

## BAB II

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 2.1. Profil Perusahaan

##### 2.1.1. Deskripsi Perusahaan

Skystar Ventures adalah inkubator teknologi dan *co-working space* yang didirikan oleh Universitas Multimedia Nusantara (UMN) dan Kompas Gramedia Group (KGG). Skystar menargetkan pada *start up* tahap awal di sector internet, seluler, social, pendidikan, dan *e-commerce*. Startup yang mengacaukan model tradisional membuat kami bersemangat. Lebih penting lagi, kami mencari pendiri yang berdedikasi untuk memberikan dampak positif di Indonesia (Skystar Ventures, 2021).

Skystar Ventures menyediakan sebuah program wirausaha yang berlangsung selama 6 bulan dengan berfokus kepada pengembangan inovasi serta membantu *startup* untuk menemukan pasar dari produk atau layanan yang ditawarkan. Skystar juga mengadakan seminar, sesi, dan mentoring tatap muka dengan para ahli yang diundang, kemudian memperkenalkan *startup* dengan pihak yang berpotensi menjadi *keyperson* yaitu *partnet, collaborator, advisor*, dan investor. Terdapat tiga program utama dalam Skystar Ventures, diantaranya :

1. *Incubator Program*

Skystar Ventures menyediakan program kewirausahaan 6 bulan, menargetkan startup tahap awal di berbagai sektor. Tujuan kami adalah untuk mendukung para pendiri dengan pendidikan praktis dan bimbingan dari validasi ide, pengembangan MVP, dan tahap validasi bisnis.

2. *Collaborative Working Space*

Kerjasama Skystar Ventures memberikan kesempatan bagi anggota untuk berkembang dengan mengeksplorasi kolaborasi, pembelajaran, dan akses ke jaringan strategis kami. Memiliki posisi yang strategis di Universitas Multimedia Nusantara (UMN), Skystar

memberi anggota kami akses ke siswa papan atas dan lulusan baru Universitas.

### 3. *Strategic Funding*

Skystar Capital adalah *headquarters* dari Skystar Ventures yang memiliki dana untuk berinvestasi pada startup teknologi di kawasan Asia Pasifik, khususnya Indonesia, pada tahap awal dan pertumbuhan. Skystar Ventures menyediakan pendanaan, dan bantuan dengan membentuk kemitraan strategis untuk membantu para pemula mengembangkan bisnis mereka.

Helmaid Indonesia merupakan *startup* jasa yang melayani kebutuhan pelanggan dalam merawat helm mereka agar tetap bersih dan segar. Helmaid diciptakan berdasarkan sebuah masalah yang dirasakan oleh pengguna motor, yaitu sulitnya menjaga agar helm tetap segar dan terhindar dari bau yang tidak sedap. Helm yang kotor dan bau tersebut berpengaruh terhadap *mood* dan semangat bekerja seseorang, oleh karena hal tersebut helm harus dalam kondisi prima disetiap perjalanan. Helmaid hadir dengan menawarkan sebuah *value* yang menjadi solusi bagi pelanggan yaitu (*Healthy, Protection, dan Education*).

#### **2.1.2. Visi & Misi Perusahaan**

Visi Helmaid sebagai *startup* yang bergerak di industri jasa adalah menjadi pilihan paling tepat serta solusi terbaik untuk perawatan helm bagi seluruh pengendara motor di Indonesia.

Untuk mencapai visi tersebut, helmaid memiliki misi sebagai berikut :

- a. Menghadirkan suasana berkendara yang (Segar, Sehat, dan Nyaman).
- b. Berkomitmen tinggi dalam memberikan kualitas pelayanan yang terbaik serta teruji.
- c. Menjadi penyedia lapangan pekerjaan di dalam negeri.

## 2.2. Struktur Organisasi Perusahaan



**Gambar 2.1 Struktur Organisasi Helmaid**

Sumber : Data Perusahaan, 2019

Pada gambar 2.1 di atas terdapat *team layout* Helmaid yang terdiri dari 4 orang. Dalam *team* ini, penulis memiliki peran sebagai *human resources*, seluruh kebutuhan yang berhubungan dengan tenaga kerja serta operasional menjadi tanggung jawab penulis. Berikutnya, ada Bryan yang memiliki peran sebagai *marketing*, seluruh promosi, publikasi, serta penjualan menjadi bagian dari tanggung jawabnya. Kemudian ada Rufin yang berperan sebagai *finance* di mana keuangan dan *budgeting* merupakan bagian dari tanggung jawabnya. Terakhir, ada Thomas yang berperan sebagai *content creator*, di mana tanggung jawab utamanya merupakan *design* konten instagram.

## 2.3. Tinjauan Pustaka

### 2.3.1. Manajemen

Menurut (Kinicki, 2019) manajemen merupakan bagaimana sebuah organisasi melakukan suatu proses untuk bisa mencapai tujuan mereka dengan efektif serta efisien. Dengan tahapan *planning*, *organizing*, *leading*, dan *controlling*, perusahaan mengintegrasikan sekelompok orang. Efisien adalah dimana beberapa sumber daya seperti manusia, uang, bahan baku, dan lainnya mampu dimanfaatkan oleh perusahaan dengan cara yang sebijak mungkin sehingga

mengurangi beban biaya. Sedangkan efektif memiliki arti yaitu sarana yang paling dalam yang digunakan untuk mencapai hasil akhir, melakukan penentuan biaya yang paling tepat, serta berhasil melaksanakan untuk bisa menggapai tujuan.

Manajemen merupakan bagaimana sebuah organisasi melakukan proses untuk mencapai tujuannya melalui tahap *planning, organizing, leading, controlling*, serta sumber daya lainnya yang suatu organisasi miliki (Nickels, 2016).

Kemudian Menurut (Judge, 2017), manajemen merupakan suatu proses yang melibatkan beberapa aktivitas koordinasi serta melakukan pengawasan pada pekerjaan seseorang dalam melakukan pekerjaan sehingga pekerjaan mampu dilakukan dengan lebih efisien serta efektif. Pelaku dari hal tersebut merupakan seseorang yang memiliki tanggung jawab pada keefektifan serta keefisienan suatu pekerjaan, hal ini bisa dilakukan oleh seorang manajer. Efisien merupakan cara untuk mendapatkan suatu hasil dengan maksimal namun menggunakan jumlah input yang seminimal mungkin. Efektif merupakan bagaimana pekerjaan terlaksanakan dengan benar serta mendapatkan pencapaian yang terbaik.

Dari pernyataan ketiga ahli diatas mengenai pengertian manajemen, penulis mendapati kesimpulan bahwa manajemen adalah suatu proses bagaimana suatu organisasi mencapai tujuan mereka dengan cara seefisien serta seefektif mungkin menggunakan sumber daya yang dimiliki dengan melalui beberapa tahapan seperti *planning, organizing, leading, serta controlling*.

### **2.3.2. Fungsi Manajemen**

Dengan mengacu pada pernyataan (Dessler G. , 2015), ada beberapa fungsi manajemen beserta dengan pengertiannya :

1. *Planning*  
Menetapkan suatu tujuan dan standar, mengembangkan suatu peraturan serta prosedur yang dipakai, mengembangkan suatu rencana serta *forecasting* pada suatu organisasi.
2. *Organizing*  
Memberikan tugas pada tiap karyawan; melakukan pembentukan departemen – departemen, melakukan penjelasan mengenai Batasan

wewenang pada karyawan, membuat jalur kewenangan serta komunikasi pada karyawan, melakukan koordinasi pada tiap pekerjaan yang karyawan lakukan.

3. *Staffing*

Melakukan penentuan orang yang dipekerjakan dengan tepat; melakukan perekrutan calon pekerja, melakukan pemilihan karyawan, melakukan penetapan standar kinerja.

4. *Leading*

Memastikan bahwa setiap pekerja mampu melakukan pekerjaan yang diberikan hingga selesai, menjaga moral setiap pekerja pada saat melakukan pekerjaan, mampu memberikan motivasi kepada karyawan.

5. *Controlling*

Menetapkan standar pada suatu pekerjaan, contohnya seperti kuota penjualan, standar kualitas dari pelayanan, serta tingkat produksi. Memeriksa pekerjaan memiliki tujuan untuk melihat bagaimana kinerja dari karyawan terhadap standar kinerja yang perusahaan sudah tetapkan.

Dari definisi (Dessler G. , 2015), penulis menarik kesimpulan bahwa ada lima hal fungsi utama pada manajemen yaitu *planning, organizing, staffing, leading, serta controlling*.

### **2.3.3. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian aktivitas yang manajer lakukan dalam merencanakan, menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Maksud dari manajemen sumber daya manusia disini adalah pemahaman arus kebutuhan tenaga kerja serta prediksi kebutuhan tenaga kerja untuk masa yang akan datang (Kinicki, 2019).

Pada buku “Human Resource Management”, dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, memberi kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan tenaga kerja, memperhatikan hubungan dengan tenaga kerja, serta menjaga kesehatan dan

keselamatan kerja, dan mengurus permasalahan keadilan tenaga kerja (Dessler G. , 2015)

Dikatakan juga bahwa sumber daya manusia adalah suatu bagian dari fungsi manajemen yang memiliki focus pada mendapatkan *training, motivating*, serta menjaga bertahannya karyawan yang kompeten. Kemudian untuk memastikan organisasi mempekerjakan serta mempertahankan orang yang tepat, manajemen sumber daya manusia sangat mempengaruhi *staffing* (Judge, 2017).

Berdasarkan pernyataan para ahli di atas, penulis menggunakan pengertian sumber daya manusia menurut (Dessler G. , 2015) yaitu manajemen sumber daya manusia merupakan proses memperoleh, melatih, menilai, memberi kompensasi karyawan, memperhatikan hubungan tenaga kerja. Kemudian mengurus kesehatan dan keselamatan kerja serta masalah keadilan tenaga kerja.

#### **2.3.4. Fungsi Sumber Daya Manusia**

Menurut Dessler pada tahun 2015, (Dessler G. , 2015) ada beberapa fungsi dari sumber daya manusia, yaitu :

1. Menganalisis pekerjaan, melakukan penentuan sifat dari masing – masing pekerjaan karyawan.
2. Melakukan perencanaan kebutuhan tenaga kerja serta perekrutan karyawan.
3. Pemilihan calon pekerja.
4. Melakukan orientasi serta melatih pekerja baru.
5. Pengelolaan upah, gaji, serta kompensasi karyawan.
6. Melakukan pemberian *benefit* serta insentif karyawan.
7. Melakukan penilaian kinerja karyawan.
8. Melakukan komunikasi seperti wawancara, konseling, serta melakukan pendisiplinan.
9. Melatih karyawan serta melakukan pengembangan terhadap manajer.
10. Pembangunan komitmen dari karyawan.

Sumber daya manusia ruang lingkupnya juga tidak hanya sebatas mengenai mempekerjakan serta memberhentikan karyawan, seluruh aktivitas yang dijalankan untuk menggapai tujuan organisasi yang berkaitan dengan hukum yang berlaku dan berpengaruh terhadap sumber daya manusia (William Nickels, 2016). Berikut ini merupakan ruang lingkup dari manajemen sumber daya manusia untuk menggapai tujuan organisasi :



**Gambar 2.2 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber : Nickles et, al (2016, p. 301)

Melihat dua pendapat ahli diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa fungsi sumber daya manusia diantaranya merupakan merekrut, menyeleksi, memberikan pelatihan, mengembangkan, memotivasi, mengevaluasi, memberi kompensasi serta *benefit*, melakukan penjadwalan, mengurus hubungan serikat pekerja, serta memberi pekerjaan yang tepat sesuai dengan kemampuan karyawan.

### 2.3.5. Recruitment

*Recruitment* adalah suatu rangkaian aktivitas yang perusahaan gunakan untuk mendapatkan pekerja yang tepat pada waktu yang tepat (William Nickels, 2016).

*Recruitment* juga merupakan proses dalam mencari, menemukan, serta menarik calon pelamar pekerjaan untuk posisi yang tersedia guna memenuhi kebutuhan sumber daya manusia sebuah perusahaan. (Kinicki, 2019).

Melihat dua pernyataan para ahli diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa *recruitment* merupakan aktivitas yang perusahaan lakukan untuk mencari serta menarik pelamar pekerjaan guna mengisi kebutuhan sumber daya manusia pada waktu yang tepat.

### **2.3.6. Type of Recruitment**

Menurut Dessler (2015) , ada dua tipe proses *recruitment*, yaitu :

1. *Internal source of candidates*

Pada tipe ini, perusahaan melakukan pemilihan pada karyawan yang sudah menempati suatu posisi pada perusahaan, sumber daya manusia yang dianggap sebagai yang terbaik juga menjadi pilihan perusahaan.

2. *External source of candidates*

Perusahaan melakukan pencarian sumber daya manusia dari luar perusahaan karena tidak selalu mendapatkan yang dibutuhkan saat mencari dari karyawan yang sudah bekerja pada perusahaan tersebut.

### **2.3.7. Saluran Recruitment**

Menurut pernyataan Dessler (2015), ada tiga saluran pada saat melakukan *recruitment* secara internal, yaitu :

1. *Finding*

Ini merupakan suatu proses dalam mencari kandidat internal melalui cara mempublikasi lowongan pekerjaan pada *website* perusahaan serta mading di perusahaan dengan menyertakan kriteria pekerjaan yang dibutuhkan.

2. *Re-Hiring*

*Re-Hiring* merupakan sebuah proses saat perusahaan mempekerjakan lagi karyawan terdahulu yang dirasa memiliki potensi yang baik. Kelebihan dari menggunakan cara ini, yaitu perusahaan sudah mengetahui sisi baik serta buruk dari karyawan yang direkrut kembali.

3. *Succession Planning*

Berikut adalah proses dalam mempertimbangkan kandidat yang sudah bekerja pada perusahaan yang akan meneruskan pekerjaan dari pada atasannya.

Lalu ada enam saluran pada saat melakukan *recruitment* secara eksternal (Dessler G. , 2015) yaitu :

1. *Recruitment via internet*

Pada *recruitment* dengan jumlah pelamar serta lowongan pekerjaan pada perusahaan yang banyak, *recruitment* dengan menggunakan internet merupakan suatu pilihan yang bisa dilakukan. *Job boards* digunakan oleh perusahaan untuk melakukan *recruitment*.

2. *Other online recruiting practices*

Perusahaan melakukan pencarian kandidat menggunakan *social netwoeking* seperti LinkedIn guna menemukan calon pelamar pekerjaan yang berpotensi.

3. *Texting*

*Short message service* yang akrab disebut SMS dipakai oleh perusahaan guna membuat *applicant pool*. Sebuah poster ditampilkan oleh perusahaan supaya pembacanya mengirimkan lima angka spesifik melalui *text message*, pengiriman pesan tersebut merupakan bagian dari *mobile recruiting* yang perusahaan lakukan.

4. *The dot – jobs domain*

Supaya pencari kerja dipermudah dalam melamar, perusahaan membuat *domain* yang tersedia untuk dari perusahaan, sebagai contohnya adalah [career.summarecon.com](http://career.summarecon.com), para pelamar kerja

dipermudah dengan langsung mengirimkan lamaran melalui *domain* tersebut.

5. *Virtual Job fairs*

*Recruitment* Perusahaan melakukan *recruitment* sepenuhnya secara daring, contohnya perusahaan berpartisipasi pada sebuah *virtual job fair* guna mencari calon kandidat, sementara pelamar kerja yang menghadiri *virtual job fair* dapat mendengar presentasi dari perusahaan, lalu meninggalkan CV bila hendak melamar.

6. *Using applicant tracking*

Sistem daring yang memudahkan perusahaan dalam menarik, mengumpulkan, menyortir, menggabungkan, serta mengatur para pelamar kerja.

### **2.3.8. Selection**

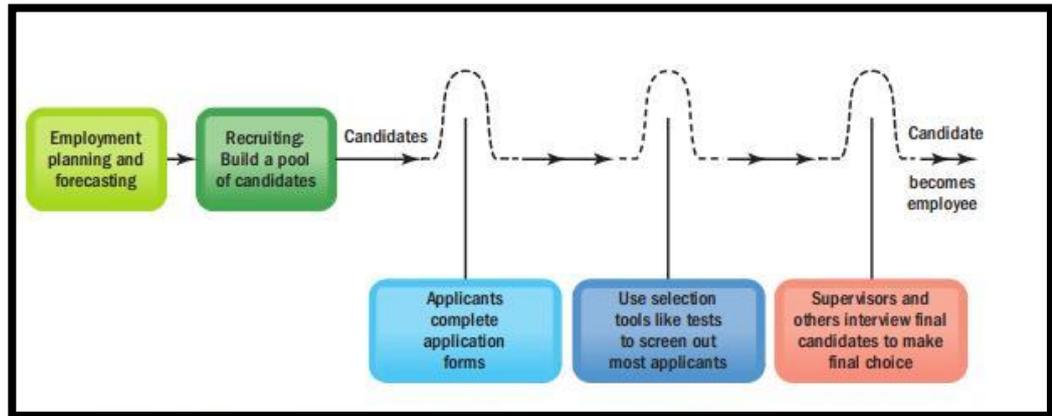
*Selection* adalah proses dalam menyaring para pelamar pekerjaan yang masuk supaya perusahaan bisa mendapatkan kandidat yang terbaik (Kinicki, 2019).

*Selection* juga adalah proses pada saat melakukan pencarian pelamar kerja yang mempunyai pengetahuan, kemampuan, perilaku, serta kompetensi yang perusahaan butuhkan, kemudian melakukan penyaringan pelamar yang sesuai dengan pekerjaan yang tersedia serta sesuai pada nilai perusahaan. (Dessler G. , 2015).

Melihat dua pernyataan ahli diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa *selection* adalah proses penyaringan para pelamar kerja guna mendapatkan kandidat yang paling sesuai dengan kebutuhan serta nilai perusahaan.

### **2.3.9. Proses Recruitment & Selection**

Dalam pernyataan Dessler G pada tahun 2015, proses *recruitment* dan *selection* memiliki beberapa tahapan, diantaranya :



**Gambar 2.3** Proses *Recruitment* dan *Selection*

Sumber : Dessler (2015)

Berikut adalah pengertiannya :

1. *Employee planning and forecasting* : Pada proses ini, perencanaan dibuat oleh perusahaan guna melakukan *recruitment* serta melakukan kalkulasi syarat dan ketentuan seperti apa yang hendak dicari oleh kandidat untuk mengisi kebutuhan tenaga kerja.
2. *Recruiting : build a pool of candidates* : Melalui tahap ini, *recruitment* mulai dilakukan oleh perusahaan dengan melakukan *job posting* serta melakukan publikasi spesifikasi yang perusahaan butuhkan melalui saluran yang dimiliki.
3. *Applicants complete application form* : Dengan tahap ini, kandidat akan mengisi formulir pelamaran kerja yang berisikan informasi dari kandidat, diantaranya adalah keahlian kandidat, pengalaman bekerja, rekam jejak kerja sebelumnya, serta perkembangan yang terjadi pada kandidat.
4. *Use selection tools like test to screen out more applicants*: Dengan tahap ini, sebuah tes dilakukan oleh perusahaan dengan tujuan mengenal kepribadian kandidat dan mengukur kemampuan kognitif, motoric, serta fisik kandidat.
5. *Supervisor and others interview find candidates to make final choiche* : Pada tahap ini, proses *interview* dilakukan oleh perusahaan guna mendapatkan informasi dari kandidat menggunakan

pertanyaan yang diberikan, hasil dari *interview* mampu menentukan apakah kandidat masuk kedalam kriteria yang dibutuhkan perusahaan.

### **2.3.10. Training**

Menurut Dessler (2015), *training* adalah suatu proses pelatihan karyawan baru maupun tetap mengenai kemampuan dasar yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka.

Sementara Menurut Blanchard, P.N & Thacker, J.W (2010) *training* merupakan suatu proses yang dilakukan secara terorganisir serta sistematis dalam penyediaan kesempatan mempelajari pengetahuan, kemampuan, serta sikap terhadap pekerjaan yang sekarang serta dimasa yang akan datang.

Dengan melihat pernyataan dua ahli diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa *training* merupakan proses yang dilakukan secara terorganisir serta sistematis dalam menyediakan kesempatan untuk mempelajari pengetahuan, kemampuan, serta sikap terhadap pekerjaan yang sekarang serta dimasa yang akan datang.