

STUDI TENTANG MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA PADA PT.SEMEN BOSOWA MAROS DALAM MEWUJUDKAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE (GCG)

Muzayyanah Jabani*
Arnida Yusuf**

Abstrak: Tulisan ini berjudul Studi Manajemen Sumber Daya Manusia pada PT. Semen Bosowa Maros dalam Mewujudkan *Good Corporate Governance* (GCG). Fokus kajian tersebut dengan dua pokok masalah, yaitu pertama, Bagaimana sistem Manajemen Sumber Daya Manusia PT. Semen Bosowa Maros serta apakah yang menjadi faktor pendukung dan penghambat dalam penerapan serta pengelolaan manajemen sumber daya manusianya. Kedua, bagaimana upaya atau strategi perusahaan dalam mewujudkan *Good Corporate Governance* (GCG) pada PT. Semen Bosowa Maros. Metode ini menggunakan metode kualitatif deskriptif yaitu metode yang memaparkan situasi dan peristiwa, tidak menguji hipotesa atau membuat prediksi. Metode kualitatif deskriptif digunakan dalam peneliti ini untuk memaparkan sejauhmana pnerapan manajemen sumber daya manusia pada PT. Semen Bosowa Maros. Penyusun dalam mengumpulkan data, melibatkan kepada Pimpinan-pimpinan dan karyawan bagian HRD. Perolehan data dilakukan dengan menggunakan metode *library research* yaitu pengumpulan data dengan menggunakan berbagai literatur buku yang ada kaitannya dengan pembahasan skripsi ini, kemudian dianalisis menggunakan teknik persentase dan menarik kesimpulan dengan teknik induktif, deduktif dan kompratif. dan *field research* yaitu pengumpulan data yang dilakukan secara langsung di lapangan (objek penelitian) melalui teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dari hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa sistem manajemen yang diterapkan pada PT. Semen Bosowa Maros yakni kerja tim (*Tim Work*), dan menjadi faktor pendukung penerapan manajemen sumber daya manusia adalah kekompakan yang dibangun oleh setiap karyawan, serta adanya pemahaman terhadap peraturan atau ketentuan yang sudah ditetapkan perusahaan. Adapun hambatan dalam pelaksanaan penerapan manajemen SDM, ketika terjadi transisi diperusahaan atau peregeran posisi serta pada saat penempatan karyawan baru dalam perusahaan. Terdapat beberapa upaya perusahaan dalam mewujudkan *Good Corporate Governance* (GCG) pada PT. Semen Bosowa Maros. Peningkatan kapasitas sumber daya manusia/karyawan merupakan salah satu upaya atau strategi yang mampu mewujudkan GCG tersebut diantaranya melalui pengadaan penugasan langsung, *mentoring*/pembimbingan, *caoching*/diskusi, maupun pelaksanaan *training* yng sering kali diadakan oleh pihak perusahaan.

Pendahuluan

Kata ‘manajemen’ tampaknya sudah begitu sering kita dengar. Manajemen erat kaitannya dengan konsep organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka ada baiknya kita memahami dulu pengertian dari organisasi. Menurut Griffin organisasi adalah sekelompok orang yang bekerja sama dalam struktur dan koordinasi tertentu dalam mencapai serangkaian tujuan tertentu.¹ Atau

dengan bahasa lain dapat didefenisikan organisasi sebagai kumpulan orang atau kelompok yang memiliki tujuan tertentu dan berupaya untuk mewujudkan tujuannya tersebut melalui kerja sama.

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur.² Dimana manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan orga-

* Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo

** Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo

¹ Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *pengantar manajemen*, (Ed. I, Cet.I; Jakarta: Prenada media, 2005), h. 4

² Malayu S.P.Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, (Cet.I; Jakarta, PT. Bumi Aksara, 2001), h. 1

nisasi melalui rangkaian kegiatan berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian orang-orang serta sumber daya organisasi lainnya.³ Terkait dengan pengertian manajemen kita juga perlu mengetahui tujuan dan fungsi manajemen. Dimana tujuan manajemen adalah sesuatu yang ingin direalisasikan, yang menggambarkan cakupan tertentu dan menyarankan pengarahan kepada usaha seorang manajer.⁴ Sedangkan fungsi dari manajemen itu sendiri yang disusun secara bertahap adalah perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), kepemimpinan (*leading*), pengendalian (*controlling*).⁵

Diketahui bahwa ada beberapa bidang di dalam manajemen, tetapi terlebih dahulu kita harus mengetahui unsur-unsur dari manajemen itu yang terdiri atas *men, money, methods, material, machines, and market* yang biasa disingkat dengan 6 M. Sehingga bidang manajemen ini berkembang menjadi bidang manajemen yang mempelajari lebih mendalam peranannya dalam mencapai tujuan yang diinginkan, yakni manajemen permodalan, manajemen akuntansi biaya, manajemen produksi, manajemen pemasaran dan manajemen sumber daya manusia.⁶

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh sumber daya manusia yang terbaik bagi bisnis yang kita jalankan dan bagaimana sumber daya manusia yang terbaik tersebut dapat dipelihara dan tetap bekerja bersama kita dengan kualitas pekerjaan yang senantiasa konstan ataupun bertambah.⁷ Sejak awal perusahaan didirikan, para pemimpin perusahaan sudah menetapkan maksud dan tujuan yang akan dicapai oleh

perusahaan. Tujuan ini disusun, baik yang bersifat jangka pendek, jangka menengah maupun dalam jangka panjang. Tujuan jangka panjang memiliki waktu pencapaian lebih dari satu tahun dan untuk mencapai tujuan jangka panjang ini, maka perlu disusun tujuan jangka pendek dan tujuan jangka menengah, dimana waktu pencapaiannya tidak lebih dari satu tahun atau maksimal satu tahun, penyusunan tujuan ini sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, pimpinan perusahaan perlu menetapkan target yang harus dicapai dalam suatu periode, beserta rencana anggaran yang harus disediakan. Target ini disusun dalam bentuk rencana yang berisi kegiatan yang harus dilakukan. Penyusunan rencana biasanya dibuat oleh masing-masing fungsi manajemen yang ada dalam suatu perusahaan. Dalam prakteknya fungsi manajemen perusahaan meliputi; bagian Departemen Keuangan, Pemasaran, Produksi, dan Departemen Manajemen Sumber Daya Manusia. Rencana masing-masing departemen, kemudian disatukan hingga menjadi rencana perusahaan secara keseluruhan.⁸

Setiap perusahaan wajib memiliki peraturan perusahaan yang disahkan Menteri atau pejabat yang ditunjuk dan pelaksanaannya dilakukan secara bertahap. Kewajiban memiliki peraturan perusahaan tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki kesepakatan kerja bersama. Pengesahan peraturan perusahaan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk harus sudah diberikan dalam waktu paling lama 60 (enam puluh) hari kerja sejak naskah peraturan perusahaan diterima. Jika dalam waktu 60 (enam puluh) hari kerja sudah terlampaui dan peraturan perusahaan belum disahkan Menteri atau pejabat yang ditunjuk, peraturan perusahaan tersebut dapat diberlakukan.

Peraturan perusahaan seyogyanya memuat ketentuan mengenai:

1. Hak dan kewajiban pengusaha;
2. Hak dan kewajiban pekerja;
3. Syarat kerja;

³ Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Op. Cit.*, h. 6

⁴ Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (Cet I; Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005), h. 28

⁵ Richard L. Daft, *Manajemen-manajemen*, (Jakarta: Salemba Empat, 2008), h. 8-9

⁶ Malayu S.P Hasibuan, *Op.Cit.*, h. 20-21

⁷ Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Op. Cit.*, h. 13-14

⁸ Kasmir, *Pengantar Manajemen Keuangan*, (Cet.1; edisi I; Jakarta, kencana Prenada Media Group, 2010), h. 2

4. Tata tertib perusahaan;
5. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan

Ketentuan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Apabila terjadi perubahan peraturan sebelum jangka waktu yang telah ditetapkan, harus adanya persetujuan antara kedua belah pihak yang kerja bersama.⁹

Sudah menjadi suatu ketetapan setiap pengelolaan usaha yang bertujuan untuk mencari profit yang sebesar-besarnya untuk mendapatkan kemajuan perusahaannya. Dimana iklim persaingan usaha dalam kegiatan berbisnis saat ini sudah sangat ketat pada segala sektor baik barang maupun jasa. PT. Semen Bosowa Maros merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang produksi, yang telah mampu mencapai produksi semen sebesar 1,8 juta ton pertahun dan dapat dioptimalkan sampai 2 juta ton per tahun dengan total investasi sebesar 537 Milayar.

Perusahaan ini mampu menyerap tenaga kerja sekitar 1.500 orang. Sesuai dengan visi dan misi yang dimiliki oleh PT. Semen Bosowa Maros yang tumbuh dan berkembang di era reformasi dengan dinamis menyongsong era globalisasi dan perdagangan bebas untuk menjadi perusahaan kelas dunia dibidang industri dengan tekad memenuhi kepuasan pelanggan, memberikan produk yang berkualitas yang dibuat dengan pabrik teknologi canggih yang sesuai dengan standar mutu internasional serta didukung oleh sumber daya manusia yang handal, ramah lingkungan sehingga memberikan manfaat bagi masyarakat, agama, bangsa dan Negara.¹⁰

Dengan pencapaian dari tujuan perusahaan maka pengelolaan perusahaan perlu lebih mengedepankan aspek tata kelola perusahaan yang baik atau yang lebih dikenal dengan istilah *Good Corporate Governance*

(GCG). Prinsip GCG mengandung 5 (lima) prinsip dasar yaitu: (1) Kemandirian (*Independency*), (2) Keterbukaan (*Transparency*), (3) Akuntabilitas (*accountability*), (4) Pertanggungjawaban (*responsibility*) dan (5) Kewajaran (*fairness*). Dengan semakin luasnya perkembangan dunia usaha di dalam era globalisasi, maka tuntunan masyarakat akan pengelolaan usaha dengan prinsip *good Corporate Governance* (GCG) semakin kuat.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana sistem Manajemen Sumber Daya Manusia PT. Semen bosowa Maros serta apa yang menjadi faktor pendukung dan penghambat dalam penerapan manajemen sumber daya manusianya ?
2. Bagaimana upaya atau strategi perusahaan dalam mewujudkan *Good Corporate Governance* pada PT. Semen Bosowa Maros ?

Defenisi Operasional

Penelitian ini berjudul "*Studi Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia pada PT. Semen Bosowa Maros dalam Mewujudkan Good Corporate Governance*".

1. Manajemen adalah kerja sama saling menguntungkan, bekerja efektif dan dengan metode yang terbaik untuk men-capai hasil yang optimal.¹¹
2. Sumber daya manusia (*human resources*) adalah semua orang yang berkontribusi untuk melakukan pekerjaan perusahaan dan juga orang-orang yang bisa berkontribusi di masa mendatang, dan mereka yang telah berkontribusi di masa yang lalu.¹²
3. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan. Hal-hal

⁹ Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Cet. I; Jakarta: Pt. Bumi Aksara, 2002), h. 7-8.

¹⁰ Arnida Yusuf, *Laporan Hasil Praktek Pengalaman Lapangan*, (Makassar: PT.Semen Bosowa Maros, 2014), h. 4-7

¹¹ Malayu S.P.Hasibuan, *Op.Cit.*, h. 5

¹² Jackson, scurler, dan Werner, *pengelolaan sumber daya manusia*, (Buku I, Ed.I; Jakarta: Salemba Empat, 2010), h.17

pokok yang dibahas dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) ini adalah perencanaan (*human resource planning*), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.¹³

4. *Good Corporate Governance* (GCG) secara harfiah, *governance* kerap diterjemahkan sebagai 'pengaturan'. Adapun dalam konteks GCG, *governance* sering juga disebut 'tata pamong' atau penadbiran, bagi orang awam masih terdengar janggal di telinga. Maklum, istilah itu berasal dari Melayu. Namun tampaknya secara umum di kalangan pebisnis, istilah GCG diartikan tata kelola perusahaan yang baik, meskipun masih rancu dalam terminologi manajemen. Masih diperlukan kajian untuk mencari istilah yang tepat dalam bahasa Indonesia yang benar.¹⁴ Namun terdapat asas dalam GCG diantaranya, Kemandirian (*indendependency*), Keterbukaan (*transparansi*), Akuntabilitas (*accountability*), Pertanggungjawaban (*responsibility*), kewajaran (*fairness*).

Metode Penelitian

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menggunakan jenis penelitian yang berorientasi pada kepustakaan, hingga nantinya ilmu yang dihasilkan bersifat objektif dan empiris karena data yang didapatkan lebih lengkap, lebih mendalam dan bermakna sehingga tujuan penelitian dapat dicapai. Adapun beberapa pendekatan yang digunakan sebagai berikut:

- a. Pendekatan empiris, yaitu penulis memaparkan pembahasan berdasarkan yang ada.
- b. Pendekatan sosiologis, dimaksudkan menyelidiki apakah konsep yang ditawarkan itu sesuai dengan kondisi

atau tingkah laku dan perkembangan perusahaan PT. Semen Bosowa Maros.

- c. Pendekatan yuridis, yaitu menganalisa dengan melihat kepada ketentuan yang berlaku, kemudian dikaitkan dengan permasalahan yang berlaku, kemudian dikaitkan dengan permasalahan yang dipaparkan penulis.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Semen Bosowa Maros yang berada di Makassar JL. Jendral Sudirman No.5, Lt.19 Menara Bosowa.

3. Subjek Penelitian/Fokus Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memfokuskan subjek penelitian pada Departemen Sumber Daya Manusia (*Head of Human Resources Departemen*) pada PT. Semen Bosowa Maros.

4. Data dan Sumber Data

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber yang diteliti yang dilakukan dengan wawancara langsung kepada narasumber penelitian.
- b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak tertentu yang berhubungan dengan penelitian data ini diperoleh dengan cara:
 - 1) Pencatatan yaitu dengan cara mencatat laporan yang mendukung penelitian.
 - 2) Studi kepustakaan yaitu metode pengumpulan data dengan membaca referensi yang berhubungan dengan objek penelitian.

5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan suatu data proses penulisan, penulis menggunakan tiga metode diantaranya sebagai berikut :

- a. Observasi (Pengamatan)

Observasi yang penulis lakukan dalam proses penyelesaian skripsi ini adalah observasi berstruktur, yaitu penulis melakukan pengamatan melalui aspek-aspek saja yang akan diamati dimana kaitannya dengan masalah dan tujuan penelitian yang ada. Pada proses pengamatan penulis terlebih dahulu harus merencanakan hal-hal apa saja

¹³Malayu S.P.Hasibuan, *Op.Cit.*, h. 21.

¹⁴ Daniri Achmad, Arafat Wilson, *Pengertian Good Corporate Governance* (GCG), <http://www.bankirnews.com>, 2011 (Minggu, 4 Februari 2015).

yang perlu diamati agar masalah tersebut mudah dipecahkan. Untuk kelengkapan suatu penelitian, peneliti menggunakan *field notes* atau buku catatan ketika peneliti terjun langsung ke lapangan.

b. Dokumentasi

Yaitu metode pengumpulan data dengan membuka dokumen-dokumen yang ada pada lembaga objek penelitian kemudian mengambil data yang relevan dengan penulis.

c. Interview (wawancara)

Wawancara merupakan percakapan antara dua orang atau lebih dan berlangsung antara narasumber dan pewawancara. Adapun tujuan dari wawancara adalah untuk mendapatkan informasi dimana sang pewawancara melontarkan pertanyaan untuk dijawab oleh orang yang diwawancarai. Ankur Garg, seorang psikolog menyatakan bahwa wawancara bisa jadi alat bantu saat dilakukan oleh pihak yang mempekerjakan seorang calon/kandidat untuk suatu posisi, jurnalis atau orang biasa yang sedang mencari tahu tentang kepribadian seseorang ataupun mencari informasi.

6. Teknik pengolahan Data

Setelah data yang diperlukan dapat dikumpulkan, selanjutnya peneliti akan melakukan pengolahan data dengan melalui langkah-langkah sebagai berikut:

a. Editing

Pemeriksaan kembali data atau informasi yang berupa benda-benda tertulis, seperti: Buku, Majalah, Dokumen, peraturan-peraturan dan catatan harian lainnya. Cara cermat dari segi kesulitan, keselarasan, kelengkapan, dan keseragaman dengan permasalahan.

b. Organizing

Pengaturan dan penyusunan data yang diperoleh sedemikian rupa sehingga menghasilkan bahan untuk menyusun laporan skripsi dengan baik.

c. Analizing

Memberikan analisa sebagai dasar pemakaian suatu kesimpulan hasil penelitian.

7. Teknik Analisis Data

Data yang dikumpulkan lewat referensi atau kepustakaan di analisis dengan:

- a. Teknik Induktif, yaitu teknik analisa data yang bertitik tolak pada teori pengetahuan yang bersifat khusus kemudian menarik kesimpulan yang bersifat umum (generalisasi).¹⁵
- b. Teknik deduktif, yaitu suatu bentuk penganalisaan data yang bersifat umum kemudian menarik kesimpulan yang bersifat khusus.
- c. Teknik komparatif, yaitu analisa data dengan membandingkan suatu fakta dengan fakta lain tentang masalah yang berhubungan dengan pembahasan kemudian diambil suatu kesimpulan.¹⁶

Dalam skripsi ini, tehnik pengumpulan data yang digunakan adalah pustaka dan lapangan kemudian dianalisis dengan menggunakan metode kualitatif.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Hasil Penelitian

a. Gambaran Umum Perusahaan PT. Semen Bosowa Maros

PT. Semen Bosowa Maros adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan atau produksi semen yang didirikan dengan Akta Nomor 25 Januari 1991 dengan Notaris Ny. Mestariyany Habie, S.H., Notaris di Makassar. Anggaran dasar perusahaan mengalami perubahan, terakhir sesuai dengan berita acara rapat yang diaktakan dengan nomor 3 dari Uus Sumirat, S.H., tanggal 15 desember 2005 tentang peningkatan modal dasar perusahaan. Perubahan anggaran dasar ini telah mendapat pengesahan dari menteri hukum dan ham republik Indonesia nomor C-06418.HT. 01.04.TH.2006 tanggal 7 maret 2006.¹⁷

PT. Semen Bosowa Maros adalah salah satu anak perusahaan dari bosowa investama yang didirikan oleh H. M. Aksa Mahmud pada tanggal 6 April 1978. Latar belakang nama bosowa yang berasal dari

¹⁵ Sutrisno Hadi, *Methologi Penelitian Research*, (Cet: II; Yogyakarta: UGM, 1997), h. 66.

¹⁶ Winarno Surachman, *Desain Teknik Research*, (Bandung; Taksito, 1997), h. 137.

¹⁷ PT. Semen Bosowa Maros, *File Dokumen*, Makassar, Selasa 26 Mei 2015

singkatan dari Bone, Soppeng, Wajo didasarkan pada latar belakang sejarah kerajaan bugis yang dikenal dengan nama "Tallu Poccoe" (Tiga serangkai). Dalam sejarahnya, ketiga kerajaan tersebut selalu rukun dan damai, bersaudara dan saling membantu dalam segala hal. Selain itu, ketiga kerajaan tersebut mempunyai ciri dan karakteristik berbeda-beda, yaitu: 1) Kerajaan bone yang terkenal dengan kepemimpinannya. 2) Kerajaan soppeng yang terkenal dengan hasil pertaniannya yang melimpah dan 3) Kerajaan wajo dengan jiwa dagang masyarakat. Dengan demikian, diharapkan nama bosowa dapat mencerminkan keunggulan-keunggulan yang dimiliki oleh ketiga kerajaan dalam perusahaan yang dikembangkan bosowa. Kebijakan pendirian pabrik didasarkan pada permintaan kebutuhan semen yang semakin meningkat, khususnya dikawasan Indonesia timur dan dunia pada umumnya. Bosowa group bermaksud berpartisipasi dalam membangun industry regional dan nasional dengan membangun pabrik semen baru yang didukung dengan tersedianya areal dan bahan baku yang memadai.

Pabrik semen bosowa maros memainkan peran penting dalam program pembangunan sumber daya alam dan manusia di Provinsi Sulawesi Selatan. Investasi untuk proyek ini telah dilakukan sejak tahun 1990. Perusahaan bergerak dibidang industri semen sejak bulan Maret tahun 1999 perusahaan mulai berproduksi, namun dengan kapasitas yang jauh dibawa target sehingga manajemen menetapkan awal produksi komersil adalah tanggal 1 Januari 2000.

Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, perusahaan pernah mendapat persetujuan dari Menteri Negara Penggerak Dana Investasi/Ketua Badan Koordinasi Penanaman Modal Republik Indonesia dengan surat persetujuan penanaman modal dalam negeri nomor 650/I/PMDN/1994 tanggal 10 Oktober 1994. Perusahaan telah mendapat izin pertambangan sesuai dengan Surat Izin Pertambangan Daerah (SIPD) nomor KPTS. 446/IX/94 tanggal 17 September 1994 dari Gubernur KDH tingkat 1 Sulawesi Selatan. Lokasi areal pertambangan bahan baku semen (limestone)/batu

gamping terletak pada kawasan seluas 751 Ha di Desa Tulamasea dan Desa Barugara, Kecamatan Bantimurung, Kabupaten Dati II Maros. Perusahaan telah mendapat perpanjangan izin pertambangan sesuai dengan SIPD nomor 414/KPTS/540.II/X/2004 dan nomor 415/KPTS/540.II/X/2004 tanggal 7 Oktober 2014.¹⁸

b. Kondisi Objektif PT. Semen Bosowa Maros

PT. Semen Bosowa Maros merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang pembuatan atau produksi semen, dimana pengelolaannya berpusat di desa baruga, kecamatan bantimurung atau lebih dikenal dengan sebutan Maros. perusahaan ini dianggap memainkan peran yang penting dalam program pembangunan sumber daya alam dan manusia di provinsi Sulawesi Selatan. Dengan demikian, diharapkan perusahaan ini dapat mencerminkan keunggulan-keunggulan dalam memproduksi semen, sehingga hasil dari produksi PT. Semen Bosowa Maros ini telah mampu bersaing di pasar Nasional maupun Internasional.¹⁹ Sehingga kita dapat melihat bagaimana sumber daya manusia yang berkualitas yang dihasilkan oleh perusahaan dalam pengelolaannya.

1) Sistem Manajemen dalam Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada PT. Semen Bosowa Maros

Perusahaan semen bosowa merupakan perusahaan yang berdiri dengan asas kekeluargaan atau dapat disebut PT. Semen Bosowa Maros adalah perusahaan keluarga. Dimana dalam pengkrekrutan karyawan, perusahaan ini lebih melihat atau mengutamakan orang yang mempunyai hubungan keluarga. Tetapi tidak menutup kemungkinan juga orang yang tidak memiliki tali kekeluargaan dengan pemilik perusahaan tidak dapat bekerja di dalam perusahaan. Karena ada ungkapan dari seorang karyawan, yang menyatakan bahwa:

¹⁸ *Ibid, File Dokumen*

¹⁹ Suharto Saga, Dept. Rec. & Dev. Supervisor PT. Semen Bosowa Maros, *Wawancara*, Rabu 27 Mei 2015.

“Diperusahaan ini, sistem manajemen sumber daya manusia ialah sistem manajemen kerja tim (*Tim Work*) dimana karyawan bekerja sama dengan baik dalam melakukan pekerjaannya dan hubungan tali kekeluargaan bisa lebih mendukung terjadinya kerja sama yang baik, sehingga demikian lebih melihat dari adanya tali kekeluargaan.”²⁰

Keterangan langsung yang diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan penulis. Bahwa yang menjadi faktor pendukung penerapan manajemen SDM dalam perusahaan ialah adanya pimpinan yang mampu memahami karakter-karakter karyawan, kepatuhan karyawan terhadap peraturan-peraturan yang telah menjadi ketetapan perusahaan. Sesuai dengan pernyataan salah seorang karyawan, yakni:

“Sebenarnya yang menjadi pendukung dalam penerapan manajemen sumber daya manusia di perusahaan ini, karakter karyawan, keterbiasaan atau ketaatan terhadap peraturan atau ketentuan yang telah menjadi ketetapan perusahaan dan ketika telah terbangun kerja sama yang baik antara pimpinan dengan karyawan, serta karyawan dengan karyawan.”²¹

Adapun yang menjadi faktor penghambat dalam penerapan manajemen sumber daya manusia diperusahaan, itu dikarenakan adanya karyawan baru yang belum mampu belum mampu menyesuaikan diri dengan baik terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan atau belum terbiasanya lingkungan yang baru.

2) Upaya atau Strategi dalam Mewujudkan *Good Corporate Governance*.

Upaya atau strategi berarti adanya cara atau metode yang digunakan untuk pencapaian tujuan yang diinginkan. Perwujudan GCG dalam perusahaan ini dianggap penting dalam perkembangan perusahaan terutama pada PT. Semen Bosowa Maros. Memilih metode yang cocok untuk diterap-

kan dalam pencapaian tujuan itu sangat mendukung pula kesuksesan dari apa yang ingin dicapai. Dikatakan oleh salah satu karyawan, yakni:

“Upaya yang dilakukan perusahaan dalam Perwujudan GCG, yakni peningkatan kapasitas sumber daya manusia atau karyawannya dengan cara penugasan langsung (*Assignment*), diskusi (*Coaching*), pengajaran langsung (*Mentoring*), serta sampai pada pelatihan (*Training*).”²²

2. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Sistem Manajemen dalam Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia pada PT. Semen Bosowa Maros.

Sistem manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam perusahaan untuk bagaimana perusahaan mengelola sumber daya manusianya dengan baik. Karena di dalam kegiatan manajemen seseorang dapat memiliki falsafah di dalam atau di luar manajemen. Arti dari falsafah manajemen ialah suatu cara berfikir di dalam manajemen yang meliputi pengamatan, pengertian terhadap konsep dan keyakinannya. Didalam tindakan manajemen seseorang terdapat pola berfikir.²³

Di dalam perusahaan lebih memilih menerapkan sistem kerja tim (*Tim Work*) terhadap manajemen sumber daya manusia, karena dianggap sistem inilah yang paling cocok digunakan di dalam perusahaan, dimana kita ketahui secara bersama bahwa perusahaan ini adalah perusahaan yang berdiri dengan asas kekeluargaan. Sehingga harus membangun kerja sama yang betul-betul baik di dalam perusahaan demi mencapai tujuan dari apa yang telah direncanakan sebelumnya atau pencapaian tujuan perusahaan sesuai dengan apa yang menjadi tujuan awalnya.

Dan yang menjadi faktor pendukung dan penghambat dalam penerapan sumber

²⁰ Pak Agus, Karyawan PT. Semen Bosowa Maros, *Wawancara*, Rabu 27 Mei 2015

²¹ Asri Dwindiwati, Dept, Recruitment & Dev PT. Semen Bosowa Maros., *wawancara*, Rabu 27 Mei 2015

²² Paisal Arif, Karyawan PT. Semen Bosowa Maros, *Wawancara*, Makassar, Rabu 27 Mei 2015.

²³ George R. Terry, *Prinsip-Prinsip Manajemen*, (Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2000), h.22

daya manusia dalam perusahaan, itu dapat kita lihat dari karakter ataupun sikap yang dimiliki oleh setiap karyawan pada perusahaan, adanya peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan itu yang menjadi tantangan berat untuk setiap karyawan terutama oleh karyawan baru yang belum terbiasa dengan lingkungan baru di dalam perusahaan..

Lain hal ketika karyawan telah bekerja atau mengabdikan dalam waktu yang sudah cukup lama di perusahaan yang telah menjadikan kenikmatan dalam bekerja atas apa yang sudah menjadi tanggung jawab yang harus dikerjakan tanpa merasa terbebani lagi. Dalam perusahaan PT. Semen Bosowa Maros juga memberikan motivasi spritual kepada setiap karyawannya baik itu karyawan baru maupun karyawan lama, karna perusahaan ini sebenarnya memahami bagaimana pengelolaan yang baik atas dasar tiga prinsip.

