

## **IMPLEMENTASI FUNGSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT. PRIMA CIPTA SEKAWAN**

Marliza Ade Fitri<sup>1</sup> Mifta Humairah<sup>2</sup> Andre Afrianda<sup>3</sup>  
Andika M Saputra<sup>4</sup> Eric Fernando<sup>5</sup>  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Bengkulu  
Email: [raaitulisariraaitulisari@gmail.com](mailto:raaitulisariraaitulisari@gmail.com)

### **ABSTRACT**

This study aims to implement the functions of HR management at PT. Prima Cipta Sekawan. This study uses a method to investigate and identify the implementation of the HR function through interviews. Collection of data instruments by collecting data, direct observation to the location, and interviews. The results of this study, that PT. Prima Cipta Sekawan has applied HR management theory to his company. The results of the analysis show that the implementation of the HR management function has determined success through its design, organizational structure, selection of training and development of HR management, awards and monitoring of implementation.

**Keywords:** implementation, function, HR management

### **PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian (Veithzal: 2009). Manajemen sumber daya manusia ini menjadi bidang kajian penting dalam perusahaan karena problem yang dihadapi perusahaan bukan hanya persoalan bahan mentah, modal, alat kerja, dan produksi saja, tetapi juga problem sumber daya manusia yang notabene adalah pihak yang menjalankan dan mengelola faktor-faktor produksi sekaligus merupakan tujuan dari kegiatan produksi itu sendiri.

Anthony, Kacmar, dan Parrewe (2002) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki berbagai macam tugas berkaitan dengan usaha untuk memiliki, melatih, mengembangkan, memotivasi, mengorganisasi, dan memelihara karyawan perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) meliputi kemampuan dan potensi yang dimiliki pimpinan dan karyawan dalam sebuah perusahaan. Karyawan tidak boleh diperlakukan sebagai mesin dan perlu disadari bahwa karyawan adalah mempunyai potensi dan bakat yang terus dapat dikembangkan untuk kepentingan perusahaan. Setelah dikembangkan maka pimpinan perlu menciptakan suasana yang kondusif untuk dapat mengaplikasikan kemampuannya dalam perusahaan.

Berdasarkan pengertian Manajemen SDM tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pembahasan manajemen sumber daya manusia tidak terlepas dari fungsi-fungsi Manajemen SDM yang terdiri dari menganalisis pekerjaan dan jabatan, merencanakan SDM di perusahaan, melakukan perekrutan tenaga kerja, menyeleksi calon tenaga kerja, melakukan orientasi dan penempatan kerja, melatih karyawan, melakukan penilaian karyawan, melakukan kebijakan kompensasi, melaksanakan kegiatan pengembangan dan perencanaan karir, serta membuat kebijakan keputusan hubungan kerja.

Fungsi-fungsi Manajemen SDM ini adalah merupakan tugas-tugas bagian SDM dalam perusahaan. Selama ini peneliti mendapatkan pengetahuan tentang fungsi-fungsi

Manajemen SDM atau tugas-tugas bagian SDM tersebut terbatas hanya secara teori yang didapatkan dari literatur berupa buku maupun artikel terkait. Hal ini membuat peneliti ingin mengetahui lebih jelas tentang fungsi-fungsi MSDM dalam perusahaan secara langsung di perusahaan sehingga peneliti dapat kondisi nyata apa yang menjadi tugas-tugas bagian SDM dalam perusahaan serta menambah wawasan dan pengetahuan tentang fungsi-fungsi MSDM tersebut. Lokasi penelitian dilakukan di PT. Prima Cipta Sekawan Kota Bengkulu. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini agar dapat mengaitkan teori manajemen SDM dengan kondisi nyata dalam perusahaan.

## **METODE**

Jenis penelitian ini, yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana implementasi fungsi manajemen PT. Prima Cipta Sekawan di Kota Bengkulu. Dengan melakukan observasi secara langsung. Adapun teknik-teknik pengumpulan data tersebut adalah: 1) teknik pengamatan disebut observasi; 2) interview atau wawancara; 3) dokumentasi. sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi. sebagian besar data yang tersedia adalah berbentuk surat-surat, peraturan, kebijakan, absensi, laporan, foto dan sebagainya (darmadi, 2013). terdapat tahapan analisis data yang dilakukan dalam penelitian kualitatif, yaitu analisis domain, taksonomi, dan komponensial, analisis tema.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia PT. Prima Cipta Sekawan. Analisis ini dilakukan dengan melihat fakta-fakta dan temuan lapangan sebagaimana yang telah dideskripsikan terdahulu, dan membandingkannya dengan konsep maupun teori yang ada dalam manajemen sumber daya manusia. Kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berinteraksi dengan rencana organisasi. Menganalisis dinamika pasar, dan menentukan strategi dan ukuran keberhasilan. Selanjutnya eksekusi strategi yang terdiri dari mengkomunikasikan rencana dan strategi, menyelaraskan tujuan dan ukuran antar unit bisnis, dan mengalokasikan sumber daya. Kemudian melakukan analisis yang terdiri dari Track Progress, perkiraan kinerja, dan menganalisis.

Adapun proses perekrutan karyawan Proses perekrutan pada PT. Pirma Cipta Sekawan diadakan oleh kantor strategic bukan pada kantor cabang. Adapun persyaratan seorang karyawan direkrut adalah diawali dengan persyaratan umum, yakni kemampuan Bahasa Inggris yang dibuktikan dengan Tes TOEFL, berpenampilan menarik, uji psikotes, dan tes wawasan kebangsaan serta tes bakat dan minat calon karyawan. Proses menyaring para pelamar guna memilih yang terbaik untuk diterima bekerja di perusahaan. Penyaringan adalah proses pemisahan individu yang paling besar kemungkinan akan berhasil dalam suatu pekerjaan dan cocok masuk organisasi, dari individu lain dari sejumlah besar pelamar. Jika proses ini mengurangi sejumlah besar pelamar sampai tinggal satu pelamar, penyaringan menjadi sama dengan seleksi.

Proses seleksi sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sebelumnya, seleksi melalui publikasi media cetak, lalu ditetapkan persyaratan calon karyawan. Teknik seleksi akan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Umumnya, setiap tahun perusahaan membuat anggaran dan perencanaan, setiap departemen merencanakan kebutuhan calon karyawan. Ketika karyawan akan pensiun, maka perusahaan akan mempersiapkan calon pengganti selama kurang lebih satu tahun dan akan di rekrut ketika karyawan setelah pensiun. Ketika karyawan direkrut melalui koperasi, maka tidak perlu orientasi. Ketika direkrut dari pihak eksternal perusahaan, maka akan ada orientasi ketika mulai bekerja. Namun, pada manajemen Kantor Pusat jabatan strategis, akan ada orientasi sebelum bekerja selama kurang lebih 1 tahun. Selama 6 bulan diadakan pendidikan teori dan selama 6 bulan selanjutnya akan

diadakan pendidikan praktek dan penempatan langsung pada seluruh departemen perusahaan. Orientasi yang digunakan yakni pada jabatan strategis maka orientasi sebelum masa kerja dan pada jabatan non strategis maka orientasi ketika masa kerja. Perusahaan melaksanakan peninjauan orientasi secara berkala. Yang melaksanakan peninjauan ialah tim ahli dari pihak internal dan eksternal perusahaan, seperti dari pihak akademisi.

Pelatihan di PT. Pirma Cipta dilaksanakan pada karyawan baru dan karyawan lama. Perusahaan menganggarkan biaya khusus untuk pelatihan. Analisis sesuai kebutuhan departemen perusahaan. Untuk keuangan, biasanya akan ada pelatihan perpajakan bagi karyawan. sistem formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugas tugasnya. Adanya kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Pengembangan karyawan di PT. Pirma Cipta adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan/pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

## **KESIMPULAN**

Fungsi-fungsi MSDM telah dibagi kedalam tiga tempat. Untuk fungsi analisis jabatan, perencanaan SDM dan perekrutan karyawan dilaksanakan di PT. Pirma Cipta, kemudian untuk fungsi seleksi karyawan, orientasi dan penempatan karyawan, dan pelatihan kerja dilaksanakan di PT. Pirma Cipta, selanjutnya untuk fungsi penilaian kinerja, kompensasi, perencanaan dan pengembangan karir, dan pemutusan hubungan kerja dilaksanakan di PT. Pirma Cipta. Peneliti telah mendapatkan pengetahuan tentang tugas-tugas bagian SDM pada ketiga perusahaan lebih jelas, lengkap, dan terperinci dibandingkan dengan pengetahuan yang diperoleh dari literatur, seperti telah menguraikan analisis jabatan yang lebih detail bagaimana job description dan job specification pada perusahaan tersebut.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Rosadi, Andri Asoka Sidantara & Purnomo, Yudiyanto Joko. (2020). *Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT Raudah Utama Cianjur*. Jurnal: Sains Sosio Humaniora, 4(2), 357-367.
- Saputra, RW & Pradana, GH. (2020). *Implementasi Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Perusahaan di PT. Davinti Indonesia*. jurnal: Nusantara Journal Of Business.
- Yanuari, Dwin Catur, dkk. (2019). *Evaluasi Implementasi Strategi Bersaing PT. Semen Tonasa dengan Balanced Scorecard*. Jurnal: Hasanuddin Journal Of Busines, 1(1).