

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri properti merupakan bidang yang sedang mengalami banyak perkembangan. Sejalan dengan perkembangannya, investasi pada sektor properti memang menjadi pilihan yang tepat bagi para investor untuk menjaga investasinya tetap menguntungkan. Prospek bisnis properti Indonesia punya masa depan yang cerah lewat masuknya berbagai kerja sama antara investor global dengan pengembang lokal. Karena itu, pertumbuhan properti di Indonesia terlihat cukup signifikan (Kurniawan, 2019).

China Fortune Land Development International (CFLD International), perusahaan pengembangan properti dan kawasan industri berskala global asal China ini disebut-sebut memiliki komitmen investasi mencapai angka Rp19,5 triliun hingga 2020. Melalui pertemuan antara pemodal global dengan pengembang lokal tersebut, *Real Estate* Indonesia (REI) menargetkan peluang kerja sama menggarap lebih banyak segmen bisa semakin terbuka lebar. Termasuk hunian terjangkau atau *affordable housing*, yang saat ini permintaannya sangat besar di Indonesia (Ekonomi Bisnis, 2019).

Selain adanya kehadiran pemodal global, hal lain yang turut mendukung perkembangan industri properti adalah adanya sejumlah bank yang memberlakukan Kredit Pemilikan Rumah (KPR) yang relatif terjangkau. Mayoritas KPR tidak hanya untuk kalangan menengah atas, melainkan juga kisaran harga Rp. 500 juta kebawah cenderung lebih laku di pasar (Kurniawan, 2019).



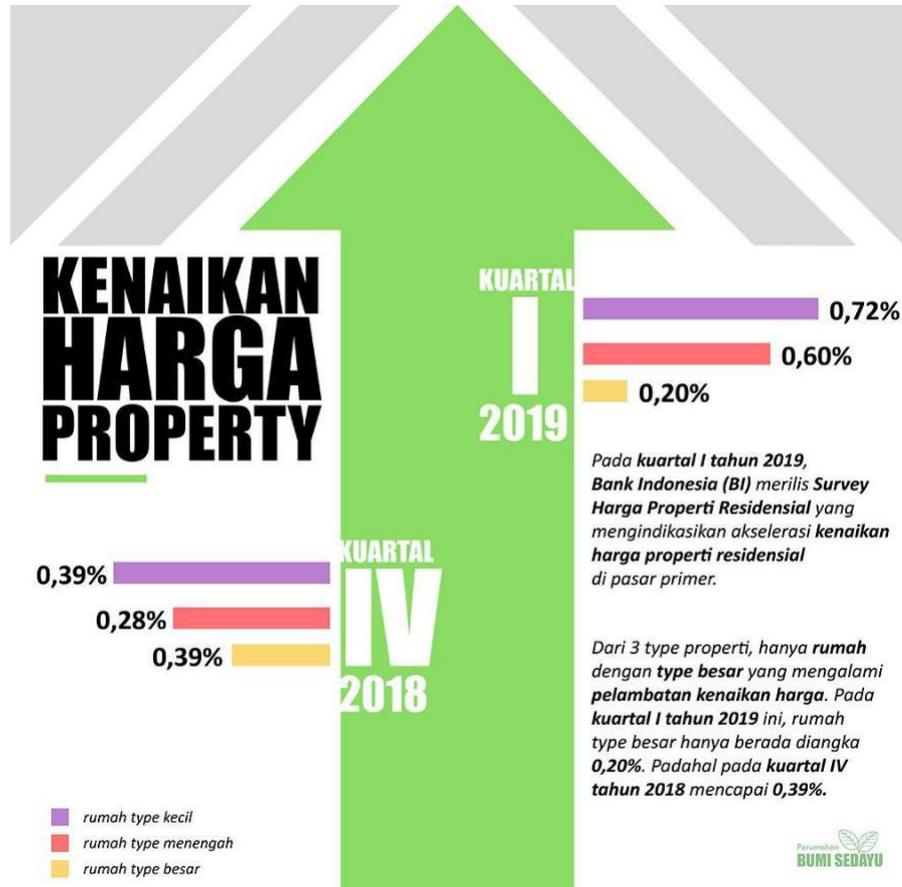
Gambar 1.1 Daftar Bank Dengan Bunga KPR Murah

Sumber: CNBC Indonesia, 2018

Berdasarkan Gambar 1.1, BCA menawarkan 4 kategori KPR yaitu *Fix* 3 Tahun 5,88% (KPR dengan bunga sebesar 5,88% dalam 3 tahun), *Fix and Cap* 8,25%-10% (KPR dengan bunga 8,25% di tahun pertama hingga keempat dan bunga maksimal 10% di tahun kelima hingga kedelapan), *Fix rate* 8,75%-11% (KPR dengan bunga yang sama sepanjang tahun efektif sebesar kisaran 8,75%-11%) dan *Floating* 11% (KPR dengan bunga mengikuti kondisi pasar di kisaran 11%).

Dilanjut dengan Bank BTN dengan 2 kategori KPR yaitu KPR Subsidi (KPR dengan bunga sebesar 8%) dan KPR Non Subsidi (KPR dengan bunga sebesar kisaran 8%-9%). Kemudian Bank BNI menawarkan *Fix* 2 tahun 6,75%., Bank CIMB Niaga menawarkan *Fix* 3 tahun, 5,88%, Maybank menawarkan *Fix* 3 tahun 5,5% dan Panin Bank *Fix* 3 tahun 6,99%. Dengan adanya dukungan dari sisi

perbankan, maka perkembangan industri menyebabkan adanya kenaikan harga properti di Indonesia.



Gambar 1.2 Kenaikan Harga Properti 2019

Sumber: Bumi Sedayu 2019

Bumi Sedayu (2019) memaparkan bahwa kenaikan harga *property residential* (rumah tinggal) pada kuartal pertama 2019 ini memiliki trend positif seiring dengan semakin tingginya angka penjualan property di kuartal pertama 2019. Menurut data Bank Indonesia, Index Harga Properti Residensial (IHPR) di kuartal satu 2019 tercatat naik 0,49% dari kuartal keempat 2019 *quarter on quarter* (qoq), sedangkan jika dibandingkan dengan kuartal satu 2018 tercatat naik 2,98% *year over year* (yoy).

Pada kuartal pertama 2019 penjualan *property residential* juga meningkat sebesar 23,77% dibanding kuartal keempat 2018 (qoq), yang disumbang oleh

rumah tipe kecil (tipe 21 – 60). Pilihan metode pembelian rumah oleh konsumen mayoritas memakai KPR dengan prosentase 74,16% di kuartal satu 2019 ini.



Gambar 1.3 Grafik Index Properti di Tangerang

Sumber: Rumah.com, 2018

Tidak hanya secara umum di Indonesia, kota-kota berkembang seperti Tangerang juga mengalami tren positif dalam sektor properti. Website Rumah.com (2018) mencatat tren harga properti di Tangerang berada di titik 103,6 pada kuartal keempat 2017, mengalami kenaikan 1,7% dari kuartal ketiga 2017 (quarter-on-quarter). Sementara itu, jika dibandingkan dengan kuartal yang sama tahun lalu, kenaikannya mencapai 1,5%.

Tren properti yang meningkat bisa menjadi peluang yang sangat baik bila didukung oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM)-nya untuk memasarkan dan menjual properti. SDM merupakan kunci dalam menciptakan efisiensi pengelolaan organisasi itu sendiri. Penempatan yang efisien dimungkinkan jika perusahaan memiliki SDM yang kompeten. Hal ini tentu saja menjadi motivasi tersendiri bagi para karyawan untuk senantiasa meningkatkan kemampuan dalam pengambilan keputusan-keputusan strategis.

Membangun dan mengembangkan bisnis properti dengan baik tentu saja berhubungan erat dengan setiap karyawan yang bekerja dalam perusahaan

tersebut. Karena hal inilah, dibutuhkan SDM yang kompeten di bidangnya dan bertanggung jawab agar perusahaan dapat mewujudkan visi dan misinya. Peran SDM sangat mempengaruhi setiap aspek dalam efisiensi dan efektifitas dalam bisnis properti.

PT Paramount Enterprise International (PT. PEI) merupakan perusahaan pengembang properti di kawasan Balikpapan, Semarang, Bali dan Tangerang khususnya Gading Serpong, Kabupaten Tangerang. PT. PEI berhasil meraih empat penghargaan sekaligus yaitu *Property & Bank Awards* (22 November 2018), *Marketeers Editors Choice Awards* (6 Desember 2018), *Housing Estate Awards*, dan *Green Property Awards* (12 Desember 2018) (Website Paramount, 2019).

Seperti yang dikutip oleh website *Property and Bank* pada tahun 2014, PT Paramount Land melakukan langkah strategis di tahun 2014 dengan mengganti nama dan logo perusahaan menjadi PT Paramount Enterprise International (PT. PEI). Langkah ini seiring dengan rencana perseroan yang akan lebih ekspansif dengan meluncurkan sejumlah proyek di masa mendatang. Logo baru yang diluncurkan beberapa waktu lalu berbentuk 9 pilar yang melambangkan kekuatan dan struktur perusahaan yang kokoh. Dan angka sembilan sendiri merupakan angka tertinggi. Menurut Ervan Adi Nugroho selaku President Director PT. PEI, logo 9 pilar membentuk segitiga selaras dengan cita-cita perseroan mencapai prestasi tinggi. Nama Paramount sendiri artinya gunung tertinggi.

PT. PEI adalah satu perusahaan properti swasta terkemuka di Indonesia dan hingga saat ini terus berkembang. Selain Properti, PT. PEI bergerak di bisnis hotel dan *resort*, kesehatan, kecantikan dan ritel. PT. PEI juga mulai memasuki sektor jasa pelayanan perjalanan dan kurir, makanan, agribisnis, multimedia dan energi alternatif dan masih terbuka terhadap investasi strategis lainnya. Maka dari itu, penulis tertarik untuk melaksanakan kegiatan magang di PT. PEI.

Sebagai perusahaan yang cukup terkemuka, PT. PEI dituntut untuk terus siap bersaing dengan para kompetitor. PT. PEI harus memiliki SDM yang kompeten. Untuk menarik SDM yang kompeten, maka perusahaan harus

menciptakan *corporate image* yang baik dibanding kompetitor. Sehingga diperlukannya proses remunerasi dengan baik dan kompetitif.

Penulis melakukan kegiatan magang di PT. PEI agar dapat memahami situasi kerja dalam dunia profesional secara langsung bukan hanya melalui teori. Melalui praktik ini, penulis juga dapat membangun relasi yang memungkinkan penulis untuk memasuki dunia kerja dengan lebih mudah. Penulis juga lebih mengetahui kemampuan diri dan turut mengasah *soft skill* seperti komunikasi, kepemimpinan, pemecahan masalah, dan bekerja dalam tim. Pada kesempatan ini penulis akan memaparkan tentang “**Penerapan *Compensation and Benefit* pada PT. Paramount Enterprise International**”.

1.2 Maksud dan Tujuan Kerja Magang

Maksud dan tujuan kerja magang ini adalah agar penulis:

1. Dapat memahami secara nyata situasi dunia kerja yang sesungguhnya, sebelum akhirnya penulis memasuki dunia kerja tersebut, serta dapat membuat perbandingan antara teori yang sudah diajarkan selama proses perkuliahan dengan kenyataannya.
2. Dapat mencari relasi (*networking*) dengan banyak orang dalam dunia kerja yang memungkinkan untuk memudahkan penulis untuk mencari pekerjaan di masa mendatang.
3. Dapat membantu penulis untuk mengembangkan pengetahuan penulis dalam bidang yang sedang diambil oleh penulis yaitu “*Human Capital Management*.”
4. Meningkatkan kemampuan penulis dalam memahami dan mengetahui proses kompensasi dan *benefit*. Sehingga kedepannya penulis sudah memiliki kemampuan dasar untuk masuk ke dunia kerja.

1.3 Waktu dan Prosedur Kerja Magang

1.3.1 Waktu Kerja Magang

Kegiatan pelaksanaan kerja magang sebagai berikut:

1. Periode kerja magang : 1 Agustus 2018 – 15 November 2018
2. Jam kerja magang : 08.30 – 17.30 WIB
3. Hari kerja : Senin – Jumat
4. Tempat : Paramount Land Gading Serpong
5. Penempatan : Human Capital Services

1.3.2 Prosedur Kerja Magang

Sebelum penulis melaksanakan kerja magang, ada beberapa tahapan pelaksanaan yang harus penulis lalui terlebih dahulu, yaitu:

1. Pengajuan

Prosedur pengajuan Kerja magang adalah sebagai berikut:

- a. Mahasiswa mengajukan permohonan dengan mengisi formulir pengajuan kerja magang (Form KM-01) sebagai acuan pembuatan Surat Pengantar Kerja Magang yang ditujukan kepada perusahaan yang dimaksud yang ditandatangani oleh Ketua Program Studi dan formulir KM-01 dan formulir KM02 dapat diperoleh dari program studi.
- b. Surat Pengantar dianggap sah apabila dilegalisir oleh Ketua Program Studi.
- c. Program Studi menunjuk seorang dosen pada Program Studi yang bersangkutan sebagai pembimbing Kerja Magang.
- d. Mahasiswa diperkenankan mengajukan usulan tempat kerja magang kepada Ketua Program Studi.
- e. Mahasiswa menghubungi calon perusahaan tempat Kerja Magang dengan dibekali surat pengantar kerja magang.
- f. Jika permohonan untuk memperoleh kesempatan magang ditolak, mahasiswa mengulang prosedur dari poin a, b, c dan d, dan izin baru akan diterbitkan untuk mengganti izin lama. Jika permohonan

diterima, mahasiswa melaporkan hasilnya kepada Koordinator Magang.

- g. Mahasiswa dapat mulai melaksanakan Kerja Magang apabila telah menerima surat balasan bahwa mahasiswa bersangkutan diterima Kerja Magang pada perusahaan yang dimaksud yang ditujukan kepada Koordinator Magang.
 - h. Apabila mahasiswa telah memenuhi semua persyaratan kerja magang, mahasiswa akan memperoleh: Kartu Kerja Magang, Formulir Kehadiran Kerja Magang, Formulir Realisasi Kerja Magang dan Formulir Laporan Penilaian Kerja Magang.
2. Tahap Pelaksanaan
- a. Sebelum mahasiswa melakukan Kerja Magang di perusahaan, mahasiswa diwajibkan menghadiri perkuliahan Kerja Magang yang dimaksudkan sebagai pembekalan. Perkuliahan pembekalan dilakukan sebanyak 3 kali tatap muka. Jika mahasiswa tidak dapat memenuhi ketentuan kehadiran tersebut tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan, mahasiswa akan dikenakan pinalti dan tidak diperkenankan melaksanakan praktik kerja magang di perusahaan pada semester berjalan, serta harus mengulang untuk mendaftar kuliah pembekalan magang pada periode berikutnya.
 - b. Sebelum mengikuti kerja magang, mahasiswa diwajibkan untuk mengikuti pembekalan magang yang diadakan oleh bagian Karier UMN bersama dengan Program Studi Manajemen.
 - c. Mahasiswa bertemu dengan dosen pembimbing untuk pembekalan teknis di lapangan. Mahasiswa melaksanakan kerja magang di perusahaan di bawah bimbingan seorang karyawan tetap di perusahaan/instansi tempat pelaksanaan kerja magang yang selanjutnya disebut sebagai Pembimbing Lapangan. Dalam periode ini mahasiswa belajar bekerja dan menyelesaikan tugas yang diberikan Pembimbing Lapangan. Untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, mahasiswa berbaaur dengan karyawan dan staf perusahaan agar

mahasiswa ikut merasakan kesulitan dan permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas di tempat kerja magang. Jika di kemudian hari ditemukan penyimpangan-penyimpangan (mahasiswa melakukan kerja magang secara fiktif), terhadap mahasiswa yang bersangkutan dapat dikenakan sanksi diskualifikasi dan sanksi lain sebagaimana aturan universitas, serta mahasiswa diharuskan mengulang proses kerja magang dari awal.

- d. Mahasiswa harus mengikuti semua peraturan yang berlaku di perusahaan/instansi tempat pelaksanaan Kerja Magang.
 - e. Mahasiswa bekerja minimal di satu bagian tertentu di perusahaan sesuai dengan bidang studinya. Mahasiswa menuntaskan tugas yang diberikan oleh Pembimbing Lapangan di perusahaan atas dasar teori, konsep, dan pengetahuan yang diperoleh di perkuliahan. Mahasiswa mencoba memahami adaptasi penyesuaian teori dan konsep yang diperolehnya di perkuliahan dengan terapan praktisnya.
 - f. Pembimbing Lapangan memantau dan menilai kualitas dan usaha kerja magang mahasiswa.
 - g. Sewaktu mahasiswa menjalani proses kerja magang, koordinator Kerja Magang beserta dosen pembimbing Kerja Magang memantau pelaksanaan Kerja Magang mahasiswa dan berusaha menjalin hubungan baik dengan perusahaan. Pemantauan dilakukan baik secara lisan maupun tertulis.
3. Tahap Akhir
- a. Setelah Kerja Magang di perusahaan selesai, mahasiswa menuliskan temuan serta aktivitas yang dijalankannya selama kerja magang dalam Laporan Kerja Magang dengan bimbingan dosen Pembimbing Pembuatan Laporan Kerja Magang.
 - b. Laporan kerja magang disusun sesuai dengan standar format dan struktur laporan Kerja Magang Universitas Multimedia Nusantara.

- c. Mahasiswa wajib mengikuti proses bimbingan minimal 6 kali dengan mengisi formulir konsultasi magang yang ditandatangani oleh dosen pembimbing pembuatan laporan magang.
- d. Dosen pembimbing memantau laporan final sebelum mahasiswa mengajukan permohonan ujian kerja magang. Laporan Kerja Magang harus mendapat pengesahan dari Dosen Pembimbing dan diketahui oleh Ketua Program Studi. Mahasiswa menyerahkan laporan Kerja Magang kepada Pembimbing Lapangan dan meminta Pembimbing Lapangan mengisi formulir penilaian pelaksanaan kerja magang (Form KM-06).
- e. Pembimbing Lapangan mengisi formulir kehadiran kerja magang (Form KM-04) terkait dengan kinerja mahasiswa selama melaksanakan kerja magang.
- f. Pembimbing Lapangan memberikan surat keterangan perusahaan yang menjelaskan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan tugasnya.
- g. Hasil penilaian yang sudah diisi dan ditandatangani oleh Pembimbing Lapangan di perusahaan/instansi untuk dikirim secara langsung kepada Koordinator Magang atau melalui mahasiswa yang bersangkutan dalam amplop tertutup untuk disampaikan kepada Koordinator Magang.

1.4 Sistematika Penulisan Laporan Kerja Magang

Sistematika dalam penulisan laporan kerja magang ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini, hal-hal mengenai latar belakang pelaksanaan kerja magang, maksud dan tujuan, waktu dan prosedur kerja magang, serta sistematika penulisan laporan kerja magang.

BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini, membahas sejarah singkat perusahaan, profil perusahaan, struktur organisasi perusahaan tempat penulis bekerja magang, dan

penggunaan landasan teori yang berhubungan dengan praktek kerja magang yang dilaksanakan.

BAB III PELAKSANAAN KERJA MAGANG

Dalam bab ini, penulis menjabarkan mengenai praktek kerja magang yang berisikan kedudukan dan koordinasi penulis dalam struktur organisasi perusahaan, tugas-tugas yang diberikan, proses kerja magang, kendala yang dihadapi dan juga solusi atas kendala yang diberikan.

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

Di bab ini, penulis menjabarkan tentang kesimpulan yang diambil terkait teori yang didapatkan selama kegiatan perkuliahan dengan kondisi nyata dalam praktek kerja magang, serta saran membangun yang berguna untuk perbaikan perusahaan ke depannya.