

## BAB II

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

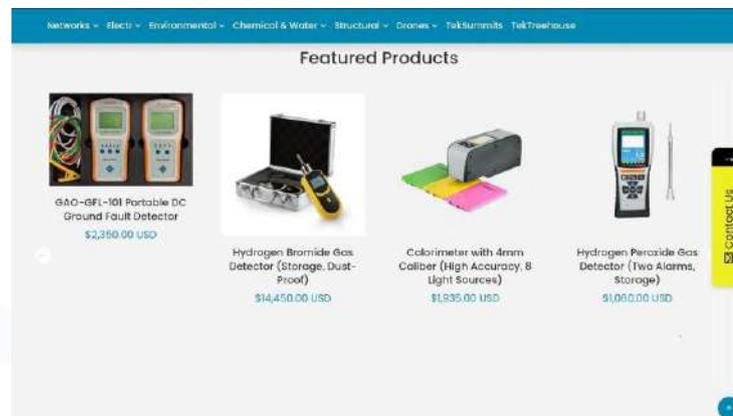
#### 2.1 Sejarah Singkat Perusahaan



Gambar 2.1 Logo Perusahaan

Sumber: <https://www.GAOTek.com>

GAO Tek didirikan pada tahun 1997 dan merupakan pemasok peralatan pengujian dan pengukuran terkemuka di AS untuk serat optik, telekomunikasi, jaringan, serta peralatan kimia dan biomedis.



Gambar 2.2 Contoh Produk GaoTek Inc.

Sumber: <https://www.GAOTek.com>

Kantor pusatnya berlokasi di New York City dan Toronto (Canada), bisnis ini telah berkembang di 50 negara di seluruh dunia (di seluruh Amerika Utara, Selandia Baru, Australia, beberapa negara Asia dan Arab, serta 4 negara di Uni Eropa termasuk Inggris, Jerman, Prancis, dan Italia).

GAO Tek Inc. adalah penyedia alat pengembangan tertanam, pengujian telekomunikasi, instrumen pengukuran elektronik, pengawasan video & alarm, dan produk elektronik lainnya yang terkemuka di dunia dan didirikan di Amerika Serikat dan Kanada.

GAO Tek adalah hasil dari bakat dan kemampuan teknik yang kuat dalam GAO Group. Perusahaan ini mulai beroperasi pada tahun 2001 sebagai GAO *Engineering* untuk memasok alat pengembangan bagi para insinyur dan pembangun di bidang embedded. Seiring berjalannya waktu, penawaran produk GAO *Engineering* telah berkembang hingga mencakup produk telekomunikasi, instrumen pengujian dan pengukuran, produk IT, serta jajaran produk RFID yang sangat populer. Pada bulan Juli 2006, GAO *Engineering* berganti nama menjadi GAO Tek Inc. untuk mencerminkan jajaran produk RFID yang semakin luas. Untuk memenuhi bisnis dan produk terkait RFID yang terus berkembang, sebuah perusahaan baru, GAO RFID Inc. dibentuk dan dipisahkan dari GAO Tek Inc.

GAO Tek menggunakan teknologi *e-commerce* yang canggih untuk memfasilitasi pemesanan *online* oleh para pelanggan dan mendukungnya dengan jaminan produk dan dukungan tepat waktu oleh staf teknis yang berkualifikasi tinggi. Keunggulan kompetitif GAO Tek dibandingkan para pesaingnya terletak pada kemampuannya untuk memberikan nilai, manfaat, dan kualitas dengan harga yang jauh lebih baik.



**Gambar 2.3 Penghargaan yang diterima GAO Tek**

Sumber: <https://www.GAOTek.com>

## 2.1.1 Visi Misi

### 2.1.1.1 Visi Perusahaan:

Visi dari GAOTek Inc. adalah *“Become an international leading supplier of test and measurement equipment”*

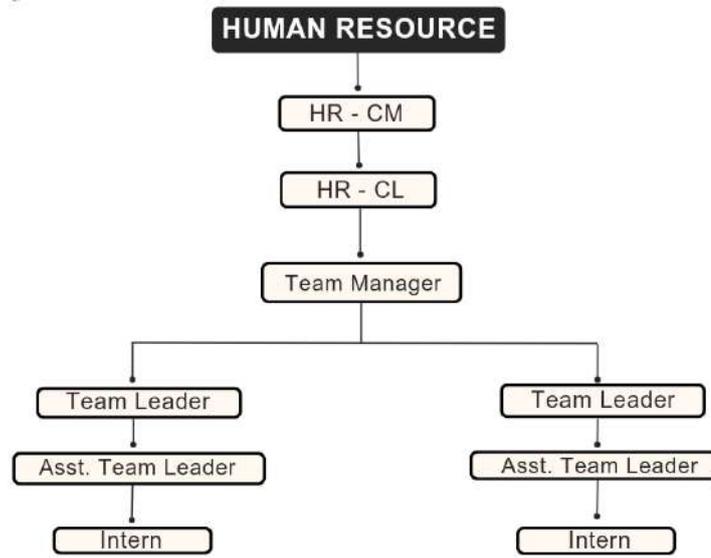
### 2.1.1.2 Misi Perusahaan

Misi dari GAOTek Inc. adalah menyediakan:

- *Tech Support:* Menyediakan teknisi ahli untuk membantu pelanggan yang mengalami kesulitan.
- *Warranty:* Menyediakan garansi untuk seluruh produk dan *software*.
- *Global:* Melayani pelanggan di berbagai negara

## 2.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi dari GAOTek Inc. khususnya divisi *Human Resource* adalah sebagai berikut:



**Gambar 2.4 Struktur Organisasi divisi *Human Resource* di GAOTek Inc.**

**Sumber olahan peneliti, 2023**

Berikut merupakan penjelasan tentang setiap posisi dari struktur organisasi GAOTek Inc. khususnya divisi *Human Resource*:

### 1. HR - CM (*HR Country Manager*)

HR - CM merupakan seseorang staf HR dan dengan bantuan dari tim staf HR menyediakan manajemen kepada tim magang HR di suatu negara. HR - CM juga merupakan seorang staf HR yang bertanggung jawab atas tim di suatu negara.

### 2. HR - CL

Tugas atau tanggung jawab dari HR - CL adalah membantu *staff manager* HR untuk membantu pengaturan manajemen dari seluruh HR *Intern* suatu negara. Satu hingga dua orang HR-CL dipilih dan

dipromosikan untuk setiap negara (atau sekelompok negara dengan jumlah peserta magang yang sedikit).

### **3. Team Manager**

*Team Manager* adalah seorang staf HR yang bertanggung jawab untuk mengawasi beberapa tim dari sebuah negara. *Team Manager* biasanya terdiri dari 2 sampai 3 orang. Untuk Team A - Team Indonesia yang merupakan *team* yang penulis tempati, *Team Manager* ini merupakan orang dari luar negeri.

### **4. Team Leader**

*Team Leader* merupakan seorang *intern*. Tugas dari *Team Leader* adalah mengatur dan mengawasi para *Intern* di dalam tim nya untuk merekrut *intern* baru dan mengatur *intern* yang sudah di rekrut melalui IMC (*Intern and Management Chat*). *Team Leader* juga bertugas untuk menjadi penghubung antara *Team Manager* dan para *intern* jika ada masalah yang harus diselesaikan atau ada informasi yang harus disampaikan. Untuk Team A - Team Indonesia yang merupakan *team* yang penulis tempati, *Team Leader* berasal dari Indonesia untuk lebih memudahkan komunikasi.

### **5. Assistant Team Leader**

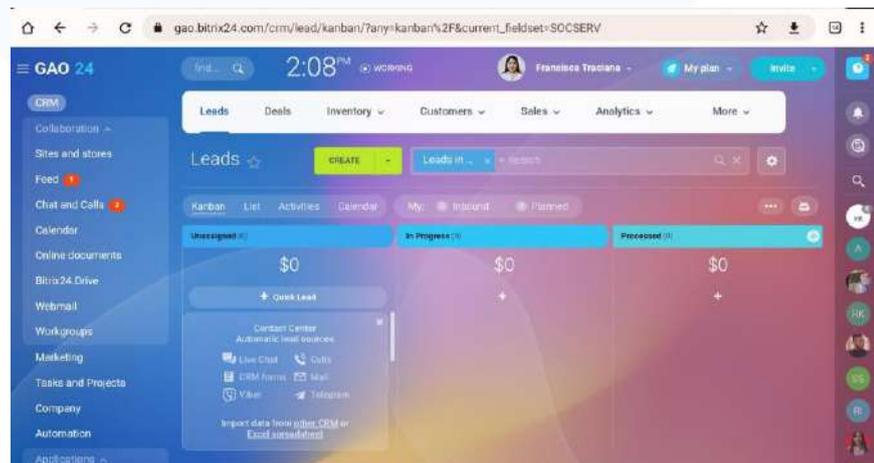
*Assistant Team Leader* merupakan seorang *intern*. Tugas dari *Assistant Team Leader* adalah membantu *Team Leader* dalam mengatur para *intern* yang berada di tim nya. *Assistant Team Leader* juga bertugas untuk menggantikan *Team Leader* dalam membantu para *intern* saat mengalami masalah jika pada saat itu *Team Leader* sedang berhalangan. Untuk Team A - Team Indonesia yang merupakan *team* yang penulis tempati, *Assistant Team Leader* juga berasal dari Indonesia.

## 6. Interns

Para *intern* bertugas untuk merekrut *intern* baru baik untuk divisi HR maupun non-HR seperti untuk posisi *Business Development Intern*, *Software Development Intern*, *Technical Support Intern*, dan *Digital Marketing Intern* serta membantu dan membimbing *intern* yang sudah direkrut melalui IMC (*Intern and Management Chat*). *Intern* bisa berasal dari Indonesia maupun negara lain.

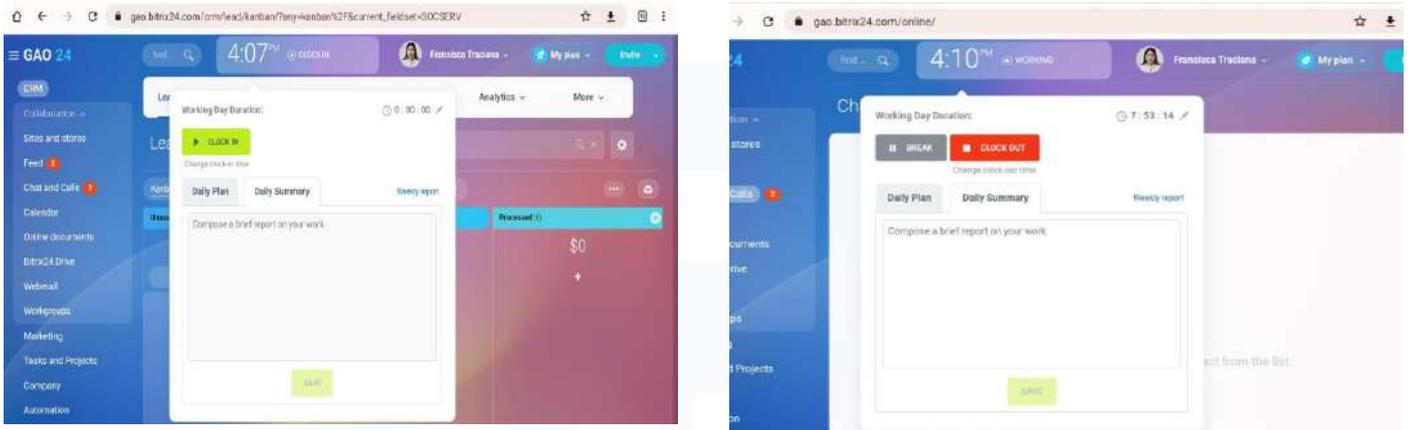
## 2.3 Profil Perusahaan

### 2.3.1 Platform Perusahaan



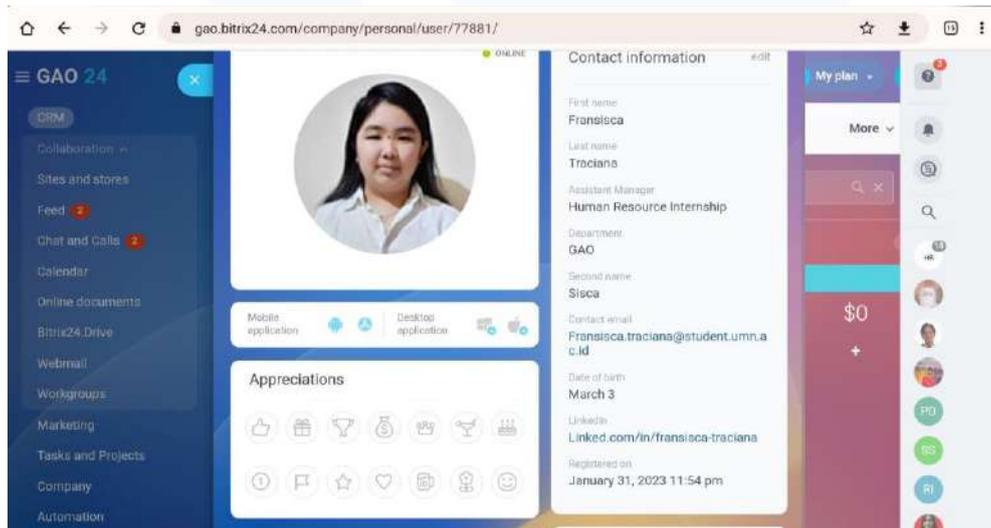
**Gambar 2.5 Website Bitrix24**

**Sumber: Data Pribadi Penulis, 2023**



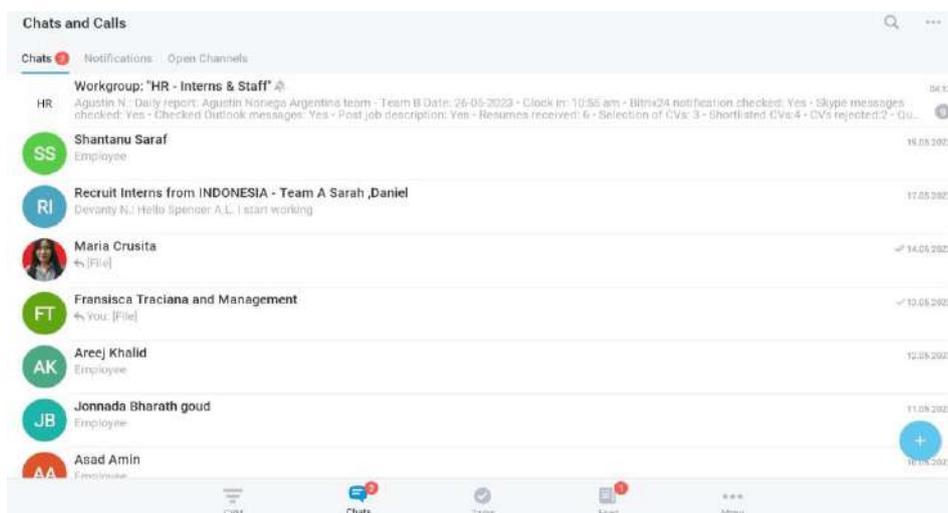
**Gambar 2.6 Clock In - Clock Out (Absen) di Website Bitrix24**

**Sumber: Data Pribadi Penulis, 2023**



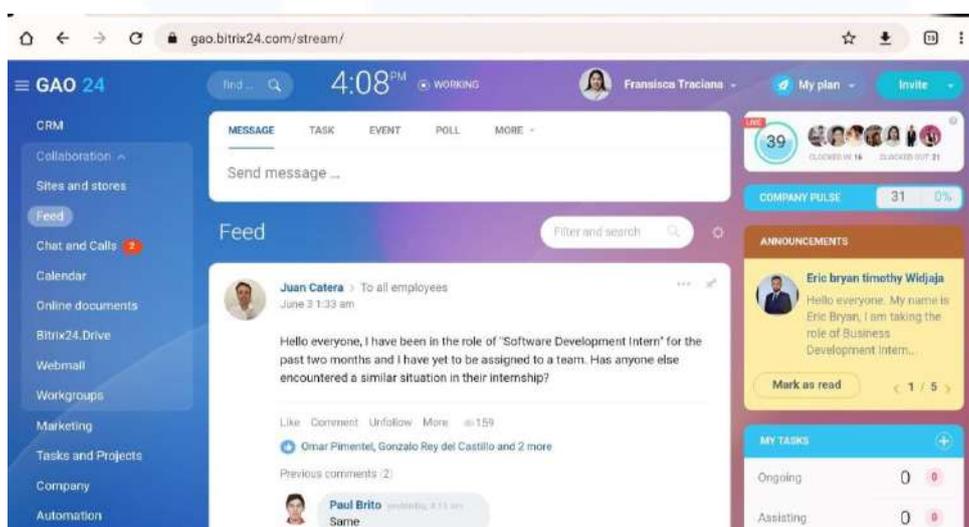
**Gambar 2.7 Profil di Website Bitrix24**

**Sumber: Data Pribadi Penulis, 2023**



**Gambar 2.8 Feed Website Bitrix24**

**Sumber: Data Pribadi Penulis, 2023**



**Gambar 2.9 Aplikasi Bitrix24**

**Sumber: Data Pribadi Penulis, 2023**

GAOTek Inc. memiliki platform perusahaannya sendiri dikarenakan sistem kerja WFH (*Work From Home*) yang diterapkannya. Platform yang digunakan bernama Bitrix24 yang berfungsi sebagai sarana bekerja dan komunikasi bagi para pekerja. Platform Bitrix4 ini memiliki 2 versi yaitu versi *website* dan versi

aplikasi yang bisa di unduh di berbagai *gadget*. Berbagai fitur dan fungsi ada di Bitrix24 contohnya seperti *Clock in - Clock out* yang berguna untuk absen dan mengetahui jam kerja, profil yang berisi informasi tentang pekerja, fitur *chats and calls* untuk berkomunikasi, dan *Feeds* yang yang bisa digunakan untuk berkenalan dan menyebarkan informasi ke sesama pekerja.

## 2.4 Landasan Teori

### 2.4.1 Manajemen

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coutler (2010), manajemen (*management*) adalah apa yang dilakukan para manajer. Manajemen berarti mengkoordinasikan dan mengendalikan pekerjaan orang lain agar pekerjaan itu dilakukan secara efektif dan efisien. Selain itu, menurut James A.F. Stoner dan Charles Wankel (1986), manajemen berarti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian usaha anggota organisasi dan penggunaan semua sumber daya organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Stonjer J.A., R.E. bersuara Freeman dan DR. Menurut Gilbert Jr.(1995), manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian usaha anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Jadi berdasarkan pendapat para ahli di atas, bisa disimpulkan bahwa Manajemen merupakan rangkaian proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya terhadap anggota organisasi dengan menggunakan sumber daya organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efisien dan efektif.

James A.F Stoner dan Charles Wankel (1986) menjelaskan bahwa terdapat 4 proses manajemen, yaitu:

- a. Perencanaan (*planning*)  
Menetapkan tujuan dan tindakan yang akan dilakukan.
- b. Pengorganisasian (*organizing*)  
Mengkoordinasikan sumber daya manusia serta sumber daya yang dibutuhkan.
- c. Kepemimpinan (*leading*)  
Mengupayakan agar pegawai bekerja sebaik mungkin.
- d. Pengendalian (*controlling*)  
Memastikan tercapainya tujuan organisasi dan solusi serta tindakan yang akan dilakukan jika tujuan tidak tercapai.

#### **2.4.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Michael Armstrong (1987) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan strategis untuk pengembangan keterampilan, motivasi dan pengelolaan sumber daya manusia organisasi. Pendapat berbeda diungkapkan oleh Haris dan Ogbana (2001) yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah program, praktik dan praktik untuk mengelola tenaga kerja suatu organisasi. Selain itu, dalam A to Z Human Capital (2014), Gary Dessler (2008) mengatakan bahwa

manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan tindakan yang dibutuhkan orang untuk menggerakkan “orang” atau area sumber daya manusia ke suatu arah. Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, Kompensasi dan Evaluasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kebijakan - kebijakan dan kegiatan - kegiatan yang dibutuhkan untuk mengelola tenaga kerja organisasi termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberikan penghargaan, dan menilai.

Menurut buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2012) yang ditulis oleh DR. Dewi Hanggraeni, SE., MBA mengatakan bahwa proses manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi 4 bagian secara garis besar, yaitu:

- a. *Preparation and Selection*, terdiri dari:
  - *Job Analysis and Design*: Sebuah proses yang mempelajari pola pola aktivitas untuk menentukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang diperlukan oleh masing-masing jabatan.
  - *Human Resource Planning*: Suatu proses peramalan akan kebutuhan sumber daya manusia organisasi di masa depan.
  - *Recruitment*: Proses menarik, mengundang, dan menemukan orang orang yang dianggap memenuhi kualifikasi untuk menduduki jabatan tertentu di dalam suatu organisasi.
  - *Selection*: Proses pemilihan kandidat terbaik yang telah dikumpulkan dalam proses rekrutmen.

b. *Development and Evaluation*, terdiri dari:

- *Orientation, Placement, and Separation*: Orientasi merupakan sebuah proses penyesuaian dan pengenalan dalam organisasi baru yang dialami oleh kandidat. *Placement*/ penempatan adalah proses penentuan posisi seseorang di dalam organisasi. *Separation* adalah suatu kondisi ketika pekerja meninggalkan organisasi baik karena pensiun, pemutusan hubungan kerja, atau pindah kerja.
- *Training and Development*: *Training* adalah proses melatih pekerja menjadi ahli untuk membantunya mengerjakan pekerjaannya yang sekarang sehingga ia bisa berkinerja dengan optimal. *Development*/ pengembangan adalah proses melatih pekerja supaya mampu mengerjakan tugas-tugas yang mungkin akan diembannya kelak.
- *Career Planning*: Proses ketika seseorang memilih goal kariernya dan strategi yang akan ditempuhnya untuk mencapai goal tersebut.
- *Performance Appraisal*: Proses ketika organisasi mengevaluasi kinerja seorang individu di dalam organisasi.

c. *Compensation and Protection*, terdiri dari:

- *Wages and Salaries*: Imbal balik yang diterima oleh individu sebagai balas jasa atas kontribusi-kontribusi terhadap organisasi.
- *Incentives and Gain Sharing*: Insentif adalah bentuk reward yang diberikan oleh organisasi kepada

pekerja berkaitan dengan kinerja yang ditampilkan oleh pekerja tersebut. Gainsharing berhubungan peningkatan kinerja organisasi (gain) yang dibarengi dengan pendistribusian (sharing) benefit bagi para karyawan.

- *Benefits and Services*: Kompensasi yang tidak berbentuk kas sehingga sering disebut sebagai indirect compensation.
- *Security, Safety, and Health*: Perlindungan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) serta keamanan pekerja yang disediakan oleh organisasi untuk para karyawannya agar dapat bekerja dengan baik.

d. *Employee Relation*: Hubungan ketenagakerjaan/ hubungan industrial adalah hubungan yang melibatkan 3 pihak yang berkepentingan dalam proses kerja yaitu pekerja itu sendiri, organisasi/ perusahaan, dan pemerintah.

### 2.4.3 Rekrutmen

Menurut Ivancevich (2001), rekrutmen berkaitan dengan aktivitas yang mempengaruhi jumlah dan jenis pelamar, apakah pelamar tersebut kemudian menerima pekerjaan yang ditawarkan. Pendapat lain dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2001) yang mengatakan bahwa rekrutmen adalah proses yang menghasilkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi untuk pekerjaan di suatu perusahaan atau organisasi. Saks (2005) juga mengatakan bahwa rekrutmen merupakan tindakan dan kegiatan yang dilakukan oleh organisasi untuk mengidentifikasi dan menarik individu yang memiliki kapabilitas untuk membantu organisasi mewujudkan tujuan strategisnya. Kegiatan tersebut harus menghasilkan

kumpulan kandidat yang diinginkan; meningkatkan minat dan ketertarikan mereka terhadap organisasi sebagai pemberi kerja; dan meningkatkan kemungkinan bahwa mereka akan menerima tawaran pekerjaan.

Jadi, bisa disimpulkan dari pendapat para ahli di atas bahwa rekrutmen adalah suatu proses yang dilakukan oleh sebuah organisasi untuk mendapatkan pelamar yang berkualitas dan berkualifikasi untuk bekerja pada sebuah perusahaan atau instansi sehingga tujuan strategis bisa tercapai.

#### **2.4.4 Online Recruitment**

*Online Recruitment* dilakukan melalui internet, email, atau jenis sistem komunikasi canggih lainnya (Cunha et al., 2010). Menurut Mitter dan Orlandini (2005), penggunaan *Online Recruitment* berkaitan dengan kebutuhan untuk mempertahankan basis data yang mutakhir dan efisien yang membantu para profesional HR dalam mencari karakteristik spesifik dalam profil kandidat. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Sylva dan Mol (2009) bahwa *Online Recruitment* juga membuat para kandidat untuk berkemungkinan berhubungan dengan lebih banyak peluang kerja dan mengakses arus informasi yang lebih besar.

Jadi, dari pendapat para ahli di atas bisa disimpulkan bahwa *Online Recruitment* merupakan kegiatan yang dilakukan oleh HR untuk mendapatkan kandidat yang sesuai dengan menggunakan sistem komunikasi canggih dan para kandidat bisa mendapatkan peluang kerja yang lebih besar.

#### **2.4.5 Interview**

Menurut Phares (1992) wawancara merupakan teknik yang paling dasar dan berguna karena hasilnya dapat membantu psikolog untuk memahami masalah klien, membuat prediksi, dan mengambil keputusan. Kerlinger (1992) juga berpendapat bahwa wawancara adalah situasi interpersonal tatap muka di mana seseorang (pewawancara) mengajukan beberapa pertanyaan kepada orang yang diwawancarai untuk mendapatkan jawaban yang berkaitan dengan masalah penelitian. Pendapat yang berbeda juga diungkapkan oleh Stewart dan Cash (2000), bahwa wawancara adalah proses komunikasi interaktif antara dua pihak, di mana setidaknya salah satu pihak memiliki tujuan proaktif dan serius dan biasanya melibatkan tanya jawab.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, bisa disimpulkan bahwa *Interview* atau wawancara adalah sebuah proses komunikasi antara dua pihak dimana pihak yang satu bertanya dan pihak yang lain menjawab untuk mendapatkan jawaban mengenai suatu hal