

# Recruitment and performance management system in PT. Presisi Cimanggis Makmur

Eko Pramono, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20438079&lokasi=lokal>

---

## Abstrak

PT. Presisi Cimanggis Makmur est une société à responsabilité limitée avec une spécialisation sur les domaines d'injection plastique et de moulage. Elle a débuté comme une petite affaire puis est développée en une entreprise au niveau nationale. Avec 20 employés au début en 1983, aujourd'hui elle en emploie 320. Le Département de Ressources Humaines aussi été développé, avec un chef de département et cinq subordonnées. Ce n'est pas facile de maintenir 320 employés qui travaillent 24 heures sur 24. C'est pourquoi, l'entreprise doit développer impérativement les compétences de ses employés de Département de Ressources Humaines. Cette Thèse parle des activités de la Gestion de Ressources Humaines à PT. Presisi Cimanggis Makmur qui sont:

a. Le processus de recrutement.

Concerne la définition, les niveaux de recrutement, les méthodes, les sources des candidats jusqu'au job preview.

b. Le processus de sélection.

Concerne la mission et les facteurs qui l'influencent, l'interview, la méthode, la mesure de la performance des employés jusqu'à la gestion d'entraînement des personnels.

c. L'entraînement et le plan de développement.

Concerne l'entraînement des employés jusqu'au développement du personnel. Chaque sujet sera discutée en chapitre séparé.

Enfin, il y a une conclusion et une recommandation sur le système de Ressources Humaines à PT. Presisi Cimanggis Makmur. Bien que, il existe une quantité insuffisante de la théorie, mais il est clair que PT. Presisi Cimanggis Makmur a essayé d'appliquer au maximum son système et ses activités de ressources humaines.

<hr>

PT. Presisi Cimanggis Makmur is a national company with line business in plastic injection and mold making. It started from a small business to become a national level company. With 20 employees in initial stage in 1983, today PCM has 320 employees. Human Resources Department is being developed as well from two employees in the beginning to five employees today includes the manager himself. It is not easy to maintain day-to-day activities with limited personnel. That is the reason why HRD has to upgrade its staff capabilities. This report speaks about some activities of Human Resources Department of PCM which are:

a. Recruitment process.

Concern in the definition, recruitment level, methods, sources of the candidates until job preview.

b. Selection process.

Concern in the mission and influenced factors, method until interview.

c. Performance management system.

Concern in mission and planning, training and development.

Each topic is discussed in separate chapter. Finally, there are conclusion and recommendation of human resources activities in PCM. Even though, the real application is not always in accordance with the based theory, we can see with its limitation PCM has tried to maximize the real application in accordance with the theory.