

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang**

Setiap industri membutuhkan peran sumber daya manusia di dalamnya. Di Indonesia terdapat berbagai macam jenis industri mulai dari industri farmasi, otomotif, elektronika, pertanian, minyak, dan retail. Semua jenis industri tersebut membutuhkan sumber daya manusia atau tenaga kerja untuk mampu menjalankan operasional perusahaan. Oleh karena itu, industri memberikan lapangan pekerjaan bagi banyak masyarakat, salah satunya adalah industri retail. Industri retail merupakan industri yang memberikan kontribusi besar terhadap Pendapatan Domestik Bruto sehingga mempengaruhi peningkatan lapangan pekerjaan dan mendorong pertumbuhan ekonomi. Retail merupakan semua usaha bisnis yang secara langsung mengarahkan kemampuan pemasarannya untuk memuaskan konsumen akhir berdasarkan organisasi penjualan barang dan jasa sebagai inti dari distribusi (Sunyoto dan Mulyono, 2022:1).

Menurut Purwanto (2021) perkembangan industri retail di Indonesia diawali dengan masuknya retail pada tahun 1960 yaitu berdirinya *Departemen Store Toserba* pada 23 April 1963 di Jakarta. Pada mulanya, retail merupakan salah satu badan sosial yang tidak mencari keuntungan namun sebagai badan yang memberikan harga yang terjangkau untuk masyarakat memenuhi kebutuhan pokoknya. Tetapi konsep tersebut tidak bertahan lama karena pada tahun 1980 retail menjadi perusahaan yang mulai mencari keuntungan. Pada tahun tersebut terjadi perkembangan ritel yang mengarah pada retail modern dan kreatif dimana terbentuk retail dengan format baru seperti supermarket, minimarket, dan *convience store* seperti Matahari, Hero, Alfamart, serta Indomaret. Peningkatan ekonomi yang terjadi di Indonesia pada tahun 1990 membuat retail dengan konsep *high class departemen store* bermunculan seperti masuknya usaha retail Sogo dan Metro. Semakin banyaknya perusahaan yang berdiri dalam industri retail membuat

terbentuknya Asosiasi Pengusaha Ritel Indonesia (APRINDO) pada tahun 1994. Selain memiliki perusahaan retail yang berasal dari Indonesia, perusahaan retail asing mulai menanamkan investasinya dalam industri retail Indonesia sehingga industri retail semakin berkembang. Pada periode 2000 sampai 2010, perusahaan retail Indonesia dan internasional mulai memperluas target pasarnya pada kalangan menengah ke bawah serta mulai menerapkan digitalisasi pada penjualan produknya untuk menjangkau lebih banyak konsumen. Meskipun industri retail terus mengalami perkembangan dari tahun ke tahun, terdapat tantangan yang harus dihadapi oleh bisnis retail seperti adanya perubahan tren beli masyarakat pada setiap tahunnya serta pembuatan strategi untuk mempertahankan loyalitas pelanggan.

Pada saat ini, industri retail memberikan peran terhadap meningkatnya pertumbuhan perekonomian Indonesia. Berdasarkan data Bank Indonesia (2024), pertumbuhan perekonomian Indonesia terjaga dengan baik sampai akhir tahun 2024 yaitu sebesar 4,95%. Dimana salah satu sisi pengeluaran yang memiliki persentase besar yaitu konsumsi rumah tangga sebesar 4,91%. Persentase tersebut memiliki arti bahwa daya beli masyarakat untuk kebutuhan konsumsi rumah tangga tetap terjaga dan meningkat. Adanya peningkatan tersebut membuat perusahaan yang bergerak di industri retail terutama penjualan produk konsumsi rumah tangga ikut mengalami peningkatan operasional. Peningkatan operasional tersebut membuat industri membutuhkan lebih banyak sumber daya manusia sehingga memberikan lapangan pekerjaan bagi masyarakat.



Gambar 1.1 Pertumbuhan Perekonomian Indonesia

Sumber: Bank Indonesia, 2024

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dalam suatu perusahaan dimana tanpa adanya sumber daya manusia, kegiatan operasional perusahaan tidak dapat berjalan. Menurut Darmadi (2020) sumber daya manusia merupakan individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi baik dalam institusi maupun perusahaan yang berperan sebagai aset penting penentu keberhasilan dan perkembangan dari suatu organisasi. Sehingga sebagai aset penting perusahaan, sumber daya manusia harus terus dilatih dan dikembangkan kemampuannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di dalam suatu organisasi atau institusi disebut sebagai karyawan, selain sebagai aset sumber daya manusia juga dapat diartikan dalam 3 aspek. Menurut Nawawi (2021:69) sumber daya manusia terbagi menjadi tiga pengertian, pada pengertian pertama sumber daya manusia merupakan manusia yang bekerja dalam lingkungan suatu lembaga, pada umumnya sumber daya manusia ini disebut sebagai personel, tenaga kerja, pekerja, ataupun karyawan. Selain itu, sumber daya manusia juga diartikan sebagai potensi manusiawi yang berperan sebagai penggerak organisasi atau perusahaan untuk mewujudkan eksistensinya. Sedangkan pengertian yang terakhir menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan potensi berupa aset dan modal

bagi suatu organisasi baik fisik maupun non fisik untuk mewujudkan eksistensi suatu organisasi bisnis.

