# BAB II
# GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

## 2.1. Deskripsi Perusahaan PT. Bank Syariah Indonesia.

**Gambar 2. 1. Logo Bank Syariah Indonesia**

Sumber: (Bank BSI, 2021)

PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) adalah lembaga keuangan syariah yang berbasis di Indonesia yang didirikan pada 1 Februari 2021. Bank BSI ini dibentuk dengan menggabungkan tiga bank syariah BUMN terbesar: Bank BNI Syariah, Bank Mandiri Syariah, dan Bank BRI Syariah. Berdirinya perbankan syariah ini merupakan usulan dari Menteri BUMN yaitu Erick Thohir. Tujuan penggabungan 3 bank syariah ini bahwa Indonesia dapat menjadikan ppusat ekonomi dan keuangan syariah.

PT. Bank Syariah Indonesia kini mengoperasikan 1.1365 cabang cabang di seluruh Indonesia. Kantor cabang Bank BSI merupakan salah satu cabang yang ada di Ciputat. Kantor cabang ini sebelum diresmikannya merger perusahaan menjadi BSI dahulu sebuah kantor cabang yang dimiliki oleh Bank Mandiri Syariah. Keberadaan KC BSI ini yang berlokasi pada daerah Ciputat yang beralamatkan Jalan Ir. Haji Juanda, Cempaka Putih, Ciputat Timur, Cemp. Putih, Kec. Ciputat Tim., Kota Tangerang Selatan, Banten 15412. Dengan memiliki karyawan di kantor cabang BSI sejumlah 17 orang karyawan yang resmi oleh perusahaan Bank BSI dan karyawan yang diluar perusahaan memiliki 4 orang karyawan security dan 1 office boy dan 1 supir yang berada di kantor cabang Ciputat.

Pada KC Bank BSI di Ciputat ini melayani nasabah dengan membantu membuat rekening baru atau permasalahan terkait masalah tabungan yang dimiliki oleh nasabah yang sudah tiada yang diurus oleh keluarga melalui layanan secara langsung kepada customer service pada kantor cabang. Di Kantor cabang ini juga bisa melakukan transaksi untuk keperluan nasabah pada teller. Dalam kantor cabang ini juga menyediakan layanan gadai emas atau membeli emas pada marketing yang dimiliki oleh kantor cabang.

Pada KC Ciputat ini juga memiliki sebuah ruangan untuk nasabah Prioritas dengan melayani secara baik dan membuat nasabah prioritas nyaman. Kantor cabang BSI di Ciputat ini memiliki 3 lantai dimana pada lantai bawah merupakan bagian layanan transaksi nasabah, mesin ATM, dan Back Office. Pada lantai kedua terdapat ruang meeting, bagian layanan marketing, mikro, toilet, pantry dan musholla. Dan pada lantai ketiga terdapat gudang penyimpanan alat ATK dan Kertas formulir dll. Kantor Cabang BSI Ciputat ini dipantau oleh kantor cabang pada Area Manager yang berada di Pondok Indah untuk dapat dilihat dari pelayanan yang diberikan kantor cabang Ciputat kepada nasabah.

### 2.1.1. Visi Misi Perusahaan PT. Bank Syariah Indonesia.

**Visi**

Top 10 Global Islamic Bank

**Misi**

1. Memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia Melayani >20 juta nasabah dan menjadi top 5 bank berdasarkan aset (500+T) dan nilai buku 50T tahun 2025
2. Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham Top 5 bank yang paling profitable di Indonesia (ROE 18%) dan valuasi kuat (PB>2)
3. Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggan para talenta terbaik Indonesia Perusahaan dengan nilai yang kuat dan memberdayakan masyarakat serta berkomitmen pada pengembangan karyawan dengan budaya berbasis kinerja.

### 2.1.2. *Core Value* PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Ciputat.

*Core Value* yang dimiliki oleh PT. Bank Syariah Indonesia pada cabang Ciputat ini merupakan sebuah nilai inti perusahaan dari Bank Syariah Indonesia yang merupakan perusahaan dari BUMN yang diluncurkan oleh kementerian BUMN. Berikut 6 *Core Value* yang berisikan dari AKHLAK:

1. Amanah
   Memegang teguh kepercayaan yang diberikan
2. Kompeten
   Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas
3. Harmonis
   Saling peduli dan menghargai perbedaan
4. Loyal
   Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara
5. Adaptif
   Terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun perubahan
6. Kolaboratif
   Membangun kerjasama yang sinergis.

## 2.2. Sejarah Singkat Perusahaan.

Di masa pandemi Covid-19 saat ini telah dilakukannya penggabungan oleh sebuah perusahaan bank syariah yang merupakan bagian dari BUMN yang dilakukan oleh Menteri Erick Thohir, bank-bank syariah yang ikut merger dalam usulan Menteri BUMN ini yang terdiri dari 3 bank syariah yaitu Bank Syariah BNI, Bank Syariah BRI, dan Bank Syariah Mandiri. Rencana mergernya bank syariah sudah direncanakan pada tahun 2020, dalam pandangan Menteri BUMN bahwa bank-bank syariah yang dimiliki di Indonesia ini tidak cukup memiliki potensi daya saing yang kuat dengan bank konvensional. Dengan menggabungkan bank-bank syariah dari sejumlah bank syariah menjadi satu diharapkan untuk dapat bersaing dengan bank syariah atau non syariah lainnya. Diresmikannya pada tanggal 1 Februari 2021 melangsungkan 3 merger Bank Syariah BUMN yang langsung diresmikan oleh Presiden Joko Widodo yang

diadakan di Istana Negara (Fika Nurul Ulya, 2021). Harapan dilakukannya merger 3 Bank Syariah ini oleh pemerintah yang "bertujuan untuk dapat membangkitkan perekonomian nasional dengan lembaga keuangan yang baru untuk masyarakat" (Achmad Sani Alhusain, 2021).

Dalam banyak riset yang dilakukan pada zaman syariah saat ini telah dapat menarik minat ekonomi dunia dan sudah banyak menerapkan seperti di Eropa dan Amerika telah banyak Sebagian unit usaha memakai system model syariah (Fitri Sagantha, 2020). Merger adalah konsep upaya strategis untuk membangun organisasi bisnis yang berdaya saing tinggi guna meningkatkan kinerja lembaga keuangan (Laila M. Pimada, 2021). Penggabungan ketiga bank syariah tersebut ke dalam Bank Syariah Indonesia (BSI) diharapkan dapat meningkatkan *awareness* masyarakat terhadap produk perbankan syariah secara signifikan (Bagus Romadhon, Sutantri, 2021). PT. Bank Syariah Indonesia merupakan Bank Syariah terbesar di Indonesia yang diketuai oleh Hery Gunardi dan wakilnya bernama Ngatari dan Abdullah Firman Wibowo yang resmi menjabat hingga saat ini (Bank BSI, 2021) .

PT. Bank Syariah Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di bidang perbankan dan lembaga keuangan syariah. Ini juga merupakan perusahaan BUMN. PT. Bank Syariah Indonesia ini merupakan perusahaan yang baru bergabung dari Bank Syariah BUMN, bank syariah yang tergabung dalam merger di PT. Bank Syariah Indonesia ini merupakan perusahaan yang baru bergabung dari Bank Syariah BUMN, bank syariah yang tergabung dalam merger di PT. Bank BNI Syariah, Bank BRI Syariah, dan Bank Mandiri Syariah adalah beberapa bank syariah di Indonesia. Pada 1 Februari 2021, yaitu 19 Jumadil Akhir 1442 H, Bank Umum Syariah Indonesia ini resmi dilebur. Perusahaan ini memainkan peran penting dalam industri halal di Indonesia sebagai fasilitator dari semua kegiatan ekonomi (Bank BSI, 2021).

Penggabungan ketiga bank syariah tersebut merupakan upaya untuk membangun Bank Syariah yang menjadi kebanggaan masyarakat, yang berpotensi menjadi sumber baru pembangunan ekonomi nasional dan berkontribusi pada kesejahteraan masyarakat luas. Munculnya Bank Syariah Indonesia mencerminkan wajah modern, universal perbankan syariah di Indonesia, yang sangat baik untuk semua alam (Rahmatan Lil 'Aalamiin).

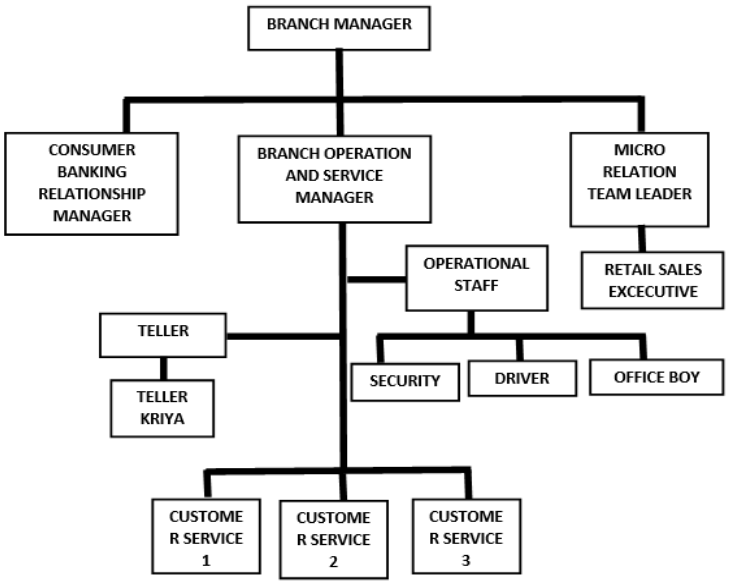
**Gambar 2. 2. Ini Daftar Susunan Baru Komisaris Bank Syariah Indonesia 2021**

Sumber: Liputan.com

Pada Gambar 2.2 merupakan daftar susunan baru yang dikeluarkan pengoperasian pada Bank Syariah Indonesia. Pendirian Bank Syariah Indonesia merupakan bagian dari upaya dan komitmen pemerintah untuk memajukan ekonomi syariah sebagai pilar baru kekuatan ekonomi nasional, yang akan membantu Indonesia menjadi salah satu pusat keuangan syariah dunia dalam jangka panjang. Namun, pada peresmian perusahaan telah terjadi perubahan pada susunan manajemen pada Bank BSI.

Dalam Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RUPSLB) yang diselenggarakan pada tanggal 24 Agustus 2021 oleh PT. Bank Syariah Indonesia yang telah menyepakati perubahan susunan manajemen. Dimana yang menjadi Direktur Utama ialah Hery Gunardi menggantikan Toni Boy Subari serta memiliki 2 Wakil Direktur yaitu Ngatari dan Abdullah Firman Wibowo. Dengan kombinasi ini, perbankan syariah di Indonesia akan menjadi lebih inventif, bermanfaat, dan kuat, sehingga dapat menjadi motor penggerak pembangunan negara. Dalam beberapa tahun ke depan, PT. Bank Syariah Indonesia ini bercita-cita menjadi salah satu dari sepuluh besar bank syariah terbesar di dunia berdasarkan kapitalisasi pasar.

## 2.3. Struktur Organisasi Kantor Cabang PT. Bank Syariah Indonesia




**Gambar 2. 3. Struktur Organisasi Kantor Cabang Bank BSI 2021**

Sumber: Data Diolah Penulis

## 2.5. Tinjauan Pustaka

### 2.5.1. Definisi Manajemen

Manajemen merupakan suatu pengelolaan yang berkaitan dengan organisasi untuk dapat menyusun sebuah rencana yang dapat membangun sebuah pergerakan serta pengendalian atau pengawasan. Menurut Firmansyah (2018) Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia dalam rangka memenuhi tujuan organisasi yang telah ditetapkan perusahaan (Firmansyah, 2018).

Dan pendapat dari Sukarna Purba dan rekan lainnya (2017) Manajemen merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh organisasi secara merencanakan, mengatur, memimpin dan mengendalikan dalam segala hal kegiatan organisasi perusahaan (Sukarman Purba, Hani Subakti, Iskandar Kato, Dina Chamidah, Donald Loffie Muntu, Karwanto, H Cecep, Komilie Situmorang, Agung Nugroho Catur Saputro, 2021). Serta menurut Sarinah dan Mardalena (2017) Manajemen adalah suatu proses yang memungkinkan perusahaan bekerja sama untuk mencapai tujuan, dengan bantuan sumber daya manusia dan sumber daya organisasi lainnya (Sarinah & Mardalena, 2017).

#### 2.5.1.1. Fungsi Manajemen

Menurut Kristiawan, M Safitri dan Lestari R (2017) manajemen ilmu dan spesialisasi membuat hak, mengendalikan, memberikan dan menggunakan memanfaatkan semua sumber daya yang ada dalam organisasi dengan *Planning*, *Organizing*, *Actuating*, dan *Controlling* merupakan contoh fungsi manajerial yang dapat membantu suatu perusahaan mencapai tujuannya dengan lebih efektif dan efisien. (Kristiawan, Safitri dan Lestari, 2017). Berikut penjelasan mengenai 4 fungsi manajemen:

1. *Planning* (Perencanaan)

   *Planning* adalah Peran manajemen ini memerlukan perencanaan dalam manajemen, yang memerlukan pengambilan keputusan perencanaan sebagai bagian dari penyelesaian setiap rencana.

2. *Organizing* (Organisasi)

   Organisasi adalah menentukan, mengklasifikasikan, dan mengatur berbagai aktivitas yang diperlukan untuk memenuhi tujuan, mengalokasikan orang (pekerja) untuk aktivitas ini, menyediakan komponen fisik yang memadai untuk tuntutan kerja, dan menyediakan koneksi wewenang yang didelegasikan kepada setiap orang dalam kaitannya dengan pelaksanaan setiap aktivitas yang diharapkan.

3. *Actuating* (Pelaksanaan)

   *Actuating* atau pelaksanaan merupakan menginspirasi dan mendorong semua anggota kelompok untuk memiliki keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan dan bekerja sama untuk merencanakan kepemimpinan dan kegiatan organisasi.

4. *Controlling* (Pengawasan)

   *Controlling* atau pengawasan merupakan dapat dirumuskan sebagai metode penetapan apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang dilakukan yaitu pelaksanaan, review pelaksanaan, dan bila diperlukan melakukan modifikasi, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu standar (ukuran).

### 2.5.1.2. Tingkatan Manajemen.

Seiring dengan perkembangan kebutuhan dan keinginan manusia, diperlukan komponen lain yang dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan manusia untuk maju. Dengan adanya gerakan dalam pembangunan, maka organisasi dapat muncul sebagai wadah berkumpulnya individu-individu yang terlibat dalam berbagai kegiatan.

Menurut Dr. Wendy Sepmady Hutahaean, S.E., M.Th (2020) Manajer merupakan seorang anggota dalam organisasi yang bertugas mengawasi, mengarahkan, menyatukan, serta mengkoordinasikan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi (Dr.Wendy Sepmady H, 2020). Dengan adanya seorang manajer, memiliki kekuasaan dalam berjalannya seluruh operasional perusahaan yang tanggung jawab atas mereka pula terhadap bawahan dan sumber daya manusia lainnya. Menurut R. Daniel Wadhwani, Roy Sudabby, Mads Mordhorst dan Andrew Popp (2018) menegaskan bahwa adanya kekuasaan di manajemen dapat memberikan pemahaman dalam mengekspresikan manajerial dalam organisasi (R.Daniel Wadhwani, Roy Sudabby, Mads Mordhorst & Andreww Popp, 2018).

**Gambar 2. 4. Tingkatan Kekuasaan Dalam Manajemen**

Sumber: Sukiyawati (dalam Abd. Rohman), 2017.

Pada Gambar 2.4 diatas merupakan piramida tingkatan level kekuasaan dalam manajemen. Menurut Sukiyawati (2016:6) dalam tingkatan level manajemen ini terbagi menjadi 3 tingkatan, yaitu:

1. *Top management* (manajemen tingkat atas) atau juga sering disebut dengan *chief executive officer* atau *top manager*.

2. *Middle management* (manajemen tingkat menengah) atau sering disebut dengan kepala bagian atau sebutan lain yang sejanis.
3. *Lower management* (manajemen tingkat bawah), dikenal juga dengan sebutan manajemen tingkat operasional, meliputi: *supervisor*, kepala seksi, dan mandor atau sebutan lain yang sejenis.

**2.5.1.3. Bidang - Bidang Manajemen**

Dalam sebuah organisasi perusahaan memiliki beragam aktivitas pekerjaan yang dapat di bentuk menjadi beberapa bagian dalam pekerjaan. Menurut Abd. dzak (2017) menegaskan, bahwa perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam bidang manajemen terbagi dalam tujuan masing-masing (Abd.Rohman, 2017). Menurut Ahmad Dzaki (2021) dalam bidang manajemen terbagi lima kelompok.

1. Bidang Produksi

   Bidang produksi berhubungan dengan operasi dan produksi sehari-hari Misalnya, operasi mulai dari bahan mentah hingga mesin dan listrik dalam penciptaan komoditas. Selain itu, untuk pembelian bisnis seperti kertas untuk pantry. Semuanya harus diatur dengan baik agar operasional bisnis dapat berjalan dengan baik. Masuk akal untuk mengharapkan bahwa perusahaan atau lembaga yang mengontrol produk atau layanan yang dibuat oleh perusahaan atau lembaga berkualitas tinggi akan terus ada. Sebaliknya, jika produk atau layanan yang diberikan berkualitas buruk, pada akhirnya akan kehilangan pangsa pasar dan bahkan dapat gulung tikar. Operasional produksi yang buruk tentu saja akan menghasilkan pemborosan dan penumpukan persediaan karena produk atau jasa yang dibuat tidak diserap secara efisien. Akibatnya, terserah manajemen untuk memutuskan bagaimana kegiatan produksi akan dilakukan.
2. Bidang Pemasaran

   Bidang pemasaran adalah serangkaian proses yang mencakup segala sesuatu mulai dari analisis hingga perencanaan hingga implementasi dan pengendalian operasi pemasaran. Setiap bisnis memiliki manajemen pemasaran, yang membantu dalam analisis dan administrasi proses pemasaran produk perusahaan.

Divisi manajemen keuangan tidak dapat diabaikan karena membantu memantau proses pemasaran produk dalam berbagai cara.

3. Bidang Keuangan

   Bidang keuangan adalah proses mengatur, mengelola, menyimpan, dan mengatur keuangan dan aset perusahaan. Pengelolaan sumber daya keuangan perusahaan untuk memastikan tidak ada pemborosan dan untuk memantau dan mengatur semua aspek kegiatan keuangan perusahaan, termasuk perolehan uang, penggunaannya, pembayaran, sistem akuntansi, penilaian risiko, dan masalah keuangan lainnya. Pengelolaan manajemen keuangan sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola keuangannya dengan cermat untuk menghindari masalah di masa depan.

4. Bidang Sumber Daya Manusia

   Bidang sumber daya manusia adalah komponen manajemen yang peduli dengan kesejahteraan karyawan organisasi. Manajemen pribadi mengacu pada bagaimana menggunakan orang dengan benar dan berkolaborasi dengan jumlah pekerjaan yang dapat dilakukan untuk membangun, memelihara, dan mempromosikan lingkungan kerja yang baik di antara rekan kerja.

5. Bidang Administrasi

   Bidang administrasi adalah adalah aktivitas yang terkait langsung dengan penetapan kebijakan di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebagai salah satu ilmu manajemen yang dapat memberikan informasi pelayanan administrasi untuk membantu menjalankan operasional dengan lebih efisien. Kegiatan pengelolaan administrasi meliputi pencatatan, surat menyurat, pembukuan sederhana, pengetikan di komputer, dan kegiatan teknis pengelolaan administrasi lainnya. Hal ini berdampak signifikan terhadap kelancaran operasi divisi lain dan sering digunakan sebagai bahan utama dalam perumusan kebijakan.

### 2.5.2. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam menjalankan sebuah organisasi di perusahaan membutuhkan sebuah sumber daya manusia yang memiliki kemampuan kompeten pada bidangnya masing-masing. Pada dasarnya perusahaan yang memerlukan sumber daya manusia ini juga diperlukan dalam organisasi perusahaan manajemen sumber daya manusia yang mengatur seluruh bagian operasional untuk dapat menjalankan tujuan perusahaan dengan baik. Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang manajemen umum, bersama dengan keuangan, pemasaran, dan manajemen operasi.

Menurut Bangun Wilson tahun (2018), Manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi dilakukan tindakan-tindakan seperti perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, personalia, penggerakan, dan pengawasan fungsi-fungsi operasionalnya (Bangun Wilson, 2018). Pendapat lain dari Robert Tua Siregar dan rekan lainnya (2020), Manajemen sumber daya manusia adalah tempat pertemuan sekelompok individu untuk merencanakan tujuan bersama dalam suatu organisasi. (Robert Tua Siregar, Syafrida Hafni Sahir, Sisca Sisca, Vivi Candra, Andy Wijaya, Masrul Masrul, Efendi Sianturi, Hengki MP. Simarmata, Erika Revida, Sukarman Purba, 2020).

#### 2.5.2.1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Salah satu fungsi perusahaan yang paling signifikan adalah manajemen sumber daya manusia. Yang berfokus pada berbagai tugas seperti manajemen staf, seperti rekrutmen dan pelatihan, serta manajemen kompensasi karyawan. Semua ini dilakukan dalam rangka memenuhi tujuan perusahaan. Ini memainkan peran penting dalam fungsi manajemen sumber daya manusia perusahaan. Mampu menggeser operasi dalam organisasi perusahaan dengan menerapkan manajemen sumber daya manusia yang baik dalam rangka meningkatkan perusahaan sebagai sebuah organisasi. Akibatnya, perusahaan harus mencari cara untuk mengembangkan sumber daya orang-orang yang kompetitif yang terampil dalam disiplin ilmu mereka.

Tentunya hal ini memerlukan sebuah formula dan cara serta adanya kemampuan dalam manajemen pimpinan organisasi. Dengan menanamkan nilai-nilai dan budaya perusahaan dengan sistem manajemen yang tentu dapat membuat tercapainya tujuan

organisasi (Robert Tua Siregar, Syafrida Hafni Sahir, Sisca Sisca, Vivi Candra, Andy Wijaya, Masrul Masrul, Efendi Sianturi, Hengki MP. Simarmata, Erika Revida, Sukarman Purba, 2020). Menurut Ganyang M T (2018) fungsi manajemen sumber daya manusia pada garis besarnya dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

**1. Fungsi Manajerial**

1. Perencanaan

   Menetapkan tujuan, kebijakan, dan memilih berbagai teknik sumber daya manusia alternatif adalah semua fungsi manajemen.

2. Pengorganisasian

   Fungsi manajerial yang bertujuan untuk menjalin hubungan kerja yang positif antara individu, kelompok, dan semua pemangku kepentingan dalam organisasi dalam rangka melaksanakan tugas tertentu dan mencapai tujuan tertentu.

3. Penempatan

   Fungsi manajemen mencari kandidat yang tepat untuk mengisi peran kosong dalam perusahaan yang memenuhi persyaratan mereka.

4. Kepemimpinan

   Jabatan manajerial yang memastikan bahwa semua individu, kelompok, dan pihak melaksanakan kewajibannya dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan perusahaan.

5. Pengendalian

   Tugas manajemen adalah memastikan bahwa tugas diselesaikan sesuai dengan rencana yang dibuat untuk memenuhi tujuan perusahaan. Empat langkah implementasi tersebut adalah menetapkan standar kerja, memantau kinerja karyawan, membandingkan kinerja dengan standar, dan menerapkan tindakan korektif yang tepat..

**2. Fungsi Operasional**

1. Pengadaan karyawan

   Fungsi yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan kuantitas dan kualitas karyawan sesuai dengan spesifikasi perusahaan. Karyawan baru dapat ditemukan di berbagai tempat, baik di dalam maupun di luar perusahaan. Penilaian potensi akademik, wawancara, tes psikologi, dan praktik hanyalah beberapa dari metode pemilihan yang tersedia. Mayoritas bisnis menggunakan

campuran strategi ini.

2. Pengembangan karyawan

   Fungsi yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan kuantitas dan kualitas karyawan sesuai dengan spesifikasi perusahaan. Karyawan baru dapat ditemukan baik di dalam maupun di luar organisasi. Ujian bakat akademik, wawancara, tes psikologi, dan praktik hanyalah beberapa contoh dari pemilihan metode. Mayoritas bisnis menggunakan campuran teknik ini.

3. Pemberian kompensasi

   Kompensasi adalah jumlah uang yang dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan mereka untuk membantu mereka mencapai tujuan perusahaan mereka. Gaji atau gaji, serta insentif, digunakan untuk memberikan balas jasa secara langsung. Remunerasi tidak langsung mencakup hal-hal seperti peningkatan manfaat dan tunjangan.

4. Program integrasi karyawan

   Berbagai program, terutama yang membahas persyaratan karyawan, insentif, disiplin, dan keterlibatan, dapat membantu mengintegrasikan karyawan.

5. Pemeliharaan karyawan

   Pemeliharaan karyawan telah ditemukan untuk membuat karyawan merasa bahwa mereka adalah bagian dari perusahaan dan bahwa mereka dibutuhkan, menghasilkan kinerja yang lebih baik dan lebih jujur. Membangun sistem komunikasi kerja yang efektif, fokus pada kesehatan dan keselamatan kerja, dan mengatasi kesulitan internal adalah contoh program pemeliharaan staf ini.

6. Pemutusan hubungan kerja

   Karyawan dapat dipecat berdasarkan kebijakan Perusahaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Karyawan yang mendekati usia pensiun atau kontrak kerja yang telah berakhir adalah contoh alasan yang terhormat dan terhormat untuk mengakhiri perjanjian kerja ini. Pemberitahuan karyawan juga dapat diberikan untuk alasan yang tidak etis, seperti ketika seorang karyawan melanggar kebijakan bisnis atau hukum nasional.

### 2.5.2.2. Tujuan Sumber Daya Manusia

Tujuan perusahaan dalam membentuk manajemen sumber daya manusia adalah untuk dapat menjalankan operasi sumber daya manusia secara efektif, berperan penting dalam tugas, dan berusaha untuk berinovasi dalam rangka merancang strategi yang akan membantu perusahaan tumbuh dan mencapai tujuannya. Adapun tujuan sumber daya manusia memiliki 4 tujuan menurut Marbawi Adamy (2016), sebagai berikut:

1. Tujuan dari sumber daya manusia secara Organisasional yaitu Menyadari pentingnya sumber daya manusia dalam mencapai kinerja yang lebih baik, kantor SDM didirikan untuk membantu administrator, tetapi CEO masih bertanggung jawab atas pelaksanaan pekerja. Divisi Sumber Daya Manusia membantu supervisor dengan masalah terkait SDM.
2. Tujuan Fungsional berfokus pada mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika standar pengelolaan sumber daya manusia lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.
3. Tujuan Sosial ditujukan untuk menanggapi kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan cara yang etis dan bertanggung jawab secara sosial dengan mengadopsi keputusan yang memiliki dampak paling tidak merugikan pada organisasi. Kemacetan dapat terjadi ketika sebuah organisasi gagal menggunakan sumber dayanya untuk kebaikan yang lebih besar.
4. Tujuan Personal dimaksudkan untuk membantu karyawan dalam mencapai tujuan mereka, atau setidaknya tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individu kepada perusahaan Tujuan pribadi harus dipertimbangkan jika karyawan ingin dipertahankan, pensiun, atau dimotivasi. Kinerja dan kepuasan karyawan dapat dirugikan jika tujuan pribadi tidak diperhitungkan, dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

#### 2.5.2.3. Hakikat Kerja Sama

Dimasa sekarang melakukan seluruh kegiatan operasional pekerjaan harus membangun kerjasama yang baik dengan rekan kerja lainnya. Menurut Muhammad Busro (2018) kerja sama merupakan jenis proses sosial di mana orang terlibat dalam berbagai tugas dengan tujuan mencapai tujuan bersama melalui membantu dan memahami upaya satu sama lain (Muhammad Busro, 2018). Menurut I Gede Putu Kawiana (2020) kerja sama secara berkelompok mengalami perkembangan yang telah ditemukan tanpa harus bertemu disuatu tempat tertentu. Kerja sama bisa melalui media sosial seperti Whatsapp, email, Facebook dan platform media lainnya. Karena kerja sama yang dilakukan tidak mengenal tempat, waktu dan siapa saja anggota kelompoknya (I Gede Putu Kawiana, 2020). Adapun bentuk macam-macam kerja sama Menurut I Gede Putu Kawiana (2020):

1. Komunikasi Bersama
2. Koordinasi anatara satu bagian dengan bagian lain
3. Dukungan yang bersifat kooperatif
4. Kolaborasi

Hubungan kerja sama ini bisa menghubungkan dari berbagai macam jabatan yang dapat memerlukan tugas-tugas lainny dalam pelaksanaan operasional perusahaan. Menurut Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela (2021) suatu pekerjaan yang memiliki jabatan dapat melakukan pekerjaan utama sesuai dengan job dekripsinya. Urutan menyelesaikan pekerjaan utama diawal dari banyak pekerjaan dengan tugas serupa tetapi tingkat kesulitannya bervariasi, yaitu serangkaian pekerjaan dengan tugas yang sebanding yang disusun berdasarkan tingkat kesulitan. Urutan tugas adalah kumpulan pekerjaan yang diatur dalam urutan tertentu terkait operasional (Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela, 2021).

### 2.5.3. Operasional Sumber Daya Manusia.

Kegiatan operasional perusahaan tentunya berkaitan dengan pengadaan sumber daya manusia untuk dapat memenuhi berjalan perusahaan. Menurut Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela (2021) untuk menjamin tercapainya tujuan organisasi, pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset utama dilakukan melalui penerapan fungsi manajemen dan operasional. Manajemen SDM mencakup tugas-tugas

seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan. Tanggung jawab operasional SDM meliputi analisis dan desain pekerjaan, perencanaan SDM, seleksi, penempatan, pelatihan, motivasi, kompensasi, pengembangan, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan (Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela, 2021).

Menurut I Gede Putu Kawiana (2020) posisi operasional SDM di perusahaan mencakup berbagai tanggung jawab dan fungsi yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, terutama mereka yang aktif dalam bisnis perusahaan dari bawah ke atas, dari tingkat terendah hingga direktur puncak. Terlepas dari berbagai tingkatan mereka, semua sumber daya manusia ini memainkan peran penting dalam memenuhi tujuan perusahaan (I Gede Putu Kawiana, 2020). Sumber daya manusia memiliki tempat tersendiri dalam organisasi perusahaan karena merupakan proses berkelanjutan yang berjalan paralel dengan proses operasionalisasi perusahaan. HRM merupakan salah satu komponen dalam struktur organisasi perusahaan yang memerlukan perhatian khusus dari manajemen.

UMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA