

BAB II

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

2.1 Sejarah Singkat Perusahaan

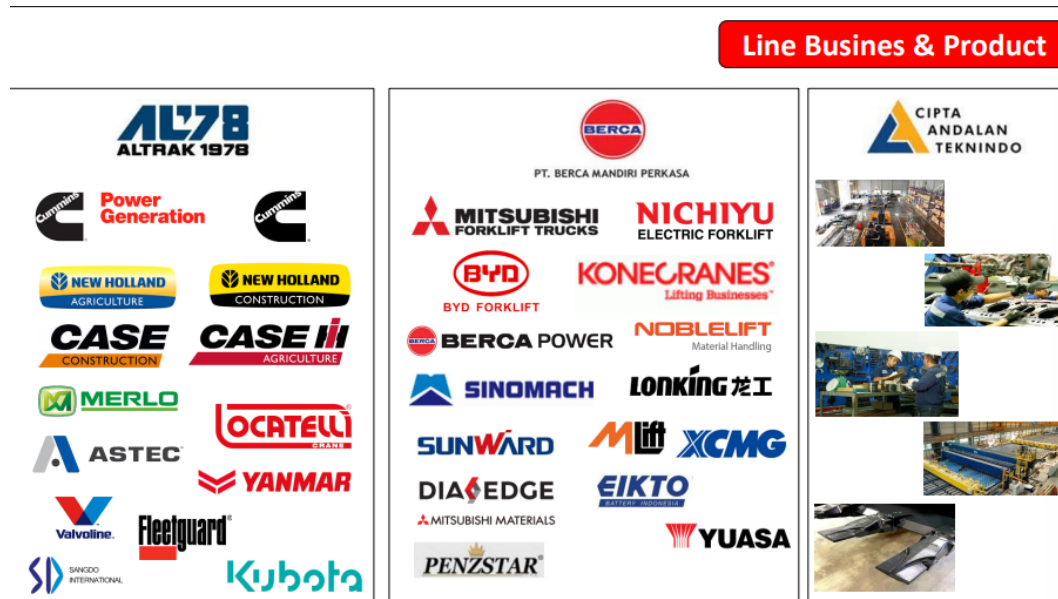
Central Cipta Murdaya (CCM) adalah sebuah perusahaan holding swasta yang memiliki sejarah yang cukup panjang dan juga dapat dibilang cukup kuat di Indonesia. CCM merupakan perusahaan yang didirikan oleh Mr. Murdaya Widyawimarta. CCM dimulai pada tahun 1968 dan seiring perkembangan dan kematangan bisnis ini maka pada tahun 1984 perusahaan CCM secara resmi menjadi bentuk struktur holding yang kemudian menjadi salah sesuatu yang besar di Indonesia.

CCM sebagai perusahaan holding swasta terus berkembang pesat hingga mencakup ke skala internasional dengan operasional di negara seperti Singapura, dan juga Amerika Serikat.

Dalam bisnisnya PT. Central Cipta Murdaya (CCM) menaungi berbagai macam unit bisnis seperti contohnya properti, ritel dan manufaktur fashion olahraga, sumber daya alam, rekayasa dan konstruksi, alat berat (heavy equipment), enam sektor tersebut merupakan yang utama. Pada alat berat dan juga manufaktur PT. Central Cipta Murdaya (CCM) terbagi menjadi tiga yaitu ABC :

- PT. ALTRAK 1978
- PT. BERCA MANDIRI PERKASA
- PT. CIPTA ANDALAN TEKNINDO

Tiga perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang bergerak di bidang alat berat dan juga manufaktur dibawah Central Cipta Murdaya (CCM). Berikut merupakan *Business line & Product* dari masing-masing perusahaan :



Gambar 2.1 *Business line & Product*

(Sumber: Dokumen Perusahaan, 2025)

PT. Berca Mandiri Perkasa (BMP) yang merupakan anak perusahaan dari PT. ALTRAK 1978 adalah dua perusahaan yang bergerak di bidang yang sama di bawah CCM. Dengan adanya ALTRAK 1978, BMP sebagai anak perusahaan dapat memiliki akses yang lebih banyak terhadap jaringan distribusi dan juga dukungan teknis yang luas serta juga BMP tetap terhubung dengan ALTRAK dalam setiap keputusan yang dibuat.



Gambar 2.2 Logo PT. Altrak 1978

(Sumber: Dokumen Perusahaan, 2025)

Pada tahun 1971 PT. Berca Indonesia berdiri dan ini merupakan akar dari berdirinya PT. Berca Mandiri Perkasa nantinya. BERCA dikenal sebagai penyedia alat berat atau juga sebagai penyedia layanan teknik di Indonesia. Nama BERCA sendiri merupakan singkatan dari :

- *Best*
- *Engineering*
- *Construction (&)*
- *Agency*

Dengan filosofi ini BERCA berharap dan menunjukkan komitmen mereka yang kuat untuk menjadi suatu perusahaan yang terbaik dalam bidang teknik dan konstruksi dan juga berperan sebagai mitra yang dapat dipercaya serta diandalkan oleh seluruh pelanggan yang menggunakan jasa dan patokannya dalam mencari alat berat.

PT. Berca Mandiri Perkasa yang berada di bawah ALTRAK 1978 berganti nama dari yang sebelumnya adalah PT. Berca Indonesia pada 2004 terjadi untuk lebih memperkuat identitas perusahaan BERCA itu sendiri terutama BMP dalam setiap layanan yang mereka berikan baik dari teknikal ataupun mekanikal, serta juga transformasi ini dilakukan demi memperluas jangkauan dari bisnis ini agar dapat mencakup di berbagai sektor industri strategis yang ada di Indonesia



PT. BERCA MANDIRI PERKASA

Gambar 2.3 Logo PT. Berca Mandiri Perkasa

(Sumber: Dokumen Perusahaan, 2025)

PT. Berca Mandiri Perkasa (BMP) perusahaan yang memiliki peran dalam distribusi alat berat khususnya pada perdagangan, rental, dan juga servis. Di dalam struktur CCM, BERCA merupakan perusahaan yang berada pada kategori alat berat. PT. Berca Mandiri Perkasa dengan perkembangannya dan adaptasinya di setiap zaman tidak meninggalkan nilai dan juga fondasi dari perusahaan sejak awal berdiri serta juga tetap berada di bawah pengawasan ALTRAK 1978 hingga sekarang.

Seiring perkembangannya terdapat banyak sekali yang menanyakan perbedaan antara produk yang dapat diberikan oleh kedua induk dan anak perusahaan ini. Perbedaan itu sebenarnya cukup jelas jika dilihat dari *Product line*

dari masing - masing perusahaan. PT ALTRAK 1978 merupakan perusahaan yang berfokus dengan produk asal eropa yang memiliki keunggulan di bidang pertanian seperti contoh gambar 2.4.



Gambar 2.4 Produk PT. ALTRAK 1978

(Sumber: Dokumen Perusahaan, 2025)

Sebagai anak perusahaan dari ALTRAK 1978, PT. Berca Mandiri Perkasa juga bergerak di bidang yang sama akan tetapi yang membedakan adalah produk yang didistribusikan oleh BMP berfokus pada alat berat di pertambangan dan juga di pelabuhan, selain itu BMP juga memiliki generator setnya sendiri seperti yang ada di contoh gambar 2.5.



Gambar 2.4 Produk PT. Berca Mandiri Perkasa

(Sumber: Dokumen Perusahaan, 2025)

2.1.1 Visi dan Misi Perusahaan

Perusahaan tentu memiliki tujuan dan komitmen dalam menjalankan operasionalnya. Maka dari itu visi dan misi merupakan sebuah hal yang sangat penting dan merupakan cerminan dari kemana arah dan tujuan dari perusahaan tersebut. PT. Berca Mandiri Perkasa juga memiliki hal tersebut yang nantinya akan menjadi acuan bagi perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya.

2.1.1.1 Visi

Pandangan ke depan atau biasa disebut sebagai visi merupakan suatu hal yang biasa ada di setiap orang begitu juga di organisasi dan

perusahaan. Dengan begitu berikut merupakan visi yang dimiliki oleh PT. Berca Mandiri Perkasa yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi alat berat :

Menjadi salah satu perusahaan terbaik yang menyediakan layanan kontraktor mekanikal dan elektrikal yang andal serta produk berkualitas terbaik, dengan menjadi perusahaan yang mudah diajak bekerja sama dan menjadi mitra bisnis yang dapat dipercaya. *(Be among the best companies that provides reliable mechanical & electrical contracting works, and best quality products by being the company that is easy to deal with and by being reliable business partner.)*

Jika dijabarkan maka visi tersebut memiliki arti sebagai bentuk ambisi perusahaan dalam kompetisi di industri yang terkait, BERCA juga ingin dikenal sebagai perusahaan yang dapat memberikan kualitas terbaik baik dari produk atau jasa yang mereka berikan, selain itu BERCA juga ingin dikenal sebagai perusahaan yang mudah diajak kerjasama sehingga menjadi sebuah nilai lebih, dan terakhir tentu saja BERCA ingin menjadi mitra bisnis yang dapat dipercaya juga dapat membangun relasi jangka panjang dengan perusahaan - perusahaan yang bekerja sama dengan BERCA.

2.1.1.2 Misi

Jika ada visi tentu saja akan ada misi. Pada PT. Berca Mandiri Perkasa, berikut merupakan misi yang dimiliki sebagai perusahaan distribusi alat berat :

- *(Always Prioritizes Customers)* Selalu Mengutamakan Pelanggan
- *(Every Employee Is Customer Service Officer)* Setiap Karyawan adalah Petugas Layanan Pelanggan
- *(The Next Process Is Our Customer)* Proses Berikutnya adalah Pelanggan Kita

- (*Problem Solving Starts With Facts*) Pemecahan Masalah Dimulai dari Fakta
- (*Respect Other Individuals*) Menghormati Setiap Individu
- (*Performance Through Teamwork*) Kinerja Melalui Kerja Sama Tim

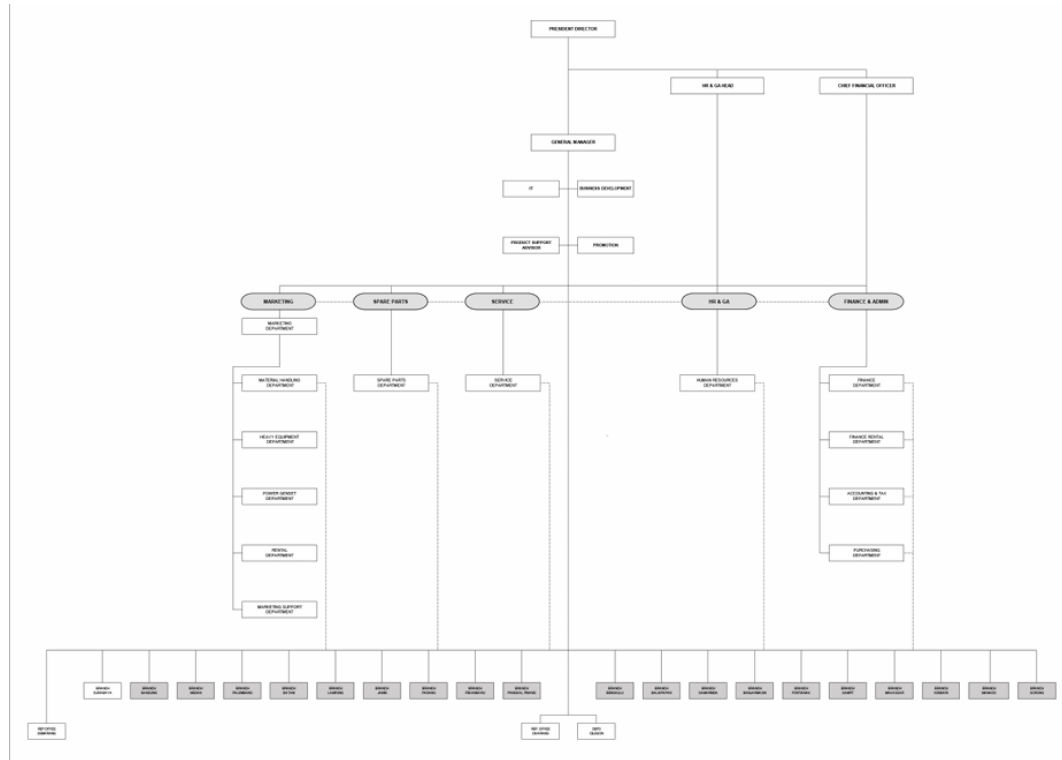
Misi dari PT. Berca Mandiri Perkasa ini atau biasa disebut sebagai *6 Basic Beliefs* BERCA merupakan suatu yang perlu dijadikan pedoman oleh setiap karyawan yang bekerja. Misi dari BERCA ini menggambarkan bahwa setiap karyawan perlu memprioritaskan kebutuhan dan kepuasan pelanggan, setiap karyawan harus bertanggung jawab dalam setiap pelayanan yang mereka berikan, setiap karyawan perlu bertanggungjawab terhadap proses, setiap karyawan perlu memiliki data dan bukti nyata dalam setiap keputusan, setiap karyawan perlu menjunjung tinggi etika dan saling menghargai, dan terakhir setiap karyawan perlu bekerjasama demi keberhasilan perusahaan dan tidak hanya bertumpu pada satu individu. Dengan adanya misi dari BERCA ini maka dapat disimpulkan bahwa misi dari BERCA ini merupakan sebuah cerminan dari komitmen dan juga budaya yang diterapkan di dalam lingkungan BERCA itu sendiri.

2.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi perusahaan merupakan sebuah kerangka yang memetakan bagaimana tugas, tanggung jawab, wewenang, serta alur komunikasi dibagi atau dikoordinasikan dalam suatu perusahaan atau organisasi (Robbins & Coulter, 2018). Dengan adanya struktur maka hal ini dapat menjadi dasar dalam menentukan sebagaimana suatu perusahaan atau organisasi berjalan, hal tersebut termasuk bagaimana fungsi - fungsi sebagai produksi, pemasaran, keuangan, dan sumber daya manusia digerakkan secara baik dan efisien. Terdapat beberapa contoh bentuk struktur organisasi yang biasa digunakan, contohnya :

1. Struktur Fungsional : Merupakan struktur yang mengelompokkan setiap individu berdasarkan fungsi kerja yang sama. Di dalam fungsi ini terdapat kelebihan dan kekurangan seperti, struktur ini akan memberikan efisiensi operasional dan spesialisasi pekerjaan, serta mengurangi adanya duplikasi pekerjaan yang diterima karyawan. Akan tetapi kekurangannya struktur ini akan mengurangi jalur komunikasi antar departemen.
2. Struktur Divisional : Merupakan struktur yang dibagi menjadi berdasarkan produk, wilayah geografis, dan pasar yang dilayani. Masing - masing divisi dalam struktur ini memiliki fungsi yang lengkap. Struktur ini cocok dengan perusahaan yang memiliki lini produk yang luas maupun bagi perusahaan yang memiliki area operasi luas dan tersebar.
3. Struktur Matriks : Merupakan struktur yang menggabungkan dua struktur yaitu fungsional dan divisional. Dalam hal ini berarti struktur ini terdapat 2 atasan yang akan berkoordinasi dengan apra karyawan baik di fungsi dan satu lagi untuk di proyek ataupun divisi. Struktur ini membutuhkan koordinasi yang kompleks akan tetapi struktur ini juga meningkatkan fleksibilitas dan kolaborasi.
4. Struktur Jaringan : Merupakan struktur yang berfokus pada kompetensi inti perusahaan dan melakukan outsourcing fungsi lainnya kepada pihak luar.

2.2.1 Struktur Penuh Perusahaan



Gambar 2.5 Struktur Keseluruhan Perusahaan (Singkat)

(Sumber: Dokumen Perusahaan, 2025)

Struktur organisasi PT. Berca Mandiri Perkasa merupakan struktur yang menggunakan jenis struktur fungsional akan tetapi juga terdapat paduan sedikit elemen divisional di dalamnya berdasarkan produk dan wilayah yang beroperasi. Jenis struktur fungsional ini dapat terlihat dari pembagian fungsi utama di dalam perusahaan BMP ini ke dalam beberapa unit fungsional yang biasa para karyawan menyebutnya 5 Pilar yaitu, Marketing, Spare Parts, Service, HR & GA (Human Resources and General Affairs), serta Finance & Admin. Para pilar tersebutlah yang nantinya berfungsi sebagai departemen yang terdiri atas divisi - divisi di

bawahnya yang lebih spesifik sesuai dengan tanggungjawab dan fungsinya.

Dilihat dari visualnya, dalam struktur ini terdapat 2 bentuk kolom rangkaiannya. Dua bentuk kolom tersebut yaitu bentuk oval dan juga kotak yang menyimbolisasikan peran dan pengisian jabatan yang ada di perusahaan. Bentuk oval pada struktur berfungsi untuk menunjukkan bahwa struktur ini merupakan bagian dari struktur perusahaan akan tetapi bukan selalu untuk diisi untuk individu tertentu. Dengan begitu maka hal ini dapat menjelaskan bahwa fungsi tersebut bersifat fleksibel dan adaptif tergantung pada kebutuhan perusahaan apakah posisi tersebut perlu diisi oleh seorang individu atau tidak. Sebaliknya, kolom kotak dalam struktur ini menjelaskan bahwa fungsi di dalam struktur tidak hanya ada di dalam struktur tetapi juga kolom kotak ini terdapat individu atau karyawan yang bertanggung jawab atas posisi tersebut.

Selain bentuk visual dari kolom yang memiliki arti yang berbeda, struktur ini juga memiliki dua jenis garis penghubung koordinasi yang menjelaskan atau memvisualkan alur koordinasi dan komunikasi kerja antar departemen di BMP. Garis pertama merupakan garis putus - putus garis ini menunjukkan koordinasi kerja antar departemen atau antar divisi ke setiap divisi di cabang lain. Garis putus - putus ini menandakan bahwa koordinasi itu sangat penting di setiap departemen dan cabang terutama untuk kegiatan operasional harian yang tentu saja akan terus berkaitan satu sama lain. Garis lainnya yaitu garis tanpa putus menggambarkan bahwa PT. Berca Mandiri Perkasa berkoordinasi secara vertikal, yaitu terdapat hubungan antara atasan dan juga bawahan. Adanya garis ini dapat menunjukkan bahwa terdapatnya garis komando yang jelas dari pimpinan tertinggi yang dijabat oleh Bapak Loeky Moniaga sebagai *President Director*, berlanjut ke Bapak Dani K. M sebagai General Manager dari BMP itu sendiri ke para departemen yang berada di level di bawahnya.

Keseluruhan struktur tersebut dipimpin oleh President Director yang merupakan pimpinan tertinggi dari BMP itu sendiri yaitu Bapak Loeky Moniaga, posisi ini berperan sebagai orang yang mengawasi seluruh fungsi perusahaan. Terdapat beberapa posisi di bawah President Director ini yang bisa dibilang sangat penting bagi berjalannya operasional PT. Berca Mandiri Perkasa, posisi tersebut adalah HR & GA Head yang merupakan kepala dari semua keputusan yang akan diambil oleh HR & GA departemen di BMP, setelah itu ada Chief Finance Officer yang juga mengepalai seluruh alur keuangan yang ada di BMP. Kedua posisi tersebut sebenarnya tidak berada langsung di perusahaan begitu juga dengan President Director, karena 3 posisi ini berada di PT. ALTRAK1978 yang secara langsung berhubungan dengan Berca. Selanjutnya ada posisi General Manager yang merupakan posisi tertinggi di dalam perusahaan Berca Mandiri Perkasa. Posisi ini diduduki oleh Bapak Dani, dalam posisi ini Bapak Dani bertugas mengawasi langsung segala bentuk operasional dan fungsi - fungsi strategis di Berca Mandiri Perkasa. Selanjutnya terdapat beberapa posisi yang langsung dikepalai oleh Bapak Dani sebagai General Manager, posisi tersebut ialah *IT, Business Development, Product Support Advisor*, dan juga *Promotion*. Posisi ini merupakan posisi yang penting dalam menunjang segala kegiatan operasional dan pertumbuhan bisnis di dalam PT. Berca Mandiri Perkasa.

Struktur bagian atas yang merupakan kepala ini kemudian akhirnya dibagi lagi menjadi beberapa unit operasional utama BMP yang biasa disebut sebagai 5 pilar perusahaan BMP. 5 pilar tersebut adalah Marketing, Spare Parts, Service, HR & GA, dan Finance & Admin. Dari ke- 5 pilar ini nantinya akan terbagi menjadi sub divisi yang akan lebih spesifik dalam pembagian tugasnya, berikut merupakan pembagiannya :

1. Marketing : dibagian pemasaran produk PT. Berca Mandiri Perkasa membaginya ke berbagai divisi seperti *Material Handling Equipment, Heavy Equipment, Power Equipment*,

Rental Equipment, dan Marketing Support Material.

Dengan adanya pembagian ini diharapkan segala bentuk produk dan layanan dapat dikelola dengan lebih fokus dan efisien oleh setiap divisi yang sudah dibuat menjadi lebih kecil.

2. Spare part : Spare part departemen mengawasi penjualan dan alur spare part yang diperjualbelikan
3. Service : Service departemen mengawasi alur kerja para mekanik (rental) yang merupakan kegiatan operasional yang paling banyak memegang proyek.
4. HR & GA : Departemen yang mengawasi sumber daya manusia yang ada di BMP, bertanggung jawab juga atas segala bentuk pengelolaan sumber daya manusia dimulai dari rekrutmen, pelatihan, kompensasi, pengembangan, pemberhentian, dan lainnya.
5. Finance & Admin : Merupakan departemen yang memiliki beberapa sub unit Finance Department, Finance Retail Department, Accounting & Tax Department, dan Purchasing Department. Departemen ini mengurus segala bentuk akuntabilitas yang dilakukan perusahaan.

Selain struktur di atas terdapat struktur lanjutan yang dimiliki oleh PT. Berca Mandiri Perkasa. Struktur lanjutan ini merupakan struktur yang terbagi menjadi banyak sesuai cabang yang berdiri di setiap lokasi di Indonesia. Maka dari itu struktur dari PT. Berca Mandiri Perkasa ini juga menerapkan struktur divisional karena struktur ini akan dibutuhkan untuk efisiensi dalam hal koordinasi antar departemen dan divisi di cabang lain.

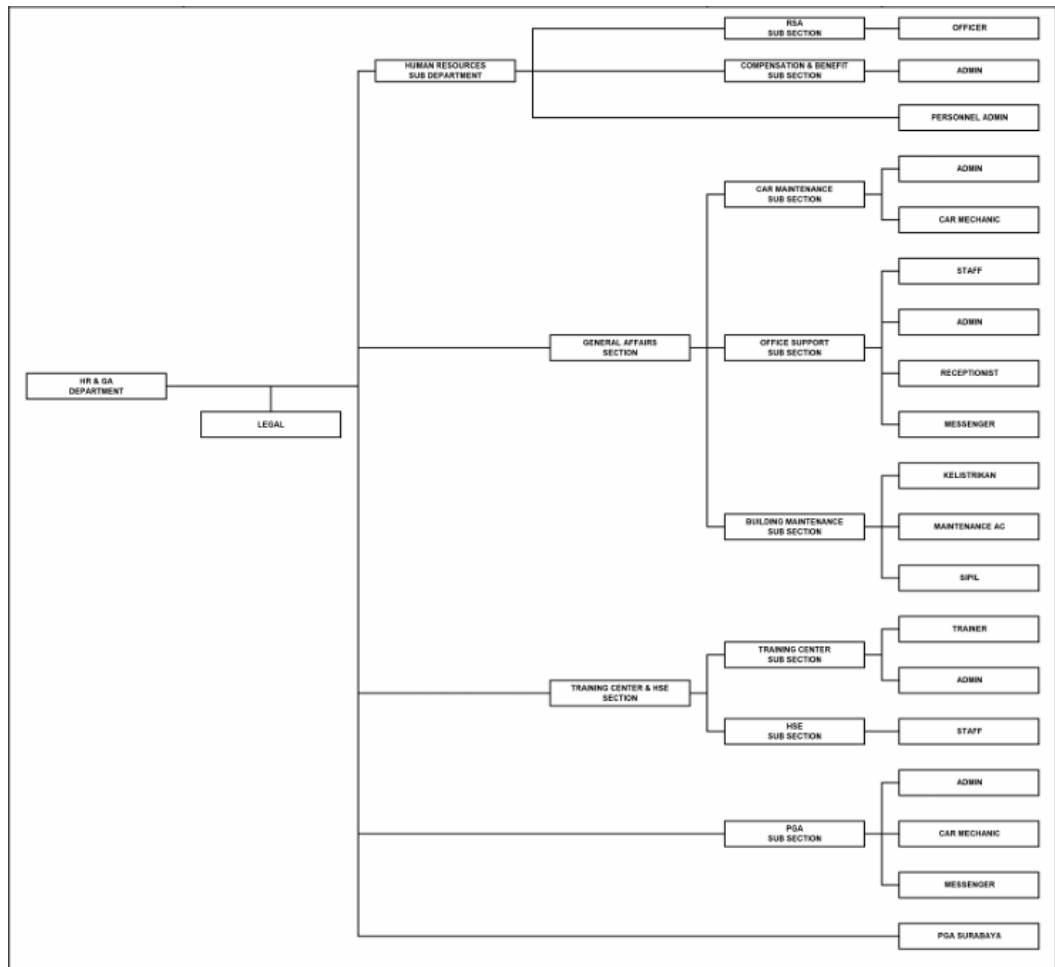
Dengan adanya kedua struktur ini maka dapat dibayangkan hal yang dibuat oleh PT. Berca Mandiri Perkasa sudah tepat karena perusahaan ini memiliki cakupan yang luas dan juga wilayah distribusi yang tersebar di seluruh Indonesia. Dengan adanya pembagian *job desk* yang jelas sesuai

dengan fungsi dan divisi serta perusahaan dapat lebih mudah menjalankan spesialisasi kerja secara spesifik dan menghindari duplikasi kerja yang dilakukan karyawan, selain itu dengan struktur ini koordinasi antara kantor pusat ke setiap cabang tetap berjalan lancar karena kejelasan yang ada pada garis komando baik secara vertikal maupun horizontal. Jika pun ada resiko - resiko yang mungkin akan datang karena struktur ini, hal tersebut sudah diantisipasi dengan adanya garis koordinasi (putus-putus) yang menandakan bahwa terjaminnya kolaborasi lintas fungsi, selain itu juga adanya unit - unit penunjang seperti Business Development dan Promotion yang berfungsi mengintegrasikan berbagai kepentingan unit kerja. Peranan HR & GA juga sangat penting dalam menjaga segala bentuk operasional sumber daya manusia baik dari budaya organisasi sampai memastikan bahwa setiap karyawan dapat bekerja sesuai dengan apa yang ada pada visi dan misi perusahaan.

Dengan begitu PT. Berca Mandiri Perkasa memang merancang struktur organisasinya untuk mendukung seluruh operasional perusahaan. Penggunaan dua jenis struktur yaitu fungsional dan divisional dan pengaturan koordinasi yang jelas dapat menjaga efisiensi operasional serta juga menjaga perusahaan tetap adaptif terhadap segala perubahan yang ada di pasar.

