

BAB II

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

2.1 Sejarah Singkat Perusahaan



Gambar 2.1 Logo PT Harapan Inti Persada

Sumber: Penulis (2025)

PT Harapan Inti Persada Indah merupakan salah satu bagian dari PT Halim Sakti (Halim Sakti Group). PT Halim Sakti berdiri sejak 1972 oleh bapak Jusuf Halim dan merupakan perusahaan *holdings* yang memimpin dan mengelola berbagai anak perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan dan manufaktur bahan kimia khusus dan industri. PT Harapan Inti persada adalah salah satu perusahaan pengembang properti ternama di Indonesia yang berlokasi di Alam Sutera, The Prominence Office Tower, Jl. Jalur Sutera Bar. Lantai 15 A-B, Panunggangan Tim., Kec. Pinang, Kota Tangerang, Banten 15143. Didirikan pada tahun 1987, HIPILAND telah memulai kiprahnya di sektor properti melalui proyek perumahan perdana Persada Banten, yang menjadi fondasi awal pertumbuhan perusahaan dalam industri ini.

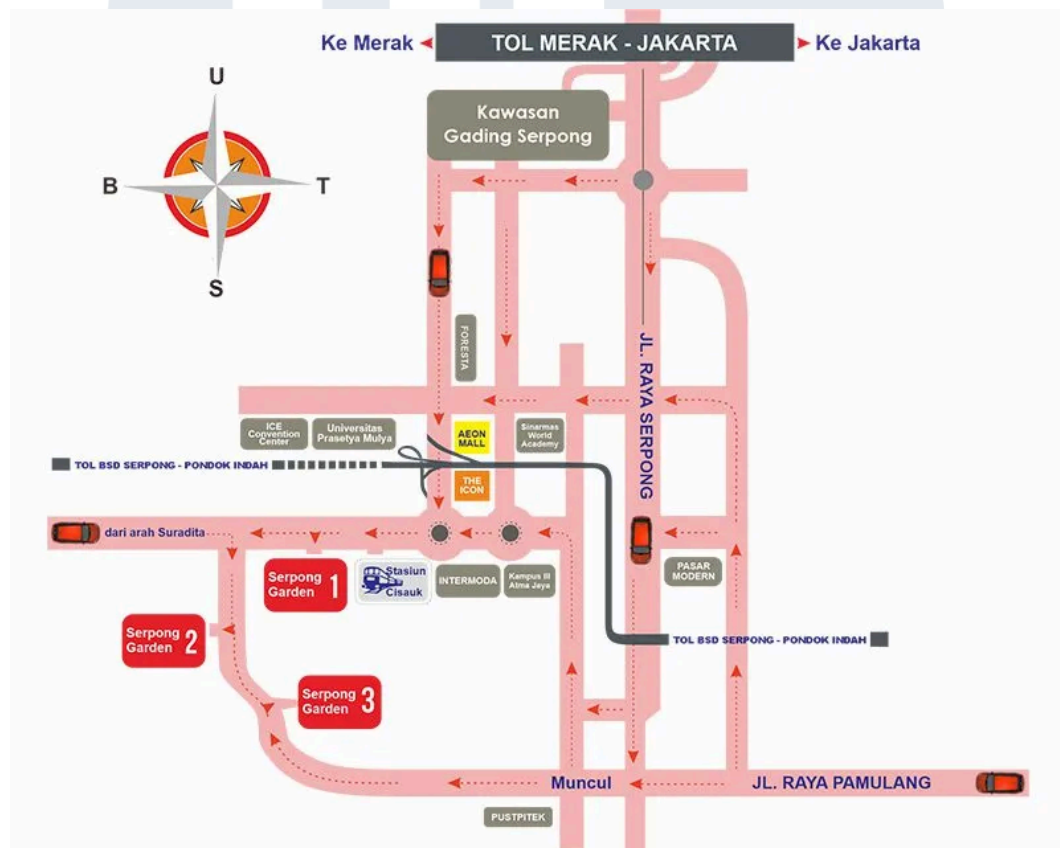
Seiring waktu berjalan, PT Harapan Inti persada terus menunjukkan komitmennya dalam menyediakan hunian berkualitas di lokasi-lokasi strategis. Saat ini, perusahaan mengarahkan perhatian pada Desa Cibogo yang terletak di Kecamatan Cisauk, Kabupaten Tangerang, sebagai kawasan potensial untuk pengembangan proyek terbaru. Lokasi ini dinilai sangat strategis karena berdekatan langsung dengan kota mandiri BSD City, dan terhubung pula dengan dua kawasan besar lainnya yakni Gading Serpong dan Paramount Serpong. Posisi geografis yang berada di tengah-tengah ketiga kota mandiri ini menjadikan Desa Cibogo sebagai area dengan prospek pertumbuhan tinggi, ditambah dengan pembangunan infrastruktur yang terus berkembang, seperti akses transportasi dan fasilitas publik.

Saat ini, PT Harapan Inti Persada Indah (HIPILAND) memiliki 4 proyek utama, yaitu Persada Banten, Persada OTO, Serpong Garden Village, dan yang terbaru Serpong Garden (1,2, dan 3). Persada Banten dikembangkan di kawasan Serang, Banten, pada awal tahun 2000-an. Proyek ini mencakup lahan seluas kurang lebih 15 hektar dan ditujukan untuk memenuhi kebutuhan hunian masyarakat menengah ke bawah di wilayah tersebut. Sebagai proyek perdana, Persada Banten menjadi tonggak awal pertumbuhan HIPILAND sebagai pemain yang cukup diperhitungkan dalam pasar properti lokal. Melalui proyek ini, perusahaan menunjukkan komitmennya dalam menyediakan hunian terjangkau namun tetap berkualitas.

Persada OTO terletak di kawasan Jatiuwung, Tangerang, Persada OTO merupakan kompleks ruko dengan total 129 unit. Proyek ini dirancang sebagai pusat kegiatan usaha yang mendukung pertumbuhan ekonomi lokal dan aktivitas perdagangan setempat. Letaknya yang strategis serta konsep area niaga yang terintegrasi menjadikan Persada OTO sebagai aset penting dalam portofolio bisnis HIPILAND. Dengan hadirnya proyek komersial ini, perusahaan menunjukkan diversifikasi usahanya dari pengembangan hunian ke sektor komersial yang berorientasi pada peluang pasar dan investasi jangka panjang.

Serpong Garden Village berlokasi di Parung Panjang, Kabupaten Bogor. Mengusung konsep taman buah, setiap unit rumah di proyek ini ditanami pohon

buah untuk menciptakan lingkungan asri yang selaras dengan alam. Serpong Garden Village tidak hanya menawarkan tempat tinggal, tetapi juga pengalaman hidup yang sehat dan berwawasan lingkungan. Lokasinya yang berdekatan dengan kawasan kota mandiri seperti BSD City dan Alam Sutera menambah daya tarik tersendiri bagi masyarakat urban yang mencari hunian nyaman dengan harga yang masih kompetitif. Dengan kemudahan akses transportasi dan fasilitas pendukung, proyek ini menjadi solusi hunian ideal bagi keluarga muda dan pekerja yang beraktivitas di kawasan Jabodetabek.



Gambar 2.2 Denah Serpong Garden Residence

Sumber: serpong garden.com

Terakhir, salah satu proyek unggulan HIPILAND yang patut disoroti adalah Serpong Garden Residence, sebuah kawasan hunian yang mulai dikembangkan sejak tahun 2007 seluas 50 hektar. Proyek ini diinisiasi dengan visi menciptakan tempat tinggal yang nyaman, modern, dan terjangkau bagi masyarakat urban, khususnya mereka yang mencari hunian di lokasi strategis

dengan akses mudah ke pusat aktivitas dan perkantoran. Pengembangan Serpong Garden dimulai dengan Serpong Garden 1, yang berhasil menarik minat konsumen secara signifikan, terbukti dengan lebih dari 1.000 unit rumah yang terjual dalam waktu singkat. Kedekatannya dengan BSD City dan Stasiun KRL Cisauk menjadi nilai tambah yang sangat penting dalam memenuhi kebutuhan mobilitas penghuninya. Melanjutkan kesuksesan tersebut, HIPILAND meluncurkan Serpong Garden 2 pada rentang tahun 2011 hingga 2016 dengan luas 35 hektar. Proyek ini hadir dengan konsep yang lebih berfokus pada unsur alami, menghadirkan lebih banyak ruang terbuka hijau, taman-taman asri, serta desain lingkungan yang ramah lingkungan dan nyaman.



Gambar 2.3 Serpong Garden 1

Sumber: serpong garden.com



Gambar 2.4 Serpong Garden 2

Sumber: serpongarden.com

Melihat tren dan kebutuhan pasar, khususnya dari kalangan generasi milenial, HIPILAND melanjutkan inovasinya dengan menghadirkan Serpong Garden 3 pada tahun 2022 dengan luas 35 hektar. Hunian ini dirancang untuk mendukung gaya hidup modern dengan menyediakan berbagai fasilitas pendukung seperti taman bermain, pusat kebugaran, area hijau yang luas, serta fasilitas penunjang gaya hidup lainnya. Lokasinya yang hanya sekitar 5 menit dari BSD City dan Stasiun Cisauk membuat Serpong Garden 3 sangat ideal bagi masyarakat urban yang membutuhkan akses cepat ke pusat bisnis maupun fasilitas umum. Dengan pengembangan proyek yang konsisten dan mengedepankan kenyamanan serta kualitas hidup, HIPILAND telah menempatkan Serpong Garden Residence sebagai salah satu pilihan hunian terbaik di kawasan Tangerang dan sekitarnya.



Gambar 2.5 Serpong Garden 3

Sumber: serponggarden.com

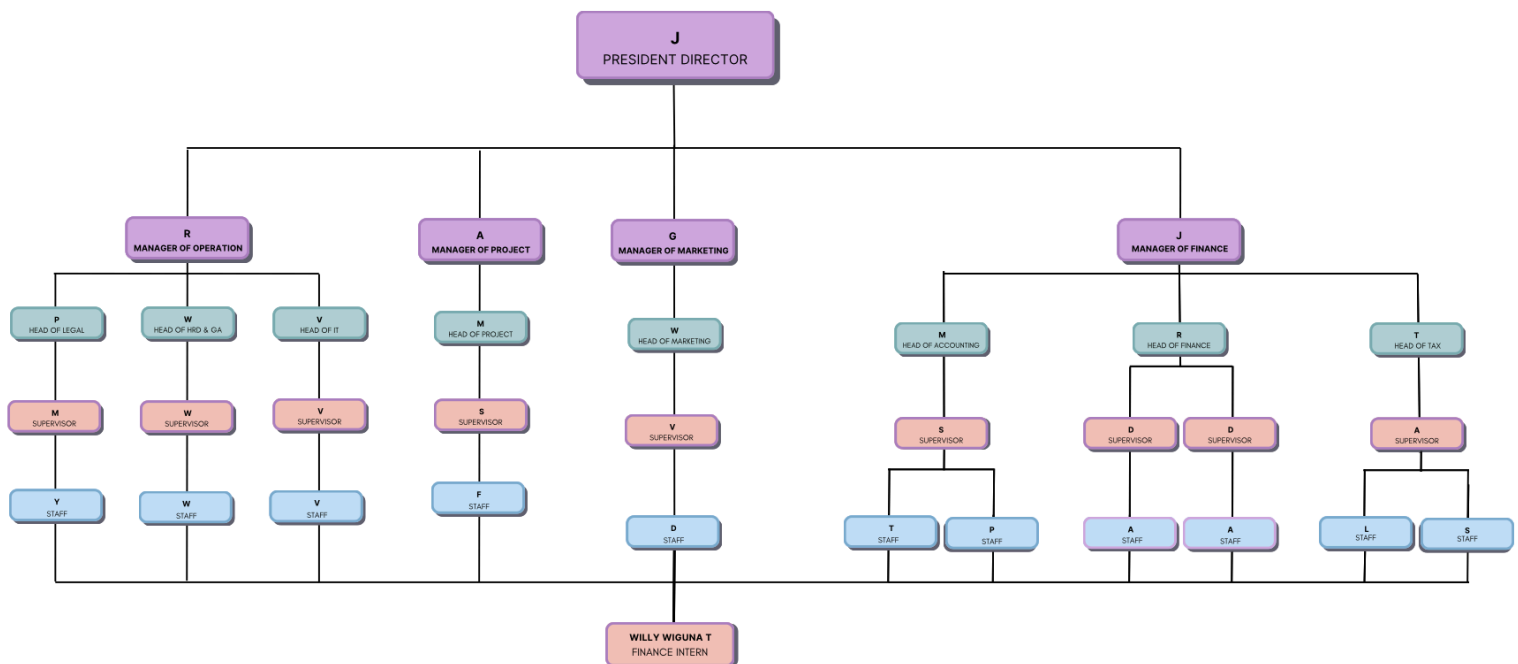
2.1.1 Visi

Menjadi pengembang perumahan terbaik bagi para pembeli dengan komitmen secara profesional terhadap kepuasan pembeli.

2.1.2 Misi

Perusahaan senantiasa memberikan yang terbaik dari segi pelayanan, mutu dan kuantitas, harga, serta komitmen terhadap ketepatan waktu penyelesaian proyek kepada setiap pembeli. calon pembeli, maupun rekan usaha lainnya dalam menjalin hubungan kerjasama dengan perusahaan.

2.2 Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 2.6 Struktur Organisasi Perusahaan (Pusat) PT Harapan Inti Persada Indah

Sumber: Penulis, 2025

Struktur organisasi PT Harapan Inti Persada Indah (HIPI) secara garis besar dikendalikan oleh *President Director* sebagai puncak pimpinan tertinggi yang mengkoordinasikan seluruh kegiatan perusahaan. Di bawah *President Director*, terdapat 4 divisi utama yaitu Operasional, Marketing, Proyek dan Keuangan. Masing-masing divisi dipimpin oleh seorang Manajer yang bertanggung jawab kepada *President Director*. Setiap Manajer dibantu oleh *Head of Division* yang kemudian membawahi Supervisor, Staff, dan di beberapa divisi tertentu termasuk juga posisi Intern, seperti posisi Finance Intern yang sedang dijalani oleh penulis. Berikut adalah penjelasan masing-masing posisi terkait struktur organisasi pada PT Harapan Inti Persada Indah:

2.2.1 *Presiden Director*

President Director atau Direktur Utama merupakan pucuk pimpinan tertinggi dalam struktur organisasi PT Harapan Inti Persada Indah. Dalam kapasitasnya, Presiden Direktur bertanggung jawab penuh atas keseluruhan arah strategis perusahaan, baik dari sisi pengembangan bisnis, keputusan finansial besar, manajemen proyek, hingga pencapaian target korporasi. Ia menjadi tokoh utama dalam menyusun visi dan misi perusahaan serta menjabarkan arah strategis jangka panjang untuk seluruh lini operasional. Presiden Direktur juga berperan sebagai penghubung utama antara perusahaan dengan stakeholder eksternal seperti investor, pemerintah, lembaga keuangan, dan masyarakat. Tanggung jawabnya mencakup pengawasan dan evaluasi terhadap kinerja setiap divisi dan memastikan bahwa aktivitas bisnis berjalan sesuai dengan nilai-nilai, etika, serta tujuan jangka panjang perusahaan. Di bawahnya, terdapat empat manager yang membawahi divisi strategis: Operasional, Proyek, Marketing, dan Keuangan, yang masing-masing bertanggung jawab atas fungsi dan kinerja divisinya.

2.2.2 *Manager of Operation*

Manager of Operation memiliki peran penting dalam memastikan aktivitas internal perusahaan berjalan dengan lancar dan efisien. Ia mengawasi sejumlah fungsi pendukung yang krusial seperti Legal, HRD & General Affairs, serta IT. Dalam melaksanakan tugasnya, Manager of Operation memastikan bahwa seluruh departemen menjalankan SOP (Standard Operating Procedures), mendukung kebutuhan operasional proyek dan administrasi, serta menjaga kepatuhan hukum dan kelancaran teknologi informasi.

2.2.2.1 *Head of Legal*

Head of Legal (P) bertanggung jawab terhadap semua aspek hukum perusahaan, mulai dari penyusunan dan peninjauan kontrak kerja sama, penyelesaian sengketa hukum, hingga pengawasan terhadap kepatuhan perusahaan terhadap regulasi pemerintah. Head ini juga

berperan aktif dalam konsultasi hukum internal dan memberikan advis hukum kepada divisi lain. Dibantu oleh Supervisor (M) yang mengawasi penyusunan dokumen legal, dan Staff (Y) yang menangani pengarsipan serta administrasi hukum.

2.2.2.2 Head of HRD & GA

Head of HRD & GA (W) menangani seluruh proses rekrutmen, pelatihan, pengembangan SDM, manajemen kinerja, serta pengelolaan fasilitas umum dan kepegawaian. Head ini memastikan kebijakan HR diterapkan secara konsisten dan sesuai hukum ketenagakerjaan. Supervisor (W) mendukung pengawasan administratif seperti absensi, cuti, dan pelaporan kinerja, sementara Staff (Y) berperan dalam penginputan data karyawan, penggajian, dan dukungan administratif lainnya.

2.2.2.3 Head of IT

Head of IT (V) bertugas menjaga keberlangsungan sistem informasi perusahaan, mengelola infrastruktur IT, serta mengembangkan aplikasi yang mendukung efisiensi operasional. Supervisor (V) memastikan jaringan, software, dan hardware dalam kondisi optimal, serta menangani permasalahan teknis yang muncul. Staff (V) berperan sebagai pelaksana teknis yang mengelola perangkat keras, keamanan data, dan mendukung pengguna internal.

2.2.3 Manager of Project

Manager of Project bertugas mengawasi perencanaan dan pelaksanaan proyek-proyek properti perusahaan seperti Serpong Garden Village, Serpong Garden 1-3, dan lainnya. Ia memastikan proyek berjalan tepat waktu, sesuai anggaran, dan spesifikasi teknis. Manager ini juga bertanggung jawab dalam mengatur sumber daya manusia dan material yang terlibat dalam proyek.

2.2.3.1 Head of Project

Head of Project (V) memimpin pengembangan teknis proyek mulai dari site plan, perencanaan anggaran, hingga pengawasan pekerjaan fisik di lapangan. Ia menjadi penghubung utama antara tim teknik, kontraktor, dan subkontraktor. Supervisor (S) membantu monitoring progres harian, pengukuran lapangan, serta pelaporan perkembangan proyek kepada manager. Staff (F) menangani dokumen teknis, melakukan pencatatan aktivitas harian di lapangan, dan membantu proses distribusi material.

2.2.4 Manager of Marketing

Manager of Marketing memiliki tanggung jawab strategis dalam meningkatkan daya saing perusahaan melalui aktivitas pemasaran, branding, dan penjualan proyek properti. Ia menyusun rencana pemasaran jangka panjang, menetapkan target penjualan, dan menjalin kemitraan dengan agen properti serta platform digital.

2.2.4.1 Head of Marketing

Head of Marketing (W) memimpin strategi komunikasi pemasaran, penentuan pricing unit, dan pelaksanaan event promosi seperti pameran properti. Ia juga bertanggung jawab terhadap riset pasar dan pengembangan materi promosi. Supervisor (V) mengelola aktivitas harian tim marketing, seperti membuat konten digital, menyusun kalender promosi, dan koordinasi dengan mitra eksternal. Staff (D) menangani aktivitas operasional promosi, mendata prospek customer, dan mendistribusikan materi pemasaran.

2.2.5 Manager of Finance

Manager of Finance (J) memainkan peran sentral dalam memastikan kesehatan finansial perusahaan. Ia membawahi tiga unit utama: Finance, Accounting, dan Tax. Setiap unit bekerja secara terintegrasi untuk menyusun laporan keuangan, mengelola arus kas, serta memenuhi kewajiban pajak perusahaan. Manajer keuangan juga berperan

sebagai *approver* untuk segala jenis persetujuan/kontrak yang berhubungan dengan proyek seperti vendor, kontraktor, dan lain sebagainya.

2.2.5.1 Head of Finance

Head of Finance (R) bertanggung jawab atas pengelolaan kas harian, pembayaran vendor, serta manajemen arus kas jangka pendek. Ia juga mengawasi pengajuan dan pencairan dana proyek. Supervisor (D) mengatur pelaporan keuangan harian dan kontrol pembayaran. Staff (A & A) menangani input transaksi keuangan, pembuatan bukti kas keluar, dan pengarsipan dokumen.

2.2.5.2 Head of Accounting

Head of Accounting (M) menyusun laporan keuangan bulanan, neraca, dan laporan laba rugi. Ia juga melakukan rekonsiliasi bank dan pengawasan terhadap pencatatan akuntansi. Supervisor (S) memastikan transaksi tercatat sesuai standar akuntansi. Staff (T & P) membantu entry jurnal, pembukuan, dan dokumentasi transaksi keuangan.

2.2.5.3 Head of Tax

Head of Tax (T) memastikan kepatuhan pajak perusahaan, mulai dari perhitungan, pelaporan, hingga pembayaran pajak. Ia juga melakukan koordinasi saat audit oleh otoritas pajak. Supervisor (A) mengawasi pelaporan pajak bulanan dan tahunan. Staff (L & S) membantu pelaporan SPT, membuat faktur pajak, dan menyusun arsip dokumen pajak.

U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A

2.3 Teori Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen vital dalam struktur organisasi yang memainkan peran penting dalam pencapaian tujuan strategis perusahaan. Dalam teori manajemen modern, SDM tidak hanya dipandang sebagai faktor produksi, tetapi juga sebagai aset strategis yang dapat memberikan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Gary Dessler (2017) dalam bukunya *Human Resource Management* menjelaskan bahwa pengelolaan SDM mencakup serangkaian proses terstruktur mulai dari perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, hingga sistem kompensasi. Dessler menekankan bahwa organisasi yang mampu mengelola SDM secara efektif akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, inovatif, dan adaptif terhadap perubahan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM tidak hanya menjadi tugas divisi personalia atau HR, tetapi merupakan tanggung jawab seluruh lini manajemen dalam organisasi.

Lebih lanjut, Dave Ulrich et al. (2012) dalam *Human Resource Champions* mengembangkan pendekatan strategis dalam pengelolaan SDM, yang membagi peran HR ke dalam empat fungsi utama: sebagai mitra strategis, agen perubahan, ahli administrasi, dan pendukung karyawan. Ulrich menegaskan bahwa pengelolaan SDM harus sejajar dengan strategi bisnis perusahaan, artinya setiap kebijakan dan praktik SDM harus dirancang untuk mendukung pencapaian misi dan visi organisasi. Ketika HR mampu memainkan peran strategis, maka karyawan tidak hanya dipandang sebagai tenaga kerja, tetapi sebagai mitra strategis yang berkontribusi terhadap pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan. Dalam konteks ini, pengelolaan SDM yang efektif akan menciptakan sistem kerja yang efisien, meningkatkan loyalitas karyawan, memperkuat budaya organisasi, dan mengurangi tingkat turnover.

Pentingnya pengelolaan SDM juga tercermin dalam teori motivasi kerja seperti *Hierarki Kebutuhan Maslow* dan *Teori Dua Faktor Herzberg*. Maslow (1943) mengemukakan bahwa manusia memiliki lima tingkatan kebutuhan: fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Dalam dunia kerja, perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang memungkinkan karyawan

untuk memenuhi semua kebutuhan tersebut agar termotivasi secara optimal. Sedangkan Herzberg (1959) membedakan faktor motivasional (seperti prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri) dan faktor higienis (seperti gaji, kondisi kerja, kebijakan perusahaan). Berdasarkan teori ini, pengelolaan SDM yang baik adalah yang mampu menyeimbangkan kedua aspek tersebut. Dengan demikian, karyawan tidak hanya merasa nyaman dalam bekerja, tetapi juga terdorong untuk terus berkembang dan memberikan performa terbaik.

Dalam pengalaman penulis selama menjalani program magang di PT Harapan Inti Persada Indah, pengelolaan SDM dilakukan dengan pendekatan yang cukup positif dan konstruktif. Meskipun perusahaan ini tidak memiliki divisi HR yang besar seperti perusahaan multinasional, tetapi pembagian kerja, koordinasi, dan supervisi dilakukan secara sistematis. Setiap karyawan maupun intern memiliki job desk yang jelas dan diarahkan langsung oleh koordinator yang bertanggung jawab. Penulis sendiri, sebagai mahasiswa magang di Divisi Finance Operational, mendapatkan pendampingan dan pengarahan langsung dari beberapa koordinator seperti Ibu Shinta, Bapak Michael, dan Bapak Darryl. Mereka tidak hanya memberikan instruksi kerja, tetapi juga menjelaskan latar belakang tugas yang diberikan, konteks penggunaannya dalam operasional perusahaan, serta memberikan evaluasi terhadap hasil kerja. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah menjalankan salah satu prinsip pengelolaan SDM yang baik, yaitu membangun komunikasi dua arah dan memberikan feedback berkelanjutan.

Selain itu, PT Harapan Inti Persada Indah juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kolaborasi antar tim. Interaksi antar rekan kerja berlangsung dalam suasana yang terbuka, saling menghargai, dan profesional. Karyawan senior bersedia membimbing dan membantu karyawan yang lebih baru maupun mahasiswa magang. Penulis juga melihat bahwa dalam setiap pengambilan keputusan operasional maupun keuangan, selalu ada keterlibatan lintas departemen, yang menunjukkan adanya budaya kerja yang partisipatif. Praktik ini sejalan dengan konsep *High-Performance Work System (HPWS)* yang dijelaskan oleh Bohlander dan Snell (2010), di mana perusahaan

menerapkan sistem kerja terpadu yang meningkatkan keterlibatan karyawan dan mendorong kinerja tinggi melalui pelatihan, partisipasi, dan insentif yang adil.

Dengan adanya pengelolaan SDM yang cukup tertata tersebut, penulis merasa mendapatkan pengalaman kerja yang nyata dan berharga, tidak hanya dalam aspek teknis pekerjaan keuangan, tetapi juga dalam hal pengembangan soft skills seperti komunikasi, disiplin, tanggung jawab, dan kerjasama tim. Berdasarkan pengalaman ini, penulis menyadari bahwa keberhasilan perusahaan dalam menjaga stabilitas keuangan tidak hanya berasal dari sistem dan prosedur kerja yang baik, tetapi juga dari kualitas dan komitmen sumber daya manusianya. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang strategis dan manusiawi merupakan pondasi penting bagi keberlangsungan dan pertumbuhan jangka panjang perusahaan.

