



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. Wellcomm Ritelindo Pratama merupakan pengembangan divisi ritel dari PT. Wellcomm Indo Pratama. PT. Wellcomm Ritelindo Pratama, merupakan salah satu toko aksesoris untuk *handphone* yang ada di Indonesia yang merupakan *brand leader* aksesoris ponsel dan *gadget* di Indonesia sejak 1996. PT. Wellcomm Ritelindo Pratama sendiri pertama kali berdiri pada tahun 2005 dan berlokasi di JL. Kosambi, Tomang, Jakarta Barat sebelum pindah ke alamat sekarang ini.

PT. Wellcomm Ritelindo Pratama sendiri kini sudah memiliki 52 toko serta 50 counter di seluruh Indonesia yang diantaranya Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, Cirebon, Semarang, Jogjakarta, Pekanbaru, Banjarmasin, Balikpapan, dll. PT. Wellcomm Ritelindo Pratama juga memiliki sebuah website yang melayani jual beli secara online yaitu wellcommshop.com yang didirikan untuk mempermudah transaksi bagi konsumen seiring mendukung kemajuan perusahaan.



Sumber : www.google.com

Gambar 2.1 Logo Wellcommshop

Informasi Perusahaan :

Nama Perusahaan : Wellcommshop

Alamat : Komplek Alam Sutera Niaga 3A No.20

JL. Raya Serpong – Tangerang KM.8 – Serpong,
Tangerang Indonesia

Telepon : (021)-53120699

Fax : (021)-53120599

Website : www.wellcommshop.com

2.2 Visi dan Misi

Adapun visi dan misi dari Wellcommshop adalah sebagai berikut :

Visi :

Suatu jaringan pemasaran professional berbasis sumber daya manusia yang aktif di seluruh Indonesia.

Misi :

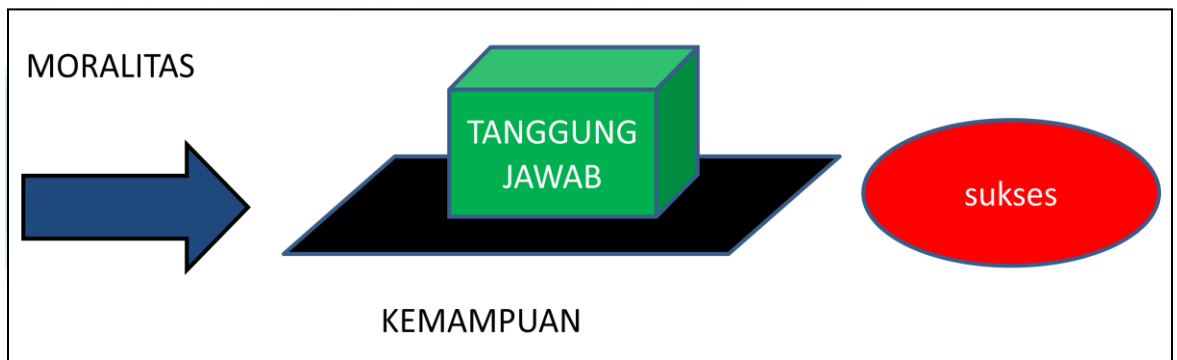
- Kerja sama yang saling menguntungkan dengan semua mitra bisnis
 - Perusahaan terbaik untuk belajar dan berkarir
 - Meningkatnya profesionalisme dan taraf hidup karyawan
- Meningkatkan efisiensi distribusi produk ke seluruh penjuru Indonesia
- Pengalaman berbelanja baru dengan pelayanan yang memuaskan pelanggan
 - Menyediakan produk yang memberikan nilai tambah

2.3 Corporate Culture

Wellcommshop sendiri mempunyai tiga landasan dasar yang diterapkan sebagai pedoman untuk memandu perilaku dalam bekerja maupun bertingkah laku baik antar keluarga Wellcomm, terhadap *partner* bisnis dan konsumen serta dengan masyarakat luas yang dirumuskan sebagai berikut :

- Moralitas : Petunjuk bagaimana seharusnya kita berbuat, bertingkah laku, tidak berbuat dan tidak bertingkah laku. Sebagai perusahaan bisnis yang sehat Wellcomm sangat menjunjung tinggi moralitas dalam berperilaku di dalam perusahaan khususnya dan dalam kehidupan sosial pada umumnya.
- Tanggung jawab : Bisnis yang dijalankan berdasarkan pada kepercayaan yang tinggi sehingga untuk menimbulkan kepercayaan itu kami sangat bertanggung jawab atas segala komitmen. Tanggung jawab ditujukan bagi Tuhan, Negara, keluarga, perusahaan, serta diri sendiri
- Kemampuan : Peningkatan kemampuan setiap individu merupakan kunci dalam kemajuan bersama seluruh keluarga besar Wellcomm, pengertian kemampuan sendiri menurut kami adalah “Hari ini haruslah lebih baik daripada kemarin”.

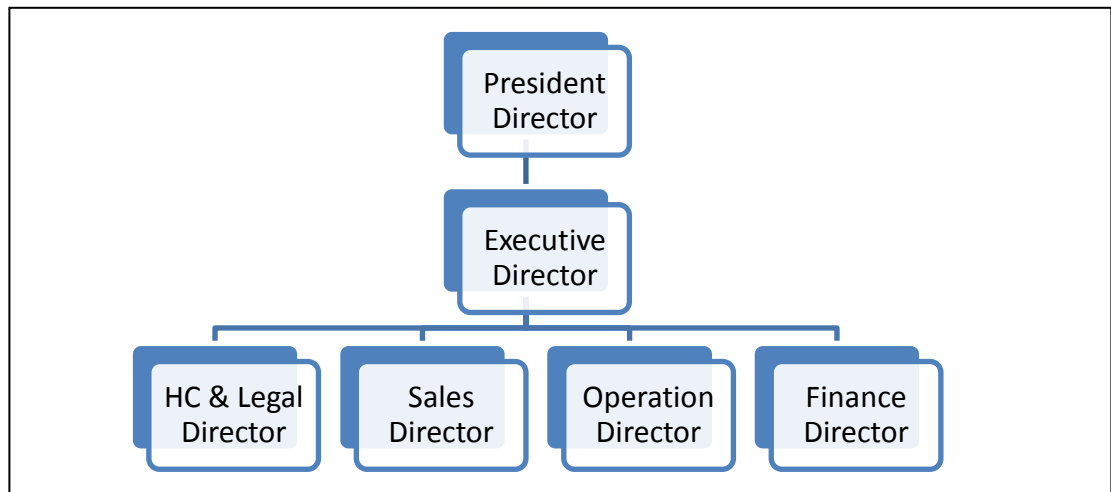
Sehingga kesuksesan yang merupakan tujuan akhir yang ingin dicapai oleh Wellcomm berdasarkan ketiga nilai perusahaan di atas dapat tercermin dari gambar sebagai berikut :



Sumber : Departemen Human Capital PT. Wellcomm Ritelindo Pratama

Gambar 2.2 Culture Perusahaan PT. Wellcomm Ritelindo Pratama

2.4 Struktur Organisasi Perusahaan



Sumber : Departemen Human Capital PT. Wellcomm Ritelindo Pratama

Gambar 2.3 Struktur Organisasi Perusahaan PT. Wellcomm Ritelindo Pratama

2.5 Landasan Teori

2.5.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Ilmu pengelolaan sumber daya manusia (*Human Resource Management*) sangat mutlak kehadirannya untuk setiap perusahaan agar dapat bertahan juga bersaing dengan perusahaan pesaing. Konsep pengelolaan sumber daya manusia sendiri mempunyai pengertian yang cukup luas dan mendalam yang dikarenakan banyak aspek yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia itu sendiri. Fungsi dari ilmu pengelolaan sumber daya manusia itu sendiri adalah untuk merekrut karyawan yang tepat, mengelola karyawan tersebut, serta mempertahankannya sehingga perusahaan bisa bersaing bahkan hingga mencapai *competitive advantage*.

Menurut Gary Dessler (2013), manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses mendapatkan, melatih, menilai, dan mengkompensasi karyawan serta memperhatikan hubungan dengan karyawan, kesehatan dan keamanan serta memperhatikan keadilan. Menurut Bateman & Snell (2007), manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen personal, berhubungan dengan sistem *formal* untuk mengolah pekerja di perusahaan. Sedangkan menurut Robbins & DeCenzo (2008), manajemen sumber daya manusia adalah fungsi manajemen yang memperhatikan cara mendapatkan karyawan, *training*, motivasi, dan menjaga agar karyawan tetap bisa berkompetisi.

Berdasarkan teori dan pernyataan dari Gary Dessler, Bateman & Snell, dan Robbins & DeCenzo dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya manajemen sumber daya manusia merupakan suatu fungsi organisasi dan proses yang terjadi di setiap perusahaan dalam rangka untuk mendapatkan karyawan terbaik serta mengembangkan dan menjaga karyawan tersebut untuk bisa bersaing dengan perusahaan lain bahkan mencapai *competitive advantage*.

2.5.2. Job Analysis

Menurut Gary Dessler (2013), *Job Analysis* adalah suatu prosedur untuk menentukan tanggung jawab dari posisi yang sudah ditentukan serta karakteristik yang dibutuhkan dari orang yang akan mengisi jabatan tersebut. Sedangkan menurut Wayne Mondy (2008), *Job Analysis* adalah proses secara

sistematis untuk menentukan *skill*, tanggung jawab, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan di dalam organisasi. Beberapa cara untuk bisa menyusun *job analysis* menurut Dessler (2013) antara lain:

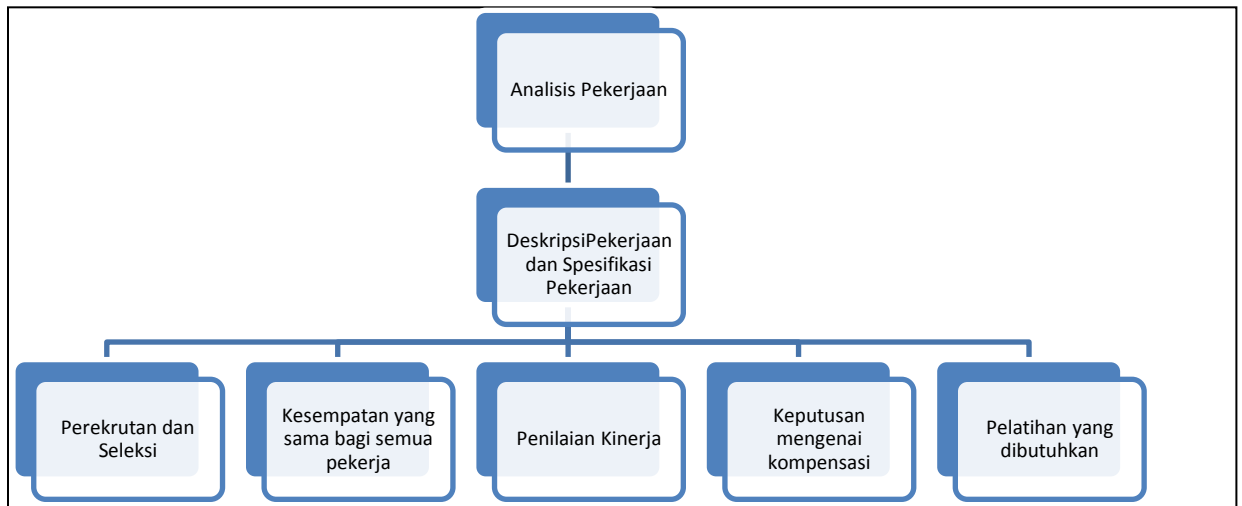
- *Interview* : Merupakan teknik dimana cara mendapatkan data melalui pertanyaan baik untuk mengetahui maupun memeriksa. Jenis *interview* sendiri terbagi atas terstruktur maupun tidak terstruktur. Kelebihan dari *interview* adalah mudah dan cepat untuk mengumpulkan data dan bisa mendapatkan data lainnya, Kekurangan dari teknik ini adalah terkadang pemalsuan data hasil ketidaktahuan atau karena ingin pekerjaannya dianggap penting
- *Kuisisioner* : Meminta karyawan untuk mengisi formulir untuk menjelaskan pekerjaan dan tanggung jawab mereka merupakan salah satu cara yang populer untuk mendapatkan informasi mengenai pekerjaan. Jenis pertanyaan bisa bersifat terbuka maupun tertutup. Keuntungan menggunakan teknik ini adalah cepat dan efisien untuk mendapat informasi dari karyawan dalam jumlah yang besar dengan biaya yang murah. Sedangkan kekurangan dalam teknik ini adalah untuk pengembangan dan pengujiannya membutuhkan waktu yang lama serta mungkin jawaban yang dilebihkan.
- *Observasi* : Observasi secara langsung sangat tepat untuk mengamati aktivitas fisik dan tidak tepat untuk mengamati pekerjaan dengan pekerjaan yang membutuhkan mental dan pikiran seperti pengacara, *designer*, maupun teknisi, juga tidak tepat jika karyawan hanya terkadang terlibat

dalam aktivitas yang penting. Observasi yang baik merupakan observasi yang digabungkan dengan *interview*, sehingga setelah selesai mengamati pekerjaan yang dilakukan karyawan kita dapat bertanya mengenai hal yang tidak mengerti maupun untuk menjelaskan aktivitas lain yang dilakukan tetapi tidak dilakukan selama proses observasi berlangsung. Salah satu kekurangan teknik ini adalah karyawan cenderung berlaku tidak seperti biasanya disebabkan dirinya merasa sedang diperhatikan.

- *Participant Diary/Logs* : Salah satu cara lainnya yaitu meminta karyawan untuk menulis setiap hari kegiatan apa yang dilakukannya dalam jangka waktu tertentu. Teknik ini bisa membantu untuk mendapatkan informasi dengan detail seperti apa yang dilakukan, kapan waktu memulai dan menyelesaikannya.
- *Quantitative Job Analysis Techniques* : Metode kuantitatif sama seperti *interview* dan kuisisioner yang tidak selalu cocok digunakan. Untuk menggunakan teknik ada dua pendekatan yaitu : *Position Analysis Questionnaire* dan *Department of Labor Procedure*

2.5.3. Manfaat Informasi *Job Analysis*

Menurut Gary Dessler (2013), manfaat informasi dari *Job Analysis* yaitu :



Sumber : Gary Dessler. *Human Resource Management*

Gambar 2.4 Manfaat *Job Analysis*

2.5.4. *Job Description*

Setiap pegawai berharap mereka mengetahui apa yang akan dan harus dikerjakan serta mengetahui bagaimana lingkungan kerja mereka, posisi mereka di perusahaan, dengan siapa mereka akan berinteraksi dalam bekerja serta tanggung jawab yang diharapkan oleh perusahaan sehingga pegawai tersebut tidak merasa tertipu akan kondisi yang dibicarakan saat *interview* dengan kondisi yang sebenarnya harus dijalani oleh karyawan tersebut.

Definis *Job Description* menurut Gary Dessler (2008) adalah susunan tanggung jawab dan kewajiban pekerjaan, hubungan dalam pekerjaan, kondisi bekerja dan kewajiban untuk mensupervisi. Sedangkan menurut Jackson, Schuler, dan Werner (2009), *Job Description* menyebutkan fungsi dari

pekerjaan atau tanggung jawab yang paling penting, menjelaskan kondisi di mana kita melakukan pekerjaan dan mencantumkan jenis pelatihan khusus atau sertifikasi yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut.

Menurut Gary Dessler (2008) deskripsi yang tertera di dalam deskripsi pekerjaan paling tidak mencakup :

- Identifikasi pekerjaan
- Ringkasan pekerjaan
- Tanggung jawab dan kewajiban
- Kewenangan dari pemegang jabatan
- *Standard* dari performa
- Kondisi/lingkungan bekerja
- Spesifikasi pekerjaan

2.5.5. Job Spesification

Berbicara mengenai spesifikasi pekerjaan menurut Gary Dessler (2008), menunjukkan jenis karakteristik dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk mencapai performa yang memuaskan dalam memenuhi tanggung jawab yang telah ditetapkan dalam posisi tersebut, serta tugas-tugas yang terdiri dari pekerjaan yang spesifik atau fungsi dari jabatan tersebut yang dimana spesifikasi pekerjaan turun dari analisis pekerjaan.

Sedangkan menurut Wayne Mondy (2008), spesifikasi pekerjaan adalah kualifikasi minimum yang dapat diterima yang harus dimiliki dalam rangka untuk menjalankan tugas dan kewajiban yang telah tertuang dalam deskripsi pekerjaan.

Menurut Wayne Mondy (2008), spesifikasi pekerjaan hanya memunculkan kualifikasi minimum, bukanlah kualifikasi yang ideal untuk pekerjaan yang bersangkutan. Spesifikasi ada baiknya jangan terlalu dilebihkan karena dapat memicu berbagai masalah seperti :

- Spesifikasi pekerjaan yang terlalu tinggi akan mengeliminasi minoritas atau wanita untuk pekerjaan tersebut yang dapat berdampak pada masalah bahwa perusahaan melakukan tindakan diskriminasi
- Spesifikasi pekerjaan yang terlalu tinggi akan menyebabkan biaya kompensasi akan meningkat karena kandidat yang ideal harus diberikan kompensasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan kandidat dengan kemampuan yang hanya memenuhi *standard*.
- Pekerjaan dengan jabatan ini akan lebih susah untuk diisi karena kandidat yang jumlahnya lebih sedikit dibandingkan dengan kandidat dengan kualifikasi minimum.

2.5.6. Kompetensi

Kompetensi merupakan pengetahuan, *skill*, kemampuan, serta sifat seseorang yang dapat diukur dan diamati yang memberikan kontribusi untuk

meningkatkan kemampuan seseorang dan memberikan dampak bagi kesuksesan perusahaan.

Beberapa jenis komponen dari kompetensi :

- Pengetahuan (*Knowledge*) : Fakta yang diketahui secara sadar, kebenaran, serta prinsip yang didapatkan dari pendidikan secara formal dan atau dari pengalaman.
- Keterampilan (*Skill*) : Kecakapan atau ketangkasan yang dikembangkan dimana biasanya didapatkan melalui pelatihan yang spesialisasi
- Kemampuan (*Ability*) : Bakat untuk menunjukkan aktivitas fisik atau mental yang biasa sering diafilisiasikan dengan profesi – profesi khusus.
- Atribut Individu : Sifat, kualitas atau karakteristik dari individu yang merefleksikan keunikan dari seorang individu. Atribut individu, didapatkan dan dikembangkan berdasarkan pengalaman hidup seseorang.

Sumber : www.hr.unl.edu

UMMN