

Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Pada PT. MJTM

Yulia Eka Tata Pramadita ¹, Moh. Wahib ²
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

Correspondence		
		No. Telp:
Submitted 21 Juni 2024	Accepted 26 Juni 2024	Published 27 Juni 2024

Abstract

This research aims to find out and analyze how PT. MJTM carries out the recruitment process in the company. Knowing the transparency of the recruitment process that is conveyed is also less transparent for prospective applicants. Know and analyze HR job descriptions at PT. MJTM. The method used in this research is qualitative using descriptions of PT human resource management analysis. PT. MJTM. The results of this research show that the recruitment process carried out is very complex. Recruitment is carried out in various stages, so that the company understands that prospective employees have good competencies/employees who have the competencies are employees who will later be selected to work for the company. The resource system implemented by this company is good. PT. MJTM has provided a complete job description analysis along with responsibilities explained in detail by the company. This information will provide an overview of employees who have good performance, so that employees can continue to develop well and demonstrate other achievement skills.

Keywords: Employee Recruitment, Human Resource Management, Job Analysis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis cara PT. MJTM melakukan proses recruitment yang ada di perusahaan. Mengetahui transparansi proses recruitment yang disampaikan juga kurang transparan bagi calon pelamar. Mengetahui dan menganalisis job deskripsi SDM PT. MJTM. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kualitatif dengan menggunakan deskripsi terhadap analisis manajemen sumber daya manusia PT. MJTM. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang dilakukan sudah sangat kompleks. Rekrutmen dilakukan dengan berbagai tahap, agar perusahaan mengerti kandidat calon karyawan yang memiliki kompetensi yang baik/ karyawan yang memiliki kompetensi merupakan karyawan yang nantinya akan dipilih untuk bekerja di perusahaan. Sistem sumber daya yang dilakukan oleh perusahaan ini sudah baik. PT. MJTM telah memberikan analisis job deskripsi yang lengkap beserta tanggung jawab yang dijelaskan secara detail oleh perusahaan. Informasi ini akan memberikan gambaran terhadap karyawan yang memiliki kinerja yang baik, sehingga karyawan bisa terus berkembang dengan baik dan menunjukkan skill prestasi yang lainnya.

Kata kunci: Rekrutmen Karyawan, Manajemen Sumberdaya Manusia, Analisis Jabatan.

PENDAHULUAN

pengelolaan sumber daya manusia (SDM) pada perusahaan plastik telah menjadi faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja dan keberhasilan organisasi. Dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan-perusahaan di industri plastik telah mengalami perubahan industri yang signifikan, termasuk meningkatnya persaingan, perubahan teknologi dan meningkatnya tuntutan terhadap kualitas produk. Dalam situasi seperti ini, perusahaan plastik harus memiliki strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk meningkatkan efisiensi operasional dan keberhasilan organisasi.

PT. MJTM merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang plastik. Hal ini membuat saya ingin mempelajari lebih jauh tentang sumber daya manusia di perusahaan PT. MJTM. maka saya putuskan untuk melaksanakan kegiatan magang di PT. MJTM.

MSDM di perusahaan plastik memiliki tujuan yang khusus untuk meningkatkan kualitas produk, meningkatkan efisiensi produksi, dan meningkatkan kepuasan pelanggan. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan plastik harus memiliki strategi pengelolaan sumber daya manusia, termasuk pengelolaan sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia, dan pengawasan sumber daya manusia.

