

ANALISIS PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM BISNIS MEDIA PROMOSI (Studi Pada CV. Jade Indopratama)

**Aufa Izzuddin Baihaqi
Heru Susilo**
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
Email : aufaizzuddin@gmail.com

ABSTRACT

The Any activity that operates can not be removed from the presence of humans for the prime mover. The role of man himself is the source of its implementation, which is the characteristic of the organization. In the implementation of business activities that have employees must be doing human resource management. Type of research conducted to analyze the management of human resources in business media campaign in CV. Jade Indopratama is using the type of qualitative research, because in analyzing the management of human resources requires a description of its duties. Therefore, qualitative research is more likely to be used in order to more deeply analyze a phenomenon that occurs. The research on the management of human resources that have been applied to the CV. Jade Indopratama which includes job analysis, recruitment, selection, training, performance appraisal, compensation management, employee dismissal in general has been in accordance with what is expected by the company and employees. The conclusion of this research is in the implementation of human resource management in CV. Jade Indopratama in general has been applied well, although there is still one point regarding the management of human resources that is less work safety maximally.

Key Word : Human Resource Management, Business, Media Campaign

ABSTRAK

Segala sesuatu kegiatan yang beroperasi tidak dapat di lepaskan dari adanya manusia untuk penggerak utama. Peranan manusia itu sendiri adalah sebagai sumber pelaksananya, dimana hal tersebut merupakan ciri dari organisasi. Pada pelaksanaan kegiatan usaha yang memiliki karyawan harus lah melakukan pengelolaan sumber daya manusia. Jenis penelitian yang dilakukan untuk menganalisis pengelolaan sumber daya manusia dalam bisnis media promosi di CV. Jade Indopratama adalah menggunakan jenis penelitian kualitatif, sebab dalam menganalisa pengelolaan sumber daya manusia membutuhkan sebuah penjabaran mengenai tugas-tugasnya. Oleh karena itu, penelitian kualitatif lebih memungkinkan untuk dipergunakan agar bisa lebih mendalam menganalisa sebuah fenomena yang terjadi. Hasil penelitian mengenai pengelolaan sumber daya manusia yang telah di terapkan pada CV. Jade Indopratama yang meliputi analisis pekerjaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, penilaian kinerja, manajemen kompensasi, pemberhentian karyawan secara umum telah sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan dan karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah dalam pelaksanaan pengelolaan sumber daya manusia di CV. Jade Indopratama secara garis besar telah diterapkan dengan baik, meskipun masih ada satu poin mengenai pengelolaan sumber daya manusia yaitu keselamatan kerja kurang berjalan dengan maksimal.

Kata Kunci : Sumber Daya Manusia, Bisnis, Media Promosi

1. PENDAHULUAN

Era persaingan globalisasi ditandai dengan makin kompetitifnya lingkungan bisnis, oleh karena itu diperlukan strategi bisnis yang tepat untuk perusahaan agar tetap bertahan dalam persaingan. Pembentukan dan penerapan strategi didalam perusahaan secara garis besar dapat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Perubahan lingkungan eksternal, secara tidak langsung membuat perusahaan melakukan suatu inovasi, yang bertujuan untuk meraih keunggulan pasar. Menurut Mujiati (2013), peran sumber daya manusia dalam menerapkan strategi bisnis adalah sebagai sebuah aspek kunci dalam menunjang kesuksesan perusahaan. Pemilihan yang disertai penerapan strategi bisnis yang tepat akan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya itu sendiri.

Perubahan perekonomian telah menunjukkan perubahan pada pola ketenagakerjaan dan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia. Majunya teknologi, canggihnya mesin, hebatnya robot, bagusnya metode-metode kerja baru hingga besarnya modal yang dimiliki, peranan manusia tetaplah memiliki kedudukan paling sentral dalam pelaksanaan suatu pekerjaan. Besarnya modal, melimpahnya sumber daya alam, atau prosedur tenaga kerja yang bagus sekalipun tidak akan pernah berjalan secara efisien dan produktif apabila, dari pihak manusianya tidak mendapatkan perhatian secara baik.

Menurut Gomes (2003:8-9) manusia adalah pusat segalanya bagi suatu organisasi. Manusia akan menjadi suatu masalah, apabila kemampuan yang dimiliki oleh manusia tersebut tidak ditingkatkan potensinya. Manusia menjadi pusat keberhasilan organisasi, jika potensi yang dimiliki dapat dikembangkan secara baik. Berbeda dengan sumber daya lainnya, manusia memiliki keinginan, serta kebutuhan yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Kebutuhan manusia yang telah terpenuhi akan mendorong kontribusinya bagi keberhasilan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari peningkatan kontribusi yang diberikan perusahaan kepada para pekerjanya dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Siagian (2008 :27–28), pembentukan satuan organisasi pengelolaan sumber daya manusia dimaksudkan sebagai peningkatan efisiensi, efektivitas dan produktivitas

kerja organisasi secara menyeluruh. Sebagaimana telah disebutkan juga menurut Siagian (2008:27-28), bahwa satuan kerja yang mengelola sumber daya manusia mampu melakukan tugas penunjang bukan hanya melakukan tugas inti pokok dari perusahaan. Artinya, satuan kerja tersebut dapat membantu mengusahakan terwujudnya keinginan pekerja dengan tidak melupakan tujuan utamanya yaitu tercapainya tujuan dari organisasi.

Merebaknya berbagai perusahaan yang bergerak dibidang media promosi secara tidak langsung juga menimbulkan efek persaingan bisnis dalam menarik minat konsumen. Dampak positifnya bagi konsumen, konsumen dapat memilih media promosi yang tepat untuk membantu mempromosikan produknya. Salah satu dampak semakin merebaknya bisnis usaha media promosi. Perusahaan yang bergerak pada bisnis media promosi semakin memberikan berbagai macam pilihan keunggulan dibanding kompetitor sejenis, supaya konsumen lebih memilih menggunakan jasanya.

CV. Jade indoprata merupakan salah satu badan usaha bisnis yang bergerak dibidang media promosi di kota Malang. Badan usaha ini berlokasi Jl. R. Tumenggung Suryo No.35, Purwantoro, Blimbing, Kota Malang, Jawa Timur 65126. CV. Jade Indoprata mencetak berbagai macam bisnis media usaha melalui pemasangan, pembuatan baliho dan reklame. CV. Jade Indoprata didirikan pada tahun 2000 yang pada awal mulanya adalah usaha percetakan kemudian di tahun 2004 CV. Jade Indoprata merambah dunia digital printing dan bisnis media promosi melalui papan reklame. Telah berkembang dari 16 tahun setelah diresmikan usaha ini mampu bersaing dengan kompetitor sejenis yang bergerak dalam usaha percetakan dan bisnis media promosi baliho dan reklame di kota Malang. Harga yang terjangkau serta banyak diminati masyarakat sebagai tempat percetakan mampu membuat CV. Jade Indoprata tetap bertahan dan tumbuh semakin besar.

Penerapan pengelolaan sumber daya manusia yang baik mampu menumbuhkan loyalitas karyawannya kepada perusahaan. Pengaruh seorang manajer dalam manajemennya dapat berpengaruh besar atas andil kinerja karyawan terhadap tumbuh kembangnya suatu usaha bisnis. Belum diketahui bagaimana sistem pengelolaan sumber daya manusia yang diterapkan oleh CV. Jade Indoprata,

sehingga membuat badan usaha tersebut semakin berkembang. Sebagaimana hal tersebut dapat dilihat dari awal mula usaha yang bergerak di usaha percetakan, tumbuh menjadi usaha bisnis di dunia media promosi.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Bisnis dan Manajemen Bisnis

Bisnis adalah suatu kegiatan usaha individu yang terorganisir untuk menghasilkan suatu produk atau jasa guna memperoleh keuntungan dalam memenuhi keinginan serta kebutuhan masyarakat. Bisnis dapat juga dapat diartikan sebagai sebuah kegiatan yang diorganisasikan dalam bidang perdagangan dan industri. Sedangkan Manajemen bisnis menurut Sutarno (2012:1) adalah semua kegiatan yang berhubungan dengan berlangsungnya proses bisnis. Proses bisnis tidak dapat dilepaskan dari adanya pelaksanaan kegiatan bisnis.

2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian manajemen sumber daya menurut Mangkunegara (2008:2) diartikan sebagai suatu pengelolaan terhadap individu (pegawai) yang disertai dengan pengelolaan, pendayagunaan untuk dikembangkan secara maksimal agar tujuan dari organisasi dapat dicapai. Definisi lain tentang manajemen sumber daya manusia, menurut Sutarno (2012:67-68) merupakan suatu proses penanganan berbagai macam masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh manajer dan tenaga kerja lain untuk menunjang kegiatan perusahaan atau organisasi dalam hal mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Fungsi manajemen sumber daya manusia

Fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Daft (2010:6-9) adalah proses pengadaan sumber daya manusia yang meliputi beberapa aspek diantaranya, perencanaan sumber daya manusia, pengelolaan, kepemimpinan dan pengendalian yang hal tersebut saling berkesinambungan serta berurutan satu sama lain.

2.3. Peran Strategis Sumber Daya Manusia

Pendekatan strategis pada manajemen sumber daya manusia mempunyai tiga elemen kunci. Menurut Daft (2006:145), tiga elemen kunci tersebut meliputi yang pertama adalah semua manajer sumber

daya manusia. Kedua karyawan adalah sebuah aset, karyawan bukan gedung ataupun mesin yang memberikan sebuah keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Sebagaimana sebuah perusahaan harus mengatur sumber daya manusianya sehingga dapat mempertahankan keunggulan yang kompetitif. Ketiga yaitu, manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses penyesuaian mengintegrasikan strategi dan tujuan organisasi dengan pendekatan yang benar dari pengaturan sumber daya manusia perusahaan.

