



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB II

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

2.1 Profil Singkat Perusahaan dan Sejarah Singkat Perusahaan

	sinarmas land
Nama Perusahaan	: Sinarmas Land
Industri	: Real Estate
Didirikan	: 1988
Tokoh Penting	: Muktar Widjaja (Ketua), Leah Widjaja (Wakil Ketua), Michael Widjaja (CEO Group)
Kantor Pusat	: Sinarmas Land Plaza, Jl. Grand Boulevard, BSD City
Website	: www.sinarmasland.com
E-mail	: info@sinarmasland.com

Gambar 2.1 Profil Singkat Perusahaan Sinarmas Land

Sinarmas Land didirikan pada tahun 1988 dan merupakan jaringan dari perusahaan Duta Pertiwi. Di tahun-tahun awal Duta Pertiwi berdiri, yaitu di tahun 1988, perusahaan ini hanya membangun perumahan. Namun seiring berjalannya waktu, perusahaan ini meluaskan industrinya dengan membuat proyek apartemen, pusat perbelanjaan, gedung perkantoran dan bahkan perkotaan. Salah satu ikon perkotaan yang dibangun Sinarmas

Land dan merupakan kota atau proyek yang sukses adalah Bumi Serpong Damai atau sekarang lebih dikenal dengan BSD City. Bahkan, sekarang BSD terdaftar sebagai perusahaan properti dengan jangkauan pasar terbesar di Bursa Efek Indonesia atau *Indonesia Stock Exchange*.

Ada beberapa penghargaan yang sudah diterima Sinarmas Land, antara lain International Property Awards Asia Pacific 2012, Developer 2012 dari BCI Asia Top Ten Award 2012, BCA Green Mark District 2011, dan FIABCI International Prix D'Excellent Award 2011.

2.2 Pembagian Grup Divisi di Sinarmas Land

Ada 10 grup divisi yang ada di Sinarmas Land. Yang pertama adalah divisi *Strategic Land Bank* di mana *Strategic Business Unit* (SBU) ini bertanggung jawab terhadap strategi-strategi penyediaan lahan guna untuk jangka panjang, SBU ini juga menangani ijin dan keamanan sampai pembangunan infrastruktur kota terselesaikan hingga bagaimana mengelola lingkungan dari perkotaan tersebut. Lalu, divisi yang kedua adalah divisi *Residential* di mana divisi ini bertanggung jawab dalam konsep perencanaan dan marketing penjualan proyek. Selanjutnya adalah divisi *Commercial* yang bertanggung jawab terhadap perencanaan dan marketing proyek-proyek komersial. Divisi yang ke empat adalah divisi *Project Support Service* yang bertanggung jawab atas pelaksanaan pembangunan di seluruh SBU dengan mengoptimalkan keahlian dari tenaga kerja. Divisi *Corporate Strategy and Services* adalah divisi yang bertanggung jawab terhadap pengembangan strategi dan komunikasi antara perusahaan dan pelanggan. Selanjutnya adalah divisi *Internal Audit*. Divisi ke tujuh adalah divisi *Human Capital*, tempat di mana penulis melakukan praktek kerja magang. Lalu, selanjutnya adalah divisi *TMO*, yang tugasnya adalah untuk mengontrol pengembangan serta implementasi transformasi pembangunan di Sinarmas Land. Divisi *Finance* merupakan divisi ke Sembilan dan divisi terakhir adalah divisi *TRM*, yang tugasnya

adalah mengatur dan mengendalikan semua tender proyek yang sedang berlangsung.

2.3 Visi dan Nilai yang dipegang Sinarmas Land beserta Proyek yang dilakukan

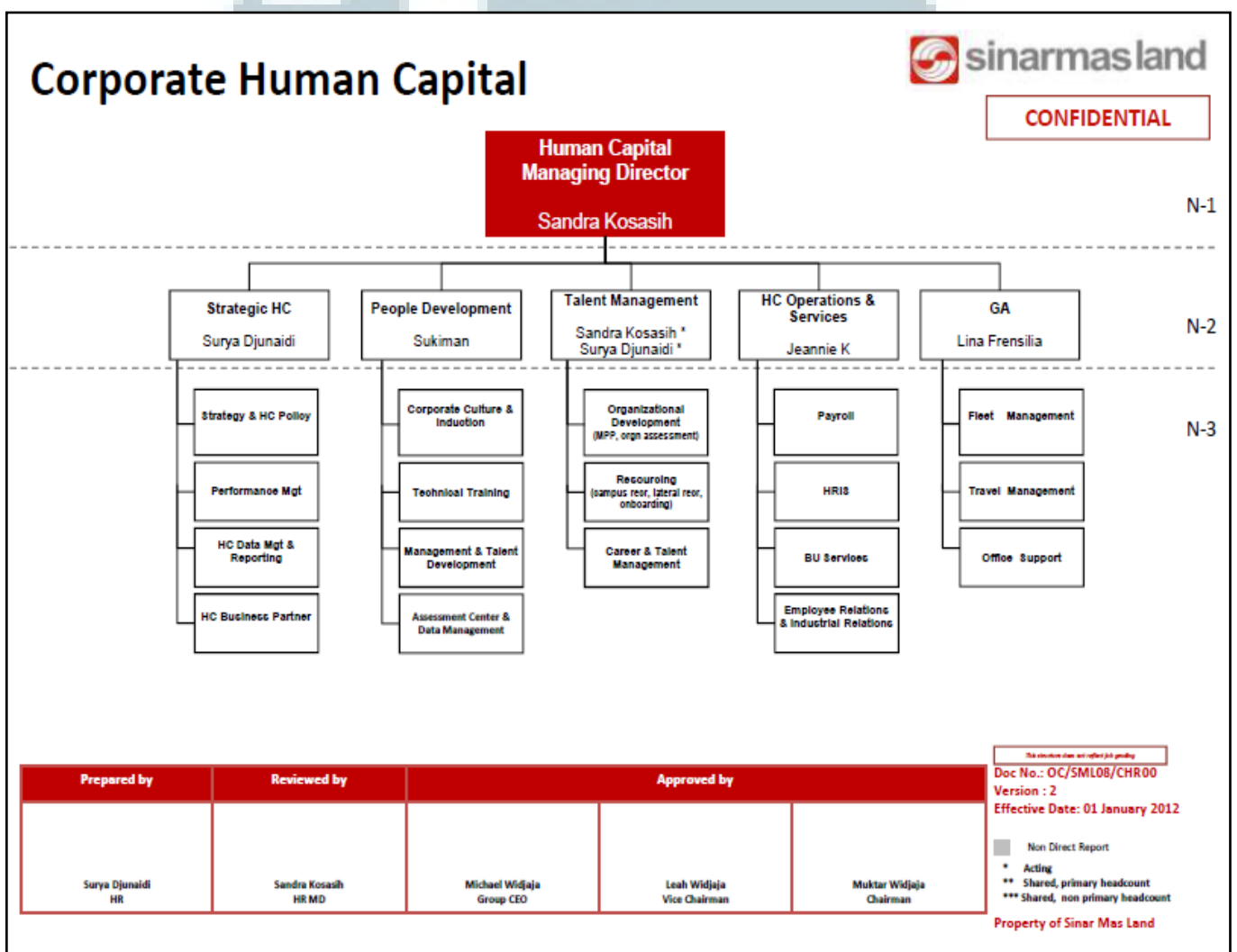
Visi utama dari Sinarmas Land adalah menjadi developer properti terdepan di Asia Tenggara serta dipercaya oleh konsumen, karyawan, lingkungan dan *stakeholder* lainnya. Dan untuk menjadi sesuatu seperti yang telah diharapkan, Sinarmas Land memiliki beberapa nilai yang dipegang, yaitu: *Integrity, Unity, Diligence, Customer Driven, & Innovation.*

Proyek yang sedang dan telah dilakukan oleh Sinarmas Land terdiri dari beberapa area, seperti: proyek perkotaan, pembangunan perumahan, proyek industri dan komersial, pusat-pusat perdagangan, serta hotel, resort dan area golf. Proyek pengembangan perkotaan dibagi menjadi dua bagian besar, yang terdiri dari kota besar (*city*) yaitu BSD City dan Kota Deltamas. Lalu, bagian yang kedua adalah kota kecil (*township*) seperti Kota Wisata dan Grand Wisata. Tidak hanya pembangunan perkotaan, Sinarmas Land juga memiliki proyek pembangunan perumahan yang tidak hanya terdapat di Indonesia, namun juga tersebar di negeri China (kota Chengdu dan Shenyang). Plaza BII, Wisma BII Medan dan Surabaya, Wisma BCA-BSD City, BSD Techno Park hingga Orchard Tower di Singapura merupakan sebagian proyek industri dan komersial yang telah didesain dan dibangun oleh Sinarmas Land. Sinarmas Land memiliki bagian sebesar 21% untuk Orchard Tower di Singapura. Bahkan Kantor Pusat Sinarmas Land di BSD Green Office Park dinobatkan sebagai pelopor pembangunan distrik perkantoran yang menggunakan konsep *green office*. Pusat perbelanjaan retail ITC di kawasan Mangga Dua, Depok, Fatmawati, Kuningan, Permata Hijau, Roxy Mas, BSD dan Surabaya merupakan proyek *Trade Centre* Sinarmas Land yang menjadi ikon tujuan belanja masyarakat Indonesia. Grand

Hyatt, Kota Bunga, Palm Resort Johor-Malaysia merupakan sebagian nama proyek hotel, resort dan golf course Sinarmas Land.

2.4 Struktur Organisasi Perusahaan

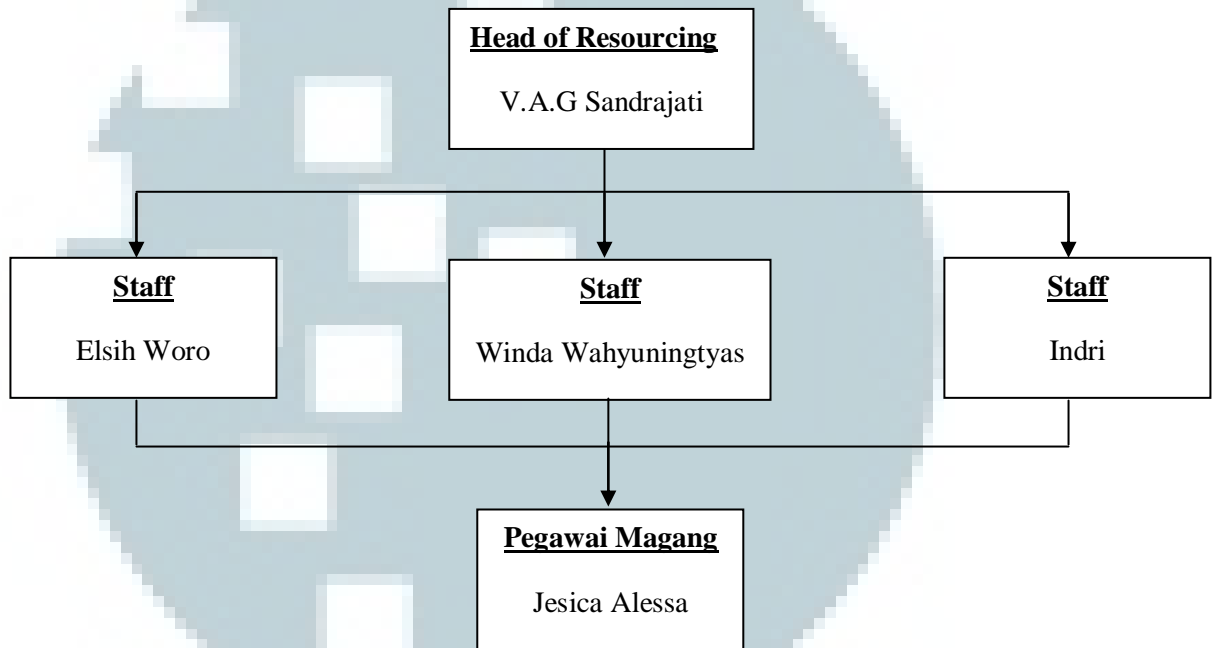
Berikut ini adalah struktur organisasi Perusahaan Sinarmas Land SBU Human Capital:



Gambar 2.2 Struktur Organisasi Perusahaan, SBU Human Capital

Penulis hanya dapat mendapatkan struktur organisasi perusahaan di divisi *Human Capital* dikarenakan penulis memang melaksanakan

program kerja magang di bawah divisi tersebut. Untuk mengeluarkan struktur perusahaan secara keseluruhan memang tidak dapat dilakukan karena merupakan kebijakan perusahaan untuk menjadikan informasi tersebut *confidential*.



Gambar 2.3 Struktur *Resourcing & Recruitment Center*

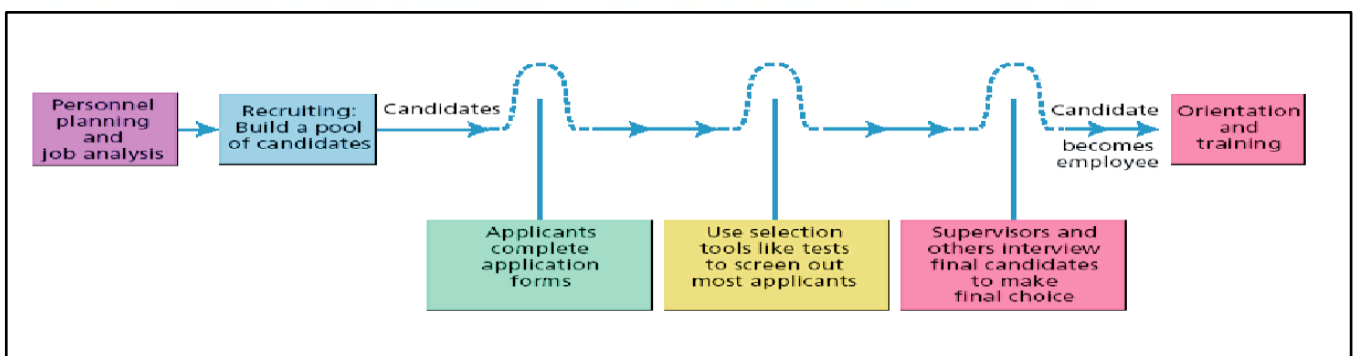
Berdasarkan struktur organisasi di atas, penulis menempati posisi di bawah departemen *Resourcing* yang dikepalai oleh Ibu V.A.G Sandrajati yang juga berada di bawah Departemen *Talent Management* yang dikepalai oleh Bapak Surya. Di dalam divisi tersebut, penulis membantu staf dari *Resourcing* untuk menyortir CV dari calon karyawan yang ingin melamar pekerjaan di Sinarmas Land. Selain itu, terkadang *user* dari divisi lain yang ingin mencari karyawan baru yang tepat untuk mengisi kekosongan pegawai.

2.5 Hubungan Teori dengan Pekerjaan yang Dilakukan

2.5.1 Proses Rekrutmen dan Seleksi

Sebelum melakukan proses perekrutan kandidat, biasanya perusahaan melakukan *job analysis* dahulu. Seperti dikutip dari (Dessler, 2008:80), *job analysis* adalah sebuah prosedur yang harus dilalui untuk menentukan kewajiban yang harus dilakukan dari satu posisi pekerjaan dan karakteristik dari tenaga kerja yang sesuai untuk diterima untuk bekerja di posisi tersebut. Dari *job analysis* tersebut akan menghasilkan *job descriptions* (daftar pekerjaan) dan *job specifications* (calon kandidat seperti apa yang cocok untuk diterima). Informasi dari *job analysis* ini memiliki kegunaan sebagai salah satu keputusan dalam perekrutan, *performance appraisal*, evaluasi pekerjaan seperti kompensasi, dan kebutuhan dalam *training*. (Dessler, 2008:31)

Salah satu kegunaan dari *job analysis* adalah untuk membuat keputusan dalam proses perekrutan dan penyeleksian kandidat. Proses tersebut diawali dari *personnel planning* hingga kandidat tersebut diterima menjadi salah satu karyawan. Langkah-langkah yang dilakukan dalam proses perekrutan dan penyeleksian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.4 Langkah-Langkah Proses Rekrutmen dan Penyeleksian

Sumber: (Dessler, 2008:120)

1. *Employee Planning & Forecasting*

Dalam langkah ini, perusahaan mulai memprediksi kebutuhan karyawan di setiap posisi yang lowong di masa mendatang. Biasanya prediksi ini dibatasi, contohnya minimal untuk satu tahun ke depan perusahaan membutuhkan karyawan di posisi akunting sebanyak 2 orang.

2. *Recruiting*

Di langkah yang kedua ini, perusahaan mencoba mencari kandidat berdasarkan pekerjaan yang dibutuhkan. Dalam perekrutan ini, biasanya perusahaan terlebih dahulu mencoba mengisi posisi tersebut dari karyawan internal. Setiap karyawan dalam (*inside candidates*) diberikan promosi, namun ketika karyawan tersebut tidak memenuhi kriteria dan kualifikasi yang baru, maka perusahaan akan mencoba mencari kandidat baru yang berasal dari luar perusahaan atau biasa disebut dengan *external candidate*.

3. *Applicants complete application forms*

Sebuah form aplikasi adalah form yang disediakan oleh perusahaan untuk calon kandidat mengisi informasi mengenai dirinya (Dessler, 2008:151). Biasanya form aplikasi tersebut berisi tentang informasi diri, keahlian yang dimiliki, dan pendidikan yang telah ditempuh. Aplikasi ini sebenarnya merupakan langkah pertama dalam proses pengenalan perusahaan dengan calon kandidatnya.

4. *Use selection tools*

Proses seleksi tentunya sangat penting dalam pengenalan lebih lanjut dari masing-masing kandidat. Ada beberapa alat yang digunakan perusahaan dalam proses penyeleksian, antara lain:

adanya tes psikotes di mana salah satu kegunaan tes ini adalah untuk mengetahui *personality* dari calon kandidat, teknik yang kedua adalah wawancara kandidat di mana dalam prosedur ini pihak perusahaan dapat mengetahui informasi dari calon kandidat langsung dengan bertatap muka (Dessler, 2008:208), lalu salah satu proses yang tak kalah penting adalah tes kesehatan.

5. *Supervisors & others interview final candidates to make final choice*

Seperti yang dijelaskan di proses keempat, di mana perusahaan menggunakan teknik wawancara untuk mendapatkan informasi dari calon kandidat. Dalam proses kelima ini, para supervisor atau *user* akan melakukan wawancara terakhir untuk dapat mengambil keputusan akhir apakah kandidat tersebut dapat diterima di dalam perusahaan.

2.5.2 Perekrutan kandidat dari luar perusahaan (eksternal)

Selain perekrutan internal perusahaan, perusahaan pun biasanya merekrut calon kandidat dari luar perusahaan. Ada beberapa sumber yang dapat perusahaan gunakan dalam mencari kandidat dari luar perusahaan, antara lain (Dessler, 2008:132):

1. Perekrutan dengan menggunakan Internet

Penggunaan Internet di masa yang sudah serba canggih ini juga dimanfaatkan calon pencari kerja untuk berburu pekerjaan. Bahkan, ada beberapa situs pencari pekerjaan yang ada di Indonesia, sebut saja JobsDb, Jobstreet, dan karir.com. Perusahaan Sinarmas Land pun menggunakan perekrutan dengan cara ini, di mana perusahaan membuat iklan mengenai lowongan pekerjaan lalu dipublikasikan di situs-situs tersebut. Ketika calon kandidat melihat iklan yang dipublikasikan perusahaan, calon tenaga kerja tersebut dapat langsung mengirimkan *curriculum vitae* miliknya

kepada alamat email yang biasanya tertera di iklan tersebut. Proses selanjutnya adalah proses di mana karyawan perusahaan yang bekerja di bagian *Recruitment* menyeleksi *cv* yang telah masuk tersebut untuk kemudian dikelompokkan berdasarkan kualifikasi yang sesuai.

Salah satu keuntungan menggunakan jasa Internet ini dalam mempublikasikan iklan lowongan pekerjaan adalah penghematan biaya yang keluar untuk iklan. Dengan menggunakan jasa Internet ini, perusahaan dapat menekan biaya tersebut, lagipula masa tayang iklan di Internet dalam satuan hari akan lebih murah ketimbang dengan masa tayang iklan di Koran dalam satuan hari yang sama. Namun, ada juga kerugiannya, antara lain ketika kandidat menulis keahlian yang dilebih-lebihkan sehingga mendekati kriteria yang diinginkan perusahaan padahal kandidat tersebut melakukan itu untuk menarik perhatian perusahaan. Hal lainnya adalah ketika perusahaan menginginkan calon kandidat dengan suku, agama, dan jenis kelamin tertentu biasanya mengalami kesulitan, dikarenakan sebagian besar kandidat tidak menuliskan informasi-informasi tersebut.

2. Iklan

Iklan yang dicantumkan di media cetak ternyata masih cukup populer, walaupun ada iklan yang diterbitkan melalui online atau berbasis *web*. Banyak surat kabar ternama di Indonesia, sebut saja Kompas, Warta Kota, dan lain-lain, masih menampilkan lowongan pekerjaan dari berbagai perusahaan ternama maupun tidak ternama. Hal ini membuktikan iklan lowongan pekerjaan yang diterbitkan melalui media cetak masih cukup berpengaruh bagi banyak perusahaan yang ingin mencari kandidat yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan perusahaan.

3. *Employment Agencies*

Banyak perusahaan menggunakan jasa dari agensi-agensi dikarenakan perusahaan tersebut tidak memiliki *human resource department* (HRD) milik sendiri, susah mendapatkan kandidat yang kualifikasinya sesuai dengan kriteria yang diinginkan oleh perusahaan, ataupun perusahaan ingin mendapatkan calon kandidat dengan jumlah yang tidak sedikit. Oleh karena itu agensi ini merupakan sumber yang sangat penting bagi perusahaan untuk mendapatkan kandidat karyawan yang sesuai. Selain itu, dengan bantuan agensi ini, perusahaan akan mendapatkan karyawan yang memiliki pengalaman yang tidak sedikit, sehingga hal tersebut dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk meluluskan kandidat menjadi karyawan perusahaan tersebut. Ada 3 tipe dari agensi, di antaranya agensi publik yang dioperasikan oleh pemerintah lokal, agensi yang diasosiasikan dengan organisasi non-profit, dan agensi privat.

4. *Temp. Agencies and Alternating Staffing*

Tak hanya mencari karyawan tetap, perusahaan juga seringkali mencari karyawan yang statusnya hanya sementara yang biasanya disebut *part-time workers* dan juga *freelance workers*. Seperti yang dikutip dari buku Dessler (2008:139), dikatakan bahwa karyawan yang bekerja seperti ini tak hanya mengisi kekosongan di bidang administrasi saja, namun juga seringkali bekerja di bagian arsitek, manajemen, dan lain-lain.

5. *Offshoring/Outsourcing White-Collar and Other Jobs*

Outsourcing adalah mempekerjakan karyawan di luar negeri atau daerah (yang cukup jauh dari negara asal). *Outsourcing* merupakan salah satu pilihan yang penting dalam perekrutan tenaga kerja. Namun, ada beberapa hal penting yang perlu

diperhatikan, yaitu beberapa penghalang seperti pegawai yang akan dikirim ke luar negeri harus menjalankan program pelatihan khusus dan biaya yang dikeluarkan perusahaan tidaklah sedikit.

6. *Executive Recruiters*

Personnel Planning memprediksi kebutuhan karyawan di masa mendatang, dimulai dari karyawan tingkat bawah (*low management*) hingga posisi CEO (*top level management*). Istilah *succession planning*, yang memiliki arti proses yang dilakukan secara sistematis untuk mengisi posisi pekerjaan yang sangat penting di dalam sebuah perusahaan dan biasanya merupakan posisi *top level management*.

