



### **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. Sejarah Singkat Perusahaan

PT Akasa Boga Kreasindo merupakan anak perusahaan dari JHL Group yang mulai berdiri sejak tahun 2017 oleh Venny Hermawan Lo selaku CEO PT. Akasa Boga Kreasindo ini terletak di JHL Solitaire Hotel Gading Serpong. Perusahaan ini bergerak di bidang *food and beverage* yang menyediakan tempat bagi semua orang untuk menikmati pilihan makanan dan minuman dengan kualitas terbaik dengan suasana yang saling membangun.



Sumber: Data Perusahaan (2017)

Gambar 2. 1 Logo Perusahaan

PT Akasa Boga Kreasindo memiliki 3 unit bisnis restoran yaitu URO, *Royal Eight* dan *Empress China Bar*. Adapun fasilitas yang disediakan seperti layanan *banquet* dan fasilitas *event*. Ketiga restoran ini memiliki tiga konsep yang saling berbeda antara satu *outlet* dengan *outlet* lainnya.



Sumber: Data Perusahaan (2017)

Gambar 2. 2 Logo Uro

Uro merupakan *outlet* restoran pertama yang menghadirkan konsep *Japanese Casual Dining* dan *Sake Bar* yang terletak di lantai dasar JHL Solitaire Hotel Gading Serpong. URO sendiri memiliki arti yaitu embun hujan dalam bahasa Jepang. Restoran ini mengangkat konsep Jepang *kontemporer modern* dan suasana khas Jepang yang didukung dengan beberapa karya seni serta desain wallpaper yang mewakili nuansa Negeri Sakura. Makanan yang tersediapun beragam mulai dari *Yakitori*, *Sushi*, *Sashimi*, *Udon*, *Teppayaki* dan lain – lainnya. Selain itu, terdapat minuman khas Jepang seperti *sake* hingga *infused sake* yang jarang ditemukan di daerah Tangerang.



Sumber: Data Perusahaan (2017)

Gambar 2. 3 Logo *Royal Eight*

*Outlet* selanjutnya yang juga merupakan bagian dari PT Akasa Boga Kreasindo adalah *Royal Eight* yang terletak di lantai 5 JHL Solitaire Hotel Gading Serpong. *Royal Eight* menghadirkan konsep *semi fine dining family restaurant*. Restoran ini di desain dengan karya seni Tiongkok untuk memunculkan suasana khas China. Restoran ini menyediakan berbagai pilihan *Chinese food* hingga dim sum yang cocok dinikmati bersama keluarga.



Sumber: Data Perusahaan (2017)

Gambar 2. 4 Logo *Empress China Bar*

*Outlet* terakhir yang berada pada PT Akasa Boga Kreasindo yaitu *Empress Bar* yang terletak di lantai 5 JHL Solitaire Hotel Gading Serpong. *Outlet* ini menghadirkan konsep “*China Bar*” serta konsep *live music* dengan mendatangkan band akustik serta DJ. Biasanya *Empress Bar* cocok dijadikan sebagai tempat untuk mengadakan pesta ulang tahun, *after party* sampai dengan tempat berkumpul dengan teman – teman.

## **2.2. Visi dan Misi PT Akasa Boga Kreasindo**

### Visi

Menjadi *trendsetter* dalam bidang makanan dan minuman, khususnya di daerah Tangerang dengan menyediakan konsep berbeda, unik dan bertema, bersamaan dengan layanan dan suasana yang mengesankan.

### Misi

1. Menghadirkan atmosfer dan layanan terbaik yang memberikan pengalaman yang berkesan bagi *customer*.
2. Menjadi perusahaan terbaik bagi karyawan dengan selalu menyediakan tantangan dan kesempatan untuk terus belajar dan berkembang.
3. Menciptakan proses kerja yang dinamis untuk menghasilkan produk yang berkualitas secara efektif dan efisien.
4. Meningkatkan *shareholders value* dalam jangka panjang.

## **2.3. Budaya Karyawan PT Akasa Boga Kreasindo**

### 1. *Integrity*

- a. Merupakan nilai dasar yang menjadi dasar utama dalam bertindak, baik dalam komtek orang per orang, maupun perusahaan sebagai sebuah institusi.
- b. Bertindak secara konsisten sesuai dengan nilai – nilai dasar seperti kebenaran, kejujuran, etika dan tanggung jawab.

### 2. *Learning and Teaching*

- a. Proses belajar dua arah.
- b. Kemauan untuk terus belajar terhadap hal – hal yang kurang.
- c. Kesiediaan untuk sharing kelebihan masing – masing kepada

anggota team yang lain.

d. Karakter manajemen kombinasi antara atasan – bawahan dan bawahan dengan atasan komunikasi.

3. *Respect dan caring*

Dasar utama dalam membangun *teamwork*, sinergi mental untuk selalu berpikir *win – win* solusi.

4. *Teamwork*

a. Kunci keberhasilan dan kesuksesan perusahaan adalah dengan pelatihan yang tepat dan kerjasama antara manajemen dan seluruh karyawan.

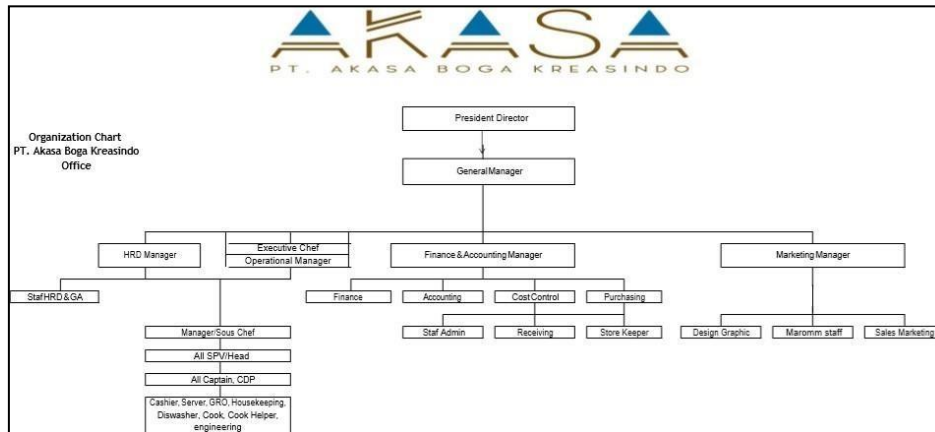
b. Kunci keberhasilan kerjasama adalah komunikasi dalam bentuk *job description, staff marketing, on the job training*, masukan dari karyawan dan buku pedoman karyawan.

5. *Strive for Excellence*

Nilai dasar karyawan dalam pemikiran untuk menghasilkan dan memberikan yang terbaik bagi pelanggan dan pihak – pihak lain yang berkaitan dengan bisnis perusahaan, contoh : *supplier*, dan sebagainya.

#### **2.4. Struktur Organisasi PT. Akasa Boga Kreasindo**

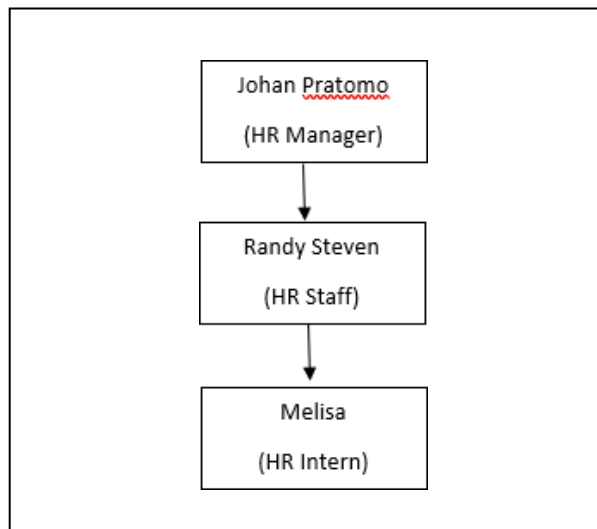
Dalam laporan magang ini, penulis memaparkan struktur organisasi perusahaan secara keseluruhan dan memaparkan juga struktur organisasi di divisi tempat penulis melakukan kerja magang di PT Akasa Boga Kreasindo yaitu Divisi *Human Resources* dan *General Affair*.



Sumber: Data Perusahaan (2017)

Gambar 2. 5 Struktur organisasi PT. Akasa Boga Kreasindo

#### 2.4.1. Struktur Organisasi pada Divisi *Human Resources dan General Affair*



Sumber: Dokumen Pribadi Penulis (2020)

Gambar 2. 6 Struktur organisasi Divisi HR&GA

## 2.5. Tinjauan Pustaka

### 2.5.1. *Management*

Menurut Nickels et al. (2012) dalam bukunya mengemukakan bahwa manajemen merupakan suatu proses yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi melalui perencanaan, pengorganisasian, memimpin serta mengendalikan seseorang dan sumber daya organisasi lainnya. Selanjutnya, menurut Kinicki dan William (2017) menyatakan manajemen sebagai tujuan organisasi yang efektif dan efisien melalui orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu dan sebagai bentuk menghargai manajer karena sudah bekerja lebih di suatu organisasi.

Menurut Deseller (2017) dalam bukunya yang berjudul *Human Resources Management* terdapat lima fungsi *management process* diantaranya, yaitu

#### 1. *Planning*

Fungsi ini untuk menetapkan tujuan dan standar, mengembangkan peraturan dan prosedur serta mengembangkan perkiraan serta rencana organisasi.

#### 2. *Organizing*

Memberikan setiap karyawan tugas-tugas khusus seperti membangun departemen, mendelegasikan wewenang kepada bawahan, membangun saluran otoritas dan komunikasi serta mengkoordinasikan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan.

#### 3. *Staffing*

Merupakan proses menentukan tipe orang seperti apa yang akan dipekerjakan, merekrut karyawan yang memiliki prospek, menyeleksi karyawan, melatih dan mengembangkan karyawan, mengatur standar kinerja karyawan, mengevaluasi kinerja, konseling karyawan, dan memberikan kompensasi kepada karyawan.

#### 4. *Leading*

Membuat orang lain dapat menyelesaikan pekerjaannya, mempertahankan moral dan memotivasi karyawan.

#### 5. *Controlling*

Menetapkan standar seperti target penjualan, standar kualitas atau tingkat produksi, memeriksa kinerja yang sebenarnya, dan membandingkan dengan

standar yang ada serta melakukan tindakan perubahan jika dibutuhkan.

### **2.5.2. Human Resource Management**

*Human Resource Management* (HRM) merupakan serangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan upaya mempertahankan setiap karyawan yang efektif dalam suatu organisasi (Ebert dan Griffin, 2015). Sedangkan menurut Almasri (2016) menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan suatu ilmu yang mempelajari tentang tata cara mengatur manusia sebagai tenaga kerja yang akan bekerja di sebuah perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, dan membina hubungan baik dengan karyawan, kesehatan maupun keadilan dalam hubungan kerja karyawan (Dessler, 2017). Terdapat beberapa kerangka kerja sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

1. Melakukan analisis pekerjaan
2. Merencanakan kebutuhan karyawan dan melakukan perekrutan kandidat
3. Melakukan seleksi kandidat
4. Melakukan orientasi dan *training* terhadap karyawan baru
5. Mengelola upah dan gaji (kompensasi karyawan)
6. Memberikan insentif dan manfaat lainnya kepada karyawan
7. Melakukan penilaian kinerja karyawan (*Appraising performance*)
8. Melakukan konseling, wawancara dan sebagainya terhadap karyawan
9. Memberikan *training* kepada karyawan dan pengembangan lebih lanjut terhadap manajer
10. Membangun hubungan dan melakukan keterlibatan kepada karyawan

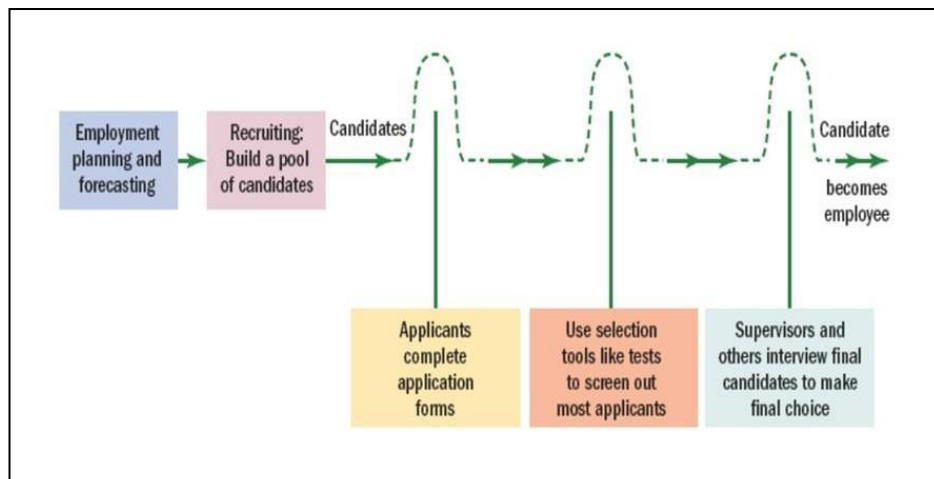
### **2.5.3. Recruitment**

Menurut Singodimejo (2017) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, serta menarik para kandidat pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut Noe et al. (2017) mengatakan bahwa rekrutmen sebagai upaya



melaksanakan atau aktifitas organisasi awal dengan tujuan untuk mengidentifikasi dan mencari pelamar yang memiliki potensial.

Menurut Schuler dan Jackson (2017) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan usaha mencari sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga perusahaan dapat menyeleksi orang - orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang kosong. Sementara menurut Dessler (2013) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan proses untuk menemukan dan menarik para pelamar untuk posisi terbuka di dalam perusahaan. Terdapat juga langkah – langkah dalam proses *Recruitment* dan *Selection* yaitu sebagai berikut:



Sumber: Buku Human Resource Management 13<sup>th</sup> Edition  
(Gary Dessler),2013

Gambar 2. 7 Langkah - langkah dalam proses rekrutmen dan seleksi

Berdasarkan pada gambar 2.7 diatas ini, Menurut Dessler (2013, p.164) terdapat lima langkah proses *recruitment* dan *selection* yaitu sebagai berikut :

1. *Employment planning and forecasting*

Merupakan tahap awal untuk menentukan posisi yang harus diisi dengan merencanakan dan menganalisa sumber daya manusia yang dibutuhkan di perusahaan.

2. *Recruiting : Build a pool of candidates*

Tahap ini untuk mengumpulkan pelamar yang sesuai dengan pekerjaan yang

dibutuhkan oleh perusahaan. Setelah itu, dilakukan seleksi terhadap pelamar yang memenuhi syarat atau kriteria.

3. *Applications complete application forms*

Pada tahap ini, pelamar diminta untuk melengkapi data diri yang diinginkan oleh perusahaan melalui formulir aplikasi.

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

Selanjutnya pelamar akan mengikuti beberapa tes yang biasanya digunakan perusahaan untuk melakukan seleksi.

5. *Supervisors and other interview final candidates to make final choices*

Pada tahap terakhir ini, *supervisor* akan melakukan *interview* untuk menentukan keputusan apakah pelamar tersebut cocok atau tidak di perusahaan.

Menurut Dessler (2015) dalam buku *Human Resource Management* terdapat dua sumber untuk melakukan rekrutmen karyawan yaitu secara internal dan eksternal yaitu sebagai berikut:

1. Sumber Internal

Mengisi posisi yang terbuka atau kosong dengan kandidat dari dalam perusahaan yang memiliki beberapa keunggulan, diantaranya adalah perusahaan mengetahui kelebihan dan kekurangan dari kinerja kandidat, dapat menilai kemampuan dari kandidat dengan lebih tepat, mengurangi biaya orientasi dan proses *training* yang mungkin dikeluarkan oleh perusahaan untuk karyawan baru, meningkatkan semangat kerja karyawan karena terdapat promosi sebagai bentuk penghargaan serta kandidat lebih berkomitmen terhadap perusahaan.

2. Sumber Eksternal

Selain dari pihak internal perusahaan, perusahaan dapat melakukan rekrutmen kandidat dari luar perusahaan dengan beberapa cara, yaitu sebagai berikut:

a. *Recruiting via the internet*

Perusahaan mencari karyawan baru dengan membuat iklan posisi yang kosong melalui *website* perusahaan atau memasang iklan lowongan kerja

pada *website* pencarian kerja.

*b. Informal Recruiting and the Hidden Job Market*

Tidak ada *advertising* (lowongan secara terbuka) dalam melakukan proses mencari karyawan baru melainkan melalui *mouth of mouth*.

*c. College Recruiting*

Kegiatan perekrutan karyawan dengan cara mengirimkan perwakilan perusahaan untuk datang ke berbagai universitas. Contoh seperti *Job Fair* dan *Campus Hiring*.

*d. On-demand recruiting services*

Layanan jasa yang khusus memberikan bantuan perekrutmen jangka pendek untuk mendukung proyek – proyek tertentu.

*e. Executive Recruiters*

Dikenal sebagai *headhunters* merupakan agen tenaga kerja yang secara khusus mencari *executive – executive* pada suatu perusahaan untuk dipekerjakan di perusahaan lain.

*f. Referrals*

Memberikan *reward* kepada karyawan yang mampu memberikan kandidat yang sesuai dengan harapan atau keinginan perusahaan untuk dipekerjakan.

*g. Offshoring and Outsourcing Jobs*

*Offshoring jobs* adalah kegiatan perekrutan yang dilakukan oleh perusahaan dengan menggunakan vendor penyedia jasa untuk melakukan berbagai pekerjaan yang sebelumnya dilakukan oleh karyawan dari perusahaan tersebut. Sementara *Outsourcing Jobs* adalah kegiatan perusahaan dengan menggunakan vendor atau karyawan asing penyedia jasa pekerjaan yang sebelumnya dilakukan karyawan di perusahaan tersebut.

*h. Temporary Workers and Alternatif Staffing*

Kegiatan perekrutan oleh perusahaan melalui bantuan agen tenaga kerja untuk sementara. Sering disebut sebagai *part-time* atau *just in time workers*.

#### **2.3.4. Selection**

Menurut Suryani dan FoEh (2019) seleksi merupakan aktivitas yang berfungsi untuk mendapatkan pelamar yang berkualitas dan memilih sesuai dengan kebutuhan organisasi melalui kegiatan seperti tes, wawancara, referensi dan

evaluasi kesehatan. Sedangkan menurut Dessler (2017) dalam bukunya *Human Resource Management* menyatakan tujuan dari menyeleksi karyawan adalah untuk mencapai kesesuaian orang dan pekerjaan seperti pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*), kemampuan (*abilities*) dan kompetensi (*competencies*) yang dibutuhkan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Terdapat beberapa alasan utama dalam melakukan seleksi karyawan yaitu untuk mengetahui karyawan dengan ketrampilan yang tepat akan bekerja lebih baik di dalam perusahaan, seleksi yang efektif untuk perusahaan penting karena membutuhkan biaya yang tinggi untuk merekrut dan menjadi penting karena perekrutan yang tidak kompeten memiliki konsekuensi hukum.

Menurut Nickels et.al dalam buku *Understanding Business* (2012, p.301) menyatakan bahwa seleksi yaitu proses mengumpulkan informasi dan memutuskan calon karyawan yang harus dipekerjakan, dibawah pedoman hukum, dan bekerja untuk kepentingan orang lain maupun organisasi. Terdapat enam proses seleksi yaitu sebagai berikut:

1. Memperoleh formulir calon karyawan dengan lengkap
2. Melakukan *follow up* dan proses wawancara
3. Memberikan tes kepada calon karyawan
4. Melakukan *background check*
5. Memperoleh hasil dari tes calon karyawan
6. Memberi masa percobaan kepada calon karyawan

Menurut Deseller (2017, p.242) terdapat beberapa macam untuk melakukan *interview* yaitu sebagai berikut:

1. *One on one or by a panel of interviewers*

Mempertemukan dua orang dalam satu tempat, dimana satu orang mewawancarai yang lain dengan pertanyaan lisan.

2. *Sequentially or all at once*

Perusahaan menjadwalkan *interview* secara tersusun atau berurutan. Setelah itu melakukan *interview* secara berurutan dengan mewawancarai satu per satu kandidat untuk kemudian membuat keputusan menerima atau menolak.

Terdapat dua jenis yaitu *unstructured sequential interview* dan *structured sequential interview*.

3. *Computerized or personally*

Perusahaan menggunakan komputer sebagai alat untuk membantu melakukan *interview* dengan menyediakan serangkaian pertanyaan pilihan ganda, pengalaman, pendidikan, pengetahuan dan sikap saat bekerja untuk mengetahui kandidat.

4. *Online*

Perusahaan melakukan *interview* jarak jauh dengan menggunakan web based video *interview (online)*. Selain itu, dapat memudahkan untuk melakukan *screening* terhadap kandidat.