



### **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

#### 2.5. Sejarah Singkat Perusahaan

##### A. Summarecon Agung

Summarecon didirikan pada tahun 1975 oleh Bapak Soetjipto Nagaria dan rekan-rekannya. Dimulai dengan mengembangkan 10 hektar lahan berupa rawa-rawa di wilayah terpencil kota Jakarta, para pendiri Summarecon berhasil mengubah lokasi yang saat ini dikenal dengan Kelapa Gading menjadi salah satu area yang paling bernilai di Jakarta. Selama bertahun-tahun Summarecon telah membangun reputasi sebagai salah satu pemain properti terkemuka di Indonesia, khususnya dalam pengembangan kota-kota mandiri (<http://www.summareconserpong.com/>)

##### B. Summarecon Serpong

Summarecon Serpong merupakan bagian dari PT Summarecon Agung Tbk yang terletak di sekitar 21 km sebelah barat Jakarta, kawasan Serpong, Tangerang. Pada tahun 1993 Summarecon bekerja sama dengan Keris Group untuk mengembangkan sebuah kota mandiri baru dengan total area 1500 hektar dan kemudian dikenal dengan nama Gading Serpong. Pada tahun 2004 mitra usaha Summarecon melakukan pembagian lahan dan pengembangan secara individu. Dengan pembagian lahan yang sama sekitar 400 hektar untuk masing-masing perusahaan. Summarecon kemudian melakukan pengembangan porsi lahan yang ada dibawah nama Summarecon Serpong (<http://www.summareconserpong.com/>).

Pada 2014 Summarecon Serpong telah mengembangkan sebanyak 48 cluster untuk kawasan hunian dan komersil Summarecon Serpong juga telah menyediakan beberapa fasilitas pendukung seperti Sekolah, Universitas dan Perguruan Tinggi, pasar modern, klub olahraga dan rekreasi, *golf course and club*, hotel dan rumah sakit serta sebuah menara perkantoran Plaza Summarecon Serpong. Summarecon Serpong saat ini memiliki 24 departemen dengan jumlah karyawan 753 orang, karyawan harian 54 orang dan karyawan Outsourcing 543 orang (*Company Book Summarecon Serpong*)

#### 2.5.1. Lokasi Summarecon Serpong

Plaza Summarecon Serpong, Jl. Boulevard Raya Gading Serpong, Blok M5 No.3. Tangerang 15810, Indonesia. Telp +62215421008, Fax.+622154210007.

**Gambar 2.1 Summarecon Serpong**



Sumber : <http://www.summareconserpong.com/>

#### 2.5.2. Visi Summarecon

*“Menjadi ‘Crown Jewel’ di antara pengembang properti di Indonesia yang secara berkelanjutan memberikan nilai ekonomi yang optimal kepada pelanggan, karyawan, pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya, serta juga berperan dalam menjaga lingkungan dan menjalankan tanggung jawab sosial (<http://www.summarecon.com/>)*

### 2.5.3. Misi Summarecon

- 1) Mengembangkan kawasan Summarecon kelapa Gading, Summarecon Serpong dan Summarecon Bekasi menjadi semakin lengkap dan bernilai, serta mengembangkan kawasan baru dengan semangat inovasi.
- 2) Memberikan pelayanan terbaik dan terpadu kepada konsumen melalui sistem yang tepat dan ditingkatkan secara terus menerus.
- 3) Fokus pada pengembangan dan pengelolaan perumahan, apartemen dan pusat perbelanjaan yang semakin ramah lingkungan.
- 4) Bekerja sama dengan partner strategis dengan menerapkan prinsip tata kelola perusahaan yang baik dan profesional.
- 5) Fokus dalam pengembangan Sumberdaya Manusia yang berkualitas, sejahtera serta sesuai dengan nilai dan budaya perusahaan.
- 6) Meningkatkan pendapatan dan keuntungan perusahaan sesuai target tahun 2010-2015. ( <http://www.summarecon.com/> ) .

### 2.5.4. Nilai-Nilai Summarecon

Nilai-nilai yang diemban oleh PT Summarecon Agung Tbk untuk menunjang pencapaian visi misinya adalah :

1. Melayani pelanggan secara efektif dengan sepenuh hati.
2. Mendukung tumbuh kembangnya kewirausahaan.
3. Memfasilitasi kehidupan yang seimbang
4. Melestarikan nilai-nilai keluarga
5. Memberikan kontribusi yang bermanfaat kepada masyarakat dan lingkungan sekitar

U N I V E R S I T A S  
M U L T I M E D I A  
N U S A N T A R A

#### 2.5.5. Budaya Summarecon

Budaya yang dijunjung Summarecon adalah IT'IS (*Integrity, Teamwork, Improvement and Service Excellence*)

1) *Integrity*

- Jujur dan bertanggung jawab
- Peduli dan Proaktif
- Menjaga kerahasiaan
- Menjunjung Moralitas

2) *Teamwork*

- Mengutamakan kepentingan tim dan perusahaan
- Rendah hati, empati dan komunikatif

3) *Improvement*

- Peningkatan yang berkelanjutan
- Inovasi

4) *Service Excellence*

- Berorientasi pada kualitas produk dan layanan
- Melayani pelanggan secara efektif dengan sepenuh hati

#### 2.5.6. Prestasi dan Penghargaan

**Tabel 2.1 Awards & Achievements**

<b>Year</b>	<b>Awards</b>	<b>Achievements</b>
2014	FIABCI World Prix d'Excellence Award of 2014 (Federasi Real Estate Internasional)	World Gold Winner Purpose Built Category
	FIABCI World Prix d'Excellence Award of 2014 (Federasi Real Estate Internasional)	World Silver Winner Sustainable Development Category
	Asia Pasific Property Award 2014	Highly Commended Residential Development Indonesia (Scientia Garden Summarecon Serpong)
	Asia Pasific Property Award 2014	Five Stars Best Public Services Development Asia Pasific (TK Pahoia Kindergarten)

	Asia Pasific Property Award 2014	Best Public Services Development Asia Indonesia (TK Paho Kindergarten)
2013	Indonesia Green Award 2013 (Latofi)	Pemimpin Pelestari Bumi
	Indonesia Green Company 2013 (Majalah SWA)	Indonesia Green Company Achievement 2013
2012	SWA Award (Majalah SWA)	Indonesia Green Company Achievement 2012
	FIABCI BNI Prix d'Excellence (Majalah FIABCI)	Runner Up Sustainable Development
	Indocement Award (Indocemet)	The Best InovationI In Green Development
	Green Property Awards 2012 (Majalah Housing Estate)	Peringkat emas kategori perumahan Skala Kota
	Sindo Awards (Koran Sindo)	Kontribusi dalam kegiatan sosial
	Indocement Award (Indocemet)	The best Innovatiom In Customer Satisfaction
	Best Seller Award 2012 (Majalah Housing Estate)	Best Seller in Resdntial Tangerang Area

Sumber : [www.Summareconserpong.com](http://www.Summareconserpong.com)

**Gambar 2.2 Achievement**

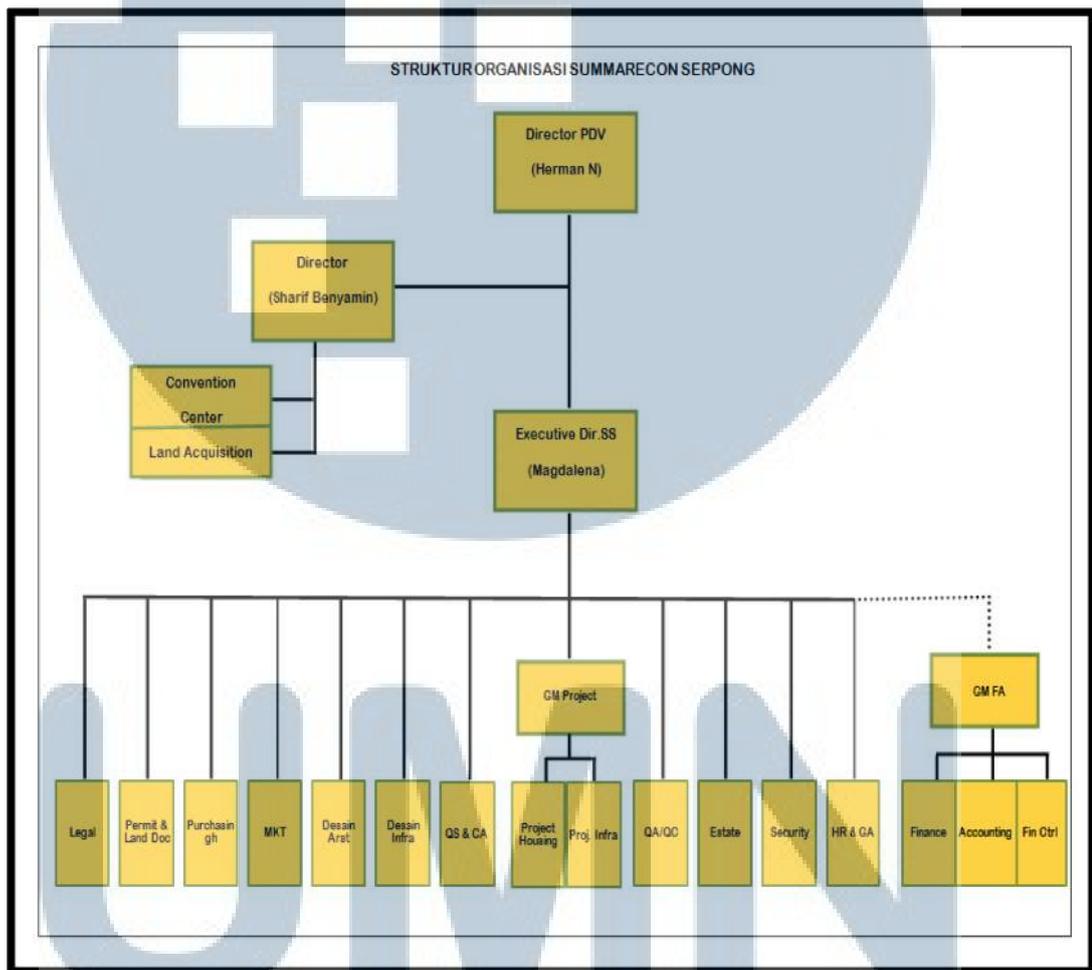


Sumber : [www.summareconserpong.com](http://www.summareconserpong.com)

## 2.6. Struktur Organisasi Perusahaan

Dalam perusahaan, penting untuk mengetahui struktur organisasi untuk melihat bagaimana bentuk koordinasi manajemen yang ada.

Gambar 2.3 Struktur Organisasi SS



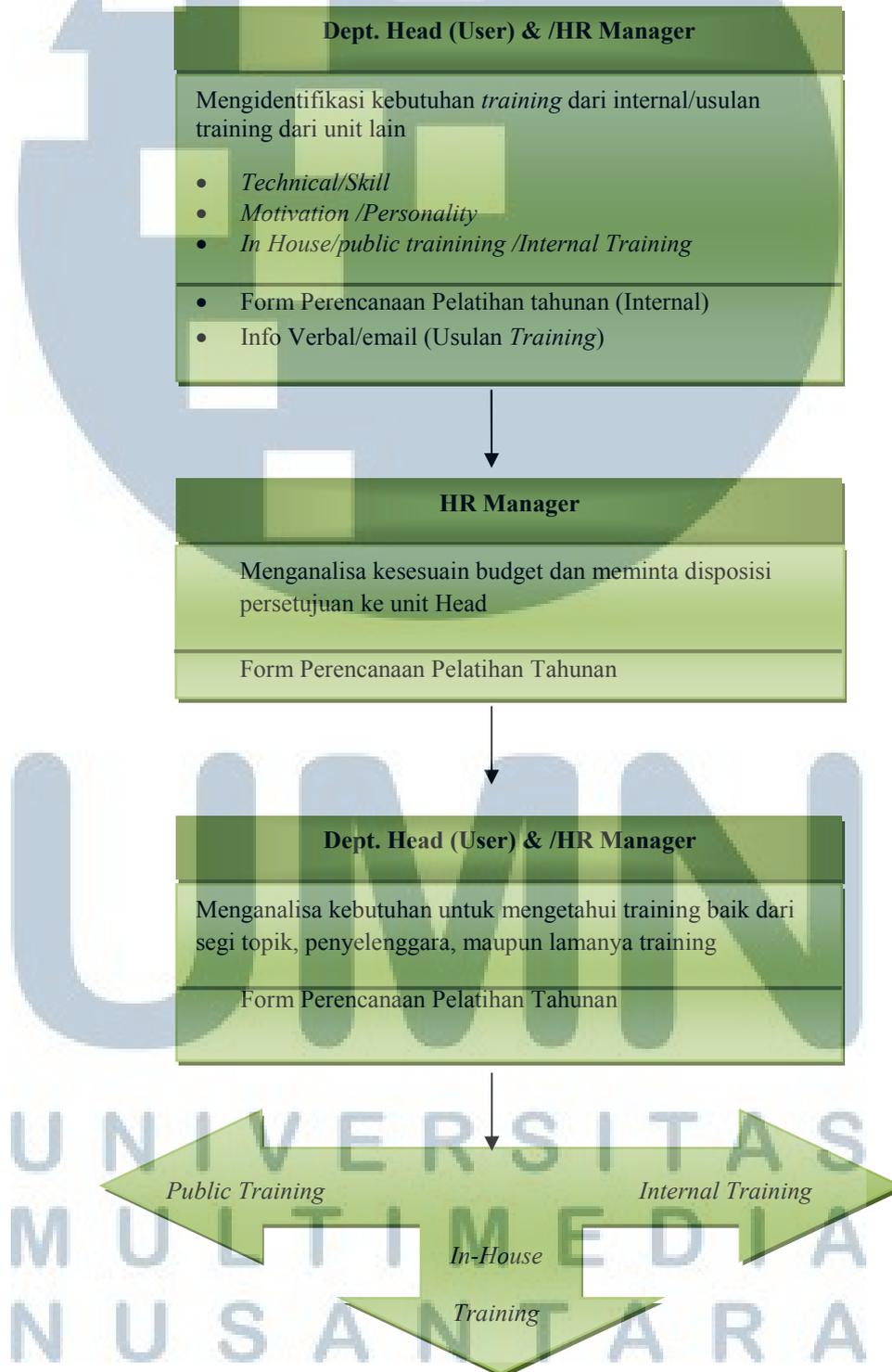
Sumber : HR & GA Summarecon Serpong. 2014

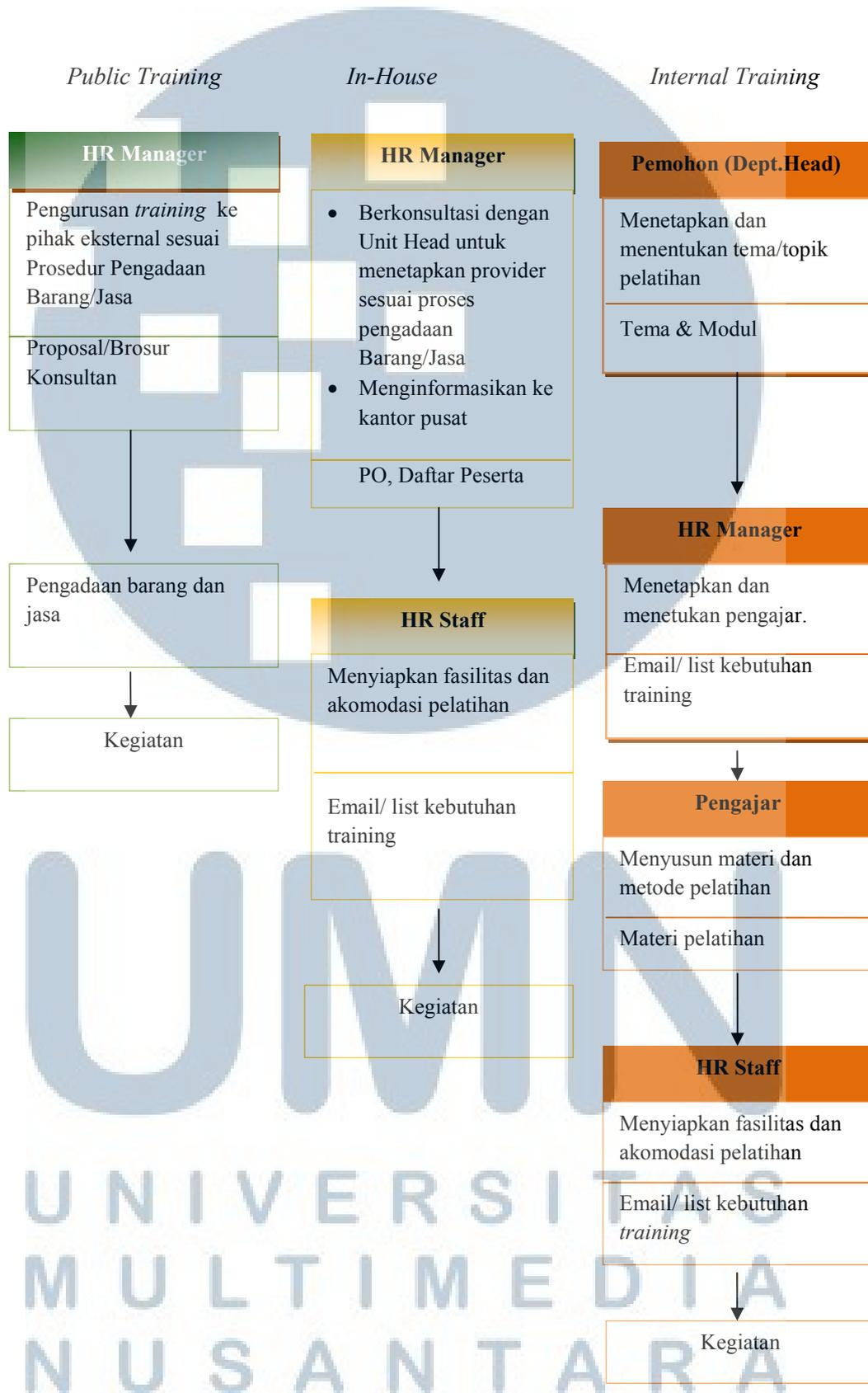
UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA

## 2.7. Proses Pelaksanaan *Training Summarecon Serpong*

Dibawah ini adalah proses pelaksanaan *training* di Summarecon Serpong yang secara singkat.

**Gambar 2.4 Proses *Training SS***





Sumber : HR & GA Summarecon Serpong. 2014

## 2.8. Tinjauan Pustaka

### 2.3.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kinicki dan Williams (2009:276) dalam bukunya yang berjudul *Management : A Practical Introduction* mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi kegiatan manajer melakukan kegiatan untuk merencanakan, menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2000 ) dalam Indah Puji Hartatik (2014 :13) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manajemen Sumber daya Manusia menurut Dessler (2008:2) adalah Kebijakan dan praktek yang melibatkan orang atau sumber daya manusia dari posisi manajemen seperti perekrutan, penyaringan, pelatihan, penghargaan dan penilaian.

### 2.3.2. Training

*Training* adalah mengacu pada upaya terencana oleh sebuah perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran karyawan yang terkait dengan pekerjaan yang dilakukannya. kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan atau perilaku yang sangat penting untuk mencapai kinerja yang sukses (Noe, 2010:275). *Training* adalah memberikan ketrampilan yang dibutuhkan karyawan lama atau karyawan baru pada saat mereka melakukan pekerjaannya (Dessler, 2013 :272). Dalam buku Indah Puji Hartatik (2014 :13), Simamora (2004) menjelaskan bahwa *training* adalah proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, pengaturan, atau sikap untuk meningkatkan tenaga kerja.

### 2.3.3. Hard Skill dan Soft Skill

*Hard skills* merupakan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya. kemampuan *hard skill* adalah keterampilan teknis seperti keuangan, komputer, kualitas, atau keterampilan perakitan.

*Soft skill* adalah keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (*interpersonal skills*) dan keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri (*intrapersonal skills*) yang mampu mengembangkan unjuk kerja secara maksimal. Sifat *Soft skill* meliputi nilai yang dianut, motivasi, perilaku, kebiasaan, karakter dan sikap (<https://mrizqiariadi.wordpress.com>).