Dalam analisis ini, saya akan membahas tentang analisis manajemen sumber daya manusia dalam PT. MJTM. saya akan membahas tentang bagaimana perusahaan plastik dapat merekrutment karyawan dan keberhasilan organisasi dengan mengelola sumber daya manusia secara efektif.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini saya menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode kualitatif sendiri merupakan suatu metode penelitian yang sifatnya deskriptif dan induktif. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah observasi. Observasi ini diperoleh melalui gambaran faktual terhadap suatu peristiwa atau lebih untuk menjawab pertanyaan penelitian. Langkah-langkah umum yang dapat diterapkan pada pencarian ini adalah sebagai berikut:

- a. Perencanaan penelitian, melibatkan perencanaan penelitian dengan cara mulai mengumpulkan data yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, termasuk bagaimana penempatan karyawan dan layanan direkrut.
- b. Pengumpulan data adalah proses pengumpulan data penelitian melalui metode observasi.
- c. Analisis data merupakan sintesis sistematis dan komprehensif dari seluruh data yang dikumpulkan sehingga dapat lebih mudah dipahami.
- d. Laporan penelitian merupakan tahap akhir dari penelitian dan tahap ini mewakili hasil temuan yang diperoleh.

Dengan menggunakan metode penelitian ini, saya dapat dengan mudah melakukan penelitian dan berhasil berhasil dalam kegiatan penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Rekrutment karyawan

untuk memastikan karyawan memenuhi standar yang diinginkan oleh perusahaan, perlu adanya proses rekrutmen dan seleksi yang mengikuti prosedur. Perkembangan dunia usaha yang pesat menyebabkan kebutuhan akan sumber daya manusia menjadi sangat tinggi. Hal ini berdampak pada meningkatnya permintaan rekrutmen, sehingga jumlah karyawan baru akan berangsur-angsur bertambah seiring berjalannya waktu.

Proses rekrutmen di perusahaan PT MJTM diawali dengan menganalisis kebutuhan pekerjaan dan memposting di jejaring sosial sesuai dengan kriteria keahlian yang ditentukan. Hal ini tertuang dalam publikasi, khususnya posisi atau posisi yang dicari, deskripsi pekerjaan terkait dengan posisi yang dipublikasikan, serta rekrutmen pekerjaan yang diperoleh dari hasil analisis yang dilakukan oleh HR.

b. Sumberdaya Manusia

pengelolaan sumber daya manusia di PT. MJTM ini sudah mulai menerapkan beberapa teori yang ada, seperti melakukan analisis pekerjaan, perencanaan dalam rekrutmen, melakukan tes interview, hingga memberikan intensif serta pelatihan terhadap karyawan.

c. Analisis Jabatan

secara umum, analisis pekerjaan merupakan suatu proses mengidentifikasi dan menyempurnakan tugas dan persyaratan posisi tertentu. Analisis pekerjaan dimulai dengan mengumpulkan data dari organisasi internal. Analisis pekerjaan yang baik dapat menghasilkan deskripsi pekerjaan yang baik dan dapat digunakan sebagai bahan yang baik untuk proses SDM lainnya. Ada beberapa prinsip penting yang harus dilakukan saat proses analisis jabatan. Proses analisis jabatan dilakukan untuk memahami apa yang menjadi tanggung jawab masing-masing

posisi dan bagaimana hasil posisi berkontribusi pada pencapaian hasil organisasi. Uraian pekerjaan ini kemudian menjadi daftar tanggung jawab daripada daftar tugas dan kegiatan. Status jabatan yang dianalisis dan ditetapkan dalam uraian tugas adalah status jabatan saat ini berdasarkan fakta-fakta yang tersedia dengan desain strategis dan struktur organisasi.

Tabel dan Gambar

Tabel 1.
Rekrutment Karyawan

Langkah-langkah rekrutment	Rekrutmen sesuai teori	Rekrutment di PT. MJTM	Analisis Perbandingan	Rekomendasi
Menganalisis kebutuhan posisi dan posisi.	Memperjelas posisi yang harus diisi melalui perekrutan.	Analisis pekerjaan yang diperlukan.	Posisi yang dianalisis disesuaikan dengan yang dibutuhkan.	Memberikan penjelasan kebutuhan posisi dengan detail.
Merencanakan proses rekrutmen.	Review dan memperbarui uraian pekerjaan, spesifikasi untuk posisi tersebut.	Mempublikasi iklan melalui media sosial dengan standar kualifikasi yang telah ditentukan.	Lowongan dikumpulkan sesuai dengan pekerjaan pada spesifikasi.	Proses recruitment dilakukan dengan memberikan informasi mengenai lamaran yang tersedia.
Pasang lowongan.	Mengidentifikasi kemungkinan pelamar yang memenuhi syarat.	Job rekrutmen diperoleh dari hasil analisis yang dilakukan HR.	Lowongan yang dipasang disesuaikan dengan job yang ingin dicari.	Lowongan dipasang sesuai dengan lowongan yang dilakukan oleh HR.
Memproses lamaran kerja yang dilakukan melalui wawancara.	Memilih cara komunikasi yang efektif untuk menarik pelamar yang memenuhi syarat.	Wawancara yang dilakukan oleh pelamar terkait dengan informasi yang terkait.	Wawancara dilakukan oleh HR yang sudah memiliki kualifikasi.	Proses dilakukan dengan wawancara sesuai dengan lamaran terkait.
Pilih kandidat yang cocok dan berikan kesempatan kerja.	Kandidat yang terpilih merupakan kandidat yang masuk kualifikasi sesuai dengan pekerjaan.	Kandidat yang terpilih sesuai dengan kualifikasi yang cocok.	System pemilihan ditentukan oleh kualifikasi.	Kandidat dipilih sesuai dengan kualifikasi.

Tabel 2.
Manajemen SDM

Dimensi Pengelolaan	Pengelolaan sesuai teori	Pengelolaan di PT. MJTM	Analisis Perbandingan	Rekomendasi
Rekrutmen dan seleksi.	Mengambil keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan.	Rekrutmen yang digunakan pada PT. MJTM adalah metode terbuka.	Karyawan yang dibutuhkan telah sesuai dengan proses rekrutment.	Diberikan informasi terkait dengan proses rekrutment.
Pelatihan dan pengembangan.	Keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja.	Pelatihan pengembangan dilakukan dengan training.	Training yang dilakukan terjadi kurang lebih selama 1 minggu.	PT. MJTM telah melakukan training agar mendapatkan karyawan yang lebih baik.
Kebijakan penempatan kepegawaian.	Penempatan karyawan manajemen sumber daya manusia, menempatkan seorang karyawan atau calon karyawan.	PT. MJTM telah menempatkan karyawan sesuai dengan penempatan karyawan.	Perbandingan yang dilakukan dengan penempatan pada sumberdaya manusia.	Kebijakan penempatan kepegawaian yang dilakukan sesuai dengan penempatan calon karyawan.
Penilaian kinerja dan promosi	Promosi jabatan adalah pemindahan pegawai karyawan dari satu jabatan tempat kepada jabatan tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang	Penilaian kerja yang dilakukan PT. MJTM telah memberikan tanggung jawab yang tinggi dari jabatannya.	PT. MJTM memberikan hasil kerja dan penilaian kerja yang baik.	Penilaian kerja didasarkan pada tanggung jawab serta wewenang pada jabatan yang akan dipilih karyawan.

	diduduki sebelumnya.			
Pemberian imbalan dan sanksi	Kompensasi adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan semua bentuk penghargaan yang dijanjikan akan diterima karyawan sebagai imbalan dari pelaksanaan tugas dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.	Kompensasi diberikan apabila melakukan kesalahan fatal.	Terdapat karyawan yang melakukan kesalahan fatal tersebut.	Adanya efek jera yang diberikan kepada karyawan yang melakukan sanksi tersebut.

