

PENGENDALIAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA KARYAWAN
UNIVERSITAS WIRARAJA BAGIAN STRUKTURAL DALAM PENCAPAIAN
PRESTASI KERJA

Dedy Arfiyanto¹

Isnani Yuli Andini²

¹Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Wiraraja Sumenep
mrdego.ar@gmail.com

²Dosen Program Studi Akuntansi, Universitas Wiraraja Sumenep
isnaniyuliandini@gmail.com

ABSTRACT

Human being as human resource represent labour if only evaluated from its just physical. With all ability of his physical try to fulfill requirement of his life by taking benefit around its environment. Human resource in an organization represent top-drawer determinant to effectiveness of labour capacity and organization. The succes in work area in organization determined by interest storey, professionalism and his work which is Wiraraja. University of Wiraraja as organization is non profit need ability to accept and adapt to various friction and change of environment/climate, passing management of SDM capable to esteem human being standing and prestige. In approach of SDM mean all and every organization have to can create satisfaction and security in working (Quality of Work Life) brief of QWL, so that his environmental SDM become competitiv.

Research Type is used in this research is qualitative research. By using qualitative method, researcher involve direct and continue to have interaction with source of data so that operation of Human Resource data at Employees University of Wiraraja Structural Shares can know clearly.

Result of research can be concluded that recruitment of officer candidate in University of Wiraraja at order officer of Year 2015 with conditions of public and conditions of administration which consist in officer order section 12 article 1 and 2. Training and development of officer have been budgeted by Foam Proffering of Budget (direct guarded DIPA) by Bureau Financial Administration (BAKU) but training amount still minim and officer in evaluation by each head of satker, but follow-up result of evaluation still discipline, but position/occupation promotion even increase of officer salary still conducted at a time per annum non seeing from performance, dedication, its officer achievement and also loyalties.

Keyword : Operation of Human Resource, Labour Capacity

PENDAHULUAN

Mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangatlah penting, dikarenakan sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam kemajuan organisasi. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang paling penting bagi keefektifan berjalannya

organisasi. Keberhasilan dan prestasi kerja dalam suatu bidang pekerjaan dalam organisasi ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan komitmennya dalam pekerjaan yang ditekuninya. Sebuah organisasi dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana

sistem pengendalian dalam organisasinya mampu menunjang dan memuaskan keinginan dari semua karyawannya. Oleh karena itu, organisasi dituntut memiliki komitmen untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi maupun tujuan pribadinya.

Universitas Wiraraja sebagai organisasi non profit memerlukan kemampuan untuk memahami, menerima dan menyesuaikan diri dengan berbagai pergeseran dan perubahan lingkungan/iklim bisnis, melalui manajemen SDM yang mampu menghargai martabat dan harkat manusia. Dalam pendekatan SDM berarti semua dan setiap organisasi harus mampu menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja (*Quality of Work Life* disingkat QWL), agar SDM dilingkungkannya menjadi kompetitif. Untuk itu, melalui penelitian ini peneliti ingin mengevaluasi perencanaan Sumber Daya Manusia pada karyawan bagian struktural Universitas Wiraraja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui evaluasi perencanaan Sumber Daya Manusia pada karyawan bagian struktural di Universitas Wiraraja. Sedangkan luaran yang diharapkan dalam penelitian ini bermanfaat dikalangan karyawan Universitas Wiraraja khususnya bagian struktural dan untuk dijadikan sebagai

referensi/bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Pengawasan dan Pengendalian SDM

Banyak penulis di bidang manajemen mengemukakan pandangannya tentang pengertian dari pengawasan, salah satunya Schermerhorn. Pengawasan menurut Schermerhorn seperti yang dikutip Ernie Tisnawati dan Kurniawan adalah suatu proses dalam menetapkan kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut. Sedangkan menurut Stoner, Freeman, dan Gilbert yang juga dikutip oleh Ernie Tisnawati dan Kurniawan menyatakan bahwa *control is the process of ensuring that actual activities conform the planned activities*.

