Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

Team project ©2017
Dony Pratidana S. Hum | Bima Agus Setyawan S. IIP

BAB II

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

2.1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT Telekomunikasi Indonesia Tbk (Persero) biasa disebut Telkom Indonesia atau Telkom saja adalah perusahaan informasi dan komunikasi serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap di Indonesia. Telkom mengklaim sebagai perusahaan telekomunikasi terbesar di Indonesia, dengan jumlah pelanggan telefon tetap sebanyak 15 juta lebih dan pelanggan telefon seluler sebanyak 104 juta orang.

Pada tahun 1882, didirikan sebuah badan usaha swasta penyedia layanan pos dan telegraf. Layanan komunikasi kemudian dikonsolidasikan oleh pemerintah hindia belanda ke dalam jawatan post telegraaf telefoon (PTT). Sebelumnya, pada tangga; 23 oktober 1856, dimulai pengoperasian layanan jasa telegraf elektromagnetik pertama yang menghubungkan Jakarta dengan bogor. Pada tahun 2009 momen tersebut dijadikan sebagai patokan hari lahir Telkom. (Sumber : Sustainability Report PT Telkom Indonesia Tahun 2009)

Pada tahun 1961, status jawatan diubah menjadi perusahaan Negara pos dan telekomunikasi (PN Postel). Kemudian pada tahun 1965, PN Postel

UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA

dipecah menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos dan Giro) dan Perusahaan Negara Telekomunkasi (PN Telekomunikasi). Pada tahun 1974, PN Telekomunikasi diubah namanya menjadi Perusahaan Umum Telekomunikasi (Perumtel) yang menyelenggarakan jasa telekomunikasi nasional maupun internasional. Tahun 1980 seluruh saham PT Indonesian Satellite Corporation Tbk (Indosat) diambil alih oleh pemerintah RI menjadi badan usaha milik Negara (BUMN) untuk menyelenggarakan jasa telekomunikasi internasional, terpisah dari Perumtel. (Sumber : Sustainability Report PT Telkom Indonesia Tahun 2009)

Pada tanggal 14 November 1995 dilakukan Penawaran Umum Perdana saham Telkom. Sejak itu saham Telkom tercatat dan diperdagangkan di Bursa Efek Jakarta (BEJ) dan Bursa Efek Surabaya (BES) (keduanya sekarang bernama Bursa Efek Indonesia (BEI)), Bursa Saham New York (NYSE) dan Bursa Saham London (LSE). Saham Telkom juga diperdagangkan tanpa pencatatan di Bursa Saham Tokyo. Jumlah saham yang dilepas saat itu adalah 933 juta lembar saham.

Telkom merupakan salah satu BUMN yang sahammnya saat ini dimiliki oleh pemerintah Indonesia sebesar 52,47% dan 47,53% dimiliki oleh public, Bank Of New york dan investor dalam negeri. Telkom juga menjadi pemegang saham mayoritas di 13 anak perusahaan, termasuk PT Telekomunikasi selular (Telkomsel). (Sumber : Sustainability Report PT Telkom Indonesia Tahun 2009)

UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA

Sumber : google.com

Gambar 2.1 Logo PT Telekomunikasi Indonesia

Informasi Perusahaan :

Nama Perusahaan : PT Telekomunikasi Indonesia

Alamat : Kantor Pusat Graha Merah Putih Telkom, Jalan Japati No.1 Bandung 40133

Telepon : (022) - 4527101

Fax : (022) - 4240313

Website : Telkom.co.id

UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA

2.2 Visi dan Misi

Adapun visi dan misi dari PT Telkom Indonesia adalah sebagai berikut :

Visi :

Menjadi Perusahaan yang unggul dalam penyelenggaraan *Telecommunication, Information, Media, Edutainment* dan *Services* (TIMES) di kawasan regional.

