



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. Sejarah Singkat dan Profil Perusahaan

Sinarmas Land merupakan salah satu dari anak perusahaan Sinarmas Group yang didirikan oleh Oei Ek Tjhong atau lebih dikenal dengan nama Eka Tjipta Wijaya. Sinarmas Land merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengembangan *property*.

Sinarmas Group membawahi 2 perusahaan *property*, yaitu PT Bumi Serpong Damai Tbk dan PT Duta Pertiwi Tbk. Pada akhir tahun 2010 kemarin muncul rumor yang mengatakan bahwa PT Bumi Serpong Damai Tbk dan PT Duta Pertiwi Tbk akan melakukan merger. Ini terlihat dari rencana akuisisi PT Bumi Serpong Damai Tbk terhadap 85,31% saham PT Duta Pertiwi Tbk (Adhi, 2010).

Pada kuartal keempat tahun 2011, Sinarmas Land building selesai dibangun di BSD City. Presiden Direktur PT Bumi Serpong Damai (BSD) Tbk, Harry Budi Hartanto, mengungkapkan gedung kantor lima lantai itu akan menjadi kantor perusahaan-perusahaan yang bernaung di bawah Sinarmas Developer & Real Estate dan di dalamnya akan berkantor antara lain PT BSD Tbk dan PT Duta Pertiwi Tbk. Manajemen Sinarmas Developer & Real Estate mengumumkan bahwa Sinarmas Land merupakan nama bisnis unit yang akan menanungi perusahaan-perusahaan di bawah Sinarmas yang bergerak di bidang *developer* dan *real estate* (Adhi, 2010).

Sinarmas Land saat ini memiliki 40 proyek besar di seluruh Indonesia. Dengan terus berkembangnya Sinarmas Land dan proyek-proyek yang dibuatnya di seluruh Indonesia, membuat Sinarmas Land membutuhkan banyak tenaga kerja yang kompeten di bidangnya agar strategi perusahaan dapat terlaksana.

Adapun visi dari Sinarmas Land sendiri adalah menjadi pengembang properti terkemuka di Asia Tenggara, dipercaya oleh pelanggan, karyawan, masyarakat, dan pemangku kepentingan lainnya. Selain itu Sinarmas Land memegang 5 *value* yang menjadi dasar dari Sinarmas Land, yaitu *Integrity, Unity, Diligence, Customer Driven, dan Innovation*.

Integrity maksudnya adalah Sinarmas Land mementingkan kejujuran dalam bekerja. Setiap karyawan dituntut untuk bekerja secara jujur dan juga bertanggung jawab atas setiap pekerjaannya. Sinarmas Land memiliki budaya kerja yang cukup santai, tetapi karyawan tetap harus bekerja secara profesional. Sinarmas Land memiliki karyawan-karyawan yang dapat dipercaya dan tidak suka berkompromi.

Unity maksudnya adalah Sinarmas Land ingin agar karyawan-karyawan yang bekerja di Sinarmas Land merupakan karyawan yang berkualitas dan saling mendukung satu dengan yang lainnya agar tercipta kesatuan antar karyawan. Kesatuan ini penting agar karyawan Sinarmas Land tidak mudah dipecah belah oleh konflik.

Diligence maksudnya adalah Sinarmas Land ingin agar karyawannya tidak merasa cepat puas diri. Setiap karyawan di Sinarmas Land harus mau terus

belajar dan memperbaiki setiap kesalahan yang terjadi agar menjadi lebih baik. Sinarmas Land ingin membangun karyawan-karyawan yang tahan uji.

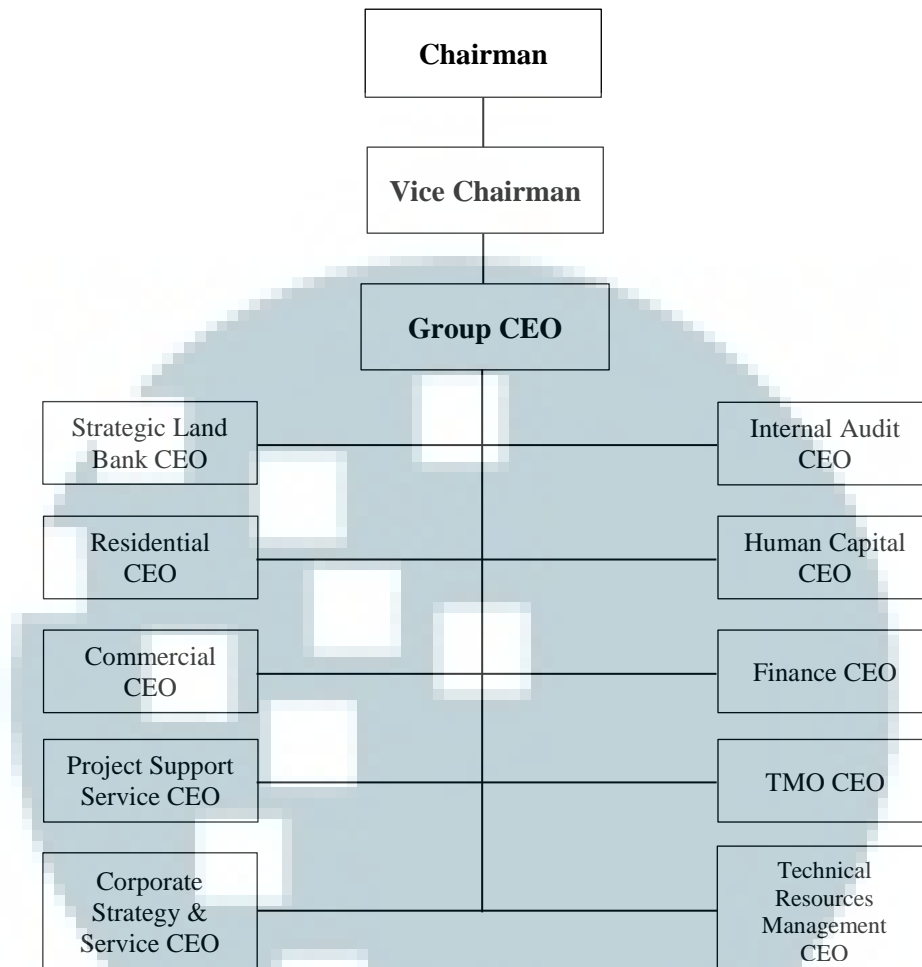
Customer Driven maksudnya adalah Sinarmas Land mementingkan *customer*. Sinarmas Land memahami perilaku *customer* dan mengikuti tren yang ada, menyediakan apa yang dibutuhkan dan diinginkan oleh *customer* dan menyediakannya bagi *customer*.

Innovation maksudnya adalah Sinarmas Land terus melakukan inovasi tiada henti agar dapat terus bersaing di pasar. Sinarmas Land juga merupakan perusahaan yang mengikuti perkembangan teknologi dan dapat bersaing dengan perusahaan lain dengan setiap inovasi yang dilakukannya. Sinarmas Land melakukan riset-riset untuk dapat terus melakukan inovasi pada produknya.

Setiap *value* yang dipegang oleh Sinarmas Land menjadi kesatuan yang menopang perusahaan agar visi perusahaan dapat tercapai. Setiap karyawan yang bekerja di Sinarmas Land diharapkan dapat memahami dan menjalankan *value* yang ditanamkan oleh perusahaan ini.

2.2. Struktur Organisasi Perusahaan

Pada laporan kerja magang ini, penulis juga mencantumkan struktur organisasi perusahaan tempat penulis melakukan praktek kerja magang. Struktur organisasi yang penulis cantumkan terdiri atas 3, yaitu struktur organisasi Sinarmas Land, struktur organisasi *Human Capital*, dan struktur organisasi dimana penulis ditempatkan.



Gambar 2.1. Struktur Organisasi Perusahaan

Sinarmas Land memiliki 10 divisi utama di bawah Group CEO Michael Widjaja. Setiap divisi ini memiliki fungsi dan tanggung jawab masing-masing yang saling berkaitan sehingga membentuk suatu kerja sama pada perusahaan untuk mencapai visi perusahaan.

Divisi *Strategic Land Bank* memiliki tanggung jawab untuk mengoptimalkan nilai aset lahan melalui manajemen portofolio dan membuat strategi pengembangan baik dari pengambil-alihan lahan, ijin dan keamanan sampai pembangunan infrastruktur kota terselesaikan serta pengelolaan

lingkungan. Divisi ini bertanggung jawab untuk mendorong nilai tambah lahan jangka panjang.

