



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Budaya Organisasi mengacu pada sistem pemaknaan/pengertian bersama yang dipegang oleh anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya (Robbins & Judge, 2012). Lebih lanjut lagi dijelaskan bahwa apabila terus ditelusuri, hal-hal yang ada didalam Budaya Organisasi (adat istiadat, tradisi, kebiasaan, dsb) akan membimbing kita pada asal muasal/sumber utama dari Budaya Organisasi yaitu pendiri (*founders*).

Dari penjelasan ini dapat dimengerti bahwa ada hubungan yang sangat erat antara Budaya Organisasi dengan Visi Organisasi. Hal ini dapat disimpulkan demikian dikarenakan adanya kesamaan sumber dari kedua hal tersebut yaitu sama-sama bersumber dari Pendiri Organisasi, Namun bagaimana persisnya hubungan antara Visi dengan Budaya Organisasi dan apa urgensinya? Berikut akan penulis telaah dengan lebih rinci :

Organisasi yang baik adalah organisasi yang memiliki Visi yang baik, Visi yang baik adalah Visi yang mampu memandang jauh kedepan, mencerminkan hasil seperti apa yang ingin kita raih dimasa depan, dan menjadi sebuah impian yang ingin dicapai oleh organisasi tersebut. Impian tersebut harus cukup besar namun juga mungkin untuk dicapai “*achieveable*” sehingga layak dan pantas untuk dijadikan pedoman dalam mengarahkan suatu perusahaan untuk maju dan berkembang.

Tak terkecuali dengan Sinar Mas Land sebagai *profit organization* yang sudah sangat berpengalaman dalam bidang industri yang digelutinya, meskipun selama puluhan tahun telah bertahan dan terus berkembang sedemikian rupa sehingga menjadi pengembang properti terbesar di Indonesia yang namanya sudah tidak asing lagi oleh masyarakat, Sinar Mas Land tetap ingin mencapai Visi-nya untuk

menjadi pengembang properti yang paling terdepan dan terkemuka di Asia Tenggara.

Untuk mencapai Visi ini tentulah tidak mudah, sebuah organisasi wajib untuk memiliki kinerja yang baik yang hanya dapat tercapai apabila didukung dengan sumber daya yang baik pula di dalamnya. Ditambah dengan adanya *globalisasi* yang membuat semakin tipisnya pengaruh ruang dan waktu tentu juga menjadi tantangan bagi setiap organisasi yang ingin untuk mencapai Visi-nya, berubahnya *market* yang tadinya terkotak-kotak menjadi sebuah *global market* yang begitu besar dan bebas, persaingan yang kian ketat, serta perubahan di berbagai aspek dan bidang yang semakin cepat, hal ini tentu telah menciptakan banyak kesempatan sekaligus ancaman yang baru.

Melihat adanya isu-isu yang dibahas diatas, maka tuntutan akan kemampuan untuk beradaptasi merupakan hal yang wajib bagi setiap organisasi yang berharap untuk terus dapat bertahan dan berkembang. Maka beberapa syarat untuk menjadi sebuah organisasi yang adaptif adalah, organisasi tersebut harus terbuka terhadap perubahan, dapat terus jeli dalam melihat kesempatan maupun ancaman, dan mampu memanfaatkan adanya kesempatan tersebut sekaligus mengantisipasi dan menghindari adanya ancaman-ancaman, dengan dipenuhi-nya beberapa syarat tersebut maka akan sangat mungkin bagi sebuah organisasi untuk terus bertahan dan berkembang.

Salah satu faktor yang menjadi kunci utama keberhasilan sebuah organisasi untuk dapat menjadi adaptif dan mencapai visi-nya adalah *people*, dimana *people* dapat penulis ibaratkan sebagai *software* suatu organisasi yang mana apabila tidak berjalan dengan baik, maka suatu organisasi juga tidak akan memiliki kinerja yang baik pula, adanya pergeseran pandangan akan *people* yang dulunya hanya sekedar sebagai sumber daya (*resource*) menjadi sebuah modal/aset (*capital*) yang harus dijaga, dipertahankan, dan dikembangkan. Adanya pergeseran pandangan yang demikianpun turut disadari dan dianut oleh Sinar Mas Land. Maka dari itu dengan adanya *Human Capital Departement* sebagai salah satu bagian yang sangat penting di dalam Sinar Mas Land merupakan wujud dari kesadaran Sinar Mas Land dalam

usahanya yang nyata untuk mengelola dan mempertahankan aset paling penting organisasi-nya yaitu *people*.

Dalam mengelola *people*, Sinar Mas Land berusaha untuk membentuk Budaya Organisasi dengan menanamkan dan menyadarkan kembali kepada para karyawan akan nilai-nilai dasar (*Core Values*) yang dianut oleh Sinar Mas Land yaitu Sinar Mas *Values*, Sinar Mas *Values* ini sendiri sebenarnya berhubungan dan merupakan turunan dari filosofi hidup Eka Tjipta Widjaja sebagai founder dari Sinar Mas Group yaitu “*Jujur, menjaga Kredibilitas, Tanggung Jawab, baik terhadap Keluarga, Pekerjaan, maupun Sosial*”. Filosofi ini diturunkan menjadi 6 Sinar Mas *Values* yang ingin ditanamkan yaitu : *Integrity, Commitment, Positive Attitude, Loyal, Innovative, Continuous Improvement*.

Sinar Mas *Values* ini penting untuk dianut dan diterapkan oleh setiap karyawan yang ada didalam Sinar Mas Land dalam pengaruh-nya untuk membentuk Budaya Organisasi yang baik yang tercermin dari cara berpikir, bersikap dan bertindak setiap karyawan Sinar Mas Land. Sehingga dengan dicapainya kultur dan perilaku organisasi yang baik, hal ini diyakini dapat membuat sebuah organisasi menjadi lebih kompetitif dengan kinerja yang lebih baik dalam menghadapi persaingan dan perubahan, tak pelak lagi dengan mempunyai menghadapi persaingan dan perubahan Sinar Mas Land akan mampu untuk dapat bertahan dan terus berkembang untuk mencapai Visi-nya.

1.2 Maksud dan Tujuan Kerja Magang

Maksud dan tujuan umum kerja magang penulis adalah untuk mencari dan mendapatkan lebih banyak lagi ilmu khususnya mengenai Human Resources baik dengan teori, praktik, maupun dengan melakukan observasi, Mengalami secara langsung bagaimana suasana dan aturan dalam dunia kerja sehingga dapat menempa pribadi maupun kesiapan penulis yang akan segera memasuki usia kerja, Mengasah kemampuan penulis seperti namun tidak terbatas pada berinteraksi, menganalisa, dan memecahkan masalah, Serta berbagai kemampuan dan pengetahuan lainnya yang bermanfaat namun tidak penulis dapatkan di tempat kuliah.

Selain itu maksud dan tujuan khusus penulis adalah untuk dapat membantu perusahaan yang menaungi penulis dalam melakukan praktik kerja magang dengan segala kompetensi yang penulis miliki. Turut terlibat dalam program-program kerja yang sedang dijalankan maupun direncanakan untuk kemajuan organisasi, Salah satunya namun tidak terbatas pada membantu Sinar Mas Land dalam usaha-nya untuk meningkatkan kesadaran karyawan akan *Core Values* perusahaan yang ingin ditanamkan kepada setiap karyawan. Sehingga kemudian diharapkan dapat membentuk cara berpikir, bersikap dan bertindak yang sesuai dan mencerminkan Budaya Organisasi yang baik secara keseluruhan.

1.3 Waktu dan Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

Waktu pelaksanaan kerja magang sesuai dengan ketentuan yang terdapat pada buku panduan magang Universitas Multimedia Nusantara yaitu 3 bulan atau 60 hari kerja dengan syarat 8 jam kerja sehari. Periode magang penulis dimulai pada tanggal 11 Agustus 2014 dan berakhir pada tanggal 30 November 2014 sebagai karyawan magang pada perusahaan Sinar Mas Land yang bertugas untuk membantu melaksanakan tugas-tugas maupun program yang ada di department tempat penulis melakukan praktik kerja magang yaitu *Human Capital Department*, dibawah pengawasan pembimbing lapangan yang memiliki jabatan sebagai *Team Facilitator*. Adapun hari dan jam kerja kantor pada perusahaan Sinar Mas Land adalah Senin – Jumat pukul 08.30 – 17.30 WIB, Adapun prosedur pelaksanaan kerja magang terdiri dari 3 tahap :

1. Tahap Pengajuan

Pada tahap ini penulis mengajukan permohonan dengan mengisi terlebih dahulu formulir pengajuan kerja magang untuk mendapatkan Surat Pengantar Kerja Magang yang resmi dikeluarkan dari Universitas Multimedia Nusantara dan dilegalisir oleh Kepala Program Studi. Surat Pengantar Kerja Magang ini nantinya akan digunakan sebagai bekal untuk mengajukan permohonan kerja magang kepada perusahaan tujuan tempat praktik kerja magang yang diinginkan. Pada prosesnya permohonan kerja penulis di perusahaan Sinar Mas Land direspon dengan dihubungnya penulis melalui telepon untuk datang dan diinterview oleh calon *user* penulis. Kemudian setelah mendapatkan kabar bahwa penulis diterima

untuk melakukan praktik kerja magang di Sinar Mas Land beserta surat penerimaan kerja magang yang dilegalisir oleh pembimbing lapangan, penulis memberikan surat penerimaan kerja magang tersebut kepada universitas untuk memperoleh kartu kerja magang, formulir absensi kerja magang, formulir realisasi kerja magang, dan formulir laporan penilaian kerja magang.

2. Tahap Pelaksanaan

Pada tahap ini, penulis melaksanakan kerja magang sesuai hari dan jam kerja regular Sinar Mas Land yaitu dari hari Senin – Jumat dari pukul 09.30 – 17.30 WIB, awal-awal penulis diajak untuk berdiskusi oleh pembimbing lapangan yang bertujuan untuk memberikan orientasi pada penulis, selain itu diberitahukan juga tentang apa yang sedang ingin dicapai oleh perusahaan dan bagaimana peran dan tugas penulis sebagai karyawan magang dapat membantu. Pada setiap hari kerja, penulis diberikan tugas-tugas yang bervariasi namun berhubungan dengan perminatan kuliah penulis pada *Human Resource Management* dan diajak untuk ikut terlibat langsung dalam program maupun proses-proses kerja yang terdapat pada department penulis. Semua kegiatan kerja penulis sebagai karyawan magang diberikan dan diawasi langsung oleh pembimbing lapangan yakni Bapak Sukiman selaku *Team Facilitator* pada *Human Capital Department*. Selama melakukan kerja magang, penulis wajib untuk disiplin dan mengikuti semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan termasuk menjaga kerahasiaan perusahaan Sinar Mas Land

3. Tahap Akhir

Pada tahap ini, setelah masa kerja magang di perusahaan telah berakhir penulis wajib membuat Laporan Kerja Magang yang harus disusun sesuai dengan buku panduan pembuatan Laporan Kerja Magang untuk jurusan Management yang dikeluarkan oleh Universitas Multimedia Nusantara. Laporan Kerja Magang ini berisi tentang aktivitas dan temuan apa saja yang dilakukan dan didapati oleh penulis selama praktik kerja magang di perusahaan tersebut, selain itu selama menyusun Laporan Kerja Magang penulis wajib untuk mengikuti proses bimbingan dengan dosen pembimbing magang minimal 6 kali pertemuan dengan mengisi formulir konsultasi magang. Dalam prosesnya dosen pembimbing terus membimbing dan mengawasi laporan sampai final dan diberikan pengesahan

dengan diketahui oleh Ketua Program Studi. Setelah disahkan, maka penulis dapat mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian kerja magang.

Selain itu 1 kopi laporan kerja magang juga diserahkan kepada pembimbing lapangan dan penulis meminta pembimbing untuk mengisi formulir penilaian pelaksanaan magang terkait kinerja penulis dalam melaksanakan praktik kerja magang di Sinar Mas Land beserta formulir kehadiran kerja magang. Hasil penilaian dan formulir kehadiran kerja magang yang sudah diisi dan ditandatangani oleh pembimbing lapangan. Hasil penilaian dan formulir kehadiran kerja magang tersebut beserta dengan surat keterangan yang menjelaskan bahwa program kerja magang telah selesai, akan dikirimkan secara langsung kepada koordinator magang jika memungkinkan atau melalui penulis dengan amplop tertutup untuk disampaikan kepada koordinator magang. Setelah penulis melengkapi persyaratan untuk mengikuti kerja magang, maka ujian kerja magang akan dijadwalkan oleh koordinator kerja magang, dalam ujian tersebut penulis harus hadir dan dapat bertanggung jawabkan laporan kerja magang yang telah dibuat.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan dalam laporan praktek kerja magang yang berjudul “Usaha Sinar Mas Land Dalam Mensosialisasikan Nilai-Nilai Dasar Perusahaan (Corporate Core Values) Kepada Karyawan” ini terbagi atas 4 bab, dimana isi dalam setiap bab saling melengkapi dan berkaitan erat antara satu dengan yang lainnya. Adapun ke-4 bab tersebut adalah :

- **BAB I PENDAHULUAN**

Berisi tentang Latar Belakang yang menggambarkan secara umum pentingnya pembahasan topik pekerjaan praktek magang yang dilakukan penulis, Maksud dan Tujuan kerja magang penulis, Waktu dan Prosedur pelaksanaan kerja magang penulis, serta sistematika penulisan yang digunakan dalam laporan praktek kerja magang penulis.

- **BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Berisi tentang gambaran umum perusahaan tempat penulis melaksanakan praktek kerja magang seperti : Sejarah Perusahaan, Budaya Perusahaan, Visi, Misi, dan Strategi serta Struktur Organisasi Perusahaan. Selain itu bab

ini juga berisi tentang Tinjauan Pustaka yang berisi tentang landasan-landasan teori yang penulis pakai dalam pembuatan laporan praktek kerja magang ini.

- **BAB III PELAKSANAAN KERJA MAGANG**

Bab ini berisi tentang kedudukan penulis didalam perusahaan tempat penulis melaksanakan praktek kerja magang, Selain itu juga berisi tentang masalah yang penulis hadapi dalam praktek kerja magang serta pekerjaan apa saja yang penulis lakukan dan selesaikan selama praktek kerja magang dalam jangka waktu yang sudah ditentukan.

- **BAB IV SARAN DAN KESIMPULAN**

Didalam bab ini penulis menuliskan kesimpulan-kesimpulan yang penulis dapatkan dari pengalaman selama melakukan praktek kerja magang di perusahaan dan membandingkan pengalaman tersebut dengan berbagai macam pengetahuan yang telah penulis dapatkan dan pelajari di tempat kuliah (*link-and-match*). Selain itu dengan bermodalkan pengetahuan yang didapatkan baik didalam maupun diluar tempat kuliah penulis, beserta pengalaman yang sudah didapatkan selama kerja magang, sebisa mungkin memberikan saran yang diharapkan dapat membantu perusahaan tempat penulis melakukan praktek kerjamagang.

