

BAB II TINJAUAN UMUM TEMPAT KERJA PROFESI

2.1 Sejarah Perusahaan

Indonesia adalah negara startup dengan pertumbuhan tercepat ke-5 di dunia setelah AS, India, Inggris dan Kanada. Namun 80% diantaranya gagal *survive* di tahun pertamanya karena kurangnya kemampuan *management* bisnis dan pendanaan. Peluang ini hadir untuk para incubator membantu menambah ilmu bisnis untuk para *startup* yang didampingi oleh para mentor dan akses ke investor.

Debora Temmy menjadi *Ecosystem Builder* sejak 2015, Pemenang tahap I Gerakan 1000 *Startup Digital*, ITC *She Trade Ambassador* 2017, Finalis kompetisi MIT REAP (*Regional Entrepreneurship Acceleration Program*) 2017 dari Indonesia, *Tech in Asia Chapter Leader* Tangerang 2019, *Founders Live Chapter Leader* area Greater Jakarta, *Google Certified Sprint Master*, mentor Gerakan 1000 *Startup Digital*, *Micro Mentor*, *Founder* dari *Impactpreneur* dan *Nakama.id*, dan Investor beberapa *startup* seperti *Ransel koper*, *Skoolin*, *Galeri Pepi Apps*, *Female in Action* dan banyak lagi.

Nakama.id merupakan sebuah *startup* yang lahir, tumbuh dan berkembang di *BSD City* sejak tahun 2019. *Nakama.id* adalah platform edukasi yang menghubungkan *startup* potensial dengan investor, baik itu *Angel Investor* maupun *Venture Capital*. *Impactpreneur* melalui *Nakama.id* telah berhasil menjembatani lebih dari 50 *startup* kepada akses potensial Investor. *Nakama.id* bekerja sama dengan banyak pihak sebagai pendukung serta ekosistem terbaik wirausaha dan *startup* potensial di seluruh Indonesia, seperti: *Coworking Indonesia (CID)*, *1000 Startup Digital*, *Startup Weekend Indonesia*, *Diplomat Success*, *BEKUP*, *Hyundai Startup Challenge*, *Plug n Play*, *NexDEV*, *Endeavor*, *Interstellar*, *Daily Social* dan masih banyak lagi.

No	Event	Period	Participants	Sponsored by	Included
1	startupheroes	Juli - Oktober 2020	250+	Digital Hub BSD City, Sinar Mas Land	Konsep, Kurikulum, Content Creating, Speakers & Expert, Mentor & Coach, Media Coverage
2	digitalhub goes to campus	Agustus - September 2021	1.000+	Digital Hub BSD City, Sinar Mas Land	
3		September 2021.	3.000+	BPJS Kesehatan	
4	SCALEB X	Oktober - Desember 2021	300+	Digital Hub BSD City, Sinar Mas Land	
5	startupheroes	Desember 2021	100+	Pemerintah Provinsi Bangka Belitung	
6	Pengembangan Ekonomi Perempuan Indonesia	November 2021.	100+	Pemerintah Kota Tangerang Selatan	

Tabel 2.1 Event Enabler
(Sumber: Data Perusahaan, 2022)



Gambar 2. 1 Logo Perusahaan
(Sumber: <https://nakama.id>)

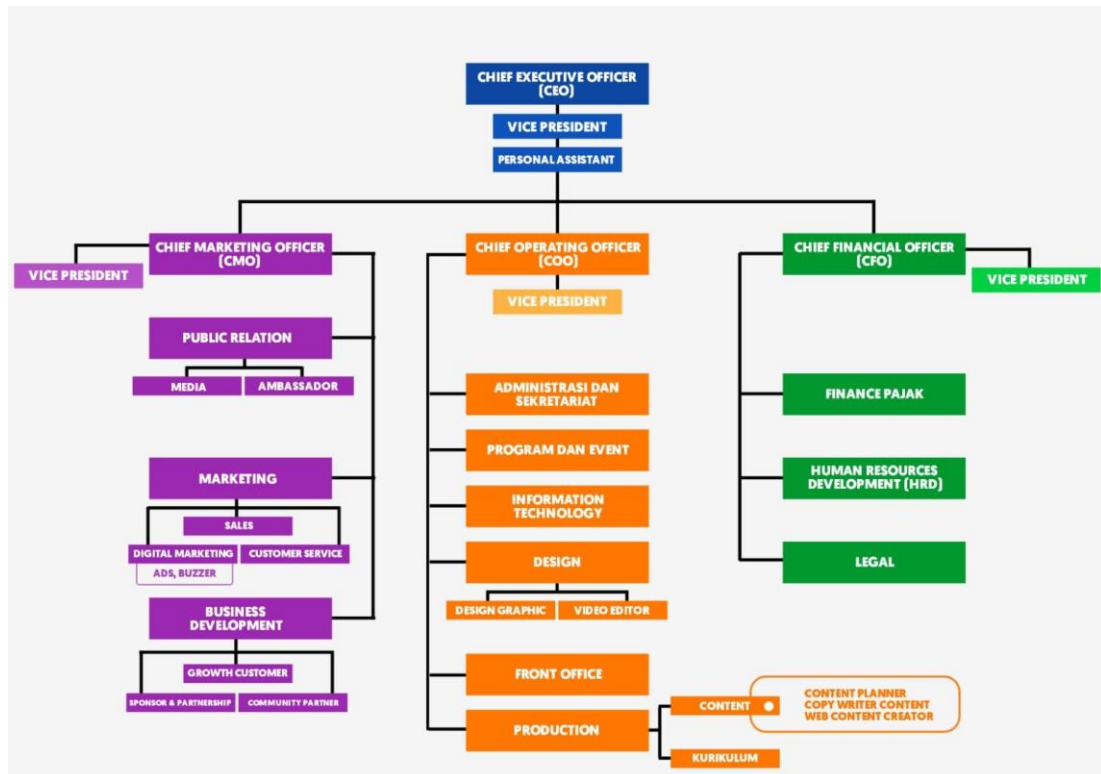
Visi Nakama.id adalah menjadi wadah bagi para *startup* yang ingin berkembang, tapi sulit untuk mendapatkan akses baik itu akses market, akses *coaching*, akses *mentoring*, maupun akses pendanaan

Misi Nakama.id adalah menjadi wadah untuk mendorong pertumbuhan *startup* serta memberikan akses ke lebih banyak *startup* agar bisa menjadi lebih berkembang.

2.2 Struktur Organisasi

Praktikan menggambarkan struktur organisasi perusahaan secara umum saat menulis laporan kerja profesi, dan juga mempelajari bagian di mana praktikan melakukan Kerja Profesi yaitu bagian *Human Resource*

Development (HRD), struktur dari gambaran struktur organisasi perusahaan



Gambar 2. 2 Struktur Organisasi Nakama.id
(Sumber: Dokumen Nakama.id)

2.3 Kegiatan Umum Perusahaan

Menurut (Dessler, 2013) *Human Resource Management*, pengertian sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, mengevaluasi, dan kompensasi karyawan, memperhatikan hubungan kerja antar karyawan, keselamatan dan keamanan, kesehatan dan keamanan kerja serta keadilan di antara karyawan. Manajemen adalah proses bekerja untuk mencapai tujuan organisasi di dalam lingkungan kerja yang selalu berubah.

Human Resource Management merupakan serangkaian kegiatan yang ditujukan untuk mengembangkan, melatih dan mengelola karyawan dengan menggunakan sistem yang ada di perusahaan dan mencapai keunggulan kompetitif dalam persaingan dengan menggunakan

karyawan secara efisien dan efektif. *Human Resource Management* berperan dalam menjalankan tugas-tugas utamanya, antara lain:

2.3.1 Pengadaan

Menurut (Aprianto & Jacobs, 2013) mendefinisikan perencanaan tenaga kerja merupakan suatu proses yang digunakan organisasi untuk menganalisis kondisi personilnya saat ini dan mengantisipasi kebutuhan keahlian serta personil di masa depan.

Perencanaan kebutuhan tenaga kerja memiliki tujuan, yaitu sebagai fasilitas keefektifan suatu organisasi, yang harus terintegrasi sebagai tujuan perencanaan jangka pendek dan jangka panjang suatu organisasi.

Fungsi utama Sumber Daya Manusia adalah untuk melayani kebutuhan perusahaan akan orang-orang dengan berbagai keterampilan untuk mencapai tujuan bisnis. Fungsi ini berkaitan dengan proses *recruitment* dan *selection* untuk penempatan kerja yang memenuhi kebutuhan tenaga kerja

(Robbins & Coulter, 2009) berpendapat bahwa *recruitment* adalah proses menemukan, mengidentifikasi, dan menarik kandidat kerja yang berkualitas.

Sedangkan (Simamora, 2004) menyatakan rekrutmen adalah serangkaian Kegiatan yang ditujukan untuk mencari dan menarik kandidat yang memiliki motivasi, kemampuan, keterampilan dan pengetahuan untuk mengisi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan pengadaan karyawan.

Dari pendapat beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa *recruitment* dapat diartikan sebagai proses pencarian sejumlah calon karyawan potensial untuk mengisi posisi kosong di perusahaan di mana calon karyawan harus memenuhi syarat yang telah ditentukan, mencari pekerja yang berkompeten dan proses tersebut harus bisa menarik kandidat dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengisi kekosongan yang ada.

(Simamora, 2004) *selection* merupakan suatu proses pemilihan atau seleksi dari sekumpulan kandidat yang paling cocok dan memenuhi kriteria posisi yang ada di suatu perusahaan. Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, *Selection* adalah proses pemilihan kandidat untuk menjadi karyawan dan menempatkannya pada posisi yang dibutuhkan oleh organisasi (Simamora, 2004). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seleksi merupakan proses yang disesuaikan dengan kebutuhan kandidat.

2.3.2 Pengembangan

SDM membantu meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan melalui tahap pengembangan dan pelatihan. Fungsi ini biasanya diberikan saat pertama kali masuk ke dalam perusahaan (*onboarding*).

2.3.3 Kompensasi

Departemen Sumber Daya Manusia memberikan penghargaan yang adil kepada karyawan sesuai dengan peran dan kinerja mereka di perusahaan. Kompensasi bisa terbagi menjadi berbagai bentuk. Untuk karyawan biasa, berupa uang, seperti gaji, atau tunjangan dalam bentuk barang dan lain-lain. Untuk karyawan magang tetap diberikan dalam bentuk uang, seperti uang saku, biaya transportasi.

2.3.4 Kontrak

Departemen Sumber Daya Manusia biasanya adalah orang yang menangani kontrak atau perjanjian antara perusahaan dan karyawannya untuk melihat implikasi masa depan dari apa yang terjadi Ketika perusahaan mengadakan kontrak

1. Mengelola kontrak kerja karyawan.
2. Pengurusan pemberhentian karyawan (PHK, pensiun).
3. Membuat deskripsi pekerjaan *dan* spesifikasi pekerjaan.
4. Rekrutmen dan seleksi tenaga kerja.
5. Manajemen dan pengembangann karyawan.