

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Beberapa tahun belakangan, industri makanan dan minuman semakin mengalami perkembangan yang signifikan di Indonesia. Menurut Pengusaha Makanan dan Minuman (GAPMMI) Adhi S Lukman menegaskan, pertumbuhan industri kuartal II tahun 2010 bisa lebih dari 4%. Salah satu pendukung utamanya adalah industri makanan dan minuman (<http://www.tribunnews.com>). Permen merupakan salah satu jenis makanan ringan yang banyak diminati penduduk Indonesia. Selain itu, permen juga merupakan jenis makanan olahan yang banyak berkontribusi pertumbuhan ekspor makanan olahan di Indonesia. (www.industri.kontan.co.id).

Keberadaan permen dalam kehidupan masyarakat Indonesia, terutama di Pulau Jawa, sulit untuk ditelusuri asal usulnya. Kita hanya bisa menduga, seperti yang diungkapkan Prof Denys Lombard, pakar sejarah Asia yang membaktikan dirinya dalam meneliti sejarah Asia terutama Jawa yang menyebutkan gaya hidup Belanda mulai diserap oleh penduduk Nusantara sekitar pertengahan abad ke-19 ketika sejumlah priayi diangkat menjadi pejabat dan mulai mengenyam pendidikan Belanda. Permen sangat mungkin bagian dari gaya hidup itu. (www.lordbroken.wordpress.com).

Persaingan antar industri permen semakin ketat karena banyak produsen permen di Indonesia berkompetisi lebih keras dengan melakukan inovasi dan mengembangkan teknologi yang digunakan. Industri permen merupakan industri yang sangat kompetitif, untuk itu perusahaan harus meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat memenangkan persaingan. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten. Berikut adalah contoh beberapa perusahaan yang menjadi kompetitor bagi PT UNION CONFECTIONERY :

No.	Brand permen	Diproduksi oleh
1.	Kopiko	PT Mayora Indah Tbk
2.	Relaxa & Espresso	PT Agel Langgeng
3.	Foxs	PT Nestle Indonesia
4.	Capilano's & Station Rasa	PT Ultra Prima Abadi
5.	Mentos & Marbels	PT Perfetti Van Melle Indonesia
6.	Lotte	PT Lotte Indonesia

Tabel 1.1.1 Kompetitor perusahaan

Sumber : Observasi penulis (2013)

PT UNION CONFECTIONERY merupakan salah satu industri yang bergerak dibidang confectionery yang produk utamanya yaitu kembang gula. PT UNION CONFECTIONERY didirikan pada tahun 1955, berlokasi di Medan, Sumatera Utara Indonesia. Pada tahun 1968, perusahaan ini diambil alih oleh para

pemegang saham sekarang dan pada dewasa ini telah berkembang menjadi salah satu perusahaan manufaktur kembang gula yang terkemuka baik di Sumatera maupun di seluruh pelosok Indonesia.

Produk utama perusahaan adalah kembang gula, termasuk hard dan soft, permen karet, dan coklat. Bahan baku utama pembuatan permen adalah gula pasir, glucose dan air. Untuk menghasilkan permen yang berkualitas, dibutuhkan bahan baku yang berkualitas juga. Oleh karena itu perusahaan melakukan QC (Quality Control). Hal-hal yang dilakukan dalam QC adalah sebelum melakukan inspeksi dan pengujian atas bahan baku, barang dalam proses dan barang jadi, terlebih dahulu membuat rencana mutu dan kriteria yang akan dipenuhi dalam inspeksi dan pengujian tersebut.

Bahan baku yang berkualitas saja tidak cukup dalam proses pembuatan permen. Dalam proses pembuatan permen membutuhkan juga mesin-mesin yang canggih. Tetapi hanya mesin saja tidak cukup, dibutuhkan juga peran sumber daya manusia yang terlatih. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan sebab pada saat ini karyawan merupakan asset yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

PT UNION CONFECTIONERY menerapkan kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh divisi Human Resource Management agar dapat mewujudkan sumber daya manusia yang efektif bagi perusahaan. Menurut Gary Dessler, (Human Resource Management 2013) , manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, pelatihan, penilaian dan

kompensasi karyawan dan memperhatikan hubungan kerja mereka, keselamatan dan kesehatan dan keadilan.

Untuk mencapai tujuan organisasi, PT UNION CONFECTIONERY melengkapi para karyawan dengan keahlian, pengetahuan dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan efektif supaya dapat memenuhi tingkat mutu yang diinginkan. Ini berarti bahwa sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus diberikan **Job description** yang jelas untuk setiap anggota dalam organisasi. *Job description* akan memberikan ketegasan dan standar tugas yang harus dicapai oleh setiap karyawan.

Job description merupakan daftar tugas pekerjaan, tanggung jawab, hubungan pelaporan, kondisi kerja, dan tanggung jawab pengawasan - satu produk dari analisis Job analysis. *Job analysis* adalah prosedur untuk menentukan tugas dan persyaratan keterampilan pekerjaan dan jenis orang yang harus dipekerjakan untuk itu. (Gary Dessler 2013). Semakin jelas panduan dari perusahaan kepada karyawannya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab atas pekerjaannya (*Job description*) yang diberikan, maka semakin mudah bagi karyawan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan perusahaan.

Bagi PT UNION CONFECTIONERY, memberikan **Job description** yang jelas kepada setiap karyawan sangat penting karena bagi perusahaan sistem manajemen sumber daya manusia adalah sebagai landasan yang kuat untuk menopang kelanjutan masa depan perusahaan. Oleh sebab itu, penulis tertarik dengan kegiatan membuat dan merevisi job description yang dilakukan oleh PT UNION CONFECTIONERY dan diberi kesempatan untuk mengimplementasikan

cara penyusunan *Job description* untuk *Accounting staff* agar lebih sistematis dan efisien dan apa pengaruh *Job description* terhadap perusahaan tersebut.

Berdasarkan pernyataan di atas, penulis mengambil judul “ **Analisis pembuatan *Job Description* untuk *Accounting staff* dan Administrasi personalia serta aktivitas personalia di PT UNION CONFECTIONERY** “.

1.2. MAKSUD DAN TUJUAN MAGANG

Maksud dan tujuan penulis melakukan praktek magang di PT UNION CONFECTIONERY antara lain :

1. Memahami dunia kerja pada human resource department / pengelolaan sumber daya manusia.
2. Mengimplementasikan tentang *Job Analysis* terutama *Job Description* yang sudah dipelajari penulis di perkuliahan ke dunia kerja.
3. Mengetahui proses kerja yang terdapat dalam perusahaan , terutama di divisi HRD.
4. Mengetahui lingkungan kerja yang sebenarnya dalam suatu perusahaan.
5. Memperoleh pengalaman bekerja di perusahaan.

1.3. WAKTU DAN PELAKSANAAN KERJA MAGANG

Kegiatan pelaksanaan praktek kerja magang ini dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Periode kerja magang : 01 Juli – 10 September 2013
2. Jam kerja magang : 07.30 – 15.30 WIB
3. Hari kerja : Senin – Sabtu
4. Tempat : PT UNION CONFECTIONERY
5. Penempatan : Departemen HRD sebagai admin HR

Prosedur kerja magang dilakukan dengan beberapa proses, sebagai berikut:

- a. Pencarian perusahaan sebagai tempat praktek kerja magang
- b. Pengisian formulir pengajuan kerja magang
- c. Pembuatan surat kerja magang
- d. Pemberian surat kerja magang ke perusahaan tempat praktek kerja magang
- e. Briefing mengenai deskripsi pekerjaan yang akan dilakukan selama kerja magang
- f. Pelaksanaan kerja magang
- g. Presentasi laporan kerja magang
- h. Pengisian dokumen yang berhubungan dengan kerja magang yaitu :
kartu kerja magang, formulir kehadiran kerja magang, formulir realisasi kerja magang, formulir laporan kerja magang
- i. Penyusunan laporan kerja magang setelah kerja magang selesai