### 2.3.4. Metode *Training*

Metode *Training* menurut Dessler (2008:254) dalam bukunya yang berjudul *Human Resource Management* adalah sebagai berikut :

a. *On-The-Job Training*

Orang yang belajar dengan melakukan pekerjaannya yang sesungguhnya (Dilakukan ditempat kerja pada saat itu juga).

b. *Apprenticeship Training*

Sebuah proses yang tersruktur dimana orang menjadi terampil melalui kombinasi pelatihan di ruang kelas dan *On-the-job-Training*.

c. *Informal Learning*

Kebanyakan karyawan belajar tentang pekerjaan mereka secara informal ketika sudah melakukan pekerjaan mereka setiap harinya.

d. *Job Instruction Training*

Menulis tugas dasar setiap pekerjaan, bersama dengan poin-poin penting, dalam rangka mempersiapkan langkah pelatihan bagi karyawan.

e. *Lectures*

Menggunakan pengajar yang berpengalaman, dan menguasai materi dan tidak membuat kelas dan peserta menjadi bosan.

f. *Programmed Learning*

Sebuah metode yang sistematis untuk mengajarkan keterampilan kerja, yang menyajikan pertanyaan atau fakta, yang memungkinkan orang untuk merespon, dan memberikan pelajar umpan balik langsung pada keakuratan jawaban

g. *Audiovisual-based Training*

*Audiovisual-based Training* menggunakan alat-alat seperti DVD, film, *PowerPoints*, *Videoconferencing*, *audiotapes*, dan *videotapes* yang sangat efektif dan banyak digunakan.

h. *Simulated Training*

Pelatihan *Off the job* karyawan dengan menggunakan peralatan khusus, sehingga biaya bisa berkurang dan bahaya dapat dihindari.

i. *Electronic Performance Support System (EPSS)*

Set alat yang terkomputerisasi dan mengotomatisasi pelatihan, dokumentasi, dan dukungan telepon; mengintegrasikan otomatisasi ini ke aplikasi; dan memberikan dukungan yang lebih cepat, lebih murah, dan lebih efektif daripada metode tradisional.

j. *Distance And internet Based Training*

*Training* dengan jarak memanfaatkan teknologi internet seperti *Teletraining* dan *Videoconferencing*.

U  
M  
N  
U  
N  
I  
V  
E  
R  
S  
I  
T  
A  
S  
M  
U  
L  
T  
I  
M  
E  
D  
I  
A  
N  
U  
S  
A  
N  
T  
A  
R  
A

### 2.3.5. Proses *Training*

Dessler (2008:249) dalam buku Human Resource Management menjelaskan ada lima proses *training* yaitu sebagai berikut

#### 1) *Needs Analysis*

*Needs Analysis* adalah mengidentifikasi secara spesifik ketrampilan kerja apa yang dibutuhkan, menilai ketrampilan calon *trainee* dan mengembangkan secara spesifik, mengukur pengetahuan dan kinerja berdasarkan kekurangan. Dalam menganalisa kebutuhan *training* harus dilihat apakah yang akan di *training* adalah karyawan baru (*new employee*) atau karyawan lama (*Current Employee*).

- *Task Analysis : Assesing New Employees' Training Needs*

*Task Analysis* adalah study rinci pekerjaan untuk mengidentifikasi ketrampilan khusus yang diperlukan.

- *Performance Analysis : Assesing Current Employees' Training Needs*

*Performance Analysis* adalah memverifikasi bahwa ada kekurangan kinerja dan menentukan apakah kekurangan itu harus diperbaiki melalui pelatihan atau melalui cara lain (Misalnya wawancara).

#### 2) *Instructional Design*

*Instructional Design* adalah memutuskan, menyusun dan mempersiapkan isi program *training* termasuk modul, latihan dan kegiatan yang akan dilakukan. Dalam *Instructional Design* juga perusahaan akan menentukan metode apa yang akan dipakai.

Beberapa dibawah ini adalah metode *training*:

#### 3) *Validation*

*Validation* adalah menguji coba *training* pada suatu kelompok kecil.

4) *Implement*

*Implement* adalah Melaksanakan program *training* pada karyawan yang ditargetkan.

5) *Evaluation Step*

*Evaluation Step* adalah proses dimana manajemen/perusahaan menilai apakah *training* tersebut sukses atau tidak.

