

## **BAB II**

### **GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

#### **2.1 Profil Perusahaan**

##### **2.1.1 Sejarah Perusahaan**



Gambar 2.1 Logo Charoen Pokphand

Charoen Pokphand Group atau CP Group merupakan konglomerat multinasional yang berpusat di Thailand. Bermula dengan toko kecil bernama Chia Thai yang didirikan oleh Chia Ek Chor dan Chia Seow di Tiongkok pada tahun 1921. Berawal dari perdagangan biji - bijian dan pakan ternak. Berkembang sampai pada tahun 1970, toko tersebut diakuisisi oleh Bangkok Bank dan berpindah ke Thailand. Perpindahan tersebut menyebabkan pergantian nama ke Charoen Pokphand dan untuk bergerak secara multinasional. PT Charoen Pokphand Indonesia atas nama PT Charoen Pokphand Indonesia Animal Feedmill Co. Limited, sudah didirikan sejak tahun 1972 di alamat Jl. Ancol Barat VII No.1, RT.1/RW.3, Ancol, Kec. Pademangan. Dibangun berdasarkan akta pendirian No.6 tanggal 7 Januari 1972, yang dibuat dihadapan Drs. Gede. Ngurah Rai, SH, Notari di Jakarta.

Perusahaan PT Charoen Pokphand Indonesia bergerak di beberapa bidang industri agribisnis seperti *poultry* atau pakan ternak, pengembangbiakan, juga budidaya ayam pedaging, dan retail. Produk pakan ternak mereka antara lain, HI-PRO, HI-PRO-VITE, BINTANG, BONAVIDE, ROYAL FEED, TURBO FEED, dan TIJI. Mereka juga penghasil *day-old Chicks* (DOC), anak ayam sehari yang bisa dijual ke perusahaan lain atau dibesarkan di *company farm*. Ayam yang dibesarkan dan diproses menjadi makanan cepat saji, di antara lainnya, Fiesta, Champ, dan Okey. PT Charoen Pokphand Indonesia juga memiliki retail store yang dinamakan Prima store, khusus untuk penjualan produk PT Charoen Pokphand Indonesia dan kebutuhan sehari - hari. Fasilitas produksi mereka terdapat di berbagai daerah Indonesia seperti, Tangerang, Medan, Mojokerto, dan Sidoarjo. Fasilitas Pembibitan mereka juga terdapat di Riau, Bali, dan Sumatera Utara

### 2.1.2 Lokasi Perusahaan



Gambar 2.2 Kantor Pusat Charoen Pokphand di Ancol

Kantor PT Charoen Pokphand Indonesia TBK berlokasi di Jl. Ancol Barat VII No.1, RT.1/RW.3, Ancol, Kec. Pademangan, Jkt Utara, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 14430.

### 2.1.3 Visi Misi Perusahaan

Visi dan Misi PT Charoen Pokphand Indonesia adalah sebagai berikut:

Visi Perusahaan: Menyediakan pangan bagi dunia yang berkembang.

Misi Perusahaan: Memproduksi dan menjual pakan ternak, day one old chicken, dan makanan olahan yang memiliki kualitas tinggi dan berinovasi.

### 2.1.4 Produk

#### 1. Pakan ternak



Gambar 2.3 Produk Pakan Ternak

PT. Charoen Pokphand Indonesia memiliki bidang pakan ternak yang bernama PT. Agrico International. Produk pakan ternak yang disediakan oleh PT. Agrico International:

- a. Pakan Ternak Ayam Pedaging: Memiliki tiga varian tergantung dari tahap pertumbuhan ayam, setiap tahap akan disesuaikan dengan formula yang dapat memenuhi nutrisi dan kebutuhan mereka dalam masa pertumbuhan.
  - Pre Starter Pakan Ternak: Pakan ternak ini dirancang khusus dan diberikan kepada ayam yang memasuki fase mula pengembangan ayam mulai dari usia hari 1 sampai dengan 7 hari.
  - Starter Pakan Ternak: Pakan Ternak ini dirancang khusus dan diberikan kepada ayam yang memasuki fase mula pengembangan ayam mulai dari usia hari 8 sampai dengan 21 hari.
  - Finisher Pakan Ternak: Pakan Ternak ini dirancang khusus dan diberikan kepada ayam yang memasuki fase mula pengembangan ayam mulai dari usia hari 22 sampai dengan 30-45 hari.
  
- b. Pakan Ternak Ayam Petelur: Memiliki tiga varian tergantung dari tahap pertumbuhan ayam, setiap tahap akan disesuaikan dengan formula yang dapat memenuhi nutrisi dan kebutuhan mereka dalam masa pertumbuhan.
  - Pre Starter Pakan Ternak: Pakan ternak ini dirancang khusus dan diberikan kepada ayam yang memasuki fase mula pengembangan ayam bertelur mulai dari usia hari 1 sampai dengan 7 hari.
  - Starter Pakan Ternak: Pakan Ternak ini dirancang khusus dan diberikan kepada ayam yang memasuki fase mula pengembangan ayam bertelur mulai dari usia hari 8 sampai dengan 21 hari.

- Finisher Pakan Ternak: Pakan Ternak ini dirancang khusus dan diberikan kepada ayam bertelur yang memasuki fase mula pengembangan ayam mulai dari usia hari 22 sampai dengan 30-45 hari.

## 2. Day Old Chicken



Gambar 2.4 Produk Day Old Chicks (DOC)

*Day Old Chicks* (DOC) yang disediakan oleh PT. Charoen Pokhpand:

- DOC Ayam Pedaging: Anak ayam yang dijual dengan tujuan untuk diambil dipanen dagingnya. Ayam tersebut diberi julukan ayam broiler, ayam broiler akan dipelihara selama 30 hingga 45 hari sampai bobot mereka mencapai 1,39 kg - 2,45 kg. Dagingnya dapat bertahan selama 30 hingga 45 hari.
- DOC Ayam petelur: Anak ayam yang dijual dengan tujuan untuk dibudidayakan telurnya menjadi ayam petelur. Ayam petelur dapat memproduksi telur mulai dari usia 18 minggu sampai 80 minggu.
- DOC Lainnya: Juga terdapat DOC Ayam Pembibit dan DOC Ayam Penjantan.

### 3. Makanan Olahan



Gambar 2.5 Produk makanan olahan

PT Charoen Pokphand Indonesia Indonesia memiliki divisi makanan, yang juga disebut sebagai CP FOOD. Dengan dominan produknya berbahan basis ayam dari company farm mereka. Produk dari mereka diantaranya: Golden Fiesta, Fiesta, Champ, Okey, Akumo, dan Asimo. Setiap produk menyediakan berbagai tipe makanan olahan, seperti nugget, sosis, karage, siomay, pangsit dll. Tipe makanan olahan utama yang mereka juga adalah nugget, yang memiliki varian paling banyak dan beberapa rasa yang berbeda.

### 4. Telur



Gambar 2.6 Produk telur dalam kemasan Fiesta



Gambar 2.7 Produk telur tanpa kemasan

Telur juga merupakan produk dari Charoen Pokphand Indonesia, yang disediakan dalam brand fiesta atau tanpa brand. Dengan farm ayam layer yang membesarkan dan membuahi telur, PT Charoen Pokphand Indonesia dapat menjual telur ayam. Telur yang dijual PT Charoen Pokphand Indonesia memiliki 2 varian, telur biasa dan telur omega yang memiliki kandungan protein lebih tinggi.

## 5. Beverage



Gambar 2.8 Produk minuman kemasan mineral

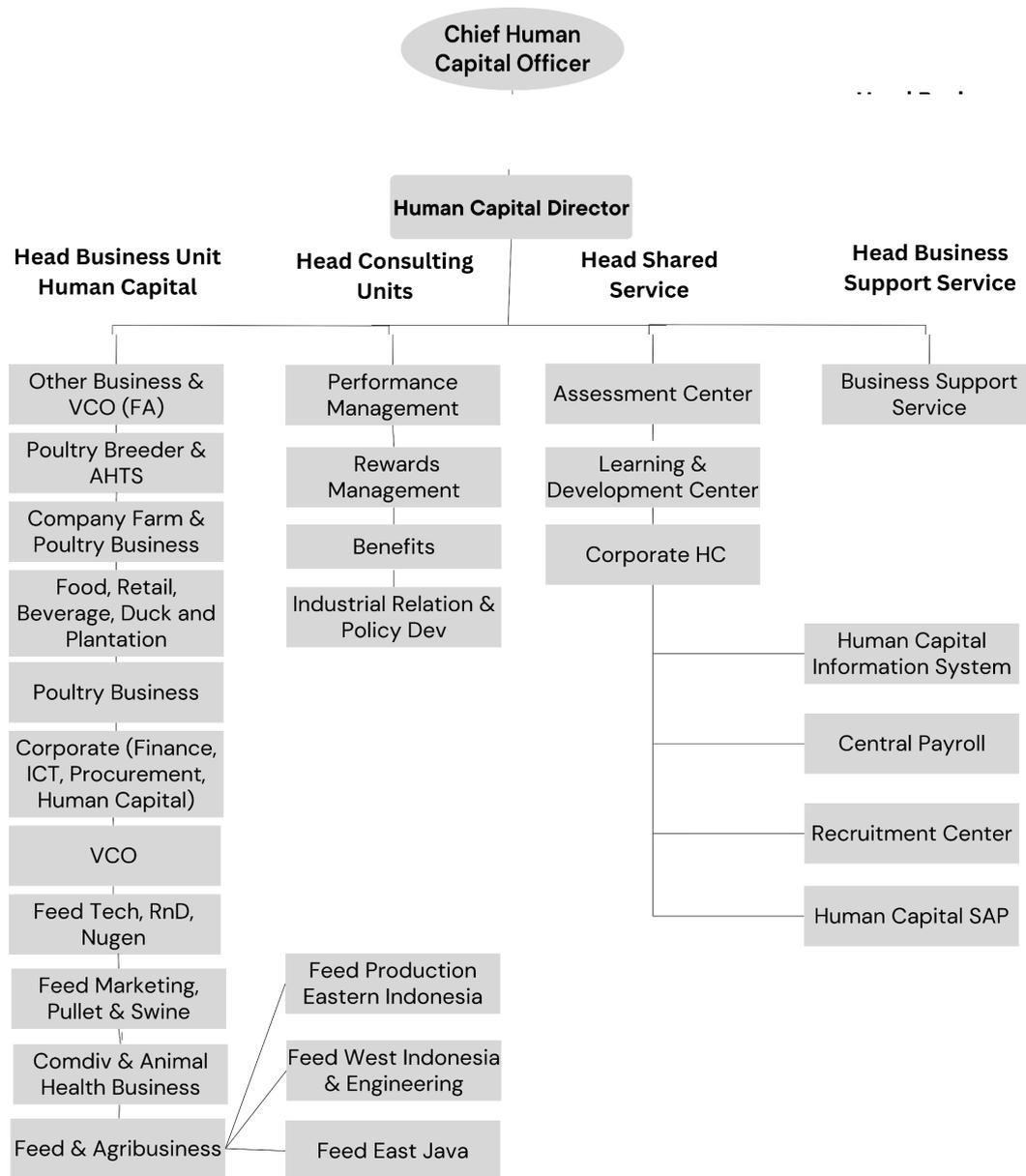


Gambar 2.9 Produk minuman kemasan teh

Selain bisnis utama PT Charoen Pokphand Indonesia yang terkait dengan ayam, PT Charoen Pokphand Indonesia juga memiliki bagian beverage yang juga bergerak di bawah bidang food. Produk mereka dalam air mineral yang berlangganan dan satu kemasan adalah Frozen. Produk beverage mereka lainnya adalah Fiesta White tea, tersedia beberapa varian.

UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA

## 2.2 Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 2.10 Struktur Organisasi Perusahaan

Divisi Human Capital di PT Charoen Pokphand Indonesia TBK

Kantor PT Charoen Pokphand Indonesia Indonesia yang saya diposisikan adalah kantor pusat dari semua cabang PT Charoen Pokphand Indonesia , anak - anaknya dan yang bersangkutan dengan PT Charoen Pokphand Indonesia. Sebab dari ini divisi Human Capitalnya sangat penting dan krusial bukan hanya untuk PT Charoen Pokphand Indonesia saja tetapi untuk semua Kantor cabang, anak, ataupun yang bersangkutan dengan nama PT Charoen Pokphand Indonesia. Dijelaskan dari gambar diatas, posisi masing - masing human capital dapat dikategorikan menjadi 4 kategori: Head Business Unit Human Capital, Head Consulting Units, Head Shared Service, Head Business Support Service. Semua kategori berjalan bersama dan memiliki proses yang saling bersangkutan dalam tanggung jawab mereka.

