



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 Jaya Beton didirikan pada tahun 1978 oleh PT Pembangunan Jaya, sebuah perusahaan induk dengan bisnis berfokus pada properti, perdagangan dan jasa dikenal dengan catatan prestasi yang sukses. PT Jaya Beton Indonesia adalah perusahaan nasional pertama yang memproduksi beton pracetak, dengan peningkatan jumlah proyek dan omset yang selalu tumbuh, PT Jaya Beton Indonesia telah berkembang selama beberapa tahun terakhir dan berkembang menjadi pemasok beton besar di Indonesia. PT Jaya Beton Indonesia mempunyai empat *plant* yang terletak di Tangerang, Medan, Sadang, dan Surabaya dengan *Head Office* yang terletak di Tangerang. Pertama kali PT Jaya Beton Indonesia berdiri di Kota Medan pada tahun 1978 sebagai *head office*, *plant* kedua PT Jaya Beton berdiri di kota Tangerang pada tahun 1991, *plant* ketiga PT Jaya Beton Indonesia berdiri di Surabaya pada tahun 1996, dan *plant* yang terakhir didirikan di kota Sadang pada tahun 2014. Pada 30 Mei 1996 *head office* PT Jaya Beton Indonesia dipindahkan dari kota Medan ke kantor Tangerang yang terletak di Jl. Jend. Gatot Subroto KM 8,5 Kadujaya, Curug- Tangerang 15810. Jumlah seluruh karyawan PT Jaya beton Indonesia sebanyak 253 pada April 2016, mengalami penurunan jumlah karyawan dari Desember 2015 yaitu sekitar 260.

Tujuan PT Jaya Beton memproduksi beton pracetak untuk pengembangan infrastruktur Indonesia seperti jembatan layang, jalanan dan lain-lain kemudian berkembang meliputi gedung perkantoran, hotel, perumahan, universitas, *apartement*, pergudangan, pelabuhan, bandara, pembangkit listrik tenaga uap, terminal dan jalan jembatan layang yang sudah dibuat oleh PT Jaya Beton Indonesia, seperti proyek seperti *Fly over Casablanca*, *Fly over Tanjung Priok*, *Fly over Rawa Buaya*, *ATP Project*, *Pipe Rack Maspion* di Gresik, Jembatan Penghubung Teluk Lamong di Surabaya, Silo PT Siantar Top (tambak sawah waru), Gedung BEA Cukai di Juanda Sidoharjo, *MRT Project*, Indonesia Asahan Aluminium (INALUM), Asean Aceh *Fertilizer Plant*, LNG

Bontang, Jakarta *Outer Ring Road*, Matahari Tower (40 Bangunan *Store*), Banjir Kanal Timur (BKT).

Sudah bertahun-tahun, PT Jaya Beton Indonesia telah terlibat dalam mendukung berbagai proyek-proyek besar di seluruh negeri di berbagai sektor; dari bangunan kantor untuk pabrik, pembangkit listrik tenaga uap untuk pengelolaan air, bandara dan infrastruktur publik penting seperti jalan, jembatan, dan kanal. Jaya Beton Indonesia bertekad dan berkomitmen untuk memainkan peran kepemimpinan dalam industri beton untuk memastikan permintaan saat ini proyek-proyek infrastruktur besar baik dari pemerintah dan sektor swasta, Jaya Beton Indonesia telah banyak berinvestasi dalam teknologi untuk kualitas produk beton pracetak dan membantu klien menyelesaikan proyeknya. Untuk mengakomodasi itu, Jaya Beton Indonesia memutuskan untuk bergabung dengan perusahaan Jepang yang sangat berpengalaman untuk tujuan utama transfer ilmu tentang teknologi. Pada tahun 1978, PT Jaya Beton Indonesia menjalin kerja sama dengan Sumitomo Construction, Co Ltd, Yoshimoto, Co Ltd dan Daido Concrete, Co Ltd khususnya dalam pembuatan beton pracetak. PT Jaya Beton Indonesia terus menawarkan nilai yang sangat baik untuk pelanggan dengan memberikan produk yang berkualitas untuk pasar konstruksi dan telah mengembangkan reputasi selalu berusaha untuk mencari solusi yang terbaik untuk memenuhi kebutuhan klien serta menjadi pemimpin dalam industri beton.

PT Jaya Beton Indonesia juga menciptakan ikatan sosial yang positif dalam masyarakat daerah karena perusahaan menetapkan nilai tinggi untuk menjadi perusahaan yang bertanggung jawab. Selama bertahun-tahun, Jaya Beton Indonesia telah melakukan aksi sosial. Bagian dari CSR (*Corporate Social Responsibility*), program CSR yang dilakukan Jaya Beton Indonesia terhadap masyarakat sekitar, seperti sumbangan donor darah setiap tahun, sumbangan komputer ke sekolah-sekolah, sumbangan hewan kurban saat Idul Adha, sumbangan *bug spray* kepada masyarakat terdekat untuk melindungi lingkungan, dan bekerja sama dengan sekolah-sekolah, universitas, perguruan tinggi atau kelompok lingkungan untuk memberikan dukungan yang dibutuhkan.

2.2 Profil Perusahaan

2.2.1 Lokasi Perusahaan

Lokasi tempat penulis melaksanakan kerja magang adalah Jl. Jend. Gatot Subroto, Km. 8,5 Kadu Jaya, Curug, Tangerang 15810.

Gambar 2.1 PT Jaya Beton Indonesia



Sumber: www.jayabeton.com/

2.2.2 Misi Perusahaan

Misi dari PT Jaya Beton Indonesia yaitu :

Untuk mengembangkan dan menambah nilai kepada pelanggan, pemegang saham, dan perusahaan dengan memenuhi kebutuhan dan harapan mereka:

1. Meningkatkan pertumbuhan yang berkelanjutan untuk mencapai nilai-nilai pemangku kepentingan.
2. Memproduksi produk dan layanan terbaik melalui teknologi, kualitas, dan sistem manajemen lingkungan dalam mencapai kepuasan pelanggan.
3. Mengutamakan strategis keselarasan sumber daya manusia bagi karyawan untuk berinovasi, tampil, dan tumbuh sebagai sebuah tim berdasarkan nilai-nilai dan budaya PT Jaya Beton Indonesia.

2.2.3 Visi Perusahaan

Visi dari PT Jaya Beton Indonesia adalah, untuk menjadi perusahaan terkemuka dan terpercaya di industri beton pracetak.

2.2.4 Value Perusahaan

Value (Nilai) yang terdapat di PT Jaya Beton Indonesia, yaitu :

1. *Integrity* (integritas)
Bersikap jujur, menjunjung tinggi etika dan moral
2. *Fairness* (keadilan)
Bertindak adil dan bermartabat
3. *Commitment* (komitmen)
Dapat diandalkan dan bertanggung jawab, teguh dalam memenuhi tugas dan tujuan.
4. *Discipline* (disiplin)
Teguh dan taat terhadap tujuan, strategi dan kebijakan.
5. *Motivation* (motivasi)
Dorongan yang timbul untuk melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi oleh minat dan kesungguhan akan pekerjaan untuk mencapai hasil yang terbaik.

2.3 Struktur Organisasi Perusahaan

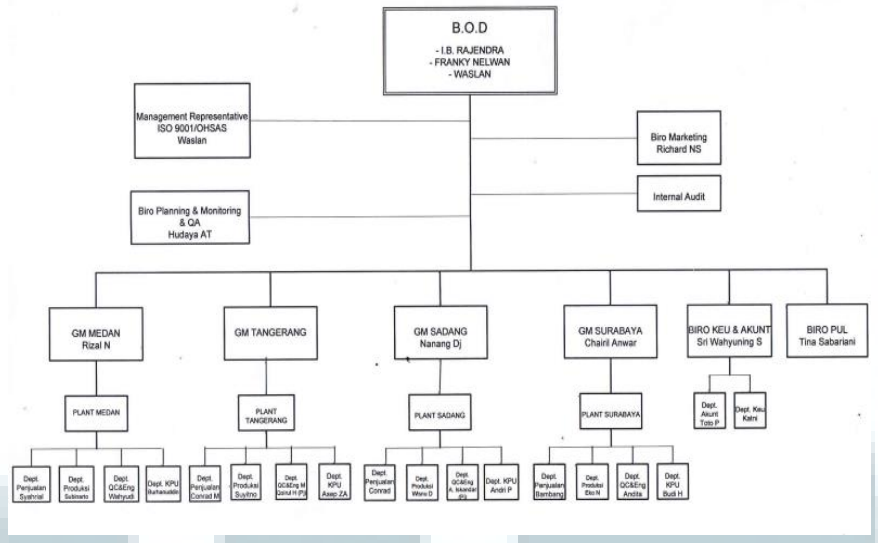
Dalam laporan magang ini, penulis akan memaparkan struktur organisasi perusahaan secara umum dan penulis juga memfokuskan pada struktur organisasi di divisi tempat penulis melakukan kerja magang yaitu *Human Resources*.

Perusahaan dan penyampaian struktur organisasi yang di ambil pada divisi tempat penulis melakukan kerja magang adalah agar penulis mengetahui pimpinan perusahaan yang bersangkutan. Struktur yang dimaksud adalah sebagai berikut.

Gambar 2.2 Struktur Organisasi PT Jaya Beton Indonesia

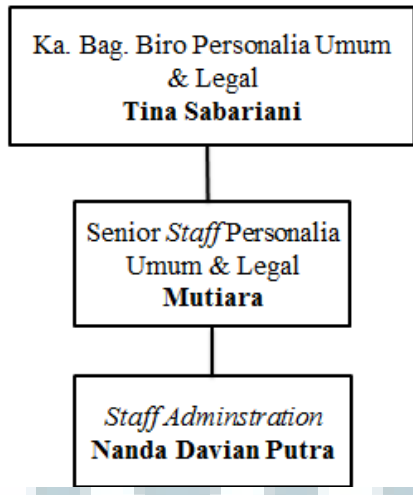


STRUKTUR ORGANISASI PT JAYA BETON INDONESIA



Sumber : Data Perusahaan

Gambar 2.3 Struktur Organisasi Biro Personal Umum & Legal PT Jaya Beton Indonesia



Sumber: Data Perusahaan

2.4 Tinjauan Pustaka

2.4.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Beberapa ahli mendefinisikan pengertian manajemen sumber daya manusia, diantaranya menurut Kinicki dan Williams (2009, p.276) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia terdiri dari kegiatan manajer melakukan untuk merencanakan, menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Sedangkan menurut Dessler (2013, p.31) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, mengkompensasi karyawan dan memenuhi hubungan antar pekerja, kesehatan, keamanan, serta keadilan untuk para pekerja.

Dari definisi beberapa para ahli di atas dapat penulis simpulkan bahwa definisi dari manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan yang dilakukan oleh manajer sumber daya manusia yaitu dengan cara menarik, mengembangkan, dan mempertahankan para tenaga kerja.

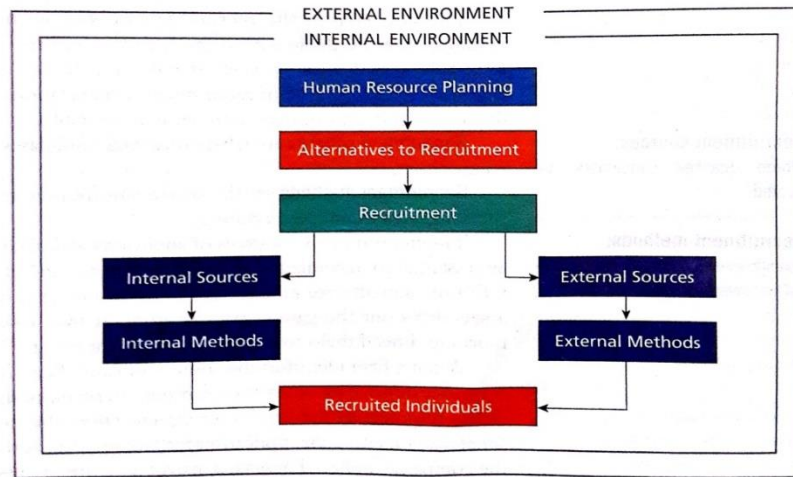
2.4.2 Pengertian Rekrutmen

Menurut Kinicki dan Williams (2009, p.284) menyatakan bahwa rekrutmen adalah suatu proses mengalokasikan dan menarik calon karyawan untuk menempati posisi yang terbuka di organisasi. Dilain pihak Dessler (2013, p.172) perekrutan karyawan memiliki arti menemukan dan/atau menarik pelamar untuk posisi yang terbuka atau tersedia untuk pencari kerja.

Sementara itu, menurut Mondy (2008, p.86) mendefinisikan rekrutmen sebagai proses menarik individu secara tepat waktu, dalam jumlah yang cukup, dan dengan kualifikasi yang sesuai, untuk melamar pekerjaan dengan organisasi. Berdasarkan definisi para ahli diatas, rekrutmen dapat di simpulkan oleh penulis sebagai tahap awal dari proses menerima seorang karyawan untuk bekerja di suatu perusahaan.

2.4.3 Proses Rekrutmen

Gambar 2.4 Proses Rekrutmen



Sumber : (Mondy, 2008, p.89)

Dari gambar diatas, dapat dilihat bahwa langkah yang pertama dilakukan dalam proses rekrutmen adalah *Human Resource Planning*. *Human Resource Planning* mengidentifikasi kebutuhan dari karyawan. Perusahaan akan merencanakan jumlah karyawan dan kriteria apa saja yang dilakukan. Selanjutnya perusahaan akan mengevaluasi alternatif lain dalam meng-hiring. Namun jika alternatif tersebut terbukti kurang tepat, maka proses rekrutmen pun dimulai. Seringkali proses rekrutmen dimulai pada saat seorang manajer mengeluarkan *employee requisition* atau permintaan karyawan. *Employee Requisition* adalah dokumen yang berisi tentang pekerjaan, departemen, tanggal karyawan dibutuhkan dan lain sebagainya. Dengan dokumen *employee requisition* ini, manajer akan lebih mudah dalam menentukan kualifikasi dari karyawan yang akan direkrut.

Langkah selanjutnya dalam proses rekrutmen adalah menentukan apakah kualifikasi dari karyawan yang dibutuhkan dapat direkrut dalam perusahaan (*Internal Source*) atau harus merekrut dari luar perusahaan (*External Source*) seperti universitas, organisasi, atau perusahaan lainnya. Perusahaan pun harus menentukann metode rekrutmen apa yang akan dipakai, karena besarnya biaya yang dikeluarkan dalam proses rekrutmen, oleh karena itu perusahaan harus bisa merekrut

karyawan yang produktif baik dari segi sumber rekrutmen dan metode rekrutmen, agar proses rekrutmen berjalan dengan efektif dan efisien. Setelah menentukan sumber dan metode yang tepat, maka perusahaan mendapat respon dari para kandidat. Kandidat akan mengirimkan riwayat hidup atau CV kepada personalia perusahaan melalui *email*, *job street*, dan media lainnya tergantung kebijakan perusahaan.

2.4.4 Sumber dan Metode Rekrutmen

Mondy (2008, p.90) mendefinisikan bahwa sumber rekrutmen adalah lokasi dimana para kandidat yang berkualitas berada, seperti perguruan tinggi dan perusahaan pesaing dan metode rekrutmen adalah cara spesifik yang digunakan untuk menarik karyawan potensial ke dalam perusahaan seperti rekrutmen yang dilaksanakan secara online. Menurut Mondy (2008, p.91) metode rekrutmen dibedakan menjadi dua yaitu metode rekrutmen *internal* dan metode rekrutmen *external*.

Metode rekrutmen *internal* menurut Mondy (2008, p.91) terdiri dari:

1. *Job posting* dan *Job bidding*

Job posting adalah prosedur untuk berkomunikasi dengan karyawan bahwa ada lowongan pekerjaan atau jabatan.

Job bidding adalah prosedur yang memberikan kesempatan kepada para karyawan yang percaya bahwa mereka memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk melamar posisi yang kosong.

2. *Employee Referrals*

Employee Referrals adalah para karyawan secara aktif mengajak teman-teman dan kolega-kolega yang mereka anggap potensial untuk mengajukan lamaran.

Metode rekrutmen *external* menurut Mondy (2008, p.94) adalah melalui iklan, pelamar yang datang (*walk-ins*) dan surat lamaran yang masuk (*write-ins*), rekomendasi dari karyawan, agen tenaga kerja (yayasan), perekrut dengan internet *recruiter* dan *job fair*, magang, *executive search firms* (organisasi yang digunakan oleh beberapa perusahaan

untuk menemukan tenaga profesional dan *executive* yang berpengalaman), asosiasi profesi, *open house*, dan acara perekrutan.

2.4.5 Sumber Rekrutmen *Internal*

Menurut Griffin and Ebert (2006, p.213) mendefinisikan sumber rekrutmen *internal* adalah mempertimbangkan karyawan yang ada sebagai kandidat untuk posisi yang dibuka. Biasanya rekrutmen *internal* berdasarkan promosi dari atasan dan mempertahankan *high-quality* karyawan. Sementara itu, Mondy (2008, p.90) mendefinisikan bahwa sumber rekrutmen *internal* adalah rekrutmen dari promosi *internal* perusahaan.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli di atas maka penulis mendefinisikan sumber rekrutmen *internal* adalah sumber rekrutmen yang berasal dari karyawan yang ada di dalam organisasi yang memiliki kompetensi unggul dan promosi dari atasan.

2.4.6 Sumber Rekrutmen *External*

Menurut Kinicki dan Williams (2009, p.284) sumber rekrutmen *external* adalah menarik para pelamar kerja dari luar organisasi. Lowongan pekerjaan ditempatkan di koran, agen tenaga kerja, perusahaan pencari eksekutif, kantor penempatan kerja di kampus, sekolah pelatihan teknis, dan dari mulut kemulut melalui asosiasi *professional*. Banyak organisasi memasang informasi lowongan yang dibuka di Internet.

Sementara itu Griffin and Ebert (2006, p.213) mendefinisikan sumber rekrutmen *external* adalah menarik orang - orang yang ada diluar organisasi untuk melamar pekerjaan. Sumber rekrutmen *external* dengan cara melalui iklan, *campus interviews*, agen tenaga kerja atau perusahaan pencari eksekutif, ruang serikat buruh, arahan dari karyawan.

2.4.7 Pengertian Seleksi

Griffin and Ebert (2006, p.214) berpendapat bahwa seleksi adalah mengumpulkan informasi dari pelamar yang akan memprediksi keberhasilan pekerjaan mereka dan kemudian mempekerjakan calon kandidat yang mungkin

paling sukses. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, penulis mendefinisikan seleksi adalah proses memilih para calon kandidat karyawan yang paling berkualitas dan memenuhi syarat untuk bekerja sebagai karyawan dalam organisasi. Seleksi adalah proses terpenting yang dilakukan setelah rekrutmen.

Sedangkan Mondy (2008, p.120) berpendapat bahwa seleksi adalah proses memilih dari sekelompok pelamar individu yang paling cocok untuk posisi tertentu dan organisasi.

2.4.8 Alat Seleksi

Ada tiga tipe alat seleksi yang dilakukan menurut Kinicki dan Williams (2009, p.286) yaitu *background information*, *interviewing*, dan *employment tests*. Berikut ini tiga tipe alat seleksi yang sering digunakan menurut Kinicki dan Williams (2009, p.286) :

