

BAB II

TINJAUAN UMUM TEMPAT KERJA PROFESI

2.1 Sejarah Perusahaan A2S Consulting

PT Anisha Adasiha Simanjuntak (A2S) Consulting merupakan perusahaan keluarga yang didirikan oleh Anisha Arwan Simanjuntak dan Adasiha Arwan Simanjuntak yang berlokasi di Jln. Mutiara Raya no. 24, Sawah Baru, Ciputat, Tangerang Selatan. A2S Consulting berdasarkan akta Pendirian Perseroan Terbatas Nomor 1 yang didirikan di Tangerang Selatan pada tanggal 24 Mei 2017 yang memiliki Nomor Induk Berusaha (NIB) 1294000221413 dan telah terdaftar sebagai Perseroan Terbatas dalam Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum (Ditjen AHU). A2S Consulting adalah sebuah badan usaha yang bergerak dalam bidang pengembangan organisasi serta sumber daya manusia. Dalam menjalani kegiatannya, A2S Consulting bekerja sama dengan beberapa tenaga ahli yang berasal dari bidang psikologi, sumber daya manusia, dan tata kelola organisasi. Saat ini A2S Consulting terdiri dari dua divisi utama, yaitu *Product & Development* dan *Finance & Accounting*. A2S Consulting terus berusaha untuk memberikan jasa yang dapat diandalkan dan terpercaya bagi organisasi lain, memahami kebutuhan klien secara mendalam, dan membangun hubungan yang berkelanjutan dengan organisasi lain. Adapun visi misi yang tertera pada *website* A2S Consulting (2021) yaitu:

Visi:

Menjadi konsultan pengembangan organisasi dan sumber daya manusia yang terpercaya, terkemuka, dan berkelanjutan di Indonesia.

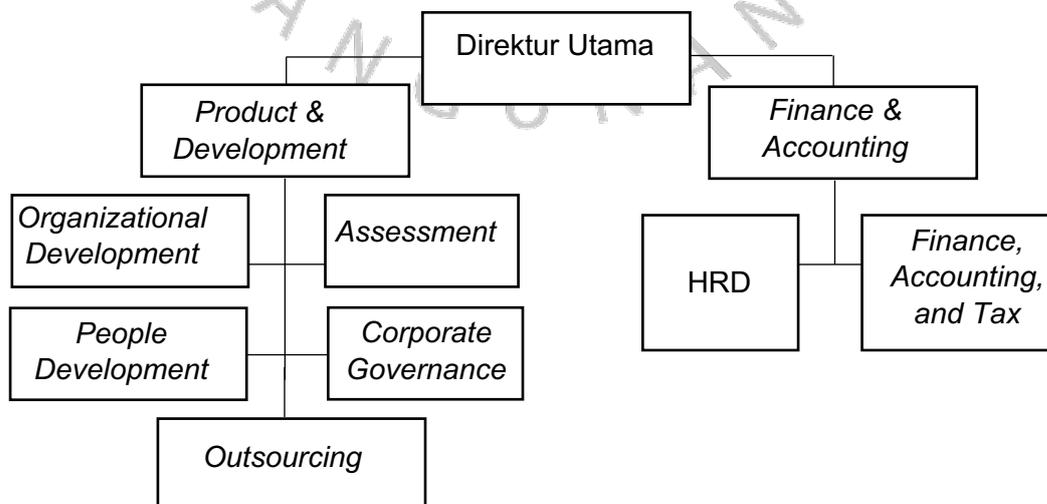
Misi:

- a) Memberikan layanan jasa pengembangan organisasi dan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan klien sehingga dapat memberikan solusi yang tepat.

- b) Menyediakan tenaga ahli yang handal dan berpengalaman untuk memenuhi kebutuhan klien.
- c) Memaksimalkan kompetensi perusahaan dengan menggunakan teknologi informasi terkini dan terus mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang pengembangan organisasi dan sumber daya manusia.
- d) Meningkatkan nilai tambah dan manfaat bagi para stakeholder secara berkelanjutan.

2.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang diterapkan oleh A2S Consulting yaitu struktur multidivisi. McShane & Glinow (2010) menjelaskan bahwa struktur multidivisi mengelompokkan karyawan berdasarkan area geografis dan produk atau layanan. Hal ini sesuai dengan A2S Consulting yang mengelompokkan karyawan berdasarkan produk atau layanan. A2S Consulting memiliki struktur organisasi yang terdiri dari direktur utama, kemudian terbagi menjadi dua divisi utama, yaitu Product & Development dan Finance & Accounting. Pada divisi Product & Development berisikan pula sub-divisi untuk masing-masing produk serta kegiatan yang dijalankan oleh A2S Consulting. Sedangkan pada divisi Finance & Accounting juga berisikan sub-divisi yang kegiatannya mengurus keuangan serta sumber daya manusia. Berikut struktur organisasi yang dimiliki oleh A2S Consulting.



Gambar 2. 1 Struktur Organisasi A2S Consulting

2.3 Kegiatan Umum Perusahaan

A2S Consulting bergerak di bidang pengembangan organisasi dan sumber daya manusia. Kegiatan yang dilakukan oleh A2S Consulting adalah *organizational development*, *individual assessment*, *people development*, *psychological test*, *corporate governance*, dan *outsourcing*.

2.3.1 Organizational Development

A2S Consulting dalam pelaksanaan *organizational development* yaitu menyusun program yang berguna untuk merancang, membangun, dan mengelola sistem organisasi (A2S Consulting, 2021). Dalam melaksanakan kegiatan *organizational development*, hal ini dilakukan dengan *organization assessment*, perancangan organisasi, analisis pekerjaan serta evaluasi pekerjaan, *workload analysis*, *competency model*, dan *performance management*.

- a) *Organization Assessment*. Kegiatan ini dilakukan untuk membantu mengidentifikasi permasalahan dan kondisi di organisasi, sehingga dapat menentukan program pengembangan organisasi yang sesuai dengan kebutuhan. Hal ini penting dilakukan karena mengarah pada peningkatan efektifitas organisasi dengan mengupayakan perbaikan kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan (Robbins & Judge sebagaimana dikutip dalam Pramitha, 2020).
- b) *Organization Design*. Kegiatan ini dilakukan untuk menyusun dan mereview *model operation* yang sesuai dengan fungsi organisasi.
- c) *Job Analysis* serta *Job Evaluation*. Kegiatan ini dilakukan untuk menganalisa dan membuat perbandingan secara sistematis antar jabatan atau posisi dalam organisasi, sehingga dapat menentukan nilai untuk masing-masing jabatan yang tersedia. Aamodt (2007) menjelaskan bahwa *job analysis* diperlukan untuk mengetahui tugas yang akan dilakukan karyawan. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan pekerjaan, melakukan proses rekrutmen, mengevaluasi kinerja, melakukan program pelatihan, dan sebagainya.

- d) *Workload Analysis*. Kegiatan ini dilakukan untuk membantu organisasi dalam menganalisa beban kerja yang ada dan mempertahankan kondisi perusahaan tetap kondusif.
- e) *Competency Model*. Kegiatan ini dilakukan untuk membantu mengidentifikasi dan menyusun kompetensi model sesuai dengan kebutuhan dan kondisi organisasi. Hal ini diperlukan untuk mengidentifikasi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik lain (minat, kepribadian, pelatihan) yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas dalam suatu organisasi (Aamodt, 2007).
- f) *Performance Management*. Kegiatan ini dilakukan untuk membantu membuat sistem penilaian kinerja dalam suatu organisasi yang terdiri dari *key performance indicator*. Penilaian kinerja berdasarkan *key performance indicator* (KPI) menunjukkan tingkat keakuratan lebih baik ditinjau dari aspek *reliability*, sensitifitas, dan kemudahannya (Mayasari, sebagaimana dikutip dalam Doto & Ikatrinasari, 2018).

2.3.2 *Individual Assessment*

A2S Consulting dalam pelaksanaan *individual assessment* bertujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai potensi dan kompetensi individu dalam lingkup organisasi. Hasil dari *assessment* menunjukkan area kelebihan, aspek apa saja yang masih perlu dikembangkan, dan cara menentukan program pengembangan yang akan diberikan kepada individu tersebut (A2S Consulting, 2021). Terdapat tiga tahapan pelaksanaan asesmen yang terdiri dari penentuan aspek kompetensi, pelaksanaan asesmen, dan pelaporan hasil asesmen.

Terdapat dua bentuk *individual assessment*, yaitu *assessment for selection* dan *assessment for talent mapping*.

- a) *Assessment for selection* dilakukan untuk mengetahui kesesuaian kompetensi kandidat dengan kompetensi yang dicari perusahaan. Putra (Sebagaimana dikutip dalam Ardhi & Darusmin, 2020) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan kemampuan dalam melaksanakan suatu

tugas atau pekerjaan yang didasari atas sikap, pengetahuan, dan keterampilan sesuai bidang pekerjaan.

- b) *Assessment for talent mapping* atau dikenal juga dengan asesmen *potential review* dilakukan untuk mengetahui kelebihan dan area yang perlu dikembangkan oleh karyawan. Hasil dari asesmen ini dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan manajemen terkait promosi, mutasi, ataupun pengembangan karyawan. Asesmen *potential review* dapat dilakukan pada setiap level jabatan, sehingga institusi atau organisasi dapat mengetahui gambaran potensi karyawan secara berkala (Ardhi & Darusmin, 2020).

2.3.3 *People Development*

A2S Consulting dalam pelaksanaan *people development* bertujuan untuk mengidentifikasi, menyusun, dan mengadakan program pengembangan pribadi maupun potensi karyawan (A2S Consulting, 2021). Terdapat tiga program, diantaranya *workshop & training*, *outing & team building*, serta *coaching & counseling*.

- a) *Workshop & training* dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dengan prinsip pembelajaran orang dewasa. Pembelajaran orang dewasa disebut juga sebagai andragogi. Wahono *et al.*, (2020) mendefinisikan andragogi sebagai suatu proses yang menumbuhkan keinginan untuk belajar secara berkelanjutan sepanjang hidup. Prinsip andragogi memerlukan kehadiran orang lain yang berperan sebagai pembimbing belajar. Kegiatan ini dapat dilakukan secara *in-house* yang disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan dari organisasi agar tepat sasaran.
- b) *Outing & team building* dilakukan untuk merencanakan dan melaksanakan acara pertemuan dengan organisasi yang dapat membuat akrab dan bermakna. Adanya tim membuat pengambilan keputusan yang lebih baik, mengembangkan layanan dan produk yang lebih baik, serta dengan cepat berbagi informasi dan mengkoordinasikan pekerjaan (McShane & Glinow, 2010).

- c) *Coaching & counseling* dilakukan untuk memahami masalah terkait dengan pengembangan karir dan kinerja yang dimilikinya. Dikarenakan *coaching* dilakukan melalui interaksi antara *coach* dan individu untuk mencapai suatu tujuan, maka diperlukan komunikasi dan sikap yang baik diantara keduanya. McShane & Glinow (2010) menjelaskan sikap adalah penilaian yang melibatkan penalaran logis secara disadari. Program ini dapat dilakukan secara *online* ataupun *offline*.

2.3.4 Psychological Test

A2S Consulting dalam pelaksanaan *psychological test* bertujuan untuk mengidentifikasi potensi psikologis yang dimiliki individu. Pada PT A2S terdapat dua metode tes psikologi, yaitu *psychological test for industrial selection* dan *psychological test for educational setting* (A2S Consulting, 2021). Pada metode *psychological test for industrial selection* dapat digunakan untuk kepentingan organisasi, diantaranya yaitu mengidentifikasi aspek potensi psikologis yang dimiliki oleh karyawan dan memberikan rekomendasi kesesuaian kandidat dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan. Beberapa alat tes psikologi yang digunakan untuk seleksi karyawan, yaitu PAPI-Kostick, Draw a Person, dan The Wartegg Zeichen. Alat *test* PAPI-Kostick digunakan untuk mengetahui gambaran kepribadian yang telah dipengaruhi oleh lingkungan kerja (Meilastry, 2017). Alat *test* Draw a Person (DAP) digunakan untuk melihat karakteristik individu melalui gambar figur manusia (Nastiti, 2020). Alat *test* The Wartegg Zeichen digunakan untuk menganalisis dan mengukur emosi, aspek intelektual, dan imajinasi seseorang (Fadillah & Tarigan, 2021). Sedangkan metode *psychological test for educational setting* dapat digunakan untuk memahami potensi belajar, minat bakat, dan memberikan rekomendasi jurusan yang sesuai dengan siswa ataupun mahasiswa. Beberapa alat tes psikologi, diantaranya MBTI, CFIT, dan Kuder Preference Record Vocational Test. Alat tes MBTI digunakan untuk pengukuran kepribadian seseorang (Tarigan & Fadillah, 2021). Alat tes CFIT digunakan untuk mengukur inteligensi individu (Kumara sebagaimana dikutip dalam Nurhardini, 2017). Alat tes Kuder digunakan untuk mengukur sepuluh bidang minat, diantaranya *artistic, social service, literary, etc* (Suyasa *et al.*, 2021).

2.3.5 Corporate Governance

A2S Consulting dalam pelaksanaan program ini bertujuan untuk menyusun *good corporate governance* sebagai media dalam mengatur hubungan antara pemangku kepentingan, baik secara internal maupun eksternal. Sehingga tercipta sistem, struktur, dan proses yang dapat digunakan oleh seluruh anggota organisasi. Corporate governance dapat dilakukan dengan menyusun *standard operating procedure* (SOP) dan *code of conduct*.

- a) *Standard operating procedure* (SOP) dilakukan untuk mengidentifikasi dan menyusun pedoman bagi karyawan dalam suatu organisasi serta melakukan audit untuk memastikan kepatuhan penerapannya dan menemukan area mana yang perlu diperbaiki.
- b) *Code of conduct* dilakukan untuk menyusun pernyataan tertulis mengenai nilai-nilai etika dan standar perilaku yang diharapkan oleh organisasi.

2.3.6 Outsourcing

Program *outsourcing* pada A2S Consulting cukup terbilang baru, karena baru dilakukan sejak bulan Maret 2021. A2S Consulting dalam melakukan program ini bekerja sama dengan bagian personalia dalam suatu organisasi. A2S Consulting membantu suatu organisasi dalam mencari karyawan untuk menduduki posisi tertentu. Hal yang dilakukan A2S Consulting dimulai dari tahapan *screening* CV, melakukan *interview* awal, sampai melaporkan kepada *user* dalam suatu organisasi terkait individu-individu mana saja yang terbilang cocok menduduki posisi tersebut.