

## BAB II

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 2.1. Profil Perusahaan

##### 1. Sejarah Singkat Perusahaan

AiKite Indonesia merupakan perusahaan *startup* asal Indonesia yang berdiri pada tahun 2018. AiKite Indonesia didirikan oleh seorang mahasiswi yang bernama Sofia Latifah Nuha Anfaresi. AiKite merupakan *startup* yang bergerak dibidang sosial yang memiliki tujuan untuk dapat mengatasi masalah lingkungan dan memberikan edukasi terkait pengelolaan air, sanitasi dan *hygiene*. Melihat sangat banyaknya masyarakat di Indonesia yang masih mengalami permasalahan di sektor air, maka hal tersebutlah yang menjadi sebab utama mengapa muncul *startup* AiKite Indonesia tersebut. AiKite, berasal dari bahasa Bangka Ai dan Kite, yang berarti air kita. merupakan startup yang bergerak di bidang sosial dan masyarakat dengan fokus pada edukasi dan pengembangan pengelolaan air untuk masyarakat desa dengan memberikan solusi terhadap masalah air, sanitasi dan hygiene kepada masyarakat daerah yang telah ditargetkan. Lembaga itu dimulai dengan memberikan edukasi, sosialisasi kepada masyarakat, melakukan analisis air secara langsung, membantu mengatasi pencemaran air, dan memberikan dampak yang baik untuk lingkungan di daerah mereka masing-masing sehingga kehidupan masyarakat diharapkan menjadi lebih sejahtera di masa yang akan datang melalui pengelolaan air, sanitasi dan hygiene yang baik.

Dengan baiknya respon masyarakat terkait keberadaan AiKite Indonesia ini, dan dengan tekad serta tujuan yang jelas maka sampai saat ini AiKite Indonesia masih terus berkembang dan bertumbuh meski dihadapkan dengan beberapa permasalahan yang ada. Hingga kini AiKite Indonesia telah memiliki karyawan yang tersebar di beberapa kota, karena mengingat AiKite masih menggunakan sistem *online* dalam bekerja. Ada beberapa produk dan layanan yang ditawarkan oleh AiKite Indonesia itu sendiri seperti untuk permasalahan air AiKite memiliki Bank Sand water

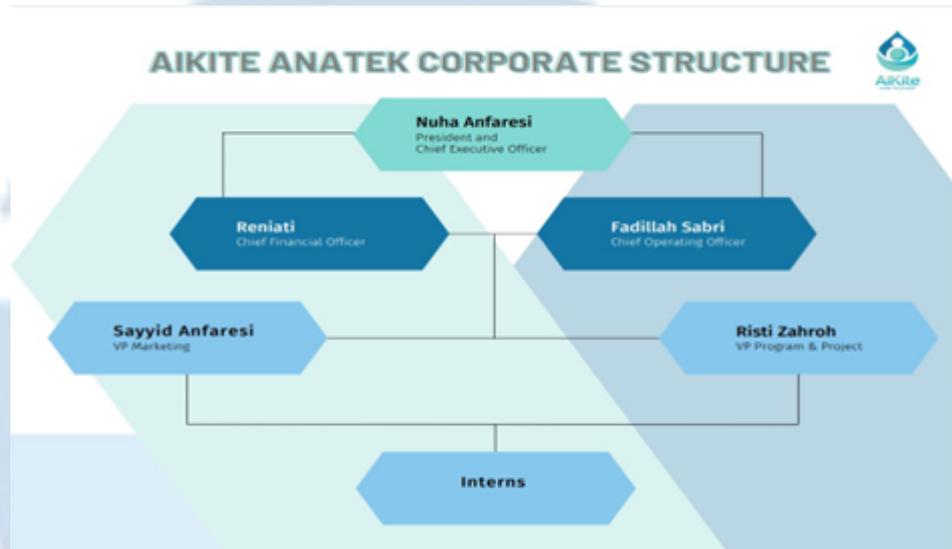
filter yang dibuat dari pasir lokal dengan kualitas baik. Untuk Sanitasi AiKite memiliki *eco - toilet* dengan harga yang terjangkau, AiKite juga memiliki sabun cuci tangan dan *hand sanitizer* yang terbuat dari bahan alami serta AiKite menawarkan jasa konsultasi seputar permasalahan *WASH (Water, Sanitation, and Hygiene)*. Dengan beberapa produk dan jasa yang ditawarkan oleh AiKite Indonesia tentu diharapkan dapat menjadi solusi terkait permasalahan air dan kebersihan tersebut, karena tentu air merupakan hal yang paling dekat dengan kehidupan manusia, karena bisa dipastikan seluruh manusia menggunakan air.

Meski baru didirikan tahun 2018, hingga saat ini AiKite telah mendapatkan beberapa penghargaan dan pencapaian yang sudah di raih. Seperti saat AiKite Indonesia berhasil terpilih untuk dapat mempresentasikan profile AiKite di acara *World Water Week* yang diadakan di kota Stockholm. AiKite Indonesia juga mendapatkan raihan voting tertinggi nomor satu di kategori *Water Company* pada kegiatan *International Conference* yang dilaksanakan di Amsterdam, Belanda. AiKite juga berhasil meyakinkan perusahaan internasional untuk dapat menjalin kerja sama, karena sampai saat ini ada lebih dari 15 perusahaan dan organisasi yang tersebar di beberapa benua seperti eropa, amerika serta asia yang sudah menjalin kerja sama dengan AiKite Indonesia. AiKite juga terus berkembang dan memperluas bisnisnya dengan cara berhasil menjual dan memasarkan produk dan jasa nya sampai ke seluruh dunia.

## 2. **Visi dan Misi Perusahaan**

1. AiKite Indonesia memiliki tujuan untuk dapat menyediakan produk dan jasa terkait filter air bersih yang aman dan memiliki harga terjangkau.
2. AiKite Indonesia menjadi inovasi terkait *eco - toilet* yang ramah lingkungan dengan harga terjangkau bagi masyarakat Indonesia.
3. AiKite Indonesia ingin menciptakan kualitas air, sanitasi dan kebersihan di Indonesia menjadi lebih baik lagi.

## 2.2. Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 2.1 Struktur Organisasi Umum

Sumber : Data Perusahaan, 2021

Dalam gambar 2.1 tersebut terdapat struktur organisasi perusahaan AiKite Indonesia dimana di jabatan tertinggi ada Nuha Anfaresi sebagai *President* dan *CEO* dibawahnya ada Reniati sebagai *CFO* dan Fadillah Sabri sebagai *COO* lalu dibawahnya ada Sayyid Anfaresi sebagai *VP Marketing* dan Risti Zahroh sebagai *VP Program & Project* serta di bawahnya dibagi menjadi beberapa divisi seperti *Executive Assistant*, *Public Relation*, *Research and Tech Development*, *Marketing and Communication*, *Human Resource*, *Project Treasurer*, *Financing and Fundraising*, *Evaluating and Monitoring*, *Event and Program Holder*, dan *Volunteer*.

## 2.3. Landasan Teori

### 1. Manajemen

Menurut Kinicki dan William (2020) manajemen tersebut adalah serangkaian usaha yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan untuk dapat mencapai tujuannya dengan efisien serta efektif yang diterapkan dengan adanya pembagian pekerjaan kepada para karyawan dengan fungsi *planning*, *organizing*, *leading*, dan *controlling*.

Sedangkan, menurut Robbins dan Coulter (2018) manajemen adalah serangkaian proses yang melibatkan kegiatan koordinasi serta pengawasan terhadap orang lain sehingga pekerjaan yang dihasilkan bisa lebih efektif dan efisien. Pekerjaan yang efektif merupakan ketika kita melakukan pekerjaan dengan benar sehingga dapat meraih tujuan. Sedangkan melakukan pekerjaan yang efisien merupakan melakukan pekerjaan dengan menghasilkan *output* yang lebih banyak dibandingkan dengan *input*.

Dari dua pengertian manajemen di atas, penulis menggunakan teori yang dikemukakan oleh Kinicki dan William (2020), yaitu serangkaian usaha yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan untuk dapat mencapai tujuannya dengan efisien serta efektif yang diterapkan dengan adanya pembagian pekerjaan kepada para karyawan dengan fungsi *planning, organizing, leading, dan controlling*.

1. **Fungsi Manajemen**

a. ***Planning***

*Planning* merupakan serangkaian proses untuk menentukan tujuan dan bagaimana tahap - tahap atau cara - cara untuk mencapai tujuan tersebut.

b. ***Organizing***

*Organizing* merupakan serangkaian proses untuk merangkai dan menyusun seluruh sumber daya yang ada untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

c. ***Leading***

*Leading* merupakan serangkaian proses untuk dapat memimpin, memotivasi, mempengaruhi seseorang atau orang banyak untuk dapat menghasilkan kinerja yang optimal guna mencapai tujuan suatu organisasi.

d. ***Controlling***

*Controlling* merupakan serangkaian proses untuk dapat mengawasi atau memiliki wewenang untuk memonitor hasil pekerjaan atau proses pekerjaan dengan membandingkannya dengan tujuan organisasi serta memberikan masukan atau saran jika kinerja yang dihasilkan tidak sesuai dengan tujuan organisasi.

## 2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia atau *human resource management* merupakan proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi karyawan serta menangani masalah terkait hubungan ketenagakerjaan, kesehatan dan keselamatan, dan keadilan (Dessler, 2017). Manajemen sumber daya manusia (SDM) terdiri dari aktivitas-aktivitas yang dilakukan manajer untuk merencanakan, menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif (Kinicki & Williams, 2020).

Berdasarkan pengertian yang dipaparkan oleh para ahli, penulis menggunakan pengertian dari Dessler (2017) yang mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia atau *human resource management* merupakan proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi karyawan serta menangani masalah terkait hubungan ketenagakerjaan, kesehatan dan keselamatan, dan keadilan.

Menurut Dessler (2017), fungsi dari manajemen sumber daya manusia terdiri dari :

1. Menentukan pekerjaan dari masing - masing atau setiap karyawan.
2. Melakukan *planning* atau perencanaan akan kebutuhan pekerja yang didalamnya meliputi proses rekrutmen karyawan baru.
3. Melakukan pemilihan kandidat karyawan baru.
4. Melakukan pengaturan terkait *compensation and benefit* para karyawan.
5. Melakukan komunikasi yang aktif dalam dua arah komunikasi yang meliputi konseling dan wawancara.
6. Menerapkan program pelatihan dan pengembangan karyawan.
7. Membangun komitmen dengan karyawan.

Menurut Robbins dan Coulter (2020), proses manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi beberapa bagian, yaitu :

1. *Human Resource Planning*

Dalam tahapan *Human Resource Planning* ini, para manajer tentu harus bisa memastikan bahwa perusahaan atau organisasi memiliki jumlah karyawan yang cukup atau tepat dalam posisi dan waktu yang

tepat. Proses *Planning* atau perencanaan ini dibagi atau dilakukan menjadi dua tahap yaitu melakukan analisa terhadap kemampuan atau kekuatan sumber daya manusia saat ini dan melakukan pemenuhan terhadap kebutuhan sumber daya manusia dimasa yang akan datang.

## 2. *Recruitment and Decruitment*

Dalam tahapan *Recruitment dan Decruitment* ini dibagi menjadi dua bagian. *Recruitment* atau Rekrutmen merupakan suatu atau serangkaian proses pencarian sumber daya manusia baru yang lalu diidentifikasi serta ditempatkan atau ditarik untuk menjadi bagian dari organisasi tersebut. Sedangkan *Decruitment* merupakan serangkaian tahapan atau proses untuk mengurangi karyawan dari suatu organisasi atau dari suatu divisi karena dianggap organisasi atau divisi tersebut memiliki kelebihan jumlah karyawan.

## 3. *Selection*

Dalam tahapan *Selection* ini, calon karyawan yang sudah *apply* di suatu organisasi atau perusahaan akan melewati tahapan penyaringan atau *screening* yang menghasilkan karyawan yang akan bergabung dan tepat untuk menempati posisi yang sedang dicari oleh organisasi tersebut. Pada tahapan ini juga akan dilakukan kegiatan wawancara, dalam proses wawancara tersebut ada beberapa proses yang bisa diterapkan dari mulai formulir aplikasi, tes tertulis, *simulation test*, pengecekan terhadap latar belakang sampai adanya tes kesehatan atau *medical check up*.

## 4. *Orientation*

Dalam tahapan *orientation* ini dapat diartikan sebagai proses atau tahapan dimana pekerja baru diperkenalkan dengan tempat dimana ia bekerja. Dalam orientasi dibagi menjadi dua yaitu *work unit orientation dan organization orientation*. *Work unit orientation* itu memiliki tujuan untuk membiasakan para pekerja baru dengan tujuan dan unit masing masing, serta memperkenalkan pekerja baru tersebut dengan lingkungan atau rekan kerja. Sedangkan *organization orientation* memiliki tujuan untuk memberikan informasi kepada pekerja baru tentang filosofi, sejarah, prosedur sampai kebijakan - kebijakan yang ada di perusahaan atau organisasi tersebut.

## 5. *Training*

Dalam tahapan *Training* atau bisa disebut sebagai proses pelatihan, dalam proses pelatihan ini organisasi atau perusahaan memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk mendapatkan pembekalan terkait wawasan dan kemampuan yang harus dimiliki sehingga karyawan tersebut dapat terus bertumbuh dan menghasilkan kinerja yang optimal.

6. *Performance Management*

Dalam *Performance Management*, kinerja para karyawan akan dinilai dan dievaluasi dengan sistem yang sudah ditetapkan dimana di dalam sistem tersebut terdapat patokan atau standar kerja yang harus dipenuhi karyawan.

7. *Compensation and Benefit*

Dalam *Compensation and Benefit*, perusahaan atau organisasi memberikan penghargaan bagi para karyawan (gaji, bonus dan tunjangan). Aspek ini harus diperhatikan oleh perusahaan karena dengan mementingkan aspek *Compensation and Benefit* karyawan akan merasa lebih dihargai dan membuat karyawan tersebut bisa terus menghasilkan kinerja yang optimal dan menjadi karyawan yang *loyal*.

8. *Career Development*

Dalam *Career Development* atau pengembangan karir merupakan salah satu upaya atau langkah dari perusahaan untuk dapat memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk dapat terus berkembang, sehingga para karyawan bisa terus meningkatkan kinerja yang mereka miliki. Berbeda dengan training, dalam pengembangan karyawan ini lebih memfokuskan kepada pemahaman konsep serta memperluas kemampuan dari karyawan tersebut.

### 3. Rekrutmen

Menurut Robbins dan Coulter (2020) rekrutmen adalah suatu proses pencarian, pengidentifikasian, dan penarikan calon karyawan ke dalam sebuah organisasi.

Menurut Dessler (2017) dan Kinicki, et al. (2019), rekrutmen adalah proses menemukan dan menarik para kandidat yang berkualifikasi untuk suatu pekerjaan di sebuah organisasi.

Menurut Bateman, Snell dan Konopaske (2019) rekrutmen adalah suatu aktivitas yang dapat mengumpulkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kandidat untuk dipekerjakan.

Berdasarkan pengertian para ahli tersebut, penulis menggunakan pengertian dari Bateman, Snell dan Konopaske (2019). Menurut Bateman, Snell dan Konopaske (2019) terdapat dua sumber atau pendekatan dalam rekrutmen, yaitu :

1. *Internal Recruitment*

*Internal Recruitment* merupakan suatu kegiatan atau proses dalam rekrutmen dimana dalam internal rekrutmen ini mengangkat karyawan dari dalam organisasi atau perusahaan itu sendiri, atau bisa disebut sebagai promosi karyawan, biasanya perusahaan telah mempersiapkan dengan matang karyawan mana yang akan diangkat ke jabatan tertentu dan telah mengenali karyawan tersebut. Kelebihan dari internal rekrutmen ini adalah perusahaan tidak memerlukan waktu lama untuk dapat mengenalkan lingkungan dan budaya organisasi kepada karyawan tersebut. Dan kelemahannya adalah jika karyawan tersebut tidak terlalu mumpuni untuk menjabat di jabatan yang baru sehingga kinerja yang dihasilkan kurang optimal.

2. *External Recruitment*

*External Recruitment* merupakan skema rekrutmen yang biasa kita ketahui dan menjadi kebalikan dari internal rekrutmen, karena dalam eksternal rekrutmen, perusahaan mencari karyawan atau sumber daya manusia baru dari luar organisasi atau perusahaan. Biasanya perusahaan menyebarkan lowongan pekerjaan di berbagai *platform online, jobstreet* dan lainnya. Kelebihan dari eksternal rekrutmen adalah banyaknya kandidat yang mungkin memiliki kualitas cukup baik dan tepat untuk mengisi posisi yang sedang dicari, sedangkan kelemahannya adalah memakan waktu tambahan karena harus melewati tahapan orientasi.

4. **Seleksi**

Menurut Noe et al. (2018) seleksi karyawan atau *personnel selection* merupakan proses di mana sebuah organisasi membuat keputusan mengenai siapa yang akan diundang untuk bergabung dengan organisasi tersebut.

Menurut Bateman, Snell dan Konopaske (2019) proses seleksi tersebut tentu didasari oleh perekrutan yang sesuai dengan prosedur perusahaan dan merupakan keputusan mengenai siapa yang akan dipekerjakan di posisi yang dibutuhkan.

Menurut Bateman, Snell dan Konopaske (2019) ada beberapa kegiatan yang mendeskripsikan kegiatan seleksi, antara lain:

1. *Applications and Resumes*

Pada aspek *Applications and Resumes* berisi data diri calon karyawan yang dibutuhkan seperti nama, tempat tanggal lahir, kewarganegaraan, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, sertifikasi yang sudah di ikuti, penghargaan, dan hal lainnya.

2. *Interviews*

Pada aspek *Interviews* tentu merupakan aspek yang paling sering dipakai, dimana dalam tahap *interview* ini terdapat *interviewee* dan *interviewer* yang mana orang yang di wawancara akan digali dari berbagai aspek untuk mendapatkan informasi apakah calon karyawan tersebut tepat atau tidak untuk lolos tahapan *interview*.

3. *Reference Checks*

Pada aspek *Reference Checks* biasanya pihak perusahaan atau organisasi melakukan benar atau tidaknya apa yang ada di data karyawan terkait organisasi yang telah diikuti, institusi pendidikan yang ditempuh dan sebagainya.

4. *Background Checks*

Pada aspek *Background Checks* saat ini lebih mudah digunakan karena dalam melakukan benar atau tidaknya latar belakang calon karyawan saat ini bisa menggunakan media sosial calon karyawan, apakah di media sosial tersebut calon karyawan ini mencerminkan pribadi yang baik atau tidak.

5. *Personality Test*

Dalam aspek *Personality Test* tentu penting untuk dilakukan karena dalam aspek ini perusahaan perlu mengetahui kepribadian calon karyawan tersebut baik atau tidak, karena akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan.

6. *Drug Testing*

Dalam aspek *Drug Testing*, tentu penting dilakukan oleh perusahaan untuk menghindari kasus kriminal, kasus yang melawan hukum dan kasus lainnya. Karena dengan bersihnya calon karyawan dari *Drugs* tentu akan mencerminkan karyawan yang tidak bermasalah dan menghindari adanya diskriminasi terhadap karyawan yang lain.

7. *Cognitive Ability Test*

Dalam aspek *Cognitive Ability Test* terdapat sasaran uji yang ingin didapatkan yaitu kemampuan intelektual calon karyawan baik secara *verbal* dan *numeric*. Dalam aspek tes ini, calon karyawan akan mendapatkan informasi yang penting terhadap dirinya sendiri, yang akan bisa dimanfaatkan untuk mengembangkan dirinya. Perusahaan juga mendapatkan informasi terkait tingkat kepemimpinan, pengambilan keputusan, dan hal lainnya terkait karyawan tersebut.

8. *Performance Test*

Dalam aspek *Performance Test* karyawan akan di coba untuk melakukan beberapa pekerjaan yang nantinya akan ia lakukan jika sudah diangkat menjadi pegawai tetap. Dalam tes ini perusahaan bisa menilai dan melihat kemampuan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang nantinya menjadi jobdesk karyawan tersebut.

9. *Integrity Test*

Dalam aspek *integrity test* perusahaan dapat melakukan tes kejujuran dari calon karyawan, namun hasil dari tes ini tidak sepenuhnya akurat karena alat deteksi tes tersebut sudah jarang digunakan dan banyak perdebatan mengenai penggunaan alat deteksi untuk kejujuran tersebut.