyawan baru, proses rekrutmen ini merupakan cara bagi organisasi untuk mendapatkan personil untuk mengisi kekosongan posisi beserta skill atau kemampuan yang dibutuhkan bagi posisi tersebut. Melalui perencanaan sumber daya manusia, dapat diketahui kesenjangan antara kebutuhan atau permintaan tenaga kerja dengan ketersediaan tenaga kerja, baik dari segi jumlah maupun mutu atau kualifikasi. Bila diketahui bahwa pekerja yang tersedia lebih kecil dari yang dibutuhkan, dilakukan rekrutmen. setelah jabatan yang kosong ditentukan, perlu ditetapkan persyaratan jabatan. Bila analisis jabatan sudah pernah menghasilkan dokumen spesifikasi jabatan, langkah ini tidak perlu dilakukan lagi seperti

penentuan Jabatan yang kosong, penentuan persyaratan jabatan, penentuan sumber dan metode.

Apabila kebutuhan tersebut di dapat maka tahap selanjutnya melakukan rekrutmen, metode rekrutmen yang dilakukan di Tarutama Nusantara Jember ada dua metode yaitu internal dan eksternal yang mana internal tersebut merekrut karyawan yang sudah ada didalam perusahaan dan yang berkompeten sesuai yang dibutuhkan sedangkan rekrutmen eksternal merekrut karyawan dari luar perusahaan melalui media sosial dan pemagangan siswa dan mahasiswa. Metode rekrutmen ini sama dengan teori Marwansyah bahwa metode rekrutmen terdapat dua sumber utama yang dapat digunakan, yaitu: Internal (berasal dari karyawan yang ada di perusahaan sekarang), dan Eksternal (berasal dari luar perusahaan). Sumber Internal, dilakukan perusahaan melalui kebijakan dari dalam perusahaan berupa promosi yaitu naiknya posisi kedudukan karyawan dari sebelumnya, promosi juga dapat memberikan motivasi pada karyawan dan memberi mereka alasan untuk bertahan diperusahaan, transfer berupa perpindahan posisi karyawan pada tingkat tanggung jawab dan wewenang yang sama, transfer seringkali digunakan untuk mengembangkan karyawan yang memiliki wawasan perusahaan yang luas, yang memungkinkan untuk dapat dipromosikan dimasa mendatang, rotasi pekerjaan berupa perputaran posisi karyawan yang dilakukan untuk sementara dan memperkenalkan karyawan pada berbagai aspek kehidupan perusahaan, dan pengayaan kembali karyawan yaitu pemanggilan kembali mantan

karyawan yang pernah bekerja diperusahaan. Sumber Eksternal, sejumlah institusi menjadi sumber untuk menemukan calon-calon karyawan yang dibutuhkan. Beberapa sumber ini dapat menjadi alternatif bagi organisasi yang ingin menarik pelamar potensial seperti: Sekolah, perguruan tinggi, perusahaan lain, dan orang yang belum bekerja.

Adapun proses seleksi dengan mengumpulkan administrasi atau berkas persyaratan kemudian dilanjut dengan tes baik itu tes kesehatan, psikotes dan tes tulis, Apabila didalam semua tes itu lolos maka langkah terakhir adalah tes wawancara. Jika para calon karyawan sudah lolos dalam pelaksanaan tes tersebut maka langkah selanjutnya masuk pada tahap training atau tahap percobaan selama tiga bulan, apabila lolos dan sesuai apa yang di inginkan perusahaan maka dapat SKPWT. Proses seleksi ini sama dengan teori Meldona menurutnya Proses seleksi adalah langkah-langkah yang dilalui oleh para pelamar dari mengajukan lamaran sampai akhirnya memperoleh keputusan ditolak atau diterima sebagai karyawan baru. Proses ini berbeda antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya, tetapi pada umumnya minimal meliputi: evaluasi persyaratan (administrasi), tes, wawancara dan ujian fisik. Akan tetapi didalam teori Meldona tidak dijelaskan tahapan training.

Metode seleksi di Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (Kopa TTN) Jember pertama mengumpulkan administrasi jika sesuai dengan persyaratan yang ditentukan oleh perusahaan maka dilanjut pada tahap tes (Kesehatan, psikotes, wawancara). Dan jika tidak sesuai dengan

persyaratan dari pihak perusahaan akan menolak. Dari situ maka metode seleksi yang ada di Tarutama Nusantara kurang sesuai dengan teori Faustino Cardoso Gomes yang mana dalam teorinya menyebutkan bahwa metode seleksi terdapat:

1. Tinjauan Data Biografis
2. Tes Ketangkasan
3. Tes Kemampuan
4. Tes Performasi
5. Referensi
6. Evaluasi Performansi
7. Wawancara
8. Pusat-pusat Penilaian
9. Masa Percobaan
10. Pengisian formulir lamaran
11. Tes Kecanduan Obat atau Narkotika
12. Tes Integritas

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan tentang sistem rekrutmen karyawan berdasarkan analisis jabatan di Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (Kopa TTN) Jember dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut :

#### **A. Kesimpulan**

Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (Kopa TTN) Jember dapat di ketahui bahwa di dalam menganalisis jabatan menentukan kebutuhan tenaga kerja dengan job description apabila yang dibutuhkan seorang mandor penanaman tembakau maka orang yang akan mendudukinya harus mempunyai kemampuan atau kriteria di bidang pertanian.

proses perekrutan calon karyawan menentukan kebutuhan terlebih dahulu dengan menganalisa kebutuhan karyawan yang dilakukan oleh Pimpinan SDM.

metode rekrutmen yang dilakukan di Tarutama Nusantara Jember ada dua metode yaitu internal dan eksternal yang mana internal tersebut merekrut karyawan yang sudah ada didalam perusahaan dan yang berkompeten sesuai yang dibutuhkan sedangkan rekrutmen eksternal merekrut karyawan dari luar perusahaan melalui media sosial dan pemagangan siswa dan mahasiswa.

Adapun proses seleksi dengan mengumpulkan administrasi atau berkas persyaratan kemudian dilanjut dengan tes baik itu tes kesehatan, psikotes dan tes tulis, Apabila didalam semua tes itu lolos maka langkah terakhir adalah tes

wawancara. Apabila para calon karyawan sudah lolos dalam pelaksanaan tes tersebut maka langkah selanjutnya masuk pada tahap training atau tahap percobaan selama tiga bulan, apabila lolos dan sesuai apa yang di inginkan perusahaan maka dapat SKPWT.

Metode seleksi di Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (Kopa TTN) Jember pertama mengumpulkan administrasi jika sesuai dengan persyaratan yang ditentukan oleh perusahaan maka dilanjut pada tahap tes (Kesehatan, psikotes, wawancara). Dan jika tidak sesuai dengan persyaratan dari pihak perusahaan akan menolak.

## **B. Saran-saran**

Berdasarkan hasil penelitian di Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (Kopa TTN) penulis memberikan beberapa saran bagi pihak Tarutama Nusantara antara lain:

1. Sebaiknya lebih diperbanyak informasi lowongan pekerjaan yang ada di Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (Kopa TTN) Jember tidak hanya di media sosial dan internet akan tetapi lebih meluas lagi seperti media massa iklan di tv, baliho, brosur, yang dilihat oleh banyak massa.
2. Kepada pihak Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (Kopa TTN) Jember agar lebih teliti dan berhati-hati dalam memilih karyawan yang akan di pekerjakan dalam perusahaan. Karena berhasil tidaknya suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdus Salam Dz. 2014. *Manajemen Insani*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Abudin nata. 2000. *Metodologi Studi Islam*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Asmadi Alsa. 2004. *Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Burhan Bungin. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Choid Narbuko dan Abu Achmadi. 2010. *Metodologi Peneliti*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Danim Sudarman. 2002. *Menjadi Peneliti Kualitatif*. Bandung: Pustaka Setia.
- Faustino Cardoso Gomes. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Hadari Nawawi. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjad Mada University Press.
- HM. Sumarsono. 2004. *Metode Riset Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta CV Aneka Solo.
- IAIN Jember. 2015. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: IAIN Jember Press.
- Jusmaliani. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- LexyJ. Moleong. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja RosdaKarya.
- M. Djami. 2003. *Pradigma Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Malthis L. Robert and Jackson. 2006. *Human Resource Manajemen*. Jakarta: Selemba 4.
- Mardalis.2002. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.



- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kedua)*. Bandung: Alfabeta.
- Melayu S.P. Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Meldona. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Malang.
- Moh. Kasiram. 2008. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: UIN Maliki Press.
- Narbuko. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nasution. 2001. *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pandji Anogoro. 2000. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- R. Wayne Mondy. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Riduwan. 2010. *Belajar Mudah Penelitian*. Bandung: ALFABETA.
- P. Siagian Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metodologi Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2013. *Manajemen SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Wilson Bangun. 2008. *Intisari Manajemen*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Wukir. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo.

## MATRIK PENELITIAN

Judul	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Sumber data	Metode Penelitian	Fokus penelitian
Sistem Rekrutmen Karyawan Berdasarkan Analisis Jabatan di Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (Kopa TTN) Kabupaten Jember Tahun 2016	1.Sistem rekrutmen karyawan 2.analisis jabatan	1. Rekrutmen 2. Jabatan	a. Proses Rekrutmen b. Metode Rekrutmen -Sumber Internal -Sumber Eksternal  a. Pengertian Analisis jabatan b. Metode analisis jabatan c. Tujuan analisis jabatan	1. Sumber Primer a. Pimpinan SDM b. Staff SDM  2. Sumber Sekunder a. Dokumenter b. Kepustakaan	1. pendekatan penelitian kualitatif 2. teknik pengumpulan data: a. Observasi b. Interview c. Dokumentasi d. Kepustakaan 3. Analisa data 4. keabsahan data: Trigulasi	1. Bagaimana proses rekrutmen karyawan Jabatan di Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (Kopa TTN) Kabupaten Jember Tahun 2016 2. Bagaimana metode rekrutmen karyawan Jabatan di Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (Kopa TTN) Kabupaten Jember Tahun 2016 3. Bagaimana proses seleksi karyawan Jabatan di Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (Kopa TTN) Kabupaten Jember Tahun 2016 4. Bagaimana metode seleksi karyawan Jabatan di Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (Kopa TTN) Kabupaten Jember Tahun 2016

Nomor : B283/In.20/7.a/PP.00.9/04/2017  
Lampiran : -  
Perihal : Izin Penelitian Skripsi

Kepada  
Yang Terhormat: Pimpinan Tarutama Nusantara (TTN) Jember  
Di

TEMPAT

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Diberitahukan dengan hormat bahwa untuk penyelesaian Program Sarjana S-1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember, mohon berkenan kepada Bapak/Ibu pimpinan untuk memberikan izin penelitian kepada mahasiswa dengan identitas sebagai berikut:

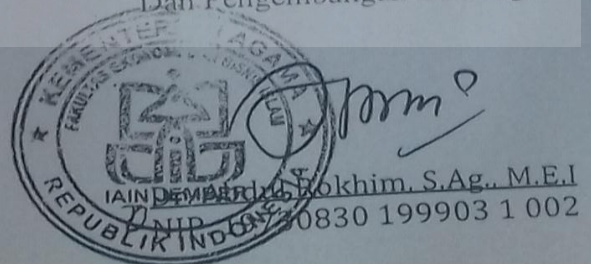
Nama : Eryanto  
NIM : 083134085  
Semester : VIII  
Prodi : Ekonomi Syariah  
Jurusan : Ekonomi Islam  
Alamat : Dusun KD. Glagah Desa Jatisari Kec. Kuripan Kab. Probolinggo  
No TLP : 082330731356  
JudulSkripsi : Sistem Rekrutmen Karyawan Berdasarkan Analisis Jabatan Di Tarutama Nusantara (TTN) Jubung Kec. Sukorambi Kab. Jember Tahun 2016

Demikian Surat izin ini, atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terimakasih.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

IAIN JEMBER

Jember, 17 April 2017  
an. Dekan,  
Wakil Dekan I bidang Akademik  
Dan Pengembangan Lembaga





# KOPERASI AGROBISNIS TARUTAMA NUSANTARA

## SURAT KETERANGAN

NO. K. 348/TTN/06/17

Yang bertandatangan di bawah ini,

Nama : Ir. Bambang Harianto, MM  
Jabatan : Kepala Urusan Umum & SDM

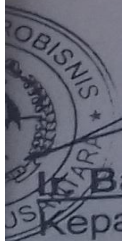
Menerangkan bahwa,

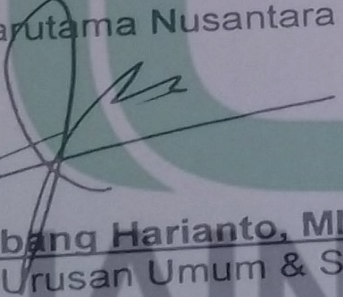
Nama : Eryanto  
NIM : 083134085  
Program Studi : Ekonomi Syariah  
Fakultas : Ekonomi Bisnis Islam (FEBI)  
Universitas : IAIN Jember  
Semester : VIII

Telah menyelesaikan kegiatan penelitian dengan judul " **Sistem Rekrutmen Karyawan Berdasarkan Analisa Jabatan di Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember (Kopa TTN)**" yang dilaksanakan pada tanggal 17 Mei 2017 - 29 Mei 2017.