2.2.2 Struktur HR & GA perusahaan

Setelah keseluruhan bagan telah dijelaskan maka selanjutnya merupakan struktur yang diperkecil lagi menjadi struktur departemen di mana tempat penulis magang. Struktur organisasi berikut merupakan struktur dari departemen HR & GA (*Human Resources and General Affairs*).



Gambar 2.6 Keseluruhan Struktur HR Departemen

(Sumber: Dokumen Perusahaan, 2025)

Dalam struktur HR & GA ini menjelaskan adanya peranan penting departemen ini dalam mengelola sumber daya manusia, urusan umum, pelatihan, keselamatan kerja, serta legalitas perusahaan. Departemen ini merupakan salah satu dari 5 pilar dari PT. Berca Mandiri Perkasa. HR & GA Departemen ini dikepalai langsung oleh HR & GA Head yang ada di ALTRAK 1978 sebagai orang yang mengawasi segala bentuk operasional pada departemen ini. Tepat di bawah departemen ini

terdapat bagian unit Legal yang bertanggung jawab dalam menangani semua hal yang berkaitan dengan hukum dan peraturan perusahaan.

HR & GA departemen ini memiliki beberapa bagian yaitu Human Resources Sub Department, yang terbagi lagi menjadi beberapa bagian, yaitu RSA Sub Section dengan peran utama sebagai officer, dan Compensation & Benefit Sub Section yang menangani administrasi kompensasi serta memiliki posisi admin dan personnel admin. Pada sub-departemen ini terdapat beberapa tugas yang mereka kelola seperti hak-hak karyawan seperti gaji, tunjangan, serta data personalia secara akurat dan adil.

Selanjutnya terdapat sub-departemen lainnya yaitu *General Affairs* (GA) section dengan pembagian ke dalam beberapa sub pendukung lainnya. Sub pendukung dari GA ini adalah :

1. Car Maintenance : Pada sub ini terdapat dua sub section di dalamnya, yaitu *admin* dan *car mechanic*. Sub ini dalam General Affairs (GA) berguna atau berfungsi sebagai divisi yang mengawasi dan memastikan perawatan kendaraan operasional yang digunakan oleh perusahaan dalam kegiatan operasionalnya berjalan dan berfungsi dengan baik.
2. Office Support : Sub ini bertugas dalam hal administrasi, *receptionist*, *messenger*, dan *staff* lainnya yang membantu setiap kebutuhan yang dibutuhkan karyawan dalam kegiatan operasional perusahaan sehari-hari. Dalam sub section ini biasa membantu mengerjakan mulai dari penyediaan alat tulis, alat operasional perusahaan, dan lainnya.
3. Building Maintenance : Sub terakhir dalam GA adalah Building Maintenance yang merupakan sub section yang terdiri dari kelistrikan, Maintenance AC, dan Sipil, yang

memastikan setiap sarana dan prasarana yang ada pada perusahaan terawat, aman, dan fungsional. Bagian ini yang nantinya membantu dalam setiap masalah mengenai bangunan. Dalam hal ini tim *cleaning service* juga diawasi oleh tim GA dengan kerjasama dengan outsourcing.

Selanjutnya adalah sub pada bidang pengembangan karyawan dan keselamatan kerja. Sub ini terbagi menjadi dua yaitu :

1. *Training Center* : Merupakan sub section yang berfungsi sebagai *trainer* atau pelatih para karyawan di perusahaan. Selain menjadi pelatih sub section ini juga bertanggung jawab dalam admin dan penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan kemampuan karyawan perusahaan. Pada PT. Berca Mandiri Perkasa, sub section ini dipimpin oleh Bapak Indra Suryono sebagai manajer yang bertanggung jawab. Sub section ini lebih mengarah kepada pelatihan kepada mekanik ataupun orang yang akan bertugas di lapangan khususnya alat berat. Sub section ini juga yang bertanggung jawab dalam mengelola dan mengawasi anak magang di Berca.
2. *Health & Safety Environment (HSE)* : merupakan sub section yang bertanggung jawab dalam menjaga dan memerhatikan standar keselamatan kerja yang ada di perusahaan. Bagian ini cukup krusial dikarenakan PT. Berca Mandiri Perkasa adalah perusahaan yang juga memiliki pelayanan dalam penggunaan alat berat di industri, pertambangan, ataupun pelabuhan. Maka dari itu HSE sangat ketat dalam standar keselamatan karyawan di lingkungan kerja, selain itu *section* ini juga memastikan bahwa standar yang mereka buat sudah sesuai dengan standar yang ada di internasional.

Bagian terakhir yang ada pada struktur ini adalah sub section yang berada di cabang PGA Surabaya. Pada kantor cabang Berca memang tidak memiliki struktur yang lengkap karena semua masih dibantu oleh HR departemen di *Head Office* atau kantor pusat tempat penulis magang. Maka dari itu dalam sub section ini hanya memiliki mekanik kendaraan (car mechanic), messenger, dan kantor cabang di PGA Surabaya. Sub section ini menegaskan bahwa jangkauan PT. Berca Mandiri Perkasa ini luas hingga ke luar kota dan dengan adanya sub section ini maka dapat membantu proyek yang ada di lokasi lainnya agar setiap proyek yang dilakukan lebih efisien

Keseluruhan struktur ini memperlihatkan alur pembagian kerja atau koordinasi antar unit dan section dengan jelas. Struktur ini juga menunjukkan bahwa setiap section di dalam PT. Berca Mandiri Perkasa khususnya dalam departemen HRD saling mendukung satu sama lain. Hal ini bertujuan untuk menjaga kelancaran pada setiap kegiatan operasional yang dilakukan perusahaan baik dari segi SDM hingga pelatihan internal perusahaan.

2.3 Kegiatan Operasional Perusahaan

Kegiatan operasional perusahaan merupakan suatu hal yang pasti dilakukan pada setiap perusahaan. Kegiatan operasional perusahaan tidak boleh hanya fokus ke dalam satu hal, melainkan harus ke banyak hal seperti efisiensi proses produksi, adaptasi ke dalam era teknologi sekarang, integrasi terhadap sistem layanan secara meluruh, serta perlu terbuka terhadap tuntutan pasar. Dalam hal ini PT. Berca Mandiri Perkasa sebagai perusahaan nasional yang bergerak di distribusi alat berat serta solusi teknik, sudah menjadi representasi dari perusahaan yang dapat berhasil untuk menyelaraskan seluruh prinsip tersebut ke dalam operasionalnya.

Sebagai anak perusahaan dari PT. ALTRAK 1978 yang merupakan juga sebagai bagian dari Central Cipta Murdaya (CCM), PT. Berca Mandiri Perkasa

(BMP) sebagai sudah menjadi perusahaan yang memiliki struktur operasional yang kuat dengan berbagai dukungan juga dengan jaringan distribusi yang tersebar berbagai penjuru di Indonesia. Dalam model bisnis yang dimiliki PT. Berca Mandiri Perkasa (BMP), perusahaan tidak hanya bertumpu atau berfokus pada satu hal melainkan ke banyak hal. Hal tersebut adalah penjualan unit, layanan seperti, penyediaan suku cadang asli, produksi *generator set*, *service* baik *on-site* ataupun *in-house*, dan juga skema penyewaan alat berat yang fleksibel. Jika kembali kepada teori, maka hal ini termasuk dari konsep *integrated services* dalam manajemen rantai nilai, yang adalah konsep di mana suatu perusahaan tidak hanya melakukan penjualan terhadap produk akan tetap juga melakukan/membangun ekosistem layanan di dalamnya secara berkelanjutan.

Dalam kegiatan operasional yang dilakukan PT. Berca Mandiri Perkasa terdapat beberapa nama yang terkenal di skala internasional. Beberapa nama ini bekerja sama sebagai produsen yang nantinya produk mereka akan didistribusikan oleh PT. Berca Mandiri Perkasa atau bisa disebut sebagai agen resmi. Beberapa nama yang ikut bekerjasama dengan BMP adalah seperti : Mitsubishi, Nichiyu, BYD, Lonking, Konecranes, XCMG, Sinomach, Sunward, Noblelift, dan BERCA Power seperti yang ditunjukkan pada (Gambar 2.7). Dengan begini dapat dibilang



Gambar 2.7 Business line BMP

(Sumber : Dokumen Perusahaan 2025)

bahwa PT. Berca Mandiri Perkasa ini lebih berfokus dengan perusahaan di Asia dengan spesialisasi produk di alat berat yang berfungsi pada, konstruksi industri, tambang, dan juga pelabuhan.

Dengan adanya kerjasama atau kemitraan ini, BMP sebagai pihak yang membantu dalam mendistribusikannya dapat menjamin bahwa setiap produk yang mereka miliki tetap tersedia dan tentunya akan sesuai dengan kebutuhan, inovatif, serta juga sesuai dengan standar industri internasional. Produk yang diberikan dimulai dari forklift listrik yang tentu saja sudah ramah lingkungan, reach staker, hingga ke excavator yang berteknologi canggih. Dengan kemampuannya dalam menyesuaikan apa yang dibutuhkan oleh negara maupun global, BMP menjadi

mitra yang andal bagi perusahaan - perusahaan yang menggunakan jasanya baik di sektor energi, agribisnis, logistik maupun manufaktur.

Dalam menjalankan operasionalnya BMP mengerahkan tim marketing, sparepart, dan juga service. Dengan tim itu operasional perusahaan berjalan walaupun terdapat peranan HR & GA serta finance di back office. Berjalanannya operasional perusahaan didukung dengan perkembangan dan pemanfaatan teknologi yang digunakan BMP untuk mengelola stok, suku cadang, rental, ataupun pelayanan lainnya yang dilakukan secara *real-time*. Hal tersebut berkaitan dengan apa yang dikatakan oleh (Heizer et al., 2020) yaitu bahwa adanya digitalisasi membuat semua proses dimulai dari kontrol kualitas, efisiensi waktu, dan pengambilan keputusan berbasis data menjadi lebih mudah. Selain itu BMP melalui *Training Center* (TC) yang berada pada HR & GA Department terus memperkuat sumber daya manusia dengan cara melakukan pelatihan setiap karyawan yang ada dengan berbagai program yang sudah memenuhi standar industri. Jika dilihat dari perspektif pembangunan nasional, PT. Berca Mandiri Perkasa sebagai perusahaan yang bergerak dibidang alat berat berdampak terhadap efisiensi proyek-proyek yang ada di Indonesia, selain itu juga berdampak positif terhadap produktivitas perusahaan sektor - sektor utama. PT. Berca Mandiri Perkasa dengan berbagai kegiatan operasionalnya terus membutuhkan orang dalam setiap proyek yang mereka lakukan, hal ini berdampak ke negara dalam menciptakan lapangan kerja yang baru, selain itu berdampak pada peningkatan kompetensi kerja nasional. Dengan segala kontribusinya terhadap negara BMP juga berdampak terhadap alam dengan mendorong penerapan teknologi hijau untuk mengurangi emisi karbon yang ditimbulkan alat berat dengan adanya penyediaan alat berat berbasis listrik seperti forklift dari BYD dan juga Nichiyu.

Dengan berbagai proyeknya PT. Berca Mandiri Perkasa mendapatkan banyak sekali kepercayaan dari perusahaan baik dari swasta maupun negeri.



Gambar 2.8 *Customer* PT. Berca Mandiri Perkasa.

(Sumber : Data Perusahaan 2025)

Perusahaan - perusahaan tersebut meliputi i Chandra Asri, Wilmar, Wings Group, Bank Indonesia, Pelindo, PG Rajawali, Mayora, hingga APRIL Group. Dengan banyaknya perusahaan yang bekerjasama, menunjukkan bahwa BMP bukan hanya dapat dipercaya sebagai perusahaan yang berfokus pada penyediaan alat berat, melainkan BMP juga dipercaya sebagai perusahaan yang dapat menyediakan solusi strategis terhadap setiap konsumen yang menggunakan jasanya.

Kegiatan operasional yang dilakukan oleh PT. Berca Mandiri Perkasa tidak hanya dilakukan oleh para tim yang bekerja di lapangan melainkan terdapat HR yang bisa dibilang menjadi tulang punggung dari setiap kegiatan operasional yang dilakukan di bagian back office. Seperti yang disebutkan sebelumnya HR & GA Departemen melalui *Training Center* melakukan pelatihan kepada setiap karyawannya. Sebelum hal tersebut terjadi pihak HR juga perlu memastikan bahwa setiap karyawan yang akan masuk sudah sesuai dengan standar perusahaan baik dari IQ, teori, maupun sedikit pengalaman yang mereka punya untuk nantinya dikembangkan perusahaan, selain itu pengelolaan sistem kerja,

pembagian tenaga kerja ke setiap cabang, ataupun operasional setiap karyawan perlu menjadi tanggung jawab dari HR & GA Department seperti yang dijelaskan pada struktur. Hal tersebut dilakukan demi menjaga kualitas dan menjadikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan.

Dengan segala fondasi yang dibentuk hingga kuat dalam sistem kerja, distribusi, dan lainnya, PT Berca Mandiri Perkasa memperlihatkan kepada orang luar bahwa setiap kegiatan operasionalnya dapat menjadi kunci dari setiap keberhasilan bisnis sekaligus juga menjadi kontributor dalam penguatan daya saing industri nasional.

2.4 Tinjauan Pustaka

2.4.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu ilmu dasar dalam sistem pengelolaan yang ada di perusahaan. Dalam pengertiannya manajemen adalah suatu pemanfaatan, perencanaan, pemantauan, pelaksanaan, evaluasi, pengendalian, dan struktur yang ada di sebuah organisasi atau perusahaan yang perlu digunakan sebagai suatu yang bisa membuat proses dalam memanfaatkan aset jadi lebih efektif. Dalam sebuah perusahaan hal seperti sumber daya manusia, keuangan, materi, dan teknologi merupakan suatu aset yang penting. Aset - aset tersebut lah yang membuat tujuan dari sebuah organisasi atau perusahaan dapat tercapai secara baik atau optimal (Ismail Solihin, 2012). Menurut Terry dan Leslie (2010) Manajemen adalah sebuah rangkaian kegiatan atau tindakan yang bersifat khas yang mencakup beberapa tahap seperti merencanakan, mengatur organisasi, melaksanakan, serta mengawasi, yang memiliki tujuan untuk mengidentifikasi dan mencapai sasaran melalui optimalisasi pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

2.4.2 Proses Manajemen

Proses manajemen di dalam sebuah organisasi atau perusahaan adalah suatu rangkaian dari tindakan yang dilakukan oleh sekelompok orang atau individu dalam mencapai tujuan pada suatu organisasi atau perusahaan. Bagi Sentot (2019), terdapat empat proses dari manajemen itu sendiri, yaitu :

1. Perencanaan (planning) : Merupakan bagian dari proses manajemen yang biasa dilakukan oleh manajer untuk memikirkan perencanaan dalam mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi atau perusahaan. Dalam proses ini biasanya seorang manajer akan melakukan perancangan dalam rencana yang dibuat dengan memperhatikan berbagai metode atau tindakan yang akan dilakukan dalam tahap pelaksanaan. Pada proses perencanaan tersebut, semua perlu dipersiapkan dengan baik dengan strategi yang sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan.
2. Pengorganisasiaian (organizing) : Salah satu dari proses manajemen adalah perorganisasian. proses ini adalah proses yang mengatur serta membagi tugas dan wewenang yang dilakukan oleh manajer kepada para anggota organisasi di suatu organisasi atau perusahaan. Tujuan dari proses ini adalah untuk memastikan organisasi atau suatu perusahaan berfungsi secara efektif. Dengan adanya proses ini maka dapat disimpulkan bahwa di dalam organisasi atau perusahaan perlu memiliki tugas dan wewenang yang jelas untuk mencapai tujuannya.
3. Penggerakan (actuating atau leading) : Proses ketiga ini adalah proses yang berfokus pada pengarahan dan pemberian motivasi kepada setiap anggota di dalam suatu

organisasi atau perusahaan supaya setiap anggota perusahaan dapat mengerjakan segala tugas dan wewenangnya secara maksimal. Didalam proses ke-3 ini seorang manajer akan memandu setiap pelaksanaan tugas yang akan dilaksanakan dan juga memberikan apresiasi ke setiap karyawan dengan apresiasi, kenaikan gaji, tunjangan, serta bonus. Adanya pemberian motivasi ini dapat membantu dalam meningkatkan kinerja para anggota organisasi atau perusahaan.

4. Pengendalian (controlling) : Dalam proses manajemen yang ke-4 ini mengacu pada upaya seorang manajer dalam memastikan seluruh aktivitas organisasi atau perusahaan berjalan sesuai rencana. Proses ini adalah suatu proses yang memastikan ketiga proses manajemen yang terjadi sebelumnya terlaksana sesuai rencana dan dapat mencapai tujuan perusahaan. Ketika ada di dalam proses ini ditemukan suatu penyimpangan, maka manajer dapat melakukan evaluasi agar seluruh rencana tetap berjalan sesuai dengan rencana awal.

2.4.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam pengertiannya *human capital* dianggap sebagai sebuah kemahiran, pengetahuan, kapabilitas yang alami dan yang diperoleh serta dimiliki oleh seseorang atau individu. *Human capital* didasarkan oleh manajemen sumber daya manusia yang merupakan sebuah sistem yang dirancang untuk memengaruhi setiap sikap, tindakan, dan produktivitas individu dengan tujuan agar setiap individu dalam perusahaan tersebut dapat memberikan kontribusi yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi (H. Suparyadi, 2015). Seiring dengan perkembangannya,

konsep human capital dikembangkan dari konsep human resources yang menganggap manusia adalah sebagai sumber daya. Dalam konsep human resources, perusahaan akan menciptakan laba maksimal dengan memaksimalkan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Konsep seperti inilah yang membuat produktivitas sumber daya manusia di sebuah perusahaan atau organisasi akan menurun seiring berjalannya waktu. Di Lain sisi, konsep human capital untuk menggambarkan sebagaimana pentingnya pengembangan karyawan, rekrutmen yang tepat, dan retensi sumber daya manusia yang berharga sebagai sebuah aset. Hal ini mencakup investasi dalam pelatihan, pengembangan karir, dan upaya untuk mempertahankan setiap karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang kritis. Menurut Mondy dan Martocchio (2016), dalam manajemen sumber daya manusia terdapat enam bidang fungsional, yaitu:

1. Penempatan Staff atau Personalia (Staffing)

Fungsi ini memiliki keterkaitan terhadap penempatan dan pencarian orang yang tepat pada suatu posisi yang tepat juga pada waktu yang tepat oleh suatu perusahaan atau organisasi. Tujuan dari adanya personalia ini adalah untuk menjaga setiap karyawan agar bekerja sesuai dengan kompetensinya sehingga dapat bekerja secara produktif untuk perusahaan dan tujuan perusahaan.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia (Human Resources Development).

Selanjutnya adalah fungsi dari pengembangan Sumber Daya Manusia atau SDM. Fungsi ini berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan karyawan perusahaan untuk proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual dan moral karyawan, fungsi pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, pengembangan

organisasi, serta penilaian dan pengelolaan kinerja. Pengembangan sumber daya manusia merupakan fungsi yang fokusnya kepada tujuan berjangka panjang yang dibutuhkan perusahaan.

3. Pengelolaan Kinerja (Performance Management)

Dalam SDM fungsi ini berguna untuk tim HRD dalam memastikan setiap proses yang ada di dalam perusahaan atau organisasi dapat mengerjakan setiap tugasnya secara maksimal baik secara individu, tim, ataupun organisasi itu sendiri. Ketika fungsi ini sudah digunakan dan mendapatkan hasil dari evaluasi kinerja karyawan, maka hal ini dapat digunakan sebagai acuan bagi setiap orang yang ada di perusahaan dalam meningkatkan kinerja mereka untuk perusahaan.

4. Kompensasi (Compensation)

Merupakan salah satu fungsi dari sumber daya manusia yang sangat penting. Fungsi ini perlu bisa menerapkan bagaimana perusahaan dapat memberikan kompensasi yang adil bagi setiap karyawan yang bekerja sesuai dengan kontribusinya terhadap perusahaan. Dalam hal ini, jika kompensasi diberikan secara adil dan sesuai maka akan meningkatkan motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

5. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Safety and Health)

Dalam menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman, setiap perusahaan memiliki fungsi ini untuk diterapkan supaya setiap karyawan yang bekerja dapat bekerja dengan baik tanpa ada gangguan apapun. Hal ini juga dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja, karena

setiap karyawan sudah merasa terjamin dalam keamanan dan kenyamanannya di dalam lingkungan kerja mereka.

6. Hubungan Kepegawaian dan Industrial (Employee and Labor Relation)

Hubungan merupakan sesuatu yang penting dan perlu dibangun di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dengan adanya fungsi ini di dalam SDM, maka perusahaan dibantu dalam hal yang berkaitan dengan mendorong produktivitas karyawan dengan cara cara meningkatkan hubungan yang harmonis antara para pekerja di lingkungan perusahaan. Selain itu hubungan ini juga berkaitan dengan hubungan kepegawaian seperti promosi, demosi, PHK, dan pengunduran diri.

2.4.4 Proses Manajemen Sumber Daya Manusia

Proses manajemen sumber daya manusia adalah semua yang mencakup segala urusan yang berhubungan dengan usaha, dimulai dari perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, penandatanganan kontrak kerja, penempatan karyawan, hingga pada pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia. Tujuannya dari hal ini adalah untuk menempatkan dan mempertahankan tenaga kerja pada posisi dan kualifikasi yang spesifik, serta meningkatkan kemampuan dan potensi setiap karyawan. Dalam hal ini terdapat lima proses manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia (Human Resource Planning) : Dalam perusahaan perencanaan SDM merupakan suatu hal yang penting dan merupakan bagian dari strategi suatu perusahaan atau organisasi yang dirancang supaya dapat memperoleh juga

mempertahankan tenaga kerja dengan kualifikasi yang sesuai dengan perusahaan atau organisasi demi tercapainya tujuan perusahaan. Proses ini terdiri dari beberapa tahapan yang perlu dilakukan, yaitu :

- A. Tahap pertama yang perlu dilakukan dalam hal ini adalah perlu adanya penyelarasan antara strategi perusahaan yang digunakan dengan perencanaan SDM yang akan digunakan. Dengan hal ini berarti seluruh kualifikasi perusahaan perlu sesuai dan terintegrasi dengan arah dan sasaran strategis perusahaan serta mendukung fungsi-fungsi lainnya dalam organisasi.
- B. Tahap kedua dari proses ini adalah hal - hal yang mencakup identifikasi kualifikasi pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Tahap ini bertujuan agar dapat memahami keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan perusahaan supaya perusahaan dapat menjalankan dan mewujudkan segala rencananya.
- C. Tahap ketiga merupakan tahap penilaian. Pada tahap ini perusahaan dan SDM perlu menilai ketersediaan tenaga kerja dengan cara memperkirakan jumlah dan kualifikasi karyawan yang dimiliki serta yang akan dibutuhkan di masa depan. Evaluasi ini dapat membantu perusahaan dalam menentukan apakah tenaga kerja yang ada saat ini mencukupi untuk mendukung rencana perusahaan ke depan.
- D. Tahap keempat merupakan tahap dimana perusahaan dan SDM perlu fokus terhadap pelaksanaan langkah yang strategis dengan didasari oleh hasil analisis kebutuhan dan ketersediaan tenaga kerja. Dalam tahapan ini terdapat beberapa tindakan yang meliputinya, yaitu rekrutmen, pelatihan, atau pengembangan SDM.

E. Tahap kelima atau tahap evaluasi merupakan tahap dilakukannya sebuah evaluasi serta juga penyesuaian terhadap segala bentuk tindakan yang sudah diambil oleh perusahaan. Dalam tahapan ini SDM pada perencanaannya harus bersifat dinamis dan berkelanjutan, sehingga perlu dievaluasi secara berkala. Hal ini bertujuan untuk jika ada ditemukan ketidaksesuaian dengan tujuan utama perkembangan perusahaan, maka tindakan korektif perlu dilakukan agar tetap sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi.

2. Penyediaan Sumber Daya Manusia (Recruitment)

Tahap kedua dalam proses SDM ini adalah tahap dimana pada penyediaan sumber daya manusia dalam langkah untuk melaksanakan proses perencanaan dengan melakukan proses rekrutmen, seleksi, dan positioning untuk menyediakan atau mengisi posisi yang kosong di dalam perusahaan. Rekrutmen merupakan usaha untuk memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan sesuai dengan perencanaan tenaga kerja di perusahaan. Seleksi adalah usaha untuk memilih tenaga kerja yang memenuhi persyaratan kualifikasi. Positioning adalah proses pemilihan pekerja yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan dan menempatkannya pada tugas yang telah ditetapkan di suatu divisi dalam perusahaan agar tidak ada penyelewengan tugas dan duplikasi tugas karena semua sudah sesuai dengan kompetensi karyawan tersebut.

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia (Personnel Development)

Tahap ini adalah tahap untuk mengembangkan sumber daya manusia atau SDM yang telah dipilih dan diseleksi dengan melalui

proses penyediaan sumber daya manusia. Di dalam proses pengembangan ini, setiap manajer atau user yang bersangkutan harus atau perlu memastikan setiap sumber daya yang telah disesuaikan pada proses sebelumnya telah memenuhi kualifikasi yang sesuai dengan perencanaan serta tujuan organisasi atau perusahaan. Bagi setiap pekerja atau karyawan baru, program pengembangan ini umumnya dijalankan melalui program orientasi perusahaan, di mana mereka diperkenalkan dengan lingkungan kerja baik aspek internal maupun eksternal perusahaan. Ini juga mencakup pengenalan kepada sesama pekerja untuk membentuk kerja tim sejak awal. Sementara itu, untuk pekerja yang telah lama bekerja, upaya untuk menjaga produktivitas, efektivitas, dan efisiensi perlu terus dilakukan guna memastikan bahwa kualifikasi mereka tetap sesuai dengan rencana strategis perusahaan. Oleh karena itu, program pembinaan untuk pekerja yang sudah lama bekerja juga perlu diimplementasikan.

4. Perencanaan Karir (Employee Career Plan)

Dalam perusahaan biasanya tahapan ini dilakukan jika seorang tenaga kerja di dalam perusahaan telah melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik dan memberikan kinerja terbaiknya. di dalam posisinya tersebut. Untuk dapat mempertahankan karyawan dengan kerja yang berkualitas seperti ini, biasanya organisasi atau perusahaan dapat melakukan proses dengan cara melakukan pemeliharaan tenaga kerja agar tenaga kerja atau karyawan yang dimiliki dan sudah terbukti kinerjanya dapat terpelihara produktivitas, efektivitas, dan efisiensinya. Selain itu pemeliharaan tenaga kerja juga bisa dapat dilakukan dengan cara melakukan pemberian kompensasi, benefit, penghargaan, dan motivasi lainnya untuk tetap dapat mempertahankan bibit unggul yang dimiliki perusahaan ini.

5. Pemanfaatan Sumber Daya Manusia (Personnel Utilization)

Selanjutnya merupakan langkah terakhir yang terdapat pada proses manajemen sumber daya manajemen yaitu proses dalam pemanfaatan tenaga kerja yang mengacu pada upaya untuk dapat mempertahankan kualitas kerja dari para tenaga kerja di perusahaan agar semuanya sesuai dengan rencana strategis yang telah dirancang oleh organisasi atau perusahaan. Terdapat berbagai upaya yang dapat dilakukan seperti promosi, demosi, transfer, ataupun separasi.