Departemen Dari Divisi Human Capital Di PT Charoen Pokphand Indonesia:

1. Chief Human Capital: Posisi yang paling atas adalah Chief Human Capital yang i bertanggung jawab atas strategi dan implementasi semua aspek manajemen sumber daya manusia , termasuk rekrutmen, pengembangan karyawan, manajemen kinerja, kompensasi, kesejahteraan, kepatuhan hukum, analisis data, dan kepemimpinan. Dengan fokus pada membangun budaya kerja yang inklusif dan efisien.
2. Human Capital Director: Di bawah Chief Human Capital terdapat Human Capital Director yang bertanggung jawab atas pengembangan dan implementasi strategi sumber daya manusia (SDM) perusahaan, termasuk rekrutmen, pengembangan karyawan, manajemen kinerja, kompensasi, kepatuhan hukum, analisis data, dan hubungan karyawan.
3. Head Business Unit Human Capital: Dalam perusahaan lain, unit ini akan lebih dikenal sebagai strategic partner, tetapi dalam perusahaan PT

Charoen Pokphand Indonesia mereka dikenal sebagai Business Unit Human Capital (BUHC). Business Unit Human Capital merupakan departemen Human Capital PT Charoen Pokphand Indonesia yang bertanggung jawab dalam mensupervisi, mengurus.

Beberapa Business Unit Human Capital dan Business Unit yang Mereka Pegang:

- A. BUHC Other Business and VCO: Departemen HC yang mengurus Business Unit other business (*packaging*, bahan baku yang akan dipakai dalam bahan pangan, *equipment*, dan pemrosesan limbah ayam)
- B. BUHC Poultry Breeder & AHTS: Departemen HC yang mengurus Business Unit bertanggung jawab dalam day old chicken, penetasan telur ayam dan penjagaan ayam dari mulai lahir sampai dewasa. Dengan mengadakan quality control dan juga penjagaan para ayam. Memulai dari *egg picking* memilih telur yang terbaik dan tidak retak, ke *egg sanitation* dimana telur di bersihkan, berlanjut ke *egg selection* memilih telur yang terbaik, telur yang sudah di pilih akan di masukan ke mesin *incubation* selama 18 hari, dan dipindahkan ke mesin *hatcher* dimana mereka akan menetas dalam 3 hari.
- C. BUHC Company Farm & Poultry Business: Departemen HC yang mengurus Business Unit bertanggung jawab dalam membesarkan ayam yang nantinya akan ditaruh di *processing plant*.
- D. BUHC Food, Retail, Beverage, Duck and Plantation: Departemen HC yang mengurus Business Unit bertanggung jawab dalam pengawasan anak perusahaan PT Charoen Pokphand Indonesia

yaitu Fiesta (nugget), Prima Freshmart (*retail, duck and plantation*) (peternakan bebek yang menjadi supplier untuk restoran Bebek Kaleyo).

- E. BUHC Poultry Business: Departemen HC yang mengurus Business Unit bertanggung jawab dalam penjualan DOC (*Day Old Chick*), ayam pedaging, ataupun ayam petelur di beberapa siklus tahap pengembangan mereka.
- F. Corporate (Finance, ICT, Procurement, Human Capital): Departemen HC yang mengurus dan mengawasi bagian divisi Finance, ICT, Procurement, Human Capital yang terdapat di dalam kantor pusat PT Charoen Pokphand Indonesia.
- G. VCO: Departemen HC yang mengurus other business seperti poly packaging, bahan pangan, peralatan pangan, dan pemrosesan limbah ayam.
- H. BUHC Feed Tech, RnD, Nugen: Departemen HC yang mengurus Business Unit bertanggung jawab dalam teknologi yang dipakai untuk proses pakan ternak, *warehouse, slaughterhouse*, dll.
- I. BUHC Feed Marketing, Pullet & Swine Eastern Indonesia: Departemen HC yang mengurus Business Unit bertanggung jawab dalam penjualan pakan ternak PT Charoen Pokphand Indonesia. Penjualan dapat terjadi kepada company farm sendiri atau dengan pelanggan eksternal, penjualan ke company farm sendiri biasanya hanya untuk memenuhi kebutuhan dari company farm, sementara ke pelanggan eksternal bisa antara *full partnership* kerjasama atau beli satuan. Jika ada potensi pelanggan yang bersedia bekerja sama full dengan PT Charoen Pokphand Indonesia, maka mereka

diwajibkan untuk memakai pakan ternak dari PT Charoen Pokphand Indonesia tanpa mencampur aduk dengan produk lain.

- J. BUHC Comdiv & Animal Health Business: Departemen HC yang mengurus Business Unit bertanggung jawab dalam pemenuhan keperluan dan kebutuhan perusahaan, dan pengurusan anak perusahaan PT Charoen Pokphand Indonesia di bagian pengembangan dan kesehatan dari binatang ternak. Comdiv adalah divisi di kantor pusat PT Charoen Pokphand Indonesia yang mengurus semua pembelian keperluan dan kebutuhan dari semua cabang dan anak perusahaan PT Charoen Pokphand Indonesia, tetapi tentu dengan setiap pembelian harus ada persetujuan dari manager, BUHC. Animal Health Business memiliki beberapa perusahaan yang masih bergerak dibawah PT Charoen Pokphand Indonesia: PT. SHS, PT. PSP, PT MINAPOLLI. Penjualan ke internal dan eksternal, PT. PSP yang mengurus penjualan dalam perusahaan, dengan memenuhi kebutuhan dari company farm. PT. SHS dan PT. MINAPOLLI melakukan penjualan ke pihak eksternal.
- K. BUHC Feed & Agribusiness: Departemen HC yang mengurus Business Unit bertanggung jawab dalam pembuatan pakan ternak yang akan dijual atau dipakai sendiri oleh *company farm*. Pembuatan pakan ternak memakai bahan seperti jagung dan kacang soy yang diimpor dari berbagai negara.
4. Head Consulting Units: Divisi Human Capital juga menangani karyawan dalam maupun dalam hal positif sampai negatif. Consulting Units di PT Charoen Pokphand Indonesia Indonesia menjadi Consulting Units untuk semua cabang dan anak perusahaan PT Charoen Pokphand Indonesia.

Berikut departemen Consulting Units yang terdapat di divisi Human Capital PT Charoen Pokphand Indonesia Indonesia:

- A. Performance Management: Departemen HC yang bertanggung jawab dalam Evaluasi kinerja karyawan (*performance appraisal*). Untuk melihat seberapa jauh pengembangan dan pencapaian karyawan. Biasa Evaluasi ini diadakan 2 kali setahun berjarak 6 bulan. Pada awal tahun akan diadakan *Performance Planning*, dan di akhir tahun *Performance Appraisal*. Setelah *Performance Appraisal* akan ditentukan apa yang perlu dikembangkan dari karyawan dan dibagian mana karyawan masih kurang.
- B. Rewards Management: Departemen HC yang bertanggung jawab dalam pemberian *salary* minimum sesuai kebutuhan masing - masing divisi, baik per level, per posisi, per area. Inisiatif dan tunjangan akan diberikan sesuai kebutuhan masing divisi, Uang Transport, Pembalikan uang lembur.
- C. Benefit: Departemen HC yang bertanggung jawab dalam pengurusan dalam penghargaan para karyawan yang loyalitas (karyawan yang sudah aktif selama 10 tahun berturut) yang akan diberikan pada acara ceremony (*long service award*) pada tahun kesebelas mereka. Mereka juga melakukan pengurusan asuransi untuk semua karyawan yang bekerja dalam PT Charoen Pokphand Indonesia di seluruh cabang dan anak perusahaannya. Asuransi yang dipakai perusahaan akan ditentukan oleh mereka berdasarkan perbandingan dari beberapa asuransi yang menurut mereka paling bagus, dilihat dari syarat dan ketentuan, harga premi dan jangka pembayaran. Departemen Benefit sebagai pihak perantara antara karyawan dan asuransi yang mengajukan klaim dan pemenuhan kelengkapan klaim.

D. Industrial Relation & Policy Dev: Departemen HC yang bertanggung jawab dalam pengurusan hukum dan kalau ada *dispute* di dalam perusahaan. *Dispute* bisa termasuk masalah pembayaran, pertanggung jawaban yang belum dipenuhi, hak yang kurang atau tidak disediakan. Pekerja mereka tergantung adanya keperluan atau datangnya masalah. Selain itu mereka juga membantu dalam rekrutmen dalam melakukan *background checking* kepada potensi karyawan untuk memastikan karyawan mempunyai rekor kriminal yang bersih, mereka juga membuat surat PKWT dan PKWTT, serta juga pengurusan dalam PHK karyawan.

5. Head Shared Service: Dalam departemen HC ada bagian yang bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengembangan layanan bersama yang disediakan kepada berbagai divisi dan BUHC. Layanan bersama ini meliputi berbagai fungsi atau departemen seperti keuangan, sumber daya manusia, teknologi informasi, pengadaan, dan layanan administratif lainnya. Berikut departemen Shared Service yang terdapat di divisi Human Capital PT Charoen Pokphand Indonesia Indonesia:

A. Assessment Center: Standar penilaian PT Charoen Pokphand Indonesia sudah ditentukan mulai dari nilai A (melebihi target) -> B (mencapai target) -> C (kurang dari target) -> D (sangat kurang dari target). Tujuan dari penilaian ini adalah agar para atasan bisa mempunyai data dari karyawan yang lebih dan yang masih kurang serta diperkembang, dengan melakukan membandingkan dan mengimplementasikan dari karyawan yang sudah memiliki performa bagus ke karyawan yang kurang perform. Dengan penilaian, para karyawan juga diberikan bonus sesuai nilai mereka, dari nilai A akan mendapatkan bonus tinggi dan kemungkinan

kenaikan jabat, ke nilai B yang mendapatkan bonus lebih kecil. Dilakukannya assessment juga untuk menemui *pool of talent* yang dapat membangun organisasi mereka.

B. Learning & Development Center: Spesialis dan berfokus dalam pengembangan karyawan. Mulai dari Identifikasi pengembangan kompetensi karyawan (KSA) *KNOWLEDGE SKILL ATTITUDE* *INI KOMPETENSI*, berlanjut ke peta pengembangan karyawan. Menyediakan fasilitas *training* untuk *soft skill* dan juga *hard skill/technical skill*. Dalam *soft skill*, skill tertentu yang berguna sehari - hari seperti *public speaking, time management, decision making, cognitive thinking, leadership* dll. Sementara untuk *hard skill*, akan mengundang speaker dari luar yang akan membantu *training* dengan mengadakan seminar, seperti teknik sales untuk orang sales, teknik penjagaan ayam untuk karyawan company farm, dll.

C. Corporate HC: bagian dari divisi HC yang bertanggung jawab dalam pengelolaan semua aspek yang berkaitan dengan karyawan. Mereka menangani rekrutmen, pembayaran dan data informasi karyawan, dengan tujuan untuk memastikan bahwa perusahaan mempunyai karyawan yang berkualitas dan juga untuk meningkatkan efektivitas dan motivasi para karyawan. Beberapa departemen yang termasuk dari Corporate HC yang ada di perusahaan PT Charoen Pokphand Indonesia:

- Human Capital Information System: Departemen HC yang berkewajiban untuk memegang dan menjaga informasi semua karyawan dari semua cabang dan perusahaan anak PT Charoen Pokphand Indonesia. Semua data mulai dari nama, nomor posisi, level, record, status, dll semua

dipegang oleh HCIS, kecuali informasi terkait gaji. Kewajiban mereka juga termasuk mengupdate data karyawan secara rutin perbulan, untuk memastikan data yang paling akurat dipakai pada saat diminta oleh user. HCIS juga melakukan pelayanan kepada user dalam permintaan data, dan pembuatan report terhadap data karyawan. Tiga hal yang harus diperhatikan oleh HCIS dalam maintain database karyawan, yaitu: Jumlah karyawan, Kelengkapan data karyawan, Kesesuaian data karyawan. Memonitor juga data yang masuk.

- Central Payroll: Departemen HC yang bertugas dalam penggajian karyawan. Informasi dalam gaji karyawan bersifat confidential dari semua karyawan dan hanya dipegang oleh departemen ini. Penggajian oleh karyawan menjadi salah satu faktor pendorong motivasi karyawan oleh sebab itu Central Payroll harus bisa melakukan tugas mereka dengan tepat waktu dan melakukan pembayaran dengan jumlah yang benar. Setiap ada regulasi baru dari pemerintah mengenai pajak, mereka harus bisa beradaptasi dan memastikan perusahaan PT Charoen Pokphand Indonesia sudah mengikuti regulasi.
- Recruitment Center: Sebagai *main power requisition* perusahaan, recruitment center menjadi awalan perkenalan karyawan kepada perusahaan. Tanggung jawab dari Recruitment Center adalah untuk menyediakan kandidat yang cocok sesuai kriteria atau posisi yang diperlukan oleh user atau perusahaan. Memulai dari pemberian kriteria dari user, ke mencari atau membuka lowongan, setelah mendapatkan jumlah potensi kandidat maka akan dilakukan

sorting cv, potensi kandidat yang berhasil lolos sorting cv akan berlanjut antara ke tahap interview atau ke psikotes, semua hasil observasi dari recruitment akan dikasih kepada user yang akan menentukan siapa kandidat yang bisa dipilih dan diangkat menjadi karyawan. Karyawan yang akan masuk akan dilakukan *background checking* dan *medical check up*, untuk memastikan bahwa karyawan masih mempunyai kesehatan untuk dapat melakukan tugas dan tanggung jawab, selain itu memastikan juga dengan supervisor karyawan sebelumnya dan catatan kriminal karyawan bersih. Setelah semua sudah sah dan sudah ada kontrak, maka semua informasi karyawan akan diserahkan ke personalia dan disetor ke database perusahaan.

- Human Capital SAP: Departemen HC yang bertanggung jawab untuk mengecek data dan membuat template data yang akan diberikan kepada user. User menginput data melewati SAP dan akan dikirim ke HCIS untuk disimpan. Semua data melewati HC SAP kecuali Payroll, divisi payroll mendapatkan template dari HC SAP dan mengisi sendiri. Semua data tentang karyawan bisa didapati oleh HCSAP, data tersebut bisa dipakai seperti untuk penghargaan, asuransi.

- N U S A N T A R A

6. Head Business Support Service: layanan yang disediakan dalam PT Charoen Pokphand Indonesia untuk membantu atau mendukung operasi inti mereka. Layanan ini mencakup berbagai aspek yang tidak langsung terkait dengan produksi barang dan penyediaan layanan mereka, dengan tujuan untuk kelancaran operasional keseluruhan. Mencakup layanan

seperti administrasi umum, teknologi informasi, pengadaan, logistik, pemasaran, dan layanan pelanggan.

## **2.3 Tinjauan Pustaka**

### **2.3.1 Manajemen**

Manajemen menurut Daft (2021) melibatkan perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian dalam hal sumber daya organisasi atau manusia, keuangan, informasi, dan lainnya. Tujuannya adalah untuk memaksimalkan efektivitas dan efisiensi dari suatu pencapaian tujuan organisasi. Sementara menurut Robbins dan Coulter (2021) Manajemen dapat diartikan sebagai koordinasi dan pengawasan terhadap aktivitas kerja seseorang untuk pencapaian tujuan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Efektif dan efisien yang disebut bergantung dari suatu manajemen organisasi, untuk dapat mengarahkan sumber daya yang tersedia dengan bijak dengan membuat keputusan yang tepat untuk pencapaian tujuan mereka.

Menurut penjelasan para ahli diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa manajemen dapat didefinisikan sebagai aktivitas yang bertujuan untuk suatu organisasi berjalan secara efektif dan efisien, melalui pimpinan dari suatu individu yang dapat bertanggung jawab dalam memimpin serta mengawasi kegiatan dari sejumlah orang dalam organisasi.

#### **1.3.1.1 Proses Manajemen**

Proses manajemen sesuai yang sudah disebutkan oleh Daft (2021) diatas, melibatkan 4 fungsi yang menjadi dasaran yaitu:

1. Perencanaan (***Planning***)

Fungsi Manajemen pertama adalah untuk dapat menetapkan sebuah tujuan dan pemakaian strategi yang diperlukan untuk dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Perencanaan melibatkan dengan mengidentifikasi masalah, menetapkan tujuan yang perlu dicapai, menganalisis situasi yang terjadi, dan pengembangan strategi untuk memastikan tujuan dapat dicapai. Planning juga melibatkan adanya alokasi sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan seperti: manusia, keuangan, serta materialitas.

2. Pengorganisasian (***Organizing***)

Fungsi Manajemen kedua adalah untuk dapat menata sumber daya manusia dan organisasi untuk dapat mencapai tujuan. Pengorganisasian juga menentukan tanggung jawab dan tugas yang harus dilaksanakan, pengelompokan tugas-tugas ke dalam unit kerja, mengalokasikan sumber daya organisasi dengan tugas yang sesuai, dan mendefinisikan struktur rantai pelaporan yang harus dibuat kepada siapa.

3. Kepemimpinan (***Leading***)

Fungsi Manajemen ketiga adalah melibatkan antara upaya dalam mengarahkan, memotivasi serta menggerakkan orang - orang di dalam organisasi agar semangat dalam pengerjaan tanggung jawab dan tugas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan perlu memiliki komunikasi yang sangat bagus, serta hubungan yang bagus terhadap anggota tim nya, dan juga dapat memberikan motivasi serta arahan kepada karyawan agar dapat mencapai tujuan organisasi.

4. Pengendalian (***Controlling***)

Fungsi Manajemen yang terakhir adalah pemantauan dan supervisi dari kinerja organisasi, serta memastikan bahwa aktivitas - aktivitas yang

berlangsung sesuai dengan rencana pencapaian tujuan. Dalam pengendalian, terjadi pengukuran kinerja, perbandingan hasil dengan standar yang ditetapkan, mengidentifikasi perbedaan antara hasil yang tersedia dengan yang diharapkan, dan pengambilan tindakan korektif yang diperlukan. Pengendalian dilakukan agar direksi arah organisasi terpastikan menuju ke tujuan.

### **2.3.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Dessler (2020) adalah proses yang menghasilkan, melatih, mengevaluasi, memberikan kompensasi, mempertimbangkan kesehatan karyawan, memastikan keselamatan lingkungan kerja, membangun hubungan antar karyawan, serta menjunjung tinggi hak seluruh karyawan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu strategi yang dikembangkan untuk mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi, ada beberapa aspek yang menjadi pertimbangan seperti pengembangan dan kinerja karyawan, serta pengelolaan hubungan antara karyawan dan organisasi. Beberapa aktivitas yang terdapat dalam manajemen sumber daya manusia: rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan karyawan, manajemen kinerja, penggajian, tunjangan dan manajemen hubungan kerja.

Berdasarkan definisi yang telah diberikan oleh Dessler (2020) diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan strategi yang mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi, dengan fokus untuk dapat mengembangkan karyawan, hubungan antara karyawan dengan organisasi, serta berbagai kegiatan terkait manajemen karyawan

### 2.3.2.1 Fungsi Sumber Daya Manusia

Menurut Ulrich (1997), fungsi sumber daya manusia sebagai mitra bisnis memiliki empat peran, yaitu:

1. **Employee Champion** (Penyemangat Karyawan): Fungsi sumber daya manusia dalam penyediaan layanan operasional sehari - hari kepada karyawan dan manajer. Fungsi sumber daya manusia yang mencakup pengelolaan gaji, manajemen kinerja, dan layanan lainnya yang mendukung kebutuhan karyawan secara langsung.
2. **Strategic Partner** (Mitra Strategis): Fungsi sumber daya manusia dalam memimpin bisnis dan merumuskan serta menerapkan strategi organisasi. Fungsi sumber daya manusia yang mencakup pemahaman yang dalam mengenai tujuan bisnis dan bagaimana sumber daya manusia dapat mendukung pencapaian tujuan melalui pengelolaan talenta, pengembangan karyawan, serta perencanaan organisasi.
3. **Change Agent** (Penggerak Perubahan): Fungsi sumber daya manusia dalam penggerak perubahan dalam organisasi. Fungsi sumber daya manusia termasuk dalam memfasilitasi transformasi organisasi, perubahan budaya, dan adaptasi strategis untuk menghadapi perubahan dinamika pasar dan faktor eksternal.
4. **Administrative Expert** (Ahli Administrasi): Fungsi sumber daya manusia dalam mengelola proses dan kebijakan sumber daya manusia melalui

keahlian administratif yang kuat. Fungsi sumber daya manusia juga mencakup kepatuhan hukum, manajemen data karyawan, pengelolaan kompensasi dan manfaat, serta pemahaman yang dalam mengenai kebijakan ketenagakerjaan.



UMN

UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA