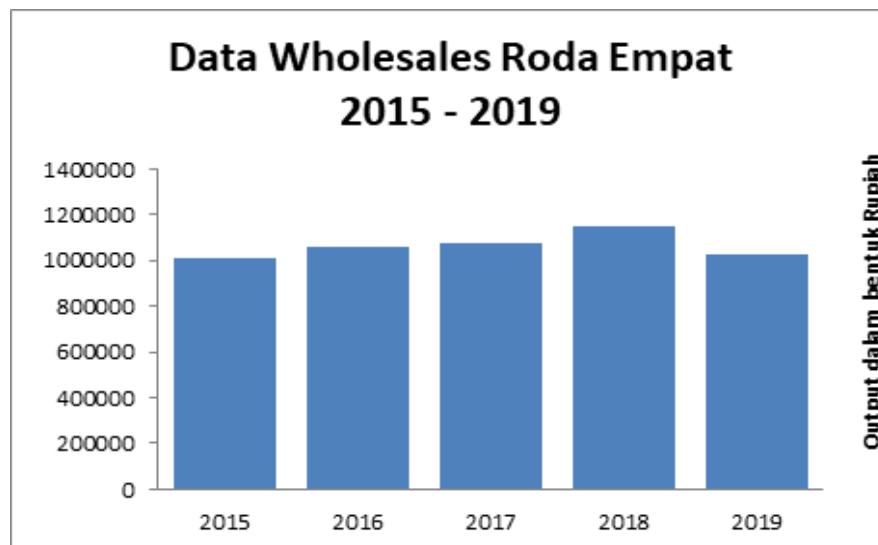


BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sektor industri merupakan salah satu sektor penyumbang ekonomi nasional terbesar saat ini. Sektor ini sudah mengalami banyak kemajuan yang dapat dilihat dari bertambahnya jumlah persaingan diantara perusahaan industri tersebut. Salah satu sektor yang mengalami peningkatan secara terus menerus yaitu industri otomotif (Indraprahasta, 2015). Selain itu, tercatat bahwa sektor ini merupakan salah satu klaster industri unggulan di Indonesia yang telah mendongkrak perekonomian diatas angka 10,16% pada tahun 2017 (Kementerian Perindustrian Republik Indonesia, 2018). Industri otomotif sendiri memiliki lingkup ruang yang cukup luas dalam dunia bisnis, dari manufaktur komponen, manufaktur kendaraan, serta jaringan distribusi dan layanan purna jualnya yang tersebar di seluruh Indonesia (Prabowo *et al.*, 2019). Hal ini menjadi salah satu faktor yang telah menarik banyak perhatian para investor untuk menanam modal, terlepas dari perkembangan industri otomotif yang cukup tinggi di Indonesia.



Sumber: Otomotif Bisnis, 2020 (Data diolah)

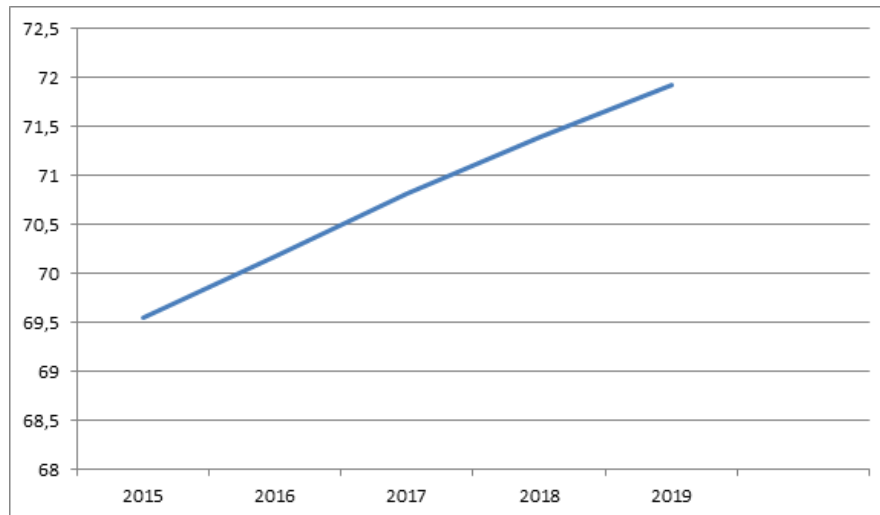
Gambar 1. 1 Grafik Persentase Data *Wholesales* Roda Empat di Indonesia tahun 2015-2019

Tabel 1.1 merupakan grafik dari penjualan kendaraan roda empat atau mobil di Indonesia sejak tahun 2015-2019 (Otomotif Bisnis, 2020). Seperti yang dapat dilihat pada gambar, angka penjualan mobil yang berada di Indonesia dari tahun 2015 sampai tahun 2018 mengalami peningkatan, sedangkan pada tahun 2019 penjualan mengalami sedikit penurunan. Total penjualan di tahun 2015 mencapai angka 1.013.518 unit mobil, di tahun 2016 angka penjualan mencapai 1.062.694 unit, di tahun 2017 angka penjualan mencapai 1.077.364 unit, dan di tahun 2018 mencapai 1.151.308 unit. Sedangkan di tahun 2019 penjualan mengalami penurunan sebesar 10,52% dengan angka penjualan yang hanya mencapai 1.030.126 unit. Hal ini disebabkan karena adanya gejolak agenda politik yang berkepanjangan di Indonesia (Harjanto, 2020). Walau demikian, hal ini tidak melepas label bahwa industri ini masih menjadi pemegang peran penting sebagai pemasok PDP di Indonesia bila dibanding dengan sektor industri lainnya. Maka dari itu, sektor ini menjadi pangsa pasar yang besar bagi Sumber Daya Manusia untuk mencari pekerjaan.

Pertumbuhan penduduk yang selalu meningkat setiap tahunnya, menjadikan bangsa Indonesia sebagai bangsa yang berada di urutan keempat se-Asia Tenggara dengan jumlah penduduk diproyeksikan 270 juta jiwa di tahun 2020 (BPS, 2019). Dari 270 juta jiwa tersebut, tercatat pada hasil survei penduduk antar sensus (Supas) sebanyak 66,07 juta jiwa merupakan penduduk berkategori usia belum produktif (0-4 tahun), 185,34 juta jiwa merupakan kelompok usia produktif (15-64 tahun), dan sebanyak 18,2 juta jiwa merupakan penduduk usia tidak produktif (65+ tahun). Melalui data tersebut, dapat dikatakan bahwa Indonesia telah memasuki era bonus demografi, yaitu dimana jumlah penduduk usia produktif memimpin usia belum dan tidak produktif (Kusnandar, 2019).

Selain itu, skor indeks pembangunan Indonesia (IPM) pun turut mengalami kemajuan setiap tahunnya. Pada tahun 2019, IPM Indonesia mencapai angka 71,92 atau naik sebanyak 0,74% dibandingkan dengan tahun

2018 (BPS, 2020). Hal ini menjadikan IPM Indonesia berstatus tinggi. Berikut diagram peningkatan IPM Indonesia:



Sumber: Badan Pusat Statistik, 2020

Gambar 1. 2 Grafik Persentase Data Peningkatan IPM tahun 2015-2019

Berdasarkan data grafik persentase data peningkatan IPM tahun 2015-2019 (BPS, 2020) pemerintah memberikan tuntutan kepada seluruh perusahaan untuk dapat mengoptimalkan dan mengelola SDM yang tersedia dengan baik. Pengoptimalan dan pengelolaan tentunya tidak terlepas untuk menjadikan mereka sebagai sumber daya yang berprestasi serta mampu mencapai tujuan perusahaan.

Sedangkan peranan perusahaan adalah menciptakan lingkungan pekerjaan yang diminati oleh para sumber daya sehingga beroleh adanya hubungan keterikatan yang di atasnamakan karyawan perusahaan. Ada pula arti karyawan bagi perusahaan adalah sebagai aset utama yang memiliki peran strategis sebagai *thinker*, *planner*, dan *activities controller* di dalam perusahaan (Rahim, 2020). Hal ini tentu berlaku juga untuk perusahaan yang bergerak di industri otomotif.

PT. Sejahtera Buana Trada cabang Gading Serpong merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di sektor otomotif, tepatnya dalam bidang penyediaan jasa penjualan (*Sales*), *Service* dan *Sparepart* serta *Body Painting*

(3S+BP). PT. Sejahtera Buana Trada (SBT) cabang Gading Serpong juga merupakan *main dealer* kendaraan roda empat (mobil) Suzuki yang beroperasi langsung dibawah naungan PT. Suzuki Indomobil Sales (SIS) selaku agen tunggal pemegang merek (ATPM) di Indonesia. Hal ini menjadikan PT. SBT cabang Gading Serpong sebagai perusahaan yang memerlukan karyawan cukup banyak agar perusahaan dapat beroperasi dengan baik tanpa adanya kendala seperti contoh, karyawan yang merangkap dua bidang pekerjaan tidak dapat menghasilkan hasil yang maksimal bagi perusahaan (suzuki-mobil.co.id).

Dijelaskan oleh Harsono (2018) bahwa tanpa adanya dukungan dari karyawan yang merupakan motor penggerak dari keseluruhan kegiatan yang dilakukan dalam perusahaan, maka organisasi atau perusahaan itu tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan dan memajukan di masa yang akan datang. Maka dari itu, terkait perannya yang sangat penting, kesejahteraan karyawan perlulah diperhatikan. Pada saat ini, karyawan yang tercatat pada PT. SBT cabang Gading Serpong berjumlah 92 karyawan, *sales marketing* sebanyak: 55 orang, *sales support* 2 orang, *after sales* : 22 orang, *finance* 4 orang, HRD 4 orang, *driver* : 2 orang, *branch manager* 1 orang, dan dalam bidang IT 2 orang. Dengan jumlah karyawan yang terbilang cukup banyak, maka peran PT. SBT cabang Gading Serpong berperan penting sebagai wadah yang menjaga nilai kinerja karyawan agar fungsi dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Mengingat bahwa peran karyawan sangatlah penting dalam sebuah perusahaan, maka *human resources* adalah sebuah divisi yang memiliki peran sebagai pengawas yang *me-manage* kinerja para karyawan. Mengutip dari Snell dan Bohlander (2010), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang mencakup segala sesuatu yang berhubungan dengan organisasi dan orang-orang yang menjalankannya. Selain itu, Dessler (2015) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan dan latihan untuk memenuhi karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan

karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi dan penilaian prestasi kerja karyawan.

Merangkum keseluruhan pembahasan diatas, alasan penulis memilih perusahaan PT. Sejahtera Buana Trada ialah karena penulis menyadari peluang besar di bidang ini mengingat tingginya kebutuhan serta gaya hidup masyarakat Indonesia di bidang otomotif. Selain itu, keberhasilan PT. Sejahtera Buana Trada dalam lingkup bisnis dan pangsa pasar di Indonesia yang sangat tertata dan rapi juga menjadi salah satu bahan pertimbangan saat penulis memilih bidang ini. Maka dari itu, penulis tertarik untuk menyusun laporan praktik kerja magang ini dengan judul **“Peran Human Resource Generalist Pada PT. Sejahtera Buana Trada (Cabang Gading Serpong)”**

1.2 Tujuan dan Manfaat Kerja Magang

Universitas Multimedia Nusantara memiliki salah satu syarat kelulusan (S1) yang harus dilakukan mahasiswa semester akhir yaitu dengan melakukan praktik kerja lapangan atau magang dengan minimal waktu selama 60 hari kerja. Praktik kerja lapangan diharuskan dengan tujuan agar mahasiswa tidak hanya belajar secara teori, tetapi juga praktik secara langsung di perusahaan atau di lingkungan kerja yang sesungguhnya. Sehingga mahasiswa diharapkan memiliki bekal dan gambaran yang dapat dipakai mahasiswa setelah mereka lulus nanti. Selain untuk memenuhi syarat kelulusan Sarjana Manajemen (S1) Universitas Multimedia Nusantara, adapun beberapa tujuan dari praktik kerja lapangan atau magang yang dilakukan oleh penulis.

1. Mengerti dan memahami dengan baik tugas dan peranan *Human resource* di suatu perusahaan, tidak hanya secara teori saja tetapi juga praktik sesungguhnya pada dunia kerja di perusahaan. Sehingga penulis dapat mengaplikasikan dan membandingkan antara teori yang telah didapat selama proses perkuliahan dengan lingkungan kerja nyata.
2. Membantu meningkatkan kemampuan, pengetahuan serta kualitas dari mahasiswa itu sendiri.

3. Mendapatkan bekal untuk dapat mempersiapkan diri lebih baik untuk terjun langsung ke dunia kerja sesungguhnya.

1.3 Waktu dan prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

1.3.1 Waktu Pelaksanaan Kerja Magang

Waktu pelaksanaan kerja magang yang penulis telah jalankan selama 3 bulan (60 hari kerja) dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Nama Perusahaan : PT. Sejahtera Buana Trada
2. Bidang usaha : Jasa Penjualan, *Service* dan *Sparepart* (3S) Suzuki Mobil
3. Alamat : Jl. Boulevard Kavling CBD, Jl. Kelapa Dua Raya No.25-26, Curug Sangereng, Kec. Klp. Dua, Gading Serpong, Tangerang, Banten 15157
4. Pelaksanaan : 15 Juni 2020 – 4 september 2020
5. Waktu kerja : Senin – Jumat, pukul 08.30 – 17.00
6. Posisi Magang : *Human Resource Generalist*

1.3.2 Prosedur Pelaksanaan Kerja magang

1. Tahap Pelamar
 - a. Penulis mendapatkan informasi dari kerabat bahwa PT. Sejahtera Buana Trada (gading serpong) membuka lowongan *internship* pada divisi *human resource generalist*.
 - b. Selanjutnya, penulis mengirimkan CV dan lampiran lain yang diperlukan kepada email HRD PT. Sejahtera Buana Trada.
2. Tahap *Interview*
 - a. Penulis mendapatkan telepon dari PT. Sejahtera Buana Trada untuk melakukan *interview* secara langsung
 - b. Penulis mendapatkan informasi *by phone* dari PT. Sejahtera Buana Trada bahwa penulis diminta untuk melakukan tes psikotes.

- c. Penulis dinyatakan diterima dan dapat mulai bekerja selama 3 bulan di PT. Sejahtera Buana Trada pada hari senin tanggal 15 Juni 2020.
3. Tahap Praktik Kerja Magang
 - a. Penulis melaksanakan praktik kerja magang mulai tanggal 15 Juni 2020 – 4 September 2020.
 - b. Melakukan bimbingan magang dengan dosen pembimbing sesuai dengan waktu yang telah ditentukan bersama (minimal 6 kali pertemuan).
 - c. Membuat laporan praktik kerja magang sesuai ketentuan waktu yang telah ditentukan.
 - d. Melakukan sidang magang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh Universitas Multimedia Nusantara dimana menjadi salah satu syarat kelulusan.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan laporan kerja magang yang dilakukan penulis dengan judul “ **Peran Human Resource Generalist Pada PT. Sejahtera Buana Trada (Cabang Gading Serpong)**” adalah :

BAB 1 : Pendahuluan

Bab ini penulis membahas dan menjelaskan mengenai latar belakang dan gambaran kecil mengenai industri dari perusahaan praktik kerja magang penulis serta terdapat penjelasan mengenai waktu pelaksanaan, tujuan, serta proses praktik kerja magang selama 3 bulan.

BAB 2 : Gambaran Umum Perusahaan

Bab ini penulis menjelaskan mengenai sejarah singkat PT. Sejahtera Buana Trada, struktur organisasi perusahaan, visi misi perusahaan serta landasan teori yang berhubungan dengan pembahasan dalam laporan praktik kerja magang.

BAB 3 : Pelaksanaan Kerja Magang

Bab ini penulis menjelaskan dan menjabarkan mengenai pelaksanaan program kerja magang yang dilakukan penulis, jabatan penulis, mekanisme

tugas yang di lakukan dan kendala-kendala yang dihadapi penulis, serta solusi dalam menghadapi kendala tersebut.

BAB 4 : Kesimpulan Dan Saran

Bab ini merupakan kesimpulan selama penulis bekerja di PT. Sejahtera Buana Trada dan saran yang dapat membangun serta dibutuhkan perusahaan agar dapat menjadi lebih baik.