

ANALISIS BELUM TERPENUHINYA JUMLAH KEBUTUHAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT KIA MOTOR BANJAR

Muhammad Fahmi

Indonesian Academy of Secretary and Management Citra Nusantara Banjarmasin
Email: fahmialdjilil@gmail.com

Mohdari

Indonesian Academy of Secretary and Management Citra Nusantara Banjarmasin
Email: mohdaribjm@gmail.com

Neti Rosiana Fadilah

Indonesian Academy of Secretary and Management Citra Nusantara Banjarmasin
Email: neti88.english@gmail.com

Syafri

Indonesian Academy of Secretary and Management Citra Nusantara Banjarmasin
Email: neti88.english@gmail.com

Yuliani

Indonesian Academy of Secretary and Management Citra Nusantara Banjarmasin
Email: yuliani57@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mendeskripsikan belum terpenuhinya kebutuhan sumber daya manusia pada PT KIA Motor Mitra Abadi Motor, dampak dari belum terpenuhinya kebutuhan sumber daya manusia pada PT KIA Motor Mitra Abadi Motor dan upaya yang harus dilakukan PT KIA Motor Mitra Abadi Motor untuk memenuhi kebutuhannya. Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif dengan jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus. Lokasi penelitian dilakukan pada PT KIA Motor Mitra Abadi Motor. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi, observasi partisipatif dan wawancara mendalam. Sementara untuk teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti yaitu reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat faktor-faktor yang menyebabkan belum terpenuhinya kebutuhan sumber daya manusia pada PT KIA Motor Mitra Abadi Motor yaitu a). Perencanaan Perusahaan terhadap Sumber Daya Manusia; b). Kebijakan-kebijaksanaan organisasi/perusahaan pada PT KIA Motor Mitra Abadi Motor; c). Tuntutan Kinerja yang Tinggi; dan d). Metode Pelaksanaan Prekrutan Karyawan. (2) Beberapa dampak dari belum terpenuhinya kebutuhan jumlah karyawan pada PT KIA Motor Mitra Abadi Motor yaitu: a). Tidak tercapainya target output perusahaan; b). Karyawan diposisikan pada jabatan yang tidak sesuai dengan bidangnya; dan c) Hasil Kerja karyawan kurang maksimal. (3) Beberapa upaya yang dilakukan oleh PT KIA Motor Mitra Abadi Motor untuk memenuhi jumlah kebutuhan Sumber Daya Manusia yaitu: a). PT KIA Motor Mitra Abadi Motor harus melakukan perbaikan sistem dalam perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia; b). PT KIA Motor Mitra Abadi Motor melakukan suvey lapangan tentang untuk memahami karakter budaya masyarakat sekitar; c). PT KIA akan membuka kesempatan bagi masyarakat di luar Mitra Abadi Motor untuk bekerja pada PT KIA Motor Mitra Abadi Motor; d). Melakukan promosi tentang prospek perusahaan dan tentang pembukaan lowongan pekerjaan PT KIA Motor Mitra Abadi Motor pada tempat-

tempat keramaian masyarakat; dan e). Membuka rekrutmen tenaga kerja dengan inten dan efektif.

Kata Kunci: analisis, kebutuhan, sumber daya manusia

Abstract

This research was conducted to describe the unfulfilled human resource needs at PT KIA Motor Mitra Abadi Motor, the impact of the unfulfilled human resource needs at PT KIA Motor Mitra Abadi Motor and the efforts that must be made by PT KIA Motor Mitra Abadi Motor to meet their needs. In this study the approach used is descriptive qualitative research with the type of research used is a case study. The research location was conducted at PT KIA Motor Mitra Abadi Motor. The data collection techniques used in this study were documentation, participatory observation and in-depth interviews. Meanwhile, the data analysis techniques used by researchers are data reduction, data presentation, and data verification. The results of the study indicate that: (1) there are factors that cause the need for human resources at PT KIA Motor Mitra Abadi Motor to have not been fulfilled, namely a). Corporate Planning on Human Resources; b). Organizational/company policies at PT KIA Motor Mitra Abadi Motor; c). High Performance Demands; and D). Employee Recruitment Implementation Methods. (2) Some of the impacts of the unmet need for the number of employees at PT KIA Motor Mitra Abadi Motor are: a). Not achieving the company's output target; b). Employees are positioned in positions that are not in accordance with their fields; and c) Work results of employees are less than optimal. (3) Several efforts have been made by PT KIA Motor Mitra Abadi Motor to meet the number of Human Resources needs, namely: a). PT KIA Motor Mitra Abadi Motor must make system improvements in the planning of Human Resource Management; b). PT KIA Motor Mitra Abadi Motor conducted a field survey to understand the cultural character of the surrounding community; c). PT KIA will open opportunities for people outside Mitra Abadi Motor to work for PT KIA Motor Mitra Abadi Motor; d). Conducting promotions about the company's prospects and about the opening of job vacancies for PT KIA Motor Mitra Abadi Motor in public crowded places; and e). Opening the recruitment of workers with intent and effectively.

Keywords: analysis, needs, human resources

PENDAHULUAN

Dunia kerja yang luas merupakan salah satu tujuan bagi para pencari kerja. Secara empirik kita melihat bahwa kesempatan kerja saat ini tidak sebanding dengan para pencari kerja. Ratusan ribu mahasiswa lulusan perguruan tinggi masing-masing daerah yang ada di seluruh Indonesia kini sebagian besar masuk ke dalam daftar angkatan kerja khususnya angkatan kerja golongan pengangguran. Berdasarkan data BPS (Badan Pusat Statistik) menunjukkan bahwa jumlah pengangguran di Indonesia pada Februari 2022 adalah sebesar 8,40 juta penduduk. Dibandingkan jumlah pada Februari tahun lalu, maka angkanya menurun sekitar 350 ribu lebih orang. Sedangkan jika dibandingkan jumlah pada Agustus tahun lalu, penurunannya sekitar 700 ribuan orang. Berdasarkan riset BPS, jumlah angkatan kerja Indonesia pada Februari 2022 mencapai 144,01 juta orang. Jumlah ini pun jadi yang tertinggi dalam tiga tahun terakhir.

Kebutuhan terhadap Sumber Daya Manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan untuk melaksanakan rencana dan tujuan perusahaan menyebabkan perusahaan harus melakukan perencanaan dan menyusun

strategi pengadaan dan penarikan karyawan atau sering diistilahkan sebagai penarikan tenaga kerja. Salah satu faktor penting dalam menopang eksistensi perusahaan dalam memajukan kualitas adalah dengan cara recruitment upaya mencari calon karyawan yang memenuhi syarat tertentu sehingga dari mereka perusahaan dapat memilih orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan yang ada (Eryana & Indah, 2020).

PT KIA Motor Mitra Abadi Motor merupakan salah satu cabang perusahaan yang ada di Mitra Abadi Motor dan bergerak di bidang otomotif yakni dengan menjual beberapa jenis mobil impor dari Korea. Perusahaan ini membutuhkan karyawan yang cukup banyak. karena perusahaan PT KIA Motor Mitra Abadi Motor ini juga melakukan prekrutan karyawan. Rekrutmen yang terjadi di PT KIA Motor Mitra Abadi Motor memang ada hal yang berbeda. Hal ini terbukti dari jumlah pelamar yang masuk ke perusahaan tidak menutupi kebutuhan karyawan pada perusahaan. Fakta yang terjadi saat ini di PT KIA Motor Mitra Abadi Motor menunjukkan bahwa jumlah kebutuhan lebih besar dibandingkan jumlah pelamar.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa kebutuhan karyawan belum terpenuhi, dimana kebutuhan pegawai sebanyak 56 orang sedangkan pelamar yang masuk hanya 25 orang saja. Di mana perincian dari masing-masing lowongan tersebut di antaranya, mulai dari devisi costemer service jumlah kebutuhan karyawan sebanyak 4 (empat) orang akan tetapi pada kenyataannya tidak ada sama sekali yang melamar kerja pada bagian ini. Selain itu juga terjadi pada devisi administrasi gudang yang di mana kebutuhan karyawan sebanyak 8 (delapan) orang, akan tetapi hanya 3 (tiga) orang yang diterima pada devisi administrasi gudang ini. Selanjutnya pada devisi administrasi bengkel yang permasalahannya hampir sama yaitu ada 8 (delapan) orang yang menjadi kebutuhan karyawan di PT KIA Motor Mitra Abadi Motor, sementara yang diterima bekerja pada devisi ini sejumlah 4 (orang). Pada bagian devisi kasir jumlah karyawan yang dibutuhkan sebanyak 4 (orang) akan tetapi tidak ada sama sekali para pencari kerja apalagi orang yang akan diterima untuk bekerja di PT KIA Motor Mitra Abadi Motor ini. Selanjutnya pada bagian devisi sales dan mekanik, jumlah karyawan yang dibutuhkan yaitu masing-masing sebanyak 20 (dua puluh) dan 12 (dua belas) orang, akan tetapi terjadi permasalahan yang sama yaitu jumlah karyawan yang diterima pada devisi ini pun tidak terpenuhi sesuai dengan kebutuhan dari masing-masing devisi masing-masing sebanyak 12 (dua belas) dan 6 (enam) orang.

Fakta menunjukkan kebutuhan karyawan masih kekurangan sebanyak 31 orang. Hal ini tentu akan mengganggu kegiatan operasional perusahaan. Jusmaliani (2013:134) menyatakan bahwa kurangnya pegawai pada suatu perusahaan akan menghambat kegiatan operasional perusahaan itu sendiri. Fakta yang terjadi pada PT KIA Motor Mitra Abadi Motor menunjukkan bahwa kekurangan sumber daya manusia sedangkan teori menyatakan kurangnya sumber daya manusia akan menghambat kegiatan operasional perusahaan. Kesenjangan antara fakta dengan teori ini tentu merupakan suatu dilema besar bagi perusahaan, apalagi perusahaan multinasional seperti PT KIA yang bergerak di bidang penjualan mobil tentu menjadi daya tarik tersendiri untuk bekerja di sana.

Jika dibandingkan dengan perusahaan lain yang membuka lowongan pekerjaan sejatinya pelamar akan banyak pula, akan tetapi berbeda dengan PT KIA Cabang Mitra Abadi Motor yang mana jumlah pelamar lebih sedikit dibandingkan jumlah karyawan yang dibutuhkan. Setelah menelaah permasalahan seperti yang sudah dipaparkan di atas, maka timbul ketertarikan penulis untuk melakukan penelitian berdasarkan teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang pernah didapatkan selama di bangku perkuliahan. Oleh karena itu, penulis ingin mengambil judul: "Analisis Belum Terpenuhinya Jumlah Kebutuhan Sumber Daya Manusia pada PT KIA Motor Mitra Abadi Motor (Sebuah Kajian dari Perspektif SDM)".

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan masalah penelitian ini, yaitu:

1. Apakah sudah terpenuhinya jumlah kebutuhan sumber daya manusia pada PT KIA Motor Mitra Abadi Motor?
2. Apa dampak dari belum terpenuhinya jumlah kebutuhan sumber daya manusia pada PT KIA Motor Mitra Abadi Motor?
3. Apa upaya yang dilakukan PT KIA Motor Mitra Abadi Motor untuk memenuhi jumlah kebutuhan Sumber Daya Manusia?

KAJIAN TEORI

Jika pelamar kerja hanya mengandalkan ijazah formal tanpa ditopang dengan keahlian dan keterampilan tertentu maka hal itu pun akan menjadi pertimbangan yang berat bagi perusahaan untuk menerima pelamar di perusahaan tersebut. Dengan kata lain bahwa tanpa sumber daya manusia yang memadai maka para pelamar kerja akan relatif sulit dalam mendapatkan pekerjaan. Seperti yang diungkapkan oleh (Suaib & Gerewas, 2019) bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas serta berpendidikan tinggi adalah upaya mempersiapkan SDM yang kompeten agar mampu bersaing dalam pasar kerja global. Selain itu (Arifudin et al., 2017) juga memberikan penjelasan bahwa tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai apabila pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Hal itu dapat dibenarkan, karena sumber daya manusia sebagai salah satu faktor internal yang memegang peranan penting berhasil tidaknya suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan. Di dalam sebuah perusahaan tidak menutup kemungkinan juga akan melakukan pengelolaan maupun peningkatan sumber daya manusia terhadap *stockholder* yang ada dalam perusahaan itu sendiri. Pembinaan melalui serangkaian kegiatan-kegiatan, seperti pelatihan, praktek langsung, dan upaya-upaya lainnya akan jauh lebih cepat membawa seseorang ke arah profesional, ketimbang berlangsung secara alamiah, yang sudah pasti di sana-sini banyak kendala, baik internal maupun eksternal, yang mungkin dihadapi (Madya, 2018).

Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksud adalah perusahaan harus mampu menyatukan persepsi pegawai dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik. Selain itu, adanya komitmen bersama sebagai bentuk konsensus dalam memajukan perusahaan. Hasil

penelitian yang dilakukan oleh (Pranata et al., 2020) menyimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh komitmen. Komitmen organisasi merupakan kekuatan yang bersifat relatif dari karyawan dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi.

Pengelolaan SDM yang efektif harus diperhatikan agar menunjang strategi bisnis yang akan diterapkan karena jika praktik pengelolaan tersebut mendukung strategi bisnis perusahaan akan memberikan kontribusi dalam menciptakan keunggulan kompetitif yang merupakan kunci kesuksesan perusahaan dalam lingkungan bisnisnya (Samlan & Ahmad, 2019). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Syamsurizal, 2016).

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif dengan jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus mengenai analisis belum terpenuhinya jumlah kebutuhan sumber daya manusia pada PT KIA Motor Mitra Abadi Motor (sebuah kajian dari perspektif SDM). Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi, observasi partisipatif dan wawancara mendalam. Dalam melakukan pengecekan keabsahan data yang didapatkan oleh peneliti maka digunakan triangulasi sumber dan metode yang digunakan. Sementara untuk teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti yaitu reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Belum terpenuhinya jumlah kebutuhan sumber daya manusia pada PT KIA Motor Mitra Abadi Motor

Setiap perusahaan mempunyai kendala-kendala dalam menjalankan usahanya. Begitu juga yang terjadi pada PT KIA Motor Mitra Abadi Motor. Kendala-kendala yang terjadi pada PT KIA Motor Mitra Abadi Motor khususnya yaitu terkait dengan kebutuhan sumber daya manusia. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat faktor-faktor yang menyebabkan belum terpenuhinya kebutuhan sumber daya manusia pada PT KIA Motor Mitra Abadi Motor yaitu:

a. Perencanaan Perusahaan terhadap Sumber Daya Manusia

Dari perencanaan SDM pada PT KIA Motor Mitra Abadi Motor yang disesuaikan dengan kondisi perusahaan PT KIA Motor Mitra Abadi Motor sendiri menunjukkan bahwa kebutuhan jumlah SDM memang tergolong relatif banyak jika dibandingkan dengan ketersediaan SDM pada masyarakat di Mitra Abadi Motor. Selain itu juga, sebagai syarat dalam pemenuhan kriteria calon karyawan yang akan bekerja di PT KIA Motor Mitra Abadi Motor ketentuan kualitas minimal khususnya dari segi pendidikan yaitu paling rendah memiliki ijazah SMA/ sederajat. Dalam hal perencanaan SDM pada PT KIA Motor Mitra Abadi Motor, tidak ada perencanaan secara khusus terkait perencanaan SDM itu sendiri.

Artinya, ketika perusahaan (PT KIA Motor Mitra Abadi Motor) membutuhkan karyawan baru tidak dilakukan sosialisasi secara terbuka kepada khalayak atau masyarakat atau bisa dikatakan proses prekrutan dilakukan secara tertutup.

Selain dari pada itu, dalam proses penyebaran informasi adanya lowongan pekerjaan atau pada saat perusahaan membutuhkan karyawan baru maka hal yang dilakukan adalah hanya sebatas penyebaran informasi yang dilakukan oleh para karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan tersebut. Pemaparan tersebut disesuaikan dengan pernyataan dari manajer bagian sumber daya manusia (SDM) beserta beberapa karyawan yang ada di PT KIA Motor Mitra Abadi Motor. Dari hasil perencanaan tersebut, terlihat adanya ketidaksesuaian dengan keadaan lingkungan dan ketersediaan SDM di masyarakat yang menyebabkan kurang terpenuhinya kebutuhan SDM sesuai yang direncanakan.

b. Kebijakan-kebijaksanaan organisasi/perusahaan pada PT KIA Motor Mitra Abadi Motor

Dalam hal ini, kebijakan-kebijaksanaan organisasi dalam perusahaan PT KIA Motor Mitra Abadi Motor dapat mempengaruhi terpenuhinya kebutuhan sumber daya manusia yang dibutuhkan. Adapun kebijakan-kebijaksanaan yang dimaksud antara lain kebijakan promosi lowongan pekerjaan, persyaratan-persyaratan jabatan, dan kebijakan status karyawan.

c. Tuntutan Kinerja yang Tinggi

Tuntutan kerja pada perusahaan PT KIA Motor Mitra Abadi Motor memang tinggi, yaitu minimal 6 jam bahkan lebih, untuk bekerja dalam sehari. Selain itu, paradigma pada masyarakat tentang tuntutan kerja pada PT KIA Motor Mitra Abadi Motor yang tinggi membuat masyarakat berpikir ulang dan ada rasa ragu untuk bekerja atau menjadi karyawan pada perusahaan tersebut.

d. Metode Pelaksanaan Prekrutan Karyawan

Dalam hal ini, PT KIA Motor Mitra Abadi Motor dalam proses prekrutan tenaga kerja biasanya dilakukan dengan menggunakan metode tertutup, meskipun pernah beberapa kali menerapkan metode terbuka akan tetapi lebih banyak menggunakan metode tertutup. Implikasi yang terjadi kemudian adalah para pencari kerja banyak yang tidak mengetahui adanya informasi terkait lowongan kerja yang ada di PT KIA Motor Mitra Abadi Motor. Pada saat prosesi informasi dilakukan maka hanya sebatas orang-orang yang ada di PT KIA Motor Mitra Abadi Motor yang mengetahui adanya informasi lowongan kerja tersebut. Dari hal tersebut maka informasi yang tersebar hanya sebatas pada hubungan keluarga maupun teman-teman karyawan atau pegawai yang bekerja di sana yang mengetahui adanya informasi tersebut.

2. Dampak dari belum terpenuhinya jumlah kebutuhan sumber daya manusia pada PT KIA Motor Mitra Abadi Motor

Beberapa dampak dari belum terpenuhinya kebutuhan jumlah karyawan pada PT KIA Motor Mitra Abadi Motor yaitu:

a. Tidak tercapainya target *output* perusahaan

Dalam keadaan kurangnya jumlah pekerja, target penjualan pada PT KIA Motor Mitra Abadi Motor hanya bisa terpenuhi 50% dari target yang sudah ditentukan. Target penjualan pada PT KIA Motor Mitra Abadi Motor selama sebulan adalah 25 unit kendaraan, namun yang terealisasi yang dapat terealisasi hanyalah 10 sampai 12 unit penjualan kendaraan selama periode satu bulan.

b. Karyawan diposisikan pada jabatan yang tidak sesuai dengan bidangnya

Beberapa karyawan PT KIA Motor Mitra Abadi Motor diposisikan pada bidang yang tidak sesuai dengan posisi apa yang dilamar pada saat mengajukan lamaran, walaupun posisi yang diajukan sesuai dengan bidang mereka. Hal ini dilakukan oleh pimpinan atau manajer untuk mengisis posisi sesuai yang paling diutamakan. Misalnya Karyawan atas nama Eka, awalnya mengajukan lamaran sebagai kasir, karena kebutuhan karyawan di posisi bagian selles sangat kurang padahal sangat dibutuhkan sehingga Eka di tempatkan pada posisi Selles. Keadaan tersebut berpengaruh juga pada kinerja dan motivasi karyawan. Sehingga karyawan tidak maksimal dalam mengerjakan tugasnya dan *output*-nya pun tidak optimal.

c. Hasil Kerja karyawan kurang maksimal

Kurangnya karyawan pada devisi tertentu maka berimplikasi juga terhadap penyesuaian karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada pada devisi lain, sehingga pada saat pekerjaan yang semestinya diselesaikan pada devisinya sendiri harus ikut membantu pula terhadap devisi lainnya. Dengan begitu maka hasil dari masing-masing karyawan terhadap devisinya sendiri akan menjadi kurang maksimal.

3. Upaya yang dilakukan PT KIA Motor Mitra Abadi Motor untuk memenuhi jumlah kebutuhan Sumber Daya Manusia

Beberapa upaya yang dilakukan oleh PT KIA Motor Mitra Abadi Motor untuk memenuhi jumlah kebutuhan Sumber Daya Manusia yaitu:

a. PT KIA Motor Mitra Abadi Motor harus melakukan perbaikan sistem dalam perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil rekrutmen yang belum optimal sistem manajemen perencanaan terus dibahas untuk diperbaiki ke depannya, pembuatan team perencanaan rekrutmen pun dilakukan guna mengantisipasi segala kemungkinan yang terburuk ke depannya. Dalam pembahasan sistem perencanaan disesuaikan dengan keadaan lingkungan masyarakat sekitar, guna meningkatkan output perusahaan.

b. PT KIA Motor Mitra Abadi Motor melakukan suvey lapangan tentang untuk memahami karakter budaya masyarakat sekitar

Team perencanaan dan rekrutmen perlu melakukan survey lingkungan. Hal ini dilakukan dalam rangka melihat kendala masyarakat yang berminat ataupun tidak untuk menjadi karyawan PT KIA Motor Mitra Abadi Motor. Dari kegiatan survey ini juga dapat memberikan pertimbangan apakah perlu melakukan rekrutmen diluar atau tidak.

c. PT KIA akan membuka kesempatan bagi masyarakat di luar Mitra Abadi Motor untuk bekerja pada PT KIA Motor Mitra Abadi Motor

Membuka kesempatan bagi masyarakat di luar Mitra Abadi Motor juga merupakan solusi yang dapat dilakukan PT KIA Motor Mitra Abadi Motor ke depannya, jika masyarakat di Mitra Abadi Motor tidak berminat maka masih banyak masyarakat dari luar yang membutuhkan pekerjaan baik itu dari Bali maupun dari luar Bali. Maka diperlukan prososiasi atau pengumuman penerimaan tenaga kerja di daerah mana saja yang diinginkan.

d. Melakukan promosi tentang prospek perusahaan dan tentang pembukaan lowongan pekerjaan PT KIA Motor Mitra Abadi Motor pada tempat-tempat keramaian masyarakat

Melakukan kegiatan promosi lowongan pekerjaan merupakan suatu hal yang sangat diperlukan oleh PT KIA Motor Mitra Abadi Motor, baik itu melakukan promosi produk maupun promosi rekrutmen atau lowongan pekerjaan. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan *output* atau penjualan produk yang dijual oleh perusahaan. Selain itu juga untuk mengumumkan bahwa PT KIA Motor Mitra Abadi Motor sedang membutuhkan tenaga kerja dari masyarakat.

e. Membuka rekrutmen tenaga kerja dengan intens dan efektif

Proses rekrutmen diharapkan dapat menutupi segala kekurangan dari kebutuhan Sumber Daya Manusia, sehingga jika memang diperlukan PT KIA Motor Mitra Abadi Motor melakukan rekrutmen SDM secara intern dalam sepanjang tahun. Hal ini dilakukan untuk menutupi segala kekurangan SDM dari PT KIA Motor Mitra Abadi Motor itu sendiri.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) terdapat faktor-faktor yang menyebabkan belum terpenuhinya kebutuhan sumber daya manusia pada PT KIA Motor Mitra Abadi Motor yaitu a). Perencanaan Perusahaan terhadap Sumber Daya Manusia; b). Kebijakan-kebijaksanaan organisasi/perusahaan pada PT KIA Motor Mitra Abadi Motor; c). Tuntutan Kinerja yang Tinggi; dan d). Metode Pelaksanaan Prekrutan Karyawan. (2) Beberapa dampak dari belum terpenuhinya kebutuhan jumlah karyawan pada PT KIA Motor Mitra Abadi Motor yaitu: a). Tidak tercapainya target *output* perusahaan; b). Karyawan diposisikan pada jabatan yang tidak sesuai dengan bidangnya; dan c) Hasil Kerja karyawan kurang maksimal. (3) Beberapa upaya yang dilakukan oleh PT KIA Motor Mitra Abadi Motor untuk memenuhi jumlah kebutuhan Sumber Daya Manusia yaitu: a). PT KIA Motor Mitra Abadi Motor harus melakukan perbaikan sistem dalam perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia; b). PT KIA Motor Mitra Abadi Motor melakukan survei lapangan tentang untuk memahami karakter budaya masyarakat sekitar; c). PT KIA akan membuka kesempatan bagi masyarakat di luar Mitra Abadi Motor untuk bekerja pada PT KIA Motor Mitra Abadi Motor; d). Melakukan promosi tentang prospek perusahaan dan tentang pembukaan lowongan pekerjaan PT KIA Motor Mitra Abadi Motor pada tempat-tempat keramaian masyarakat; dan e). Membuka rekrutmen tenaga kerja dengan intens dan efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifudin, A., Sudirman, S., & Andri, M. (2017). EVALUASI SISTEM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PENEMPATAN KERJA PETUGAS DI UPT PUSKESMAS LEMBASADA. *PROMOTIF: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(1).
<https://doi.org/10.31934/promotif.v7i1.20>
- Eryana, E., & Indah, A. (2020). Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Radio Republik Indonesia (RRI) Bengkalis. *IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 9(1).
<https://doi.org/10.46367/iqtishaduna.v9i1.207>
- Madya, E. B. (2018). Pentingnya Pembinaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Al-Idarah: Jurnal Pengkajian Dakwah Dan Manajemen*, 5(6).
- Pranata, E., Martini, L. K. B., & Mustika, I. N. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. NICEPRO MEGATAMA. *Values*, 1(4).
- Samlan, & Ahmad. (2019). Pendidikan Berbasis Kompetensi untuk Meraih Keunggulan Kompetitif. *Foramadiahi*, 11(2).
- Suaib, H., & Gerewas, S. (2019). Pentingnya Peningkatan Sumber Daya Manusia Bagi Masyarakat Melalui Pendidikan Tinggi Di Kabupaten Maybrat. *Jurnal Noken: Ilmu-Ilmu Sosial*, 4(2).
<https://doi.org/10.33506/jn.v4i2.468>
- Syamsurizal. (2016). PERANAN MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA DALAM. *Jurnal Warta*, 49(1).