



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

1.5. Latar Belakang

Industri *real estate* dan properti merupakan bidang yang menjanjikan untuk berkembang dengan melihat potensi jumlah penduduk yang besar, daya beli/konsumeritas yang tinggi dan semakin meningkatnya daya serap pasar terhadap produk properti .

Menurut *Knight Frank Global House Price Index*, Di Asia Tenggara Indonesia memimpin dan menjadi peringkat ke tujuh dalam daftar 56 negara yang di survei dengan pertumbuhan properti hunian tertinggi sepanjang 2013 dengan pertumbuhan sebesar 11 %. (<http://properti.kompas.com>.) Pesatnya bisnis properti ini didorong oleh kebutuhan pokok terhadap papan, disamping pangan serta sandang. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan utama yang harus terpenuhi selain itu dalam rencana kepentingan usaha, seseorang atau badan usaha membutuhkan tempat yang bisa digunakan untuk kepentingan usahanya, contohnya kantor, ruko maupun gudang. Selain itu, properti juga jadi alternatif utama untuk berinvestasi. Disamping harga yang naik dimasa yang akan datang, juga dapt dijadikan bisnis sewa yang mendatangkan keuntungan pasif. (<http://seputar-properti-menarik.blogspot.com/>)

Dengan jumlah penduduk yang makin bertambah Indonesia membutuhkan setidaknya 700.000-800.000 unit rumah pertahun (<http://www.merdeka.com/>). Menurut Ketua Persatuan Perusahaan Realestat Indonesia, Eddy Husi bahwa seluruh pengembang dan bahkan ditambah usaha swadaya masyarakat, hanya mampu membuat 400.000 unit rumah pertahun. (<http://www.merdeka.com/>)

Pertumbuhan penjualan properti dibidang residensial pada Triwulan II-2014 meningkat menjadi 36,65 % (qtq) dari 15,33 % (qtq) (<http://www.bi.go.id/>). Ini berarti peluang besar bagi para pengembang, selain itu menjalankan usaha, ada badan usaha yang membutuhkan tempat yang bisa untuk memulai usahanya seperti kantor, ruko dan gudang. Selain itu, properti bisa dipakai untuk berinvestasi.

Summarecon Serpong merupakan bagian dari PT Summarecon Agung yang berdiri sejak tahun 1975 merupakan salah satu pengembang properti di Indonesia. Summarecon Serpong yang dikembangkan sejak tahun 2004 di kawasan serpong. Sampai pada 2014 ini Summarecon Serpong telah mengembangkan sebanyak 48 *cluster* untuk kawasan hunian dan komersil. Summarecon Serpong juga ada fasilitas pendukung seperti Sekolah, Universitas dan Perguruan Tinggi, pasar modern, klub olahraga dan rekreasi, *golf course and club*, hotel dan rumah sakit serta sebuah menara perkantoran Plaza Summarecon Serpong. Summarecon Serpong saat ini memiliki 24 departemen dengan jumlah karyawan tetap 753 orang, karyawan harian 54 orang dan karyawan Outsourcing 543 orang (*Company book* Summarecon Serpong).

Karena Semakin tinggi kompetisi di dunia properti maka semua perusahaan berlomba memberikan yang terbaik. Pengaturan sumberdaya manusia menjadi penting dalam untuk mencapai tujuan perusahaan, maka untuk membentuk dan meningkatkan kemampuan sumberdaya manusia Summarecon Serpong membuat mengadakan program *training*.

Training adalah memberikan keterampilan yang dibutuhkan karyawan lama atau karyawan baru pada saat mereka melakukan pekerjaannya (Dessler, 2013 :272). *Training* menurut Simamora dalam Indah Puji Hartatik (2014) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja.

Menurut **Company Book Summarecon Serpong**, ada tiga jenis training yang diberikan kepada karyawan yaitu *Internal Training*, *In House Training*, dan *Public/External Training*. *Training Internal Training* adalah program pelatihan yang dilakukan dalam perusahaan yang melibatkan peserta Summarecon Serpong dengan pengajar dari Summarecon Serpong/unit lain di lingkup Summarecon Agung. *In House Training* adalah program pelatihan yang dilakukan dalam perusahaan yang melibatkan peserta Summarecon Serpong dengan pengajar dari pihak *External/ Provider Training / Konsultan*. Sedangkan *Public Training* adalah program pelatihan yang dilakukan di luar perusahaan yang melibatkan peserta Summarecon Serpong dengan pengajar dari pihak *External / Provider Training/ Konsultan*.

Berikut ini adalah keunggulan dan kelemahan *Internal Training*, *In House Training*, dan *Public/External Training* yang bersumber dari <http://www.pelatihan-sdm.net/>

a) *Internal Training*

Keunggulan

- Bisa menekan biaya *training* terhadap tempat dan pengajar
- Umumnya karyawan sudah saling mengenal
- Sosialisasi antar karyawan menjadi bagus
- Lingkungan/tempat *training* sudah dikenal karyawan

Kelemahan

- Karyawan tidak bisa berbagi informasi/ pengalaman dengan karyawan dari organisasi/perusahaan lainnya.

b) *In House Training*

Keunggulan :

- Isi materi pelatihan lebih spesifik karena disesuaikan dengan keinginan instansi klien.
- Lebih fokus karena seluruh peserta berasal dari satu instansi yang sama sehingga kasus dan permasalahan yang akan dibahas sesuai dengan kebutuhan.
- Penyelenggara pelatihan akan melakukan survey pendahuluan hingga melakukan wawancara dalam proses *training need analysis* sebagai bahan masukan agar lebih fokus pada inti permasalahan yang ada dalam instansi klien.
- *Trainer* dapat dengan mudah mengumpulkan data awal seperti masalah, kebutuhan, latar belakang dan harapan dari instansi klien. Sehingga dapat membantu *trainer* dalam merumuskan sasaran pelatihan, membuat desain pelatihan, membangun alur, memilih metode dan lain-lain.
- Instansi klien dapat memberikan masukan atau pesan yang ingin diselipkan diantara isi materi pelatihan.
- Instansi klien dapat melakukan permintaan materi-materi pelatihan khusus yang tidak terdapat pada list daftar pelatihan yang telah ada.

Kelemahan

- Ada jumlah minimal biaya yang harus dibayarkan agar *in house training* dapat dilaksanakan di instansi klien.
- Institusi klien harus menyiapkan peserta dalam jumlah besar.
- Perlu persiapan lebih matang, karena instansi klien harus menyediakan tempat penyelenggaraan *in house training*, makan siang, *coffee break*, *sound system*, dan peralatan pendukung lainnya

c) *Public/External Training*

Keunggulan

- Setiap instansi dapat mengirimkan minimal hanya satu hingga dua peserta.
- Tempat pelaksanaan, konsumsi dan segala sarana pelatihan dikelola oleh pelaksana pelatihan SDM

Kelemahan

- Isi materi pelatihan sudah baku & sangat umum, tidak atau belum menyentuh semua masalah dan kebutuhan yang ada di instansi dan perusahaan masing-masing peserta, hal ini dikarenakan peserta berasal dari instansi dan perusahaan yang berbeda-beda.
- Hanya fokus pada isi materi pelatihan saja dan tidak terlalu fokus pada kebutuhan, permasalahan & kasus pada masing-masing instansi peserta
- Penyelenggara pelatihan hanya menggali informasi kebutuhan dasar saja dari tiap instansi peserta, namun tidak melakukan survey menyeluruh & wawancara dalam proses *training need analysis* sebagai bahan masukan isi materi pelatihan.
- Instansi klien tidak dapat memberikan masukan atau pesan yang ingin diselipkan diantara isi materi pelatihan.
- Dalam jangka panjang dari segi *cost, result, time dan impact, in-house training* masih lebih efektif jika dibandingkan dengan *public training*

Berdasarkan uraian di atas maka penulis yang saat ini magang di Summarecon Serpong tertarik untuk menulis laporan magang dengan judul “**PROSES PELAKSANAAN *TRAINING* PADA SUMMARECON SERPONG**”

1.6. Maksud dan Tujuan Kerja Magang

1. Sebagai wadah menerapkan ilmu dan pengetahuan yang di dapat di kampus tentang sumberdaya manusia.
2. Membantu penulis dalam melihat dunia kerja yang sebenarnya, cara beradaptasi, bagaimana menyelesaikan masalah dan membangun hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja, atasan dan lingkungannya.
3. Melihat, belajar dan terlibat secara langsung dalam proses *training* yang dilakukan perusahaan sehingga menambah pengetahuan dan pengalaman penulis.

1.7. Waktu dan Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

1.7.1. Kegiatan pelaksanaan kerja magang dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Periode kerja magang : 08 September 2014 – 5 Desember 2014
2. Jam kerja Magang : Pkl 08.30- Pkl 16.30 WIB
3. Hari kerja : Senin – Jumat
4. Tempat : Summarecon Serpong
5. Penempatan : *Human Resources Departemen & GA, Bagian Training*

1.7.2. Prosedur sebelum penulis diterima untuk kerja magang

- a. Pencarian perusahaan sebagai tempat praktek kerja magang sekurang-kurangnya 40 hari.
- b. Mengajukan permohonan surat pengantar kerja magang dengan mengisi formulir pengajuan kerja magang sebagai acuan pembuatan surat pengantar kerja magang yang ditujukan kepada perusahaan yang dituju yang di tanda tangani oleh Ketua Program Studi Manajemen
- c. Surat pengantar kerja magang dibawa oleh mahasiswa ke perusahaan.
- d. Surat persetujuan kerja magang dari perusahaan dibawa mahasiswa ke BAAK dan mendapatkan dokumen yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan, kartu kerja magang, formulir kehadiran magang, formulir realisasi kerja magang, dan formulir laporan penilaian kerja magang.
- e. Pelaksanaan kerja magang
- f. Penyusunan laporan kerja magang
- g. Bimbingan laporan kerja magang
- h. Sidang kerja magang

1.8. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN : Pada bab ini penulis menjelaskan tentang latar belakang pelaksanaan magang, maksud dan tujuan kerja magang, waktu dan prosedur magang di Summarecon Serpong, prosedur sebelum melakukan kerja praktek magang dan sistematika penulisan

BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN : Pada bab ini penulis menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan, mencakup sejarah singkat, profil perusahaan, struktur organisasi, tinjauan pustaka.

BAB III PELAKSAAN KERJA MAGANG. Pada bab ini penulis akan menjelaskan tentang posisi penulis dalam struktur, semua uraian kegiatan selama praktek kerja magang di Summarecon, kendala dan solusi masalah yang ditemukan.

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN. Pada bab ini penulis mengambil kesimpulan dalam menghubungkan teori training yang telah penulis pelajari selama kuliah dengan praktek di dunia kerja saat magang. Penulis juga menyertakan saran yang membangun untuk perusahaan.