2.4. Aktivitas-Aktivitas Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Analisis Pekerjaan

Analisis pekerjaan menurut Hasibuan (2011:28), analisis pekerjaan perlu dilakukan agar dapat mendisain organisasi serta menetapkan uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan evaluasi pekerjaan. Analisis pekerjaan menurut Hasibuan (2011:28) adalah informasi tertulis mengenai pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan dalam suatu perusahaan agar tujuan tercapai.

Rekrutmen

Setelah adanya proses analisis dan klasifikasi pegawai, maka tahap berikutnya adalah rekrutmen. Rekrutmen menurut Mathis dan Jackson (2001:273) merupakan suatu proses mengumpulkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi baik untuk pemenuhan pekerjaan dalam organisasi. Kebutuhan akan tenaga kerja bisa saja berubah sewaktu-waktu, semua itu tergantung dari siklus bisnis yang naik turun dalam dunia perekonomian. Perubahan akan suatu pasar tenaga kerja bisa mengubah perubahan-perubahan dalam upaya perekrutan.

Seleksi

Menurut Mondy (2008:168) seleksi adalah proses memilih orang dari sekelompok pelamar, yang cocok untuk mengisi posisi tertentu sesuai dengan kebutuhan organisasi. Mencocokkan orang secara tepat terhadap pekerjaannya merupakan salah satu tujuan dari seleksi. Seseorang pelamar kurang memenuhi persyaratan, melebihi persyaratan, tidak cocok dengan pekerjaan dan budaya organisasi maka mereka tidak akan efektif dalam melakukan pekerjaannya. Bahkan hal terburuk yang dapat terjadi adalah mereka akan meninggalkan perusahaan tempat dia bekerja.

Pelatihan

Pelatihan diperlukan bagi karyawan baru menurut Riani (2012 :45), bertujuan agar karyawan baru dapat menyesuaikan serta menjalankan tugas sesuai dengan pekerjaannya. Karyawan baru yang bisa menjalankan tugasnya secara baik, dapat langsung ikut andil dalam menyumbangkan kemampuannya untuk meningkatkan kinerja dari organisasi. Selain pelatihan memiliki manfaat, kendala lain yang dihadapi ketika melakukan pelatihan yaitu pelatihan memerlukan biaya tidak sedikit dan membutuhkan waktu pada pelaksanaannya. Biaya yang digunakan selama proses pelatihan berlangsung diperoleh dari pihak perusahaan. Pengeluaran biaya mengenai pelaksanaan pelatihan diantaranya : biaya trainer / pelatih, bahan dan peralatan yang digunakan selama pelatihan berlangsung.

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menurut Desler (2015:330), berarti mengevaluasi kinerja karyawan dimasa sekarang dan masa lalu secara relatif terhadap standar kinerjanya. Penilaian kinerja membutuhkan beberapa aspek penilaian termasuk penetapan standar kinerja yang berasumsi bahwa karyawan menerima pelatihan, umpan balik dan intensif untuk meningkatkan suatu kinerja pekerjaan dalam organisasi. Penerapan penilaian kinerja pada intinya melibatkan proses penilaian kinerja yang meliputi, menetapkan standar kerja, menilai kinerja aktual karyawan secara relatif (melibatkan beberapa formulir penilaian) serta memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan membantunya agar terus bekerja di atas standar.

Manajemen Kompensasi

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi ketika diberikan sebanding dengan perolehan prestasi yang dilakukan karyawan kepada kinerjanya. Nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar oleh perusahaan, agar nantinya perusahaan mendapatkan laba serta kuantitas perusahaan terjamin. Kompensasi menurut Hasibuan (2011:118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Pada umumnya seorang karyawan menginginkan kerja aman dan nyaman didalam suatu

perusahaan. Keamanan serta keselamatan menjadi prioritas yang penting diperoleh bagi setiap karyawan agar karyawan dapat secara maksimal bekerja. Keselamatan kerja menurut Bangun (2012:377), merujuk pada perlindungan atas keamanan kerja yang dialami setiap pekerjanya. Perlindungan itu sendiri mengarah pada kondisi fisik dan mental para pekerja yang disebabkan oleh lingkungan pekerjaan. Perusahaan yang sudah menerapkan sistem keamanan, keselamatan dan kesehatan pekerjaan memperoleh sedikit karyawan yang mengalami cedera jangka pendek ataupun panjang akibat pekerjaan mereka. Berbanding terbalik dengan perusahaan yang tidak menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan kerja.

Pemberhentian Karyawan

Pemberhentian karyawan merupakan sesuatu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan, sebab dengan adanya pemberhentian karyawan akan berdampak pada resiko berjalannya suatu perusahaan ataupun juga terhadap karyawannya. Penetapan sistem dan regulasi kebijakan pemberhentian karyawan dari perusahaan merupakan solusi untuk mengurangi dampak yang ditimbulkan oleh adanya pemberhentian karyawan. Definisi pemberhentian menurut Sofyandi (2008:188) adalah proses pemutusan hubungan kerja seorang karyawan dengan suatu organisasi / perusahaan. Suatu pemberhentian karyawan dilakukan oleh perusahaan / organisasi berarti hal tersebut memiliki maksud sebagai berakhirnya keterikatan kerja antara karyawan dengan pihak perusahaan.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kualitatif. Lokasi penelitian di laksanakan di CV. Jade Indopratama, yang beralamatkan di Jl. R. Tumenggung Suryo No.35, Purwantoro, Blimbing, Kota Malang, Jawa Timur 65126. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder dan teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan dokumentasi, serta instrument penelitian berdasarkan pedoman wawancara dan pedoman dokumentasi. langkah-langkah yang dilakukan oleh penulis dalam menganalisis data adalah sebagai berikut :

1. Mengumpulkan data primer yaitu data yang diperoleh dari wawancara, dalam hal ini mengenai pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh CV. Jade Indopratama

2. Mempelajari data primer dan mengkatagorikannya ke dalam item-item tertentu secara terperinci dan sistematis sesuai dengan fokus penelitian.
3. Mengumpulkan data skunder berupa dokumen-dokumen struktur organisasi, dan data-data lain yang berkaitan dengan CV. Jade Indopratama
4. Mempelajari data skunder dan mengelompokkan ke dalam item-item tertentu.
5. Menyusun dan menyajikan data yang diperoleh, baik data primer maupun sekunder untuk memberikan deskripsi atau gambaran mengenai pengelolaan sumber daya manusia dan penerapan proses bisnis media promosi yang dilakukan oleh CV. Jade Indopratama baik menggunakan teks dan tabel.
6. Pengambilan keputusan dan verifikasi berdasarkan pemahaman atas data yang disajikan, sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan sekaligus menjawab permasalahan yang telah dirumuskan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Pekerjaan

Tabel 1. Perbandingan Penerapan Analisis Pekerjaan

No	Pelaksanaan Analisis Pekerjaan menurut Hasibuan (2011:29)	Klasifikasi Pegawai pada CV. Jade Indopratama
1.	Menentukan penggunaan hasil informasi analisis pekerjaan.	Diterapkan
2.	Mengumpulkan informasi tentang latar belakang.	Diterapkan
3.	Menyeleksi awal jabatan yang akan dianalisis.	Diterapkan
4.	Mengumpulkan informasi analisis pekerjaan.	Diterapkan
5.	Meninjau informasi dengan pihak-pihak yang bekepentingan.	Diterapkan
6.	Menyusun uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan.	Diterapkan
7.	Meramalkan / memperhitungkan perkembangan perusahaan.	Diterapkan

Sumber : Data sekunder diolah (2017)

Berdasarkan hasil wawanacara ketika melakukan penelitian, mengenai penerapan langkah-langkah analisis pekerjaan telah diterapkan beberapa metode pelaksanaannya. Analisis pekerjaan ini dibagi menjadi beberapa kriteria pelaksanaan seperti yang telah disebutkan di atas. Lebih dapat disimpulkan mengenai inti dari analisis pekerjaan tersebut secara garis besar sama dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan (2011:29). Metode pelaksanaan analisis pekerjaan menurut Hasibuan (2011:29) telah dilaksanakan oleh CV.

Jade Indopratama dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya.

Penerapan mengenai analisis pekerjaan pada CV. Jade Indopratama telah diterapkan dengan baik. Berdasarkan hasil wawancara ketika melakukan proses penelitian, pihak CV. Jade Indopratama telah menerapkan metode analisis pekerjaan didalam perusahaannya sebelum melakukan proses perekrutan karyawan. Pendapat tersebut ditunjang dengan pendapat yang dikatakan oleh ibu Azizah sebagai narasumber wawancara. Pelaksanaan analisis pekerjaan yang meliputi pembagian kriteria sesuai dengan kebutuhan karyawan pada bagian divisi yang kosong. Sebagaimana juga telah dikatakan narasumber lain ketika di wawancara, ibu Ayu Arista mengatakan bahwa, penentuan analisis pekerjaan dapat berdasarkan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Menyusun uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan dapat membantu perusahaan memperoleh karyawan sesuai dengan kebutuhan yang diinginkannya.

4.2. Rekrutmen

Tabel 2. Perbandingan Penerapan Rekrutmen

No.	Metode Rekrutmen menurut Mathis dan Jackson (2001:274-294)	Metode Rekrutmen pada CV. Jade Indopratama
1.	Menentukan kualifikasi pelamar	Diterapkan
2.	Menentukan prosedur administrasi	Diterapkan
3.	Menentukan kriteria pelamar	Diterapkan
4.	Perekrutan untuk meningkatkan populasi tenaga kerja	Diterapkan

Sumber : Data sekunder diolah (2017)

Berdasarkan hasil penelitian wawancara dengan ibu Azizah mengenai pelaksanaan prosedur admnistrasi yang dilakukan selama proses perekrutan meliputi, pemberian surat lamaran, pelampiran curriculum vitae, pelampiran ijazah serta pelampiran sertifikat pengalaman kerja jikaada. Penerapan pelaksanaan prosedur administrasi memang penting untuk diterapkan, hal itu bertujuan agar pihak perusahaan dapat mengetahui kemampuan calon pelamar sebelum diadakan tes seleksi yang lebih mendalam. Perekrutan melalui eksternal perusahaan merupakan sebuah penentuan kriteria perekrutan yang telah dilakukan oleh pihak CV. Jade Indopratama.

Menyebarkan informasi lowongan kerja melalui media masa, merupakan salah satu cara yang diterapkan dalam mencari karyawan baru. Media

masa yang digunakan untuk menyebarkan informasi lowongan kerja meliputi, media internet dan media cetak. Tujuan dari menyebarkan informasi lowongan kerja melalui media masa adalah untuk meningkatkan populasi tenaga kerja dan pemenuhan tenaga kerja yang kosong didalam perusahaan. Selain penggunaan media masa sebagai salah satu cara dalam memenuhi populasi tenaga kerja yang diinginkan.

4.3. Seleksi

Tabel 3. Perbandingan Penerapan Proses Seleksi

No	Penerapan Seleksi menurut Mondy (2008:169-173)	Metode seleksi pada CV. Jade Indopratama
1.	Faktor lingkungan yang mempengaruhi proses seleksi	Diterapkan
2.	Penerapan Proses Seleksi	Diterapkan
3.	Penerapan wawancara pendahuluan	Diterapkan

Sumber : Data sekunder diolah (2017)

Berdasarkan hasil penelitian, pihak CV. Indopratama telah melakukan proses seleksi dalam menentukan calon karyawan yang cocok untuk dipekerjakan. Menurut Mondy, (2008:170) proses seleksi meliputi antara lain : orang yang di rekrut, wawancara pendahuluan, pemeriksaan lamaran dan resume, tes seleksi, wawancara kerja, penyaringan pra kerja, pemeriksaan latar belakang dan refrensi, keputusan seleksi, pemeriksaan kesehatan, orang yang dipekerjakan. Proses seleksi tersebut dimulai dengan wawancara pendahuluan, dimana calon pelamar akan menerima beberapa pertanyaan dalam melakukan tahapan wawancara. Tahap berikutnya, dilanjutkan dengan pelamar melengkapi formulir lamaran dan resume hingga pada penyaringan pra kerja serta pemeriksaan latar belakang refrensi. Pelamar bisa saja ditolak sewaktu-waktu ketika dalam tahap berjalannya proses seleksi. Semakin banyak alat penyaringan ketika seleksi, akan semakin besar juga peluang untuk mendapatkan karyawan berkualitas baik. Sebanding dengan pendapat yang dikatakan oleh Mondy (2008:169-173) hasil pada pelaksanaan penelitian juga menyimpulkan pendapat yang sama. Ibu Azizah dan ibu Ayu Arista mengungkapkan pendapatnya, bahwa proses seleksi yang telah dilakukan meliputi yang pertama yaitu penerapan wawancara pendahuluan.

Penerapan wawancara pendahuluan memang telah diterapkan seperti dari hasil penelitian, wawancara pendahuluan meliputi, tahap interview mengenai pekerjaan, pengalaman kerja,

dan lain sebagainya. Sedangkan, penerapan wawancara pendahuluan seperti yang disebutkan oleh Mondy (2008:169-173) meliputi, wawancara melalui telepon maupun wawancara melalui rekaman wawancara, tidak diterapkan CV. Jade Indopratama dalam melakukan perekrutan, dikarenakan pada proses pelaksanaannya, pihak perusahaan menerapkan wawancara secara langsung dan personal tanpa melakukan wawancara melalui telepon ataupun menggunakan rekaman wawancara.

4.4. Pelatihan

Tabel 4. Perbandingan Penerapan Pelatihan

No.	Penerapan metode pelatihan menurut Riani (2012:45-46)	Pelaksanaan pelatihan CV. Jade Indopratama
1.	Pelatihan untuk karyawan	Diterapkan
2.	Pelatihan untuk supplier	Tidak diterapkan
3.	Pelatihan untuk tamu	Tidak diterapkan

Sumber : Data sekunder diolah (2017)

Berdasarkan hasil penelitian, penerapan proses pelaksanaan pelatihan ditunjukkan kepada karyawan yang baru diterima bekerja didalam perusahaan. Menurut Riani (2012:45-46) pelatihan dibagi menjadi 3 bagian yaitu, pelatihan diterapkan untuk karyawan, pelatihan diterapkan untuk supplier, dan pelatihan di tunjukkan untuk tamu. Menurut hasil wawancara pihak CV. Jade Indopratama hanya menerapkan pelatihan yang di tunjukkan untuk karyawan, terutama kepada karyawan baru. Pelatihan diperlukan bagi karyawan baru dengan bertujuan agar, karyawan baru tersebut dapat menyesuaikan serta menjalankan tugas sesuai dengan pekerjaannya. Karyawan baru yang bisa menjalankan tugasnya secara baik, dapat langsung ikut andil dalam menyumbangkan kemampuannya dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di lakukan, pelaksanaan pelatihan dilakukan oleh pihak internal perusahaan, dimana pembimbing untuk pelatihan karyawan baru adalah dari karyawan internal perusahaan. Selama pelaksanaan proses pelatihan, karyawan baru akan selalu dipantau perkembangannya selama bekerja. Pemantauan tersebut bertujuan, agar pihak perusahaan dapat mengetahui, proses pelatihan yang diterapkan untuk karyawan. Ibu Tanti selaku supervisor keuangan dan HRD berpendapat bahwa, pelaksanaan pelatihan selama melatih karyawan baru membutuhkan waktu yang tidak sebentar. Belum lagi karena, memiliki keterbatasan sumber daya untuk melatih karyawan baru, maka pekerjaan yang harusnya telah selesai

dalam pengerjaannya semakin mundur waktu penyelesaiannya.

4.5. Penilaian Kinerja

Tabel 5. Perbandingan Pelaksanaan Penilaian Kinerja

No.	Penilaian Kinerja menurut Deasler (2015:338-342)	Pelaksanaan penilaian kinerja pada CV. Jade Indoprata
1.	Metode penilaian skala grafis	Diterapkan
2.	Metode penilaian peringkat alternasi	Diterapkan
3.	Metode penilaian perbandingan pasangan	Tidak diterapkan
4.	Metode penilaian distribusi paksa	Tidak diterapkan
5.	Metode penilaian insiden kritis	Diterapkan

Sumber : Data sekunder diolah (2017)

Berdasarkan hasil penelitian wawancara yang telah dilakukan setiap tahunnya ditentukan karyawan yang akan menjadi kandidat karyawan terbaik, sama seperti penerapan penilain metode peringkat mneurut Deasler, (2015:338-342). Karyawan terbaik nantinya akan memperoleh hadiah kompensasi tersendiri dari perusahaan. Ibu Azizah selaku manajer keuangan dan HRD, pernah mengungkapkan pendapatnya ketika diwawancara. Bentuk pemberian kompensasi untuk karyawan bermacam-macam jenisnya. Pernah juga pemberian hadiah bagi yang beragama muslim diberikan paket ibadah umroh ke tanah suci, begitu juga perusahaan memberikan uang insentif satu kali gaji.

Metode insiden kritis digunakan saat menilai menyimpan catatan positif dan negatif terkait perilaku karyawan yang dinilai. Setiap 6 bulan atau lebih, menilai dan karyawan akan bertemu untuk mendiskusikan kinerja karyawan. Banyak hal yang didiskusikan mengenai solusi agar kedua belah pihak saling memahami satu sama lain. Metode penilaian dengan insiden kritis juga diterapkan dalam menilai kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki nilai kurang maksimal atau bahkan buruk saat bekerja, maka perusahaan akan memberikan surat teguran dan juga surat peringatan. Pemberian surat peringatan akan diberikan, jika kinerja yang dilakukan oleh karyawan terhadap perusahaan terlalu buruk. Perusahaan juga tidak segan mengeluarkan atau memberhentikan karyawan secara langsung, apabila kinerja karyawan sudah terlalu buruk dan tidak bisa berubah. Karyawan diberhentikan secara langsung terhadap pekerjaan, saat karyawan tersebut berbuat sesuatu hal yang sangat merugikan perusahaan misalnya, mencuri, merokok ditempat

berbahaya didalam perusahaan dan tindak kriminalitas lainnya.

4.6. Manajemen Kompensasi

Tabel 6. Perbandingan Penerapan Manajemen Kompensasi

No.	Manajemen Kompensasi menurut Hasibuan (2011:121-123)	Pelaksanaan manajemen kompensasi pada CV. Jade Indoprata
1.	Pelaksanaan pemberian kompensasi	Diterapkan
2.	Pelaksanaan asas kompensasi	Diterapkan

Sumber : Data sekunder diolah (2017)

Berdasarkan hasil penelitian pada CV. Jade Indoprata mengenai penerapan manajemen kompensasi dengan jenis pelaksanaan pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2011:122-123), memiliki persamaan pada penerapannya. Program pemberian kompensasi atau balas jasa secara umumnya berlandaskan terpenuhinya kepentingan karyawan dan perusahaan. Tujuan kompensasi dapat tercapai dengan baik apabila, sistem kompensasi tersebut menganut prinsip adil dan wajar, sesuai dengan undang-undang perburuhan serta memperhatikan pihak internal maupun eksternal dari perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi itu diberikan adalah sebagai, ikatan kerjasama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin dan lain sebagainya.

Penerapan pemberian kompensasi kepada karyawan sudah berjalan dengan sangat baik, dikarenakan karyawan selalu memperoleh kompensasi dari hasil kinerja yang dicapainya. Berdasarkan hasil pemberian kompensasi untuk karyawan, memiliki berbagai macam bentuk jenisnya. Pemberian kompensasi dapat berupa satu kali gaji, dan untuk karyawan yang beragama muslim mendapatkan paket ibadah umroh, hingga pemberian kenaikan jabatan jika kinerja dari karyawan yang bersangkutan sangat memuaskan bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan. Penerapan asas kompensasi yang ada sudah sesuai dengan padangan metode kompensasi menurut Hasibuan (2011:122-123). Berdasarkan hasil penelitian yang di peroleh, penerapan asas adil, asas layak dan wajar dalam pemberian suatu kompensasi sudah diterapkan CV. Jade Indoprata untuk karyawannya. Sebagaimana ketika hasil wawancara diperoleh, ibu Ayu Arista mengungkapkan bahwa, pemberian kompensasi dapat mememberikannya

motivasi lebih semangat kerja dan disiplin. Pendapat lain, sebagai penunjang penerapan asas kompensasi telah dikatakan pendapat menurut Ibu Azizah, dampak pemberian kompensasi dapat membuat karyawan ber loma-lomba melakukan ke disiplin dan tidak telat kerja.

4.7. Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Tabel 7. Perbandingan Penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja

No.	Pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja menurut Bangun (2012:378-380)	Pelaksanaan keselamatan dan Kesehatan kerja pada CV. Jade Indopratama
1.	Pelaksanaan moral	Diterapkan
2.	Perlindungan hukum	Diterapkan
3.	Pelaksanaan ekonomi	Diterapkan

Sumber : Data sekunder diolah (2017)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada CV. Jade Indopratama mengenai pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan dengan melakukan metode perbandingan menurut Bangun (2012:378-380) diketahui bahwa perlakuan moral terhadap keselamatan dan kesehatan karyawan telah berbanding sama. Pelaksanaan tersebut dibuktikan melalui hasil wawancara dengan narasumber karyawan yang ada didalam perusahaan. Ibu Azizah berpendapat mengenai hal keselamatan dan kesehatan kerja untuk karyawan sudah dipersiapkan sebelumnya, untuk bagian produksi sudah dipersiapkan masker, tim listrik juga sudah disediakan alat *safety* dilapangan. Keselamatan dan kesehatan karyawan merupakan hal rawan yang sering terjadi suatu kendala, maka pencegahan serta penanganan secara matang adalah solusi dari kendala itu.

Faktor lain yang juga harus diperhatikan dalam penerapan kesehatan dan keselamatan kerja yaitu faktor perlingdungan hukum. Sebanding dengan pendapat menurut Bangun (2012:378-380). Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan pada CV. Jade Indopratama juga sudah meliputi perlindungan terhadap hukum terhadap karyawannya. Undang-undang nomor 1 tahun 1970 dan undang-undang nomor 23 tahun 1992 mengenai keselamatan dan kesehatan karyawan bahwa setiap perusahaan wajib melaksanakannya, apabila perusahaan tidak mematuhi peraturan tersebut, maka pihak perusahaan akan dikenai saknsi atau hukuman dari pemerintah Negara Republik Indonesia.

Faktor terakhir dari ketiga faktor yang telah dikatakan menurut Bangun, (2012:378-380) adalah faktor ekonomi. Faktor ekonomi tidak bisa

dilepaskan dari adanya proses menjaga keselamatan dan kesehatan karyawan, salah satu contoh yang telah diterapkan oleh CV. Jade Indopratama kepada karyawannya yaitu penggunaan asuransi BPJS. Sebagaimana asuransi BPJS yang diberikan perusahaan untuk karyawan, akan digunakan sebagai alat bantu berobat atau penanganan ketika karyawan mengalami suatu kendala kecelakaan dan kesehatan kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa, penerapan keselamatan dan kesehatan merupakan suatu keharusan yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan.

4.8. Pemberhentian Karyawan

Tabel 9. Perbandingan Pelaksanaan Pemberhentian Karyawan

No.	Pemberhentian karyawan menurut Sofayandi (2008:188-189)	Pelaksanaan pemberhentian karyawan pada CV. Jade Indopratama
1.	Pemberhentian karena keinginan perusahaan	Diterapkan
2.	Pemberhentian karena keinginan sendiri (karyawan)	Tidak diterapkan
3.	Pemberhentian karena kontrak kerja habis.	Diterapkan
4.	Pemberhentian karena masa pensiun	Tidak diterapkan
5.	Pemberhentian karena kesehatan karyawan	Tidak diterapkan
6.	Pemberhentian karena perusahaan dilikuidasi.	Tidak diterapkan
7.	Pemberhentian karena musibah / meninggal dunia	Tidak diterapkan
8.	Pemberhentian karena undang-undang yang berlaku	Diterapkan

Sumber : Data sekunder diolah (2017)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada CV. Jade Indopratama mengenai pemberhentian karyawan dengan melakukan perbandingan menurut Sofyandi (2008:188-189) dapat diketahui bahwa CV. Jade Indopratama melakukan pemberhentian karyawan yang meliputi, pemberhentian karyawan karena keinginan perusahaan, pemberhentian karyawan karena kontrak kerja habis, dan pemberhentian karyawan karena undang-undang yang berlaku. Pemberhentian karyawan yang dilakukan kepada karyawan meliputi tiga faktor di atas dari beberapa faktor pemberhentian karyawan menurut Sofyandi (2008:188-189). Pemberhentian karena keinginan perusahaan diterapkan, ketika karyawan tidak kunjung memberikan perubahan terhadap kinerjanya yang buruk didalam perusahaan. Pemberhentian karena kontrak kerja habis juga telah diterapkan oleh CV. Jade Indopratama, dikarenakan hasil kinerja dari

karyawan yang tidak kunjung produktif didalam perusahaan maka, pihak perusahaan tidak melanjutkan perpanjangan kontrak dengan karyawan tersebut. Pemberhentian karena undang-undang yang berlaku, merupakan faktor ketiga yang pernah dilakukan dalam memberhentikan karyawannya. Menurut hasil penelitian ketika melalui wawancara dengan ibu Azizah beliau mengatakan, pemberhentian karyawan, pernah terjadi saat karyawan melakukan pencurian yang ada didalam perusahaan. Bentuk pencurian tersebut berupa, pencurian uang dan cek yang dimiliki oleh perusahaan, sehingga dapat di tarik sebuah kesimpulan pemberhentian karyawan tersebut adalah pemberhentian karyawan karena undang-undang yang berlaku.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

- 1) Pengelolaan sumber daya manusia telah diterapkan CV. Jade Indopratama dengan sebagaimana mestinya, meskipun dalam penerapannya tidak semua metode dilakukan. Penerapan analisis pekerjaan yang meliputi beberapa tahap pelaksanaan seperti, menentukan penggunaan hasil informasi analisis pekerjaan, mengumpulkan informasi tentang latar belakang, menyeleksi awal jabatan yang akan dianalisis hingga meramalkan / memperhitungkan perkembangan perusahaan sudah diterapkan dengan baik. Selain analisis pekerjaan beberapa metode seperti rekrutmen, seleksi dan manajemen kompensasi juga sudah dilakukan dengan baik pada pelaksanaannya. Berbeda dengan beberapa metode mengenai penilaian kinerja, pelatihan maupun pemberhentian karyawan, tidak semua tahapan dalam metode tersebut dilakukan.
- 2) Mengenai penerapan metode kesehatan dan keselamatan kerja pada karyawan, masih terjadi suatu kendala pada pelaksanaannya. Masih dijumpai beberapa karyawan tidak menggunakan alat prosedur keselamatan kerja saat mereka melakukan pekerjaan dari perusahaan. Pentingnya penggunaan alat keselamatan kerja dapat mengurangi dampak resiko kecelakaan kerja yang akan diderita oleh pekerja.

5.2. Saran

Berhubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia pada CV. Jade Indopratama terutama mengenai metode keselamatan dan kesehatan kerja. Pihak CV. Jade Indopratama seharusnya melakukan tindakan penyuluhan mengenai pentingnya penggunaan alat keselamatan kerja kepada karyawan. Sehingga ketika karyawan tersebut melakukan pekerjaannya, karyawan yang bersangkutan tidak mengalami suatu kecelakaan kerja yang bersifat merugikan. Meskipun setiap pekerja telah diberikan asuransi, pencegahan dan penggunaan alat keselamatan akan lebih efisien diterapkan untuk mengurangi resiko angka kecelakaan kerja bagi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ciracas-Jakarta: Erlangga.
- Daft, Richard L. 2010. *Era Baru Manajemen*. Jakarta: Edisi 9 Salemba.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen sumber daya manusia edisi revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT remaja Rosdakarya- offset.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Mujiati, Ni Wayan. 2013. Pengelolaan SDM untuk menciptakan keunggulan kompetitif. *Jurnal pengelolaan sumber daya manusia Vol.2 No.2*.
- Riani, Asri Laksmi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.