

Studi Deskriptif Kegiatan Manajemen Pada
PT Indocement Tungal Prakarsa
Cek Turnitin

Submission date: 18-Feb-2022 05:33PM

(UTC+1100)**Submission ID:** 1757521848

File name: jurnal_633-3107-1-Revisi3.docx (52.62K)

Word count: 1625

Character count: 11030

Studi Deskriptif Kegiatan Manajemen Pada PT INDOCEMENT TUNGGAL PRAKARSA

(Description Study of Management at PT INDOCEMENT TUNGGAL PRAKARSA)

Oleh:

Nanda Hidayati¹⁾; Jayadi Jayadi²⁾

nanda.assalaam@gmail.com¹⁾; djayadi.ipwija@gmail.com²⁾

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta^{1,2)}

ABSTRAK

Peningkatan kinerja karyawan PT Indocement Tunggal Prakarsa dilakukan dengan cara rekrutmen pegawai. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan analisis perekrutan pegawai dalam peningkatan kerja karyawan PT Indocement Tunggal Prakarsa TBK. Penelitian ini menggunakan analisis kualitatif deskriptif. Penelitian dilaksanakan pada PT Indocement Tunggal Prakarsa dengan teknik pengumpulan data berupa interview, pengamatan dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan perekrutan karyawan di PT Indocement Tunggal Prakarsa sudah sesuai, karena karyawan yang direkrut mampu menguasai dalam bidang pengetahuan, kemampuan ataupun keahlian.

Kata kunci: manajemen, pola rekrutmen, pengembangan SDM, kinerja karyawan

ABSTRACT

Employee performance improvement of PT Indocement Tunggal Prakarsa is carried out by employee recruitment. The purpose of this study is to describe how the analysis of Human Resource Management (HRM) on employee recruitment to improve performance of employee at PT Indocement Tunggal Prakarsa TBK. This research uses descriptive qualitative analysis. The research was started at PT Indocement Tunggal Prakarsa with data collection in observations, interviews, and documentation. The results showed that the recruitment of employees at PT Indocement Tunggal Prakarsa was appropriate, because the recruited employees were able to master the field of knowledge, skills or expertise.

Keywords: management, pattern recruitment, HR development, employee performance

PENDAHULUAN

Peran organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia. Organisasi mempunyai aset tak berwujud, yaitu sumber daya manusia (Baron dan Armstrong, 2007). Keterampilan karyawan, termasuk kinerja yang baik, produktivitas, keuletan, inovasi dan kemampuan individu merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi. Karyawan mempunyai peran penting dalam mengelola hubungan internal dan

eksternal (Baron dan Armstrong, 2007). PT. Indocement menyadari akan pentingnya pengelolaan SDM, dimana hal ini merupakan sebuah proses panjang yang tidak memiliki akhir. PT. Indocement menjalankan manajemen pengelolaan SDM yang komprehensif, efektif dan efisien dalam perekrutan karyawannya.

Rekrutmen pada PT. Indocement dilakukan untuk mengisi posisi tertentu yang membutuhkan karyawan

berpengalaman yang tidak bisa diperoleh dari karyawan internal. Hal ini dilakukan sejalan dengan strategi Perseroan untuk menciptakan organisasi yang ramping dan efisien. Untuk melakukan regenerasi, pada 2019 lalu Perseroan melakukan perekrutan management trainee dalam jumlah terbatas. Sebuah perusahaan akan menetapkan syarat dalam perekrutan pegawai dengan tujuan untuk mendapatkan karyawan dengan kualitas yang sesuai dengan kemampuan dan sikap serta kebutuhan, sehingga mampu mengisi posisi strategis pada level manajemen Perseroan di masa yang akan datang. Program management trainee berlangsung selama dua tahun, di mana program tersebut terdiri dari pembelajaran di kelas, *job exposure* ke berbagai fungsi, *job exposure* pada divisi/plant sesuai posisi yang akan dituju, sehingga diharapkan di akhir masa program para management trainee mampu memahami secara utuh proses bisnis Perseroan dan memberikan usulan inovasi yang dapat diterapkan untuk mendukung Perseroan berkompetisi di dunia usaha saat ini. Kebaruan (*novelty*) dari penelitian ini, adalah adanya kontribusi yang menghasilkan informasi berbasis pengetahuan sosial sebagai bahan yang akan dikelola dalam proses kegiatan peningkatan kemampuan karyawan sebagaimana dalam penelitian ini.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yang akan menggunakan teknik wawancara. Menggunakan metode yang akan membahas mengenai keadaan manajemen sumberdaya manusia yang terjadi di sebuah perusahaan. Susilo & Gudnanto (2011) mengemukakan bahwa suatu metode dapat dilakukan secara integratif dan komprehensif dalam memahami perilaku individu sehingga diperoleh pemahaman mendalam terhadap individu tersebut beserta masalah yang dihadapinya sehingga semua masalah dapat terselesaikan. Sugiyono (2011) menyatakan bahwa metode deskriptif dapat digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak

digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Sejalan dengan pendapat Arikunto (2011) yang menyatakan bahwa metode deskriptif digunakan dengan cara menghimpun fakta, tetapi tanpa melakukan pengujian hipotesis yang bertujuan untuk mengukur dan menggambarkan tentang suatu fenomena sosial tertentu.

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif Variabel

Gambaran secara umum mengenai penyebaran data dideskripsikan melalui variabel penelitian yang di sajikan pada hasil penelitian ini. Teknik statistik deskripsi akan mengolah data mentah. Dalam penelitian ini, Variabel Perekrutan SDM merupakan (X) dan Kinerja Karyawan merupakan (Y). Data dalam penelitian ini diambil dengan wawancara langsung terhadap Jawaban yang merupakan manager di PT. Indocement. Dari hasil wawancara tersebut didapatkan deskripsi tentang masing-masing variable. Hasil kuesioner tersebut akan dijelaskan melalui pembahasan dibawah ini.

Job Analysis

Informasi mengenai keterlibatan sumber daya manusia, tanggung jawab, tugas, tujuan pekerjaan, akuntabilitas, indikator pencapaian, dimuat dalam job analysis. Pada job analysis, evaluasi terhadap suatu jabatan dilakukan oleh manajemen SDM. Analisa jabatan dan aspek kinerja para pegawai PT Indocement akan dianalisis. Kritik dan saran dari karyawan dikompulir untuk memperbaiki kekurangan yang ada pada PT Indocement. Jawaban pertama: Supervisor atau manajer departemen. Jawaban kedua: Manajer. Jawaban ketiga: manajemen SDM. Dari Jawaban tersebut di atas dapat diperoleh informasi bahwa analisa beban kerja ini dibuat oleh setiap manajer bagian yang bersangkutan.

Persyaratan Minimum

Jawaban 1: Sesuai dengan deskripsi pekerjaan dan kebutuhan.

Jawaban 2: Sesuai dengan analisis jabatan setiap bagian.

Jawaban ketiga: Iya, ada. Persyaratan dalam memenuhi kebutuhan karyawan PT.Indocement dideskripsikan melalui hasil kegiatan wawancara.

Persyaratan Umum

Jawaban pertama: Santun, etika baik, bisa bekerja sama kompak dengan tim. Jawaban kedua: Baik sekali, beretika, santun dan bisa kompak bekerja sama dalam tim.

Jawaban ketiga: Standar minimal yang sudah ditentukan oleh bagian tersebut. Dalam penetapan dan pemilihan job specification, PT Indocement sudah menentukan kriteria-kriteria yang dibutuhkan.

Pelaksanaan Perekrutan

Jawaban 1: Ketika karyawan ada yang mengundurkan diri atau kekurangan karyawan.

Jawaban 2: tidak terisi.

Jawaban ketiga: karyawan Ketika mempunyai beban kerja yang tidak memadai atau ada yang mengundurkan diri.

PT Indocement melaksanakan perekrutan ketika ada posisi kosong yang ditinggalkan oleh karyawan. Sehingga karyawan yang ditinggalkan tidak melaksanakan dua tugas sekaligus.

Penanggungjawab Proses Perekrutan

Jawaban 1: supervisor departemen ataupun manajer.

Jawaban 2: kepala departemen.

Jawaban 3: Manager SDM.

Penanggung jawab dalam proses rekrutmen adalah manajer yang bersangkutan/ SDM.

Proses Seleksi

Jawaban 1: menyeleksi daftar riwayat hidup, memanggil untuk pelaksanaan wawancara, kalau diterima diberikan masa percobaan.

Jawaban 2: Kandidat yang lolos seleksi daftar riwayat hidup dihubungi untuk melakukan interview. Kalau mereka lolos seleksi mereka akan diberikan masa percobaan.

Jawaban ketiga: Menyeleksi daftar riwayat hidup, memanggil wawancara,

kalau diterima diberikan masa percobaan. Dari ketiga jawaban tersebut membuktikan bahwa proses seleksi yang terjadi sesuai dengan SOP perekrutan pegawai yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Uji Instrumen

Penelitian akan memenuhi prosedur jika semua syarat dalam penelitian itu sesuai standar. Supaya dalam penelitian diperoleh hasil yang sesuai maka perlu dilakukan uji validitas, sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji ketelitian suatu alat ukur dalam mengukur apa yang sedang diukur.

Tabel 1. Uji Validitas

No	Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Perekrutan SDM	X1	0,837	0,182	Valid
		X2	0,645	0,182	Valid
		X3	0,617	0,182	Valid
2	Kinerja Karyawan	Y1	0,628	0,182	Valid
		Y2	0,638	0,182	Valid
		Y3	0,656	0,182	Valid

Data diolah menggunakan SPSS Statistics 25, berdasarkan tabel pengujian hasil uji validitas dengan seluruh indikator pertanyaan yang tertuang dalam kuisioner sebagai alat ukur, terhadap peningkatan kinerja karyawan diperoleh hasil untuk keseluruhan nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel dengan standar signifikansi sebesar 5% (0,182). Hal ini membuktikan bahwa seluruh pertanyaan dalam kuisioner penelitian tersebut mempunyai korelasi atau mempunyai hubungan yang signifikan.

2. Uji Regresi Sederhana

Dalam penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana diperoleh persamaan

$$Y = 5.213 + 0,455$$

Kesimpulan dari hasil analisis variabel indepen ke variable depeden sebagai berikut:

- a. Nilai 5.213 berarti bahwa tanpa adanya perekrutan SDM maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- b. Nilai (X) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,455. Hal ini membuktikan bahwa variabel independen memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil persamaan regresi di atas maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa variabel independen sangat dominan secara uji statistik. Data tersebut memiliki sumbangsih atau pengaruh yang signifikan terhadap meningkatnya kinerja para pegawai.

PEMBAHASAN

Hasil kajian terhadap perekrutan pegawai untuk meningkatkan kinerja adalah sebagai berikut:

1. Analisis jabatan atau yang sering disebut job description merupakan salah satu fungsi perencanaan kebutuhan pegawai. Perencanaan pegawai sudah mempertimbangkan kebutuhan atau persyaratan minimum sebagai pegawai. Selain itu juga telah melibatkan berbagai pihak yang berkepentingan dalam setiap bagian.
2. Rekrutmen karyawan dilaksanakan sesuai dengan fungsinya. Alur penerimaan karyawan perusahaan sudah dibuat dengan jelas, disesuaikan dengan peraturan perusahaan yang berlaku dan perencanaan kebutuhan pegawai.
3. Seleksi karyawan dilakukan oleh bagian tersendiri. Hanya pendaftar yang memiliki skill yang akan diterima menjadi karyawan baru. Soal ujian dalam pelaksanaan ujian karyawan telah disesuaikan dengan klasifikasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

KESIMPULAN

Proses perekrutan karyawan baru pada perusahaan PT Indocement Tunggal Prakarsa secara umum telah berjalan efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perekrutan karyawan telah berjalan secara efektif.

Proses seleksi penerimaan calon karyawan dilakukan oleh manajer

sumberdaya manusia dengan bantuan dari bagian tertentu yang membutuhkan karyawan.

Perekrutan karyawan dilakukan dengan metode seleksi daftar Riwayat hidup (CV) terlebih dahulu. Karyawan yang lolos seleksi CV akan diuji lagi sesuai dengan lamaran yang dituju. Apabila lolos ujian maka akan ditempatkan sesuai dengan kualifikasi lowongan pekerjaan dan posisi yang sesuai dengan kemampuan/skill personil tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2011. Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik). Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Artini, Y. D. (2019) 'Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Berbasis Kompetensi sebagai Strategi Membangun Organisasi Kompetitif, Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi. doi: 10.21831/efisiensi.v1i12.3989.
- Bayangkara, IBK. 2013. Audit Manajemen Prosedur dan Implementasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Dewi, A., D. P., Sudipta, I. G. K. and Setyowati, D. S. (2016) 'Analisis Aspek Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja pada Proyek Konstruksi Di Kabupaten Bandung', Jurnal Ilmiah Teknik Sipil, 20(2), pp. 103–109.
- Erina, I., Ozolina-Ozola, I. and Gaile-Sarkane, E. (2015) 'The Importance of Stakeholders in Human Resource Training Projects', Procedia - Social and Behavioral Sciences. Elsevier B.V., 213, pp. 794–800. doi:10.1016/j.sbspro.2015.11.477
- Hariandja, Marihot T.E. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.
- Hecklau, F. et al. (2016) 'Holistic Approach for Human Resource Management in Industry 4.0', in Procedia CIRP. doi:10.1016/j.procir.2016.0
- Rahardjo, Susilo & Gudnanto. 2011. Pemahaman Individu Teknik Non Tes. Kudus: Nora Media Enterprise.

Rivai, ¹ Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik. ¹¹ Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Siagian, Sondang P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: ⁹ Radar Jaya Offset.

Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. CV.Alfabeta: Bandung

Sukrisno, Agoes. 2012. Auditing (Pemeriksaan Akuntan). Edisi Kedua. Jakarta: FEUI.

Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prnada Media Group

ORIGINALITY REPORT

17%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

1%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

digilibadmin.unismuh.ac.id

Internet Source

7%

2

jurnal.polines.ac.id

Internet Source

4%

3

journal.unismuh.ac.id

Internet Source

1%

4

journal.moestopo.ac.id

Internet Source

1%

5

core.ac.uk

Internet Source

1%

6

www.researchgate.net

Internet Source

1%

7

ejournal.unsrat.ac.id

Internet Source

1%

8

jurmafis.untan.ac.id

Internet Source

1%

9

jurnalmahasiswa.unesa.ac.id

Internet Source

1%

10

adam-aprilian.blogspot.com

Internet Source

<1 %

11

repository.iainpurwokerto.ac.id

Internet Source

<1 %
