



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 Perusahaan

PT Citra Surya Abadi Prima, pendiri Todachi, memulai kegiatan operasional pada tahun 1995. Todachi Indonesia adalah salah satu pemasok terbesar suku cadang bagi PT. Hitachi Manufaktur Indonesia untuk berbagai produk kompor gas HITACHI. Transfer teknologi dari PT Hitachi Manufaktur Indonesia memberikan keuntungan bagi CSAP untuk mempelajari keterampilan memproduksi standar produk peralatan rumah Jepang. Pada tahun 2002, Hitachi menarik investasi di bidang peralatan rumah kecil dari Indonesia. Hal ini memberikan peluang bagi CSAP untuk menciptakan merek sendiri yaitu Todachi. Todachi menjadi merek revolusioner yang menggunakan teknologi dari Jepang.

Ketika pertama kali beroperasi, CSAP memiliki sekitar 100 karyawan. Saat ini, perusahaan memiliki hampir 800 karyawan termasuk pemasaran, manajemen, penjualan, penelitian administrasi, & pengembangan dan insinyur. Kini produk Todachi meliputi kompor gas, penyejuk udara, regulator gas dan kipas angin listrik dengan tagline populer “Generasi Baru Si Api Biru”.

Pada tahun 2011, CSAP dengan produk berkualitas yang sangat baik berhasil masuk sebagai 5 besar dalam Top Brand Award sebagai salah satu merek besar utama dalam industri kompor gas Indonesia.

2.2 Profil Perusahaan

2.2.1 Company Values

Sebagai Perusahaan yang maju, CSAP didasari atas prinsip dan nilai nilai yang kokoh akan terus menginspirasi seluruh bagian organisasi ini untuk terus maju dan menjadi perusahaan terdepan di Indonesia

Prinsip-prinsip perusahaan yang kami pegang teguh untuk berkembang antara lain:

1. *Team Work and Cooperations*
2. *Organizational Commitment*
3. *Dependability*
4. *Achievement motivation*
5. *Costumer Service Orientations*
6. *Humility*
7. *Inisiative*

Nilai-nilai yang kami terapkan untuk membentuk Tata Kelola perusahaan atau good corporate governance antara lain:

1. *People Oriented*
2. *Integrity*
3. *Costumer focus*
4. *Innovation*
5. *Performance*

2.2.2 Lokasi Perusahaan

Jl. Prabu Kiansantang, KP sangiang RT.004/015 no.89

Kel Gebang Raya, Kec Periuk-Tangerang 15132

Phone: (021) 558183, Fax (021) 5581388

Email: csap@centrin.net.id

Website: www.todachi.co.id

2.2.3 Visi

PT CSAP menjadi *global company* yang sukses dan dihormati di pasar Indonesia dan regional dalam hal pengembangan produk manufacturing dan pemasaran dan berusaha untuk menjadi salah satu produk yang paling inovatif yang melayani segmen pasar yang berbeda. Melalui inovasi ini, Todachi akan melakukan yang terbaik untuk memenuhi tuntutan pertumbuhan melalui produk berkualitas tinggi yang tahan lama, aman dan ekonomis sementara juga menjaga harga kompetitif.

2.2.4 Misi

- Mengembangkan, dan memasarkan produk-produk elektronik dan peralatan rumah tangga yang berkualitas tinggi, fungsional, dan aman
- Memenuhi kebutuhan pelanggan adalah alasan utama keberadaan perusahaan kami dan memberikan pelayanan yang berkualitas demi kepuasan pelanggan.
- Memberi manfaat dan keuntungan kepada pelanggan, pemasok, mitra usaha, karyawan, dan pemegang saham.
- Berperan serta dalam pertumbuhan ekonomi dan memperluas lapangan kerja

- Akan berusaha menuju visi dan untuk menjadi pemimpin pasar di segmennya. Ini akan dilakukan melalui fokus pada kebutuhan konsumen kita dan juga memastikan integritas pekerjaannya, perhatian bagi karyawan kami dan masyarakat serta tanggung jawab lingkungan.

2.2.5 Core Value

Manufacturing

PT Citra Surya Abadi Prima bergerak di bidang manufacturing dimana perusahaan ini membuat produk seperti kompor, kipas angin dan Air conditioner dari barang mentah sampai menjadi barang jadi atau barang yang siap di jual ke pasaran

Konstruksi

Pembangunan gedung gedung, ruko, bangunan dan pergudangan

Perdagangan Umum

PT Citra Surya Abadi Prima juga bergerak di bidang perdagangan umum seperti menjual:

1. Kompor gas

Jenis-jenis kompor yang di produksi:

- Satu burner
- Dua burner
- Empat burner
- Kompor tanam

- Kompor portable
- 2. Selang dan regulator
- 3. Kipas angin
- 4. Magiccom (penanak nasi listrik)
- 5. Air Conditioner
- 6. Pressure Cooker (pelunak tulang dan daging)

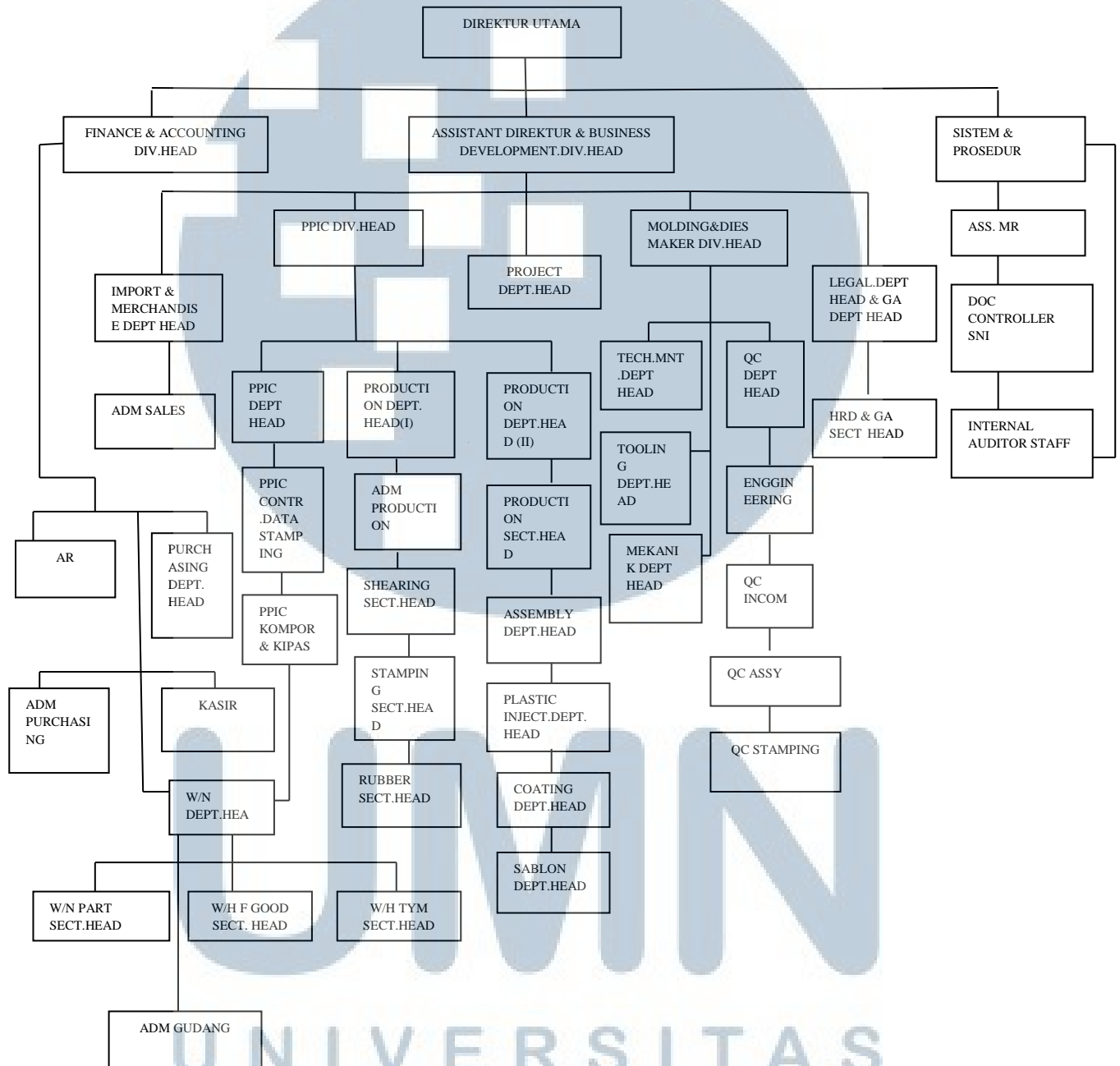




Gambar 2.1 Kantor dari PT Citra Surya Abadi Prima

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

Gambar 2.2 Struktur Organisasi



Sumber: PT CITRA SURYA ABADI PRIMA

2.4 Hubungan Teori dan Pekerjaan

2.4.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Gaol (2014:3), untuk memahami manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan, terlebih dahulu kita harus memahami apa itu manusia. Sumber daya manusia adalah individu-individu, dan kelompok-kelompok yang membantu organisasi menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa.

Menurut Dessler (2013:30), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk mendapatkan, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, dan juga masalah keadilannya.

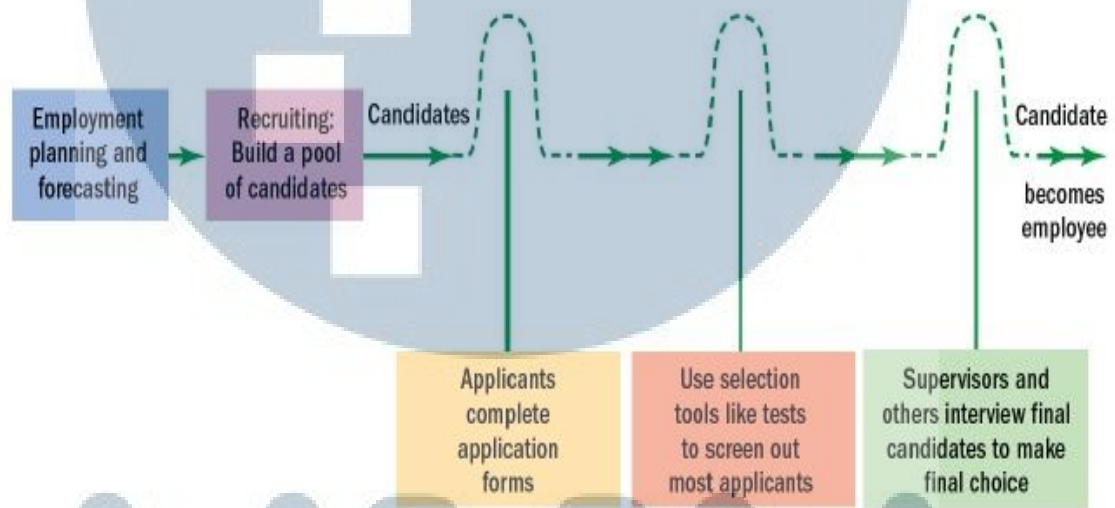
Menurut Robbins dan Coulter (2009:224) dalam bukunya yang berjudul *Management*, proses manajemen sumber daya manusia organisasi terdiri atas delapan kegiatan untuk mengisi staf organisasi dan mempertahankan kinerja karyawan yang tinggi, adapun delapan kegiatan tersebut meliputi: Human Resouce Planning, Recruitment, Selection, Orientation, Training, Performance Management, Compensation and Benefit dan Career Development.

2.4.2. Pengertian Rekrutmen

Menurut Byars dan Rue (2008:120) rekrutmen melibatkan pencarian dan penarikan sejumlah orang yang merupakan kandidat yang terqualifikasi untuk pekerjaan yang sedang di cari.

Menurut Dessler (2013:164) rekrutmen karyawan adalah proses mencari dan menarik calon karyawan yang posisinya sedang lowong.

Menurut Gaol (2014:157) penarikan calon karyawan merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terencana, guna memperoleh calon-calon pegawai sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh organisasi.



Gambar 2.3 Proses Rekrutmen dan Seleksi

Sumber Dessler 2013

Beberapa tahapan rekrutmen:

1. *Employee planning and forecasting*

Dalam langkah ini perusahaan harus menentukan kebutuhan karyawan atau menentukan posisi yang perlu di isi. Perusahaan harus menentukan kualifikasi dan proses seleksi calon karyawan pada posisi tersebut.

Pada proses ini perusahaan harus melakukan *job analysis*, hasil dari *job analysis* tersebut digunakan untuk menyusun *Job Description* dan *Job Specification*. *Job Analysis* adalah prosedur untuk menentukan tugas dan persyaratan pekerjaan dan memilih orang yang cocok untuk posisi itu. *Job Description* adalah uraian pekerjaan, tanggung jawab, kondisi kerja dan *supervisor* yang bertanggung jawab pada sebuah posisi. *Job Specification* adalah daftar kualifikasi yang dibutuhkan untuk sebuah posisi dan di lihat dari riwayat pendidikan, kemampuan dan kepribadian calon karyawan (Dessler,2008:80)

2. *Recruiting*

Pada langkah kedua perusahaan sudah menentukan kriteria karyawan yang di butuhkan. Calon karyawan yang di pilih dapat berasal dari dalam dan luar perusahaan, perusahaan biasanya terlebih dahulu mencoba mengisi dengan karyawan internal bila tidak dapat baru mencari dari eksternal perusahaan.

3. *Application forms*

Pada tahap ini calon karyawan di panggil oleh perusahaan untuk mengikuti wawancara, calon karyawan harus mengisi *application form/*

formulir permohonan kerja. Application form berisikan informasi tentang pendidikan, riwayat pekerjaan dan kemampuan (dessler, 2008:151)

4. *Use selection tools*

Proses seleksi sangat penting dalam proses penerimaan karyawan baru. Ada beberapa alat yang bisa di gunakan perusahaan dalm proses penyeleksian, antara lain :

- a. Informasi latar belakang
- b. Wawancara
- c. Tes karyawan

2.4.3. Sumber Rekrutmen

Menurut Dessler (2008:130), ada dua sumber rekrutmen yaitu sumber *internal* dan sumber *eksternal* yang memiliki kelebihan dan kekuranganya.

Menurut Kinicki (2008:295) Sumber *internal* berarti adanya seseorang yang telah bekerja di perusahaan sadar akan lowongan kerja yang sedang di buka. Sumber *eksternal* berarti adanya pemberitahuan perihal lowongan pekerjaan yang diiklankan melalui koran,agen rekrutmen, job fair dan lain-lain. Menurut Kinicki sumber eksternal dan internal memiliki kelebihan dan kelemahanya:

Tabel 1.1 Kekurangan dan Kelebihan Internal dan Eksternal Recruitment Menurut Kinicki (2008)

Sumber	Keunggulan	Kekurangan
Internal	karyawan cenderung terinspirasi untuk lebih berusaha dan setia. karena moral dapat meningkatkan dan menyadarkan bahwa bekerja keras dapat menghasilkan lebih banyak kesempatan	Internal rekrutmen membatasi persaingan
	Seluruh proses iklan <i>interview</i> menjadi murah	Mungkin karyawan akan menganggap bahwa senioritas secara otomatis menghasilkan promosi jabatan

	Resiko yang ada lebih kecil karena kandidat internal sudah mengetahui organisasi	Kapan pun jabatan yang dicari terisi maka akan tercipta lowongan dari pemegang jabatan lama
Eksternal	Pelamar mungkin memiliki spesialisasi pengetahuan dan pengalaman khusus	Proses rekrutmen memakan biaya lebih besar dan memakan waktu
	Pelamar mungkin memiliki ide yang segar untuk perusahaan	Resiko menjadi lebih besar karena pelamar belum memiliki pengetahuan tentang perusahaan

2.4.4 Pencarian Tenaga Kerja *Eksternal*

Beberapa cara yang dapat di lakukan untuk memperoleh tenaga kerja eksternal menurut Gaol (2014:158):

- Advertensi/iklan (*Want Ads*)
- Biro/agen tenaga kerja
- Sekolah, perguruan tinggi, dan kursus-kursus
- Himpunan profesi

- *Open House*

2.4.5 Personel Planning

Menurut desller (2013:166) ada 3 cara untuk menganalisis kebutuhan akan karyawan baru:

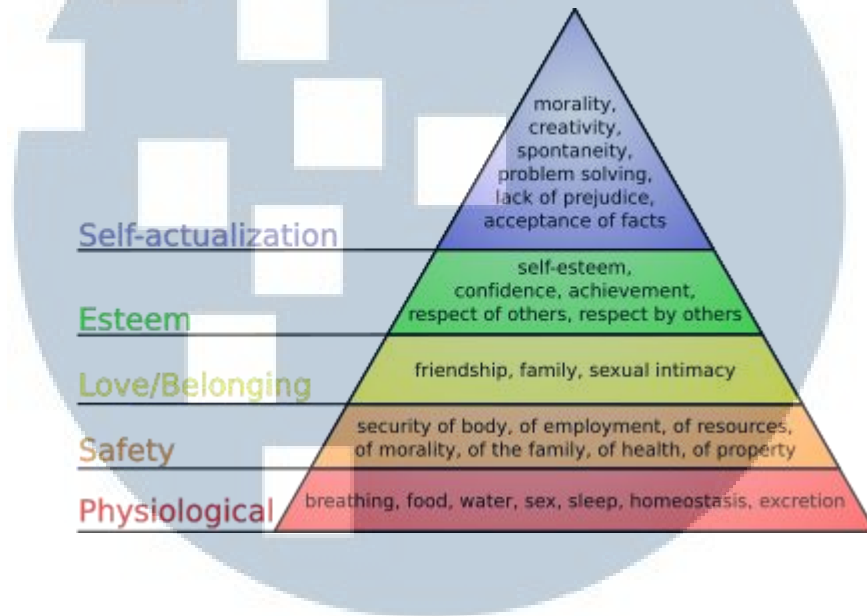
- *Trend analysis* adalah studi terdahulu yang membuktikan kalau perusahaan butuh waktu bertahun-tahun untuk memprediksi kebutuhan akan karyawan baru untuk masa yang akan datang
- *Ratio analysis* adalah teknik memprediksi yang digunakan untuk menentukan kebutuhan staff/karyawan dengan menggunakan rasio antara faktor casual dengan jumlah kebutuhan karyawan.
- *The Scatter plot* adalah grafis yang menunjukkan hubungan antara 2 variabel yaitu penjualan dengan hubungan tingkatan staff. Jadi jika dapat memprediksi aktivitas bisnis maka kita bisa mengestimasi keperluan personel.

2.4.6 Analisis Blue Collar dan White Collar

Blue collar worker, adalah tipe pekerja yang tidak mempunyai keterampilan khusus/spesial seperti buruh pabrik, OB, admin, atau front liners (sales, SPG) salah satu cirinya adalah pengganti pekerja tipe ini sangat mudah didapat.

White collar worker, adalah tipe pekerja yang mempunyai ketrampilan khusus/special seperti, staff, supervisor, manajer, IT Specialist, dll salah satu ciri yang mencolok adalah mencari pengganti tipe pekerja seperti ini membutuhkan waktu yang cukup panjang.

Mengacu pada teori Maslow maka setiap individu mempunyai 5 macam kebutuhan berdasarkan tingkat prioritas (1-5) dimana tingkat 1 adalah tingkat yang tertinggi dan 5 adalah yang terendah



1. Aktualisasi Diri (Self Actualization)
2. Penghargaan (Self esteem)
3. Diterima lingkungan (Social Needs)
4. Rasa Aman (Safety)
5. Kebutuhan Fisik/Primer (physiological Needs)

Tentu saja menghandle pekerja blue collar tentu berbeda dengan cara menghandle white collar caranya adalah:

- Blue collar adalah pemenuhan kebutuhan primer mereka, jadi bentuk2 motivasi seperti bonus harian, insentif tepat waktu, extra makan siang, uang transportasi harian, dan berbagai insentif jangka pendek yang langsung bisa mereka dapatkan adalah tools manajemen yang efektif untuk memotivasi pekerja blue collar
- Bagi whitecollar perlu di kombinasi dengan social needs mereka, seperti peraturan kantor yang memberikan wewenang bagi white collar untuk bekerja, kepangkatan, kesempatan untuk berkontribusi lebih, pada intinya bagi white collar prestige dan kesempatan untuk mendapatkan pengakuan lebih dari lingkungan sekitar menjadi management tools yang baik untuk memotivasi white collar worker

2.5 Seleksi

Menurut Dessler (2008:164) memilih orang yang tepat penting dikarenakan pada proses ini adalah proses menyaring calon karyawan yang memiliki potensi untuk memajukan organisasi/perusahaan. 3 alasan mengapa seleksi itu penting:

Performance, cost, Legal Obligation

Performance : Karyawan dengan skill yang bagus atau baik akan melakukan pekerjaan yang baik juga untuk diri sendiri dan perusahaan.

Cost : Biaya sangat penting di karenakan di butuhkan biaya yang cukup banyak untuk merekrut karyawan

Legal Obligation: Ada implikasi terhadap rekrutmen yang tidak kompeten. Kesetaraan hukum bagi karyawan agar tidak terjadinya diskriminasi pada proses menyeleksi untuk kelompok tertentu.

2.5.1 Syarat –Syarat Seleksi

Menurut Gaol (2014:178) seleksi yang baik senantiasa mengusahakan penilaian seobjektif mungkin dan mempunyai dampak positif bagi seluruh pihak yang berkepentingan dengan masalah penerimaan pegawai.