Executive Recruiters atau biasanya disebut juga *head hunter* adalah sebuah agensi khusus yang tugasnya adalah mencari kandidat karyawan (*Top Level Management*) dengan talenta terbaik bagi klien mereka. Walaupun tugas yang dilakukan *recruiter* khusus ini tidaklah dipakai dengan porsi yang besar, namun alternatif ini dapat juga diterapkan oleh perusahaan. Dan, biasanya perusahaan atau klien akan mengeluarkan sejumlah biaya yang dibayarkan kepada *recruiter* khusus ini.

7. *On Demand Recruiting Service*

Sumber ini merupakan suatu jasa yang menyediakan jasa perekrutan jangka pendek untuk membantu menyelesaikan satu proyek tertentu dan biasanya karyawan ini akan mendapat bayaran (gaji) per jam atau per proyek.

8. *College Recruiting*

Perekrutan ini dilakukan dengan cara mengirimkan utusan dari perusahaan ke perguruan tinggi atau universitas untuk melakukan *pre-screen* aplikasi calon kandidat yang tertarik untuk

masuk ke perusahaan. Dengan menggunakan perekrutan dengan cara seperti ini, perusahaan bisa mendapatkan bibit-bibit unggul dari banyak perguruan tinggi yang berpotensi dapat masuk dan bekerja di perusahaan. Selain itu, dengan adanya perekrutan di perguruan tinggi ini, tak menutup kemungkinan para mahasiswa akan tertarik untuk melakukan program kerja magang yang diyakini menjadi salah satu gerbang mereka untuk bekerja di perusahaan tersebut.

9. *Referrals and Walk-Ins*

Arti kata *referrals* adalah ketika seseorang merekomendasikan orang lain untuk sesuatu. Kampanye *Employee Referrals* merupakan salah satu pilihan kampanye yang sangat penting. Perusahaan akan menerbitkan pengumuman untuk pembukaan atau permohonan perekrutan di dalam situs *intranet* perusahaan, buletin atau papan pengumuman di dalam perusahaan. Dengan begitu, ketika seorang karyawan melihat iklan perekrutan tersebut, karyawan tersebut dapat merekomendasikan seseorang yang dikenalnya dan memiliki kriteria yang sesuai dengan yang dicantumkan.

2.5.3 Wawancara

Wawancara adalah prosedur yang dibuat untuk mendapatkan informasi dari seseorang dengan menggunakan respons secara lisan. Ada beberapa tipe dari wawancara, seperti yang tertulis dalam (Dessler, 2008:208) antara lain:

a. *Selection interview*

Di tipe ini, prosedur penyeleksian dibuat untuk memprediksi kinerja tenaga kerja di masa yang akan datang. Salah satu cara mengklasifikasikan *selection interview* adalah dengan cara melihat seberapa struktural

wawancara itu sendiri. Dibagi menjadi dua, yaitu wawancara yang terstruktur dan wawancara yang tidak terstruktur, keduanya memiliki perbedaan yaitu ketika wawancara yang dilakukan secara terstruktur, seorang manajer bertanya sesuai dengan pola pertanyaan yang telah dibuat. Sedangkan wawancara yang tidak terstruktur biasanya memiliki pertanyaan yang tidak berpola namun mengikuti alur dari wawancara itu sendiri. Seorang manajer akan mengembangkan pertanyaannya jika dirasa perlu, dengan begitu manajer akan lebih dapat menggali potensi calon tenaga kerja tersebut.

b. *Appraisal interview*

Dalam wawancara ini, diikuti dengan *performance appraisal* di mana supervisor dan karyawan mendiskusikan peringkat karyawan dan kegiatan-kegiatan perbaikan yang harus dilakukan karyawan untuk menjadi lebih baik.

c. *Exit interview*

Wawancara ini dilakukan ketika seorang karyawan ingin meninggalkan perusahaan dengan alasan tertentu.

U
M
M
N