**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 Sriwijaya Air lahir sebagai perusahaan swasta murni yang di dirikan oleh Chandra Lie, Hendry Lie, Johannes Bunjamin, dan Andy Halim. Sriwijaya Air kemudian memulai usahanya dengan bermodalkan satu pesawat *Boeing* 737-200. Beberapa tenaga ahli yang turut menjadi pionir berdirinya Sriwijaya Air di antaranya adalah Supardi, Capt. Kusnadi, Capt. Adil W, Capt. Harwick L, Gabriella, Suwarsono dan Joko Widodo.

Pada tahun 2003, tepat pada hari Pahlawan, 10 November, Sriwijaya Air memulai penerbangan perdananya dengan menerbangi rute Jakarta-Pangkal Pinang PP, Jakarta-Palembang PP, Jakarta-Jambi PP, dan Jakarta-Pontianak PP. Saat ini, Sriwijaya Air memiliki 32 pesawat Boeing dengan melayani total 41 rute termasuk rute regional Medan-Penang PP dan rute international lainnya. Dalam rangka pengembangan rute dan pangsa pasar, Sriwijaya Air sudah mendatangkan tambahan pesawat *Boeing* seri 737-800 *New Generation (NG).*

Sriwijaya Air adalah salah satu maskapai terbesar di Indonesia yang menerbangkan lebih dari 800.000 penumpang setiap bulannya. Merambah 43 destinasi termasuk tiga negara di tingkat regional dan daerah-daerah tujuan wisata populer lainnya di seluruh Indonesia. Sriwijaya Air berkonsentrasi pada bisnis penerbangan penumpang dan layanan pengiriman barang, dengan jangkauan nasional maupun regional.



Pelaksanaan recruitment dan..., Poespitha Ferrary, FIKOM UMN, 2015

Dalam perawatan dan pemeliharaan pesawat, Sriwijaya Air melakukan kerjasama dengan *Garuda Maintenance Facility (GMF)* sebagai *maintenance provider* terpercaya di Indonesia yang bertaraf internasional. Kerjasama ini di maksudkan agar para pelanggan Sriwijaya Air akan mendapatkan keamanan dan kenyamanan yang optimal. Selain itu, karyawan Sriwijaya Air merupakan sumber daya manusia (SDM) pilihan yang terampil, ramah dan terpercaya. (www.srriwijayaair.com)

## 2.2 Profil Perusahaan

### 2.2.1 Lokasi Perusahaan

Jalan Marsekal Suryadarma No.1 kawasan M1 Bandara Soekarno-Hatta, Selapajang Jaya, Neglasari, Kota Tangerang, Banten. 15127. Indonesia

### 2.2.2 Misi Perusahaan

Misi Sriwijaya Air adalah menjadikan semua pihak rekan kami saat terbang. Kami tahu saat ini siapapun bisa terbang, namun kami membawa terbang pelanggan-pelanggan kami dengan kebanggaan serta reputasi tinggi yang terimplementasi dalam layanan berkualitas dalam proses pra-penerbangan, di dalam pesawat maupun paska-penerbangan

### 2.2.3 Visi Perusahaan

Mengedepankan layanan berkualitas, menjadi maskapai penerbangan yang mampu bersaing secara nasional maupun regional, siap berekspansi bisnis pada level dunia, mengadopsi tekonologi terkini dan manajemen perusahaan yang



Pelaksanaan recruitment dan..., Poespitha Ferrary, FIKOM UMN, 2015

efektif dan efisien, mengundang turis domestik dan internasional ke berbagai destinasi, serta untung secara bisnis.

### 2.2.4 Arti Logo dan Warna

Gambar 2.1: Logo Sriwijaya Air

Logo

- Berupa RU-YI (Cina), yang berarti bahwa apa yang kita inginkan atau usahakan harus yakin tercapai



Pelaksanaan recruitment dan..., Poespitha Ferrary, FIKOM UMN, 2015

Warna Putih

- Melambangkan semua karyawan Sriwijaya Air harus memiliki hati yang bersih, sebersih warna dasar armada Sriwijaya Air

Warna Biru

- Melambangkan Sriwijaya Air berkeinginan melanglang buana ke seluruh pelosok Nusantara tercinta

Warna Merah

- Melambangkan bahwa para pimpinan dan karyawan Sriwijaya Air harus berani dan bijak dalam menyelesaikan masalah atau mengambil keputusan

Tulisan Sriwijaya Air

- Melambangkan bahwa Sriwijaya Air harus menjadi perusahaan yang besar dan terkenal seperti kerajaan Sriwijaya yang namanya terukir dalam sejarah nasional dan regional.

Lekukan Hati di Atas Atap

- Melambangkan bahwa para pimpinan dan karyawan harus mempunyai arasa memiliki *(sense of belonging)* dan rasa cinta terhadap perusahaan.\

## 2.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Dalam laporan magang ini, penulis akan memaparkan struktur organisasi perusahaan secara umum dan penulis juga akan memaparkan juga struktur organisasi di divisi tempat penulis melakukan kerja magang yaitu *Human Resources Department*.

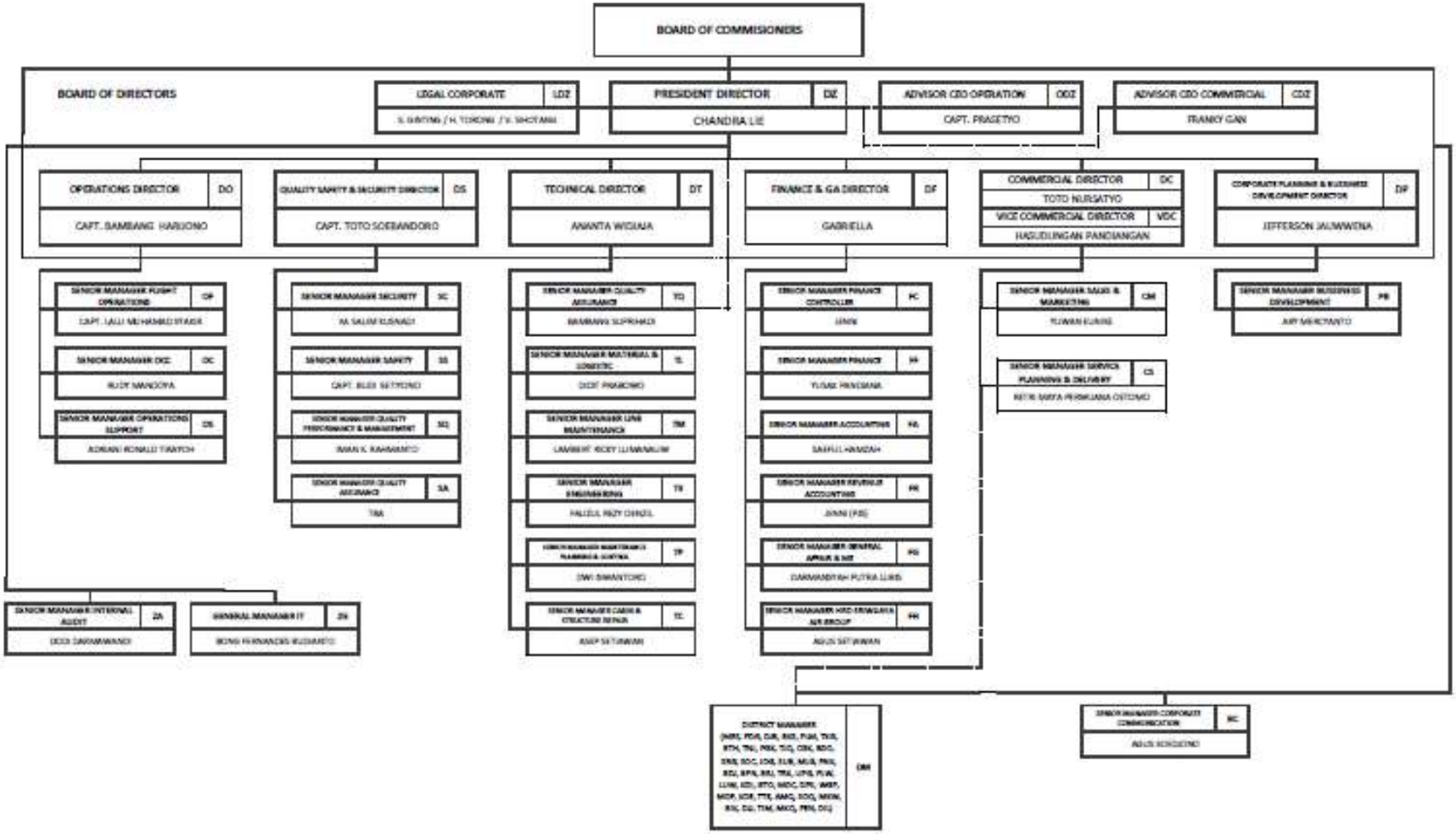


Pelaksanaan recruitment dan..., Poespitha Ferrary, FIKOM UMN, 2015

Perusahaan dan penyampaian struktur organisasi yang di ambil pada divisi tempat penulis melakukan kerja magang adalah agar penulis mengetahui pimpinan perusahaan yang bersangkutan.

## 2.3.1 Struktur Organisasi PT Sriwijaya Air

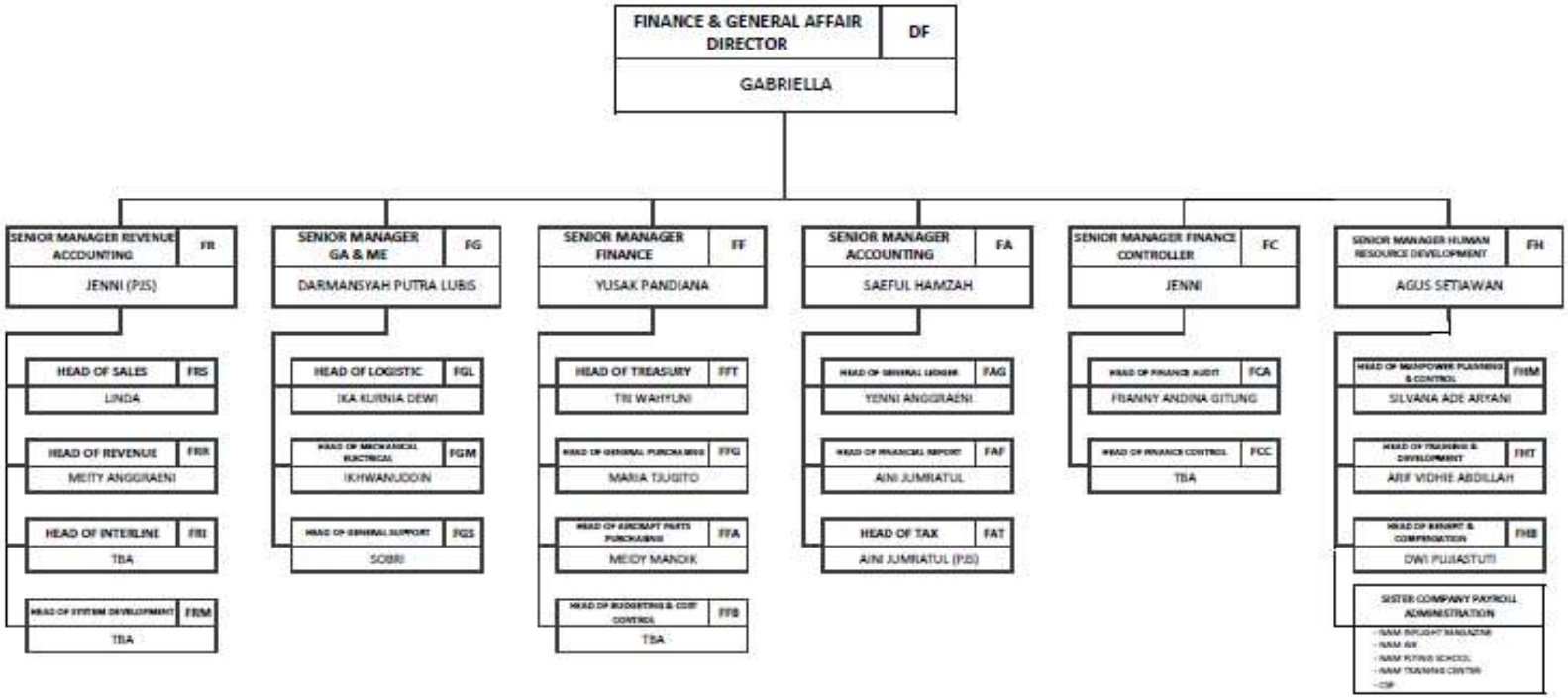
Gambar 2.2: Struktur Organisasi PT Sriwijaya Air




Sumber: Data Perusahaan

## 2.3.2 Struktur Organisasi Finance & GA

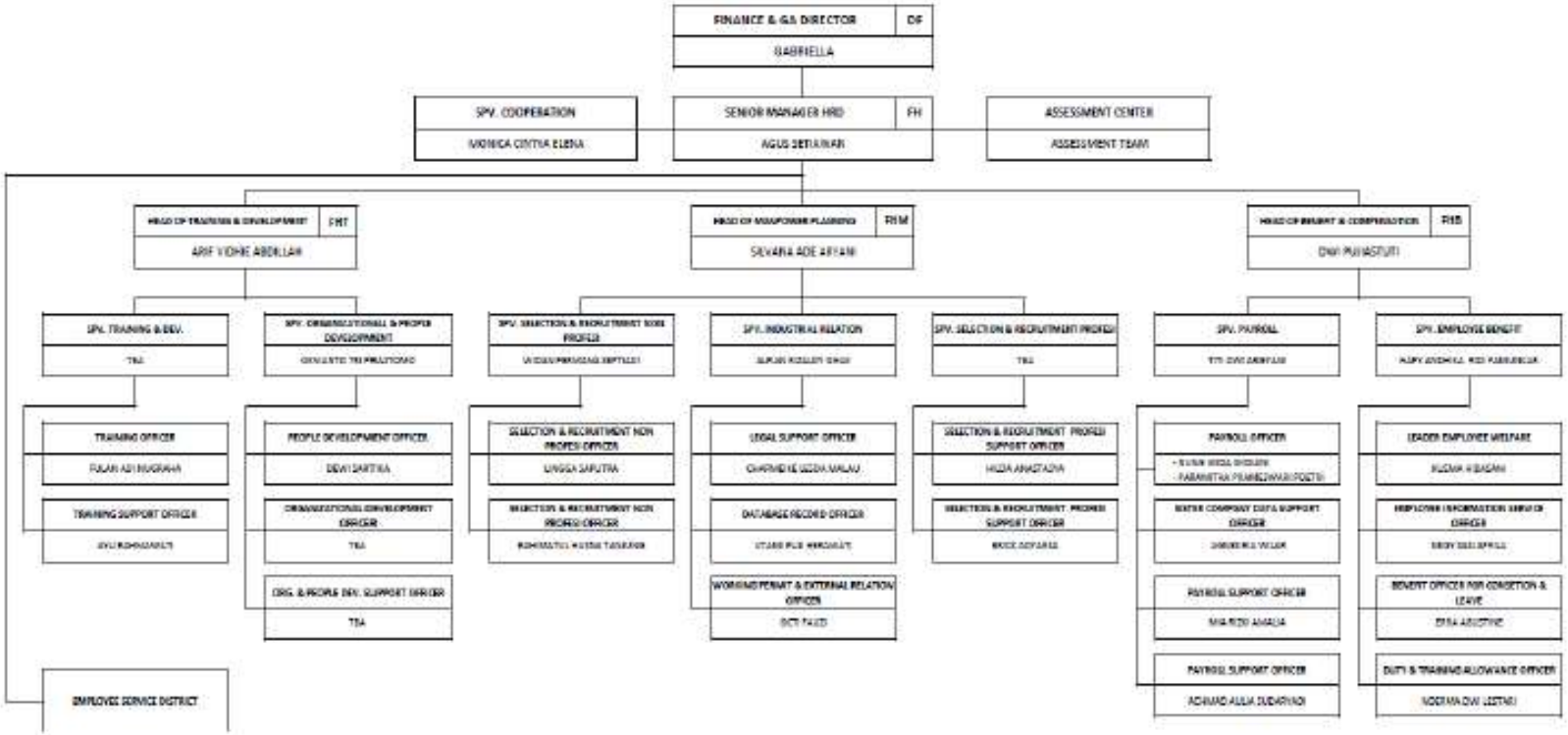
Gambar 2.3 Struktur Organisasi Finance & GA PT Sriwijaya Air




Sumber: Data Perusahaan

### 2.3.3 Struktur Organisasi *Human Resources Department*

Gambar 2.4 Struktur Organisasi HRD PT Sriwijaya Air.




