

BAB II

TINJAUAN UMUM TEMPAT KERJA PROFESI

2.1 Sejarah Perusahaan

Trikharisma Konsultan adalah sebuah anak perusahaan dari PT Indria Interedindo (Widyartini, 2024a). Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan Widyartini (2024a) mengungkapkan bahwa PT Indria Interedindo mencetuskan sebuah nama “Indria” yang terinspirasi dari identitas keluarga pemilik atau *owner* perusahaan ini, kemudian “Interedindo” diambil dari tiga kata yakni *Inter* – *Education* – Indonesia, yang memiliki arti lintas disiplin untuk Pendidikan Indonesia. Didirikannya perusahaan ini memiliki maksud dan tujuan yang ingin dicapai yaitu dapat bermanfaat bagi masyarakat luas serta dapat memberikan pembelajaran bagi tiap individu yang berkontribusi di dalamnya tanpa mengenal batasan tertentu (Widyartini, 2024a). Dari hal tersebut harapannya Trikharisma Konsultan dapat mewadahi setiap individu untuk tumbuh bersama dan memperoleh pembelajaran dari hasil interaksi antar individu.

Hasil wawancara yang dilakukan kepada Widyartini (2024a) mengenai sejarah perusahaan ini yaitu awalnya PT Indria Interedindo dirintis dengan sebuah *branding* bernama “Trikharisma Konsultan”. Seiring dengan berjalannya waktu, Trikharisma Konsultan akhirnya memutuskan untuk mengajukan perusahaan ini agar tercatat secara resmi dalam badan hukum dengan nama perusahaan berupa “PT Indria Interedindo”. PT Indria Interedindo telah tercatat sebagai salah satu Perusahaan resmi pemerintah dalam Administrasi Hukum Umum (AHU) dengan nomor AHU-0056670.AH.01.02.TAHUN.2021. PT Indria Interedindo merupakan sebuah konsultan yang bergerak di bidang manajemen Sumber Daya Manusia dan Psikologi terapan (PT indria interedindo, 2024). PT Indria Interedindo menyediakan beberapa layanan untuk pengembangan Sumber Daya Manusia berupa layanan jasa seleksi, asesmen, dan juga *training*. PT. Indria Interedindo terbagi ke dalam 2 bidang layanan, yaitu bidang yang difokuskan untuk layanan seleksi dan asesmen karyawan, serta lainnya yaitu layanan yang bergerak di bidang pengembangan karyawan berupa *training & development* (Widyartini, 2024a).

Trikharisma Konsultan sudah berdiri sejak tahun 1987 (PT indria interedindo, 2024). Berdasarkan *company profile* PT indria interedindo (2024) yang praktikan terima, perjalanan Trikharisma Konsultan diawali dari proses seleksi Perusahaan Auto 2000 yang kemudian terus berkembang tiap tahunnya. Pada tahun 1990, pelayanan yang diberikan Trikharisma Konsultan semakin meluas seperti menyediakan layanan untuk proses seleksi dan *potential review* untuk beberapa group Astra, serta di tahun yang sama Trikharisma Konsultan juga melakukan *set-up HR System* dan membuat model kompetensi. Selain menyediakan layanan untuk beberapa group Astra, di awal tahun 2000 Trikharisma juga menyediakan layanan untuk kebutuhan proses seleksi, asesmen, dan juga *training* bagi perusahaan diluar group Astra. Kemudian di tahun yang sama Trikharisma Konsultan juga memiliki layanan baru yaitu menyediakan forum diskusi terkait pemberian *feedback* dan melakukan usaha untuk peningkatan kinerja berupa *Enhancement Program* serta menyediakan kebutuhan untuk model kompetensi, *HR System & Organization*, dan riset marketing. Serta dari tahun 2010 hingga saat ini, Trikharisma Konsultan konsisten memberikan layanan di bidang pengembangan Sumber Daya Manusia, seperti 1) Memberikan pelayanan untuk kebutuhan seleksi, asesmen, dan training, 2) Memberikan feedback, konseling, dan *training coaching*, serta 3) Menyediakan kebutuhan untuk model kompetensi, *HR System & Organization*, dan riset dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM).

Trikharisma Konsultan sebagai sebuah konsultan pengembangan Sumber Daya Manusia tentunya menjunjung tinggi nilai-nilai tertentu yang secara garis besar terdiri atas empat nilai yaitu 1) Nilai adil, akurat, dan tanggung jawab, 2) Nilai pemberdayaan, 3) Nilai proaktif dan semangat belajar tanpa henti, serta 4) Nilai kerjasama, peduli, dan tulus (PT indria interedindo, 2024). Nilai-nilai tersebut harus selalu dijaga oleh para psikolog maupun antar sesama anggota tim Trikharisma Konsultan lainnya sebagai bentuk konsistensi kinerja tim untuk mempertahankan *branding* serta *value* yang dimiliki oleh Trikharisma Konsultan. Nilai-nilai tersebut juga terus dijaga oleh pihak Trikharisma Konsultan untuk mempertahankan kepercayaan para klien dalam menggunakan jasa yang disediakan oleh Trikharisma Konsultan.

Trikharisma Konsultan juga memiliki *value* lainnya atau nilai tambah diluar keempat nilai yang harus dijaga tersebut sebagai bentuk daya tarik dan keunggulan perusahaan. Dari hasil wawancara dengan Widyartini (2024a) mengungkapkan bahwa Trikharisma Konsultan menyediakan layanan berupa forum terbuka antara klien dan pihak perusahaan untuk memberikan diagnosa psikologis berdasarkan hasil tes peserta yang telah dilakukan. Forum tersebut dilakukan apabila pihak klien ingin mengetahui lebih lanjut atau mendiskusikan terkait hasil tes, sehingga pihak Trikharisma menyediakan layanan tersebut melalui “*open discuss*”. Dengan adanya forum tersebut sebagai bentuk perusahaan dalam memperlakukan klien sebagai subjek asesmen maupun seleksi dengan melakukan pendekatan langsung kepada klien dan memberikan pelayanan terbaik (Widyartini, 2024a).

Selama kurun waktu berdirinya Trikharisma Konsultan yang sudah lebih dari 30 tahun (PT indria interedindo, 2024), Trikharisma Konsultan dapat dikatakan telah berpengalaman di bidang pengembangan Sumber Daya Manusia, baik untuk kebutuhan proses seleksi, asesmen, maupun *training*. Hal ini terlihat dari banyaknya klien yang telah bekerja sama dengan Trikharisma Konsultan dari awal berdiri hingga saat ini (PT indria interedindo, 2024).

Klien-klien jasa seleksi PT. Indria Interedindo meliputi Perusahaan Toyota Indonesia, Kedai Kopi Tjikini, Perusahaan *Evoluzione Tyres*, Perusahaan Astra Otoparts, Perusahaan UD Trucks, PT. Wijaya Karya (WIKA) Tbk, PT. WIKA Beton, PT. WIKA Gedung, PT. WIKA Industri & Konstruksi, PT. WIKA Realty, PT. Astra Daihatsu Motor, PT. MED EL, PT. Kabel Metal Indonesia (KMI), PT. Hino, PT. Indomobil Finance Indonesia, PT. Garuda Food, PT. Phapros, PT. Kalla Toyota, serta beberapa perusahaan lainnya (PT indria interedindo, 2024).

PT Indria Interedindo juga memiliki klien-klien jasa asesmen meliputi PT. Astra International, PT. Astra Daihatsu Motor, PT. Agung Raya, PT. GS Battery, PT. Bukit Makmur Mandiri Utama (BUMA), PT. Dana Pensiun Astra, PT. Astra Honda Motor (AHM), PT. Kalla Toyota, PT. Sera, PT. Bogasari, PT. Ricobana Abadi, PT. Indomobil Finance Indonesia, PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia, PT. Wahana, PT. Hino, PT. Alita, PT. Buana Karya Bhakti, PT. Astra Financial Service, PT. Wijaya Karya (WIKA) Tbk, PT. WIKA Beton, PT. WIKA Gedung, PT. WIKA

Industri & Konstruksi, PT. WIKA Realty, PT. WIKA Industri Energi, PT. VIVERE, PT. Hillcon, PT. Tjahya Sakti Motor. PT. Fuji Technica Indonesia, dan lain sebagainya (PT indria interedindo, 2024). Dengan begitu PT Indria Interedindo telah menjalin kerja sama dengan berbagai perusahaan untuk kebutuhan seleksi maupun asesmen.

2.2 Logo Perusahaan



Gambar 2. 1 Logo PT Indria Interedindo (PT indria interedindo, 2024)

- Gambar 2.1 memperlihatkan logo dari PT. Indria Interedindo. Pada logo tersebut bertuliskan “Inter-ed Indonesia” yang menunjukkan identitas dari nama perusahaan. Praktikan melakukan wawancara dengan Ibu Maria Santi Widyartini, S.Psi., M.Si., Psikolog selaku Direktur Triharisma Konsultan untuk mengetahui lebih lanjut terkait filosofi logo dari perusahaan ini. Berdasarkan hasil wawancara dengan Widyartini (2024a) menerangkan bahwa tulisan tersebut memiliki sebuah filosofi bahwa kata “Inter-Ed” merupakan perpendekan dari nama PT Indria Interedindo. Logo Inter-ed Indonesia terdiri atas dua warna, yaitu warna biru dan merah. Warna biru diartikan sebagai logika atau pemikiran rasional, sedangkan warna merah diartikan sebagai sebuah “*feeling*” atau perasaan. Perpaduan kedua warna tersebut diartikan sebagai keseimbangan antara pemikiran rasional dan perasaan. Dari kedua warna tersebut memiliki makna bahwa PT Indria Interedindo menggunakan pemikiran rasional dan logis serta “*feeling*” dalam memberi layanan kepada setiap klien (Widyartini, 2024a).



Gambar 2. 2 Logo Triharisma Konsultan (Triharisma, 2024)

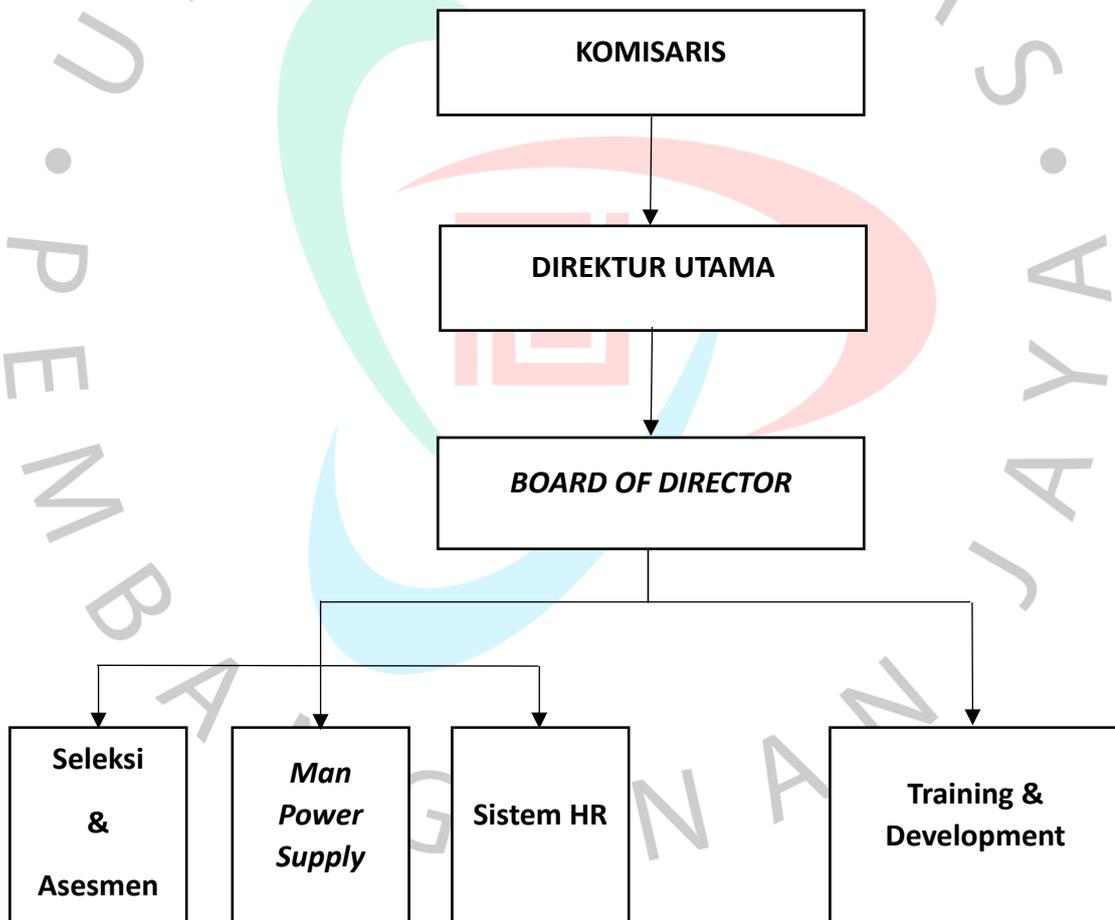
Gambar 2.2 merupakan logo Trikharisma Konsultan. Dalam logo tersebut, dituliskan dengan jelas nama instansi yaitu “Trikharisma” yang menurut Widyartini (2024a) merupakan sebuah *branding* dari PT Indria Interedindo. Di bawah tulisan “Trikharisma” terdapat sebuah kalimat “Pelayanan Penerapan Psikologi” yang memiliki makna bahwa Trikharisma Konsultan merupakan sebuah konsultan yang memberi layanan yang bergerak di bidang psikologi dengan menerapkan ilmu-ilmu dan kaidah psikologi. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada Widyartini (2024a) menerangkan bahwa “Tri” diartikan sebagai “Tiga” yang dianalogikan sebagai bangun datar segitiga sama sisi yang memiliki sudut yang sama, sehingga apabila segitiga tersebut digulingkan maka akan membuat bentuk yang sama seperti bentuk semula. Oleh karena itu, simbol segitiga tersebut memiliki makna “Ajeg” yang diartikan sebagai tetap, tidak berubah, atau stabil. Dalam hal ini maksudnya adalah ketika berada dalam keadaan apapun, perusahaan akan tetap stabil, tidak akan “goyah” ataupun berubah.

2.3 Struktur Organisasi

Sebuah perusahaan atau instansi memerlukan adanya pembagian tugas yang jelas antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Pembagian tugas tersebut biasanya disusun dalam sebuah struktur organisasi. Struktur organisasi terdiri atas jabatan-jabatan tertentu dengan tugas masing-masing. Struktur organisasi merupakan sebuah skema pembagian tugas kerja serta pola untuk berkoordinasi dan berkomunikasi, pola terkait alur kerja dan kekuasaan formal untuk mengatur dan mengkoordinasikan kegiatan organisasi (McShane & Glinow, 2024). Berdasarkan pengertian tersebut, struktur organisasi menjadi salah satu bagian penting dalam sebuah organisasi untuk menciptakan suatu perubahan dalam organisasi dengan menetapkan pola komunikasi yang efektif serta menyelaraskan perilaku individu dengan visi perusahaan (McShane & Glinow, 2024).

Praktikan melakukan wawancara kepada Ibu Maria Santi Widyartini, S.Psi., M.Si., Psikolog selaku Direktur Trikharisma Konsultan untuk mengetahui struktur organisasi dari PT Indria Interedindo. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, beliau memberi penjelasan terkait struktur organisasi dari PT Indria

Interedindo. Gambar 2.3 merupakan gambaran struktur organisasi dari PT Indria Interedindo. Setelah mendapat penjelasan mengenai struktur organisasi dan tugas dari masing-masing bagian, praktikan menyimpulkan bahwa PT Indria Interedindo menggunakan struktur organisasi berupa *functional structure*. Menurut McShane dan Glinow (2024) *functional structure* merupakan sebuah struktur organisasi yang pembagian tugas karyawannya disesuaikan dengan pengetahuan atau keterampilan tertentu yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Dengan menggunakan struktur organisasi berupa *functional structure*, maka pekerjaan yang dilakukan akan lebih efisien.



Gambar 2. 3 Struktur organisasi PT Indria Interedindo (Widyartini, 2024b)

Praktikan melakukan wawancara dengan Direktur Trikharisma Konsultan untuk mengetahui lebih lanjut terkait struktur organisasi dan fungsi dari masing-masing pemegang jabatan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Widyartini (2024b) diperoleh data bahwa struktur organisasi dari PT Indria Interedindo terdiri atas beberapa unit kerja, yakni pemegang jabatan utama yaitu Komisaris, kemudian komisaris membawahi seorang Direktur Utama, dari direktur utama membawahi sebuah divisi bernama *Board of Director*. Jabatan dari *Board of Director* bertanggung jawab atas dua divisi besar yaitu divisi seleksi & asesmen, serta divisi *training & development*. Divisi seleksi & asesmen terdiri dari tiga subdivisi yaitu bagian seleksi dan asesmen, bagian *Man Power Supply*, serta bagian sistem *Human Resources* (HR). Dalam divisi seleksi dan asesmen terdiri atas anggota tim bagian administrasi, tester, dan juga asesor. Asesor yang direkrut oleh Trikharisma Konsultan merupakan seorang Psikolog sehingga penilaian yang diberikan kepada klien juga sesuai berdasarkan kode etik psikologi.

Pemegang jabatan dalam tiap perusahaan memiliki peran dan tugasnya masing-masing. Oleh karena itu struktur organisasi dalam sebuah perusahaan dibentuk agar para karyawan dapat memiliki kejelasan dalam melaksanakan *job description* serta dapat membentuk rasa tanggung jawab atas tugas yang diberikan. Penjelasan mengenai tugas dan tanggung jawab dari masing-masing pemegang jabatan di PT Indria Interedindo dijabarkan menurut Widyartini (2024b) yakni sebagai berikut:

a. Komisaris

Komisaris dari perusahaan PT Indria Interedindo bertugas memberi arahan kepada direktur utama, menetapkan keputusan perusahaan terkait pengembangan perusahaan dan penambahan modal, serta komisaris juga bertugas mengurus pembagian dividen atau keuntungan perusahaan.

b. Direktur Utama

Direktur utama bertugas memberi arahan kepada karyawan-karyawan yang dibawahinya, bertanggung jawab atas pengembangan usaha, kebutuhan finansial perusahaan, resiko, dan legalitas, mengelola pengembangan *project*, serta memiliki tugas penting yaitu bertanggung jawab terhadap keputusan yang berkaitan dengan pihak eksternal.

c. Board of Director

Board of director atau direktur dari perusahaan PT Indria Interedindo memiliki tugas dan peranan penting yang secara garis besar yaitu bertanggung jawab terhadap jalannya operasional perusahaan, baik dalam proses seleksi dan asesmen, maupun *training*. Tugas dan tanggung jawab yang dikerjakan seorang direktur yaitu meliputi mengorganisir setiap kegiatan perusahaan, mempersiapkan materi dan konsep yang dibutuhkan, memastikan kualitas, memasarkan produk perusahaan, memastikan jalannya kegiatan, mengelola setiap sumber daya, serta mengatur pembagian tugas.

d. Divisi Seleksi & Asesmen

Divisi seleksi & asesmen bertanggung jawab terhadap proses rekrutmen dan asesmen karyawan. Divisi seleksi & asesmen memiliki tugas yang hampir sama dengan bagian *Man Power Supply*, serta bersinggungan dengan bagian sistem HR. Tugas dari divisi seleksi & asesmen yaitu menerima dan mendata permintaan yang masuk dari klien, berkoordinasi dengan klien terkait proses yang dijalankan dari awal hingga akhir, menjalankan proses seleksi maupun asesmen berupa pemberian administrasi alat tes, studi kasus, maupun proses diskusi kelompok atau FGD. Divisi seleksi & asesmen juga bertanggung jawab terhadap hasil tes peserta dan memberikan kepada psikolog yang bersangkutan, serta bertanggung jawab terhadap kebutuhan klien selama proses berlangsung. Selama menjalani kegiatan Kerja Profesi, praktikan berada dalam divisi seleksi dan asesmen.

Bagian *Man Power Supply* juga menjalankan tugas seperti divisi seleksi & asesmen, namun yang membedakan dengan divisi seleksi & asesmen adalah terletak pada tahapan awal dalam menjalankan proses tersebut. *Man Power Supply* mencari klien untuk dapat memenuhi kebutuhan perusahaan tertentu, sedangkan divisi seleksi & asesmen langsung menjalankan proses tersebut karena daftar kliennya yang mengikuti asesmen atau seleksi sudah diberikan dari pihak perusahaan klien.

e. Divisi *Training & Development*

Divisi *training & development* memiliki tugas dan tanggung jawab penuh terhadap proses pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia. Tugas dari divisi tersebut yaitu membaca analisis kebutuhan, menyusun konsep pelatihan sesuai kebutuhan, memastikan konsep yang dibuat sesuai dengan kebutuhan, memasarkan produk jasa *training*, serta mengeksekusi konsep pelatihan yang telah disusun. Divisi *training & development* juga memiliki tugas dalam mengorganisir sumber daya, membuat rencana pengembangan untuk organisasi maupun lembaga, serta berhubungan langsung dengan klien atau lembaga lain.

2.4 Kegiatan Umum Perusahaan

Trikharisma Konsultan menyediakan layanan jasa dalam bidang pengembangan Sumber Daya Manusia (PT Indria Interedindo, 2024). Berikut merupakan pemaparan kegiatan umum yang disediakan oleh PT Indria Interedindo (Trikharisma Konsultan) yang dirangkum dalam *Company Profile* milik Trikharisma Konsultan yakni terbagi ke dalam tiga kategori, yaitu 1) *Strategic placement & development plan*, 2) *Strategic HR system & infrastructure*, dan 3) *Development program / Training & development* (PT Indria Interedindo, 2024).

1. *Strategic placement & development plan*

PT. Indria Interedindo menyediakan jasa berdasarkan kategori *Strategic placement & development plan* berupa kegiatan proses rekrutmen, asesmen, serta program pengembangan pegawai. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan meliputi proses seleksi, melakukan review potensi pekerja atau evaluasi kinerja, sentra asesmen, memberikan *feedback*, konseling, konsultasi program pengembangan individu, serta kegiatan mentoring dan monitoring (PT Indria Interedindo, 2024).

2. *Strategic HR system & infrastructure*

Jasa yang disediakan oleh PT. Indria Interedindo berdasarkan kategori *Strategic HR system & infrastructure* yaitu berupa kegiatan proses mendesain strategi HR, melakukan analisis jabatan, serta kegiatan *HR productivity & retention*. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan seperti mendesain struktur organisasi, melakukan regulasi perusahaan,

menganalisis *job specification*, *job description*, dan evaluasi jabatan, serta memiliki layanan terkait kompetensi jabatan suatu perusahaan, membuat *Key Performance Indicator* (KPI), serta melakukan analisis performa kerja karyawan (PT indria interedindo, 2024).

3. *Development program / Training & development*

PT Indria Interedindo juga memiliki layanan lain untuk menunjang kegiatan seleksi maupun asesmen yaitu kegiatan berdasarkan kategori *Training & Development* berupa pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan serta *workshop*. Pelatihan yang dilakukan dapat berupa kegiatan *coaching*, *mentoring*, serta melatih beberapa keterampilan (PT indria interedindo, 2024). Kegiatan yang dilaksanakan pada saat *training* dapat melatih serta mengembangkan berbagai keterampilan individu seperti keterampilan kerja sama tim, kemampuan aktif mendengarkan, asertif, maupun keterampilan dalam melatih jiwa kepemimpinan (Widyartini, 2024a).

PT Indria Interedindo juga menyediakan layanan untuk proses seleksi maupun asesmen seperti kegiatan *Focus Group Discussion* (FGD), *workshop* terkait *Behavioral Event Interview* (BEI), serta pelatihan terkait dengan kompetensi pekerja. Dengan menyediakan berbagai layanan untuk proses seleksi maupun asesmen, hal ini membuat PT Indria Interedindo memiliki klien dari berbagai perusahaan, baik klien dalam proses seleksi maupun klien proses asesmen (PT indria interedindo, 2024).