

**STUDI DESKRIPTIF KEGIATAN MANAJEMEN PADA PT  
INDOCEMENT TUNGGAL PRAKARSA**  
**(DESCRIPTION STUDY OF MANAGEMENT AT PT INDOCEMENT TUNGGAL  
PRAKARSA)**

Oleh:

**Nanda Hidayati<sup>1)\*</sup>; Jayadi Jayadi<sup>2)</sup>**

[nanda.assalaam@gmail.com](mailto:nanda.assalaam@gmail.com)<sup>1)</sup>; [djayadi.ipwija@gmail.com](mailto:djayadi.ipwija@gmail.com)<sup>2)</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta<sup>1,2)</sup>

\*Corresponding author

**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:** kinerja karyawan, manajemen, pengembangan SDM, pola rekrutmen

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

**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. Dalam hal bidang perekonomian, manajemen sumber daya manusia suatu perusahaan setidaknya memiliki kewajiban dalam memenuhi hukum dasar ekonomi, yaitu untuk mencapai keuntungan maksimal dengan tenaga kerja yang bermutu. Efektifitas dan efisiensi kerja serta pengendalian mutu dapat menjamin keuntungan dalam menjalankan perusahaan, namun apabila kurang dalam merencanakan proses produksi, maka bisa menimbulkan suatu kejadian, yang mungkin akan memberikan kontribusi pengorbanan yang besar. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat menjadi aspek utama yang dibutuhkan dalam menjalankan roda perusahaan untuk mencapai suatu keberhasilan perusahaan. Perusahaan yang berhasil adalah perusahaan yang akan mendapatkan keuntungan. Setiap perusahaan memerlukan suatu perencanaan akan kebutuhan sumber daya manusia. Perencanaan tersebut tidak hanya berupa seberapa banyak kebutuhan akan tenaga kerja yang diperlukan untuk mengisi tiap jabatan pekerjaan dalam perusahaan tersebut, namun juga bagaimana kualitas tenaga kerja yang dibutuhkan sesuai untuk menjalankan bagian atau divisi pekerjaan yang sesuai. Untuk mendapatkan tenaga kerja yang dapat diandalkan, perusahaan harus melalui suatu proses yang dimulai dari bagaimana calon pegawai itu melamar sampai proses akhir yaitu penilaian apakah calon pegawai tersebut sesuai dengan pendidikan dan keahliannya yang dibutuhkan oleh perusahaan. Lowongan pekerjaan bisa dilihat secara online melalui website ataupun melalui media cetak seperti koran. Namun selain itu juga perekrutan karyawan baru ini

bisa berupa perpindahan bagian kerja karyawan dari divisi yang satu ke divisi yang lain. Akan tetapi walaupun hanya perpindahan bagian tapi tetap mengikuti prosedur seperti penerimaan pegawai seperti proses wawancara dan ujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah kualifikasi yang dimiliki calon karyawan tersebut sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan atau tidak, dan proses ini diatur dalam suatu aturan tentang penerimaan dan pengangkatan karyawan baru. Sebuah perusahaan yang sebelumnya telah melakukan perencanaan dan membuat program dalam hal pengadaan tenaga kerja, akan lebih mempermudah tugas manajer dalam melakukan pengendalian produksi secara efektif dan efisien dengan harapan kualitas dan kuantitas hasil produksi dapat memenuhi apa yang diinginkan oleh konsumen/pasar. Selain itu masalah pemeliharaan tenaga kerja menjadi tanggung jawab perusahaan agar tercipta kondisi atau lingkungan yang kondusif dan harmonis yang terbangun antara perusahaan dan karyawan dalam usaha mencapai apa yang akan dicapai perusahaan tersebut. Dalam hal mendapatkan tenaga kerja yang dibutuhkan tersebut perlu dilakukan penyeleksian dan penerimaan tenaga kerja yang berkualitas, yaitu dengan melalui beberapa tahapan tertentu. Dimana dalam setiap tahapan tersebut akan didapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sehingga dengan penerimaan tenaga kerja pada perusahaan PT Indocement diharapkan akan meningkatkan produktivitas perusahaan untuk melaksanakan fungsi perusahaan. Maka dari itu pelaksanaan perekrutan pegawai tidak dapat diabaikan begitu saja. Ini merupakan hal penting dalam organisasi

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 penerimaan pegawai dengan tujuan untuk mendapatkan pegawai PT Indocement yang sesuai dengan kualitas yang sesuai dengan kebutuhan, kemampuan dan sikap, 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 sumber daya manusia yang terjadi di sebuah perusahaan. Rahardjo & 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 dilaksanakan dalam membuat gambaran atau melakukan analisis hasil permodelan tetapi tidak digunakan untuk membuat hasil akhir 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 DAN PEMBAHASAN**

### **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 di bawah 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 3: 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 3: 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 3: 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.

### **Pembahasan**

Perusahaan PT Indocement melakukan recruitment dengan tujuan sebagai berikut: (1) perusahaan melakukan pekerjaan yang lebih luas, (2) terdapat unit atau tugas baru, (3) perpindahan personil, (4) karyawan meninggalkan perusahaan sehingga posisi yang ditinggalkan harus digantikan oleh yang lain, dan (5) ada pekerja yang pensiun.

Tatacara penerimaan karyawan di PT Indocement secara umum melampirkan, calon pegawai haruslah memenuhi persyaratan sesuai dengan apa yang ada di lowongan pekerjaan dan tata cara penerimaan pegawai di PT Indocement secara umum seperti berikut ini: (1) surat lamaran dibuat oleh yang bersangkutan, (2) fotocopy ijazah dan transkrip nilai yang telah dilegalisir, (3) fotocopy SKCK, (4) sertifikat kursus atau pelatihan yang berhubungan dengan posisi yang akan dilamar, (5) fotocopy Kartu Tanda Penduduk, (6) pasfoto ukuran 3 x 4 sebanyak 2 lembar, (7) fotocopy akta nikah bagi yang sudah menikah, serta (8) surat-surat lain yang ada hubungannya dengan posisi yang akan dilamar.

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. Penerimaan pegawai merupakan proses yang melibatkan kedua belah pihak secara merupakan proses 2 arah, maka dari itu perlu dilakukan wawancara untuk mengetahui lebih dalam tentang pelamar tersebut. Melakukan wawancara kepada pelamar kerja membuat user dapat memahami apakah calon pelamar cukup memenuhi spesifikasi posisi yang dilamar atau tidak. Juga bagi pelamar, interview berguna dalam membantu user untuk memutuskan apakah perusahaan dan posisi lowongan pekerjaan yang ditawarkan sesuai dengan pelamar atau tidak.

Perekrutan tenaga kerja merupakan suatu proses untuk mendapatkan pegawai yang tepat dari sekian banyak pelamar yang ada. Langkah awal yang perlu dilakukan setelah menerima berkas lamaran adalah melihat curriculum vitae (CV) atau daftar riwayat hidup pelamar, kemudian dari daftar riwayat hidup pelamar dilakukan pemilahan antara pelamar yang akan dipanggil dengan yang tidak memenuhi standar suatu pekerjaan. Langkah selanjutnya yaitu memilih pelamar yang memenuhi sebagai kandidat calon pegawai untuk dilakukan ujian-ujian tertulis, interview, dan tahapan proses seleksi lanjutan.

Tahapan seleksi untuk pelamar harus memenuhi persyaratan yang telah diberikan oleh perusahaan PT. Indocement baik itu pendidikan serta keterampilan lainnya ataupun Pendidikan non formal. Berkas dari calon pegawai sudah lengkap, maka dilakukan tahap seleksi. Tahapan – tahapan proses seleksi calon tenaga kerja tersebut yaitu: (a) Menerima surat lamaran kerja serta melakukan pemeriksaan yang hubungannya dengan administrasi. Metode pemilihan calon pelamar pekerjaan yang dipilih sangat ditentukan dari kualitas. Hal ini akan dievaluasi dan bagaimana potensi calon yang diharapkan melamar pekerjaan tersebut. Tetapi perlu dipertimbangkan jadwal dan

pelaksanaan serta yang diperlukan. Dalam hal melakukan seleksi perekrutan calon pegawai, maka lamaran yang diproses harus diberi jawaban, kemudian lamaran yang telah diproses dibandingkan dengan spesifikasi karyawan dan dibagi menjadi 3 grup atau bagian yaitu sangat potensial, potensial, dan kurang potensial. Grup pertama diundang untuk memberikan informasi lanjutan, untuk bagian kedua diundang untuk tes interview wawancara dan ujian tertulis, sedangkan yang kelompok 3 tidak diterima. Data mengenai calon pekerja baik itu pendaftaran, surat lamaran kerja yang diterima bagian HRD perusahaan diperiksa dan dibandingkan dengan kualitas karyawan yang dibutuhkan oleh PT Indocement lalu data informasi yang diterima akan diuji lebih lanjut mengenai kelengkapan, apakah sesuai dengan fakta yang ada serta sesuai atau tidaknya dengan posisi yang dilamar.

(b) Tes Potensi Akademik. Pada tes potensi akademik yang dilakukan oleh PT Indocement dimana tes TPA untuk terhadap pelamar atau calon tenaga kerja dilakukan dan dari psikotest inidilakukan secara tertulis dimana penilaian dari psikotest dilakukan langsung kepada individu dari pelamar atau calon tenaga kerja setelah tahapan interview. (c) Interview atau Wawancara. Pada tes wawancara ini dilakukan tahapan bertanya kepada pelamar yang arah pembicaraannya mengenai posisi atau pekerjaan yang dilamar, tugas dan tanggung jawab utama, kondisi pekerjaan, tipe orang yang dibutuhkan. Bagaimana kemampuan orang yang melamar akan ditanya di sini. Sejauh mana pelamar mengetahui tentang posisi yang dilamar. Selain mewawancarai juga dilakukan pemeriksaan kebenaran data, apakah sesuai dengan fakta dari calon pekerja, apakah sesuai dengan kriteria utama yang dibutuhkan dalam rencana kebutuhan karyawan. Dari semua pertanyaan yang diajukan, untuk pelamar yang sudah berpengalaman maka perlu pertanyaan tambahan tentang pengalaman kerja yang pernah dikerjakan dan juga ditanyakan apa motivasi dan harapan serta apa yang

akan dilakukan ketika sudah diterima menjadi pegawai PT Indocement.

## **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 sumber daya 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, 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.