- Seleksi harus selalu di hubungkan dengan Job Analysis
- Reliabilitas
- Validitas

2.6 Jenis/Ragam Test

Test Cognitive adalah *Intelligence Test* atau IQ bertujuan untuk pengujian kemampuan intelektual. Tujuannya untuk mengukur: ingatan, kosa kata, gerak tubuh, dan kemampuan numeric. *Specific cognitive abilities* tujuannya untuk mengukur kemampuan mental yang terdiri dari *Inductive dan deductive*, pemahaman verbal, *memori*, kemampuan angka yang lebih ke arah psikologi

Test Motor dan *Physical Abilities* bertujuan untuk mengukur kemampuan motorik seperti kecepatan reaksi atau reflek terhadap suatu permasalahan.

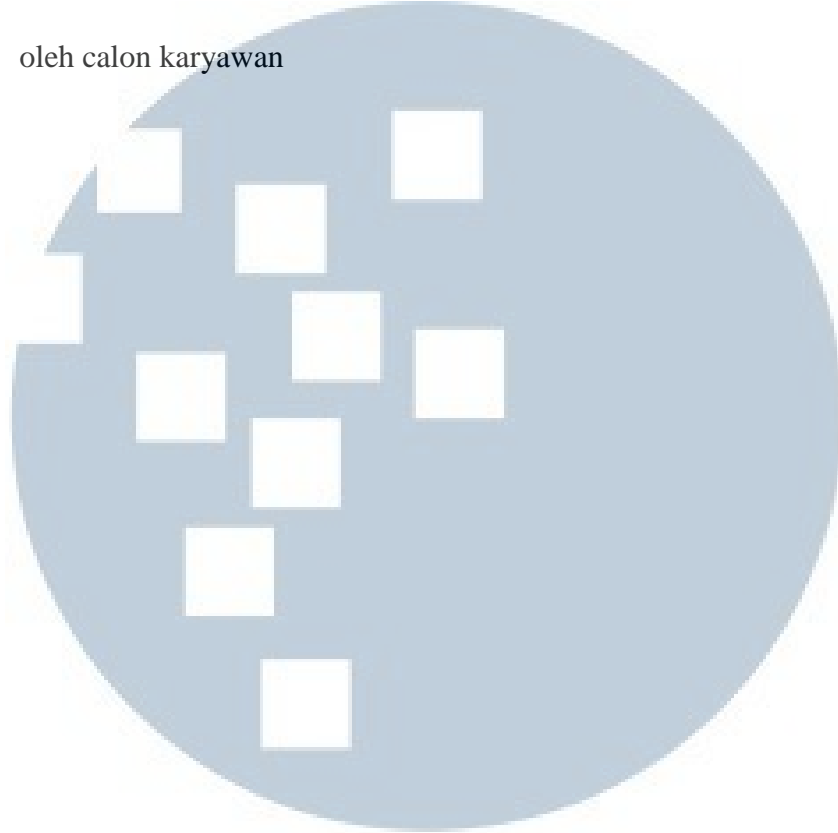
Measuring personality dan *interest* tujuannya untuk mengukur dan memprediksi hal hal yang tidak berwujud, maksudnya seperti motivasi dan kemampuan interpersonalnya.

2.4.7 Selection Tools

Menurut Kinicki (2008, 297) ada 3 tipe alat untuk menyeleksi calon karyawan adalah:

1. Informasi latar belakang, meliputi:
 - *Application forms*: Pengetahuan umum tentang perusahaan
 - *Resume: Curriculum vitae* yang dibuat oleh pelamar yang bertujuan agar perusahaan dapat mengetahui kompetensi pelamar.
 - *Reference*: Surat referensi dari perusahaan calon karyawan yang sebelumnya.
2. Wawancara (*interview*), meliputi:
 - Wawancara tidak terstruktur yaitu pembicaraan informal seperti menanyakan apa yang pelamar sukai
 - Wawancara terstruktur type 1 menanyakan setiap pelamar dengan pertanyaan yang sama dan membandingkan setiap jawaban dari mereka dengan standard jawaban yang telah ditetapkan. Contoh: apa alasan mereka melamar di tempat ini? seberapa penting pekerjaan menurut anda?
 - Wawancara terstruktur type 2 menanyakan seputar pengalaman calon pekerja
3. Tes pekerjaan: Test atau ujian yang digunakan sebagai prosedur untuk menyeleksi. Ada 3 jenis yang biasa digunakan dalam *employment test* :
 - Tes kemampuan, merupakan test yang mengukur fisik, mental, dan mekanik yang dimiliki oleh calon karyawan
 - Tes kinerja, merupakan tes yang mengukur kearah kinerja dari calon karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan

- Tes kepribadian, merupakan tes yang mengukur kepribadian yang di miliki oleh calon karyawan



UMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA