

BAB II

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

2.1 Sejarah Singkat Perusahaan



Gambar 2.1 Logo Perusahaan ADR Group Of Companies

Source: (ADR Group, 2023)

ADR Group merupakan grup perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan penjualan komponen otomotif. Grup ini memiliki sejarah yang kaya dan dimulai pada tahun 1973 dengan perusahaan pertamanya, yaitu CV Auto Diesel Radiators Co. Nama tersebut menjadi inspirasi bagi ADR Group yang kita kenal saat ini.

Pada awalnya, ADR Group didirikan dengan nama CV Automotiva Radiators Co. oleh Eddy Hartono, pendiri yang memiliki visi untuk berkontribusi dalam industri otomotif. Seiring berjalannya waktu, perusahaan ini mengalami perkembangan yang signifikan dengan menjalin kemitraan strategis dengan beberapa perusahaan terkemuka. Kolaborasi dengan PT Selamat Sempurna Tbk, PT Panata Jaya Mandiri, PT Hydraxle Perkasa, PT Dinamikajaya Bumipersada, PT Rubberindo Unggul Perkasa, PT Prima Honeycomb Indonesia, PT Prapat Tunggal Cipta, PT Mangatur Dharma, PT

Cahaya Mitra Gemilang, dan PT Surya Inti Sarana telah memperkuat posisi ADR Group di industri otomotif.

ADR Group terus berusaha untuk meningkatkan pangsa pasarnya dengan melakukan kerja sama yang lebih luas, menggabungkan usaha dengan entitas lain, dan membentuk anak perusahaan baru. Hal ini dilakukan untuk memperluas jangkauan dan kehadiran ADR Group di industri otomotif, baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Dengan mengadopsi strategi ini, ADR Group dapat menjawab kebutuhan pasar yang terus berkembang dan memperoleh keunggulan kompetitif di pasar global.

Sebagai grup perusahaan yang berdedikasi untuk kualitas dan inovasi, ADR Group terus berupaya memperluas pengetahuannya, meningkatkan teknologi produksi, dan memenuhi harapan pelanggan. Dalam hal ini, ADR Group memiliki reputasi yang baik dan dihormati dalam industri otomotif karena komitmen mereka terhadap kualitas, layanan pelanggan yang prima, dan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan yang beragam.

Dengan perjalanan yang panjang dan pencapaian yang membanggakan, ADR Group telah menjadi mitra yang diandalkan dan dihargai di berbagai sektor industri. Grup ini terus berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan pasar, serta menjaga integritas dan komitmen terhadap kualitas. Dengan fokus pada produksi dan penjualan komponen otomotif, ADR Group siap menghadapi tantangan masa depan dan terus menjadi pemimpin dalam industri yang dinamis ini.

Divisi otomotif memiliki 6 Perusahaan Manufaktur dan 4 Perusahaan Distribusi diantaranya yaitu sebagai berikut:

1. PT Selamat Sempurna Tbk



Gambar 2.2 Logo Perusahaan PT Selamat Sempurna Tbk

Source: (PT. Selamat Sempurna Tbk, 2021)

PT Selamat Sempurna Tbk didirikan pada tahun 1976. PT Selamat Sempurna Tbk. (SMSM) adalah unggulan dari ADR Group (Divisi Otomotif) dan saat ini merupakan salah satu produsen filter dan radiator terbesar di kawasan ini. Perusahaan memproduksi filter, radiator, oil cooler, kondensor, pipa rem, pipa bahan bakar, tangki bahan bakar, sistem pembuangan; dan menekan bagian. Merek dagang filter Sakura telah terdaftar di lebih dari 100 negara. SMSM telah tercatat sebagai perusahaan publik sejak tahun 1996, dan kini tercatat di Bursa Efek Indonesia.

Saat ini, SMSM memiliki 70% saham di PT Panata Jaya Mandiri, dan juga memiliki 15% saham di PT POSCO IJPC, perusahaan patungan dengan Posco dan Daewoo International Corporation, Korea. SMSM memiliki 33% saham di PT Tokyo Radiator Selamat Sempurna, sebuah perusahaan patungan dengan Tokyo Radiator Manufacturing Co. Ltd., Jepang dan juga memiliki 51% saham di PT Hydraxle Perkasa.

Pada tahun 2013, SMSM mengakuisisi 99,9% saham PT Selamat Sempurna Perkasa dan 99,9% saham PT Prapat Tunggal Cipta. Pada tahun 2013, SMSM kembali mendapatkan Penghargaan Primaniyarta dari pemerintah Republik Indonesia sebagai Global Brand Developer dengan berhasil mengembangkan dan menembus mereknya di pasar global. Sejak

tahun 2006, Perseroan telah diakui oleh pemerintah sebagai wajib pajak yang patuh.

2. PT Panata Jaya Mandiri

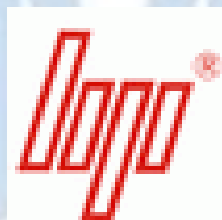


Gambar 2.3 Logo Perusahaan PT Jaya Mandiri

Source: (PT. Panata Jaya Mandiri, 2023)

PT Panata Jaya Mandiri didirikan pada tahun 1983. PT Panata Jaya Mandiri (PJM) adalah perusahaan joint venture dengan Donaldson Company Inc. USA (pemimpin dunia dalam industri filtrasi). perusahaan memproduksi produk filtrasi untuk alat berat, turbin gas, mesin industri, peralatan konstruksi, dan otomotif. perusahaan juga memasok ke pelanggan sektor OEM dan OES, seperti Hino, Hitachi, Isuzu, Komatsu, Kubota, Mercedes Benz, Nissan Diesel, Toyota dan Yanmar, sejak tahun 2006 perusahaan telah diakui oleh pemerintah sebagai wajib pajak yang patuh.

3. PT Hydraxle Perkasa



Gambar 2.4 Logo Perusahaan PT Hydraxle Perkasa

Source: (PT. Hydraxle Perkasa | Home, 2023)

PT Hydraxle Perkasa didirikan pada tahun 1983. PT Hydraxle Perkasa memulai operasinya dengan merakit dump truck & hoist dan special purpose vehicle. Perusahaan kemudian melakukan investasi lebih lanjut di pusat baja, perkakas dan cetakan, cetakan, dan pusat permesinan. Pada

tahun 2012, PT Selamat Sempurna Tbk. menjadi pemegang saham utama Perseroan. Sejak tahun 2010, Perseroan telah diakui oleh pemerintah sebagai wajib pajak yang patuh.

4. PT Dinamikajaya Bumipersada



Gambar 2.5 Logo Perusahaan PT Dinamikajaya Bumipersada

Source: (ADR Group, 2023)

PT Dinamikajaya Bumipersada didirikan pada tahun 1995. PT Dinamikajaya Bumipersada mengkhususkan diri dalam pembuatan kit gasket mesin, komponen injeksi plastik, dan pengemasan. Pada tahun 2012, Perseroan memiliki 4.996 saham di PT Ikuyo Indonesia, perusahaan patungan dengan Ikuyo Co. Ltd., Jepang. Sejak tahun 2011, Perseroan telah diakui oleh pemerintah sebagai wajib pajak yang patuh.

5. PT Rubberindo Unggul Perkasa

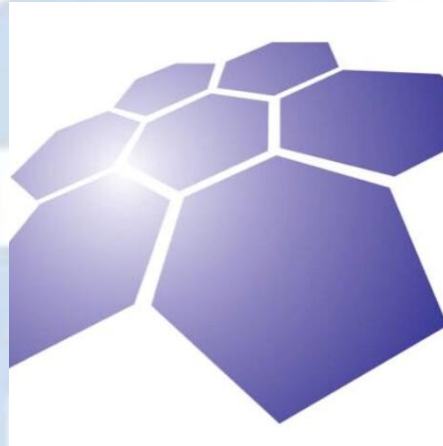


Gambar 2.6 Logo Perusahaan PT Rubberindo Unggul Perkasa

Source: (ADR Group, 2023)

PT Rubberindo Unggul Perkasa didirikan pada tahun 2012. Perusahaan ini memproduksi kompon karet untuk industri komponen otomotif. Contoh produknya seperti seal karet. Seal karet digunakan untuk mencegah kebocoran atau perpindahan cairan atau gas antara dua permukaan yang saling bergerak. Seal karet biasanya digunakan dalam industri otomotif, industri peralatan rumah tangga, industri permesinan, dan banyak lagi.

6. PT Prima Honeycomb Indonesia



Gambar 2.7 Logo Perusahaan PT Prima Honeycomb Indonesia

Source: (Prima Honeycomb International Indonesia, 2013)

PT Prima Honeycomb Indonesia didirikan pada tahun 2008. Perusahaan ini mengkhususkan diri dalam pembuatan dupleks. Contoh produksinya seperti packaging mayora, dan akan memproduksi bila perusahaan ADR Group membutuhkan.

7. PT Prapat Tunggal Cipta



Gambar 2.8 Logo PT Prapat Tunggal Cipta

Source: (PT Prapat Tunggal Cipta, 2023)

PT Prapat Tunggal Cipta didirikan pada tahun 1994. Perusahaan ini mengkhususkan diri pada pendistribusian produk perusahaan ADR Group di sektor *aftermarket* Indonesia, dan pada Maret 2013 perusahaan mendirikan cabang baru di Makassar, Sulawesi Selatan. Sejak tahun 2011, Perseroan telah diakui oleh pemerintah sebagai wajib pajak yang patuh. Pada tahun 2013, PT Selamat Sempurna Tbk menjadi pemegang saham utama Perseroan.

8. PT Mangatur Dharma



Gambar 2.9 Logo Perusahaan PT Mangatur Dharma

Source: (PT Mangatur Dharma – PT Mangatur Dharma, 2023)

PT Mangatur Dharma didirikan pada tahun 1976. PT Mangatur Dharma adalah trading house dan mewakili produk Donaldson Company Inc. Perannya di Indonesia adalah memberikan penjualan teknis ke berbagai industri, mulai dari pembangkit listrik hingga industri minyak dan gas. Perseroan diakui oleh pemerintah sebagai wajib pajak yang patuh pada tahun 2012.

9. PT Cahaya Mitra Gemilang



Gambar 2.10 Logo Perusahaan PT Cahaya Mitra Gemilang

Source: (ADR Group, 2023)

PT Cahaya Mitra Gemilang didirikan pada tahun 2001. Perusahaan ini mengkhususkan diri dalam pendistribusian produk perusahaan ADR Group di Sumatera Utara dan Nanggroe Aceh Darussalam (untuk sektor *aftermarket*). Pada tahun 2014, PT Prapat Tunggal Cipta menjadi pemegang saham utama Perseroan.

10. PT Surya Inti Sarana

PT Surya Inti Sarana didirikan pada tahun 2012. PT Surya Inti Sarana adalah perusahaan dagang yang bergerak di bidang pendistribusian produk semua perusahaan di wilayah Kalimantan Timur, untuk sektor *aftermarket*, dimana Kalimantan Timur merupakan daerah yang bergerak di bidang industri pertambangan.

ADR Group telah mencapai status sebagai perusahaan multinasional yang sukses dengan jangkauan global yang luas. Hingga saat ini, mereka telah berhasil memasok produk-produknya ke sekitar 115 negara di seluruh dunia. Negara-negara tersebut mencakup berbagai belahan dunia, termasuk Australia, Cina, Jepang, Amerika Serikat, Inggris, Italia, Uni Emirat Arab, Taiwan, Vietnam, India, dan Myanmar.

Terdapat kantor perwakilan di luar negeri yang didirikan oleh ADR Group of Companies. Kantor-kantor perwakilan ini didirikan sebagai respons terhadap perbedaan pasar geografis yang ada. Berikut ini adalah daftar kantor perwakilan yang telah didirikan di wilayah dan negara-negara tertentu:

1. Sydney, Australia: ADR Group mendirikan kantor perwakilan di Sydney, Australia. Keberadaan kantor perwakilan ini di Australia memungkinkan ADR Group untuk lebih mendekati dan melayani pasar otomotif di Australia.
2. Shanghai, China: ADR Group juga memiliki kantor perwakilan di Shanghai, China. China merupakan pasar yang strategis dan memiliki potensi besar dalam industri otomotif. Dengan adanya kantor perwakilan di Shanghai, ADR Group dapat mengembangkan hubungan dengan pelanggan dan mitra bisnis di China.
3. Kuala Lumpur, Malaysia: ADR Group mendirikan kantor perwakilan di Kuala Lumpur, Malaysia. Keberadaan kantor perwakilan ini di Malaysia memungkinkan ADR Group untuk memperluas jangkauan bisnisnya di kawasan Asia Tenggara.
4. Singapore: ADR Group juga memiliki kantor perwakilan di Singapura. Singapura dikenal sebagai pusat keuangan dan bisnis di kawasan Asia. Dengan adanya kantor perwakilan di Singapura, ADR Group dapat memperkuat kehadirannya di pasar regional dan menjalin kemitraan yang lebih erat dengan perusahaan-perusahaan di Singapura.
5. Kaohsiung, Taiwan: ADR Group juga mendirikan kantor perwakilan di Kaohsiung, Taiwan. Keberadaan kantor perwakilan ini di Taiwan memungkinkan ADR Group untuk mendapatkan wawasan yang lebih baik

tentang pasar otomotif Taiwan dan menjalin hubungan yang lebih dekat dengan pelanggan di sana.

6. Bangkok, Thailand: ADR Group memiliki kantor perwakilan di Bangkok, Thailand. Thailand merupakan salah satu pasar otomotif terbesar di Asia Tenggara. Dengan adanya kantor perwakilan di Bangkok, ADR Group dapat lebih aktif dalam menjalankan kegiatan bisnis dan menjaga hubungan yang baik dengan pelanggan di Thailand.
7. California, USA: ADR Group juga memiliki kantor perwakilan di California, Amerika Serikat. Keberadaan kantor perwakilan ini di Amerika Serikat memungkinkan ADR Group untuk memperluas jangkauan bisnisnya ke pasar Amerika Utara.
8. Hanoi, Vietnam: ADR Group juga mendirikan kantor perwakilan di Hanoi, Vietnam. Keberadaan kantor perwakilan ini di Vietnam memungkinkan ADR Group untuk lebih memperkuat kehadirannya di pasar otomotif Vietnam dan menjalin kemitraan yang lebih erat dengan pelanggan di sana.

Dengan mendirikan kantor perwakilan di berbagai wilayah dan negara tersebut, ADR Group dapat lebih mengakomodasi kebutuhan pasar yang berbeda-beda dan menjalin hubungan yang lebih dekat dengan pelanggan serta mitra bisnis di setiap wilayah tersebut.

Untuk memperluas kehadirannya di pasar internasional, ADR Group telah menerapkan strategi industri hulu ke hilir. Ini berarti bahwa mereka tidak hanya fokus pada produksi, tetapi juga mengembangkan entitas anak yang bertanggung jawab atas distribusi produk otomotif. Beberapa entitas anak yang terlibat dalam produksi adalah PT Selamat Sempurna Tbk, PT Panata Jaya Mandiri, dan PT Selamat Sempurna Perkasa. Sementara itu, dalam hal distribusi otomotif, ADR Group juga memiliki entitas anak sendiri seperti PT Prapat Tunggal Cipta, PT Mangatur Dharma, dan PT Cahaya Mitra Gemilang.

ADR Group telah membangun kemitraan yang kuat dengan beberapa merek otomotif terkemuka di dunia. Merek-merek tersebut termasuk Chevrolet, Ford,

ino, Honda, Isuzu, KIA, Komatsu, Toyota, Shanghai Diesel Engine, Mercedes Benz, Foton, dan Komatsu. ADR Group berkomitmen untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dengan menyediakan produk-produk berkualitas tinggi dari merek-merek terpercaya ini.

Dalam upaya memasok produk otomotif ke berbagai negara, ADR Group terus menghadapi tantangan dan peluang dalam industri global yang dinamis. Mereka terus berinovasi dalam teknologi produksi, meningkatkan keberlanjutan operasional, dan beradaptasi dengan perubahan kebutuhan pelanggan di berbagai pasar. Dengan jaringan distribusi yang solid dan merek-merek yang terkenal, ADR Group terus memperluas kehadirannya dan membangun reputasi yang kuat di dunia otomotif internasional.

Grup ADR saat ini terdiri dari empat area bisnis yang berbeda:

1. Divisi Otomotif: Divisi ini berfokus pada industri pasokan otomotif. Mereka memproduksi dan menjual berbagai jenis komponen otomotif seperti radiator, mesin, transmisi, sistem kelistrikan, dan lain-lain. Divisi ini berupaya untuk menyediakan komponen otomotif berkualitas tinggi yang digunakan di berbagai bidang termasuk mobil penumpang, truk dan kendaraan konstruksi.
2. Divisi Agrobisnis: Divisi agrobisnis ADR Group adalah bagian dari perusahaan yang fokus pada sektor agribisnis. Mereka berinvestasi dalam industri agrobisnis. Investasi di agrobisnis dilakukan dengan konsep keunggulan kompetitif alami. Seiring pertumbuhan Indonesia, permintaan akan sumber daya alam, pangan, dan komoditas lainnya akan tumbuh bersama. Cuaca yang tepat, curah hujan dan lingkungan yang diberkati tidak terbentuk melimpah di tempat lain menjadikan investasi ideal untuk saat ini dan masa depan.
3. Divisi Property: Divisi ini bertanggung jawab atas pengembangan dan pengelolaan proyek real estat. Grup ADR memiliki hak kepemilikan langsung atas real estat serta real estat yang dikembangkan dan dikelola

bersama di Jakarta dan Batam. Proyek real estat ini meliputi menara perkantoran, kondominium, pusat dunia, dan taman industri. Divisi Properti ADR berkomitmen untuk menciptakan lingkungan real estat yang modern, fungsional, dan ramah lingkungan.

4. Divisi Investasi: Bagian ini menangani kegiatan investasi di berbagai sektor. Grup ADR melakukan investasi dalam bentuk kepemilikan, aset atau bisnis lainnya. Tujuan dari divisi ini adalah untuk membangun portofolio investasi yang menguntungkan dan terdiversifikasi.

ADR Group merupakan sebuah kelompok perusahaan yang beroperasi di berbagai bidang usaha yang berbeda, seperti otomotif, pertanian dan perkebunan, serta properti dan investasi. Keberagaman ini menunjukkan fleksibilitas ADR Group dalam menghadapi dinamika pasar dan kebutuhan pelanggan.

Di sektor otomotif, ADR Group berkomitmen untuk menyediakan kendaraan berkualitas tinggi dan layanan purna jual yang memuaskan. Mereka terus mengikuti perkembangan teknologi terbaru dalam industri ini untuk menghasilkan produk yang inovatif dan ramah lingkungan. Selain itu, ADR Group juga berinvestasi dalam riset dan pengembangan untuk memperbaiki performa dan keamanan kendaraan mereka.

Divisi agrobisnis ADR Group menganggap bahwa kondisi cuaca yang tepat, curah hujan yang cukup, dan lingkungan alam yang mendukung menjadi faktor penting dalam keberhasilan investasi mereka di sektor agrobisnis. Mereka percaya bahwa potensi alam Indonesia yang melimpah memberikan keuntungan kompetitif yang signifikan dan menjadikan investasi mereka cocok untuk masa sekarang dan masa depan.

ADR Group juga memiliki portofolio properti dan investasi yang signifikan. Mereka terlibat dalam pengembangan properti komersial dan perumahan yang mengikuti tren pasar dan memenuhi kebutuhan masyarakat. Selain itu, ADR Group juga melakukan investasi cerdas dalam sektor

keuangan dan bisnis lainnya untuk mengoptimalkan pertumbuhan dan pengembangan perusahaan.

Dengan keberagaman bisnis yang dimiliki oleh ADR Group, mereka telah menjadi mitra yang diandalkan dan dihargai di berbagai sektor industri. Hal ini menggambarkan komitmen mereka yang kuat terhadap kualitas dan inovasi dalam setiap aspek bisnis mereka.

ADR Group telah berhasil membangun portofolio bisnis yang luas, mencakup sektor-sektor seperti sebutkan sektor-sektor yang tercakup dalam portofolio ADR Group. Dalam setiap sektor ini, ADR Group telah membuktikan diri sebagai pemain utama yang memberikan solusi yang efektif dan inovatif kepada pelanggan mereka.

ADR Group saat ini memiliki lokasi produksi yang strategis di Jakarta Utara, dengan luas tanah mencapai 5 hektar. Pusat produksi ini ditempatkan dengan cerdas di pintu gerbang akses utama ke Bandara Internasional Jakarta dan Pelabuhan Tanjung Priok. Lokasi ini memberikan keuntungan yang signifikan dalam hal distribusi barang dan logistik.

Selain itu, ADR Group juga memiliki lokasi produksi di Tangerang yang memiliki lahan yang lebih besar, dengan total luas mencapai 75 hektar. Dari luas tanah tersebut, 40 hektar telah sepenuhnya dimanfaatkan untuk kegiatan produksi saat ini. Sisa lahan yang masih tersedia direncanakan untuk program perluasan produksi di masa depan. Program perluasan ini menunjukkan komitmen ADR Group dalam meningkatkan kapasitas produksinya guna memenuhi permintaan yang terus meningkat dari pasar.

Dengan adanya perluasan produksi di Tangerang, ADR Group akan memiliki lebih banyak ruang untuk mengembangkan fasilitas produksi, meningkatkan efisiensi operasional, dan memperluas jangkauan produknya. Dengan memanfaatkan lokasi yang strategis ini, ADR Group dapat mengoptimalkan rantai pasokan dan menghadirkan produk-produk berkualitas tinggi ke pelanggan dengan lebih efisien. Dengan demikian, perluasan ini

merupakan langkah maju yang penting bagi ADR Group untuk terus tumbuh dan memperkuat posisinya di industri ini.

Salah satu faktor utama yang membuat ADR Group menjadi mitra yang diandalkan adalah komitmen mereka terhadap kualitas. Mereka menjunjung tinggi standar kualitas yang tinggi dalam setiap produk dan layanan yang mereka tawarkan. Dalam setiap langkah operasional, ADR Group melakukan pengawasan ketat terhadap proses produksi dan kualitas produk, sehingga dapat memastikan bahwa produk yang dihasilkan memenuhi standar yang tinggi.

Selain itu, ADR Group juga sangat berkomitmen terhadap inovasi. Mereka terus menerapkan penelitian dan pengembangan untuk mengembangkan produk-produk baru yang relevan dengan kebutuhan pasar. Dengan mengikuti perkembangan teknologi dan tren industri, ADR Group dapat menghadirkan solusi yang inovatif dan sesuai dengan tuntutan pasar.

Komitmen ADR Group terhadap kualitas dan inovasi tidak hanya tercermin dalam produk dan layanan yang mereka tawarkan, tetapi juga dalam hubungan kerja sama dengan mitra bisnis. Mereka selalu berusaha untuk membangun kemitraan jangka panjang yang saling menguntungkan dengan pelanggan dan pemasok mereka. ADR Group berfokus pada pemenuhan kebutuhan dan kepuasan pelanggan, serta menjaga integritas dalam semua transaksi bisnis.

Keberagaman bisnis ADR Group menjadi faktor penting yang memberikan berbagai keuntungan bagi perusahaan. Salah satu keuntungan utama adalah kemampuan mereka untuk memperluas pangsa pasar dan mengurangi risiko yang terkait dengan tergantung pada satu sektor industri. Dengan kehadiran mereka yang meluas di berbagai sektor, ADR Group memiliki kesempatan untuk mengoptimalkan potensi pertumbuhan dan memanfaatkan peluang yang ada di setiap bidang bisnis. Selain itu, keberagaman bisnis juga memberikan kesempatan untuk memanfaatkan sinergi antar-sektor. ADR Group dapat

mengoptimalkan pengetahuan, sumber daya, dan keahlian yang dimiliki di satu sektor untuk mendukung pertumbuhan dan inovasi di sektor lain. Kolaborasi dan transfer pengetahuan antar-sektor dapat menghasilkan keunggulan kompetitif dan memperkuat posisi ADR Group di pasar secara keseluruhan. Dengan demikian, keberagaman bisnis ADR Group menjadi pendorong utama

dalam memperluas pangsa pasar, mengurangi risiko, dan mengoptimalkan potensi pertumbuhan di setiap bidang bisnis. Strategi ini memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan dan memosisikannya sebagai pemain yang tangguh dan berdaya saing di pasar yang terus berkembang.

Secara keseluruhan, ADR Group telah membuktikan diri sebagai mitra yang diandalkan dan dihargai di berbagai sektor industri. Komitmen mereka terhadap kualitas, inovasi, dan kemitraan yang saling menguntungkan membuat mereka tetap relevan dan kompetitif dalam pasar yang terus berkembang. Dalam perjalanan ke depan, ADR Group terus berupaya untuk menjaga reputasi mereka sebagai pemain utama di industri dan terus berinovasi untuk memenuhi kebutuhan pelanggan mereka.

Tabel 1.1 Waktu Pelaksanaan Magang Perusahaan

| Mulai Tanggal 11 Januari 2023 hingga 16 Juni 2023 | | | |
|---|--------|------------------|-----------|
| No | Hari | Durasi jam kerja | |
| | | Masuk | Pulang |
| 1 | Senin | 08.00 WIB | 17.00 WIB |
| 2 | Selasa | 08.00 WIB | 17.00 WIB |
| 3 | Rabu | 08.00 WIB | 17.00 WIB |
| 4 | Kamis | 08.00 WIB | 17.00 WIB |
| 5 | Jumat | 08.00 WIB | 17.30 WIB |

(Sumber olahan peneliti, 2023)



2.1.1 Visi Misi

Adapun Visi dan Misi dari ADR Group yaitu sebagai berikut.

Visi

Menjadi perusahaan kelas dunia dalam industry komponen otomotif

Misi

Peningkatan berkesinambungan dalam memenuhi semua persyaratan

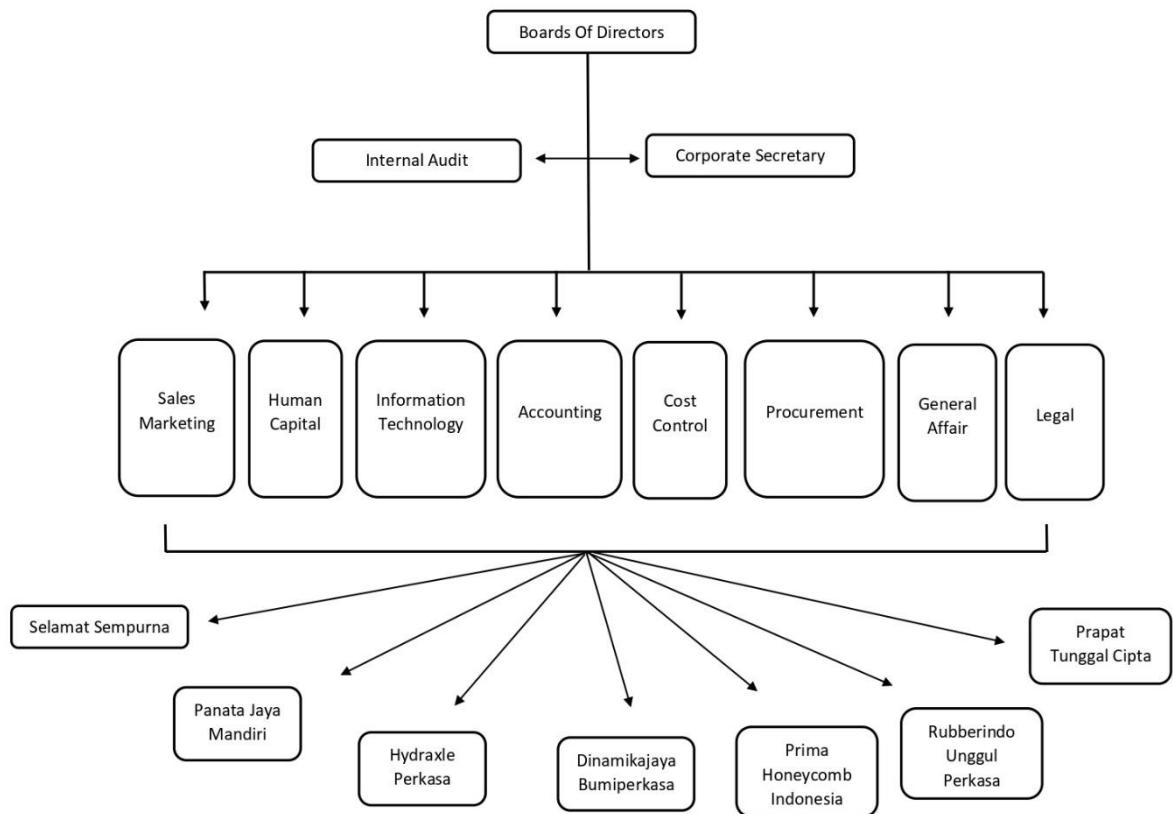
Nilai Inti Perseroan

- Berkembang bersama para pemangku kepentingan
- Berjuang menjadi yang terbaik
- Saling menghargai sebagai anggota tim
- Tanggap terhadap perubahan

UMMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

2.2 Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 2.11 Struktur Organisasi ADR Group Of Companies

2.3 TINJAUAN PUSTAKA

2.3.1 Pengelolaan Data

Human capital merupakan salah satu komponen utama modal intelektual perusahaan. Secara historis, lebih banyak sumber daya fisik (aset berwujud telah digunakan untuk mengevaluasi kinerja bisnis. Menurut Mayo (2000:15), dari segi keuangan pengukuran kinerja perusahaan sangat tepat, namun pada kenyataannya dasar penciptaan nilai dari keuangan adalah modal manusia dengan segala pengetahuan, ide dan inovasinya. Selain itu, human capital juga merupakan inti dari sebuah perusahaan. Penyebutan human capital untuk sumber daya manusia (SDM) sepertinya kurang disambut baik oleh para pelaku bisnis, padahal peran SDM sangat krusial bagi masa depan perusahaan.

SDM merupakan aset yang dapat terus berkembang dari waktu ke waktu dan mengikuti dinamika lingkungan bisnis serta kemajuan ilmu pengetahuan. Keunggulan SDM dibandingkan dengan faktor produksi lainnya dalam strategi bersaing perusahaan antara lain: keterampilan inovatif dan kewirausahaan, kualitas unik, pengalaman khusus, layanan berbeda, dan keterampilan produktivitas yang dapat dikembangkan sesuai dengan kebutuhan. (Mathis, 2003:76).

Menurut Mayo (2000:120), sumber daya manusia atau human capital terdiri dari 5 komponen, yaitu kinerja individu, motivasi individu, kepemimpinan, iklim organisasi dan efektivitas kelompok kerja. Setiap komponen memainkan peran yang berbeda dalam menciptakan human capital perusahaan, yang menentukan nilai perusahaan. Oleh karena itu, mengingat besarnya peran SDM dalam perusahaan, manajemen harus lebih proaktif dalam mentransformasikan SDM menjadi human capital yang terus diperhatikan dan dikembangkan sejalan dengan dinamika lingkungan bisnis.

Pengelolaan data yang efektif dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki banyak manfaat dan pentingnya dapat dirasakan dalam berbagai aspek pengelolaan SDM. Berikut adalah beberapa alasan mengapa pengelolaan data yang efektif penting dalam mengumpulkan, menyimpan, memproses, dan menganalisis data SDM:

1. Pengambilan Keputusan yang Informasional:

- Data yang terkelola dengan baik memberikan dasar yang kuat bagi pengambilan keputusan yang lebih baik dan informasional.
- Data SDM yang akurat dan terpercaya dapat memberikan wawasan tentang kinerja karyawan, kebutuhan pelatihan, pengembangan karir, dan kebijakan penggajian yang efektif.

2. Perencanaan Tenaga Kerja yang Tepat:

- Data SDM yang terkumpul dan terorganisir membantu dalam perencanaan tenaga kerja yang tepat.
- Dengan memahami profil karyawan, keterampilan, dan kompetensi yang ada, organisasi dapat mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja di masa depan, mengantisipasi perubahan, dan mengambil langkah-langkah yang tepat dalam pengembangan dan rekrutmen.

3. Analisis Kinerja Karyawan:

- Pengelolaan data yang efektif memungkinkan analisis kinerja karyawan yang lebih baik.
- Data SDM yang tercatat dengan baik memungkinkan pemantauan dan evaluasi kinerja secara objektif, memberikan dasar untuk pengakuan prestasi, pengembangan karir, dan pengambilan keputusan terkait promosi atau perbaikan kinerja.

4. Pengembangan dan Pelatihan yang Tepat Sasaran:

- Data SDM yang efektif membantu mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan.
- Dengan data yang lengkap, organisasi dapat merancang program pengembangan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan, mendorong pertumbuhan kompetensi, dan meningkatkan produktivitas.

5. Kepatuhan dan Kepastian Hukum:

- Pengelolaan data SDM yang efektif juga penting untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan dan undang-undang ketenagakerjaan.
- Data yang lengkap dan akurat membantu organisasi memenuhi persyaratan pelaporan, keamanan data, dan privasi karyawan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

6. Efisiensi Operasional:

- Dengan pengelolaan data yang efektif, proses pengumpulan, penyimpanan, dan pemrosesan data SDM dapat menjadi lebih efisien.
- Menggunakan sistem manajemen basis data atau sistem informasi SDM yang terintegrasi dapat mengurangi redundansi data, kesalahan manual, dan meningkatkan produktivitas.

Pengelolaan data yang efektif dalam mengumpulkan, menyimpan, memproses, dan menganalisis data SDM memberikan dasar yang kuat untuk pengambilan keputusan yang tepat, perencanaan tenaga kerja yang baik, pengembangan karyawan, dan kepatuhan terhadap peraturan. Hal ini mendukung efisiensi operasional dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam pengelolaan data SDM, terdapat beberapa

konsep dan prinsip dasar yang perlu dipertimbangkan, termasuk aspek keamanan dan privasi data. Berikut adalah beberapa konsep dan prinsip dasar dalam pengelolaan data SDM:

1. Pengumpulan Data yang Terstruktur: Konsep ini mengacu pada pengumpulan data SDM dengan metode yang terstruktur dan sistematis. Hal ini melibatkan identifikasi jenis data yang diperlukan, seperti data personalia, data kinerja, atau data pelatihan, serta memastikan data dikumpulkan dengan akurat, konsisten, dan terkini.
2. Integritas Data: Prinsip integritas data berfokus pada menjaga keakuratan, konsistensi, dan terpercaya data SDM. Integritas data dapat dipertahankan melalui penerapan kontrol kualitas data, validasi data, serta memastikan tidak adanya kesalahan atau manipulasi data yang dapat merusak integritasnya.
3. Penyimpanan dan Pengelolaan Data yang Aman: Konsep ini menekankan pentingnya menyimpan dan mengelola data SDM dengan aman. Hal ini melibatkan penggunaan langkah-langkah keamanan seperti pengaturan akses yang terbatas, penggunaan kata sandi yang kuat, enkripsi data, serta perlindungan dari ancaman keamanan seperti serangan siber.
4. Privasi Data dan Kepatuhan Hukum: Prinsip privasi data menekankan perlunya menjaga privasi informasi pribadi karyawan. Organisasi harus mematuhi peraturan dan undang-undang privasi data yang berlaku, seperti GDPR di Uni Eropa atau undang-undang privasi data di negara masing-masing. Ini melibatkan perlindungan data pribadi, pemberitahuan kepada karyawan tentang penggunaan dan tujuan pengumpulan data, serta pemenuhan hak-hak privasi individu.
5. Retensi Data yang Sesuai: Konsep ini berfokus pada kebijakan penyimpanan data SDM yang sesuai dengan regulasi dan kebutuhan organisasi. Data hanya harus disimpan selama diperlukan dan dihapus

sesuai dengan kebijakan retensi data yang ditetapkan. Hal ini membantu menghindari penyimpanan data yang tidak perlu dan potensial risiko keamanan.

6. Akses Terkendali dan Otorisasi: Prinsip ini melibatkan pengaturan akses dan otorisasi data, yang berarti memberikan akses hanya kepada individu yang berhak dan membutuhkannya. Mengelola izin akses dengan cermat membantu melindungi data SDM dari penyalahgunaan, pelanggaran keamanan, serta menjaga kerahasiaan data sensitif.
7. Kebijakan Kepatuhan dan Etika: Konsep ini mencakup kebijakan dan praktik yang mengatur pengelolaan data SDM dengan memperhatikan prinsip kepatuhan dan etika. Ini melibatkan pembuatan kebijakan internal yang mengatur penggunaan data, transparansi dalam pengolahan data, serta mematuhi standar etika dalam pengelolaan data SDM.
8. Penghapusan Data yang Tepat: Prinsip ini mengacu pada kebijakan dan prosedur penghapusan data SDM yang sudah tidak diperlukan lagi. Data yang tidak lagi relevan atau diperlukan harus dihapus secara tepat sesuai dengan kebijakan retensi data dan peraturan privasi yang berlaku. Penghapusan data yang tepat membantu menjaga kebersihan data, melindungi privasi karyawan, serta menghindari risiko penggunaan data yang tidak sah.

Dengan memahami dan menerapkan konsep dan prinsip dasar ini, pengelolaan data SDM dapat dilakukan dengan lebih efektif, efisien, dan sesuai dengan kebijakan privasi dan kepatuhan hukum yang berlaku.

2.3.2 Pengembangan Efektivitas.

Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan peningkatan efektivitas dalam organisasi, terdapat beberapa teori dan

penelitian yang relevan. Berikut adalah beberapa teori dan pendekatan yang umum digunakan:

1. Teori Human Capital: Teori ini mengemukakan bahwa investasi dalam pengembangan dan peningkatan kualitas SDM akan meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini berfokus pada peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan untuk menghasilkan manfaat ekonomi bagi organisasi.
2. Teori Resource-Based View (RBV): Pendekatan ini berfokus pada pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia sebagai keunggulan kompetitif organisasi. Teori RBV menekankan pentingnya membangun kapabilitas unik dalam SDM, seperti keterampilan karyawan, pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan adaptasi, untuk mencapai keunggulan kompetitif dalam pasar.
3. Teori Organizational Learning: Teori ini menekankan pentingnya pembelajaran organisasi sebagai faktor peningkatan efektivitas. Dalam konteks pengembangan SDM, pendekatan ini melibatkan proses pembelajaran individu dan kolektif yang mendorong peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan adaptasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.
4. Pendekatan Kompetensi: Pendekatan ini mengidentifikasi dan mengembangkan kompetensi karyawan yang kritis untuk keberhasilan organisasi. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang relevan dengan pekerjaan. Pendekatan ini berfokus pada pencocokan kompetensi karyawan dengan tuntutan pekerjaan dan pengembangan kompetensi yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang efektif.
5. Penelitian tentang Pengembangan dan Pembelajaran Karyawan: Banyak penelitian dilakukan dalam konteks pengembangan karyawan, seperti pelatihan dan pengembangan, mentoring, pembelajaran berbasis tugas,

dan program pengembangan kepemimpinan. Penelitian ini berfokus pada metode dan strategi yang efektif untuk meningkatkan kualitas SDM, memperluas pengetahuan dan keterampilan, serta meningkatkan kinerja individu dan tim.

6. Penelitian tentang Kepemimpinan dan Motivasi Karyawan: Penelitian ini mempelajari peran kepemimpinan dalam mempengaruhi motivasi, keterlibatan, dan kinerja karyawan. Penelitian ini melibatkan teori dan konsep seperti kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, kepuasan kerja, motivasi intrinsik dan ekstrinsik, dan iklim organisasi yang mendukung.

Melalui penerapan teori dan penelitian terkait pengembangan SDM dan peningkatan efektivitas, organisasi dapat memahami dan mengoptimalkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan keseluruhan kinerja organisasi.

Dalam mencapai tujuan efektivitas sumber daya manusia, terdapat beberapa model pengembangan kompetensi, pelatihan, dan pembelajaran yang relevan yang dapat digunakan. Berikut adalah beberapa model yang umum digunakan dalam praktik pengembangan sumber daya manusia:

1. Model ADDIE (Analysis, Design, Development, Implementation, Evaluation): Model ADDIE adalah pendekatan sistematis dalam pengembangan program pelatihan. Model ini melibatkan tahapan analisis kebutuhan, desain program, pengembangan materi pelatihan, implementasi, dan evaluasi. Pendekatan ini memastikan bahwa program pelatihan dikembangkan dengan memperhatikan kebutuhan individu dan organisasi, serta diukur dan dievaluasi untuk efektivitasnya.
2. Model 70-20-10: Model ini mengakui bahwa sebagian besar pembelajaran dan pengembangan terjadi melalui pengalaman kerja (70%), interaksi dengan orang lain (20%), dan pendidikan formal (10%). Pendekatan ini

mendorong pengembangan kompetensi melalui tugas dan proyek yang nyata, kolaborasi, mentoring, dan pembelajaran informal.

3. Model Competency-Based Development: Model ini fokus pada pengembangan kompetensi yang spesifik dan relevan dengan pekerjaan. Pendekatan ini melibatkan identifikasi kompetensi yang diperlukan untuk mencapai tujuan pekerjaan, penilaian kompetensi awal, pengembangan rencana pengembangan individu, dan pengukuran kemajuan dan efektivitas pengembangan.
4. Model Action Learning: Model ini melibatkan kombinasi antara pembelajaran dan tindakan nyata dalam konteks pekerjaan. Peserta program belajar melalui melakukan proyek atau tugas yang berdampak pada organisasi sambil mendapatkan dukungan dan umpan balik dari kelompok atau mentor. Pendekatan ini memungkinkan pengembangan kompetensi praktis dan pengalaman belajar yang berarti.
5. Model Blended Learning: Model ini menggabungkan berbagai metode pembelajaran, termasuk pembelajaran tatap muka, pembelajaran online, dan pembelajaran mandiri. Pendekatan ini memungkinkan fleksibilitas dalam pengembangan kompetensi, dengan memadukan keuntungan dari interaksi langsung, aksesibilitas online, dan pembelajaran mandiri.
6. Model Continuous Learning: Model ini menekankan pentingnya pembelajaran berkelanjutan dan pengembangan kompetensi sebagai bagian integral dari budaya organisasi. Pendekatan ini mendorong pembelajaran sepanjang hayat, pemberian akses ke sumber daya pembelajaran yang beragam, dan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan individu.

Setiap model tersebut dapat diadaptasi dan disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan konteks pengembangan sumber daya manusia. Penting untuk melakukan analisis kebutuhan yang tepat, mempertimbangkan

preferensi dan karakteristik peserta, serta mengukur efektivitas dari program pengembangan yang diimplementasikan.

Dalam industri atau sektor Human Capital Management (HCM) atau Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), terdapat beberapa pendekatan dan metode yang umum digunakan untuk pengembangan sumber daya manusia. Berikut adalah beberapa contoh pendekatan dan metode yang relevan dalam konteks HCM/SDM:

1. Pendekatan Pembelajaran Berkelanjutan:
 - Program Pelatihan dan Pengembangan: Menggunakan program pelatihan yang dirancang khusus untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi individu dalam organisasi.
 - Pembelajaran Mandiri: Mendorong individu untuk mengambil inisiatif dalam memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru melalui membaca, belajar daring, kursus online, atau sumber daya pembelajaran mandiri lainnya.
2. Pendekatan Pengembangan Karir:
 - Rencana Pengembangan Karir: Membantu karyawan dalam merencanakan dan mengelola pengembangan karir mereka, termasuk identifikasi tujuan karir, keterampilan yang perlu dikembangkan, dan langkah-langkah yang harus diambil untuk mencapai tujuan tersebut.
 - Rotasi Pekerjaan: Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengalami berbagai peran dan tanggung jawab dalam organisasi untuk memperluas wawasan dan keterampilan mereka.
3. Metode Coaching dan Mentoring:
 - Coaching: Melibatkan interaksi antara seorang coach (pelatih) dengan karyawan untuk membantu mereka mengidentifikasi dan mencapai tujuan yang diinginkan, mengembangkan keterampilan, dan meningkatkan kinerja mereka.
 - Mentoring: Melibatkan koneksi antara seorang mentor yang lebih berpengalaman dengan seorang karyawan yang lebih junior untuk

memberikan bimbingan, nasihat, dan dukungan dalam pengembangan karir dan pertumbuhan pribadi.

4. Metode Evaluasi Kinerja:

- Penilaian Kinerja Tahunan: Menerapkan proses formal untuk mengevaluasi kinerja karyawan berdasarkan kriteria dan indikator kinerja yang ditetapkan, serta memberikan umpan balik dan pengembangan berkelanjutan.
- 360-Degree Feedback: Melibatkan umpan balik dari berbagai pihak, termasuk atasan, rekan kerja, dan bawahan, untuk memberikan wawasan menyeluruh tentang kinerja dan perkembangan seseorang.

5. Pendekatan Manajemen Talenta:

- Identifikasi dan Pemetaan Bakat: Mengidentifikasi individu dengan potensi dan bakat yang luar biasa untuk peran kunci dalam organisasi, serta merencanakan pengembangan karir dan pendidikan khusus untuk mereka.
- Program Sukarelawan atau Proyek Khusus: Memberikan kesempatan bagi karyawan berpotensi untuk berpartisipasi dalam proyek strategis atau inisiatif khusus yang dapat memperluas pengalaman dan keterampilan mereka.

Setiap organisasi mungkin memiliki pendekatan dan metode yang berbeda dalam pengembangan sumber daya manusia berdasarkan kebutuhan dan konteks mereka. Penting untuk memilih dan mengadaptasi pendekatan yang sesuai dengan budaya organisasi, tujuan bisnis, dan kebutuhan individu dalam mencapai efektivitas dan pengembangan sumber daya manusia yang optimal

2.3.3. Sistem Informasi SDM

Sistem Informasi SDM (Sistem Informasi Sumber Daya Manusia) adalah suatu sistem yang digunakan untuk mengumpulkan, menyimpan, mengelola, dan mengintegrasikan data dan informasi terkait dengan aspek SDM dalam suatu organisasi. Konsep dan fungsi sistem informasi SDM

meliputi beberapa elemen utama, termasuk pengelolaan data karyawan, pelaporan, penggajian, dan manajemen kinerja. konsep dan fungsi-fungsi tersebut:

1. **Pengelolaan Data Karyawan:** Sistem informasi SDM memungkinkan organisasi untuk mengelola data karyawan secara efisien. Ini mencakup informasi pribadi seperti identitas, kontak, riwayat pekerjaan, kualifikasi pendidikan, pengalaman, dan keterampilan karyawan. Sistem ini memungkinkan pembaruan data karyawan, pemantauan status karyawan (misalnya, aktif, cuti, pensiun), dan penyimpanan dokumen-dokumen terkait karyawan, seperti kontrak kerja, surat pengunduran diri, dan surat peringatan.
2. **Pelaporan:** Sistem informasi SDM menyediakan fitur pelaporan yang memungkinkan penghasilan laporan yang terstruktur dan terorganisir terkait aspek-aspek SDM. Laporan ini dapat mencakup informasi seperti jumlah karyawan, statistik kehadiran, analisis kinerja individu atau tim, perkembangan karir, dan kebutuhan pelatihan. Laporan ini dapat membantu manajemen dalam pengambilan keputusan strategis terkait SDM.
3. **Penggajian:** Fungsi penggajian dalam sistem informasi SDM mencakup perhitungan gaji, pengelolaan tunjangan dan insentif, pemotongan pajak, dan administrasi keuangan terkait dengan gaji dan karyawan. Sistem ini memungkinkan pengolahan yang akurat dan tepat waktu terkait dengan komponen penggajian, seperti absensi, lembur, cuti, dan perubahan status karyawan.
4. **Manajemen Kinerja:** Sistem informasi SDM juga dapat mendukung proses manajemen kinerja. Ini meliputi pengaturan tujuan kinerja, pemantauan kemajuan, penilaian kinerja, umpan balik, pengembangan karyawan, dan identifikasi kebutuhan pelatihan. Sistem ini dapat memberikan kerangka kerja yang terstruktur untuk memantau dan

meningkatkan kinerja karyawan serta memfasilitasi proses evaluasi kinerja secara periodik.

Tujuan dari sistem informasi SDM adalah untuk meningkatkan efisiensi, keakuratan, dan transparansi dalam pengelolaan data karyawan dan proses SDM secara keseluruhan. Sistem ini membantu organisasi dalam mengambil keputusan yang lebih baik terkait SDM, meningkatkan pengelolaan karyawan, dan mengoptimalkan kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

Implementasi sistem informasi SDM yang efektif dapat memberikan berbagai manfaat bagi organisasi. Namun, ada juga tantangan yang perlu dihadapi selama proses implementasi. Berikut adalah beberapa manfaat dan tantangan yang terkait dengan mengimplementasikan sistem informasi SDM yang efektif:

Manfaat dalam mengimplementasikan sistem informasi SDM yang efektif:

1. Efisiensi Operasional: Sistem informasi SDM yang efektif dapat meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan data karyawan, pelaporan, penggajian, dan manajemen kinerja. Hal ini mengurangi ketergantungan pada proses manual yang memakan waktu dan meningkatkan produktivitas organisasi.
2. Pengambilan Keputusan yang Lebih Baik: Dengan sistem informasi SDM yang terintegrasi dan fitur pelaporan yang kuat, manajemen dapat mengakses informasi yang akurat dan real-time tentang aspek SDM. Hal ini memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih baik, berdasarkan data yang terpercaya dan analisis yang komprehensif.
3. Pengelolaan Karyawan yang Lebih Efektif: Sistem informasi SDM membantu organisasi dalam mengelola data karyawan dengan lebih baik, termasuk informasi pribadi, riwayat pekerjaan, dan keterampilan. Hal ini

memudahkan pemantauan kinerja, pengembangan karir, identifikasi kebutuhan pelatihan, dan manajemen hubungan dengan karyawan.

4. Pengurangan Kesalahan dan Risiko: Dengan otomatisasi proses SDM, seperti penggajian dan pelaporan, sistem informasi SDM dapat mengurangi kesalahan manusia dan risiko yang terkait. Ini membantu menjaga keakuratan data dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan.

Tantangan dalam mengimplementasikan sistem informasi SDM yang efektif:

1. Investasi Awal yang Signifikan: Implementasi sistem informasi SDM yang efektif membutuhkan investasi awal yang cukup besar, termasuk perangkat keras, perangkat lunak, pelatihan, dan integrasi dengan sistem yang sudah ada. Organisasi perlu memperhatikan anggaran dan sumber daya yang diperlukan untuk implementasi yang sukses.
2. Kesesuaian dengan Kebutuhan Organisasi: Setiap organisasi memiliki kebutuhan dan proses SDM yang unik. Menemukan sistem informasi SDM yang sesuai dengan kebutuhan dan proses organisasi dapat menjadi tantangan. Perlu adanya pemahaman yang mendalam tentang kebutuhan dan keinginan organisasi dalam mengelola SDM.
3. Pengadopsian oleh Pengguna: Implementasi sistem informasi SDM yang sukses bergantung pada penerimaan dan penggunaan yang baik oleh pengguna, seperti manajer SDM, administrator, dan karyawan. Tantangan terkait perubahan budaya dan resistensi pengguna terhadap teknologi baru dapat muncul selama proses implementasi.
4. Keamanan dan Privasi Data: Sistem informasi SDM menyimpan data sensitif dan rahasia tentang karyawan. Keamanan dan privasi data menjadi tantangan penting dalam implementasi sistem ini. Organisasi perlu memastikan bahwa langkah-langkah keamanan yang tepat diambil untuk melindungi data karyawan dari ancaman dan akses yang tidak sah.

Dalam menghadapi tantangan ini, penting untuk melakukan analisis kebutuhan yang cermat, melibatkan semua pemangku kepentingan terkait, memberikan pelatihan yang memadai kepada pengguna, dan memastikan keselarasan antara sistem informasi SDM dengan strategi dan budaya organisasi.

3.3.4 Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja dan evaluasi kinerja karyawan adalah aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia. Berikut adalah beberapa teori dan praktik terkait pengukuran kinerja dan evaluasi kinerja karyawan:

1. Teori Dasar Kinerja:

- Teori Tujuan (Goal Theory): Mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh tujuan yang ditetapkan dan umpan balik terkait pencapaian tujuan tersebut.
- Teori Harapan (Expectancy Theory): Mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh harapan individu terkait dengan hasil yang akan dicapai dan nilai yang diberikan pada hasil tersebut.

2. Metode Pengukuran Kinerja:

- Metode Penilaian Skala Likert: Menggunakan skala penilaian untuk mengukur kinerja karyawan berdasarkan atribut-atribut tertentu.
- Metode Penilaian Grafik: Menggunakan grafik atau matriks untuk menggambarkan kinerja karyawan berdasarkan dimensi atau indikator kinerja.
- Metode Penilaian Berbasis Kompetensi: Mengukur kinerja karyawan berdasarkan kompetensi-kompetensi yang relevan dengan pekerjaan.

3. Praktik Evaluasi Kinerja:

- Penetapan Tujuan Kinerja: Menetapkan tujuan dan harapan kinerja yang jelas untuk setiap karyawan.
- Umpan Balik (Feedback): Memberikan umpan balik terstruktur dan konstruktif kepada karyawan mengenai kinerja mereka.

- Evaluasi Berbasis Kompetensi: Menilai kinerja karyawan berdasarkan kompetensi yang relevan dengan pekerjaan.
 - Evaluasi Berkelanjutan: Melakukan evaluasi kinerja secara teratur dan kontinu untuk memantau perkembangan dan memberikan bimbingan kepada karyawan.
4. Model Evaluasi Kinerja:
- Model 360-Degree Feedback: Melibatkan umpan balik dari berbagai pihak yang berinteraksi dengan karyawan, termasuk atasan, rekan kerja, dan bawahan.
 - Model Balanced Scorecard: Menggunakan indikator kinerja yang seimbang, termasuk aspek keuangan, pelanggan, proses internal, dan pembelajaran dan pertumbuhan.
5. Aspek Etika dalam Evaluasi Kinerja:
- Transparansi dan Keadilan: Memastikan bahwa proses evaluasi kinerja adil dan transparan bagi semua karyawan.
 - Kerahasiaan dan Privasi: Menjaga kerahasiaan dan privasi data yang terkait dengan evaluasi kinerja karyawan.

Dalam mengimplementasikan pengukuran dan evaluasi kinerja karyawan, penting untuk mempertimbangkan konteks organisasi, kebutuhan spesifik, dan memastikan bahwa prosesnya objektif, adil, dan memberikan manfaat yang positif bagi pengembangan karyawan dan pencapaian tujuan organisasi.

Dalam konteks Human Capital Management (HCM), ada berbagai alat dan metode yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Berikut adalah beberapa contoh alat dan metode pengukuran kinerja yang sering digunakan dalam HCM:

1. Key Performance Indicators (KPIs): KPIs adalah indikator yang ditetapkan untuk mengukur keberhasilan pencapaian tujuan dan kinerja karyawan. KPIs dapat berupa angka-angka kuantitatif yang terukur, seperti produktivitas, penjualan, atau tingkat kehadiran.

2. **Balanced Scorecard (BSC):** BSC adalah kerangka kerja yang digunakan untuk mengukur kinerja organisasi secara menyeluruh, termasuk aspek keuangan, pelanggan, proses internal, dan pembelajaran dan pertumbuhan. BSC memungkinkan pengukuran kinerja yang seimbang dan komprehensif.
3. **Evaluasi Berbasis Kompetensi:** Metode ini menggunakan kerangka kompetensi yang telah ditentukan untuk mengukur kinerja karyawan. Kompetensi yang relevan dengan pekerjaan diidentifikasi, dan kemudian karyawan dievaluasi berdasarkan kemampuan mereka dalam memenuhi kompetensi tersebut.
4. **Evaluasi 360 Derajat:** Evaluasi 360 derajat melibatkan pengumpulan umpan balik dari berbagai pihak yang berinteraksi dengan karyawan, termasuk atasan, rekan kerja, bawahan, dan bahkan karyawan sendiri. Ini memberikan pandangan yang komprehensif tentang kinerja karyawan dari berbagai perspektif.
5. **Metode Penilaian Skala Likert:** Metode ini melibatkan penggunaan skala Likert untuk mengumpulkan data tentang tingkat kinerja karyawan berdasarkan atribut-atribut yang ditentukan. Responden memberikan penilaian dengan memilih opsi yang paling sesuai dengan pandangan mereka, misalnya dari "Sangat Buruk" hingga "Sangat Baik".
6. **Metode Penilaian Berbasis Tugas:** Metode ini melibatkan penilaian kinerja karyawan berdasarkan pencapaian tugas-tugas spesifik yang telah ditetapkan. Karyawan dievaluasi berdasarkan kualitas dan hasil tugas yang telah mereka selesaikan.
7. **Metode Penilaian Grafik:** Metode ini menggunakan grafik atau matriks untuk menggambarkan kinerja karyawan berdasarkan dimensi atau indikator kinerja tertentu. Grafik ini memberikan gambaran visual tentang kinerja karyawan dan memudahkan pemahaman tentang kekuatan dan kelemahan mereka.

Pemilihan alat dan metode pengukuran kinerja yang sesuai dalam HCM bergantung pada tujuan dan kebutuhan organisasi, serta karakteristik pekerjaan dan karyawan yang dievaluasi. Penting untuk mempertimbangkan konteks unik organisasi Anda dan memilih alat dan metode yang paling relevan dan efektif untuk mencapai tujuan pengukuran kinerja.

Pengukuran kinerja memainkan peran penting dalam mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, dan potensi pengembangan karyawan dalam organisasi. Berikut adalah penjelasan lebih detail mengenai pentingnya pengukuran kinerja dalam konteks tersebut:

1. Identifikasi Kekuatan Karyawan: Melalui pengukuran kinerja, manajemen dapat mengidentifikasi kekuatan atau keunggulan karyawan dalam pekerjaan mereka. Kekuatan ini mencakup keterampilan, pengetahuan, kompetensi, dan karakteristik positif lainnya yang membuat karyawan tersebut berhasil dalam peran mereka. Dengan mengenali kekuatan ini, organisasi dapat memanfaatkannya secara maksimal dan menempatkan karyawan dalam posisi yang sesuai dengan keahlian mereka. Hal ini dapat meningkatkan motivasi karyawan, kepuasan kerja, dan produktivitas secara keseluruhan.
2. Pengenalan Kelemahan dan Peluang Perbaikan: Pengukuran kinerja juga membantu mengidentifikasi kelemahan atau area yang perlu diperbaiki dalam kinerja karyawan. Kelemahan ini dapat mencakup keterbatasan dalam keterampilan, pengetahuan, perilaku kerja, atau kurangnya pencapaian target. Dengan mengetahui kelemahan ini, organisasi dapat mengambil tindakan untuk membantu karyawan mengatasi mereka melalui pelatihan, pengembangan keterampilan, bimbingan, atau pengalaman kerja tambahan. Mengidentifikasi kelemahan dan memberikan dukungan yang tepat dapat membantu karyawan meningkatkan kinerja mereka dan mencapai potensi penuh mereka.

3. Penemuan Potensi Pengembangan: Melalui pengukuran kinerja, organisasi dapat mengidentifikasi potensi pengembangan yang belum terungkap pada karyawan. Potensi ini mungkin tidak terlihat secara langsung dalam pekerjaan saat ini, tetapi dapat ditemukan melalui pencapaian yang baik, keterampilan tambahan yang ditunjukkan, atau sikap positif yang diungkapkan. Dengan mengenali potensi ini, organisasi dapat memberikan kesempatan pengembangan yang tepat kepada karyawan, seperti pelatihan lanjutan, tanggung jawab proyek yang lebih besar, atau peran manajerial. Hal ini membantu mendorong pertumbuhan dan kemajuan karyawan, serta memotivasi mereka untuk meraih kesuksesan lebih lanjut.
4. Pengambilan Keputusan yang Informatif: Pengukuran kinerja memberikan data dan informasi yang objektif tentang kinerja karyawan. Dengan memiliki pemahaman yang jelas tentang kinerja individu, manajemen dapat membuat keputusan yang lebih baik terkait dengan pengembangan, peningkatan, atau pengaturan ulang tugas karyawan. Keputusan ini dapat meliputi pemberian umpan balik yang sesuai, perencanaan karir yang terarah, penentuan insentif atau kompensasi yang adil, atau tindakan disipliner jika diperlukan. Dengan memiliki data yang akurat dan terkini, pengambilan keputusan terkait sumber daya manusia dapat didasarkan pada informasi yang kuat dan relevan.

Dengan melakukan pengukuran kinerja secara teratur dan objektif, organisasi dapat mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang potensi dan kinerja karyawan mereka. Hal ini memungkinkan pengambilan keputusan yang tepat dalam pengembangan sumber daya manusia, peningkatan kinerja, dan pengelolaan karir yang efektif. Selain itu, pengukuran kinerja juga memberikan kesempatan untuk membangun hubungan yang lebih kuat antara manajemen dan karyawan, dengan memberikan umpan balik yang konstruktif dan memfasilitasi dialog tentang pengembangan dan pertumbuhan.