

Proses Rekrutmen Pada PT. Pupuk Kujang Cikampek

¹Nursulnah Harahap, ²Enjang Suherman, ³Asep Darojatul Romli

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

Article Info	Abstract
<p>Article history: Received : 13 April 2022 Publish : 1 July 2022</p>	<p><i>Internship is a compulsory subject in the form of student internship placement activities, to provide insight into the application of knowledge in the business/work world. Students practice their abilities and knowledge in analyzing problems related to the field of study program that occur in the business/work world. The implementation of internship began on January 20, 2020 until February 20, 2020 at a subsidiary of PT. Pupuk Indonesia Holding Company, namely PT. Pupuk Kujang Cikampek. PT. Pupuk Kujang Cikampek is a company that manages products such as urea fertilizer, NPK fertilizer, nitrea fertilizer, and ammonia. The problem that arises in the company is that there is an employee acceptance that is not appropriate or not based on where the employee lives. Which is where the recruitment process procedure through the website of PT. Pupuk Indonesia Holding Company.</i></p>
<p>Keywords: Job Training, Employee Recruitment, PT. Pupuk Kujang Cikampek</p>	
<p>Info Artikel</p>	<p>ABSTRACT</p>
<p>Article history: Diterima : 13 April 2022 Publis : 1 July 2022</p>	<p>Kerja Praktek adalah mata kuliah wajib berupa kegiatan penempatan praktek kerja mahasiswa, untuk memberi wawasan mengenai penerapan pengetahuan di dunia usaha/kerja. Mahasiswa mempraktekkan kemampuan dan pengetahuannya dalam menganalisis permasalahan terkait bidang ilmu program studi yang terjadi di dunia usaha/kerja. Pelaksanaan kerja praktek di mulai pada tanggal 20 Januari 2020 sampai dengan 20 Februari 2020 di anak perusahaan PT. Pupuk Indonesia Holding Company yaitu PT. Pupuk Kujang Cikampek. PT. Pupuk Kujang Cikampek merupakan perusahaan yang mengelola produk seperti pupuk urea, pupuk NPK, pupuk nitrea, dan amonia. Permasalahan yang timbul di perusahaan tersebut yaitu adanya penerimaan karyawan yang tidak sesuai atau tidak berdasarkan tempat tinggal karyawan. Yang dimana prosedur proses rekrutmen melalui website PT. Pupuk Indonesia Holding Company</p>
	<p><i>This is an open access article under the Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional</i></p>
<p>Corresponding Author: Nursulnah Harahap Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang <i>Email Korespondensi : mn17.nursulnahharahap@mhs.ubpkarawang.ac.id</i></p>	

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia harus ditarik dan di seleksi dan di tempatkan secara tepat, kemudian di kembangkan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan serta memotivasi agar memberi manfaat bagi keberlangsungan hidup organisasi. Pengelola sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan tentang manajemen perusahaan bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tepat oleh karena itu perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan.sangat pentingnya proses rekrutmen dan selesai bagi perusahaan diharapkan dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Lingkup pekerjaan KP tidak hanya mencakup pada kompetensi *hardskill* namun juga pada kompetensi *softskill* sehingga penulis mampu bersosialisasi di lingkungan dunia kerja serta mengembangkan kemampuan berkomunikasi, kejujuran, kerjasama tim, interpersonal, beretika, inisiatif tinggi, beradaptasi, *Problem solving*, kepercayaan diri, kedisiplinan, dan kemandirian.

Tujuan dalam Kerja Praktik ini terbagi jadi dua, yang pertama yaitu sebagai tujuan umum untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan mahasiswa karena ilmu yang diperoleh di bangku perkuliahan akan lebih bermanfaat bila diaplikasikan pada instansi atau perusahaan. Yang kedua yaitu sebagai tujuan Khusus untuk membangun mahasiswa yang siap dalam menghadapi permasalahan dan tantangan dunia usaha/kerja serta memiliki kemampuan dalam menganalisis permasalahan dalam lingkup teknologi. Mendapatkan pengetahuan dan pengalaman sesuai dengan disiplin ilmu di lingkungan kerja sebenarnya sehingga mampu memberikan umpan balik berupa perkembangan keilmuan didalamnya. Mendapatkan data-data yang dapat diangkat menjadi masalah untuk disusun dalam proposal tugas akhir. Melatih mental mahasiswa untuk selalu siap dan tanggap dengan kondisi yang ada di lapang kerja.

Berkaitan dengan pemaparan diatas, sebagai seorang mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Buana Perjuangan Karawang tahun 2017, Praktikkan memilih PT. Pupuk Kujang Cikampek sebagai tempat Kerja Praktik.

PT. Pupuk Kujang didirikan pada tanggal 9 Juni 1975, PT. Pupuk Kujang merupakan anak perusahaan dari BUMN Pupuk di Indonesia yaitu Pupuk Indonesia Holding Company. Produk-produk yang dihasilkan seperti pupuk urea, NPK, organic, dan ammonia.

Berkaitan dengan pembahasan diatas, praktikan selaku mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Buana Perjuangan Karawang melaksanakan Kerja Praktek di PT. Pupuk Kujang Cikampek bagian PPSDM. Dalam setiap perusahaan memiliki prosedur rekrutmen yang berbeda-beda, dalam penyusunan Artikel Kerja Praktek ini memilih judul : “Proses Rekrutmen pada PT. Pupuk Kujang Cikampek”.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1. Manajemen

Menurut Hasibuan (2012:1) menyatakan bahwa Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Sarinah dan Mardalena (2017:7) menyatakan bahwa Manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan berkerja bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya.

Menurut G.R.Terry (2019:16) menyatakan bahwa Manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Berdasarkan pengertian manajemen diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu, seni dan proses kegiatan yang dilakukan dalam upaya mencapai tujuan bersama dengan mengelola sumberdaya secara optimal melalui kerjasama antar anggota organisasi.

2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mondy dan Martocchio (2016:2) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses pencapaian tujuan organisasi melalui penggunaan manusia atau individu yang ada didalamnya, individu atau karyawan yang dikelola agar memiliki kompetensi dan keahlian sesuai yang dibutuhkan dalam mendukung pekerjaan.

Menurut G.R Terry (2020:3) menyatakan bahwa proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi/lembaga/badan usaha.

Menurut Widodo (2020:5) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Berdasarkan pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pencapaian tujuan organisasi melalui pendayagunaan manusia agar efektif dan memiliki kompetensi sesuai yang dibutuhkan dalam mendukung pekerjaan.

2.3.Rekrutmen

Menurut Dubois dan Rothwell (2021:120) menyatakan bahwa rekrutmen adalah proses menarik sebanyak mungkin kualifikasi pelamar untuk lowongan yang ada dan bukan diantisipasi. Ini merupakan pencarian bakat, pengejaran kelompok terbaik pelamar untuk posisi tersedia.

Menurut Siagian (2018:40) menyatakan bahwa rekrutmen proses mencari, menemukan, dan menarik pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.

Menurut Robbins & Coulter (2016:41) menyatakan bahwa rekrutmen adalah menemukan dan atau menarik pelamar kerja yang kompeten untuk posisi terbuka pemberi kerja. Dalam proses rekrutmen bertujuan untuk mengumpulkan kandidat-kandidat terbaik sebanyak-banyaknya untuk dipilih yang terbaik.

Berdasarkan pengertian rekrutmen diatas maka dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah proses menarik, seleksi, menemukan kandidat karyawan yang terbaik untuk dipekerjakan di perusahaan.

3. METODE PENELITIAN

3.1.Waktu dan Tempat Kerja Praktik



Gambar 1. Logo Pupuk Kujang Cikampek

- | | |
|------------------------|---|
| a. Nama Perusahaan | : PT. Pupuk Kujang Cikampek |
| b. Tanggal Berdiri | : 09 Juni 1975 |
| c. Alamat | : Jl. Jendral Ahmad Yani. No. 39, Kalihurip Cikampek, Karawang, Jawa Barat 41373. |
| d. Jenis Perusahaan | : Anak Perusahaan PT. Pupuk Indonesia (PERSERO) |
| e. Jumlah Karyawan | : 1.193 Orang |
| f. Produk | : Pupuk Urea, Pupuk NPK, Pupuk Organik, Amoniak |
| g. E-mail | : info@pupuk-kujang.co.id |
| h. Waktu Kerja Praktik | : 20 Januari 2020 - 14 Februari 2020 |

3	Rabu, 22 Januari 2020	07.00-16.00	Mengenal Bagian-bagian unit kerja di Departemen SDM
4	Kamis, 23 Januari 2020	07.00-16.00	Mengenal nama-nama staf unit kerja di kompartement SDM
5	Jum'at 24 Januari 2020	07.00-16.00	Input data lembur karyawan bulan September
6.	Senin, 27 Januari 2020	07.00-16.00	Input data lembur karyawan bulan Oktober
7	Selasa, 28 Januari 2020	07.00-16.00	Input data lembur karyawan bulan November
8	Rabu, 29 Januari 2020	07.00-16.00	Input data lembur karyawan bulan Desember
9	Kamis, 30 Januari 2020	07.00-16.00	Input data lembur karyawan bulan Januari
10	Jum'at 31 Januari 2020	07.00-16.00	Cek Lembur
11	Senin, 03 Februari 2020	07.00-16.00	Rekap Lembur
12	Selasa, 04 Februari 2020	07.00-16.00	Klasifikasi Lembur
13	Rabu, 05 Februari 2020	07.00-16.00	Pembuatan diagram lembur
14	Kamis, 06 Februari 2020	07.00-16.00	Kompilasi laporan lembur compartment SDM
15	Jum'at, 07 Februari 2020	07.00-16.00	Mengelompokan nama-nama karyawan per department
16	Senin, 10 Februari 2020	07.00-16.00	Membuat memo
17	Selasa, 11 Februari 2020	07.00-16.00	Revisi memo
18	Rabu, 12 Februari 2020	07.00-16.00	Pembuatan Laporan KP
19	Kamis, 13 Februari 2020	07.00-16.00	Pembuatan Laporan KP
20	Jum'at 14 Februari 2020	07.00-16.00	Pembuatan Laporan KP

Uraian Pelaksanaan

A. Tugas Utama

1. Menginput Data

Menginput data lembur karyawan berdasarkan alasan-alasan lembur.

2. Cek data lembur karyawan

Setelah di input data tersebut di cek dengan megkelompokan alasan-alasannya.

3. Rekap dan klasifikasi data lembur karyawan

Merakap dan mengklasifikasi data lembur karyawan dengan cara menyusun secara sistematis.

4. Membuat laporan lembur menggunakan diagram

Setelah cek dan di rekap laporan tersebut dibuat laporan dan dibuatkan diagram lembur.

B. Tugas Pendukung

1. Membuat Memo yang akan di laporkan langsung kepada direksi.

4.2. Permasalahan

Setiap perusahaan memiliki prosedur proses rekrutment yang berbeda-beda, penulis melakukan kerja praktek di salah satu anak perusahaan PT. Pupuk Indonesia Holding Company yaitu PT. Pupuk Kujang Cikampek. Ketika melaksanakan kerja praktek di PT. Pupuk Kujang Cikampek di bagian Departement pengelola SDM penulis menemukan permasalahan yaitu adanya penerimaan karyawan yang tidak sesuai atau tidak berdasarkan tempat tinggal karyawan. Yang dimana prosedur proses rekrutmen melalui website PT. Pupuk Indonesia Holding Company.

4.3.Solusi

Permasalahan penerimaan karyawan yang tidak sesuai atau tidak berdasarkan tempat tinggal sering menjadi kendala bagi karyawan. Dari permasalahan di atas maka penulis mengutarakan solusi untuk memperbaiki masalah yaitu dengan kualifikasi rekrutmen sesuai dengan tempat tinggal karyawan.

5. KESIMPULAN

Kegiatan yang dilakukan selama kerja praktek di PT. Pupuk Kujang Cikampek pada tanggal 20 Januari sampai 15 Februari, penulis dapat memahami bagaimana melakukan pekerjaan dari jabatan Staff sampai Manager dengan cara inpu data, cel data lembur, rekap dan mengklasifikasi data, membuat laporan dengan menggunakan diagram dari keseluruhan semua dibuatkan memo yang akan langsung dilaporkan kepada direksi. Permasalahan yang terjadi pada perekrutan yaitu tidak seusainnya penerimaan karyawan berdasarkan tempat tinggal, solusi untuk memperbaiki masalah yaitu dengan kualifikasi rekrutmen sesuai dengan tempat tinggal karyawan.

SARAN

Dengan tidak mengurangi rasa hormat dan terima kasih kepada pihak PT. Pupuk Kujang Cikampek, pada kesempatan ini penulis ingin memberikan saran untuk PT.Pupuk Kujang Cikampek, perusahaan sebaiknya memudahkan penerimaan karyawan berdasarkan tempat tinggal untuk memudahkan karyawan mencari pekerjaan dan memudahkan perusahaan merekrut karyawan baru sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. UCAPAN TERIMAKASIH

Pada kesempatan ini , penulis memberikan penghargaan setinggi-tingginya dan ucapan terimakasih yang tak terhingga kepada :

1. Dr. H. Dedi Mulyadi, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Buana Perjuangan Karawang.
2. Dr. Budi Rismayadi, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang.
3. Citra Savitri, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Buana Perjuangan Karawang.
4. Enjang Suherman, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing pertama.
5. Asep Darojatul Romli, M.Pd. selaku Dosen Pembimbing kedua.
6. Fian Adi Nugraha selaku Pembimbing Lapangan,

7. DAFTAR PUSTAKA

- Arif Yusuf Hamali, S.S., M.M., 2018. *"Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Yogyakarta, Cetak 1, CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Dr. Ni Kadek Suryani & Prof. Dr. John FoEh, 2019 *"Manajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan Praktis Aplikatif"* Cetakan Pertama, NILACAKRA.
- H.Saihudin, S.Ag.,M.M., 2019. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Cetakan Peratama, Uwais Inspirasi Indonesia.
- Hasibuan, Malayu.S.P. 2012. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta. PT. Bumi Aksara. <https://www.pupuk-kujang.co.id/>
- Lijan Poltak Sinambela, 2021. *"Manajemen Sumber Daya Manusia membangun Tim Kerja yang solid untuk meningkatkan Kinerja"* Bumi Aksara.
- Ni Wayan Dian Irmayani, S.E., M.M., 2018, *"Manajemen Sumber Daya Manusia"* Deepublish.
- Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M. SI. 2017. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"* Cetakan ke-9, KENCANA.
- Sarinah dan Mardalena, 2017. *"Pengantar Manajemen"*. Yogyakarta : CV. Budi Utama