

## **BAB II**

### **GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

#### **2.1 Sejarah Singkat Perusahaan**

PT Daikin merupakan Perusahaan yang berasal dari Jepang yang didirikan tahun 1924 oleh Akira Yamada. Pada tahun 2012 PT Daikin masuk ke Indonesia untuk menyediakan produk berkualitas dan melayani pasar Indonesia dengan berbagai macam kebutuhan pelanggan. Kini Daikin memiliki 14 cabang dan mempunyai lebih dari 1,200 dealer serta lebih dari 500 titik service di Indonesia.



**Gambar 2.1** *Head Office Daikin*

Sumber: Via Website Daikin

UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA

Tahun 2012 Daikin mulai menyiasati pasar Indonesia dengan membentuk PT. Daikin Airconditioning Indonesia. Di tahun 2014, Daikin tetap menciptakan produk baru untuk membangun nama perusahaan serta mendapatkan sebanyak mungkin jaringan dealer agar dapat melebihi target penjualan perusahaan. sampai akhirnya pada tahun 2014, Daikin mulai mendirikan cabang-cabang di kota besar seperti di kota Palembang dan Makassar.

Daikin terus berinovasi untuk mengeluarkan produk-produk baru contohnya produk baru pertama kali di Indonesia yaitu Single Split R32 yang merupakan produk baru yang dibuatkan khusus untuk AC rumahan dan dinyatakan lebih ramah lingkungan serta hemat energi, meluncurkan produk baru berupa Urusara 7 Europe Design, dan Daikin Head Office yang dulunya berlokasi di Jakarta yaitu Wisma Keiai lantai 18th sekarang pindah ke Menara Astra lantai 7th dan 8th.

Tahun 2015, Daikin mampu menduduki peringkat kedua penjualan AC di Indonesia (Daikin, 2019). Daikin tetap mengerjakan perlengkapan produknya dan terus memperluas dan memperkuat dealer penjualan resminya di Indonesia. PT. Daikin Airconditioning Indonesia berkolaborasi dengan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan untuk membangun kompetensi di bidang Teknik pendingin dan tata ruang di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di seluruh Indonesia. Daikin juga bekerja sama dengan universitas di seluruh Indonesia yang berspesialisasi dalam bidang teknik mesin dan teknik refrigrasi dan tata udara supaya bisa mempersiapkan kebutuhan tenaga kerja yang cukup terampil serta kompeten. Menurut Daikin, Indonesia merupakan pasar yang sangat menarik di bagian sektor AC, potensi ekspansi AC di Indonesia masih sangat besar karena tingkat penetrasi pasar AC Indonesia masih kurang dari 25% dan masih ada peluang 75% bagi penjual, teknisi, dan produsen.

Tahun 2016, Daikin tetap menciptakan AC yang hemat biaya energi serta listrik dan ramah lingkungan, karena saat pertama kali AC ramah lingkungan meluncurkan di Indonesia banyak keluhan masyarakat bahwa AC kurang dingin dibandingkan dengan AC tanpa teknologi ramah lingkungan. Pada awal tahun peluncuran AC ramah

lingkungan, masyarakat meragukan dengan kualitas yang diberikan, tapi dengan semakin gencarnya pemerintah dalam kampanye hemat listrik dan hemat energi maka penjualan AC yang ramah lingkungan dan hemat energi semakin meningkat dari tahun ke tahun.

## 2.2 Visi Misi

Adapun visi dan misi dari PT Daikin Airconditioning Indonesia sebagai berikut:

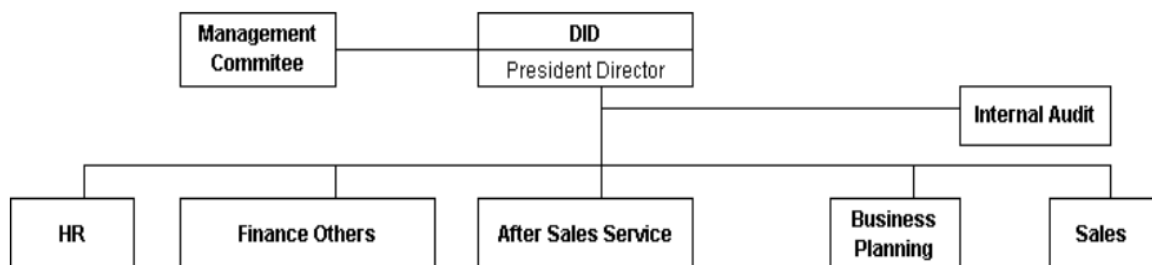
### Visi:

1. Menjadi AC dengan penjualan no 1 dan dipercaya oleh masyarakat Indonesia

### Misi:

1. Bekontribusi kepada masyarakat Indonesia dengan menyediakan solusi dan produk AC yang mutakhir
2. Melakukan hubungan bisnis yang baik dengan pelanggan dan penyedia eksternal

## 2.3 Struktur Organisasi Perusahaan



**Gambar 2.2 Struktur Organisasi Perusahaan**

Sumber: Data Penulis (2023)

## **2.3 Tinjauan Pustaka**

### **2.3.1 Management**

Menurut Schermerhorn et al. (2017), manajemen adalah suatu proses melibatkan mengenai pengorganisasian perencanaan, memimpin, serta pengendalian penggunaan seluruh sumber daya yang tersedia dalam suatu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan kerja.

Menurut Hasibuan (2020) mengatakan “Manajemen adalah seni serta ilmu yang mengatur proses penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien serta efektif untuk menggapai tujuan tertentu”.

### **2.3.2 Fungsi Manajemen**

Fungsi management menurut Nickels. et al (2012), adalah:

1. *Planning*: perencanaan adalah fungsi manajemen yang memperhitungkan segala kebutuhan, mempertimbangkan secara akurat apa saja yang menjadi masalah serta menetapkan strategi serta taktik yang baik untuk menggapai suatu tujuan organisasi.
2. *Organization*: pengorganisasian adalah suatu cara untuk menyatukan orang-orang dan membangunnya ke dalam tugas-tugas yang direncanakan sesuai dengan keterampilan dan kemampuannya.
3. *Actuating*: penggerakan adalah cara yang dilaksanakan oleh suatu organisasi supaya dapat bekerja sesuai dengan kelompok kerjanya masing-masing, dan mengerahkan semua sumber daya yang ada dalam organisasi tersebut untuk melaksanakan pekerjaan yang ingin dilakukan sesuai dengan tujuan yang dibuat.
4. *Controlling*: pemantauan membantu dalam memantau apakah pergerakan suatu organisasi sudah sesuai dengan rencana dan memantau penggunaan sumber daya di dalam organisasi supaya dapat digunakan secara efisien dan efektif tanpa keluar batas dari rencana.

### **2.3.3 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Boxall dan Purcell (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebuah proses di mana manajemen berupaya mengembangkan tenaga kerja serta menyediakan kinerja manusia yang diperlukan oleh organisasi. Taylor dan Armstrong (2015), Tujuan dari manajemen sumber daya manusia yaitu untuk membantu perusahaan menerapkan strategi sumber daya manusia yang terintegrasi dalam strategi bisnis, berkontribusi pada pengembangan budaya kinerja tinggi, dan memastikan bahwa organisasi memiliki kualifikasi yang tepat. Memanfaatkan sumber daya manusia secara proaktif sesuai kebutuhan. Membangun hubungan kolaboratif antara karyawan dan manajemen serta memotivasi praktik etis dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Menurut Williams dan Kinicki (2017), manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan dan pengembangan menarik yang dikerjakan oleh para manajer dalam sebuah organisasi yang bertujuan untuk membentuk dan mempertahankan karyawan sesuai dengan yang diinginkan guna menjaga efektivitas karyawan. Dessler (2017), manajemen sumber daya manusia adalah proses perekrutan, pelatihan, evaluasi, serta kompensasi karyawan serta mempertimbangkan hubungan kerja karyawan, masalah kesehatan dan keselamatan, serta masalah keadilan.

### **2.3.4 Rekrutmen**

Menurut Gary Dessler (2008), rekrutmen adalah satu atau lebih aktivitas yang dilakukan oleh suatu organisasi dengan tujuan utama mengidentifikasi dan menarik karyawan potensial. Menurut Schermerhorn (2017), rekrutmen adalah kegiatan mengundang calon atau sekelompok calon pekerja untuk mengisi lowongan di suatu perusahaan. Proses rekrutmen yang efektif yaitu proses yang sukses menarik karyawan yang bagus dan sesuai perincian pekerjaan perusahaan.

Menurut Mathis & Jackson (2016), rekrutmen adalah kegiatan menarik pelamar dalam jumlah besar dengan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan mampu bekerja di perusahaan tersebut.

Menurut Brian K Williwams dan Angelo Kinicki (2018) di buku Management terdapat dua sumber untuk melakukan rekrutmen karyawan yaitu secara internal maupun eksternal yaitu sebagai berikut:

1. Sumber Internal Rekrutmen internal yang berarti menginformasikan lowongan kepada orang-orang yang sudah bekerja di organisasi. Mempekerjakan kembali mantan karyawan (sebuah taktik yang dulunya tidak disukai), karena tidak sedikit perusahaan kesulitan menemukan karyawan yang memenuhi syarat. Tentu saja, sebagian besar lowongan dalam suatu organisasi diisi melalui rekrutmen internal, khususnya melalui penempatan informasi tentang lowongan dan kualifikasi pada lowongan pekerjaan, papan buletin, di buletin, dan intranet organisasi. Perusahaan ingin bertindak secara strategis.
2. Sumber Eksternal Rekrutmen eksternal artinya mendatangkan pelamar dari luar organisasi. Sebelumnya, iklan lowongan kerja dipublikasikan melalui agen perekrutan, surat kabar, perekrut, agen perekrutan, dan agen penempatan universitas. Sejauh ini, lebih banyak perusahaan yang menggunakan media sosial untuk perekrutan.

### **2.3.5 Seleksi**

Menurut Chidi (2013) seleksi adalah sebuah proses cukup sulit, karena jika mempekerjakan orang yang kurang tepat maka bisa menimbulkan pengaruh buruk dalam waktu terus-menerus seperti hilangnya reputasi, kehilangan keuntungan, turnover yang sangat tinggi serta biaya pelatihan.

Menurut Mondy & Mortacchio (2016), seleksi adalah proses mencari orang-orang yang memenuhi kriteria dan posisi tertentu dalam suatu perusahaan dari berbagai kandidat yang melamar pada perusahaan tersebut.

Menurut Kinicki (2013), seleksi adalah sebuah proses menyaring pelamar kerja untuk mendapatkan calon kandidat unggul serta sesuai kualifikasi perusahaan. Menurut Gareth (Gareth, 2018), ada 4 tahap dalam melakukan rekrutmen dan seleksi yaitu:

#### *1. Requirements definition for recruitment process*

Merupakan tahapan dimana mendeskripsikan persyaratan yang berlaku berhubungan dengan spesifikasi serta peran pribadi untuk posisi tersebut ditambah

pengambilan keputusan terkait syarat dan ketentuan kerja. Pada tahapan ini perlu bersiap untuk memutuskan peran pekerjaan, hal ini biasanya disebut sebagai penciptaan definisi dan spesifikasi peran profesional yaitu penciptaan keterampilan, pengetahuan dan sikap yang dibutuhkan untuk melakukan sesuatu pekerjaan pada tahap tertentu ditambah pengambilan berbagai keputusan diperlukan selama kegiatan berlangsung.

## 2. *Planning recruitment campaigns*

Selain itu, fase kedua dari kampanye rekrutmen mengacu pada perancangan, perencanaan, dan upaya sistematis dan proaktif untuk menemukan dan menarik kandidat yang memenuhi syarat yang dapat berkontribusi secara efisien dan efektif terhadap operasi bisnis. Rencana perekrutan mencakup jenis dan jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk mendukung ekspansi bisnis atau pengembangan baru, dan juga dapat digunakan jika terjadi kekurangan.

Dalam Recruitment Plan meringkus hal-hal dibawah ini:

- a) Merencanakan suatu rencana rekrutmen kepada calon kandidat
- b) Mengidentifikasi sumber dari kandidat jenis serta jumlah karyawan yang akan dibutuhkan sebagai bentuk memenuhi rekrutmen yang di disebabkan oleh perkembangan yang baru atau penambahan serta mengganti kehilangan Sumber Daya Manusia

## 3. *Attracting Candidates*

Dalam tahap ini Sesudah mengumpulkan semua kandidat, langkah selanjutnya yaitu meninjau dan mengevaluasi sumber pelamar alternatif untuk memilih kandidat yang paling sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Analisis menunjukkan bahwa jika organisasi ingin menarik kandidat yang lebih banyak atau lebih baik dan mempertahankan kandidat terpilih, ingin meningkatkan kinerja sebagai pemberi kerja. Analisis terhadap kelebihan dan kekurangan seorang kandidat harus mencakup hal-hal seperti gaji, kondisi kerja, dan pentingnya kandidat terhadap pekerjaan, peluang, pelatihan, lokasi, dan keamanan kerja. Menarik kandidat pada dasarnya berarti mengidentifikasi, mengevaluasi, dan memanfaatkan sumber kandidat terbaik.

#### 4. *Selecting candidates*

Dalam menyeleksi calon, perusahaan menentukan *curriculum vitae* atau resume pelamar, melakukan wawancara, melakukan berbagai tes, mengevaluasi calon di pusat evaluasi, menawarkan pekerjaan, membuat rekomendasi. Memperoleh surat dan membuat kontrak kerja. Seleksi juga harus mempertimbangkan keterampilan, kemampuan, pengalaman dan pelatihan berdasarkan persyaratan profesional. Hal ini termasuk membuat pilihan yang tepat dari sejumlah kandidat potensial. Tujuan seleksi kandidat adalah untuk mencari kandidat yang memenuhi kriteria perusahaan dan mampu melaksanakan tugas yang diberikan secara memadai.

##### 2.3.6 *Selection Tools*

Dalam bukunya, William dan Kinicki (2010) menyampaikan bahwa ada tiga alat yang bisa digunakan untuk melakukan proses seleksi:

1. *Background Information*: Formulir aplikasi, resume, surat rekomendasi. Informasi latar belakang adalah alat yang berisi semua informasi dan informasi dasar yang dimiliki seorang kandidat, seperti: Contoh: informasi pribadi, kewarganegaraan, riwayat pekerjaan, dan lain- lain.

2. *Interviewing*: Formulir aplikasi, resume, surat rekomendasi.

Informasi latar belakang adalah alat yang berisi semua informasi dan informasi dasar yang dimiliki seorang kandidat, seperti: Contoh: informasi pribadi, kewarganegaraan, riwayat pekerjaan dan sebagainya. Deskripsi situasi dan perilaku tidak terstruktur wawancara adalah metode paling umum digunakan untuk memilih kandidat selama proses seleksi. Wawancara dapat dilakukan secara langsung, melalui internet bisa juga melalui telepon. Biasanya, ketika wawancara dilakukan secara langsung, gangguan dapat diminimalkan, sehingga menghasilkan hasil wawancara terbaik dan akurat. Ada berbagai jenis wawancara contoh sebagai berikut:



a. *Unstructured interview*

Merupakan jenis wawancara di mana ditanyakan serangkaian pertanyaan yang tidak dipersiapkan atau direncanakan sebelumnya. Wawancara ini biasanya dilakukan untuk pertanyaan yang bersifat menyelidik sesuatu pertanyaan yang lebih dalam.

b. *Structured interview*

Merupakan tipe wawancara terstruktur di mana kandidat ditanyai serangkaian pertanyaan sesuai dengan struktur yang ditetapkan oleh perusahaan. Pewawancara mencocokkan jawaban kandidat dengan jawaban standar perusahaan. Jenis wawancara kedua adalah behavioral description yaitu wawancara yang menanyakan pertanyaan untuk mengetahui lebih banyak tentang apa yang telah dilakukan kandidat di masa lampau.

3. *Employment Test: Ability, performance, personality, Integrity & Others Employment Test*

Test ini adalah prosedur tes yang bertujuan menguji performa dan physical-ability kandidat. Employment Test yang umum digunakan yaitu sebagai berikut:

a) *Ability tests: ability tests ability tests* berguna untuk menguji kemampuan mekanik, kemampuan fisik, kemampuan mental, kemampuan kekuatan dan kemampuan rohani seseorang.

b) *Performance tests: performance tests* atau skill test membantu menguji seberapa bagus seorang kandidat dapat mengerjakan suatu pekerjaan. Biasanya terlihat pada saat seorang kandidat mengerjakan sesuatu, sambil dievaluasi oleh reviewer.

c) *Personality tests: tes kepribadian* digunakan untuk menguji sifat dan kepribadian seseorang seperti mampu menyesuaikan diri, kebutuhan akan kemampuan beradaptasi, energi, kebiasaan sosial, kebebasan, dan prestasi.

d) *Integrity tests: Tes integritas* ini mengukur pengalaman dan sikap pelamar dalam hal ketegasan, kejujuran, dapat dipercaya, dan perilaku prososial.