Misi :

- Menyediakan layanan TIMES yang berkualitas tinggi dengan harga yang kompetitif.
- Menjadi model pengelolaan korporasi terbaik di Indonesia**.**

(Sumber : Telkom.co.id)

2.3 Corporate Culture

PT Telkom Indonesia sendiri mempunyai tiga landasan dasar yang diterapkan sebagai pedoman untuk memandu perilaku dalam bekerja maupun bertingkah laku baik antara seasama pegawai PT Telkom Indonesia, terhadap *partner* bisnis dan konsumen serta dengan masyarakat luas yang dirumuskan sebagai berikut :

UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA

- *Philosophy To Be The Best* : keyakinan dasar atau *basic belief* bagi setiap pegawai PT Telkom Indonesia untuk menjadi insan terbaik, dimana filosofi ini diturunkan lagi menjadi *Always The Best* bahwa setiap pegawai PT Telkom Indonesia harus selalu memberikan yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang dilakukan.
- *Principles To Be The Star* : merupakan nilai – nilai inti atau *core values* yang berisi prinsip – prinsip dasar untuk menjadi insan yang cemerlang layaknya sebuah bintang. *Principles To Be The Star* sendiri dibagi menjadi 3 bagian, yaitu *Solid*, *Speed* dan *Smart.*
    - *Solid* : mengerjakan dan menyelesaikan setiap pekerjaan dengan 1 hati, 1 pikiran dan 1 tindakan atau dengan kata lain bekerja harus dengan fokus yang terarah agar pekerjaan bisa diselesaikan dengan efektif dan efisien.
    - *Speed* : mengerjakan dan menyelesaikan setiap pekerjaan dengan cepat dan sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan.
    - *Smart* : mempunya intuisi dalam menyelesaikan pekerjaan dan memiliki inovasi untuk mengembangkan perusahaan.
- *Practices To Be The Winner* : merupakan standar perilaku yang berisi praktek – praktek luhur untuk menjadi insan pemenang, dimana ada 3 standar perilaku yang dijadikan pedoman yaitu *Imagine*, *Focus* dan *Action*.
    - *Imagine* : mengerjakan sesuatu selalu berdasarkan pada Visi/Misi perusahaan dan menganut pada budaya yang diterapakan perusahaan.

- *Focus* : selalu mengutamakan hal – hal yang penting, mengalokasikan sumber daya berdasarkan prioritas.
- *Action* : Hanya penggabungan imajinasi dan aksi yang akan mengubah dunia, visi tanpa aksi itu hanya sekedar mimpi dan f

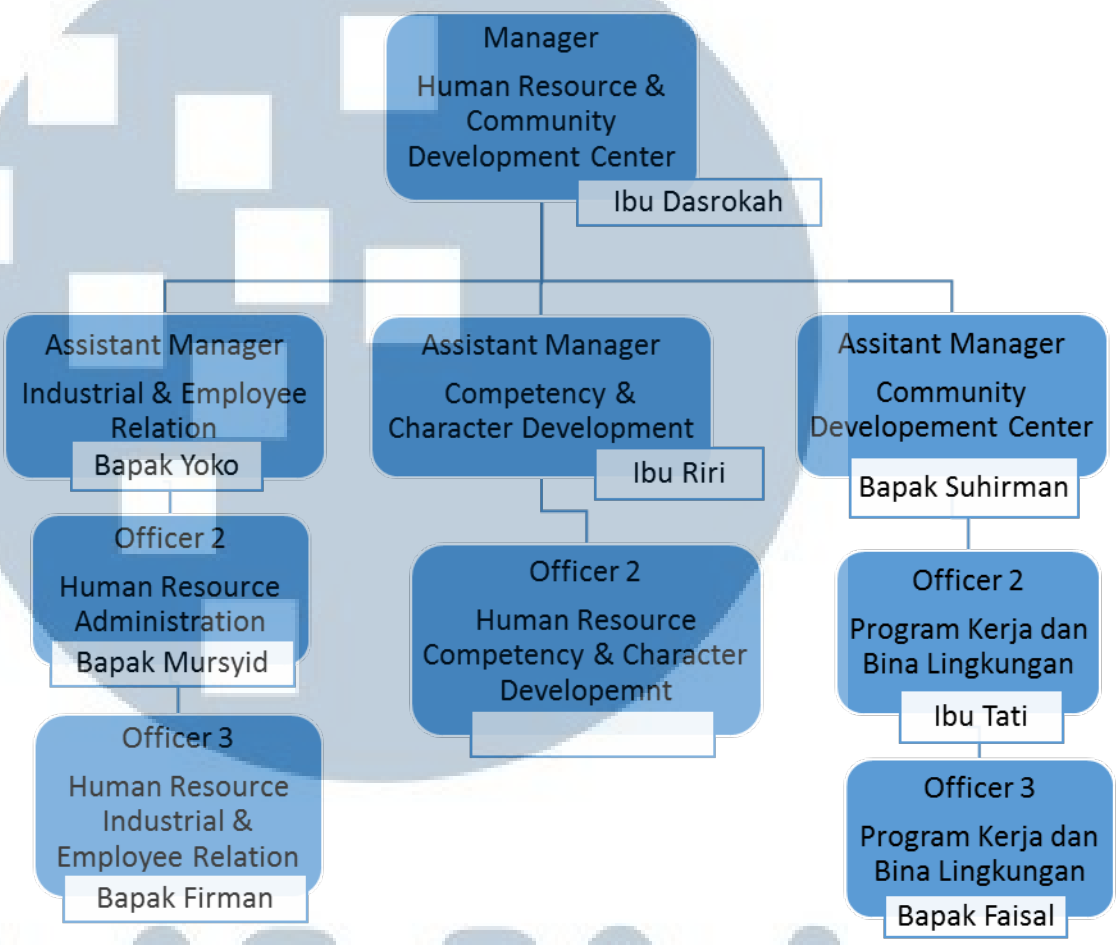
ksi tanpa visi tidak akan membuat sesuatu menjadi maju dan berkembang.

