

**PERENCANAAN PEREKRUTAN KRITERIA SUMBER DAYA MANUSIA PT VARIA USAHA BETON
(STUDI KASUS PADA PROYEK PEMBANGUNAN JALAN TOL DAN PUSAT PERBELANJAAN)**

**Anita Sri Handayani
Mirza Dwinanda Ilmawan**

Universitas Internasional Semen Indonesia
Jalan Veteran Gresik 61122 email: mirza.ilmawan@uisi.ac.id

Artikel info

Keywords:
recruitment, criteria for
employee recruitment

Abstract

This study aims to provide design of the planning criteria for human resources recruitment in general, especially in toll road development projects and shopping centers. Criteria for employee recruitment is one of the important things to fulfill the needs of human resources for company. Not only through job analysis the required employee criteria can also based on knowledge, skills and abilities who want by the users of human resources. The sample of this research is company employees who have been and know how to work in the project. This research method using qualitative with triangulation as checking tool of data validity. The results show that the average resource person said that the minimum education that must be owned by new employees is SMA / SMK equal to the level of executor and D3/S1 for the level of supervisor or team head. The knowledge, skills and capabilities that diinginkan users vary according to what they need in the project, but one that is certain that employees who will be accepted must have honest and open nature in according with principles management from this company.

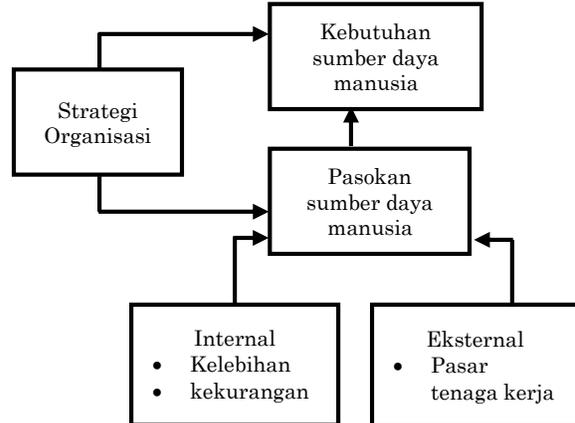
PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan suatu negara, pembangunan infrastruktur menjadi salah satu sorotan penting dari kinerja pemerintah tak terkecuali di Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan peningkatan signifikan anggaran infrastruktur dalam APBN 2017 sebesar 3,4% dari anggaran infrastruktur APBN 2016 lalu. Sektor konstruksi dan bahan bangunan memiliki peranan penting dalam pertumbuhan suatu negara karena dapat mempengaruhi sebagian besar pemasukan perekonomian negara dan merupakan kontributor penting bagi proses pembangunan infrastruktur yang menyediakan fondasi fisik di mana upaya pembangunan dan peningkatan standar kehidupan dapat terwujud tak terkecuali di Indonesia.

Keberhasilan industri konstruksi tidak lepas dari sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki daya saing yang tinggi. Sedangkan keberhasilan dalam memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan berdaya saing tidak lepas dari perencanaan sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan. Hal lain yang tidak kalah penting adalah dengan melakukan perencanaan kriteria perekrutan sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh perusahaan sehingga kebutuhan sumber daya manusia di perusahaan dapat terpenuhi secara kuantitas dan kualitas. Pentingnya perencanaan sumber daya manusia khususnya dalam hal perencanaan kriteria perekrutan sumber daya manusia harus dilakukan secara tepat dan disesuaikan dengan permintaan masing-masing bagian guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

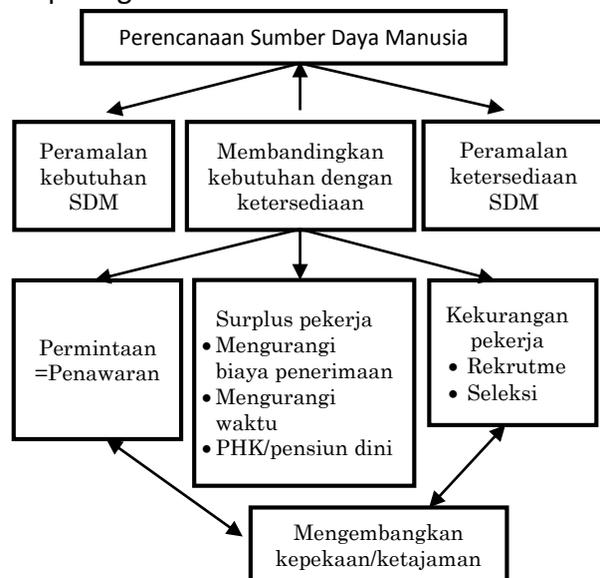
Perencanaan sumber daya manusia adalah suatu proses analisis kebutuhan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dan mengembangkan sebuah program untuk

mencapai tujuan individu maupun organisasi tersebut (Rivai *et al.*, 2014:28). Suparyadi (2015) menggambarkan proses perencanaan sumber daya manusia seperti pada Gambar 1 berikut ini:



Gambar 1. Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia

Suparyadi (2015) mendefinisikan bahwa perekrutan adalah suatu proses mendapatkan sejumlah tenaga kerja yang memenuhi persyaratan tertentu yang diperlukan oleh organisasi untuk mengisi lowongan jabatan tertentu. Suparyadi (2015) menggambarkan model proses perekrutan karyawan seperti gambar 2:



Gambar 2. Proses Perekrutan

Rivai *et al.*, (2014:121) menjelaskan bahwa dalam melaksanakan perekrutan, masing-masing staf organisasi yang telah dipilih memiliki tanggung jawab penting di dalamnya sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya. Dalam hal ini ada dua bagian yang memegang tanggung jawab penting untuk melaksanakan perekrutan karyawan di antaranya: Staf Operasional yang dalam hal ini staf operasional lebih bertanggung jawab keseluruhan perencanaan mulai dari tahap pencarian proyek sampai dengan tahap pelaksanaan khususnya dalam teknis pelaksanaannya. Selanjutnya Staf Sumber Daya Manusia yang bertanggung jawab atas pemenuhan sumber daya yang dibutuhkan oleh proyek yang disesuaikan dengan ketetapan dalam perencanaan sumber daya manusia sebelumnya.

Menentukan kriteria perekrutan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan menentukan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan apa yang harus dimiliki atau dikuasai oleh jabatan yang akan mereka jalankan nantinya. Pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimaksud disini seringkali dikenal dengan sebutan KSA (*Knowledge, skill and ability*). Adapun penjelasan dari KSA itu sendiri adalah: Pengetahuan (*Knowledge*), dimana menurut Devinta (2015) pengetahuan (*knowledge*) adalah hasil pemahaman dari manusia yang sekedar menjawab pertanyaan “*what*”. Pengetahuan merupakan hasil dari pemahaman, dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Penginderaan, penciuman, rasa, dan raba. Pengetahuan atau kognitif merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang (*overt behavior*). Selanjutnya yang kedua yaitu Keterampilan (*Skill*) dimana menurut Kandou *et al.*, (2016) keterampilan adalah merupakan kemampuan seseorang

untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Lebih lanjut tentang Kandou *et al.*, (2016) juga menjelaskan bahwa keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual. Terakhir yaitu Kemampuan (*ability*) dimana menurut Siadari (2007) menjelaskan bahwa kemampuan adalah sifat yang dibawa sejak lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik.

Penelitian ini berusaha untuk melakukan perencanaan kriteria perekrutan sumber daya manusia yang diharapkan dapat digunakan sebagai pertimbangan perusahaan dalam penyelenggaraan perekrutan sumber daya manusia di PT Varia Usaha Beton guna memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang mereka butuhkan. PT Varia Usaha Beton adalah satu perusahaan yang bergerak di sektor bahan bangunan berbasis semen dan pertambangan bahan baku beton. Akan tetapi seiring dengan pertumbuhan ekonomi yang cukup tinggi dan pesatnya perkembangan sektor konstruksi, khususnya pembangunan infrastruktur dan properti. PT Varia Usaha Beton yang merupakan perusahaan afiliasi dari PT Semen Indonesia (Persero) Tbk ini turut serta untuk ikut berpartisipasi melalui produk-produk Beton siap pakai, Beton Masonry dan Batu Pecah Mesin/Base Coarse, serta bahan bangunan lainnya yang berbahan baku semen.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan membahas mengenai perencanaan sumber daya manusia khususnya dalam hal kriteria perekrutan sumber daya manusia yang di butuhkan untuk proyek pada PT Varia Usaha Beton. Dalam hal ini

pengumpulan data yang dilakukan berhubungan langsung dengan Bagian Pengembangan Perusahaan, Bagian Sumber Daya Manusia, Kepala Proyek Jalan Tol, Staf Operator Proyek Jalan Tol, Staf Pengadaan Jalan Tol dan Kepala Proyek Pusat Perbelanjaan.

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah kualitatif deskriptif. Hal ini karena tujuan dalam penelitian ini, peneliti ingin mendapatkan hasil yang lebih mendalam dan signifikan oleh karena itu metode penelitian kualitatif sangat cocok untuk digunakan.

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menggambarkan dan menjabarkan mengenai perencanaan sumber daya manusia khususnya tentang perekrutan karyawan di PT Varia Usaha Beton dengan mengumpulkan data yang telah diperoleh melalui wawancara, observasi langsung, kuisioner atau angket dan dokumentasi serta telah melalui proses analisa data.

Selanjutnya Analisis data kualitatif akan dilakukan secara interaktif melalui proses *data reduction* (Reduksi Data), *data display* (Penyajian Data) dan *conclusion drawing/verification*.

Terakhir pengecekan keabsahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara triangulasi. Triangulasi dalam uji keabsahan data ini diartikan sebagai suatu cara yang dilakukan dalam melakukan pengecekan data melalui berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Maka dari itu terdapat triangulasi sumber dan triangulasi pengumpulan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia

Proses perencanaan sumber daya manusia dimulai ketika Divisi Operasional berhasil mendapatkan proyek untuk dikerjakan oleh PT Varia Usaha Beton. Biasanya Divisi

operasional melakukan negosiasi proyek minimal satu tahun sebelum proyek tersebut dilaksanakan, sehingga perencanaan sumber daya manusia juga dapat dilaksanakan minimal satu tahun sebelumnya. Kalaupun PT Varia Usaha Beton mendapatkan proyek dengan waktu yang sangat terbatas maka perencanaan sumber daya manusia juga akan dilaksanakan dalam waktu yang sangat singkat atau biasanya mereka menggunakan kelebihan pekerja (*buffer stock*) yang sebelumnya telah direkrut untuk dimutasi atau langsung dipekerjakan dalam proyek baru tersebut.

Tujuan dari perencanaan sumber daya manusia ini adalah untuk mendukung proyek yang telah didapatkan oleh Divisi Operasional mulai dari kebutuhan sumber daya manusia dalam proyek sampai dengan tercapainya tujuan dari proyek tersebut. Adapun beberapa hal yang direncanakan dalam proses ini di antaranya adalah Jumlah karyawan yang dibutuhkan, penempatan kerja karyawan, perekrutan dan seleksi karyawan, pelatihan karyawan dan pengembangan karir karyawan.

Proses Perekrutan Sumber Daya Manusia

Setelah adanya perencanaan sumber daya manusia, tugas lain yang harus dilaksanakan oleh Bagian Sumber Daya Manusia adalah pemenuhan sumber daya manusia untuk masing-masing proyek yang akan dikerjakan melalui proses perekrutan. Perekrutan yang dilaksanakan oleh PT Varia Usaha Beton mengacu pada struktur organisasi yang telah ditetapkan. Adapun sumber daya manusia yang direkrut nantinya akan ditempatkan sebagai pelaksana atau pekerja proyek. Untuk ketua regu dan kepala proyek dipilih dari internal perusahaan melalui cara promosi maupun mutasi sesuai dengan kinerja yang telah mereka lakukan dan latar belakang mereka yang memadai. Langkah-

langkah perekrutan sumber daya manusia yang dilakukan oleh perusahaan ini di antaranya yaitu menyebarkan informasi atau brosur lowongan pekerjaan dan menentukan waktu seleksi untuk pelamar kerja.

Guna memenuhi kebutuhan sumber daya manusianya, PT Varia Usaha Beton memiliki strategi dengan cara bekerja sama dengan instansi-instansi penyedia sumber daya manusia di antaranya yaitu Dinas Ketenagakerjaan, Sekolah dan Universitas. Selain itu adapun media yang digunakan untuk melakukan perekrutan berupa web. Perusahaan ini tidak menggunakan sosial media sebagai media perekrutan dikarenakan target yang dirasa kurang spesifik dan memenuhi kriteria yang dibutuhkan oleh mereka. Setelah data pelamar terkumpul maka akan dilaksanakan seleksi untuk karyawan baru yang melalui beberapa tes di antaranya tes administrasi sebagai tolok ukur kriteria sumber daya manusia yang dibutuhkan, selanjutnya ada tes psikologi dan tes bidang yang dilakukan untuk mempermudah perusahaan melakukan penempatan karyawan. Kemudian ada tes wawancara dengan bagian perekrut sumber daya manusia sebelum akhirnya mereka direkomendasikan sebagai calon kandidat yang dibutuhkan untuk melanjutkan wawancara dengan pengguna (*user*). Terakhir yaitu tes kesehatan, dimana tes kesehatan ini dilakukan untuk melihat apakah calon karyawan tersebut memiliki penyakit yang dapat mengganggu kinerjanya di masa mendatang ataupun tidak.

Kriteria Perekrutan Sumber Daya Manusia

Masing-masing bagian dalam setiap proyek membutuhkan kriteria karyawan yang berbeda sesuai dengan kebutuhan dalam proyek.

Beberapa bagian dan kualifikasi karyawan yang dibutuhkan untuk masing-masing proyek diantaranya yang pertama yaitu Ja-

minan Mutu Industri (JMI) memiliki tugas mengawasi mutu beton dan mengontrol kualitas material dalam proyek. Pengetahuan yang harus dimiliki oleh karyawan dengan jabatan ini adalah kesehatan dan keselamatan kerja serta *finance for non finance employee* dengan keterampilan analisa dan mampu menganalisa dan mengetahui kriteria dan kekuatan beton dan bahan baku lainnya. Adapun pendidikan yang dapat berkontribusi untuk jabatan ini adalah teknik sipil dan kimia industri.

Selanjutnya yang kedua adalah Bagian Administrasi yang bertugas mengawasi administrasi *plant* serta mengelola data dan laporan keluar dan masuk barang. Karyawan pada bagian ini minimal harus memiliki pengetahuan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja serta aplikasi atau software yang digunakan mereka juga diharapkan memiliki keterampilan administrasi serta keterampilan komputer khususnya MS Office dan mampu mengolah semua data keluar dan masuk barang. Adapun pendidikan yang dapat berkontribusi untuk jabatan ini adalah akuntansi dan manajemen.

Kemudian yang ketiga yaitu Bagian Pemeliharaan dengan tugas melakukan perawatan (*maintenance*) dan memperbaiki alat produksi. Karyawan yang menduduki jabatan ini harus memiliki pengetahuan mengenai alat-alat produksi yang digunakan dan masalah yang dapat muncul karena penggunaan alat produksi tersebut dengan keterampilan dan kemampuan merawat dan memperbaiki alat. Adapun tingkat pendidikan yang dapat menduduki jabatan ini di antaranya yaitu teknik mesin, otomotif dan teknik listrik.

Terakhir yaitu Bagian Produksi yang memiliki tugas mengatur produksi beton sesuai permintaan. Rata-rata karyawan pada bagian ini harus memiliki pengetahuan mengenai bahan baku produksi, jumlah permin-

taan barang, jadual produksi dan pengiriman barang. Mereka juga diharapkan terampil dalam meracik bahan-bahan produksi serta mampu berkomunikasi, melakukan pembuatan jadwal produksi dan mampu menyelesaikan dan memenuhi kebutuhan produksi.

Adapun tingkat pendidikan yang dapat menduduki jabatan ini diantaranya yaitu semua jurusan lebih khusus lagi yaitu teknik sipil dan teknik perdagangan/logistik. Rata-rata

soft skill yang dibutuhkan karyawan hampir sama di setiap bagian yaitu mereka harus mampu bekerja keras, tekun, teliti, bertanggungjawab, luwes, flexibel dan fokus dengan nilai Kejujuran dan keterbukaan yang harus selalu diterapkan sesuai dengan prinsip manajemen yang telah mereka miliki.

Secara garis besar kriteria karyawan yang telah dijelaskan di atas dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Kriteria Karyawan PT Varia Usaha Beton di Setiap Bagian

Bagian	Jaminan Mutu Industri	Administrasi	Pemeliharaan	Produksi
Total Karyawan (per bagian)	± 7-9 orang tergantung volume proyek	± 7-9 orang tergantung volume proyek	± 7-9 orang tergantung volume proyek	± 7-9 orang tergantung volume proyek
Tugas	- Mengawasi administrasi <i>plant</i> , - Mengelola data dan laporan ke-luar dan masuk barang	- Mengawasi administrasi <i>plant</i> - Mengelola data dan laporan keluar dan masuk barang	- Melakukan perawatan (<i>maintenance</i>) alat produksi - Memperbaiki alat produksi	- Mengatur produksi beton sesuai permintaan
Pengetahuan (<i>knowledge</i>)	- Mengatur produksi beton sesuai permintaan	- Kesehatan & Keselamatan Kerja - Pengetahuan tentang aplikasi atau software yang digunakan saat kerja	- Alat-alat produksi yang digunakan - Masalah yang dapat muncul karena penggunaan alat	- Bahan baku produksi - Permintaan barang - Jadwal produksi dan pengiriman barang
Keterampilan (<i>skill</i>)	- Keterampilan analisa	- Keterampilan administrasi - Keterampilan computer khususnya MS Office	- Merawat dan memperbaiki alat	- Meracik bahan-bahan produksi - Keterampilan komunikasi
Kemampuan (<i>abilities</i>)	- Mampu menganalisa dan mengetahui kriteria dan kekuatan beton dan bahan baku lainnya	- Mampu mengolah semua data keluar dan masuk barang	- Merawat dan memperbaiki alat	- Komunikasi - Penjadwalan - Mampu menyelesaikan dan memenuhi kebutuhan produksi
Pendidikan	- Teknik sipil - Kimia industri	- Administrasi perkantoran - Akuntansi - Manajemen	- Teknik mesin - Otomotif - Teknik listrik	- Semua jurusan - Teknik sipil - Teknik perdagangan/ logistik
<i>Soft Skill</i>	Rata-rata <i>soft skill</i> yang dibutuhkan karyawan hampir sama di setiap bagian yaitu mereka harus mampu bekerja keras, tekun, teliti, bertanggung jawab, luwes, flexibel dan fokus			
Nilai-nilai kerja	Kejujuran dan keterbukaan			

PENUTUP

Simpulan

Kriteria karyawan yang dibutuhkan PT Varia Usaha Beton secara umum berpendidikan minimal SMA/SMK sederajat untuk tingkat pelaksana dan D3/S1 untuk tingkat *supervisor* atau kepala regu. Adapun kemampuan yang harus dimiliki secara umum adalah kemampuan komunikasi dan bekerja secara tim serta memiliki sifat pekerja keras tekun, teliti, jujur, bertanggung jawab, luwes, flexibel, fokus dan cekatan. Sedangkan untuk proyek jalan tol minimal harus berpendidikan teknik sipil atau kimia industri untuk bagian jaminan mutu, teknik mesin dan listrik untuk bagian pemeliharaan, akuntansi ataupun manajemen untuk bagian administrasi dan semua jurusan baik SMA (IPA/IPS) atau SMK dan teknik pergudangan untuk bagian produksi, dengan kemampuan menganalisa, merawat dan memperbaiki alat, mengolah data serta kemampuan untuk melakukan penjadwalan produksi. Selanjutnya kriteria karyawan yang dibutuhkan oleh proyek pusat perbelanjaan semua jurusan dari SMK/ Sederajat dapat diterima sebagai pelaksana dan pendidikan D3 dapat diterima sebagai *supervisor* atau kepala regu. Adapun jurusan khusus untuk bagian administrasi adalah administrasi perkantoran, akuntansi maupun manajemen. Selanjutnya bagian jaminan mutu industri membutuhkan jurusan teknik sipil ataupun kimia industri. Bagian pemeliharaan membutuhkan karyawan jurusan otomotif, mesin maupun listrik dan teknik sipil atau teknik pergudangan untuk bagian produksi. Untuk kemampuan yang harus mereka miliki di antaranya yaitu mampu menggunakan alat produksi, mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja mereka serta mampu mengolah data, menganalisa, melakukan perawatan dan memenuhi kebutuhan produksi.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhigbe, Omoankhanlen J. 2013. *Human Resource Planning: A Key Factor in Ensuring The Efficiency of Organization*, *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences*, Vol. 4, No. 4, hal 388-396.
- Armstrong, M. dan Taylor, S. 2014. *Human Resource Management Practice*, 13th edition, United Kingdom: British Library Cataloguing.
- Aslam et al., 2013. *Human Resource Planning Practice in Managing Human Resource: A Literatur Review*. *International Journal of Human Resource Studies*, 2013, Vol. 3, No. 1, hal 200-212.
- Dale, Margaret. 2000. *Succesfull Recruitment and Selection*. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer.
- Devinta, Clara. 2015. *Knowledge, Skill dan Ability dalam Dunia Kerja*.
- Gomes, Faustino C. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Gunawan, Ikhsan. 2010. *Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap di Berbagai SMA Swasta di Kota Semarang*, Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Idris, Muhammad. 2017. Sri Mulyani: *Tunjukkan Pada Dunia Cara RI Bangun Infrastruktur*. <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/3464529/sri-mulyani-tunjukkan-pada-dunia-cara-ri-bangun-infrastruktur>.
- Jahanian, R. dan Modaresi, M. 2014. *Human Resource Planning Management and Their Improving Method*. *Asian Journal of Economics and Empirical Research*, Vol. 1, No. 2, hal 29-31.
- Muqaffi, Ahmad. 2017. *Pengguna Media Sosial Instagram Dalam Proses Rekrut-men Batch 3 Mahar Agung Organizer*. Skripsi. Surabaya: UIN Sunan Ampel.

- Pardede, Parlindungan. 2009. *Paradigma Penelitian*, <http://parlindunganpardede.com>.
- Rivai *et al.*, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, 3rd edition,
- Sharma, Neha. 2014. *Recruitment Strategies: A Power of E-Recruiting and Social Media*, *International Journal Of Core Engineering & Management (IJCEM)*, Vol. 1, No. 5, hal 19-26.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10th edition, Jakarta: Bumi Aksara.
- Stoilkovska, Aleksandra *et al.* 2015. *Equal Employment Opportunities in The Recruitment and Selection of Human Resource*. *UTMS Journal of Economics*, Vol. 6, No. 2, hal 281-292.
- Sugijono. 2016. *Analisis Jabatan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*, *Orbith*, Vol. 12, No. 1, hal 52-58.
- Sulistiyono. 2015. *Studi Kualitatif Deskriptif Perilaku Konsumen Rilis Fisik Vynil di Yogyakarta*, Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Andi.