

# EVALUASI SISTEM PEREKRUTAN TENAGA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DAN WAKTU PELAKSANAAN DI PT SATRIACIPTA ASTAKENCANA

*Dewa Gde Paramaswara<sup>1</sup>, Ir.P.D. Pariawan S. Msc. MIHT<sup>2</sup>*

*I Nyoman Anom Purwa Winaya, ST., M.Si.<sup>3</sup>*

<sup>1</sup> Mahasiswa Prodi D4 Manajemen Proyek Konstruksi, Jurusan Teknik Sipil, Politeknik Negeri Bali

<sup>2</sup> Dosen Prodi D3 Teknik Sipil, Jurusan Teknik Sipil, Politeknik Negeri Bali

<sup>3</sup> Dosen Prodi D4 Manajemen Proyek Konstruksi, Jurusan Teknik Sipil, Politeknik Negeri Bali

Email: [dewagdeparamaswara@gmail.com](mailto:dewagdeparamaswara@gmail.com)

**Abstrak:** Pengembangan MSDM sangat diperlukan oleh setiap perusahaan, baik itu perusahaan konstruksi maupun yang lainnya. Untuk itu sistem perekrutan tenaga kerja perlu diperhatikan dengan baik agar mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas. Penelitian ini menggunakan Deskriptif Kuantitatif yang didapat dari nilai persentase perekrutan, produktivitas tenaga kerja, dan juga pengaruh antara sistem perekrutan dengan produktivitas dari tenaga kerja tersebut. Hasil yang didapatkan untuk perekrutan sudah dilakukan secara baik dengan persentase mulai dari 85%-100% untuk semua sampel. Hasil yang didapatkan untuk produktivitas tenaga kerja, semua tenaga kerja sudah produktif dengan persentase yang didapatkan mulai dari 82%-97%. Untuk keterlambatan progres pelaksanaan didapatkan sebesar 1%-21% untuk semua sampel. Untuk kecukupan data, data yang didapatkan hampir semuanya tidak mencukupi karena banyak tenaga kerja yang mengundurkan diri. Untuk kendala yang dihadapi oleh tenaga kerja baik di lapangan maupun diproduksi adalah: Kerusakan Alat/Mesin yang terjadi di lapangan maupun produksi, Kondisi lapangan yang sempit dan Pekerja serta Mandor yang kurang berpengalaman. Evaluasi yang dapat dilakukan PT Satriacipta Astakencana agar lebih baik adalah sebagai berikut: Membentuk Manajemen Personalia di perusahaan, Menganalisis sistem perekrutan yang telah dilaksanakan, Evaluasi kualitas, kuantitas, biaya dan pemanfaatan perekrutan yang dilaksanakan.

**Kata Kunci:** *Sistem Perekrutan, Evaluasi, Produktivitas, Tenaga Kerja*

**Abstract:** *Human resource development is needed by every company, be it a construction company or others. For this reason, the labor recruitment system needs to be considered properly in order to get a quality workforce. This study uses a quantitative descriptive obtained from the percentage value of recruitment, labor productivity, and also the influence between the recruitment system and the productivity of the workforce. The results obtained for recruitment have been carried out well with percentages ranging from 85%-100% for all samples. The results obtained for labor productivity, all workers are already productive with the percentages obtained ranging from 82%-97%. For delays in implementation progress, it is obtained by 1% -21% for all samples. For data adequacy, almost all of the data obtained are insufficient because many workers have resigned. The obstacles faced by workers both in the field and in production are: Damage to tools/machines that occur in the field and production, narrow field conditions and inexperienced workers and foremen. Evaluations that can be done by PT Satriacipta Astakencana to make it better are as follows: Establishing Personnel Management in the company, Analyzing the recruitment system that has been implemented, Evaluation of the quality, quantity, cost and utilization of the recruitment carried out.*

**Keywords:** *Recruitment System, Evaluation, Productivity, Labor*

## **Pendahuluan/ Introduction**

Dalam perkembangan konstruksi diperlukan manajemen yang baik didalamnya, salah satunya ialah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ini berpengaruh kepada berhasil atau tidaknya jalannya sebuah proyek tersebut [7]. Berdasarkan peranan tenaga kerja diharapkan karyawan dapat bekerja lebih produktif untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal dan efisien [3]. Dalam mendapatkan tenaga kerja yang baik diperlukan perencanaan tenaga kerja yang baik untuk memenuhi persyaratan dari perencanaan yang telah ditentukan agar tidak terjadi kekurangan maupun kelebihan tenaga kerja yang diperlukan [8]. Untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai persyaratan yang diperlukan dibutuhkan sistem perekrutan yang baik untuk mendapatkan tenaga kerja tersebut [2].

Tujuan dari sistem perekrutan tersebut untuk mendapatkan tenaga kerja sesuai kebutuhan dan persyaratan dan kapasitas dari tenaga kerja tersebut [9]. Jika salah dalam melakukan perekrutan maka akan mendapatkan tenaga kerja yang tidak sesuai, sehingga produktivitas tenaga kerja tersebut menjadi kurang baik [6]. Maka dari itu diperlukan tenaga kerja yang memiliki keterampilan yang baik untuk bisa diterima menjadi tenaga kerja yang diinginkan [1]. Produktivitas ini menjadi tolok ukur seorang tenaga kerja atas apa yang telah ia capai/hasilkan untuk menjadi hasil tersebut [10]. Untuk dapat mengukur tingkat produktivitas tenaga kerja terdapat beberapa faktor-fakto diantaranya : sikap mental, pendidikan, keterampilan, kemampuan manajemen, tingkat penghasilan, dll [5], sehingga pelaksanaan atau jalannya proyek yang akan dijalankan tidak menjadi terlambat dan mengalami pembengkakan biaya [4], karena waktu dan biaya menjadi tolok ukur untuk berhasil atau tidaknya sebuah proyek yang dijalankan agar sesuai dengan waktu, biaya dan mutu yang telah direncanakan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat produktivitas yang dilakukan tenaga kerja hasil dari perekrutan tersebut, kendala dari dalam melaksanakan suatu pekerjaan baik dilapangan maupun produksi, dan mengetahui pentingnya sistem perekrutan yang dilakukan oleh PT Satriacipta Astakencana terhadap waktu pelaksanaan dilapangan dan produksi.

## **Metode/ Method**

Dalam penelitian yang disampaikan oleh peneliti, rancangan yang digunakan adalah Deskriptif Kuantitatif. Adapun pengertian dari Deskriptif Kuantitatif adalah mendeskripsikan atau menggambarkan terhadap suatu objek pengamatan yang diteliti melalui data atau sampel yang berupa angka yang seterusnya dijelaskan secara lisan/dalam bentuk kata-kata. Pada penelitian ini objek yang diteliti adalah mengenai evaluasi system rekrutmen tenaga kerja yang dilakukan dalam sebuah proyek. Data yang harus dikumpulkan meliputi data primer dan data sekunder yang didukung juga dengan melakukan pengamatan secara primer dan juga secara sekunder. Untuk analisis yang dilakukan menggunakan rumus produktivitas serta rumus kecukupan dan keseragaman data.

## **Hasil dan Pembahasan/ Result and Discussion**

Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia di PT Satriacipta Astakencana ini terkhususnya mengenai sistem rekrutmen yang dilakukan menggunakan metode internal dan eksternal sekaligus didalamnya berdasarkan hasil pengamatan dan pengalam perekrutan yang telah dilakukan oleh perusahaan ini sebelumnya. Untuk perekrutan metode internal yang dilakukan oleh PT Satriacipta Asta kencana ini menggunakan teknik "Job Posting" yang berarti perusahaan mencari posisi jabatan yang lowong didalam perusahaan, setelahnya karyawan dapat melamar secara formal ke direktur perusahaan. Untuk perekrutan metode eksternal yang dilakukan oleh PT Satriacipta Astakencana ini adalah dengan menggunakan media elektronik (Instagram dan Facebook) dalam menyebar informasi posisi yang lowong dalam perusahaan tersebut, sehingga pelamar bisa langsung melamar ke perusahaan PT Satriacipta Astakencana sesuai dengan posisi

yang lowong dan juga persyaratan yang ditetapkan oleh setiap pelamar yang ingin melamar di perusahaan tersebut.

Untuk penyebaran hasil butir pertanyaan yang disebar ke tenaga kerja sub professional akan dijelaskan dalam tabel berikut:

**Gambar 1 Contoh butir pertanyaan sampel 1a**

Butir Pertanyaan Tenaga Kerja Staff Pelaksana			
Posisi/Jabatan		Staff Pelaksana	
Nama : Sampel 1A		YA	TIDAK
Persyaratan			
1	Pendidikan minimal SMK/S1 Teknik Sipil	√	-
2	Pengalaman minimal 1 tahun	-	√
3	Mampu membaca gambar	√	-
4	Mampu bekerjasama dalam tim atau individu	√	-
5	Dapat bekerja lembur bila diperlukan	√	-
6	Tidak terikat hubungan kerja dengan perusahaan lain	-	√
7	Dapat bekerja di bawah tekanan	√	-

**Gambar 2 Persentase kecocokan perekrutan staff produksi**

Posisi/Jabatan	Staff Produksi					
	Sampel 1B	Sampel 2B	Sampel 3B	Sampel 4B	Sampel 5B	
Nama						
Persyaratan						
1	Pendidikan minimal SMK/S1 Teknik Sipil	√	√	√	√	√
2	Pengalaman dalam bidang pre cast minimal 1-5 tahun	-	-	-	-	-
3	Mampu bekerjasama dalam tim atau individu	√	√	√	√	√
4	Dapat bekerja lembur bila diperlukan	√	√	√	√	√
5	Tidak terikat hubungan kerja dengan perusahaan lain	√	√	√	√	√
6	Dapat bekerja di bawah tekanan	√	√	√	√	√
7	Dapat mengatur dan mengarahkan tenaga	√	√	√	√	√

Berdasarkan kecocokan perekrutan yang telah dilakukan oleh PT. Satriacipta Astakencana, seluruh pekerja yang direkrut mendapatkan persentase mulai dari 85,7%-100%. Oleh karena itu perekrutan yang dilaksanakan oleh PT Satriacipta Astakencana sudah berjalan dengan baik. Untuk produktivitas dari tenaga kerja sub professional di PT Satriacipta Astakencana akan dijelaskan pada table dibawah ini:

**Gambar 3 Produktivitas pelaksana produksi**

PEKERJAAN PRODUKSI LAPANGAN								
Nama : Sampel 4B								
No.	Uraian Pekerjaan	Waktu Pelaksanaan						
		H1	H2	H3	H4	H5	H6	H7
1	Mengarahkan dan bekerjasama dengan tenaga terkait progress pekerjaan	√	√	√	√	√	√	√
2	Memastikan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan perencanaan	√	√	√	√	√	√	√
3	Membuat progress pekerjaan yang telah dilakukan dan membuat rekap stok material baik tiang pancang, balok pracetak dan half slab	√	-	√	√	√	-	√
4	Memantau proses pekerjaan yang dilaksanakan oleh tenaga	√	√	√	√	√	√	√
5	melakukan uji slump pada setiap TM yang datang	-	√	-	√	-	√	-
Nama : Sampel 5B								
No.	Uraian Pekerjaan	Waktu Pelaksanaan						
		H1	H2	H3	H4	H5	H6	H7
1	Mengarahkan dan bekerjasama dengan tenaga terkait progress pekerjaan	√	√	√	√	√	√	√
2	Memastikan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan perencanaan	√	√	√	√	√	√	√
3	Membuat progress pekerjaan yang telah dilakukan dan membuat rekap stok material baik tiang pancang, balok pracetak dan half slab	√	√	√	√	√	√	√
4	Memantau proses pekerjaan yang dilaksanakan oleh tenaga	√	√	√	√	√	√	√
5	melakukan uji slump pada setiap TM yang datang	-	√	-	-	√	-	-

Contoh Perhitungan Produktivitas Tenaga Kerja Sampel 1B

$$P = \frac{\text{jumlah pekerjaan yang dilaksanakan pada waktu tersebut}}{\text{jumlah pekerjaan yang harus dilaksanakan pada waktu tersebut}} \times 100\% \tag{1}$$

$$= \frac{29}{35} \times 100\% = 82.8\%$$

Dari hasil ceklist yang berupa tabel diatas dapat disimpulkan untuk Tenaga Kerja Sub Professional yang bekerja di PT Satriacipta Astakencana ini sudah produktif karena semua tenaga kerja sub professional ini bekerja diatas ambang batas yang sebesar 80% dari pekerjaan sehari-hari yang harus dilakukan oleh setiap masing-masing tenaga kerja sub professional tersebut. Untuk progress pelaksanaan yang terjadi dilapangan maupun diproduksi yang telah dilakukan oleh tenaga kerja sub professional tersebut akan dijelaskan dibawah ini dalam bentuk table:

Gambar 4 Persentase keterlambatan dan kemajuan pelaksanaan sampel 5b

TYPE	JUMLAH	STOCK	JALUR	Januari						
				11	12	13	14	15	16	17
TP.				11	12	13	14	15	16	17
0.3x0.3x12 Mtr	130			30		30	15	30		25
Total Tiang Pancang	130									
Progress Rencana Harian Produksi				30	0	30	15	30	0	25
Kumulatif Rencana Harian Produksi				30	30	60	75	105	105	130
Persentase Rencana Harian Produksi				23%	23%	46%	58%	81%	81%	100%
Progress Aktual Harian Produksi				30	0	30	15	15	15	25
Kumulatif Aktual Harian Produksi				30	30	60	75	90	105	130
Persentase Aktual Harian Produksi				23%	23%	46%	58%	69%	81%	100%

Berdasarkan perbandingan progress antara rencana dengan realisasi terjadi, untuk sampel 5B mengalami keterlambatan pada tanggal 15 Januari dengan keterlambatan sebesar 12% (enam belas persen) dari perencanaan. Secara keseluruhan tenaga kerja sub professional di PT Satriacipta Astakencana mengalami keterlambatan progress sebesar 1% -21% dan keterlambatan waktu sebesar 1-2 hari. Hal itu dikarenakan kendala yang terjadi dilapangan dan diproduksi (*workshop*). Adapun kendalanya adalah sebagai berikut: kerusakan Alat/Mesin yang terjadi di lapangan maupun produksi, kondisi di lapangan yang sempit, dan pekerja dan mandor yang kurang berpengalaman.

Dikarenakan banyak tenaga kerja yang banyak melakukan *resign* (berhenti bekerja), maka PT Satriacipta Astakencana diperlukan evaluasi terkait perekrutan yang telah dijalankan, berikut hal yang perlu dievaluasi adalah: membentuk manajemen personalia di perusahaan, menganalisis sistem perekrutan yang telah dilaksanakan dengan perusahaan lain ataupun menurut ahli manajemen lain. Perbedaan dan persamaan system perekrutan yang dilakukan PT Satriacipta Astakencana dengan system perekrutan menurut Richard Nata akan dijelaskan dalam table berikut:

**Gambar 5 Perbedaan sistem perekrutan antara richard nata dengan PT. Satriacipta Astakencana**

Perbedaan Sistem Perekrutan		
No.	Sistem Perekrutan Menurut Richard Nata	Sistem Perekrutan PT. Satriacipta Astakencana
1	Tidak membuat spesifikasi dan analisis pekerjaan	Membuat spesifikasi dan analisis pekerjaan
2	Menguji / mengetes kemampuan calon karyawan	Tidak menguji / mengetes kemampuan calon karyawan
3	Mengutamakan arsip atau referensi dari pelamar	Tidak mengutamakan arsip atau referensi dari pelamar
4	Menentukan jumlah karyawan berdasarkan permintaan kepala bidang atau divisi	Menentukan jumlah karyawan yang dibutuhkan, berdasarkan rencana kerja

**Gambar 6 Persamaan sistem perekrutan antara richard nata dengan PT. Satriacipta Astakencana**

Persamaan Sistem Perekrutan		
No.	Sistem Perekrutan Menurut Richard Nata	Sistem Perekrutan PT. Satriacipta Astakencana
1	Sama sama membuat kesepakatan kerja secara tertulis (kontrak kerja).	
2	Sama sama melakukan pencarian tenaga kerja / calon karyawan.	
3	Sama sama melakukan wawancara kepada calon karyawan / tenaga kerja	

Selanjutnya hal yang perlu diperhatikan adalah evaluasi kualitas dan kuantitas perekrutan yang dilaksanakan yang meliputi persentase perekrutan yang dilakukan dan rasio hasil perekrutan yang telah dilaksanakan. Terakhir adalah evaluasi biaya dan manfaat perekrutan yang telah dilaksanakan.

**Gambar 7 Biaya langsung perekrutan yang dikeluarkan oleh PT Satriacipta Astakencana**

Biaya Langsung yang Dikeluarkan		
Bulan Agustus		
No.	Penjelasan	Jumlah
1	Periklanan (Sosial Media, Surat Kabar)	Rp 200,000.00
2	Biaya Telepon Perusahaan	Rp 200,000.00
<b>Total Biaya</b>		<b>Rp 400,000.00</b>

**Gambar 8 Biaya langsung perekrutan yang harus dilaksanakan oleh PT Satriacipta Astakencana**

Biaya Langsung yang Dikeluarkan		
Bulan Agustus		
No.	Penjelasan	Jumlah
1	Periklanan (Sosial Media, Surat Kabar)	Rp 200,000.00
2	Gaji Petugas Perekrutan (2 Orang)	Rp 3,000,000.00
3	Biaya Perjalanan	Rp 450,000.00
4	Biaya Telepon Perusahaan	Rp 200,000.00
<b>Total Biaya</b>		<b>Rp 3,850,000.00</b>

## Simpulan/ Conclusion

Dari rumusan masalah yang telah dirumuskan, terdapat beberapa kesimpulan yang diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengevaluasi sistem perekrutan yang telah dilaksanakan oleh PT Satriacipta Astakencana terdapat 4 hal yang perlu dijadikan perhatian. Berikut adalah beberapa hal tersebut:
  - a. Membentuk Manajemen Personalia
  - b. Menganalisis sistem perekrutan yang telah dilaksanakan dengan perusahaan lain ataupun menurut ahli manajemen lain
  - c. Mengevaluasi kualitas dan kuantitas perekrutan yang dilaksanakan
  - d. Evaluasi biaya dan manfaat perekrutan yang telah dilaksanakan

2. Untuk kendala yang harus dihadapi oleh tenaga kerja sub professional di PT Satriacipta Astakencana adalah sebagai berikut:
  - a. Kerusakan Alat/Mesin yang terjadi di lapangan maupun produksi
  - b. Kondisi di lapangan yang sempit
  - c. Pekerja dan mandor yang kurang berpengalaman (penggunaan metode terbaru yaitu metode precast.
3. Besaran dampak yang diterima oleh perusahaan jika melakukan proses perekrutan tenaga kerja dari segi waktu adalah dilihat dari produktivitas yang dilakukan oleh tenaga kerja sub professional tersebut. Untuk produktivitasnya sudah sangat baik didapatkan setiap tenaga kerja sub professional di PT Satriacipta Astakencana ini mendapatkan persentase sebesar 82%-97%, namun faktanya masih terjadi keterlambatan pada setiap sampel terdapat keterlambatan progress yang terjadi mulai dari 1%-21%, dan untuk beberapa sampel terkhususnya sampel 2A dan 3A mengalami keterlambatan waktu masing-masing untuk sampel 2A selama 1 hari sedangkan untuk sampel 3A selama 2 hari.

### **Ucapan Terima Kasih/ Acknowledgment**

Terimakasih atas pembimbing 1 dan 2 yang telah membimbing dan memberikan masukan yang membangun terhadap skripsi yang saya buat ini, terimakasih juga kepada seluruh dosen Teknik Sipil yang telah melancarkan pengerjaan skripsi ini, dan juga kepada orang tua, saudara dan juga teman-teman yang telah mendukung dan memberikan motivasi kepada penulis.

### **Referensi/ Reference**

- [1]Aprilian, T. (2010). Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pada Pekerjaan Struktur Rangka Atap (Studi Kasus: Proyek Pembangunan Rumah Sakit Dr. Moewardi, Surakarta, Jawa Tengah). Surakarta.
- [2]Budiyanto, A. (2015). Sistem Rekrutmen Tenaga Kerja Pada Bank Syariah Mandiri Pusat. Jakarta.
- [3]Dr. Mamik; Dr. Ir Usman Syarif. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- [4]Gerung, J., Dundu, A., & Mangare, B. (2016). Analisa Penerapan Manajemen Waktu Pada Pembangunan Jaringan Daerah Irigasi Sangkup Kiri. Jurnal Sipil Statik, 441-446.
- [5]Hermawati, N. (2013). Analisa Pengaruh Pendidikan, Upah, Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin Dan Umur Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Shuttlecock Kota Tegal. Semarang.
- [6]Martini, N. P. (2017). Pengaruh Penempatan Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Karyawan Di Kabupaten Badung. Jurnal Krisna: Kumpulan Riset Akutansi, 70-79.
- [7]Samsuni. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Al Falah, 113-124.
- [8]Setiabudi, Y. (2010). Faktor Risiko Dalam Rekrutmen Tenaga Kerja Yang Mempengaruhi Biaya Tenaga Kerja Pada Proyek Konstruksi. Yogyakarta.
- [9]Setiani, B. (2013). Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan. Jurnal Ilmiah Widya, 38-44.
- [10]Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 124-137.