

BAB II

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

2.1. Latar Belakang Perusahaan

2.1.1. Sejarah Singkat PT Mainstro Prima Indonesia



Gambar 2. 1 Logo PT Mainstro Prima Indonesia

Sumber: mainstroprimaindonesia.com

PT. MAINSTRO PRIMA INDONESIA, didirikan pada tahun 2009 dengan pengalaman sejak tahun 1995 di industri kompresor udara yang berawal dari sebuah perusahaan jasa dan tumbuh menjadi perusahaan one stop shopping untuk sistem udara terkompresi. PT Mainstro Prima Indonesia mengkhususkan diri dalam kompresor udara screw untuk kebutuhan pabrik dari berbagai unit mesin kompresor udara, semua jenis Spare Parts, dan semua jenis Service. Perusahaan jasa yang dimaksud adalah jasa perawatan seperti selayaknya dilakukan untuk mesin compressor juga perawatan berkala sangat penting dilakukan mengingat pengoperasian compressor itu sendiri biasanya sangat terkait dengan

kelangsungan proses produksi, untuk itu perawatan compressor biasanya mengacu ke waktu pengoperasiannya atau Running hours. Sedangkan perawatan berkala dilakukan agar compressor dapat beroperasi maksimal dan mendeteksi kemungkinan kelainan atau kerusakan yang parah. Sedangkan one stop shopping yang dimaksud adalah bisnis yang menawarkan banyak layanan atau produk kepada pelanggan. Strategi bisnis di balik one-stop shop adalah untuk memberikan kenyamanan dan efisiensi kepada klien juga mendapatkan loyalitas serta pendapatan. (PT Mainstro Prima Indonesia, 2022)

Selain itu, PT Mainstro Prima Indonesia juga menggunakan merk produk ADEKOM KOMPRESSOREN yang berasal Hong Kong, Adekom (Asia Pacific) Limited menawarkan berbagai kompresor udara yang pada awal tahun 2000 mulai mengubah namanya menjadi Adekom Kompresoren.

The logo for Adekom Kompresoren features the word "ADEKOM" in a large, bold, black, sans-serif font. To the right of "ADEKOM" is a registered trademark symbol (®). Below "ADEKOM" is the word "Kompresoren" in a smaller, blue, serif font with a thin underline.

Gambar 2. 2 Logo Adekom Kompresoren

Sumber: adekom.com.hk

Adekom menyediakan peralatan berkualitas tinggi untuk pasar domestik dan mendukung dengan layanan ahli. Peralatan Adekom dijual di seluruh dunia dan kami telah menjalin hubungan

bisnis dengan klien dari Asia, Rusia dan bekas republik Uni Soviet, Timur Tengah, Eropa Timur, Afrika, dan Amerika Selatan.

Adekom menyediakan rangkaian kompresor ulir putar terluas, yang mencakup kompresor bebas oli, kompresor inverter, kompresor portabel dan kompresor stasioner untuk memenuhi kebutuhan spesifik bisnis apa pun. Tim R&D Adekom juga bekerja sama dengan Rotorcomp Verdichter GmbH (Jerman), menggunakan perangkat lunak desain dan teknik rekayasa 3-D yang paling canggih. Sedangkan untuk pembuatan produknya, Adekom membeli suku cadang hanya dari pemasok terbaik di dunia, itulah alasan mengapa Adekom dapat menjamin kualitas tinggi, keamanan dan efektivitas kompresornya. (Adekom, 2014)

Adekom juga mendapatykan beberapa sertifikat, yaitu:

- ISO 9001: 2008 Quality management systems
- ISO 14001: 2004 Environmental management systems certification
- Product Certificate issued by Hefei General Machinery Product Certification Centre
- High Technology Enterprise Certificate
- Patent Certificate (two product collections) issued by SIPO of the P.R.C.
- E.U. Certification, China Energy Label Certification, China Energy Conservation Product Certification (the two product collections achieved in 2011 and 2012)

Berikut merupakan produk Adekom yang dijual oleh PT. Mainstro Prima Indonesia:

1. Oil injected Screw Compressors



Gambar 2. 3 Oil Injected Screw Compressor

Sumber: mainstroprimaindonesia.com

Kompresor dengan tapaknya yang ringkas, pengoperasian dengan tingkat kebisingan yang rendah, dan menggabungkan seluruh peralatan pengolahan udara, kompresor K-compact memberikan keserbagunaan yang lengkap untuk proses produksi. Selain itu, desain terpadu kompresor K-compact memungkinkan kompresor untuk ditempatkan pada rantai proses produksi yang dekat dengan titik penggunaan tanpa perlu ruang khusus mesin kompresor dan mengurangi biaya pembuatan dan pemasangan pipa eksternal serta dapat meminimalkan penurunan tekanan udara di seluruh sistem sehingga peningkatan efisiensi ini dapat menghasilkan penghematan energi yang tinggi untuk berbisnis.

Karena mesin tunneling pelindung (disebut sebagai mesin pelindung) dilengkapi dengan kompresor udara khusus, kondisi kerjanya memiliki karakteristik suhu terowongan tinggi, kelembaban tinggi, debu, getaran dan fitur tunneling keras lainnya, dan ukuran

mesin diperlukan sangat kecil. Ruang operasi pemeliharaan terbatas, sehingga operasi dan pemeliharaan harus nyaman, dan konstruksi peralatan memiliki persyaratan yang sangat tinggi untuk stabilitas dan kemampuan siklus sumber gas. Untuk kompresor udara sekrup pabrik umum tidak dapat sepenuhnya memenuhi persyaratan khusus dari kondisi kerja di atas, sehingga kompresor udara yang digunakan dalam industri ini perlu dirancang khusus untuk persyaratan unik; rangkaian produk ini dapat digunakan secara luas di kereta bawah tanah, konstruksi terowongan, konstruksi kota, penambangan jalan dan industri lainnya.

2. Oil Injected Screw Compressors with Inverter controlled (VSD)



Gambar 2. 4 Oil Injected Screw Compressor with Inverter Controller (VSD)

Sumber: mainstroprimaindonesia.com

Kompresor yang memiliki daya yang dapat mewakili lebih dari 70% biaya siklus hidup kompresor. Menghasilkan udara terkompresi dapat mencapai lebih dari 40% dari total tagihan listrik pabrik. Sebagian besar lingkungan produksi memiliki permintaan udara yang berfluktuasi tergantung pada waktu hari, minggu, atau bahkan bulan per tahun.

Dengan teknologi VSD Adekom yang memantau kebutuhan udara tekan, fluktuasi permintaan tidak lagi sama dengan biaya energi yang tinggi. Dengan asumsi 70% beban kerja berjalan selama 5800 jam per tahun, periode pembayaran kembali untuk kompresor Adekom VSD itu sendiri bisa menjadi 2 – 3 tahun.

3. Portable Screw compressors with Diesel Engine



Gambar 2. 5 Portable Screw Compressor with Diesel Engine

Sumber: mainstroprimaindonesia.com

Kompresor udara sekrup portabel bertenaga listrik seri PUE yang sering ditemukan di lingkungan kerja di mana kondisi tenang dan bebas knalpot diperlukan. Oleh karena itu, kompresor ramah lingkungan ini secara elegan menghindari pembatasan yang berlaku untuk penggunaan mesin pembakaran. Portable Screw compressors juga harus menggunakan diesel agar kompresor tersebut bekerja.

4. Desiccant Air Dryer



Gambar 2. 6 Dessicant Air Dryer

Sumber: mainstroprimaindonesia.com

Pengering udara pengering regeneratif yang dipanaskan secara eksternal dikembangkan berdasarkan desain yang sukses dari pengering udara pengering tipe tanpa panas dan tipe berpemanas. Udara pembersih telah dipanaskan terlebih dahulu sebelum regenerasi untuk mengurangi kapasitas yang diperlukan guna mencapai penghematan energi. Ini menghindari kerugian dari periode peralihan pendek dari pengering udara pengering tipe tanpa panas, dan pada saat yang sama mengkonsumsi lebih sedikit energi pemanas seperti pengering udara pengering tipe panas. Ini adalah pengering udara pengering hemat energi yang dapat diandalkan.

5. Refrigerant air dryer

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA



Gambar 2. 7 Refrigerant Air Dryer

Sumber: mainstroprimaindonesia.com

Jenis tertentu dari pengering udara terkompresi yang digunakan untuk menghilangkan uap air dari udara terkompresi, yang selalu mengandung air. Setiap kali kompresor menyedot udara, itu juga membawa kelembapan eksterior, jadi untuk melindungi peralatan, penting untuk memiliki pengering udara terkompresi di tempat untuk mencegah potensi kerusakan.

Pengering udara terkompresi berpendingin terbatas pada titik embun tekanan minimum sekitar $+3^{\circ}\text{C}$. Ketika standar kekeringan yang lebih tinggi diperlukan. Pengering pengering KRD adalah jawaban sempurna dengan “alumina aktif”, untuk titik embun tekanan -40°C .

6. Biogas refrigeration dryer



Gambar 2. 8 Biogas Refrigerant Dryer

Sumber: mainstroprimaindonesia.com

Pengering pendingin biogas merupakan alat pengering khusus yang biasanya digunakan untuk mengurangi atau menyingkirkan uap air biogas untuk mengurangi area titik embun tekanan dengan biogas sebagai bahan bakar, sebagian besar kotoran dan uap air perlu disingkirkan karena dapat menyebabkan peralatan korosi dan pengendapan serta mengalami kerusakan pada peralatan. Misalnya, biogas di outlet kompresor biasanya memiliki kandungan uap air yang sangat tinggi dengan suhu yang tinggi. Oleh karena itu penting untuk menggunakan sistem pendingin seperti pengering refrigerasi untuk menghasilkan titik embun yang rendah dengan dehidrasi pengeringan beku.

7. Compressed Air Inline Filters



Gambar 2. 9 Compressed Air Inline Filters

Sumber: mainstroprimaindonesia.com

Filter inline udara terkompresi yang telah dianggap sebagai bagian integral dari sistem filter. sistem udara yang menggunakan sistem filter inline tekan dapat dioperasikan dengan baik dan benar tanpa adanya compressed air filter inline yang memiliki tingkat efisiensi yang tinggi karena standar produksi dan proses menuntut untuk kualitas udara terbaik dan produk akhir sekarang diproduksi dengan toleransi yang ketat sehingga dipastikan tidak adanya kontaminasi.

PT. Mainstro Prima Indonesia juga melakukan kerjasama untuk melakukan penjualan dan layanan sewa serta maintenance kompresor dengan beberapa perusahaan yaitu:

1. PT. Tristar Solution

Pt. Tristar Solution

Gambar 2. 10 Logo PT Tristar Solution

Sumber: Indonetwork.co.id

PT Tristar Solution adalah perusahaan yang melayani service dan overhaul screw compressor dari berbagai jenis merk, penjualan unit kompresor dan jasa sewa kompresor serta spare part lengkap dan bergaransi.

2. PT. Air Techno Internasional



Gambar 2. 11 Logo PT Air Techno Internasional

Sumber: Indonetwork.co.id

PT. Air Techno Internasional yang sebelumnya Bernama Cv. Karya Cipta Cipta, didirikan pada Agustus 2006, PT Air Techno Internasional merupakan perusahaan yang bergerak khusus dalam sistem udara terkompresi yang meliputi penjualan, penyewaan suku cadang dan penyediaan kompresor udara, perawatan dan perbaikan kompresor udara.

PT. Air Techno Internasional memberikan solusi bagi pelanggan untuk merawat, menyediakan dan memperbaiki kompresor udara dengan lebih efisien, ekonomis dan kualitas yang baik. Saat ini salah satu produk

fabrikasi Pt. Air Techno yaitu Water Cooler, telah membuat produk standar Ingersoll Rand Air Compressor (Tipe Piston).

Didukung oleh tenaga ahli yang berpengalaman di bidang kompresor udara, pelanggan akan mendapatkan solusi, kepuasan dan harga yang wajar. Sebagai sumber daya sistem air terkompresi one stop shopping, pelanggan yang telah merasa nyaman dan puas dengan layanan PT Air Techno Internasional dari berbagai industri seperti:

- Tekstil,
- Kaca,
- Otomotif,
- Makanan Dan Minuman,
- Farmasi,
- Kertas,
- Plastik,
- Pengemasan
- Dan Lainnya

3. PT. Sharpindo Dinamika Prima



Gambar 2. 12 Logo PT Sharpindo Dinamika Prima

Sumber: Indonetwork.co.id

PT Sharpindo Dinamika Prima adalah perusahaan ontime delivery penjualan kompresor angin dengan harga kompetitif dengan merk produknya yang bernama SHARK di Indonesia. PT Sharpindo Dinamika Primamerupakan satu-satunya produsen kompresor angin di Indonesia yang mempunyai pabrik sendiri dengan teknologi buatan Taiwan. Produk SHARK juga dihasilkan dengan dukungan tenaga ahli di bidangnya serta

peralatan manufaktur yang dapat memenuhi kepuasan pelanggan, serta di dukung tim teknisi yang handal.

4. PT. Inako Persada



Gambar 2. 13 Logo PT Inako Persada

Sumber: Indonetwork.co.id

PT. INAKO PERSADA merupakan Perusahaan Pemasok Industri, telah Berkomitmen & kemampuan untuk:

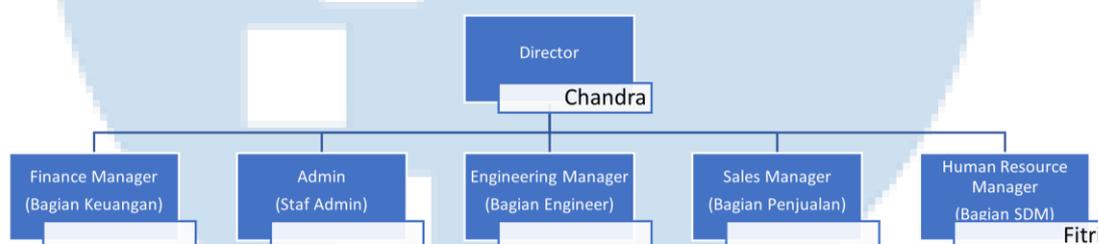
- Menyediakan Peralatan Industri (Mekanikal, Elektrikal, Instrumen & Sistem Kontrol)
- Layanan Umum, Konsultan & Kontrak Pemeliharaan (Fabrikasi, Instalasi, Konfigurasi, Start-up & Commissioning, Troubleshooting, Kalibrasi, dll)

PT. INAKO PERSADA memiliki staf penuh untuk membantu dalam semua proses mulai dari tahap perencanaan melalui teknik, pilihan produk, pengawasan lokasi dan dukungan purna jual Misi perusahaan adalah memberikan Solusi untuk meningkatkan bisnis dengan ketersediaan dan kualitas pasokan yang baik dengan mengurangi biaya dengan sistem efisiensi, Visinya adalah menjadi Perusahaan besar sebagai mitra bisnis dan komitmen besar untuk memberikan produk terbaik, harga terbaik, pengiriman terbaik dan dukungan purna jual terbaik.

2.1.2. Visi dan Misi Perusahaan

Visi dari PT Mainstro Prima Indonesia adalah menjadi perusahaan yang solutif dan unggul dalam bidang kompresor udara dengan mengedepankan pelayanan yang jujur dan berkualitas. Sedangkan misi PT Mainstro Prima Indonesia adalah menjadi mitra bisnis dengan menjalin kerjasama dan menjaga kepercayaan customer dengan baik.

2.2. Struktur Organisasi Perusahaan PT Mainstro Prima Indonesia



Gambar 2. 14 Gambar Struktur Organisasi

Sumber: Dokumentasi Penulis

Struktur organisasi di PT. Mainstro Prima Indonesia dipimpin Direktur sebagai atasan semua divisi. Dibawah direktur, terdapat beberapa divisi dan posisi seperti, bagian keuangan finance, administrasi, engineering, sales dan terakhir divisi HR. Penulis termasuk di divisi HRD yang dipimpin manajer sdm untuk dapat langsung membimbing pekerjaan dalam perusahaan dan menilai hasil kinerja penulis.

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

2.3. Tinjauan Pustaka

2.3.1. Manajemen

Menurut Sobry Sutikno (2012) manajemen adalah kegiatan yang merencanakan, mengorganisasikan, memotivasi, mengendalikan, dan memberdayakan sumber daya manusia serta sarana bahkan prasarana untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Menurut Anton Athoillah (2010) manajemen adalah ilmu yang mengendalikan proses pemanfaatan sumber daya manusia dengan efektif yang didukung sumber lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Siswanto (2006) manajemen adalah ilmu dalam proses merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, memotivasi dan pengaturan terhadap sumber daya manusia dan mekanisme kerja agar mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Brench dan Cole (2004) manajemen adalah proses sosialisasi yang terjadi di organisasi yang mencakup perencanaan, pengendalian, mengkoordinasikan dan memberi motivasi yang dapat mencapai tujuan dalam sebuah organisasi.

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (2012) manajemen adalah proses yang mendukung suatu perusahaan untuk menetapkan dan mencapai tujuan organisasi tersebut melalui perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian sumber daya manusianya serta motivasi karyawan.

Manajemen juga memiliki fungsi, berikut merupakan beberapa fungsi manajemen menurut George Terry (2018):



Gambar 2. 15 Management Function

Sumber: George Terry (2018)

1. Planning (Perencanaan)

Fungsi perencanaan membantu dalam penyusunan rencana dan strategi untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut George Terry (2016) perencanaan dilakukan dengan pemilihan fakta dan menghubungkan fakta tersebut dan pembuatan serta penggunaan perkiraan (asumsi) untuk dimasa yang akan datang dengan cara menggambarkan dan merumuskan aktivitas yang dibutuhkan agar mencapai hasil yang diinginkan. Fungsi perencanaan akan menjadi fungsi utama dan penting untuk melaksanakan proses pengelolaan.

2. Organizing (Pengorganisasian)

Fungsi organizing artinya menentukan, mengelompokkan, dan menyusun berbagai kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang ditentukan, penempatan pekerja terhadap aktivitas dan menyediakan berbagai faktor fisik yang sesuai untuk keperluan kerja serta menunjukkan hubungan wewenang yang dilimpahkan kepada setiap orang yang memiliki hubungan dengan pelaksanaan tugas setiap kegiatan yang diharapkan.

3. Actuating (pelaksanaan/penggerakan)

Fungsi Actuating yaitu membangkitkan dan memotivasi semua anggota kelompok agar berminat dan berusaha keras untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan perencanaan dan usaha mengorganisasi dari keinginan pimpinan.

4. Controlling (Pengendalian)

Fungsi controlling yaitu proses untuk menentukan hal yang harus dicapai yaitu standard, yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, penilaian pelaksanaan, dan mungkin melakukan perbaikan, sehingga controlling selaras dengan rencana, yaitu sesuai dengan standar.

2.3.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Melayu SP. Hasibuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja dalam perusahaan sehingga menjadi efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Henry Simamora (1999) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah memberdayakan, mengembangkan, menilai dan memberikan balasan jasa serta mengelola seorang maupun sekelompok tenaga kerja. Sedangkan menurut Gary Dessler (2010) manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan pelatihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek yang ada di dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, rekrutmen, penyaringan, pelatihan dan kompensasi serta penilaian terhadap prestasi kerja karyawan. Selain itu, menurut Rival (2005) manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen yang meliputi segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksana dan pengendalian tenaga kerja. Sedangkan menurut Armstrong (1990) manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan terhadap sumber daya manusia yang berdasarkan empat prinsip dasar yakni:

- Sumber daya manusia merupakan aset yang diutamakan untuk perusahaan atau organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci untuk keberhasilan organisasi.
- Tingkat keberhasilan akan sangat meningkat untuk dicapai jika peraturan dan prosedur yang berkaitan dengan sumber daya manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan.
- Kultur serta nilai perusahaan, suasana lingkungan perusahaan dan perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan mempengaruhi hasil tujuan sumber daya manusia.
- Manajemen sumber daya manusia saling berhubungan dengan integrasi yang artinya seluruh anggota organisasi saling terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Selain itu, Menurut Eling Widiatmoko (2021) terdapat tujuh peran penting manajemen Sumber Daya Manusia dalam perusahaan:



Gambar 2. 16 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber: Eling Widiatmoko (2021)

- Staffing (keanggotaan)

Staffing memiliki peran penting untuk menentukan kualitas sumber daya manusia di perusahaan. Staffing mempunyai tiga kegiatan utama, yaitu proses perencanaan, penarikan (rekrutmen), serta proses seleksi. Setelah itu, biasanya Divisi HR melakukan serangkaian prosedur seperti interview, tes psikologi dan keahlian bahkan Kesehatan serta

mencari latar belakang kandidat agar mendapatkan karyawan yang tepat dan sesuai dengan kriteria perusahaan.

- Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja yang dimaksud adalah melatih, menilai dan melakukan evaluasi terkait kinerja yang dihasilkan selama periode yang telah ditentukan. Divisi hrd diwajibkan untuk melakukan pelatihan terhadap manajerial mengenai bagaimana untuk membuat standar kinerja yang baik serta akurat.

- Pelatihan dan Pengembangan

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki tugas agar berperan untuk memberikan pelatihan dan memberikan pengarahan yang baik kepada tenaga kerja agar meningkatkan kinerja tenaga kerja.

- Membangun Hubungan Karyawan

Menghindari praktek yang tidak sehat merupakan salah satu tanggung jawab manajemen SDM seperti misalnya mogok kerja dan demonstrasi. Oleh karena itu, manajemen SDM wajib untuk aktif dalam mengurus berbagai masalah dan melakukan negosiasi dari pihak serikat pekerja.

- Memberi Kompensasi

Memberi reward akan kinerja semua karyawan. Departemen SDM bertanggung jawab untuk membuat perkembangan mengenai struktur upah yang baik dan benar, sementara pihak manajerial memiliki tugas untuk memberikan evaluasi kinerja untuk menentukan gaji yang akan diterima seorang atau sekelompok karyawan yang menjadi bawahannya.

- Menciptakan Kondisi yang Aman dan Sehat

Departemen SDM bertugas untuk memperhatikan semua keselamatan tenaga kerja dengan menggunakan program yang telah

dilaksanakan. Hal tersebut dilakukan untuk mencegah suatu kejadian yang tidak diharapkan sehingga membuat suasana yang aman di lingkungan kerja karena kesehatan kerja dan keselamatan kerja akan sangat berpengaruh kepada kredibilitas pihak perusahaan.

- Personnel Research

Sumber daya manusia juga berperan sebagai pemecah masalah yang terjadi di perusahaan atau organisasi dengan melihat penyebab terjadinya karyawan yang tidak hadir atau terlambat, suatu prosedur rekrutmen dan seleksi yang baik dan benar, dan factor yang menyebabkan ketidakpuasan tenaga kerja. Dengan menggunakan personnel research untuk tenaga kerja, hal ini dapat meminimisir terjadinya karyawan yang mengundurkan diri secara mendadak karena hal tersebut akan berpengaruh terhadap aktivitas dan kredibilitas organisasi. Selain itu, Menurut Sunarto (2004) manajemen Sumber Daya Manusia memiliki beberapa tujuan, yakni:

1. Mendapatkan kualitas tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi atau kebutuhan sebuah perusahaan, bisa dipercaya serta mempunyai motivasi diri yang baik.
2. Meningkatkan suatu kapasitas yang telah melekat terhadap sumber daya manusia, seperti kontribusi maupun kemampuan.
3. Mengembangkan suatu sistem kerja antara lain seperti proses perekrutan dan seleksi dengan teliti, dan menciptakan suatu sistem kompensasi yang bergantung pada hasil kinerja karyawan.
4. Menciptakan praktik manajemen yang memahami bahwa tenaga kerja merupakan aset perusahaan yang utama dan membantu meningkatkan kerjasama serta memberikan kepercayaan untuk bersama.
5. Menciptakan lingkungan yang produktif dan harmonis yang mungkin ditingkatkan atau dipertahankan dengan manajemen perusahaan dan karyawan yang interaktif.
6. kerjasama serta fleksibilitas antar karyawan agar berkembang.

7. Membantu keseimbangan perusahaan akan kebutuhan stakeholder.
8. Menilai dan mengargai karyawan berdasarkan hasil kinerja dan apa yang telah dicapainya.
9. Mengelola tenaga kerja yang memiliki perbedaan antar individu bahkan kelompok dalam kebutuhan penempatan kerja, cara kerja dan rencana.
10. Adanya kesamaan kesempatan
11. Mengelola karyawan dengan pendekatan yang etis seperti perhatian, dengan keadilan dan pendekatan yang transparansi.
12. Memperhatikan kesehatan fisik dan mental semua tenaga kerja.

2.3.3. Rekrutmen

Menurut Rivai (2006) rekrutmen adalah suatu proses menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam sebuah perusahaan dengan dimulai saat pelamar kerja dicari perusahaan dan berakhir saat sekumpulan lamaran kerja diserahkan. Sedangkan menurut Henry Simamora (1997) rekrutmen merupakan proses pencarian dan membuat pelamar pekerjaan terpicat dengan motivasi, kemampuan dan keahlian serta pengetahuan yang dibutuhkan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian di perusahaan. Menurut Schermerhorn (1997) Rekrutmen adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong dengan efektif akan membawa peluang pekerjaan untuk kandidat yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan. Sedangkan menurut Noe at. all (2000) rekrutmen adalah aktifitas organisasi awal dengan tujuan untuk mengidentifikasi dan mencari tenaga kerja yang potensial untuk perusahaan. Rekrutmen juga memiliki sumber dan metode. Menurut Schuler & Jackson (2006) terdapat sumber dan Metode Rekrutmen Internal:

- Sumber Internal
 - Promosi jabatan
 - Transfer karyawan
 - Rehire
- Metode Internal
 - Mengumumkan Lowongan Posisi/Jabatan (Job Posting)
 - Menggunakan Persediaan Bakat (Talent Inventory)

Sedangkan menurut (Werther & Davis 1996, Schuler & Jackson 2006) terdapat enam metode rekrutmen internal:

1. Pengumuman lowongan kerja (job- posting)
2. Persediaan bakat (talent inventory)
3. Promosi jabatan
4. Transfer tenaga kerja
5. Pengembangan
6. Rehire

Menurut Mondy (2008) terdapat tiga Metode Rekrutmen Internal yakni:

- Pengumuman lowongan jabatan (job posting): memberikan informasi kepada seorang atau sekelompok calon karyawan mengenai adanya lowongan jabatan atau posisi di perusahaan.
- Pengajuan lamaran jabatan (job bidding): sebuah prosedur yang memungkinkan karyawan yang telah memenuhi syarat perusahaan untuk melamar pekerjaan pada posisi yang diumumkan.
- Referensi Karyawan: karyawan secara aktif mengajak kerabat dan teman serta kolega yang dianggap potensial agar mengajukan lamaran kerja.

Menurut Mondy (2008) Tujuan Rekrutmen Eksternal sebagai berikut:

- Menempati posisi pada tingkat pemula (entry-level).
- Mendapatkan keterampilan yang tidak dimiliki oleh karyawan yang ada di perusahaan saat ini.
- Mendapatkan karyawan dengan latar belakang berbeda untuk dapat memberikan berbagai ide.

Sedangkan menurut Wrether & Davis (1996) dan Shculer & Jackson (2006) beberapa jenis rekrutmen eksternal adalah sebagai berikut

- Kandidat datang ke perusahaan/walks-in dan berdasarkan surat lamaran kerja yang masuk /Writes-in.
- Hasil rekomendasi dari karyawan perusahaan saat ini
- periklanan
- Agen atau perusahaan ketenagakerjaan
- Lembaga Pendidikan atau PerguruanTinggi
- Organisasi ketenagakerjaan
- job portal
- Internet (situs pencari kerja/iklan)
- Recruitment and selection international

Interview juga merupakan salah satu proses rekrutmen. Menurut Dessler (2017) pada bukunya yang berjudul Human Resource Management terdapat tiga jenis interview antara lain:

1. Selection Interview

Selection interview: interview pada saat melaksanakan penyeleksian penerimaan karyawan baru. Pada selection interview terdapat 3 komponen pendukung selection interview, diantaranya adalah:

- i. Structured Interview yang memiliki 2 jenis, yaitu: Structured (Directive)

Interview dan Unstructured (Nondirective) Interview

- Structured (Directive) Interview: interview yang telah sesuai dengan rangkaian pertanyaan yang telah disediakan.
- Unstructured (Nondirective) Interview: interview yang tidak memiliki rangkaian pertanyaan sehingga interviewer dapat memberikan pertanyaan pada saat interview jika terdapat hal yang dianggap menarik oleh interviewer.

- ii. ISI interview yang terdapat 4 jenis interview:

- Wawancara situasional: menilai bagaimana perilaku karyawan Ketika berada pada situasi tertentu.
- Behavioral Interview: melihat bagaimana perilaku karyawan pada situasi yang nyata di masa lalu
- Job - related Interview: melihat perilaku karyawan di masa lalu yang berhubungan dengan pekerjaan.
- Stress Interview, adalah bagaimana reaksi karyawan pada saat melakukan interview saat diberikan serangkaian pertanyaan yang tidak nyaman dan cenderung agak kasar

- iii. Cara – cara melakukan interview, terdapat 6 cara untuk melakukan interview:

- Structured sequential Interview: interview yang terstruktur.
- Panel Interview: satu orang pelamar diinterview oleh beberapa interviewer.
- Mass Interview: beberapa orang pelamar diinterview oleh beberapa interviewer.
- Phone and video interview: interview dilaksanakan melalui panggilan telepon dan video call.
- Computerized Interview: interview yang menggali informasi tentang latar belakang, tingkat Pendidikan, pengalaman bekerja, keahlian dan pengetahuan serta sikap karyawan terkait.
- Unstructured sequential interview: interview yang tidak terstruktur dan banyak pertanyaan pada melaksanakan interview.

2. Appraisal Interview

Appraisal Interview: proses interview yang dilakukan pada saat karyawan melaksanakan proses penilaian kinerja di perusahaan.

3. Exit Interview

Exit Interview: interview yang dilakukan terhadap karyawan yang akan resign dari perusahaan mengenai alasan mengapa karyawan tersebut ingin berhenti bekerja, kesan dan pesan serta saran dari karyawan tersebut terhadap perusahaan yang mungkin akan membangun.

2.3.4. Seleksi

Menurut Veithzal Rivai (2008) seleksi merupakan aktivitas yang dilakukan setelah proses rekrutmen dimana para pelamar kerja yang memenuhi syarat telah dikumpulkan untuk ditempatkan di perusahaan. Menurut Mondy (2010) seleksi adalah suatu proses dimana pihak perusahaan memilah ataupun memastikan kandidat yang paling tepat atau sesuai untuk menempati posisi kosong yang diadakan lowongan yang berarti tenaga kerja tersebut diharapkan dapat memberikan kinerja terbaiknya kepada perusahaan. Sedangkan menurut Agus Sunyoto (2008) seleksi adalah proses menjaring dari kandidat yang memenuhi syarat yang diinginkan yang nantinya diharapkan dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang telah ditawarkan karena dapat memperlihatkan semangat dan hasil kerja yang diharapkan oleh pimpinan perusahaan. Menurut Marthis dan Jackson (2006) seleksi adalah proses pemilihan tenaga kerja yang telah memiliki kualifikasi yang dibutuhkan organisasi untuk mengisi posisi pekerjaan sesuai dengan yang tertera pada deskripsi pekerjaan di sebuah organisasi. Sedangkan menurut Henry Simamora (2004) seleksi adalah proses pemilihan dari beberapa atau seorang pelamar kerja yang paling memenuhi kualifikasi seleksi untuk posisi yang ditawarkan berdasarkan pada kondisi saat ini yang ditentukan oleh perusahaan. Menurut Mulia Nasution (2004) seleksi adalah kegiatan untuk memahami tingkat kemampuan fisik kandidat serta tingkat kemampuan berfikir, mencari solusi, atau psikologis kandidat. Pada seleksi juga terdapat kualifikasi dasar. Menurut Samsudin (2006) terdapat tiga kualifikasi dasar pada proses seleksi yaitu sebagai berikut:

1. Keahlian Penggolongan yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

- a. Technical skill: kemampuan teknis yang wajib dimiliki para pelaksana proses seleksi.
 - b. Human skill: kemampuan yang perlu dimiliki oleh seseorang untuk menjadi pemimpin bagi sekelompok orang bawahan.
 - c. Conceptual skill: kemampuan yang perlu dimiliki oleh pimpinan sebagai figure yang mampu melakukan koordinasi terhadap aktifitas yang bertujuan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.
2. Pengalaman pelamar: pada proses seleksi, biasanya perusahaan akan memilih pelamar yang memiliki pengalaman kerja sesuai posisi yang dilamar daripada yang tidak berpengalaman sama sekali.
 3. Usia: Usia muda dan usia lanjut tidak bisa menjamin diterima atau tidaknya seorang pelamar. Pelamar yang usia lanjut memiliki banyak pengalaman meskipun tenaga fisiknya terbatas. Sedangkan pelamar yang berusia muda, mungkin saja memiliki vitalitas yang cukup baik tetapi rasa tanggung jawabnya relatif kurang dibandingkan dengan mereka yang berusia dewasa. Oleh karena itu, yang terbaik adalah pelamar yang berusia sedang yaitu sekira usia 30 tahun dengan ketentuan yang disesuaikan dengan keperluan perusahaan.

Selain itu, Menurut Hasibuan (2005) pada umumnya tujuan seleksi, yaitu:

- Untuk memilih tenaga kerja yang berkualifikasi dan memiliki potensi
- Untuk memilih tenaga kerja yang memiliki kejujuran dan berdisiplin
- Untuk memilih tenaga kerja yang berkemampuan dengan ditempatkan pada jabatan yang tepat

- Untuk memilih tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan semangat dalam bekerja
- Untuk memilih tenaga kerja yang memenuhi syarat undang-undang perburuhan
 - Untuk memilih tenaga kerja yang dapat bekerja sama secara vertikal maupun horizontal
- Untuk memilih tenaga kerja yang dinamis dan memiliki kreatifitas
- Untuk memilih tenaga kerja yang inovatif dan memiliki tanggung jawab
 - Untuk memilih tenaga kerja yang loyal dan berdedikasi tinggi terhadap perusahaan
 - Untuk menurunkan tingkat absensi/kehadiran dan turnover tenaga kerja
 - Untuk mendapatkan tenaga kerja yang dapat berkembang di masa yang akan datang
 - untuk mendapatkan tenaga kerja yang bisa melaksanakan tugasnya secara mandiri
 - untuk mendapatkan tenaga kerja yang mempunyai perilaku serta budaya malu

Untuk mendapatkan para karyawan yang memenuhi syarat dan mempunyai kualitas sebagaimana yang dibutuhkan, seperti:

- sifat jujur dan disiplin
- keterampilan kerja yang tinggi
- kreatif
- loyal terhadap perusahaan
- memiliki dedikasi yang tinggi

2.3.5. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2006) disiplin kerja adalah suatu kesadaran seseorang yang mampu untuk taat dengan segala aturan dan norma serta nilai yang berlaku di sebuah perusahaan. Menurut Rivai (2011) disiplin kerja adalah proses yang digunakan manajer untuk berinteraksi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Sedangkan menurut Singodimenjo (2002) disiplin kerja adalah sikap kesediaan seseorang untuk mematuhi norma peraturan yang berlaku sehingga akan mempercepat tujuan perusahaan.

Singodimenjo dalam Edy Sutrisno (2011) bahwa hal yang berpengaruh terhadap disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Jumlah kompensasi: Jumlah kompensasi bisa mempengaruhi disiplin karyawan. Karyawan akan mematuhi semua aturan perusahaan yang berlaku jika karyawan tersebut merasa akan mendapatkan jaminan yang setimpal atas jasanya.
2. pimpinan yang tidak atau memiliki teladan dalam perusahaan: perlunya pimpinan yang teladan, karena di perusahaan, semua karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin di perusahaan dapat menegakkan disiplin terhadap dirinya dan bagaimana cara pimpinan mengendalikan diri sendiri seperti perkataan, perbuatan, dan sifat yang sesuai norma yang telah ditetapkan perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan: disiplin kerja tidak akan terlaksana di perusahaan jika tidak ada aturan tertulis yang jelas.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan: perlu adanya keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran disiplin yang dibuat karyawan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan: perlunya pengawasan pimpinan yang mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan aturan telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan: karena masing-masing karyawan mempunyai perbedaan karakter dengan yang lainnya.

Sedangkan menurut Siagian (2011) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana yaitu:

- Tingginya rasa peduli karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- Tingginya semangat kerja dan inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- Tingginya rasa tanggung jawab karyawan untuk melakukan tugas dengan sebaik baiknya.
- Berkembangnya rasa memiliki dan solidaritas yang tinggi dikalangan para karyawan.
- efisiensi dan produktifitas karyawan yang meningkat.

U M N
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA