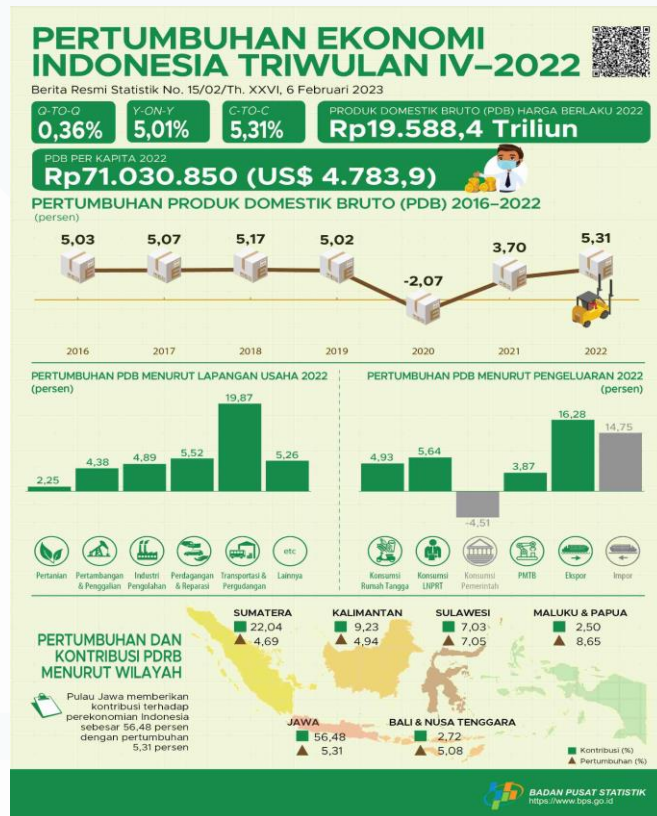


# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Pandemi yang terjadi di Indonesia pada awal tahun 2020 ini mendatangkan banyak tantangan yang harus dihadapi oleh setiap sektor yang ada, maka dari itu untuk menanggulangi masalah ini pemerintah mengeluarkan kebijakan *lockdown* untuk mengurangi penyebaran virus COVID-19 tersebut, dari kebijakan *lockdown* ini beberapa ahli mengkhawatirkan dampak ekonomi yang dapat melebihi dampak kesehatan dan menyebabkan pertumbuhan ekonomi melambat.



Gambar 1.1 Data Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Pada Kuartal IV 2022

Sumber: bps.go.id

Data yang didapatkan dari BPS atau Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa adanya pertumbuhan ekonomi Indonesia di kuartal IV-2022 yaitu sebesar

5,31% dari yang sebelumnya 3,70%. Berikutnya ekonomi Indonesia mengalami kenaikan pada triwulan IV-2022 terhadap IV-2021 sebesar 5,01% (y-on-y). Selama pandemi pengambilan keputusan yang tepat menjadi hal yang sangat krusial agar Indonesia dapat bertahan dan pulih kembali.

Dilansir dari Bank Indonesia, Erwin Haryono mengungkapkan bahwa keadaan ekonomi global yang sedang dalam trend melambat ini, Indonesia mengalami peningkatan dan diperkirakan ekonomi Indonesia akan kuat pada tahun 2023 pada kisaran 4,3% - 5,3%, hal ini dapat terjadi karena adanya dorongan peningkatan permintaan domestik baik itu konsumsi rumah tangga dan investasi, peningkatan ini sejalan dengan adanya kenaikan mobilitas masyarakat pascapenghapusan kebijakan PPKM sehingga prospek bisnis kembali membaik, terjadi peningkatan aliran masuk Penanaman Modal Asing (PMA), dan kembali dilanjutkan penyelesaian Proyek Strategis Nasional (PSN).

Selama pandemi ini perusahaan harus beradaptasi dengan keadaan agar perusahaan dapat bertahan, beberapa perusahaan yang sudah besar pun harus melakukan perubahan bahkan untuk bertahan mereka harus melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dilansir dari liputan 6 kementerian ketenagakerjaan (kemnaker) mencatat terdapat sebanyak 72.983 karyawan menjadi korban Pemutusan Hubungan Kerja tersebut, hal ini dilakukan oleh perusahaan untuk mengurangi pengeluaran perusahaan karena pandemi ini.

Dari pandemi ini muncul cara kerja baru yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu *Work From Home* (WFH) yang sebelumnya *Work From Office* (WFO), dengan adanya cara kerja baru ini tentunya membebaskan pihak *Human Resource* (HR), perusahaan dan juga karyawan, karena dari perubahan ini tidak semua orang dapat menerima dan beradaptasi dengan keadaan itu bahkan ada karyawan yang tidak memiliki fasilitas untuk melakukan pekerjaan secara daring atau online karena tidak ada fasilitasnya seperti internet dan laptop. Tugas HR pun semakin berat karena adanya tuntutan dari perusahaan agar karyawan dapat tetap melakukan pekerjaannya dengan baik walaupun tidak dapat melakukan

pengawasan secara langsung karena dengan bekerja secara WFH ini banyak sekali batasannya.

Dilansir dari Liputan 6 Mahmud Junaidi selaku Senior HR Manager PT. Bambang Djaja berpendapat bahwa pandemi ini dapat dijadikan sebagai titik awal HR dalam perusahaan untuk melakukan transformasi dari konvensional ke digital, contoh pemanfaatan teknologi yaitu dulu HR melakukan rekrutmen secara tatap muka dan sekarang sudah ada teknologi yang dapat melakukan pengecekan dan membantu dalam memilih kandidat yang sesuai dengan perusahaan, transformasi ini dapat menjadi penilaian apakah pelamar itu adaptif dalam memanfaatkan teknologi dengan baik, selain itu pemanfaatan platform digital ini sesuai dengan lapangan pekerjaan sekarang yang didominasi oleh generasi milenial yang sangat berpengalaman dalam hal hal tersebut.



**Gambar 1.2 Data Pekerja Tetap Menurut Generasi**

**Sumber: rumah123.com**

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa zaman sekarang lapangan pekerjaan sudah mulai dipenuhi oleh generasi milenial sebesar 48 juta dan generasi Z sebesar

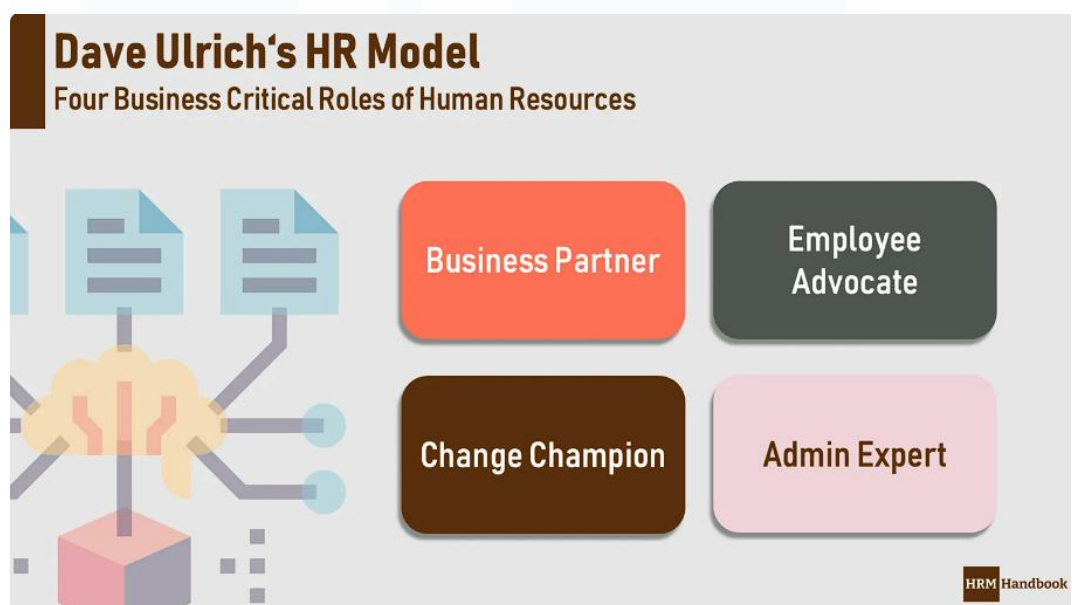
12 juta. Pemanfaatan teknologi bukanlah menjadi hal yang asing untuk generasi ini sehingga perusahaan harus bisa memanfaatkan teknologi yang ada dan mengadopsi hal - hal baik dari pandemi. Sumber Daya Manusia atau SDM ini memiliki peran penting dalam perusahaan terutama SDM yang kompeten dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan dan dapat dibidang SDM yang kompeten ini merupakan *life blood* dari suatu perusahaan yang artinya kesuksesan perusahaan tidak lepas dari peran karyawan, maka dari itu karyawan yang berkompeten ini menjadi aset berharga perusahaan, perusahaan pun tidak bisa tinggal diam jika sudah mendapatkan karyawan yang kompeten sehingga perusahaan harus bisa menjaga karyawan tersebut dan membuat karyawan tersebut nyaman bekerja didalam perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa penggunaan teknologi dalam membantu pekerjaan HR ini agar lebih efisien dan efektif.

Seorang Guru HR yang terkenal yaitu Dave Ulrich, beliau sudah memberikan dampak yang signifikan terkait bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dengan model terobosannya yaitu dengan memperkenalkan empat peran penting yang dapat memberikan nilai tambahan untuk organisasi. Dari model tersebut SDM berevolusi dari yang sebelumnya lebih mengarah kepada hal yang operasional sekarang lebih mengarah untuk menjadi mitra bisnis. Dari perubahan model ini terdapat beberapa hal penting yang berubah dalam profesi SDM yaitu:

- a. *Shift from functional to strategic focus*: dari model ini mendorong para HR untuk mulai mengadopsi pola pikir yang lebih mengarah kepada hal strategis yaitu dengan berkontribusi kepada keberhasilan organisasi dan tidak hanya memperhatikan tugas administratif saja.
- b. *Increased collaboration*: karena perubahan model tadi yang sebelumnya HR lebih fokus kepada tugas *administrative* saja dan sekarang HR kini menjadi mitra kerja perusahaan, perlunya kerja sama dengan fungsi bisnis lain agar dapat menyamakan goal atau tujuan yang ingin dicapai dan strategi yang dilakukan dapat dilaksanakan secara menyeluruh.
- c. *Development of new competencies*: pada model ini sangat membutuhkan HR professional agar dapat mengembangkan beragam keterampilan dan

kemampuan, seperti memikirkan strategis yang terbaik, manajemen perubahan, dan kecerdasan dalam mengelola finansial, hal ini dilakukan agar setiap peran dapat berjalan secara maksimal.

- d. *Enhanced organizational impact*: dengan model ini profesional HR mulai fokus pada hal yang dapat menambah nilai sehingga profesional HR dapat berkontribusi secara langsung pada kinerja organisasi agar mendapatkan hasil yang lebih baik.



**Gambar 1.3 Empat Peran Penting dari Ulrich HR Model**

**Sumber : hrmhandbook.com**

Dari model tersebut dapat ditarik empat peran penting yaitu:

- a. *Strategic Partner*

Pada model ini profesional SDM sudah mulai bekerja sama dengan pemimpin organisasi agar dapat menyelaraskan aktivitas dan inisiatif SDM dengan strategi perusahaan. Penyelarasan ini dilakukan untuk memastikan upaya yang dilakukan oleh SDM dalam berkontribusi untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Tentunya dengan peran baru dari SDM ini membutuhkan pemahaman yang mendalam terkait bisnis yang dijalankan oleh perusahaan, industry, dan

dinamika pasar. Selain itu profesional SDM harus mahir dalam melakukan perencanaan tenaga kerja, manajemen talenta, dan manajemen kinerja agar talenta yang dimiliki oleh perusahaan sudah sesuai untuk menjalani strategi yang ditetapkan.

b. *Change Agent*

Peran baru yang dimiliki oleh seorang profesional SDM yaitu bagaimana mereka dapat mendorong dan mendukung terjadinya perubahan dalam organisasi. Sehingga tugas mereka yaitu untuk menavigasi selama terjadinya perubahan seperti merger, akuisisi, atau restrukturisasi, dan memastikan sumber daya perusahaan dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Keterampilan yang harus dimiliki yaitu tentunya memiliki cara berkomunikasi yang baik, pandai dalam memecahkan masalah, dan memiliki manajemen proyek yang kuat. Dalam menjalankan perubahan ini mereka harus bisa mengelola resistensi terhadap perubahan dan menciptakan budaya yang dapat beradaptasi dengan perubahan.

c. *Administrative Expert*

Peran dari pakar administrasi memiliki fokus dalam memberikan layanan SDM yang efisien dan tentunya dengan pengeluaran serendah rendahnya. Sehingga profesional SDM bertanggung jawab untuk merancang, menerapkan, dan mengelola sistem SDM untuk mendukung kebutuhan dari perusahaan. Hal ini sudah mencakup seperti bidang rekrutmen, kompensasi, tunjangan, dan hubungan antar karyawan. Dalam menjalankan tugasnya profesional SDM harus terus mencari cara terbaik untuk merampingkan proses, memanfaatkan teknologi, dan menerapkan praktik yang terbaik untuk mencapai keunggulan

d. *Employee Champion*

Sebagai employee champion profesional SDM mengadvokasikan kebutuhan dan minat karyawan. Mereka memiliki tanggung jawab

dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif sehingga mendorong adanya keterlibatan, kepuasan, dan retensi karyawan. Dalam menjalankan peran ini profesional SDM harus memiliki keterampilan interpersonal dan komunikasi yang kuat dalam membangun kepercayaan dan kredibilitas dengan karyawan. Terdapat beberapa hal yang harus benar benar dipahami oleh profesional SDM yaitu terkait hak karyawan, undang-undang ketenagakerjaan kebijakan dan bertindak secara adil terhadap setiap karyawan. Dengan begitu profesional SDM dapat membantu dalam menciptakan budaya kepercayaan dan dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Berikutnya pendorong terjadinya perubahan paradigma ini adalah perkembangan teknologi yang pesat ini menghasilkan sebuah pemikiran baru tentang perusahaan bisnis dan cara beroperasi pada era digital ini khususnya pada manajemen sumber daya manusia karena tuntutan dari dunia bisnis yang mengharuskan manajemen sumber daya manusia untuk mengikuti dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi ini. Melihat konsep bisnis sekarang yang mengubah drastis paradigma terkait pengembangan sumber daya manusia karena paradigma yang baru ini lebih mengarah pada *result-based programming*. Maka terdapat sepuluh keterampilan baru yang sangat relevan dan dibutuhkan di dunia bisnis sekarang ini menurut Machado (2017) yaitu:

- a. *Planning and organization*
- b. *Problem-solving*
- c. *Adaptability*
- d. *Creativity and innovation*
- e. *ICT*
- f. *Leadership*
- g. *Teamwork*
- h. *Oral Communication*
- i. *Interpersonal relationship*
- j. *Motivation/personal drive*

Selain itu keadaan pasar bisnis sekarang yang pergerakannya sangat cepat sekali berubah baik itu sebuah produk maupun layanan, menuntut perusahaan agar lebih fokus dalam mengembangkan bisnisnya terutama untuk jangka panjang hingga menengah, selain itu perusahaan juga dituntut untuk mudah beradaptasi, responsif, dan berorientasi pada kepuasan pelanggan. Perubahan ini mengubah perusahaan menjadi perusahaan yang lincah dan membutuhkan SDM yang unggul, perusahaan harus memiliki SDM yang unggul dan memiliki kompetensi yang tinggi baik pada bidang teknis, *soft skills*, *leaderships*, dan digital. HCM atau Unit *Human Capital Management* ini merupakan tulang punggung perusahaan dalam menjalankan kegiatannya karena HCM merupakan unit yang menyiapkan jumlah orang dan kompetensi yang dibutuhkan kemudian membentuk dan memelihara budaya serta memastikan karyawan tetap memiliki semangat kerja yang tinggi, dan tugas yang terakhir yaitu meningkatkan kompetensi karyawan secara berkala dan memberikan remunerasi yang memadai. Tentunya agar HCM ini dapat bekerja dengan baik mereka perlu bersikap proaktif dan selalu mengikuti perkembangan-perkembangan yang terjadi didalam perusahaan, HCM merupakan penggerak utama sehingga mereka harus memiliki kapabilitas organisasi yang memadai agar dapat membantu dalam proses perubahan didalam organisasi. Porsi kerja dari HCM ini pun sudah mulai mencakup hal hal yang strategis dan pekerjaan yang rutin atau pekerjaan operasionalnya sudah dapat dilakukan menggunakan teknologi melalui layanan *employee self-service*, layanan *employee self-service* ini sudah mencakup banyak kebutuhan karyawan contohnya kehadiran, ijin, Kesehatan dan kebutuhan karyawan lainnya.

Salah satu contohnya itu adalah pemanfaatan teknologi dalam menjalankan operasional bisnis setiap hari dimana karyawan sudah bisa melakukan pekerjaannya dimana saja tanpa perlu datang ke kantor secara langsung, Karena pandemi ini hampir semua hal dapat dikerjakan secara *online* karena sempat terjadinya *lockdown* sehingga banyak orang beradaptasi dengan perubahan tersebut agar bisnis atau usaha mereka dapat tetap berjalan walaupun tidak dilakukan secara tatap muka.



Dengan melakukan implementasi teknologi pada perusahaan dapat memberikan keuntungan dalam bersaing salah satu contoh perusahaan yang menekankan digitalisasi yaitu BCA dimana selama pandemi ini mereka terus melakukan pengembangan sesuai dengan kebutuhan penggunanya karena BCA ingin memberikan penggunanya kemudahan, kenyamanan, dan kecepatan.

PT. Telesindo Tunggal Mandiri Sukses merupakan distributor resmi dari PT. Schneider Indonesia, PT Telesindo Tunggal Mandiri Sukses sudah berdiri sejak 2 Mei 1997 dan fokus dari PT. Telesindo Tunggal Mandiri Sukses ini menjual komponen listrik. PT. Telesindo Tunggal Mandiri Sukses memiliki banyak karyawan sehingga saya akan memiliki kesempatan untuk melihat dan belajar bagaimana perusahaan tersebut mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien, perusahaan ini sudah berdiri sejak lama sehingga perusahaan dapat memberikan pengalaman yang berharga dan meningkatkan pengetahuan terkait pasar dan persaingan dalam industri ini.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan, penulis sangat tertarik untuk melakukan program magang merdeka di PT. Telesindo Tunggal Mandiri Sukses yang merupakan salah satu distributor resmi dari PT. Schneider Indonesia di dalam departemen *Human Resource*, khususnya sebagai staff HR. Alhasil, penulis dapat menyusun laporan kerja magang dengan topik judul “**Perubahan Paradigma Pengelolaan Human Capital Management yang Lebih Stratejik dengan Pemanfaatan Teknologi**”.

## **1.2. Maksud dan Tujuan Kerja Magang**

Dalam melaksanakan proses magang merdeka ini, penulis memiliki maksud untuk belajar lebih dalam mengenai dunia human resource pada suatu perusahaan secara langsung. Penulis berharap dengan melakukan proses magang merdeka ini, penulis dapat menerapkan teori yang telah dipelajari selama di kampus di lingkungan kerja langsung. Penulis juga memiliki maksud dalam memenuhi kewajiban mahasiswa untuk memenuhi kegiatan magang MBKM (Merdeka Belajar Kampus Merdeka).

Tujuan penulis dalam melaksanakan proses magang merdeka adalah sebagai berikut:

1. Memperoleh pengalaman kerja dan menambah wawasan yang lebih mendalam tentang dunia HR
2. Memperluas jaringan pertemanan dan relasi dalam dunia kerja, serta membangun kepercayaan diri dan keterampilan yang dapat dipakai untuk masa depan.
3. Mengimplementasi teori dan ilmu *Human Resource* yang sudah dipelajari selama ini ke dunia kerja.
4. Memberikan saran atau masukan yang bermanfaat bagi perusahaan
5. Memenuhi kewajiban yaitu menyelesaikan dan melaksanakan program magang merdeka.

### **1.3. Waktu dan Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang**

#### **1.3.1 Waktu Pelaksanaan Kerja Magang**

Waktu pelaksanaan kerja magang ini dilakukan sesuai dengan aturan dan ketentuan program studi Manajemen Universitas Multimedia Nusantara, yaitu mengumpulkan 800 jam kerja. Berikut penjelasannya.

Nama Perusahaan : PT. Telesindo Tunggal Mandiri Sukses

Alamat : JL. Sunter Garden, Blok B7 No. 10E,  
14350, RT.5/RW.18, Sunter Agung,  
Tanjung Priok, RT.5/RW.18, Sunter  
Agung, Kec. Tj. Priok, Jkt Utara, Daerah  
Khusus Ibukota Jakarta 14350

Tanggal Pelaksanaan : 9 Januari 2023 – 6 Juni 2023

Hari & Waktu : : Senin - Jumat, 08.00 - 17:00 WIB

Divisi : Human Resource Department

Jabatan : Intern HR

### 1.3.2 Prosedur Pelaksanaan kerja Magang

Prosedur pelaksanaan kerja magang yang dilakukan mengikuti aturan yang sudah ditetapkan oleh Universitas Multimedia Nusantara, prosedur pelaksanaan kerja magang yang dijalankan sebagai berikut.

- 1) Penulis diberikan kontak *whatsapp* HRD PT. Telesindo Tunggal Mandiri Sukses, kemudian penulis bertanya terkait kerja magang.
- 2) Penulis diminta untuk bertemu dengan HRD PT. Telesindo Tunggal Mandiri Sukses dan melakukan interview.
- 3) Penulis diizinkan untuk melakukan kerja magang di PT. Telesindo Tunggal Mandiri Sukses.
- 4) Penulis mengisi *form* registrasi untuk magang pada website merdeka.umn.ac.id
- 5) Penulis menerima *cover letter* yang kemudian diteruskan ke perusahaan.
- 6) Penulis melaksanakan program kerja magang mulai tanggal 9 Januari 2023.
- 7) Penulis selama melaksanakan program kerja mengisi *Daily Task* terkait pekerjaan yang dilakukan.
- 8) Penulis melakukan bimbingan magang bersama dosen pembimbing dan mengisi *Input Counseling Meeting*.
- 9) Penulis menentukan judul dan tema sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan selama magang
- 10) Penulis menyusun dan melakukan revisi laporan magang.
- 11) Penulis mengumpulkan laporan magang sesuai pada batas waktu yang sudah ditetapkan.
- 12) Penulis melaksanakan sidang magang.

### 1.4 Metode dan Sistematika Penulisan

Laporan magang ini dibuat mengikuti metode dan sistematika penulis yang sudah diberikan oleh pihak kampus.

1. Bab I: Pendahuluan

Pada bagian ini berisikan latar belakang, uraian serta alasan memilih melakukan program magang di PT. Telesindo Tunggal Mandiri Sukses.

2. Bab II: Gambaran Umum Perusahaan

Pada bagian ini berisikan gambaran umum terkait perusahaan yang dipilih untuk melaksanakan program magang.

3. Bab III: Pelaksanaan Kerja Magang

Pada bagian ini berisikan hal-hal yang harus dilakukan oleh penulis selama kerja magang, yang terdiri dari poin-poin serta uraian deskriptif atas pekerjaan yang dilakukan selama magang.

4. Bab IV: Simpulan dan Saran

Pada bagian ini berisikan simpulan dan saran terkait seluruh proses magang yang dilaksanakan oleh penulis di perusahaan.

