

BAB 3

GAMBARAN UMUM PT FAJAR MEKAR INDAH

3.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Fajar Mekar Indah, dahulu bernama NV. Handel en Bouw Maatshappij "FRIGGA" didirikan di Semarang pada tanggal 1 Oktober 1921 oleh Mr.J.SG Scheterma dan Adrianus Dirkwager. Pada tahun 1949 semua saham NV. FRIGGA dibeli oleh SPAARFONDS VAN DE JAVASCHE BANK yang kemudian berubah nama menjadi Yayasan Dana Pensiun dan Tunjangan Hari Tua Bank Indonesia (YDPTHT-BI).

Sesuai pengarahan Direksi Bank Indonesia pada tanggal 27 Agustus 1974 NV. FIRGGA diaktifkan kembali dengan membuka kantor di Jakarta. Pada tanggal 23 Agustus 1985 oleh Yayasan Dana Pensiun dan Tunjangan Hari Tua Bank Indonesia nama NV.FRIGGA dirubah menjadi PT Fajar Mekar Indah yang berkedudukan di Jakarta. Dengan adanya reorganisasi dalam tubuh YDPTHT-BI, maka pemegang saham PT Fajar Mekar Indah adalah Yayasan Kesejahteraan Karyawan Bank Indonesia (YKK-BI) dan PT Kebon Agung.

Sebagai perusahaan swasta nasional yang bergerak dibidang multijasa pelayanan dan menghasilkan aneka produk, PT Fajar Mekar Indah sadar dan peduli terhadap kualitas pelayanan yang prima dan secara menyeluruh mempunyai orientasi kepada kepuasan pelanggan.

3.2 Visi dan Misi Perusahaan

3.2.1 Visi

Menjadi perusahaan yang sehat, mandiri, tangguh, percaya diri, berorientasi pada laba efisiensi, rasional, dapat dipercaya, beretika bisnis yang jernih, mampu bersaing, suasana kerja yang penuh rasa kekeluargaan, didukung oleh para karyawan yang jujur, setia, disiplin, profesional, sejahtera, penuh semangat kerja, inovasi yang tinggi, bangga terhadap perusahaan dan profesinya, meyakini martabat kerja adalah amanah dan rahmat dari Allah Yang Maha Esa.

3.2.2 Misi

Memberikan jasa dibidang konstruksi, perdagangan, *properties maintenance*, farmasi, agrobisnis guna mencapai dan memenuhi tujuan perusahaan, kepuasan dan nilai tambah bagi pelanggan dan memenuhi harapan pemegang saham (YKK-BI) baik dalam pengembangan usaha, maupun dalam kontribusi berupa dividen serta memberikan manfaat kepada stake holder.

3.3 Unit Penunjang

Unit-unit operasional/pencetak laba (*profit center*) merupakan ujung tombak perusahaan yang diharapkan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, mampu memberikan kontribusi laba usaha sesuai dengan program kerja perusahaan. Unit operasional kegiatan PT. Fajar Mekar Indah terdiri dari 4 (empat) divisi operasional pendukung dan 2 (dua) divisi pendukung :

- **Divisi Pengelolaan Bangunan dan Fasilitas.**

Menghasilkan jasa perawatan, pemeliharaan dan perbaikan berbagai macam gedung perkantoran dan rumah tinggal, fasilitas mekanikal, maupun elektrikal, serta perawatan dan pemeliharaan mesin dan peralatan kantor.

- **Divisi Farmasi**

Menghasilkan jasa apotek dan bantuan pelayanan kesehatan di lingkungan YKKBI. Ke depan visi farmasi diharapkan mampu mengembangkan pelayanan apotek dengan menambah beberapa outlet baru, baik dengan cara kerjasama operasi sistem *franchise* atau dengan kemampuan sendiri.

- **Divisi Perdagangan**

Menghasilkan jasa dan produk, yang meliputi jasa keagenan antara lain mejadi agen tunggal dari Lamson Australia, GMS Malaysia, disamping itu melalui divisi PT. FMI telah ditunjuk menjadi agen wilayah Indonesia oleh principal Australia dan Malaysia. Divisi ini kemudian semakin berkembang dan memiliki workshop perabotan di Cileungsi Bogor. Bisnis perabotan telah ditekuni PT. FMI sejak 15 tahun terakhir yang mana sebagai produsen perabot kantor rumah tinggal telah dikenal cukup luas dilingkungan BI. Dalam perkembangannya workshop tersebut telah mampu memenuhi kebutuhan

konsumen baik produk dengan desain klasik tradisional maupun produk dengan gaya minimalis modern.

- **Divisi Agrobisnis**

Menghasilkan produk mangga unggulan yang dikelola diatas tanah perkebunan seluas 15 ha yang terletak di daerah Pasuruan Jawa Timur dan telah beroperasi sejak tahun 1980. Hasil produknya telah tersebar di seluruh Nusantara, mulai Nangroe Aceh sampai Papua berupa bibit unggul mangga.

- **Divisi Umum & Personalia**

Merupakan divisi pendukung yang dibuat untuk melayani kebutuhan karyawan dan menunjang operasi perusahaan.

- **Divisi Keuangan**

Merupakan divisi pendukung dengan teknologi komputer, mempunyai peran sangat vital, dimana dalam operasinya bertugas mengatur arus keluar masuknya dana dan mengontrol seluruh aktifitas keuangan pada setiap unit bisnis dan cabang cabang.

Cabang Bandung, merupakan Kantor cabang PT. FMI yang terletak di Jalan Banteng Buah Batu, Bandung. Cabang ini dibuka dalam rangka menangkap peluang proyek - proyek atau pekerjaan dalam lingkungan Bank Indonesia Bandung dan pasar diluarnya, dalam perkembangannya cabang Bandung telah memiliki unit-unit usaha apotek, jasa konstruksi dan perdagangan.

Cabang Yogya, merupakan salah satu kantor cabang termuda dan baru diresmikan pada tahun 2002 diawali dengan beroperasinya di Jl. Purwanggan, Pakualaman, Yogyakarta.

Cabang Surabaya, merupakan cabang PT. FMI yang dibentuk sejak tahun 1980 bersama dengan ditunjuknya NV FRIGGA sebagai pengelola kebun Pasuruan. Jasa pelayanan kantor cabang Surabaya diantaranya adalah pemasaran hasil kebun, jasa kontruksi, jasa pemeliharaan dan perawatan perumahan Bank Indonesia dan apotek serta pemasaran produk sari buah.

3.4 Sumber Daya Manusia pada PT Fajar Mekar Indah

Dalam menghadapi tekanan lingkungan bisnis yang berubah cepat, FMI berupaya mempersiapkan infrastruktur SDM dan Organisasi yang kokoh berupa

program Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi (MSDM-BK) dan penerapan *Knowledge Management* (KM). Program tersebut akan mentransformasi Organisasi beserta SDM-nya menuju organisasi pembelajar (*learning organization*).

Untuk mengatasi gap kompetensi SDM saat ini dan kompetensi SDM masa mendatang, perusahaan telah membuat peningkatan yang signifikan dalam beberapa fungsi, antara lain: penyusunan direktori kompetensi, penyusunan kebutuhan kompetensi jabatan, sistem rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi, sistem pelatihan dan pengembangan berbasis kompetensi, sistem jalur karir dan suksesi berbasis kompetensi, sistem penilaian kinerja, sistem penghargaan, dan sistem informasi SDM terintegrasi.

Pencanangan MSDM-BK di FMI telah dimulai sejak 5 Januari 2004 sebagai pondasi awal dimulainya pendekatan yang lebih sistematis dan modern dalam mengelola sumberdaya manusia perusahaan. Implementasi MSDM-BK di FMI merupakan salah satu bagian dari strategi FMI dalam mewujudkan FMI 2012, yaitu :

1. SDM yang mampu menyehatkan Rapor FMI pada tahun 2012.
2. Membangun *Knowledge Worker*
 - Rasio Komposisi pegawai FMI sudah lebih baik menjadi 30 : 70 (30% pegawai terdiri S1,D3 dan 70% D1 ke bawah).
 - Seluruh tenaga terampil teknik sudah bersertifikat.
 - 600 orang sudah memperoleh pelatihan manajemen modern (fokus pada soft skill).
3. Membangun *Human Capital*: MSDMBK telah terlaksana 100%, *Knowledge Management* telah terbangun.
4. Membangun kinerja korporat yang terukur: Seluruh Unit telah memperoleh sertifikat ISO 9001: 2000 dan ISO 14001.

3.5 Bagian Perawatan Bangunan dan Fasilitas (PrBF)

Bagian PrBf terdiri dari karyawan/staff dan *Supervisor* yang masing-masingnya memiliki peran penting. Untuk lebih jelasnya tentang peran karyawan, dan *Supervisor*, berikut akan dijelaskan sebagai berikut:

- ***Supervisor bagian PrBF***

Supervisi adalah fungsi manajerial yang unik dan vital pada organisasi modern (Charles M.Ray, 1983, p.4). Hal tersebut tidak tergoyahkan meskipun pada era seperti sekarang ini manusia lebih cenderung mengedepankan teknologi mutakhir dalam melakukan suatu pekerjaan. Namun seberapa canggihnya sebuah teknologi tentunya masih diperlukan sumber daya manusia yang bisa mengoptimalkan fungsi teknologi tersebut.

Pegawai yang mempunyai tugas men-supervisi disebut *Supervisor*. *Supervisor* adalah pegawai dalam suatu organisasi yang mempunyai beberapa power dan tanggung jawab manajemen dan juga menempati posisi antara manajer dan karyawan biasa. *Supervisor* merupakan pegawai yang loyal dan mempunyai keahlian lebih dibandingkan karyawan biasa dan dipercaya oleh pihak manajemen yang lebih tinggi untuk membagi dan mengawasi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan biasa (Charles M.Ray, 1983, p.8). Oleh karena itu, *Supervisor* merupakan pimpinan paling bawah yang mempunyai tanggung jawab untuk menjamin dan memastikan kelompok dibawahnya dalam menciptakan nilai sebuah pekerjaan. Peran *Supervisor* adalah:

- Bekerja pada lingkungan paling bawah; bahwa *Supervisor* merupakan atasan langsung dari pekerja di lapangan dan merupakan penghubung antara pihak manajer dengan karyawan biasa. Oleh karena itu lingkungan kerja seorang *Supervisor* ialah bekerja pada lingkungan paling bawah.
- Mengorganisasikan pekerjaan di lapangan; agar pekerjaan di lapangan dapat berjalan secara maksimal dan tidak menyimpang dari prosedur yang telah ditetapkan, maka tugas seorang *Supervisor* adalah melakukan pengorganisasian pekerjaan di lapangan.
- Melakukan perencanaan dan jadwal pekerjaan; sebelum pekerjaan di lapangan dilakukan, tugas *Supervisor* adalah membuat *planning* dan *budgeting* pekerjaan agar nantinya pekerjaan di lapangan tersebut terstruktur dengan baik.
- Menjaga kualitas produk; *Supervisor* merupakan orang yang paling bertanggung jawab dalam hal pemenuhan kualitas produk yang dihasilkan.

- Menjaga kebersihan area kerja; kebersihan merupakan hal penunjang yang mempengaruhi kondisi kerja di lapangan. Para karyawan akan lebih leluasan dan nyaman untuk melakukan pekerjaannya apabila area kerjanya bersih dari kotoran. Oleh karena itu sudah menjadi kewajiban *Supervisor* menciptakan kondisi kerja yang nyaman yaitu salah satu caranya ialah menjaga kebersihan area kerja.
- Menjaga kondisi alat-alat kerja dan mesin; untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang maksimal, diperlukan alat-alat kerja dan mesin dalam keadaan baik. *Supervisor* dalam hal ini wajib mengontrol pemakaian alat kerja dan mesin.
- Membuat laporan, semua yang telah terjadi di lapangan harus dibukukan oleh *Supervisor* dalam bentuk data dan dilaporkan kepada atasan yang lebih tinggi untuk dievaluasi.

3.6 Kepemimpinan pada PT Fajar Mekar Indah

Kepemimpinan sangat diperlukan bagi setiap perusahaan. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan tanpa kepemimpinan, pencapaian tujuan perusahaan akan sulit sekali dilakukan. Pada PT FMI sendiri, pemimpin merupakan suatu elemen yang sangat penting. Pemimpin merupakan seseorang yang mengepalai sebuah group atau suatu bagian. Pemimpin harus mempunyai kemampuan untuk menciptakan hubungan kerja yang kuat dan erat dengan para bawahannya dalam suatu bagian yang dipimpinya sehingga dapat menghasilkan suatu bagian yang utuh tanpa adanya kepincangan.

Para pemimpin diseluruh jajaran PT FMI, masing-masing mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan semua bagiannya menjadi sebuah divisi yang kuat dan unggul. Sehingga mampu mencapai tujuan atau target-target kerja pada PT FMI. Jajaran pimpinan pada PT FMI terdiri dari: Direktur, General Manajer, Manajer, Kepala Divisi, Kepala Bagian, *Chief* dan *Supervisor*.

3.5.1 Kepemimpinan *Supervisor* Bagian PrBF.

Pemimpin pada bagian PrBF PT Fajar Mekar Indah area gedung Bidakara disebut sebagai *Supervisor*. Dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya, *Supervisor* bagian PrBF PT FMI memiliki prioritas dalam mengarahkan dan memotivasi karyawan untuk dapat mencapai tujuan. Adapun cara *Supervisor* dalam memimpin para karyawan pada bagian PrBF ini, yang pertama adalah beliau menerapkan teori dwi praja yaitu menetapkan target lalu kemudian menetapkan bagaimana cara mencapai target. Pada bagian PrBF ini target yang ditetapkan adalah peningkatan kinerja dalam hal ini ditandai oleh rendahnya complain dari pihak manajemen maupun pengguna.

Setelah target ditetapkan, *Supervisor* kemudian mengarahkan karyawannya untuk dapat mencapai target tersebut. Usaha-usaha untuk mencapai target-target tersebut antara lain dengan menginventarisir kemampuan dengan teori SWOT. *Strength* (bagaimana memanfaatkan kekuatan-kekuatan yang dimiliki pada bagian PrBF ini untuk mencapai target), *Weakness* (bagaimana mensiasati kelemahan-kelemahan yang ada agar menjadi kekuatan), *Opportunity* (bagaimana memanfaatkan peluang yang ada), dan *Threat* (bagaimana mengatasi ancaman). Keempatnya ini perlu dikombinasikan dengan baik. Namun dalam mengkombinasikan ini harus disesuaikan dengan situasi yang ada. Kapan harus berbuat sesuatu pada situasi tertentu.

Sebagai seorang pimpinan, *Supervisor* menyadari bahwa dalam mengarahkan bawahannya harus disesuaikan dengan situasi. Dengan menyesuaikan kepemimpinannya dengan tepat maka diharapkan mampu memotivasi karyawannya untuk dapat mencapai tujuan. Dalam hal ini *Supervisor* melihat, karyawan hendaknya dimotivasi sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Karyawan yang masih kurang kompeten pada bagian PrBF ini perlu diberikan pengarahan lebih. Sedangkan yang sudah memiliki kemampuan/kompeten, *Supervisor* memberikan kebebasan untuk karyawan untuk mengembangkan dirinya sendiri dalam melaksanakan pekerjaan.

Dalam memimpin *Supervisor* juga menerapkan komunikasi dua arah dengan bawahannya. *Supervisor* membuka kesempatan pada bawahannya untuk mengemukakan pendapat. *Supervisor* bersedia mengkritik ataupun dikritik jika memang ada kesalahan-kesalahan yang memerlukan perbaikan. *Supervisor*

memandang kritik adalah sesuatu yang dapat menjadikan seseorang lebih baik dari sebelumnya. (wawancara dengan *Supervisor* bagian PrBF, 18 April 2009).

