



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. Deskripsi Perusahaan



Gambar 2.1 Logo PT Smart Tbk

Sumber: <http://www.smart-tbk.com/>

PT Smart Tbk merupakan perusahaan terbesar yang bergerak dibidang perusahaan konsumen berbasis kelapa sawit yang terintegrasi di Indonesia yang berkomitmen untuk membuat produk yang terbuat dari bahan minyak kelapa sawit. Perusahaan PT Smart Tbk pertama kali didirikan pada tahun 1962 dengan nama PT Maskapai Perkebunan Sumcama Padang Halaban. Pada tahun 1989 telah mengakuisisi dua perkebunan kelapa sawit dan satu perkebunan the. Akhirnya, pada tahun 1991 PT Maskapai Perkebunan Sumcama berubah nama menjadi PT Sinar Mas Agro Resource and Technology Corporation (SMART). Tidak lama perusahaan mengganti nama, pada tahun 1992 PT SMART mendaftarkan perusahaannya di bursa efek Jakarta. Tidak lama dari itu, pada tahun 1997 bagian produksi mencapai CPO sebanyak 158.000 Ton, lalu mengakuisisi kebun kelapa sawit di Kalimantan timur dan bekerja sama dengan super Air dari Selandia Baru dalam hal pemupukan dari udara. PT Sinar Mas Agro Resource and Technology Corporation mengubah namanya menjadi PT Sinar Mas Agro Resource and Technology Tbk. pada tahun 1999. Setelah mengganti nama, ia mendapatkan ISO 1400 1:2000 atas lingkungan pada tahun 2003. Produk yang dihasilkannya yang bernama Filma mendapatkan status “Superbrands” dan “Indonesion Customer Loyalty Awards” serta mengkonversikan hutang pemegang saham sebesar US\$ 205 juta menjadi ekuitas yang terjadi pada tahun 2005. 3 tahun setelahnya

tepatnya pada tahun 2008, produksi CPO mengalami peningkatan sebesar 535.000 ton. Laba bersih yang diperolehnya mencapai Rp 1 triliun dan prabik tempat penyulingan terakreditasi dengan status yang diperolehnya berupa sertifikasi ISO 22000:2005 atas manajemen pangan. Meningkatkan pabrik penyulingan sebesar 300.000 ton per tahun di Kalimantan selatan. PT Smart Tbk mempunyai 6 shares values yang perlu ditanamkan bagi seluruh karyawannya dimana, Shared value ini merupakan bagian penting dalam mempresentasikan perusahaan dimata public.

PT Smart Tbk merupakan bagian dari bisnis Sinarmas yang didirikan oleh Eka Tjipta Widjaja yang telah memiliki banyak line bisnis, meliputi *pulp and paper product* dimana produk yang dihasilkan adalah kertas yang bermerk sinar dunia. Sumber bahan baku diambil dari hutan tanaman industri dan hutan yang telah terdegradasi. Kapasitas produksi yang digunakan untuk menghasilkan kertas adalah bubur kertas 2.3 juta ton / tahun serta produk kertaskemasan 5.7 ton / tahun lalu produk yang dihasilkan 70% dikirimkan kemancanegara untuk dijual. Selain itu, Sinarmas mempunyai bisnis yang bergerak dibidang agribusiness and food yang merupakan PT Smart Tbk tempat penulis melakukan kerja magang. Selain itu, Sinarmas mempunyai Sinarmas Land yang bergerak dibidang developer and real estate dimana produk yang dihasilkan oleh Sinarmas Land dengan total asset lebih dari 13.8 jt yang meliputi 10 proyek pembangunan gabungan, 4 kawasan industri, 12 kawasan hunian, 2 properti resor, 2 proyek perkotaan yaitu Delta Mas 3,000 ha dan BSD 6,000 ha, 3 kepemilikan hotel yaitu grand hyatt Jakarta bintang 5 dan 2 Le Grandeur hotel bintang 4, serta 4 properti perkantoran / komersial. Selain itu, Financial Services Sinar Mas Multiartha (SMMA) yang berdiri sejak 1982 sebagai holding company dari Sinarmas Financial Services, Perbankan yaitu Bank Sinarmas, serta perusahaan Asuransi yang dimiliki yaitu Asuransi Sinar Mas, Asuransi Jiwa Eka Life, Asuransi Jiwa Mega Life, LG Insurance Indonesia. Perusahaan keuangan gabungan yaitu Oto Multiartha, AB Sinarmas Multifinance, dan Sinarmas Multifinance. Perusahaan sekuritas / reksadana meliputi Sinar Mas Sekuritas. Perusahaan Biro Administrasi Efek yaitu Sinartama Gunita. Serta Perusahaan Online Recruitment yang dimiliki Sinarmas adalah Jobstreet Indonesia. Serta Line Business terakhir yang dimiliki oleh Sinarmas yaitu perusahaan telekomunikasi yang mempunyai nama Smart Fren yang berbasis