Sumber: Data Perusahaan

## 2.4 Tinjauan Pustaka

### 2.4.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Beberapa ahli mendefinisikan pengertian manajemen sumber daya manusia, diantaranya menurut Dessler (2013, p.31) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, mengkompensasi karyawan dan memenuhi hubungan antar pekerja, kesehatan, keamanan, serta keadilan untuk para pekerja.

Sedangkan Kinicki dan Williams (2009, p.276) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia terdiri dari kegiatan manajer melakukan untuk merencanakan, menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

### 2.4.2 Pengertian Rekrutmen

Menurut Mondy (2008, p.86) mendefinisikan rekrutmen sebagai proses menarik individu secara tepat waktu, dalam jumlah yang cukup, dan dengan kualifikasi yang sesuai, untuk melamar pekerjaan dengan organisasi.

Sementara itu Kinicki dan Williams (2009, p.284) menyatakan bahwa rekrutmen adalah suatu proses mengalokasikan dan menarik calon karyawan untuk menempati posisi yang terbuka di organisasi. Dilain pihak Dessler (2013, p.172) perekrutan karyawan memiliki arti menemukan dan/atau menarik pelamar untuk posisi yang terbuka atau tersedia untuk pencari kerja.



Pelaksanaan recruitment dan..., Poespitha Ferrary, FIKOM UMN, 2015

### 2.4.3 Proses Rekrutmen

### 2.4.4 Sumber Rekrutmen *Internal*

Menurut Mondy (2008, p.90) mendefinisikan bahwa sumber rekrutmen *internal* adalah rekrutmen dari promosi *internal* perusahaan. Sementara itu Griffin and Ebert (2006, p.213) mendefinisikan sumber rekrutmen *internal* adalah mempertimbangkan karyawan yang ada sebagai kandidat untuk posisi yang dibuka. Biasanya rekrutmen *internal* berdasarkan promosi dari atasan dan mempertahankan *high-quality* karyawan.

Keuntungan dan kelemahan dari melakukan rekrutment internal adalah:

Keuntungan menurut Mondy ( 2016, p. 148)

1. Organisasi biasanya sangat menyadari kemampuan karyawannyaTidak memerlukan waktu *training* yang lama.
2. Kandidat internal memiliki pengetahuan tentang perusahaan, kebijakan, dan orang sekitar.
3. Perusahaan tahu jelas *track record* setiap karyawan.

Kelemahan menurut IZA World of Labor (2016)

1. Adanya ketidakpastian produktivitas dari prekrutan internal.
2. Perekrutan internal yang membatasi adanya pengetahuan baru dan ide-ide ke dalam perusahaan.



Pelaksanaan recruitment dan..., Poespitha Ferrary, FIKOM UMN, 2015

### 2.4.5 Sumber Rekrutmen *External*

Menurut Kinicki dan Williams (2009, p.284) sumber rekrutmen *external* adalah menarik para pelamar kerja dari luar organisasi. Lowongan pekerjaan ditempatkan di koran, agen tenaga kerja, perusahaan pencari eksekutif, kantor penempatan kerja di kampus, sekolah pelatihan teknis, dan dari mulut kemulut melalui asosiasi *professional*. Banyak organisasi memasang informasi lowongan yang dibuka di Internet.

Keuntungan dan kelemahan dari melakukan rekrutment external menurut adalah

Keuntungan menurut Mondy (2008, p. 93):

1. Mengisi jabatan – jabatan pemula.
2. Mendapatkan *skill* lebih yang belum dimiliki oleh para karyawan yang ada pada saat ini
3. Perusahaan memiliki kesempatan untuk memiliki karyawan dengan latar belakang yang berbeda untuk memberikan keberagaman ide

Kelemahan:

1. Memakan waktu lama
2. Memakan biaya yang tidak sedikit
3. Perlu diadakan *training* yang tidak sebentar



Pelaksanaan recruitment dan..., Poespitha Ferrary, FIKOM UMN, 2015

### 2.4.6 Pengertian Seleksi

Mondy (2008, p.120) berpendapat bahwa seleksi adalah proses memilih dari sekelompok pelamar individu yang paling cocok untuk posisi tertentu dan organisasi.

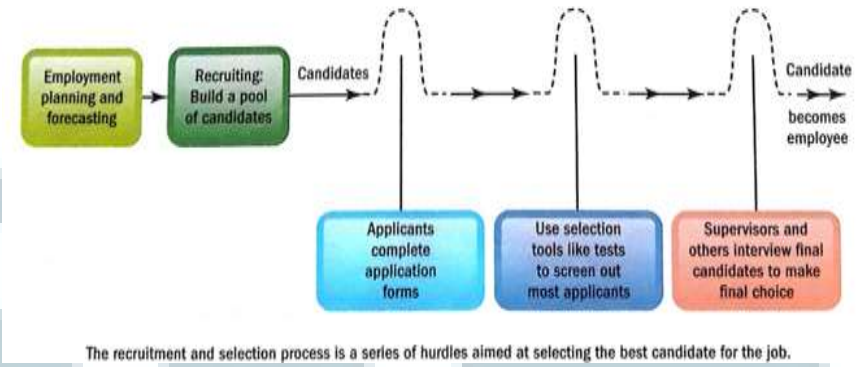
Sedangkan Griffin and Ebert (2006, p.214) berpendapat bahwa seleksi adalah mengumpulkan informasi dari pelamar yang akan memprediksi keberhasilan pekerjaan mereka dan kemudian mempekerjakan calon kandidat yang mungkin paling sukses. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, penulis mendefinisikan seleksi adalah proses memilih para calon kandidat karyawan yang paling berkualitas dan memenuhi syarat untuk bekerja sebagai karyawan dalam organisasi. Seleksi adalah proses terpenting yang dilakukan setelah rekrutmen.



Pelaksanaan recruitment dan..., Poespitha Ferrary, FIKOM UMN, 2015

### 2.4.7 Langkah – Langkah dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi

Gambar 2.5 Langkah-langkah dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi




Sumber : Dessler (2013, p. 164)

Berdasarkan gambar di atas Dessler (2013, p. 164) menjelaskan proses rekrutmen dan seleksi adalah serangkaian hambatan yang bertujuan memilih kandidat terbaik untuk pekerjaan tersebut. Proses rekrutmen dan seleksi dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. *Employment planning and forecasting.*

   Kegiatan ini adalah tahapan awal dalam proses rekrutmen dan seleksi. Tahap ini meliputi kegiatan analisa sumber daya manusia yang dibutuhkan, penentuan strategi yang akan dipakai dalam proses rekrutmen, evaluasi sumber daya manusia yang sudah ada, penerapan strategi yang dipakai, dan evaluasi keefektifan proses rekrutmen.

2. *Recruiting: Build a pool of candidates.*

   Tahap selanjutnya perusahaan akan mendapatkan banyak resume dari pelamar. Kemudian melakukan seleksi terhadap resume pelamar yang memenuhi syarat atau dinilai berkualitas. Hasil tersebut dimasukan ke

dalam folder dengan masing-masing posisi pekerjaan untuk diundang melakukan proses seleksi.

3. *Applicants complete application forms.*

   Tahap selanjutnya adalah para kandidat melengkapi data diri lengkap yang diinginkan perusahaan melalui application form yang diberikan kandidat.

4. *Use selection tools like tests to screen out most applicants.*

   Pada tahap ini, para kandidat akan diberikan berbagai tes. Hasil dari tes ini dijadikan sebagai penyeleksian dan pertimbangan perusahaan dalam membuat keputusan untuk menentukan kandidat.

5. *Supervisors and others interview final candidates to make final choice.*

   Tahap terakhir, pihak perusahaan yang berkepentingan melakukan wawancara kepada kandidat. Kegiatan ini merupakan tahap final untuk membuat keputusan apakah kandidat tersebut dapat diterima sebagai karyawan atau tidak di perusahaan.

## 2.5 Pengertian *Enterprise Resource Planning (ERP)*

*Enterprise Resource Planning* menurut Lee (2003) dalam Sinatra (2004) (dalam Nofri, Rispianda, Liansari, 2015) merupakan suatu metode bagi industri dalam mengupayakan proses bisnis yang lebih efisien dengan membagi informasi di dalam dan antar bisnis proses dan menjalankan bisnis secara elektronik. *Enterprise Resource Planning* juga dapat diartikan sebagai sistem informasi yang mengintegrasikan dan mengotomisasikan proses bisnis yang berhubungan dengan aspek operasi, produksi maupun distribusi perusahaan. Proyek sistem informasi



Pelaksanaan recruitment dan..., Poespitha Ferrary, FIKOM UMN, 2015

memiliki enam tahap metodologi pelaksanaan (Indrajit, 2000) (dalam Nofri, Rispianda, Liansari, 2015) yaitu tahap perencanaan, analisis, desain, konstruksi, penerapan, dan pasca penerapan. Menurut Gyampah & Salam, 2004, p. 732 (dalam Akça Yaşar & Özer Gökhan, 2014) ERP adalah sebuah sistem paket perangkat lunak yang menyediakan integrasi perangkat lunak pada satu database tertentu dalam fungsi perusahaan seperti materials *technical management, production, human resources, administrative control, accounting* dan *finance*

### 2.5.1 Komponen *Enterprise Resource Planning* (ERP)

Menurut O'Brien James A. dan Marakas George M. (2011. p, 323) terdapat 5 komponen dalam *Enterprise Resource Planning (ERP)* yaitu:

1. Production Planning
2. Sales, Distribution, Order Management
3. Integrated Logistics
4. Accounting andFinance
5. Human Resources



Pelaksanaan recruitment dan..., Poespitha Ferrary, FIKOM UMN, 2015

Gambar 2.6: Komponen Utama dari Sistem ERP

### 2.5.2 *Human Resourse Information System (HRIS)*

Menurut Hendrickson, A.R p, 381 (dalam Sabrina Jahan, 2014) *Human Resourse Information System (HRIS)* adalah cara yang sistematis menyimpan data dan informasi untuk setiap individu karyawan untuk membantu perencanaan, pengambilan keputusan, dan mengirimkan pengembalian dan laporan kepada lembaga-lembaga eksternal. HRIS dapat secara singkat di definisikan sebagai sistem terintegrasi yang di gunakan untuk mengumpulkan, menyimpan dan menganalisa informasi mengenai sumber daya manusia yang di miliki oleh organisasi.



Pelaksanaan recruitment dan..., Poespitha Ferrary, FIKOM UMN, 2015

### 2.5.3 Penggunaan *Human Resourse Information System (HRIS)*

*Human Resourse Information System (HRIS)* sendiri dapat di aplikasikan kedalam bagian bagian *Human Resource* untuk mempermudah pekerjaan. Antara lain adalah untuk:

**Tabel: 2.1 Penggunaan *Human Resourse Information System (HRIS)***

| ***HRIS Applications*** | **Fungsi** | ***References*** |
|---|---|---|
| *1. Recruitment and Selection* | *Clerical applications, applicant search expenditures* (Mempermudah proses rekrutmen dan seleksi untuk karyawan baru) | Galanaki,2002;Mooney,2002;Ngai,etal.,2008; Verhoeven&Williams,2008;Junaid,etal.,2010 |
| *2. Training and Development* | *Training Management , Training experience* (Mempermudah proses *training* dan *delevopment* karyawan sehingga tercatat dan terstruktur secara | Karakanian,2000;Teo,etal.,2001;Hendrickson, 2003 |

| | | |
|---|---|---|
| | jelas) | |
| *3. Payroll, Benefits, and Compensation* | *Financial Planning* | Andrew&Satish,2001;Ngai,etal.,2008;WorkforceSolutions,2009 |
| *4. Performance Appraisal* | Melakukan penilaian kerja dengan cepat | Adamson&Zampetti,2001;Hansen&Deimler,2001 |
| *5. Human Resource Planning* | Untuk melakukan perencanaan kedepannya human resource department perusahaan harus menjadi yang lebih baik | Walker,1993;Ngai,etal.,2008 |
| *6. Internal and External Communication* | *Compliance with government regulations* | Karakanian,2000;Ngai,etal.,2008 |
| *7. Self-Service (including Web Portals)* | Karyawan dapat mengakses untuk mendaptkan informasi sehingga menimbulan *relations* yang baik antar *management* | O'Connell,1996;Roberts,1999;Ngai,etal.,2008 |

Sumber: Al-Dmour RandH. & Al-Zu'bi Zu'biM.F. (2014).

UMN