1. *Background Information*
 - a. *Application form* adalah informasi yang dimiliki oleh pelamar mengenai perusahaan yang dituju.
 - b. *Resume* adalah *curriculum vitae* yang dibuat pelamar dan akan dipertimbangkan oleh perusahaan berdasarkan informasi mengenai kompetensi yang dimiliki pelamar.
 - c. *Reference* adalah surat referensi dari perusahaan sebelumnya mengenai pelamar yang telah bekerja sebelumnya.
2. *Interviewing*
 - a. *Unstructured interview* adalah jenis wawancara yang tidak terstruktur karena *interviewer* tidak mempersiapkan pertanyaan terlebih dahulu namun pertanyaan diajukan bebas berdasarkan *cv* yang dibawa pelamar.
 - b. *Structured interview type 1 - the situational interview* adalah pertanyaan interview berupa kasus atau situasi dimana calon karyawan berada dalam situasi masalah tersebut.

c. *Structured interview type 2 - the behavioral-description interview* adalah pertanyaan interview mengenai pengalaman yang dimiliki pelamar dan hal-hal yang dilakukan di masa lalu.

3. *Employment Test*

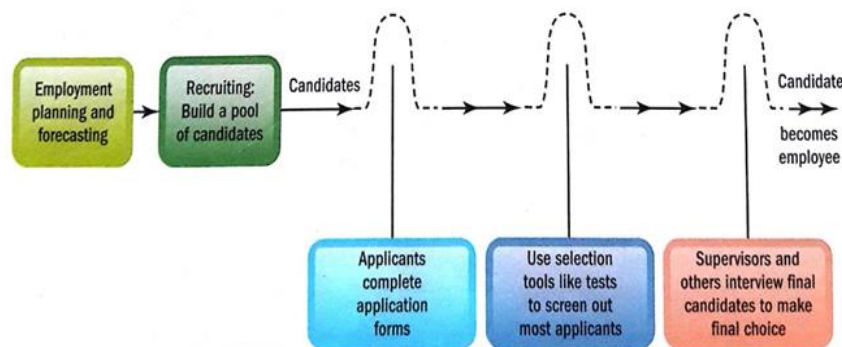
a. *Ability Test* adalah tes untuk mengukur kemampuan fisik, mental, dan mekanik yang dimiliki oleh calon karyawan.

b. *Performance Test* adalah tes untuk mengukur kinerja dari si calon karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh *evaluators*.

c. *Personality Test* adalah tes untuk mengukur kepribadian yang dimiliki oleh calon karyawan dalam penyesuaian, semangat, sosialisasi, kemandirian, dan kebutuhan untuk berprestasi.

2.4.9 Langkah – Langkah dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi

Gambar 2.5 Langkah-langkah dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi



The recruitment and selection process is a series of hurdles aimed at selecting the best candidate for the job.

Sumber : Dessler (2013, p. 164)

Berdasarkan gambar diatas Dessler (2013, p. 164) menjelaskan proses rekrutmen dan seleksi adalah serangkaian hambatan yang bertujuan memilih kandidat terbaik untuk pekerjaan tersebut. Proses rekrutmen dan seleksi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Employment planning and forecasting.*
Kegiatan ini adalah tahapan awal dalam proses rekrutmen dan seleksi. Dalam tahapan ini tidak hanya menentukan posisi untuk diisi, tetapi juga cara untuk mengisinya.
2. *Recruiting: Build a pool of candidates.*
Tahap selanjutnya perusahaan akan mendapatkan banyak resume dari pelamar. Kemudian melakukan seleksi terhadap resume pelamar yang memenuhi syarat atau dinilai berkualitas.
3. *Applicants complete application forms.*
Tahap selanjutnya adalah para kandidat melengkapi data diri lengkap yang diinginkan perusahaan melalui application form yang diberikan kandidat. Data dari application form dapat digunakan perusahaan untuk membantu membuat keputusan.
4. *Use selection tools like tests to screen out most applicants.*
Pada tahap ini, para kandidat akan diberikan berbagai tes. Hasil dari tes ini dijadikan sebagai penyeleksian dan pertimbangan perusahaan dalam membuat keputusan untuk menentukan kandidat.
5. *Supervisors and others interview final candidates to make final choice.*
Tahap terakhir, pihak perusahaan yang berkepentingan melakukan wawancara kepada kandidat.