

## **BAB III**

### **GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

#### **3.1. Deskripsi Perusahaan**

Orang Tua Group (OT Group) merupakan salah satu perusahaan consumer goods terbesar di Indonesia yang bergerak dalam produksi makanan, minuman, perawatan tubuh, serta kebutuhan rumah tangga. Perusahaan ini berawal dari usaha kecil bernama Tan Tjeng Njam yang berdiri pada tahun 1948 di Surabaya. Seiring dengan perkembangan bisnis dan inovasi produk, perusahaan kemudian berevolusi menjadi OT Group dan kini menaungi berbagai merek terkemuka seperti Formula, Tango, MintZ, Teh Gelas, Blaster, dan Kiranti.

Dengan pengalaman lebih dari tujuh dekade, OT Group berkomitmen menyediakan produk-produk berkualitas tinggi yang dapat memenuhi kebutuhan konsumen. Perusahaan menjalankan operasionalnya dengan mengedepankan inovasi, kualitas, profesionalisme, dan kepuasan pelanggan sebagai prioritas utama. OT Group terus memperluas jangkauan bisnis dan memperkuat posisinya sebagai perusahaan terkemuka di industri Fast-Moving Consumer Goods (FMCG) melalui pengembangan produk yang berkelanjutan dan sistem manajemen yang terstruktur.

OT Group memiliki berbagai fasilitas produksi dan kantor cabang yang tersebar di berbagai daerah di Indonesia. Dengan jumlah karyawan yang besar dan struktur organisasi yang kompleks, OT Group menekankan pentingnya sistem manajemen sumber daya manusia yang efektif dan terintegrasi. Penggunaan Human Resource Information System (HRIS) Pro-Int menjadi salah satu bentuk upaya perusahaan dalam memastikan bahwa data karyawan dapat dikelola dengan akurat, cepat, dan sesuai standar perusahaan.

**UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA**

Gambar 3.1 Logo OT Group

Sumber: [www.ot.id](http://www.ot.id) (2025)



### **3.1.1. Visi Perusahaan**

Menjadi perusahaan terkemuka yang berorientasi pada kepuasan pelanggan dengan produk-produk inovatif dan berkualitas tinggi.

### **3.1.2. Misi**

1. Mengembangkan dan menyediakan produk yang dapat meningkatkan kualitas hidup masyarakat.
2. Menjaga mutu dan keunggulan produk melalui inovasi berkelanjutan.
3. Mengelola sumber daya manusia secara profesional untuk mendukung pertumbuhan perusahaan.
4. Membangun hubungan jangka panjang dengan konsumen dan mitra bisnis.

### **3.1.3. Nilai Perusahaan**

Nilai-nilai utama yang dianut OT Group mencerminkan komitmen perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan berorientasi pada hasil. Nilai tersebut meliputi integritas, keunggulan, kerja sama tim, inovasi, serta fokus terhadap pelanggan. Nilai-nilai ini menjadi pedoman bagi seluruh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung

jawab masing-masing, serta menjadi landasan budaya perusahaan yang konsisten diterapkan pada berbagai aktivitas operasional.

#### **3.1.4. Tagline**

“*Go Beyond*”, yang mencerminkan semangat perusahaan untuk terus melampaui batas dalam berinovasi, memberikan pelayanan terbaik, dan menciptakan nilai tambah bagi masyarakat.

### **3.2. Struktur Organisasi Divisi Human Energy Management (HEM)**

#### **3.2.1. Uraian Struktur Organisasi**

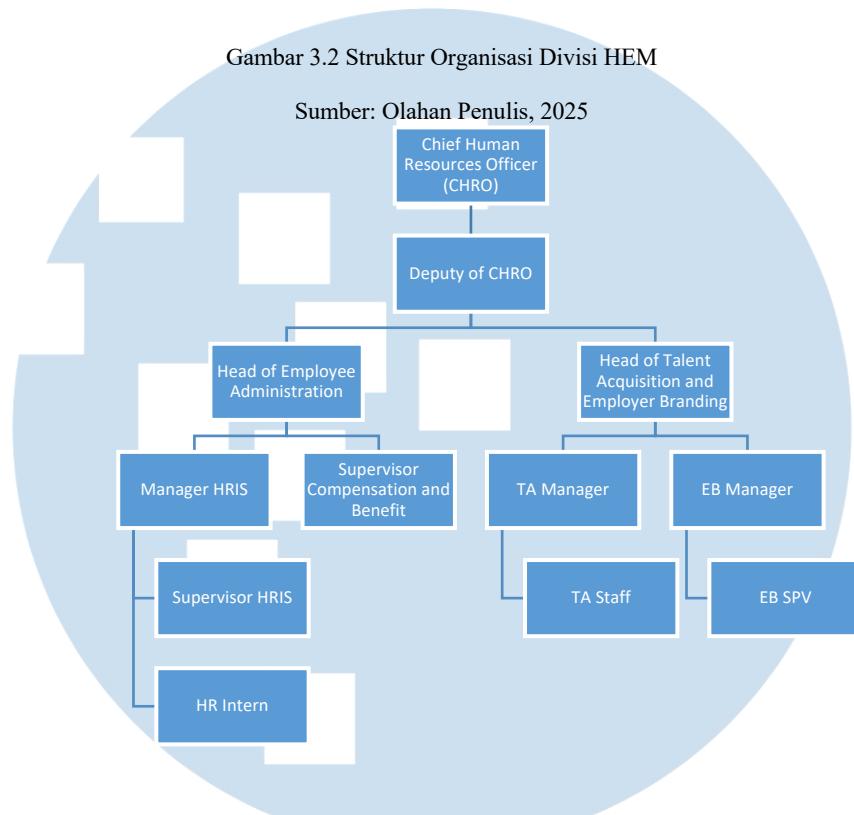
Divisi Human Energy Management (HEM) merupakan divisi yang bertanggung jawab atas pengelolaan sumber daya manusia di seluruh unit OT Group. Divisi ini dipimpin oleh Chief Human Resources Officer (CHRO) yang berperan dalam merumuskan arah strategis kebijakan HR dan memastikan seluruh proses HR berjalan konsisten sesuai standar perusahaan.

Struktur organisasi HEM mencakup beberapa bagian inti, yaitu HRIS, Employee Administration, Compensation and Benefit, Talent Acquisition, serta Employer Branding. Bagian HRIS memiliki tanggung jawab utama dalam memastikan keakuratan data karyawan melalui proses administrasi, verifikasi, dan pembaruan data dalam sistem Pro-Int. Sementara itu, bagian Compensation and Benefit menangani penggajian dan tunjangan, Talent Acquisition fokus pada proses perekrutan, dan Employer Branding mendukung citra perusahaan sebagai tempat kerja yang menarik.

Seluruh fungsi tersebut berjalan secara terintegrasi untuk mendukung kelancaran operasional perusahaan dan memastikan bahwa pengelolaan data karyawan menjadi dasar bagi pengambilan keputusan yang tepat.

Gambar 3.2 Struktur Organisasi Divisi HEM

Sumber: Olahan Penulis, 2025



### 3.2.2. Dekripsi Tugas dan Tanggung Jawab

Setiap posisi dalam Divisi *Human Energy Management* memiliki peran dan tanggung jawab yang saling mendukung satu sama lain untuk mencapai tujuan divisi dan perusahaan.

#### Chief Human Resources Officer (CHRO)

Bertanggung jawab menetapkan arah strategi pengelolaan sumber daya manusia, termasuk kebijakan rekrutmen, pengembangan, serta kesejahteraan karyawan di seluruh perusahaan. CHRO memastikan seluruh kebijakan HR sejalan dengan visi dan misi perusahaan.

#### Deputy of CHRO

Membantu CHRO dalam mengoordinasikan pelaksanaan kebijakan HR di masing-masing bagian. Posisi ini berperan mengawasi kegiatan yang

berkaitan dengan administrasi kepegawaian, rekrutmen, serta employer branding agar berjalan efektif dan selaras dengan kebutuhan organisasi

### **Head of Employee Administration**

Bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan administrasi karyawan, pengelolaan data, dan sistem HRIS. Posisi ini memastikan seluruh proses administrasi berjalan sesuai prosedur dan membawahi Manager HRIS serta Supervisor Compensation and Benefit.

### **Manager HRIS**

Mengelola dan mengawasi sistem HRIS (*Human Resource Information System*) untuk memastikan seluruh data karyawan selalu akurat dan terbarui. Manager ini juga bertugas membimbing Supervisor HRIS dan HR Intern dalam pelaksanaan tugas administratif harian.

### **Supervisor HRIS**

Menangani input, pembaruan, serta validasi data karyawan dalam sistem HRIS. Supervisor HRIS juga berkoordinasi dengan HR Intern untuk memastikan kelengkapan dokumen dan keakuratan data kepegawaian.

### **HR Intern**

Mendukung tim HRIS dalam kegiatan administrasi, pengarsipan data, pembaruan database karyawan, serta membantu pelaksanaan berbagai kegiatan HR lainnya yang berkaitan dengan administrasi.

### **Supervisor Compensation and Benefit**

Bertanggung jawab atas proses penggajian, perhitungan tunjangan, serta pengelolaan fasilitas karyawan. Posisi ini juga berkoordinasi dengan staf medis dalam memastikan kesejahteraan dan layanan kesehatan bagi seluruh karyawan berjalan dengan baik.

### **Head of Talent Acquisition and Employer Branding (TA & EB)**

Mengelola kegiatan rekrutmen dan pengembangan citra perusahaan sebagai employer of choice. Posisi ini berfokus pada strategi menarik dan mempertahankan talenta terbaik melalui program rekrutmen dan employer branding.

#### **TA Manager**

Mengatur seluruh proses rekrutmen mulai dari penyaringan kandidat, wawancara, hingga proses penempatan. TA Manager dibantu oleh TA Staff dalam menjalankan administrasi dan pelaporan kegiatan rekrutmen.

#### **TA Staff**

Mendukung pelaksanaan proses rekrutmen melalui kegiatan administratif seperti penyusunan jadwal wawancara, pengumpulan berkas kandidat, serta pengarsipan hasil seleksi.

#### **EB Manager**

Bertanggung jawab dalam mengembangkan strategi employer branding dan menjaga reputasi perusahaan sebagai tempat kerja yang positif. Posisi ini membawahi EB Supervisor (EB SPV) yang menjalankan berbagai aktivitas promosi dan kampanye internal maupun eksternal.

#### **EB Supervisor (EB SPV)**

Melaksanakan kegiatan promosi dan komunikasi terkait employer branding, seperti event kampus, media sosial, dan aktivitas publikasi lainnya yang mendukung citra perusahaan sebagai tempat kerja yang menarik.

### **3.3. Budaya Perusahaan OT Group**

Budaya kerja merupakan bagian penting dalam membentuk perilaku organisasi dan cara karyawan menjalankan tugas. Selama pelaksanaan magang, penulis mengamati bahwa budaya perusahaan OT Group sangat menekankan profesionalisme, kepatuhan terhadap prosedur, dan kerja sama tim. Hal ini terlihat

dari penggunaan standar operasional prosedur (SOP) yang ketat, proses administrasi yang berjenjang, serta pola komunikasi formal antarunit kerja.

Menurut teori budaya organisasi Edgar Schein, budaya organisasi terdiri dari tiga lapisan: artefak, nilai yang dianut, dan asumsi dasar. Pada lapisan artefak, budaya OT Group tercermin melalui struktur organisasi yang teratur, penggunaan sistem HRIS Pro-Int, serta standar dokumen yang sangat terstruktur. Pada lapisan nilai yang dianut, perusahaan menjunjung integritas, ketelitian, serta orientasi hasil sebagai pedoman utama dalam bekerja. Pada lapisan asumsi dasar, organisasi memandang akurasi data dan efisiensi proses sebagai fondasi utama operasional perusahaan.

Budaya OT Group juga dapat dianalisis melalui Competing Values Framework (Cameron & Quinn). Berdasarkan pengamatan, perusahaan menunjukkan karakteristik hierarchy culture, yaitu budaya yang berorientasi pada prosedur, stabilitas, pengawasan, dan koordinasi formal. Budaya ini tampak jelas dalam proses verifikasi data yang dilakukan secara berlapis serta penggunaan SOP dalam penginputan dan pengecekan data karyawan.

Di beberapa area, terdapat pula unsur market culture, terutama dalam penekanan pada kecepatan penyelesaian tugas, pencapaian target, serta ketepatan data yang menjadi dasar pengambilan keputusan. Kombinasi budaya tersebut mendukung terciptanya lingkungan kerja yang disiplin, efisien, serta berfokus pada kualitas hasil.

UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA