



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.

BAB II

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

2.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT Dynaplast adalah perusahaan pertama dan terbesar yang bergerak dalam bidang industri plastik kemasan. Perusahaan ini didirikan oleh Bapak Soebekti Hambali pada tahun 1959 dengan nama PT National Electric Wire. Perusahaan ini pada awalnya memproduksi PVC untuk kabel listrik, kemudian perusahaan ini mengubah namanya menjadi PT Dynaplast Tbk pada tahun 1979 diikuti juga dengan pergeseran kegiatan bisnisnya, perusahaan mulai memfokuskan dirinya untuk memproduksi *plastic injection molding*. Pada tanggal 5 Agustus 1991, saham PT Dynaplast mulai diperdagangkan di Bursa Efek Jakarta dan Surabaya. PT Dynaplast semakin mengembangkan bisnisnya dengan menjalin kerjasama dengan sebuah perusahaan Jepang yang bernama Sumitomo Corporation yang kemudian diberi nama PT Summitplast Interbenua, tidak hanya berhenti disitu PT Dynaplast juga melakukan kerjasama kedua dengan perusahaan Lam Huat Holding Pte Ltd (merupakan bagian dari Heong Leong Group) yang kemudian diberi nama PT Rexplast Corporation yang berlokasi di Surabaya. Persaingan bisnis semakin kompetitif, untuk dapat bersaing didunia bisnis dan menjadi pemimpin pasar dalam bidangnya, Pada tahun 1995 PT Dynaplast Tbk telah diakui secara internasional dan

menjadi perusahaan kemasan plastik pertama di Indonesia yang meraih sertifikasi ISO 9002:1994.

Pada tahun 1996 PT Dynaplast Tbk juga menjalin kerjasama dalam hal teknologi dengan perusahaan internasional dari Jerman seperti Schoeller Wavin Trepak International untuk memproduksi botol plastik krat (*plastic bottle crates*). Pada tahun 1997 PT Dynaplast Tbk kembali menjalin kerjasama dengan perusahaan dari Jepang yaitu Cubic Co. Ltd. Kiprah PT Dynaplast Tbk semakin cemerlang, hal ini terbukti dengan meraih prestasi dan pengakuan sebagai “*Best Managed Companies*” oleh majalah *Asia Money* dan “*300 Best small Companies*” oleh majalah *Forbes* pada tahun 1999, pada tahun yang sama PT Dynaplast Tbk mengakuisisi saham ekuitas *Berli Prospack Ltd* sebesar 49 persen, *Berli Prospack Ltd* merupakan perusahaan *plastic molding* dan *injection* yang beroperasi di Thailand. PT Dynaplast Tbk kembali meraih sertifikasi ISO 9001 (2000) *management system quality standard*. Pada tahun 2000 PT Dynaplast telah menyelesaikan pabriknya yang berlokasi di Cileungsi dan memiliki pelanggan awal yaitu, PT Citra Kreasi Perkasa (Philips) untuk mendukung produk rumah tangga mereka. Selain itu, PT Dynaplast Tbk juga membentuk strategi aliansi dengan perusahaan *Bericap* di Singapore yang kemudian dinamakan PT Bericap Indonesia. pada tahun yang sama PT Rexplast terpilih menjadi supplier dari perusahaan yang bergerak dalam bidang *home and personal care*, yaitu PT Unilever Indonesia Tbk. PT Dynaplast Tbk kembali mendapatkan pengakuan dari majalah *Forbes* sebagai “*World Best 200 Small*