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam suatu organisasi atau perusahaan karena sumber daya manusia tersebut dapat berperan sebagai tenaga kerja, aset, modal, bahkan potensi bagi suatu perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memilih sumber daya manusia yang tepat dan sesuai dengan kualifikasi perusahaan karena sumber daya manusia tersebut dapat menjadi penentu kemajuan atau kemunduran suatu perusahaan. Salah satu cara perusahaan atau organisasi untuk menciptakan sumber daya manusia yang berpotensi adalah dengan menerapkan manajemen sumber daya manusia dalam kegiatan operasionalnya. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2020). Dengan adanya manajemen terhadap sumber daya manusia, hubungan antara aspek dari sumber daya manusia tersebut dapat tercipta dengan baik sehingga mampu mencapai tujuan dari adanya pengelolaan tersebut. Tujuan dari adanya manajemen sumber daya manusia yaitu bagi perusahaan mendapatkan keuntungan yang lebih besar, bagi karyawan mendapatkan kepuasan terhadap pekerjaannya, dan bagi masyarakat mendapatkan produk yang tersedia di pasar dengan kualitas terbaik (Hasibuan, 2020).

Salah satu perusahaan industri retail yang bergerak dalam bidang konsumsi rumah tangga adalah PT. Matahari Putra Prima. Akibat adanya pertumbuhan ekonomi yang terjaga membuat daya konsumsi masyarakat meningkat salah satunya adalah konsumsi rumah tangga. Sebagai perusahaan yang bergerak di industri rumah tangga, PT MPPA mengalami dampak dimana tenaga kerja yang dibutuhkan menjadi lebih meningkat untuk mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada konsumen. Oleh karena itu, penting adanya divisi *Human Resource Departement* untuk membantu dalam pencarian serta penyeleksian dari para tenaga kerja sehingga mampu mendapatkan tenaga kerja dengan dedikasi yang tinggi baik untuk perusahaan ataupun konsumen. Dengan adanya divisi HRD seluruh kepentingan mengenai tenaga kerja baik karyawan maupun kandidat dapat

terpenuhi dengan baik. Sebagai perusahaan dengan bisnis retail yang memiliki banyak gerai, divisi HRD terutama di *Head Office* sangat berperan dalam keberhasilan pemenuhan seluruh aspek kebutuhan tenaga kerja karena divisi HRD Head Office MPPA membantu kebutuhan seluruh gerai baik Hypermart, Boston, HyFresh, Primo, Foodmart, dan FMX. Pada industri retail, divisi HRD memiliki peran yang berhubungan dengan seluruh proses tenaga kerja pada semua gerainya awal proses yaitu pencarian karyawan dengan membuat lowongan pekerjaan dan menyeleksi kandidat, proses karyawan selama di perusahaan yaitu dengan melakukan pelatihan serta semua urusan yang berkaitan dengan kehadiran dan penggajian, sampai karyawan tersebut keluar dari perusahaan. Sehingga dibutuhkan tim HRD yang mampu untuk memenuhi seluruh kebutuhan aspek karyawan tersebut.

Pada perusahaan Matahari Putra Prima, divisi *Human Resource Departement* terdiri dari fokus tugas yang berbeda meliputi *training, payroll, talent acquisition, industrial relationship, dan organizational development*. Sehingga setiap karyawan dapat berfokus pada pekerjaan dari divisinya dan lebih mengembangkan diri sesuai dengan minatnya pada HRD. Selain itu, PT. MPPA merupakan industri retail yang sudah lama berdiri namun masih tetap mampu bersaing dengan kompetitornya. Oleh karena itu, penulis merasa tertarik untuk menjalankan program magang di perusahaan ini untuk mengetahui bagaimana cara HRD bekerja pada perusahaan MPPA sehingga mampu untuk mendapatkan karyawan yang mau memberikan dedikasinya serta membuat perusahaan bertahan sampai saat ini meskipun memiliki banyak kompetitor. Penulis juga ingin mengetahui bagaimana proses perekrutan dalam industri retail dimana perusahaan tersebut memiliki banyak gerai, sehingga dapat menambahkan pengalaman dan pembelajaran penulis dalam lingkup HRD pada industri retail. Penulis juga ingin menambah koneksi dengan mengikuti program magang di perusahaan MPPA karena perusahaan ini memiliki banyak format bisnis yang terdiri dari banyak karyawan sehingga dapat menjadi landasan bagi penulis untuk membangun kariernya dalam dunia kerja.

## 1.2.Maksud dan Tujuan Kerja Magang

Selama menjalankan program kerja magang di PT. Matahari Putra Prima, tujuan yang diharapkan dan maksud penulis dalam melaksanakan kerja magang adalah sebagai berikut:

1. Melakukan penerapan terhadap situasi dalam dunia kerja pada divisi *Human Resources Department*.
2. Memahami seluruh proses rekrutmen PT. MPPA mulai dari penyeleksian sampai kandidat tersebut masuk ke perusahaan.
3. Memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan dengan mengerjakan tugas yang diberikan secara tepat dan mendapatkan kandidat sesuai dengan kualifikasi perusahaan.
4. Mengimplementasi ilmu *Human Capital* yang penulis pelajari di kampus terhadap dunia kerja nyata.
5. Mengembangkan diri dan menambah pengalaman penulis terhadap aspek *Human Resources Department* terutama pada fokus *Talent Acquisition*
6. Memperluas relasi dalam dunia kerja terutama dalam industri retail perusahaan Matahari Putra Prima.

## 1.3.Waktu dan Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

### 1.3.1 Waktu Pelaksanaan Kerja Magang

Pelaksanaan waktu kegiatan magang di perusahaan Matahari Putra Prima yang berlokasi di Jalan Sultan Falatehan, Lippo Karawaci Utara Tangerang dimulai dari 17 Februari 2025 dan berakhir pada Juni 2025 dimana waktu pelaksanaan kerja magang terhitung selama empat bulan sesuai dengan ketentuan dari kampus merdeka UMN yaitu selama 640 jam atau setara 80 hari kerja. PT. Matahari Putra Prima menerapkan 9 jam kerja dimulai dari pukul 8.30 sampai 17.30 dengan lima hari kerja dari Senin sampai Jumat. Pelaksanaan kerja magang dilakukan secara *Work From Office* (WFO) di *Head Office* MPPA sesuai dengan ketentuan yang telah diterapkan oleh kampus.



### 1.3.2 Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

#### Tahap administrasi Kampus

1. Mengikuti pembekalan magang secara online dan offline yang diselenggarakan oleh Program Studi Manajemen dimana pembekalan tersebut membahas mengenai cara menggunakan website Merdeka UMN dan *personal branding* untuk melamar perusahaan.
2. Mengerjakan tugas *Pre-Activities Internship* melalui e-learning sebagai salah satu syarat untuk mengikuti program magang dan mengambil *KRS Internship track 1*.
3. Mengajukan surat pengantar magang dari kampus ke perusahaan dengan mengisi KM-01 untuk data kampus dan KM-02 sebagai surat pengantar magang yang dapat diajukan ke perusahaan.
4. Melakukan pengisian form pendataan magang yang dibuat oleh kampus ketika sudah mendapatkan magang serta mengkonfirmasi dengan koordinator magang.
5. Melakukan registrasi di website Merdeka UMN dengan mengisikan data diri serta data perusahaan termasuk identitas supervisor serta surat penerimaan magang dari perusahaan untuk mempermudah dalam proses pengerjaan *daily task*.
6. Mengunduh berbagai formulir yang dibutuhkan untuk pengerjaan laporan magang melalui Merdeka UMN.
7. Melengkapi *daily task* mengenai tugas yang dilakukan setiap harinya ketika program magang dan ketika mengerjakan laporan magang melalui website Merdeka UMN.
8. Memasukkan data mengenai bimbingan dengan dosen pembimbing melalui Merdeka UMN sebanyak 8 kali sebagai syarat minimum.

#### Tahap Pengajuan Tempat Magang

1. Mencari perusahaan yang membuka lowongan pekerjaan pada posisi Human Capital melalui berbagai *job portal* dimana perusahaan tersebut harus memenuhi syarat yang ditentukan oleh kampus.

2. Mengirimkan CV dan surat lamaran pekerjaan kepada email rekrutmen PT. Matahari Putra Prima sesuai dengan informasi tersedianya lowongan kerja magang untuk posisi Human Capital
3. Memberikan surat KM-02 kepada PT. Matahari Putra Prima untuk memastikan bahwa magang yang akan dilakukan merupakan salah satu program kampus.
4. Mendapatkan pesan penerimaan magang di PT. Matahari Putra Prima melalui Whatsapp resmi perusahaan pada 15 Februari 2025 dan memulai kerja magang di perusahaan pada 17 Februari 2025.
5. Mengkonfirmasi tempat magang tersebut kepada koordinator magang yaitu Ibu Yoanita untuk mendapatkan *approval* dan melanjutkan proses penerimaan tempat magang.
6. Melakukan penandatanganan kontrak magang perusahaan PT. Matahari Putra Prima dan surat penerimaan magang (LoA) oleh perusahaan yang ditandatangani supervisor *Talent Acquisition*.
7. Memulai kerja magang dan melaksanakan seluruh pekerjaan yang diberikan terutama pekerjaan rekrutmen sesuai dengan prosedur perusahaan.

