

## **BAB II**

### **GAMBARAN UMUM PT. WERSUT SEGUNI INDONESIA KENDAL**

Pada bab ini dijelaskan mengenai gambaran umum PT. Wersut Seguni Indonesia yang dapat digunakan untuk mengetahui berbagai hal yang berhubungan dengan perusahaan. Ada pun gambaran umum yang dibahas dalam bab ini menyangkut sejarah berdirinya perusahaan, visi dan misi perusahaan, logo dan makna logo perusahaan, asset serta prasarana milik perusahaan, bidang usaha perusahaan, letak lokasi perusahaan, struktur organisasi dan deskripsi jabatan masing-masing bagian dan sumber daya manusia yang di miliki perusahaan.

#### **2.1. Sejarah Berdirinya PT. Wersut Seguni Indonesia**

PT. Wersut Seguni Indonesia saat pertama kali di dirikan pada tahun 1999 oleh Bapak H. Denny Charso bersama dengan 6 orang temannya. Pada awal berdirinya PT. WSI merupakan lembaga konservasi mamalia laut pertama di Indonesia, PT. WSI berfokus pada konservasi lumba-lumba. Namun seiring perkembangannya sekarang telah dibuka untuk umum sebagai salah satu tujuan wisata di Jawa Tengah dan Indonesia dengan keunikan dan perpaduan antara alam dan tempat wisata keluarga supaya terjadi keseimbangan didalamnya.

Sebagai pendiri, Bapak H. Denny Charso memang memiliki kompetensi penuh dalam dunia lumba-lumba. Hal ini dikarenakan sejak tahun 1974 hingga penghujung 2000 beliau bekerja sebagai pelatih lumba-lumba di Taman Impian Jaya

Ancol. Namun garis tangan berkata lain, setelah memangku jabatan sebagai kepala produk dan acara beliau merasa harus berdiri sendiri untuk menjalankan bisnis senada di daerah lain. Jadilah beliau mengajukan pension dini dan memutuskan untuk membuka PT. WSI yang bergerak dalam bidang konservasi lumba-lumba.

Diakuinya, membuka usaha baru memang tidak semudah membalikkan telapak tangan, banyak aral melintang dan tantangan dihadapinya. Namun, jiwa keras yang dimilikinya tak menjadikan dirinya lantas patah arang. Dengan tetap fokus dan keyakinan penuh jadilah konservasi dan ditambah bisnis wisata pantai cahaya berkembang seperti saat ini.

## **2.2. Visi dan Misi PT. Wersut Seguni Indonesia**

### **2.2.1. Visi**

Setiap perusahaan perlu menetapkan visi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Mahsun (2006:2), visi adalah pernyataan cita-cita yang menggambarkan suatu keadaan tertentu dan harus diperjuangkan organisasi untuk dicapai di masa depan. Adapun visi dari PT. WSI sebagai berikut:

Penangkaran dan pelatihan sebagai sarana penyuluhan, konservasi dan pendidikan serta pariwisata. Menjadi salah satu andalan pembangunan nasional yang bertumpu pada ekonomi kerakyatan dan berorientasi global. Bertumpu pada nilai-nilai agama, pendidikan dan lingkungan hidup demi terwujudnya kesejahteraan bagi masyarakat dan menjadi suatu tujuan wisata internasional serta melestarikan warisan kekayaan alam Indonesia.

### **2.2.2. Misi**

Selain menetapkan visi, perusahaan perlu menetapkan misi, karena misi merupakan tugas yang harus diemban perusahaan untuk mencapai visi yang sudah ditetapkan. Menurut Mahsun (2006:2), misi adalah pernyataan yang sangat umum dari organisasi untuk mendeskripsikan apa yang akan dilakukan organisasi, bagaimana melakukannya dan untuk siapa dilakukan. Adapun misi dari PT. WSI sebagai berikut:

1. Memasyarakatkan potensi alam Indonesia dan meningkatkan kesadaran cinta lingkungan dengan menyediakan sarana rekreasi bagi masyarakat melalui kegiatan pertunjukan lumba-lumba dan aneka satwa yang mengandung unsur pendidikan dan rekreasi (Edutainment)
2. Menyediakan sarana atau wadah untuk kegiatan penelitian bagi institusi-institusi lain yang bergerak dalam bidang ini
3. Menciptakan sumber pendapatan baru bagi daerah, dalam rangka otonomi daerah
4. Tersedianya lapangan kerja baru bagi daerah sekitar baik secara formal maupun informal

## **2.3. Logo dan Makna Logo PT. Wersut Seguni Indonesia**

### **2.3.1. Logo**

Logo berfungsi sebagai identitas yang mempresentasikan citra sebuah perusahaan di mata konsumen dan yang menjadi pembeda dengan perusahaan pesaing. Logo juga adalah tanda yang akan mengkomunikasikan arti dan memberikan

makna yang dalam terhadap jati diri perusahaan. Logo suatu perusahaan diharapkan sebagai jiwa yang menghidupkan dan memberikan semangat bagi perusahaan. Adapun logo PT. Wersut Seguni Indonesia dapat dilihat pada Gambar 2.1.

**Gambar 2.1**

**Logo PT. Wersut Seguni Indonesia**



**2.3.2. Makna Logo**

Adapun makna dari logo tersebut adalah sebagai berikut:

1. Lumba-lumba berwarna biru memiliki makna PT. WSI sebagai perusahaan yang bergerak di bidang konservasi mamalia laut, dengan lumba lumba sebagai ikonnya
2. Lumba-lumba yang mengarah ke kiri bermakna bahwa PT. WSI mempunyai filosofi kiri menunjukkan arah timur dan dari timurlah matahari terbit. Dan PT. WSI memiliki harapan untuk menyongsong kehidupan yang dimulai dari matahari terbit

3. Bentuk lumba-lumba yang sedang melompat menggambarkan kebiasaan lumba-lumba yang senang melompat
4. Wersut Seguni Indonesia diambil dari bahasa jawa yang memiliki arti, Wersut: Lumba-lumba, Seguni: Paus. Yang memiliki makna PT. WSI bercita-cita untuk menjadi perusahaan yang bergerak dibidang mamalia laut dengan fokus utamanya pada Lumba-lumba dan Paus di Indonesia

#### **2.4. Lokasi Usaha PT. Wersut Seguni Indonesia**

Lokasi suatu perusahaan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk mempermudah tugas yang dijalankan, maka PT. WSI bertempat di Desa Sendang Sikucing Kecamatan Rowosari Kabupaten Kendal Provinsi Jawa Tengah. Berikut adalah alasan yang melatarbelakangi pemilihan lokasi PT. WSI:

1. Lokasi perusahaan yang dekat dengan laut mempermudah tujuan perusahaan yang dibuat untuk konservasi mamalia laut
2. Lokasi perusahaan yang berada di pantai sesuai dengan tujuan lanjutannya yaitu pariwisata keluarga

#### **2.5. Struktur Organisasi**

Struktur organisasi dapat didefinisikan sebagai mekanisme-mekanisme formal dengan mana organisasi dikelola sehingga, struktur organisasi mengandung unsur-unsur spesialisasi kerja, standarisasi, koordinasi, sentralisasi atau desentralisasi dalam pembuatan keputusan dan besaran (ukuran) satuan kerja (Handoko, 2003:169). Dalam

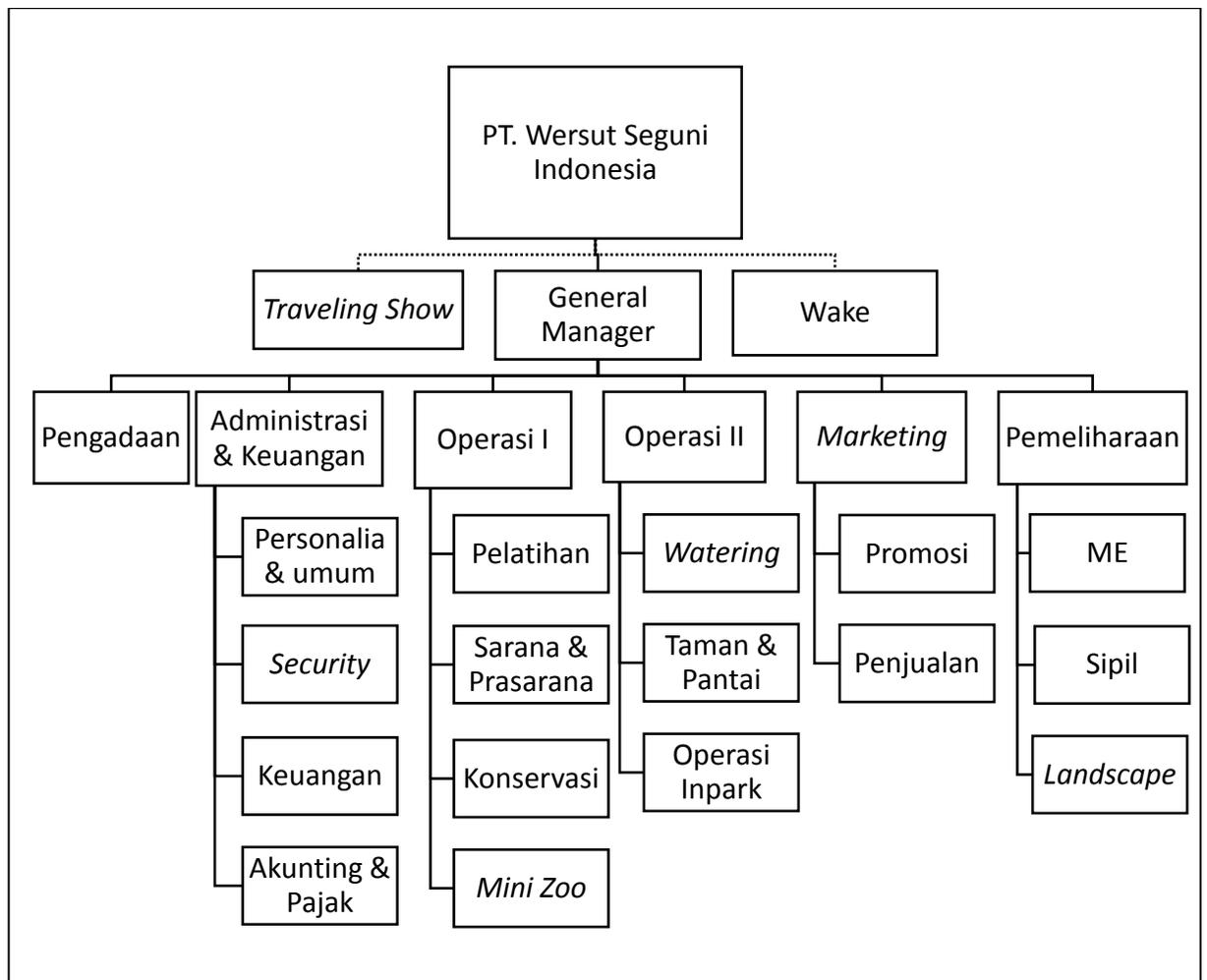
membuat struktur organisasi, harus ada unsur-unsur yang dimasukkan yaitu:  
(Handoko, 2003:170)

1. Spesialisasi kegiatan yaitu berkenaan dengan spesifikasi tugas-tugas individual dan kelompok kerja dalam organisasi (pembagian kerja) dan penyatuan tugas-tugas tersebut menjadi satuan-satuan kerja (departementalisasi)
2. Standarisasi kegiatan yaitu prosedur-prosedur yang digunakan organisasi untuk menjamin terlaksananya kegiatan seperti yang direncanakan
3. Koordinasi kegiatan yaitu menunjukkan prosedur-prosedur yang mengintegrasikan fungsi-fungsi satuan-satuan kerja dalam organisasi
4. Sentralisasi dan desentralisasi pembuatan keputusan yaitu menunjukkan lokasi (letak) kekuasaan pembuatan keputusan
5. Ukuran satuan kerja yaitu menunjukkan jumlah karyawan dalam suatu kelompok kerja

Berikut ini adalah gambar struktur organisasi PT. WSI

**Gambar 2.2**

**Struktur Organisasi PT. Wersut Seguni Indonesia**



Sumber : PT. Wersut Seguni Indonesia, 2018

Keterangan: Garis putus-putus menunjukkan bahwa Traveling Show dan Wake berada dibawah pengawasan Pantai Cahaya, namun bagian tersebut diperintah langsung oleh Dewan Direksi.

Berikut ini adalah uraian beberapa deskripsi pekerjaan yang ada di PT. Wersut Seguni Indonesia:

1. Manajer Administrasi Keuangan dan HRD

Bertugas untuk merencanakan dan melaksanakan administrasi aset perusahaan, administrasi keuangan dan sistem informasi keuangan, sumber daya manusia, serta pengamanan sesuai dengan program dan anggaran tahunan yang ditetapkan

2. Manajer Pemeliharaan

Bertanggung jawab terhadap perencanaan dan pelaksanaan program anggaran biaya pemeliharaan, renovasi dan inovasi atas bangunan, mesin, listrik, air, peralatan elektronik serta taman dan kebersihan tahunan

3. Manajer *Marketing*

Mengelola dan menjamin pelaksanaan promosi, acara dan penjualan rombongan sesuai sasaran yang telah ditetapkan perusahaan

4. Manajer Pentas dan Peragaan Satwa (Manajer Operasi I)

Merencanakan, mengelola dan mengembangkan Pentas dan Peragaan Satwa serta merencanakan dan melaksanakan program, anggaran biaya dan pendapatan tahunan Pentas dan Peragaan Satwa

5. Manajer Operasi II

Mengelola produk dan pelayanan Pintu Gerbang, Taman dan Pantai beserta fasilitas yang ada, Water King serta penjualan Inpark termasuk didalamnya *Retail, Food and Beverage*, Permainan dan Penyewaan tempat

## 6. Manajer Pengadaan

Bertanggung jawab atas pengelolaan pengadaan barang dan jasa bekerja sama dengan departemen terkait untuk memastikan pembelian barang/jasa guna kelancaran operasional perusahaan sesuai dengan program dan anggaran tahunan yang ditetapkan

### **2.6. Aset Perusahaan**

Aset perusahaan merupakan kekayaan yang dimiliki perusahaan baik fisik maupun non-fisik. Aset yang dimiliki PT. WSI berupa sarana dan prasarana yang ditunjukkan untuk menunjang konservasi dan pelayanan pariwisata yang baik. Berikut aset yang dimiliki PT. WSI:

1. Tanah
2. Gedung dan bangunan: kantor, laboratorium, *mini zoo*, water king, gedung karantina, gedung penginapan, musholla, panggung theatron pantai, trampolin, kolam (peraga, pelatihan, tanding, ajaib, terapi)
3. Kendaraan operasional
4. Peralatan dan perlengkapan

### **2.7. Tata Tertib Pada PT. Wersut Seguni Indonesia**

Bekerja dengan baik sesuai apa yang diamanatkan kepada seluruh karyawan yang harus dilaksanakan merupakan tujuan utama dari perusahaan. Tugas kepala bagian diantaranya bertanggung jawab atas anak buahnya dan mengawasi pelayanan yang diberikan. Menjaga pelayanan yang diberikan agar tetap baik adalah salah satu modal vital dalam bidang pariwisata.

Berikut adalah tata tertib dan tugas-tugas yang termasuk dalam tanggung jawab kerja pada PT. Wersut Seguni Indonesia agar dapat menjaga kinerja karyawannya:

1. Hari dan atau jam kerja pegawai berbeda satu dengan lainnya sesuai dengan fungsi dan jabatan pegawai tersebut, namun tidak melebihi 7 jam sehari dan 40 jam seminggu atau 8 jam sehari dan 40 jam seminggu
2. Dilarang lebih dari 5 (Lima) kali datang terlambat, dan atau dispensasi non dinas lebih dari 20 jam/bulan
3. Dilarang meninggalkan perusahaan atau pekerjaannya selama jam kerja dan atau pulang cepat tanpa ijin atasan
4. Melanggar kesopanan maupun sopan santun dalam pergaulan dan atau minum minuman yang sifatnya memabukkan di lingkungan perusahaan
5. Dilarang mangkir ( tidak masuk bekerja tanpa alasan)
6. Dilarang menyalahgunakan waktu kerja untuk kepentingan komersial pribadi
7. Pembinaan pegawai menurut prestasi kerja dengan tujuan agar pegawai dapat lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam melaksanakan kewajibannya
8. Sistem pembinaan dilaksanakan melalui penilaian kerja
9. Perusahaan memberikan hak istirahat mingguan pada pegawai minimum 1 hari dalam 1 minggu
10. Semua pegawai berhak atas hari libur resmi sesuai dengan ketetapan pemerintah yang berlaku, kecuali bagi pegawai yang sifat pekerjaannya atas keadaan darurat memaksa untuk bekerja

11. Sesuai dengan ketentuan, pegawai dapat menjalankan cuti yang menurut jenisnya, yaitu cuti dalam tanggungan perusahaan antara lain:
  - a. Cuti tahunan
  - b. Cuti bersalin atau cuti keguguran
  - c. Cuti sakit
  - d. Cuti khusus
  
12. Perusahaan wajib untuk mengikutkan program BPJS kepada semua pegawai berdasarkan peraturan pemerintah yang berlaku terdiri:
  - a. Jaminan kecelakaan kerja
  - b. Jaminan kematian
  - c. Jaminan hari tua
  
13. Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melaksanakan ibadah sesuai agama masing-masing serta menyediakan sarana peribadatan sesuai dengan kemampuan perusahaan
  
14. Perusahaan menghargai masa kerja bagi karyawan sebagai berikut:
  - a. Masa kerja 10 tahun
  - b. Masa kerja 20 tahun
  - c. Masa kerja 30 tahun

Bentuk penghargaan akan disesuaikan dengan kemampuan perusahaan dan penghargaan tersebut akan diberikan saat hari jadi perusahaan

15. Perusahaan akan memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada pegawai yang berhak dan masih bekerja pada perusahaan pada saat pembayaran dilakukan dengan ketentuan-ketentuan sebagai berikut:
- a. Pegawai yang telah bekerja selama 12 bulan atau lebih, terhitung sampai tanggal hari raya tersebut, akan mendapat THR sebesar 1 bulan upah
  - b. Pegawai yang telah lebih dari 3 bulan namun kurang dari 1 tahun, terhitung sampai tanggal hari raya tersebut, akan mendapat THR sebesar bulan mas kerja penuh  $50\% \times 1$  bulan upah
16. Setiap karyawan dapat dialih tugaskan dari perusahaan ke anak perusahaan yang sudah ada dan yang akan dibuat kemudian, berdasarkan kebutuhan dan kebijakan strategis perusahaan jangka panjang

## **2.8. Identitas Responden**

Identitas responden adalah penjelasan tentang responden dengan deskripsi data-data primer meliputi jenis kelamin, usia, status marital, pendidikan terakhir, masa kerja dan penghasilan tiap bulan. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Wersut Seguni Indonesia sebanyak 45 orang. Data ini diperoleh dari kuesioner yang disebar dan digunakan sebagai data pendukung pada penelitian ini serta untuk mengetahui latar belakang karyawan dengan heterogenitas karakter.

### 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data yang diperoleh dari daftar pertanyaan dalam kuesioner, dapat dilihat gambaran mengenai jenis kelamin responden dari karyawan PT. WSI, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 2.1**

#### **Jenis Kelamin Responden**

<b>No</b>	<b>Kategori</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	Laki-laki	38	84,44
2	Perempuan	7	15,56
<b>Total</b>		45	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 2.1 di atas, dapat diketahui bahwa 38 responden (84,44%) berjenis kelamin laki-laki dan sisanya 7 responden (15,56%) berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa lebih banyak jumlah responden laki-laki dibandingkan dengan perempuan karena perusahaan yang bergerak dibidang pariwisata sehingga membutuhkan kesigapan yang cepat.

### 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Umur dapat menjadi representasi dari produktivitas dan kinerja berkaitan bagaimana karyawan dapat menyelesaikan kewajibannya dengan baik dan dapat memenuhi target yang telah ditetapkan. Pada tabel ini disajikan kelompok umur responden:

**Tabel 2.2**  
**Kelompok Umur Responden**

No	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	<21 Tahun	0	0,00
2	>21 – 30 Tahun	14	31,11
3	>30 – 40 Tahun	15	33,33
4	>40 – 50 Tahun	13	28,89
5	>50 Tahun	3	6,67
<b>Total</b>		45	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan data pada Tabel 2.2 diketahui bahwa responden terbanyak berdasarkan usia terdapat pada kelompok usia >30-40 Tahun, yaitu sebanyak 15 responden (33,33%), karyawan yang berusia antara >21 – 30 Tahun sebanyak 14 responden (31,11%), karyawan yang berada dikelompok usia >40 – 50 Tahun sebanyak 13 responden (28,89%) dan karyawan yang berusia >50 Tahun sebanyak 3 responden (6,67%). Dari data tersebut, maka dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan di PT.WSI termasuk ke dalam golongan usia dewasa dan merupakan usia produktif bekerja. Hal ini menguntungkan perusahaan, karena pekerjaan yang dilakukan membutuhkan keterampilan, kecakapan, keahlian, kecekatan dan kesegaran fisik karyawan.

### 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Status Marital

Karyawan yang sudah menikah memiliki kecenderungan untuk lebih giat dalam berkerja, karena dituntut untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarganya. Keadaan demikian menguntungkan perusahaan karena motivasi kerja akan meningkat. Pada Tabel 2.3 di bawah ini, disajikan status marital responden.

**Tabel 2.3****Status Marital Responden**

No	Status Marital	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Belum Menikah	8	17,78
2	Sudah Menikah	36	80
3	Duda/Janda	1	2,22
<b>Total</b>		45	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 2.3 diketahui bahwa sebagian besar karyawan PT.WSI berstatus sudah menikah dengan jumlah 38 responden (80%), sedangkan jumlah karyawan yang belum menikah sebanyak 8 responden (17,78%), karyawan yang berstatus duda 1 responden (2,22%).

**4. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Tingkat pendidikan seseorang akan menentukan sikap dan pola pikir seseorang, karena pada umumnya semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin luas juga pengetahuannya. Tingkat pendidikan dalam penelitian ini adalah pendidikan terakhir yang telah ditempuh oleh responden. Pada Tabel 2.4 disajikan pendidikan terakhir responden.

**Tabel 2.4****Pendidikan Terakhir Responden**

No	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SD/Sederajat	5	11,11
2	SMP/Sederajat	11	24,44
3	SMA/Sederajat	18	40,00
4	Diploma/Akademi	3	6,67

No	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
5	Sarjana	6	13,33
6	Lainnya	2	4,44
<b>Total</b>		45	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 2.4 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 18 responden (40%) mempunyai tingkat pendidikan SMA/Sederajat, sedangkan yang memiliki tingkat pendidikan SD/Sederajat sebanyak 5 responden (11,11%), karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SMP/Sederajat sebanyak 11 responden (24,44%), lalu karyawan yang memiliki tingkat pendidikan Diploma/Akademi dan Sarjana masing-masing 3 responden (6,67%) dan 6 responden (13,33%) dan responden yang tingkat pendidikannya lainnya dalam hal ini tidak mengenyam pendidikan yaitu 2 responden (4,44%).

### 5. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja mengindikasikan pengalaman seorang karyawan yang telah bekerja pada suatu perusahaan tertentu. Pada Tabel 2.5 disajikan masa kerja responden.

**Tabel 2.5**

#### **Masa Kerja Responden**

No	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	1 – 5 Tahun	16	35,56
2	>5 – 10 Tahun	15	33,33
3	>10 – 15 Tahun	9	20,00
4	>15 Tahun	5	11,11
<b>Total</b>		45	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 2.5 dapat diketahui bahwa responden dengan masa kerja yang terbesar adalah karyawan yang masa kerjanya 1-5 tahun sebesar 16 orang (35,56%), lalu karyawan yang masa kerjanya >5-10 tahun sebesar 15 orang (33,33%), sedangkan karyawan yang memiliki masa kerja >10-15 tahun sebesar 9 orang (20%) dan karyawan yang memiliki masa kerja >15 tahun sebesar 5 orang (11,11%). Dari hal itu dapat diketahui bahwa perusahaan berusaha melakukan penyegaran karyawan karena jumlah karyawan yang masa kerjanya dibawah 10 tahun sangat mendominasi dengan jumlah 31 orang (68,89%).

#### **6. Deskripsi Responden Berdasarkan Penghasilan Tiap Bulan**

Penghasilan Responden akan mempengaruhi sikapnya dalam membelanjakannya untuk memenuhi kebutuhan hidup dan berpengaruh pula terhadap kinerja karyawan dalam bekerja di perusahaan. Pada Tabel 2.6 disajikan penghasilan responden tiap bulan.

**Tabel 2.6**

#### **Penghasilan Responden Tiap Bulan**

<b>No</b>	<b>Kategori</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	Rp 1.000.000-Rp 2.000.000	21	46,67%
2	>Rp 2.000.000-Rp 3.000.000	12	26,67%
3	>Rp 3.000.000-Rp 4.000.000	6	13,33
4	>Rp 4.000.000	6	13,33
<b>Total</b>		45	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 2.6 diketahui bahwa responden terbanyak berdasarkan penghasilan tiap bulan adalah karyawan dengan penghasilan tiap bulan antara Rp

1.000.000-Rp 2.000.000 yaitu sebanyak 21 orang atau sebesar 46,67%. Sedangkan karyawan dengan penghasilan >Rp 2.000.000-Rp 3.000.000 yaitu sebanyak 12 orang (26,67%) lalu karyawan dengan penghasilan >Rp 3.000.000-Rp 4.000.000 dan pada penghasilan >Rp 4.000.000 masing-masing 6 responden atau dengan persentase 13,33%. Adapun besaran gaji yang diterima karyawan berbeda tersebut didasarkan pada *grade* yang telah ditetapkan perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT. WSI mempunyai upah diatas upah minimum kabupaten sebesar Rp 1.929.458.