



### **Hak cipta dan penggunaan kembali:**

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, 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 Profil Perusahaan

##### 2.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan



Sumber : *Website* PT. Pratama Abadi Industri, 2019

**Gambar 2.1 Logo Perusahaan**

PT. Pratama Abadi Industri merupakan sebuah industri padat karya yang bergerak di bidang industri sepatu olahraga. PT. Pratama Abadi Industri didirikan pada tanggal 12 Juni 1989 dan merupakan suatu perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA) dari Korea. Pada awal masa berdirinya, PT. Pratama Abadi Industri memproduksi berbagai macam merk sepatu ternama sampai pada pertengahan tahun 1994 dan yang menjabat sebagai Direktur Utama pada saat itu adalah Mr. Beak, dan kemudian terjadi pergantian kepemimpinan yang selanjutnya dipimpin oleh Mr. Seo Yeong Yul sampai saat ini.

Pada saat kepemimpinan Mr. Seo Yeong Yul ini, PT. Pratama Abadi Industri tidak lagi memproduksi sepatu dengan berbagai macam merk tetapi fokus pada satu merk ternama saja. Saat ini, PT. Pratama Abadi Industri tengah mengalami perkembangan dan kemajuan yang cukup pesat dimana orientasinya 100% untuk diekspor ke beberapa negara di benua Amerika, Eropa, Afrika, dan Asia. Sampai saat ini telah lebih dari 80 negara tujuan ekspor PT. Pratama Abadi Industri. Pada saat ini, PT.

Pratama Abadi Industri mempunyai 20 *Assembling Line* yang terdiri dari 10 *Direct Line* dan 10 *NOS Line*. Serta memiliki kapasitas produksi maksimal lebih kurang 831.792 pasang sepatu dengan 13.982 orang karyawan yang ada saat ini.

### 2.1.2 Visi, Misi, *Core Value* dan Motto Perusahaan

a) **Visi Perusahaan PT. Pratama Abadi Industri**

PT. Pratama Abadi Industri memiliki visi untuk menjadi perusahaan sepatu kelas dunia (*Be the World Class Footwear Manufacturer*).

b) **Misi Perusahaan PT. Pratama Abadi Industri**

Misi PT. Pratama Abadi Industri yakni menjadi badan usaha yang berkelanjutan dan memberikan produk yang premium (*Be Sustainable Business Entity and Deliver Premium Product*).

c) ***Core Value* PT. Pratama Abadi Industri**

*Core Value* yang dimiliki oleh PT. Pratama Abadi Industri adalah:

1) *Team Work & Work Team*

Aktif bekerja, berperan, berkoordinasi, saling membantu dan menghargai untuk peningkatan performa tim tanpa melihat perbedaan *gender*, suku, agama dan ras.

2) *Ownership*

Keterikatan secara emosional seorang karyawan terhadap perusahaan yang diwujudkan dalam bentuk tanggung jawab, inisiatif, keberanian mengambil risiko.

3) *Quality First*

Mengikuti standard kerja dan mengutamakan kualitas pada setiap proses kerja sehingga dapat menghasilkan produk yang berkualitas.

4) *Disruptive*

Sikap berani untuk melakukan perbaikan yang inovatif dalam pekerjaan.

5) *Open Mind*

Kemampuan untuk memandang positif perbedaan pendapat, informasi, ide, pengetahuan, saran dari segala pihak dan atau segala sudut pandang.

#### d) **Motto Perusahaan PT. Pratama Abadi Industri**

Motto perusahaan PT. Pratama Abadi Industri adalah selalu mengutamakan kualitas dan mutu produk. Untuk mencapai sasaran tersebut, PT. Pratama Abadi Industri memiliki fasilitas Laboratorium dan Teknologi Department untuk meningkatkan kualitas dan Development Department untuk menguji sepatu model terbaru yang direncanakan untuk diproduksi.

#### **2.1.3 Kantor dan Pabrik PT. Pratama Abadi Industri**

PT. Pratama Abadi Industri dianggap sebagai salah satu produsen sepatu yang memiliki sejarah terpanjang dalam memproduksi sepatu atletik untuk salah satu merk ternama asal Amerika Serikat di Indonesia. Didukung oleh dua pabrik; Pabrik Serpong (Kantor Pusat) dan Pabrik Sukabumi, Pratama Abadi Industri mampu menghasilkan 2 juta pasang sepatu atletik berkualitas tinggi dalam sebulan.



Sumber : *Website* PT. Pratama Abadi Industri, 2019

#### **Gambar 2.2 Kantor dan Pabrik PT. Pratama Abadi Industri**

Gambar pertama adalah lokasi kantor pusat PT. Pratama Abadi Industri yang berada di Tangerang Selatan, Banten yang didirikan pada tahun 1989 sampai saat ini. Di kantor pusat ini memproduksi sepatu olahraga merk ternama asal Amerika Serikat dengan karyawan sebanyak 9.050 orang dengan total 12 *Assembling Lines*.

Gambar kedua adalah lokasi pabrik kedua yang berlokasi di Sukabumi, Jawa Barat. Pabrik ini didirikan pada Januari tahun 2011. Sama seperti lokasi sebelumnya, pabrik yang berada di Sukabumi ini juga memproduksi sepatu olahraga merk ternama

asal Amerika Serikat dengan total karyawan sebesar 19.491 orang dan total terdapat 27 *Assembling Lines*.

#### **2.1.4 Prestasi yang diraih oleh PT. Pratama Abadi Industri**

- 1) IR - 2005 *SP'04 "Best Buy" Award Winner from US Runner's World Magazine for the Air Perseus.*
- 2) IR - 2006 , 2007, 2008 *Shoe Dog Award for Nike Dynamotion*
- 3) IR - 2011 Penghargaan Program Penilaian Peringkat Kinerja Perusahaan Dalam Pengelolaan Lingkungan Hidup
- 4) IR - 2013 *Editor's Choice " Award Winner from US Runner's World Magazine for the Air Pegaus 05*
- 5) JX - 2013 Pembina Terbaik Tenaga Kerja Perempuan
- 6) JX - 2013 Pemenang 1 Jamsostek Jabar Award
- 7) JX - 2013 Juara 1 Perusahaan Terbaik Bogor *Custom*

#### **2.1.5 CSR yang Dilakukan oleh PT. Pratama Abadi Industri**

Dalam rangka menjalankan bisnis yang bertanggung jawab, suatu perusahaan diharapkan dapat mewujudkan peranannya untuk berpartisipasi dan berkomitmen terhadap kelangsungan dan kesejahteraan sistem-sistem yang berada disekitarnya, baik itu karyawan dan keluarga, masyarakat sekitar, maupun lingkungan hidup di mana perusahaan menjalankan aktivitas perekonomiannya. Berikut merupakan uraian beberapa kegiatan yang dilakukan oleh PT. Pratama Abadi Industri :

- 1) Ruang terbuka hijau di lingkungan perusahaan  
Perusahaan memiliki kepedulian terhadap lingkungan sekitar dengan menciptakan area terbuka hijau di beberapa titik di dalam perusahaan sehingga lingkungan pabrik tetap hijau dan asri.
- 2) Penyuluhan dan kreasi pemanfaatan limbah

Dalam rangka Hari Lingkungan Hidup Sedunia yang diperingati setiap tanggal 5 Juni, PT. Pratama mengadakan serangkaian kegiatan bertepatan "Selamatkan Lingkungan, Selamatkan Masa Depan". Salah satu kegiatan yang dilakukan bersifat *capacity building*, yaitu "Penyuluhan dan Kreasi Pemanfaatan Limbah"

berlokasi di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 3 Tangerang – Banten. Kegiatan ini bertujuan untuk memberikan pengetahuan kepada anak-anak terkait sampah, jenis-jenisnya, dan juga cara penanganannya.

3) Pemberdayaan Masyarakat (*Green School Movement*)

Program pemberdayaan masyarakat ini dimaksudkan untuk membentuk suatu kelompok usaha kerajinan tangan dari scrap atau limbah padat PT. Pratama Abadi Industri.

4) Program bantuan dana pendidikan

Terdapat 11 siswa yang memperoleh bantuan dana pendidikan di tahun 2010 dan 2011, serta 6 siswa di tahun 2012. Siswa-siswa tersebut merupakan warga Kelurahan Pakualam yang kurang mampu dan membutuhkan bantuan dana pendidikan. Masing - masing siswa memperoleh bantuan dana yang besarnya disesuaikan dengan biaya sekolah setiap bulannya. Kemudian terdapat 6 siswa yang mendapat bantuan pada tahun 2013.

5) Program pemberian makanan tambahan bagi anak berstatus gizi dibawah garis merah

Program ini ditujukan untuk para balita yang berstatus gizi di Bawah Garis Merah (BGM) atau bergizi buruk, yang tercatat di Puskesmas Pakualam. Bekerja sama dengan Puskesmas Pakualam, PT. Pratama Abadi Industri memberikan bantuan nutrisi, berupa susu dan biskuit balita setiap bulannya, sejak bulan Mei 2012.

U I 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

## 2.1.6 Visi dan Misi *Human Resource Departement*

### a. Visi HR PT. Pratama Abadi Industri

Menjadi pusat pengembangan dan mempertahankan orang yang kompeten di Pratama Abadi Industri

### b. Misi HR PT. Pratama Abadi Industri

- 1) Menyediakan keunggulan untuk mengembangkan orang
- 2) Terus meningkatkan sistem manajemen SDM untuk menciptakan orang yang berlatih dengan nilai perusahaan
- 3) Bekerja sebagai mitra strategis SDM untuk semua departemen di Pratama Abadi Industri

## 2.1.7 Peran *Human Resource* di Perusahaan

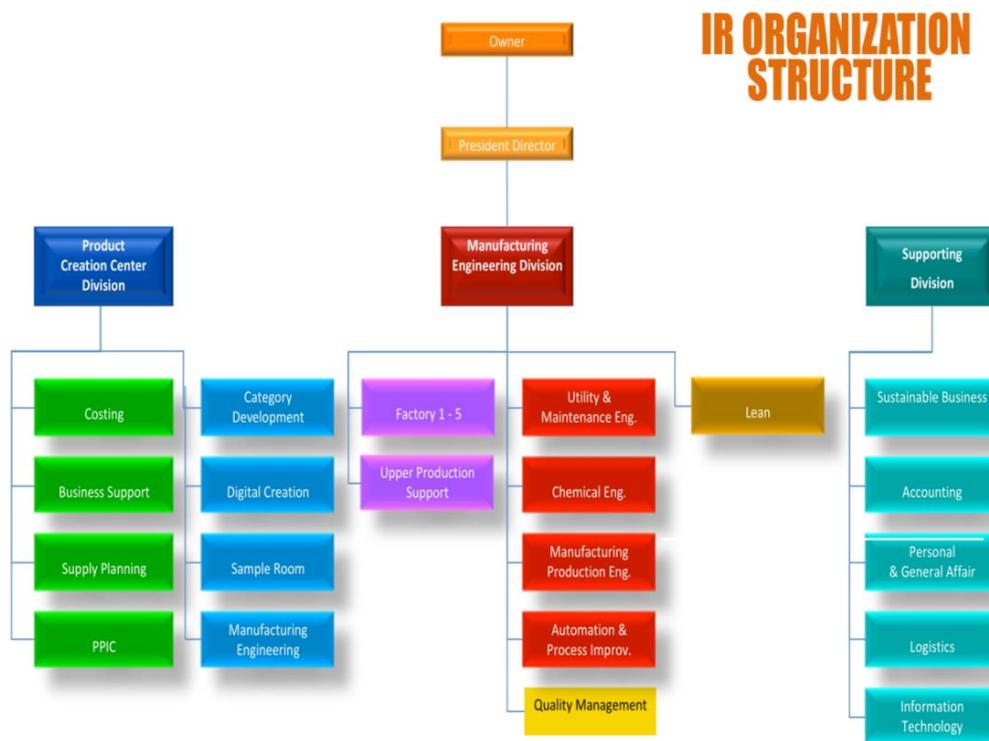
Berdasarkan visi dan misi HR departemen di PT. Pratama Abadi Industri dapat disimpulkan bahwa HR departemen berfokus pada penyediaan karyawan yang unggul dan mempertahankannya melalui pengembangan-pengembangan. Sehingga, secara garis besar peran HR departemen di perusahaan yakni menyediakan karyawan terbaik melalui proses *recruitment & selection*, hingga proses *maintaining* karyawan.



## 2.2 Struktur Organisasi

### 2.2.1 Struktur Organisasi Keseluruhan

Dalam laporan kerja magang ini, penulis akan memberikan gambaran tentang struktur organisasi PT. Pratama Abadi Industri tempat penulis melaksanakan kerja magang. Berikut struktur organisasi PT. Pratama Abadi Industri :



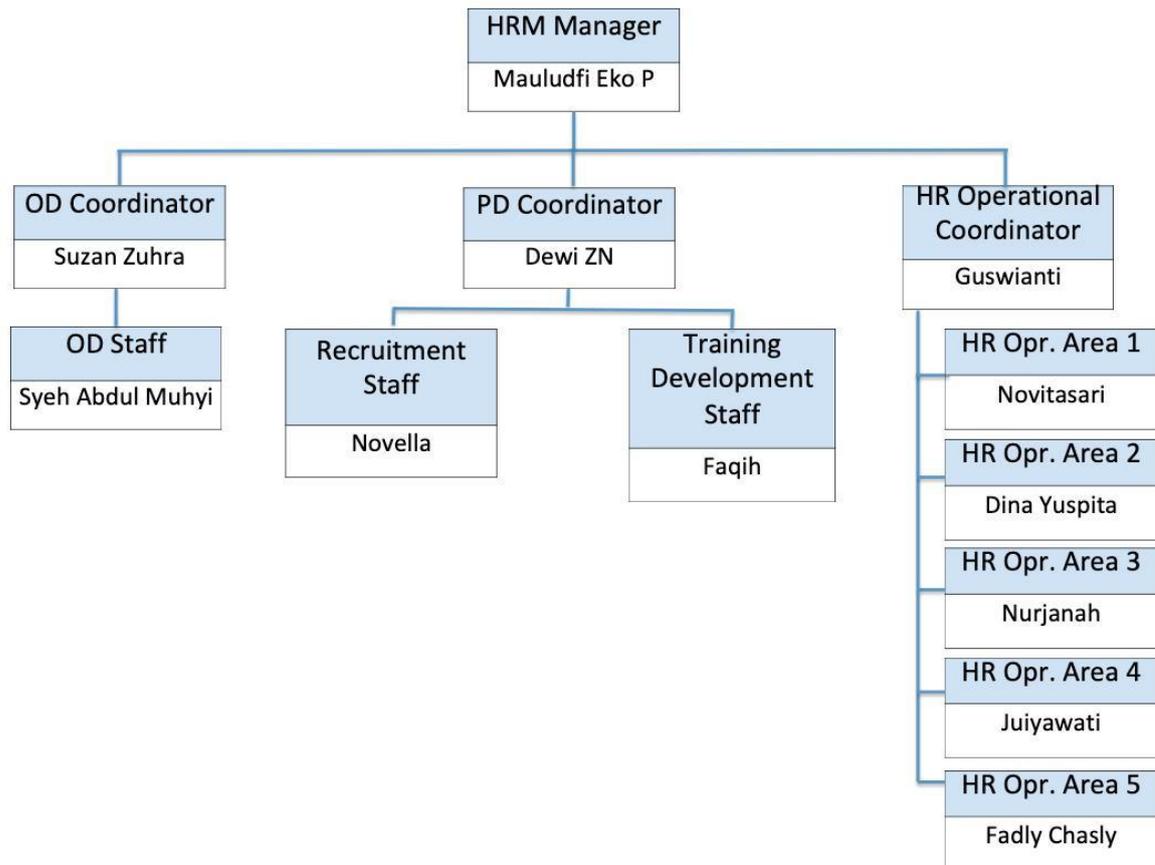
Sumber : Data Perusahaan, 2019

Gambar 2.3 Struktur Organisasi PT. Pratama Abadi Industri

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

## 2.2.2 Struktur Organisasi *Human Resource Departement*

Jika dilihat pada struktur organisasi keseluruhan, *Human Resource Departement* berada pada *Supporting Division*, yaitu *Sustainable Business*. Berikut struktur organisasi untuk *Human Resource Departement* :



Sumber : Data Perusahaan, 2019

**Gambar 2.4 Struktur Organisasi *Human Resource Departement***

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 Tinjauan Pustaka

### 2.3.1 Management

Menurut Ebert & Griffin (2017, p. 172) *management* didefinisikan sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Menurut Robbins & Coulter (2009, p. 22) *management* didefinisikan sebagai proses koordinasi dan pengawasan pekerjaan orang lain sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif.

Menurut Schermerhorn (2010, p. 17) *management* adalah proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan kinerja.

Kemudian, Schermerhorn (2010 p. 17-18) membagi empat fungsi dari *management*, sebagai berikut:

1. *Planning*

Dalam fungsi *management* ini, *planning* merupakan sebuah proses menetapkan tujuan dan menentukan apa yang harus dilakukan untuk mencapainya

2. *Organizing*

Dalam fungsi *management* ini, *organizing* adalah proses menetapkan tugas, mengalokasikan sumber daya, dan mengoordinasikan kegiatan kerja.

3. *Leading*

Dalam fungsi *management* ini, *leading* merupakan sebuah adalah proses membangkitkan antusiasme dan menginspirasi upaya untuk mencapai tujuan.

4. *Controlling*

Dalam fungsi *management* ini, *controlling* merupakan sebuah proses proses mengukur kinerja dan mengambil tindakan untuk memastikan hasil yang diinginkan.

### 2.3.2 *Human Resource Management*

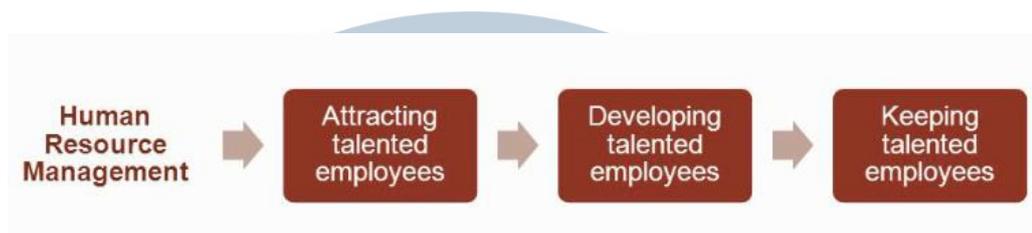
Menurut Schermerhorn (2010, p. 296) *human resource management* adalah sebuah proses menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas tinggi. tujuan dari *human resource management* adalah untuk membangun kapasitas kinerja organisasi melalui orang-orang; untuk memastikan bahwa orang yang berkemampuan tinggi dan antusias selalu berada di posisi yang tepat dan bekerja dengan dukungan yang mereka butuhkan untuk berhasil.

Menurut Ferrel *et al* (2008, p.323) *human resource management* adalah semua kegiatan yang terlibat dalam menentukan kebutuhan sumber daya manusia organisasi, serta memperoleh, melatih, dan memberikan kompensasi kepada orang-orang untuk mengisi kebutuhan tersebut. manajer sumber daya manusia peduli dengan memaksimalkan kepuasan karyawan dan memotivasi mereka untuk memenuhi tujuan organisasi secara produktif

Sedangkan menurut Dessler (2017, p. 39) *human resource management* adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, dan menghadiri hubungan kerja mereka, kesehatan dan keselamatan, dan perhatian terhadap keadilan.

Menurut Dessler (2017, p. 39) fungsi *management* sumber daya manusia sebagai berikut:

- a. Melakukan analisis pekerjaan
- b. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon pekerja
- c. Memilih calon karyawan
- d. Orientasi dan pelatihan karyawan baru
- e. Mengelola upah dan gaji atau kompensasi karyawan
- f. Memberikan insentif dan benefit
- g. Menilai kinerja
- h. Berkomunikasi (wawancara, konseling, dan pendisiplinan)
- i. Pelatihan karyawan dan mengembangkan *manager*
- j. Membangun komitmen karyawan



Sumber : Schermerhorn (2010, p. 297)

**Gambar 2.5 Strategic Human Resource Management**

Berdasarkan gambar 2.6 Schermerhorn (2010, p. 297) menggambarkan tiga peran utama yang umum dari *Human Resource Management*, yaitu sebagai berikut :

1. *Attracting talented employees*

Organisasi merencanakan, melakukan *recruitment* dan *selection* karyawan berbakat.

2. *Developing talented employees*

Pada tahap ini, organisasi mengembangkan kualitas karyawan melalui orientasi karyawan, training & pengembangan, perencanaan karir & pengembangan.

3. *Keeping talented employees*

Pada tahap ini, organisasi menjaga karyawan terbaiknya dengan cara manajemen retensi dan *turnover* karyawan, penilaian kerja, memberikan kompensasi dan tunjangan.

### 2.3.3 Pengertian *Recruitment*

Menurut Schermerhorn (2010, p. 303) *recruitment* adalah serangkaian kegiatan yang dirancang untuk menarik sekelompok pelamar kerja yang berkualitas. Tiga langkah dalam proses *recruitment* pada biasanya adalah:

- a. Iklan lowongan pekerjaan.
- b. Kontak awal dengan calon karyawan potensial.
- c. *Screening* awal untuk pelamar yang memenuhi syarat.

Menurut Ferrell *et al* (2008, p. 324) mendefinisikan *recruitment* sebagai proses membentuk kumpulan pelamar yang memenuhi syarat dari mana manajemen dapat memilih karyawan.

Menurut Ebert & Griffin (2017, p. 345) *recruitment* adalah proses menarik orang-orang yang memenuhi syarat untuk melamar pekerjaan yang ingin diisi oleh organisasi.

#### 2.3.4 Jenis-jenis *Recruitment*

Schermerhorn (2010, p. 303) membagi jenis *recruitment* menjadi dua, yakni :

1. *External recruitment*, yaitu proses mencari pelamar kerja dari luar organisasi.

Keuntungan dari *external recruitment* :

- a. Membawa orang luar dengan perspektif yang berbeda
- b. Membawa orang luar dengan keahlian dan pengalaman kerja yang segar

2. *Internal recruitment*, yaitu proses mencari pelamar kerja dari dalam organisasi.

Keuntungan dari *internal recruitment* :

- a. Proses *internal recruitment* biasanya lebih murah dibandingkan dengan *external recruitment*
- b. Organisasi dapat mengetahui catatan kinerja dari orang tersebut, catatan kinerjanya terkenal oleh organisasi
- c. *Internal recruitment* membangun loyalitas dan motivasi karyawan

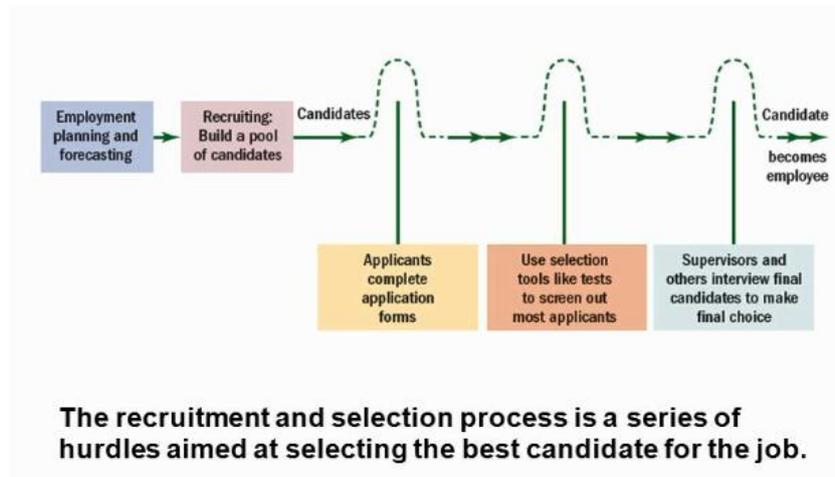
#### 2.3.4 Pengertian *Selection*

Schermerhorn (2010, p. 304) mengatakan *selection* merupakan sebuah proses dalam menentukan individu untuk dipekerjakan dari kumpulan pelamar kerja yang berkualitas. Proses *selection* melibatkan memilih dari sekumpulan pelamar atau orang yang menawarkan potensi kinerja paling bagus.

Menurut Ferrell *et al* (2008, p. 325) *selection* Seleksi adalah proses mengumpulkan informasi tentang pelamar dan menggunakan informasi itu untuk memutuskan mana yang akan disewa. Itu termasuk aplikasi itu sendiri, serta wawancara, pengujian, dan pengecekan referensi.

Menurut Mondy (2008, p. 120) *selection* adalah proses memilih dari kelompok pelamar yang paling cocok untuk posisi tertentu dan organisasi. Mencocokkan orang dengan pekerjaan dengan tepat dan juga organisasi adalah tujuan dari proses *selection*.

### 2.3.5 Proses *Recruitment* dan *Selection*



Sumber : Dessler (2017, p. 164)

**Gambar 2.6** Proses *Recruitment* dan *Selection*

Menurut Dessler (2017, p. 164) proses recruitment dan selection memiliki beberapa tahapan, yaitu sebagai berikut:

1. *Employment planning and forecasting*

Pada tahap ini merupakan tahap awal dalam proses *recruitment* dan *selection*. Dalam tahap ini meliputi analisa sumber daya manusia yang dibutuhkan, penentuan strategi yang digunakan dalam proses *recruitment*, evaluasi sumber daya manusia yang sudah ada, penerapan strategi yang digunakan serta evaluasi keefektifan proses *recruitment* tersebut.

2. *Recruiting : build a Pool of Candidates*

Tahap selanjutnya perusahaan akan mendapatkan banyak resume dari para pelamar kerja. Kemudian melakukan seleksi terhadap resume pelamar yang telah memenuhi syarat atau dinilai berkualitas. Hasil tersebut kemudian dimasukkan ke dalam folder dengan masing-masing posisi pekerjaan untuk diundang melakukan *selection*.

3. *Applicants Complete Applications Forms*

Kemudian tahap selanjutnya adalah para kandidat melengkapi data diri lengkap yang diinginkan perusahaan melalui *application form* yang diberikan oleh kandidat.

4. *Use Selection Tools Like Test to Screen Out Most Applicants*

Pada tahap ini para kandidat diberikan berbagai macam tes. Dari hasil tes ini dijadikan sebagai penyeleksian dan pertimbangan perusahaan dalam membuat keputusan untuk menentukan kandidat.

5. *Supervisor and Others Interview Final Candidates to Make Final Choice*

Tahap terakhir, pihak dari perusahaan yang berkepentingan melakukan wawancara kepada kandidat. Dalam tahap ini merupakan tahap final untuk menentukan apakah kandidat tersebut diterima sebagai karyawan perusahaan tersebut atau tidak.