



### **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. Profil Perusahaan

##### 2.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan



**Gambar 2.1 Logo Perusahaan**  
**Sumber: Website Perusahaan, <https://ens-stan.com>**

PT ENS Indonesia, berdiri pada tahun 2009, merupakan salah satu pelopor bimbingan belajar (bimbel) spesialis STAN yang didirikan langsung oleh alumni STAN dan telah berbadan hukum. Awal mula pendirian PT ENS Indonesia ini adalah pada saat salah satu Founder ENS, Wahyu Iskandaria, masih berkuliah di Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN) melihat bahwa banyak yang mendaftar untuk masuk STAN, tetapi masih kekurangan informasi, sehingga mempengaruhi dalam tingkat kelulusan yang menjadi rendah. Beliau sendiri harus mengalami kegagalan sebanyak 2 kali untuk dapat lulus Ujian Saringan Masuk (USM STAN). Dengan melihat hal tersebut, beliau bersama temannya membentuk sebuah bimbingan belajar dan mengajak serta Ilham Akbar untuk mengelola bimbingan belajar tersebut. Dari pengalaman kegagalan yang dialami oleh Wahyu Iskandaria dan temannya, diolah bersama untuk menjadi trik-trik khusus yang lalu diberikan kepada Ilham Akbar untuk menjadi sebuah teori untuk mempermudah siswa dalam belajar dan memiliki kesempatan lebih besar untuk lulus Ujian Saringan Masuk Politeknik Keuangan Negara (USM PKN STAN). Sebagai bentuk untuk mencapai tujuan awal berdirinya PT ENS Indonesia, metode pembelajaran dalam bimbingan belajar ini akan selalu ditingkatkan kualitasnya setiap tahunnya. Hal ini pun dibuktikan dengan persentase siswa yang lulus dan mengikuti bimbingan belajar di ENS hingga 80%.

PT ENS Indonesia memiliki beberapa program bimbingan belajar yang beragam. Program pertama yaitu program Gold yang dilakukan melalui zoom atau secara online. Fasilitas pertama yang didapat jika mengikuti program Gold ini adalah pertemuan akan dilakukan hingga dua hari sebelum tes kedinasan. Fasilitas kedua adalah materi lengkap Tes SKD (Seleksi Kompetensi Dasar) yang akan didapat oleh murid bimbingan belajar. Fasilitas ketiga adalah murid bimbingan akan mendapatkan materi TPS (Tes Potensi Skolastik) UTBK yang pada umumnya merupakan materi TPS Penalaran Umum, Pengetahuan Kuantitatif, Pemahaman Bacaan dan menulis, Pengetahuan dan Pemahaman Umum. Fasilitas keempat adalah murid bimbingan belajar akan mendapatkan sepuluh kali (10x) Try Out CAT dan sembilan puluh kali (90x) Try Out Reguler di setiap minggu. Fasilitas kelima adalah murid bimbingan belajar mendapatkan soal HOTS (Higher Order Thinking Skills). Lalu untuk fasilitas keenam adalah murid bimbingan belajar akan mendapatkan buku persiapan SPMB PKN STAN dan Super Modul SKD ENS.

Program kedua yang ditawarkan oleh PT ENS Indonesia adalah Program yang dilakukan secara offline dengan 3 kategori dan fasilitas yang berbeda beda. Untuk program offline yang pertama adalah EID. Fasilitas pertama yang diberikan oleh program ini adalah pertemuan yang dilakukan selama 6 bulan. Fasilitas kedua adalah adanya Tes Kemampuan Dasar dan pemberian motivasi. Fasilitas ketiga adalah murid bimbingan belajar akan mendapatkan tiga belas kali (13x) Try Out CAT, Super Modul TPA dan TBI, Paket Soal ENSTrick, Modul TKD, dan Kitab Terlarang. Fasilitas keempat adalah murid akan mendapatkan bimbingan TKK dan Psikotes. Fasilitas kelima adalah murid yang mengikuti bimbingan belajar di ENS akan mendapatkan kaos, progress report nilai, dan konsultasi untuk jurusan. Untuk program offline yang kedua adalah JID dan JBK ID dengan kelebihan jaminan lulus. Untuk fasilitas yang diberikan serupa dengan program EID, tetapi kelebihan lain yang ditawarkan pertama adalah pertemuan selama 1 tahun. Kelebihan kedua adalah delapan belas kali (18x) Try Out CAT dan mendapatkan Modul Sukses SPMB PKN-STAN. Kelebihan ketiga adalah terdapat ENS Study Club yang digunakan untuk melakukan diskusi secara offline dan online. Kelebihan keempat adalah murid akan mendapatkan Hipnoterapi, Outbound, dan Jacket. Kelebihan kelima adalah murid yang mengikuti program akan mendapatkan Gratis Bimber

Anti Drop-Out Kedinasan. Jika melihat kelebihan yang didapat oleh program JID dan JBK ID adalah sama, namun yang membedakan adalah garansi yang didapat jika tidak lulus. Untuk Program Offline JID, garansi yang didapat adalah mendapatkan gratis kelas selama 1 tahun. Untuk Program Offline JBK ID, garansi yang didapat adalah biaya kembali.

Program terakhir yang ditawarkan oleh PT ENS Indonesia adalah Program Camp. Program Camp ini adalah program belajar secara karantina di hotel. Fasilitas pertama yang didapat dari Program Camp adalah pertemuan yang akan berjalan selama satu bulan (1 bulan). Fasilitas kedua adalah murid akan mendapatkan Tes Kemampuan Dasar dan juga Program Motivasi. Fasilitas ketiga adalah murid bimbingan belajar akan mendapatkan delapan kali (8x) Try Out CAT, Super modul TPA (Tes Potensi Akademik) dan TBI (Tes Bahasa Inggris), Paket Soal ENStrick, Modul Sukses SPMB PKN-STAN, Modul TKD dan Kitab Terlarang. Fasilitas keempat adalah murid bimbingan belajar yang mengambil program tersebut akan mendapatkan Bimbingan TKK dan Bimbingan Psikotes. Fasilitas kelima yang akan didapat adalah Kaos dan ENS Study Club secara offline dan online. Fasilitas keenam adalah Progress Report Nilai, Konsultasi Jurusan, Hypnotherapy, Outbound, dan Jacket. Untuk Fasilitas ketujuh ini murid akan mendapatkan fasilitas berupa Gratis Bimbel Anti Drop Out Kedinasan dan garansi jika tidak lulus dalam bentuk biaya kembali.

### **2.1.2. Visi dan Misi Perusahaan**

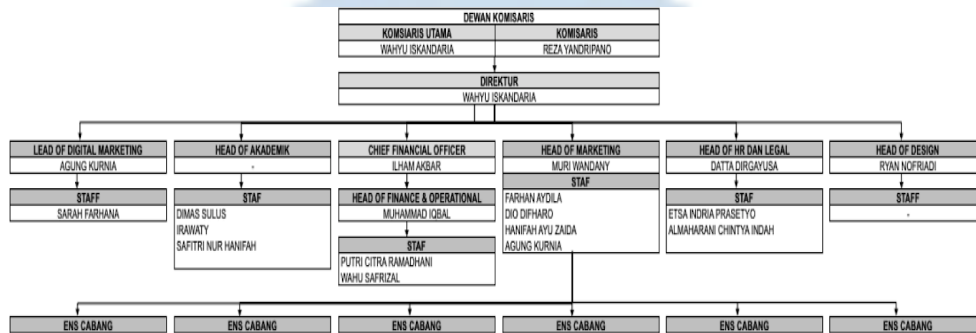
#### **Visi:**

1. Menjadi bimbingan belajar kedinasan terbaik dan terbesar se-Indonesia.

#### **Misi:**

1. Menjalankan pelayanan akademik dengan tingkat kelulusan sebesar 90%.
2. Mencapai target sebanyak 60.000 siswa.
3. Menjalankan operasional yang efektif dan efisien.

## 2.2. Struktur Organisasi Perusahaan



**Gambar 2.2 Struktur Organisasi Umum**  
Sumber: Data Perusahaan, 2021

Berdasarkan Gambar 2.2, Dewan Komisaris PT ENS Indonesia adalah Wahyu Iskandaria sebagai Komisaris Utama yang juga selaku *Co-Founder* dan Direktur perusahaan bersama dengan Reza Yandripano. Divisi dalam PT ENS Indonesia terbagi menjadi beberapa bagian seperti, Divisi *Digital Marketing*, Divisi Akademik, Divisi *Finance*, Divisi Marketing, Divisi *Human Resource* dan *Legal*, Divisi *Design*. Di dalam divisi *Human Resource* dan *Legal* terdiri dari Datta Dirgayusa selaku *Head of HR dan Legal*, Etsa Indria Prasetyo sebagai HRD Officer, dan Almaharani Chintya Indah sebagai Staff Legal.

## 2.3. Landasan Teori

### 2.3.1. Manajemen

Menurut Kinicki dan Williams (2020) manajemen adalah usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk meraih tujuannya secara efisien dan efektif melalui pembagian pekerjaan kepada para karyawan dengan fungsi planning, organizing, leading, dan controlling.

Menurut Robbins dan Coulter (2018) manajemen adalah sebuah proses yang melibatkan koordinasi dan pengawasan terhadap orang lain sehingga pekerjaan yang dikerjakan dapat beraktivitas secara efisien dan efektif. Efektif adalah melakukan suatu pekerjaan dengan benar untuk mencapai hasil yang baik. Efisien adalah mendapatkan hasil paling banyak dengan jumlah yang minimal.

Dari penjelasan di atas, peneliti menggunakan teori Robbins dan Coulter (2018) yaitu proses yang melibatkan koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien

dan efektif. Kemudian Robbins dan Coulter (2020), mengatakan bahwa terdapat 4 fungsi manajemen, yaitu:

1. *Planning*

*Planning* adalah proses mengidentifikasi tujuan-tujuan dari suatu organisasi dan strategi-strategi organisasi serta mengalokasikan sejumlah sumber daya yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut. Di dalam *planning*, manajer membuat rencana pekerjaan menjadi efektif dalam organisasi. Perencanaan juga merupakan proses awal yang paling penting dari seluruh fungsi di dalam organisasi.

2. *Organizing*

*Organizing* yaitu memastikan tugas yang diberikan telah dilaksanakan dengan baik, sesuai dengan struktur organisasi, mencapai tujuan organisasi. Tahap ini adalah tahap yang penting karena manajer dapat melaksanakan pengawasan dengan mudah serta menentukan anggota yang diperlukan untuk melakukan tugas yang sudah dibagi-bagi.

3. *Leading*

*Leading* merupakan fungsi seorang pimpinan atau manajer untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja secara maksimal. Tahap ini penting untuk dilakukan karena dapat menumbuhkan semangat dan motivasi kerja kepada karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan membimbing karyawan untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan rencana.

4. *Controlling*

*Controlling* adalah aktivitas yang dilakukan dengan menilai kinerja berdasarkan standar yang sudah dibuat dan akan diperbaiki jika perlu untuk diubah. Tahap ini dilakukan agar dapat memastikan kegiatan yang ada di dalam perusahaan sesuai dengan yang sudah direncanakan. Dalam tahap ini biasa dilakukan dengan cara penilaian dan evaluasi untuk mengetahui kinerja organisasi dan hasil evaluasi digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam perbaikan organisasi.

### **2.3.2. Human Resource Management**

Menurut Bateman, Snell dan Konopaske (2019), manajemen sumber daya manusia berfokus pada kegiatan mendapatkan, mengembangkan, dan



memotivasi orang-orang di tempat kerja, dan merupakan aspek yang penting dan fundamental bagi kehidupan manajerial sebuah perusahaan.

Menurut Dessler (2016), manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan, melatih, menilai, memberikan kompensasi, mengurus hubungan antar karyawan, serta memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja, dan hal-hal yang terkait dengan keadilan karyawan.

Menurut Schermerhorn et al. (2014), proses manajemen sumber daya manusia meliputi mendapatkan, mengembangkan, dan menjaga agar tenaga kerja yang berbakat dan bersemangat untuk mendukung misi, objektif, dan strategi dari perusahaan.

Berdasarkan definisi yang diberikan oleh para ahli diatas, peneliti menggunakan definisi manajemen sumber daya manusia yang dinyatakan oleh Dessler (2016), bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan, melatih, menilai, memberikan kompensasi, mengurus hubungan antar karyawan, serta memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja, dan hal-hal yang terkait dengan keadilan karyawan.

Menurut Dessler (2016), fungsi dari *human resource management* terdiri dari:

- a. Melakukan analisa pekerjaan (menentukan pekerjaan setiap karyawan).
- b. Merencanakan kebutuhan pekerja dan melakukan rekrutmen kandidat pekerja.
- c. Melakukan pemilihan kandidat.
- d. Melakukan pengelolaan kompensasi karyawan (upah dan gaji).
- e. Memberikan insentif dan keuntungan.
- f. melakukan wawancara, konseling dan pendisiplinan (berkomunikasi).
- g. Memberikan pelatihan dan pengembangan manajer.
- h. Membangun komitmen dengan karyawan.

Menurut Robbins & Coulter (2020), proses manajemen sumber daya manusia terbagi dalam beberapa tahapan, yaitu:

1. Human Resource Planning

Pada tahapan ini, manager memastikan bahwa perusahaan memiliki jumlah karyawan yang tepat dalam waktu dan posisi yang tepat. Perencanaan tersebut dilakukan melalui dua tahap, yaitu menganalisa kekuatan sumber daya manusia saat ini dan memenuhi kebutuhan sumber daya manusia di masa depan.

## 2. Recruitment dan Decruitment

*Recruitment* atau rekrutmen merupakan tahap atau proses pencarian, pengidentifikasian, dan penarikan calon karyawan ke dalam organisasi. *Decruitment* merupakan tahap atau proses pengurangan jumlah tenaga kerja dalam suatu organisasi atau bagi divisi yang dirasa mengalami kelebihan jumlah karyawan.

## 3. Selection

Pada tahap ini, daftar calon karyawan yang telah melamar kepada perusahaan akan disaring kemudian ditentukan yang paling tepat untuk menempati posisi pekerjaan yang sedang dicari. Proses wawancara dengan calon karyawan akan dilakukan di tahap ini. Alat yang digunakan pada umumnya berupa formulir aplikasi, tes secara tertulis, tes simulasi kerja, *interview*, *background check* dan pemeriksaan fisik.

## 4. Orientation

Setelah perusahaan telah menyepakati siapa karyawan baru yang akan menempati posisi pekerjaan yang sedang dicari, karyawan baru akan mengikuti tahap *orientation* atau orientasi, dimana karyawan baru akan diperkenalkan dan dibekali tentang perusahaan dan pekerjaannya.

## 5. Training

Pada tahapan ini, karyawan baru dibekali dengan pengetahuan dan kemampuan terbaru yang sesuai dengan pekerjaannya agar mampu memberikan hasil kerja yang optimal.

## 6. Performance Management

Pada tahapan ini, standar performa karyawan ditentukan agar perusahaan dapat menilai kinerja karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

## 7. Compensation and Benefits



Pada tahapan ini, perusahaan memberikan kompensasi dan bonus bagi para karyawan sesuai dengan hasil penilaian kinerja mereka pada tahap sebelumnya. Hal ini menjadi komponen penting sebagai usaha untuk membuat karyawan yang berbakat tetap bertahan dan bekerja bagi perusahaan.

#### 8. Career Development

Pada tahapan ini, perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk mendapatkan pengembangan karir ke jenjang yang lebih tinggi atau divisi yang berbeda. Pemberian tanggung jawab baru kepada karyawan juga diikuti dengan penghasilan yang lebih tinggi, yang dapat memotivasi karyawan untuk tetap bertahan dan bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

### 2.3.3. Recruitment

Menurut Robbins & Coultler (2020), *recruitment* adalah tahap atau proses pencarian, pengidentifikasian, dan penarikan calon karyawan ke dalam sebuah organisasi.

Menurut Bateman, Snell dan Konopaske (2019) *recruitment* adalah aktivitas yang dapat meningkatkan sekumpulan kandidat yang dapat dipekerjakan.

Menurut Schermerhorn (2014), *recruitment* adalah rangkaian kegiatan yang sudah dirancang agar dapat menarik kelompok pelamar kerja yang berkualitas.

Menurut Bateman, Snell dan Konopaske (2019), terdapat 2 pendekatan dalam *recruitment*, yaitu:

#### a. Internal Recruiting

*Internal Recruiting* ini merupakan pengangkatan karyawan di dalam sebuah organisasi, yang pada umumnya perusahaan sudah mempersiapkan karyawan yang akan dipromosikan dan sudah mengenal karyawan dan organisasinya. Kelemahan dari *internal recruiting* adalah jika karyawan belum mempunyai kemampuan yang dibutuhkan, maka akan menjadikan terbatasnya kandidat dan akan mengarah kepada pilihan yang buruk. *Internal Recruiting* sering menggunakan sistem penyebaran lowongan pekerjaan di website perusahaan.

#### b. External Recruiting

*External Recruiting* ini merupakan pemilihan karyawan atau calon karyawan yang berasal dari luar organisasi yang dapat menginspirasi inovasi.

#### **2.3.4. Selection**

Menurut Robbins & Coultler (2020), *selection* atau seleksi ini termasuk dalam memprediksi kandidat mana yang akan berhasil jika diterima atau dipekerjakan.

Menurut Bateman, Snell dan Konopaske (2019), *selection*, berdasar pada perekrutan, merupakan keputusan mengenai siapa yang akan dipekerjakan.

Menurut Schermerhorn (2014), *selection* atau seleksi adalah memilih dari kumpulan kandidat yang akan dipekerjakan dan memenuhi syarat.

Robbins & Coultler (2020) mengatakan bahwa seorang manajer melakukan seleksi dengan menggunakan prosedur *selection* yang sah dan dapat diandalkan (*valid and reliable*).

##### *a. Valid*

Dalam hal ini, seleksi yang valid dikarakterisasikan dengan terbuktinya hubungan antara alat seleksi dan beberapa kriteria yang relevan.

##### *b. Reliable*

Dalam hal ini, seleksi yang reliabel adalah dengan menggunakan alat yang mengukur hal yang sama secara konsisten.

Bateman, Snell dan Konopaske (2019) mendeskripsikan beberapa kegiatan praktik seleksi, yaitu:

- a. *Applications and Resumes* yang menyediakan informasi dasar karyawan seperti nama, latar belakang pendidikan, kewarganegaraan, pengalaman bekerja dan sertifikasi. Penampilan dan akurasi menunjukkan mengenai kandidat.
- b. *Interviews* adalah alat yang paling sering digunakan. Di dalam *interview* yang terstruktur, seseorang yang selaku *interviewer* akan menanyakan pertanyaan yang sama kepada setiap kandidat.
- c. *Reference Checks* adalah melakukan pengecekan kandidat dengan cara organisasi menghubungi institusi pendidikan, karyawan yang pernah bekerja sama dengan kandidat, dan referensi lain.

- d. *Background Checks* adalah melakukan pengecekan latar belakang kandidat. Pengecekan latar belakang dasar bisa dilakukan dengan mudah dan cepat, yaitu melalui media sosial yang digunakan seperti *Facebook, Twitter, LinkedIn*.
- e. *Personality Tests* ini adalah tes yang digunakan untuk mengukur kepribadian kandidat atau karyawan.
- f. *Drug Testing* ini umum digunakan untuk melakukan *screening*. Hal ini bertujuan untuk menghindari adanya diskriminasi antar individu dan dilakukan setelah perusahaan membuat tawaran pekerjaan bersyarat.
- g. *Cognitive Ability Tests* adalah tes yang mengukur kemampuan intelektual termasuk pemahaman verbal dan kemampuan numerik. Tes ini baik untuk menjadi alat prediksi kemampuan karyawan untuk belajar sehingga dapat membantu dalam performa pekerjaan. Di dalam pelatihan untuk tes ini akan menunjukkan perilaku dan keterampilan manajerial, seperti *leadership, decision making* dan komunikasi.
- h. *Performance Tests* adalah tes yang melakukan contoh sebagian pekerjaan. Tes ini sudah dikembangkan sehingga dapat digunakan untuk hampir setiap pekerjaan, termasuk posisi manajer.
- i. *Integrity Tests* ini digunakan untuk menilai kejujuran kandidat, tetapi keakuratan dari tes tersebut masih dapat diperdebatkan karena *polygraphs* atau detektor kebohongan sudah dilarang untuk hampir setiap tujuan pekerjaan.