



### **Hak cipta dan penggunaan kembali:**

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, 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:**

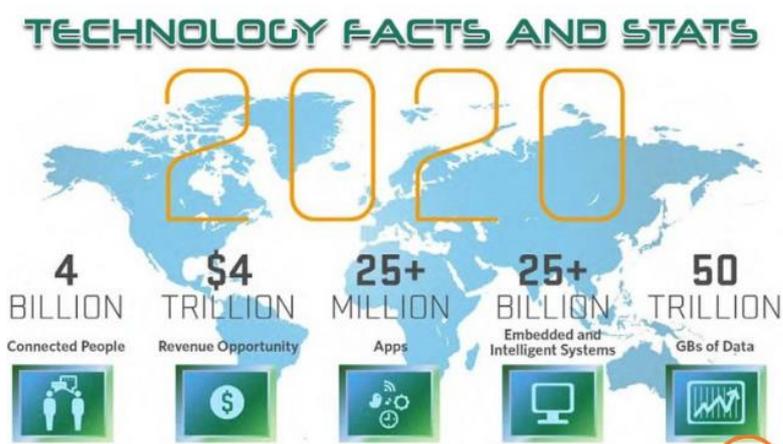
This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Teknologi yang terus berkembang mempengaruhi kemajuan di segala bidang kehidupan. Dalam prediksi *Indonesian Data Center (IDC)* pada bidang teknologi informasi dan industri di Indonesia sepanjang tahun 2019 hingga tiga tahun kedepan menyebutkan pada tahun 2022 yang akan datang ada lebih dari 61% PDB (produk domestik bruto) negara akan menitikberatkan pada perkembangan *digital*. Sementara pertumbuhan lini industri akan didorong peningkatan penawaran, operasional dan hubungan secara *digital*. Oleh sebab itu, IDC memperkirakan jumlah belanja *Information and Communications Technology (ICT)* di Indonesia akan mencapai Rp465 triliun (Damar, 2019).



Sumber : Orleans Marketing, 2018.

**Gambar 1.1. *Technology Facts and Stats***

Berdasarkan Gambar 1.1. *Technology Facts and Stats*, bahwa pada tahun 2020 empat milyar orang dapat saling terkoneksi lewat teknologi yang ada. Selanjutnya, empat triliun orang akan mendapatkan peluang untuk memiliki pendapatan dengan cara memanfaatkan teknologi. Kemudian, 25 juta orang akan menggunakan aplikasi untuk mendukung kegiatannya, lalu 25 milyar orang sudah memiliki teknologi yang tersistem dan 50 triliun orang sudah termasuk dalam *big data* yang menggunakan teknologi (Orleans Marketing, 2018).

Dalam perkembangan teknologi, *era* industri 4.0 saling berlomba-lomba untuk menciptakan perusahaan yang memiliki keunggulan kompetitif dan memiliki *value* yang lebih. Hal ini dimaksudkan untuk menjadi perusahaan yang berkualitas dan dapat bersaing. Salah satu cara yang dapat mendukung hal tersebut adalah mempunyai konsultan didalam

perusahaan. Dalam empat tahun terakhir ini jumlah konsultan Indonesia bertambah pesat. Hal ini karena pesatnya perkembangan infrastruktur di Indonesia. Selain itu, karena di terbitkannya regulasi yang di keluarkan oleh Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (KemenPUPR) dalam mengatur segmentasi pelelangan. Pemerintah, khususnya KemenPUPR telah melakukan langkah – langkah besar melalui kebijakan konseptual dan visioner, terutama dalam lingkup usaha jasa konstruksi. Pertumbuhan usaha jasa konstruksi nasional semakin menjanjikan karena adanya program percepatan dan perluasan pembangunan infrastruktur diseluruh wilayah Indonesia (INKINDO, 2019).

Perkembangan IT telah mempengaruhi kebijakan dan strategi dunia usaha yang akan lebih mendorong inovasi dan persaingan. Untuk mendukung terlaksananya suatu kegiatan transaksi bisnis secara lancar dibutuhkan teknologi yang berkualitas tinggi yang akan dikerjakan oleh seorang konsultan IT. Konsultan IT yang akan membantu klien dengan memberikan saran, arahan dan solusi untuk mencapai tujuan yang sudah di tentukan klien dengan cara menyelesaikan masalah yang ada dan menerapkan sistem teknologi informasi yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja bisnis. Cakupan konsultan IT cukup luas dan memiliki spesialisasi tertentu. Berbagai bentuk impelementasinya antara lain: membantu menganalisis lingkungan organisasi klien, memberikan *service* di bidang IT dan mengawasi berjalannya sistem IT (Konsultan Indonesia).

Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang IT *Consulting* adalah PT Mitra Konsultasi Indonesia biasa di sebut MITKOINDO merupakan salah satu anggota EJJV Group yang menyediakan layanan konsultasi dan perangkat lunak (*software*) terkemuka untuk industri spesifik energi dan konstruksi di Asia Tenggara. MITKOINDO memiliki layanan konsultasi luas yang ditujukan untuk mengembangkan, mempromosikan, merangsang, mendukung klien dalam menyiapkan dan menjalankan informasi lingkungan IT. Sebagai indikasi, layanan konsultasi melibatkan domain utamanya sebagai berikut: *Enterprise Architecture* yaitu menganalisis portofolio sistem informasi dan analisis struktur organisasi, *Project Management* yaitu menyediakan sumber daya proyek dan sebagai manajemen konfigurasi, *IS Studies* yaitu sebagai teknis dan evaluasi dari sistem informasi yang sudah di bentuk dan *Provision of Highly Qualified Personel To Work on The Client Premises* yaitu menyediakan proyek manajer dengan para konsultan senior (Data perusahaan, 2019).

PT Mitra Konsultansi Indonesia menyediakan produk dan jasa berupa *Consultancy Services, Applications and Software Development, Applications Solutions for EPCI Contractors, Outsourcing – Managed Services* dan *Research and Development*.

MITKOINDO saat ini dijalankan oleh tim manajemen ahli dengan pengalaman internasional yang luas dan pengetahuan teknologi yang mendalam dengan berdasarkan EJJV *Certificate BS OHSAS 18001 : 2007* mengenai *Occupational Health and Safety Management System*, ISO 9001 : 2015 mengenai *Quality Management System* dan ISO 14001 : 2015 mengenai *Environmental Management System* (Data perusahaan, 2019).

Dalam suatu perusahaan tentunya perlu memiliki tenaga kerja yang mempunyai kepribadian dan loyalitas yang baik untuk mengoptimalkan kinerja perusahaan. Maka dari itu, sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting yang harus diperhatikan dan dikelola dengan baik untuk menciptakan efektivitas, efisiensi dan produktivitas perusahaan agar dapat mencapai profesionalitas yang dapat diandalkan untuk mencapai tujuan perusahaan (Antonius, 2014). Ketika berurusan dengan pengelolaan manusia harus memperhatikan beberapa aspek yang meliputi lima kegiatan berikut: *staffing, retention, development, adjustment dan managing change*. *Staffing* adalah mendata kebutuhan pekerjaan didalam organisasi; menentukan jumlah tenaga kerja beserta kemampuan dan keterampilan yang diperlukan sesuai pekerjaan yang ada; merekrut, menyeleksi, dan mempromosikan kandidat yang *qualified*. *Retention* adalah memberi imbalan kepada karyawan berprestasi, memastikan hubungan kerja yang harmonis antara pekerja dan pimpinan, memelihara keselamatan dan kesehatan kerja. *Development* adalah meningkatkan ,kompetensi karyawan atas pekerjaan mereka dengan cara memperbaiki *knowledge, skill, dan ability* mereka serta berbagai kemampuan lain yang butuh untuk dikembangkan. *Adjustment* adalah berusaha agar kebijakan manajemen sumber daya manusia bisa berjalan dengan baik, seperti: penerapan kedisiplinan, pengaturan pembiayaan, dsb. *Managing change* adalah meningkatkan kemampuan organisasi dalam mengantisipasi dan merespons perubahan/perkembangan yang terjadi didalam dan diluar lingkungan organisasi dan memampukan pekerja untuk menghadapi perubahan-perubahan yang ada (Antonius, 2014).

Pentingnya peran sumber daya manusia menjadikan perusahaan berlomba-lomba untuk memiliki tenaga kerja yang mempunyai performa terbaik. Di era globalisasi ini, manusia di tuntut untuk terus berinovasi dan meningkatkan kualitas diri. Dua hal tersebut sangat penting khususnya untuk mencapai posisi persaingan terutama bagi perusahaan kecil dan menengah. Karena, tenaga kerja tidak dapat bersaing atas dasar ukuran perusahaan. Maka dari itu, perusahaan yang sukses sangat penting untuk dapat menempatkan kualifikasi dan motivasi tenaga kerja yang tepat (Data perusahaan, 2019).

Saat melakukan kerja magang penulis berada di divisi *compensation and benefits* departemen *human resource* dan *general affair* khususnya di bagian administrasi atau *filling document* yang artinya menangani penyelenggaraan administrasi atau penatalaksanaan kearsipan yang memperlancar lalu lintas surat-menyurat dalam perusahaan. *Compensation and benefits* yaitu tunjangan karyawan yang terdiri dari uang yang mereka peroleh dari pekerjaan yang rutin dikerjakan serta manfaat moneter dan nonmoneter tambahan diluar penghasilan yang seharusnya, seperti pembayaran insentif untuk lembur, bonus dan komisi. Kompensasi pekerja juga bervariasi berdasarkan jabatan, tingkat pendidikan yang dibutuhkan, pengalaman dan tingkat tanggung jawab (Donohoe, 2018). *Compensation and benefits* merupakan aspek dari *human resources management* yang memiliki tujuan untuk menjaga tenaga kerja agar tetap termotivasi dalam bekerja, dan memberikan manfaat kepada karyawan berdasarkan kinerja dan memberikan yang terbaik bagi karyawan di tempat kerja (mbaskool, 2019).

Alasan penulis melakukan kerja magang di PT Mitra Konsultansi Indonesia adalah karena penulis tertarik untuk mengetahui proses kerja bidang *human resource management* di industri konsultansi dan ingin mengetahui proses *compensation and benefits* khususnya dalam pemberian hak yang wajib didapatkan oleh karyawan. Di dalam proses administrasi pada PT Mitra Konsultansi Indonesia yang dijalankan, yaitu: pemberian gaji serta penghitungan gaji karyawan dan pajaknya berupa PPH 21, pengurusan klaim asuransi BPJS, asuransi jiwa, asuransi kesehatan hingga asuransi kendaraan, tunjangan karyawan seperti tunjangan *onshore/offshore*, tunjangan *overtime* dan *overstay*, THR, surat izin lembur dan surat izin meninggalkan kantor. Tugas lainnya yaitu meliputi bagian *recruitment* seperti melakukan absensi calon karyawan yang akan di *interview*, mengikuti *briefing* evaluasi kerja dan melakukan *invitation interview* kepada calon kandidat.

Dengan demikian penulis ingin mendapat kesempatan untuk mengetahui lebih dalam kegiatan kerja *human resource management* pada divisi *compensation and benefit* di industri konsultansi PT Mitra Konsultansi Indonesia. Maka dari itu, penulis tertarik untuk memilih topik laporan magang dengan judul **“Proses *Compensation and Benefits* yang Dilakukan Departemen *Human Resource Management* di PT Mitra Konsultansi Indonesia”**

## 1.2. Maksud dan Tujuan Kerja Magang

Program kerja magang merupakan salah satu syarat kelulusan yang berlaku di Universitas Multimedia Nusantara dan tujuan dari program kerja magang tersebut adalah :

1. Menerapkan teori-teori yang telah dipelajari selama masa perkuliahan ke dalam proses kerja magang yang dijalankan oleh penulis.
2. Memperluas pengalaman dan pengetahuan penulis dalam bidang *Human Resource Management*.
3. Meningkatkan *skill* dan *ability* penulis dalam menghadapi dan mengatasi masalah-masalah baru yang muncul selama program kerja magang.
4. Mengetahui dan merasakan langsung perbedaan antara suasana perkuliahan pembelajaran secara teori dengan dunia kerja sehari-hari secara nyata.
5. Membantu dan berkontribusi secara positif dalam mengerjakan pekerjaan.
6. Mengetahui sejauh mana pengaruh dan peranan departemen HR di perusahaan tempat penulis menjalankan kerja magang.
7. Sebagai salah satu syarat kelulusan untuk memperoleh gelar sarjana di Universitas Multimedia Nusantara

### 1.3. Waktu dan Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

#### 1.3.1. Waktu Kerja Magang

Program kerja magang dilakukan sesuai dengan ketentuan dari program studi manajemen Universitas Multimedia Nusantara, yaitu minimal 60 hari kerja. Waktu pelaksanaan kerja magang dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Nama Perusahaan : PT Mitra Konsultansi Indonesia.
2. Bidang Usaha : Industri Konsultansi.
3. Alamat : Associate Tower, Intermark BSD 15<sup>th</sup> floor Jl. Lingkar Timur No.9 Tangerang Selatan, Banten 15310
4. Waktu Pelaksanaan : 01 Oktober 2019 – 31 Desember 2019.
5. Waktu Operasional : Senin – Jumat, pukul 08.00 – 17.00.
6. Posisi Magang : *Compensation and Benefit Staff*.

#### 1.3.2. Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

Berikut adalah beberapa prosedur kerja magang yang dilakukan oleh penulis dimulai dan pencarian kerja magang sampai dengan penulis diterima untuk melakukan praktik kerja magang, yaitu:

1. Tahap Pengajuan
  - a. Penulis mendapat informasi dari *e-mail student* yang dikirimkan Universitas Multimedia Nusantara bahwa adanya lowongan *internship* di perusahaan tersebut.
  - b. Penulis mengirim *Curriculum Vitae* (CV) dan *body text* yang berisikan permohonan magang ke *e-mail* perusahaan pada tanggal 16 September 2019.
2. Tahap Rekrutmen
  - a. Pada tanggal 24 September 2019 penulis mendapat balasan dari *e-mail* perusahaan yang berisikan *invitation interview* pada tanggal 26 September 2019.
  - b. Penulis dinyatakan diterima bekerja di PT Mitra Konsultansi Indonesia pada hari dimana penulis melakukan *interview*, yaitu pada tanggal 26 September 2019.
3. Tahap Akhir Penyusunan Berkas
  - a. Mengajukan surat pengantar pelaksanaan praktik kerja magang dari pihak Universitas Multimedia Nusantara yang ditujukan untuk PT Mitra Konsultansi Indonesia disertai dengan tanda tangan ketua prodi manajemen untuk ditukarkan kartu kerja magang (form KM-03 sampai dengan form KM-07).

- b. Memberikan surat keterangan balasan kepada pihak Universitas Multimedia Nusantara bahwa penulis diterima magang dari PT Mitra Konsultansi Indonesia.
- c. Penulis bersama pembimbing lapangan kerja magang melengkapi pengisian kartu kerja magang (form KM-03 sampai dengan form KM-07) yang dapat menjadi bukti bahwa penulis melakukan program kerja magang di PT Mitra Konsultansi Indonesia dan akan dilampirkan didalam laporan kerja magang.

#### 4. Tahap Praktik kerja

- a. Melaksanakan praktik kerja magang pada tanggal 01 Oktober 2019 – 31 Desember 2019.
- b. Melakukan bimbingan magang dengan dosen pembimbing yang diberikan oleh kampus.
- c. Menyusun laporan magang.
- d. Melaksanakan sidang magang.

### **1.4. Sistematika Penulisan**

Dalam penulisan laporan ini, untuk memahami pembahasan lebih jelas, maka dalam laporan ini ditulis sistematika penulisan sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisikan latar belakang industri dan PT Mitra Konsultansi Indonesia, posisi kerja magang, manfaat kerja magang, waktu dan prosedur kerja magang serta sistematika penulisan laporan magang.

#### **BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Bab ini berisikan sejarah singkat PT Mitra Konsultansi Indonesia, struktur organisasi perusahaan, budaya perusahaan dan landasan teori yang berhubungan dengan pembahasan dalam laporan praktik kerja magang.

#### **BAB III PELAKSANAAN KERJA MAGANG**

Bab ini penulis menjabarkan mengenai pelaksanaan program kerja magang, jabatan penulis, mekanisme tugas yang dilakukan dan kendala - kendala yang dihadapi oleh penulis, solusi – solusi dalam menghadapi kendala tersebut, dan pandangan penulis mengenai PT Mitra Konsultansi Indonesia.

#### **BAB IV SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan kesimpulan selama penulis bekerja di PT Mitra Konsultasi Indonesia dan saran yang dapat membangun serta dibutuhkan agar perusahaan dapat menjadi lebih baik.