Jember, 12 Juni 2017

Kopa Tarutama Nusantara



  
**Ir. Bambang Harianto, MM**  
Kepala Urusan Umum & SDM

# IAIN JEMBER

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Eryanto  
Nim : 083134085  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) / Ekonomi Syariah  
Institusi : Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember

Dengan sungguh – sungguh menyatakan bahwa skripsi ini dengan judul : Sistem Rekrutmen Karyawan Berdasarkan Analisis Jabatan Di Tarutama Nusantara (TTN) Jubung Kecamatan Sukorambi Kabupaten Jember Tahun 2016 secara keseluruhan adalah hasil kajian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian – bagian yang dirujuk sumbernya.

Jember, 12 Juni 2017

Saya yang menyatakan



ERYANTO

NIM : 083134085

# IAIN JEMBER

## BIODATA

Nama Lengkap : Eryanto  
Tempat, Tanggal Lahir : Probolinggo, 03 Desember 1994  
Nim : 083134085  
Jurusan : Ekonomi Syariah (ES)  
Fakultas : Ekonomi Bisnis Islam (FEBI)  
No Telp : 082330731356




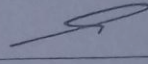
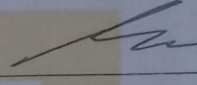
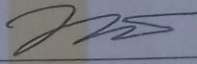
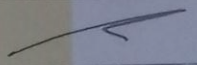
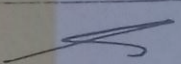
### **Pendidikan**

2001-2006 SDN Jatisari III  
2006-2009 SMP Nurussahid  
2006-2012 Madrasah Diniyah (MADIN) Al-Khoiriyah  
2009-2012 Madrasah Aliyah (MA) Al-Khoiriyah  
2013-2017 Program Studi S1 Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri  
(IAIN) Jember

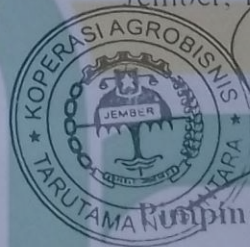
### **Pengalaman Organisasi**

1. Pengurus Osis MA Al-Khoiriyah Bidang Humas Periode 2010/2011
2. Ketua Pondok Pesantren Al-Khoiriyah Leces Probolinggo Periode 2012/2013
3. Pengurus HMPS ES (Himpunan Mahasiswa Program Study Ekonomi Syariah) IAIN Jember Periode 2014/2015
4. Pengurus Organisasi Daerah (ORDA) Ikatan Mahasiswa Bayuangga (IKMABAYA) Probolinggo dibidang sekretaris Periode 2015/2016
5. Pengurus DEMA FEBI (Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam) Periode 2016/2017
6. Pengurus PMII FEBI (Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam) bidang Advoger Periode 2016/2017
7. Pengurus Pondok Pesantren Umul Quro Jember bidang keamanan Periode 2016/2017

### JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

NO	Hari/Tanggal	Uraian Kegiatan	Tanda Tangan
1	17 April 2017	Memasukkan surat ijin penelitian ke Tarutama Nusantara (TTN) Jember	
2	2 Mei 2017	Menembusi surat izin penelitian (surat izin penelitian di ACC)	
3	10 Mei 2017	Silatutrahim dan perkenalan sekaligus Observasi dan wawancara dengan tim (SDM)	
4	17 Mei 2017	Wawancara dengan Ibu Kiptiyah (Staf Umum SDM)	
5	23 Mei 2017	Wawancara dengan Bapak Bambang (Pimpinan SDM)	
6	29 Mei 2017	Wawancara dengan bapak Heri (Staf Umum SDM)	

Jember, 16 Juni 2017



Rumpin Personalia

# IAIN JEMBER

# DOKUMENTASI

Wawancara dengan Bapak Bambang pada tanggal 23 Mei 2017



Foto dengan ibu Kiptiyah pada tanggal 17 Mei 2017





Gudang Tarutama Nusantara (TTN) pada tanggal 27 April 2017



IAIN JEMBER