Pertama Tauhid, dimana keimanan seseorang sangat berperan penting membangun cara pandang dalam bentuk kepribadian, perilaku, selera dan sikap terhadap sesama manusia, kedua akhlak yakni moral yang baik juga menjadi suatu pertimbangan untuk orang menilai, kesopanan dalam bertuturkata maupun cara berpakaian, dan terakhir yakni keseimbangan antara semua yang dilakukan harus perlu adanya pembagian waktu untuk dapat menyeimbangkan segala sesuatu yang akan dilakukan baik yang bersifat pribadi maupun kepentingan perusahaan.

Membangun kebersamaan yang benar benar sejalan dengan karakter yang berbeda beda dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan salah satu hal yang sulit. Tetapi ketika dalam suatu organisasi mempunyai manajemen yang baik akan menjadi salah satu solusi dalam pencapaian tujuan bersama.

b. Upaya atau Strategi yang Dilakukan PT. Semen Bosowa Maros dalam Mewujudkan Good Corporate Governance (GCG).

Penerapan dan pengelolaan manajemen yang baik adalah kunci sukses dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara bersama. Good Corporate Governance yang merupakan suatu sistem

(input, Proses, output) dan seperangkat peraturan yang mengatur hubungan antara berbagai pihak yang kepentingan (stakeholders) terutama dalam arti sempit hubungan antara pemegang saham, dewan komisaris, dan dewan direksi demi tercapainya tujuan perusahaan yang mempunyai 5 prinsip penerapan dalam perusahaan agar perusahaan tersebut dikatakan baik dalam tata kelolanya. Yakni pertama yang harus kita ketahui secara bersama 5 asas dalam GCG, antara lain :

1) Kemandirian (*Independency*)

Prinsip ini mensyaratkan agar perusahaan dikelola secara profesional tanpa ada benturan kepentingan dan tanpa tekanan atau intervensi dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku.

2) Keterbukaan informasi (*Transparency*)

Keterbukaan dapat diartikan sebagai keterbukaan informasi. Dalam mewujudkan prinsip ini, perusahaan dituntut untuk menyediakan informasi yang cukup, akurat, tepat waktu kepada segenap stakeholders-nya.

3) Akuntabilitas (*Accountability*)

Yang dimaksud dengan akuntabilitas adalah kejelasan fungsi, struktur, system dan pertanggungjawaban elemen perusahaan. Apabila prinsip ini diterapkan secara efektif, maka akan ada kejelasan akan fungsi, hak, kewajiban dan wewenang serta tanggung jawab antara pemegang saham, dewan komisaris dan dewan direksi.

4) Pertanggung jawaban (*Responsibility*)

Bentuk pertanggungjawaban perusahaan adalah kepatuhan perusahaan terhadap peraturan yang berlaku, misalnya; masalah pajak, hubungan industrial, kesehatan dan keselamatan kerja, perlindungan lingkungan hidup, memelihara lingkungan bisnis yang kondusif bersama masyarakat dan sebagainya.

Dengan menerapkan prinsip ini, diharapkan akan menyadarkan perusahaan bahwa dalam kegiatan operasionalnya, perusahaan juga mempunyai peran untuk bertanggung jawab kepada shareholder juga kepada stakeholders-lainnya.

5) Kesetaraan/kewajaran (*Fairness*)

Prinsip ini menuntut adanya perlakuan yang adil dalam memenuhi hak stakeholder

sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku. Diharapkan fairness dapat menjadi faktor pendorong yang dapat memonitor dan memberikan jaminan perlakuan yang adil di antara beragam kepentingan dalam perusahaan.²⁴

Dengan demikian ke lima prinsip ini akan menjadi tolak ukur untuk perusahaan menjalankan pengelolaan yang baik, dalam Perusahaan semen bosowa ini juga berusaha untuk mencapai lima prinsip ini dengan mengupayakan menciptakan tenaga-tenaga kerja yang berkualitas. Merekrut karyawan dengan teliti memilih karyawan yang tepat untuk posisi yang tersedia, dan lebih mementingkan akan pengalaman kerja yang dimiliki oleh calon karyawan dengan catatan karyawan tersebut akan tetap menjalani pengemblengan akan terus berlanjut.²⁵

Selain itu, perusahaan juga sering melakukan peningkatan kapasitas sumber daya manusia atau pengembangan karyawan dengan penugasan langsung/*assignment*, diskusi/*coaching*, pengajaran langsung. *mentoring* yang dilakukan oleh senior-senior pada perusahaan yang lebih kompeten pada bidangnya masing-masing, sampai kepada pengadaan pelatihan/*training* yang juga dilakukan oleh senior pada bidang yang dianggap memang sudah pantas untuk memberikan pelatihan kepada karyawan yang lain.

Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian di atas yang sudah digambarkan pada bab sebelumnya, maka pada bagian ini peneliti akan menyimpulkan hasil penelitian di atas sebagai berikut:

Dapat disimpulkan bahwa sistem manajemen yang diterapkan pada PT. Semen Bosowa Maros adalah sistem manajemen kerja tim (*Tim Work*) dimana dalam satu posisi pekerjaan, ada beberapa orang karyawan yang bekerja sama untuk melakukan pekerjaannya guna mencapai

tujuan bersama. Sehingga yang menjadi faktor pendukung dalam penerapan manajemen sumber daya manusia yakni, yang pertama adanya keompokan yang dibangun oleh karyawan dimana saling membantu satu sama lain. Dan kedua, karena telah adanya pemahaman yang dimiliki karyawan mengenai sistem atau aturan yang memang telah diterapkan oleh pihak perusahaan.

Tetapi disisi lain tak dapat pula kita pungkiri bahwa dalam penerapan manajemen sumber daya manusia ini terdapat juga hambatan-hambatan, dimana ini terjadi ketika pada saat peralihan atau transisi karyawan atau adanya pergeseran posisi maupun adanya penerimaan karyawan baru untuk penempatan posisi yang belum bisa bersosialisasi dengan baik terhadap aturan atau ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Terdapat pula beberapa upaya atau strategi perusahaan dalam mewujudkan *Good Corporate governance* (GCG) pada PT. Semen Bosowa Maros. Peningkatan atau pengembangan kapasitas sumber daya manusia/karyawan dalam perusahaan dianggap adalah upaya terbaik dalam perwujudan GCG. Dimana dalam peningkatan atau pengembangan sumber daya manusia/karyawan dilakukan melalui pengadaan penugasan langsung terhadap karyawan sesuai bidangnya, *mentoring*/ bimbingan, *caoching*/diskusi, maupun peng adaan *training*/ pelatihan.

Daftar Pustaka

- Daft L Richard, *Managemen-manajemen*, Jakarta: Salemba Empat, 2008
- Daniri Achmad, Arafat Wilson, *Pengertian Good Corporate Governance (GCG)*, <http://www.bankirnews.com>, 2011 (Minggu, 4 Februari 2015).
- Hasibuan Malayu S.P, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Cet.I; Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2001.
- Jackson, scurler, dan Werner, *pengelolaan sumber daya manusia*, buku I, Ed.I; Jakarta: Salemba Empat, 2010.

²⁴ *Prinsip Good Corporate Governance* (GCG), <http://www.blogspot.com>, (Minggu 4 Februari 2015)

²⁵ Sudirman, karyawan, *wawancara*, Rabu 27 Mei 2015.

- Kasmir, *Pengantar Manajemen Keuangan*, Ed.I,Cet.1; Jakarta: kencana Prenada Media Group, 2010.
- Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, Jakart: PT. Rajawali prees, 2008.
- Mahmud Nurning, “*Pengaruh GCG terhadap Earnings Management pada Perusahaan yang masuk Daftar Efek Syari’ah*,” (Yogyakarta: IAIN Sunan Kalijaga, 2013), Senin, 9 februari 2015.
- Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance (GCG)*, <http://www.blogspot.com>, (Minggu, 4 Januari 2015)
- Rivai Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. I, Cet.I; Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.
- Robbins Stepen P. dan Coulter Mary, *Manajemen*, Ed.VIII; DKI: PT. Macanan, 2007
- Sastrohadiwiryo Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, cet. I; Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002.
- Siswanto, *Pengantar Manajemen*, Cet I; Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005.
- Sondang, *Fungsi-fungsi Manajerial*, Cet.III; Jakarta: PT Bumi Aksara, 1996.
- Sukmadinata Nana Syaodih, *Metode Penelitian Pendidikan*, Cet. III; Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000.
- Sule Ernie Tisnawati dan Saefullah Kurniawan, *pengantar manajemen*, Ed. I, Cet.I; Jakarta: Penada media,2005.
- Surachman Winarno, *Desain Teknik Research*, Bandung; Taksito, 1997.
- Studi Tim, *Kajian Tentang Pedoman Good Corporate Governance Di Negara-Negara Anggota ACMF*, Komite Keuangan Republic Indonesia Badan Pengawas Pasar Modal Dan Lembaga Keuangan, 2010.
- Terry George R. , *Prinsip-Prinsip Manajemen*, Cet.III; Jakarta: Bumi Aksara, 1990
- Terry George R. dan Rue Leslie W, *Dasar-dasar Manajemen*, Cet.III; Jakarta: Bumi Aksara, 1991.
- Wulandari Rahmita, “*Analisis Pengaruh Good Corporate Governance dan Leverage terhadap Manajemen Laba*”, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2013), Senin, 9 februari 2015.
- Yusuf Arnida, *Laporan Hasil Praktek Pengalaman Lapangan*, Makassar: PT.Semen Bosowa Maros, 2014