

## **BAB II**

### **GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

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

PT.JBS PERKASA FORTRESS merupakan Perusahaan produsen dan pemasok pintu dari bahan baja.Perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 2003 serta sudah melayani ke berbagai kota-kota di seluruh Indonesia.Selama hampir 20 tahun lebih PT. JBS PERKASA FORTRESS sudah mengenalkan dengan baik kebutuhan dan keinginan pasar di Indonesia terhadap pintu baja, dengan menerima kepercayaan dari berbagai kalangan kontraktor dan developer dalam mendukung kebutuhan di proyek-proyek Indonesia, kini PT. JBS PERKASA FORTRESS membawa transformasi produk pintu rumah yang berbahan dari baja sebagai solusi pengganti pintu rumah konvensional.

#### **2.2 Visi dan Misi**

##### **2.2.1 Visi**

Selalu menjadi Perusahaan penyedia pintu baja yang TERBAUK,UNGGUL, dan TERPERCAYA di Indonesia.

##### **2.2.2 Misi**

1. Membawa transformasi produk pintu rumah yang menggunakan material baja
2. Mengedepankan Integritas kinerja profesional dengan pelayanan yang terbaik.
3. Membangun kekuatan kepercayaan dan menjalin kerjasama jangka panjang dengan pelanggan dan partner.
4. Mengembangkan jalur distribusi yang merata di seluruh Indonesia
5. Mendedikasikan diri untuk konsisten mengembangkan inovasi produk, sumber daya manusia dan teknologi.

### 2.3 Arti Logo Perusahaan



*Gambar 1 Logo JBS PERKASA*

PT JBS PERKASA mempunyai logo tersendiri dan logo ini punya filosofinya sendiri. Keterangan terkait dengan penjelasan logo JBS sebagai berikut:

1. Logo JBS ini bertuliskan JBS yang merupakan akronim dari Jaya Bersama Saputra.
2. Logo JBS dicetak miring ke depan artinya perusahaan berkembang pesat untuk maju kedepan.
3. Logo ini dicetak dalam huruf yang besar atau huruf kapital yang besar artinya perusahaan ini percaya diri untuk menjadi besar.
4. Logo JBS berwarna emas melambangkan kejayaan, kemuliaan, keberhasilan, dan juga warna hitam di tulisan JBS itu menandakan seluruh tim (karyawan solid).



*Gambar 2 Logo FORTRESS*

Produk unggulan PT. JBS PERKASA FORTRESS adalah pintu baja motif kayu, Logo FORTRESS ini punya filosofi tersendiri, sebagai berikut:

1. Gambar Benteng Pertahanan.  
Memiliki arti pada jaman dulu semua kerajaan pasti membangun bentengnya dan benteng ini untuk melindungi warga kerajaan itu sama seperti pintu FORTRESS akan melindungi keluarga Indonesia.

2. Hiasan.

Setiap benteng pasti dihias bagian depannya akan selalu dihias sebegitu indahny suatu hiasan keindahan ini menggambarkan bagaimana kemakmuran keluarga kerajaan itu seperti pintu baja FORTRESS kekuatannya dibalut dengan keindahan motif urat kayu yang alami sekilas orang tidak tahu kalau itu pintu baja.

3. Pasukan yang menjaga benteng pertahanan.

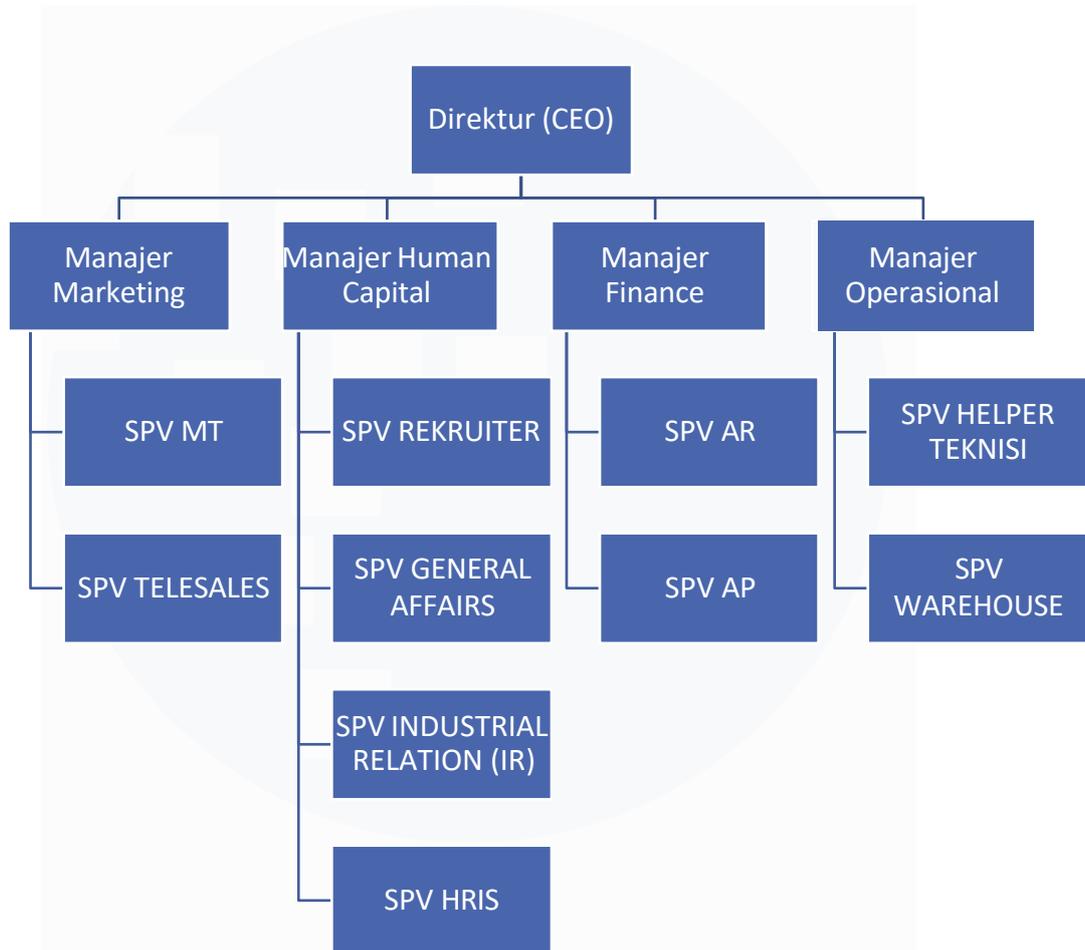
Benteng ini selalu dijaga oleh pasukan, berbagai macam pasukan pegang semua senjata ada pemanah, ada pedang, ada pasukan berkuda disana dan banyak lagi hal ini menggambarkan pintu baja FORTRESS dijaga juga oleh 13 fitur yang *modern*, 13 fitur ini tidak dapat dijumpai di pintu konvensional dan mereka terintegrasi untuk menjaga pintu ini dengan baik.

4. Warna dari logo FORTRESS.

Warna di Logo FORTRESS didominasi dengan warna hitam dan emas, hitam ini melambangkan solidnya kerajaan ini dan warna emas melambangkan kemakmuran dan kejayaan kerajaan ini, itulah filosofi logo FORTRESS.



## 2.4 Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 3 Struktur organisasi

- Direktur (CEO) adalah pemilik Perusahaan yang memimpin seluruh strategi yang ada di dalam PT JBS PERKASA FORTRESS.
- Manajer Marketing adalah seorang *leader* atau bawahan dari CEO yang memiliki kewajiban sebagai jembatan dalam menyampaikan keinginan CEO kepada karyawan khususnya di divisi marketing Perusahaan PT JBS PERKASA FORTRESS.
- Manajer *Human Capital* adalah seorang *leader* atau bawahan dari CEO yang memiliki kewajiban sebagai jembatan dalam menyampaikan keinginan CEO kepada karyawan khususnya di divisi *Human Capital* Perusahaan PT JBS PERKASA FORTRESS.

- Manajer *Finance* adalah seorang *leader* atau bawahan dari CEO yang memiliki kewajiban sebagai jembatan dalam menyampaikan keinginan CEO kepada karyawan khususnya di divisi *Finance* Perusahaan PT JBS PERKASA FORTRESS.
- Manajer Operasional adalah seorang *leader* atau bawahan dari CEO yang memiliki kewajiban sebagai jembatan dalam menyampaikan keinginan CEO kepada karyawan khususnya di divisi operasional Perusahaan PT JBS PERKASA FORTRESS.
- SPV MT merupakan supervisor dalam divisi marketing terlebih dalam penjualan *sales*, yang membawahi beberapa karyawan.
- SPV *Telesales* merupakan supervisor dalam divisi marketing yang bertugas untuk membimbing karyawan dibawahnya dengan posisi sebagai *Telesales*.
- SPV *Rekruter* merupakan supervisor dalam divisi *Human Capital* yang *menghandle* seluruh tim *recruiter* serta melakukan hal lain yang berkaitan dengan pengembangan SDM di dalam Perusahaan.
- SPV *General Affairs* merupakan supervisor dalam divisi *Human Capital* yang memiliki pekerjaan terkait dengan seluruh keperluan kantor contohnya seperti pembelian obat-obatan di kantor, merekap perlengkapan elektronik milik Perusahaan yang digunakan oleh karyawan.
- SPV IR (*Industrial Relation*) merupakan supervisor dalam divisi *Human Capital* yang memiliki tugas sebagai seorang *lawyer* di dalam perusahaan contohnya seperti yang mengurus terkait dengan surat perjanjian PKWT bagi karyawan yang akan masuk ke dalam Perusahaan.
- SPV HRIS merupakan supervisor di divisi *Human Capital* yang bekerja dengan teknologi contohnya terkait dengan pemeliharaan *software* yang digunakan oleh karyawan.
- SPV AR adalah supervisor yang berada di dalam divisi *Finance* dengan tugas sebagai *leader* dalam *finance Account Receivable* (Piutang Usaha).
- SPV AP adalah supervisor yang berada di dalam divisi *Finance* dengan tugas sebagai *leader* dalam *finance Account Payable* (Hutang Usaha).

- SPV *Helper* Teknisi merupakan supervisor yang berada di divisi teknisi divisi bergerak di bawah operasional teknisi ini melakukan tugas untuk memasang gagang pintu, mengelas pintu, dan lain-lain.
- SPV *Warehouse* memiliki cangkupan yang lebih luas daripada teknisi. *Warehouse* ini lebih kepada pengiriman pintu dalam keadaan yang baik dan selamat sampai ke *customers*,

## **2.5 Mekanisme Kerja dalam Perusahaan**

Mekanisme kerja yang dilakukan oleh PT JBS PERKASA FORTRESS adalah dimulai dengan *customers* datang ke toko bangunan yang dimana terdapat produk pintu baja motif kayu FORTRESS. Selanjutnya *sales* dari FORTRESS akan menanyakan kebutuhan yang diinginkan oleh *customers* seperti apa (hal ini masuk ke dalam diskusi dengan *customers*). Lalu, saat *customers* sudah memberitahukan pintu apa yang diinginkan *sales* akan menawarkan produk yang masuk ke dalam kriteria dari *customers*, setelah itu jika sesuai dengan yang diinginkan *sales* akan mengarahkan untuk melakukan pembayaran sesuai dengan harga penjualan pintu baja motif kayu tersebut.

## **2.6 Tinjauan Pustaka**

### **2.6.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, maupun penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun kelompok (Handoko, 2014). Berdasarkan dari pengertian Handoko dapat disimpulkan bahwa untuk mendukung kegiatan suatu organisasi dalam mencapai tujuan maka diperlukannya manajemen sumber daya manusia yang sebagai pendukung dalam mencapai tujuan tersebut.

Menurut Suparyadi, (2015) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi suatu sikap, perilaku, serta kinerja seorang karyawan supaya mereka memberikan kontribusi maksimal dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh Perusahaan.

Menurut Mangkunegara, (2013) manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang terdapat di dalam setiap individu. Pengelolaan dan pendayagunaan ini terus menerus dikembangkan dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

### **2.6.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi manajemen adalah bagian dari manajemen SDM dalam upaya untuk mendukung manajemen organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Fayol (Seto, 2018) menjelaskan terdapat empat fungsi manajemen yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia yaitu:

1) Perencanaan (*Planning*)

Serangkaian kegiatan yang berhubungan dengan pencapaian tujuan serta membuat suatu langkah yang tepat untuk mencapainya.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Proses mengorganisasikan seluruh sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang sebelumnya sudah direncanakan.

3) Kepemimpinan (*Leading*)

Memberikan suatu dorongan atau sebuah motivasi kepada setiap individu yang memiliki peran dalam manajemen sumber daya manusia sehingga dapat berkontribusi secara maksimal untuk mencapai tujuan.

4) Pengendalian (*Controlling*)

Pengawasan diberlakukan untuk memastikan bahwa semua Tindakan yang dilakukan sesuai dengan tujuan dan tidak keluar dari jalur.

### **2.6.3 Konsep dan Fungsi Rekrutmen**

Menurut Hendry Simamora (1997) Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas yang dilakukan untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan suatu motivasi, kemampuan, keahlian, serta pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan dalam perencanaan kepegawaian.

Menurut Edwin (2014) mengatakan bahwa proses rekrutmen merupakan proses pencarian karyawan yang mampu untuk mengisi kekosongan dari sebuah posisi di organisasi atau perusahaan. Edwin mengatakan tujuan dari rekrutmen yaitu

untuk menemukan dan menarik pelamar yang memenuhi syarat untuk posisi tersebut.

Menurut Dale Yoder (2020) mengatakan bahwa rekrutmen adalah langkah pertama dalam mengisi kekosongan posisi yang harus dicari dan sebagai kunci dalam mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan tepat.

Menurut Williams dan Kinicki (2017), mengatakan bahwa proses rekrutmen terbagi menjadi 2 jenis yaitu:

a. Rekrutmen Internal

Dalam rekrutmen internal ini Perusahaan memilih secara langsung para karyawan yang ada di dalam Perusahaan untuk mengisi suatu posisi jabatan yang kosong dan sesuai dengan kualifikasi serta hasil kerja di Perusahaan. Karyawan ini secara langsung akan ditawarkan untuk menempati posisi tersebut.

b. Rekrutmen Eksternal

Mencari kandidat di luar dari Perusahaan contohnya lewat sosial media, job portal, website lowongan pekerjaan, dan lain-lain.

Menurut Yamin (2018) fungsi dari rekrutmen untuk mencari dan mendapatkan sejumlah calon karyawan yang memiliki *skill* atau kemampuan sesuai dengan kualifikasi tertentu yang sudah ditetapkan oleh Perusahaan sesuai dengan analisis pekerjaan dengan kualifikasi calon karyawan untuk menduduki sebuah posisi di Perusahaan.

Menurut Gary Dessler (2020) mengatakan bahwa rekrutmen yaitu proses menarik calon karyawan di dalam perusahaan untuk posisi tertentu dan menggunakan strategi yang efektif sebagai metode dalam proses rekrutmen.

Menurut Stephen P. Robbins (2020) mengatakan rekrutmen merupakan proses pencarian karyawan yang sesuai dengan kebutuhan serta pentingnya kesesuaian antara produktivitas individu dan organisasi.

#### **2.6.4 Proses Rekrutmen**

PT JBS PERKASA FORTRESS lebih sering menggunakan jenis rekrutmen eksternal, dimana tim *recruiter* akan melakukan pencarian calon karyawan dengan mengunggah iklan lowongan pekerjaan di website pencarian kerja seperti KitaLulus

dan *Job Street*. Tim akan memasukan posisi yang dibutuhkan oleh Perusahaan. Lalu, memasukan kualifikasi sesuai dengan kriteria yang diinginkan oleh Perusahaan, serta memasukkan kemampuan yang dibutuhkan dalam posisi tersebut.

Berikut merupakan tahapan dalam proses rekrutmen yang dilakukan:

1. Identifikasi kebutuhan

Dalam identifikasi kebutuhan ini perusahaan harus dapat mengetahui posisi apa saja yang sedang kosong dan perlu dilakukannya rekrutmen untuk mengisi posisi tersebut. Perusahaan harus bisa mengidentifikasi kebutuhan dari setiap posisi dengan tujuan dapat mengentukan kualifikasi untuk calon kandidat dalam posisi tersebut.

2. Penyusunan deskripsi

Penyusunan deskripsi ini lebih kepada rincian yang harus dibuat oleh perusahaan terkait dengan deskripsi posisi yang dibutuhkan penyusunan ini antara lain: tugas, dan tanggung jawab posisi tersebut.

3. Sourcing kandidat

Hal ini berkaitan dengan bagaimana perusahaan mencari kandidat dalam berbagai macam platform yang digunakan seperti Job Portal, platform sosial media, website, dan lain-lain, hal ini bertujuan untuk mencari kandidat yang berkualitas dan memiliki potensi untuk posisi yang dibutuhkan.

4. Seleksi awal

Seleksi awal ini berkaitan dengan penyaringan awal para kandidat yang resume nya sudah masuk ke dalam perusahaan dan dilakukannya seleksi berdasarkan dengan resume yang mereka kirimkan apakah kandidat ini berdasarkan dari *resume* nya memenuhi tidak kualifikasinya untuk posisi yang dilamar.

5. Tahapan wawancara

Tahapan ini bertujuan untuk mengundang para kandidat untuk datang

melakukan wawancara dan wawancara ini bisa dilakukan dalam berbagai macam cara yaitu dengan melakukan wawancara secara langsung artinya kandidat datang ke perusahaan melakukan wawancara, atau dapat dilakukan wawancara secara telepon hanya melalui telepon saja.

#### 6. Tes dan penilaian

Tes ini bertujuan untuk melakukan tes kepada setiap kandidat berkaitan dengan kompetensi yang dimiliki biasanya tes ini bertujuan untuk mengetahui apakah kandidat ini memiliki kemampuan dasar terkait dengan posisi yang dilamarnya.

#### 7. Pemeriksaan latar belakang

Hal ini juga merupakan hal yang penting dalam proses rekrutmen karena melakukan pemeriksaan terkait dengan referensi dan latar belakang dari kandidat, jika referensi dan latar belakangnya bagus maka kandidat akan langsung diproses ke tahap selanjutnya.

#### 8. Penawaran gaji pekerjaan

Periha gaji harus diadakannya negosiasi karena hal ini sangat penting bagi kedua belah pihak (perusahaan dan karyawan) penawar akan melakukan negosiasi kepada kandidat dan menyebutkan apa saja keuntungan yang didapatkan dengan jadi yang sudah ditawarkan lalu dari pihak kandidat akan menerima atau menolak tawaran tersebut.

#### 9. Onboarding

Perusahaan melakukan orientasi pada karyawan baru untuk memberikan pelatihan awal sehingga karyawan juga dapat menyesuaikan diri dalam lingkungan kerja yang baru.

## 2.7 Konsep Seleksi

Menurut Jimmy (2014) seleksi merupakan tahap selanjutnya dari rekrutmen yang dilakukan. Berdasarkan dari hasil yang telah di dapatkan oleh Perusahaan akan memilah milih kandidat yang *fit* atau layak untuk memenuhi posisi yang telah ditetapkan. Seleksi rangkaian kegiatan dari Perusahaan dapat memilih kandidat yang tepat sehingga meningkatkan Perusahaan ke arah yang lebih baik.

Menurut Hendry Simamora (2004) ada beberapa faktor yang mempengaruhi seleksi dalam suatu Perusahaan yaitu:

- a) Waktu yang disediakan dalam pengambilan Keputusan.
- b) Proses seleksi yang dilakukan tidak banyak diketahui oleh Masyarakat luas.
- c) Proses seleksi yang tidak sesuai dengan prosedur akan berpengaruh kepada waktu *recruiter* dalam merekrut karyawan masuk ke dalam Perusahaan.
- d) Peraturan yang dimiliki oleh Perusahaan serta sikap manajemen teratas.

Menurut ahli (Teguh, 2009) mengatakan bahwa seleksi merupakan suatu proses yang terdiri dari berbagai macam langkah spesifik dari sekelompok pelamar yang cocok dan memenuhi kriteria untuk jabatan tertentu.

Seleksi merupakan operasional manajemen sumber daya manusia yaitu pengadaan, pengadaan meliputi perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, dan produksi. Proses seleksi ini merupakan proses yang harus dilakukan dari awal pelamar melamar pekerjaan sampai pada akhirnya adanya keputusan terkait dengan penerimaan kandidat tersebut. Dapat dikatakan juga bahwa seleksi merupakan pengambilan keputusan bagi kandidat apakah diterima atau tidak menjadi karyawan di dalam perusahaan.

## 2.8 Proses Seleksi

Proses seleksi yang dilakukan di PT JBS PERKASA FORTRESS yaitu:

1. Seleksi *administrative*, dimana Perusahaan melihat dan mencocokkan persyaratan *administrative* kepada calon kandidat yang sudah melamar di job portal.

2. Seleksi kualifikasi, Perusahaan mengadakan FGD (*Focus Group Discussion*) dimana calon kandidat dikumpulkan menjadi satu ruang zoom untuk mengadakan diskusi terkait dengan posisi yang dilamar.
3. Seleksi tes, Perusahaan memberikan link yang harus diisi oleh para calon kandidat yang sudah melewati FGD, calon kandidat harus mengisi biodata diri, tes psikotes (DISC, BIG 5, dan IQ) link ini merupakan salah satu *test* yang dilakukan oleh calon kandidat.
4. Penempatan karyawan, berdasarkan dari hasil yang sudah didapatkan Perusahaan dapat menempatkan sesuai dengan hasil dan posisi yang diperlukan dalam Perusahaan.
5. Menurut William & Kinicki (2017) terdapat 3 kategori tipe seleksi yaitu:
  - Pengecekan Latar Belakang  
Perusahaan biasanya melakukan pengecekan latar belakang dengan melihat CV ataupun ada hal-hal lain yang perlu dilakukan pengecekan contohnya seperti media sosial, nomor telepon, referensi check dari Perusahaan sebelumnya. Tujuan Perusahaan melakukan ini lebih ingin memvalidasi bahwa data yang diberikan sesuai dengan fakta dan mencegah terjadinya penipuan ataupun kandidat yang bermasalah selama bekerja.
  - Wawancara  
Teknik ini banyak dilakukan oleh Perusahaan, teknik ini biasanya digunakan untuk bertanya mengenai kemampuan yang dimiliki, serta seorang recruiter harus bisa memahami bagaimana calon kandidat ini memberikan jawaban dari pertanyaan yang diberikan. Tujuannya diadakan sesi wawancara ini melihat apakah kandidat ini percaya diri terhadap jawaban yang diberikan serta mengenal *personality* calon kandidat lebih dekat. Penulis telah membantu supervisor untuk mewawancarai calon kandidat karyawan PT JBS PERKASA kira-kira 40 orang dalam waktu 3 bulan.
  - Tes tertulis  
Tes tertulis ini biasanya bertujuan untuk mengetahui kepribadian

yang dimiliki oleh calon kandidat seperti test IQ,kasus, dan lain-lainnya.Tes tertulis juga biasanya berupa tes kemampuan untuk menggunakan Microsoft contohnya seperti Microsoft Excel yang dimana sangat berguna dalam mengelola data yang akan disajikan.

