

BAB II

GAMBARAN UMUM PT GASABA SUKSES MANDIRI

Pada bab ini, akan dijelaskan berbagai informasi mengenai perusahaan PT Gasaba Sukses Mandiri, seperti: sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan, logo dan makna logo Perusahaan, budaya perusahaan, tujuan perusahaan, lokasi perusahaan, struktur organisasi dan deskripsi jabatan, tugas dan wewenang setiap bidang, kegiatan umum perusahaan, portofolio Perusahaan, dan identitas dari responden.

2.1 Sejarah PT Gasaba Sukses Mandiri

PT Gasaba Sukses Mandiri, yang dikenal luas dengan merek "Bos Seragam," adalah perusahaan yang bergerak dalam industri garmen, mengkhususkan diri dalam produksi berbagai jenis pakaian jadi. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2016, dengan visi untuk menjadi produsen garmen terkemuka yang menghasilkan produk berkualitas tinggi dan memenuhi kebutuhan pasar yang beragam.

Sejak awal berdirinya, PT Gasaba Sukses Mandiri telah memfokuskan diri pada produksi seragam, *wearpack*, jaket, kemeja, dan berbagai jenis pakaian jadi lainnya. Perusahaan ini melayani berbagai segmen pasar, termasuk perusahaan-perusahaan besar, instansi pemerintah, sekolah, organisasi, dan individu. Dengan komitmen terhadap kualitas dan pelayanan, PT Gasaba Sukses Mandiri telah membangun reputasi sebagai mitra yang terpercaya dalam penyediaan pakaian jadi.

Pada awalnya Perusahaan tersebut hanya usaha garmen kecil yang membuat seragam yang dikenal sebagai Bos Seragam yang sudah memulai usahanya kurang lebih selama 15 tahun dibidang pembuatan seragam sekolah yang kemudian ditetapkan pada tanggal 20 Juni 2016 didirikan Akta Notaris Pendirian Perseroan Terbatas Nomor 26 sehingga sekarang berubah menjadi PT Gasaba Sukses Mandiri dan Bos Seragam merupakan salah satu dari brand yang dimiliki Perusahaan tersebut untuk seragam sekolah, seragam kerja/kantor,

seragam instansi pemerintahan, seragam korpri, seragam dinas PDH, PDL, PDU, dan lain-lain. Bos Seragam juga membuat seragam organisasi, seragam medis, jas, celana, rok, jas almamater, jaket komunitas, dan seragam custom untuk perusahaan. Selain Bos Seragam, PT Gasaba Sukses Mandiri juga memiliki brand lain yaitu Nigos yang juga dikenal sebagai Nigos Store, Nigos Gallery, dan Nigos Fashion. Brand ini memproduksi busana muslim yang modern yang telah tersebar di berbagai provinsi.

PT Gasaba Sukses Mandiri tidak hanya fokus pada produksi pakaian merek sendiri, tetapi juga menyediakan layanan pembuatan pakaian massal untuk industri dan perusahaan. Layanan ini didukung oleh tenaga ahli dan kontrol kualitas yang ketat untuk menghasilkan produk dengan mutu terjamin.

2.2 Visi dan Misi PT Gasaba Sukses Mandiri

2.2.1. Visi

Menjadi perusahaan Garmen berskala internasional yang berkualitas, profesional yang menjadi rujukan perusahaan garmen di Indonesia.

2.2.2. Misi

- Mengutamakan kejujuran, kedisiplinan dan menjaga kepercayaan pelanggan
- Mengutamakan mutu dalam setiap proses produksi
- Menciptakan tenaga kerja yang handal untuk menghasilkan produk yang bermutu tinggi

2.3 Logo dan Makna PT Gasaba Sukses Mandiri

2.3.1. Logo

Logo GSM ini dirancang untuk merepresentasikan identitas visual perusahaan dalam industri garmen. Desainnya yang sederhana namun modern menunjukkan fokus pada efisiensi dan kualitas, nilai-nilai yang penting dalam bisnis garmen.

- **Inisial "GSM":** Penggunaan inisial perusahaan adalah strategi umum untuk memudahkan pengenalan merek. Dalam hal ini, "GSM" adalah singkatan dari Gasaba Sukses Mandiri, yang memberikan identitas jelas bagi perusahaan.
- **Elemen Grafis:** Bentuk berlian dengan sudut siku dan warna biru pada bagian kiri logo kemungkinan memiliki makna simbolis tertentu. Bentuk berlian dapat diasosiasikan dengan kualitas, ketahanan, dan nilai tinggi, sementara warna biru sering dikaitkan dengan kepercayaan, stabilitas, dan profesionalisme.
- **Tipografi:** Pemilihan jenis huruf (font) yang digunakan untuk nama perusahaan juga merupakan bagian penting dari desain logo. Font yang bersih dan modern pada logo GSM menunjukkan kesan profesional dan mudah dibaca



Gambar 2. 1 Logo PT Gasaba Sukses Mandiri

Sumber: PT Gasaba Sukses Mandiri

2.3.2. Makna Logo

Logo pada PT Gasaba Sukses Mandiri sendiri juga memiliki makna karena dalam industri garmen, logo memiliki peran penting dalam membangun citra merek dan membedakan perusahaan dari pesaing. Berikut merupakan makna logo dari PT Gasaba Sukses Mandiri, yaitu:

- **Kualitas dan Ketahanan:** Bentuk berlian pada logo dapat diartikan sebagai simbol kualitas dan ketahanan produk garmen yang dihasilkan oleh GSM. Ini menunjukkan bahwa perusahaan berkomitmen untuk menyediakan produk yang awet dan memenuhi standar kualitas yang tinggi.

- **Profesionalisme dan Kepercayaan:** Warna biru pada logo dan tipografi yang modern menciptakan kesan profesional dan dapat dipercaya. Ini penting dalam industri garmen, di mana kepercayaan pelanggan terhadap kualitas dan kemampuan perusahaan sangatlah penting.
- **Efisiensi dan Inovasi:** Desain logo yang sederhana namun efektif mencerminkan fokus perusahaan pada efisiensi dalam produksi dan inovasi dalam desain. Ini menunjukkan bahwa **GSM** tidak hanya menghasilkan produk berkualitas, tetapi juga berupaya untuk terus berkembang dan beradaptasi dengan tren industri.
- **Identitas yang Kuat:** Penggunaan inisial "GSM" dan elemen grafis yang khas membantu menciptakan identitas merek yang kuat. Hal ini memudahkan pelanggan untuk mengenali dan mengingat perusahaan, terutama dalam pasar garmen yang kompetitif.

2.4 Budaya PT Gasaba Sukses Mandiri

Terdapat Budaya pada PT Gasaba Sukses Mandiri yang membantu untuk, berikut merupakan budaya kerja yang ada di PT Gasaba Sukses Mandiri, yaitu:

1. Kualitas dan Keunggulan

Budaya kerja di GSM harus menekankan pada kualitas produk. Ini bisa diwujudkan melalui pelatihan karyawan tentang standar kualitas, penggunaan teknologi modern untuk pemeriksaan kualitas, dan sistem penghargaan bagi karyawan yang menghasilkan produk berkualitas tinggi.

2. Efisiensi dan Produktivitas

GSM dapat membangun budaya kerja yang menghargai efisiensi waktu dan sumber daya. Ini dapat dilakukan dengan menerapkan sistem manajemen produksi yang baik,

memberikan pelatihan tentang manajemen waktu, dan menciptakan lingkungan kerja yang terorganisir.

3. Inovasi dan Kreativitas

Dalam industri garmen yang selalu berubah, inovasi sangat penting. GSM dapat mendorong budaya inovasi dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyumbangkan ide-ide kreatif, menciptakan ruang untuk berdiskusi dan bertukar ide melalui sesi curah pendapat, serta memberikan insentif bagi ide-ide yang inovatif.

4. Kerja Tim dan Kolaborasi

Budaya kerja tim yang kuat dapat dibangun dengan menciptakan lingkungan yang inklusif, mengadakan kegiatan building, dan memberikan pelatihan tentang komunikasi dan kerjasama tim.

5. Kesehatan dan Keselamatan Kerja

GSM harus memiliki budaya yang peduli terhadap kesehatan dan keselamatan kerja. Ini dapat diwujudkan dengan menyediakan lingkungan kerja yang aman, dan memastikan semua karyawan mematuhi prosedur keselamatan.

6. Etika Kerja dan Integritas

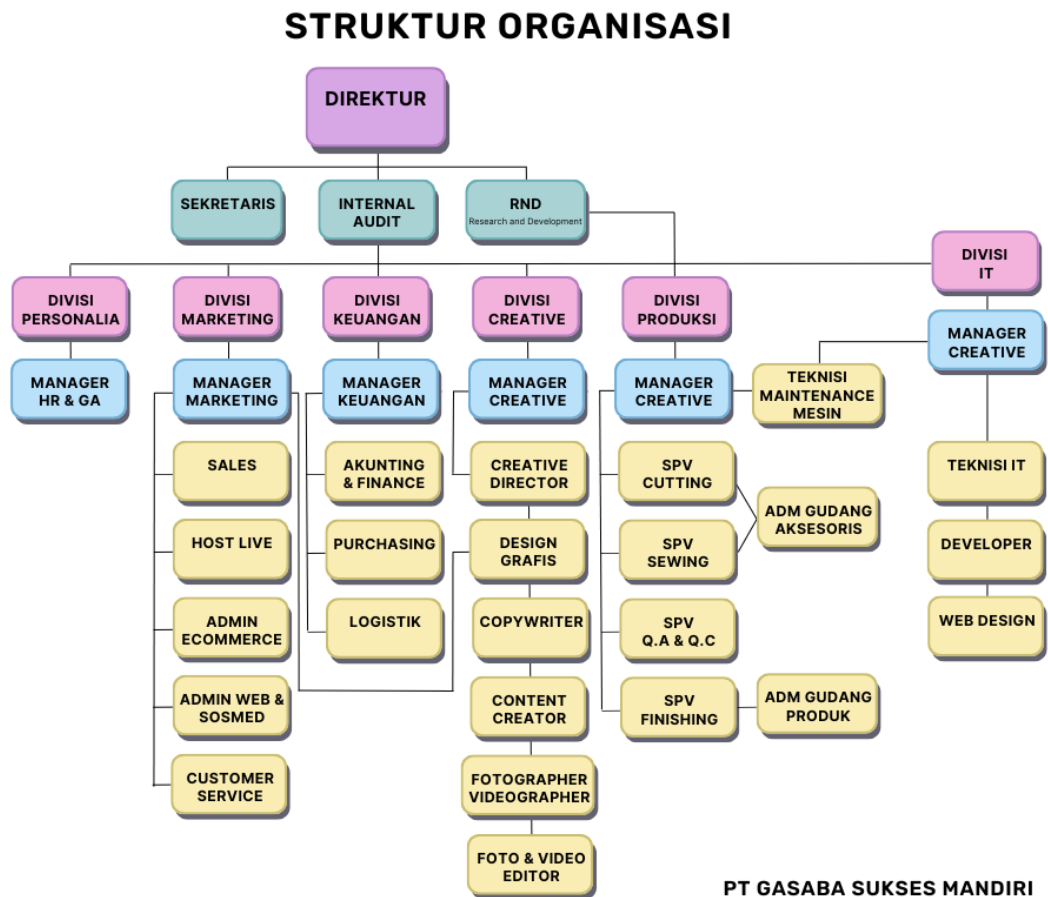
Budaya kerja yang menjunjung tinggi etika dan integritas sangat penting. GSM dapat menerapkan kode etik yang jelas, memberikan pelatihan tentang etika kerja, dan menciptakan sistem pengawasan yang transparan.

2.5 Lokasi PT Gasaba Sukses Mandiri

Lokasi usaha sebuah perusahaan merupakan tempat berlangsungnya semua kegiatan yang ada pada perusahaan tersebut. Lokasi usaha PT Gasaba Sukses Mandiri di Dusun Gedeg, Kecamatan Comal, Kabupaten Pematang, Jawa Tengah (52363).

2.6 Struktur Organisasi PT Gasaba Sukses Mandiri

Dalam PT Gasaba Sukses Mandiri memiliki struktur organisasi. Berikut merupakan struktur organisasi yang diterapkan oleh PT Gasaba Sukses Mandiri, yaitu:



Gambar 2. 2 Struktur Organisasi PT Gasaba Sukses Mandiri

Sumber: PT Gasaba Sukses Mandiri, 2025

2.7 Tugas dan Wewenang Setiap Bidang Pada PT Gasaba Sukses Mandiri

1. Direktur Utama/CEO

- Tugas:
 - Menjalankan fungsi kepemimpinan dan manajemen secara menyeluruh di perusahaan.
 - Merumuskan dan menetapkan visi, misi, dan strategi perusahaan.
 - Membuat keputusan penting terkait arah perusahaan.
 - Membangun hubungan baik dengan para pemangku kepentingan (stakeholders).

- Wewenang:
 - Memimpin dan mengendalikan seluruh kegiatan perusahaan.
 - Mengambil keputusan strategis terkait perusahaan.
 - Menetapkan kebijakan dan prosedur perusahaan.
 - Mewakili perusahaan dalam hubungan dengan pihak eksternal.

2. Direktur Operasional/Produksi

- Tugas:
 - Mengawasi dan mengkoordinasikan seluruh proses produksi.
 - Memastikan efisiensi, kualitas, dan ketepatan waktu produksi.
 - Mengelola anggaran produksi.
 - Mengembangkan dan menerapkan sistem produksi yang efektif.
- Wewenang:
 - Mengatur dan mengalokasikan sumber daya produksi.
 - Mengambil keputusan terkait proses produksi.
 - Menetapkan standar kualitas produksi.
 - Mengevaluasi kinerja produksi.

3. Manajer Departemen

- Tugas:
 - Memimpin dan mengelola departemen yang menjadi tanggung jawabnya.
 - Merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan departemen.
 - Mengelola anggaran departemen.
 - Membina dan mengembangkan staf departemen.
- Wewenang:
 - Mengatur dan mengalokasikan sumber daya departemen.
 - Mengambil keputusan terkait kegiatan departemen.

- Menetapkan target kinerja departemen.
- Mengevaluasi kinerja staf departemen.

4. Supervisor/Kepala Bagian

- Tugas:
 - Mengawasi dan mengarahkan kelompok pekerja di tingkat operasional.
 - Memastikan kualitas kerja, disiplin, dan produktivitas pekerja.
 - Memberikan pelatihan dan bimbingan kepada pekerja.
 - Menyelesaikan masalah yang timbul di tingkat operasional.
- Wewenang:
 - Mengatur dan mengalokasikan tugas kepada pekerja.
 - Memberikan teguran dan sanksi kepada pekerja (sesuai dengan kebijakan perusahaan).
 - Mengevaluasi kinerja pekerja.
 - Merekomendasikan promosi dan pengembangan pekerja.

5. Pekerja/Staf

- Tugas:
 - Melaksanakan tugas-tugas operasional yang diberikan oleh atasan.
 - Mematuhi standar kualitas dan prosedur kerja yang ditetapkan.
 - Menjalin sinergi dengan rekan kerja untuk mewujudkan target bersama.
 - Memberikan kontribusi positif terhadap kinerja perusahaan.
- Wewenang:
 - Tidak memiliki wewenang pengambilan keputusan yang signifikan.
 - Bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas yang diberikan.
 - Berhak mendapatkan pelatihan dan pengembangan diri.
 - Berhak menyampaikan pendapat dan saran terkait pekerjaan.

2.8 Identitas Responden

Penelitian ini mengumpulkan data primer dari 88 karyawan bagian produksi PT Gasaba Sukses Mandiri, yang mencakup informasi tentang jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan posisi karyawan. Data ini diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada para karyawan.

2.9.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data tentang jenis kelamin responden diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan antara lain sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Jenis Kelamin Responden

No	Kategori	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-laki	23	26.14
2	Perempuan	65	73.86
Total		88	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 2.1 diatas, ditemukan bahwa sebesar 26,14 persen karyawan bagian produksi berjenis kelamin laki-laki, sedangkan sebesar 73,12 persen karyawan bagian produksi berjenis kelamin perempuan. Perusahaan ini memiliki karyawan bagian produksi dengan jenis kelamin perempuan daripada karyawan laki-laki dikarenakan perusahaan tersebut bergerak dalam bidang produksi pakaian jadi di mana pada bagian produksi terdapat bagian *sewing* yaitu mayoritas karyawan di bidang *sewing* adalah perempuan, karena keahlian mereka yang dianggap lebih unggul, namun ada juga karyawan laki-laki yang bekerja di bidang ini. Kemudian untuk bagian *cutting* sendiri memiliki jumlah karyawan laki-laki yang lebih banyak dibanding perempuan dikarenakan pada bagian *cutting* dibutuhkan tenaga yang lebih besar dimana hal itu dimiliki oleh karyawan laki-laki. Pada bagian *finishing* sama seperti bagian *sewing* dimana karyawan perempuan lebih banyak

dibanding laki-laki dikarenakan dibutuhkan ketelitian untuk mengecek pakaian yang sudah jadi sehingga karyawan perempuan dirasa lebih mampu untuk bekerja di bidang tersebut menurut perusahaan.

2.9.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Dalam kuesioner yang disebarkan, diperoleh data mengenai usia responden. Berikut merupakan tabel usia dari karyawan bagian produksi yang diperoleh dari data kuesioner yang disebarkan, antara lain:

Tabel 2. 2 Usia Responden

No	Usia (Tahun)	Jumlah	Presentase (%)
1	<20 Tahun	14	15.91
2	20 Tahun - 30 Tahun	59	67.05
3	31 Tahun - 40 Tahun	12	13.64
4	>40 Tahun	3	3.41
Total		88	100.00

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 2.2 di atas, terlihat jumlah karyawan bagian produksi pada perusahaan paling banyak berusia 20 – 30 tahun sebanyak 59 karyawan atau sebesar 67,05 persen. Pada rentang usia kurang dari 20 tahun sebanyak 14 karyawan atau sebesar 15,91 persen, kemudian untuk usia 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 12 karyawan atau sebesar 13,64 persen. Pada rentang usia 41 – 55 tahun dengan jumlah karyawan sebanyak 3 karyawan atau sebesar 3,41 persen, merupakan jumlah yang paling sedikit. Perusahaan memiliki syarat jika karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut harus di atas 18 tahun dan selain hal tersebut tidak ada batasan usia untuk karyawan bekerja yang dapat dilihat jika ada tiga karyawan yang memiliki usia di atas 40 tahun dan merupakan karyawan yang sudah memiliki lebih banyak waktu bekerja di perusahaan tersebut dibandingkan karyawan lainnya.

2.9.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini mengumpulkan informasi tentang tingkat pendidikan karyawan bagian produksi. Berikut ini merupakan tabel Pendidikan terakhir dari responden penelitian ini, diantaranya:

Tabel 2. 3 Pendidikan Terakhir Responden

No	Kategori	Jumlah	Presentase (%)
1	SD	3	3.41
2	SMP	18	20.45
3	SMA/SMK	67	76.14
Total		88	100.00

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 2.3 di atas, terlihat bahwa jumlah pendidikan terakhir responden dengan jenjang SMA/SMK merupakan jumlah paling banyak, yaitu sebanyak 67 atau sebesar 76,14 persen dari jumlah keseluruhan karyawan bagian produksi perusahaan. Lalu jumlah pendidikan terakhir responden jenjang SMP yaitu sebanyak 18 karyawan atau sebesar 20,45 persen, kemudian jenjang pendidikan terakhir responden yang paling sedikit yaitu pendidikan jenjang SD dengan sebanyak 3 karyawan atau sebesar 3,41 persen. Dapat dilihat jika perusahaan memiliki karyawan bagian produksi yang pendidikan terakhirnya adalah SD, hal tersebut dikarenakan perusahaan tidak memiliki syarat pendidikan yang ditempuh dalam merekrut karyawan bagian produksi selagi karyawan tersebut dapat membaca dan berhitung serta didukung dengan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya sama halnya dengan karyawan yang memiliki pendidikan terakhirnya SMP.

2.9.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Posisi Karyawan

Pada PT Gasaba Sukses Mandiri bagian produksi dibagi menjadi tiga bagian. Tiga tersebut meliputi bagian *Sewing*, bagian *Cuting* dan bagian *Finishing*. Tabel di bawah ini merupakan jumlah karyawan per bagian pada PT Gasaba Sukses Mandiri, yaitu sebagai berikut ini:

Tabel 2. 4 Posisi Responden

No	Posisi	Jumlah	Presentase (%)
1	Sewing	55	62.50
2	Cuting	9	10.23
3	Finishing	24	27.27
Total		88	100.00

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 2.4 di atas, terlihat jumlah responden yang paling banyak dibutuhkan adalah pada bagian *Sewing* dengan banyak karyawan 55 atau sebesar 62,5 persen. Bagian *Finishing* memiliki jumlah karyawan sebanyak 24 karyawan dengan persentase sebesar 27,27 persen, kemudian bagian yang memiliki karyawan paling sedikit adalah bagian *Cuting* dengan jumlah karyawan sebanyak 9 karyawan dengan persentase sebesar 10,23 persen. Bagian *sewing* memiliki lebih banyak karyawan dikarenakan pekerjaannya yang dilakukan lebih lama dan harus memiliki keterampilan yaitu menjahit dan harus dilakukan satu per satu, makanya dibutuhkan banyak karyawan agar perusahaan dapat mencapai targetnya serta biasanya sebagian besar karyawannya adalah perempuan. Pada *finishing* perusahaan memiliki tidak begitu banyak karyawan karena pada bagian *finishing* pekerjaan yang dikerjakan adalah melakukan pengecekan sebelum pakaian jadi tersebut sebelum dipasarkan dan karyawannya harus memiliki ketelitian dalam melakukan pekerjaan tersebut, sama halnya *sewing* bagian *finishing* memiliki lebih banyak karyawan perempuan. Berbeda dengan *cutting* yang memiliki anggota paling sedikit dibanding bagian produksi lainnya dimana *cutting* dapat dilakukan dengan sekaligus dan harus membutuhkan tenaga yang lebih besar yang mana sebagian besar karyawan *cutting* adalah laki-laki.