

INTISARI

Salah satu faktor yang mempengaruhi *cost competitiveness* suatu perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM). Proses rekrutmen yang baik dan tepat dapat menghasilkan SDM yang kompeten dengan biaya yang efisien. PT. TMMIN akan menetapkan kebijakan bahwa program vokasi menjadi bagian dari proses rekrutmen *shopfloor team member* sehingga semua calon tenaga kerja harus mengikuti program vokasi terlebih dahulu untuk menjadi *shopfloor team member*. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi terhadap efektivitas program vokasi (pemagangan) PT. TMMIN sebagai bagian dari proses rekrutmen *shopfloor team member* dalam upaya mencapai *cost competitiveness*.

Penelitian ini menggunakan metode *mix* yang mengkombinasikan metode kuantitatif dan kualitatif dalam pengumpulan dan analisis data. Analisis kuantitatif dilakukan dengan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) dan *rating scale* untuk menganalisis data penilaian kinerja dan metode konvensional untuk analisis biaya SDM. Analisis kualitatif dilakukan dengan mereduksi dan menampilkan data kualitatif hasil wawancara mendalam dan kuisioner dalam bentuk narasi, tabel, serta skema untuk mendukung analisis kuantitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen melalui program vokasi dapat menghemat biaya SDM sebesar 41% (Rp14.331.855.000) sehingga dapat dikatakan bahwa program vokasi merupakan strategi yang efektif untuk mencapai *cost competitiveness*. Hasil uji *independent sample t-test* menunjukkan bahwa program vokasi efektif meningkatkan kualitas SDM karena terdapat perbedaan signifikan antara nilai rata-rata kinerja *shopfloor team member* yang berasal dari program vokasi dan non-program vokasi dimana nilai rata-rata kinerja *shopfloor team member* program vokasi lebih tinggi dari non-program vokasi.

Kata Kunci: Efektivitas, Program Vokasi, Rekrutmen, AHP, *Rating Scale*, Penilaian Kinerja.

ABSTRACT

One of the factors that affect cost competitiveness of a company is human resources (HR). Appropriate recruitment process will produce competent human resources at an efficient cost. PT. TMMIN will establish a policy that vocational program is part of shopfloor team member recruitment process, so candidates must join the vocational program to become a shopfloor team member. Therefore, it is necessary to evaluate the effectiveness of the vocational program (apprenticeship) of PT. TMMIN as part of shopfloor team member recruitment process in order to achieve cost competitiveness.

This research uses mix method that combines qualitative and quantitative method. Quantitative analysis uses Analytical Hierarchy Process (AHP) method and rating scale to analyze performance appraisal data and also uses conventional methods for HR cost analysis. Qualitative analysis is done by reducing and displaying qualitative data from deep interviews and questionnaires through narratives, tables, and schemes to support quantitative analysis.

The results showed that the recruitment process through vocational program can reduce HR costs amounts Rp14.331.855.000 so that it can be said that the vocational program is an effective strategy to achieve cost competitiveness. PT. TMMIN receives benefits in the form of savings costs that should be spent on hiring shopfloor team members. The result of independent sample t-test show that vocational program can upgrade performance of HR because there is significant difference in effect between vocations and non-vocations where the average performance value of vocations is higher then non-vocations.

Keywords: Effectivity, Vocational Program, Recruitment, AHP, Rating Scale, Performance Appraisal.