CDMA dengan frekuensi 1,900 MHz. Ijin komersialnya adalah selular dengan cakupan layanan nasional. estate dimana produk yang dihasilkan oleh Sinarmas Land dengan total asset lebih dari 13.8 jt yang meliputi 10 proyek pembangunan gabungan, 4 kawasan industri, 12 kawasan hunian, 2 properti resor, 2 proyek perkotaan yaitu Delta Mas 3,000 ha dan BSD 6,000 ha, 3 kepemilikan hotel yaitu grand hyatt Jakarta bintang 5 dan 2 Le Grandeur hotel bintang 4, serta 4 properti perkantoran / komersial. Selain itu, Financial Services Sinar Mas Multiartha (SMMA) yang berdiri sejak 1982 sebagai holding company dari Sinarmas Financial Services, Perbankan yaitu Bank Sinarmas, serta perusahaan Asuransi yang dimiliki yaitu Asuransi Sinar Mas, Asuransi Jiwa Eka Life, Asuransi Jiwa Mega Life, LG Insurance Indonesia. Perusahaan keuangan gabungan yaitu Oto Multiartha, AB Sinarmas Multifinance, dan Sinarmas Multifinance. Perusahaan sekuritas / reksadana meliputi Sinar Mas Sekuritas. Perusahaan Biro Administrasi Efek yaitu Sinartama Gunita. Serta Perusahaan Online Recruitment yang dimiliki Sinarmas adalah Jobstreet Indonesia. Serta Line Business terakhir yang dimiliki oleh Sinarmas yaitu perusahaan telekomunikasi yang mempunyai nama Smart Fren yang berbasis CDMA dengan frekuensi 1,900 MHz. Ijin komersialnya adalah selular dengan cakupan layanan nasional.

2.1.2. Shared Values PT Smart Tbk

Terdapat 6 shared Value yang telah diterapkan oleh perusahaan sinarmas oleh pak Eka Tjipta Widjaja yaitu:

1. *Integrity/integritas*: dimana value ini mengartikan penanaman kepercayaan antar karyawan sehingga dapat tercipta kepercayaan antar satu sama lain. Hal ini dapat dimulai dari menjaga rahasia perusahaan agar tidak diketahui oleh publik.
2. *Positive Attitude/Sikap Positif*: pembawaan sikap yang positif sangat penting didalam dunia pekerjaan agar sikap positif dapat disebarkan ke karyawan lain, sehingga karyawan dapat mudah mencapai target yang diberikan perusahaan.
3. *Commitment*: melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati dan dengan komitmen yang kuat sehingga dapat mencapai target yang diinginkan.

4. *Continuous Improvement*: mengasah kembali kemampuan yang dimiliki seperti bekerja didalam Tim, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sehingga dapat mencapai hasil yang lebih baik lagi.
5. *Innovation*: menciptakan ide-ide yang cemerlang, sehingga dapat meningkatkan produktifitas dan dapat mengembangkan perusahaan.
6. *Loyal*: menciptakan karyawan yang loyal dimana dapat mengabdikan diri untuk menjadi keluarga dari PT Smart Tbk

Gambar 2.1.2. Value Perusahaan PT Smart Tbk



Sumber: http://www.smart-tbk.com/about_values.php

2.1.3. Visi dan Misi

PT Smart Tbk mempunyai visi ***“WE AIM TO BE THE BEST”*** *To be the best, fully-integrated, global agribusiness and consumer product company - the partner of choice* yang didukung dengan membuat produk dari bahan – bahan yang alami dan baik, serta perusahaan yang dapat bersaing dengan perusahaan global dan menjadikan perusahaan dengan *leader company*. Misi yang didukung oleh visi yaitu *To efficiently provide sustainable and superior quality agribusiness and consumer products, solution and services to create value for all our stakeholders.*

2.1.4. Produk yang telah dihasilkan oleh PT Smart Tbk

Produk yang telah dihasilkan oleh PT Smart Tbk meliputi

1. Minyak Goreng yang dihasilkan dari kelapa sawit pilihan dengan produk yang bernama Filma, Kunci Mas, Mitra
2. Margarin
3. Shortening
4. Speciality Fats
5. Frying Fats
6. Ice Cream Fats
7. Butter Oil Substitute
8. Cocoa Butter Substitute

Gambar 2.1.4 Gambar Produk yang Dihasilkan



Gambar 2.1.4 Produk yang dihasilkan

Sumber: <http://www.smart-tbk.com/index.php>

UMMN





2.3. Tinjauan Pustaka

2.3.1. Manajemen

Definisi dari manajemen itu banyak dikemukakan oleh para ahli, salah satunya seperti yang dikemukakan oleh Angelo Kinicki & Brian K. Williams (2009:4) dalam buku yang berjudul *Management* mengartikan management sebagai proses untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pengertian efektif dan efisien itu sendiri, yaitu efisien adalah agar perusahaan dapat menghasilkan output dari input yang dihasilkan, contoh: manusia, uang, dan barang mentah. Lalu, efektif yaitu mengerjakan sesuatu secara tepat untuk menghasilkan tujuan, membuat keputusan yang benar untuk mencapai tujuan organisasi. Dibutuhkan seorang leader untuk dapat memimpin anggota kelompoknya untuk secara bersamaan mencapai tujuan organisasi.

2.3.2. Sumber Daya Manusia

Banyak ahli telah mendefinisikan manajemen Sumber Daya Manusia, salah satunya adalah Gary Deller (2013:30) dari buku yang berjudul *Human Resource Management* mengemukakan pengertian Sumber Daya Manusia sebagai proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kinerja karyawan, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan.

2.3.3. Proses Sumber Daya Manusia

Menurut Gary Dessler (2013:202) manajemen sumber daya manusia terdiri dari kegiatan manajer untuk merencanakan (plan), menarik karyawan (attract), mengembangkan (develop), dan mempertahankan (retain) tenaga kerja yang efektif, seperti:

1. Merencanakan Sumber Daya Manusia yang dibutuhkan, terdiri dari pengembangan yang sistematis, strategi yang komprehensif untuk memahami kebutuhan karyawan saat ini dan memprediksi kebutuhan karyawan di masa depan dengan job design.

2. Menarik karyawan (*attracting employee*) terdiri dari rekrutmen yaitu proses untuk mencari calon karyawan yang memenuhi syarat dari perusahaan dan seleksi yaitu menyaring kembali calon karyawan untuk mencari yang terbaik. Kemudian, melakukan proses interview dimana menjadi proses untuk menentukan apakah karyawan yang telah dipilih melalui Curriculum Vitae (CV) dinyatakan layak untuk menjadi karyawan tetap.
3. Mengembangkan karyawan (*developing employees*) dengan cara memberikan training dan pengembangan (*development*). Pemberian training dan pengembangan (*development*) diberikan kepada karyawan yang berbeda, dimana training diberikan kepada karyawan yang baru bergabung di perusahaan dan pengembangan (*development*) diberikan kepada karyawan yang telah lama bekerja dalam perusahaan untuk meningkatkan ability dari karyawan tersebut agar tetap memberikan effort dan kontribusi di perusahaan, serta melakukan penilaian kinerja dengan diberikan kesempatan bagi karyawan untuk memimpin suatu proyek dimana hal tersebut dapat meningkatkan kemampuannya.

2.3.4. Compensation

Menurut Gary Dessler (2009:378) dikatakan bahwa kompensasi yang akan diterima oleh karyawan dibagi menjadi dua yaitu *Direct Financial Payments* dan *Indirect Financial Payments*. Dimana *Direct Financial Payments* meliputi gaji, intensive, komisi, dan bonus. Sedangkan *Indirect Financial Payment* meliputi keuntungan yang diterima karyawan seperti asuransi / BPJS yang akan diterima karyawan serta vacation dimana seluruh biaya ditanggung oleh pihak kantor.

2.3.5. Reward

Menurut Herman Aguinis (2014:10) dalam bukunya yang berjudul Performance Management mengatakan bahwa Sistem *reward* terbagi menjadi dua tipe, yaitu *tangible* dan *intangibile* dimana, *tangible* merupakan tipe *reward* yang didapatkan oleh karyawan secara berwujud seperti gaji yang diperoleh setiap bulannya, kompensasi yang termasuk *Base Pay*, and *Cost of Living*. Selanjutnya Benefit yang diterima melalui *Income Protection*, *work / life focus*,

reimbursement, allowances. Sedangkan, *intangible* merupakan tipe *reward* yang diterima oleh karyawan secara tidak berbentuk seperti status, promosi, training, apresiasi atas hasil kerja kerasnya selama ini dalam perusahaan dengan diberikannya penghargaan “*Employee of The Month*” bagi karyawan yang telah mencapai prestasi sehingga berdampak pada kemajuan perusahaan, serta diberikan tantangan untuk memimpin. suatu proyek yang besar yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuan dari karyawan tersebut untuk mengasah keterampilannya agar lebih baik.

2.3.6 Job Evaluation Method

Menurut Gary Dessler (2009:385) dikatakan bahwa Job Evaluation merupakan formal dan sistematis yang dilakukan untuk mengetahui seberapa banyak suatu karyawan melakukan suatu pekerjaan. Adanya seberapa metode-metode yang dapat dilakukan untuk menilai karyawan.

1. *Compensable Factor*, dimana metode ini digunakan untuk melakukan penilaian dengan membandingkan pekerjaan yang telah diselesaikan sebelumnya dengan setelahnya, dilihat seberapa baik pekerjaan tersebut diselesaikan.
2. *Preparing for the Job evaluation*, yang telah kita ketahui bahwa melakukan proses penilaian melibatkan supervisor, HR spesialis, dan karyawan itu sendiri. Adapun tahap – tahapan sebelum melakukan penilaian
 - Mengetahui kebutuhan kita melakukan evaluasi akan karyawan, dimana sebagai contoh kita melakukan penilaian karena adanya turnover yang tinggi, adanya protes dari karyawan yang mendapatkan gaji yang lebih besar tetapi berada dalam level dan posisi yang sama.
 - Mengetahui karyawan mana yang akan dinilai
 - Menunjuk siapakah yang akan menjadi penilai dimana biasanya yang menilai adalah supervisor, atasan, HR spesialis
3. *Ranking*, cara- cara kita menggunakan metode penilaian dengan ranking

- Obtain Job Information, dimana kita melakukan job analisa terlebih dahulu dengan mengetahui Job Description atau pekerjaan karyawan dalam posisi tersebut. Biasanya melakukan penilaian dengan metode ranking dilihat dari cara menyelesaikan pekerjaan tersebut dan tindakan apa yang dilakukan ketika terjadi masalah, skill yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan masalah.
- *Select and Group Jobs*, dinilai berdasarkan kelompok atau secara department.
- *Rank Jobs*, menilai karyawan berdasarkan angka dengan ditentukan scala penilaian yang akan digunakan.

UMMN