Divisi *Residential* memiliki tanggung jawab terhadap konsep perencanaan dan marketing perusahaan. Divisi ini juga memiliki tanggung jawab untuk memastikan keberhasilan pelaksanaan perencanaan dan penjualan proyek yang berhubungan dengan tempat tinggal dan juga terus menerus mengembangkan bisnis baru bagi perusahaan. Sedangkan divisi *Commercial* memiliki tanggung jawab terhadap konsep perencanaan dan marketing untuk proyek-proyek komersial.

Divisi *Project Support Services* memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan pembangunan di seluruh *strategic bussiness unit* serta bertanggung jawab untuk selalu menjaga kualitas produk yang dihasilkan sehingga sesuai dengan kualitas, waktu dan anggaran yang telah direncanakan dan ditetapkan.

Divisi *Corporate Strategy and Services* bertanggung jawab terhadap pengembangan strategi dan bisnis, komunikasi pemasaran dan pelayanan pelanggan. Divisi ini memiliki tanggung jawab untuk terus mengembangkan rencana strategi bisnis perusahaan, melakukan aktivitas pengembangan bisnis dan investasi baru, membangun dan mengawasi fungsi pelanggan untuk meningkatkan pelayanan dan kepuasan pelanggan.

Divisi *Internal Audit* bertanggung jawab memberikan nilai tambah kepada pemegang saham dan meningkatkan kegiatan operasional perusahaan dengan cara melakukan kegiatan jaminan dan konsultasi independen yang dirancang untuk memperkuat struktur pengendalian intern dari organisasi.

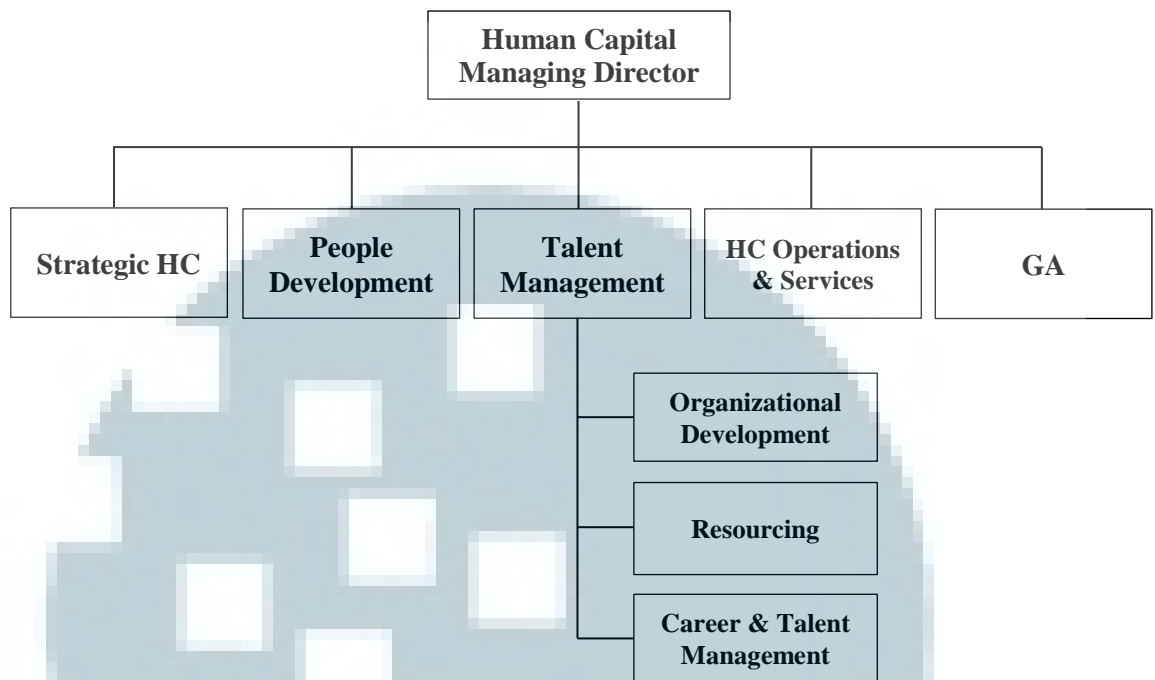
Divisi *Human Capital* memiliki tanggung jawab untuk merencanakan dan mengarahkan kegiatan strategis dalam area *Human Capital* dengan cara mengelola sumber daya manusia dengan benar. Divisi ini juga bertanggung jawab untuk meningkatkan kinerja perusahaan melalui manajemen talen serta memastikan adanya kesinambungan talen dalam mendukung visi perusahaan.

Divisi *Transformation Management Office* (TMO) memiliki tanggung jawab untuk merencanakan, mengarahkan dan mengontrol pengembangan serta implementasi transformasi pembangunan di Sinarmas Land. Divisi ini juga bertanggung jawab untuk memastikan arah transformasi perusahaan secara optimal.

Divisi *Finance* bertanggung jawab untuk mengarahkan, mengendalikan dan mengevaluasi strategi aktivitas *finance* dan *accounting*, *business control*, *treasury* dan pasar modal.

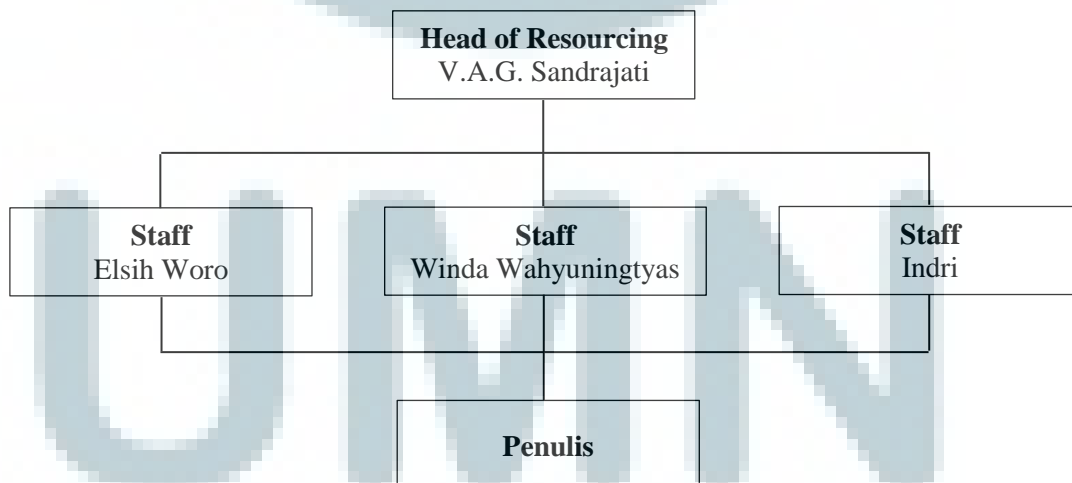
Divisi *Technical Resources Management* bertanggung jawab untuk mengatur dan mengendalikan semua tender proyek dan *central procurement* sebagai pendukung seluruh divisi dalam perusahaan. Selain itu divisi ini juga perlu memastikan setiap proses dijalankan secara adil dan transparan sesuai dengan kebijakan perusahaan.

Pada kesempatan kerja magang ini, penulis berada di bawah divisi *Human Capital*, karena itu penulis mencantumkan struktur organisasi divisi *Human Capital*.



Gambar 2.2. Struktur Organisasi Human Capital

Dapat terlihat dari struktur organisasi yang ada penulis ditempatkan di divisi *Human Capital* khususnya di bagian *Recruitment/Resourcing*.

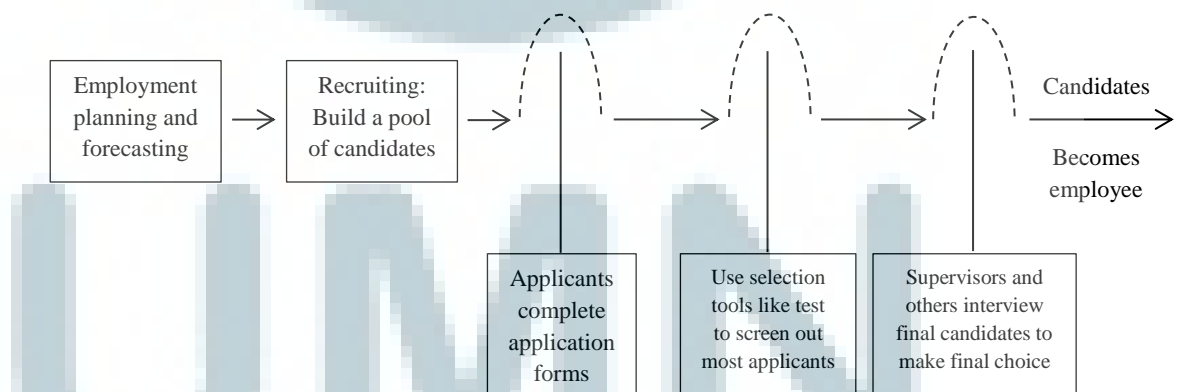


Gambar 2.3. Struktur Organisasi Recruitment

Berdasarkan struktur organisasi di atas, dapat dilihat bahwa penulis berada di bawah divisi *Human Capital* terutama di bagian *Resourcing* atau dikenal juga dengan *Recruitment*. Penulis memiliki tugas untuk membantu para *staff* dalam menyeleksi CV yang masuk ke perusahaan baik dari email maupun situs web penyedia lowongan kerja. Selain itu, penulis juga mencari calon kandidat karyawan dari CV yang masuk berdasarkan permintaan khusus dari *user*.

2.3. Landasan Teori yang Berhubungan dengan Pekerjaan

Dalam praktek kerja magang yang dilakukan penulis di Sinarmas Land, ada beberapa teori yang penulis dapatkan selama kegiatan kuliah berlangsung yang berhubungan dengan kerja magang yang penulis lakukan. Teori yang paling mendasar yang digunakan selama kerja magang ini adalah teori mengenai *recruitment*.



Gambar 2.4. Proses Recruitment

Sumber: (Dessler, 2008:120)

Recruitment merupakan suatu proses dimana perusahaan menyeleksi calon karyawan yang ada untuk ditempatkan di posisi yang sesuai. Ada beberapa tahapan proses *recruitment*, yaitu:

1. *Employee Planning and forecasting*

Pada tahapan ini perusahaan harus menentukan posisi kosong apa yang perlu diisi dan bagaimana strateginya. Perusahaan perlu membuat rencana dan memprediksi kebutuhan karyawan untuk posisi tertentu di perusahaan. Selain itu perusahaan perlu menentukan kualifikasi karyawan seperti apa yang dicari, bagaimana cara menyeleksi calon karyawan, dan kapan menempatkan calon karyawan pada posisi tersebut.

Untuk menentukan posisi kosong yang harus diisi dan kualifikasi calon karyawan yang dicari, perusahaan melakukan *job analysis*. Hasil dari *job analysis* ini kemudian digunakan untuk menyusun *job description* dan *job specification*. *Job description* adalah daftar pekerjaan, tanggung jawab, kondisi kerja dan *supervisor* yang bertanggung jawab untuk sebuah posisi. *Job specification* adalah daftar kualifikasi yang dibutuhkan untuk sebuah posisi dan dilihat berdasarkan riwayat pendidikannya, riwayat kerja, kemampuan yang dimiliki calon karyawan dan kepribadian calon karyawan (Dessler, 2008: 80).

2. *Recruiting*

Setelah mengetahui dan merencanakan posisi kosong mana saja yang akan diisi, perusahaan mengumpulkan calon kandidat dalam sebuah wadah untuk nantinya diseleksi oleh perusahaan. Calon kandidat yang

dipilih bisa berasal dari karyawan yang sudah bekerja di dalam perusahaan atau berasal dari luar perusahaan. Untuk calon karyawan yang berasal dari luar perusahaan biasanya perusahaan akan membuat iklan lowongan pekerjaan.

3. *Application Forms*

Pada saat calon karyawan dipanggil oleh perusahaan untuk tahap wawancara, calon karyawan akan diminta untuk mengisi *application form*. *Application form* adalah *form* yang diisi oleh calon karyawan mencakup informasi mengenai pendidikan, sejarah kerja, dan kemampuan dari calon karyawan (Dessler, 2008:151). Guna dari *application form* ini adalah agar perusahaan dapat menilai calon karyawan berdasarkan latar belakang calon karyawan tersebut. Perusahaan juga dapat memprediksi calon karyawan mana yang akan sukses dalam pekerjaan yang diberikan.

4. *Selection Tools*

Tahap berikutnya dalam proses *recruitment* adalah mengetahui dengan jelas calon karyawan. Untuk mengetahui lebih jelas apakah calon karyawan merupakan orang yang tepat untuk mengisi posisi kosong dalam perusahaan, calon karyawan harus melalui proses *psychology test* dan *interview* yang diberikan oleh perusahaan.

Dessler menjelaskan tes-tes yang dilakukan ini untuk mengukur kemampuan kognitif, kemampuan motorik dan fisik, kepribadian dan

minat, serta prestasi. Untuk mengukur kemampuan kognitif dapat dilakukan dengan *intelligence test (IQ)* dimana tes ini digunakan untuk mengukur tingkat kecerdasan seseorang. Selain itu dapat juga dengan mengukur kemampuan mental seperti kemampuan verbal, daya ingat, dan kemampuan numerical, yang biasa disebut dengan *aptitude test* (Dessler, 2008: 175).

Untuk mengukur kemampuan motorik dan fisik dapat dilakukan dengan cara mengetes stamina dan kemampuan fisik seseorang, seperti respon, ketangkasan, dan hal lainnya yang berhubungan dengan motorik seseorang. Tes ini biasanya dilakukan untuk pekerjaan yang menuntut *skill* khusus seperti pilot, tentara, *lifeguard*, dan lainnya (Dessler, 2008: 176).

Kinerja seseorang tidak cukup hanya dengan memiliki kemampuan kognitif dan fisik, tetapi ada faktor lain seperti motivasi dan *interpersonal skill* yang juga memiliki peranan penting. Pada dasarnya tes kepribadian digunakan untuk melihat kepribadian seperti *introversion*, kestabilan, dan motivasinya (Dessler, 2008: 176). Untuk tes ini dikenal dengan nama *psychology test*. *Psychology test* hanya dilakukan sekali pada panggilan pertama. Ada beberapa jenis *psychology test* yang harus diikuti oleh calon karyawan, seperti IST, PAPI Kostick, *wartegg test*, dan *Pauli test*. IST merupakan tes inteligensi untuk melihat bahwa struktur inteligensi tertentu cocok dengan pekerjaan tertentu. PAPI Kostick untuk menjabarkan kepribadian dalam aspek-aspek yang masing-masing mewakili *need* atau *role* tertentu. *Wartegg test* digunakan sebagai salah

satu cara untuk mengetahui kepribadian kandidat dengan cara menggambar. Pauli *test* digunakan untuk mengukur sikap kerja seperti daya tahan, keuletan, ketekunan, dan konsistensi kandidat dalam bekerja (tes-psikotest, 2012).

5. *Interview*

Interview merupakan cara perusahaan untuk mendapatkan informasi dari seseorang dengan cara oral atau pembicaraan dua arah secara langsung (Dessler, 2008: 208). *Interview* dapat dikategorikan berdasarkan isi *interview* atau jenis pertanyaannya. Ada beberapa jenis *interview* berdasarkan pertanyaannya, yaitu *situasional interview*, *behavioral interview*, *job-related interview*, dan *stress interview*.

Pada *situasional interview*, kandidat diberikan gambaran suatu situasi dan diminta untuk menjelaskan apa tindakan yang akan dilakukan oleh kandidat jika situasi tersebut dialaminya. Pada *behavioral interview*, kandidat diminta menjelaskan bagaimana kandidat bereaksi terhadap situasi yang sebenarnya pernah terjadi di masa lalu. Pada *job-related interview*, perusahaan mencoba untuk menyimpulkan bagaimana kinerja kandidat dikaitkan dengan pengalamannya dengan pekerjaan yang bersangkutan sebelumnya. Pada *stress interview*, perusahaan mencoba membuat kandidat merasa tidak nyaman dengan pertanyaan yang agak kasar untuk melihat tingkat toleransi stress dari kandidat tersebut (Dessler, 2008: 212).

Biasanya dalam satu perusahaan ada beberapa tahapan *interview* yang harus dilalui oleh calon karyawan. pada tahapan *interview* dengan *supervisor*, yang dilihat adalah kecocokan antara calon karyawan dengan perusahaan dan calon tim kerjanya. Jika calon kandidat telah berhasil melewati tahapan *interview* dan lolos, maka *supervisor* dan calon karyawan membuat keputusan akhir, apakah perusahaan mau menerima si calon karyawan atau apakah calon karyawan mau menerima pekerjaan dengan gaji atau jenjang karir yang ditawarkan oleh perusahaan.



UMN