

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI PT. KARYA MURNI PERKASA

¹ Piala Mutiara, ² Rasmi Sitohang, ³ Linda Mariaty, ⁴ Melva Elvrida Pangaribuan, ⁵ Mayono Suko Marbinoto, ⁶ Nalom Dahlan Marpaung, ⁷ Rahidun Simangunsong

^{1,2,3} Prodi Teknik Industri Institut Sains dan Teknologi TD Pardede

⁴ Prodi Teknik Elektro Institut Sains dan Teknologi TD Pardede

^{5,7} Prodi Perencanaan Wilayah dan Kota Institut Sains dan Teknologi TD Pardede

⁶ Prodi Teknik Pertambangan Institut Sains dan Teknologi TD Pardede

ABSTRAK

PT. Karya Murni Perkasa adalah perusahaan pelaksana konstruksi jalan raya, pekerjaan jembatan, jalan layang, terowongan, dan subways (Bagian Pengaspalan). Proses Manajemen SDM di PT. Karya Murni Perkasa terdiri dari perencanaan SDM, seleksi tenaga, pelatihan dan pengembangan, pengupahan dan tunjangan, penilaian kinerja, serta keselamatan dan kesehatan kerja. Pengabdian yang dilakukan adalah kunjungan kerja untuk mengetahui bagaimana manajemen SDM di PT. Karya Murni Perkasa dan memberi masukan seputar SDM. Penulis memaparkan seputar mengenai SDM dan mengajukan pertanyaan seputar bagaimana proses manajemen sumber daya manusia di PT. Karya Murni Perkasa. Dari hasil pertemuan dan perbincangan menunjukkan bahwa proses manajemen SDM di PT. Karya Murni Perkasa melakukan perencanaan karyawan apabila ada permintaan kebutuhan dari setiap bagian. Terdiri dari dua bagian karyawan yang bekerja yaitu di lapangan dan di kantor. Pada tahap perencanaan lebih fokus pada pekerja yang ada di kantor. Dalam perekrutan karyawan lebih banyak dilakukan secara internal dimana sebagai pengganti orang tua. Terbuka juga rekrut untuk umum namun harus mengikuti beberapa ujian di kantor. Tidak adanya pengembangan karir di perusahaan ini. Akan tetapi, untuk operator alat diberi kesempatan mengikuti sertifikasi jika ada alat baru. Target pencapaian dihitung pertahun, menjalin hubungan dengan perusahaan swasta, BUMN, dan PU. Keselamatan karyawan sudah sangat baik dengan menggunakan barang-barang yang safety serta karyawan diberi BPJSTK. Penggajian sesuai dengan UMR dan setiap karyawan akan diberi bonus yang ditung pertahunnya. Pada penilaian hasil kinerja tenaga tersebut didokumentasikan dan dibahas dalam pertemuan evaluasi kinerja.

Kata kunci : *manajemen SDM , perencanaan, rekrut, karyawan.*

Pendahuluan

Struktur Organisasi telah disusun sedemikian rupa untuk mampu mengantisipasi kebutuhan dan perkembangan organisasi baik untuk saat ini maupun masa depan. Dengan fungsi yang melekat agar mampu mendukung pencapaian target secara optimal dan dapat dipertanggungjawabkan. PT. Karya Murni Perkasa adalah perusahaan pelaksana konstruksi jalan raya, pekerjaan jembatan, jalan layang, terowongan, dan subways (Bagian Pengaspalan). PT. Karya Murni Perkasa, dalam menjalankan dan mendukung pencapaian target secara optimalnya dipimpin oleh seorang Direktur Umum dan dibantu oleh 7 bagian lainnya yaitu manager marketing, adm/keuangan, direktur SDM, deputy director, site manager, manager AMP, dan general

superintendent. Pada Manager AMP dan General Superintendent membawahi tiap divisi seperti quality engineer, highway engineer, petugas K3 dan Quantity Engineer. Pada petugas K3 membawahi divisi seperti pelaksana pengaspalan, pelaksana struktur, dan pelaksana bahu jalan. Pada Quantity Engineer membawahi divisi seperti Suveyor dan Draftman.

Sumber daya yang penting dalam manajemen adalah sumber daya manusia. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen karena majunya teknologi saat ini, faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi.¹ Ketika mengelola manusia, maka harus memper-

hatikan praktik-praktik manajemen sumber daya manusia yang penting, yaitu analisis dan desain pekerjaan, menentukan perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, penilaian kinerja, hubungan karyawan.²

Dari kunjungan penulis menjelaskan sedikit terlebih dahulu alasan kunjungan dan memaparkan mengenai SDM. Diketahui bahwasanya ada 280 karyawan yang digaji pada bagian lapangan dan 18 orang pada bagian kantor. Berdasarkan pertemuan dan kunjungan tersebut penulis merangkup proses penyusunan yang meliputi perencanaan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, serta penilaian kinerja.

BAHAN DAN METODE

Kunjungan kerja ini dilaksanakan di PT. Karya Murni Perkasa, yang dilakukan pada bulan Juli tahun 2023. Dengan menggunakan rancangan pemaparan mengenai SDM kepada pihak yang di kantor dan berdiskusi antara penulis dan bagian SDM di PT. Karya Murni Perkasa. Data kebanyakan di dapat dari bagian administrasi/keuangan yang sekaligus sebagai bagian SDM di perusahaan tersebut. Data primer diperoleh melalui wawancara pada pihak yang berhubungan dengan pengabdian yang sedang dilakukan. Data sekunder diperoleh dari PT. Karya Murni Perkasa berupa struktur organisasi.

HASIL

Sistem perencanaan yang diterapkan oleh PT. Karya Murni Perkasa adalah dibuat rencana strategi dalam renstra tersebut dapat diketahui berapa jumlah klien dan pendapatan dari PT. Karya Murni Perkasa. Target dari perusahaan ini adalah Perusahaan swasta, PU, BUMN, atau perusahaan khusus spesialis jalan. Target pencapaian dihitung per tahun dan demikian dengan bonus yang di dapat. Para pekerja lapangan dalam pembangunan jalan telah menggunakan keselamatan kerja yang baik. Setiap karyawan telah di cover dengan BPJS TK. Tidak adanya jenjang karir dan penggajian sesuai UMR. Proses seleksi SDM dilakukan secara intern.

Sistem pelatihan dan pengembangan SDM yang dilakukan oleh pihak PT. Karya Murni Perkasa adalah yaitu dilakukannya pelatihan bagi operator alat jika alat baru datang agar mendapatkan sertifikat. Sistem pengembangan

karir sudah tidak ada lagi. PT. Karya Murni Perkasa memberi dukungan bagi keluarga karyawan yang ingin disekolahkan oleh perusahaan.

PEMBAHASAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang penting, bahkan dapat dikatakan bahwa manajemen itu pada hakikatnya adalah manajemen sumber daya manusia atau manajemen sumber daya manusia adalah identik dengan manajemen itu sendiri.³ Sumber daya manusia yang harus dimiliki perusahaan pada prinsipnya telah diatur oleh pemilik perusahaan dan direktur utama. Melalui pencapaian PT. Karya Murni Perkasa di berikan proyek di atas 50 M. Sehingga jika ada proyek di bawah 50 M, PT. Karya Murni Perkasa otomatis di tolak. Dalam menerima pekerjaan jasa pembangunan aspal jalan PT. Karya Murni Perkasa juga memperhatikan pendapatan yang akan diperoleh dari setiap proyek. Jika pencapaian yang diberikan kurang untung menggaji dan memberi bonus karyawan, PT. Karya Murni Perkasa menolak Kerjasama dengan klien. Sumber daya terstandarisasi seperti SDM, manajemen dan teknologi terstandarisasi merupakan komponen yang sangat diperlukan untuk menghadapi persaingan dan menciptakan perusahaan yang mempunyai jasa pelayanan konstruksi jalan berkualitas dengan memberi bahan bahan yang terbaik dan tahan lama dalam pembangunan aspal jalan.

Struktur organisasi untuk menciptakan PT. Karya Murni Perkasa mempunyai citra baik (berkualitas) di mata pelanggannya sangat ditentukan oleh kualitas SDM terstandarisasi yang dimilikinya. SDM terstandarisasi berarti tenaga yang ada dalam organisasi telah mempunyai keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan bidang tugas yang dikerjakan, dapat dilihat dari tingkat pendidikan maupun pengalaman yang dimiliki SDM yang bersangkutan. SDM PT. Karya Murni Perkasa pada dasarnya telah terspesialisasi secara jelas, karena semua tenaga kerja/karyawan mempunyai latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas yang mereka kerjakan. SDM di PT. Karya Murni Perkasa diharapkan mampu menunjang pelayanan dan memberikan hasil yang sangat memuaskan kepada klien. Meskipun demikian,

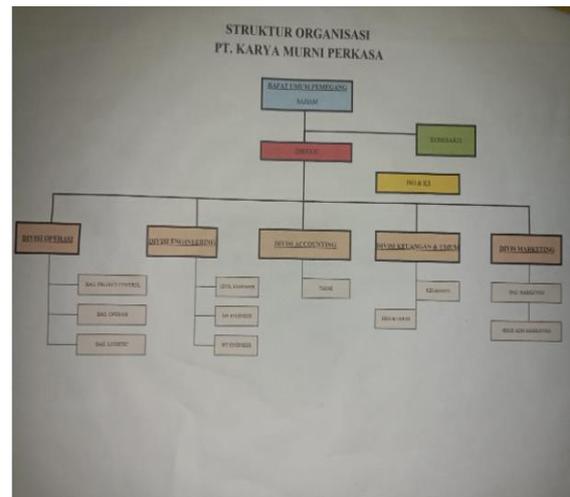
karena PT. Karya Murni Perkasa juga didukung oleh alat alat berat maka kepada operator alat akan disekolah kan terlebih dahulu dan mendapat sertifikasi yang digunakan yang berlaku selama 2 tahun. Peningkatan mutu SDM akan selalu diperbaiki dengan berbagai cara dan strategi baik melalui *pre service education* dan *in service education*. SDM di PT. Karya Murni Perkasa prosesnya, yaitu setiap kepala bagian mengusulkan kebutuhan tenaganya sesuai dengan latar belakang pendidikannya kepada bagian personalia dan akan dibahas dalam briefing bersama karyawan dan mememinta karyawan membawa anak/keluarga dan perekrutan SDM. Dalam perencanaan SDM hambatan yang biasa terjadi di PT. Karya Murni Perkasa, yaitu adanya proyek biasanya sering terjadi pada akhir tahun. Seluruh karyawan dilarang untuk libur, mereka harus bekerja hingga proyek selesai. Sulitnya menentukan berapa pencapaian target yang harus dalam perencanaan. Dalam perencanaan SDM PT. Karya Murni Perkasa lebih berfokus pada proyek yang memberikan keuntungan yang seimbang dengan hasil pembagian yang merata.

Tahap seleksi SDM yang secara intern oleh pihak direktur bersama karyawan, diharapkan jika karyawan baru sebagai pengganti orang tuanya. Meskipun, tidak kemungkinan jika ada lamaran yang di kantor. Maka akan diseleksi sesuai kebutuhan karyawan di beri beberapa ujian di kantor. Apabila telah melalui tahap seleksi, dan dinyatakan lulus maka calon karyawan akan dilakukan tes kemampuan pada bidangnya masing masing. Apabila calon tenaga telah dinyatakan lolos pada ketiga tahap seleksi tersebut maka pihak PT. Karya Murni Perkasa

Sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi perlu pengembangan sampai pada taraf tertentu sesuai dengan perkembangan. Diberikan pelatihan kepada karyawan mengenai alat baru yang datang demi mendapatkan sertifikasi yang akan mendukung karyawan tersebut.

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk pengembangan SDM, terutama untuk pengembangan kemampuan intelektual dan kepribadian. Pendidikan pada umumnya diberikan kepada anggota keluarga karyawan yang tidak mampu, sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau

keterampilan pekerja yang berhubungan dengan operator alat. Tidak adanya peningkatan karir pada PT. Karya Murni Perkasa. Sistem keamanan dan Kesehatan karyawan sudah cukup baik. Karyawan dicover dengan BPJS TK, dan diperlengkapi dengan sistem keamanan dan keselamatan kerja.





PT. KARYA MURNI PERKASA
General Engineering Contractor

Jl. Sei Musi No. 21A/15, Medan 20121 Telp. +62 61 4157075, 4534621 Fax. +62 61 4159319
e-mail : pt.karya.murni@gmail.com
Factory AMP & Stone Crusher : • Simp. Bandrek, Dusun II Desa Patumbak II, Kec. Patumbak
• Desa Sitingjo, Kecamatan Sitingjo - Kabupaten Dairi
• Desa Lintong Nihuta, Nagasariibu - Kabupaten Humbahas

HIGHWAY BRIDGE IRRIGATION CONSTRUCTION

No. : 125/KMPL/PPM/III/2023.-

Hal : Tugas Pengabdian Kepada Masyarakat

Kepada Yth :
KETUA LPPM - ISTP
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN
PADA MASYARAKAT (LPPM)
INSTITUT SAINS DAN TEKNOLOGI TD. PARDEDE
Di

Tempat

Dengan hormat,

Menjawab surat Saudara No. 030-LPPM-ISTP/III/2023 tertanggal 08 JULI 2023, Hal
Tugas Pengabdian Kepada Masyarakat, dengan mengugaskan enam (6) Dosen Institut Sains dan
Teknologi TD Pardede. Untuk melaksanakan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat yaitu :

No.	Nama	NIDN
1.	Ir. Pihla Mutiara, M.M (Koordinator)	0115126801
2.	Ir. Rasmi Sitotang, M.Si	0111048902
3.	Ir. Landa Marary, M.T	0124126701
4.	Melva Elvenda Pangaribuan, S.Si., M.Pd	0111048902
5.	Maryono Suko Marbinoto, S.T., MM (Koordinator)	0114059102
6.	Nalim Dehian Marpaung, S.T. M.T	0123096404

Dengan ini kami sampaikan banyak trimakasih, atas telah terselenggaranya Kegiatan
Pengabdian kepada Masyarakat dengan Judul "Manajemen Sumber Daya Manusia di PT. Karya
Murni Perkasa. Pada hari Senin, Tanggal 10 Juli 2023, Pukul 13.00 s/d Selesai.

Demikian kami sampaikan, atas kerjasamanya yang baik kami mengucapkan terima kasih

Medan, 11 Juli 2023.

PT. KARYA MURNI PERKASA

(Ir. Harry Martun, MSc)
Direktur Utama.

DAFTAR PUSTAKA

1. Undang- Undang RI No. 36 Tahun 2009, Tentang Kesehatan. Jakarta, 36 (2009).
2. WHO. Pelatihan Keterampilan Manajemen SPMK. Jakarta; 2003.
3. Raymond A. Noe JRH, Barry Gerhart, Patrick M. Wrigh. Manajemen Sumber Daya Manusia edisi pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu; 2006.
4. Permenkes No.340/MENKES/PER/III/2010, Tentang Klasifikasi Rumah Sakit. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI
5. Zainun B. Manajemen sumber daya manusia Indonesia: Toko Gunung Agung; 2001.
6. Soepojo P, Koentjoro T, Utarini A. Benchmarking Sistem Akreditasi Rumah Sakit di Indonesia dan Australia (Benchmarking of Hospital Accreditation System in Indonesia and Australia) Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan. 2002;5.
7. Notoatmodjo S. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta; 1992.