

BAB II

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

2.1 Sejarah Singkat PT. Paramount Enterprise International



Gambar 2.1 Logo Perusahaan

Sumber: Data Perusahaan, 2021

PT. Paramount Enterprise International memiliki komitmen untuk dapat terus mengembangkan produk property yang berkualitas prima, melalui slogannya *“Building Homes and People with Heart Across the Nation”*. PT. Paramount Enterprise International berupaya untuk dapat meningkatkan taraf hidup masyarakat di daerah Gading Serpong dan sekitarnya. Paramount Land merupakan salah satu cabang properti dari PT Paramount Enterprise International (Paramount Enterprise) dengan gaya hidup swasta yang terkemuka di Indonesia. Paramount Land bergerak dalam pengembangan perumahan, perkotaan, dan pergudangan.

Adapun proyek pertama yang dilakukan oleh Paramount Land adalah pengembangan perkotaan di wilayah Gading Serpong yang memiliki letak strategis karena lokasinya terhubung dengan jalan tol Jakarta-Merak, mudah mendapatkan akses dari Serang, Cilegon dan tempat wisata Anyer, serta memiliki jarak yang dekat dengan Bandara Internasional Soekarno-Hatta. Paramount Land membangun infrastruktur yang baik dan lengkap dengan kombinasi keahlian dalam perencanaan kota, manajemen kota, manajemen proyek dan konstruksi, manajemen properti, serta sumber daya manusia yang berdedikasi dan pemasok yang dipilih secara cermat. Adapun infrastruktur dan fasilitas yang telah dikembangkan oleh Paramount Land, seperti: rumah sakit, area komersial, hotel, restoran, sekolah, Perguruan Tinggi, Angkutan Umum, Keamanan, Olahraga dan Rekreasi, serta Ruang Terbuka Hijau di Kelurahan Gading Serpong.

Gading Serpong telah menjadi rumah untuk lebih dari 53.000 orang dengan memiliki luas daerah 1.200 ha, karena dapat dilihat bahwa wilayah Gading Serpong memiliki banyak infrastruktur maupun fasilitas yang ditawarkan, hal ini membuat wilayah Gading Serpong terus tumbuh dari tahun ke tahun sebesar 5%. Selain di Gading Serpong, saat ini Paramount Land juga mengembangkan proyek redidensial yaitu Paramount Hills dengan luas 20,8 ha di daerah Sulawesi Utara yang dibangun dengan fasilitas yang cukup lengkap dan mengembangkan Paramount Village dengan luas kurang lebih 9 ha di daerah Jawa Tengah. Paramount juga dalam waktu dekat memiliki rencana untuk mengembangkan kota mandiri baru di beberapa lokasi strategis dimana lokasi ini mengarah ke daerah selatan dan barat Jakarta, seperti daerah Tangerang dan Bogor.

Pengembangan *mixed-use* terintegrasi juga merupakan salah satu proyek yang dilakukan oleh Paramount Land di masa depan, seperti *mixed-use* di Central Business District (CBD) Jakarta dan juga di Central Business District Pekanbaru (yang merupakan ibu kota dari provinsi Riau di daerah Sumatera Tengah). Lalu, pengembangan *mixed-use* lainnya juga akan dilakukan Paramount Land di lokasi

yang indah seperti di daerah Jimbaran Bali, yang akan dijadikan Paramount Land sebagai resor dengan pemandangan tepi laut yang memiliki nilai jual yang sangat tinggi. Selain itu, Paramount Land melakukan kerja sama dengan berbagai konsultan kelas dunia untuk mengembangkan beragam proyek penting. Serta, Paramount Land juga berencana membangun kawasan *real estate* di berbagai kota besar untuk dapat membantu masyarakat dalam menyediakan perumahan yang layak dan dibutuhkan untuk masyarakat di Indonesia, seperti Paramount Land telah melakukan akuisisi lahan di beberapa lokasi strategis di daerah Balikpapan yang akan dikembangkan untuk menjadi sebuah kawasan *real estate*.

Pada tahun 2020 lalu PT. Paramount Enterprise International telah berhasil meraih 3 penghargaan, adapun penghargaan yang telah diraih menjelang akhir tahun, yaitu Indonesia *Property Awards* yang telah diselenggarakan pada 5 November 2020, penghargaan ini adalah bagian dari penghargaan *Regional Asia Property Awards*, dimana Paramount Land berhasil meraih penghargaan sebagai “*Best Housing Development*” untuk proyek properti Nara Village Gading Serpong. Lalu PT. PEI juga meraih penghargaan Indonesia *Property* dan *Bank Award* pada 20 November 2020, dimana Paramount Land berhasil meraih penghargaan sebagai “*The Most Innovative Commercial Property in Tangerang for The New Normal Era*” untuk proyek properti Pisa Grande Gading Serpong. Serta, PT. PEI mendapat penghargaan *Housing Estate Awards* pada 24 November 2020, dimana Paramount Land berhasil meraih penghargaan sebagai “*Most Favoured Smart and Healthy Home Concept in Tangerang*” untuk proyek properti Nara Village Gading Serpong.

2.1.1 Profil PT. Paramount Enterprise International

Lokasi Kantor PT. Paramount Enterprise International terletak di Gading Serpong Kav.1, Jalan Boulevard Raya Gading Serpong, Kelapa Dua, Pakulonan Barat, Pakulonan Bar., Kec. Klp. Dua, Tangerang, Banten 15810.



Gambar 2.2 Plaza Paramount

Sumber: Website Paramount, 2021

2.1.2 Visi PT. Paramount Enterprise International

Visi yang dimiliki oleh PT. Paramount Enterprise International adalah “Menjadi perusahaan properti terkemuka di Indonesia, dengan membangun tempat tinggal dan orang-orang di seluruh bangsa dengan sepenuh hati.”

2.1.3 Misi PT. Paramount Enterprise International

Adapun Misi dari PT. Paramount Enterprise International adalah “Melayani dengan setia dan berkomitmen tinggi kepada pelanggan dan komunitas kami, sehingga mereka dapat hidup secara kesatuan dan berkelanjutan dengan mengembangkan kota-kota, real estate, pengembangan kota secara besar, infrastruktur dan lingkungan hidup berkualitas tinggi, sementara secara berkesinambungan juga mengamati dan mendukung pendidikan baik secara kuantitatif maupun secara kualitatif, ketika Indonesia menjadi sebagai bangsa kuat yang diakui secara global, yang bergerak ke era keemasannya selama 20-30 tahun ke depan.”

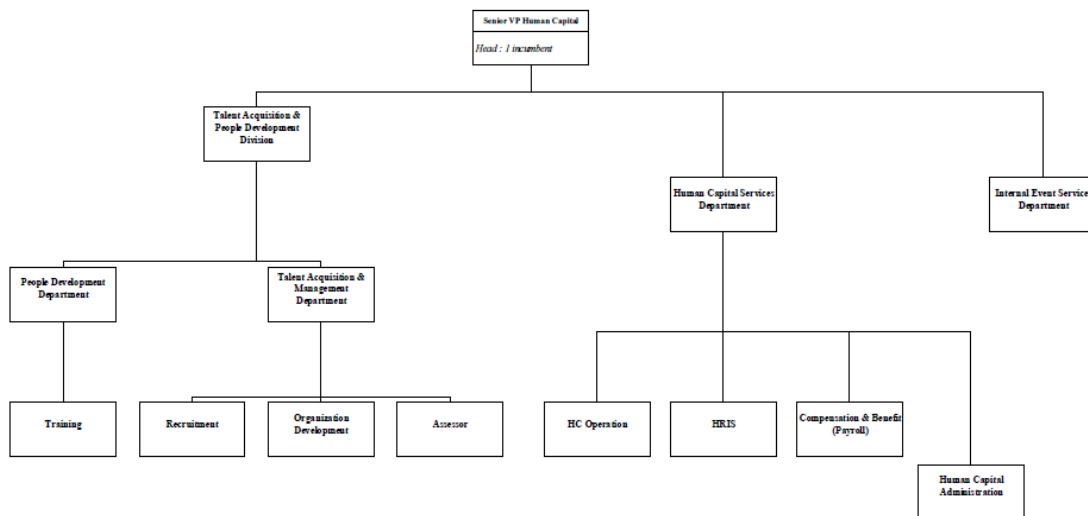
2.1.4 Nilai PT. Paramount Enterprise International

Adapun nilai yang dianut oleh PT. Paramount Enterprise International maupun seluruh unitnya, yaitu :

1. *Integrity* : Integrasi dalam kepercayaan, pemikiran, kata-kata dan tindakan.
2. *Stewardship* : Sebuah pencarian, pengembangan, menggunakan pertanggungjawaban atas talenta, waktu dan harta yang telah dipercayakan kepada kita oleh Tuhan, untuk melayani dan berkembang biak dengan integritas.
3. *Respect* : Melayani pemegang kekuasaan dan kepentingan dalam semangat integritas dan pengawasan.

2.2 Struktur Organisasi Perusahaan

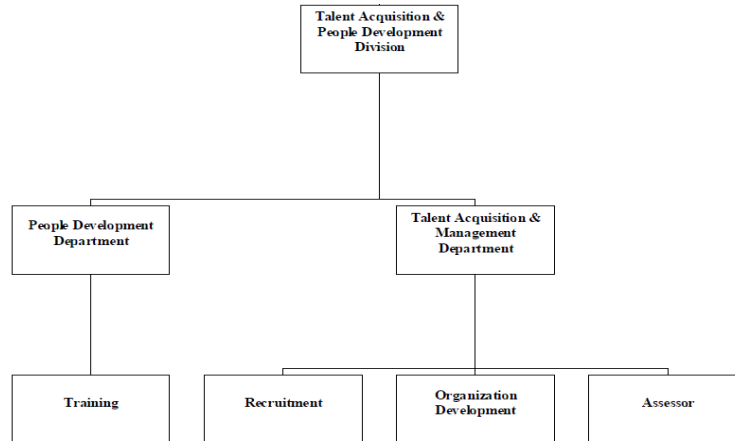
2.2.1 Struktur Organisasi *Human Capital* Keseluruhan



Gambar 2.3 Struktur Organisasi *Human Capital*

Sumber: Data Perusahaan, 2021

2.2.2 Struktur Organisasi *Talent Acquisition and People Development*



Gambar 2.4 Struktur Organisasi Divisi *Talent Acquisition and People Development*

Sumber: Data Perusahaan, 2021

2.3 Tinjauan Pustaka

2.3.1 Manajemen

Menurut Nickels et al. (2012), Manajemen merupakan sebuah proses untuk perusahaan dapat mencapai *goals* melalui serangkaian perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan juga dengan mengawasi orang maupun sumber daya yang ada di suatu perusahaan.

Menurut Robbins dan Coulter (2018), Manajemen adalah suatu proses yang melibatkan seseorang untuk dapat bertanggung jawab mengenai segala aktivitas pekerjaan yang dilakukan, biasanya dilakukan melalui proses pengawasan dan koordinasi yang ditunjukkan kepada orang lain, dengan tujuan agar pekerjaan yang dilakukan dapat terselesaikan secara efektif maupun efisien. Menurut Robbins dan Coulter, Manajer sebaiknya bisa memastikan bahwa orang yang

bertanggungjawab menyelesaikan aktivitas pekerjaan harus dapat terselesaikan secara efektif maupun efisien.

Sedangkan menurut Schermerhorn et al. (2017), Manajemen merupakan sebuah proses yang didalamnya mengenai perencanaan, pengorganisasian, memimpin, serta mengendalikan segala sesuatu pemakaian sumber daya yang tersedia di perusahaan untuk dapat mencapai tujuan kerja.

2.3.2 Fungsi Manajemen

Menurut Nickels et al. (2012) berikut merupakan fungsi dari manajemen, yaitu antara lain :

1. *Planning* (perencanaan) : fungsi manajemen ini meliputi perusahaan mempersiapkan segala suatu kebutuhan, lalu memperhitungkan secara matang apa saja yang akan menjadi kendala, serta menetapkan atau memilih strategi dan taktik yang tepat untuk dapat mencapai tujuan perusahaan.
2. *Organization* (pengorganisasian) : fungsi ini merupakan suatu cara untuk dapat mengumpulkan orang-orang dan menempatkan mereka sesuai dengan keahlian dan kemampuannya dalam pekerjaan yang sudah direncanakan sebelumnya.
3. *Actuating* (penggerakan) : fungsi ini merupakan suatu cara yang dilakukan oleh perusahaan, agar sebuah perusahaan dapat berjalan sesuai dengan pembagian kerjanya masing-masing dan perusahaan dapat menggerakan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi, agar pekerjaan atau suatu kegiatan yang dilakukan dapat berjalan sesuai dengan rencana sehingga dapat mencapai tujuan.
4. *Controlling* (pengawasan): fungsi ini berfungsi untuk mengawasi apakah gerakan dari perusahaan sudah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan fungsi ini juga dapat mengawasi penggunaan sumber daya dalam

perusahaan agar dapat terpakai secara efektif dan efisien, sehingga tidak ada yang melenceng dari rencana.

Sedangkan menurut Dessler (2017), Manajemen memiliki 5 fungsi dasar yaitu:

1. *Planning*: fungsi ini meliputi bagaimana untuk dapat menetapkan suatu tujuan maupun standar, bagaimana cara untuk mengembangkan perencanaan dan forecasting, serta bagaimana rencana untuk dapat mengembangkan prosedur dan peraturan.
2. *Organizing*: fungsi ini meliputi bagaimana cara untuk dapat memberikan suatu tugas yang spesifik kepada setiap karyawan atau bawahan, bagaimana cara mendelegasikan otoritas kepada karyawan atau bawahan, menetapkan departemen, mengkoordinasikan segala pekerjaan karyawan, dan menetapkan segala saluran komunikasi dan otoritas.
3. *Staffing*: fungsi ini meliputi bagaimana cara untuk dapat menentukan kriteria seseorang seperti apa yang harus dapat dipekerjakan, menetapkan segala standar kinerja, merekrut calon karyawan, melakukan seleksi calon karyawan, memberikan kompensasi kepada karyawan, memberikan program konseling kepada karyawan, melakukan evaluasi kinerja, serta memberikan program pelatihan dan pengembangan kepada karyawan.
4. *Leading*: fungsi ini meliputi bagaimana cara membuat karyawan dapat menyelesaikan segala pekerjaan mereka masing-masing dengan baik, bagaimana cara untuk memotivasi bawahan, dan juga menjaga moral.
5. *Controlling*: fungsi ini meliputi cara untuk menetapkan suatu standar seperti standar kualitas, kuota penjualan, melakukan pengambilan tindakan untuk perbaikan yang dibutuhkan, dan memeriksa segala sesuatu untuk dapat melakukan perbandingan kinerja para karyawan dengan standar yang ada.

2.3.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Nickels et al. (2012) yaitu, manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses yang dapat menentukan kebutuhan dari sumber daya manusia, mulai dari merekrut, seleksi, mengembangkan, motivasi, evaluasi, kompensasi, dan merencanakan karyawan untuk mencapai goals perusahaan.

Terdapat beberapa tantangan dalam manajemen sumber daya manusia, yaitu :

- Kurangnya tenaga kerja yang memiliki keterampilan di daerah berkembang, seperti dalam industri dibidang *robotics*, *sciences*, *biotechnology*, dan *green technology*.
- Bertambahnya jumlah karyawan baru yang minim akan pendidikan dan tidak siap dengan pekerjaannya.
- Kekurangan tenaga kerja yang terampil untuk menggantikan pekerja yang pensiun.
- Bertambahnya jumlah pekerja *baby boomer*, dimana mereka menunda pensiun atau bahkan untuk dipindahkan ke posisi yang lebih rendah.
- Bertambahnya jumlah pekerja yang terampil dan tidak terampil dari industri yang sedang menurun. Seperti industri baja dan mobil yang membutuhkan training.
- Bertambahnya jumlah karyawan *single-parent* dan *two-income families* yang mengakibatkan munculnya permintaan untuk pembagian kerja, cuti hamil, dan program karir khusus untuk wanita.
- Adanya perubahan sikap karyawan karena adanya masalah pekerjaan. Dimana waktu luang menjadi prioritas utama, seperti memiliki *flexitime* dan masa kerja yang pendek.
- Pengunduran diri karyawan yang dapat berdampak pada bertambahnya permintaan untuk pekerja tetap ataupun pekerja kontrak.

Menurut Dessler (2013), manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses untuk menghasilkan, menilai, melatih, dan memberikan sebuah kompensasi kepada karyawan, memperhatikan sebuah relasi yang terjalin antar karyawan, memperhatikan kesehatan maupun keamanan kerja dari karyawannya, serta menjunjung keadilan kepada karyawannya.

Sedangkan, menurut Kinicki (2008), manajemen sumber daya manusia adalah sebuah kegiatan yang dilakukan oleh seorang manajer untuk dapat merencanakan, menarik, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan yang efektif bagi perusahaan. dalam manajemen sumber daya manusia, yang dibutuhkan adalah perencanaan akan kebutuhan karyawan saat ini dan masa yang akan datang.

Menurut Stone (2014), fokus dari *human resource management* terletak pada cara untuk mengelola hubungan atasan dan karyawan. Hal ini melibatkan adanya penggunaan produktif pada orang-orang dalam mencapai tujuan bisnis strategis organisasi dan kepuasan pada kebutuhan karyawan individu.

2.3.4 Rekrutmen

Menurut Schermerhorn (2017), Rekrutmen merupakan suatu kegiatan untuk dapat mengundang sekelompok kandidat atau calon pekerja untuk dapat mengisi suatu posisi yang kosong dalam sebuah perusahaan. Rekrutmen yang efektif ini adalah sebuah proses yang berhasil menarik karyawan yang berkualitas dan memiliki kesesuaian dengan adanya spesifikasi pekerjaan di perusahaan.

Sedangkan menurut Dessler (2013), Rekrutmen merupakan sebuah aktivitas atau pelaksanaan yang dilakukan oleh sebuah perusahaan untuk dapat menarik maupun menemukan pelamar pekerjaan untuk posisi yang sedang dibutuhkan atau dibuka dalam sebuah perusahaan tersebut.

Menurut Snell & Bateman (2013), Rekrutmen adalah sebuah kegiatan yang perusahaan buat untuk dapat menambah jumlah kandidat yang melamar di perusahaan yang memiliki suatu kemungkinan untuk dapat dipilih menduduki suatu posisi dan menyelesaikan pekerjaan di suatu perusahaan.

2.3.5 Kategori Rekrutmen

Terdapat 2 macam kategori rekrutmen menurut Williams & Kinicki (2017), yaitu sebagai berikut :

1. *Internal Recruiting* (Rekrutmen Internal)

Suatu tipe rekrutmen yang digunakan dengan membuat karyawan yang sedang bekerja di perusahaan mengetahui mengenai posisi pekerjaan yang sedang kosong di dalam suatu perusahaan. Adapun cara untuk melakukan rekrutmen internal dengan melakukan *job posting* secara internal dan menempatkan sebuah informasi mengenai kualifikasi yang dibutuhkan. *Job Posting* adalah salah satu cara untuk mempromosikan suatu pekerjaan secara terbuka kepada karyawan yang ada di perusahaan dan memberitahukan informasi mengenai jadwal kerja, gaji, dan lainnya (Dessler, 2017).

2. *External Recruiting* (Rekrutmen Eksternal)

Suatu tipe rekrutmen dimana perusahaan berusaha untuk menarik dan juga mencari calon pelamar kerja yang berada di luar perusahaan. Biasanya metode yang digunakan bisa melalui website *job portal*, website perusahaan, sosial media, dan lainnya.

2.3.6 Seleksi

Seleksi adalah serangkaian kegiatan yang dapat dilakukan oleh sebuah perusahaan untuk mendapatkan hasil keputusan mengenai siapa saja pelamar kerja yang memenuhi syarat atau yang paling sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan untuk diterima menjadi seorang karyawan, dan siapa saja pelamar kerja yang harus ditolak untuk dijadikan karyawan dalam perusahaan (Jimmy dan Gaol, 2014).

Menurut Robbins & Coulter (2017), Seleksi adalah suatu proses untuk memastikan bahwa pelamar kerja yang bagaimana yang paling sesuai untuk dipekerjakan. Biasanya metode dalam proses seleksi dapat dilakukan melalui tes tertulis, *interview*, pemeriksaan latar belakang, dan lainnya.

Sedangkan, menurut Schermerhorn et al. (2017) menyatakan bahwa, Seleksi merupakan sebuah proses yang melibatkan adanya pemilihan dari sejumlah pelamar kerja yang memiliki potensi kinerja paling besar yang melamar di suatu perusahaan.

2.3.7 Tipe-Tipe dalam Seleksi

Terdapat 3 kategori dalam proses seleksi menurut Williams & Kinicki (2017), yaitu sebagai berikut :

1. *Background information*

Pada kategori ini, perusahaan biasanya melakukan seleksi dengan melihat *resume* informasi mengenai latar belakang dasar dari pelamar kerja, contohnya latar belakang pendidikan, riwayat pekerjaan, sertifikasi, dan juga status kewarganegaraan.

2. *Interviewing*

Interviewing adalah sebuah teknik seleksi para pelamar kerja yang paling umum digunakan oleh sebuah perusahaan, biasanya dilakukan dengan cara *face to face*, maupun bisa dilakukan melalui telepon, dan juga melalui *video call*.

3. *Employment test*

Pada kategori ini, biasanya sebuah perusahaan mengadakan tes untuk mengetahui kemampuan dari para pelamar kerja. Adapun tes yang sering diberikan oleh perusahaan, seperti tes kepribadian, tes IQ, studi kasus, simulasi kerja, dan lainnya.

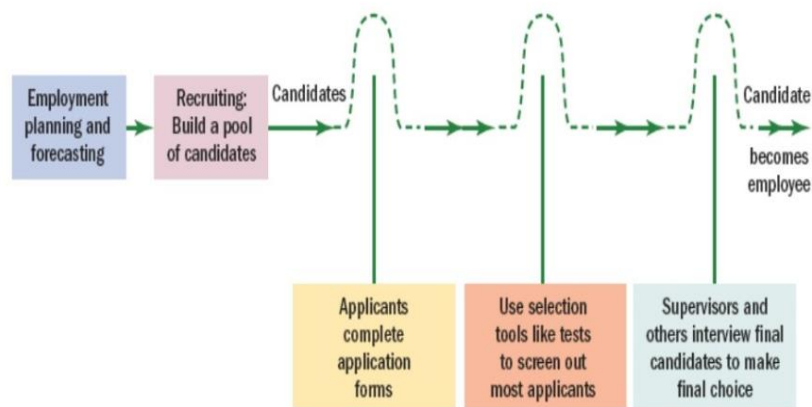
2.3.8 Metode Tes dalam Seleksi

Menurut Dessler (2017), ada beberapa metode tes yang digunakan dalam proses seleksi, yaitu :

1. *Tests of cognitive abilities* : tes ini meliputi *specific cognitive test* dan *intelligence test (IQ)*. Dalam *specific cognitive test*, tes ini mengukur suatu kemampuan mental seseorang secara khusus, seperti penalaran deduktif, kemampuan seseorang berhitung, pemahaman verbal, dan juga ingatan. Sedangkan *intelligence test (IQ)*, didalamnya terdapat kemampuan untuk dapat mengukur daya ingat, kefasihan komunikasi secara verbal, kosakata, dan kemampuan seseorang dalam berhitung.
2. *Tests of personality and interests* : tes *personality* ini mengukur aspek mengenai dasar-dasar *personality* dari seorang pelamar kerja, seperti bagaimana motivasi seseorang, stabilitasnya bagaimana, dan juga *introversion* seseorang. Sedangkan, jika dalam *interest test* ini, berisikan mengenai perbandingan antar adanya ketertarikan seseorang dengan ketertarikan orang lain dari berbagai pekerjaan.

3. *Tests of motor and physical abilities*: tes ini mengukur adanya kecepatan dan ketepatan seseorang, seperti pergerakan jari, tangan, dan juga lengan.
4. *Achievement tests* : tes ini mengukur mengenai apa yang seseorang telah pelajari, seperti melakukan pengukuran mengenai *job knowledge* mengenai pekerjaan seseorang yang dilandaskan pada pengalaman kandidat selama bekerja dalam bidang tersebut.

2.3.9 Proses Rekrutmen dan Seleksi



Gambar 2.4 Proses Rekrutmen dan Seleksi

Sumber : Dessler, 2017

Adapun proses rekrutmen dan seleksi menurut Dessler (2017), yaitu :

1. Perusahaan harus memutuskan mengenai posisi yang harus diisi dengan melakukan *forecasting* dan *workforce planning*.
2. Membuat suatu kelompok dari kandidat untuk posisi yang harus diisi, dengan melakukan perekrutan kandidat secara eksternal maupun internal.

3. Meminta para kandidat untuk melakukan pengisian *application forms* dan juga melakukan tahap *screening interview*.
4. Menggunakan adanya *selection tools*, seperti mengadakan tes, pemeriksaan fisik untuk melakukan *screening* kandidat, dan juga melakukan pemeriksaan latar belakang dari para kandidat.
5. Melakukan pemilihan dari para calon kandidat yang cocok dan sesuai untuk ditawarkan pekerjaan atau posisi kosong, lalu meminta supervisor atau atasan untuk melakukan tahap *interview* dengan kandidat tersebut.