Companies” dan “*Best Managed Companies*” oleh majalah *Asia Money* untuk yang ketiga kalinya. Pada tahun 2003, PT Dynaplast Tbk mulai beroperasi untuk memproduksi botol PET yang akan digunakan untuk menunjang kebutuhan industri makanan, kosmetik dan farmasi. Selain itu, pada tahun ini PT Dynaplast juga menjadi pemegang saham terbesar dari Berli Prospack co. Ltd di Thailand dan sistem SAP juga mulai di implementasikan pada Januari 2004. PT Dynaplast menandatangani *Memorandum of Understanding* (MOU) dengan salah satu perusahaan terbesar di Vietnam untuk membangun fasilitas *rigid plastic packaging*. Tahun 2006, penjualan PT Dynaplast Tbk telah mencapai angka Rp 1 triliun dan kemudian PT Dynaplast Tbk mulai mengimplementasikan program *Corporate Social Responsibility* (CSR) yang terus berjalan sampai saat ini. PT Dynaplast kini memiliki beberapa pabrik yang berlokasi di Cikarang, Cileungsi, Cibitung, BSD dan juga di Jatake. Kemudian pada tahun 2011 menjadi *private company*, dan kini PT Dynaplast berubah nama menjadi PT Dynapack Indonesia.

2.2 Profil Perusahaan

Head Office PT Dynapack Indonesia berlokasi di Dynaplast Tower, lantai 9

Jalan M. H. Thamrin Boulevard No. 1, Lippo Karawaci – Tangerang.

2.2.1 Visi Perusahaan

- *To Be Asia Leading Total Solutions Packaging & Plastic provider*
- *Largest rigid plastic packaging company in Indonesia*

- *A fast growing company with historical sales doubling every 3 years*
- *Regional operations in Indonesia, Thailand and Vietnam*

2.2.2 Misi Perusahaan

- Kami berkomitmen untuk mengantisipasi perubahan kebutuhan pelanggan dan meresponnya secara kreatif dan kompetitif dengan menyediakan solusi, layanan yang luar biasa, dan produk yang berkualitas.
- Kami merekrut orang-orang yang dapat memotivasi dirinya sendiri dan mengembangkan mereka melalui pelatihan, melibatkan mereka dalam bisnis, dan memberikan penghargaan berdasarkan prestasi, inisiatif, integritas, dan profesionalisme mereka.
- Kesuksesan kami dicapai melalui komitmen dan standar kinerja yang tinggi, tim kerja yang efektif, menghindari birokrasi yang berlebihan, dan kesiediaan untuk menyerap gagasan dan metode baru.
- Kami bertujuan untuk mencapai profitabilitas dan menciptakan nilai bagi pemegang saham dan karyawan kami.
- Kami berkomitmen untuk peduli lingkungan dan memperbaiki kehidupan warga masyarakat setempat dimana bisnis kami beroperasi.

2.2.3 Corporate Culture

PT Dynapack Indonesia memiliki *corporate culture*, antara lain :

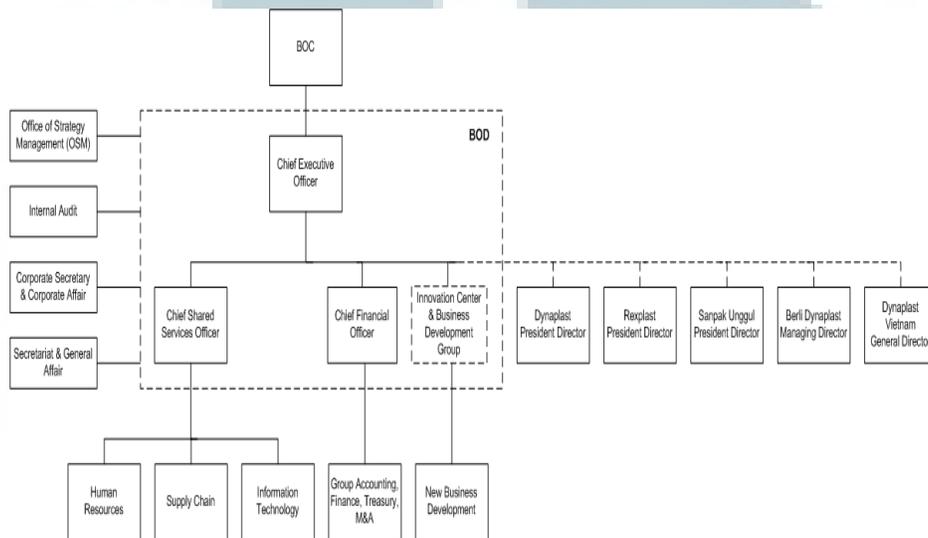
- ***Customer driven organization*** : unggul dalam memenuhi kebutuhan pelanggan. Bekerja secara efektif dan tepat waktu.
- ***Good corporate governance*** : bertindak dengan integritas, kejujuran, dan standar etika yang tinggi.
- ***Mutual respect and trust*** : menghormati dan percaya satu sama lain dan memberikan *feedback* yang positif. Bekerja dalam lingkungan yang kompetitif secara sehat.
- ***Empowered leadership*** : mengembangkan kepemimpinan yang terbuka, mengembangkan budaya profesional melalui pemberdayaan organisasi, memberikan pelatihan berkelanjutan dan juga *reward* atas kinerja yang telah dilakukan.
- ***Teamwork*** : sangat mengutamakan kerjasama tim dalam mencapai tujuan perusahaan, melakukan perbaikan terus menerus di segala aspek, mengikuti perkembangan teknologi dan sumber daya yang tepat.

2.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Dalam laporan kerja magang ini, penulis akan mencantumkan dan memaparkan struktur organisasi perusahaan tempat melakukan praktek kerja magang.

Struktur yang dimaksud adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1 Struktur Organisasi Perusahaan



2.4 Hubungan Teori dengan Pekerjaan Yang Dilakukan

2.4.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Beberapa ahli memaparkan definisi dari manajemen sumber daya manusia, diantaranya seperti berikut ini :

Menurut Boxxal et all dalam Armstrong (2012: 8) manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan pekerjaan dan manusia dalam rangka memenuhi tujuan yang diinginkan.

Menurut Kinicki dan Brian (2008:288) manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang terdiri dari *attracting*, *developing* dan *retaining*. *Attracting* adalah aktivitas dimana kita menarik seseorang untuk menjadi

karyawan kemudian aktivitas berikutnya adalah *developing* dimana seorang karyawan dikembangkan dan yang terakhir adalah aktivitas *retaining* (mempertahankan) karyawan yang kita punya agar mereka tetap bekerja diperusahaan.

Manajemen sumber daya manusia sangat berperan penting didalam suatu organisasi, karena suatu organisasi yang berhasil tidak lepas dari peranan para karyawan yang berkualitas yang ikut memberikan kontribusi pada organisasi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk dapat menarik dan menyeleksi karyawan-karyawan yang memiliki dan kompetensi agar dapat bergabung dalam organisasi dan ikut berpartisipasi dalam mengembangkan organisasi.

2.4.2 Rekrutmen

Menurut Armstrong dalam Pravin Durai (2010:131) rekrutmen adalah proses menarik kandidat dimana masalah yang paling utama adalah mengidentifikasi, mengevaluasi dan menggunakan sumber yang tepat dari si pelamar.

Menurut Flipppo dalam Pravin Durai (2010:131) menyatakan bahwa rekrutmen adalah proses mencari calon karyawan, menstimulasi dan mendorong mereka untuk melamar pekerjaan di suatu organisasi.

Sedangkan menurut Yorder dalam Pravin Durai (2010:131) rekrutmen merupakan suatu proses untuk menemukan sumber tenaga kerja untuk

memenuhi susunan staf di perusahaan dengan menggunakan langkah-langkah yang efektif untuk menarik tenaga kerja dalam jumlah yang memadai untuk penyeleksian yang efektif dan efisien.

Dari beberapa definisi diatas, dapat dikatakan bahwa rekrutmen merupakan suatu proses utama agar suatu organisasi dapat menarik para calon pelamar sehingga para calon pelamar termotivasi untuk mengenal lebih dalam tentang suatu organisasi yang kemudian tertarik untuk melamar pekerjaan di organisasi tersebut.

2.4.3 Proses Rekrutmen

Gambar 2.2 Proses Rekrutmen Pravin Durai (2010:136)

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

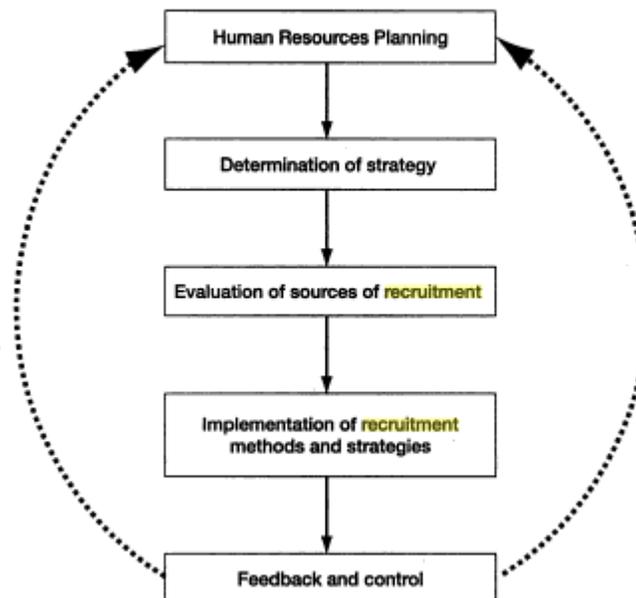


Figure 6.1
Steps in the Recruitment Process

2.4.3.1 Human Resources Planning

Langkah pertama dalam proses rekrutmen adalah membuat perencanaan mengenai sumber daya manusia yang selaras atau sesuai dengan tujuan organisasi. Perencanaan disini meliputi level apa dan sumber daya manusia seperti apa yang dibutuhkan untuk dapat memenuhi kebutuhan organisasi.

2.4.3.2 Determination of Strategy

Langkah berikutnya adalah menentukan strategi yang akan digunakan untuk memilih kandidat karyawan. Hal ini termasuk penggunaan sumber-sumber rekrutmen dan kemudian metode rekrutmen apa yang akan digunakan.

2.4.3.3 Evaluation of the Sources of Recruitment

Langkah berikutnya adalah melakukan evaluasi tentang sumber rekrutmen yang akan digunakan. Sumber rekrutmen dibagi menjadi dua, yaitu sumber internal dan eksternal. Perusahaan tentunya akan mengevaluasi kembali sumber dan metode rekrutmen yang akan digunakan, apakah efektif untuk dilakukan dengan melihat jumlah kandidat karyawan yang melamar dan seberapa banyak kandidat karyawan yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

2.4.3.4 Implementation of Recruitment Methods and Strategies

Setelah melakukan evaluasi tentang sumber dan metode rekrutmen yang akan digunakan, maka dalam tahap ini kita mengimplementasikan sumber dan metode rekrutmen yang telah ditetapkan yang tentunya sesuai dan relevan dengan hukum dan regulasi yang ada.

2.4.3.5 Feedback and Control

Rekrutmen merupakan proses yang berkelanjutan sehingga setelah proses ini dilakukan maka kita juga harus melakukan evaluasi apakah proses rekrutmen yang telah dilakukan sudah efektif atau belum. Kualitas pelamar merupakan indikator keberhasilan dari proses rekrutmen. Apabila suatu proses rekrutmen menghambat para calon pelamar yang memiliki potensi atau membatasi calon pelamar maka proses rekrutmen harus diperbaiki.

2.4.4 Sumber-Sumber Rekrutmen

Gambar 2.3 Sumber-sumber Rekrutmen Pravin Durai (2010:138)

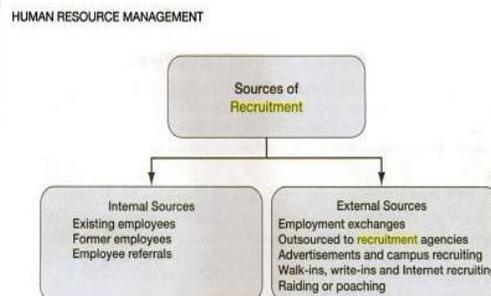


Figure 6-2

Sources of Recruitment

Sumber rekrutmen ada dua, yaitu sumber internal dan sumber eksternal. Menurut Durai (2010:138) sumber rekrutmen internal terdiri dari *existing employees, former employees* dan *employee referrals*. Sumber eksternal terdiri dari *employment exchanges, outsourced to recruitment agencies, advertisements and campus recruiting, walk-ins, write ins and internet recruiting* dan *raiding atau pouching*.

2.4.1 Sumber Internal

- ***Existing Employees*** : perusahaan mempertahankan karyawan yang memiliki kualitas dan kompetensi yang bagus yang nantinya bisa di rekrut untuk beberapa posisi diperusahaan. Biasanya menggunakan metode *job posting* dimana perusahaan mengiklankan posisi yang tersedia yang kemudian para karyawan akan mengajukan lamaran untuk mengisi posisi tersebut. Program promosi digunakan untuk proses perekrutan sumber internal ini.
- ***Former Employees*** : mantan karyawan juga dianggap sebagai sumber internal rekrutmen karena mereka sudah mengenal kebijakan dan kegiatan dalam suatu organisasi.
- ***Employee Referrals*** : Rujukan dari karyawan merupakan salah satu sumber internal, hal ini juga dapat menghemat biaya. Karyawan yang bekerja di suatu perusahaan dan mengetahui adanya lowongan pekerjaan biasanya akan mempromosikan teman atau keluarganya

yang memiliki kriteria sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

2.4.1.1 Keuntungan Rekrutmen Internal

Menurut Durai (2010:139) ada beberapa keuntungan dan kelemahan dari sumber rekrutmen internal, diantaranya :

- Dapat membantu perusahaan untuk menawarkan rencana pengembangan karir kepada para karyawan di perusahaan
- Kandidat internal juga tidak terlalu membutuhkan orientasi dan pelatihan seperti yang harus dilakukan pada kandidat eksternal karena mereka sudah cukup mengetahui seluk beluk tentang perusahaannya
- Internal rekrutmen juga dapat menjadi motivator yang baik bagi karyawan sebagai suatu penghargaan atas kerja keras yang telah dilakukan karyawan
- Dapat memfasilitasi dalam pemanfaatan keahlian, pengalaman, dan kualifikasi dari karyawan yang sudah ada
- Mudah untuk merekrut karyawan yang ada di perusahaan karena mereka sudah familiar dengan pekerjaan, lingkungan kerja dan juga dengan para rekan kerja.
- Ekonomis dan tidak membutuhkan waktu yang sedikit jika dibandingkan dengan sumber rekrutmen eksternal

- Dapat meningkatkan loyalitas para karyawan karena mereka merasa bahwa masa depannya akan aman di dalam suatu perusahaan tempatnya bekerja.

2.4.1.2 Kerugian Rekrutmen Internal

- Rekrutmen internal dapat membatasi proses rekrutmen karena pilihan yang tersedia terbatas
- Hal ini dapat memberikan pelamar yang baik bagi organisasi tetapi bukan yang terbaik. Karena sangat sulit mendapatkan kandidat yang cocok untuk suatu posisi jika kandidatnya hanya berasal dari perusahaan tersebut
- Internal rekrutmen dapat berdampak pada keutuhan dan integritas organisasi jika karyawan melihat adanya tindak diskriminasi dalam prosedur seleksi
- Sulit untuk memasukkan talenta baru yang memiliki kompetensi dan kreativitas yang bagus apabila organisasi sangat ketergantungan pada rekrutmen internal

2.4.2 Sumber Eksternal

- *Employment Exchange* : *employment exchange* (bursa kerja) menyediakan informasi mengenai lowongan pekerjaan yang tersedia sehingga memudahkan para pelamar untuk mencari pekerjaan dan mengetahui kriteria apa yang dibutuhkan oleh perusahaan.

- ***Outsourced to Recruitment Agencies*** : merupakan *human resource* eksternal konsultan, agensi ini memiliki spesialisasi dalam kegiatan rekrutmen. Agensi ini akan mengenakan biaya baik kepada pelamar kerja, organisasi, maupun keduanya apabila kegiatan rekrutmennya berhasil.
- ***Advertisements*** : mengkomunikasikan lowongan pekerjaan melalui iklan dapat menghemat biaya apabila jumlah posisi yang tersedia memiliki jumlah yang banyak. Dengan iklan maka kita dapat meraih perhatian calon kandidat lebih banyak dalam waktu yang singkat.
- ***Campus Recruiting*** : perusahaan mengirimkan perwakilan ke universitas untuk melakukan perekrutan terhadap mahasiswa tingkat akhir yang akan lulus. Biasanya perusahaan mengikuti acara-acara job fair yang diselenggarakan di universitas setiap tahunnya untuk mendapatkan calon-calon pelamar yang *fresh graduate*.
- ***Walk-ins dan Write-ins*** : ketika seorang calon pelamar menulis lamaran secara langsung atau datang ke suatu perusahaan untuk mengirimkan surat lamaran kerjanya.
- ***Internet Recruiting*** : ketika suatu perusahaan memasang iklan lowongan pekerjaan di internet sehingga si calon pelamar dapat melihat iklan tersebut dan kemudian mengirimkan lamaran ke perusahaan tersebut.

- ***Raiding or Pouching*** : menarik karyawan yang bekerja diperusahaan kompetitor dengan memberikan tawaran yang menarik sehingga mereka ingin bergabung dengan perusahaan kita.

2.4.2.1 Keuntungan Rekrutmen Eksternal

- Dapat menarik calon pelamar dalam jumlah yang besar serta meningkatkan kesempatan untuk mendapatkan kandidat yang cocok dan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan
- Perusahaan dapat menerapkan prosedur penyeleksian yang kompetitif dan ketat untuk mendapatkan calon pelamar yang sesuai dengan kriteria dan kebutuhan perusahaan
- Memberikan kesempatan pada perusahaan untuk mendapatkan talenta baru yang dapat memberikan inovasi pada lingkungan kerja dan budaya organisasi

2.4.2.2 Kerugian Rekrutmen Eksternal

- Karyawan yang ada diperusahaan akan merasa frustrasi karena kesempatan yang mereka miliki untuk mendapatkan promosi jabatan semakin kecil sehingga hal ini dapat mempengaruhi motivasi, komitmen dan produktivitas kerja mereka
- Membutuhkan banyak biaya dan menghabiskan banyak waktu

- Kandidat eksternal mungkin saja ditarik untuk menjadi karyawan di perusahaan pesaing karena loyalitas dan komitmen kerja mereka lebih rendah daripada karyawan yang sudah bekerja di perusahaan
- Dapat terjadi kesalahan dimana perusahaan merekrut orang yang salah karena kemampuan yang tidak cocok dengan kebutuhan perusahaan

2.4.3 Seleksi

Edenborough (2008:2) mendefinisikan seleksi sebagai proses kombinasi yang mengarahkan kepada pilihan satu atau lebih kandidat karyawan untuk satu atau lebih pekerjaan.

Menurut Kinicki dan Brian K. (2008: 296) seleksi adalah proses pemilihan dari sekumpulan calon karyawan yang sesuai untuk mengisi suatu posisi di perusahaan

Menurut Hariandja (2002: 125) seleksi adalah proses untuk memutuskan pegawai yang tepat dari sekumpulan calon pegawai yang didapat melalui proses perekrutan, baik perekrutan internal maupun eksternal.

Seleksi adalah tahap lanjutan dari proses rekrutmen, pada tahap inilah proses pemilihan karyawan menjadi semakin ketat agar perusahaan mendapatkan calon karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan untuk suatu posisi tertentu.

2.4.4 Alat dan Tahapan Proses Seleksi

Menurut Werther, Jr dan Davis dalam Marihot Tua (2005:130) mengemukakan ada beberapa alat dan tahapan dari proses seleksi, diantaranya :

- ***Preliminary reception of application***

Tahap ini, kandidat karyawan mendatangi perusahaan untuk mengikuti wawancara yang bertujuan untuk bertukar informasi. Pelamar dapat mengetahui mengenai perusahaan yang akan ia lamar, begitupula perusahaan melengkapi informasi tentang calon kandidat karyawan

- ***Employment test***

Tes yang dilakukan dapat berupa tes tertulis atau tes simulasi. Tes tertulis adalah tes yang menggunakan kertas dan alat tulis. Tes simulasi adalah tes yang diberikan kepada calon karyawan dimana karyawan dihadapkan pada suatu masalah kemudian calon karyawan diminta untuk mendemonstrasikan ide-ide yang dimiliki untuk dapat menyelesaikan masalah tersebut.

- ***Interview (wawancara)***

Wawancara banyak digunakan dalam menyeleksi calon kandidat karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perusahaan menggunakan tes wawancara dalam proses seleksi untuk mengetahui kualitas dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang kandidat karyawan, apakah *skill* yang dimiliki dapat memenuhi kriteria yang dicari oleh perusahaan.

- ***Referent and background check***

Pengecekan latar belakang seorang calon karyawan merupakan langkah berikutnya yang harus dilakukan. Untuk mengetahui kebenaran dari informasi yang diberikan oleh calon karyawan. Latar belakang dapat berupa riwayat pendidikan, latar belakang keluarga, kehidupan sosial, kegiatan yang pernah diikuti selama kuliah.

- ***Supervisory Interview***

Wawancara dengan *supervisor* sangat penting, karena mereka mengetahui mengenai tentang posisi kosong yang akan diisi oleh karyawan. Sehingga, *supervisor* dapat menentukan apakah seorang calon karyawan memenuhi persyaratan dan kriteria yang dibutuhkan untuk suatu posisi di perusahaan.

- ***Medical test***

Kesehatan karyawan merupakan hal yang sangat penting karena dapat mempengaruhi produktivitas kerja seseorang. *Medical test* sangat penting untuk dilakukan agar kedepannya karyawan dapat bekerja dengan produktif dan perusahaan tidak harus mengeluarkan biaya untuk pemeliharaan kesehatan karyawan.

- ***Realistic job preview***

Dalam tahap ini perusahaan menjelaskan mengenai gambaran pekerjaan yang akan dilakukan oleh karyawan tersebut. Selain itu, perusahaan juga memberikan gambaran mengenai perusahaannya.

2.4.4.2 Jenis-jenis tes

Menurut Hariandja (2005:138) ada beberapa jenis tes yang dapat dilakukan dalam proses seleksi, antara lain seperti berikut ini :

- *Psychological test* : tes ini dilakukan untuk mengetahui kepribadian seseorang, dapat dilakukan secara tertulis melalui alat tes yang sudah dikembangkan oleh para ahli.
- *Knowledge test* : tes ini untuk mengetahui pengetahuan yang dimiliki oleh seorang calon kandidat karyawan.
- *Performance test* : tes ini bertujuan untuk mengetahui *skill* yang dimiliki oleh calon karyawan.
- *Aptitude test* : tes ini dilakukan untuk mengetahui potensi yang dimiliki oleh seseorang untuk ditempatkan pada posisi tertentu dan dikembangkan.
- *Intelligence test* : tes ini bertujuan untuk mengetahui kemampuan mental seseorang secara umum.
- *Medical test* : tes ini untuk mengetahui kondisi kesehatan calon karyawan agar pada saat bekerja karyawan dapat bekerja secara produktif.