

BAB II

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

2.1 Sejarah Singkat Perusahaan



PT. Anugerah Sentosa Agropriima (Toko Kota Sayur) merupakan perusahaan perseroan terbatas yang bergerak dalam bidang retail, serta didirikan berdasarkan hukum Indonesia. Toko Kota Sayur berlokasi di Jl. Tanjung Duren Raya No. 155 RW 04, Jakarta Barat 11470. Jam operasional awal Toko Kota Sayur adalah mulai dari jam 08.00-20.00 namun pada tanggal 2 Mei terjadi perubahan dimana jam operasional toko dimulai dari pukul 08.00 pagi dan berakhir di pukul 18.00 sore.

Toko Kota Sayur memiliki berbagai jenis kategori produk, berikut merupakan jenis kategori produk yang tersedia di Toko Kota Sayur :

1. Sayur Hidroponik
2. Sayur Tradisional
3. Sayur Buah Traditional
4. Bumbu Alami
5. Protein (Berupa Frozen Food , Daging-dagingan)
6. Bumbu Olahan dan Oil
7. Jamur

8. Bumbu Alami
9. Karbohidrat (Beras Organik , Mie Telur sehat, Pasta , Soun)
10. Lauk Pauk Kering
11. Snack / Jajanan Sehat
12. Minuman
13. Perlengkapan Memasak
14. Makanan Sehat

Toko Kota Sayur juga memiliki website yang dapat diakses oleh umum untuk memesan ataupun untuk melihat-lihat berbagai jenis produk yang tersedia di Toko Kota Sayur yaitu <https://kotasayur.com/> Selain memasarkan produk melalui website, Kota Sayur juga memasarkan produknya melalui berbagai jenis platform marketplace seperti Tokopedia, Shopee, dan Grabmart. Sebelumnya Toko Sayur juga tersedia di platform Blibli, Bukalapak , Lazada namun dalam beberapa bulan terakhir Kota Sayur tidak melanjutkan kerja sama dengan platform tersebut. Toko Kota Sayur juga nantinya akan bekerja sama dengan Traveloka.

Adapun visi misi dari Kota Sayur sebagai berikut :

VISI

Menjadi pilihan utama konsumen Indonesia dalam memenuhi kebutuhan memasak melalui jaringan ritel modern.

MISI

Menyediakan sayuran hidroponik dan bahan memasak lainnya yang *sehat, segar, lengkap dan terjangkau* melalui toko offline & online dengan layanan prima kepada konsumen.

U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A

2.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Toko Kota Sayur sudah memiliki struktur organisasi perusahaan namun dikarenakan perusahaan tidak mengizinkan penulis untuk memasukkan struktur organisasi kedalam laporan magang penulis, maka penulis membuat sendiri struktur organisasi berdasarkan dengan pengetahuan yang dimiliki oleh penulis dan jabatan – jabatan yang tersedia dan diketahui oleh penulis. Berikut merupakan struktur organisasi yang sudah penulis buat :



Sumber: Perusahaan (2022)

Bagan 2.2 Struktur Organisasi Perusahaan

2.3 Landasan Teori

2.3.1 HR Management

Menurut Achmad S. Rucky dalam Kurniawan (2022) HR Management adalah penerapan dalam proses pengembangan serta pemeliharaan personil dalam suatu organisasi perusahaan secara efektif sehingga menghasilkan pemberdayaan sumber daya manusia yang maksimal dan sumber daya manusia didalamnya dapat mencapai tujuan–tujuan ataupun target yang telah ditetapkan oleh organisasi

perusahaan tersebut. Adapun menurut Mutiara S Panggabean dalam Kurniawan (2022) HR Management merupakan suatu proses dimana didalamnya terdapat perencanaan, mengorganisasikan dan juga didalamnya terdapat kendali dalam kegiatan-kegiatan tertentu yang berkaitan dengan analisa pekerjaan, evaluasi pekerjaan, promosi, kompensasi yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi perusahaan.

2.3.2 Pengembangan SDM

Menurut Leonard Nadler dalam MDI (2022) Pengembangan SDM merupakan suatu rangkaian acara ataupun aktivitas yang direncanakan dan dilakukan oleh perusahaan dalam waktu dan jadwal yang telah ditentukan yang nantinya akan memunculkan sikap dan perilaku yang baru dari masing- masing karyawan tersebut. Selain itu menurut Prof. T.V.Rao dalam HR Note (2020) Pengembangan SDM adalah dimana perusahaan membantu karyawan secara terencana sehingga dapat meningkatkan kemampuan mereka yang nantinya akan mempermudah masing- masing karyawan dalam menyelesaikan tugas yang berhubungan dengan pekerjaan ataupun jabatan mereka, dengan melakukan hal tersebut perusahaan bukan saja menaikan kemungkinan mereka dalam mencapai target tetapi sekaligus membantu karyawan sehingga memiliki SDM yang berkualitas.

2.3.3 Perencanaan SDM

Menurut Andrew E. Sikula dalam Mekari (2021) Perencanaan SDM merupakan sebuah proses dimana perusahaan mulai menentukan kebutuhan mereka dalam hal pegawai/ karyawan, hal ini dilakukan juga agar masing-masing SDM mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan. Selain itu menurut Mondy & Noe (1995) dalam Mekari (2021) mengatakan bahwa Perencanaan SDM merupakan sebuah proses sistematis dimana perusahaan melakukan analisis keadaan SDM untuk mengetahui jumlah dan kualitas serta keterampilan SDM sehingga ketika perusahaan membutuhkan keterampilan tersebut dapat dengan mudah didapatkan.

2.3.4 Analisa Pekerjaan

Analisa pekerjaan adalah suatu proses dimana perusahaan mengumpulkan informasi mengenai suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja atau individu. Proses tersebut dilakukan dengan mengamati bagaimana seseorang tersebut bekerja ataupun bisa dengan melakukan interview dengan pekerja yang melakukan suatu pekerjaan sehingga mendapatkan informasi mengenai pekerjaan tersebut menurut Gomes dalam Pengetahuan (2017). Selain itu menurut Malayu dalam Pengetahuan (2017) Analisa pekerjaan adalah melakukan analisis dan juga mendesain pekerjaan yang harus dikerjakan atau pekerjaan yang sedang dianalisis cara kerjanya seperti bagaimana cara mengerjakan pekerjaan tersebut, mengapa pekerjaan tersebut harus dikerjakan, apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan tersebut, membutuhkan berapa orang untuk melakukan pekerjaan tersebut.

2.3.5 Evaluasi Pekerjaan

Anderson & Clancy dalam Sastrawacana (2019) mendefinisikan evaluasi pekerjaan merupakan sebuah umpan balik dari akuntan kepada manajemen yang memberikan informasi mengenai seberapa baik sebuah tindakan dalam mewakili sebuah rencana, sehingga didalam hal tersebut bisa terdapat kemungkinan untuk manajer mengoreksi dirinya dan nantinya dapat melakukan penyesuaian dalam melakukan perencanaan dimasa depan. Selain itu menurut Kreitner & Kinicki dalam Mingseli (2020) mereka berpendapat bahwa evaluasi pekerjaan merupakan sebuah pendapat yang bersifat evaluatif terhadap sikap, perilaku dan juga prestasi dari masing-masing individu yang nantinya akan menjadi landasan untuk menentukan sebuah keputusan dan juga rencana dalam pembangunan personil.

2.3.6 Kompensasi

Menurut Mahmudi dalam Kumpulan (2020) Kompensasi atau reward adalah imbalan dalam bentuk uang ataupun tunjangan yang diberikan kepada karyawan perusahaan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, baik dan benar, dan atau karyawan tersebut memenuhi target perusahaan. Selain itu

Sastrohadiwiryo (2009) dalam Pustaka (2020) mengatakan bahwa reward adalah imbalan atas jasa yang diberikan kepada karyawannya yang telah menyumbangkan tenaganya demi kemajuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.3.7 HC System

Menurut Nika dalam LinovHR (2016) HC System adalah sebuah sistem yang dapat membantu dan juga mempermudah kerja daripada divisi personalia dalam mengelola data karyawan sehingga menjadi lebih terorganisir dan juga menjadi sebuah sistem yang mudah diakses. Adapun menurut Feni dalam Hosteko (2021) HC System merupakan sistem yang berfungsi dalam mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut. HC System dapat mempermudah HRD untuk memantau dan juga untuk mengembangkan sistem kerja karyawan sehingga karyawan dalam suatu organisasi perusahaan dapat bekerja secara maksimal.

