



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 Abadi Rajawali Semesta merupakan perusahaan yang bergerak dalam tiga bidang yaitu bidang penyediaan jasa dan teknologi (IT), pengembangan pemasaran (*Marketing Development*), dan pengadaan bahan baku aspal dan infrastruktur (Konstruksi) yang berdomisili di BSD, Kabupaten Tangerang. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2006 di Pekanbaru Provinsi Riau (Akte Pendirian No. 25 tahun 2006). Bapak Efo Akmal merupakan CEO dari PT Abadi Rajawali Semesta.



Gambar 2.1 Logo PT Abadi Rajawali Semesta

Sumber : Data Perusahaan, 2020

Awalnya pada tahun 2006, Bapak Efo Akmal (sekarang selaku CEO dari PT Abadi Rajawali Semesta) sebagai pemegang proyek IT di perbankan kemudian memutuskan untuk membuat PT berbasis IT sendiri dengan rekannya dan orang internalnya yaitu dinamakan PT Abadi Rajawali Semesta ini. Bisnis IT merupakan bisnis pertama dari PT Abadi Rajawali Semesta. Pada tahun 2012, para klien yang sebelumnya merupakan klien perbankan mulai mendatangi PT Abadi Rajawali Semesta

langsung kemudian bertambah klien menyebabkan berkembangnya proyek IT. Setelah bisnis IT berhasil dijalankan, mulai perlahan membeli asset seperti ruko dan investasi mesin untuk pembuatan aspal. Dikarenakan dari segi peralatan seperti mesin dan modal sudah memadai baru PT Abadi Rajawali Semesta memulai melakukan tender di WASKITA pada proyek Tol Trans-Sumatera. Hal tersebut menjadikan untuk perusahaan bisa ekspansi ke ranah bisnis konstruksi. Salah satu proyek konstruksi yang dijalankan seperti supplier batok kelapa untuk PT Charoen Pokphand. Karena makin banyak proyek jadi menyadarkan perusahaan bahwa tidak bisa hanya mengandalkan link internal atau kenalan maka langsung dilakukan *hiring* link eksternal mengakibatkan karyawan pun bertambah menjadi adanya full time staff yang diberikan kontrak tetap. Maka itu, PT Abadi Rajawali Semesta ingin melebarkan lagi ranah ekspansi bisnisnya di bidang *marketing development* dimana saat ini sedang mengerjakan proyek marketing produk klien dari PT EU ITB yaitu SIMRS (Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit).

Bidang IT yang dijalankan PT Abadi Rajawali Semesta fokus pada proyek pengadaan sistem komputer/ERP (*Enterprise Resource Planning*) dan *IT Consultant*. Sistem ERP merupakan paket sistem software yang dirancang secara terprogram integrasi, akurat, informasi bisa secara real-time, sehingga bisa mendukung perusahaan merencanakan dan mengelola kegiatan bisnis yang dijalankan menjadi lebih efisien. Kegiatan pengelolaannya seperti keuangan, proses produksi, sumber daya manusia, dan pengadaan. Untuk *IT Consultant*, perusahaan bekerja sama dengan klien yang membutuhkan saran atau bantuan terkait masalah bisnis dan IT yang biasanya berupa pembuatan website, sistem informasi.

Untuk bisnis konstruksi, PT Abadi Rajawali Semesta berfokus pada proyek konstruksi bangunan, dan pengadaan (supplier) bahan baku. Misalnya jika ada kontraktor meminta persediaan batu aspal, perusahaan akan menyediakannya. Pada Februari 2020, PT Abadi Rajawali Semesta berhasil mendapatkan proyek untuk pembangunan rumah subsidi di Palembang, namun karena pandemi Covid-19, proyek pembangunan tidak jadi dilakukan.

Bisnis marketing development di PT Abadi Rajawali Semesta fokus untuk pemasaran produk dari perusahaan sendiri (internal) maupun perusahaan yang bekerja sama dari luar (eksternal). Pekerjaan di bagian *marketing development* perusahaan ini adalah mengembangkan strategi marketing juga produk dari klien yang bekerja sama dengan strategi SWOT (*Strength, Weakness, Opportunities, Threats*), 4P (*Price, Place, Product, Promotion*), serta melakukan *marketing research* untuk membantu klien dalam memposisikan usahanya di pasaran. PT Abadi Rajawali semesta memiliki klien atau partner seperti Directorate of Immigration Republic Indonesia, Bank Negara Indonesia, Bank CIMB Niaga, PT EU ITB Bandung, PT Annas Cipta Karya, PT Waskita Karya, PT Cybertech Cahaya Inovasi, dan PT Rumah Wirausaha Sejahtera.

2.1.1 Projek Perusahaan

Projek yang pernah dikerjakan PT Abadi Rajawali Semesta yaitu:

1. Pengerjaan *Data Warehouse for Immigration Data Project* untuk *Directorate of Immigration Republic Indonesia* Maret 2012 - Maret 2013
2. *BNI System Integration – enterprise Data Warehouse* untuk Bank Negara Indonesia (BNI) pada Juni 2014 – Agustus 2016
3. *Credit Scoring Parameter System* untuk Bank CIMB Niaga pada Oktober 2016 – Maret 2018
4. Penyediaan *Marketplace* pemberi solusi dan nilai tambah bisnis UMKM berupa situs jual-beli *online* yaitu *gerobakonline.com* untuk PT Cybertech Cahaya Inovasi.

2.2 Profil Perusahaan

2.2.1 Lokasi Perusahaan

PT Abadi Rajawali Semesta berlokasi di Ruko The icon BSD city, M5 No.6 BSD City Kabupaten Tangerang, Cisauk, Banten, Indonesia 15345.

2.2.2 Visi Perusahaan

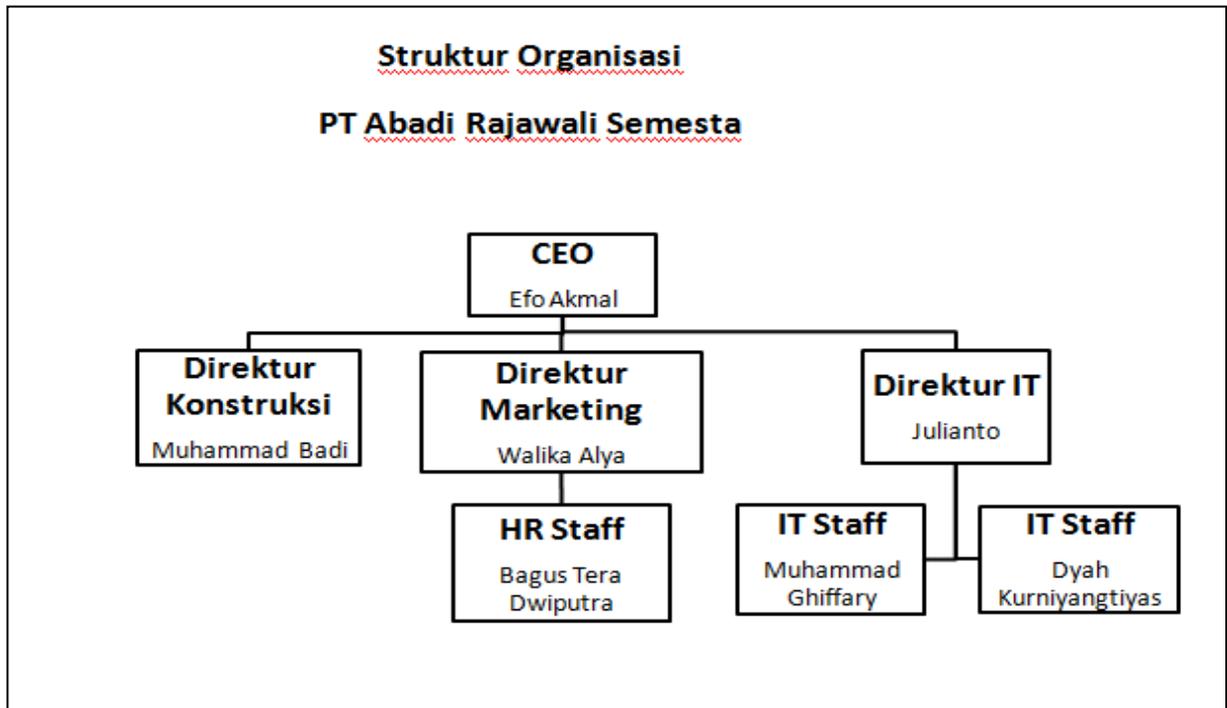
Visi dari PT Abadi Rajawali Semesta adalah untuk membangun perusahaan yang sustain, inovatif, dan terus berevolusi mengikuti perkembangan zaman.

2.2.3 Misi Perusahaan

Misi dari PT Abadi Rajawali Semesta adalah sebagai berikut:

1. Mencari dan mengerjakan proyek konstruksi swasta maupun negeri, dengan jujur, dan maksimal.
2. Mengembangkan, dan menjual produk - produk IT yang inovatif, agar bisa mensejahterakan stakeholders, dan berguna untuk masyarakat luas.
3. Terus berinovasi dengan mengandalkan tenaga milenial, dibimbing dengan tenaga kerja yang berpengalaman, untuk menciptakan sinergi yang maksimal.

2.3 Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 2.2 Struktur Organisasi PT Abadi Rajawali Semesta

Sumber : Data Perusahaan, 2020

Berdasarkan gambar 2.2 terkait struktur organisasi dapat dilihat bahwa PT Abadi Rajawali Semesta dipimpin oleh Bapak Efo Akmal sebagai CEO yang bertanggung jawab untuk memimpin, melaksanakan perencanaan, dan bertanggung jawab penuh dalam pelaksanaan pekerjaan perusahaan. Di bawah CEO terdapat tiga direktur yaitu direktur konstruksi yang bertanggung jawab terhadap segala yang terkait dengan bidang konstruksi, direktur marketing dan operasional yang bertanggung jawab terkait pengembangan marketing, dan direktur IT yang bertanggung jawab untuk segala hal berhubungan dengan teknologi.

2.4 Hubungan Teori dengan Pekerjaan yang Dilakukan

2.4.1 Manajemen

Menurut Carpenter (2010) manajemen adalah prinsip kegiatan merencanakan, mengatur, dan mengendalikan operasi elemen dasar manusia, bahan, mesin, metode, uang dan pasar, memberikan arahan dan koordinasi, dan memberikan kepemimpinan pada upaya manusia, sehingga bisa mencapai tujuan yang dicari dan ditargetkan perusahaan. Prinsip ini digunakan untuk mengelola dan menyelesaikan sesuatu melalui orang lain. Kerangka prinsip yang sering digunakan disebut P-O-L-C, yang berarti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.

Menurut Robbins dan Coutler (2012) manajemen merupakan sesuatu yang melibatkan koordinasi dan pengawasan penyelesaian kegiatan kerja karyawan secara efisien dan efektif. Efisiensi adalah melakukan sesuatu dengan benar sedangkan efektivitas berarti melakukan hal-hal yang benar. Terbagi ke dalam 4 fungsi meliputi perencanaan (menentukan tujuan, menetapkan strategi, dan mengembangkan rencana), mengatur (mengatur dan menyusun pekerjaan), memimpin (bekerja dengan dan melalui orang), dan mengendalikan (memantau, membandingkan, dan memperbaiki kinerja kerja).

Berdasarkan definisi dari para ahli bahwa manajemen merupakan rangkaian kegiatan dari perencanaan, mengatur, membimbing, dan mengendalikan elemen – elemen agar tujuan perusahaan bisa tercapai. Kegiatan kerja tersebut akan membuat sebuah efisien dan efektif. Efisiensi adalah melakukan sesuatu dengan benar sedangkan efektivitas berarti melakukan hal-hal yang benar

2.4.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2013) manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, dan menghadiri hubungan kerja mereka, kesehatan dan keselamatan, dan masalah keadilan. Manajemen sumber daya manusia termasuk ke dalam proses *staffing* yaitu mulai dari proses menentukan kualifikasi, mengembangkan dan mengevaluasi sampai memberikan kompensasi kepada karyawan. Sedangkan Mathis dan Jackson (2011) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses merancang sistem manajemen untuk memastikan bahwa bakat manusia digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari definisi para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia termasuk dalam proses *staffing*. Pengertian manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana memperoleh, melatih, dan merancang sumber daya. Proses ini dilakukan untuk memastikan sumber daya manusia dapat dilakukan secara efektif serta efisien sehingga organisasi memiliki sumber daya yang berkualitas dan bisa mencapai tujuan organisasi.

2.4.3 Pengertian Rekrutmen

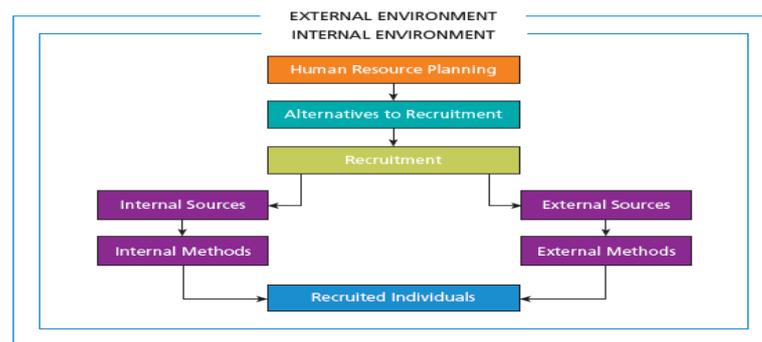
Menurut Dessler (2013) rekrutmen karyawan merupakan menemukan atau menarik pelamar untuk posisi yang dibuka oleh pemberi kerja. Kemudian menurut Mondy (2016) rekrutmen adalah proses menarik individu dalam waktu yang tepat, dalam jumlah yang memadai, dan dengan kualifikasi yang sesuai untuk melamar pekerjaan di suatu organisasi. Perusahaan kemudian dapat memilih pelamar dengan kualifikasi yang paling dekat hubungannya dengan deskripsi pekerjaan.

Berdasarkan definisi dari para ahli dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah tahap awal penerimaan karyawan untuk bisa bekerja di perusahaan. Dilakukan dengan membuka posisi pekerjaan yang kosong untuk

menarik individu yang sesuai kualifikasi yang dicari. Kemudian dipilih mana yang paling mendekati dengan kualifikasi pekerjaan.

2.4.4 Proses Rekrutmen

Menurut Mondy (2016) proses rekrutmen dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.3 Proses Rekrutmen

Sumber : Mondy, 2016

Dari gambar 2.3 diatas, dapat dilihat langkah pertama proses rekrutmen adalah *Human Resource Planning* yang dilakukan oleh manajer untuk memulai membuat daftar permintaan karyawan kemudian dari informasi daftar tersebut, perusahaan menentukan deskripsi pekerjaan yang sesuai dan kualifikasi yang dibutuhkan. Selanjutnya, perusahaan melakukan evaluasi alternatif untuk merekrut. Kemudian masuk ke proses rekrutmen dengan perusahaan menentukan apakah karyawan yang memenuhi syarat dan kualifikasi yang dicari tersedia dari dalam (sumber internal) atau harus direkrut secara eksternal seperti perguruan tinggi, universitas, dan organisasi lain. Sumber dan metode harus diidentifikasi seproduktif mungkin karena tingginya biaya perekrutan. Setelah itu, perusahaan akan mendapat respon berupa data lamaran kerja, CV, atau data lainnya berdasarkan kebutuhan kebijakan perusahaan dari kandidat yang dikirimkan ke tim personalia perusahaan.

2.4.5 Sumber Rekrutmen

Menurut Dessler (2013) sumber mendapatkan calon kandidat terbagi menjadi 2, yaitu:

1. *Internal Sources*

Pengisian posisi yang kosong dari kandidat internal dapat dianggap membuang waktu karena tetap dilakukan posting lowongan pekerjaan dan mewawancarai semua kandidat internal, di lain sisi manajer sudah mengetahui kandidat yang berkualifikasi. Namun dengan sumber internal, perusahaan sudah mengetahui kelebihan serta kekurangan kandidat dan sudah lebih berkomitmen sehingga mengurangi pengeluaran biaya juga terkait *training* untuk karyawan baru.

2. *External Sources*

Perusahaan juga bisa merekrut kandidat dari luar karena perusahaan tidak selalu bisa mendapatkan semua yang mereka butuhkan dari staf mereka saat ini. Berikut merupakan sumber yang digunakan untuk mencari kandidat dari luar:

- a.) *Recruiting via internet*
- b.) *Advertising*
- c.) *Employment Agencies*
- d.) *Temp Agencies and Alternative Staffing*
- e.) *Offshoring and Outsourcing Jobs*
- f.) *Executive Recruiters*
- g.) *On-Demand Recruiting Services*
- h.) *College Recruiting*
- i.) *Referrals and Walk-Ins*

2.4.6 Metode Rekrumen

Menurut Mondy (2016) proses perekrutan dibagi menjadi dua metode. Berikut merupakan dua metode yang digunakan:

1. *Internal Recruitment Methods*

Metode rekrutmen internal terdiri dari:

a.) *Human Resource Databases*

Database sumber daya manusia memungkinkan organisasi untuk menentukan apakah karyawan saat ini memiliki kualifikasi untuk mengisi posisi. Sebagai perangkat perekrutan, database dapat menjadi berharga dalam menemukan bakat secara internal dan mendukung konsep promosi dari dalam.

b.) *Job Posting and Job Bidding*

Job Posting merupakan prosedur untuk menginformasikan karyawan bahwa ada lowongan pekerjaan.

Job Bidding merupakan prosedur yang memungkinkan karyawan yakin bahwa mereka memiliki kualifikasi yang diperlukan untuk melamar pekerjaan yang dipasang.

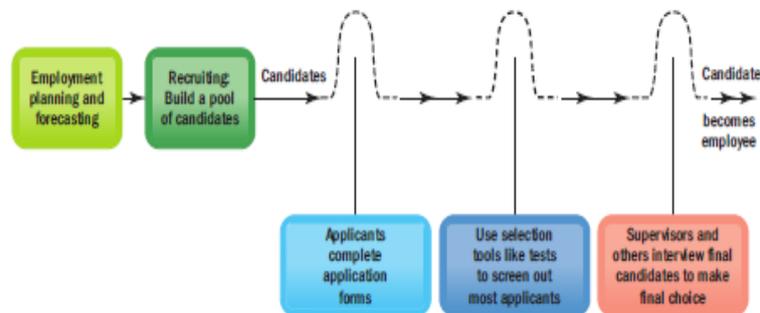
c.) *Employee Referrals*

Berdasarkan rekomendasi antar teman atau rekan kerja yang sekiranya potensial untuk mengisi suatu posisi.

2. *External Recruitment Methods*

Perekrutan eksternal diperlukan untuk mengisi pekerjaan tingkat pemula, memperoleh keterampilan yang tidak dimiliki oleh karyawan saat ini dan mendapatkan karyawan dengan latar belakang berbeda sehingga ide lebih beragam. Rekrutmen eksternal dilakukan dengan memasang lowongan pada tempat melamar pekerjaan atau *website*.

2.4.7 Langkah-langkah Proses Rekrutmen dan Seleksi



Gambar 2.4 Langkah-langkah Proses Rekrutmen dan Seleksi

Sumber : Dessler, 2013

Berdasarkan gambar 2.4 diatas (Dessler, 2013) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Putuskan posisi apa yang akan diisi, melalui perencanaan dan peramalan tenaga kerja / personel.
2. Bangun kumpulan kandidat untuk pekerjaan ini, dengan merekrut kandidat internal atau eksternal.
3. Minta kandidat mengisi formulir aplikasi dan menjalani wawancara *screening* awal.
4. Gunakan alat seleksi seperti tes, investigasi latar belakang, dan ujian fisik untuk mengidentifikasi kandidat yang layak.
5. Putuskan kepada siapa akan mengajukan penawaran, dengan meminta atasan dan mungkin orang lain mewawancarai kandidat.

2.4.8 Seleksi

Menurut Carpenter (2010) seleksi merupakan cara perusahaan mencari orang yang sesuai dengan budaya perusahaan mereka saat ini. Memberikan deskripsi pekerjaan yang akurat dan lengkap adalah langkah kunci dalam proses seleksi (Carpenter, 2010). Menurut Mondy (2016) seleksi adalah proses memilih dari sekelompok pelamar, individu yang paling cocok untuk posisi tertentu dan organisasi dengan melihat keoptimalan sumber daya manusia.

Berdasarkan definisi dari ahli diatas dapat disimpulkan bahwa seleksi merupakan tahap penyaringan. Seleksi adalah proses mencari kemudian dipilih kandidat mana yang paling cocok dengan deskripsi kualifikasi pekerjaan posisi tertentu. Kesesuaian dengan budaya perusahaan juga diperhatikan dalam proses seleksi.

2.4.9 Alat Seleksi

Terdapat enam alat yang umum digunakan untuk melakukan seleksi (Robbins dan Coutler, 2012), yaitu:

1. *Application Forms*
 - a.) Alat yang digunakan paling universal
 - b.) Sangat berguna untuk mengumpulkan informasi
 - c.) Kinerja pekerjaan dapat diprediksi namun tidak mudah untuk membuatnya
2. *Written Tests*
 - a.) Tes terkait dengan pekerjaan
 - b.) Menguji tes kecerdasan, bakat, kemampuan, kepribadian, dan minat
 - c.) Apakah populer (misalnya, tes kepribadian dan tes bakat)
 - d.) Untuk posisi pengawas, alat ini menjadi predictor yang baik

3. *Performance-Simulation Tests*

- a.) Gunakan perilaku pekerjaan yang sesuai fakta dan actual.
- b.) Pengambilan sampel terkait pekerjaan yang rutinitas atau pekerjaan standar.
- c.) Melakukan simulasi pekerjaan untuk mengevaluasi dan memberikan penilaian manajerial yang berpotensi.

4. *Interviews*

- a.) Hampir digunakan secara universal
- b.) Mengetahui apa yang bisa dan tidak bisa ditanyakan
- c.) Berguna untuk posisi manajerial

5. *Background Investigations*

- a.) Untuk memverifikasi data yang berharga
- b.) Untuk memverifikasi penggunaan referensi yang berharga

6. *Physical Examinations*

- a.) Pekerjaan yang mempunyai persyaratan fisik tertentu
- b.) Biasanya digunakan untuk tujuan asuransi karyawan

2.4.10 Wawancara

Menurut Dessler (2013) wawancara merupakan salah satu metode untuk mengumpulkan informasi terkait tugas, tanggung jawab dan deskripsi pekerjaan. Manajer dapat melakukan wawancara individu, wawancara kelompok, atau wawancara supervisor dengan satu atau lebih supervisor yang memahami terkait pekerjaan tersebut. Wawancara kelompok biasanya digunakan karena pengumpulan informasi bisa lebih cepat dan murah (Dessler, 2013).

2.4.11 Tipe Wawancara

Mondy (2016) membagi wawancara menjadi empat tipe wawancara, sebagai berikut:

1. *Unstructured Interview*

Wawancara di mana pelamar kerja ditanyai, pertanyaan terbuka.

2. *Structured Interview*

Wawancara di mana pewawancara menanyakan setiap pelamar untuk pekerjaan tertentu terkait pekerjaan yang sama.

3. *Behavioral Interview*

Wawancara terstruktur di mana pelamar diminta untuk menceritakan pengalaman masa lalu mereka yang relevan dengan pekerjaan sasaran.

4. *Situational Interview*

Wawancara mengenai bagaimana kandidat menampilkan performanya di lingkungan kerja dengan memberikan situasi. yang kemungkinan akan dihadapi kandidat di tempat kerja dan bagaimana cara menanganinya.