

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Selain digunakan untuk tempat berlindung, rumah juga merupakan harta yang menunjukkan kemampuan manusia dalam segi materi karena memiliki sebuah rumah diartikan bahwa manusia tersebut mampu hidup secara layak. Berdasarkan Otoritas Jasa Keuangan, *Real Estate* merupakan tanah yang di atasnya memiliki bangunan. Rumah merupakan aset yang termasuk kategori *Real Estate Residential*. Bagi semua orang memiliki rumah adalah impian yang harus tercapai. Berdasarkan Riset Tren Pasar Properti semester I-2021, Lamudi.co.id, demografis pencari properti yang berada dalam jangkauan usia 25 tahun sampai dengan 45 tahun dalam lima tahun terakhir ini meningkat dan kelompok yang mencari properti terbanyak sekarang ini didominasi oleh orang yang berumur 25 tahun sampai dengan 34 tahun. Pembeli properti terbanyak kedua di Indonesia ditempatkan oleh kelompok umur 18 tahun hingga 25 tahun. Pada umumnya manusia yang berumur 18 tahun hingga 25 tahun masih memiliki ekonomi yang tidak stabil. Hal ini menunjukkan bahwa manusia yang memiliki umur cenderung muda sudah memiliki cita-cita untuk memiliki properti dalam bentuk rumah tinggal. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa tren properti saat ini sedang tinggi karena memiliki rumah disebutkan sebagai pencapaian yang membanggakan bagi generasi Z dan juga milenial. Dengan begitu, Gen Z dan Milenial saat ini berbondong-bondong untuk memiliki rumah. Walaupun begitu, tidak mudah untuk Gen Z dan Milenial untuk membeli rumah mengingat kondisi ekonomi sebagian besar dari mereka yang masih belum stabil dan juga harga yang terus meningkat dari tahun ke tahunnya. Berdasarkan Hasil Survei Harga Properti Residensial (SHPR), pada tahun ke tahun harga properti residensial yang berada pada pasar primer meningkat sampai dengan triwulan IV 2022. Pada triwulan IV, Indeks Harga Properti Residensial (IHPR) meningkat sebesar 2,00% lebih tinggi dari triwulan sebelumnya. Namun, penjualan properti residensial pada triwulan IV 2022 melambat. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mendapatkan properti residensial seperti rumah pada masa sekarang dan masa-masa berikutnya akan jauh lebih sulit karena harga yang terus menerus meningkat.

Perusahaan *real estate* sekarang ini dapat kita ketahui menjadi perusahaan yang menjanjikan karena *real estate* di era modern ini sangat dicari apalagi oleh kalangan *millennials*

dan Gen Z yang tolak ukur kesuksesannya adalah membeli rumah. Walaupun begitu tanpa pengelolaan keuangan dan SDM yang baik di dalam perusahaan akan membuat perusahaan terhambat. Hal ini dikarenakan modal untuk pembangunan properti di Indonesia sendiri memerlukan biaya ratusan juta. Terlebih lagi untuk membangun sebuah properti, mengurus segala perizinan, dan mencari customer dibutuhkan tenaga kerja yang kompeten di dalamnya. Perputaran uang perusahaan properti yang macet akan membuat pembangunan project baru terhambat dan juga bisa terjadi keterlambatan melayani customer. Maka dari itu, dalam suatu perusahaan apapun itu tak terkecuali properti real estate dibutuhkan tenaga kerja Finance dan *Human Resource* yang kompeten

Human Resource ataupun Sumber Daya Manusia menurut *William. R. Tracer* adalah staf ataupun semua orang yang dipakai perusahaan untuk menjalankan perusahaan itu sendiri. Tak bisa dipungkiri bahwa sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan untuk bertahan dan terus berkembang. Divisi *Human Resource* di perusahaan selain digunakan untuk merekrut karyawan baru di perusahaan, juga digunakan untuk mengontrol karyawan di dalamnya dan mempertahankan *performance* karyawan yang sudah berada di dalam perusahaan itu. Adapun tujuan *Human Resource* dalam suatu perusahaan menurut pendapat *Sadili Samsudin* yang dituliskan di bukunya berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja kepada perusahaan yang dapat dilakukan melalui 3 cara. Cara tersebut adalah strategi, etis, dan sosial. *Sadili Samsudin* juga memaparkan 4 tujuan berbeda dari Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu, tujuan sosial, fungsional, individual dan organisasional. Tujuan sosial digunakan agar perusahaan dapat lebih bertanggung jawab kepada kebutuhan dan tantangan yang ada di masyarakat secara sosial dan juga etis sehingga dapat memberikan dampak positif dengan adanya kegiatan yang nyata seperti contohnya adalah pelatihan. Tujuan organisasional merupakan tujuan yang digunakan untuk kepentingan perusahaan agar dapat mencapai tujuan tertentu yang sudah ditetapkan yang dilakukan dengan strategi dalam meningkatkan produktivitas Sumber Daya Manusia yang ada di dalamnya. Tujuan fungsional merupakan kegunaan atau kontribusi dari sumber daya manusia itu sendiri untuk perusahaan sesuai dengan kriteria. Tujuan individual merupakan tujuan yang mengedepankan hak hak individu di dalamnya sehingga dapat membangun suasana kerja yang baik dan hubungan yang harmonis antara perusahaan dan karyawan yang nantinya akan berdampak pada produktivitas dari karyawan yang meningkat

Dalam teori manajemen strategi, *Human Resource* menjadi pilar utama. Hal ini dikarenakan *Human Resource* menjalankan peran penting dalam pertumbuhan bisnis perusahaan. Peran penting yang dimaksud adalah pengembangan karyawan, manajemen kinerja dan budaya organisasi yang diatur oleh divisi *Human Resource*. Pengembangan karyawan bisa dilakukan dengan cara mengadakan *training* kepada karyawan dan karyawan baru sesuai dengan kebutuhan masing masing. Dengan adanya *training*, karyawan diberikan skill yang cukup untuk menghadapi pekerjaannya dan bagaimana menjalani pekerjaan baru atau memakai cara baru untuk bekerja. Selain itu untuk meningkatkan kinerja karyawan bisa menggunakan *performance appraisal*. *Performance appraisal* adalah proses penilaian dan evaluasi kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang akan dinilai oleh divisi *Human Resource*. Tujuan utama dari adanya *performance appraisal* ini ialah untuk memberikan umpan balik atau *feedback* kepada karyawan yang berkaitan dengan kinerja mereka untuk perusahaan. *Performance appraisal* ini dapat juga digunakan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan serta merumuskan rencana pengembangan dan perbaikan kinerja karyawan di masa yang akan datang. *Performance appraisal* juga dapat dilakukan agar karyawan merasa termotivasi dengan adanya kenaikan gaji maupun jabatan dari hasil kinerjanya. Tak bisa dipungkiri kepuasan dan kesejahteraan karyawan dapat membawa dampak positif terhadap kinerja mereka sehingga akan menambah produktivitas dan efisiensi perusahaan.

Finance atau keuangan menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia* adalah segala hal yang berkaitan dengan keuangan. Hal ini termasuk pengelolaan keuangan hingga proses yang dilakukan untuk mencari dana yang dibutuhkan perusahaan. *Finance* bertanggung jawab mengurus masuknya uang dari bisnis perusahaan sehingga *Finance* harus mengawasi perbankan, kredit dan juga piutang perusahaan. Berdasarkan pendapat dari *Sutrisno (2017:3)* manajemen keuangan merupakan segala aktivitas dari perusahaan yang ada kaitannya dengan pembelanjaan yang terdiri dari tiga usaha yaitu : usaha untuk mendapatkan dana perusahaan dengan murah, usaha untuk menggunakan data secara efisien, efisiensi pengalokasian dana dalam kegiatan usaha. Berdasarkan pendapat *Wijaya (2017: hlm 2)* ruang lingkup dari manajemen keuangan meliputi pengelolaan keuangan seperti: anggaran, perencanaan keuangan, kas, kredit, analisis investasi dan usaha untuk memperoleh dana. Dari hal ini dapat disimpulkan bahwa *Finance* merupakan peran yang sangat penting di perusahaan karena *Finance* mengelola dan mengatur keuangan perusahaan agar pendanaan perusahaan bisa tetap lancar dan perusahaan bisa menjadi produktif. Lebih lanjut, divisi *Finance* dalam perusahaan ada karena adanya uang masuk yang didapatkan dari customer yang membeli produk

perusahaan. Menurut pendapat *Jerald Greenberg*, *customer* merupakan kelompok ataupun individu yang membeli produk atau jasa dengan adanya pertimbangan sendiri dari berbagai faktor seperti kualitas, tempat, pelayanan maupun harga dan membeli atas keputusannya sendiri. Prinsip-prinsip dasar teori keuangan modern berasal dari teori ekonomi neoklasik yang mengasumsikan perilaku rasional individu. *Mramor dan Loncarski (2002)* merinci asumsi-asumsi tersebut sebagai berikut:

1. Individu bertindak secara rasional dalam pengambilan keputusan keuangan dengan tujuan memaksimalkan kekayaannya. Kekayaan maksimal dicapai ketika utilitas konsumsi maksimal, yang terjadi saat konsumsi mencapai tingkat maksimal dan nilai aset keuangan mencapai puncaknya. Nilai aset keuangan mencapai maksimum ketika: return harapan maksimal, muncul pada periode terdekat, dan memiliki probabilitas maksimum dengan risiko minimal. Individu mampu mengukur dan menghindari risiko dengan akurat.
2. Individu dapat menafsirkan risiko sebagai tingkat pengembalian yang diharapkan dari investasi.
3. Individu dapat melakukan perdagangan aset keuangan dengan harga yang mencerminkan return tambahan yang diharapkan dan tingkat pengembalian yang disyaratkan.
4. Untuk pasar keuangan dan tata kelola perusahaan, asumsi-asumsi berikut umumnya diterima: a) semua aset keuangan adalah substitusi sempurna dengan tiga penentu harga: return harapan, waktu, dan risiko; b) pasar modal efisien secara informasi, menggambarkan semua informasi yang relevan dalam harga yang wajar; c) perusahaan diatur oleh pemilik dengan tujuan memaksimalkan nilai saham.
5. Perilaku manusia dijelaskan melalui model matematis yang abstrak dan disederhanakan.

Perusahaan Subur Progress merupakan perusahaan yang berada di naungan Progress Group yang berfokus pada penjualan *real estate*. Perusahaan Subur Progress sudah memiliki ratusan karyawan yang mempunyai umur beragam karena terdapat karyawan yang tua dan ada karyawan yang masih sangat muda. Perusahaan ini memiliki kantor pusat yang berada di Sunter Paradise Jakarta Utara. Kantor pusat ini memiliki banyak karyawan dan pembagian divisi yang

beragam. Salah satunya terdapat divisi *Finance* dan *Human Resource*. Divisi *Finance* dan *Human Resource* di PT Subur Progress saling berhubungan dan sama sama penting kedudukannya. *Finance* di PT Subur Progress mengatur uang masuk, menghitung komisi karyawan *sales* dan memantau pembayaran customer yang belum selesai. Sedangkan divisi *Human Resource* memberikan uang kepada orang yang bersangkutan setelah *Finance* menyetujui pengeluaran uang tersebut seperti pengeluaran uang untuk komisi *Sales*.

Perusahaan Subur Progress membuka kesempatan bagi para calon karyawan muda dan juga mahasiswa atau siswa SMK yang sedang mencari tempat magang. Hal ini dilakukan oleh perusahaan Subur Progress demi memberikan pengajaran dan pengalaman yang positif dari dunia industri untuk generasi muda yang hendak berkarir di dunia industri. Di PT Subur Progress sendiri telah banyak karyawan yang berkuliah sambil bekerja dengan umur yang masih sangat muda. Walaupun begitu, PT Subur Progress berdedikasi tinggi untuk memberikan pengajaran dan pengalaman berharga kepada karyawan yang usianya masih dalam kategori muda karena *supervisor* dari masing masing divisi senantiasa memberi pengajaran terkait pekerjaan yang baru atau belum pernah dikerjakan sama sekali oleh karyawan baru tersebut. PT Subur Progress juga memiliki budaya kekeluargaan yang selalu merangkul dan tidak membedakan derajat karyawannya. Hal ini dapat dilihat ketika jam masuk dan jam pulang, semua karyawan tanpa terkecuali selalu memberikan ucapan selamat pagi dan selamat sore kepada satpam ataupun *office boy* saat sedang berpapasan, lalu karyawan juga memberikan salam terlebih dahulu sebelum mereka pulang kepada rekan rekan dalam satu ruangan tanpa terkecuali. Dengan begitu, penulis menjadi tertarik untuk melakukan magang pertama kali di PT Subur Progress karena penulis merasa aman dan dapat belajar mengenai sopan santun dan juga disiplin terhadap apapun. Selain mendapatkan pengalaman di dunia industri yang berharga, penulis juga mendapatkan rekan rekan yang sangat suportif kepada perkembangan pembelajaran penulis. Penulis merasakan hal ini saat penulis mengalami kesulitan untuk beradaptasi terhadap pekerjaan yang ada, seluruh orang di divisi *Finance* selalu sigap untuk membantu dan ketika penulis melakukan kesalahan penulis tidak ada yang memarahi melainkan mengajarkan penulis untuk memperbaiki kesalahan tersebut.

1.2 Maksud dan Tujuan Kerja Magang

1. Dapat lebih memahami hubungan kerja antara divisi human resource dan finance
2. Dapat mengetahui praktek kerja dilapangan secara nyata

3. Menerapkan dan melihat kebenaran teori yang sudah dipelajari di Universitas Multimedia Nusantara
4. Memenuhi program magang *track 1*
5. Mendapatkan *network* dan berteman dengan orang-orang baru

1.3 Waktu dan Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

Penulis telah melaksanakan program kerja magang track 1 yang berjumlah 640 jam terhitung dari bulan Februari tanggal 1 hingga bulan Juni tanggal 30. Penulis melakukan magang secara *Work From Office*. Aktivitas pelaksanaan kerja magang yang telah dilakukan oleh penulis adalah sebagai berikut:

Nama Perusahaan : PT Subur Progress

Alamat Perusahaan: :Jalan Paradise Raya I No. 1, Sunter Paradise 1 Jakarta-Utara 14350

Website Perusahaan: : <https://www.progress.co.id/>

Waktu Kerja : Senin - Jumat 08:00 - 17:00

Posisi Magang : *Finance Intern*

