



UNIVERSITAS  
**MERCU BUANA**

**RANCANGAN SISTEM PENARIKAN PEGAWAI  
DI PT. VISION INDONESIA**

**KARYA AKHIR**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program  
Pascasarjana Program Magister Manajemen**

**Oleh**

**Suptin Haryadi**

**55105120015**

**UNIVERSITAS MERCU BUANA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

**2008**

## ABSTRACT

*In hyper-competition age today, an organization can no more rely on the comparative advantage to win the competition but much more to the competitive advantage. To have competitive advantage, an organization must have high competency-human resource in the organization. Human resource plays more and more significant rules recently in an organization. Human resource is an actor that manages other resources.*

*In order to be able to have high competency-human resource, an organization must have an effective and efficient system of employee recruitment. Employee recruitment is very important process that will determine whether or not an organization will succeed in the future. Without competent employees it's impossible for an organization to accomplish the goals that are already set up.*

*The recruitment system is developed by evaluating recruitment system currently applied – identifying problem areas or weaknesses - and finding corrective actions or solutions. Development of this recruitment system begins from analyzing employee need, job analyzing, identifying resources and methods of recruitment, and identifying process and tools of selection.*

*In regards to PT. Vision Indonesia which currently expands the export business, it's essential to have highly competent human resource – including human resource in business division.*

## ABSTRAK

Di era yang *hyper-competition* sekarang ini, suatu organisasi tidak dapat lagi mengandalkan *comparative advantage* untuk memenangkan persaingan, tapi *competitive advantage*. Untuk mendapat *competitive advantage* ini suatu organisasi harus mempunyai sumber daya manusia yang berkompeten di dalam organisasi. Sumber daya manusia memainkan peranan yang semakin penting sekarang ini. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang mengelola sumber daya yang lain yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkompetensi tinggi, suatu organisasi atau perusahaan harus mempunyai suatu sistem penarikan pegawai yang efektif dan efisien. Penarikan pegawai merupakan suatu proses yang sangat penting yang akan menentukan apakah suatu organisasi atau perusahaan akan sukses di masa datang. Tanpa pegawai yang mempunyai kompetensi tinggi, akan mustahil bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk berhasil mencapai tujuan yang sudah dibuat.

Rancangan sistem penarikan dibuat dengan melakukan evaluasi terhadap sistem penarikan yang diterapkan saat ini – mengidentifikasi masalah-masalah atau kelemahan-kelemahan yang ada, dan mengidentifikasi langkah-langkah perbaikan atau solusi. Pengembangan rancangan sistem penarikan ini dimulai dengan melakukan analisis kebutuhan pegawai, analisis jabatan, mengidentifikasi sumber dan metode penarikan, serta menentukan proses dan alat seleksi.

Bagi PT. Vision Indonesia sendiri yang mana sedang mengembangkan bisnis ekspornya, sangat penting untuk mempunyai pegawai yang berkompetensi tinggi, termasuk di divisi bisnis.

## **PENGESAHAN KARYA AKHIR**

Judul : **Rancangan Sistem Penarikan Pegawai  
di PT. Vision Indonesia**

Bentuk Karya Akhir : Perancangan Sistem

Nama : Suptin Haryadi

NIM : 55105120015

Program : Pascasarjana Program Magister Manajemen

Tanggal : September 2008

**Mengesahkan**

**Ketua Program Studi Magister Manajemen**



**Dr. Ir. Har Adi Basri, M.Ec.**

**Pembimbing**



**Dr. Lien Herliani Kusumah, S.E, M.T**

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa semua pernyataan dalam Karya Akhir ini:

Judul : Rancangan Sistem Penarikan Pegawai  
di PT. Vision Indonesia

Bentuk Karya Akhir : Rancangan Sistem

Nama : Suptin Haryadi

NIM : 55105120015

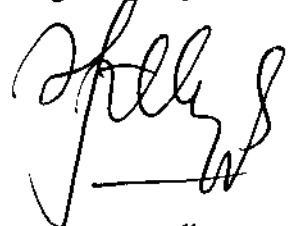
Program : Pascasarjana Program Magister Manajemen

Tanggal : September 2008

Merupakan hasil studi pustaka, penelitian lapangan, dan karya saya sendiri dengan bimbingan Komisi Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Direktur Program Magister Manajemen Universitas Mercu Buana.

