

BUKTI KORESPONDENSI

ARTIKEL JURNAL NASIONAL TERINDEKS SINTA 4

Judul Artikel : Studi Deskriptif Kegiatan Manajemen Pada PT Indocement
Tunggal Prakarsa

Jurnal : Jurnal Manajemen Kewirausahaan, Publish: 22 Februari 2022
Volume. 18 No. 02, 147-152

Penulis : Nanda Hidayati dan Jayadi

| No | Perihal | Tanggal |
|----|-----------------------------------------------------------------|------------------|
| 1. | Bukti Konfirmasi Submit Artikel dan Artikel yang disubmit | 30 November 2021 |
| 2. | Bukti Konfirmasi Review dan Hasil Review | 5 Januari 2022 |
| 2. | Bukti Konfirmasi Editing (Copyediting, Layout, Proofreading) | 2 Februari 2022 |
| 4. | Bukti Similarity check | 18 Februari 2022 |
| 5. | Bukti Full Published | 22 Februari 2022 |

1. Bukti Konfirmasi Submit Artikel dan Artikel yang disubmit (30 November 2021)

lot secure ejurnal.stieipwija.ac.id/index.php/jmk/author/submission/633



p-ISSN 1858-1048
e-ISSN 2654-9247

JURNAL Manajemen Kewirausahaan

[HOME](#) [ABOUT](#) [USER HOME](#) [SEARCH](#) [CURRENT](#) [ARCHIVES](#) [ANNOUNCEMENTS](#)

Home > User > Author > Submissions > #633 > **Summary**

#633 Summary

[SUMMARY](#) [REVIEW](#) [EDITING](#)

Submission

| | |
|----------------|-------------------------------------------------------------------------|
| Authors | Nanda Hidayati, Jayadi Jayadi |
| Title | STUDI DESKRIPTIF KEGIATAN MANAJEMEN PADA PT INDOCEMENT TUNGGAL PRAKARSA |
| Original file | 633-2741-1-SM.PDF 2021-11-30 |
| Supp. files | None |
| Submitter | Nanda Hidayati |
| Date submitted | November 30, 2021 - 04:52 PM |
| Section | Articles |
| Editor | Eka Ayuningtyas |
| Abstract Views | 0 |

Status

| | | |
|---------------|------------|----------------------------------------------|
| Status | Published | Vol 18, No 2 (2021): JMK EDISI DESEMBER 2021 |
| Initiated | 2022-02-22 | |
| Last modified | 2022-06-07 | |



Focus and Scope

Publication Ethics

Author Guidelines

Article Template

Submission

Publishing Process

Author Fee (s)

Editorial Team

Reviewer

Contacts

Statistics

ot secure ejurnal.stieipwija.ac.id/index.php/jmk/author/submission/633



Submission Metadata

Authors

| | |
|-------------------------------------------------|----------------|
| Name | Nanda Hidayati |
| Affiliation | STIE IPWIJA |
| Country | Indonesia |
| Competing interests | — |
| CI POLICY | |
| Bio Statement | — |
| Principal contact for editorial correspondence. | |

| | |
|---------------------------|---------------|
| Name | Jayadi Jayadi |
| Affiliation | STIE IPWIJA |
| Country | Indonesia |
| Competing interests | — |
| CI POLICY | |
| Bio Statement | — |

Title and Abstract

Title STUDI DESKRIPTIF KEGIATAN MANAJEMEN PADA PT INDOCEMENT TUNGGAL PRAKARSA

Abstract 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.

Â

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

Â

ABSTRACT

Â

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

View My Stats

| | |
|--------------------|--------|
| Visitors | |
| ID 115,608 | IN 118 |
| US 3,932 | RU 118 |
| SG 1,445 | JP 103 |
| MY 163 | PH 70 |
| CA 159 | TL 68 |
| Pageviews: 319,566 | |
| | |

Sponsored By:



USER

You are logged in as...
nandahidayati123

- [My Journals](#)
- [My Profile](#)
- [Log Out](#)

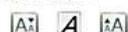
LANGUAGE

Select Language
English

INFORMATION

- [For Readers](#)
- [For Authors](#)
- [For Librarians](#)

