



**IMPLEMENTASI MANAJEMEN TALENTA
PADA PT. PUTRA BAJUBANG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**

**OLEH :
DIAN SEPTIANI
NIM. C1B019190**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JAMBI**

2023

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini Pembimbing Skripsi Dan Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jambi, menyatakan bahwa Skripsi yang disusun oleh :

Nama : Dian Septiani
Nomor induk mahasiswa : C1B019190
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul skripsi : Implementasi Manajemen Talenta pada PT Putra Bajubang

Telah disetujui dan disahkan sesuai prosedur, ketentuan dan kelaziman yang berlaku pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi.

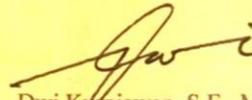
Jambi, Oktober 2023

Pembimbing I

Pembimbing II

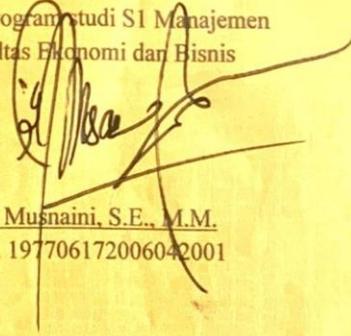


Prof. Dr. Shofia Amin, S.E., M.Si.
NIP. 196607011990032002



Dwi Kurniawan, S.E., M.M.
NIP. 197906152008011016

Mengetahui
Ketua Program studi S1 Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Musnaini, S.E., M.M.
NIP. 197706172006042001

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dian Septiani
Nomor Mahasiswa : C1B019190
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Implementasi Manajemen Talenta pada PT Putra
Bajubang

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah karya asli penulis, selama proses penulisan tidak melakukan kegiatan plagiat atas karya ilmiah orang lain, semua petikan yang saya ajukan dalam skripsi ini sesungguhnya ada dan disiapkan dengan kaedah ilmiah penulisan.
2. Bila dikemudian hari didapati ketidaksesuaian sebagaimana pada poin (1) maka saya siap menerima sanksi berupa pencabutan pada gelar keserjanaan yang saya telah peroleh.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Jambi, Oktober 2023

Yang Membuat Pernyataan



Dian Septiani

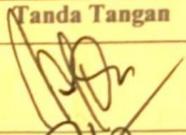
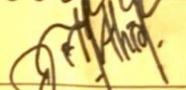
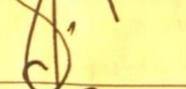
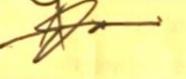
NIM. C1B019190

TANDA PENGESAHAN

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Komprehensif dan Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi pada :

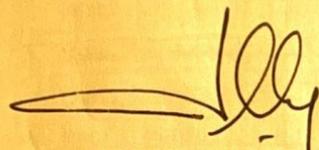
Hari : Rabu
Tanggal : 25 Oktober 2023
Jam : 13.00 – 14.30 WIB
Tempat : Ruang Sidang Prodi S1 Manajemen FEB

PANITIA PENGUJI

Jabatan	Nama	Tanda Tangan
Ketua Penguji	Dr. Zulfina Adriani, S.E., M.Sc	
Penguji Utama	Dra. Sumarni, MM	
Sekretaris Penguji	Fitri Widiastuti, SE, MM	
Anggota Penguji	Prof. Dr. Shofia Amin, SE, M.Si	
	Dwi Kurniawan, SE, MM	

Disahkan Oleh :

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jambi



Prof. Dr. H. Junaidi, S.E., M.Si.
NIP. 196706021992031003

Ketua Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jambi



Dr. Zulfina Adriani, S.E., M.Sc
NIP. 196702151993032004

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah hirobbil'alamin, Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena berkat Rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul **“Implementasi manajemen talenta pada PT Putra Bajubang ”** yang menjadi salah satu persyaratan guna memperoleh gelar sarjana Ekonomi & Bisnis Universitas Jambi. Sholawat dan salam semoga selalu tercurah pada junjungan Nabi Muhammad SAW beserta kepada para keluarga, sahabat, hingga kepada umatnya sepanjang zaman, amin.

Dalam penyusunan skripsi ini, Penulis menyadari bahwa tanpa bekal serta bimbingan yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan dan bantuan serta pengarahan dari berbagai pihak akan sangat sulit sekali dalam menyelesaikannya, Oleh karena itu, setulus hati penulis mengucapkan terimakasih kepada dosen pembimbing Ibu Prof. Shofia Amin, S.E., M.Si., dan Bapak Dwi Kurniawan, S.E., M.M. sebagai pembimbing skripsi yang telah merelakan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing penulis dalam penelitian skripsi ini, serta telah sabar membimbing dan senantiasa memberikan motivasi kepada saya bahwa tidak ada yang tidak mungkin selagi mau berusaha. Selain itu penulis juga ingin mengungkapkan rasa terima kasih kepada pihak – pihak yang telah memberikan berbagai bentuk bantuan lainnya hingga terselesaikannya tugas akhir ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Misman dan Ibunda tercinta Susmani Dewi yang telah memberikan do'a, kasih sayang, perhatian dan nasehat serta dukungan selama penulisan skripsi ini, dan untuk saudaraku Dedi Kurniawan terimakasih banyak atas semangat dan motivasi bagi penulis.
2. Bapak Prof. Drs. H. Sutrisno, M.Sc., Ph.D. selaku Rektor Universitas Jambi.
3. Bapak Dr. Junaidi, S.E., M.Si., selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi.
4. Ibu Dr. Zulfina Adriani, S.E., M.Sc., selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Ibu Dr. Sry Rosita, S.E., M.M., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi.

5. Ibu Dr. Musnaini, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi.
6. Ibu Dessy Eliana, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik.
7. Ibu Dra. Sumarni, M.M dan Ibu Dr. Zulfina Adriani, S.E., M.Sc., selaku dosen pembahas yang telah memberikan masukan dan saran kepada peneliti.
8. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama belajar di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi.
9. Bapak Muslihudin dan Ibunda Suwarni orang tua angkat yang telah memberikan dukungan dan semangat untuk penulis dan untuk saudariku Seli Nur Khasanah dan Anisa Putri yang selama ini memberikan dukungan serta perhatian yang amat sangat berarti bagi penulis.
10. Adi Priyanto yang selama ini telah menemani dari titik awal sampai saat ini, berkat dukungan dan semangat yang di berikan kepada penulis selama penulisan skripsi ini.
11. Teman - teman Suci Novianti Rahayu, Poppy Yolanda, Wahyuni, Yunike Mustika, Fitra Ramadhani, Meriyanti, dan Dian Fitria yang telah memberikan motivasi dan membantu penulis dari bangku SMP saling membangkitkan dan menyemangati serta terus menemani dari awal perkuliahan hingga akhir perkuliahan ini, dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis.

Semoga Allah SWT memberikan balasan berlipat ganda kepada semuanya. Penulis menyadari bahwa apa yang dituangkan di skripsi ini jauh dari kata sempurna. Untuk itu, mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun guna penyempurnaan penulisan skripsi ini dimasa mendatang. Akhirnya, hanya kepada Allah SWT penulis serahkan segalanya, mudah-mudahan karya kecil ini dapat memberikan kebermanfaatan yang besar bagi penulis khususnya dan bagi kita semua.

Jambi, Oktober 2023
Penulis

Dian Septiani
NIM. C1B019190

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui karyawan tersedia dalam jumlah , kualitas dan waktu yang tepat di PT Putra Bajubang. Metode pengumpulan data dilakukan menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisa datanya yaitu : penyajian data ,kondensasi data, dan penarikan simpulan. Teknik keabsahan data menggunakan triangulasi sumber, triangulasi teknik dan tringgulasi waktu. Berdasarkan hasil dari penelitian Implementasi Manajemen Talenta pada PT Putra Bajubang dimulai dari tahap perencanaan, perekrutan, seleksi, pelatihan,penempatan dan penilaian kinerja. PT Putra bajubang melakukan penarikan karyawan setiap 1 tahun sekali, untuk penarikan tenaga kerja outsourcing PT Putra bajubang tidak melakukan promosi untuk mengiklankan lowongan pekerjaan sehingga kurangnya informasi yang di dapatkan oleh masyarakat dan hal tersebut juga bisa menjadi faktor penghambatnya kemajuan perusahaan yang sangat berguna untuk mencari karyawan yang berkompeten dan memiliki keahlian yang sangat di butuhkan oleh perusahaan.

Kata Kunci : Manajemen Talenta, perencanaan, perekrutan, seleksi, pelatihan, penempatan, penilaian kinerja, PT Putra Bajubang.

ABSTRACT

This research aims to find out which employees are available in the right number, quality and time at PT Putra Bajubang . The data collection method was carried out using observation, interview and documentation methods. The data analysis techniques are: data presentation, data condensation, and drawing conclusions. The data validation technique uses technical triangulation and time triangulation. Based on the results of the research, the Implementation of Talent Management at PT Putra Bajubang starts from the planning, recruitment, selection, training, placement and performance assessment. PT Putra bajubang withdraws employees once a year for the process of withdrawing outsourced workers PT Putra bajubang does not carry out promotions to advertise job vacancies so that the lack of information is obtained by the community and this can also be a factor hindering company progress which is very useful for finding employees who competent and have the skills needed by the company.

Keywords: Talent Management, planning, recruiting, selection, training, placement, performance assessment, PT Putra Bajubang.

DAFTAR ISI

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH.....	Error! Bookmark not defined.
TANDA PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR.....	ii
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.4.1 Manfaat teoritis	10
1.4.2 Manfaat praktis	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Manajemen Talenta.....	11
2.1.1 Pengertian Manajemen Talenta	11
2.1.2 Proses Manajemen Talenta.....	13
BAB III METODE PENELITIAN.....	24
3.1 Jenis Penelitian.....	24
3.2 Tipe penelitian	25
3.3 Lokasi Penelitian.....	26
3.4 Informan Penelitian.....	26
3.5 Sumber Data	26
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	27
3.6.1 Observasi	28
3.6.2 Wawancara	29

3.6.3 Dokumentasi	30
3.7 Teknik Analisis Data	30
3.7.1 Penyajian data (data display)	31
3.7.2 Kondensasi data (data condensation).....	31
3.7.3 Penarikan simpulan (conclusions)	31
3.8 Teknik Keabsahan Data	31
3.8.1 Triangulasi sumber Data.....	32
3.8.2 Tringulasi teknik.....	32
3.8.3 Tringulasi waktu	32
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	32
4.1 Gambaran Umum PT Putra Bajubang	32
4.2 Kualifikasi dan Klasifikasi PT. Putra Bajubang	33
4.3 Visi dan Misi Perusahaan	34
4. 5 Tata Kelola Perusahaan	35
4.5.1 Direktur Utama	36
4.5.2 Direktur.....	37
4.5.3 Komisaris.....	37
4.5.4 Sekretaris	38
4.5.5 Manajer Keuangan.....	38
4.5.6 Manajer Personalia	39
4.5.7 Manajer Administrasi	40
4.5.8 HRD.....	40
4.5.9 HSE Koordinator	41
4.5.10 Supervisor.....	42
4.5.11 Pengawas	42
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
5.1 Karakteristik Informan.....	43
5.2 Hasil Penelitian	43
5.2.1 perencanaan	43
5.2.2 Perekrutan	45
5.2.3 Seleksi.....	48

5.2.4 Pelatihan	49
5.2.5 Penempatan Manajemen Talenta	51
5.2.6 Penilaian Kinerja	52
5.2.7 Pendapat PT Pertamina terhadap kinerja karyawan outsourcing PT Putra Bajubang.....	54
5.3 Pembahasan	55
5.3.1 Perencanaan Manajemen Talenta	55
5.3.2 Perekrutan Manajemen Talenta	55
5.3.4 Seleksi Manajemen Talenta.....	56
5.3.4 Pelatihan Manajemen Talenta.....	56
5.3.5 Penempatan Manajemen Talenta	57
5.3.6 Penilaian Kinerja Manajemen Talenta.....	57
5.3.7 Pendapat PT Pertamina terhadap kinerja karyawan outsourcing PT Putra Bajubang.....	58
BAB VI PENUTUP	59
6.1 Kesimpulan	59
6.2 Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	47
LAMPIRAN.....	49

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Umur Karyawan, Tingkat Pendidikan, dan Jumlah Karyawan yang sudah di tempatkan di PT Pertamina	8
Tabel 1.2 Tugas dan Jumlah karyawan Outsourcing yang sudah di tempatkan di PT Pertamina	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	20
Tabel 4.1 Karakteristik Informan	40

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 kerangka pemikiran	23
Gambar 4.1 Foto PT Putra Bajubang	33
Gambar 4.4 Struktur Organisasi Perusahaan	35

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan berkualitas tentunya memiliki visi dan misi serta tujuan jelas, tentu paham betapa pentingnya keberadaan manajemen talenta. Dengan adanya manajemen talenta pada sebuah perusahaan tentunya sebuah perusahaan tersebut memiliki karyawan yang unggul dan mampu meningkatkan kinerja pada perusahaan tersebut. Perusahaan dengan kemampuan manajemen talenta yang tepat, akan bisa menjalankan operasional bisnis secara maksimal. Karena seluruh pegawai yang ada di dalam perusahaan akan secara bersama-sama berkembang dan menjadi pribadi bertalenta dengan kemampuan unggul. Kemudian akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja perusahaan karena mereka mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan dengan efektif, efisien, dan dengan hasil memuaskan.

Manajemen talenta sangat penting bagi perusahaan di karenakan manajemen talenta merupakan salah satu pilar utama kesuksesan perusahaan. Bahkan manajemen bakat ini akan bisa mengelola kemampuan, kompetensi, kekuatan karyawan, hingga akhirnya daya tahan perusahaan pun jadi semakin kuat. Manajemen talenta membantu perusahaan untuk memaksimalkan talenta yang dimiliki oleh karyawan. Menurut survey yang dilakukan oleh Mckinsey, mayoritas dari responden sepakat bahwa manajemen talenta efektif (atau bahkan sangat efektif) dalam menarik dan mempertahankan karyawan serta meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Tujuan utama dari manajemen talenta yaitu untuk menciptakan tenaga kerja memiliki motivasi dalam kinerja dan bisa bertahan dengan perusahaan dalam jangka panjang. Cara yang tepat untuk mencapai tujuan ini bisa saja berbeda antara satu perusahaan dan perusahaan lainnya. Manajemen talenta menjadi strategi terpadu yang dirancang sedemikian rupa sehingga dapat digunakan untuk mengelola kemampuan karyawan dalam sebuah perusahaan. Pada akhirnya, manajemen talenta dapat membantu perusahaan untuk memanfaatkan sumber daya manusia dengan

semaksimal mungkin demi mencapai tujuan yang telah ditargetkan oleh perusahaan tersebut.

Manajemen talenta merupakan sebuah rangkaian proses sumber daya manusia dalam mengidentifikasi, mengelola, dan mengembangkan kemampuan seseorang berdasarkan kinerja yang dimiliki, dengan tujuan mendapatkan karyawan yang sesuai dengan pekerjaan yang diharapkan oleh perusahaan. Manajemen talenta merupakan sebuah proses sumber daya manusia yang muncul pada tahun 1990-an dan terus diadopsi lebih banyak oleh perusahaan. Oleh karena itu, semakin banyak perusahaan yang menyadari bahwa talenta dan keterampilan karyawan benar-benar sangat berperan dalam mendorong perusahaan menjadi lebih sukses.

Semakin banyaknya Karyawan yang bertalenta yang dimiliki sebuah perusahaan tentunya sangat berguna untuk menciptakan keunggulan bisnisnya dengan mengoptimalkan karyawan bertalenta. Kunci dari manajemen talenta ini pada proses mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan bertalenta untuk dapat terus menciptakan keunggulan bisnis bagi perusahaan. Manajemen talenta juga dapat diartikan sebagai proses analisis, pengembangan, dan pemanfaatan talenta yang berkelanjutan dan efektif untuk memenuhi kebutuhan bisnis. Talenta yang dimiliki oleh seorang karyawan melibatkan semua jenis elemen, mulai dari kualifikasi pendidikan dan keterampilan, pengalaman, sampai kepada kemampuan, potensi, kualitas, dan kepribadian.

Saat ini kompetisi semakin ketat dan perubahan semakin cepat, membuat setiap organisasi termasuk orang yang bekerja di dalamnya, harus mampu beradaptasi dengan baik pada perubahan yang terjadi. Secara umum, terdapat organisasi dan karyawan yang cepat menerima dan beradaptasi terhadap perubahan, ada juga yang lambat dalam menerima perubahan (Mangundjaya, 2016).

Kondisi ini berdampak pada organisasi, sehingga terdapat organisasi yang cepat dalam (SDM) di suatu organisasi, baik organisasi berorientasi profit (perusahaan) maupun non-profit, memegang peran yang penting bagi organisasi tersebut, karena hanya mereka yang dapat mewujudkan tujuan organisasi. Untuk itu, karyawan yang memiliki talenta perlu dikelola dengan baik, dalam arti tidak lagi

dianggap sebagai biaya yang harus dikeluarkan, tetapi sebagai aset sekaligus modal organisasi. Dengan cara mengembangkan proses untuk menarik, mengembangkan, mempertahankan, dan memaksimalkan sumber daya manusia berkualitas tinggi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, baik kebutuhan saat ini menyangkut permasalahan teknis pekerjaan maupun kebutuhan masa depan yang berkaitan dengan kepemimpinan organisasi (Dhanabhakya dan Kokilambal, 2014).

Karyawan yang ada di organisasi akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, apabila organisasi memiliki sistem pengembangan sumber daya manusia yang jelas bagi karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan akan berusaha secara maksimal dalam bekerja untuk mencapai karier yang diinginkan, serta senantiasa meningkatkan moral dan komitmen terhadap organisasi, sehingga mendorong prestasi kerjanya. Peningkatan pada karier akan diikuti dengan meningkatnya talenta yang dimiliki karyawan, karena itu karyawan akan berusaha meningkatkan kariernya di organisasi. Bagi organisasi, pengembangan manajemen talenta juga memiliki peran yang penting, karena merupakan salah satu kebutuhan karyawan yang harus ditumbuhkan dalam diri karyawan, sehingga mampu meningkatkan gairah kerja karyawan.

Pengembangan manajemen talenta dapat dilakukan dengan melihat potensi yang ada dalam diri karyawan. Setiap karyawan tentu memiliki potensi masing-masing yang perlu digali oleh organisasi untuk dimanfaatkan dan dimaksimalkan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, dengan mengetahui potensi yang dimiliki oleh karyawan, maka pengisian posisi atau jabatan di organisasi akan sesuai dengan keahlian dan kemampuan karyawan. Oleh karena itu, manajemen talenta perlu diterapkan oleh organisasi dalam memastikan setiap posisi atau jabatan diisi oleh karyawan yang tepat.

PT. Putra Bajubang merupakan perusahaan yang bergerak pada penyediaan jasa outsourcing dan proyek konstruksi yang menjalin kerja sama dengan PT Pertamina (Persero). Selama kerja sama yang dilakukan oleh PT. Putra Bajubang selama 14 Tahun dengan PT Pertamina, PT. Putra Bajubang selalu memberikan pelayanan jasa outsourcing dengan baik di karenakan setiap adanya komplain terhadap PT. Putra Bajubang mengenai karyawan outsourcing, seperti karyawan

outsourcing PT. Putra Bajubang tidak hadir saat jam kerja selama beberapa hari tanpa keterangan dan karyawan resign secara tiba-tiba akan langsung di tangani dengan cara mengganti karyawan baru yang dapat di percaya. Selain itu apabila terjadinya permintaan karyawan outsourcing oleh Pertamina secara tiba-tiba hal tersebut akan langsung di tangani oleh perusahaan PT. Putra Bajubang dengan cara merekrut karyawan baru untuk memenuhi permintaan karyawan outsourcing oleh PT Pertamina.

Sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang penyediaan jasa outsourcing yang tentunya memiliki peluang bertahan dan maju bila industri itu memiliki SDM yang memiliki talenta. Dengan memandang berbagai peran berarti manajemen talenta dalam organisasi atau perusahaan sangat berperan penting di dalam keberlangsungan hidup suatu perusahaan oleh karena itu diharapkan manajemen talenta tidak lagi di pandang rendah memandang dengan sebelah mata. Kelalaian dalam perencanaan, pengembangan, penerapan dan pengawasan terhadap SDM yang tidak memiliki talenta dan tidak memenuhi syarat tentunya akan merugikan perusahaan itu sendiri.

Kinerja karyawan jasa ketenagakerjaan sangat dipengaruhi dan terlebih lagi tergantung pada mutu serta keahlian kompetitif atau talenta yang dimiliki karyawan tersebut, sebab berkaitan dengan jasa yang dibutuhkan oleh perusahaan atau organisasi. Pada kenyataannya perusahaan yang baik dan memenuhi standar sebagai jasa penyedia outsourcing bisa dilihat jika sumber daya manusia pada sebuah perusahaan penyedia jasa outsourcing memiliki SDM yang berkualitas dan memiliki talenta yang sangat di butuhkan perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas , suatu perusahaan jasa tidak bisa menjalankan perusahaannya dengan baik.

Perusahaan penyedia jasa tenaga kerja outsourcing adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam menyediakan dan menyalurkan jasa ketenaga kerjaan dengan memiliki keahlian tertentu sesuai dengan jasa yang di perlukan pada perusahaan yang telah menjalin kerja sama . penyediaan jasa tenaga kerja di atur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003. Yang berisi “ Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh

penghasilan yang layak di dalam dan di luar negeri. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.”

1. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
2. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Tujuan perusahaan tersebut didirikan untuk menciptakan pembangunan daerah membantu pembangunan nasional, memajukan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat, membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat, mengelola potensi dan keunggulan yang ada di daerah tersebut. Karyawan yang memiliki talenta sangat penting bagi sebuah perusahaan, khususnya perusahaan yang bergerak pada bidang jasa penyedia outsourcing di karenakan perusahaan ini bergerak pada jasa ketenaga kerjaan tentunya harus memiliki karyawan yang berkualitas yang memiliki talenta karena sangat di perlukan dan sangat berguna untuk kelangsungan hidup perusahaan

Semakin banyak karyawan outsourcing yang di butuhkan oleh PT Pertamina tentunya juga akan semakin banyak juga karyawan yang dididik oleh PT. Putra Bajubang untuk memenuhi permintaan karyawan pertamina yang semakin meningkat. Dengan adanya peningkatan karyawan outsourcing yang di butuhkan oleh PT Pertamina semakin meningkat pula kebutuhan karyawan outsourcing yang harus selalu tersedia di PT. Putra Bajubang. Dengan begitu PT. Putra Bajubang juga harus mampu untuk memenuhi kebutuhan yang di inginkan PT Pertamina. Hal yang harus dilakukan oleh PT. Putra Bajubang atas kenaikan permintaan karyawan outsourcing tentunya juga merupakan sebuah tantangan di karenakan harus selalu tersedianya karyawan outsourcing dalam jumlah dan kualitas yang tepat. Yang mengharuskan perusahaan harus selalu merekrut karyawan - karyawan baru yang bertalenta guna memenuhi permintaan PT Pertamina.

Selain itu karyawan yang telah di terima oleh perusahaan tentunya harus di seleksi terlebih dahulu sebelum di tempatkan pada posisi yang kosong pada

perusahaan yang berkerja sama dengan PT Putra Bajubang. Selain itu, karyawan juga bertanggung jawab dalam menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan yang berhubungan dengan usaha mengembangkan organisasi. Tentunya karyawan juga memegang peran utama dalam organisasi apabila karyawan di dalam organisasi dikelola dan dimanfaatkan dengan baik, maka organisasi tersebut akan mampu menjalankan aktivitasnya secara maksimal sehingga mencapai tujuan organisasi.

Beberapa manfaat yang didapat dengan adanya karyawan yang memiliki talenta yang di perlukan perusahaan, yaitu meningkatkan produktivitas kinerja karyawan, meningkatkan kualitas pelayanan, baik kepada konsumen maupun rekan organisasi, memperbaiki dan meningkatkan moral karyawan dalam organisasi, serta meningkatkan efisiensi tenaga, waktu.

Berdasarkan survey awal yang diperoleh dari wawancara dengan bagian SDM Perusahaan PT. Putra Bajubang, PT. Putra Bajubang merupakan sebuah PT yang didirikan dengan tujuan untuk membuka lapangan pekerjaan untuk meningkatkan perekonomian masyarakat di lingkungan perusahaan dan di tujukan khusus untuk seluruh pemuda maupun masyarakat yang berada di daerah perusahaan khususnya masyarakat di lingkungan PT. Putra Bajubang, namun pada faktanya tidak banyak masyarakat yang mengetahui adanya lowongan kerja di PT. Putra Bajubang kemungkinan besar di karenakan perusahaan tidak mempromosikan lowongan pekerjaan di media sosial untuk mengisi kekosongan karyawan pada PT.Putra Bajubang.

Oleh karena itu rata – rata masyarakat di sekitar PT. Putra Bajubang tidak mengetahui apa saja syarat yang di perlukan agar di terima oleh perusahaan, kualifikasi apa saja yang dibutuhkan pada perusahaan,serta di bagian mana saja penempatan karyawan yang telah di terima oleh perusahaan tersebut serta apakah pendidikan sangat berpengaruh pada perusahaan yang bergerak pada bidang penyediaan jasa di karenakan mayoritas masyarakatnya yang hanya menempuh pendidikan sekolah menengah atas (SMA/SMK) dan tidak menempuh pendidikan di perguruan tinggi.

Tetapi setelah dilakukannya survey awal pada PT. Putra Bajubang ternyata PT. Putra Bajubang menerima karyawan minimal memiliki ijazah SMA/SMK dan menerima karyawan yang tidak memiliki pengalaman kerja, selain itu PT. Putra Bajubang juga tidak terlalu menekan seorang karyawan harus memiliki keahlian terlebih dahulu sebelum melamar pekerjaan di PT. Putra Bajubang, apabila seorang pelamar diterima tentunya karyawan tersebut akan di berikan pembekalan atau pelatihan terlebih dahulu sebelum memasuki dunia kerja yang sesungguhnya di karenakan tidak semua orang memiliki keahlian yang di butuhkan oleh PT. Putra bajubang apalagi mayoritas masyarakat di sekitar PT Putra Bajubang hanya menempuh jenjang pendidikan SMA/SMK.

Namun meskipun begitu PT. Putra Bajubang juga mengedepankan kualitas karyawannya dalam mempersiapkan tenaga kerja outsourcing oleh karena itu kualitas karyawan yang memiliki keahlian dan pengalaman kerja juga memiliki point tersendiri di perusahaan di bandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki keahlian dan pengalaman kerja. Selain itu PT. Putra Bajubang juga tentunya sangat membutuhkan karyawan yang menempuh jenjang pendidikan perguruan tinggi karena sangat membutuhkan karyawan yang memiliki kualifikasi atau keahlian agar perusahaan tetap bisa memberikan karyawan outsourcing yang berkualitas. Tentunya PT. Putra Bajubang juga selalu mengedepankan talenta yang dimiliki karyawan karena hal tersebut merupakan point utama sebagai jasa penyedia outsourcing tentunya talenta yang dimiliki seorang karyawan juga sangat berpengaruh signifikan terhadap keberlangsungan hidup perusahaan.

PT. Putra Bajubang juga memiliki cabang salah satunya di daerah Desa Rambutan Masam, Kecamatan Tembesi Kabupaten Batanghari. Dengan adanya cabang perusahaan, PT. Putra Bajubang juga dapat mencari serta mendapatkan karyawan yang di perlukan guna menyediakan karyawan outsourcing tersedia dalam jumlah yang tepat dikarenakan tingginya permintaan tenaga kerja outsourcing oleh PT Pertamina dikarenakan banyaknya karyawan yang pensiun. Selain itu PT. Putra Bajubang juga dapat memiliki cadangan karyawan yang di perlukan guna mengantisipasi kosongnya persediaan karyawan outsourcing sebagai pencegahan terjadinya kelalaian dalam penyediaan jasa tenaga kerja outsourcing dan juga bisa

mencari karyawan dengan kualitas yang sangat di perlukan pegawai. Selain itu dengan tersedianya jasa tenaga kerja yang memadai dan berkualitas tentunya sangat berpengaruh dengan keberlangsungan hidup perusahaan.

PT. Putra Bajubang hal tersebut dikarenakan Perusahaan PT. Putra Bajubang bekerja sama dengan PT Pertamina selama 14 tahun yang berdiri dari tahun 2009 mampu bersaing dengan perusahaan penyedia jasa outsourcing lain dalam menyediakan tenaga kerja outsourcing yang berkualitas dan memiliki talenta meskipun memiliki keterbatasan dalam mempromosikan lowongan pekerjaan di media sosial. PT. Putra Bajubang juga mampu dalam memenuhi permintaan atas ketersediaannya jumlah karyawan yang di butuhkan oleh PT Pertamina setiap tahun di karenakan setiap tahun terdapat karyawan yang pensiun resign secara tiba-tiba, tidak masuk kerja selama sehari-hari tanpa kabar, selain itu PT. Putra bajubang juga selalu cepat dalam menanggapi komplain yang dilakukan oleh pertamina atas pemasalahan yang telah dilakukan karyawan sehingga sampai saat ini hubungan kontrak pekerjaan masih berjalan dengan baik dan permintaan atas ketersediaannya karyawan outsourcing semakin meningkat dari tahun ke tahun.

Kantor PT Putra Bajubang berada di lingkungan yang memiliki padat penduduk namun tidak banyak yang mengetahui adanya perusahaan tersebut di karenakan kurangnya informasi yang tersedia mengenai profil perusahaan itu sendiri . Penyedia jasa outsourcing tentunya juga harus mengedepankan kualitas namun mayoritas masyarakatnya yang hanya menempuh pendidikan sekolah menengah atas (SMA/SMK) dan tidak menempuh pendidikan di perguruan tinggi tentunya hal tersebut merupakan sebuah tantangan tersendiri di karenakan PT Putra bajubang harus menyediakan karyawan o utsourcing dalam jumlah,kualitas dan waktu yang tepat.

Tabel 1.1 Umur Karyawan, Tingkat Pendidikan dan Jumlah Karyawan Outsourcing PT Putra Bajubang Yang Sudah Di Tempatkan Di PT Pertamina

Tahun	Umur karyawan				Tingkat pendidikan		Jumlah karyawan
	17-30 Tahun	31-40 Tahun	41-50 Tahun	51-56 Tahun	SMA	S1	
2020	15	45	56	30	146	-	146

2021	45	35	42	28	153	7	160
2022	39	65	39	34	173	4	177
2023	85	72	36	24	217	-	217

Sumber: Data SDM tahun 2023

Tabel 1.1 merupakan tabel yang berisi umur karyawan, tingkat pendidikan serta jumlah karyawan pada PT Putra Bajubang yang sudah di tempatkan di PT Pertamina dari tahun 2020 sampai 2023. Tabel 1.1 membahas mengenai Karyawan yang sudah bekerja di PT Pertamina berumur dari 17 tahun sampai 65 tahun, minimal tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan PT Putra Bajubang yang sudah di tempatkan di PT Pertamina menempuh jenjang pendidikan SMA, serta dapat dilihat juga pada tabel 1.1 mengenai jumlah karyawan yang sudah bekerja di PT Pertamina dari tahun 2020 sampai tahun 2023. Karyawan outsourcing merupakan karyawan kontrak yang berasal dari sebuah perusahaan penyedia jasa tenaga kerja outsourcing. Perusahaan outsourcing bergerak pada bidang pelayanan jasa yang menyediakan jenis pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti perusahaan dan tidak memperdulikan jenjang karier karyawan.

Tabel 1.2 Tugas dan Jumlah Karyawan Outsourcing yang sudah di Bekerja Di PT Pertamina

Tugas Karyawan Outsourcing	Jumlah Karyawan Outsourcing			
	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023
Merenovasi perumahan/komplek PT Pertamina	33	35	38	53
Penjagaan serta pengecekan barang masuk dan keluar di gudang untuk keperluan PT Pertamina	34	45	42	56
Pemasangan pendingin udara AC (Air Conditioner), pemanas dan ventilasi , cleaning servis	36	34	40	46
Mengawasi serta menjaga sumur bor minyak mentah	43	46	57	62

Sumber data : SDM 2023 PT Putra Bajubang

Tabel 1.2 merupakan tabel yang berisi tugas serta jumlah karyawan outsourcing yang sudah di tempatkan di PT Pertamina dari tahun 2020 sampai tahun 2023. Tabel di atas menjelaskan tugas serta jumlah karyawan

outsourcing yang di tempatkan di berbagai bidang sesuai dengan permintaan PT Pertamina dari tahun 2020 sampai 2023.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan di atas maka, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

PT. Putra Bajubang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang penyediaan jasa outsourcing untuk PT Pertamina oleh karena itu tentunya PT Putra Bajubang harus selalu menyediakan karyawan outsourcing yang berkualitas dan berkompeten yang di tempatkan untuk PT Pertamina di karenakan tingginya permintaan karyawan outsourcing dikarenakan banyaknya karyawan yang pensiun dari tahun ke tahun. Tentunya hal tersebut merupakan sebuah masalah dikarenakan harus selalu tersedianya karyawan outsourcing dalam jumlah dan kualitas yang tepat. Inti dari rumusan masalah kali ini adalah :

Bagaimana cara yang dilakukan PT. Putra Bajubang dalam mempersiapkan dan menyediakan tenaga kerja outsourcing serta memastikan tenaga kerja outsourcing yang di butuhkan tersedia dalam jumlah, kualitas, dan waktu yang tepat.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Bagaimana proses implementasi manajemen talenta PT. Putra Bajubang sebagai jasa penyedia outsourcing karyawan agar biasa mendapatkan karyawan yang berkompeten untuk di tempatkan pada PT Pertamina.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat teoritis

Sehubung dengan adanya penelitian ini di harapkan dapat menambah kajian keilmuan tentang manajemen sumber daya manusia dan sebagai bahan referensi ilmiah dalam kajian Implementasi Manajemen Talenta serta dapat dijadikan sebagai perbandingan bahan studi.

1.4.2 Manfaat praktis

Sehubung dengan adanya penelitian ini penulis berharap bahwa dari penelitian ini dapat memberikan informasi dan pemahaman bagi manajer, karyawan, serta masyarakat di sekitar perusahaan PT. Putra Bajubang. Tentang bagaimana implementasi manajemen talenta pada PT. Putra Bajubang sebagai penyedia jasa outsourcing karyawan yang akan di tempatkan di PT. Pertamina.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Talenta

2.1.1 Pengertian Manajemen Talenta

Manajemen talenta adalah sebuah sistem atau cara untuk mendapatkan penilaian yang tepat terhadap masing-masing karyawan di perusahaan. Hasil dari penilaian tersebut nantinya berfungsi untuk melihat dan menilai apakah karyawan tersebut mampu untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Manajemen talenta adalah proses analisis, pengembangan dan pemanfaatan talenta yang berkelanjutan dan efektif untuk memenuhi kebutuhan bisnis. Talenta yang dimiliki oleh seorang karyawan melibatkan semua jenis elemen, mulai dari kualifikasi pendidikan dan keterampilan, pengalaman sebelumnya, kekuatan diketahui dan pelatihan tambahan yang telah dilakukan, sampai kepada kemampuan, potensi dan motif, kualitas dan kepribadian. Manajemen talenta juga merupakan sebuah proses perencanaan yang sangat strategis untuk mengelola aliran talenta dalam suatu perusahaan yang bertujuan untuk memastikan tersedianya pasokan talenta untuk menyelaraskan pegawai-pegawai yang tepat dengan pekerjaan yang sesuai pada waktu dan jumlah yang tepat berdasarkan tujuan perusahaan dan prioritas kegiatan atau bisnis perusahaan.

Manajemen talenta diartikan sebagai kualitas yang dimiliki karyawan tertentu, yang sangat bernilai dan diperlukan dalam organisasi. Sudut pandang lain menyebutkan bahwa talenta adalah orang-orang yang mempunyai kualitas terbaik yang dibangun, dibina oleh organisasi untuk proses jangka panjang, dan talenta-

talenta ini yang akan menjadi generasi penerus organisasi. Talenta tidak terbatas pada bidang atau level karyawan tertentu, tetapi bisa terdapat di semua level dan fungsi (buku manajemen pengembangan talenta halaman 50, Seta Wicaksana 2021).

Manajemen talenta merupakan sebuah proses pendayagunaan dan pengelolaan talenta yang dimiliki organisasi untuk memberikan kepastian akan ketersediaan talenta yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam berbagai aspek, baik aspek yang menjadi kompetensi inti organisasi maupun aspek kepemimpinan organisasi di masa depan. Dalam pemahaman yang lebih luas, manajemen talenta dapat juga dipahami sebagai serangkaian proses yang melibatkan berbagai upaya yang dilakukan organisasi untuk mengelola karyawan yang memiliki potensi tinggi melalui proses penyeleksian, pengembangan, dan pemeliharaan, yang menghasilkan karyawan-karyawan pilihan yang dapat memberikan kontribusi pada nilai dan produktivitas organisasi (buku manajemen pengembangan talenta halaman 51, Seta Wicaksana, 2021).

Manajemen talenta juga bisa di kategorikan dengan sebuah bagian dari serangkaian proses sumber daya manusia terpadu dalam mengidentifikasi, mengelola dan mengembangkan kemampuan seseorang berdasarkan kinerja yang dimiliki dengan tujuan mendapatkan karyawan yang tetap sesuai dengan pekerjaan yang diharapkan oleh perusahaan. Manajemen talenta pada dasarnya adalah gabungan inisiatif yang dilakukan perusahaan untuk menciptakan keunggulan bisnis dengan mengoptimalkan karyawan bertalenta. Kuncinya pada proses mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan bertalenta untuk dapat terus menciptakan keunggulan bisnis bagi perusahaan (muchlisin riadi, 2020).

Karyawan yang memiliki talenta di organisasi atau perusahaan tentunya mampu memberikan pengaruh di atas rata-rata melalui pencapaian kinerja yang bagus maupun kepemilikan potensi yang dapat mempengaruhi perkembangan organisasi jangka pendek maupun jangka panjang, talenta yang dimaksud ada pada level yang berlaku untuk seluruh fungsi dan golongan yang berada di dalam organisasi atau perusahaan (Sule, E & Wahyuningtyas, 2016).

Manajemen talenta bisa ada dan mengalami perkembangan karena adanya fenomena perang bakat yang ada di perusahaan di Amerika pada tahun 1997 banyak organisasi yang diperkirakan mengalami kesusahan dalam bisa mempertahankan sumber daya terbaik, serta mengalami kesulitan dalam proses rekrutmen calon karyawan yang potensial dan memiliki skill tinggi akibat meningkatnya kompetisi dan menyediakan calon yang terbatas (Tetik, 2017).

Alifia Seftin Oktriwina 2021 mengutip dari (Digital HR Tech) Manajemen talenta merupakan serangkaian proses yang terintegrasi satu sama lain yang di mulai dari perekrutan hingga penilaian kinerja karyawan yang bertujuan meningkatkan kinerja karyawan, memotivasi, melibatkan dan mempertahankan karyawan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal.

Menurut Gary Dessler (2013) manajemen talenta sebagai proses perencanaan yang berorientasi pada tujuan dan terintegrasi, merekrut, seleksi, mengembangkan, mengelola, dan memberi kompensasi kepada karyawan.

2.1.2 Proses Manajemen Talenta

Manajemen talenta adalah suatu pendekatan korporasi yang terencana dan terstruktur untuk merekrut, mempertahankan dan mengembangkan orang-orang bertalenta yang secara konsisten memberikan kinerja unggul. Proses yang dilakukan dalam manajemen talenta dimulai dari merekrut orang-orang yang bertalenta, mempertahankan orang-orang tersebut agar tidak berpindah ke perusahaan lain serta mengembangkan kemampuan mereka sehingga dapat meningkatkan kinerja yang dimilikinya.

Pada prinsipnya, proses manajemen talenta menurut Gerry Desler & Alifia Seftin Oktriwina 2021 mengutip dari (Digital HR Tech) mencakup beberapa aktivitas yang secara signifikan mempengaruhi keseluruhan area kerja suatu perusahaan yang terdiri atas perencanaan, perekrutan, seleksi, pelatihan, penempatan, dan penilaian kinerja.

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses pengkajian dan penelaahan kebutuhan sumber daya manusia secara sistematis untuk memastikan bahwa sejumlah karyawan yang dibutuhkan dan sesuai dengan persyaratan keahlian yang telah ditentukan dan tersedia pada saat diperlukan. Fungsi perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) ini meliputi beberapa kegiatan, diantaranya:

Kegiatan perencanaan kualitas dan kuantitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan pekerjaan manajemen sumber daya manusia yang paling mengandung ketidakpastian karena adanya faktor peramalan terhadap kecenderungan lingkungan bisnis yang terus bergerak sangat dinamis. Terkait hal ini, perusahaan harus mampu melihat kecenderungan perkembangan teknologi, seperti yang bisa berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas sumber daya manusia perusahaan di masa mendatang. Merencanakan sumber daya manusia (karyawan) secara efektif agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan demi terwujudnya tujuan perusahaan.

Proses perencanaan mempunyai 4 tahapan menurut (sesparmadi,2018) seperti berikut:

1. Menetapkan target atau tujuan, perencanaan dimulai dengan keputusan-keputusan tentang keinginan atau kebutuhan organisasi atau kelompok kerja. Tanpa rumusan target atau tujuan yang jelas, organisasi akan menggunakan sumber daya secara tidak efektif.
2. Merumuskan keadaan saat ini, pemahaman akan posisi atau keadaan organisasi sekarang ini dari pada tujuan yang hendak dicapai atau sumber daya-sumber daya yang tersedia untuk pencapaian tujuan merupakan hal sangat penting, karena tujuan dan rencana menyangkut waktu yang akan datang. Hanya setelah keadaan organisasi saat ini dianalisa, rencana dapat dirumuskan untuk menggambarkan rencana kegiatan lebih lanjut. Tahap kedua ini memerlukan informasi-terutama keuangan dan data statistik yang didapat melalui komunikasi dalam organisasi.
3. Mengidentifikasi segala kemudahan dan hambatan, segala kekuatan dan kelemahan serta kemudahan dan hambatan perlu diidentifikasi untuk

mengukur kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor lingkungan intren dan ekstern yang dapat membantu organisasi mencapai tujuannya, atau yang mungkin menimbulkan masalah. Walau pun sulit dilakukan, antisipasi keadaan, masalah, dan kesempatan serta ancaman yang mungkin terjadi di waktu mendatang adalah bagian esensi dari proses perencanaan.

4. Mengembangkan rencana atau serangkaian kegiatan untuk pencapaian tujuan, Tahap terakhir dalam proses perencanaan meliputi pengembangan berbagai alternatif kegiatan untuk pencapaian tujuan, penilaian alternatif-alternatif tersebut dan pemilihan alternatif terbaik (paling memuaskan) diantara berbagai alternatif yang ada.

2. Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses aktif mencari, menemukan dan mempekerjakan kandidat untuk posisi atau pekerjaan tertentu. Definisi rekrutmen mencakup seluruh proses dari awal hingga integrasi rekrutmen individu ke dalam perusahaan.

Rekrutmen mengacu pada proses-proses seperti identifikasi, seleksi, wawancara, training, dan penempatan karyawan. Tergantung pada skala perusahaan, perekrutan adalah tanggung jawab recruiter staff. Organisasi yang lebih besar mungkin memiliki beberapa tim perekrut, sementara yang lain hanya satu perekrut. Selain itu, banyak organisasi melakukan outsourcing perekrutan ke perusahaan luar. Gary Dessler 2013 mengemukakan bahwa rekrutmen adalah kegiatan penarikan untuk memperoleh orang yang akan mengisi jabatan, karakteristik calon pelamar, dan kualifikasi yang dituntut untuk mengisi jabatan.

Proses perekrutan karyawan menurut (Bagidata, 2020) sebagai berikut :

1. Menganalisis kebutuhan posisi dan posisi
2. Merencanakan proses rekrutmen
3. memasang lowongan pekerjaan
4. Memproses lamaran kerja dan melakukan wawancara

5. Pilih kandidat yang cocok dan berikan kesempatan kerja

3. Seleksi

Seleksi karyawan adalah proses memilih orang dalam hal ini pelamar kerja untuk masuk ke dalam organisasi. Memilih karyawan yang tepat dalam proses seleksi dapat meningkatkan efektivitas praktik sumber daya manusia dan mencegah banyak masalah. Misalnya, mempekerjakan karyawan yang memiliki motivasi tinggi yang sesuai dengan budaya organisasi dapat mengurangi masalah disiplin. Intinya proses seleksi karyawan merupakan proses pengujian dan pengumpulan informasi untuk memutuskan siapa yang dinilai memenuhi syarat dan standar bekerja di suatu organisasi atau perusahaan tertentu (Stewart, Greg L dan Kenneth G. Brown, 2013:202).

Menurut Gary Dessler (2015) seleksi adalah mengurangi kelompok pelamar dengan menggunakan alat – alat penyaringan yang ada dengan tujuan untuk mencapai kesesuaian antara pelamar dengan pekerjaan. Dalam melakukan seleksi karyawan-pun, perusahaan harus memperhatikan faktor internal maupun eksternal perusahaan. pada umumnya tujuan seleksi yang telah dijabarkan lebih lanjut adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendapatkan para karyawan yang memenuhi syarat dan mempunyai kualitas sebagaimana yang dibutuhkan (jujur, disiplin, terampil, kreatif, loyal, dan berdedikasi tinggi).
2. Untuk mengukur kemampuan calon karyawan atau pelamar, apakah dapat mengerjakan pekerjaan tertentu yang dibutuhkan.
3. Untuk menyiapkan dan membentuk kader-kader karyawan yang dapat menunjang kegiatan perusahaan di masa yang akan datang.

Proses penyeleksian karyawan menurut (Naura Agustina, 2023) sebagai berikut :

1. Meninjau Data Pelamar dan Melakukan *Screening* Awal
2. Melakukan Wawancara
3. Melakukan Seleksi Akhir akan memilih dua teratas. Pilihan kedua akan dijadikan cadangan bila pilihan pertama tidak bisa menyelesaikan tahap seleksi, baik karena mundur ataupun alasan lainnya.
4. Medical Check Up karyawan yang di terima

4. Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu metode yang digunakan untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kemampuan atau keterampilan pegawai atau karyawan yang telah menduduki suatu jabatan atau pekerjaan tertentu di dalam suatu perusahaan atau organisasi. Pelatihan karyawan sangat penting karena dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, namun dapat meningkatkan kebahagiaan yang menghasilkan peningkatan moral dan menambah rasa kepuasan kerja. Karyawan yang puas dan termotivasi adalah aset besar bagi keberhasilan sebuah Perusahaan (V-Cube Indonesia, 2022)

Menurut Dessler (2020), pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Adapun tujuan-tujuan pelatihan menurut Sikula dalam Donni (2016), Memperbaiki kinerja, Karyawan-karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan merupakan calon utama pelatihan, Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.

Menurut Dessler (2013), terdapat lima langkah dalam proses pelatihan antara lain:

1. Menganalisis kebutuhan pelatihan.
2. Merancang keseluruhan program pelatihan.
3. Mengembangkan, menyusun dan membuat materi pelatihan.
4. Mengimplementasikan atau menerapkan program pelatihan.
5. Menilai atau mengevaluasi efektivitas materi.

5. Penempatan

Penempatan karyawan adalah proses menempatkan para karyawan pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilannya agar mereka bekerja secara efektif yang didasari oleh informasi analisis pekerjaan (Bahri, 2019).

Penempatan kerja merupakan proses yang sangat penting, karena hal ini menjadi penentu untuk mendapatkan karyawan yang berkompeten dan sesuai

dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Dengan penempatan karyawan pada posisi atau jabatan yang tepat akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam keberhasilan perusahaan, dengan penempatan yang tepat akan mempercepat dalam mewujudkan hal tersebut. Faktor yang menjadi pertimbangan dalam penempatan kerja pegawai adalah kemampuan, keterampilan dan pengalaman, prestasi, pengalaman, status perkawinan serta kesehatan fisik dan mental (Siagian,2017).

Penempatan kerja yang dilakukan oleh perusahaan bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Penempatan karyawan didalam setiap perusahaan sangat menentukan keberhasilan perusahaan dimasa yang akan datang. Penempatan karyawan baru berarti mengaplikasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu. Setiap instansi atau perusahaan harus dapat memilih dan menentukan karyawan yang berkompeten untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan.

Masalah yang sering terjadi dalam kegiatan penempatan kerja di perusahaan yaitu kurang sesuainya antara pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan dengan keahlian dan keterampilan yang dimilikinya, Masih besarnya tingkat perpindahan atau mutasi yang dialami pegawai serta besarnya karyawan yang keluar masuk atau tingginya tingkat turn over pegawai dalam perusahaan tersebut (Universitas Negri Medan).

Ada beberapa poin yang menjelaskan pentingnya penempatan dalam perusahaan, antara lain :

1. Karyawan yang ditempatkan pada jabatan yang benar pastinya akan membuat mereka menikmati pekerjaan yang diterima. Sehingga perusahaan tidak akan mengalami masalah pada pergantian karyawan.
2. Penempatan yang tepat dan efektif akan meminimalisir karyawan untuk melakukan absen karena memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya.
3. Meningkatkan semangat kerja para karyawan karena mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya.

4. Keselamatan kerja para karyawan akan sangat terjamin dan rentan terjadinya kecelakaan kerja.
5. Menghindari terjadinya perselisihan sehingga hubungan baik antar sesama pekerja akan semakin meningkat.
6. Kinerja setiap individu akan sangat efektif dan efisien dan mempercepat dalam pencapaian tujuan organisasi.

6. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja disebut juga sebagai evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, dan penilaian hasil. Penilaian kinerja adalah proses pengevaluasian kinerja, penyusunan rencana pengembangan, dan pengomunikasian hasil proses tersebut kepada karyawan itu sendiri. Penilaian kinerja merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator-indikator input, output, hasil, manfaat dan dampak.

Penilaian kinerja merupakan metode mengevaluasi dan menghargai kinerja yang paling umum digunakan. Penilaian kinerja dilakukan untuk memberi tahu karyawan apa yang diharapkan pengawas untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Penilaian kinerja menitik beratkan pada penilaian sebagai suatu proses pengukuran sejauh mana kerja dari orang atau sekelompok orang dapat bermanfaat untuk mencapai tujuan yang ada.

Menurut Gerry Dessler (2015), terdapat beberapa manfaat dari penilaian kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Sebagian besar pekerjaan mendasarkan keputusan bayaran, promosi dan retensi pada penilaian karyawan.
2. Penilaian memainkan peran sentral dalam proses manajemen kinerja pemberi kerja. Manajemen kinerja berarti secara terus menerus memastikan bahwa kinerja setiap karyawan sesuai dengan sasaran keseluruhan perusahaan.
3. Penilaian memungkinkan manajer dan bawahannya mengembangkan rencana untuk mengoreksi adanya defisiensi, dan untuk menguatkan kekuatan bawahan.

4. Penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau rencana karier karyawan dengan mempertimbangkan kekuatan dan kelemahan yang ditampilkan.
5. Penilaian memungkinkan penyelia untuk mengidentifikasi adanya kebutuhan akan pelatihan, dan langkah-langkah perbaikan yang dibutuhkan

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terkait dengan Implementasi Manajemen Talenta kegunaannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai bahan perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian selanjutnya. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini diantaranya.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	NAMA PENELITI (TAHUN)	JUDUL ARTIKEL	HASIL PENELITIAN
1	Citra Savitri , Enjang Suherman (2018)	pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja pegawai ubp karawang	Terdapat pengaruh signifikan manajemen talenta terhadap kinerja pegawai sebesar 37,8%. Adapun regresi sederhana nya adalah berarti bahwa satu kenaikan manajemen talenta meningkatkan 0,592 kinerja pegawai. Keyword : Manajemen Talenta, Kinerja Karyawan
2	Ari,Ragil Kuncoro T.Hani Handoko, M.B.A.,Ph.D. (2018)	Implementasi Manajemen Talenta Di Biro Komunikasi Dan Layanan Informasi Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan Republik Indonesia	implementasi manajemen talenta di Biro Komunikasi dan Layanan Informasi belum efektif, sehingga manajemen talenta disarankan untuk mengacu pada rerangka manajemen talenta yang terdapat pada Peraturan Menteri Keuangan.

3	HannaViany Octavia, Heru Susilo (2018)	Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Area Ulubelu)	Secara statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari manajemen talenta terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi linier sederhana.
4	Ardiyanti Aulia, T. Hani Handoko, DR., M.B.A., (2020)	Evaluasi Implementasi Program Manajemen Talenta Pt Yokogawa Indonesia	faktor-faktor manajemen talenta yang mempengaruhi retensi karyawan PT Yokogawa Indonesia adalah faktor kompensasi, faktor beban kerja, faktor keseimbangan kehidupan kerja, faktor manajemen, dan faktor peluang untuk berkembang.
	Ayu Mahyuni, Risdy Absari, Indah, Pratiwi, Lia Suprihartini (2021)	Pengaruh Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan Dan Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Up3 Kota Tanjungpinang.	Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan dan Retensi Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Namun, masih manajemen talenta yang di kelola oleh perusahaan nya masih belum di kelola secara optimal.
6	Safanah, Aulia Qonita, Hanafia gustina dan M. Diah, Yulian Syah (2021)	pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan bank bri cabang lubuklinggau.	Manajemen Talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BRI Cabang Lubuklinggau. Dianjurkan BRI cabang Lubuklinggau agar bekerja sama dengan pihak ketiga agar lebih mudah mendapatkan pegawai bertalenta, mengadakan pelatihan yang dapat meningkatkan talenta karyawan.
7	Suryono Efendi (2021)	Implementasi Manajemen Talenta Sebagai Sumber Keunggulan Kompetitif Perusahaan	Strategi perusahaan adalah membuat aktivitas yang dapat mengarah pada kesuksesan menjadi lebih efektif dan efisien. Ketika bisnis membangun tim yang luar biasa yang terdiri dari staf yang kompeten, manajemen talenta menjadi sangat penting.

8	<i>Silvi Sri , Nugraha Tamala,Dadan Ahmad, Fadili (2021)</i>	Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan PT Mahati Karawang.	hasil penelitian menerangkan bahwa hipotesis diterima yaitu manajemen talenta dan manajemen pengetahuan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Mahati Karawang.
9	M.Riswan Dermawan, Ahmad Multazam,I GdeDharma Atmaja, Yusuf Palimbong (2022)	Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di PT. Pas Indonesia Timur	Perusahaan sebaiknya dapat terus meningkatkan efektifitas penerapan manajemen talenta dan manajemen pengetahuan ,sehingga kedua variabel tersebut dapat berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
10	Malika, Aminuddin Irfani (2022)	Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan pada PT. X Divya	Manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang diberikan oleh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 53,3%.

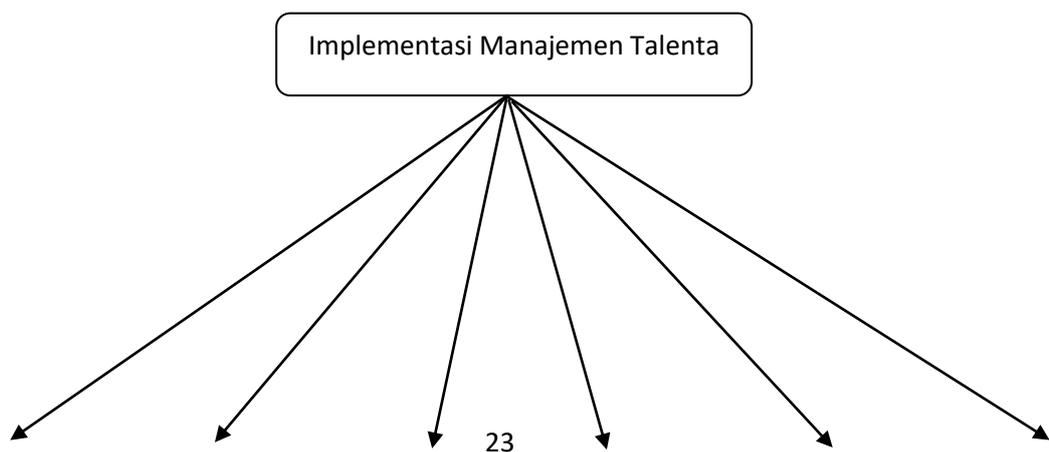
Berdasarkan dari beberapa penelitian terdahulu yang membahas tentang manajemen talenta, menunjukkan hasil yang berbeda – beda. Terdapat beberapa penelitian yang menunjukkan manajemen talenta pada perusahaannya di kelola dengan baik. Namun masih ada juga manajemen talenta yang masih belum di kelola secara optimal. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai manajemen talenta. Manajemen talenta sangat penting bagi keberlangsungan hidup sebuah perusahaan karena membantu perusahaan dalam menilai potensi dan performa kerja karyawan di perusahaan. Melalui penilaian tersebut, perusahaan juga mengetahui secara pasti kelebihan dan kekurangan karyawan, dan bagian mana yang sebaiknya dikembangkan.

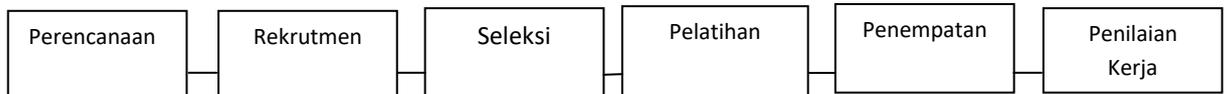
Persamaan dari penelitian terdahulu yang berhubungan dengan manajemen talenta dapat dilihat dari pengambilan variable yang sama dari beberapa penelitian terdahulu, yaitu manajemen talenta. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu, terletak pada objek yang akan diteliti, dalam penelitian ini yang

menjadi objek penelitian adalah karyawan PT Putra Bajubang. Belum ada penelitian serupa yang mengangkat objek yang sama.

2. 1 Kerangka Pemikiran

Berikut gambar Implementasi Manajemen Talenta pada
PT Putra Bajubang





Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian

Gambar di atas merupakan kerangka konsep pemikiran dari manajemen talenta yang merupakan salah satu metode pengelolaan SDM yang dikembangkan untuk mencari, mengelola, mengembangkan dan mempertahankan karyawan yang dipersiapkan dalam rangka mendukung pencapaian visi, misi, dan strategi organisasi dalam jangka panjang. Dimana proses manajemen talenta yang ada pada PT Putra Bajubang di mulai dari perencanaan, perekrutan, seleksi, pelatihan, penempatan, dan penilaian kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif merupakan sebuah metode penelitian yang digunakan untuk menggambarkan , menjelaskan , mengidentifikasi dan menemukan sebuah perbedaan dari pengaruh social yang tidak dapat di jelaskan atau di ukur menggunakan pendekatan kuantitatif (sugiono, 2020)

Metode kualitatif merupakan metode yang fokus pada pengamatan yang mendalam. Oleh karenanya, penggunaan metode kualitatif dalam penelitian dapat menghasilkan kajian atas suatu fenomena yang lebih komprehensif. Penelitian kualitatif yang memperhatikan humanisme atau individu manusia dan perilaku manusia merupakan jawaban atas kesadaran bahwa semua akibat dari perbuatan manusia terpengaruh pada aspek-aspek internal individu. Aspek internal tersebut seperti kepercayaan, pandangan politik, dan latar belakang sosial dari individu yang bersangkutan. Metode Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, dimana peneliti merupakan instrumen kunci (Sugiono, 2020).

Alasan peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif karena di harapkan dapat memperoleh data yang lebih lengkap, lebih mendalam dan dapat mengumpulkan data secara langsung.

3.2 Tipe penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif,. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain-lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian menurut Suharsimi Arikunto (2013).

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang digunakan untuk mendeskripsikan dan menjawab persoalan-persoalan suatu fenomena atau peristiwa yang terjadi saat ini, baik tentang fenomena dalam variabel tunggal maupun korelasi dan atau perbandingan berbagai variabel, artinya variabel yang diteliti bisa tunggal, suatu variabel bisa juga lebih dari satu variabel. Penelitian deskriptif berusaha mendeskripsikan suatu peristiwa atau kejadian yang menjadi pusat perhatian tanpa memberikan perlakuan khusus terhadap peristiwa tersebut.

Alasan penulis memilih metode ini adalah karena metode ini berguna untuk mendapatkan data yang nyata terjadi dilapangan pada saat melakukan penelitian sehingga setelah mendapatkan data kemudian dianalisis. Selain itu juga penelitian deskriptif digunakan dalam penelitian ini karena dipandang sangat tepat sehingga penulis dapat mendeskripsikan berbagai sumber data dan informasi baik itu dari berbagai pendapat ahli dan berdasarkan observasi hasil wawancara yang dapat

dijadikan sebagai suatu data yang dapat membantu dalam penelitian ini. Dalam penelitian deskriptif juga tidak hanya terbatas pada pengumpulan data atau informasi dari berbagai sumber saja akan tetapi data yang didapatkan juga dapat dianalisis dengan demikian pembahasan masalah dan analisis data akan menjadi mudah untuk dipahami, dimana penulisan bermaksud untuk memberikan gambaran, mengungkap fakta, keadaan, fenomena, variabel dan keadaan sebenarnya terhadap implementasi manajemen talenta pada PT. Putra Bajubang.

3.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada PT Putra Bajubang (Jl. Sambu No. 17 Kelurahan Bajubang, Kecamatan Bajubang, Kabupaten Batanghari, Provinsi Jambi).

3.4 Informan Penelitian

Informan penelitian merupakan sasaran untuk mendapatkan tujuan tertentu mengenai suatu nilai dari orang atau objek dari variabel tertentu sebagai sumber data peneliti untuk dapat menyelesaikan penelitiannya sampai pada tahap pembuatan akhir kesimpulan menurut (Sugiono, 2019).

Sugiyono, (2016:54) Informan atau narasumber dalam penelitian merupakan seseorang yang memiliki informasi maupun data yang banyak terkait masalah dan objek yang sedang diteliti sehingga nantinya akan dimintai informasi mengenai objek penelitian tersebut. Informan penelitian ini adalah Navi sebagai (HRD) PT Putra Bajubang, Tomi dan Saring sebagai karyawan Outsourcing PT Putra Bajubang.

3.5 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini yaitu adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari lapangan atau lokasi penelitian untuk mendapatkan data primer tersebut. Data primer, yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya (Suryanidan Hendrayadi, 2015).

Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan yang diperoleh melalui kegiatan

wawancara atau mengisi kuesioner yang artinya sumber data ini langsung memberikan data kepada peneliti (Sugiyono, 2019).

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh peneliti dari orang yang bersangkutan. data primer didapatkan oleh peneliti secara langsung dengan cara melakukan wawancara, survei, eksperimen, dan sebagainya. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil tanggapan langsung oleh subjek penelitian yang diperoleh dari hasil wawancara, terkait dengan indikator yang akan di teliti pada PT. Putra Bajubang.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan langkah yang penting dalam kegiatan penelitian. Instrument pengumpulan data sendiri merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dapat berupa ceklist, kuesioner, wawancara, foto, video, buku catatan, dan lain sebagainya (Suryani dan Hendrayadi, 2015).

Pengumpulan data adalah berbagai cara yang dilakukan untuk mengumpulkan, mengukur, dan menganalisis data. Data diambil dari berbagai sumber akurat. Setelahnya, data akan dianalisis guna menemukan jawaban atas berbagai permasalahan penelitian. Pengumpulan data juga digunakan untuk mengevaluasi hasil dan memperkirakan tren/probabilitas. Dalam dunia bisnis, metode pengumpulan data harus dilakukan secara akurat untuk menghasilkan data yang berkualitas. Dengan begitu, perusahaan dapat membuat keputusan bisnis yang tepat. Selama proses pengumpulan data, peneliti harus mengidentifikasi sumber data, jenis data, dan metode yang digunakan. Hal ini dikarenakan ada banyak pengumpulan data berbeda sesuai kebutuhan masing-masing (Hasna Latifatunnisa, 2022)

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara Menurut (Sugiyono, 2019) Data yang terkumpul kemudian dianalisis berdasarkan acuan teoritis sehingga mampu menghasilkan output yang akurat yang menjadi andalan mengambil suatu keputusan. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah:

3.6.1 Observasi

Pengamatan atau observasi adalah aktivitas terhadap suatu proses atau objek dengan maksud memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya, untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk melanjutkan suatu penelitian. Di dalam penelitian, observasi dapat dilakukan dengan tes, kuesioner, rekaman gambar dan rekaman suara. Cara observasi yang paling efektif adalah melengkapinya dengan pedoman observasi/pedoman pengamatan seperti format atau blangko pengamatan. Format yang disusun berisi item-item tentang kejadian atau tingkah laku yang digambarkan akan terjadi. (Wikipedia).

Patton (dalam Poerwandari, 2017) menegaskan bahwa observasi merupakan metode pengumpulan data esensial dalam penelitian kualitatif. Supaya data akurat dan bermanfaat, observasi harus dilakukan oleh peneliti yang sudah melewati latihan-latihan yang memadai, serta telah mengadakan persiapan yang teliti dan lengkap.

Secara umum observasi adalah suatu aktivitas pengamatan mengenai suatu objek tertentu secara cermat secara langsung di lokasi penelitian tersebut berada. Selain itu, observasi ini juga termasuk kegiatan pencatatan yang dilakukan secara sistematis tentang semua gejala objek yang diteliti. Bisa dikatakan juga kalau proses observasi sebagai salah satu teknik pengumpulan data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Kegiatan ini juga direncanakan dan dicatat seluruhnya secara sistematis.

Adapun berbagai manfaat observasi di antaranya:

1. Merekam suatu kejadian atau pun suatu peristiwa cara runtut dan kronologis
2. Menjelaskan tentang suatu kejadian atau peristiwa dengan tingkat keakuratan yang tinggi
3. Hasil penemuan kemudian dapat ditafsirkan dengan mudah.
4. Hasil observasi juga dapat membantu menginterpretasikan suatu keadaan di dunia nyata.
5. Dapat digabungkan dengan menggunakan teknik lain untuk menghasilkan laporan.

3.6.2 Wawancara

Dalam penelitian peneliti menggunakan teknik wawancara. Wawancara merupakan alat pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang diperoleh sebelumnya. Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian kualitatif adalah wawancara mendalam. Proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara Tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan. Proses pengumpulan data dengan wawancara mendalam peneliti membaginya menjadi dua tahap, yakni:

Pertama peneliti membuat pedoman wawancara yang disusun berdasarkan dimensi kebermaknaan hidup sesuai dengan permasalahan yang dihadapi subjek. Pedoman wawancara ini berisi pertanyaan-pertanyaan mendasar yang nantinya akan berkembang dalam wawancara. Kemudian mempersiapkan diri untuk melakukan wawancara. Sebelum wawancara dilaksanakan peneliti bertanya kepada subjek tentang kesiapannya untuk di wawancarai. Setelah subjek bersedia peneliti membuat kesepakatan dengan subjek tersebut mengenai waktu dan tempat untuk melakukan wawancara.

Kedua, peneliti membuat kesepakatan dengan subjek mengenai waktu dan tempat untuk melakukan wawancara berdasarkan pedoman yang dibuat. Setelah wawancara dilakukan, peneliti memindahkan hasil rekaman berdasarkan wawancara dalam bentuk tertulis. Setelah itu, peneliti membuat analisis dan kesimpulan, peneliti memberikan saran-saran untuk penelitian selanjutnya. Peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara wawancara mendalam menggunakan pedoman wawancara sehingga berada pada fokus penelitian, meski tidak menutup kemungkinan terdapat pertanyaan - pertanyaan berlanjut. Wawancara bertujuan untuk memperoleh pengetahuan tentang makna-makna subjektif yang dipahami individu berkenaan dengan manajemen talenta pada PT. Putra Bajubang.

menurut Zainal (2013) tujuan wawancara adalah sebagai berikut:

1. Memperoleh informasi secara langsung guna menjelaskan suatu hal atau situasi dan kondisi tertentu.
2. Memperoleh data agar dapat memengaruhi situasi atau orang tertentu.

3. Melengkapi suatu penyelidikan ilmiah.

Merujuk pada tujuan-tujuan tersebut, maka dapat diartikan fungsi wawancara adalah guna mendapat informasi maupun data secara akurat, mendalam, objektif, sekaligus menjadi pelengkap informasi awal pewawancara. Selain itu, wawancara juga memungkinkan munculnya perspektif baru dari topik yang diangkat.

3.6.3 Dokumentasi

Kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh data yang diperlukan dengan menelusuri dan mempelajari dokumen dan data-data yang sudah ada. Hal ini dimaksud untuk mendapatkan data dan informasi yang berhubungan dengan materi penelitian. Studi dokumentasi dilakukan dengan mempelajari buku-buku dan hasil laporan lain yang ada kaitannya dengan penelitian. Pengumpulan data yang lain yaitu dengan dokumentasi dengan menggunakan kamera handphone untuk merekam pembicara dan mengambil foto saat wawancara (Mirza M. Haekal, 2023)

Dokumentasi memiliki dua arti. Arti pertama yakni menyuguhkan informasi atau bukti resmi yang berguna untuk menjadi sebuah catatan. Sedangkan arti yang kedua yaitu sebagai upaya mencatat dan mengategorikan suatu informasi dalam bentuk tulisan, foto, video, dan lainnya. Dokumentasi juga bisa dikatakan sebagai bentuk kegiatan atau proses sistematis dalam melakukan pencarian, pemakaian, penyelidikan, penghimpunan, penyediaan dokumen untuk memperoleh pengetahuan, keterangan, serta bukti, dan menyebarkannya kepada pihak yang berkepentingan. Selain itu juga dokumentasi menyajikan informasi tentang hasil penelitian yang asli atau langsung dari sumbernya (Sampoerna University,2022).

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses berkelanjutan yang membutuhkan refleksi terus menerus terhadap data, mengajukan pertanyaan-pertanyaan analisis, dan menulis catatan singkat sepanjang penelitian. Langkah-langkah yang ditempuh dalam analisis data yaitu mengolah dan mempersiapkan data untuk dianalisis. Langkah ini melibatkan transkrip wawancara, video dari subjek, serta hasil-hasil observasi yang telah dilakukan. Langkah kedua yaitu mengoding transkrip wawancara serta menjadikan sebuah resume agar mudah dalam melihat faktafakta yang ditemukan.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data interaktif dari Miles dan Huberman (2014), yaitu:

3.7.1 Penyajian data (data display)

Menyajikan data yang dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan sebagainya. Kegiatan ini dilakukan oleh peneliti dengan memperhatikan data-data informasi hasil wawancara dengan para narasumber yang memiliki kesimpulan dalam setiap pembahasan. Sehingga mempermudah peneliti melihat hal yang akan dilakukan selanjutnya.

3.7.2 Kondensasi data (data condensation)

Dengan merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, mencari tema dan pola dari data. Kegiatan ini dilakukan peneliti dengan proses penelitian, penyederhanaan, pemusatan data-data dari hasil wawancara di lapangan, yang bertujuan untuk lebih memudahkan penulis dalam melihat hasil wawancara dari berbagai narasumber dan memudahkan pembaca melihat hasil wawancara dengan hasil yang lebih sederhana dan akurat.

3.7.3 Penarikan simpulan (conclusions)

Dengan mendeskripsikan /menggambarkan (drawing) atau memverifikasi (verifying) data yang akan diinterpretasi dalam narasi kualitatif untuk kemudian melakukan penarikan kesimpulan terhadap makna dari data. Kegiatan ketiga yaitu penarikan kesimpulan yang dilakukan oleh peneliti berdasarkan hasil data-data yang diperoleh di lapangan dan dari hasil penjelasan dari berbagai informan yang di wawancara. Untuk selanjutnya di simpulkan dan dilihat bahwa data tersebut akurat dan dapat dipercaya sesuai kejadian di lapangan.

3.8 Teknik Keabsahan Data

Tringulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data dengan cara memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu sendiri, untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data.

Menurut Sugiyono (2015:83) triangulasi data merupakan teknik pengumpulan data yang sifatnya menggabungkan berbagai data dan sumber yang telah ada. triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan

sesuatu yang lain. Di luar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu.

3.8.1 Triangulasi sumber Data

Triangulasi sumber yaitu membandingkan mengecek ulang derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui sumber yang berbeda. Dalam hal ini peneliti membandingkan hasil pengamatan wawancara dengan mengumpulkan dokumen-dokumen kemudian peneliti membandingkan hasil yang diperoleh.

3.8.2 Triangulasi teknik

Triangulasi teknik dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara lalu di cek observasi dan dokumen. Apabila dengan tiga teknik pengujian kredibilitas data tersebut menghasilkan data yang berbeda-beda maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada data yang bersangkutan.

3.8.3 Triangulasi waktu

Triangulasi waktu digunakan untuk validitas data yang berkaitan dengan pengamatan dapat berbeda dalam mengamati fenomena yang sama yang dilakukan dengan mengecek hasil penelitian dari tim peneliti lain diberikan tugas dalam mengumpulkan data. Waktu juga mempengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat narasumber masih fresh belum banyak masalah akan memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel. Maka dari itu dalam rangka pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan melalui wawancara, observasi, atau teknik lain dalam waktu yang berbeda.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum PT Putra Bajubang



Gambar 4.1 Foto PT Putra Bajubang

Penelitian ini dilakukan di PT Putra Bajubang yang terletak di Jl. Sambu No. 17 Kelurahan Bajubang, Kecamatan Bajubang, Kabupaten Batanghari, Provinsi Jambi. PT Putra Bajubang terletak di sekitar perumahan padat penduduk, dengan luas kantor sekitar 16 X 8 meter persegi, selain itu juga di sekitar PT Putra Bajubang terdapat SMP N 2 Batanghari, SD YKPP, TK Tunas Harapan 1. PT Putra Bajubang berdiri sejak tanggal 17 September 2009 yang dibuat di hadapan Sri Nilawati Mustika. SH, Notaris di Jln. Kol, Pol. M. Taher No. 05 Muara Bulian dengan No 039.

PT. Putra Bajubang yang sekarang terdapat 2 bidang pekerjaan, yaitu bidang jasa kontruksi dan bidang pelayanan jasa karyawan outsourcing pada awalnya perusahaan bergerak dibidang pengadaan barang, jasa, kontruksi dan tenaga kerja untuk Pertamina Seiring perkembangan usaha PT. Putra Bajubang membuka kantor baru di Jambi dan meluaskan bidang usaha jasa rental mobil untuk Perusahaan Pertamina, PT. Putra Bajubang sekarang lebih fokus pada bidang pelayanan jasa karyawan outsourcing untuk Pertamina. Selain melakukan kerja sama dengan PT Pertamina, PT. Putra Bajubang juga pernah berkerja sama dengan PT. Patra Drilling Contractor selama 3 bulan dengan Surat Perjanjian Penyediaan Jasa Kendaraan Secara On Call Basis Project Rig #32.2/N80UE-E dengan nomor 1883/PDC1120/V/2021 jangka waktu kontrak kerja selama 3 bulan di lakukan di mulai dari 24 April 2021 sampai dengan 23 Juni 2021.

4.2 Kualifikasi dan Klasifikasi PT. Putra Bajubang

Kualifikasi pekerjaan proyek kontruksi pada PT. Putra Bajubang sebagai berikut :

1. Registrasi BG001

PT. Putra Bajubang melakukan registrasi BG001-Jasa Pelaksana Untuk Konstruksi Bangunan Hunian Tunggal dan Koppel kualifikasi K1.

2. Registrasi BG003

PT. Putra Bajubang melakukan registrasi BG003-Jasa Pelaksana Untuk Konstruksi Bangunan Gudang dan Industri kualifikasi K1.

3. *Registrasi BG004*

PT. Putra Bajubang melakukan registrasi BG004-Jasa Pelaksana Untuk Konstruksi Bangunan Komersial kualifikasi K1.

Kualifikasi pekerjaan karyawan outsourcing pada PT Putra Bajubang sebagai berikut:

1. Perenovasian komplek / perumahan PT Pertamina
2. Penjagaan , pencatatan serta pengecekan barang masuk dan keluar di gudang untuk keperluan PT Pertamina
3. Jasa pemasangan pendingin udara AC (Air Conditioner) dan pemanas ruangan, cleaning service.
4. Pengawasan serta penjagaan sumur bor minyak mentah.

4.3 Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi Perusahaan

Visi dari perusahaan adalah :

Menjadi Mitra/partner dalam Memenuhi Kebutuhan Produk dan pelayanan yang handal untuk customers menuju terbentuknya sebuah perusahaan yang sehat yang berstandar nasional.

2. Misi Perusahaan

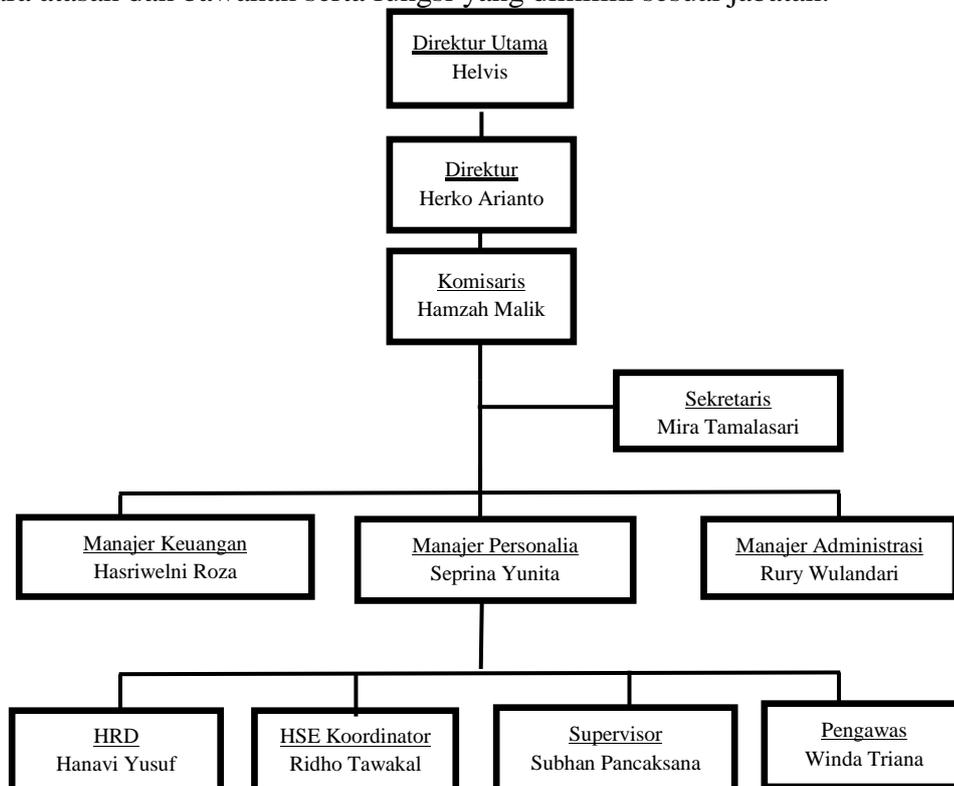
Misi dari perusahaan adalah :

1. Meningkatkan nilai yang tinggi bagi Pemegang Saham.
2. Memenuhi Kebutuhan Pelanggan dengan Produk dan pelayanan yang berkualitas dan inovatif
3. Memberikan Lingkungan Kerja Yang Aman dan Nyaman, meningkatkan Kesejahteraan dan memberikan kesempatan berkembang kepada karyawan.
4. Memberikan pekerjaan bagi masyarakat di sekitar perusahaan.
5. Meningkatkan kapabilitas dan daya saing dibidang jasa melalui pengembangan kompetensi SDM
6. Penerapan Manajemen proyek yang terintegrasi dengan wilayah operasi di Indonesia.

7. Menciptakan hubungan kerja sama yang kuat dengan pelanggan dan mitra kerja.
8. Menjaga Keseimbangan lingkungan dengan memperhatikan dampak lingkungan dan sosial.

4.4 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi perusahaan adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatan oprasional untuk mencapai tujuan. Struktur organisasi menggambarkan pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan antara atasan dan bawahan serta fungsi yang dimiliki sesuai jabatan.



Gambar 4.4
Struktur Organisasi Perusahaan

4.5 Tata Kelola Perusahaan

Tata kelola merupakan upaya sistematis dalam suatu proses untuk mencapai tujuan organisasi, melalui prinsip-prinsip manajemen yang meliputi fungsi perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, dan evaluasi. Dengan demikian tata kelola

memiliki tujuan utama yaitu untuk melaksanakan manfaat, mengurangi terjadinya resiko, serta mengoptimalkan sumberdaya yang dimiliki (Zamzani, Faiz, & Dkk, 2018).

4.5.1 Direktur Utama

Secara umum direktur adalah seseorang yang memimpin atau mengawasi bidang tertentu dari sebuah perusahaan. Direktur biasanya melaporkan perkembangan perusahaan langsung kepada wakil presiden atau kepada CEO secara langsung untuk memberi tahu mengenai perkembangan organisasi. Seorang direktur bertanggung jawab penuh atas kerugian PT atau perusahaan yang disebabkan oleh keteledoran mengelola perusahaan yang tidak sesuai dengan peraturan, tujuan serta pedoman dan anggaran dasar perusahaan. Hal ini tidak berlaku apabila ia telah melakukan pengaturan perusahaannya sesuai dengan seluruh peraturan perusahaan dan peraturan hukum yang berlaku. Kebijakan ini sesuai dengan UU No 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas.

Direktur Utama adalah orang yang berwenang merumuskan dan menetapkan suatu kebijaksanaan dan program umum perusahaan, atau organisasi sesuai dengan batas wewenang yang diberikan oleh suatu badan pengurus atau badan pimpinan yang serupa seperti dewan komisaris (Novi V,2019).

Tugas direktur utama sebagai berikut :

1. Memimpin dan bertanggung jawab menjalankan perusahaan
2. Bertanggung jawab terhadap kerugian yang mungkin dialami perusahaan, juga bertanggung jawab terhadap keuntungan yang didapat perusahaan
3. Menentukan, merumuskan, dan memutuskan sebuah kebijakan dalam perusahaan
4. Merencanakan, mengembangkan dan mengelola berbagai sumber pendapatan dan pembelanjaan kekayaan milik perusahaan
5. Menyusun dan menetapkan berbagai strategi strategis sehingga bisa mencapai visi dan misi perusahaan
6. Mengkoordinasikan dan mengawasi semua kegiatan di perusahaan, mulai bidang administrasi, kepegawaian hingga pengadaan barang

7. Mengangkat dan memberhentikan karyawan perusahaan
8. Menjadi perwakilan perusahaan dalam hubungannya dengan dunia luar perusahaan

4.5.2 Direktur

Secara umum direktur adalah seseorang yang memimpin atau mengawasi bidang tertentu dari sebuah perusahaan. Direktur biasanya melaporkan perkembangan perusahaan langsung kepada wakil presiden atau kepada CEO secara langsung untuk memberi tahu mengenai perkembangan organisasi. Tidak hanya direktur, jika perusahaan besar terkadang memiliki asisten direktur atau wakil direktur (Gamedia Blog).

secara umum tugas seorang direktur adalah sebagai berikut.

1. Mengelola bisnis dan menyusun strategi bisnis untuk kemajuan perusahaan
2. Melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan sehingga seluruh kinerja karyawan bisa ditingkatkan atau dipertahankan.
3. Menentukan dan memilih staf-staf yang membantu dalam perusahaan.
4. Menyetujui anggaran belanja perusahaan
5. Mengirim laporan secara rutin ke para pemegang saham
6. Melakukan pengadaan rapat dengan semua jajaran pada perusahaan tersebut
7. Menerapkan visi misi perusahaan

4.5.3 Komisaris

Komisaris adalah salah satu pihak yang memiliki penting dalam suatu perusahaan. Umumnya, posisi komisaris di perusahaan lebih dari satu orang. Jadi, disebut juga sebagai dewan komisaris (board of commissioner). Dalam hal ini, para pemegang saham perusahaan bisa menunjuk satu orang dewan komisaris.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, arti komisaris adalah orang yang ditunjuk oleh anggota suatu organisasi/perusahaan, untuk melakukan suatu tugas. Khususnya dalam anggota pengurus perkumpulan, perusahaan perseroan, dan lain sebagainya. Komisaris merupakan pihak yang melakukan pengawasan dalam suatu perseroan (PT), sesuai dengan kepentingan dan tujuan PT.

Peran penting dewan komisaris adalah untuk mengarahkan dan mengendalikan perusahaan. Tujuannya agar bisa mencapai keseimbangan antara

kewenangan dan kekuatan. Selain itu, komisaris juga berperan dalam memberikan pertanggungjawaban kepada para stakeholder (pemangku kepentingan) dan shareholder (pemegang saham). Berfungsi sebagai pengawas, dewan komisaris akan menyampaikan laporan pertanggungjawaban atas pengelolaan oleh direksi.

Hal ini dilakukan dalam rangka untuk memperoleh pembebasan atau pelunasan tanggung jawab dari Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS). Sehingga, tujuan peran komisaris yaitu melakukan tata kelola perusahaan yang baik (good corporate governance disingkat GCG).

4.5.4 Sekretaris

Sekretaris umumnya bekerja pada bidang administratif dan membantu atasan untuk mengurus hal-hal yang berkaitan dengan administrasi. Beberapa pekerjaan yang biasa dilakukan oleh sekretaris adalah; mengatur agenda, mengetik, mengurus, dan menata dokumen, menjadi perantara dengan pihak eksternal, menyiapkan rapat atau kegiatan lain, dan sebagainya (quipper kampus, 2023).

Tugas sekretaris sebagai berikut :

1. Menyampaikan informasi yang berkaitan dengan tugas, fungsi dan tanggungjawab kepada pimpinan.
2. Mengatur aktivitas perusahaan, mulai dari administrasi hingga human relations (HR).
3. Menyiapkan agenda rapat dan dokumen-dokumen yang diperlukan.
4. Menjadi perantara pihak-pihak yang ingin berhubungan dengan pimpinan.
5. Menjadi mediator pimpinan dengan bawahan.
6. Memberikan ide-ide sebagai alternatif pemikiran pimpinan.

4.5.5 Manajer Keuangan

Manajer keuangan adalah seorang akuntan profesional yang bertanggung jawab atas kinerja keuangan perusahaan atau organisasi. Tugas manajer keuangan adalah memberi masukan dan nasihat kepada manajemen atau pejabat perusahaan untuk mengambil keputusan atas pengelolaan dan pengalokasian aset. Manajer keuangan membuat laporan-laporan keuangan terperinci dengan menggunakan beragam neraca.

Keterampilan manajer keuangan adalah keterampilan yang membantu individu dalam peran ini mengawasi perusahaan, termasuk analisis anggaran dan perhitungan laba atas investasi serta keputusan pembelian dan kepegawaian. Manajer keuangan memberikan analisis data yang akurat dan proposisi strategis untuk menciptakan keuntungan dan mengurangi kerugian (Ocbc nisp, 2023).

Keterampilan seorang manajer keuangan dibangun dari beragam peran dan tanggung jawab di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Memahami dan mengevaluasi arus kas
2. Menganalisa keuangan
3. Memperkirakan penghasilan dan pengeluaran yang akan datang
4. Mengawasi vendor atau kontrak pemerintah
5. Menerapkan kebijakan kepatuhan kontrak
6. Menggunakan dan memahami perangkat lunak permodelan statistic dan spreadsheet.

4.5.6 Manajer Personalia

Manajer personalia adalah orang yang memiliki tanggung jawab terhadap berbagai administrasi sebuah perusahaan. Beragam kegiatan administratif yang dimaksud ialah rekrutmen calon karyawan, analisis pekerjaan, pengelolaan gaji karyawan, hingga mengurus beragam keputusan hukum yang terkait dengan tenaga kerja. Manajer personalia memiliki fungsi untuk terus fokus mengelola karyawan yang berada di perusahaan tempatnya bekerja. Ia memiliki fokus untuk memberikan beragam perhatian khusus terhadap beragam permasalahan yang terkait dengan SDM. Selain itu, ia juga wajib memiliki kemampuan untuk memecahkan beragam permasalahan yang terjadi. Sehingga hal-hal yang kurang baik dapat teratasi dengan maksimal (Webadminggeti, 2023).

Berikut ini tugas manajer personalia dalam sebuah perusahaan :

1. Membuka lowongan pekerjaan baru, melakukan proses perekrutan, hingga menyeleksi beragam calon karyawan.
2. Mengelola hingga melakukan beragam evaluasi terhadap calon pelamar kerja.
3. Menindaklanjuti para karyawan yang melanggar aturan perusahaan.

4. Bertanggung jawab atas perkembangan manajemen SDM agar dapat bekerja secara optimal.
5. Menumbuhkan sifat dan karakter positif terhadap sejumlah karyawan.
6. Membantu memberikan dan menyiapkan beragam pelatihan bagi para karyawannya.
7. Menjadi penghubung antara karyawan dengan para manajemen di perusahaan.
8. Menyusun berbagai rancangan program yang berkaitan dengan berbagai pengembangan kualitas dan kesejahteraan karyawan secara umum.

4.5.7 Manajer Administrasi

Manajer administrasi mengawasi pekerjaan staf administrasi dan administrasi lainnya sambil juga melakukan tugas tersebut sendiri. Manajer administratif membantu mengatur jadwal, mengelola database penggajian dan personalia, membuat laporan, dan menawarkan tugas administrasi lainnya. Peran ini juga memerlukan banyak komunikasi dan koordinasi dengan staf dan departemen lain, termasuk pejabat tingkat senior (Simplicant,2023).

1. Merencanakan dan mengoordinasikan prosedur dan sistem administratif dan merancang cara untuk menyederhanakan proses
2. Merekrut dan melatih personel serta mengalokasikan tanggung jawab dan ruang kantor
3. Menilai kinerja staf dan memberikan pembinaan dan bimbingan untuk memastikan efisiensi maksimum
4. Memastikan kelancaran dan kecukupan arus informasi dalam perusahaan untuk memudahkan operasional bisnis lainnya
5. Kelola jadwal dan tenggat waktu
6. Pantau inventaris perlengkapan kantor dan pembelian material baru dengan memperhatikan batasan anggaran.

4.5.8 HRD

HRD adalah bagian dari manajemen sumber daya manusia yang secara khusus menangani pelatihan dan pengembangan karyawan dalam organisasi. Pengembangan SDM yang dimaksud mencakup pelatihan dan memberikan

kesempatan kepada karyawan untuk mempelajari keterampilan baru. HRD juga berperan mendistribusikan sumber daya yang bermanfaat untuk tugas karyawan, dan kegiatan pengembangan lainnya. Keefektifan kinerja suatu organisasi tidak hanya bergantung pada sumber daya yang tersedia, tetapi juga kualitas dan kompetensi SDM-nya.

Tanggung jawab utama seorang manajer HRD adalah sebagai berikut:

1. Bertindak sebagai agen perubahan dan konsultan internal.
2. Memulai perubahan dan bertindak sebagai ahli dan fasilitator.
3. Melibatkan diri secara aktif dalam perumusan strategi perusahaan.
4. Menjaga jalur komunikasi tetap terbuka antara fungsi HRD dengan karyawan dan hubungan yang baik di dalam maupun di luar perusahaan.
5. Mengidentifikasi dan mengembangkan strategi bisnis secara keseluruhan.
6. Memfasilitasi pengembangan dari berbagai divisi di sebuah perusahaan dan menciptakan hubungan kerja yang baik antar divisi.
7. Menghubungkan karyawan dengan tugas pekerjaannya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien.
8. Mendiagnosis dan menganalisis masalah serta menentukan solusi yang tepat khususnya di bidang sumber daya manusia.
9. Membuat koordinasi dan layanan untuk penyampaian program dan layanan HRD.
10. Mengevaluasi atau melakukan penelitian untuk mengidentifikasi, mengembangkan atau menguji kinerja karyawan dan dampaknya untuk perusahaan.

4.5.9 HSE Koordinator

HSE adalah singkatan dari health, safety, and environment yang merupakan serangkaian proses dan prosedur yang mengidentifikasi potensi bahaya pada lingkungan kerja tertentu. Pengembangan praktik HSE dilakukan untuk mengurangi dan/atau menghilangkan bahaya serta melatih karyawan untuk pencegahan kecelakaan atau respons terhadap sesuatu yang mengancam. Sistem manajemen HSE berpatokan pada kesehatan, keselamatan, dan lingkungan di tempat kerja. HSE

umumnya ditempatkan di bawah departemen sumber daya manusia (SDM) karena erat hubungannya dengan keselamatan karyawan di tempat kerja.

Tugas HSE Koordinator memastikan seluruh pekerja dapat bekerja dengan kondisi yang terjamin keamanan dan kesehatannya. Selain itu, mereka juga wajib mengidentifikasi dan meminimalisir risiko bahaya yang mungkin muncul di lingkungan pekerjaan.

4.5.10 Supervisor

Supervisor adalah jabatan dalam struktur perusahaan yang memiliki kuasa dan otoritas untuk mengeluarkan perintah kepada rekan kerja bawahannya di bawah arahan jabatan atasannya. Seorang supervisor dituntut mampu bertindak sebagai jembatan antara manajer dan staf pelaksana atau staf bawah. Seorang supervisor memiliki peran untuk bertanggung jawab untuk mengawasi, serta mengelola serta membimbing dan mengatur karyawan di perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan (Devina C, 2021).

Tugas supervisor sebagai berikut :

1. Sebagai penghubung antara staf dan manajer
2. Menyelesaikan masalah semaksimal mungkin tanpa harus ditangani oleh atasan
3. Membantu tugas staf bawahan
4. Menampung segala keluhan dari customer dan menyampaikan ke manajer.

4.5.11 Pengawas

Pengawasan sebagai salah satu fungsi organik manajemen merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya menurut (Siagian Margaret, 2017)

Tugas dari pengawas menurut (Salsabila Mumtaz, 2022) sebagai berikut :

1. Mengatur staf
2. Memberikan motivasi kepada staf
3. Memberikan arahan kepada staf
4. Memantau dan mengevaluasi kinerja kerja staf

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Informan

Penelitian ini membahas perencanaan manajemen talenta di PT. Putra Bajubang. Data yang di dapatkan melalui kegiatan wawancara yang di lakukan dengan HRD dan karyawan outsourcing di PT. Putra Bajubang dan HRD PT Pertamina. Informan yang diwawancarai berjumlah 4 orang, informan ini di sesuaikan dengan kebutuhan yang diperlukan dalam penelitian. Berikut ini dilampirkan beberapa informasi mengenai informan.

Tabel 5.1
Karakteristik Informan

No	Nama	Umur	Pendidikan	Posisi
1	H	34	S1 Manajemen	HRD PT Putra Bajubang
2	T	26	SMA	Karyawan Outsourcing PT Putra Bajubang
3	S	55	SMA	Karyawan Outsourcing PT Putra Bajubang
4	R	55	SMA	Pengawas Lapangan PT Pertamina

Sumber data SDM 2023

Berdasarkan Tabel 5.1 tersebut dapat diketahui bahwa informan dari PT Putra Bajubang berjumlah 3 orang yang bernama Hanavi Yusuf dengan pendidikan S1 yang memiliki posisi sebagai HRD PT Putra Bajubang , Tomy Riandi dan Saring dengan minimal pendidikan SMA merupakan Karyawan Outsourcing PT Putra Bajubang, dan Rahman dengan pendidikan minimal SMA merupakan Pengawas Lapangan di PT Pertamina.

5.2 Hasil Penelitian

5.2.1 perencanaan

PT Putra Bajubang sangat memandang penting perencanaan penarikan manajemen talenta karena hal ini sangat berpengaruh pada keberlangsungan hidup perusahaan selain itu juga Perencanaan sumber daya manusia merupakan sebuah proses analisis dan identifikasi yang dilakukan organisasi terhadap kebutuhan

akan sumber daya manusia, sehingga organisasi tersebut dapat menentukan langkah yang harus diambil untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam suatu perusahaan, keberadaan karyawan mutlak dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan yang ingin dicapai. Perusahaan yang mempunyai karyawan dengan *talent* yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan akan membuat perusahaan lebih kompetitif. Dengan mempertahankan orang-orang yang memiliki talent menjadi penting dikenal sebagai *talent management* didukung dengan penambahan karyawan yang memiliki talent.

Hal ini sesuai dengan pendapat Bapak H selaku HRD dari PT. Putra Bajubang pada jumat 23 Juni 2023 mengenai perencanaan manajemen talenta di PT. Putra Bajubang yaitu sebagai berikut :

Perencanaan jangka panjang yang dilakukan perusahaan kami yaitu melakukan perekrutan karyawan setiap tahun untuk memastikan jumlah karyawan outsourcing yang di perlukan tersedia dalam jumlah yang di butuhkan ,cara tersebut sangat berguna untuk meminimalisir kejadian yang tak terduga seperti karyawan yang tiba tiba berhenti kerja ataupun karyawan yang meninggal dunia serta permintaan pertamina secara mendadak.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat di ketahui bahwa perencanaan jangka panjang yang dilakukan PT. Putra Bajubang itu dengan melakukan perekrutan setiap tahun untuk memastikan jumlah karyawan outsourcing yang di butuhkan PT Pertamina tersedia dalam jumlah yang di butuhkan cara tersebut sangat berguna untuk meminimalisir kejadian yang tidak terduga.

Hal ini juga sesuai dengan pendapat Bapak T selaku karyawan outsourcing dari PT Putra Bajubang pada senin, 26 Juni 2023 mengenai perencanaan manajemen talenta di PT Putra Bajubang yaitu sebagai berikut

Hal yang dilakukan putra bajubang untuk rencana jangka panjangnya melakukan perekrutan setiap tahun karena setiap tahun itu pasti ada pergantian kontrak kerja yang dilakukan setiap 2 tahun sekali oleh karena itu putra bajubang melakukan perekrutan untuk mencari persediaan karyawan

Berdasarkan hasil dari wawancara tersebut sama halnya dengan yang di katakana oleh bapak N bahwa PT Putra Bajubang melaksanakan perencanaan jangka panjang dengan melakukan perekrutan setiap tahun karena setiap 1 tahun sekali akan ada pergantian kontrak kerja dengan adanya perekrutan setiap tahun PT Putra bajubang memiliki persediaan karyawan yang cukup

Hal ini juga sesuai dengan pendapat Bapak S selaku karyawan outsourcing dari PT. Putra Bajubang pada senin, 26 Juni 2023 mengenai perencanaan manajemen talenta di PT. Putra Bajubang yaitu sebagai berikut :

Kalo perencanaan jangka panjang yang Putra bajubang lakukan itu ya merekrut orang setiap tahun itu, supaya persediaan karyawan selalu tersedia apabila ada kejadian yang tak terduga seperti karyawan yang berhenti atau permintaan karyawan secara mendadak oleh Pertamina

Berdasarkan hasil dari wawancara tersebut tidak berbeda jauh dari hasil wawancara sebelumnya yang menyatakan bahwa PT. Putra Bajubang melaksanakan perencanaan jangka panjang dengan cara merekrut karyawan setiap tahun agar persediaan karyawan selalu tersedia apabila ada kejadian yang tak terduga.

5.2.2 Perekrutan

Rekrutmen mengacu pada proses - proses seperti identifikasi, seleksi, wawancara, training, dan penempatan karyawan, yang dimana itu semua tergantung pada skala perusahaan. Organisasi yang lebih besar mungkin memiliki beberapa tim perekrut, sementara yang lain hanya satu perekrut. Selain itu, banyak organisasi melakukan outsourcing perekrutan ke perusahaan luar.

Gary Dessler 2013 mengemukakan bahwa rekrutmen adalah kegiatan penarikan untuk memperoleh orang yang akan mengisi jabatan, karakteristik calon pelamar, dan kualifikasi yang dituntut untuk mengisi jabatan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Bapak H selaku HRD dari PT. Putra Bajubang pada jumat 23 Juni 2023 mengenai perekrutan,persyaratan perekrutan,serta keberhasilan perekrutan manajemen talenta di PT. Putra Bajubang yaitu sebagai berikut :

Yang perusahaan kami lakukan agar dapat memenuhi permintaan karyawan dengan cara melakukan perekrutan karyawan setiap tahun agar kami dapat memiliki persediaan karyawan yang cukup agar dapat memenuhi kebutuhan dan permintaan dari Pertamina. Ya, Proses perekrutan karyawan yang bisa dikatakan berhasil itu menurut kami apabila banyak calon karyawan yang memenuhi persyaratan dalam proses administrasi dan karyawan yang lulus pada tahap seleksi yang memiliki pengalaman atau skill yang kami butuhkan karena semakin banyaknya karyawan yang memiliki keahlian atau talenta yang kami butuhkan itu akan sangat berpengaruh kepada perusahaan kami yang bergerak pada jasa penyedia karyawan outsourcing Untuk persyaratan pendaftarannya itu ya seperti persyaratan melamar pekerjaan seperti Surat lamaran pekerjaan, Foto (3 x4) 3 lembar, Fc Ijazah, Fc kk 3 lembar, Fc Ktp 1 lembar, Daftar riwayat hidup, Surat keterangan sehat, skck ya seperti persyaratan pada umumnya.

Berdasarkan hasil dari wawancara tersebut dapat diketahui bahwa hal yang dilakukan PT. Putra Bajubang dalam memenuhi permintaan karyawan oleh Pertamina itu dengan cara melakukan perekrutan karyawan secara terus menerus setiap tahun agar persediaan karyawan PT. Putra Bajubang selalu tersedia sehingga dapat memenuhi permintaan dari PT Pertamina. Proses perekrutan karyawan bisa dikatakan berhasil apabila banyak calon karyawan yang memenuhi persyaratan dalam proses administrasi dan karyawan yang lulus pada tahap seleksi yang memiliki pengalaman atau skill yang dibutuhkan PT. Putra Bajubang karena semakin banyak karyawan yang bertalenta semakin mempengaruhi perkembangan perusahaan. Untuk persyaratan perekrutan karyawan itu seperti Surat lamaran pekerjaan, Foto (3 x4) 3 lembar, foto copy Ijazah 1 lembar, foto copy kk 3 lembar, foto copy Ktp 1 lembar, Daftar riwayat hidup, Surat keterangan sehat, dan skck.

Hal ini juga sesuai dengan pendapat Bapak T selaku karyawan outsourcing dari PT Putra Bajubang pada Senin, 26 Juni 2023 mengenai perekrutan, persyaratan perekrutan serta keberhasilan perekrutan manajemen talenta di PT Putra Bajubang yaitu sebagai berikut:

Bisanya Putra Bajubang melakukan perekrutan karyawan 1 tahun sekali namun apabila Putra Bajubang tidak memiliki persediaan karyawan yang cukup untuk

memenuhi permintaan pertamina maka kemungkinan akan melakukan perekrutan kembali namun sejauh ini alhamdulillahnya putra bajubang mampu memenuhi permintaan karyawan pertamina. Kalo yang jadi penentu keberhasilan perekrutan itu banyaknya karyawan yang di terima di putra bajubang semakin banyak semakin bagus, nah lebih baik lagi kalau karyawan yang di terima itu memiliki keahlian juga. Untuk persyaratan kemarin itu foto copy kk, foto copy Ktp, Surat lamaran pekerjaan, pas foto (3 x4), foto copy ijazah, Daftar riwayat hidup, Surat keterangan sehat, dan skck.

Berdasarkan hasil dari wawancara tersebut sama halnya dengan yang di katakan oleh bapak N bahwa PT. Putra Bajubang melakukan perekrutan karyawan setiap tahun sekali namun apabila PT. Putra Bajubang tidak memiliki persediaan yang cukup maka PT. Putra Bajubang kemungkinan akan melaksanakan perekrutan kembali namun sampai saat ini persediaan karyawan yang di butuhkan selalu tersedia oleh sebab itu PT. Putra Bajubang hanya melakkan perekrutan tiap tahun untuk memenuhi permintaan karyawan oleh PT Pertamina. Faktor yang jadi penentu keberhasilan perekrutan itu seperti banyaknya karyawan yang di terima di PT. Putra Bajubang semakin banyak semakin baik, lebih baik lagi jika karyawan yang di terima itu memiliki keahlian. Untuk persyaratan seperti foto copy kk, foto copy Ktp, Surat lamaran pekerjaan, pas foto (3x4), foto copy ijazah, Daftar riwayat hidup, Surat keterangan sehat, dan skck.

Hal ini juga sesuai dengan pendapat Bapak S selaku karyawan outsourcing dari PT Putra Bajubang pada senin, 26 Juni 2023 mengenai perekrutan ,persyaratan perekrutan serta keberhasilan perekrutan manajemen talenta di PT. Putra Bajubang yaitu sebagai berikut :

Yang dilakukan PT. putra bajubang setiap tahunnya melakukan perekrutan karyawan untuk memastikan jumlah kebutuhan karyawan untuk pertamina terpenuhi setiap tahunnya. Perekrutan karyawan di katakan berhasil itu dilihat dari banyaknya karyawan yang telah lulus seleksi tentunya jumlah karyawan yang lulus itu bisa memenuhi permintaan pertamina. Persyaratan daftar ya kayak biasalah surat lamaran, skck, daftar riwayat hidup, kk, ktp, foto (3x4), surat keterangan kesehatan dari puskesmas sama ijazah.

Berdasarkan hasil dari wawancara tersebut tidak berbeda jauh dari hasil wawancara sebelumnya yang menyatakan bahwa PT. Putra Bajubang melakukan kegiatan perekrutan setiap tahunnya hal tersebut dilakukan untuk memastikan jumlah karyawan untuk PT Pertamina tersedia setiap tahunnya. Perekrutan karyawan di katakan berhasil itu dilihat dari banyaknya karyawan yang telah lulus seleksi tentunya jumlah karyawan yang lulus itu bisa memenuhi permintaan pertamina Untuk persyaratan pendaftaran seperti surat lamaran, skck, daftar riwayat hidup, kk, ktp, foto (3x4), surat keterangan kesehatan dari puskesmas sama ijazah.

5.2.3 Seleksi

Seleksi karyawan adalah proses memilih orang dalam hal ini pelamar kerja untuk masuk ke dalam organisasi. Memilih karyawan yang tepat dalam proses seleksi dapat meningkatkan efektivitas praktik sumber daya manusia dan mencegah banyak masalah. Misalnya, mempekerjakan karyawan yang memiliki motivasi tinggi yang sesuai dengan budaya organisasi dapat mengurangi masalah disiplin. Intinya proses seleksi karyawan merupakan proses pengujian dan pengumpulan informasi untuk memutuskan siapa yang dinilai memenuhi syarat dan standar bekerja di suatu organisasi atau perusahaan tertentu (Stewart, Greg L dan Kenneth G. Brown, 2013:202).

Hal ini sesuai dengan pendapat Bapak H selaku HRD dari PT Putra Bajubang pada jumat 23 Juni 2023 mengenai standar dalam penyeleksian karyawan di PT Putra Bajubang yaitu sebagai berikut :

Kalo standar penyeleksian di perusahaan kami itu seperti pada umumnya sih kayak Memenuhi persyaratan administrasi, Bebas narkoba yang dinyatakan dengan surat keterangan dari rumah sakit itu, terus tidak pernah di berhentikan secara tidak hormat di instansi lainnya, SKCK nya bersih tidak pernah melakukan tindakan kriminal dan juga tidak sedang bekerja atau terikat di perusahaan lain itu saja sih kalo perihal standar penerimaan karyawan di perusahaan kami.

Berasarkan hasil dari wawancara tersebut bisa di ketahui bahwa standar dalam penyeleksian karyawan di PT Putra Bajubang yaitu : Memenuhi persyaratan

administrasi, Bebas narkoba yang dinyatakan dengan surat keterangan dari rumah sakit , tidak pernah di berhentikan secara tidak hormat di instansi lainnya, SKCK bersih, dan juga tidak sedang bekerja atau terikat di perusahaan lain.

Hal ini sesuai dengan pendapat Bapak T selaku karyawan outsourcing dari PT Putra Bajubang pada senin, 26 Juni 2023 mengenai standar dalam penyeleksian karyawan di PT Putra Bajubang yaitu sebagai berikut :

Standar supaya di terima di perusahaan tidak memakai narkoba dan kita juga punya keterangan kesehatan dari puskesmas atau rumah sakit, berkas lolos, tidak berbuat kriminal yang jelas SKCK kita bersih, berkas kita semuanya lolos kalo bisa juga sih kita punya sedikit keahlian juga supaya ada point tambahan.

Berdasarkan hasil dari wawancara tersebut dapat di ketahui bahwa standar dalam penyeleksian karyawan yaitu tidak menggunakan narkoba dengan memiliki surat keterangan kesehatan, lolos tahap administrasi, tidak berbuat tindakan criminal dilihat dari SKCK dan memiliki poin tambahan dengan memiliki keahlian yang di butuhkan

Hal ini sesuai dengan pendapat Bapak R selaku karyawan outsourcing dari PT Putra Bajubang pada senin, 26 Juni 2023 mengenai standar dalam penyeleksian karyawan di PT. Putra Bajubang yaitu sebagai berikut :

Untuk standarnya ya saya rasa lolos wawancara aja dan juga lolos administrasinya, SKCKnya gak ada tercoreng, ada surat keterangan kesehatan dari puskesmas, tidak bekerja di tempat lain kalo menurut saya itu aja sih .

Berdasarkan hasil dari wawancara tersebut dapat di ketahui bahwa pernyataan tersebut hamper sama dengan wawancara sebelumnya yang menyatakan bahwa standar penyeleksian karyawan PT Putra Bajubang yaitu lolos administrasi, SKCK yang bersih, memiliki surat keterangan kesehatan dari puskesmas, dan tidak bekerja di perusahaan lain.

5.2.4 Pelatihan

Menurut Dessler (2020), pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang

mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Bapak H selaku HRD dari PT Putra Bajubang pada jumat 23 juni 2023 mengenai proses penempatan karyawan di PT Putra Bajubang yaitu sebagai berikut :

Kalau pelatihan di perusahaan yang kami lakukan itu pelatihan pembangunan perumahan, bongkar pasang AC, pelatihan adminisrasi gudang, pengawasan sumur bor dan pelatihan cleaning service.

Berdasarkan hasil dari wawancara tersebut dapat di ketahui bahwa proses pelatihan manajamen talenta karyawan yang dilakukan yaitu pelatihan pembangunan perumahan, bongkar pasang AC, pelatihan adminisrasi gudang, pengawasan sumur bor dan pelatihan cleaning service.

Hal ini sesuai dengan pendapat Bapak T selaku karyawan outsourcing dari PT Putra Bajubang pada senin, 26 Juni 2023 mengenai proses pelatihan manajemen talenta di PT Putra Bajubang yaitu sebagai berikut :

Kalau pelatihan ini dia perbidang, sesuai orang yang sudah di pilih perusahaan.kalau macam – macam pelatihannya itu kayak administrasi gudang, cleaning service, pemasangan AC, pelatihan sumur bor minyak mentah dan pembangunan perumahan itu aja pelatihannya.

Berdasarkan hasil dari wawancara tersebut dapat di ketahui bahwa proses pelatihan manajemen talenta karyawan yang dilakukan yaitu administrasi gudang, cleaning service, pemasangan AC, pelatihan sumur bor minyak mentah dan pembangunan perumahan itu aja pelatihannya.

Hal ini sesuai dengan pendapat Bapak S selaku karyawan outsourcing dari PT Putra Bajubang pada senin, 26 Juni 2023 mengenai proses pelatihan manajemen talenta di PT Putra Bajubang yaitu sebagai berikut :

Ya,pelatihannya seperti pasang ac, cleaning service, pelatihan pengecekan gudang, pelatihan untuk penjagaan sumur bor, dan perenovasian perumahan.

Berdasarkan hasil dari wawancara tersebut dapat di ketahui bahwa proses pelatihan

manajemen talenta karyawan yang dilakukan yaitu pasang ac, cleaning service, pelatihan pengecekan gudang, pelatihan untuk penjagaan sumur bor, dan perenovasian perumahan.

5.2.5 Penempatan Manajemen Talenta

Penempatan kerja merupakan proses yang sangat penting, karena hal ini menjadi penentu untuk mendapatkan karyawan yang berkompeten dan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Dengan penempatan karyawan pada posisi atau jabatan yang tepat akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam keberhasilan perusahaan, dengan penempatan yang tepat akan mempercepat dalam mewujudkan hal tersebut.

Hal ini sesuai dengan pendapat Bapak H selaku HRD dari PT Putra Bajubang pada jumat 23 juni 2023 mengenai proses penempatan karyawan di PT Putra Bajubang yaitu sebagai berikut :

Sebelum karyawan di tempatkan di PT Pertamina sebelumnya perusahaan melakukan pengembangkan karyawan terlebih dahulu sebelum kami menempatkan karyawan di PT Pertamina itu, kami melakukan pelatihan terdahulu agar kami memiliki karyawan sesuai yang kami harapkan karena tidak semua orang memiliki keahlian yang di butuhkan dalam perusahaan dan juga perusahaan kami kan bergerak sebagai penyedia jasa outsourcing tentunya kami juga harus memberikan karyawan yang berkualitas untuk pertamina agar kerja sama tetap berjalan lancar.

Berdasarkan hasil dari wawancara tersebut dapat di ketahui bahwa proses penempatan karyawan yang dilakukan yaitu mengembangkan karywan terlebih dahulu sebelum menempatkan karyawan di PT Pertamina dengan cara melakukan pelatihan supaya PT Putra Bajubang memiliki keahlian sesuai apa yang di harapkan perusahaan karena tidak semua orang memiliki keahlian yang di butuhkan dalam perusahaan di karenakan PT Putra bajubang bergerak pada bidang penyedia jasa Outsourcing oleh karena itu PT Putra bajubang juga harus memberikan kualitas karyawan yang baik demi keberlangsungan hidup perusahaan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Bapak T selaku karyawan outsourcing dari PT Putra Bajubang pada senin, 26 Juni 2023 mengenai proses penempatan karyawan di PT Putra Bajubang yaitu sebagai berikut :

Setelah kami lolos pada tahap penyeleksian kami melakukan pelatihan sebelum kami kerja di karena tidak semua orang bisa melakukan pekerjaan di berbagai bidang seperti pemasangan ac ataupun pekerjaan lainnya, kan banyak juga bidang yang tidak kami kuasai sebelum ikut pelatihan makanya itu kami diwajibkan ikut pelatihan dulu supaya kami bisa bekerja nantinya.

Berdasarkan hasil dari wawancara tersebut dapat diketahui bahwa proses penempatan yang di lakukan PT Putra Bajubang yaitu setelah lolos pada tahap penyeleksian PT Putra bajubang melakukan pelatihan kepada karyawan karena tidak semua karyawan memiliki keahlian di berbagai bidang.

Hal ini sesuai dengan pendapat Bapak S selaku karyawan outsourcing dari PT Putra Bajubang pada senin, 26 Juni 2023 mengenai proses penempatan karyawan di PT Putra Bajubang yaitu sebagai berikut :

Setelah lolos seleksi karyawan kami akan mengikuti pelatihan supaya karyawan mampu bekerja sesuai bidang pekerjaan yang diberikan nantinya, makanya sebelum terjun ke lapangan kita wajib melakukan pelatihan supaya pada saat kita kerja nanti kita bisa melaksanakan pekerjaan itu dengan baik untungnya aja sebelum kami di suruh kerja di pertamina itu kami wajib ikut pelatihan dulu di Putra Bajubang kalo tidak ya kami mana bisa kerja.

Berdasarkan hasil dari wawancara tersebut dapat diketahui bahwa setelah lolos seleksi karyawan PT Putra Bajubang mengikuti pelatihan yang nantinya akan sangat di perlukan pada saat sudah mulai bekerja sebelum mereka benar-benar terjun ke dunia kerja.

5.2.6 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja disebut juga sebagai evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, dan penilaian hasil. Penilaian kinerja adalah proses pengevaluasian kinerja, penyusunan rencana pengembangan, dan pengomunikasian hasil proses tersebut kepada karyawan itu sendiri. Penilaian kinerja merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis

dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator-indikator input, output, hasil, manfaat dan dampak.

Hal ini sesuai dengan pendapat Bapak H selaku HRD dari PT Putra Bajubang pada jumat 23 Juni 2023 mengenai Penilaian Kinerja PT Putra Bajubang yaitu sebagai berikut :

Apabila ada kejadian seperti itu tentunya perusahaan akan menegurnya terlebih dahulu kalau masih juga seperti itu kami akan memberikan surat peringatan pertama (SP 1) ke karyawan itu dan dilihat dulu kinerjanya itu meningkat atau sama aja ya semisalnya makin menurun ya kami berikan surat peringatan ke 2 sampe ke 3 kalo masih juga ya terpaksa kami berhentikan dan kami ganti karyawan yang baru.

Berdasarkan hasil dari wawancara tersebut dapat di ketahui bahwa penilaian kinerja pada PT Putra Bajubang apabila seorang karyawan memiliki penilaian kinerja yang buruk maka karyawan tersebut akan di tegur terlebih dahulu oleh PT Putra Bajubang dan apabila tidak ada perkembangan maka akan di berikan SP 1 dan apabila masih juga tidak ada kemajuan maka di berikan SP 2 sampai SP 3 jika masih tidak ada kemajuan maka akan di berhentikan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Bapak T selaku karyawan outsourcing dari PT Putra Bajubang pada senin, 26 Juni 2023 mengenai Penilaian Kinerja PT Putra Bajubang yaitu sebagai berikut :

Ya kalo seperti itu biasanya perusahaan akan memberikan teguran dulu baru sp 1 kalo kinerjanya masih tidak bagus ya mungkin bisa di berhentikan

Berdasarkan hasil dari wawancara tersebut dapat di ketahui bahwa PT Putra Bajubang akan langsung memberikan teguran apabila penilaian kinerja karyawannya tidak memenuhi standar perusahaan dan selanjutnya akan di berikan SP 1 jika tidak ada perkembangan juga kemungkinan akan langsung di berhentikan oleh PT Putra bajubang.

Hal ini sesuai dengan pendapat Bapak S selaku karyawan outsourcing dari PT Putra Bajubang pada senin, 26 Juni 2023 mengenai Penilaian Kinerja PT Putra Bajubang yaitu sebagai berikut :

Jika kinerjanya tidak bagus maka akan di berikan teguran lalu di berikan sp 1 sampai 3 kalo masih tidak ada kemajuan ya akan di berhentikan.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut sama halnya dengan yang di katakana oleh Bapak N dan Bapak T jika penilaian kinerja karyawannya tidak baik maka akan di berikan teguran lalu di berikan SP 1 sampai SP 3 jika tidak adanya peningkatan kinerjanya maka akan di berhentikan.

5.2.7 Pendapat PT Pertamina terhadap kinerja karyawan outsourcing PT Putra Bajubang

Menurut pendapat pendapat Bapak R selaku Pengawas Lapangan dari dari PT Pertamina pada selasa, 31 Oktober 2023 mengenai Penilaian Kinerja Karyawan Outsourcing PT Putra Bajubang yaitu sebagai berikut :

Kalo menurut saya kinerja karyawannya itu bagus, mereka cepat tanggap dalam menghadapi beberapa permasalahan yang terjadi di lapangan, kayak ngebenerin wastafel ataupun service AC. Ya, mungkin semua itu di karenakan pelatihan yang dilakukan karyawannya sebelum masuk kerja di PT Pertamina. Penilaian kinerja karyawannya bisa dilihat dari sertifikat dari tahun 2021. Untuk PT Putra Bajubang sendiri mereka sangat cepat dalam menaggapi complain para atasan, apabila kinerja karyawan outsourcing kurang baik, pernah ada kayawan yang tidak masuk kerja selama seminggu mereka pasti langsung mengganti karyawan.

Berdasarkan hasil dari wawancara tersebut dapat diketahui penilaian kinerja PT Pertamina terhadap karyawan outsourcing yaitu, kinerja yang dimiliki karyawan outsourcing sayngan baik mereka sangat cepat tanggap dalam menghadapi beberapa permasalahan di karenakan pelatihan yang dilakukan sebelum terjun ke lapangan dan untuk PT Putra Bajubang sendiri mereka sangat cepat dan tanggap dalam menghadapi komplain dari para karyawan PT Pertamina.

5.3 Pembahasan

5.3.1 Perencanaan Manajemen Talenta

PT. Putra Bajubang sangat memandang penting perencanaan karena hal ini sangat berpengaruh pada keberlangsungan hidup perusahaan. Selain itu juga Perencanaan sumber daya manusia merupakan sebuah proses analisis dan identifikasi yang dilakukan organisasi terhadap kebutuhan akan sumber daya manusia, sehingga organisasi tersebut dapat menentukan langkah yang harus diambil untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan, keberadaan karyawan mutlak dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan yang ingin dicapai. Perusahaan yang mempunyai karyawan dengan *talent* yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan akan membuat perusahaan lebih kompetitif. Dengan mempertahankan orang-orang yang memiliki talent menjadi penting dikenal sebagai *talent management* didukung dengan penambahan karyawan yang memiliki talent.

PT Putra Bajubang melaksanakan Perencanaan jangka panjang dengan cara melakukan perekrutan setiap tahun secara terus menerus hal tersebut dilakukan untuk memastikan jumlah karyawan outsourcing yang di butuhkan PT Pertamina tersedia dalam jumlah, waktu dan kualitas yang tepat tentunya hal tersebut sangat berguna untuk meminimalisir kejadian yang tidak terduga seperti karyawan yang tiba tiba berhenti bekerja ataupun karyawan yang meninggal dunia serta permintaan Pertamina secara mendadak.

5.3.2 Perekrutan Manajemen Talenta

Proses rekrutmen mengacu pada proses-proses seperti identifikasi, seleksi, wawancara, training, dan penempatan karyawan. Tergantung pada skala perusahaan. Perusahaan yang lebih besar mungkin memiliki beberapa tim perekrut, sementara yang lain hanya satu perekrut. Pada proses perekrutan karyawan PT. Putra bajubang juga melakukan perekrutan karyawan secara terus menerus setiap tahun hal tersebut dilakukan karena PT Putra bajubang bertanggung jawab penuh atas ketersediaan karyawan yang di butuhkan oleh PT Pertamina. Oleh sebab itu PT. Putra bajubang melakukan proses perekrutan supaya karyawan outsourcing di PT. Putra Bajubang selalu tersedia sehingga dapat memenuhi permintaan dari PT Pertamina. Selain itu

juga proses perekrutan karyawan bisa dikatakan berhasil apabila banyak calon karyawan yang memenuhi persyaratan dalam proses administrasi dan karyawan yang lulus pada tahap seleksi yang memiliki pengalaman atau skill yang dibutuhkan PT. Putra bimbang karena semakin banyak karyawan yang bertalenta semakin mempengaruhi perkembangan perusahaan.

5.3.4 Seleksi Manajemen Talenta

Seleksi karyawan yang dilakukan oleh PT Pertamina tentunya sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan hidup perusahaan. Keberhasilan proses seleksi ini sangat menentukan kemajuan perusahaan hal tersebut harus dilakukan dengan cermat sesuai kriteria yang paling cocok untuk posisi tertentu di dalam sebuah perusahaan. Seleksi karyawan juga bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang ada atau sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan.

Pada tahap penyeleksian karyawan PT Pertamina tentunya juga sangat melihat keterampilan yang dimiliki karyawan selain itu ada beberapa standar yang dimiliki PT. Putra bimbang dalam menyeleksi karyawan seperti Memenuhi persyaratan administrasi, Bebas narkoba yang dinyatakan dengan surat keterangan dari rumah sakit, tidak pernah di berhentikan secara tidak hormat di perusahaan lainnya, SKCK yang bersih, dan juga tidak sedang bekerja atau terikat di perusahaan lain.

5.3.4 Pelatihan Manajemen Talenta

Pelatihan sangatlah dibutuhkan untuk sumber daya manusia (SDM) dan perusahaan. Di mana fungsi dan tujuan pelatihan kerja adalah untuk meningkatkan keterampilan dan kinerja karyawan. Selain itu pelatihan kerja juga memberi sejumlah manfaat bagi perusahaan berupa peningkatan kinerja serta produktivitas dengan begitu, perusahaan dapat menghasilkan karyawan yang berkompeten dan memiliki standar mutu sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Melalui kinerja yang baik, perusahaan pun dapat meningkatkan penghasilan, bahkan mencapai tujuan

bisnisnya. Untuk menjaga keberlangsungan bisnis, perusahaan dapat memaksimalkan proses pengelolaan karyawan dengan cara melakukan pelatihan.

Sebelum menempatkan karyawan di PT Pertamina, PT. Putra Bajubang melakukan pelatihan supaya karyawan PT. Putra Bajubang memiliki keahlian sesuai apa yang di harapkan perusahaan karena tidak semua orang memiliki keahlian yang di butuhkan dalam perusahaan di karenakan PT. Putra bajubang bergerak pada bidang penyedia jasa Outsourcing oleh karena itu PT. Putra bajubang juga harus memberikan kualitas karyawan yang baik demi keberlangsungan hidup perusahaan. Pelatihan yang dilakukan di PT. Putra Bajubang yaitu : pelatihan pembangunan perumahan ,bongkar pasang AC, pelatihan adminisrasi gudang, pengawasan sumur bor dan pelatihan cleaning service.

5.3.5 Penempatan Manajemen Talenta

Penempatan kerja merupakan proses yang sangat penting, karena hal ini menjadi penentu untuk mendapatkan karyawan yang berkompeten dan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Dengan penempatan karyawan pada posisi atau jabatan yang tepat akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Karyawan outsourcing yang telah melaksanakan pelatihan di PT. Putra Bajubang akan di tempatkan di PT Pertamina. untuk pembagian wilayah penempatan akan di atur oleh pertamina sesuai dengan keahlian dan posisi yang di butuhkan di cabang PT Pertamina di wilayah jambi.

5.3.6 Penilaian Kinerja Manajemen Talenta

Penilaian kinerja juga sangat berpengaruh bagi perkembangan keahlian yang dimiliki karyaawan dengan adanya penilaian kinerja perusahaan mampu melihat bagaimana perkembangan kinerja karyawan selama ini. Penilaian kinerja dilakukan sebulan sekali dan dilaksanakan setiap akhir bulan. Penilaian kinerja yang dilakukan oleh PT Putra bajubang juga sangat berguna sebagai evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, dan penilaian hasil. Penilaian kinerja juga merupakan sebuah proses pengevaluasian kinerja, penyusunan rencana pengembangan, dan pengomunikasian hasil proses tersebut kepada karyawan itu sendiri.

Penilaian kinerja juga bisa diartikan sebagai hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator-indikator input, output, hasil, manfaat dan dampak yang sangat berpengaruh bagi perusahaan. Penilaian kinerja yang dilakukan oleh PT Putra Bajubang dilakukan dengan cara memberikan kertas kegiatan pekerjaan harian dan kertas kegiatan lembur setiap bulannya yang berisi kegiatan (pekerjaan) dilakukan karyawan setiap hari, serta lokasi pekerjaan, dan berapa lama pekerjaan itu dilakukan serta pekerjaan apa yang dilakukan karyawan outsourcing saat bekerja lembur. Hal tersebut tentunya juga diawasi oleh pengawas lapangan dan kertas penilaian kegiatan juga harus disertai tanda tangan oleh pengawas lapangan yang dapat membuktikan bahwa kegiatan yang tertera pada kertas penilaian pekerjaan itu benar-benar dilakukan.

5.3.7 Pendapat PT Pertamina terhadap kinerja karyawan outsourcing PT Putra Bajubang

PT Pertamina melihat serta menilai kinerja karyawan secara langsung, penilaian kinerja karyawan ini dilakukan langsung oleh pengawas lapangan PT Pertamina menurut mereka kinerja yang dimiliki karyawan outsourcing sangat baik, mereka sangat cepat tanggap dalam menghadapi beberapa permasalahan dikarenakan pelatihan yang dilakukan sebelum terjun ke lapangan. Penilaian kinerja karyawan outsourcing PT Putra Bajubang dapat dilihat dari sertifikat yang diberikan Pertamina dari tahun 2021. Penilaian untuk PT Putra Bajubang itu sendiri bernilai 10 dikarenakan mereka sangat cepat dan tanggap dalam menghadapi komplain dari para karyawan PT Pertamina, setiap terjadi sebuah permasalahan mereka akan sangat cepat mengatasi masalah tersebut, untuk keseluruhan tenaga kerja outsourcing di semua bagian mendapatkan nilai 8 semua itu dapat dilihat dari sertifikat dengan No.937/SMHSE-KONT/JKT/2021-S0 yang dibuat pada tanggal 26 November 2021.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian dari bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Manajemen talenta yang telah diterapkan pada PT. Putra Bajubang dimulai dari perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan dan penilaian kinerja sehingga karyawan dapat dikembangkan menjadi lebih baik dan berkompeten.
2. Penerapan manajemen talenta di PT. Putra Bajubang diawali dengan proses perencanaan pada proses perencanaan ini PT. Putra Bajubang melihat peluang dan resiko kedepannya yang akan terjadi oleh karena itu mereka melakukan perekrutan yang bertujuan untuk menyediakan karyawan yang berkompeten, kemudian langkah selanjutnya PT. Putra Bajubang melakukan proses perekrutan yang dimana untuk persyaratan perekrutan karyawannya yaitu, Surat lamaran pekerjaan, Foto (3 x4) 3 lembar, foto copy Ijazah 1 lembar, foto copy kk 3 lembar, foto copy Ktp 1 lembar, Daftar riwayat hidup, Surat

keterangan sehat, dan skck dan untuk penyeleksian karyawan Putra Bajubang memiliki standar dalam penyeleksian karyawan agar karyawan dapat diterima di perusahaan yaitu, memenuhi persyaratan administrasi, Bebas narkoba yang dinyatakan dengan surat keterangan dari rumah sakit, tidak pernah dihentikan secara tidak hormat di instansi lainnya, SKCK bersih, dan juga tidak sedang bekerja atau terikat di perusahaan lain. Karyawan baru diwajibkan untuk mengikuti pelatihan sebelum terjun ke lapangan, dikarenakan tidak semua karyawan memiliki keahlian yang diperlukan pada saat terjun ke lapangan, sebelum terjun ke lapangan juga dinilai apakah karyawan yang telah mengikuti pelatihan sudah mampu bekerja. Evaluasi penilaian kinerja rutin juga dilakukan pada setiap departemen dan divisi yang dilakukan secara bertahap dengan menilai laporan kerja. Seseorang yang sudah terjun ke lapangan tentunya juga harus sudah mengacu pada deskripsi dan spesifikasi kerja yang dibutuhkan dan layak mengikuti standar operasional pekerjaan (SOP), terstruktur dan terarah.

3. Untuk proses penyediaan karyawan yang dilakukan oleh PT Putra Bajubang masih belum optimal dikarenakan kurangnya informasi mengenai perusahaan yang tersedia di jejaring sosial media dan juga kurangnya informasi mengenai lowongan pekerjaan serta tidak adanya promosi yang dilakukan oleh perusahaan untuk mencari karyawan yang berkompeten dan memiliki keahlian yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan.

6.2 Saran

1. Berdasarkan dari hasil penelitian adapun saran dari penulis kepada PT. Putra Bajubang mengenai manajemen talenta yang telah diterapkan sebaiknya dapat mengiklankan lowongan pekerjaan di sosial media, agar masyarakat mengetahui bahwa adanya lowongan pekerjaan di PT. Putra Bajubang karena hal tersebut sangat berpengaruh signifikan terhadap keberlangsungan hidup perusahaan. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat membahas mengenai manajemen talenta lebih detail di sebuah perusahaan tertentu

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu, Mahyuni and Risdy Absari Indah, Pratiwi and Lia, . Suprihartini (2021). *pengaruh manajemen talenta, manajemen pengetahuan dan retensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada pt pln (persero)up3kotatanjungpinang*.
- Amalia Yunia Rahmawati. (2020). *Perencanaan Manajemen Talenta pada PT. Telkom Di Daerah Rawan Bencana*. July, 1–23.
- Agus Uslihun. (2021). *Pengaruh perekrutan manajemen talenta terhadap kinerja karyawan UPB Bandung*. 1–161.
- Asep, D. (2019). *pengaruh manajemen talenta pada perusahaan PT. Bukit Jaya Kota Palembang*. 282.
- Dermawan, M. R., Multazam, A., Atmaja, I. G. D., & Palimbong, Y. (2022). *Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di PT. Pas Indonesia Timur*. *Empiricism Journal*, 3(1), 108–113. <https://doi.org/10.36312/ej.v3i1.899>
- Efendi, S. (2021). Implementasi Manajemen Bakat Sebagai Sumber Keunggulan Kompetitif Perusahaan. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(2), 36–43. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i2.407>
- Ernie Tisnawati Sule, Ratri Wahyuningtyas (2016). *Manajemen Talenta Terintegrasi*. Penerbit Cv.Andi Offset (Penerbit Andi anggota IKPI).
- Fitriya Ningrum, J. (2019). Implementasi Sistem Alih Daya atau Outsourcing Dalam Mencapai Kesejahteraan Pekerja Indonesia Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. *Indonesian State Law Review*, 2(1), 88–102.
- Haidon Wijoyo (2021). *Pengantar manajemen talenta*. Penerbit Insan Cendikia Mandiri.
- Kuncoro, A. (2018). *Implementasi Manajemen Talenta Di Biro Komunikasi Dan Layanan Informasi Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan Republik* <http://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/166715>
- Muchlisin Riadi (2020). *Manajemen Talenta*. [kajianpustaka.com /2020/02/manajemen-talenta](http://kajianpustaka.com/2020/02/manajemen-talenta)
- Novriyanti, D. A. (2016). Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Kelurahan Marunda Jakarta Utara). *Bab Ii Kajian Pustaka 2.1, 2004*.
- Savitri, C., & Suherman, E. (2018). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Pegawai Ubp Karawang. *Buana Ilmu*, 2(2), 130–144. <https://doi.org/10.36805/bi.v2i2.480>
- Safanah, Aulia Qonita and Hanafi, Agustina and M Diah, Yuliansyah (2021). *pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan bank bri cabang lubuklinggau*. Undergraduate thesis, Sriwijaya University.

- Saputra, H., Soleh, A., & Gayatri, (2020). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*.
- Seta A. Wicaksana, D. (2021). *Manajemen pengembangan talenta* (Issue December).
- Sri NugrahaTamala, S., & Ahmad Fadili, D. (2021). Pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan The influence of talent management and knowledge management on employee performance. *Forum Ekonomi*,23(1),39–45.
- Vianny, H., & Susilo, O. H. (2018). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Area Ulubelu). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(2), 186–191.

LAMPIRAN

Bentuk Pertanyaan Tentang Implementasi Manajemen Talenta

1. Bagaimana perencanaan jangka panjang yang dilakukan dalam menyediakan tenaga outsourcing dalam jumlah, kualitas dan waktu yang tepat ?
2. Apa yang perusahaan lakukan agar dapat memenuhi jumlah karyawan sesuai dengan permintaan PT Pertamina ?
3. Apa saja persyaratan yang ditetapkan untuk menarik karyawan sebagai tenaga kerja outsourcing ?
4. apa yang menjadi tolak ukur bahwa proses rekrutmen karyawan outsourcing di katakan berhasil?
5. Bagaimana standar dalam penerimaan calon karyawan outsourcing ?
6. Bagaimana proses pengembangan manajemen talenta yang dimiliki karyawan agar karyawan outsourcing dapat memiliki kualitas sesuai yang di harapkan oleh perusahaan ?
7. Apa saja pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan ?
8. Apa yang dilakukan perusahaan jika pada saat pelatihan, karyawan di katakan telah bisa terjun ke lapangan namun pada saat penilaian kinerja karyawan tidak memenuhi standar perusahaan?
9. Bagaimana pendapat PT Pertamina mengenai kinerja karyawan outsourcing PT Putra Bajubang yang di tempatkan di PT Pertamina

Transkrip Wawancara Dengan Informan

Wawancara 1

Tanggal : 23 juni 2023

Nama Informan : N (HRD PT Putra Bajubang)

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimana perencanaan jangka panjang yang dilakukan dalam menyediakan tenaga outsourcing dalam jumlah, kualitas dan waktu yang tepat ?	Perencanaan jangka panjang yang dilakukan perusahaan kami yaitu melakukan perekrutan karyawan setiap tahun untuk memastikan jumlah karyawan outsourcing yang di perlukan tersedia dalam jumlah yang di butuhkan cara tersebut sangat berguna untuk meminimalisir kejadian yang tak terduga seperti karyawan yang tiba tiba berhenti kerja ataupun karyawan yang meninggal dunia serta permintaan pertamina secara mendadak.
2	Apa yang perusahaan lakukan agar dapat memenuhi jumlah karyawan sesuai dengan permintaan PT Pertamina ?	Yang perusahaan kami lakukan agar dapat memenuhi permintaan karyawan dengan cara melakukan perekrutan karyawan setiap tahun agar kami dapat memiliki persediaan karyawan yang cukup agar dapat memenuhi kebutuhan dan permintaan dari pertamina.
3	Apa saja persyaratan yang di tetapkan untuk menarik karyawan sebagai tenaga kerja outsourcing ?	Untuk persyaratan pendaftar nya itu ya seperti persyaratan melamar pekerjaan seperti Surat lamaran pekerjaan,Foto (3 x4) 3 lembar, Fc Ijazah ,Fc kk 3 lembar, Fc Ktp 1 lembar,Daftar riwayat hidup, Surat keterangan sehat,skck itu aja sih.
4	Apa yang menjadi tolak ukur bahwa proses rekrutmen karywan outsourcing di katakan berhasil?	Ya ,Proses perekrutan karyawan yang bisa di katakan berhasil itu menurut kami apabila banyak calon karyawan yang memenuhi persyaratan dalam proses administrasi dan karyawan yang lulus pada tahap seleksi yang memiliki pengalaman atau skill yang kami butuhkan karena semakin banyaknya karyawan yang memiliki keahlian atau talenta yang kami butuhkan itu akan sangat berpengaruh kepada perusahaan kami yang bergerak pada jasa penyedia karyawan otsourcing
5	Bagaimana standar dalam penerimaan calon karyawan outsourcing ?	Kalo standar penyeleksian di perusahaan kami itu seperti pada umumnya sih kayak Memenuhi persyaratan administrasi, Bebas narkoba yang dinyatakan dengan surat keterangan dari rumah sakit itu, terus tidak pernah di berhentikan secara tidak hormat di instansi lainnya, SKCK nya bersih tidak pernah melakukan tindakan criminal dan juga tidak sedang bekerja atau terikat di perusahaan lain itu saja sih kalo perihal standar

		penerimaan karyawan di perusahaan kami.
6	Bagaimana proses pengembangan manajemen talenta yang dimiliki karyawan agar karyawan outsourcing dapat memiliki kualitas sesuai yang di harapkan oleh perusahaan ?	Sebelum karyawan di tempatkan di PT Pertamina sebelumnya perusahaan melakukan pengembangan karyawan terlebih dahulu sebelum kami menempatkan karyawan di PT Pertamina itu, kami melakukan pelatihan terdahulu agar kami memiliki karyawan sesuai yang kami harapkan karena tidak semua orang memiliki keahlian yang di butuhkan dalam perusahaan dan juga perusahaan kami kan bergerak sebagai penyedia jasa outsourcing tentunya kami juga harus memberikan karyawan yang berkualitas untuk pertamina agar kerja sama tetap berjalan lancar.
7	Apa saja pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan ?	Kalau pelatihan di perusahaan yang kami lakukan itu pelatihan pembangunan perumahan, bongkar pasang AC, pelatihan adminisrasi gudang, pengawasan sumur bor dan pelatihan cleaning service.
8	Apa yang dilakukan perusahaan jika pada saat pelatihan, karyawan di katakan telah bisa terjun ke lapangan namun pada saat penilaian kinerja karyawan tidak memenuhi standar perusahaan?	Apabila ada kejadian seprti itu tentunya perusahaan akan menegurnya terlebih dahulu kalau masih juga seperti itu kami akan memberikan surat peringatan pertama (SP 1) ke karyawan itu dan dilihat dulu kinerjanya itu meningkat atau sama aja ya semisalnya makin menurun ya kami berikan surat peringatan ke 2 sampe ke 3 kalo masih juga ya terpaksa kami berhentikan dan kami ganti karyawan yang baru.

Dokumentasi Dengan Bapak N



Wawancara 2

Tanggal : 26 Juni 2023

Nama Informan : T (Karyawan Outsourcing PT Putra Bajubang)

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimana perencanaan jangka panjang yang dilakukan dalam menyediakan tenaga outsourcing dalam jumlah, kualitas dan waktu yang tepat ?	Hal yang dilakukan putra bajubang untuk rencana jangka panjangnya melakukan perekrutan setiap tahun karena setiap tahun itu pasti ada pergantian kontrak kerja yang dilakukan setiap 2 tahun sekali oleh karena itu putra bajubang melakukan perekrutan untuk mencari persediaan karyawan.
2	Apa yang perusahaan lakukan agar dapat memenuhi jumlah karyawan sesuai dengan permintaan PT Pertamina ?	Bisanya Putra bajubang melakukan perekrutan karyawan 1 tahun sekali namun apabila putra bajubang tidak memiliki persediaan karyawan yang cukup untuk memenuhi permintaan pertamina maka kemungkinan akan melakukan perekrutan kembali namun sejauh ini alhamdulillahnya putra bajubang mampu memenuhi permintaan karyawan pertamina.
3	Apa saja persyaratan yang di tetapkan untuk menarik karyawan sebagai tenaga kerja outsourcing ?	Untuk persyaratan kemarin itu foto copy kk, foto copy Ktp, Surat lamaran pekerjaan, pas foto (3 x4), foto copy ijazah, Daftar riwayat hidup, Surat keterangan sehat, dan skck.
4	Apa yang menjadi tolak ukur bahwa proses rekrutmen karywan outsorcing di katakan berhasil?	Kalo yang jadi penentu keberhasilan perekrutan itu banyaknya karyawan yang di terima di putra bajubang semakin banyak semakin bagus, nah lebih baik lagi kalau karyawan yang di terima itu memiliki keahlian juga.
5	Bagaimana standar dalam penerimaan calon karyawan outsourcing ?	Standar supaya di terima di perusahaan tidak memakai narkoba dan kita juga punya keterangan kesehatan dari puskesmas atau rumah sakit,lolos tahap administrasi, tidak berbuat kriminal yang jelas SKCK kita bersih ,berkas kita semuanya lolos kalo bisa juga sih kita punya sedikit keahlian juga supaya ada point tambahan.
6	Bagaimana proses pengembangan manajemen talenta yang dimiliki karyawan agar karyawan outsourcing dapat memiliki kualitas sesuai yang di harapkan oleh perusahaan ?	Setelah kami lolos pada tahap penyeleksian kami melakukan pelatihan sebelum kami kerja di karena tidak semua orang bisa melakukan pekerjaan di berbagai bidang seperti pemasangan ac ataupun pekerjaan lainnya, kan banyak juga bidang yang tidak kami kuasai sebelum ikut pelatihan makanya itu kami di wajibkan ikut pelatihan dulu supaya kami bisa bekerja nantinya.

7	Apa saja pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan ?	Kalau pelatihan ini dia perbidang , sesuai orang yang sudah di pilih perusahaan.kalau macam – macam pelatihannya itu kayak administrasi gudang, cleaning service, pemasanganAC, pelatihan sumur bor dan pembangunan perumahan itu aja pelatihannya.
8	Apa yang dilakukan perusahaan jika pada saat pelatihan, karyawan di katakan telah bisa terjun ke lapangan namun pada saat penilaian kinerja karyawan tidak memenuhi standar perusahaan?	Ya kalo seperti itu biasanya perusahaan akan memberikan teguran dulu baru sp 1 kalo kinerjanya masih tidak bagus ya mungkin bisa di berhentikan.

Dokumentasi Dengan Bapak T



Wawancara 3

Tanggal : 26 Juni 2023

Nama Informan : S (Karyawan Outsourcing PT Putra Bajubang)

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimana perencanaan jangka panjang yang dilakukan dalam menyediakan tenaga outsourcing dalam jumlah, kualitas dan waktu yang tepat ?	Kalo perencanaan jangka panjang yang Putra bajubang lakukan itu ya merekrut orang setiap tahun itu, supaya persediaan karyawan selalu tersedia apabila ada kejadian yang tak terduga seperti karyawan yang berhenti atau permintaan karyawan secara mendadak oleh pertamina.
2	Apa yang perusahaan lakukan agar dapat memenuhi jumlah karyawan sesuai dengan permintaan PT Pertamina ?	Yang dilakukan PT putra bajubang setiap tahunnya melakukan perekrutan karyawan untuk memastikan jumlah kebutuhan karyawan untuk pertamina terpenuhi setiap tahunnya.
3	Apa saja persyaratan yang di tetapkan untuk menarik karyawan sebagai tenaga kerja outsourcing ?	Persyaratan daftar ya kayak biasalah surat lamaran, skck, daftar riwayat hidup, kk, ktp, foto (3x4), surat keterangan kesehatan dari puskesmas sama ijazah.
4	Apa yang menjadi tolak ukur bahwa proses rekrutmen karywan outsorcing di katakan berhasil?	Perekrutan karyawan di katakan berhasil itu dilihat dari banyaknya karyawan yang telah lulus seleksi tentunya jumlah karyawan yang lulus itu bisa memenuhi permintaan pertamina.
5	Bagaimana standar dalam penerimaan calon karyawan outsourcing ?	Untuk standarnya ya saya rasa lolos wawancara aja dan juga lolos administrasinya, SKCKnya gak ada tercoreng ,ada surat keterangan kesehatan dari puskesmas,tidak bekerja di tempat lain kalo menurut saya itu aja sih .
6	Bagaimana proses pengembangan manajemen talenta yang dimiliki karyawan agar karyawan outsourcing dapat memiliki kualitas sesuai yang di harapkan oleh perusahaan ?	Setelah lolos seleksi karyawan kami akan mengikuti pelatihan supaya karyawan mampu bekerja sesuai bidang pekerjaan yang diberikan nantinya ,makanya sebelum terjun ke lapangan kita wajib melakukan pelatihan supaya pada saat kita kerja nanti kita bisa melaksanakan pekerjaan itu dengan baik untungnya aja sebelum kami di suruh kerja di pertamina itu kami wajib ikut pelatihan dulu di Putra Bajubang kalo tidak ya kami mana bisa kerja.
7	Apa saja pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan ?	Ya, pelatihannya seperti pasang ac, cleaning service, pelatihan pengecekan gudang, pelatihan untuk penjagaan sumur bor, dan perenovasian perumahan.

8	Apa yang dilakukan perusahaan jika pada saat pelatihan, karyawan di katakan telah bisa terjun ke lapangan namun pada saat penilaian kinerja karyawan tidak memenuhi standar perusahaan?	Jika kinerjanya tidak bagus maka akan di berikan teguran lalu di berikan SP 1 sampai 3 kalo masih tidak ada kemajuan ya akan di berhentikan.
---	---	--

Dokumentasi Dengan Bapak S



Wawancara 4

Tanggal : 31 Oktober 2023

Nama Informan : R (Karyawan PT Pertamina)

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimana pendapat PT Pertamina mengenai kinerja karyawan outsourcing PT Putra Bajubang yang di tempatkan di PT Pertamina ?	Kalo menurut saya kinerja karyawannya itu bagus, mereka cepat tanggap dalam menghadapi beberapa permasalahan yang terjadi di lapangan, kayak ngebenerin wastafel ataupun service AC. Ya, mungkin semua itu di karenakan pelatihan yang dilakukan karyawannya sebelum masuk kerja di PT Pertamina. Penilaian kinerja karyawannya bisa dilihat dari sertifikat dari tahun 2021. Untuk PT Putra Bajubang sendiri mereka sangat cepat dalam menaggapi complain para atasan, apabila kinerja karyawan outsourcing kurang baik, pernah ada kayawan yang tidak masuk kerja selama seminggu mereka pasti langsung mengganti karyawan.

Dokumentasi dengan bapak R