Tabel 3.
Analisis jabatan

Dimensi analisis jabatan	Analisis jabatan sesuai teori	Analisis jabatan di PT. MJTM	Analisis perbandingan	Rekomendasi
Besaran keuangan	Target penjualan merupakan sebuah target yang harus diselesaikan oleh karyawan.	Target yang diberikan perusahaan telah mencapai dengan baik.	Target telah dilakukan sesuai dengan prosedur.	Perusahaan dalam mengelola anggaran dan target penjualan pada nilai proyek sudah sangat baik.
Besaran sumber daya manusia	Sumber daya manusia yang sesuai dengan job desk yang berlaku.	Sumberdaya yang dimiliki oleh perusahaan sudah memiliki kualitas yang baik.	System SDM pada perusahaan sudah berjalan dengan maksimal.	Besaran SDM akan memberikan sebuah penilaian terkait dengan informasi yang dibutuhkan.
Besaran lain yang khas untuk masing-masing jabatan	Jabatan merupakan kedudukan seseorang dalam melakukan pekerjaan.	Jabatan yang diberikan sesuai dengan skill yang dimiliki.	Jabatan ini memberikan kemudahan untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.	Kedudukan seseorang karyawan telah diberikan terhadap skill yang dimiliki.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis sumber daya manusia pada proses pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan yang telah dilaksanakan di PT. MJTM, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Proses rekrutmen yang dilakukan Pt. MJTM sudah kompleks. Rekrutmen dilakukan dengan berbagai tahap, agar perusahaan mengerti kandidat calon karyawan yang memiliki kompetensi yang baik. Karyawan yang memiliki kompetensi merupakan karyawan yang nantinya akan dipilih untuk bekerja di perusahaan.
2. Perusahaan telah memberikan informasi detail terkait dengan proses rekrutmen. Informasi ini dilakukan dengan memberikan informasi detail terhadap calon karyawan, agar nantinya karyawan bias mengerti sistem kerja yang diterapkan oleh perusahaan.
3. Sistem sumber daya yang dilakukan oleh perusahaan ini sudah membaik.
4. PT. MJTM telah memberikan analisis job deskripsi yang lengkap beserta tanggung jawab yang dijelaskan secara detail oleh perusahaan. Informasi ini akan memberikan gambaran terhadap karyawan dalam melamar pekerjaan nantinya.
5. Perusahaan memberikan reward terhadap karyawan yang memiliki kinerja yang baik, sehingga karyawan bias terus berkembang dengan baik dan menunjukkan skill prestasi yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini Ramanti khair, G. M. (2019). Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk Kantor Cabang Ternate. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 7 No. 1 .
- Deden, H. (2007). *Pengaruh Proses Rekrutment dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan*. Bandung: PT. Bumi Akas.
- gramedia. (2019, januari 1). *pengertian SDM*. Retrieved from literasi/manajemen-sdm: https://www.gramedia.com/literasi/manajemen-sdm/#google_vignette
- Hasibuan, M. S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Akas.
- Indahingwati, A. H. (2017). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, dan Penempatan Karyawwan terhadap Kinerja pada RSUD Haji Surabaya. *IlmuManajemen*, (6)8.
- Malayu, H. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumiaksara.
- Malayu, H. S., Hasibuan, & Hasibuan, S. M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Muhammad Alwi, E. S. (2019). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indoturbine Jakarta. *Jurnal Manajemen*, Vol. 15 No. 2.
- Pumaya, I. G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Pusparani, D. (2018). Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Karyawan (Studi Pada Hotel dan Restoran Mahkota Plengkung Banyuwangi). *Administrasi Bisnis*, Vol. 58 No. 2, 101-109.
- Robbins, S. P. (1993). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.

- Simbolon, S. (2020). *Sistem Informasi Manajemen Pt. Golden Gate Palembang*. Skripsi: STMIK MDP Palembang.
- Suwarto, S. &. (2019). The Effect of Recruitment, Selection and Placement on Employee Performance. *International Journal Of Computer Networks and Communications Security*, 7 (7) ; 126-134.
- Udayana, U. (2016). *metode penelitian kualitatif*. Denpasar.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Raja.