

Vol. 6 No. 16, Desember 2006

B₉
3

ISSN 1411-7622

IQTISHÂD

JURNAL SOSIAL EKONOMI

Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Sistem Informasi
SDM dengan Kinerja Karyawan di BPMIGAS

Abdul Madjid Yasin

Analisis Keputusan Bisnis

Nazifah Husainah

Global Marketing

Maswanto

Pengaruh Strategi Penetapan Harga Terhadap Hasil Penjualan

Akhmad Sefudin

Hubungan Personal Selling Terhadap Nilai Transaksi
Jasa Pinjam Meminjam Efek

M. Riduan Karim

Analisis Kebijakan Pengembangan Karier

M. Yusuf

Evaluasi Implementasi Pengadaan Karyawan

Nuraini



Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Jakarta

IQTISHÂD

JURNAL SOSIAL EKONOMI

Diterbitkan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jakarta
Alamat Penerbit/Redaksi: Jl. KH. Ahmad Dahlan, Cirendeu, Ciputat, Jakarta 15419
Telp. (021) 7402623, Fax.(021)7425304

Penanggung Jawab

Roslan Zaris
(Dekan Fakultas Ekonomi)

Pemimpin Redaksi/Redaktur Pelaksana

Sukron Kamil

Sekretaris

Akhmad Saefuudin – Yulinar

Sirkulasi

Syarifudin Nero

Dewan Redaksi

M. Dawam Rahajo

Achmad Fuadi

Suhendar Sulaeman

Siswanto

Roslan Zaris

Muhammad Ilmi

Siti Asmanah

Nazifah Husaenah

Khaerul Triwanti

Terbit sejak Januari 2001

Redaksi menerima tulisan dari kalangan manapun dan berhak menyunting tanpa mengubah tujuan isi tulisan.

Naskah Tulisan minimal 10 halaman kuarto dengan spasi ganda.

Redaksi	<i>Editorial</i>	V-VI
Abdul Madjid Yasin	<i>Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Sistem Informasi SDM dengan Kinerja Karyawan di BPMIGAS</i>	1-14
Nazifah Husainah	<i>Analisis Keputusan Bisnis</i>	15-24
Maswanto	<i>Global Marketing</i>	25-30
Akhmad Sefudin	<i>Pengaruh Strategi Penetapan Harga Terhadap Hasil Penjualan</i>	31-44
M. Riduan Karim	<i>Hubungan Personal Selling Terhadap Nilai Transaksi Jasa Pinjam Meminjam Efek</i>	45-59
M. Yusuf	<i>Analisis Kebijakan Pengembangan Karier</i>	60-75
Nuraini	<i>Evaluasi Implementasi Pengadaan Karyawan</i>	76-92
	<i>Tentang Penulis</i>	

EVALUASI IMPLEMENTASI PENGADAAN KARYAWAN

Oleh:

Nuraini

Abstraksi

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem seleksi yang dilakukan oleh Bank Indonesia. Seleksi merupakan salah satu bagian yang penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Dalam sistem seleksi ini peserta calon karyawan ini harus mengikuti tahapan-tahapan seleksi ini yang telah ditetapkan oleh perusahaan, setelah melewati tahapan seleksi ini, maka peserta calon karyawan yang telah diterima tersebut harus mengikuti masa pendidikan dan pengenalan tugas sebelum ditetapkan pada posisi kerja yang telah disesuaikan dengan latar belakang pendidikan formal terakhir yang dimiliki dan jabatan yang sedang kosong di dalam perusahaan. Pengumpulan data yang diperlukan dilakukan dengan wawancara dengan pertanyaan terbuka kepada informan.

Variabel yang diteliti adalah :

1. Variabel independent, yaitu : Sistem Seleksi

2. Variabel dependent, yaitu: Penempatan kerja karyawan.

Kemudian data dianalisis secara kualitatif dan juga secara kuantitatif dengan menggunakan metode statistik deskriptif untuk menunjukkan ada tidaknya pengaruh sistem seleksi terhadap penempatan kerja karyawan.

Pendahuluan

Dalam era globalisasi saat ini yang ditandai oleh perkembangan yang semakin cepat di segala bidang kegiatan, menyebabkan persaingan semakin ketat. Suatu perusahaan dapat berjalan tidak hanya dengan mengandalkan mesin dan modal saja, tetapi ada unsur yang terpenting adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan pelaku atau orang-orang yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan yang peranannya penting untuk mencapai tujuan atau saran yang diinginkan. Dengan adanya pelaku atau orang-orang tersebut, maka tujuan perusahaan ini akan dapat terealisasi dengan efektif dan efisien, oleh karena itu untuk mendapat karyawan yang berkualitas dan kreatif, maka para manajer personalia dapat melaksanakan proses seleksi untuk mengambil keputusan menerima karyawan yang baru.

Seleksi merupakan salah satu bagian yang penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia, karena dalam perusahaan atau organisasi terdapat sekelompok yang memenuhi tuntutan organisasi atau perusahaan yang tidak sangat tergantung pada cemat tidaknya proses seleksi itu dilaksanakan. Proses ini melibatkan kompleksitas dan waktu sebelum keputusan pengadaan personalia itu diambil. Serangkaian tahapan ini ini digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau ditolak. Untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan kreatif, maka perusahaan harus melaksanakan seleksi dengan menetapkan syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh peserta calon karyawan untuk diterima sebagai karyawan di dalam suatu perusahaan, sehingga pelaksanaan seleksi ini akan dapat berjalan dengan baik sesuai yang diharapkan perusahaan.

Dalam pelaksanaan seleksi ini peserta calon karyawan ini harus mengikuti tahapan-tahapan seleksi ini yang telah ditetapkan oleh perusahaan, setelah melewati tahapan seleksi ini maka peserta calon karyawan sudah tentu diterima sebagai karyawan pada perusahaan. Karyawan yang telah diterima tersebut harus mengikuti masa pendidikan dan pengenalan tugas sebelum ditetapkan pada posisi kerja yang telah disesuaikan dengan latar belakang pendidikan formal terakhir yang dimiliki dan jabatan yang sedang kosong di dalam perusahaan.

Hal ini dilaksanakan untuk membuat karyawan tidak cemas pada pekerjaan yang akan dihadapi nantinya dan juga akan mempercepat sosialisasi antara karyawan baru dan karyawan lama serta dengan perusahaan. Setelah melewati tahap ini, maka karyawan tersebut akan ditempatkan pada posisi kerja yang telah disesuaikan di dalam perusahaan.

Dengan penempatan kerja yang telah disesuaikan ini akan membuat karyawan yang baru menjadi terpacu untuk bekerja dengan rajin, giat dan diharapkan dengan pikiran dan ide-idenya dapat meningkatkan dan memajukan kehidupan perusahaan baik untuk masa sekarang maupun masa yang akan datang. Oleh karena itu, untuk mendapatkan karyawan yang tepat perusahaan haruslah melaksanakan seleksi sesuai dengan perencanaan

kebutuhan sumber daya manusia yang telah ditetapkan pada saat penyusunan program kerja.

Atas dasar uraian diatas maka perumusan masalah yang dapat penulis sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pelaksanaan seleksi terhadap kualitas penempatan kerja karyawan ?
2. Seberapa kuat pengaruh antara pelaksanaan seleksi terhadap kualitas penempatan kerja karyawan ?

Tinjauan Pustaka

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sebagai alat untuk memperoleh hasil melalui orang lain, karena manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu cabangnya yang mempunyai sasaran yang sama, yaitu terpeliharanya human relationships yang baik antara individu dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Dalam hal ini, manusia merupakan sumber daya yang paling penting bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia dapat menyalurkan karya, bakat, kreativitas dan semangat kerja guna mencapai keberhasilan suatu perusahaan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan perusahaan dapat tercapai. Sehubungan dengan itu telah menjadi tugas manajemen sumber daya manusia untuk mempelajari dan mengembangkan berbagai cara agar manusia dapat berintegrasi secara efektif ke dalam organisasi atau perusahaan.

M. Manullang (1991:17), memberikan pengertian bahwa manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, dan pengawasan dari pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan lebih dulu. Menurut George R. Terry (1992:4), manajemen adalah usaha untuk melaksanakan suatu tujuan yang telah ditentukan dengan jalan menyuruh orang lain untuk melakukannya.

Agar lebih jelas berikut ini akan dikemukakan beberapa pengertian tentang manajemen sumber daya manusia yang merupakan salah satu cabang dari ilmu manajemen yang terpenting disamping manajemen keuangan, manajemen produksi dan manajemen pemasaran. Mutiara S. Pangabean, dalam bukunya manajemen sumber daya manusia (2002:15) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri dari atas perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. T. Hani Handoko dalam bukunya manajemen personalia dan sumber daya manusia (2000:4) memberikan pengertian bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun tujuan organisasi.

Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia berfungsi secara utuh terhadap pemenuhan-pemenuhan kebutuhan meskipun kebutuhan tersebut tidak terbatas. Sumber daya manusia ini mempunyai dua fungsi pokok, seperti yang diuraikan oleh Edwin B. Flippo dalam bukunya manajemen personalia (1995:5) dimana fungsi pertama berkaitan dengan fungsi kedua, yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional.

1. Fungsi manajerial
 - a. Perencanaan (planning), yaitu penentuan program personalia yang akan membantu tercapainya sasaran yang telah disusun untuk perusahaan.
 - b. Pengorganisasian (organizing), yaitu penyusunan suatu organisasi dengan merancang struktur hubungan antara pekerjaan, personalia, dan faktor-faktor fisik.
 - c. Pengarahan (directing), yaitu sebagai kegiatan mengarahkan semua agar mau bekerja dan bekerja sama secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya perusahaan, karyawan dan masyarakat.
 - d. Pengendalian (controlling), yaitu kegiatan mengendalikan semua agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
2. Fungsi operasional
 - a. Pengadaan tenaga kerja (procurement)
Fungsi operasional pertama dari manajemen personalia adalah berupa usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah yang tepat dari personalia yang diperlukan untuk menyelesaikan sasaran organisasi.
 - b. Pengembangan (development)
Pengembangan merupakan peningkatan keterampilan melalui pelatihan yang perlu untuk prestasi kerja yang tepat.
 - c. Kompensasi (compensation)
Fungsi ini dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai dan layak kepada personalia untuk sumbangan

mereka kepada tujuan organisasi.

d. Integrasi (integration)

Integrasi merupakan usaha untuk menghasilkan suatu rekonsiliasi (kecocokan) yang layak atas kepentingan-kepentingan perorangan, masyarakat dan organisasi.

e. Pemeliharaan (maintenance)

Pemeliharaan merupakan suatu usaha untuk mengabdikan keadaan.

f. Pemutusan hubungan kerja (separation)

Fungsi terakhir ini adalah untuk memutuskan hubungan kerja dan mengembalikan orang-orang tersebut kepada masyarakat.

Seleksi

Pengertian Seleksi

Seleksi yang diadakan suatu instansi biasanya melalui prosedur tes yang telah ditetapkan. Veitshal Rivai, (2006:170) mengemukakan seleksi adalah kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan.

Menurut Ashar Suryoto Munandar (2001:32) seleksi adalah suatu rekomendasi atau keputusan untuk menerima atau menolak seseorang calon untuk pekerjaan tertentu berdasarkan suatu dugaan tentang kemungkinan-kemungkinan dari calon untuk menjadi tenaga kerja yang berhasil pada pekerjaannya.

Sedangkan arti penting seleksi adalah salah satu kegiatan yang penting dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia serta titik sentral seluruh manajemen sumber daya manusia, karena dalam organisasi terdapat sekelompok karyawan yang memenuhi tuntutan organisasi atau tidak sangat tergantung pada cermatnya proses seleksi itu dilakukan. Dalam hal ini membuat seleksi begitu penting artinya bagi perusahaan yang ingin memperoleh atau mendapatkan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan didalam perusahaannya tersebut.

Dasar Kebijakan Dalam Seleksi

Cara seleksi yang paling efektif dapat diperoleh dengan mengadakan percobaan-percobaan atau dengan cara mempelajari cara seleksi yang terbaik yang sudah umum dipergunakan oleh badan-badan usaha lain. Dengan demikian dapatlah dinyatakan bahwa dasar kebijakan dalam mengadakan seleksi karyawan, menurut Marihot AMH Manulang (2006:99) adalah sebagai berikut:

1. Mengadakan seleksi dengan cara yang paling efektif dengan biaya serendah-rendahnya untuk mendapatkan tenaga kerja yang sebaik-baiknya.
2. Dalam mengadakan seleksi ini pengambilan bagian dari perusahaan untuk merealisasikan apa yang menjadi tujuan negara harus tergambar dengan jelas.
3. Dalam proses seleksi calon harus diberi kesempatan seluas-luasnya untuk mengetahui di lapangan mana dia paling cocok bekerja, agar dapat lebih mengembangkan bakatnya yang tersembunyi.
4. Faktor lainnya yaitu kebijakan perburuhan pemerintah. Kebijakan perburuhan pemerintah ini pada umumnya dituangkan dalam bentuk perundang-undangan sosial.

Kualifikasi Yang Menjadi Dasar Dalam Seleksi

Menurut pendapat Sadili Samsudin, (2006:96) pada umumnya beberapa kualifikasi berikut ini menjadi dasar dalam proses seleksi yaitu:

1. Keahlian

Keahlian merupakan salah satu kualifikasi utama yang menjadi dasar dalam proses seleksi, kecuali bagi jabatan yang memerlukan keahlian, Penggolongan keahlian dapat dikemukakan sebagai berikut:

- a. Technical skill, yaitu keahlian teknik yang harus dimiliki para pegawai pelaksana.
- b. Human skill, yaitu keahlian yang harus dimiliki mereka yang akan memimpin beberapa orang bawahan.
- c. Conceptual skill, yaitu keahlian yang harus dimiliki oleh mereka yang akan memangku jabatan pucuk pimpinan sebagai figur yang mampu mengkoordinasi berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Pengalaman

Suatu organisasi atau perusahaan cenderung akan memilih pelamar yang berpengalaman daripada yang tidak berpengalaman karena dipandang lebih mampu melaksanakan tugasnya.

3. Usia

Usia muda dan usia lanjut tidak menjamin diterima tidaknya seorang pelamar. Karena itu, yang terbaik adalah pelamar-pelamar yang berusia sedang atau kira-kira berusia 30 tahun dengan kualitas-kualitas yang

- disesuaikan dengan keperluan organisasi atau perusahaan.
4. Jenis kelamin
Pada abad ke 20 ini memang terbuka lebar kesempatan tenaga kerja, baik untuk pria maupun wanita diberbagai jabatan.
 5. Pendidikan
Kualifikasi pelamar merupakan cermin dari hasil pendidikan dan pelatihan sebelumnya, yang menentukan hasil seleksi selanjutnya dan kemungkinan penempatannya dalam organisasi bila pelamar yang bersangkutan diterima.
 6. Kondisi Fisik
Kondisi fisik seorang pelamar kerja turut memegang peranan penting dalam proses seleksi bagaimana juga, suatu organisasi secara optimal akan senantiasa ingin memperoleh tenaga kerja yang sehat jasmani dan rohani kemudian memiliki postur tubuh yang cukup baik, terutama untuk jabatan-jabatan tertentu.
 7. Tampang
Tampang ini merupakan salah satu kualifikasi yang menentukan berhasil tidaknya seseorang dalam melaksanakan tugasnya, misalnya tugasnya sebagai pramugari, pelayan toko, dan hubungan masyarakat.
 8. Bakat
Bakat atau aptitude seseorang calon pelamar turut pula memegang kunci sukses dalam proses seleksi. Bakat ini dapat tampak tes-tes, baik fisik maupun psikologis.
 9. Temperamen
Temperamen tidak dipengaruhi oleh pendidikan, namun berhubungan langsung dengan emosi seseorang. Temperamen ini merupakan sifat yang mempunyai dasar bersumber pada faktor-faktor dalam jasmani bagian dalam, yang ditimbulkan oleh proses-proses biokimia.
 10. Karakter
Karakter berbeda dengan temperamen meskipun ada hubungan yang erat antara keduanya. Temperamen adalah faktor endogen, sedangkan karakter adalah faktor exogen. Suatu karakter seseorang dapat diubah melalui pendidikan, sedangkan temperamen tidak dapat diubah.

Proses dan Tahapan-tahapan Seleksi

Ada dua metode penting yang harus diperhatikan dalam proses seleksi ini, yaitu reliabilitas dan validitas. reliabilitas (dapat dipercaya) berhubungan dengan konsistensi pengukuran yang digunakan sepanjang waktu dan juga pertimbangan ukuran berapa banyak kesalahan yang terlihat dalam pengukuran yang terjadi sekarang. Sedangkan validitas adalah skor yang diberikan pada waktu tes dan wawancara sesuai dengan kinerja pekerjaan yang nyata. Hasil tes seorang karyawan dikatakan valid, bila skornya tinggi dan kenyataan di lapangan memang sesuai.

Tahapan-tahapan seleksi yang dapat digunakan menurut Veidzal Rivai (2006:172), yaitu:

1. Surat-surat rekomendasi
2. Format (borang) lamaran
3. Tes kemampuan (tes potensi akademik = TPA)
4. Tes Kepribadian
5. Tes Psikologi
6. Wawancara
7. Wawancara dengan supervisor
8. Evaluasi medis atau kesehatan
9. peninjauan pekerjaan yang realitis
10. Assessment Center
11. Drug test
12. Keputusan penerimaan

Penempatan kerja

Pengertian Penempatan Kerja

Banyak orang yang berpendapat bahwa penempatan kerja merupakan akhir kegiatan setelah seorang pegawai telah mengikuti proses seleksi dimana pegawai tersebut akan ditempatkan pada posisi kerja yang telah disediakan.

Pandangan demikian memang tidak salah sepanjang menyangkut pegawai baru. Hanya saja teori manajemen sumber daya manusia yang mutakhir menekankan bahwa penempatan kerja tidak hanya berlaku bagi para pegawai baru, akan tetapi berlaku pula bagi para pegawai lama yang mengalami pengalihan tugas dan mutasi. Untuk lebih jelasnya di bawah ini ada beberapa definisi dari para ahli tentang penempatan kerja karyawan.

Menurut pendapat Sjafrî Mangkuprawira (2002:166) penempatan kerja merupakan penugasan atau penugasan

kembali dari seorang karyawan pada sebuah pekerjaan baru. Sedangkan Marihot Tua Efendi Hariandja (2005:156) berpendapat penempatan kerja merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda.

Arti penting penempatan kerja merupakan salah satu fungsi yang ada dalam manajemen sumber daya manusia untuk mengurus hal placement atau penempatan karyawan. Sehingga untuk karyawan yang baru yang telah selesai menjalani program orientasi harus segera mendapatkan tempat pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahlian yang dimilikinya. Sedangkan untuk karyawan lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan penempatan ini berarti untuk mempertahankan posisinya atau dipindahkan pada posisi yang lain.

Jenis-jenis Penempatan Kerja

Menurut Sondang P. Siagian (2005:168) untuk menempatkan karyawan baru maupun karyawan lama terdapat tiga jenis penempatan kerja, yaitu:

1. Promosi
Promosi adalah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya lebih besar.
2. Alih tugas
Dalam rangka penempatan kerja, alih tugas dapat mengambil salah satu dari dua bentuk. Bentuk pertama adalah penempatan seseorang pada tugas baru dengan tanggung jawab, hierarki jabatan dan penghasilan yang relatif sama dengan statusnya yang lama.
3. Demosi
Demosi berarti bahwa seseorang karena berbagai pertimbangan mengalami penurunan pangkat atau jabatan dan penghasilan serta tanggung jawab yang semakin kecil.

Faktor-faktor Yang Harus Dipertimbangkan Dalam Penempatan Kerja

Untuk menetapkan karyawan yang telah lulus seleksi manajer tanpa kerja harus mempertimbangkan beberapa faktor yang mungkin sangat berpengaruh terhadap kelangsungan perusahaan. Menurut Siswanto Sastrohadwiryono (2005:162) beberapa faktor tersebut antara lain:

1. Prestasi akademis
Prestasi akademis yang dimiliki tenaga kerja selama mengikuti pendidikan sebelumnya harus dipertimbangkan, khususnya dalam penempatan tenaga kerja tersebut untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, serta mengemban wewenang dan tanggung jawab.
2. Pengalaman
Pengalaman bekerja pada pekerjaan sejenis, perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja.
3. Kesehatan fisik dan mental
Pengujian atau tes kesehatan berdasarkan laporan dari dokter yang dilampirkan pada surat lamaran, maupun tes kesehatan khusus yang diselenggarakan selama seleksi, sebenarnya tidak menjamin tenaga kerja benar-benar sehat jasmani maupun rohani.
4. Status perkawinan
Status perkawinan tenaga kerja juga merupakan hal penting untuk diketahui status perkawinan dapat menjadi bahan pertimbangan, khususnya menempatkan tenaga kerja yang bersangkutan.
5. Usia
Dalam menempatkan tenaga kerja, faktor usia tingkat lulus seleksi perlu dipertimbangkan seperlunya, hal ini untuk menghindari rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh tenaga kerja yang bersangkutan.

Beberapa Masalah Dalam Penempatan Kerja

Menurut pendapat Veithzal Rivai (2006:215) dalam hal ini terdapat tiga masalah yang mendasari keputusan penempatan yang dapat menimbulkan keberatan terhadap departemen sumber daya manusia, yaitu

1. Efektivitas
Efektivitas penempatan kerja harus mampu meminimalisir kemungkinan terjadinya kekacauan bagi karyawan dan perusahaan.
2. Tuntutan hukum
Selama ini hubungan kerja yang tidak didasarkan pada kontrak resmi tertulis disebut hubungan kerja sukarela dan dilanjutkan dengan persetujuan.
3. Pencegahan separasi (PHK)
 - a. Pengunduran diri secara sukarela
Pengunduran diri secara sukarela dapat dikurangi dengan meningkatkan kepuasan kerja, pekerjaan

- yang menantang, supervisi yang bermutu tinggi, dan kesempatan untuk tumbuh bagi setiap karyawan.
- b. **Kematian**
Kematian sebagai sumber pemberhentian kerja adalah salah satu alasan bagi pengembangan HRD untuk meningkatkan kegiatan keamanan kerja, penjagaan kesehatan secara preventif dan rancangan program kenyamanan kerja untuk menjaga kesehatan karyawan.
 - c. **Layoff**
Layoff atau pengunduran diri merupakan permintaan pengunduran diri yang ditawarkan perusahaan kepada karyawan karena alasan bisnis dan ekonomis.
 - d. **Terminasi**
Merupakan istilah luas yang mencakup perpindahan permanen karyawan dari perusahaan karena alasan tertentu.

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2005:51) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Oleh karena itu, rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Hipotesis yang akan penulis kemukakan adalah hipotesis asosiatif yaitu variabel yang menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Variabel dalam penelitian ini adalah variabel X (pelaksanaan seleksi), dimana merupakan variabel bebas dan variabel Y (penempatan kerja), dimana merupakan variabel terikat. Dengan demikian, dari perumusan masalah yang telah disebutkan sebelumnya maka hipotesisnya adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pelaksanaan seleksi terhadap kualitas penempatan kerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh yang kuat antara pelaksanaan seleksi terhadap kualitas penempatan kerja karyawan.

Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian adalah suatu kegiatan untuk mencari, mencatat, merumuskan dan menganalisa sampai menyusun laporan. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah penelitian yang bersifat survey. Menurut Kingler, seperti yang dikutip oleh Sugiono (2005:7) bahwa penelitian yang bersifat survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan.

Dalam penyusunan penelitian ini penulis melakukan penelitian yang bersifat survey, yaitu mengetahui apakah ada pengaruh pelaksanaan seleksi terhadap penempatan kerja karyawan. Selain itu dengan menggunakan penelitian yang bersifat survey, maka penulis dapat mengetahui secara langsung kegiatan atau masalah yang sering terjadi pada sebuah perusahaan serta bagaimana cara menyelesaikan masalah tersebut.

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2005:73) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam hal ini karena adanya keterbatasan waktu dan biaya, maka pengambilan sampel yang penulis lakukan yaitu menyebarkan kuesioner pada karyawan yang berada di Direktorat sumber daya manusia Bank Indonesia yang telah mengikuti seleksi serta telah ditempatkan pada posisi kerja yang telah disesuaikan sebelumnya. Sedangkan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan penulis dikutip dari Sugiyono (2005:75) adalah proportionate stratified random sampling yaitu metode yang digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Husein Umar (2002:147) mengemukakan bahwa ukuran minimum sampel yang dapat diterima berdasarkan desain penelitian yang digunakan adalah minimal 30 subjek. Oleh karena itu, penulis menggunakan sampel sebanyak 30 responden.

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama, misalnya dari individu atau perorangan. Data ini bisa berupa hasil wawancara/pengisian kuesioner. Menurut Husein Umar (2002:92)

kuesioner adalah suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan/pernyataan kepada responden dengan harapan mereka akan memberikan respon terhadap daftar pertanyaan/pernyataan tersebut. Sugiono (2002:135) berpendapat kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan/pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, dan untuk mendapatkan data konkrit terjun ke perusahaan dengan cara menyebarkan kuesioner yang diberikan kepada responden. Daftar pertanyaan/pernyataan yang diberikan kepada responden secara langsung yang bersifat tertutup dengan jawaban yang telah disediakan. Dengan adanya kontak langsung antara peneliti dengan responden akan menciptakan suatu kondisi yang cukup baik, sehingga dengan sukarela akan memberikan data yang obyektif dan cepat.

Metode Analisis Data

Untuk mengukur secara pasti mengenai pelaksanaan seleksi terhadap penempatan kerja karyawan memang sulit, namun demikian penulis mencoba menggunakan beberapa metode analisis sebagai berikut:

1. Penilaian kuesioner dengan menggunakan skala likert

Menurut Sugiyono (2005:86) skala likert digunakan untuk mengukur pendapat, sikap dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur, dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan.

2. Pengujian validitas instrumen

Tujuan dari pada pengujian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara butir satu dengan yang lain dari variabel X ataupun Y, apakah ada keselarasan antara butir. Selanjutnya butir tersebut valid atau tidak dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total. Bila jumlah korelasi dibawah 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid sehingga perlu diperbaiki atau dibuang karena tidak selaras dengan butir yang lain, dan sebaliknya jika jumlah korelasi diatas 0,3 maka butir instrumen tersebut valid. Rumus korelasi yang digunakan adalah korelasi product moment menurut Sugiono (2005:182) Rumus:

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

3. Pengujian reliabilitas instrumen

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur derajat ketepatan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini. Pada tahap ini pengujian dilakukan dengan menggunakan teknik belah dua (split half) dan spearman brown. Untuk keperluan tersebut, maka butir-butir instrumen penelitian yang telah valid dibelah menjadi dua kelompok yaitu bagian yang genap dan ganjil. Adapun rumus yang digunakan menurut Sugiono (1999:126) adalah :

$$r_i = \frac{2rb}{1+rb}$$

Dimana:

r_i = reliabilitas seluruh instrumen

rb = korelasi product moment antara belahan pertama dan kedua

4. Analisis korelasi antar variabel

Analisis korelasi adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara pelaksanaan seleksi dengan penempatan kerja karyawan. Untuk mengukur ada atau tidaknya hubungan penilaian prestasi kerja sebagai variabel bebas (X) dengan semangat kerja karyawan sebagai variabel terikat (Y), maka rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Dimana :

X = variabel bebas (independent variable)

Y = variabel tidak bebas (dependent variable)

r = korelasi

5. Analisis koefisien determinasi

Koefisien determinasi atau sering juga disebut dengan koefisien penentu adalah koefisien yang menjelaskan besarnya pengaruh pelaksanaan seleksi terhadap penempatan kerja karyawan, dengan rumus sebagai berikut :

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

Dimana :

Kp = koefisien penentu

r = koefisien korelasi

Dimana besarnya koefisien korelasi antara dua variabel adalah antara $-1 < r > 1$, pada hakekatnya nilai r dapat bervariasi dari -1 sampai +1.

Bila $r = 0$, maka hubungan antara kedua variabel sangat lemah atau tidak terdapat hubungan sama sekali.

Bila $r = +1$, maka korelasi antara dua variabel dikatakan positif dan sangat kuat serta mempunyai hubungan searah.

Bila $r = -1$, maka korelasi antara dua variabel dikatakan negatif dan mempunyai hubungan berlawanan.

Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap hubungan antar dua variabel tersebut, maka digunakan pedoman yang diambil dari Sugiono (1999:183) sebagai berikut:

Tabel 1
Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

Interval korelasi	Tingkat hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

6. Metode pengujian hipotesis

a Merumuskan hipotesis

Ho : $p = 0$ (tidak ada hubungan antara variabel X dan variabel Y)

Ho : $p \neq 0$ (ada hubungan antara variabel X dan variabel Y)

b Perhitungan statistik sampel Menurut Sugiono (1999:194)

$$t = \frac{r/\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Dimana:

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

n = jumlah sampel

r = koefisien korelasi

Dengan menggunakan dasar uji satu pihak sisi kanan penulis akan menggunakan asumsi bahwa tingkat nyata (interval keyakinan 5%) serta derajat kebebasan (df) adalah $n - 2$. Rumus tabel adalah:

$$t = \frac{a}{(n-2)^2}$$

Dimana: t = t tabel

- a = interval keyakinan 5%
 n = jumlah sampel
- c Kriteria penerimaan hipotesis
 Ho diterima dan Ha ditolak, apabila t hitung $< t$ tabel, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan pelaksanaan seleksi terhadap penempatan kerja karyawan.
 Ho ditolak dan Ha diterima, apabila t hitung $> t$ tabel, maka terdapat pengaruh yang signifikan pelaksanaan seleksi terhadap penempatan kerja karyawan.
- d Kesimpulan
 Pada langkah terakhir ini adalah membandingkan perhitungan statistik sampel dengan tingkat signifikansi pada t tabel dengan kriteria yang telah ditentukan.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Sejarah kelembagaan Bank Indonesia dimulai sejak berlakunya Undang-undang No. 11/1953 tentang penetapan Undang-Undang Pokok Bank Indonesia pada tanggal 1 Juli 1953. Dalam melakukan tugasnya sebagai bank sentral, Bank Indonesia dipimpin oleh dewan moneter, direksi, dan dewan penasehat. Di tangan dewan moneter inilah, kebijakan moneter ditetapkan, meski tanggung jawabnya berada pada pemerintah.

Dengan demikian, Bank Indonesia tidak lagi dipimpin oleh dewan moneter. Setelah orde baru berlalu, Bank Indonesia dapat mencapai independensinya melalui UU No. 23/1999 tentang Bank Indonesia yang kemudian diubah dengan UU No.3/2004. sejak saat itu, Bank Indonesia memiliki kedudukan khusus dalam struktur kenegaraan sebagai lembaga negara yang independen dan bebas dari campur tangan pemerintah dan atau pihak-pihak lain. Namun, dalam melaksanakan kebijakan moneter secara berkelanjutan, konsisten, dan transparan, Bank Indonesia harus mempertimbangkan pula kebijakan umum pemerintahan di bidang perekonomian.

Tugas-tugas pokok yang diemban Bank Indonesia sebagai otoritas moneter khususnya untuk memelihara kestabilan nilai rupiah terkontradiksi dengan tugas lain Bank Indonesia, yaitu tugas untuk mendorong pertumbuhan ekonomi dan memperluas kesempatan kerja. Hal ini disebabkan oleh menguatnya permintaan di dalam negeri sehubungan dengan meningkatnya pendapatan masyarakat sebagai dampak pertumbuhan ekonomi yang tinggi.

Di dalam UU tersebut Bank Indonesia dinyatakan sebagai badan hukum, dimana Bank Indonesia mempunyai kewenangan untuk melakukan perbuatan hukum termasuk mengelola kekayaannya tersendiri terlepas dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN), memelihara kestabilan rupiah dengan menggunakan instrumen kebijakan yang ditetapkan. Dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan, maka tugas Bank Indonesia sesuai dengan UU no 23 tahun 1999 meliputi 3 tugas utama, yaitu:

- > Menetapkan dan melaksanakan kebijakan moneter
- > Mengatur dan menjaga kelancaran sistem pembayaran
- > Mengatur dan mengawasi bank

Kebijakan Bank Indonesia Di Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia di Bank Indonesia telah menjalani upaya perubahan sejak tahun 2001 melalui dicanangkannya program transformasi. Langkah awal yang dilakukan proyek program transformasi ini adalah pelaksanaan diagnostic study khususnya di bidang sumber daya manusia (SDM) yang hasilnya ditindaklanjuti melalui proyek penyempurnaan awal (tahun 2002 - 2003) dengan hasil-hasil sebagai berikut:

1. Perubahan struktur direktorat sumber daya manusia (SDM) secara mendasar yang menetapkan fungsi direktorat sumber daya manusia (DSDM) sebagai strategic partner dalam memberikan pelayanan dan menyusun kebijakan serta mengatur sistem administrasi sumber daya manusia (SDM) yang berlaku di Bank Indonesia.
2. Pemetaan sistem manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan penyesuaian pada operasi direktorat sumber daya manusia (DSDM) yang memberikan kewenangan lebih kepada line manager yang tertuang dalam sistem-sistem manajemen sumber daya manusia (MSDM) baru.
3. Tugas dan tanggung jawab line manager dan direktorat sumber daya manusia (DSDM) secara jelas dijabarkan sesuai dengan pola jabatan yang baru.
4. Pelatihan bagi pegawai direktorat sumber daya manusia (DSDM) sebagai pembekalan untuk mengemban tugas dan jabatan baru.
5. Uji coba sistem penerimaan (rekrutmen) dengan konsep baru untuk pemenuhan kebutuhan UKMI (Unit Khusus Manajemen Informasi).

Seiring dengan berakhirnya periode waktu proyek transformasi maka kelanjutan atas

pengerjaan penyempurnaan sistem-sistem manajemen sumber daya manusia (MSDM) dialihkan kepada direktorat sumber daya manusia (DSDM) pada akhir tahun 2003. Berdasarkan keputusan rapat dewan gubernur minggu Bank Indonesia tanggal 11 Mei 2004, diputuskan pelaksanaan penyempurnaan sistem-sistem manajemen sumber daya manusia (MSDM) yaitu:

1. Sistem penilaian kinerja, sistem promosi dan sistem masa persiapan pensiun (MPP) untuk segera diselesaikan.
2. Melakukan penyempurnaan ketentuan yang mengatur exit policy sumber daya manusia (SDM).
3. Sistem manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang dibertalakan akan dievaluasi oleh komite sumber daya manusia (SDM) secara berkala.

Kebijakan Bank Indonesia Terhadap Pelaksanaan Seleksi

Seleksi adalah suatu proses untuk memutuskan karyawan yang tepat dari sekumpulan calon karyawan yang didapat melalui proses perekrutan yang telah dilakukan sebelumnya. Seleksi bertujuan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang kompeten guna mendukung pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi.

Dalam sistem penerimaan pegawai di Bank Indonesia mempunyai dasar kebijakan, yaitu:

1. Dalam rangka pelaksanaan tugas Bank Indonesia diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kredibilitas dan akuntabilitas dan integritas yang tinggi.
2. Untuk mewujudkan hal tersebut diatas maka diperlukan suatu sistem penerimaan pegawai yang baik dan terencana yang dapat mendukung peningkatan kinerja.
3. Mengatur ketentuan mengenai penerimaan pegawai dalam peraturan dewan gubernur.

Sumber penerimaan calon pegawai pada Bank Indonesia diperoleh melalui:

1. Sumber internal
Yaitu sumber yang berasal dari pegawai dalam Bank Indonesia sendiri yang memenuhi persyaratan kualifikasi jabatan yang dibutuhkan.
2. Sumber eksternal
 - a. Pengumuman atau lowongan penerimaan calon pegawai.
 - b. Kerjasama dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja.
 - c. Kerjasama dengan perusahaan penyedia jasa rekrutmen pegawai.
 - d. Program penelusuran bakat.

Dalam seleksi penerimaan pegawai mempunyai tahapan-tahapan seleksi yang harus diikuti oleh calon pegawai yaitu :

1. Seleksi administrasi
2. Seleksi kompetensi dan potensi
3. Seleksi akhir

Penempatan Kerja Karyawan Pada Bank Indonesia

Penempatan kerja karyawan merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali karyawan pada tugas atau jabatan yang baru atau jabatan yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk karyawan yang baru, promosi, pengalihan (transfer), penurunan jabatan (demosi), pemutusan hubungan kerja.

Dalam penempatan kerja karyawan dilakukan setelah karyawan mengikuti kegiatan seleksi penerimaan karyawan yang baru dan telah menjalani masa pendidikan atau masa pengenalan tugas dan telah diangkat menjadi karyawan.

Jenis-jenis penempatan kerja pada Bank Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Promosi
Adalah perpindahan golongan pegawai ke satu tingkat golongan diatasnya, baik dalam jalur karir yang sama maupun berbeda, disertai peningkatan wewenang dan tanggung jawab yang melekat pada golongan yang baru.
Tujuan promosi:
 - a. Mengisi lowongan jabatan pada golongan G II sampai golongan G VIII secara tepat waktu dengan pegawai yang kompeten di bidangnya.
 - b. Memelihara dan meningkatkan motivasi kerja pegawai.
 - c. Menghargai pegawai yang memiliki prestasi, kompetensi dan potensi serta integritas.
2. Mutasi dan rotasi
Mutasi adalah perpindahan pegawai dari satu satuan kerja ke satuan kerja yang lain tanpa disertai perpindahan golongan. Rotasi adalah perpindahan pegawai dalam satuan kerja tanpa disertai perpindahan golongan.
Tujuan mutasi dan rotasi:
 - a. Mengisi jabatan yang lowong dengan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan potensi

- sesuai dengan persyaratan jabatan.
 b. Meningkatkan kompetensi dan potensi pegawai.

Analisis Pengaruh Pelaksanaan Seleksi Terhadap Penempatan Kerja Karyawan

1. Pengujian Validitas Instrumen

Tujuan dari pada pengujian ini untuk mengetahui pengaruh antara butir yang satu dengan yang lain dari variabel X ataupun Y, apakah ada keselarasan antara butir. Selanjutnya butir tersebut valid atau tidak dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total. Bila jumlah korelasi di bawah 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid sehingga perlu diperbaiki atau dibuang karena tidak selaras dengan butir yang lain, dan sebaliknya jika jumlah korelasi diatas 0,3 maka butir instrumen tersebut valid. Rumus korelasi yang digunakan adalah korelasi product moment menurut Sugiono (1999:124)

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

Pengujian validitas instrumen terdiri dari no 1 sampai 10 yaitu tentang pelaksanaan seleksi (variabel X) dan no 11 sampai 20 tentang penempatan kerja karyawan (variabel Y) yang didapat dari hasil jawaban responden atas kuisioner yang penulis sebarikan adalah sebagai berikut:

Tabel 2

Uji validitas instrument item 1

Resp.	X Item	Y Total	X ²	Y ²	XY
1	4	70	16	4900	280
2	3	60	9	3600	180
3	4	69	16	4761	276
4	3	60	9	3600	180
5	4	65	16	4225	260
6	4	59	16	3481	236
7	4	66	16	4356	264
8	4	65	16	4225	260
9	4	65	16	4225	260
10	4	72	16	5184	288
11	4	64	16	4096	256
12	4	71	16	5041	284
13	4	66	16	4356	264
14	3	56	9	3136	168
15	4	62	16	3844	248
16	3	60	9	3600	180
17	3	60	9	3600	180
18	4	68	16	4624	272
19	4	72	16	5184	288
20	3	60	9	3600	180
21	3	60	9	3600	180
22	3	60	9	3600	180
23	4	63	16	3969	252

24	3	60	9	3600	180
25	4	65	16	4225	260
26	4	70	16	4900	280
27	3	67	9	4489	201
28	4	67	16	4489	268
29	4	65	16	4225	260
30	4	63	16	3969	252
	110	1.930	410	124.704	7.117

Rumus korelasi:

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

$$r_{xy} = \frac{30(7.117) - (110)(1.930)}{\sqrt{[(30(410)) - (110)^2] [(30(124.704)) - (1.930)^2]}}$$

$$r_{xy} = 0,6718$$

Tabel 3

Hasil uji validitas instrumen pelaksanaan seleksi dan penempatan kerja karyawan

Item	Koefisien korelasi	Keterangan
1	0,672	Valid
2	0,337	Valid
3	-0,094	Tidak valid
4	0,268	Tidak valid
5	0,775	Valid
6	0,338	Valid
7	-0,156	Tidak valid
8	0,541	Valid
9	0,633	Valid
10	0,398	Valid
11	0,692	Valid
12	0,303	Valid
13	-0,072	Tidak valid
14	0,801	Valid
15	0,567	Valid
16	0,656	Valid
17	0,625	Valid
18	0,262	Tidak valid
19	0,216	Tidak valid
20	0,258	Tidak valid

2. Pengujian Reliabilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur derajat ketepatan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini. Pada tahap ini pengujian dilakukan dengan menggunakan teknik belah dua (split half) dari spearman brown. Untuk keperluan tersebut, maka butir-butir instrumen penelitian yang telah dibelah menjadi dua kelompok yaitu bagian genap dan ganjil.

Tabel 4

Uji reliabilitas pelaksanaan seleksi dan penempatan kerja karyawan

Res p.	Belahan ganjil (X)	Belahan genap (Y)	X ²	Y ²	XY
1	24	26	576	676	624
2	20	22	400	484	440
3	24	26	576	676	624
4	20	21	400	441	420
5	24	26	576	676	624
6	20	22	400	484	440
7	21	22	441	484	462
8	21	25	441	625	525
9	23	27	529	729	621
10	23	24	529	576	552
11	22	23	484	529	506
12	24	26	576	676	624
13	24	27	576	729	648
14	18	20	324	400	360
15	23	20	529	400	460
16	18	21	324	441	378
17	18	21	324	441	378
18	23	27	529	729	621
19	24	28	576	784	672
20	18	21	324	441	378
21	18	21	324	441	378
22	18	21	324	441	378
23	20	23	400	529	460
24	18	21	324	441	378
25	24	24	576	576	576
26	24	24	576	576	576
27	22	26	484	676	572
28	23	26	529	676	598
29	22	23	484	529	506
30	23	26	529	676	598
	644	710	13.984	16.982	15.337

Rumus korelasi:

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

$$30 (15.377) - (644)(710)$$

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

$$r_{xy} = 0,8037$$

Rumus Spearman Brown

$$r_i = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

$$r_i = \frac{2(0,804)}{1 + 0,804}$$

$$r_i = 0,8914$$

3. Analisis Korelasi Antar Variabel

a Analisis korelasi antar variabel pelaksanaan seleksi dengan penempatan kerja karyawan.

Karena data yang dihasilkan melalui kuesioner pada penelitian ini sudah diuji validitas dan reliabilitasnya, maka statistik yang digunakan adalah metode analisis korelasi product moment. Hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Uji korelasi variabel pelaksanaan seleksi dan penempatan kerja karyawan

Resp.	Seleksi (X)	Penempatan kerja (Y)	X ²	Y ²	XY
1	33	37	1089	1369	1221
2	30	30	900	900	900
3	34	35	1156	1225	1190
4	30	30	900	900	900
5	34	31	1156	961	1054
6	32	27	1024	729	864
7	37	29	1369	841	1073
8	33	32	1089	1024	1056
9	33	32	1089	1024	1056
10	37	35	1369	1225	1295
11	34	30	1156	900	1020
12	34	37	1156	1369	1258
13	32	34	1024	1156	1088
14	27	29	729	841	783
15	30	32	900	1024	960
16	30	30	900	900	900
17	30	30	900	900	900
18	35	33	1225	1089	1135
19	34	38	1156	1444	1292
20	30	30	900	900	900
21	30	30	900	900	900

22	30	30	900	900	900
23	31	32	961	1024	992
24	30	30	900	900	900
25	32	33	1024	1089	1056
26	32	38	1024	1444	1216
27	35	32	1225	1024	1120
28	36	31	1296	961	1116
29	33	32	1089	1024	1056
30	33	30	1089	900	990
	971	959	31.595	30.887	31.111

Rumus korelasi:

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

$$r_{xy} = \frac{30(31.111) - (971)(959)}{\sqrt{\{(30(31.595) - (971)^2\} \{(30(30.887) - (959)^2\}}}$$

$r_{xy} = 0,3634$

Dengan diketahuinya $r = 0,3634$, maka ini berarti bahwa antara variabel X dan variabel Y mempunyai hubungan yang rendah. Antara pelaksanaan seleksi dan penempatan kerja karyawan.

b Analisis koefisien determinasi

Besarnya pengaruh pelaksanaan seleksi terhadap penempatan kerja karyawan dapat dilihat dari koefisien determinasinya.

$$\begin{aligned} KP &= (r_{xy})^2 \times 100\% \\ &= (0,363)^2 \times 100\% \\ &= 0,1318 = 13,18\% \end{aligned}$$

Artinya bahwa pelaksanaan seleksi dapat mempengaruhi penempatan kerja karyawan walaupun hanya sebesar 13,18% sedangkan sisanya sebesar 86,8% dipengaruhi oleh faktor lain, yaitu masa pendidikan, masa pengenalan tugas atau orientasi.

c Perhitungan statistik sampel

1) t hitung

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,36 \sqrt{30} - 2}{\sqrt{1 - (0,36)^2}}$$

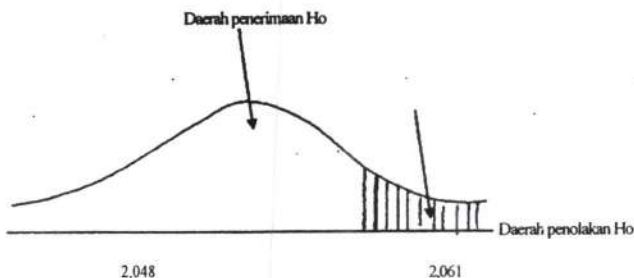
$$t = 2,0612$$

2) t tabel

Dengan menggunakan dasar uji dua belah pihak penulis akan menggunakan asumsi bahwa tingkat nyata (interval keyakinan 5%) serta derajat kebebasan (df) adalah $n - 2$.

$$t = 2,048$$

3) Kriteria penerimaan hipotesis



Ho diterima jika $2,061 < 2,048$ Ho ditolak jika $2,061 > 2,048$

4) Kesimpulan t hitung > t tabel

$$2,061 > 2,048$$

Berdasarkan perhitungan diatas maka dinyatakan bahwa t hitung (2,061) lebih besar daripada harga t tabel (2,048) sehingga jatuh didaerah penerimaan H_0 , maka terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pelaksanaan seleksi terhadap penempatan kerja karyawan.

Penutup

Kesimpulan

Koefisien korelasi adalah sebesar $r = 0,363$, maka menunjukkan bahwa variabel X (pelaksanaan seleksi) dan variabel Y (penempatan kerja karyawan) mempunyai tingkat hubungan yang positif dan rendah, berarti bahwa apabila pelaksanaan seleksi meningkat maka penempatan kerja karyawan meningkat juga. Sedangkan koefisien determinasi sebesar 0,132 atau 13,2%, maka dapat disimpulkan bahwa 13,2% dari penempatan kerja karyawan dipengaruhi oleh pelaksanaan seleksi sedangkan sisanya sebesar 86,8% dipengaruhi oleh faktor lain seperti masa pendidikan, masa pengenalan tugas atau orientasi. Pengujian hipotesis dengan tingkat signifikan 5% menunjukkan bahwa t hitung ($2,061 > t$ tabel ($2,048$)), maka H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pelaksanaan seleksi terhadap penempatan kerja karyawan.

Saran

Bank Indonesia harus lebih memperbaiki cara pelaksanaan seleksinya, agar karyawan yang diterima merupakan karyawan yang tepat yang memiliki kualitas dan mempunyai pemikiran kreatif, sehingga penempatan kerja untuk karyawan baru tersebut dapat disesuaikan dengan latar belakang pendidikan formal terakhir yang dimilikinya dan jabatan yang sedang kosong di dalam Bank Indonesia.

Daftar Pustaka

- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia* PT. Preshalindo, Jakarta.
- Flippo, B. Edwin. 1990. *Manajemen Personalia*, Erlangga, Jakarta.
- Gomes, C. Faustino. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Satu, Cetakan kelima, Andi Offset, Yogyakarta.
- Husein Umar. 2002. *Metode Riset Bisnis*, Edisi Satu, PT. Gramedia Pustaka Utama.
- J. Supranto. 1974. *Metode Riset*, Edisi Empat, Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta.
- M. Agus Tulus. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta.
- M. Manullang. 1991. *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Moekijat. 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, CV Mandar Maju, Bandung.
- Mutiara S. Panggabean. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nitisemito, S. Alex. 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sondang P. Siagian. 1991. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiono. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.