



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 Latar Belakang Perusahaan

2.1.1 Sejarah Singkat PT. Bigit Republik Aplikasi

PT. Bigit Republik Aplikasi atau Wakuliner mulai berdiri pada tanggal 09 Agustus 2017. Wakuliner adalah *one-stop all-in-one platform* kuliner & catering terlengkap di Indonesia. Dan berfokus pada pelayanan catering *corporate dan government*. Dengan puluhan *cloud kitchen* tersebar di Jadedabek dan Surabaya, dengan lebih dari 15 ribu pilihan menu, serta juga melayani ribuan pesanan setiap harinya bagi perusahaan, pemerintahan, maupun masyarakat *retail*. Menyediakan produk dan layanan terlengkap di Indonesia, dimulai dari nasi box, *snack box*, tumpeng, liwet, jamu, *frozen food*, makanan sehat, *buffet / prasmanan, coffee break, food stall, canape, BBQ, vegan & vegetarian, in-home fine dining*, dan masih banyak lainnya.

2.1.2 Lokasi Perusahaan

Lokasi tempat penulis melaksanakan program kerja magang adalah Brooklyn Alam Sutera W-8R, Jl. Alam Sutera Boulevard, Pakualam, Kec. Serpong Utara, Kota Tangerang Selatan, Banten 15320.

2.1.3 Visi PT. Bigit Republik Aplikasi

Menjadikan perusahaan *Food & Beverages* terbaik didunia untuk meningkatkan kualitas hidup & kebahagiaan masyarakat melalui makanan.

2.1.4 Misi PT. Bigit Republik Aplikasi

1. Menyediakan makanan bergizi,lezat,beragam & terjangkau
2. Membangun ekosistem kuliner yang lengkap
3. Memperdayakan pengusaha kuliner dan dapur lokal
4. Membawa kuliner Indonesia ke pentas internasional

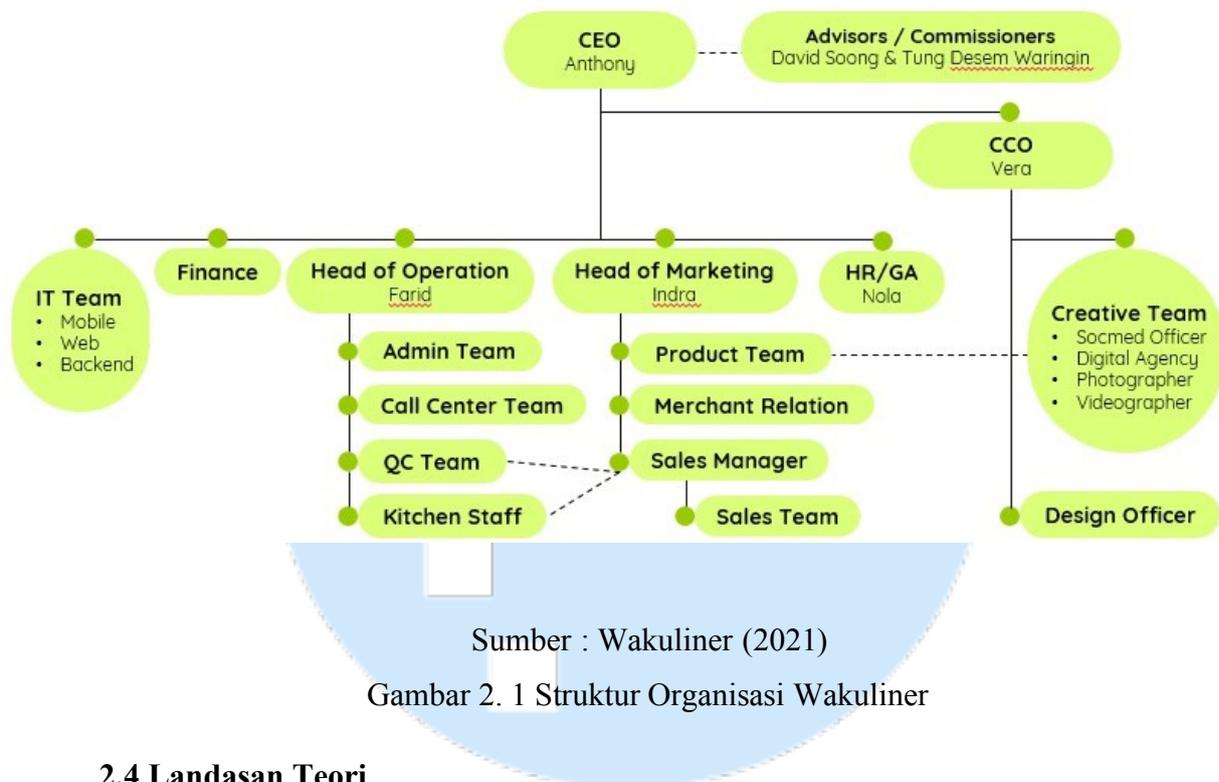
2.2 Nilai-Nilai Perusahaan

PT. Bigit Republik Aplikasi juga memiliki Nilai-nilai dan budaya sebagai berikut :

1. Integritas
Jujur dapat dipercaya dan diandalkan
2. Nilai tambah
Keahlian, nilai tambah dan intelektual
3. Perilaku menyenangkan & positif
Positif, antusias, inisiatif, lingkaran malaikat
4. Komunikasi yang bagus
Rajin lapor, komunikasi yang terbuka dan cepat
5. Tanggung gugat
Tanggung jawab dan tanggung gugat
6. Jiwa memiliki
Se-Visi, se-misi merasa memiliki perusahaan
7. *“Work Hard, work smart, and work with your heart”*

UMMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

2.3 Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 2. 1 Struktur Organisasi Wakuliner

2.4 Landasan Teori

2.4.1 Manajemen

Menurut Ebert dan Griffin (2015) Manajemen merupakan sesuatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta mengatur sumber energi baik keuangan, raga, manusia serta data organisasi buat menggapai tujuan. Dalam perihal ini, segala aspek serta tugas silih berkaitan sehingga manajer hendak ikut serta dalam tiap aktivitas serta mengawasi pemakaian segala sumber energi di perusahaan-perusahaan. Sedangkan bagi Kinicki dan Williams (2018) mendefinisikan manajemen selaku tujuan organisasi secara efisien serta efektif lewat karyawan yang bekerja sama buat menggapai tujuan tertentu serta selaku wujud menghargai manajer sebab telah bekerja lebih.

Menurut Lawal (2012), Manajemen yaitu suatu disiplin yang terletak dalam dua komponen utama yaitu praktik dan teori. Semua itu dilakukan untuk menentukandan mencapai target atau sasaran yang ingin dicapai dengan memanfaatkan semua sumber daya, termasuk sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Selanjutnya, terdapat 4 fungsi manajemen yaitu sebagai berikut:



Sumber : Robbins dan Clouter , 2012

Gambar 2. 2 *Planning - Controlling Link*

1. *Planning*

Planning ialah guna manajemen yang mengaitkan penetapan tujuan, membangun strategi serta meningkatkan rencana buat mengintegrasikan dan mengoordinasikan aktivitas kerja. Ada sebagian jenis *planning* ialah awal, *strategic plans* ialah rencana yang berlaku buat segala organisasi dan menetapkan tujuan secara totalitas serta *operational plans* ialah rencana yang mencakup zona operasional tertentu dari sesuatu organisasi. Sehingga bisa dikatakan kalau rencana strategis dalam lingkup luas sedangkan rencana operasional dalam lingkup kecil. Berikutnya yang kedua, apabila dilihat dari jangka waktu dibagi jadi dua ialah *long term plans* (rencana jangka panjang) ialah rencana panjang yang lebih dari 3 tahun serta *short term plans* (rencana jangka pendek) ialah rencana yang mencakup satu tahun ataupun kurang dari satu tahun. Selanjutnya, yang ketiga ialah *specific plans* ialah rencana spesial yang mendefinisikan dengan jelas serta tidak meninggalkan ruang buat interpretasi serta *directional plans*, rencana yang ke arah lebih fleksibel buat menetapkan pedoman universal. Yang terakhir ialah *single use plan* yang ialah rencana yang dirancang secara khusus untuk memenuhi kebutuhan situasi yang unik dan *standing plans* merupakan rencana berkelanjutan yang memberikan panduan untuk kegiatan yang dilakukan secara berulang kali.

2. *Organizing*

Organizing ialah guna manajemen dengan mengaitkan pengaturan serta penataan pekerjaan buat menggapai tujuan organisasi. Guna ini memastikan tugas apa yang wajib dicoba, siapa yang wajib mengerjakannya serta gimana tugas ini dikelompokkan hingga dengan keputusan yang wajib terbuat. Sehingga manajer bertanggung jawab dalam mengendalikan serta menyusun pekerjaan buat menggapai tujuan organisasi.

3. *Leading*

Leading menggambarkan peranan manajemen yang memotivasi, mengelola serta melaksanakan aksi yang mengaitkan orang lain. Antara pekerjaan serta orang semacam manajer ataupun karyawan hendak bekerja secara bersama– sama buat menggapai sesuatu tujuan. Semacam seseorang manajer hendak membagikan motivasi kepada karyawannya, membantu menuntaskan konflik antara *team* ataupun satu orang dengan orang lain, pengaruhi satu orang ataupun *team* dikala mereka bekerja, memilah saluran komunikasi yang sangat efisien serta mengetuai karyawan sehingga guna ini sangat berarti.

4. *Controlling*

Controlling ialah guna manajemen dengan memonitor, menyamakan serta melaksanakan revisi kinerja pekerjaan. Tidak hanya itu, dengan melaksanakan kontrol yang efisien bisa membenarkan kalau aktivitas bisa menggapai tujuannya dan mengenali seberapa efisien koordinasi manajer terhadap karyawannya dalam menggapai tujuannya.

2.4.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Armstrong (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu suatu pendekatan strategis, yang terpadu serta koheren untuk pekerjaan, pengembangan dan kesejahteraan orang-orang yang bekerja di sebuah organisasi. Sedangkan menurut O’Riordan (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu segala sesuatu yang berhubungan dengan seluruh aspek-aspek tentang

bagaimana orang dipekerjakan dan dikelola dalam sebuah organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2016) Manajemen Sumber daya manusia (MSDM) yaitu ilmu dan seni yang mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien guna membantu terwujudnya tujuan sebuah perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Selain itu, Menurut Armstrong dan Taylor (2015), tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya dengan menerapkan strategi sumber daya manusia yang terintegrasi dengan strategi bisnis, mempromosikan pengembangan budaya kinerja tinggi, dan memastikan bahwa organisasi memiliki keterampilan untuk menyediakan sumber daya manusia bila diperlukan, Untuk menjalin hubungan kerja. Membangun hubungan positif antara manajemen dan karyawan dan mendorong penerapan penerapan etis terhadap manajemen manusia. Menurut Arif Yusuf Hamali (2018), Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap pengembangan, motivasi, keterampilan dan juga manajemen pengorganisasian sumber daya.

2.4.3 Tujuan dan Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan teori Armstrong dan Taylor (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki beberapa tujuan, yaitu:

1. Untuk mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya melalui pengembangan dan penerapan strategi manajemen. SDM yang terintegrasi menjadi strategi bisnis.
2. Berkontribusi pada pengembangan budaya kinerja tinggi.
3. Memastikan organisasi memiliki orang-orang berbakat dan berkualitas yang terlibat dalam strategi organisasi.
4. Menciptakan hubungan positif antara karyawan dan manajemen dan iklim saling percaya.
5. Mempromosikan penggunaan pendekatan etis dalam manajemen sumber daya manusia.

Reilly (2011) berpendapat bahwa sumber daya manusia harus lebih mencerminkan keterampilan mereka dan peran yang mereka mainkan dalam organisasi. Sementara mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya akan selalu menjadi tugas manajemen sumber daya manusia (SDM), ada peran-peran lain seperti berikut:

1. Melakukan hal-hal dasar dengan benar, seperti mempekerjakan karyawan, merekrut secara efisien dan cepat menanggapi masalah .
2. Dukung manajer dengan menyediakan data berkualitas tentang orang-orang yang diperoleh dengan berbicara dengan karyawan dan tidak hanya mengandalkan survei.
3. SDM juga berperan sebagai penantang, juara dalam mengelola orang-orang yang baik, penjaga nilai-nilai organisasi dan pemimpin organisasi.

2.4.4 Rekrutmen

Menurut Nuraeni (2018) mengatakan bahwa proses rekrutmen ini merupakan proses mencari, menciptakan, mengundang serta menetapkan beberapa orang dari dalam ataupun dari luar industri selaku calon tenaga kerja dengan ciri tertentu semacam yang sudah diresmikan dalam perencanaan sumber energi manusia. Rekrutmen dapat bersifat internal atau eksternal, tergantung pada jenis lowongan pekerjaan dan pedoman organisasi (Louw ,2013). Selain itu, menurut Rosento (2018), Rekrutmen adalah sebuah rangkaian aktivitas yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk menarik para pelamar pekerja yang memiliki sikap serta kemampuan yang dibutuhkan guna membantu sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Nuraeni (2018) Proses rekrutmen adalah proses mencari, mengajak, menemukan ,dan menetapkan sejumlah orang dari dalam dan juga dari luar perusahaan sebagai calon pekerja yang memiliki karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia. Dan menurut Suparni (2017) Rekrutmen merupakan sebuah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan pelamar yang memiliki kemampuan untuk melamar sebagai karyawan.

2.4.5 Tipe-Tipe Rekrutmen

Menurut Steffani Cameron (2019) tipe-tipe rekrutmen sebagai berikut :

Rekrutmen *Internal*

1. *Transfers* , Sering kali seorang kandidat yang memenuhi syarat hanya berjarak satu departemen di perusahaan besar. Bergabung dengan perusahaan pada posisi *entry-level* umumnya merupakan langkah yang strategis , yang pada akhirnya di *transfers* yang lebih baik lagi yaitu di

promosikan.

2. *Promotions* , Jika di posisi manajerial baru membutuhkan keterampilan yang diperoleh melalui pengalaman perusahaan, maka akan paling masuk akal jika dipromosikan dari dalam , yang dimaksud yaitu dapat melewati proses *head-hunting* dan menghemat biaya untuk beberapa pelatihan dasar.
3. *Rehiring Former Employees* , Bukan hal yang aneh bagi seorang karyawan untuk keluar karena pengurangan atau menemukan peluang di tempat lain di antara alasan yang lainnya. Juga tidak sering untuk mantan karyawan untuk kembali ke pekerjaan ketika diberi kesempatan kembali untuk bekerja. Tidak hanya itu membawa seseorang kembali dapat menghemat biaya, waktu serta pelatihan yang diperlukan.
4. *Previous Applicants* , Sering kali sebuah perekrutan berakhir dengan suatu perasaan di antara para kandidat yang sangat memenuhi syarat dan kriteria. Apabila suatu posisi tersedia dalam waktu dekat sesudah proses perekrutan berakhir, dengan menghubungi kembali pelamar yang telah dipilih saat seleksi dapat menghemat banyak waktu dan uang.
5. *Employee Referrals* , Meskipun secara teknis merupakan perekrutan dari luar, Namun tetap hal ini bersumber dari dalam perusahaan. Karyawan mengetahui apa yang ada dalam pekerjaan itu, serta mereka mungkin memiliki ide yang bagus tentang seseorang yang ideal untuk mengerjakannya.
6. *Posted Opportunity* , Sangat umum di sebuah industri besar serta lembaga pemerintahan, sesuatu posisi diiklankan di segala organisasi, memberikan peluang kepada siapa juga yang ingin menempati posisi tersebut.

Rekrutmen *eksternal* :

1. *Employment Agencies* , Agen tenaga kerja biasanya yang hendak melaksanakan seluruh penyaringan serta pemrosesan calon karyawan. Meskipun terdapat biaya yang besar akan tetapi juga memungkinkan jaminan kepuasan bagi perusahaan.
2. *Advertising* , Suatu metode klasik, baik dengan metode baru melalui

media sosial, web pekerjaan ataupun sekolah melalui surat kabar, iklan merupakan metode yang bagus untuk menyampaikan pesan sambil meningkatkan *branding* serta menampilkan nilai-nilai perusahaan kepada publik.

3. *Hiring Fairs* , Ketika terdapat beberapa posisi yang kosong ataupun terdapat kemungkinan ekspansi di masa depan, suatu *hiring fair* merupakan metode yang baik untuk berjumpa kandidat potensial. Salah satu kekurangannya yaitu para *ekstrovert* hendak lebih unggul di *hiring fair* sedangkan para *introvert*, yang sering kreatif serta dapat fantastis dalam kedudukan tertentu, cenderung diabaikan.
4. *Direct Recruitment* , Ketika terdapat kandidat yang diketahui di perusahaan pesaing ataupun siswa terkemuka akan segera lulus, terkadang suatu perusahaan mengejar serta merayu untuk bergabung dengan perusahaan.
5. *Professional Organizations* , Untuk bidang teknik insinyur, pakar hukum, serta karier lain yang mempunyai asosiasi profesional, sering kali mudah untuk direkrut bersamaan dengan organisasi. Bisa jadi mereka lebih merujuk pada seorang yang spesifik ataupun akan *memposting* peluang untuk posisi tertentu.

Dari beberapa pengertian rekrutmen diatas, peneliti menggunakan pengertian dari Fahmi (2016), *Recruitment* sering disebut juga dengan penarikan tenaga kerja. penarikan tenaga kerja (*recruitment*) yaitu sebuah proses pencarian calon karyawan yang memenuhi kriteria dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan.

2.4.6 Seleksi

Menurut Schermerhorn et al (2017) Seleksi adalah sebuah proses yang melibatkan pemilihan dari beberapa pelamar kerja yang memiliki kemampuan kinerja paling baik yang melamar di sebuah perusahaan. Sedangkan menurut Mondy (2010) Seleksi merupakan sesuatu proses dari memilah ataupun memastikan kandidat yang paling tepat. Menurut Robbins & Coulter (2017) Seleksi merupakan suatu proses guna memastikan jika pelamar kerja yang paling sesuai untuk di tempatkan di sebuah posisi tersebut. Biasanya metode dalam proses seleksi dapat dijalankan dengan tes tertulis,

tahap *interview*, pemeriksaan latar belakang pekerja, dan lainnya

2.4.7 Tujuan Seleksi

Tujuan seleksi yaitu untuk menyesuaikan antara keahlian dan keterampilan karyawan yang tertulis dalam lamaran kerja serta apa yang diperlukan oleh organisasi. Oleh sebab itu, melakukan seleksi pegawai wajib dilaksanakan supaya benar-benar menemukan pegawai yang cocok dengan kebutuhan jabatan yang dijabatnya.

Dalam membuat rangkaian proses seleksi suatu perusahaan memiliki tujuan semacam yang dikemukakan oleh Irianto (2001) menyebutkan tiga tujuan prinsip proses seleksi :

- a. Guna menunjang organisasi membuat keputusan tentang individu yang memiliki karakteristik yang sangat memenuhi persyaratan jabatan ataupun pekerjaan yang lowongan.
- b. Memastikan jika seorang calon pekerja yang ditawarkan serta organisasi secara totalitas yang membolehkan mereka bisa membuat keputusan yang tepat buat bergabung dengan organisasi ataupun tidak.
- c. Dari kenyataan yang tidak terhindarkan merupakan kalau dalam proses seleksi terdapat penyempitan bidang calon pekerjaan yang diperlukan yang kesimpulanya menunjukkan pada penawaran pekerjaan pada satu individu ataupun sekelompok kerja calon pekerja.

UMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA