

UNIVERSITAS INDONESIA

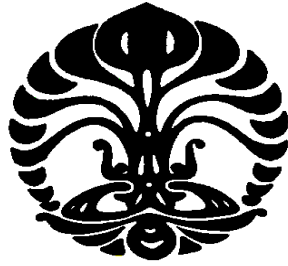
**PENGARUH PEMBERIAN BONUS TANDA TANGAN
SEBAGAI PEMIKAT DAN PENGIKAT TERHADAP
EFEKTIFITAS PROSES REKRUTMEN
STUDI KASUS: ANADARKO INDONESIA COMPANY**

T E S I S

**NAMA: A. BAYU RAJASA
NPM: 0706186814**

**FAKULTAS: ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI: ILMU ADMINISTRASI**

**JAKARTA
JUNI 2009**



UNIVERSITAS INDONESIA

**PENGARUH PEMBERIAN BONUS TANDA TANGAN
SEBAGAI PEMIKAT DAN PENGIKAT TERHADAP
EFEKTIFITAS PROSES REKRUTMEN
STUDI KASUS: ANADARKO INDONESIA COMPANY**

T E S I S

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar
Magister Sains (M.Si) dalam Ilmu Administrasi

**NAMA: A. BAYU RAJASA
NPM: 0706186814**

**FAKULTAS: ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI: ILMU ADMINISTRASI
KEKHUSUSAN: ADMINISTRASI DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

**JAKARTA
JUNI 2009**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri,
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : A. BAYU RAJASA

NPM : 0706186814

Tanda tangan :

Tanggal :

**UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI
KEKHUSUSAN ADMINISTRASI DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

TANDA PERSETUJUAN PEMBIMBING TESIS

**Nama : A. Bayu Rajasa
NPM : 0706186814
Judul : Pengaruh Pemberian Bonus Tanda Tangan Sebagai Pemikat dan
Pengikat Terhadap Efektifitas Proses Rekrutmen.
Studi Kasus: Anadarko Indonesia Company**

Pembimbing Tesis,

(Prof. Dr. Syamsul Ma'arif. M.Eng.)

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh

Nama : A. BAYU RAJASA
NPM : 0706186814
Program studi : Ilmu Administrasi
Judul Tesis : Pengaruh Pemberian Bonus Tanda Tangan Sebagai
Pemikat dan Pengikat Terhadap Efektifitas Proses Rekrutmen
Studi Kasus: Anadarko Indonesia Company

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Sains (MSi) pada Program Studi Ilmu Administrasi dengan Kekhususan Administrasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Prof. Dr. Syamsul Ma'arif, M.Eng. (.....)

Ketua Sidang : Prof. Dr. Azhar Kasim, MPA (.....)

Penguji : Drs. Pantius D. Soeling, MSi (.....)

Penguji : Drs. Heri Faturahman, MSi (.....)

Ditetapkan di : Jakarta.

Tanggal : 25 Juni 2009.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmatNya, saya dapat menyelesaikan Tesis ini. Penulisan Tesis ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Sains pada Program Studi Ilmu Administrasi dengan kekhususan Administrasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Universitas Indonesia. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan Tesis ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan Tesis ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Bhenyamin Hoessein SH, selaku Ketua PPS Departemen Ilmu Administrasi FISIP Universitas Indonesia.
2. Prof. Dr. Syamsul Ma'arif M.Eng., selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan Tesis ini;
3. Rekan-rekan sekerja yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan;
4. Dewi, Indra, dan Adri yang telah memberikan bantuan berupa dukungan moril dan doa; dan
5. Sahabat-sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan Tesis ini.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Kuasa berkenan membalas kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga Tesis ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Jakarta, Juni 2009

Penulis.

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademi Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : A. Bayu Rajasa
NPM : 0706186814
Program Studi : Ilmu Administrasi
Kekhususan : Administrasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ilmu Sosial dan Politik
Jenis karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indoensia Hak Bebas Royalti (Non-exclusive Roralty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Pemberian Bonus Tanda Tangan Sebagai Pengikat dan Pemikat Terhadap Efektifitas Proses Rekrutmen.
Studi Kasus: Anadarko Indonesia Company

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalih media/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagi penulis/ pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : A. Bayu Rajasa
Tanggal : Juni 2009

Yang menyatakan,

(A. Bayu Rajasa)

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iv
LEMBAR PENGESAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	vii
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
1. PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.1. Pengaruh Globalisasi.....	1
1.2. Sumber Daya Manusia Penting Bagi Perusahaan.....	3
1.3. Pemenuhan Sumber Daya Manusia.....	4
1.2. Pokok Permasalahan.....	6
1.3. Tujuan dan Signifikansi Penelitian.....	7
1.4. Sistematika Penulisan.....	10
2. TINJAUAN LITERATUR.....	12
2.1. Human Resource Management.....	12
2.1.1. Pengertian Human Resource Management.....	12
2.1.2. Kontribusi Human Resource Management.....	14
2.1.3. Praktek-praktek Human Resource Management.....	15
2.2. Human Resource Planning.....	16
2.2.1. Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	17
2.2.2. Manfaat Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	19
2.3. Analisis Jabatan.....	20
2.3.1. Pengertian Analisis Jabatan.....	20
2.3.2. Tujuan Analisis Jabatan.....	22
2.3.3. Informasi yang diperlukan dalam Analisis Jabatan.....	23
2.3.4. Kegunaan Analisis Jabatan.....	25
2.3.5. Metode Pengumpulan Informasi untuk Analisis Jabatan.....	28
2.4. Rekrutmen.....	29
2.4.1. Pengertian Rekrutmen.....	29
2.4.2. Tujuan Rekrutmen.....	31
2.4.3. Sumber-sumber Rekrutmen.....	31
2.4.4. Kendala dalam Rerutmen.....	32
2.4.5. Langkah-langkah Rekrutmen.....	35
2.5. Seleksi.....	37
2.5.1. Pengertian Seleksi.....	37
2.5.2. Proses Seleksi.....	38
2.6. Kompensasi.....	42
2.6.1. Pengertian Kompensasi.....	42
2.6.2. Tujuan Kompensasi.....	43
2.6.3. Bentuk-bentuk Kompensasi.....	45

2.6.4. Pengertian Bonus.....	47
2.6.5. Tujuan Pemberian Bonus Tanda Tangan.....	47
2.7. Hubungan Kerja.....	47
2.7.1. Pengertian Hubungan Kerja.....	47
2.7.2. Syarat Terjadinya Hubungan Kerja.....	48
2.8. Efektivitas Organisasi.....	49
2.9. Motivasi.....	53
2.9.1. Teori Motivasi Abraham H Maslaw.....	53
2.9.2. Teori Clayton Alderfer.....	53
2.9.3. Teori Motivasi Herzberg.....	54
2.9.4. Teori Keadilan.....	54
2.9.5. Teori Harapan.....	54
2.9.6. Teori Penguatan dan Modifikasi Perilaku.....	55
2.10. Hasil Penelitian Terdahulu.....	55
2.11. Kerangka Pemikiran.....	57
3. METODE PENELITIAN.....	60
3.1. Metode dan Pendekatan Penelitian.....	60
3.2. Teknik Pengumpulan Data.....	61
3.2.1. Observasi.....	61
3.2.2. Wawancara.....	61
3.2.3. Dokumentasi.....	62
3.3. Jenis Data dan Informan.....	62
3.3.1. Data Primer.....	63
3.3.2. Data Sekunder.....	63
3.4. Teknik Pengolahan Data.....	63
3.5. Penentuan Lokasi dan Objek Penelitian.....	67
3.6. Keterbatasan Penelitian.....	67
3.7. Keabsahan Penelitian.....	68
4. PEMBAHASAN PENELITIAN.....	69
4.1. Hubungan AIC (KKKS) dengan Pemerintah Indonesia.....	69
4.1.1. Karakteristik Bisnis Perminyakan.....	69
4.1.2. Hubungan dengan Pemerintah Indonesia.....	70
4.2. Gambaran Perusahaan.....	73
4.2.1. Hubungan AIC dan APC.....	73
4.2.2. Kantor AIC.....	74
4.2.3. Wilayah Kerja AIC.....	74
4.2.4. Visi, Misi, Nilai, dan Trategi AIC.....	74
4.2.5. Kondisi Tenaga Kerja AIC.....	77
4.2.6. Organisasi AIC.....	78
4.3. Proses Rekrutmen AIC.....	82
4.3.1. Saluran Rekrutmen.....	82
4.3.2. Administrasi dan Persetujuan.....	83
4.3.3. Interview (wawancara).....	86
4.3.4. Background dan Reference Checks (referensi check).....	86
4.3.5. Medical Check Up (check kesehatan).....	87
4.3.6. Further Interview (interview lanjut).....	88
4.3.7. Job Offer (penawaran kerja).....	88
4.3.8. Employment Contract (kontrak kerja).....	91

4.3.9. Orientation.....	92
4.4. Pengumpulan Data.....	92
4.5. Pengolahan dan Analisis Data.....	93
4.6. Kesimpulan Sementara dan Proses Triangulasi.....	95
4.6.1. Kondisi dan Kebutuhan Perusahaan.....	95
4.6.2. Lowongan Pekerjaan dan Saluran Rekrutmen.....	95
4.6.3. Kondisi dan Jenis Pekerjaan.....	97
4.6.4. Proses Rekrutmen.....	98
4.6.5. Proses Negosiasi.....	99
4.6.6. Penawaran Kerja dan Bonus tanda tangan sebagai Pemikat dan Pengikat.....	100
4.6.7. Penggunaan Sign on bonus.....	101
4.6.8. Persaingan.....	102
4.6.9. Efektifitas Pemberian Sign on bonus.....	103
4.6.10. Faktor dan Peran Keluarga.....	104
4.6.11. Latar Belakang dan Motivasi Pelamar.....	104
4.6.12. Usaha Lain untuk Mempertahankan Pegawai.....	105
4.6.13. Peran Perusahaan Induk.....	105
4.7. Kesimpulan Akhir.....	106
4.7.1. Kondisi Perusahaan.....	106
4.7.2. Proses Rekrutmen dengan Penawaran Bonus.....	107
4.7.3. Usaha Memikat dan Mengikat Pegawai.....	108
4.8. Hasil Temuan.....	109
4.8.1. Pemberian bonus tanda tangan efektif dalam proses rekrutmen.....	109
4.8.2. Prinsip keterbukaan dalam rekrutmen.....	110
4.8.3. Bonus tanda tangan memikat bagi pelamar.....	110
4.8.4. Bonus tanda tangan mengikat pegawai.....	110
5. KESIMPULAN DAN SARAN.....	112
DAFTAR REFERENSI.....	114

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.	Human resource Management Practices Noe et-all, Human Resource Management (2003. p.5).....	15
Gambar 2.2.	Human Resource Planning Raymond J Stone, Human Resource Management (2008. p.61).....	18
Gambar 2.3.	Kegunaan dari Informasi Analisis Jabatan Gary Dessler, Sumber Daya Manusia (1997. p.91).....	24
Gambar 2.4.	An Overview of the Recruitment Process Werther & Keith Davis, Human Resource and Personnel Management (1996. p.183).....	34
Gambar 2.5.	Steps in the Selection Process Werther & Keith Davis, Human Resource and Personnel Management (1996. p.216).....	37
Gambar 2.6.	Total Returns for Work Milkovich & Newman, Compensation (2008. p.9).....	43
Gambar 2.7.	Type of Employee Rewards Raymond J Stone, Human Resource Management (2008.p.436).....	44
Gambar 2.8.	Beberapa Pendekatan dalam Pengukuran Efektivitas Organisasi Hari Lubis & Martani Husseini, Teori Organisasi (1987.p.56).....	50
Gambar 2.9.	Kerangka Pemikiran.....	55
Gambar 3.1.	Proses Analisis Data, Penyimpulan, dan Pembentukan Teori Prasetya, Penelitian Kualitatif & Kuantitatif 92007.p.86).....	61
Gambar 4.1.	Tehnik Pengolahan Data.....	89

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Bagan Organisasi AIC	82
Lampiran 2.	Formulir APC 45 (Position Authorization dan Position Physical Requirements)	83
Lampiran 3.	Analisis Jabatan.....	84
Lampiran 4.	Pengumuman di Harian.....	85
Lampiran 5.	Penawaran dari Executive Search untuk pencarian tenaga kerja.....	86
Lampiran 6.	Job Application Form atau formulir lamaran kerja.....	86
Lampiran 7.	Background dan Reference checks.....	87
Lampiran 8.	Job Offer.....	91
Lampiran 9.	Perjanjian Kerja.....	92
Lampiran 10.	Pedoman Observasi.....	61
Lampiran 11.	Pedoman Wawancara.....	62
Lampiran 12.	Hasil Observasi.....	93
Lampiran 13.	Transkrip, Koding dan Kategorisasi.....	94