

BAB 1V

PAPARAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1 PAPAN HASIL PENELITIAN

4.1.1 Sejarah Mall Olympic Garden (Mog) Malang

Mall Olympic Garden merupakan pusat perbelanjaan/kawasan, perdagangan, jasa, dan hiburan (one stop shopping, one stop servis dan one stop entertainment) terbesar di kota malang. Memadukan pertokoan, Hypermartket, Departement store, Food court, pusat jasa, Entertainment, arena bermain/game center dan hotel serta kawasan pusat olah raga (mixed used plan). Didukung oleh kawasan yang cukup strategis secara bisnis karena berada dipusat kota malang, di area jalan utama (diantara jalan semeru, kawi dan tennes).

Head Office (HO) Mal Olympic Garden yakni PT Mustika Taman Olympic berkedudukan di Jakarta dan beralamat Kantor di Plaza Mutiara Lt.15 Jl. Lingkar Mega Kuningan Kav E1 no 1-2 Jakarta Selatan (sebelumnya beralamat di Wisma Nugra Santana lantai 12, Jalan Jendral Sudirman Kav 7-8, Jakarta). PT Mustika Taman Olympic yang telah mendapatkan Hak pemanfaatan sebagian tanah di kawasan Stadion Gajayana Malang, Kelurahan Bareng, Kecamatan Klojen, Kota Malang, yang berdasarkan Perjanjian Kerjasama antara Pemerintah Kota Malang dengan PT Mustika Taman Olympic, tertanggal 29 September 2006 dengan nomor Pemerintah Kota Malang 050/18/35.73.112/2006 dan nomor PT Mustika Taman Olympic Dirut /028/IX/2006. Perjanjian kerjasama tersebut menerangkan dasar-dasar Perjanjian Kerjasama antara Pemerintah Kota Malang dengan PT

Mustika Taman Olympic tanggal 16 bulan Desember tahun 2005 tentang Pembangunan dan Renovasi Stadion Gajayana Malang.

Berdasarkan Perjanjian Kerjasama antara Pemerintah Kota Malang dan PT Mustika Taman Olympic tersebut, PT Mustika Taman Olympic menerima hak pemanfaatan sebagian tanah di kawasan Stadion Gajayana Kota Malang, seluas kurang lebih 16.500 m² untuk didirikan bangunan Pembelanjaan, Hotel dan Kanko, dan seluas kurang-lebih 13.500 m² untuk sarana parkir dan akses penunjangnya. PT Mustika Taman Olympic juga mendapatkan jaminan dan kepastian dari Pemerintah Kota Malang, diantaranya mengenai:

- a) Perolehan Ijin Mendirikan Bangunan (IMB) atas nama PT Mustika Taman Olympic yang berkaitan dengan pelaksanaan pendirian bangunan komersial milik PT Mustika Taman Olympic.
- b) Mendapatkan bantuan dalam perolehan ijin-ijin dari instansi yang berwenang,
- c) Mendapatkan jaminan dan kepastian dari Pemerintah Kota Malang dalam pengajuan perubahan status tanah Hak Pakai (HP) menjadi Hak Pengelolaan (HPL).
- d) Menerima rekomendasi atau persetujuan dari Pemerintah Kota Malang atas pemberian Hak Guna Bangunan (HGB) di atas Hak Pengelolaan (HPL) atas Nama PT Mustika Taman Olympic.
- e) Menerima sertifikat Hak Pengelolaan (HPL) dan kuasa dari Pemerintah Kota Malang untuk mengurus Hak Guna Bangunan (HGB) diatas Hak Pengelolaan (HPL) atas nama PT Mustika Taman Olympic.

- f) Memanfaatkan, mengelola, menyewakan, maupun memindah tangankan Hak Guna Bangunan (HGB) berikut bangunannya kepada pihak lain.

PT Mustika Taman Olympic sendiri berdiri sejak tahun 15 desember 2005 yang ditandai dengan Akta pendirian Notaris Kun Hidayat dengan direktur Utama Iskandar Roebiyanto. Proyek Pembangunan Mal Olympic Garden (MOG) telah dimulai pada tanggal 26 Januari 2007. Sedangkan untuk peresmian, Mal Olympic Garden (MOG) diresmikan pada tanggal 30 Mei 2008.

4.1.2 Visi Dan Misi Mall Olympic Garden Malang

Visi

Menjadikan Mall Olympic Garden sebagai pusat perbelanjaan yang terbaik, Dinamis dan di Cintai.

Mall Olympic Garden mencanangkan diri untuk lebih melayani masyarakat kota malang dan sekitarnya, tekad Tobe High, Dinamic dan Loved High (yang terbaik\tertinggi dikelasnya) menjadi penyemangat tersendiri dalam menyiapkan strategi dan kemampuan untuk menjadi yang terdepan. Dinamic mencerminkan kekuatan untuk melahirkan kreatifitas serta inovasi dan mampu beradaptasi terhadap situasi dan Loved adalah akhir dari pencapaian layanan bahwa Mall Olympic Garden mampu memberikan yang terbaik sehingga layak untuk dicintai oleh masyarakat.

Misi

Mall Olympic Garden menciptakan kebutuhan yang sangat variatif (multi product) dengan kekuatan tenant mix-nya dan menyediakan segala kebutuhan dalam satu lokasi (one stop shopping).

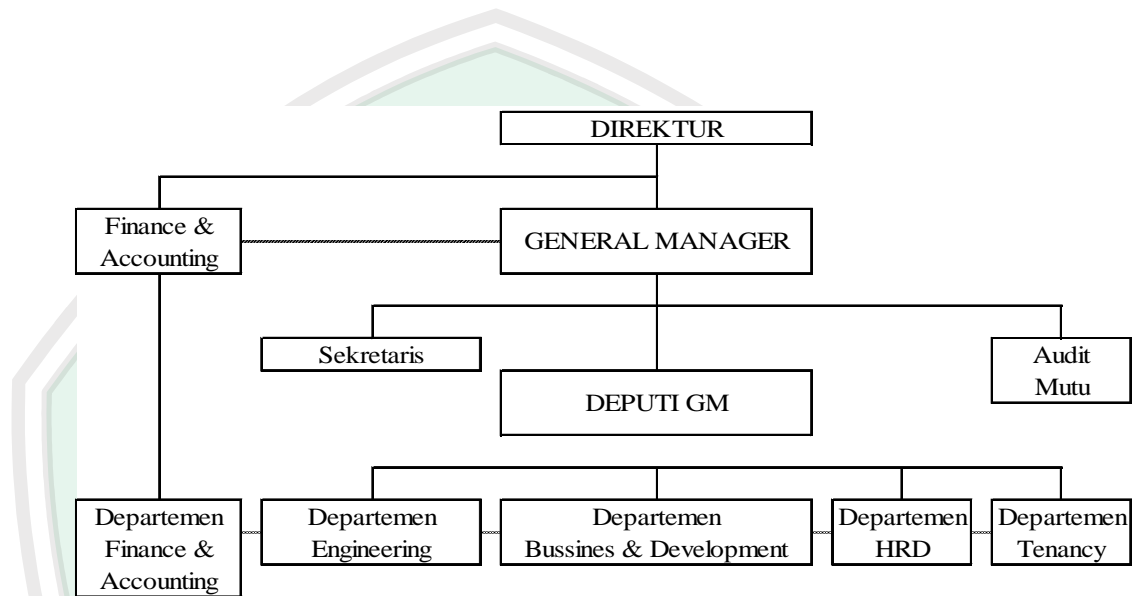
- Mall Olympic Garden menempatkan pelayanan yang terbaik baik pengunjung sehingga menjadi tujuan wisata belanja dan rekreasi keluarga dengan beragam hiburan dan wahana bermain.

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan hal yang sangat penting di dalam suatu perusahaan. Struktur organisasi sebagai petunjuk susunan bagian dalam organisasi yang membedakan fungsi-fungsi dan tugas masing-masing bagian. Setiap bagian memiliki tugas, wewenang, tanggung jawab yang berbeda namun tetap ada hubungan disetiap bagian.

Pada Mall Olympic Garden struktur organisasinya adalah dalam bentuk departemen-departemen yang dimana setiap departemen saling berhubungan dan dipimpin oleh para Manager dan dikoordinasikan oleh General Manager dibantu Deputy General Manager. Sedangkan untuk Departemen Finance & Accounting berada langsung dibawah kendali Direktur dan secara tidak langsung oleh GM.

Struktur Organisasi



4.1.4 Job Diskripsi

- **Building Management**

Melaksanakan fungsi dan tugasnya yaitu:

- Melakukan fungsi pelayanan terhadap tenant dan customer untuk menciptakan pelayanan yang terbaik pada pelanggan atau customer dalam rangka memenuhi kebutuhan mereka, agar jasa yang diberikan dapat memberikan manfaat hingga menimbulkan kepuasan & nilai tambah melebihi harapan pelanggan.
- Melakukan tugas *lease* & promotion untuk menciptakan dinamika dan kesinambungan agar tingkat hunian atau *occupancy* Mal Olympic Garden (MOG) terjaga.

- c) Melakukan fungsi pengelolaan gedung yaitu melakukan pelaksanaan pengeperasian dan pemeliharaan gedung secara terencana agar memperoleh hasil pengelolaan gedung secara efektif dan efisien.
- d) Menyelenggarakan fungsi marketing unit yaitu memasarkan unit yang kosong dan melakukan *maintenance* terhadap seluruh *tenant* Mal Olympic Garden (MOG).

Building Management Mal Olympic Garden (MOG) dikelola oleh personal-personal yang berpengalaman dalam pengelolaan gedung komersial atau Mal Olympic Garden (MOG).

Building Management Mal Olympic Garden Terdiri dari 5 departemen yaitu:

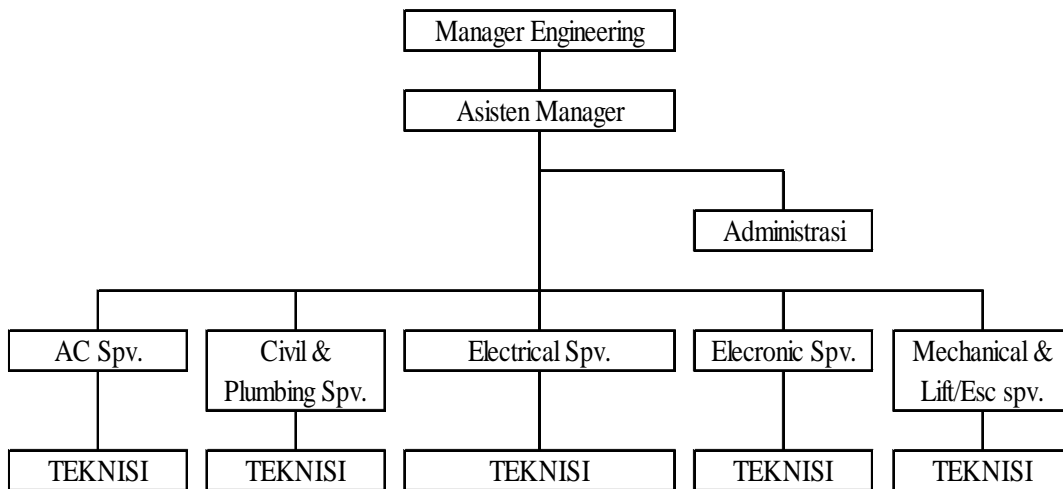
- a) *Engineering*
- b) *Tenancy*
- c) *HRD*
- d) *Finance & Accounting*
- e) *Business Development*

- ***Departemen Engineering***

Fungsi dan Tugas *Departemen Engineering*:

- a) Mengelola seluruh kegiatan sistem operasional dan *maintenance* bangunan agar tercapai kinerja pelayanan yang optimum dan efisien.
- b) Membuat perencanaan sistem pengoperasian yang efektif dan efisien semua peralatan M & E sesuai standar operasi peralatan.
- c) Menyusun dan melaksanakan jadwal *maintenance* terhadap *equipment* agar seluruh *equipment* tetap dapat bekerja secara efisien, efektif dan awet.

Struktur Departemen Engineering



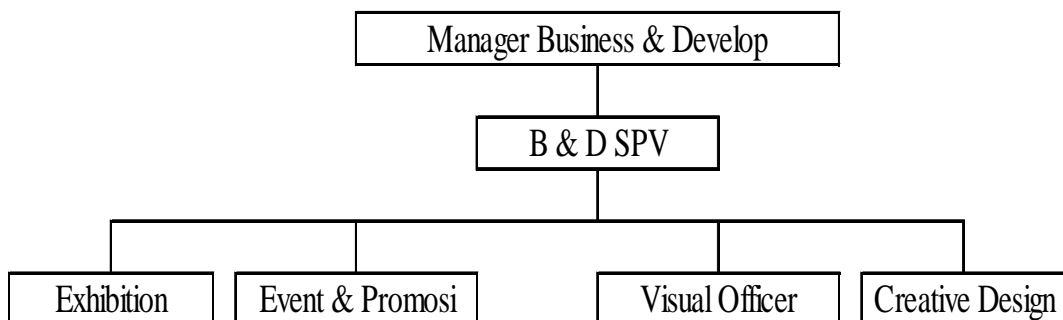
Sumber: Data Internal HRD

- **Departemen Business Development**

Fungsi dan Tugas *Departemen Bussines Development*:

- Merencanakan dan melaksanakan *event & promotion* secara periodik, memasarkan area pameran atau counter, dan memasarkan space branding atau iklan.
- Melakukan upaya untuk meningkatkan *traffic* kunjungan pelanggan atau customer.

Struktur Departemen Business Development



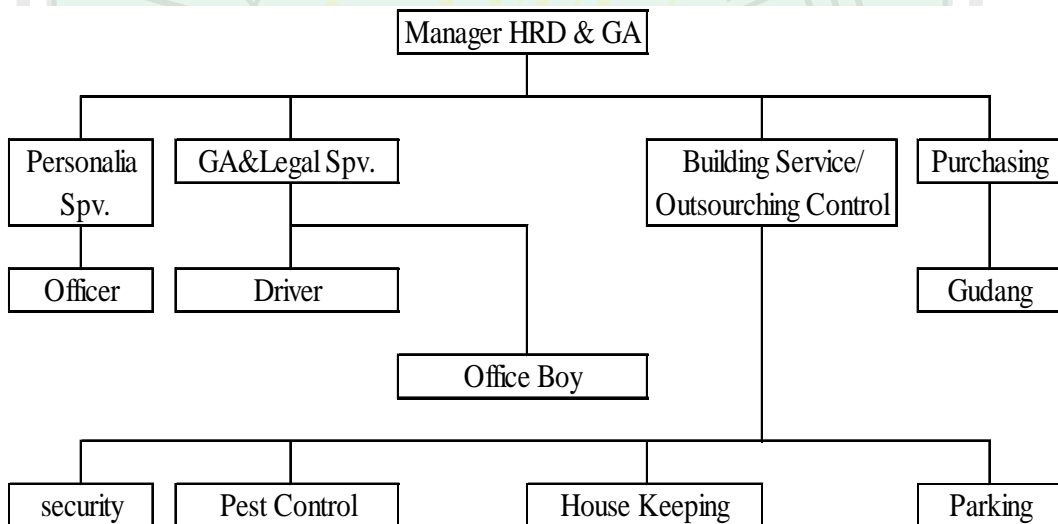
Sumber: Data Internal HRD

- **Departemen Human Resources and Development**

Fungsi dan Tugas *Departemen Human Resources Development*:

- Melaksanakan fungsi *Human Resources* dalam meningkatkan kemampuan dan ketrampilan Staff serta pengawasan terhadap pelaksanaan prosedur pelaksanaan kerja, disiplin dan rekrutmen.
- Mengkoordinasikan penanganan perizinan dan penerapan undang-undang yang berlaku diperusahaan.

Struktur Departemen Human Resources and Development



Sumber: Data Internal HRD

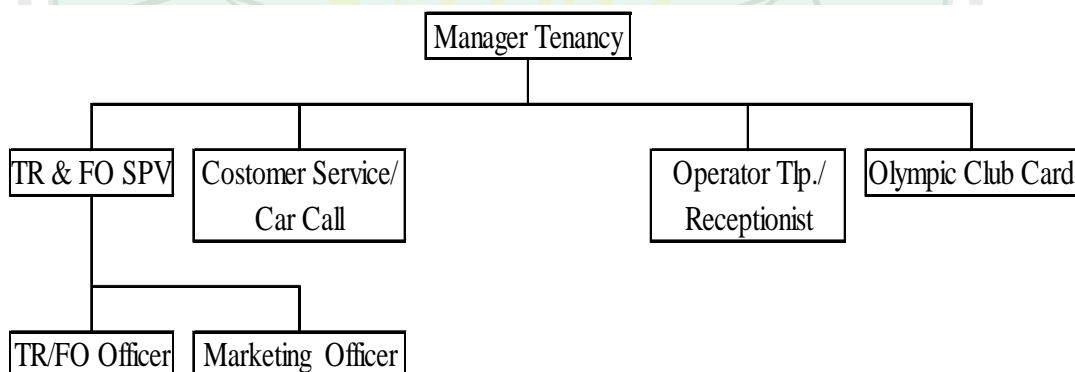
- **Departemen Tenancy**

Fungsi dan Tugas *Departemen Tenancy*:

- Melakukan pelayanan kepada tenant agar tercipta komunikasi yang baik antara pengelola dan *tenant*, antar tenant itu sendiri dan dengan pengunjung.

- b) Membuat tata tertib penghunian atau *house rule* yang bertujuan untuk menjaga citra Mal Olympic Garden (MOG) sebagai pusat perbelanjaan, jasa dan hiburan yang bersih, tertib, rapi, mewah, aman dan nyaman.
- c) Memantau keinginan pelanggan secara periodik terhadap masalah-masalah yang timbul dalam kegiatan penanganan pelanggan dan dapat digunakan juga sebagai dasar penilaian kepuasan pelanggan.

Struktur Departemen Tenancy



Sumber: Data Internal HRD

- ***Departemen Finance & Accounting***

Untuk departemen *Finance & Accounting* Mal Olympic Garden sangat tertutup terhadap pihak luar, data-data yang berhubungan dengan departemen ini sangat dijaga kerahasiaannya dari pihak luar manajemen Mal Olympic Garden.

Fungsi dan Tugas *Departemen Finance & Accounting*:

- a) Memonitor penerimaan dan pengeluaran uang perusahaan secara efektif.

- b) Mengatur dan mengontrol budget untuk mendapatkan keuangan yang efektif dan efficiency.

4.1.5 Seputar Mal Olympic Garden (MOG) Malang

Mal Olympic Garden (MOG) terletak di lokasi yang cukup strategis secara bisnis karena berada dipusat Kota Malang, di area jalan utama diantara jalan Semeru, jalan Kawi, jalan Tangkuban Perahu dan jalan Tennes. Mal Olympic Garden (MOG) hadir dengan memberikan nuansa belanja baru bagi masyarakat Kota Malang dan Jawa Timur.

4.1.6 Kawasan Pendukung Mal Olympic Garden (MOG) Malang

Di sekitar kawasan Mal Olympic Garden (MOG) terdapat beberapa fasilitas yang juga menjadi salah satu penunjang daya tarik bagi Mal Olympic Garden antara lain:

- a) Stadion Gajayana dengan kapasitas 30.000 penonton yang dilengkapi dengan Lapangan Sepak Bola 2 buah, Track Atletik 8 Track
- b) Lapangan Tennis 3 buah
- c) Lapangan Basket 1 buah
- d) Lapangan Voli 1 buah
- e) Kolam Renang 9 Lintasan
- f) Ring Tinju
- g) Balai Pertemuan dengan luas 1400 m²

4.1.7 Sistem Rekrutmen Tenaga Kerja Outsourcing di MOG Malang

Mal Olympic Garden secara umum merupakan salah satu perusahaan yang menggunakan jasa *outsourcing* dalam beberapa element pekerjaan penunjang. Ada empat elemen kerja penunjang yang menggunakan system kerja *outsourcing* dalam Mal Olympic Garden, yaitu:

- a) *Security*
- b) *Parking*
- c) *House Keeping*
- d) *Pest Control*

Dalam perekrutan tenaga kerja *outsourcing*, *Building Service* (BS) selaku bagian dari departemen HRD yang bertugas membawahi langsung karyawan-karyawan *outsourcing* dari empat elemen kerja diatas, serta memiliki wewenang penuh dalam masalah pengaturan dan pengawasan karyawan *outsourcing*. Dalam pelaksanaannya, *Building Service* menunjuk dalam masing-masing elemen kerja yang menggunakan karyawan *outsourcing* tersebut seorang *Team Leader* yang bertugas untuk membantu *Building Service* dalam mengontrol dan mengawasi tenaga kerja *outsourcing*.

Penggunaan karyawan *outsourcing* seringkali digunakan sebagai strategi kompetisi perusahaan untuk fokus pada *core business*-nya. Namun, pada prakteknya *outsourcing* didorong oleh keinginan perusahaan untuk menekan *cost* hingga serendah-rendahnya dan mendapatkan keuntungan berlipat ganda walaupun seringkali melanggar etika bisnis. Perusahaan yang menggunakan tenaga *outsourc*e diketahui 4 alasan menggunakan *outsourcing*, yaitu:

- a) Efektifitas *manpower*
- b) Tidak perlu mengembangkan SDM untuk pekerjaan yang bukan utama
- c) Memberdayakan anak perusahaan
- d) *Dealing with unpredicted business condition.*

Adapun system rekrutmen yang digunakan oleh Mall Olympic Garden malang Menurut Bapak Alex (01-10-1012) selaku General Manajer adalah

maryt system yaitu pengangkatan yang dilakukan terhadap seorang pegawai berdasarkan pada pertimbangan, yaitu:

- a) Kecakapan
- b) Bakat.
- c) Pengalaman
- d) Kesehatan sesuai dengan yang kreteria yang telah digariskan.

4.1.8 Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Outsourcing di MOG Malang

Langkah-langkah pertama dalam perekrutan adalah menentukan sifat dan keadaan dari jabatan yang akan dicari oleh orang-orang yang akan ditarik dengan kata lain membuat sesuatu analisis jabatan, agar dapat di analisis dari pegawai yang dibutuhkan untuk memangku jabatan.

Analisis pekerjaan (job analysis) perlu dilakukan agar dapat menyelesaikan agar dapat mendesain organisasi serta menetapkan uraian pekerjaan. Spesifikasi pekerjaan dan evaluasi pekerjaan. Analisis pekerjaan juga dimanfaatkan untuk menganalisis pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan bagaimana mengerjakannya dan mengapa pekerjaan itu harus dikerjakan.

Menurut Ibu Diaz (02-10-2012) selaku Manajer bagian H.R.D Mall Olympic garden Malang yang penulis wawancara mengatakan bahwa sebelum merekrut karyawan *outsourcing* dari posisi yang kosong (membutuhkan karyawan), akan menganalisis pekerjaan, apakah pekerjaan itu benar-benar membutuhkan karyawan *outsourcing*, apa saja pekerjaan yang akan dilakukan dan apakah

penambahan karyawan tersebut akan mendukung perusahaan dimasa depan. Setelah itu jika memang membutuhkan segera dibutuhkan karakteristik yang akan mengisi posisi tersebut.

Proses rekrutmen yang dilaksanakan di Mall Olympic Garden Malang sebagaimana dikatakan Ibu Diaz (02-10-2012) bahwasecara prosedural seorang yang melamar di Mall Olympic Garden Malang sama dengan di lembaga atau perusahaan lain.

Setelah lamaran masuk, maka pihak Mall Oympic Garden Malang mulai menyeleksi dari surat-surat lamaran yang masuk. Kemudian para calon karyawan yang telah lolos seleksi administrasi, dipanggil dan mengikuti seleksi tahap ke dua yaitu wawancara. Untuk para calon karyawan, test yang dilaksanakan hanyalah test wawancara. Dari wawancara ini bisa diketahui apakah calon karyawan *outsourcing* memiliki kemampuan, kemauan yang tinggi, bisa bekerjasama baik serta untuk mengetahui kecakapan komunikasi calon karyawan. Dalam hal ini para calon melakukan wawancara langsung dengan pihak Manajer Bagian H.R.D Ibu Diaz. Sehingga beliau lah yang menentukan diterima tidaknya calon karyawan tersebut.

Sebagaimana telah dijelaskan di atas, rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan sejumlah tenaga kerja utama (produk lini dan penunjangnya) di lingkungan organisasi atau perusahaan.

Proses rekrutmen tenaga kerja di Mall Olympic Garden Malang secara tidak langsung telah menerapkan prinsip yang telah dijelaskan pada ayat di atas. Kriteria tenaga kerja yang dibutuhkan adalah mereka yang kuat dalam arti

setiap melakukan pekerjaan harus didasari oleh sikap pantang menyerah. Selain itu kejujuran memegang peranan yang penting dalam bekerja. Jujur dalam arti setiap perkataan dan perbuatan yang dibicarakan dalam bekerja haruslah di kerjakan secara profesional.

4.2 PEMBAHASAN HASIL DATA PENELITIAN

4.2.1 Sistem Rekrutmen Tenaga Kerja Outsourcing di MOG Malang

Ada beberapa sistem pengangkatan/penarikan tenaga kerja menurut buku Administrasi kepegawaian (Saksono, 1995:30) yaitu:

1. Sistem *patronage*

Adalah pengangkatan pegawai yang didasarkan atas adanya hubungan yang diperhitungkan antara subyek-subyeknya. Dalam sistem ini pada dasarnya terdapat beberapa hubungan subyektif antaralain sebagai berikut:

a) *Spoils* sistem (hubungan yang bersifat politik)

Yaitu pengangkatan atau menunjukan karyawan yang berdasarkan selera pribadi atau berdasarkan kepentingan suatu golongan.

b) Nepotisme sistem hubungan yang non politik

Hubungan yang bukan karena kawan partai atau non politik disebut nepotisme system. Sistem ini dalam praktek pengangkatan pegawai berdasarkan keluarga kawan yang akrab atau teman yang baik.

2. *Maryt* system

Pengangkatan yang dilakukan terhadap seorang pegawai berdasarkan pada pertimbangan, yaitu:

- a) Kecakapan
- b) Bakat.
- c) Pengalaman
- d) Kesehatan sesuai dengan yang kriteria yang telah digariskan.

3. *Carrier system*

Adalah memberikan kesempatan pada pegawai-pegawai untuk mengembangkan bakat serta kecakapan selama ia mampu bekerja dengan harapan secara bertahap dapat naik pangkat sampai mencapai tingkat kedudukan setinggi mungkin berdasarkan pada batas-batas kemampuan bagi yang bersangkutan.

Adapun system rekrutmen yang digunakan oleh Mall Olympic Garden Malang Menurut Bapak Alex(01-10-1012) selaku General Manajer adalah maryt system yaitu pengangkatan yang dilakukan terhadap seorang pegawai berdasarkan pada pertimbangan, yaitu:

- a) Kecakapan
- b) Bakat.
- c) Pengalaman
- d) Kesehatan sesuai dengan yang kriteria yang telah digariskan.

4.1.2 Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Outsourcing

Dalam proses rekrutmen tidak akan terjadi sampai seseorang dalam perusahaan telah memutuskan karyawan-karyawan yang akan dibutuhkan. Menurut Simamora (2001:221), proses rekrutmen terdiri dari atas beberapa kegiatan sebagai berikut:

1. Penyusunan strategi merekrut

Manajemen pajak dapat terlibat dalam penyusunan kebijakan-kebijakan umuperekrutan seperti penentuan dimana akan merekrut,penetapan beberapa besar biayanya, dan penentuan tujuan perjanjian kerja organisasi. sedangkan manajer lini biasanya tidak terlibat dalam proses rekrutmen kecuali ketika mereka diminta melakukan dalam perjalanan perekrutan. departemen sumber daya manusia secara luas bertanggung jawab atas hampir sebagian besar proses perekrutan.

2. Pencarian pelamar-pelamar kerja

Manakala rencana-rencana dan strategi rekrutmen telah disusun,maka aktivitas rekrutmen sesungguhnya bisa dilangsungkan. pencapaian pelamar dapat melibatkan metode-metode perekrutan yaitu dengan menggunakan metode tertutup atau metode terbuka sebuah perusahaan kadang-kadang menemui kesulitan dalammemikat orang-orang yang diinginkan khususnya karyawan yang sangat ahli, didalam pasar-pasar tenaga kerja yang sangat kompetitif. untuk memperkuat upaya-upaya rekrutmen makaperusahaan haruslah memutuskan daya tarik apa yang harusditawarkan.

3. Penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok

Setelah lamaran-lamaran untuk lowongan pekerjaan diterima makalamaran tersebutharuslahdisaringguna menyisihkan individu-individu yang kelihatannya tidakmemenuhisyarat.Alasan-alasan diskualifikasi haruslah kualifikasi bonafit yang berhubungan dengan jabatan.

4. Pembuatan kumpulan pelamar

Kelompok pelamar terdiri atas individu-individu yang telah menunjukkan minat dalam mengejar lowongan pekerjaan dan mungkin merupakan kandidat yang baik untuk posisi. Setelah lamaran-lamaran masuk, akan perusahaan harus memproses informasi dan mengorganisasikannya sehingga informasi ini siap diperiksa. Apabila ada pelamar yang mendapat tawaran kerja ditempat lain dan tidak lagi berminat lagi dengan lamarannya, maka perusahaan haruslah menyisihkan lamaran tersebut dari kelompok pelamar.

Menurut Ibu Diaz (02-10-2012) selaku Manajer bagian H.R.D Mall Olympic garden Malang yang penulis wawancara mengatakan bahwa sebelum merekrut karyawan *outsourcing* dari posisi yang kosong (membutuhkan karyawan), akan menganalisis pekerjaan, apakah pekerjaan itu benar-benar membutuhkan karyawan *outsourcing*, apa saja pekerjaan yang akan dilakukan dan apakah penambahan karyawan tersebut akan mendukung perusahaan dimasa depan. Setelah itu jika memang membutuhkan segera dibutuhkan karakteristik yang akan mengisi posisi tersebut.

Proses rekrutmen yang dilaksanakan di Mall Olympic Garden Malang sebagaimana dikatakan Ibu Diaz (02-10-2012) bahwa secara prosedural seorang yang melamar di Mall Olympic Garden Malang sama dengan di lembaga atau perusahaan lain.

Setelah lamaran masuk, maka pihak Mall Olympic Garden Malang mulai menyeleksi dari surat-surat lamaran yang masuk. Kemudian para calon karyawan

yang telah lolos seleksi administrasi, dipanggil dan mengikuti seleksi tahap ke dua yaitu wawancara. Untuk para calon karyawan, test yang dilaksanakan hanyalah test wawancara. Dari wawancara ini bisa diketahui apakah calon karyawanoutsorcing memiliki kemampuan, kemauan yang tinggi, bisa bekerjasama baik serta untuk mengetahui kecakapan komunikasi calon karyawan. Dalam hal ini para calon melakukan wawancara langsung dengan pihak Manajer Bagian H.R.D Ibu Diaz. Sehingga beliaulah yang menentukan diterima tidaknya calon karyawan tersebut.