Karya ilmiah ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data, dan hasil pengolahannya yang digunakan, telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diprediksa kebenarannya.

Tangerang, Agustus 2008



Suptin Haryadi

Yayasan Mercu Buana	
UNIVERSITAS MERCU BUANA	
Perpustakaan Pusat	
Sumber :	7
Tanggal :	13-1-09
No. Reg. :	1. T08090077
	2. TE/09/077



UNIVERSITAS  
**MERCU BUANA**

## **RANCANGAN SISTEM PENARIKAN PEGAWAI DI PT. VISION INDONESIA**

### **KARYA AKHIR**

Oleh

**Suptin Haryadi**

**55105120015**

Buku ini milik  
**PERPUSTAKAAN UMS**  
Harap dijaga keutuhannya

**UNIVERSITAS MERCU BUANA**  
**PROGRAM PASCASARJANA**  
**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

**2008**

## KATA PENGANTAR

Atas berkat rahmat Allah swt. perancang dapat menyelesaikan Karya Akhir ini yang berjudul “Rancangan Sistem Penarikan Pegawai di PT. Vision Indonesia”. Karya Akhir ini bertujuan untuk memenuhi salah satu persyaratan yang diwajibkan untuk menyelesaikan program pascasarjana magister manajemen, konsentrasi pada Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Universitas Mercu Buana.

Pada kesempatan ini pula perancang ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang sudah memberikan dukungan dan bantuan baik langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan Karya Akhir ini. Ucapan terima kasih secara khusus ingin perancang sampaikan kepada:

1. Ibu Dr. Lien Herliani Kusumah, SE, MT, selaku dosen pembimbing yang sudah dengan tulus ikhlas meluangkan waktu dan dengan sabar memberikan petunjuk, bimbingan, dan dukungan sehingga Karya Akhir ini bisa terselesaikan.
2. Bapak Dr. Har Adi Basri, Ir., M.Ec., selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Mercu Buana.
3. Bapak Endi Rekarti, SE, ME, selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Universitas Mercu Buana.
4. Bapak Dr. Ir. Dana Santoso, MEngSc, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Mercu Buana.

5. Bapak Dr. Ir. H. Suharyadi, MS, selaku Rektor Universitas Mercu Buana.
6. Para dosen Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana
7. Mr. Seo Sang Bong, selaku pimpinan PT. Vision Indonesia yang telah memberikan bantuan dan dukungan baik pada tahap penelitian maupun penyelesaian Karya Akhir ini.
8. Ibu Yuli, selaku pimpinan HRD PT. Adis Dimension Footwear yang sudah memberikan dukungan dan bantuan pada tahap penelitian lapangan Karya Akhir ini.
9. Ayahanda dan Ibunda tercinta atas do'a yang tulus ikhlas yang selalu dipanjat kehadirat illahirobbi untuk kami anak-anaknya.
10. Istri tercinta R. Haeratnawati, A. Ma.Pd., anak tersayang Belva Sedawa Hardova dan Justin Sedawa Hardova, yang dengan setia mendukung dalam menyelesaikan Karya Akhir ini.
11. Teman-teman yang sudah memberikan dukungan baik langsung maupun tidak langsung dalam tahapan penyelesaian Karya Akhir ini.

Sebagai penutup, perancang berharap Karya Akhir ini akan bermanfaat bagi semua pihak.

Jakarta, 11 Agustus 2008

Perancang,

Suptin Haryadi, S.Pd.



## DAFTAR ISI

ABSTRACT.....	ii
ABSTRAK.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR GRAFIK.....	xv
DAFTAR SINGKATAN.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Maksud dan Tujuan Penyusunan Karya Akhir.....	7
1.4. Manfaat dan Kegunaan Karya Akhir.....	8
1.5. Sistematika Penulisan.....	8
BAB II. DESKRIPSI PERUSAHAAN.....	11
2.1. Sejarah Perusahaan.....	11
2.2. Lingkup Bidang Usaha.....	11
2.3. Sumber Daya Manusia.....	12
2.4. Visi dan Misi.....	15

2.5.	Tantangan Bisnis.....	15
2.6.	Proses Bisnis.....	17
<b>BAB III. KAJIAN PUSTAKA.....</b>		<b>22</b>
3.1.	Konsep Perancangan Sistem Penarikan Pegawai.....	22
3.1.1.	Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	22
3.1.2.	Analisis Kebutuhan Pegawai.....	28
3.1.3.	Analisis Jabatan/Pekerjaan.....	31
3.1.4.	Penggunaan Konsep Kompetensi Dalam Menetapkan Persyaratan Jabatan/Pekerjaan.....	41
3.1.5.	Penarikan dan Seleksi.....	47
3.2.	Rerangka Pemikiran.....	58
<b>BAB IV. METODE PERANCANGAN SISTEM PENARIKAN PEGAWAI...59</b>		
4.1.	Pengumpulan Informasi.....	59
4.2.	Metode Perancangan.....	60
4.2.1.	Metode Analisis Peluang.....	60
4.2.2.	Metode Analisis Keterkaitan Berbagai Persyaratan.....	61
4.2.3.	Metode Peninjauan Ulang.....	61
4.2.4.	Metode Verifikasi.....	61
4.3.	Proses Perancangan dan Pengembangan.....	62
4.3.1.	Mekanisme Proses Perancangan.....	62
4.3.2.	Perencanaan Sumber Daya dan Waktu.....	63
4.3.3.	Proses Pembuatan Rancangan Sistem Penarikan Pegawai.....	63
4.3.4.	Perkiraan Dampak Hasil Rancangan Sistem Penarikan Pegawai.....	74
4.4.	Metode Analisis Hasil Rancangan.....	74
4.4.1.	Metode Validasi.....	74
4.4.2.	Metode Analisis Peluang.....	74
4.5.	Bagan Alur Proses Rancangan.....	76

<b>BAB V. ANALISIS DATA.....</b>	<b>77</b>
5.1. Analisis Peluang.....	77
5.1.1. Rencana Strategis Perusahaan.....	77
5.1.2. Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	79
5.1.3. Sistem Penarikan Pegawai Saat Ini.....	83
5.1.4. Evaluasi Sistem Penarikan Pegawai Saat Ini.....	86
5.1.5. Informasi Jabatan/Pekerjaan.....	89
5.2. Analisis Keterkaitan Berbagai Persyaratan.....	101
5.3. Analisis Data Peninjauan Ulang.....	103
5.4. Analisis Data Verifikasi.....	104
 <b>BAB VI. HASIL RANCANGAN SISTEM PENARIKAN</b>	
<b>PEGAWAI.....</b>	<b>105</b>
6.1. Informasi Pengoperasian Rancangan Sistem Penarikan Pegawai.....	105
6.1.1. Rencana Strategis Perusahaan.....	105
6.1.2. Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	106
6.1.3. Analisis jabatan/Pekerjaan.....	108
6.1.4. Sumber dan Metode Penarikan.....	124
6.1.5. Tahapan dan Alat Seleksi.....	134
6.2. Kriteria Penerimaan Rancangan Sistem Penarikan Pegawai.....	169
6.3. Analisis Hasil Rancangan Sistem Penarikan Pegawai.....	170
6.3.1. Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	170
6.3.2. Analisis Jabatan/Pekerjaan.....	170
6.3.3. Sumber dan Metode Penarikan.....	171
6.3.4. Tahapan dan Alat Seleksi.....	172
6.4. Hasil Validasi.....	173

BAB VII. REKOMENDASI BAGI MANAJEMEN.....	174
7.1. Kesimpulan.....	174
7.2. Rekomendasi.....	177
DAFTAR PUSTAKA.....	179
LAMPIRAN.....	181
RIWAYAT HIDUP.....	216

## DAFTAR TABEL

No. Tabel	Halaman
2.1. Profil Staff Berdasarkan Jenis Kelamin.....	14
2.2. Profil Staff Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	15
4.1. Informasi Yang di Perlukan.....	58
4.2. Jadwal Penyusunan Karya Akhir.....	62
5.1. Beban Kerja Marketing Staff Lokal.....	78
5.2. Beban Kerja Marketing Staff Export.....	79
5.3. Profil Pegawai Saat Ini.....	80
5.4. Formulir Lamaran Kerja Saat ini.....	85

## DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Halaman
1.1. Sistem Penarikan Saat ini.....	5
2.1. Struktur Organisasi PT. Vision Indonesia.....	12
2.2. Alur Proses Bisnis.....	17
3.1. Rerangka Pemikiran.....	57
4.1. Mekanisme Proses Perancangan.....	61
4.2. Proses Penarikan.....	70
4.3. Proses Seleksi.....	71
4.4. Alur Proses Perancangan.....	75
5.1. Hasil Analisis SWOT.....	76
5.2. Sistem Penarikan Pegawai Saat ini.....	83
5.3. Evaluasi Sistem Penarikan Saat ini.....	86
6.1. Business Strategic Plan.....	115
6.2. Proposal Penambahan Pegawai.....	117
6.3. Pengumuman Lowongan Kerja.....	155
6.4. Iklan Lowongan Kerja.....	159
6.5. Log Grid Jabatan/Pekerjaan Import.....	161
6.6. Log Grid Jabatan/Pekerjaan Export.....	162
6.7. Log Grid Jabatan/Pekerjaan Pricing.....	162
6.8. Proses dan Alat Seleksi Pegawai.....	164
6.9. Formulir Lamaran Kerja.....	165
6.10. Teknik Wawancara.....	172
6.11. Panduan Behavioral Interview.....	175

6.12. Laporan Akhir Penilaian Seleksi Jabatan/Pekerjaan Import.....	184
6.13. Laporan Akhir Penilaian Seleksi Jabatan/Pekerjaan Export.....	189
6.14. Laporan Akhir Penilaian Seleksi Jabatan/Pekerjaan Pricing.....	193

## DAFTAR GRAFIK

No. Grafik	Halaman
2.1: Profil Staff Berdasarkan Jenis Kelamin.....	14
2.2: Profil Staff Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	15



## **DAFTAR SINGKATAN**

<b>BKPM</b>	<b>: Badan Koordinasi Penanaman Modal</b>
<b>CBD</b>	<b>: Cost Breakdown</b>
<b>HRD</b>	<b>: Human Resource Development</b>
<b>KSAO</b>	<b>: Knowledge, Skill, Abilities, Other characters</b>
<b>MFEP</b>	<b>: MultiFactor Evaluation Process</b>
<b>PT. VI</b>	<b>: PT. Vision Indonesia</b>
<b>PT. Adis</b>	<b>: PT. Adis Dimension Footwear</b>
<b>R&amp;D</b>	<b>: Research and Development</b>
<b>SME</b>	<b>: Small-Medium Enterprise</b>

## DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Halaman
6.1. Soal-Soal Tes Potensi Akademik.....	211
6.2. Soal-Soal Knowledge Test.....	248
6.3. Soal-Soal Performance Test.....	250
6.4. Soal-soal Psikotes.....	252