Sedikit berbeda dengan pengertian di atas, Samsudin mendefinisikan pengawasan SDM sebagai suatu kegiatan manajemen dalam mengadakan pengamatan terhadap – sekurang-kurangnya – tujuh aspek, yaitu: (1) sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, (2) sumber daya

manusia yang benar-benar dibutuhkan organisasi, (3) pasaran sumber daya manusia yang ada dan memungkinkan, (4) kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dan yang ada di pasaran tenaga kerja, (5) kemampuan individual dari setiap sumber daya manusia dalam organisasi, (6) upaya meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam organisasi, dan (7) semangat kerja sumber daya manusia, dan sebagainya.

2. Tujuan dari Pengawasan dan Pengendalian

Griffin menyebutkan bahwa terdapat empat tujuan dari pengawasan ini, seperti yang dikutip Tisnawati dan Kurniawan. Keempat tujuan tersebut adalah adaptasi lingkungan, meminimalkan kegagalan, dan mengantisipasi kompleksitas dari organisasi itu sendiri.

1. Adaptasi Lingkungan

Organisasi akan tetap solid jika organisasi tersebut dapat terus beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan organisasi baik lingkungan yang bersifat internal maupun lingkungan eksternal.

2. Meminimalisir Kegagalan

Semisal dalam suatu perusahaan. Ketika perusahaan melakukan kegiatan produksi, perusahaan berharap agar kegagalan seminimal mungkin. Katakanlah perusahaan memiliki target produksi 10.000 unit, maka perusahaan tersebut ingin produksi dapat menghasilkan produk sebanyak yang diinginkan perusahaan itu. Seandainya ketika bagian produksi ternyata hanya mampu menghasilkan 9000 unit yang memenuhi standar, dan 1000 unit lagi tidak memenuhi standar, maka perusahaan mengalami 1000 unit kegagalan dalam produksi, dan sudah pasti kegagalan tersebut sangat merugikan perusahaan. Oleh karena itu, dengan menjalankan pengawasan, maka tingkat kegagalan akan dapat diminimalisir.

3. Meminimumkan Biaya

Selain bertujuan untuk meminimalisir kegagalan, pengawasan juga mempunyai tujuan untuk meminimumkan biaya. Sebagaimana contoh di atas, ketika perusahaan

mengalami kegagalan sebanyak 1000 unit, maka akan ada pemborosan biaya sebanyak 1000 unit yang tidak memberikan keuntungan bagi perusahaan. Oleh karena itu, pengawasan melalui penetapan standar tertentu dalam meminimumkan kegagalan dalam produksi misalnya, akan dapat meminimumkan biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan.

4. Antisipasi Kompleksitas Organisasi

Tentunya tiap organisasi ingin selalu bergerak maju, yakni semakin berkembang. Berkembangnya suatu organisasi tentu akan membawa dampak pada semakin kompleks masalah yang akan dihadapi. Jika hal tersebut tidak diatasi, maka sudah dapat dipastikan organisasi tersebut akan terpuruk di saat kemajuan telah di depan mata. Oleh karena itu, pengawasan jelas memiliki peranan penting untuk menjamin bahwa kompleksitas tersebut dapat diantisipasi dengan baik.

5. Pengendalian Organisasional

Menurut Ricard L. daft, terdapat tiga pengendalian yang berkaitan dengan organisasional, yaitu pengendalian umpan maju, pengendalian yang berkesinambungan, dan pengendalian umpan balik.

a. Pengendalian Umpan Maju

Pengendalian yang berusaha mengidentifikasi dan mencegah penyimpangan-penyimpangan sebelum mereka muncul. Maksudnya, pengendalian ini berfokus pada sumber daya manusia, materi, dan keuangan yang masuk ke organisasi. Tujuannya adalah memastikan bahwa kualitas masukan cukup tinggi untuk mencegah masalah-masalah ketika organisasi melaksanakan tugas-tugasnya. Pengendalian ini juga sering disebut pengendalian *preliminer* atau *preventif*.

- b. Pengendalian yang Berkesinambungan
 Pengendalian yang mengawasi aktifitas karyawan yang dilakukan terus menerus untuk memastikan mereka konsisten dengan standar-standar kinerja.
 Pengendalian yang berkesinambungan juga meliputi pengendalian diri lewat individu-individu yang mengadakan pengendalian yang berkesinambungan atas perilaku mereka sendiri dikarenakan nilai dan sikap pribadi.
- c. Pengendalian Umpan Balik
 Pengendalian ini juga sering disebut dengan *pengendalian pascatindakan* atau *hasil*. Pengendalian ini berfokus pada hasil-hasil organisasi khususnya, kualitas dari produk akhir atau layanan. Di Kentucky, para pengurus sekolah mengadakan pengendalian umpan balik dengan cara mengevaluasi setiap kinerja sekolah setiap tahunnya.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Dengan menggunakan metode kualitatif, sehingga data tentang pengendalian Sumber Daya Manusia (SDM) di Kampus Universitas Wiraraja Sumenep yang di dapat akan lebih lengkap dan lebih mendalam, kredibel dan bermakna.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data pengendalian SDM dalam pencapaian prestasi kerja.

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri, namun setelah fokus penelitian menjadi jelas akan dikembangkan untuk menjaring data pada sumber data yang lebih jelas.

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa data sebelum di lapangan dan analisa data selama di lapangan dan analisa data selama dilapangan model miles and huberman.

- a. Analisis sebelum dilapangan
 Analisis sebelum dilapangan dilaksanakan berdasarkan studi pendahuluan untuk menentukan fokus penelitian, namun sifatnya masih sementara dan akan berkembang dilapangan.
- b. Analisis data dilapangan
 Melaksanakan observasi, wawancara dan dokumentasi untuk

mendapatkan temuan dilapangan yang berkaitan dengan pengendalian sumber daya manusia pada karyawan universitas wiraraja bagian struktural dalam pencapaian prestasi kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia

Organisasi, korporasi dan institusi kerja sudah menjadi hal mustahil faktor sumber daya manusia (SDM) memegang peran penting, termasuk di perguruan tinggi. Manajemen SDM menjadi urat nadi institusi, karena faktor manusia yang di *manaje*, menjadi penentu jalan atau stagnannya aktivitas institusi. Siagin (2008;1) mengajukan pertanyaan kenapa manajemen SDM pegang posisi strategis dalam gerak roda institusi?

Penemuan jawaban yang bisa memuaskan semua pihak dalam konteks logis dan rasional bisa menggunakan berbagai pendekatan, baik politik, ekonomi, hukum, sosio-kultural, administratif dan teknologikal. Dalam pendekatan politik dipahami bahwa manajemen SDM dapat dipastikan mempunyai dampak terhadap manajemen SDM secara mikro dan makro. Dimana asset yang terpenting yang dimiliki suatu institusi adalah SDM. Pengamatan yang sering dilaporkan banyak pakar, menurut

Siagian (2008;3) menyakini bahwa berbagai institusi meskipun tidak memiliki sumber daya dan kekayaan dalam bentuk uang, akan tetapi jika memiliki sumber daya manusia yang terdidik, terampil, disiplin, tekun, mau bekerja keras, memiliki budaya kerja, setia meraih kemajuan yang sangat besar buat institusi dan pribadinya terbuka dengan lebar.

Pendekatan ekonomi juga memahami bahwa modal, mesin, metoda kerja dan bahan yang merupakan benda mati. Modal yang besar tidak dengan sendirinya menjadikan suatu institusi menjadi bonafid. Melainkan modal yang dimiliki oleh institusi hanya semakin besar dan berkembang bila dikelola secara tepat oleh manajemen yang tepat hanya mungkin dilakukan oleh manusia yang tidak saja ahli dan terampil dalam bidangnya masing-masing, akan tetapi juga memenuhi berbagai persyaratan non teknikal lainnya, seperti loyalitas, disiplin pribadi, dan institusional, dedikasi, kesediaan membawa kepentingan pribadi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan bersama antara lain tercermin lebih luas, yaitu kepentingan bersama dalam kelompok dan organisasi. Mesin yang canggih sekali hanya menjadi barang dan benda mati bila tidak digerakkan atau dijalankan oleh manusia. Ilustrasi ini juga berlaku di perguruan tinggi,

semegah dan secanggih apapun fasilitas dan bangunannya, tetapi tidak didukung SDM yang berkualitas yang dihasilkan melalui manajemen SDM perguruan tinggi profesional. Maka perguruan tinggi tersebut tidak akan berkembang dengan maksimal bahkan cenderung statis dan mempertahankan status quo.

Meminjan konsep manajemen secara umum, manajemen SDM perguruan tinggi dapat didefinisikan sebagai usaha merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan menilai SDM perguruan tinggi sehingga mampu memberikan kontribusi sebesar-besarnya bagi pengembangan perguruan tinggi dan pencapaian program maupun rencana kerja. Kajian manajemen SDM perguruan tinggi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari konteks Manajemen Sumber Daya Manusia yang sudah berevolusi mengkhususkan pengelolaan sumber daya manusia di perguruan tinggi.

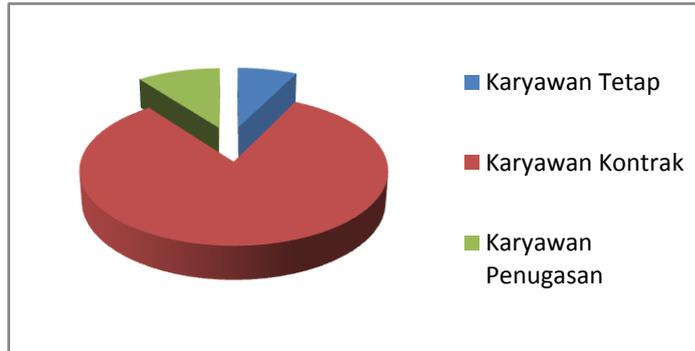
Sumber daya manusia (*human resource*) adalah *the people who are ready willing, and able to contribute to organizational goals*. Sudah barang tentu, yang dimaksud dengan *organizational goals* disini bukan hanya untuk pengelolaan sumber daya manusia yang ada di dunia industri, politik, pemerintah, melainkan juga untuk perguruan tinggi, baik secara *scientific*

maupun *cultural* yang dikenal dengan konsep manajemen SDM perguruan tinggi. Eksistensi manajemen SDM perguruan tinggi menjadi *challenge* sekaligus kebutuhan perguruan tinggi dan stakeholdernya. Dimana manajemen SDM perguruan tinggi tentu lebih menfokuskan pekerjaannya dalam hal mengurus (*memenej*) segenap potensi maupun meminimalisirkan berbagai kekurangan yang dimilikinya.

Berjalannya pendidikan tidak lepas dari adanya sarana prasarana, peserta didik, dan tenaga kependidikan. Tenaga Kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan (Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 pasal 1, BAB 1: Ketentuan Umum). Tenaga kependidikan meliputi pengelola satuan pendidikan, penilik, pamong belajar, pengawas, peneliti, pengembang, pustakawan, laboran, dan teknisi sumber belajar. Undang Nomor 20 Tahun 2013 Pasal 19).

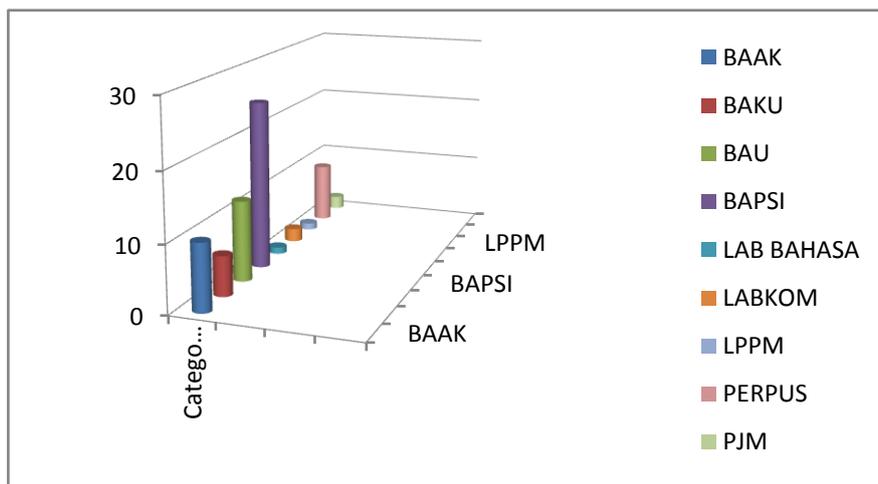
Sumber daya Manusia khususnya karyawan bagian fungsional di Universitas Wiraraja Sumenep per 20 Mei 2016 sebanyak 68 orang terdiri dari 5 orang karyawan tetap, 56 orang karyawan Kontrak dan 7 orang karyawan dalam masa penugasan. Sebagaimana gambar dibawah ini

Gambar 4.2
Komposisi Karyawan berdasarkan Status Kerja

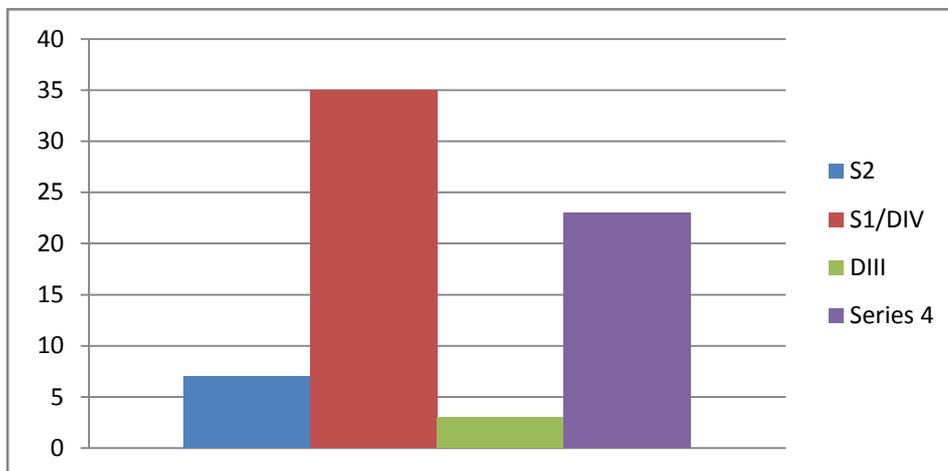


Rincian karyawan di Universitas Wiraraja Sumenep berdasarkan Satuan Kerja dan Pendidikan.

Gambar 4.3
Komposisi karyawan berdasarkan satuan kerja



Gambar 4.4
Komposisi Karyawan berdasarkan Pendidikan



Berdasarkan gambar 4.3 sebagaimana tersebut di atas, karyawan Universitas Wiraraja Sumenep jika diklasifikasikan berdasarkan satuan kerja, terdiri dari: BAAK 10 Orang, BAKU 6 Orang, BAPSI 12 Orang, BAU 25 Orang, LAB BAHASA 1 Orang, LABKOM 2 Orang, LPPM 1 Orang, PERPUS 9 Orang, dan PJM 2 Orang.

Sedangkan komposisi karyawan Universitas Wiraraja berdasarkan pendidikan, pegawai dengan latar belakang pendidikan S2 berjumlah 7 orang, S1/DIV berjumlah 35 orang, DIII berjumlah 3 orang, dan SMA berjumlah 23 orang. Komposisi karyawan Universitas Wiraraja berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada gambar 4.4 di bawah ini:

Proses Tahapan Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Wiraraja Sumenep

1. *Recruitment* (pengadaan),

Calon karyawan yang akan direkrut dapat diambil dari internal maupun eksternal. Perekrutan tenaga kerja dari dalam memiliki keuntungan, diantaranya adalah tidak mahal, promosi dari dalam dapat memelihara loyalitas dan dedikasi pegawai, dan tidak diperlukan masa adaptasi yang terlalu lama, karena sudah terbiasa dengan suasana yang ada. Namun demikian perekrutan dari dalam juga berarti terjadinya

pembatasan terhadap bakat yang sebenarnya tersedia bagi organisasi dan mengurangi peluang masuknya pemikiran baru.

Perekrutan calon karyawan di Universitas Wiraraja dari internal dan eksternal juga dilakukan. Informasi tentang perekrutan calon karyawan kepada segenap civitas akademika untuk di informasikan kepada calon pelamar tentang informasi lowongan pekerjaan, maupun media lain seperti Radio Unija FM dan Website Universitas Wiraraja.

Mengajukan surat lamaran merupakan prosedur selanjutnya untuk melamar di Universitas Wiraraja, yang disertai dengan lampiran persyaratan administrasi sesuai Aturan kepegawaian pasal 12 ayat 2, meliputi :

- a. Daftar riwayat hidup;
- b. Salinan Kartu Tanda Penduduk dan Kartu Keluarga yang masih berlaku (bagi yang telah berkeluarga);
- c. Salinan surat referensi kerja bagi yang pernah bekerja;
- d. Salinan ijazah dan transkrip akademik terakhir yang mendapat legalisasi;
- e. Salinan Keterangan Catatan dari Kepolisian;

- f. Salinan sertifikat- sertifikat lain yang menunjang pelamar;
- g. Pas photo berwarna ukuran 4 X 6, dua buah.
- h. Surat Keterangan sehat jasmani dan rohani
- i. Surat Keterangan bebas narkotika

Selain lampiran persyaratan administrasi, persyaratan umum sesuai aturan penerimaan pegawai pasal 12 ayat 1 meliputi:

- a. Warga Negara Indonesia yang bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b. Tidak pernah dihukum berdasarkan keputusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan dengan ancaman hukuman minimal 4 (empat) tahun.
- c. Tidak pernah diberhentikan dengan tidak hormat di tempat kerja sebelumnya.
- d. Berusia maksimum 45 tahun bagi tenaga pendidik dan 40 tahun bagi tenaga kependidikan
- e. Bilamana dinyatakan diterima sebagai pegawai di lingkungan Yayasan, bersedia menandatangani surat pernyataan tidak ada hubungan ikatan kerja dengan Instansi lain

atau bilamana masih bekerja, bersedia untuk memutuskan hubungan kerja yang dibuktikan dengan Surat Keterangan yang sah;

- f. Persyaratan lain sesuai kebutuhan atau kualifikasi posisi jabatan yang ditetapkan oleh Yayasan dan/atau Universitas

Setelah berpedoman apada aturan dan kualifikasi yang telah ditetapkan, calon pelamar yang bersangkutan mendapat panggilan untuk mengikuti jalur seleksi yang telah ditetapkan sesuai aturan kepegawaian di Universitas Wiraraja. Berikut ini proses seleksi yang telah ditetapkan:

- a. Pemeriksaan Awal
Dimaksudkan untuk meminimalkan waktu yang digunakan selama proses penyeleksian dengan melepaskan para pelamar yang tidak memenuhi syarat yang sudah ditentukan. Pemeriksaan awal dilakukan apabila pelamar memiliki spesifikasi pekerjaan yang minim.
- b. Pemanggilan
Setelah proses seleksi dilakukan, calon karyawan yang memenuhi spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan, selanjutnya proses pemanggilan dilakukan untuk

mengikuti alur seleksi yang telah ditetapkan.

c. Ujian Seleksi

1. Psikotest

Calon karyawan yang memenuhi spesifikasi dilakukan ujian psikotest. Psikotest ini dilakukan untuk mengetahui kondisi psikologi atau karakter seseorang.

2. TKDA

Tes Kemampuan Dasar Akademik (TKDA) bertujuan untuk mengukur dan mengetahui kemampuan calon karyawan di bidang akademik dan pengetahuan umum lainnya.

3. Wawancara

Wawancara diperlukan untuk mengumpulkan atau mengetahui informasi dari calon karyawan terkait kemampuan, keterampilan maupun kepribadian para calon karyawannya sehingga dapat menemukan karyawan yang tepat dalam posisi yang dibutuhkan. Hasil wawancara akan sangat menentukan seorang calon karyawan bisa diterima atau tidaknya.

d. Penentuan Hasil Seleksi

Dalam tahap inilah diterima atau tidaknya seorang karyawan ditentukan. Proses akumulasi dari tahap psikotest, Tes Kemampuan Dasar Akademik (TKDA) dan wawancara untuk menentukan kelayakan dari seorang calon karyawan. Calon karyawan yang telah memenuhi kualifikasi akan menerima surat panggilan untuk menandatangani kontrak kerja di Universitas Wiraraja Sumenep.

e. Pelatihan, Pengembangan & Penilaian Prestasi

Selama ini pelatihan sudah dianggarkan dalam Daftar Isian Pengajuan Anggaran (DIPA) setiap tahunnya yang dikawal oleh Biro Administrasi Keuangan (BAKU), anggaran pelatihan setiap satuan kerja sudah ada namun pelatihan yang diikuti masih minim. Minimnya pelatihan disebabkan beberapa faktor, salah satu penyebabnya kurangnya undangan pelatihan untuk pegawai atau pelatihan yang diadakan sendiri.

f. Promosi, Peminangan dan Pemisahan.

Promosi, di Universitas Wiraraja promosi pegawai masih belum di dasarkan pada tingkat prestasi, keahlian dan

kompetensi yang dimiliki pegawai.

Pemindahan, pemindahan pegawai satuan kerja ke satuan kerja yang lainnya yang lain di Universitas Wiraraja masih didasarkan pada masalah karyawan. Masalah karyawan meliputi ketidakdisiplinan, ketidaksepahaman antara pegawai dengan pimpinan bukan berdasarkan pada prestasi, keahlian dan kompetensi pegawai.

g. Evaluasi.

Evaluasi, pada tahap inilah seharusnya tingkat kedisiplinan, kompetensi, dan keahlian pegawai di evaluasi, dari tahap inilah untuk menentukan promosi jabatan, kenaikan pangkat maupun kenaikan gaji pegawai.

Evaluasi yang dilakukan di Universitas Wiraraja dilakukan oleh pimpinan Fakultas / biro, dari hasil evaluasi inilah akan ada tindak lanjut dari pimpinan Universitas Wiraraja. Namun dalam hal ini, hasil evaluasi hanya ditindaklanjuti pada hal kedisiplinan saja, namun pada tahap promosi jabatan bahkan kenaikan gaji pegawai masih dilakukan secara serentak di tiap

tahunnya bukan melihat dari kinerja, dedikasi, loyalitas maupun prestasi pegawainya.

h. Prestasi Kerja.

Prestasi kerja merupakan hasil pencapaian pekerjaan setiap pegawainya. Di Universitas Wiraraja penilaian prestasi kerja masih belum dilakukan, sejalan dengan belum adanya *Reward* maupun *Punishment* yang diterapkan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian, maka didapat kesimpulan sebagai berikut :

1. Perekrutan calon pegawai di Universitas Wiraraja berpedoman pada aturan kepegawaian Tahun 2015 dengan persyaratan umum dan persyaratan administrasi yang terkandung pada aturan kepegawaian pasal 12 ayat 1 dan 2.
2. Pelatihan dan pengembangan pegawai sudah dianggarkan pada Daftar Isian Pengajuan Anggaran (DIPA) yang dikawal langsung oleh Biro Administrasi Keuangan (BAKU) namun kuantitas pelatihan masih minim.
3. Pegawai di evaluasi oleh masing-masing pimpinan satker, namun tindak lanjut hasil evaluasi masih

pada kedisiplinan, namun promosi jabatan bahkan kenaikan gaji pegawai masih dilakukan secara serentak di tiap tahunnya bukan melihat dari kinerja, dedikasi, loyalitas maupun prestasi pegawainya.

SARAN

1. Pelatihan dan pengembangan karyawan perlu ditingkatkan agar tenaga kerja yang ada dapat lebih menguasai dan ahli di bidangnya masing-masing serta meningkatkan kinerja yang ada.
2. Tindak lanjut hasil evaluasi jangan hanya terbatas pada kedisiplinan saja, namun juga harus mencakup pada promosi, bahkan kenaikan gaji atas prestasi yang telah dicapai pegawainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ernie Trisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah. *Pengantar Manajemen; Edisi Pertama*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2008).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005) *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung, Refika Aditama.
- Notoadmojo, Soekidjo. (2009) *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Rineka Cipta.

Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cet.3 (Bandung: Pustaka Setia, 2010).

Seperempat Abad Perjalanan Universitas Wiraraja. 2013. Sumenep : PT. Temprina Media Grafika Surabaya.

Thomas Sumarsan, *Sistem Pengendalian Manajemen: Konsep, Aplikasi, dan Pengukuran Kinerja*, cet. 1, (Jakarta: Indeks, 2010).

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

http://www.slideshare.net/tandurpaica/st-rategi-perencanaan-sumber-dayamanusia-yang-efektif?qid=4b97fd78-a5dd-40a8-bf8d-81d7b5666267&v=qf1&b=&from_search=2

http://www.slideshare.net/shellyintanpermatasarie/makalah-bab-2-perencanaan-sdm?qid=4b97fd78-a5dd-40a8-bf8d-81d7b5666267&v=qf1&b=&from_search=1

<https://www.slideshare.net/search/slideshow?searchfrom=header&q=pereencanaan+sumber+daya+manusia>

<http://www.slideshare.net/septianraha/makalah-sumber-daya-manusia>

[http://www.Journal Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Karyawan.com](http://www.JournalRekrutmenSeleksiPenempatanKaryawan.com) [diakses 06 Juni 2011].

[http://www. Pengertian Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Tenaga Kerja.com](http://www.PengertianRekrutmenSeleksiPenempatanTenagaKerja.com) [diakses 06 Juni 2011].