

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya manusia merupakan hal yang paling penting dalam kehidupan kita sehari-hari, salah satu yang paling signifikan ialah sumber daya manusia yang tidak bisa dipungkiri oleh organisasi manapun termasuk lembaga, atau bisnis apapun. Selain itu kunci dari sumber daya manusia adalah pada kesejahteraan manusia itu sendiri. Pada hakikatnya sumber daya manusia itu sendiri merupakan manusia yang di pekerjaan dalam perusahaan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk menciptakan hasil yang terbaik dalam perusahaan itu sendiri.

Manajemen sumber daya manusia salah satu bidang yang meliputi dari pengorganisasian, pengendalian, pelaksanaan dan perencanaan. Terdapat beberapa proses dalam fungsi produksi, keuangan, pemasaran, dan juga kepegawaian. Manusia dikelola sebagai aset yang paling penting di dalam sebuah organisasi atau perusahaan, sebagai penentuan tugas dan jabatan masing-masing. Maka dari itu setiap perusahaan memerlukan SDM yang sangat amat berbobot mulai dari pengalaman, kemampuan, efektivitas dalam pekerjaan, tanggung jawab, dan bagaimana cara bekerja sama dalam sebuah perusahaan. Dan ada juga istilah seperti “bagaimana manajemen mempunyai pengetahuan tentang mengelola sumber daya manusia yang baik”.

Dalam sebuah organisasi untuk pencapaian tujuan, permasalahan yang nantinya akan dihadapi bukan hanya terdapat pada dasarnya saja, alat-alat kantor, mesin-mesin produksi, lingkungan kerja dan uang, tetapi ini juga menyangkut bagaimana karyawan mengelola faktor yang lainnya juga. Sumber daya sendiri juga merupakan faktor produksi utama, seperti halnya faktor produksi yang lainnya, merupakan menginput apa yang sedang diolah oleh perusahaan dan tentunya juga menghasilkan apa yang diolah dan menghasilkan output juga

tentunya. Ketika karyawan baru yang belum memiliki skill dan keahlian dalam menjalankan tugasnya dilatih, tentunya akan menjadi karyawan yang handal, ahli dan terampil. Ketika karyawan baru dilatih terus menerus dan diberikan pengalaman oleh sebuah organisasi atau perusahaan tentunya dia akan menjadi karyawan yang siap dan matang dalam menjalankan tugasnya. Biasanya, pengolahan sumber daya ini disebut juga dengan Manajemen SDM.

Pembangunan nasionalisme di Indonesia tentunya sangat berperan penting dalam membentuk dan membangun negara agar maju sama dengan negara lainya. Sayangnya banyak dari negara kita yang tidak memperhatikan hal ini dan lebih memperhatikan yang lainya.

Proses dan tujuan dalam pembangunan nasional Indonesia sendiri merupakan sumber daya manusia. Maka dari itu, ide-ide pembangunan yang berkembang di Indonesia sangat mempengaruhi kesadaran bangsa Indonesia, kesadaran bangsa Indonesia yang semakin kuat membuat Indonesia tidak ikut serta dalam proses global yang sedang berlangsung saat ini. Sehingga dapat memberi dampak yang baik dan keuntungan bagi proses pembangunan nasional.

Selain itu bangsa Indonesia juga melakukan berbagai cara untuk mengejar ketertinggalan dari bangsa lain yang sudah dahulu maju. Maka dari itu, pembangunan bangsa ditujukan untuk mewujudkan kesejahteraan dengan konsep yang bertumpu pada manusia dan masyarakatnya, karena itu untuk mencapai tujuan pembangunan yang maksimal, titik berat pembangunan diletakkan pada bidang ekonomi dan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia sangat berpengaruh di dalam sebuah perusahaan, karena sumber daya manusia sendiri merupakan objek yang sangat penting dalam segala aspek, maka dari itu perusahaan harus melakukan seleksi dalam penetapan pekerjaanya agar bisa tercapai visi dan misi dari suatu organisasi. Secara umum penetapan sumber daya manusia di sebuah perusahaan dipegang oleh divisi Human Resource, tugasnya sendiri ialah mengembangkan suatu organisasi dengan menerapkan nilai budaya pada suatu organisasi dengan manajemen yang telah

tersedia di sebuah organisasi. Suatu organisasi bisa mencapai goal mereka berkat adanya sumber daya manusia yang efisien yang bisa membawa perusahaan menuju tujuan perusahaan itu sendiri.

Dalam halnya membangun pembangunan nasional, kemampuan profesional dan kematangan kepribadian saling memperkuat satu dengan lainnya. Profesionalisme dapat membentuk perilaku dan sikap serta kepribadian yang tangguh dan kuat, sementara syarat dalam membentuk ke profesionalisme ialah tangguh. Ada empat kebijakan dalam upaya meningkatkan SDM yaitu: Peningkatan kualitas hidup yang mencakup baik manusianya seperti jasmani dan rohani, serta kualitas hidupnya seperti di lingkungan pemukiman yang sehat , Peningkatan kualitas SDM yang berkemampuan dalam memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai IPTEK yang berwawasan lingkungan, Peningkatan kualitas SDM yang produktif upaya dalam pemerataan penyebarannya, Serta pengembangan pranata yang meliputi kelembagaan dan semua peran hukum upaya lebih mendukung upaya peningkatan kualitas SDM di indonesia.

Peningkatan kapasitas dan kualitas bangsa tertentu melalui pembangunan SDM unggul merupakan upaya bersama untuk mewujudkan bangsa yang tangguh. Dampak positif dari SDM yang ambisius, tangguh, dan berkaliber tinggi akan terlihat tidak hanya dalam meningkatkan daya saing dan kemandirian bangsa, tetapi juga dalam memajukan pembangunan nasional. Dalam konteks ini, ada beberapa hal yang harus diprioritaskan di atas segalanya dalam membangun SDM yang berkualitas, yang pertama adalah sistem pendidikan yang sehat dan andal. Untuk mencapai hal ini, pertimbangan harus diberikan pada kualitas sistem pendidikan secara keseluruhan serta relevansinya dengan kebutuhan masyarakat umum dan tempat kerja. Pemerintah dalam hal ini memiliki tanggung jawab yang sangat penting dalam mengembangkan sistem pendidikan yang efisien dan efektif, dengan fokus pada IPTEK dan melakukan reformasi jika perlu.

Mahasiswa dilatih untuk menggunakan perangkat yang dimilikinya untuk menjadi pribadi yang mampu berfungsi di dunia kerja. Selain terlatih untuk berpartisipasi dalam kemajuan pesat ilmu pengetahuan dan teknologi, mahasiswa dapat bekerja secara efisien dan efektif.

Pemerintah mengambil tindakan pencegahan penting sambil mengembangkan program-program strategis untuk masuk ke pasar tenaga kerja berkualitas tinggi dan cepat. Sebagai langkah awal dalam proses pembangunan, diharapkan keterlibatan generasi muda akan menghasilkan generasi yang inovatif, kreatif, dan berpikiran maju, yang semuanya memiliki kapasitas untuk berkontribusi dan bermanfaat bagi ekonomi global. Untuk menghitung secara memadai jumlah SDM Indonesia yang aktif dan mampu bersaing dalam skala global, program kerja dan kebijakan strategis yang komprehensif untuk pertumbuhan nasional harus diperkuat. Kesepakatan saat ini membutuhkan kerjasama dari semua pihak, terutama masyarakat, untuk memastikan bahwa pendidikan dan pelatihan dilakukan sesuai dengan standar yang ditetapkan pemerintah. Yang berperan sebagai agen konstruksi bagi bangsa yang bersangkutan memiliki motivasi dan kemauan untuk meningkatkan kualitas material yang digunakan untuk membuat diri dan daya saing tambahan.

Tujuan dari Praktek Kerja Lapangan (PKL) adalah untuk memberikan dukungan yang diperlukan bagi mahasiswa tingkat magister sehingga mereka dapat mempelajari ilmu-ilmu yang tersedia di bidang kerja, khususnya di bidang kesekretariatan. Selain menerima imbalan seperti uang dan pendidikan, mahasiswa juga dapat memahami, meninjau, dan menganalisis keadaan pasar tenaga kerja lokal.

Di Indonesia, Badan Pertanahan Nasional merupakan lembaga pemerintah nonkementerian yang berwenang melaksanakan tugas pemerintah di bidang pertanahan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang transaksi. BPN, yang juga dikenal sebagai Kantor Agraria, telah melihat beberapa contoh penguasaan yang meluas dalam hal-hal yang berkaitan dengan

kelembagaan. Tentu saja, persoalan ini menjadi lebih problematis dalam proses pembinaan kebijakan ketika di lingkungan pertanian dikembangkan dan diperluas kebijakan dari struktur pimpinan pusat sampai kanton, namun pada saat itu Departemen di masing-masing negara hanya menggunakan Dirjen Agraria untuk mencapai puncak tangga, namun demikian kelembagaan badan pertanahan nasional mengalami perubahan struktur organisasinya yang cepat dan signifikan.

Sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku saat ini, Badan Pertanahan Nasional bersemangat untuk melaksanakan tugas sebagai berikut: Penetapan kebijakan bidang pertanahan, Perumusan dan pelaksanaan kebijakan bidang pengawasan, pengukuran, dan gempa. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang penegakan Pengawasan terhadap pelaksanaan tugas di dalam ekosistem BPN, koordinasi tugas, pembinaan, dan administrasi. Dukungan administratif kepada seluruh unit organisasi di lingkungan pengaruh BPN Penyebarluasan fakta dan informasi tentang kepresidenan kandidat.

Perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengendalian dan penanganan sengketa dan masalah pertanahan, penataan dan pengendalian kebijakan pertanahan, Perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengadaan tanah, Perumusan dan pelaksana Pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan BPN, pelaksanaan tugas koordinasi, pembinaan, dan pemberian dukungan biaya kepada seluruh unit organisasi di lingkungan BPN, pelaksanaan pengelolaan data informasi lahan milik.

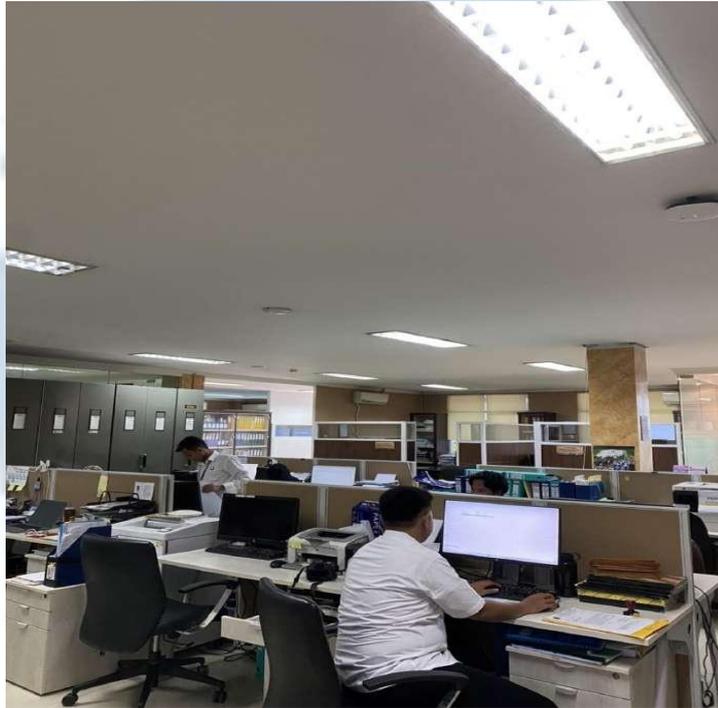
Pertama kali didirikan di Yogyakarta pada tahun 1964, Badan Pertanahan Nasional (BPN) kemudian didirikan di Semarang pada tahun yang sama. Warga Yogyakarta memiliki hukum Agraria, sedangkan warga Semarang memiliki hukum Pendaftaran Tanah. Pada tahun 1966, posisi Akademi Agraria terungkap. Pada akhirnya, pada tahun 1971, akademi cabang Yogyakarta membuka Yurisdiksi Tata Guna Tanah.

Badan Pertanahan Nasional (BPN) adalah lembaga pemerintah non Kementerian yang berkedudukan dibawah Presiden dan dipimpin oleh Kepala.

(Sesuai Perpres No. 63 Tahun 2013) Badan Pertanahan Nasional berwenang melaksanakan tugas pertanahan nasional, daerah, dan sektoral sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.



Gambar 1.1 suasana kantor Badan Pertanahan Nasional
Sumber: Dokumentasi Penulis (2022)



Gambar 1.2 suasana kantor Badan Pertanahan Nasional
Sumber: Dokumentasi Penulis (2022)

1.2 Maksud dan Tujuan Pelaksanaan Kerja Magang

Dalam melaksanakan praktik kerja magang yang dilakukan oleh penulis selama kurang lebih selama 5 bulan. Penulis mempunyai maksud dalam melaksanakan praktik kerja magang yang merupakan salah satu kewajiban akademis dengan mata kuliah Merdeka Belajar Kampus Merdeka Internship Track Satu. Pada mata kuliah Internship Track Satu ini memiliki bobot sebesar 20 sks dan juga sebagai salah satu persyaratan kelulusan (S1) di Universitas Multimedia Nusantara yang harus dipenuhi oleh penulis. Pada pelaksanaan Internship Track Satu ini mahasiswa harus melaksanakan praktik kerja magang di sebuah perusahaan dengan minimal waktu pelaksanaan selama 100 hari kerja atau minimal selama 800 jam kerja.

Pelaksanaan praktik kerja magang ini diharapkan dapat memberikan dampak positif kepada mahasiswa. Dampak positif tersebut berupa pengalaman yang didapat oleh mahasiswa dalam melakukan praktik kerja magang serta

mahasiswa dapat mengetahui situasi dan cara kerja di dunia pekerjaan nantinya, sehingga para mahasiswa tidak kaget ketika nanti lulus kuliah dan mulai masuk ke dalam dunia pekerjaan. Praktik kerja magang ini juga sebagai sarana bagi penulis untuk dapat menerapkan serta mengimplementasikan pembelajaran materi-materi yang sudah didapat oleh penulis selama masa kuliah untuk dapat diterapkan dalam dunia pekerjaan. Dalam pelaksanaan praktik kerja magang yang dilakukan oleh penulis sebagai Human Resource atau Pengadministrasian di Badan Pertanahan Nasional, penulis berharap dapat bekerja dengan baik dan mampu dalam berkontribusi dengan baik serta memberikan dampak positif untuk perusahaan.

Tujuan penulis melaksanakan praktik kerja magang di Badan Pertanahan Nasional sebagai berikut;

1. Untuk memenuhi mata kuliah Internship Track 1 sebagai salah satu persyaratan kelulusan Sarjana S1 di Universitas Multimedia Nusantara.
2. Mengaplikasikan serta mengembangkan pengetahuan teori yang didapatkan selama perkuliahan selama 5 semester di Universitas Multimedia Nusantara .
3. Untuk mendapatkan wawasan dan pengalaman baru di dalam dunia pekerjaan.
4. Untuk mendapatkan pengetahuan baru dari orang-orang yang lebih berpengalaman dalam dunia pekerjaan.
5. Untuk meningkatkan tanggung jawab , serta melatih kemampuan dalam mengambil keputusan dan bertindak sebelum melangkah.

1.3 Waktu dan Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

Waktu pelaksanaan praktik kerja magang yang dilakukan oleh penulis dilaksanakan sesuai dengan prosedur atau syarat dari kelulusan Internship Track 1, yang memiliki syarat melakukan praktik kerja magang selama 100 hari kerja atau 800 jam kerja. Penulis memulai praktik kerja magang pada bulan Januari

2022 hingga Mei 2022. Berikut data pelaksanaan praktik kerja magang yang dilakukan oleh penulis :

- Nama Perusahaan : Badan Pertanahan Nasional
- Bidang Usaha : Pertanahaan
- Hari Kerja : Senin - Jumat
- Waktu Kerja : 08.00-17.00
- Periode Magang : 5 Januari 2022 - 30 Mei 2022
- Posisi Magang : Pengadministrasian
- Alamat Perusahaan : Komplek Permata Buana, Jl. Kembangan Raya, RT.1/RW.3, Kembangan Utara, Kec. Kembangan, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11610 11610 021582586

1.3.2 Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

Berikut merupakan prosedur-prosedur yang dilewati oleh penulis untuk mendapatkan perusahaan untuk praktik kerja magang yang dilakukan penulis dimulai dari tahap pendaftaran , tahap pemilihan , tahap pelaksanaan dan juga pada tahap penyusunan laporan magang ini.

1. Tahap Pendaftaran

- Pada 20 desember 2021 penulis mempersiapkan berkas-berkas yang dibutuhkan seperti; CV, Portofolio Transkrip Nilai , Surat Rekomendasi untuk melakukan pendaftaran di perusahaan.
- Pada tanggal 22 desember 2021 Badan Pertanahan Nasional membuka lowongan untuk magang di perusahaan.
- Pada tanggal 25 desember 2021 penulis mendaftarkan diri dengan menaruh CV dan kebutuhan lainnya di Badan Pertanahan Nasional

2. Tahap Pemilihan

- Pada 28 desember 2021 penulis mendapatkan kabar dari bapak Maslan untuk datang langsung ke Badan Pertanahan Nasional Jakarta Barat untuk diinfokan lebih lanjut.
- Pada 2 januari 2022 penulis diinfokan untuk bisa mengikuti keberlangsungan bekerja di tanggal 5 januari 2022.

3. Tahap Pelaksanaan

- Menyerahkan Surat penerimaan dari Badan Pertanahan Nasional kepada Universitas Multimedia Nusantara.
- Mendapatkan arahan dari pembimbing lapangan dan langsung mendapatkan berbagai macam pekerjaan.
- Mendapatkan dosen pembimbing yang telah ditunjuk untuk memberikan pembekalan dalam melakukan penyusunan laporan magang.

4. Tahap Penyusunan Laporan Magang

- Penulis melakukan bimbingan mengenai magang dengan dosen pembimbing laporan magang.
- Penulis memulai menyusun laporan magang.
- Pengesahan laporan magang oleh dosen pembimbing.
- Menyerahkan Laporan kepada Badan Pertanahan Nasional dan mendapat penilaian dari pembimbing lapangan.
- Penulis melakukan sidang magang .

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan laporan kerja magang yang berjudul **“OPERASIONAL HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT PADA BADAN PERTANAHAN NASIONAL”**

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai informasi latar belakang dari sejarah koran dan berita secara garis besar, maksud dan tujuan magang, waktu dan prosedur

kerja magang, dan sistematika penulisan laporan kerja magang di Badan Pertanahan Nasional.

BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini, informasi tentang operasi umum perusahaan dijelaskan dengan melihat profil, misi, dan tujuan, serta berbagai cabangnya dan pembuatan logo dan tagline, serta struktur organisasi Badan Pertanahan Nasional.

BAB III PELAKSANAAN KERJA MAGANG

Dalam bab ini menjelaskan proses yang terlibat dalam bekerja dengan tim, memegang posisi kepemimpinan dalam suatu organisasi, langkah-langkah yang diambil selama kerjasama tim, beserta tantangan yang mungkin timbul, serta solusi atas kendala yang mungkin timbul selama proses kerja sama tim. .

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

Paragraf saat ini merinci hasil praktik 800 jam kerja dengan kecepatan berbahaya dari Badan Pertanahan Nasional dan memberikan saran untuk bisnis terkait kendala-kendala yang ditemui selama praktik.