Sumber : Materi Seminar Pelatihan Corporate Culture PT Telkom Indonesia

Gambar 2.2 *Culture* Perusahaan PT. Telkom Indonesia

UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA

2.4 Struktur Organisasi Perusahaan



Sumber : Human Resource PT. Telkom Indonesia Witel Banten Timur Tangerang

Gambar 2.3 Struktur Organisasi Human Resources PT Telkom Indonesia Witel Banten Timur Tangerang.

2.5 Landasan Teori

2.5.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA

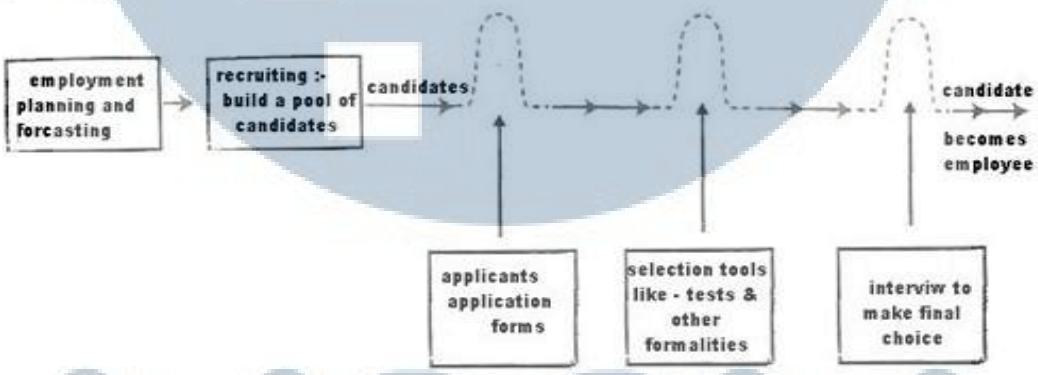
Ilmu pengelolaan sumber daya manusia (*Human Resource Management*) sangat mutlak kehadirannya untuk setiap perusahaan agar dapat bertahan juga bersaing dengan perusahaan pesaing. Konsep pengelolaan sumber daya manusia sendiri mempunyai pengertian yang cukup luas dan mendalam yang dikarenakan banyak aspek yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia itu sendiri. Fungsi dari ilmu pengelolaan sumber daya manusia itu sendiri adalah untuk merekrut karyawan yang tepat, mengelola karyawan tersebut, serta mempertahankannya sehingga perusahaan bisa bersaing bahkan hingga mencapai *competitive advantage.*

Menurut Dessler (2007:2), manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses mendapatkan, melatih, menilai, dan mengkompensasi karyawan serta memperhatikan hubungan dengan karyawan, kesehatan dan keamanan serta memperhatikan keadilan. Menurut Bateman & Snell (2007:320), manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen personal, berhubungan dengan sistem *formal* untuk mengatur para pekerja di perusahaan. Sedangkan menurut Jackson, Schuler & Werner (2009:14), manajemen sumber daya manusia adalah mengatur orang - orang yang berkontribusi dalam pekerjaan disuatu perusahaan atau organisasi, baik orang – orang yang sudah berkontribusi dimasa lalu maupun orang – orang yang berpotensi memiliki kontribusi dimasa yang akan datang.

Berdasarkan teori dan pernyataan dari Gary Dessler, Bateman & Snell, dan Jackson, Schuler & Werner dapat disimpulkan bahwa pada

dasarnya manajemen sumber daya manusia merupakan suatu fungsi organisasi dan proses yang terjadi di setiap perusahaan dalam rangka untuk mendapatkan karyawan terbaik serta mengembangkan dan menjaga karyawan tersebut untuk bisa bersaing dengan perusahaan lain bahkan mencapai *competitive advantage*.

2.5.2. Recruitment and Selection Process



Sumber : Human Resources Management, Dessler (2007:120)

Gambar 2.4 Proses Rekrutmen

Menurut Dessler (2007:120), *Recruitment and Selection Process* dijabarkan menjadi 5 proses yang saling bersangkutan yaitu

- Menentukan posisi apa yang kosong dan harus diisi melalui proses perencanaan yang matang dan sudah diperkirakan dari jauh – jauh hari.
- Membuat kelompok – kelompok kandidat untuk posisi yang akan diisi dengan merekrut dari dalam perusahaan ataupun dari luar perusahaan.
- Membuat kandidat yang sudah ada mengisi dengan lengkap formulir permohonan kerja atau magang serta menjalani wawancara awal.
- Menggunakan sarana dalam menseleksi seperti menguji kandidat (Psikotes) dan menginvestigasi latar belakang kandidat.
- Menentukan kandidat mana yang akan diberikan posisi pekerjaan dengan menggunakan bantuan dari supervisor untuk membantu menwawancara para kandidat.

2.5.3. Recruitment Methods

Menurut Dessler (2007:131), metode-metode rekrutmen terbagi atas 2 jenis, yaitu :

1. *Internal Recruitment*
   - *Job Posting* : suatu prosedur untuk berkomunikasi dengan karyawan perusahaan bahwa sebenarnya ada lowongan jabatan.
   - *Rehiring* : merekrut kembali karyawan yang sudah pindah dari perusahaan, sisi positifnya adalah mantan karyawan ini tahu keadaan dan situasi dari perusahaan dia yang lama namun sisi negatifnya mantan karyawan biasanya kembali dengan sikap atau perilaku yang kurang baik.
   - *Succession Planning* adalah proses yang sedang berjalan secara sistematis dalam mengidentifikasi, menilai dan mengembangkan kepemimpinan organisasi untuk meningkatkan kinerja.
2. *External Recruitment*
   - Iklan : cara mengkomunikasikan kebutuhan perusahaan akan pekerja dan posisi kosong kepada publik melalui media seperti radio, surat kabar, atau publikasi industri.
   - Agen tenaga-kerja : organisasi yang membantu perusahaan merekrut karyawan dan pada saat yang sama membantu individu untuk mencari pekerjaan.

UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA

- Rekrutmen melalui internet : perusahaan yang mencari pegawai baru mengiklankan posisi yang kosong dan dibutuhkan melalui *website* perusahaan atau memasang iklan lowongan kerja pada *website* pencarian kerja.
- *Internship* : para mahasiswa yang sedang melakukan program magang memiliki kemampuan dan kompetensi yang dibutuhkan oleh perusahaan.
- *Outsourcing dan Offshoring* : pemindahan pekerjaan (operasi) dari satu perusahaan ke perusahaan lain. Hal ini biasanya dilakukan untuk memperkecil biaya produksi atau untuk memusatkan perhatian kepada hal utama dari perusahaan tersebut. Sedangkan *offshoring* adalah memindahkan operasi pekerjaan dari suatu Negara ke Negara lain.
- *Headhunters*: orang – orang atau agen yang secara khusus mencari executive – executive pada suatu perusahaan untuk dipekerjakan diperushaan lain atau dengan istilah membajak executive.
- *Referrals :* memberikan *reward* kepada para pegawai yang mampu memberikan kandidat yang sesuai dengan keinginan perusahaan untuk dipekerjakan.
- *College Recruiting* : mencari pegawai baru langsung dengan mendatangi kampus - kampus.

2.5.4. Internal vs External Recrtuing

Merekrut menggunakan kandidat dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan masing - masing memiliki keuntungan dan kekurangan, beberapanya diantara seperti berikut ;

Internal Recruiting

1. Lebih mudah menilai kandidat, karena kandidat merupakan orang dalam dan sudah tersedia informasi tentang kandidat. 2. Lebih hemat biaya dan tidak memakan waktu yang lama. 3. memberikan sinyal kepada pegawai bahwa kesempatan untuk berkarir ada diperushaan terkait. 4.meningkatkan moralitas dan loyalitas pegawai terhadap perusahaan	1. Mendapatkan ide dan gagasan baru akan sulit. 2. Mungkin tidak akan membantu perusahaan menjadi lebih baik. 3. Akan ada kecemburuan diantara pegawai. 4. Tidak diberikan banyak pilihan terhadap kandidat baru

UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA

External Recruiting	
1. Memberikan ide baru atau pandangan yang baru.	1. Sedikit informasi yang didapat dari para kandidat.
2. Memberikan informasi baru dari industri yang lain.	2. Pencarian pegawai baru akan memakan waktu dan biaya yang lebih.
3. mempekerjakan pegawai yang sudah berpenglamana akan mengurangi kebutuhan dalam *training.*	3. Dapat merusak moralitas dan loyalitas pegawai.
4. lebih banyak kandidat untuk dipilih.	4. Mungkin harus membayar gaji yang lebih mahal untuk pegawai baru.

Tabel 2.1 Internal vs External Recruitment

Sumber : Montana State University Billings dan HRZone.com

2.5.5. Selection

Seleksi merupakan proses mengambil dan menggunakan informasi dari aplikasi atau formulir pendaftaran kerja untuk menentukan siapa yang akan dipekerjakan pada suatu posisi dalam jangka waktu yang panjang ataupun singkat. Hal tersebut dijelaskan oleh Jackson, Schuler & Werner (2009:230).

Sedangkan menurut Bateman & Snell (2007:326), seleksi merupakan proses memilih dari beberapa kandidat yang sudah memenuhi standar dari perusahaan untuk dipekerjakan dalam perushaan tersebut.

UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA

2.5.6. Test

Dalam melakukan seleksi karyawan terdapat beberapa *test* yang harus dilakukan seperti yang dijelaskan oleh Dessler (2007:175) yaitu sebagai berikut :

1. *Test of Cognitive Abilities*
   - *Intelelligence Test* adalah tes kemampuan intelektual umum. Tes ini bertujuan untuk mengukur kemampuan, termasuk memori, kosakata, *verbal fluency*, kemampuan angka.
   - *Specific Cognitive Abilities* adalah mengukur kemampuan mental, seperti penalaran deduktif, pemahaman verbal, memori, dan kemampuan angka.
2. *Test of Motor and Physical Abilities*

   Tes ini untuk mengukur kemampuan motorik dan kemampuan fisik para kandidat sesuai dengan standar yang diberikan oleh perusahaan.

3. *Measuring Personality and Interest*

   Tes ini untuk mengukur kepribadian dan minat para calon pegawai dan dibagi menjadi 2 bagian yaitu,

UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA

- *Caveats* adalah tes *personality*, tes yang paling sulit untuk dievaluasi dan digunakan.
- *Interest Inventories* adalah membandingkan kemampuan individu dengan orang lain dalam variasi yang berbeda.

4. *Achievement Test*

Tes ini untuk mengukur apa yang telah para kandidat pelajari.

2.5.7. Type Of Selection

Terdapat 7 (tujuh) tipe alat untuk melakukan seleksi terhadap para kandidat – kandidat yang merupakan calon pegawai baru, seperti yang dijelaskan oleh Jackson, Schuler & Werner (2007:244) yaitu sebagai berikut :

- *Personal History Assesment*

  Mencari informasi tentang perilaku masa lalu dari para kandidat, apabila para kandidat memiliki perilaku yang baik pada masa lalunya maka hal ini bisa digunakan untuk memprediksi kinerja para kandidat kedepannya, ada dua macam test dalam *personal history assessment*, yaitu

  1. Application Blank dimana para kandidat diminta untuk mengisi informasi dasar seputar kehidupan mereka, seperti informasi soal pendidikan mereka, apa saja yang mereka

raih selama masa pendidikan dan juga pengalaman kerja apa yang sudah mereka peroleh.

2. Biodata Test merupakan test dimana para kandidat ditanyakan soal kehiduapan mereka selama ini, seperti ditanya soal "seberapa lama kamu pernah bekerja disuatu perusahaan?" atau "lingkungan kantor apa yang menurut anda dirasa nyaman?" jawaban – jawaban dari pertanyaan ini sangat membantu dalam memilih kandidat mana yang sangat dibutuhkan dan cocok dengan kebutuhan perusahaan.

- *Background Verification and Reference Checks*

  Informasi yang didapat dari *application blank, interviews* dan *biodata test* telah terbukti berguna dalam beberapa kesempatan dalam menseleksi kandidat, tapi baru – baru ini para pegawai yang melakukan seleksi terhadap para kandidat mulai mempertanyakan kredibilitas dan keakuratan informasi yang diberikan oleh para kandidat, oleh karena itu banyak perusahaan mempekerjakan pihak ketiga untuk melengkapai dan menyelidiki apakah informasi yang diberikan benar dan sesuai.

UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA

- *Written Tests*

  Walaupun sudah banyak penggunaan komputer untuk melakukan tes tapi tes secara tertulis masih digunakan oleh para perushaan untuk menseleksi para kandidat, ada 4 tes secara tertulis yaitu

  1. *Ability Test* yang mengukur potensi suatu individu, potensi secara p*sychomotoric*, *physical* dan *cognitive*.
  2. *Knowledge Test* adalah menilai pengetahuan atau informasi apa yang dimiliki oleh para kandidat perihal pekerjaan yang mereka minati.
  3. *Personality Test* adalah menilai karakteristik para kandidat terhadap interaksi mereka kepada lingkungan yang ada disekitarnya.
  4. *Integrity Test* adalah bagian dari *Personality Test* yang menilai sejauh mana para kandidat memiliki intergritas terhadap calon perusahaan yang akan mempekerjakan mereka.

- *Work Simulations*

  Para kandidat melakukan kegiatan yang sama seperti pekerjaan yang mereka ingikan namun dibawah pengawasan ujicoba dari perusahaan.

UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA

- *Assesment Centers*

  Mengevaluasi bagaimana para kandidat atau pegawai yang sudah ada pada perushaan ketika mereka harus melaksanakan tugas yang lebih berat dari posisi pekerjaan mereka.

- *Interviews*

  Wawancara terhadap para kandidat merupakan prosedur yang sangat banyak digunakan oleh para penseleksi kerja, ada 2 macam tipe wawancara yaitu

  1. Structured Interview dimana para kandidat diwawancara sesuai dengan pertanyaan yang sama dan dalam urutan yang sama juga, tidak ada improvisasi.
  2. *Unstructured Interview* dimana para kandidat diwawancara dengan diberikan pertanyaan tergantung dari pembicaraan antara si kandidat dengan sang penseleksi, *unstructured interview* merupakan proses wawancara yang sangat fleksibel namun memiliki validitas yang rendah

- *Medical tests*

  Perangkat seleksi ini hanya dapat berguna bagi sedikit pekerjaan yang mempunyai persyaratan fisik tertentu.

UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA