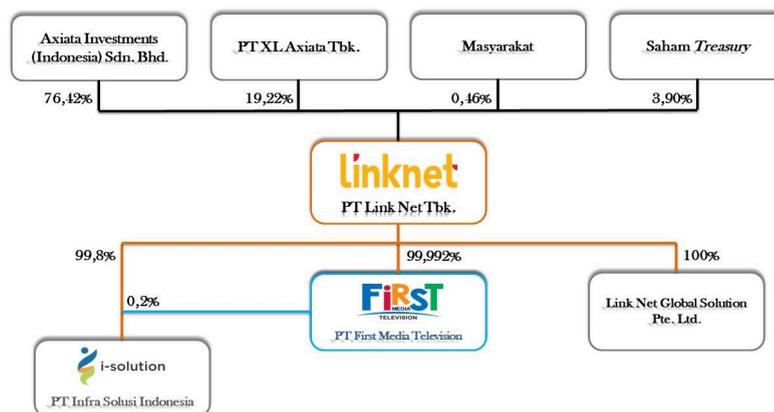


BAB II

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

2.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT Seruling Indah Permai (dahulunya PT. Link Net) didirikan pada tahun 1996 dan berkonsentrasi pada teknologi informasi dan layanan internet. Dari tahun 2011 hingga 2019, Link Net memperluas operasinya untuk mencakup telekomunikasi dengan kabel, magang, konsultasi bisnis, dan layanan multimedia. Perusahaan ini menjadi perusahaan publik dengan simbol "LINK" di Bursa Efek Indonesia (IDX) pada tahun 2014.



Gambar 2.1 Group Structure PT Link Net Tbk

PT First Media Television adalah penyedia layanan pemrograman televisi dan komunikasi data yang dibeli oleh Link Net pada tahun 2015. Perusahaan ini meluncurkan First Academy pada tahun 2020, sebuah platform yang memungkinkan pemuda mengembangkan keterampilan mereka. Pada tahun 2021, perusahaan ini berganti nama menjadi "Link Net Enterprise Business" dan menawarkan layanan tambahan, termasuk layanan pusat data dan cloud.

Perusahaan Axiata Group Berhad berinvestasi 13,21 triliun rupiah pada tahun 2022 untuk membeli 66,03% dari Link Net dari Asia Link Dewa. Pada tahun 2023, perusahaan mendapatkan tiga rumah melalui First Media dan

I-Solution. Selain itu, lulusan baru dan sarjana dapat melakukan magang di perusahaan ini untuk mendapatkan pengalaman kerja atau memperluas peluang karir mereka.

Perusahaan memulai layanan internet FastNet pada tahun 2007. Pada tahun 2008, PT. Link Net menjadi perusahaan publik dengan simbol "LINK" di Bursa Efek Indonesia. Pada tahun 2011 dan 2019, perusahaan menjalankan kabel Hybrid Fiber Coaxial (HFC) dan Fiber To The Home (FTTH) dengan teknologi canggih, yang memungkinkan layanan broadband 870 MHz dua arah di berbagai wilayah.

Meskipun ada perubahan ini, kinerja keuangan perusahaan terus diperiksa oleh berbagai pemangku kepentingan. Ini karena ada peningkatan potensi yang dapat meningkatkan risiko kerugian dan kerusakan.

2.1.1 Visi Misi

Perusahaan pasti memiliki visi untuk menjaga bisnisnya tetap sustainable dan mencapai tujuan. PT. Link Net sendiri memiliki visi, "Menjadi Pilihan Utama untuk Layanan Broadband dan Media".

Untuk mencapai visi, perlu menetapkan misi dan strategi untuk mencapainya. PT. Link Net memiliki misi yang disebutkan sebagai "Untuk mengubah hidup konsumen Indonesia dengan menyediakan layanan broadband, media, dan solusi yang inovatif dan istimewa".

2.2 Nilai-Nilai Perusahaan

Tujuan PT Link Net Tbk adalah untuk meningkatkan daya saingnya di sektor teknologi dan mendukung pengembangan Indonesia untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Organisasi ini mendirikan "*First Squad*" untuk membantu anggota staf dalam menavigasi berbagai kemajuan digital dan teknis. Melalui kerja digital dan manajemen modal manusia, metode "*I Am First Squad*" bertujuan untuk mempromosikan komunikasi, sinergi, dan kolaborasi untuk meningkatkan kinerja antara bisnis dan konsumen.

Terdapat delapan *compass value* telah diadopsi oleh organisasi untuk meningkatkan kerja tim, meningkatkan output, dan menciptakan nilai bersama untuk mencapai tujuan dan tujuan bersama. Berikut merupakan nilai-nilai perusahaan

1. *Customer First*



Gambar 2.2 Logo Customer First

Sumber: www.linknet.co.id

Tujuan tertinggi PT. Link Net Tbk adalah memberikan layanan pelanggan yang sangat baik. Memenuhi kebutuhan pelanggan dan memastikan bahwa mereka puas dengan meningkatkan manfaat yang dapat mereka tawarkan, menjawab semua pertanyaan, kekhawatiran, dan keprihatinan, semua dapat digunakan sebagai alat penilaian oleh bisnis untuk mengangkat komite positif dan mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan layanan pelanggan.

2. *Integrity*



Gambar 2.3 Logo Integrity

Sumber: www.linknet.co.id

PT. Link Net Tbk didedikasikan untuk mempertahankan prinsip-prinsip moral, menjadi konsisten, dan merawat setiap aspek dari operasinya untuk menjaga integritasnya. Perusahaan ini memprioritaskan citra publik dan integritas umum, dan berusaha membangun perusahaan yang kuat dengan memecahkan masalah etika, mendorong praktik bisnis yang baik, dan mempertahankan nama dan citra yang menguntungkan.

3. *Passion*



Gambar 2.4 Logo Passion

Sumber: www.linknet.co.id

Orang-orang yang membentuk PT. Link Net Tbk bergairah tentang apa yang mereka lakukan dan memuaskan tuntutan pelanggan. Mereka juga teguh dalam dedikasi mereka untuk mencapai tujuan bersama dan tertarik untuk mempertahankan operasi bisnis yang lancar. Komitmen mereka yang kuat untuk mempromosikan kolaborasi akan menjadi perhatian utama bagi bisnis dan stafnya, menjamin bahwa pekerjaan selesai dengan niat terbaik dan naik ke puncak.

4. *Ownership*

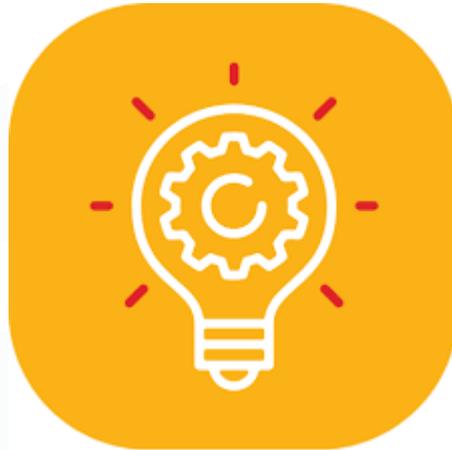


Gambar 2.5 Logo Ownership

Sumber: www.linknet.co.id

Untuk mencapai output yang tinggi dan memenuhi tujuan yang telah ditentukan, PT Link Net Tbk berkomitmen untuk mempertahankan standar tinggi dan pekerjaan berkualitas tinggi yang dilakukan dalam memberikan layanan kepada kliennya, memastikan kerja berkualitas tinggi dengan sedikit pengaruh pada citra perusahaan, dan menyebarkan informasi yang relevan.

5. *Innovation*



Gambar 2.6 Logo Innovation

Sumber: www.linknet.co.id

Ide-ide dan konsep inovatif secara aktif dikembangkan oleh perusahaan dan orang-orang untuk meningkatkan kualitas industri informasi dan teknologi. Dengan bantuan pengetahuan dan contoh dari para ahli kreatif, mereka mengenali, memahami, dan belajar apa yang mungkin menjadi sektor inventif dengan tujuan menghasilkan pengalaman yang tak terlupakan dan berarti.

6. *Teamwork*



Gambar 2.7 Logo Teamwork

Sumber: www.linknet.co.id

Keberhasilan adalah ketika karyawan bekerja sama dengan baik dengan perusahaan. Hal ini didasarkan pada rasa saling menghormati satu sama lain untuk meninggalkan ide-ide yang tidak penting, dan didasari oleh keyakinan bahwa kita memiliki tujuan yang sama. Kita juga harus berpartisipasi secara aktif dalam kerja sama tim agar masing-masing orang tidak merasa terbebani atau dirugikan karena tidak melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan bersama.

7. *Excellence*



Gambar 2.8 Logo Excellence

Sumber: www.linknet.co.id

PT. Link Net Tbk terus mencari cara untuk meningkatkan jumlah dan kualitas produk untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan pelanggan dan memastikan bahwa pelanggan puas dengan produk dan layanan yang ditawarkannya.

8. *Urgency*



Gambar 2.9 Logo Urgency

Sumber: www.linknet.co.id

Untuk mengurangi risiko dan memenuhi semua kebutuhan karyawan, perusahaan mengutamakan kebutuhan karyawan.

2.3 Produk / Jasa

PT. Link Net menawarkan beragam produk dan layanan, fokus pada penyediaan jasa internet dan langganan televisi. Di antara produk utama mereka adalah:

1. FastNet

FastNet merupakan layanan internet untuk perumahan yang menawarkan berbagai tingkatan kecepatan broadband. Dengan teknologi Hybrid Fiber Coaxial (HFC) dan Fiber-to-the-Home (FTTH), mereka menyediakan pengalaman internet yang cepat dan handal bagi para pelanggan.

2. HomeCable



Gambar 2.10 HomeCable First Media

HomeCable adalah layanan TV kabel yang memungkinkan pelanggan untuk mengakses paket Combo TV kabel bersama dengan jaringan internet. Mereka menawarkan beragam saluran TV berkualitas dari SD hingga 4K, dilengkapi dengan teknologi Smart Box X1 4K untuk pengalaman menonton yang lebih interaktif dan terhubung.

3. First Media



Gambar 2.11 Logo First Media

First Media awalnya adalah PT. Safira Ananda, yang kemudian berganti nama menjadi PT. First Media Tbk. Mereka menyediakan layanan internet menggunakan teknologi 4G LTE untuk rumah tangga. Perbedaan layanan antara First Media dan Link Net adalah fokus pada layanan TV kabel yang lebih bersifat Enterprise untuk Link Net, sementara First Media lebih menekankan pada layanan internet untuk rumah tangga.

Pada tahun 2023, PT. First Media melakukan repackaging layanan mereka dengan menawarkan tiga paket yang berbeda: Stream, Joy, dan Star, masing-masing dengan berbagai kecepatan dan manfaat yang disesuaikan dengan kebutuhan pelanggan.

Selain itu, PT. Link Net juga menyediakan beragam layanan tambahan seperti:

4. Layanan Streamtainment

STREAMING LEBIH LANCAR LEBIH PUAS
Tonton tayangan favorit tanpa buffering dengan internet
#LebihKencangLebihBebas

Bosan Macet di Jalan, Sambil Nonton Online Aja
Tonton saluran TV langganan Anda di rumah, dari gadget atau laptop. Tonton juga acara favoritmu dari OTT pilihan terbaik.

- Nikmati Lebih dari 100 saluran TV langsung gratis dan Berlangganan.
- Free Catch-Up and On Demand Movies and TV.
- Online Programming Guide.
- Multi Screen Anytime Anywhere.
- 7 Days Catch-Up.

Gambar 2.12 Streamtainment

Sumber: www.firstmedia.com

Layanan konten berbayar yang mencakup layanan Over The Top (OTT), seperti FirstMediaX (FMX) yang menyediakan akses ke layanan TV di mana saja dengan video-on-demand dan catch-up TV, serta kolaborasi dengan penyedia OTT lainnya untuk menyediakan layanan streaming platform.

5. Layanan Smart Living

CIPTAKAN RUMAH PINTAR DENGAN SMART LIVING
Nikmati berbagai kemudahan dengan layanan smart living yang mempermudah berbagai kegiatan.

Ciptakan Kemudahan dan Kenyamanan dalam Rumah
Produk dari First Media dengan layanan berbasis Internet of Things (IoT) yang menghadirkan konsep Smart Living di rumah Anda.

- Meningkatkan keamanan di rumah
- Memudahkan aktivitas sehari-hari di rumah
- Support Google Assistant

Gambar 2.13 Smart Living

Sumber: www.firstmedia.com

Melalui aplikasi mobile First Living, pelanggan dapat mengakses layanan berbasis IoT atau Internet of Things, seperti Smart Home Cinema, Bedroom and Monitoring, dan First+ Cloud untuk penyimpanan data dalam cloud dengan fitur Family Sharing untuk berbagi penyimpanan dengan anggota keluarga.

6. Link Net Enterprise



Gambar 2.14 Link Net Enterprise

Sumber: www.linknet.id

Layanan khusus untuk pelanggan korporasi yang mencakup berbagai layanan seperti konektivitas (Datacom), internet, VSAT, layanan suara, pusat data, layanan cloud, managed service, dan penjualan media iklan di kanal HomeCable dan layanan streaming.

Dengan beragam produk dan layanan ini, PT. Link Net berkomitmen untuk menyediakan solusi internet dan televisi yang terbaik bagi pelanggan mereka, baik perumahan maupun korporasi.

2.4 Tinjauan Pustaka

2.4.1 Manajemen

Menurut definisi Kinicki dan Williams (2006), manajemen didefinisikan sebagai mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien dengan mengintegrasikan pekerjaan orang melalui proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan pengendalian sumber daya organisasi. Definisi ini menekankan pentingnya penggunaan sumber daya secara bijak dan terkoordinasi untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dalam konteks ini, "efisiensi" merujuk pada cara untuk mencapai tujuan organisasi dengan mengoptimalkan penggunaan sumber daya seperti manusia, uang, bahan mentah, dan teknologi. Sebaliknya, efektif berarti mencapai hasil yang diinginkan, membuat keputusan yang tepat, dan melaksanakan keputusan tersebut dengan sukses. Untuk menjadi seorang manajer yang baik, seseorang harus berusaha untuk memiliki dua kualitas ini dan bahkan menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari.

Robbins dan Coulter (2021) menyatakan bahwa manajemen melibatkan merencanakan dan mengawasi pekerjaan orang lain sehingga mereka selesai secara efektif dan efisien. Ini berarti manajer tidak hanya mengoordinasikan dan mengawasi pekerjaan, tetapi juga memastikan bahwa tugas diselesaikan secara optimal dan menghasilkan output yang diinginkan. Efisiensi dan efektivitas adalah kunci proses ini; efisiensi berfokus pada mencapai tujuan dengan hasil yang memuaskan, dan efektivitas berfokus pada penggunaan sumber daya yang minimal untuk mencapai output maksimum. Robbins dan Coulter percaya bahwa mencapai keseimbangan ini melalui pengawasan yang teliti dan koordinasi yang tepat adalah tugas manajemen.

David Boddy (2020) mengatakan manajemen adalah upaya untuk meningkatkan nilai sumber daya dengan bantuan orang dan sumber daya lainnya. Dia juga mengatakan bahwa manajemen adalah bentuk tanggung jawab atas suatu tindakan dan secara sadar mencoba untuk

membentuknya. Ketika orang "mengurus" pekerjaan mereka, mereka bertanggung jawab atas tujuan, kemajuan, dan hasil akhir dengan menggunakan kemampuan mereka. Ini menunjukkan bahwa manajemen tidak hanya tentang koordinasi dan pengawasan; itu juga tentang tanggung jawab individu dan kemampuan untuk membentuk dan mempengaruhi proses dan hasil kerja.

Berdasarkan penjelasan para ahli di atas, penulis memilih untuk menggunakan definisi manajemen yang diberikan oleh Robbins dan Coulter (2021), yang mendefinisikan manajemen sebagai koordinasi dan pengawasan aktivitas kerja orang lain sehingga tugas-tugas tersebut diselesaikan secara efisien dan efektif. Definisi ini memberikan gambaran yang jelas tentang peran dan tanggung jawab seorang manajer dalam organisasi.

2.4.2 Fungsi-Fungsi Manajemen

Untuk lebih memahami apa yang dilakukan oleh manajer, penting untuk mempelajari fungsi manajemen yang harus dilakukan. Manajer melakukan aktivitas atau tugas tertentu karena mereka mengatur pekerjaan orang lain secara efektif dan efisien. Berikut adalah empat fungsi utama manajemen yang harus dilakukan: Penjelasan yang lebih rinci tentang setiap fungsi ini dapat ditemukan di sini:

- 1. *Planning* (Perencanaan)** : Ini adalah langkah awal di mana manajer menetapkan tujuan dan menentukan cara terbaik untuk mencapainya. Analisis situasi, peramalan, penetapan tujuan, dan pengembangan strategi untuk mencapai tujuan adalah semua komponen perencanaan. Rencana yang baik memberikan jalan yang jelas dan menetapkan apa yang harus dilakukan untuk mencapai hasil yang diharapkan. Fungsi pertama, perencanaan, melibatkan menetapkan tujuan dan menentukan cara terbaik untuk mencapainya. Perencanaan dimulai dengan scanning lingkungan,

yang melibatkan melihat bagaimana perusahaan dipengaruhi oleh ekonomi, pesaing, dan pelanggan. Kemudian, peramalan dilakukan untuk memprediksi apa yang akan terjadi di masa depan, yang kemudian digunakan sebagai dasar untuk membuat rencana. Langkah selanjutnya adalah menetapkan tujuan yang jelas dan dapat diukur dan membuat rencana untuk mencapainya. Ada berbagai jenis perencanaan:

- Perencanaan Strategis: Jangka panjang, yang biasanya lebih dari tiga tahun, mencakup seluruh organisasi dan berkonsentrasi pada tujuan dan misi strategis perusahaan.
- Perencanaan Taktis: Jangka menengah (satu hingga tiga tahun), yang digunakan oleh manajer tingkat menengah, lebih khusus dan konkret.
- Perencanaan Operasional: Jangka pendek kurang dari satu tahun, berkonsentrasi pada tindakan konkret yang akan mendukung rencana strategis dan taktis.

2. **Organizing (Pengorganisasian)** : Setelah perencanaan, langkah berikutnya adalah mengorganisasikan sumber daya dan aktivitas. Ini mencakup penetapan struktur organisasi, penugasan tugas, dan alokasi sumber daya. Pengorganisasian yang efektif memastikan bahwa semua elemen dalam organisasi bekerja sama untuk mencapai tujuan.

3. **Leading (Memimpin)** : Orang-orang dalam organisasi harus dipandu dan didorong untuk mencapai tujuan bersama melalui pemimpin. Kepemimpinan yang baik membutuhkan keterampilan komunikasi yang baik, kemampuan untuk menginspirasi orang lain, dan keinginan untuk membuat keputusan yang bijak. Pemimpin yang baik dapat membuat tempat kerja menjadi tempat yang positif dan produktif.

4. Controlling (Pengendalian) : Pengendalian adalah proses melacak dan mengevaluasi kinerja untuk memastikan bahwa tujuan tercapai. Ini termasuk mengukur hasil, membandingkannya dengan standar yang telah ditetapkan, dan mengambil tindakan koreksi jika diperlukan. Pengendalian yang baik memastikan bahwa organisasi tetap berada di jalur yang benar dan dapat menyesuaikan diri dengan masalah atau perubahan.

Manajemen adalah bidang yang kompleks dengan banyak peran dan tugas. Menurut Robbins dan Coulter (2021), koordinasi dan pengawasan pekerjaan orang lain untuk memastikan bahwa pekerjaan tersebut diselesaikan secara efektif dan efisien adalah inti dari manajemen. Dengan memahami dan menerapkan fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan pengendalian, manajer dapat memastikan bahwa organisasi menggunakan sumber daya yang tersedia seoptimal mungkin untuk mencapai tujuannya. Untuk mencapai kesuksesan dalam pekerjaan manajemen, adalah penting untuk menggabungkan efektivitas dan efisiensi dalam setiap aspek manajemen.

2.4.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu disiplin ilmu dan proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap aspek-aspek sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Definisi ini, sebagaimana dijelaskan oleh ahli manajemen seperti Dessler (2013) dan Sutrisno (2022), menekankan pada tujuan utama MSDM, yaitu mencapai efektivitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

Pada perspektif Byars dan Rue (2006), MSDM diartikan sebagai suatu proses yang melibatkan perolehan, motivasi, dan pemeliharaan

karyawan yang kompeten untuk mencapai tujuan organisasi. Dessler (2013) lebih rinci dengan menyatakan bahwa MSDM melibatkan berbagai aspek, termasuk perolehan, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja karyawan. Sutrisno (2022) menambahkan dimensi ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Tujuan MSDM mencakup pencapaian kesejahteraan dan pengembangan potensi karyawan sebagai tujuan individu, efektivitas dan efisiensi organisasi sebagai tujuan organisasi, serta penciptaan lapangan kerja dan peningkatan kesejahteraan masyarakat sebagai tujuan masyarakat. Dalam mencapai tujuan-tujuan tersebut, fungsi MSDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan, sejalan dengan konsep manajemen secara umum.

Fungsi-fungsi MSDM mencakup aktivitas operasional, seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan kompensasi, serta kegiatan strategis, seperti perencanaan sumber daya manusia, pengembangan organisasi, dan hubungan industrial. Dengan mengintegrasikan kedua jenis kegiatan ini, MSDM dapat secara holistik mengelola sumber daya manusia untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Peran MSDM dalam organisasi mencakup peran strategis, administratif, konsultatif, dan penegak hukum. Selain berperan dalam membantu organisasi mencapai tujuannya secara strategis, MSDM juga menjalankan fungsi administratif seperti rekrutmen dan pelatihan. Sutrisno (2022) menambahkan peran konsultatif dan penegak hukum sebagai upaya MSDM dalam menyelesaikan masalah terkait sumber daya manusia.

Meskipun MSDM memiliki peran yang sangat penting, disiplin ini dihadapkan pada berbagai tantangan, termasuk globalisasi, perkembangan teknologi, dan diversitas dalam organisasi. Globalisasi menyebabkan persaingan yang semakin ketat, sementara teknologi mengubah kebutuhan akan sumber daya manusia. Diversitas, baik dari segi budaya, suku, agama, maupun gender, menjadi tantangan tersendiri dalam MSDM. Oleh karena itu, MSDM perlu terus berkembang dan beradaptasi dengan dinamika lingkungan kerja yang terus berubah.

2.4.4 Proses Manajemen Sumber Daya Manusia

Proses Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu rangkaian kegiatan yang dilaksanakan secara terstruktur dan berkelanjutan guna mencapai tujuan organisasi melalui pengelolaan sumber daya manusia. Tahapan-tahapan dalam MSDM, seperti diuraikan oleh Byars & Rue (2006) dan Dessler (2013), mencakup perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja. Proses ini menjadi fondasi yang penting dalam mengelola dan memanfaatkan potensi sumber daya manusia secara optimal.

Pertama, tahap perencanaan sumber daya manusia merupakan langkah awal untuk menentukan kebutuhan sumber daya manusia di masa depan serta merumuskan strategi dan kebijakan guna memenuhi kebutuhan tersebut. Proses ini melibatkan identifikasi tugas dan tanggung jawab, penentuan jumlah dan jenis karyawan yang diperlukan, serta perencanaan untuk pengembangan keterampilan yang dibutuhkan di masa depan. Dengan merinci kebutuhan ini, organisasi dapat lebih efektif dalam mengambil langkah-langkah berikutnya dalam MSDM.

Selanjutnya, tahap pengadaan sumber daya manusia melibatkan kegiatan rekrutmen, seleksi, dan penempatan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan dan kualifikasi organisasi. Proses ini menciptakan fondasi bagi organisasi untuk mendapatkan individu yang kompeten dan sesuai dengan nilai-nilai serta budaya organisasi.

Tahap pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan agar dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien. Melalui kegiatan pelatihan, pengembangan, dan evaluasi kinerja, organisasi dapat memaksimalkan potensi sumber daya manusia yang dimilikinya. Ini mencakup identifikasi kebutuhan pelatihan, desain program pengembangan, dan evaluasi efektivitasnya.

Sementara itu, tahap pemeliharaan sumber daya manusia mencakup upaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan kompensasi yang adil kepada karyawan. Aspek hubungan industrial, keselamatan, kesehatan kerja, dan sistem kompensasi termasuk dalam tahap ini. Pemeliharaan sumber daya manusia menjadi kunci dalam memastikan kepuasan, motivasi, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Terakhir, tahap pemutusan hubungan kerja merupakan langkah yang diambil jika terjadi perubahan kebutuhan organisasi atau jika karyawan melanggar peraturan. Proses ini harus dilaksanakan dengan penuh kehati-hatian dan keadilan agar tidak merugikan pihak karyawan dan organisasi. Ini melibatkan prosedur yang transparan dan menghormati hak-hak karyawan.

Proses MSDM tidak hanya berlaku di organisasi bisnis, tetapi juga diterapkan dalam organisasi sosial dan pemerintah. Dalam konteks bisnis, MSDM digunakan untuk mencapai tujuan organisasi, seperti

menghasilkan laba. Di organisasi sosial, MSDM bertujuan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sedangkan di organisasi pemerintah, MSDM digunakan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dan menjaga ketertiban umum (Sutrisno, 2022). Manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien akan menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten, produktif, dan loyal terhadap organisasi, membantu organisasi mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, MSDM memegang peran krusial dalam kesuksesan suatu organisasi, baik dalam mencapai tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Kesenambungan dan penyesuaian terhadap dinamika organisasi dan lingkungan eksternal merupakan kunci dalam menjalankan proses MSDM secara efektif.

2.4.5 *Employee & Industrial Relation*

Dalam bidang manajemen sumber daya manusia, hubungan karyawan dan perusahaan (EIR) berfokus pada hubungan antara karyawan dan manajemen serta hubungan antar karyawan dalam suatu organisasi.

2.4.5.1 *Employee Relation (Hubungan Karyawan)*

Salah satu bagian dari manajemen adalah hubungan karyawan, yang berfokus pada membangun dan mempertahankan hubungan yang positif antara manajemen dan karyawan dengan tujuan meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan. Beberapa elemen utama hubungan karyawan meliputi:

- **Komunikasi** : Menjaga jalur komunikasi yang terbuka dan terbuka antara manajemen dan karyawan untuk memastikan bahwa semua orang memahami tujuan dan kebijakan perusahaan dengan cara yang sama.

- **Pengakuan dan Penghargaan** : Meningkatkan motivasi dan semangat kerja dengan memberikan pengakuan dan penghargaan atas upaya dan pencapaian karyawan.
- **Kesejahteraan Karyawan** : Memastikan bahwa karyawan dihargai dan didukung dengan program kesejahteraan seperti asuransi kesehatan, cuti yang layak, dan dukungan kesehatan mental.
- **Manajemen Konflik** : Menangani dan menyelesaikan konflik di tempat kerja untuk membuat lingkungan kerja lebih baik.

2.4.5.2 Industrial Relation (Hubungan Industrial)

Hubungan Industri adalah bidang yang lebih luas yang mencakup hubungan antara pengusaha atau manajemen dan pekerja, yang biasanya diwakili oleh serikat pekerja. Ini mencakup aspek hukum, ekonomi, dan sosial dari hubungan kerja. Beberapa elemen penting dalam hubungan industri meliputi:

- **Perundingan Bersama** : Proses negosiasi antara pengusaha dan serikat pekerja mengenai syarat-syarat kerja, upah, jam kerja, dan kondisi lain yang berkaitan dengan pekerjaan.
- **Kesepakatan Kerja Bersama** : Perjanjian tertulis yang dibuat melalui perundingan bersama yang mengikat kedua belah pihak mengenai kondisi kerja yang telah disepakati.
- **Pemecahan Sengketa** : Metode penyelesaian perselisihan industri seperti mediasi, arbitrase, dan pengadilan ketenagakerjaan
- **Peraturan Ketenagakerjaan** : Mematuhi undang-undang dan peraturan yang mengatur hak dan kewajiban pengusaha dan karyawan.

2.4.5.3 Labor Laws and Regulations

Kontrak kerja, standar kerja, dan peraturan kesehatan dan keselamatan adalah beberapa bagian penting dari hukum dan peraturan kerja Indonesia yang dimaksudkan untuk melindungi hak-hak pekerja dan menjamin praktik kerja yang adil.

- **Kontrak Kerja** : Kontrak kerja sangat penting di Indonesia karena menentukan syarat dan ketentuan di bawah mana karyawan dipekerjakan. Kontrak jangka panjang dan tak terbatas adalah dua jenis kontrak kerja utama. Kontrak jangka panjang adalah untuk jangka waktu tertentu, tidak lebih dari lima tahun, dan ditulis dalam bahasa Inggris untuk kejelasan. Kontrak jangka panjang, di sisi lain, memberikan waktu uji coba hingga tiga bulan sebelum karyawan diakui sebagai anggota staf tetap. Untuk menghindari perselisihan dan memastikan kepatuhan terhadap hukum tenaga kerja, kontrak-kontrak ini menjelaskan tanggung jawab pekerjaan, kompensasi, dan syarat-syarat lainnya.
- **Standar Tenaga Kerja** : Peraturan komprehensif yang mengatur upah minimum, jam kerja, overtime, dan kondisi kerja lainnya mengatur standar tenaga kerja di Indonesia. Karyawan biasanya menerima upah overtime sebesar 40 jam per minggu, yang dapat dibagi menjadi tujuh jam per hari selama enam hari atau delapan jam per hari selama lima hari. Untuk setiap jam tambahan yang dikerjakan, karyawan akan dikenakan tarif tertentu. Selain itu, setelah satu tahun bekerja, karyawan berhak atas 12 hari cuti tahunan berbayar, cuti kehamilan, dan cuti berbayar lainnya untuk peristiwa penting dalam hidup, seperti pernikahan atau kesedihan.
- **Peraturan Kesehatan dan Keselamatan Kerja** : Undang-Undang No. 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja

dan Hukum Pekerjaan membentuk dasar hukum kesehatan dan keselamatan kerja di Indonesia. Undang-undang ini menetapkan bahwa setiap perusahaan harus menerapkan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja, dan bahwa setiap pekerja memiliki hak atas lingkungan kerja yang aman dan sehat. Untuk memastikan bahwa tempat kerja tidak mengandung bahaya yang dapat menyebabkan kecelakaan atau masalah kesehatan, Kementerian Tenaga Kerja bertanggung jawab untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan ini. Pemeliharaan mesin yang tepat, pelatihan yang memadai bagi karyawan, dan audit keamanan rutin adalah tindakan khusus.

Secara keseluruhan, undang-undang dan peraturan kerja Indonesia mendefinisikan dengan jelas hak dan tanggung jawab majikan dan karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan aman. Peraturan ini juga membantu menciptakan hubungan industri yang damai dan melindungi pekerja dari kondisi kerja yang tidak aman dan eksploitasi.

2.4.5.4 Employee Rights and Responsibilities

Di Indonesia, aturan dan peraturan yang berkaitan dengan hak dan kewajiban karyawan ditetapkan untuk menjamin perlakuan yang adil, melarang praktik diskriminatif, dan mempromosikan lingkungan kerja yang sopan.

Di bawah ini adalah pemecahan menyeluruh dari beberapa topik penting:

- **Diskriminasi dan Kesetaraan Peluang:** Di bawah hukum Indonesia, adalah ilegal untuk mendiskriminasi setiap karyawan berdasarkan berbagai kriteria. Undang-Undang No. 13 tahun 2003 yang mengatur tenaga kerja adalah bagian utama dari undang-undang; ia memerintahkan agar perusahaan

memperlakukan pekerja sama, terlepas dari status sosial ekonomi, ras, agama, atau afiliasi politik mereka. Selain itu, setiap orang memiliki hak untuk bekerja dan bebas dari praktik perekrutan yang diskriminatif, sesuai dengan konstitusi Indonesia. Untuk menjamin bahwa perekrutan, promosi, dan praktek pekerjaan lainnya hanya didasarkan pada credential dan merit, aturan ini diterapkan. (Bacon, 2022).

- **Hak-hak di tempat kerja:** Di Indonesia, komponen penting dari hak tempat kerja adalah privasi karyawan. Undang-Undang Perlindungan Data Pribadi akan mencakup pedoman yang luas tentang pengumpulan, penyimpanan, dan penggunaan data pribadi. Diperkirakan bahwa undang-undang ini akan segera diadopsi. Peraturan ini bertujuan untuk mempertahankan standar global dengan melindungi informasi pribadi karyawan dari penyalahgunaan dan akses ilegal. Sebelum mengumpulkan informasi pribadi apa pun, majikan harus mendapatkan persetujuan dan memberi tahu pekerja tentang metode pemantauan apa pun. Ini menjamin perlindungan privasi karyawan di tempat kerja (Gooch & Klein, 2021).
- **Pelecehan di Tempat Kerja:** Hukum Indonesia secara tegas melarang pelecehannya di tempat kerja, termasuk perkelahian seksual. Undang-Undang Penciptaan Pekerjaan diimplementasikan dengan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, yang berisi peraturan yang memerangi dan menghukum pelecehan di tempat kerja. Pekerja wajib membuat dan menerapkan aturan yang bertujuan untuk mencegah pelecehan dan memastikan tempat kerja yang aman. Adalah hak korban pelecehan di tempat kerja untuk mengajukan keluhan, dan

majikan diminta untuk memeriksa masalah dan menanggapi dengan tepat. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk mendorong lingkungan kerja yang sopan dan aman bagi setiap karyawan. (Gusti, 2023).

Hukum kerja Indonesia menekankan non-diskriminasi, perlindungan privasi, dan tempat kerja bebas pelecehan. Mereka menyediakan cakupan penuh hak dan kewajiban karyawan. Aturan-aturan ini sangat penting untuk menciptakan tempat kerja yang adil, aman dan setara. Pengusaha dan pekerja harus mengetahui dan mematuhi peraturan ini untuk menjamin kepatuhan dan mempertahankan hubungan kerja yang ramah.

2.4.5.5 Workplace Culture and Environment

Meningkatkan kepuasan, keterlibatan, dan produktivitas karyawan membutuhkan budaya dan lingkungan kerja yang sehat. Untuk meningkatkan elemen-elemen ini, sejumlah taktik penting dapat diterapkan, seperti mendorong keseimbangan kerja-hidup, keragaman dan inklusi, dan keterlibatan karyawan.

- **Keterlibatan karyawan:** Beberapa taktik digunakan untuk meningkatkan komitmen karyawan dan kebahagiaan kerja. Menawarkan kemungkinan untuk pengembangan profesional melalui kursus pelatihan, jalur promosi karir, dan mentoring adalah salah satu strategi yang sukses. Karyawan yang terlibat lebih produktif, menunjukkan lebih banyak kepuasan kerja, dan kurang mungkin meninggalkan perusahaan mereka, menurut survei Gallup. Sering pujian dan komentar juga penting karena karyawan yang termotivasi adalah mereka yang percaya kontribusi mereka diakui. Peningkatan lebih lanjut keterlibatan karyawan dapat dicapai dengan mempromosikan budaya

partisipatif yang menghargai ide dan kontribusi mereka. (Gallup, 2021).

- **Keanekaragaman dan inklusi:** Untuk sepenuhnya memanfaatkan tenaga kerja yang beragam, sangat penting untuk mempromosikan tempat kerja beragam dan inklusif. Penting bagi organisasi untuk memiliki aturan yang memberikan kesempatan yang adil dalam perekrutan, kemajuan, dan kemajuan karir, terlepas dari warna, jenis kelamin, usia, atau latar belakang budaya karyawan. Perusahaan dengan tingkat keragaman yang lebih besar melampaui saingannya dalam hal profitabilitas, menurut McKinsey & Company. Budaya yang lebih inklusif dapat dikembangkan dengan bantuan upaya inklusi seperti kelompok sumber daya karyawan dan program pelatihan keragaman. Inisiatif ini menciptakan suasana kerja di mana semua anggota staf diperlakukan dengan martabat dan rasa hormat, yang dapat meningkatkan kerja tim dan kreativitas. (McKinsey & Company, 2020).
- **Keseimbangan kerja-hidup:** Mendorong karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional mereka sangat penting untuk mempertahankan kesejahteraan dan output mereka secara keseluruhan. Jadwal kerja fleksibel, termasuk minggu kerja yang berkurang, jam kerja yang fleksibel dan kemungkinan kerja jarak jauh, dapat digunakan oleh organisasi. Kebijakan yang menawarkan waktu istirahat yang cukup untuk kebutuhan pribadi atau keluarga - seperti cuti orang tua dan hari untuk kesehatan mental - juga sangat penting. Menurut penelitian yang diterbitkan dalam Harvard Business Review, pekerja yang mempertahankan keseimbangan

kerja-hidup yang sehat kurang tertekan, lebih produktif, dan memiliki tingkat absensi yang lebih rendah. Keseimbangan kerja-hidup yang lebih baik juga dapat didorong dengan mempromosikan lingkungan yang menghargai waktu pribadi dan melarang bekerja berlebihan. (Harvard Business Review, 2018).

Upaya strategis untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja, mempromosikan keragaman dan inklusi, dan meningkatkan keterlibatan karyawan diperlukan untuk menciptakan budaya dan lingkungan kerja yang sehat. Inisiatif ini membantu perusahaan menjadi lebih kompetitif dan sukses secara keseluruhan, serta meningkatkan retensi karyawan dan kebahagiaan.

2.4.5.6 Legal Compliance and Ethical Practices

Mempertahankan perusahaan yang terhormat dan sah secara hukum sangat bergantung pada mendorong perilaku etis di dalam bisnis dan menjamin kepatuhan hukum. Ini melibatkan menempatkan inisiatif kepatuhan yang kuat dan memberikan pelatihan etika yang menyeluruh kepada staf.

- **Program Kepatuhan:** Organisasi harus memiliki sistem kepatuhan yang kuat untuk menjamin bahwa hukum kerja dan prinsip-prinsip moral diikuti. Kebijakan dan proses yang dimaksudkan untuk mengidentifikasi dan menghentikan pelanggaran hukum, aturan, dan standar perusahaan sering dimasukkan dalam inisiatif ini. Perusahaan yang beroperasi di Indonesia tunduk pada sejumlah peraturan kerja, termasuk Undang-Undang No. 13 tahun 2003 yang mengatur tenaga kerja, yang menangani isu-isu termasuk hak karyawan, gaji, dan jam kerja. Untuk memastikan bahwa aturan ini diikuti,

prosedur kepatuhan sering melibatkan implementasi kontrol internal, penilaian risiko, dan audit rutin. Organisasi juga dapat menetapkan program whistleblower sehingga karyawan dapat mengungkapkan aktivitas yang tidak etis tanpa khawatir akan menghadapi konsekuensi. Selain membantu menghindari konsekuensi hukum, program kepatuhan yang dijalankan dengan baik meningkatkan status dan produktivitas perusahaan. (Fatimah, 2021; Wijayanti & Muchtar, 2020).

- **Latihan Etika:** Mengembangkan budaya integritas dalam bisnis juga membutuhkan pengajaran staf tentang perilaku moral dan pengambilan keputusan. Karyawan yang berpartisipasi dalam program pelatihan etika akan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang harapan moral yang ditempatkan pada mereka serta keterampilan yang diperlukan untuk memecahkan masalah moral. Modul tentang kode perilaku perusahaan, pedoman anti-korupsi, dan skenario yang menyoroti dilema etika khas yang mungkin dihadapi karyawan sering dimasukkan dalam jenis pelatihan ini. Studi menunjukkan bahwa perusahaan yang secara teratur terlibat dalam pelatihan etika melaporkan tingkat perilaku tidak etis yang lebih rendah dan budaya kerja yang lebih menyenangkan. Selain itu, program-program ini menekankan pentingnya tanggung jawab, transparansi, dan kepemimpinan moral.

Kesimpulannya, menetapkan sistem kepatuhan yang menyeluruh dan memberikan pelatihan etika yang kuat sangat penting untuk menjamin bahwa bisnis mematuhi hukum dan mempertahankan standar moral tertinggi. Pencegahan ini membantu menciptakan budaya perusahaan yang dapat diandalkan dan moral selain melindungi perusahaan dari kewajiban hukum.