FONT SIZE



Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan PT INDOCEMENT TUNGGAL PRAKARSA

(Analysis of Human Resource Management to Improve Employee Performance PT INDOCEMENT TUNGGAL PRAKARSA)

Oleh:

Nanda Hidayati¹⁾; Jayadi Jayadi²⁾

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

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta¹⁾²⁾

ABSTRAK

Peningkatan kinerja karyawan PT Indocement Tunggol Prakarsa dilakukan dengan cara rekrutmen pegawai. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan bagaimana analisis Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terhadap rekrutmen pegawai untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Indocement Tunggol Prakarsa TBK. Penelitian ini menggunakan analisis kualitatif deskriptif. Penelitian dilakukan pada PT Indocement Tunggol Prakarsa dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan rekrutmen karyawan di PT Indocement Tunggol Prakarsa sudah sesuai, karena karyawan yang direkrut mampu menguasai dalam bidang pengetahuan, kemampuan ataupun keahlian.

Kata kunci: Penerapan manajemen sumber daya manusia, pola rekrutmen, pengembangan SDM, kinerja karyawan

ABSTRACT

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

Keywords: Application of human resource management, pattern recruitment, HR development, employee performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset berharga yang eksistensinya perlu mendapat perhatian khusus baik dalam bentuk pengembangan kompetensi maupun peningkatan kesejahteraan.

Manajemen SDM bertanggung jawab untuk menyiapkan karyawan yang handal dan kompeten dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan sebagaimana mestinya. Dengan kemampuan inilah sebuah perusahaan

dapat melaju dengan baik dan mampu menghadapi berbagai tantangan dalam dunia bisnis. 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. Perseroan menetapkan syarat yang cukup tinggi untuk perekrutan management trainee tersebut dengan tujuan untuk mendapatkan karyawan dengan kualitas yang baik dan sesuai dengan kebutuhan baik dari sisi kemampuan maupun sikapnya, 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.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan kali ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan studi kasus. Metode penelitian ini akan membahas mengenai keadaan yang terjadi di sebuah perusahaan dan akan dibandingkan dengan teori-teori yang ada. Menurut Susilo Rahardjo & Gudnanto (2011: 250) studi kasus

adalah suatu metode untuk memahami individu yang dilakukan secara integrative dan komprehensif agar diperoleh pemahaman yang mendalam tentang individu tersebut beserta masalah yang dihadapinya dengan tujuan masalahnya dapat terselesaikan dan memperoleh perkembangan diri yang baik. Menurut Sugiyono (2011: 21) metode deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Sedangkan menurut Arikunto (2011: 310) metode deskriptif adalah penelitian yang mengukur dan menggambarkan tentang suatu fenomena sosial tertentu dengan cara menghimpun fakta, tetapi tanpa melakukan pengujian hipotesis.

HASIL PENELITIAN

Job Analysis

Job analysis memuat informasi mengenai tujuan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab, akuntabilitas, indikator pencapaian, keterlibatan sumber daya manusia. Pada job analysis, manajemen SDM dapat melakukan evaluasi terhadap suatu jabatan. Manajer departemen dapat menganalisa jabatan dan aspek kinerja para pegawai PT Indocement. Selain itu manajer departemen dapat mengumpulkan kritik dan saran dari karyawan sehingga dapat dilakukan perbaikan pada kekurangan yang ada pada PT Indocement. Hasil wawancara tentang analisa pekerjaan di PT Indocement dapat dilihat dibawah ini Pihak yang Bertanggungjawab dalam Analisa Pekerjaan Narasumber 1: Manajer departemen atau supervisor. Narasumber 2: Head of each department. Narasumber 3: Human resource management.

Dalam analisa pekerjaan, narasumber menginformasikan pada peneliti bahwa setiap departemen bertanggung jawab atas analisa pekerjaan masing-masing. Analisa pekerjaan ini ditangani langsung oleh manajer departemen yang bersangkutan dan melibatkan karyawan departemen yang bersangkutan dalam analisa ini.

Kualifikasi Minimum

Narasumber 1: Sesuai dengan kebutuhan dan deskripsi pekerjaan.

Narasumber 2: Berdasarkan job description yang sudah dibuat tiap departemen.

Narasumber 3: Punya.

Kriteria-kriteria yang dibutuhkan PT.Indocement dalam mencari karyawan baru dideskripsikan melalui hasil wawancara dengan narasumber-narasumber yang sudah diminta keterangannya.

Kualifikasi Minimum Umum yang Harus Dimiliki

Narasumber 1: Sopan, memiliki etika, bisa bekerja sama dengan tim.

Narasumber 2: Baik, beretika, dan bisa bekerja sama dalam tim.

Narasumber 3: Sesuai standar yang sudah ditentukan.

Dalam penetapan dan pemilihan job specification, PT Indocement sudah menentukan kriteria-kriteria yang dibutuhkan, antara lain: sopan dan beretika (other characteristic), mampu bekerja sama sebagai sebuah tim, sesuai standar yang sudah ditentukan (skills). Sopan dan beretika (other characteristics) dan mampu bekerja sama sebagai sebuah tim ditetapkan. Sopan dan beretika merupakan standar minimum yang harus dipunya untuk menjalin hubungan dengan orang lain, terutama dalam sebuah tim agar terjadi keharmonisan. Mampu bekerja sama sebagai sebuah tim harus dilakukan karena PT Indocement merupakan suatu unit organisasi yang membutuhkan dukungan satu sama lain dalam menjalankan sistem yang ada.

Perekrutan yang Dilakukan

Narasumber 1: Ketika ada karyawan yang mengundurkan diri.

Narasumber 2: Ketika ada posisi kosong.

Narasumber 3: Ketika beban kerja karyawan tidak memadai dan ada yang mengundurkan diri.

Narasumber yang diminta keterangannya mengatakan bahwa, menurut waktu pelaksanaan rekrutmen, PT Indocement melakukan perekrutan ketika ada posisi yang ditinggalkan oleh

pemilik posisi sebelumnya. Hal ini dilakukan agar karyawan lain yang bekerja dengan posisi kosong akan menjadi terbebani dengan pekerjaan yang ada dalam departemen tersebut.

Pihak Yang Bertanggung Jawab dalam Sistem Perekrutan

Narasumber 1: Manajer atau supervisor departemen.

Narasumber 2: Head of department.

Narasumber 3: Human resource department.

Penanggung jawab dalam proses recruitment adalah manajer yang bersangkutan. Manajer yang bersangkutan lebih mengetahui kualifikasi yang dibutuhkan dalam departemennya, sehingga manajer departemen diberikan kuasa untuk merekrut calon karyawan yang akan mengisi posisi di departemennya. Perekrutan yang dilakukan oleh manajer departemen harus mendapat persetujuan dari manajer HRD agar dalam prosesnya tidak menyalahi aturan yang sudah ditentukan.

Proses Seleksi

Narasumber 1: Screening CV, memanggil untuk interview, kalau diterima diberikan probation 3 bulan untuk fresh graduate. Untuk yang sudah memiliki pengalaman diberikan kontrak 1 tahun sekaligus masa transisi.

Narasumber 2: Kandidat yang lolos screening dihubungi untuk interview. Kalau mereka lolos seleksi mereka akan diberikan masa percobaan 3 bulan.

Narasumber 3: Screening, lanjut interview, dan kalau lolos ada probation 3 bulan. Bagi kandidat yang sudah lolos screening akan dipanggil untuk melakukan interview dengan departemen yang bersangkutan. Kalau kandidat tersebut lolos hasil interview kandidat tersebut akan diberikan masa percobaan selama 3 bulan. Masa percobaan 3 bulan ini diperuntukkan bagi calon karyawan yang baru lulus. Bagi calon karyawan yang sudah memiliki pengalaman kerja, maka akan diberikan masa percobaan 1 tahun dengan sistem kontrak. Sistem kontrak

diberikan sebagai masa transisi dari pekerjaan lama ke pekerjaan baru dan penyesuaian dengan lingkungan baru. Ketiga orang narasumber menyatakan hal yang sama mengenai proses seleksi yang terjadi, proses seleksi ini masih termasuk dalam SOP recruitment yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

PEMBAHASAN

Hasil Audit Manajemen Sumber Daya Manusia di PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk.

1. Fungsi perencanaan SDM pada PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. Sudah efektif dimana dalam pembuatan perencanaan telah melibatkan berbagai pihak yang berkepentingan serta memperhatikan kebutuhan perusahaan akan karyawan baru dengan tetap menyesuaikan dengan kondisi perusahaan.
2. Fungsi rekrutmen SDM pada PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. Sudah berjalan efektif. Perusahaan memiliki alur yang jelas mengenai proses rekrutmen dan telah disesuaikan dengan peraturan yang berlaku dan perencanaan yang telah dibuat sebelumnya.
3. Fungsi seleksi SDM pada PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. Sudah berjalan efektif. Proses seleksi dilakukan oleh karyawan dari perusahaan sendiri yang memiliki skill di dalam tes seleksi yang diberikan kepada calon karyawan baru. Tes-tes yang diberikan juga telah disesuaikan dengan kebutuhan dari perusahaan, sehingga karyawan baru yang masuk memiliki kemampuan yang sesuai dengan klasifikasi perusahaan.

KESIMPULAN

Fungsi sumber daya manusia pada perusahaan PT Indocement Tunggul Prakarsa secara umum telah berjalan efektif. Seluruh fungsi sumber daya yang telah berjalan efektif diharapkan mampu dipertahankan.

Seleksi calon karyawan dilakukan oleh manajer departemen dengan bantuan dari HRD PT Indocement.

Penyeleksian karyawan dilakukan dengan metode screening. Karyawan yang lolos seleksi akan ditempatkan sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan dan posisi yang diinginkan untuk bekerja.

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.v11i2.3989.
- 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, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Siagian, Sondang P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: 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

2. Bukti Konfirmasi Review dan Hasil Review (5 Januari 2022)

▲ Not secure ejournal.stieipwija.ac.id/index.php/jmk/author/submissionReview/633

[HOME](#) [ABOUT](#) [USER HOME](#) [SEARCH](#) [CURRENT](#) [ARCHIVES](#) [ANNOUNCEMENTS](#)

[Home](#) > [User](#) > [Author](#) > [Submissions](#) > #633 > [Review](#)

#633 Review

[SUMMARY](#) [REVIEW](#) [EDITING](#)

Submission

| | |
|---------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Authors | Nanda Hidayati, Jayadi Jayadi  |
| Title | STUDI DESKRIPTIF KEGIATAN MANAJEMEN PADA PT INDOCEMENT TUNGGAL PRAKARSA |
| Section | Articles |
| Editor | Eka Ayuningtyas  |

Peer Review

Round 1

| | |
|----------------|----------------------------------------------------------|
| Review Version | 633-2742-2-RV.DOCX 2022-01-05 |
| Initiated | 2022-01-05 |
| Last modified | 2022-01-27 |
| Uploaded file | Reviewer A 633-3176-1-RV.DOCX 2022-01-25 |

Editor Decision

| | |
|-----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Decision | Accept Submission 2022-02-02 |
| Notify Editor |  Editor/Author Email Record  2022-02-02 |
| Editor Version | 633-3107-1-ED.DOCX 2022-01-05 633-3107-2-ED.DOCX 2022-02-02 |
| Author Version | 633-3182-1-ED.PDF 2022-01-31 DELETE 633-3182-5-ED.DOCX 2022-01-31 DELETE |
| Upload Author Version | <input type="button" value="Choose File"/> No file chosen <input type="button" value="Upload"/> |

Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan PT INDOCEMENT TUNGGAL PRAKARSA

(Analysis of Human Resource Management to Improve Employee Performance PT INDOCEMENT TUNGGAL PRAKARSA)

Oleh:

ABSTRAK

Peningkatan kinerja karyawan PT Indocement Tunggol Prakarsa dilakukan dengan cara rekrutmen pegawai. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan bagaimana analisis Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terhadap rekrutmen pegawai untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Indocement Tunggol Prakarsa TBK. Penelitian ini menggunakan analisis kualitatif deskriptif. Penelitian dilakukan pada PT Indocement Tunggol Prakarsa dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan rekrutmen karyawan di PT Indocement Tunggol Prakarsa sudah sesuai, karena karyawan yang direkrut mampu menguasai dalam bidang pengetahuan, kemampuan ataupun keahlian.

Kata kunci: Penerapan manajemen sumber daya manusia, pola rekrutmen, pengembangan SDM, kinerja karyawan

ABSTRACT

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

Keywords: Application of human resource management, pattern recruitment, HR development, employee performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset berharga yang eksistensinya perlu mendapat perhatian khusus baik dalam bentuk pengembangan kompetensi maupun peningkatan kesejahteraan. Manajemen SDM bertanggung jawab untuk menyiapkan karyawan yang handal dan kompeten dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan

sebagaimana mestinya. Dengan kemampuan inilah sebuah perusahaan dapat melaju dengan baik dan mampu menghadapi berbagai tantangan dalam dunia bisnis. 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,

Commented [LI1]: Munculkan novelty sehingga dikategorikan ilmiah.

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. Perseroan menetapkan syarat yang cukup tinggi untuk perekrutan management trainee tersebut dengan tujuan untuk mendapatkan karyawan dengan kualitas yang baik dan sesuai dengan kebutuhan baik dari sisi kemampuan maupun sikapnya, 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.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan kali ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan studi kasus. Metode penelitian ini akan membahas mengenai keadaan yang terjadi di sebuah perusahaan dan akan dibandingkan dengan teori-teori yang ada. Menurut Susilo Rahardjo & Gudnanto (2011: 250) studi kasus adalah suatu metode untuk memahami individu yang dilakukan secara integrative dan komprehensif agar diperoleh pemahaman yang mendalam tentang individu tersebut beserta masalah yang dihadapinya dengan tujuan masalahnya dapat terselesaikan dan memperoleh perkembangan diri yang baik. Menurut Sugiyono (2011: 21) metode deskriptif merupakan metode

yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Sedangkan menurut Arikunto (2011:310) metode deskriptif adalah penelitian yang mengukur dan menggambarkan tentang suatu fenomena sosial tertentu dengan cara menghimpun fakta, tetapi tanpa melakukan pengujian hipotesis.

HASIL PENELITIAN

Job Analysis

Job analysis memuat informasi mengenai tujuan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab, akuntabilitas, indikator pencapaian, keterlibatan sumber daya manusia. Pada job analysis, manajemen SDM dapat melakukan evaluasi terhadap suatu jabatan. Manajer departemen dapat menganalisa jabatan dan aspek kinerja para pegawai PT Indocement. Selain itu manajer departemen dapat mengumpulkan kritik dan saran dari karyawan sehingga dapat dilakukan perbaikan pada kekurangan yang ada pada PT Indocement. Hasil wawancara tentang analisa pekerjaan di PT Indocement dapat dilihat dibawah ini Pihak yang Bertanggungjawab dalam Analisa Pekerjaan Narasumber 1: Manajer departemen atau supervisor. Narasumber 2: Head of each department. Narasumber 3: Human resource management. Dalam analisa pekerjaan, narasumber menginformasikan pada peneliti bahwa setiap departemen bertanggung jawab atas analisa pekerjaan masing-masing. Analisa pekerjaan ini ditangani langsung oleh manajer departemen yang bersangkutan dan melibatkan karyawan departemen yang bersangkutan dalam analisa ini.

Kualifikasi Minimum

Narasumber 1: Sesuai dengan kebutuhan dan deskripsi pekerjaan. Narasumber 2: Berdasarkan job description yang sudah dibuat tiap departemen. Narasumber 3: Punya. Kriteria-kriteria yang dibutuhkan PT.Indocement dalam mencari karyawan baru dideskripsikan melalui hasil wawancara dengan narasumber-

Commented [LI2]: Metode yang akan dijalankan diuraikan dengan jelas. Argumen belum cukup jelas m apa dan bagaimana serta analisisnya. Ikuti kaidah2 pe kualitatif dengan benar.

narasumber yang sudah diminta keterangannya.

Kualifikasi Minimum Umum yang Harus Dimiliki

Narasumber 1: Sopan, memiliki etika, bisa bekerja sama dengan tim.

Narasumber 2: Baik, beretika, dan bisa bekerja sama dalam tim.

Narasumber 3: Sesuai standar yang sudah ditentukan.

Dalam penetapan dan pemilihan job specification, PT Indocement sudah menentukan kriteria-kriteria yang dibutuhkan, antara lain: sopan dan beretika (other characteristic), mampu bekerja sama sebagai sebuah tim, sesuai standar yang sudah ditentukan (skills). Sopan dan beretika (other characteristics) dan mampu bekerja sama sebagai sebuah tim ditetapkan. Sopan dan beretika merupakan standar minimum yang harus dipunya untuk menjalin hubungan dengan orang lain, terutama dalam sebuah tim agar terjadi keharmonisan. Mampu bekerja sama sebagai sebuah tim harus dilakukan karena PT Indocement merupakan suatu unit organisasi yang membutuhkan dukungan satu sama lain dalam menjalankan sistem yang ada.

Perekrutan yang Dilakukan

Narasumber 1: Ketika ada karyawan yang mengundurkan diri.

Narasumber 2: Ketika ada posisi kosong.

Narasumber 3: Ketika beban kerja karyawan tidak memadai dan ada yang mengundurkan diri.

Narasumber yang diminta keterangannya mengatakan bahwa, menurut waktu pelaksanaan rekrutmen, PT Indocement melakukan perekrutan ketika ada posisi yang ditinggalkan oleh pemilik posisi sebelumnya. Hal ini dilakukan agar karyawan lain yang bekerja dengan posisi kosong akan menjadi terbebani dengan pekerjaan yang ada dalam departemen tersebut.

Pihak Yang Bertanggung Jawab dalam Sistem Perekrutan

Narasumber 1: Manajer atau supervisor departemen.

Narasumber 2: Head of department.

Narasumber 3: Human resource department.

Penanggung jawab dalam proses recruitment adalah manajer yang bersangkutan. Manajer yang bersangkutan lebih mengetahui kualifikasi yang dibutuhkan dalam departemennya, sehingga manajer departemen diberikan kuasa untuk merekrut calon karyawan yang akan mengisi posisi di departemennya. Perekrutan yang dilakukan oleh manajer departemen harus mendapat persetujuan dari manajer HRD agar dalam prosesnya tidak menyalahi aturan yang sudah ditentukan.

Proses Seleksi

Narasumber 1: Screening CV, memanggil untuk interview, kalau diterima diberikan probation 3 bulan untuk fresh graduate. Untuk yang sudah memiliki pengalaman diberikan kontrak 1 tahun sekaligus masa transisi.

Narasumber 2: Kandidat yang lolos screening dihubungi untuk interview. Kalau mereka lolos seleksi mereka akan diberikan masa percobaan 3 bulan.

Narasumber 3: Screening, lanjut interview, dan kalau lolos ada probation 3 bulan. Bagi kandidat yang sudah lolos screening akan dipanggil untuk melakukan interview dengan departemen yang bersangkutan. Kalau kandidat tersebut lolos hasil interview kandidat tersebut akan diberikan masa percobaan selama 3 bulan. Masa percobaan 3 bulan ini diperuntukkan bagi calon karyawan yang baru lulus. Bagi calon karyawan yang sudah memiliki pengalaman kerja, maka akan diberikan masa percobaan 1 tahun dengan sistem kontrak. Sistem kontrak diberikan sebagai masa transisi dari pekerjaan lama ke pekerjaan baru dan penyesuaian dengan lingkungan baru. Ketiga orang narasumber menyatakan hal yang sama mengenai proses seleksi yang terjadi, proses seleksi ini maih termasuk dalam SOP recruitment yang telah di tetapkan oleh perusahaan.

PEMBAHASAN

Hasil Audit Manajemen Sumber Daya Manusia di PT Indocement Tunggol Prakarsa Tbk.

1. Fungsi perencanaan SDM pada PT Indocement Tunggol Prakarsa Tbk. Sudah efektif dimana dalam pembuatan perencanaan telah melibatkan berbagai pihak yang berkepentingan serta memperhatikan kebutuhan perusahaan akan karyawan baru dengan tetap menyesuaikan dengan kondisi perusahaan.
2. Fungsi rekrutmen SDM pada PT Indocement Tunggol Prakarsa Tbk. Sudah berjalan efektif. Perusahaan memiliki alur yang jelas mengenai proses rekrutmen dan telah disesuaikan dengan peraturan yang berlaku dan perencanaan yang telah dibuat sebelumnya.
3. Fungsi seleksi SDM pada PT Indocement Tunggol Prakarsa Tbk. Sudah berjalan efektif. Proses seleksi dilakukan oleh karyawan dari perusahaan sendiri yang memiliki skill di dalam tes seleksi yang diberikan kepada calon karyawan baru. Tes-tes yang diberikan juga telah disesuaikan dengan kebutuhan dari perusahaan, sehingga karyawan baru yang masuk memiliki kemampuan yang sesuai dengan klasifikasi perusahaan.

KESIMPULAN

Fungsi sumber daya manusia pada perusahaan PT Indocement Tunggol Prakarsa secara umum telah berjalan efektif. Seluruh fungsi sumber daya yang telah berjalan efektif diharapkan mampu dipertahankan.

Seleksi calon karyawan dilakukan oleh manajer departemen dengan bantuan dari HRD PT Indocement.

Penyeleksian karyawan dilakukan dengan metode screening. Karyawan yang lolos seleksi akan ditempatkan sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan dan posisi yang diinginkan untuk bekerja.

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.v11i2.3989.
- 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, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: 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

4. Bukti Similarity Check

(18 Februari 2022)

Studi Deskriptif Kegiatan Manajemen Pada
PT Indocement Tunggul 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 Tunggol Prakarsa dilakukan dengan cara rekrutmen pegawai. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan analisis perekrutan pegawai dalam peningkatan kerja karyawan PT Indocement Tunggol Prakarsa TBK. Penelitian ini menggunakan analisis kualitatif deskriptif. Penelitian dilaksanakan pada PT Indocement Tunggol Prakarsa dengan teknik pengumpulan data berupa interview, pengamatan dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan perekrutan karyawan di PT Indocement Tunggol 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 Tunggol 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 Tunggol Prakarsa TBK. This research uses descriptive qualitative analysis. The research was started at PT Indocement Tunggol Prakarsa with data collection in observations, interviews, and documentation. The results showed that the recruitment of employees at PT Indocement Tunggol 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 atapun 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 di tetapkan 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 independen ke variable dependen 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.v11i2.3989.
- 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. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

¹¹ Siagian, Sondang P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Radar Jaya Offset.

⁹ 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 %

5. Bukti Full Published (22 Februari 2022)

[http://ejurnal.stieipwija.ac.id/index.php/
jmk/article/view/633](http://ejurnal.stieipwija.ac.id/index.php/jmk/article/view/633)

Not secure ejurnal.stieipwija.ac.id/index.php/jmk/article/view/633



p-ISSN 1858-1048
e-ISSN 2654-9247

JURNAL Manajemen Kewirausahaan

ABOUT THE AUTHORS

Nanda Hidayati
STIE IPWIJA
Indonesia

Jayadi Jayadi
STIE IPWIJA
Indonesia

HOME ABOUT USER HOME SEARCH CURRENT ARCHIVES ANNOUNCEMENTS

Home > Vol 18, No 2 (2021) > Hidayati

STUDI DESKRIPTIF KEGIATAN MANAJEMEN PADA PT INDOCEMENT TUNGGAL PRAKARSA

Nanda Hidayati, Jayadi Jayadi

Abstract

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

Â

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



Focus and Scope

Publication Ethics

Author Guidelines

Article Template

Submission

Publishing Process

Author Fee (s)

Editorial Team

Reviewer

References

- Arikunto, S. (2011). *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Baron, A., & Armstrong, M. (2007). *Human Capital Management: Achieving Added Value Through People*. London: Kogan Page Publishers.
- Rahardjo, S & Gudnanto. (2011). *Pemahaman Individu Teknik Non Tes*. Kudus: Nora Media Enterprise.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.

DOI: <http://dx.doi.org/10.33370/jmk.v18i2.633>

Reffbacks

- There are currently no reffbacks.



USER

You are logged in as...
nandahidayati123

- [My Journals](#)
- [My Profile](#)
- [Log Out](#)

LANGUAGE

Select Language

English

INFORMATION

- [For Readers](#)
- [For Authors](#)
- [For Librarians](#)