

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dengan kemajuannya zaman, dengan adanya perkembangan era globalisasi yang didukung oleh kemajuan teknologi, ilmu pengetahuan dan ekonomi, menyebabkan banyaknya perubahan yang harus diikuti oleh kalangan industri. Walaupun kemajuan dalam bidang teknologi, ilmu pengetahuan dan ekonomi banyak membantu perkembangan dan ekspansi dari sebuah perusahaan, tetapi, persaingan antar perusahaan saat ini menjadi semakin ketat dengan adanya perkembangan dan dinamika bisnis yang pesat. Faktor-faktor seperti globalisasi, kemajuan teknologi, hingga perkembangan ekonomi banyak merubah cara persaingan secara drastis dan juga merubah pola pikir masyarakat. Dalam upaya untuk bertahan dan tumbuh di dalam pasar, perusahaan harus siap untuk menghadapi kompetisi yang semakin sengit.

Perusahaan harus bisa mengembangkan strategi yang efektif untuk bisa memasuki pasar global dan bersaing di dalamnya. Rangkuti (2015:6) mendefinisikan bahwa pada prinsipnya strategi dapat diraih perusahaan melalui pada 3 tipe strategi yaitu strategi manajemen, strategi investasi ataupun strategi bisnis. Sedangkan, Buttle (2007) menyatakan bahwa strategi inti dalam bisnis dapat dicapai dengan mengintegrasikan proses-proses dan fungsi-fungsi internal dengan semua jaringan eksternal untuk mencapai tujuan beserta nilai bagi para konsumen sasaran secara menguntungkan. Setiap pelaku usaha di setiap kategori bisnis dituntut untuk memiliki kepekaan terhadap setiap perubahan yang terjadi dan menempatkan orientasi kepada kepuasan pelanggan sebagai tujuan utama (Kotler, 2005). Perusahaan yang tidak mampu melakukan hal tersebut mungkin tertinggal oleh para pesaingnya yang dapat beradaptasi dengan perubahan lebih cepat dengan menghadirkan berbagai inovasi-inovasi baru dan pelayanan yang menunjang pelanggan yang akhirnya mampu menjaring pelanggan dalam pasar mereka.

Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, penting bagi sebuah perusahaan untuk bisa terus berkembang dan beradaptasi mengikuti tren pasar, memahami kebutuhan-kebutuhan konsumen, menjaga citra yang baik dan melakukan berbagai upaya lainnya seperti berinovasi dalam produk dan pelayanan dan lainnya yang dapat membantu perusahaan untuk bertahan di pasar. Ditegaskan oleh Thamrin dan Tanti (2014), dalam melakukan segala kegiatan bisnis, perusahaan perlu menjaga hubungan baik dengan pelanggan demi mencapai kesuksesan perusahaan. Tetapi, keseluruhan upaya tersebut dapat tercapai dengan adanya sumber daya manusia yang kuat. Dibalik sebuah perusahaan, baik atau buruknya kegiatan yang dilaksanakan oleh perusahaan ditentukan oleh SDMnya. Tanaja dan Sri Mulyani (1995) menyatakan bahwa diantara sumber daya, manusia merupakan harta kekayaan yang terpenting dan mempunyai kontribusi paling besar bagi keberhasilan suatu organisasi. Pernyataan tersebut juga ditegaskan oleh Yuni Kasmawati (2017) yang menyatakan bahwasannya kinerja yang baik dari karyawan sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan nilai perusahaan yang dapat memuaskan semua pihak.

Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan dan kreativitas sebagai keunggulan yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan (Mangkunegara, 2009) Dengan menggunakan keunggulan tersebut, karyawan menjalankan proses bisnis, mengembangkan produk dan layanan sampai dengan melakukan interaksi dengan pelanggan yang dapat membantu perusahaan untuk memahami konsumen lebih menyeluruh. Dikarenakan karyawan juga merupakan sumber daya yang menentukan bagaimana perusahaan dapat berkembang, karyawan yang berkualitas dan terampil dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas dan kualitas dari sebuah perusahaan. Dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan, karyawan berperan dalam menghadapi tantangan dan perubahan dalam lingkungan bisnis yang dinamis. Dengan dimilikinya karyawan yang adaptif dan fleksibel akan membantu perusahaan untuk dapat beradaptasi dengan perubahan pasar, teknologi hingga perubahan kebutuhan atau keinginan konsumen yang cenderung cepat berubah. Karyawan yang

memiliki kemampuan untuk berkolaborasi, berinovatif, dan cepat beradaptasi dalam lingkungan secara berkelanjutan akan menjadi keunggulan bagi perusahaan dalam menghadapi tantangan yang kompleks.

Tetapi, bagaimana cara sebuah perusahaan dapat memiliki sumber daya manusia yang terampil dan berkualitas? Maka dari itu, disinilah terbit peran penting yang dipegang oleh divisi *Human Resource Development* (HRD) yang ada untuk meningkatkan mutu karyawan, baik karyawan yang akan bergabung atau karyawan yang ada dalam perusahaan. Yusriadi (2021) menjelaskan bahwa Human Resource Development (HRD) merupakan divisi yang bertanggung jawab terhadap kondisi dan stabilitas pegawai dalam bekerja. Cara bagaimana divisi HRD untuk menangani kondisi dan stabilitas pegawai dalam pekerjaan dijabarkan oleh Nurul Eva (2021:2) tentang bagaimana divisi HRD adalah bagian dari perusahaan yang bertanggung jawab untuk mengelola sumber daya manusia di perusahaan tersebut, mulai dari perencanaan SDM, rekrutmen, pengembangan, manajemen kinerja, penentuan gaji/kompensasi dan menumbuhkan hubungan kerja. Singkatnya, HRD bertanggung jawab untuk mengelola sumber daya manusia dengan fokus pada pengembangan dan pemberdayaan karyawan.

HRD adalah suatu rangkaian kegiatan di dalam perusahaan yang dilakukan secara organisir dan dalam kurun waktu tertentu dengan tujuan untuk meningkatkan mutu kerja dan kemampuan karyawan. Dalam kegiatan tersebut, HRD akan menangani segala hal yang berada dalam ruang lingkup tenaga kerja yakni diantaranya karyawan, pegawai, buruh, manajer dan pekerja lainnya dalam perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia oleh HRD dianggap sebagai hal yang sangat penting dikarenakan diperlukan untuk tujuan tercapainya efektivitas sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan dengan cara mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas serta kuantitas yang tepat. Hal ini dikarenakan HRD perlu memastikan kecocokan antara kebutuhan individu dan organisasi (Wilson, 2001). Dengan tercapainya efektivitas sumber daya manusia, perusahaan dapat mencapai kinerja yang lebih efektif dan mencapai tujuan yang ditentukan.

Secara singkat, terdapat beberapa tahap penting dimana seorang HRD diharapkan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal. Tahap yang pertama adalah tahap seleksi atau rekrutmen. Tahap seleksi atau rekrutmen adalah proses pengumpulan sejumlah pelamar yang berkualifikasi bagus untuk pekerjaan di dalam organisasi (Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira, 2001:273). Dalam proses rekrutmen, tujuan utamanya adalah untuk mendapatkan calon karyawan sebanyak mungkin sehingga memungkinkan pihak manajemen (recruiter) untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan (Vithzal, 2009:199). Dengan tujuan tersebut, pihak HRD harus mampu memahami cara terbaik dalam proses pemilihan calon karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian dan kemampuan yang berbeda-beda. Cara-cara tersebut terwujud dari beberapa bentuk kegiatan yakni dengan melakukan analisis pekerjaan, merancang deskripsi pekerjaan yang jelas hingga memastikan berapa jumlah karyawan yang dibutuhkan dalam proses rekrutmen dan lainnya. Dengan tersusunnya cara terbaik dalam pemilihan calon karyawan dalam proses rekrutmen, perusahaan diharapkan dapat mendapatkan karyawan yang memenuhi segala kualifikasi yang dibutuhkan untuk menyokong pelaksanaan kegiatan perusahaan.

Tidak hanya dalam proses penerimaan, HRD juga memiliki peranan penting dalam tahapan lanjutannya seperti pengembangan dan evaluasi karyawan. Walaupun HRD dan perusahaan telah memilih karyawan yang paling sesuai dengan kebutuhannya, pihak HRD wajib untuk memberikan pelatihan dan pengembangan yang terstruktur untuk meningkatkan *value* dari karyawan. Tujuan dari pengembangan dan pelatihan adalah untuk membuat karyawan lebih baik pada apa yang mereka lakukan (Davis, 2010). Dengan adanya pengembangan terhadap skill karyawan yang berkelanjutan dan terarah, karyawan dapat menghadapi perubahan teknologi, tuntutan pasar dan meningkatkan kinerja mereka dalam perusahaan. Hal ini tentu tidak hanya bermanfaat bagi individu (karyawan) tetapi juga berdampak positif bagi kemampuan perusahaan untuk beradaptasi dan bersaing di pasar yang dinamis.

Sebagai output dari adanya pengembangan dari value karyawan, HRD juga bertugas untuk merancang dan menerapkan sistem penilaian kinerja yang adil dan transparan. Output diperlukan untuk mengukur produktivitas kerja yang merupakan suatu ukuran dari pada hasil kerja atau kinerja karyawan dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi (Cascio, 1998). Malthis (2006) mengatakan bahwa kinerja akan mempengaruhi seberapa banyak mereka (karyawan) akan memberi kontribusi kepada kuantitas dan kualitas pelayanan, jangka waktu dan sikap kooperatif dalam sebuah organisasi. Maka dari itu, perancangan penilaian kinerja yang dilakukan oleh HRD wajib sifatnya untuk memastikan bahwa tujuan kinerja yang dilakukan oleh masing-masing karyawan sejalan dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Dengan adanya sistem ini, HRD memiliki peran untuk menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan mendukung pertumbuhan karyawan serta perusahaan.

PT Tunas Mitra Sukses sendiri merupakan perusahaan yang bergerak dalam industri manufaktur dan PT Tunas Mitra Sukses mempunyai produk OPP Tape, Stretch Film, Strapping Band, Carton Box Sealer serta berbagai produk lainnya. Selama 24 tahun PT Tunas Mitra Sukses telah meraih kepercayaan client-clientnya yakni diantaranya PT Indonesia Epon Industry, PT KKM (Sinarmas Group), PT Kalbe Farma Cikarang dan lainnya. Untuk dapat melaksanakan produksi dan distribusinya, PT Tunas Mitra Sukses membagi tenaga kerja dalam 15 departemen dan 38 sub departemen. Produktivitas karyawan di semua departemen yang ada pada PT. Tunas Mitra Sukses diharapkan dapat memberikan peranan yang sama penting dan kuat antara divisi yang satu dengan departemen yang lain, dengan demikian tujuan organisasi yang ditetapkan oleh PT. Tunas Mitra Sukses dapat tercapai. Disinilah salah satu poin penting yang dimiliki oleh Human Resource Development. Yang dimana salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas karyawan tersebut adalah dengan menentukan strategi sumber daya manusia dan pengelolaan sumber daya manusia itu sendiri dengan cara yang lebih baik. Hal tersebut dilakukan agar perusahaan keluarga tersebut dapat menunjukkan peningkatan di aspek produktivitas karyawannya.

Dengan melihat kesuksesan yang dimiliki dari PT Tunas Mitra Sukses yang dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang berkualitas, Maka dari itu, penulis tertarik untuk meneliti bagaimana peranan Human Resource Development dalam PT Tunas Mitra Sukses melalui penelitian dengan judul: **“Peran *Human Resource Development* dan *General Affair* Dalam Meningkatkan Kualitas Karyawan PT Tunas Mitra Sukses”**.

1.2. Maksud dan Tujuan Kerja Magang

1.2.1 Maksud Dilakukannya Kerja Magang

Penulis melaksanakan program kerja magang di PT Tunas Mitra Sukses dengan maksud sebagai berikut:

1. Untuk memperdalam ilmu pengetahuan tentang *Human Resource Development* bagi penulis dengan cara, mempelajari tugas dan kewajiban yang dikerjakan oleh *Human Resource Development* dari PT Tunas Mitra Sukses dan juga memahami tugas yang dikerjakan oleh *Human Resource Development* di PT Tunas Mitra Sukses.
2. Mengikuti program magang menjadi *Human Resource Development Intern* dalam memperbanyak pengalaman kerja dengan melakukan program magang, dan mengikuti dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh tim *Human Resource Development* di PT Tunas Mitra.

1.2.2 Tujuan Dilakukannya Kerja Magang

Setelah penulis membahas tentang latar belakang dan maksud dilakukannya kerja magang, maka penulis akan membahas tujuan untuk dilakukannya kerja magang dengan yang dimaksud sebagai berikut:

1. Mendapatkan pengalaman secara langsung dalam melaksanakan tugas *Human Resource Development* di PT Tunas Mitra Sukses.
2. Mendapatkan ilmu pengetahuan baru tentang *Human Resource Development*.

3. Memahami tugas yang dikerjakan oleh *Human Resource Development* untuk para karyawan yang bekerja di PT Tunas Mitra Sukses.
4. Memahami bagaimana cara kerja *Human Resource Development*.
5. Menjalankan dan menyelesaikan salah satu syarat kelulusan sebagai Sarjana Manajemen Fakultas Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Multimedia Nusantara.

1.3. Waktu dan Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

1.3.1 Waktu Kerja Magang

Dalam proses program kegiatan kerja magang dilaksanakan sesuai dengan standar dan dengan ketentuan yang sudah berlaku dan ditetapkan oleh Universitas Multimedia Nusantara, yakni 800 jam kerja atau 100 hari kerja, dengan uraian pelaksanaan proses kegiatan program magang di PT Tunas Mitra Sukses sebagai berikut:

- Nama Perusahaan : PT Tunas Mitra Sukses
- Alamat Perusahaan: Jl. Tekno 3 Jababeka Tahap 3 Blok B1E, Pasirgombang, Kec. Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17530
- Dalam Bidang Usaha : Perindustrian
- Waktu Pelaksanaan Magang : 27 Maret 2023 - 26 September 2023
- Posisi Magang : *Human Resource Development Intern*

1.3.2 Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

Prosedur dalam pelaksanaan kerja magang yang dijalankan penulis sesuai dengan ketetapan yang sudah ditetapkan oleh Universitas Multimedia Nusantara dan PT Tunas Mitra Sukses, dengan prosedur yang sudah ditetapkan sebagai berikut :

1. Tahap Persiapan

- a. Penulis mempelajari teori yang kemungkinan berguna dalam masa proses kegiatan magang, khususnya di bidang *Human Resource Development*.
 - b. Mengikuti program perkuliahan reguler untuk mempersiapkan diri untuk mengikuti program magang.
 - c. Penulis menyiapkan pembuatan curriculum vitae (CV)
 - d. Mencari tempat magang melalui online dan juga offline.
2. Tahap Pengajuan Magang
- a. Penulis menawarkan diri untuk dapat bisa melakukan kegiatan program magang kepada pemilik PT Tunas Mitra Sukses.
 - b. Penulis diterima untuk bisa melakukan proses program magang di PT Tunas Mitra Sukses, dan memberikan dokumen yang diminta oleh pemilik untuk disampaikan kepada *Human Resource Development* (HRD) dari PT Tunas Mitra Sukses, untuk diproses lebih lanjut.
3. Tahap Recruitment
- a. Penulis diundang untuk datang ke PT Tunas Mitra Sukses untuk bisa melanjutkan proses ke tahap interview oleh Pak Heru sebagai *Human Resource Development* (HRD) dari PT Tunas Mitra Sukses pada tanggal 27 Maret 2023.
 - b. Setelah melalui proses interview oleh Pak Heru sebagai HRD dari Tunas Mitra, lalu penulis diminta untuk ke tahap interview dari pemilik PT Tunas Mitra Sukses bernama Pak Gunawan.
 - c. Penulis mendapatkan kabar bahwa penulis diterima untuk menjalankan proses program magang di PT Tunas Mitra sebagai *Human Resource Development Intern* pada tanggal 28 Maret 2023.
4. Tahap Finalisasi Berkas

- a. Penulis memberikan dokumen yang dibutuhkan, seperti foto copy Kartu Tanda Penduduk (KTP), foto copy curriculum vitae (CV), Kartu Keluarga (KK), untuk diserahkan kepada Pak Heru untuk kebutuhan pendaftaran program magang di PT Tunas Mitra Sukses.
- b. Penulis memberikan cover letter MBKM Internship track 1 dengan nomor surat 1/UMN/MAN/Internship Track 1/IV/2023, dengan subject “Student’s Application for MBKM Internship Track 1”.
- c. Penulis mendapatkan Acceptance letter dari perusahaan dengan nomor TMS/HRD/SKB/23 yang menyatakan bahwa penulis diterima di PT Tunas Mitra Sukses yang langsung diberikan kepada penulis dari Pak Heru.

5. Tahap Praktik Kerja Magang

- a. Penulis menjalani proses kegiatan program kerja magang selama 5 sampai 6 bulan yang dimulai dari tanggal 27 Maret 2023 sampai dengan 26 September 2023, sesuai dengan kontrak yang sudah ditandatangani sebelumnya.
- b. Penulis mengikuti kegiatan program kerja magang sesuai dengan tugas yang diberikan sebagai *Human Resource Development Intern*, dan juga mengikuti arahan dari *Human Resource Development (HRD)* PT Tunas Mitra Sukses yaitu Pak Heru yang diberikan kepada penulis.
- c. Penulis mengikuti bimbingan kegiatan program magang dengan dosen pembimbing yang bernama Ibu Florentina Kurniasari untuk membimbing prosesnya kegiatan program kerja magang.
- d. Penulis menulis laporan hasil kerja magang dengan berjudul “Peran dan *General Affair* Dalam Meningkatkan Kualitas Karyawan PT Tunas Mitra Sukses.”
- e. Penulis mengikuti proses sidang magang, sebagai bentuk salah satu syarat untuk bisa mendapatkan gelar Sarjana Manajemen, Program studi Manajemen Fakultas Bisnis di Universitas Multimedia Nusantara.