

BAB II

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

2.1 Sejarah Singkat Perusahaan

The Modern Group merupakan kelompok usaha di Indonesia yang bergerak di bidang manufaktur, distribusi, dan pengembangan produk konsumen. Grup ini beroperasi di bawah kepemilikan Honoris dan menjalankan kegiatan bisnis melalui beberapa unit usaha yang saling terintegrasi. The Modern Group memiliki peran dalam mengelola proses bisnis dari awal sampai akhir (end-to-end), mulai dari kegiatan produksi, pengelolaan merek, hingga distribusi produk ke pasar (The Modern Group, 2024).



Gambar 2.1. Logo Perusahaan

Dengan sistem kerja yang terstruktur dan kolaboratif, setiap unit usaha di dalam The Modern Group saling mendukung untuk mencapai tujuan bisnis bersama. Pendekatan terintegrasi ini memungkinkan grup untuk mempertahankan kontrol kualitas yang konsisten di setiap tahap value chain, dari manufaktur hingga sampai ke tangan konsumen akhir.

The Modern Group membawahi beberapa perusahaan dengan fokus usaha yang berbeda, yaitu:

1. PT Multi Indocitra (MIC)



Gambar 2.2 Logo Perusahaan PT MIC

PT Multi Indocitra merupakan unit usaha yang berperan dalam pengelolaan bisnis, distribusi, dan pemasaran produk. Perusahaan ini juga berfungsi sebagai penghubung antar unit usaha dalam grup, khususnya dalam hal koordinasi operasional dan manajemen. PT Multi Indocitra mengelola berbagai merek yang berfokus pada kebutuhan ibu, bayi, anak, dan keluarga. Kantor pusat MIC berlokasi di Green Central City, Jakarta Barat, yang menjadi pusat koordinasi berbagai aktivitas manajemen dan operasional.

2. PT Honoris Industry



Gambar 2.3 Logo Perusahaan PT Honoris Industry

PT Honoris Industry bergerak di bidang manufaktur, khususnya dalam pengembangan dan produksi produk industri serta komponen pendukung. Perusahaan ini berperan dalam mendukung kegiatan produksi dengan standar kualitas yang telah ditetapkan oleh grup.

3. PT Hasta Prima Industri



Gambar 2.4 Logo Perusahaan PT Hasta Prima Industry

PT Hasta Prima Industri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur, khususnya produksi berbasis plastik dan kegiatan industri terkait. Perusahaan ini mendukung kebutuhan produksi berbagai unit usaha dalam grup melalui proses manufaktur yang terstandar.

4. PT Multielok Cosmetic



Gambar 2.5 Logo Perusahaan PT MEC

PT Multielok Cosmetic bergerak di bidang manufaktur kosmetik dan personal care. Perusahaan ini menangani proses produksi berbagai produk perawatan diri dengan memperhatikan standar keamanan, kualitas, dan regulasi yang berlaku.

PT Multi Indocitra

PT Multi Indocitra (MIC) merupakan salah satu unit usaha yang berada di bawah naungan The Modern Group. Sebagai perusahaan distribusi dan pemasaran, PT Multi Indocitra berperan dalam mendukung pengelolaan dan pengembangan bisnis grup melalui sistem kerja yang terstruktur, profesional, dan berorientasi pada keberlanjutan.

Sebagai bagian dari The Modern Group, PT Multi Indocitra menjalankan fungsi strategis dalam mendukung operasional perusahaan, tata kelola internal, serta pengelolaan sumber daya manusia agar selaras dengan visi dan tujuan grup secara keseluruhan. Kantor PT Multi Indocitra berlokasi di Green Central City, Jakarta Barat, yang menjadi pusat koordinasi berbagai aktivitas manajemen dan operasional.

PT Multi Indocitra mengelola berbagai merek yang berfokus pada produk ibu, bayi, anak, dan keluarga. Setiap merek memiliki karakter dan target pasar yang berbeda, namun tetap mengedepankan kualitas, keamanan, dan kepercayaan konsumen. Beberapa merek yang dikelola oleh PT Multi Indocitra antara lain:

1. Pigeon

Pigeon adalah merek internasional yang telah dikenal luas dan berfokus pada produk ibu dan bayi. Di bawah pengelolaan PT Multi Indocitra, produk Pigeon dipasarkan dengan standar kualitas tinggi serta mengikuti regulasi dan kebutuhan pasar di Indonesia. Brand Pigeon telah memiliki reputasi kuat dalam menyediakan produk berkualitas untuk bayi dan ibu (Pigeon Indonesia, 2024)

3. Lasinoh

Lasinoh merupakan merek yang menyediakan produk kebutuhan bayi dan anak dengan fokus pada kenyamanan dan keamanan. Produk-produk Lasinoh dirancang untuk mendukung tumbuh kembang anak serta memberikan kemudahan bagi orang tua.

4. Kaila



Gambar 2.8 Barang Penjualan perusahaan (*Kaila*)

Kaila menghadirkan produk yang berorientasi pada kebutuhan keluarga dengan desain yang praktis dan fungsional. Merek ini mengedepankan kualitas produk yang dapat digunakan dalam aktivitas sehari-hari.

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

5. Poipoi



Gambar 2.9 Barang Penjualan perusahaan (*Poipoi*)

Poipoi dikenal sebagai merek yang menawarkan produk dengan desain menarik dan ramah anak. Produk Poipoi dirancang agar aman digunakan serta sesuai dengan kebutuhan anak-anak.

6. Bumil



Gambar 2.10 Barang Penjualan perusahaan (*Bumil*)

Bumil merupakan merek yang secara khusus ditujukan bagi ibu hamil dan ibu menyusui. Produk Bumil dikembangkan untuk mendukung kesehatan, kenyamanan, dan kebutuhan ibu dalam masa kehamilan hingga pasca melahirkan.

Pengelolaan multi-brand ini menuntut strategi pemasaran dan distribusi yang menyeluruh serta pemahaman mendalam terhadap karakteristik setiap segmen pasar. Hal ini sejalan dengan konsep brand portfolio management yang menekankan pentingnya diferensiasi dan positioning yang jelas untuk setiap brand dalam portfolio (Keller, 2023).

2.1.1 Budaya dan Nilai-Nilai Perusahaan (TIKED)

The Modern Group menerapkan budaya kerja yang disebut TIKED sebagai landasan perilaku kerja seluruh karyawan. Menurut Dachriyanti (materi TIKED The Modern Group, 2024), budaya perusahaan merupakan nilai-nilai pokok yang menjadi inti dari falsafah bekerja dalam organisasi, yang membimbing seluruh karyawan dalam bekerja sehingga perusahaan dapat mencapai sukses dalam usahanya. Komitmen penerapan TIKED telah ditandatangani oleh seluruh jajaran Top Management sebagai wujud keseriusan perusahaan dalam membangun budaya kerja yang profesional.



Gambar 2.11 TIKED Budaya Kerja

Budaya kerja TIKED terdiri dari lima nilai utama yang menjadi pedoman sikap dan perilaku seluruh karyawan The Modern Group, yaitu:

1. Tanggung Jawab: Senantiasa menjaga dan menjalankan komitmen tugas dengan sebaik-baiknya sampai tuntas sehingga menumbuhkan kepercayaan pihak lain (atasan, bawahan, dan rekan kerja). Tanggung jawab diwujudkan melalui konsistensi antara

tindakan dan ucapan, mengutamakan kepentingan perusahaan, serta menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai biaya dan kualitas yang telah ditetapkan.

2. Inisiatif: Suatu kemampuan dalam menjaga diri sendiri untuk melakukan sesuatu atau bekerja tanpa harus diberitahu atau diingatkan terlebih dahulu atau yang disebut partisipasi aktif. Inisiatif ditunjukkan dengan mempelajari hal-hal baru untuk diterapkan di lingkungan kerja, bersedia bekerja lebih dari yang diminta, serta menjaga kebersihan dan kerapian lingkungan kerja.
3. Kerjasama: Suatu usaha yang dikerjakan bersama-sama (dua orang atau lebih) untuk mencapai tujuan bersama, dengan menumbuhkan rasa saling percaya (trust) dan sikap give & take dalam membangun kekompakan tim. Kerjasama diwujudkan melalui saling mendukung kemajuan bersama, menghargai kemampuan orang lain, serta mampu berkomunikasi dan berkoordinasi antaranggota tim dengan baik.
4. Etika: Perilaku yang berhubungan dengan nilai, norma, atau tata cara di lingkungan kerja dengan bersikap sopan, ramah, dan bermartabat berdasarkan aturan, pedoman, dan norma yang berlaku. Etika kerja mencakup cara berinteraksi dengan sesama karyawan, cara berpakaian, cara berkomunikasi, serta menjaga kerahasiaan data perusahaan.
5. Disiplin: Suatu sifat atau kemampuan seseorang untuk taat dalam menjalankan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin diwujudkan dengan memulai kegiatan tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai tenggat, serta mematuhi seluruh kebijakan dan prosedur yang berlaku di perusahaan.

Kelima nilai TIKED ini menjadi acuan dalam sistem penilaian prestasi kerja karyawan. Penerapan TIKED yang konsisten diyakini dapat berdampak positif pada produktivitas, citra perusahaan, dan kinerja jangka panjang organisasi.

2.1.2 Visi Misi

Visi The Modern Group adalah menjadi grup perusahaan terdepan di Indonesia dalam bidang manufaktur dan distribusi produk konsumen yang berkelanjutan. Hal ini bertujuan bahwa perusahaan ingin menjadi yang terbaik dengan fokus pada lingkungan dan masyarakat, bukan hanya keuntungan semata. Visi dan misi ini tidak hanya menjadi pernyataan formal, tetapi juga diterapkan dalam strategi bisnis untuk memastikan pertumbuhan berkelanjutan dan kepuasan stakeholder. Berikut visi dan misi The Modern Group, yang diadaptasi dari PT Multi Indocitra sebagai unit utama grup.

VISI

Menjadi pemasar utama bagi produk-produk konsumen yang aman, berkualitas, dengan harga yang kompetitif serta memberikan manfaat yang tinggi bagi masyarakat.

Visi ini menekankan posisi sebagai pemimpin pasar (pemasar utama) di segmen produk konsumen, khususnya yang berkaitan dengan kebutuhan ibu, bayi, anak, dan keluarga. Fokusnya adalah pada tiga elemen utama: keamanan (aman), kualitas tinggi, dan harga terjangkau (kompetitif), sehingga produk tidak hanya dijual, tetapi juga memberikan nilai tambah nyata (manfaat tinggi) bagi masyarakat Indonesia. Visi ini mencerminkan komitmen perusahaan untuk menjadi pilihan utama konsumen dengan produk yang dapat diandalkan dan bermanfaat jangka panjang.

MISI

Meningkatkan kinerja secara berkelanjutan melalui pemanfaatan sumber daya dan teknologi guna memenuhi kepuasan pelanggan serta meningkatkan nilai bagi masyarakat dan pemegang saham.

Misi meliputi pengembangan produk berkualitas tinggi untuk kebutuhan ibu, bayi, dan keluarga; peningkatan efisiensi operasional melalui teknologi; serta kontribusi positif bagi masyarakat melalui program CSR (Corporate Social Responsibility). Misi ini menjelaskan cara mewujudkan visinya, yaitu dengan meningkatkan kinerja perusahaan secara terus-menerus (berkelanjutan). Caranya

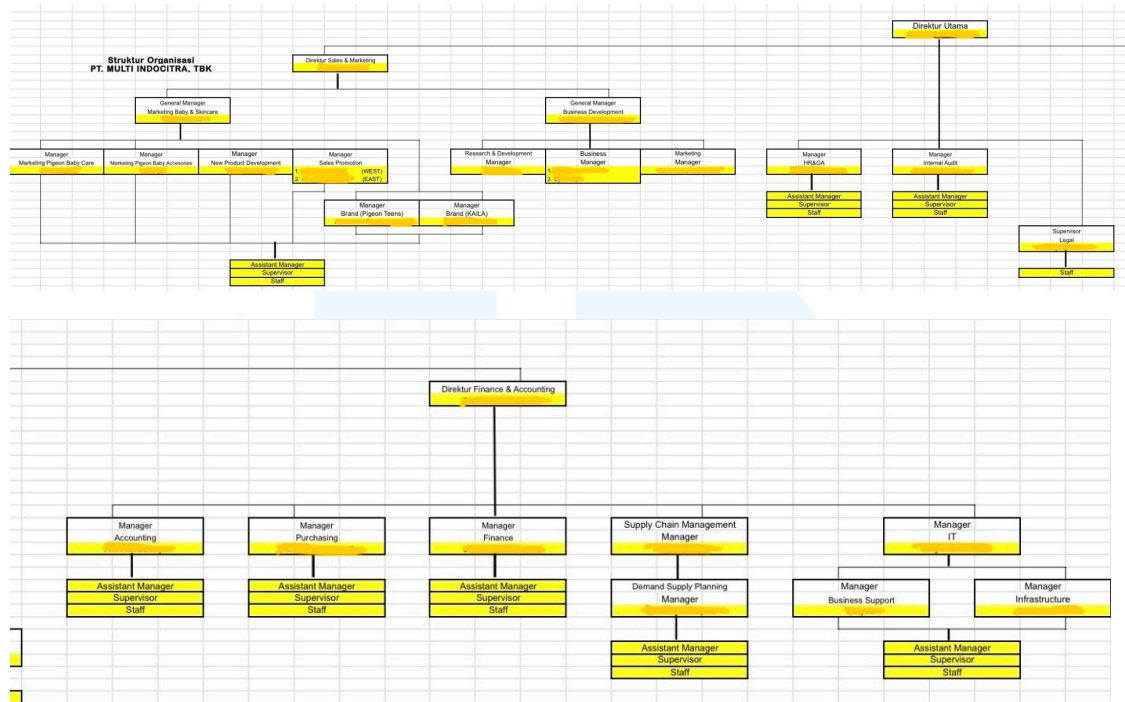
adalah memanfaatkan sumber daya (seperti SDM, bahan baku, dan aset) serta teknologi (seperti sistem distribusi digital dan manufaktur modern) secara optimal. Tujuannya adalah memuaskan pelanggan (konsumen akhir), sekaligus memberikan nilai tambah bagi masyarakat (melalui produk berkualitas dan program sosial) serta pemegang saham (melalui pertumbuhan bisnis yang sehat dan keuntungan berkelanjutan). Misi ini menunjukkan pendekatan yang seimbang antara kepentingan bisnis, sosial, dan ekonomi.

Visi dan misi ini menjadi landasan utama dalam pengambilan keputusan strategis perusahaan, termasuk dalam pengelolaan SDM di Divisi HR untuk mendukung pencapaian tujuan tersebut.

2.2 Struktur Organisasi Perusahaan

2.2.1 Struktur Organisasi PT Multi Indocitra (MIC)

Sebagai unit usaha utama yang menjadi tempat pelaksanaan magang, PT Multi Indocitra (MIC) memiliki struktur organisasi yang mencerminkan pembagian fungsi bisnis secara komprehensif. Struktur ini dipimpin oleh Direktur Utama yang membawahi dua jalur Direktur fungsional, yaitu Direktur Sales & Marketing dan Direktur Finance & Accounting. Berikut gambaran struktur organisasi PT Multi Indocitra secara keseluruhan:



Gambar 2.12 Struktur Organisasi PT MIC

Berikut adalah penjelasan fungsi masing-masing tingkatan jabatan dalam struktur organisasi PT Multi Indocitra:

a. Direktur Utama

Direktur Utama merupakan pimpinan tertinggi PT Multi Indocitra yang bertanggung jawab atas seluruh arah strategis dan operasional perusahaan. Posisi ini bertanggung jawab langsung kepada Board of Director The Modern Group, dan membawahi dua jalur Direktur fungsional yang mengelola dua bidang utama perusahaan, yaitu Sales & Marketing serta Finance & Accounting.

b. Direktur Sales & Marketing

Direktur Sales & Marketing bertanggung jawab atas keseluruhan strategi penjualan dan pemasaran produk yang dikelola oleh PT Multi Indocitra. Posisi ini membawahi dua General Manager, yaitu GM Marketing Baby & Skincare yang mengelola pemasaran produk lini ibu

dan bayi, serta GM Business Development yang berfokus pada pengembangan bisnis dan pasar baru. Di bawah jalur ini juga terdapat Manager Research & Development (R&D) yang bertugas mengembangkan produk baru, Manager Supply Chain Management yang mengelola rantai pasokan, serta Manager Sales Promotion yang merancang dan mengeksekusi program promosi penjualan.

c. Direktur Finance & Accounting

Direktur Finance & Accounting bertanggung jawab atas pengelolaan keuangan, akuntansi, dan fungsi pendukung operasional perusahaan. Posisi ini membawahi beberapa Manager fungsional, antara lain: Manager HR & GA yang mengelola sumber daya manusia dan urusan umum (General Affairs), Manager Internal Audit yang memastikan kepatuhan dan pengendalian internal, Manager Accounting yang mengelola laporan keuangan dan perpajakan, Manager Finance yang mengelola arus kas dan pendanaan, Manager Purchasing yang mengelola pengadaan barang dan jasa, serta Manager IT yang mengelola infrastruktur teknologi informasi perusahaan.

d. General Manager Marketing Baby & Skincare

GM Marketing Baby & Skincare mengkoordinasikan aktivitas pemasaran untuk lini produk utama perusahaan, yaitu produk ibu, bayi, dan perawatan kulit. Di bawah posisi ini terdapat Manager Marketing Pigeon Baby Care yang mengelola pemasaran produk perawatan bayi Pigeon, Manager Marketing Pigeon Baby Accessories yang mengelola lini aksesoris bayi, serta Brand Manager untuk merek Pigeon Teens dan KAILA yang masing-masing memiliki segmen pasar tersendiri.

e. General Manager Business Development

GM Business Development bertanggung jawab atas pengembangan bisnis perusahaan ke segmen atau pasar baru. Posisi ini berkolaborasi dengan fungsi R&D dan tim New Product Development dalam

mengidentifikasi peluang bisnis, mengembangkan produk baru, serta merancang strategi ekspansi. Di bawah posisi ini juga terdapat fungsi Demand Supply Planning yang memastikan keseimbangan antara permintaan pasar dengan kapasitas pasokan.

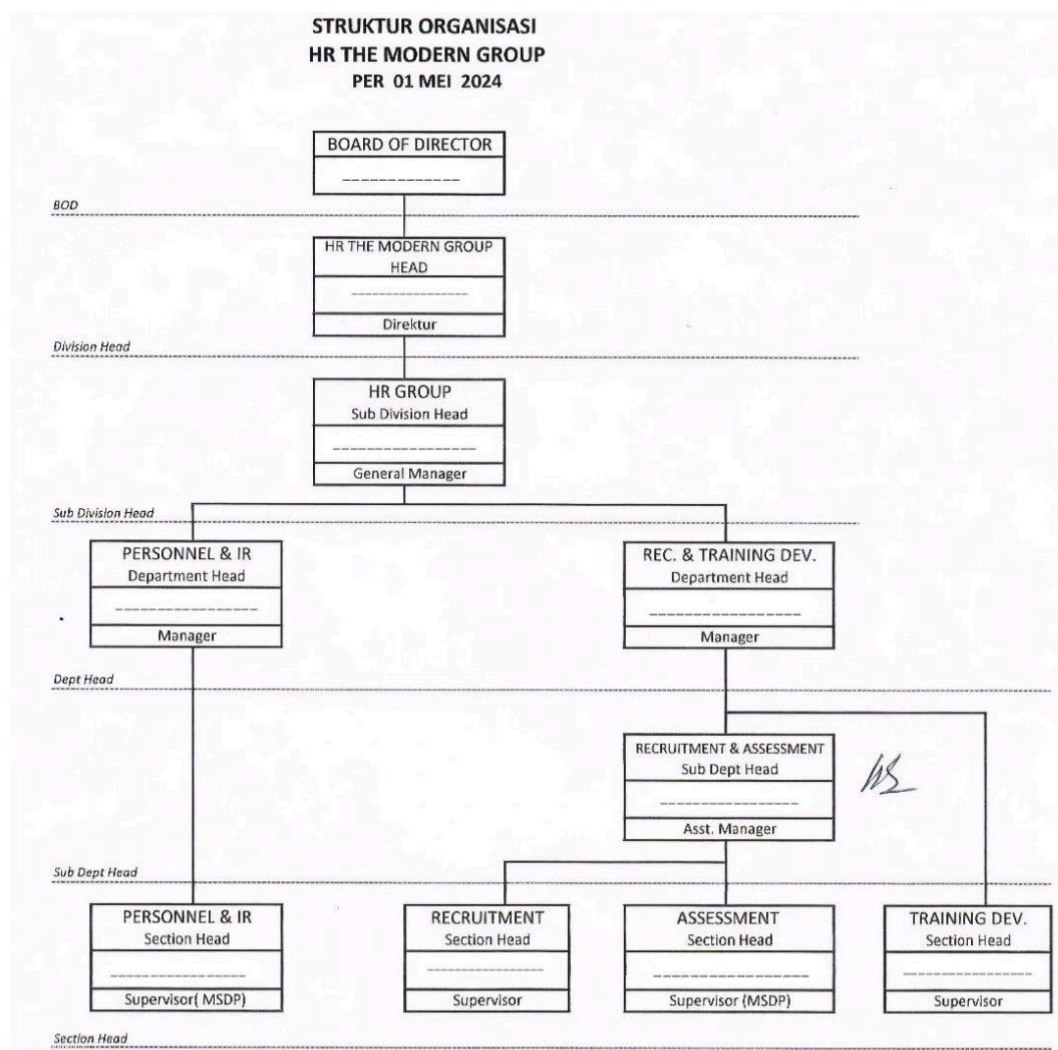
f. Fungsi Pendukung (Support Functions)

PT Multi Indocitra memiliki sejumlah fungsi pendukung yang bersifat lintas departemen, di antaranya: Business Support Supervisor yang mendukung kebutuhan operasional harian, Legal Supervisor yang menangani aspek hukum dan kepatuhan perusahaan, serta Infrastructure Manager yang mengelola infrastruktur fisik dan teknologi. Fungsi-fungsi ini memastikan seluruh departemen dapat beroperasi dengan lancar dan efisien.

Penulis berkedudukan di Divisi HR yang secara struktural berada di bawah Manager HR & GA dalam jalur Finance & Accounting PT Multi Indocitra, sekaligus berkoordinasi dengan HR Group The Modern Group yang berfungsi sebagai divisi HR terpusat untuk seluruh entitas usaha dalam grup. Hal ini mencerminkan bahwa fungsi HR di The Modern Group dijalankan secara terintegrasi antara HR operasional di level PT dengan HR Group di level korporat.

2.2.2 Struktur Organisasi The Modern Group

Berdasarkan dokumen resmi Struktur Organisasi HR The Modern Group per 01 Mei 2024 yang diterbitkan oleh Human Resources Division, susunan organisasi divisi HR terdiri dari beberapa tingkatan jabatan dengan peran dan tanggung jawab yang berbeda-beda. Struktur ini mencerminkan pembagian fungsi HR yang jelas antara urusan kepegawaian dan hubungan industrial di satu sisi, serta rekrutmen dan pengembangan SDM di sisi lainnya. Berikut adalah gambaran struktur organisasi Divisi HR The Modern Group:



Gambar 2.13 Struktur Organisasi HR The Modern Group

a. Board of Director (BOD)

Board of Director (BOD) merupakan tingkat pengambilan keputusan tertinggi di The Modern Group. BOD bertanggung jawab menetapkan arah strategis perusahaan, kebijakan umum bisnis, dan sasaran jangka panjang organisasi secara keseluruhan, termasuk di dalamnya kebijakan pengelolaan SDM di seluruh unit usaha yang berada di bawah naungan The Modern Group.

b. HR The Modern Group Head (Division Head / Direktur)

HR The Modern Group Head dijabat pada tingkat Direktur dan merupakan pimpinan tertinggi dalam divisi HR. Posisi ini bertanggung jawab atas perumusan

dan pengesahan kebijakan HR di tingkat grup, pengawasan pelaksanaan seluruh program SDM di semua entitas usaha, serta memastikan praktik pengelolaan SDM berjalan selaras dengan strategi bisnis The Modern Group secara keseluruhan.

c. HR Group Sub Division Head (General Manager)

HR Group Sub Division Head merupakan General Manager yang bertanggung jawab atas koordinasi operasional dua departemen di bawahnya, yaitu Departemen Personnel & IR dan Departemen Recruitment & Training Development. Posisi ini juga berperan sebagai penghubung antara kebijakan yang ditetapkan oleh Division Head dengan pelaksanaan teknis di lapangan, serta memastikan seluruh aktivitas HR berjalan sesuai kebijakan perusahaan dan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku. Dalam konteks magang ini, posisi HR Group Sub Division Head juga bertindak sebagai pembimbing lapangan bagi penulis.

d. Departemen Personnel & Industrial Relations (Personnel & IR)

Departemen Personnel & IR dipimpin oleh seorang Department Head dengan jabatan Manager. Departemen ini menjalankan dua fungsi utama, yaitu pengelolaan administrasi kepegawaian dan penanganan hubungan industrial. Secara operasional, departemen ini mencakup: pengelolaan data kepegawaian seperti absensi, kontrak kerja (PKWT), dan surat keputusan (SK); penanganan hubungan industrial antara perusahaan dengan karyawan; penyusunan dan pembaruan Peraturan Perusahaan (PP); serta penanganan perselisihan ketenagakerjaan apabila diperlukan. Di tingkat pelaksana, fungsi ini dijalankan oleh Seksi Personnel & IR yang dipimpin seorang Supervisor.

e. Departemen Recruitment & Training Development (Rec. & Training Dev.)

Departemen Recruitment & Training Development dipimpin oleh seorang Department Head dengan jabatan Manager. Departemen ini memiliki dua fungsi utama: pertama, mengelola proses rekrutmen dan seleksi karyawan baru; dan

kedua, merancang serta melaksanakan program pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan di seluruh entitas usaha The Modern Group. Di bawah departemen ini terdapat satu Sub Departemen dan tiga Seksi yang menjalankan fungsi tersebut secara teknis.

f. Sub Departemen Recruitment & Assessment

Sub Departemen Recruitment & Assessment dipimpin oleh seorang Sub Dept Head dengan jabatan Assistant Manager. Posisi ini mengkoordinasikan proses rekrutmen dan assessment secara teknis, mencakup penerimaan permintaan tenaga kerja dari user departemen, penerbitan dan pengelolaan job posting, penyelenggaraan tes psikologi (POTTAS/Potential Assessment), penerbitan surat balasan hasil seleksi, serta pengarsipan dokumen kandidat secara sistematis. Sub Departemen ini membawahi dua seksi operasional, yaitu Seksi Recruitment dan Seksi Assessment.

g. Seksi Recruitment

Seksi Recruitment dipimpin oleh seorang Section Head dengan jabatan Supervisor. Seksi ini bertanggung jawab atas teknis operasional rekrutmen, yang meliputi: pengelolaan iklan lowongan kerja di berbagai platform (JobStreet, LinkedIn, Instagram), seleksi administrasi CV kandidat, penjadwalan kandidat untuk tahap seleksi berikutnya, serta koordinasi dengan user departemen terkait kebutuhan dan kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan. Pada periode pelaksanaan magang penulis, posisi Section Head Seksi Recruitment sedang dalam kondisi kosong.

h. Seksi Assessment

Seksi Assessment dipimpin oleh seorang Section Head dengan jabatan Supervisor. Seksi ini bertanggung jawab atas pengelolaan dan pelaksanaan tes psikologi (psikotes/POTTAS) bagi kandidat eksternal maupun karyawan internal yang akan mengikuti program pengembangan, mutasi jabatan, atau penilaian potensi (Potential Assessment). Hasil assessment direkap dan diarsipkan untuk kemudian dijadikan dasar penerbitan surat balasan kepada unit kerja pemohon.

i. Seksi Training Development

Seksi Training Development dipimpin oleh seorang Section Head dengan jabatan Supervisor. Seksi ini bertanggung jawab atas perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program pelatihan karyawan di seluruh entitas usaha The Modern Group. Kegiatan yang dikelola mencakup program On the Job Training (OJT) bagi karyawan baru, pengembangan modul pelatihan, serta pemantauan efektivitas program pelatihan. Salah satu kegiatan yang turut didukung oleh penulis selama magang adalah penyelenggaraan presentasi *Management Training* ke-2 dan ke-3 di beberapa lokasi pabrik.

Selama pelaksanaan magang, penulis berposisi sebagai *Internship* yang berkoordinasi langsung dengan Sub Departemen Recruitment & Assessment. Dalam praktiknya, penulis mendukung kegiatan operasional di Seksi Recruitment (pembuatan job posting, seleksi CV) dan Seksi Assessment (pengelolaan surat balasan psikotes, pengarsipan dokumen kandidat, rekapitulasi data), serta turut berpartisipasi dalam kegiatan Seksi Training Development pada sesi presentasi *Management Training* lapangan.

2.3 Evaluasi Validasi Bisnis Proses HR sebagai Pilar Bisnis

Validasi bisnis dalam konteks laporan magang ini merujuk pada evaluasi terhadap relevansi dan efektivitas proses HR sebagai fungsi yang mendukung keberlangsungan dan pertumbuhan bisnis The Modern Group secara keseluruhan. Menurut Mondy dan Martocchio (2016), fungsi HR yang efektif merupakan salah satu fondasi utama keberhasilan organisasi karena secara langsung berdampak pada kualitas SDM yang direkrut, dikembangkan, dan dipertahankan oleh perusahaan.

Dalam konteks The Modern Group yang merupakan grup multi-entitas dengan operasional manufaktur dan distribusi yang kompleks, proses HR yang efisien dan terintegrasi menjadi sangat kritis. Divisi HR dituntut untuk melayani

kebutuhan rekrutmen dan pengembangan SDM tidak hanya untuk satu perusahaan, tetapi untuk lima entitas usaha sekaligus (PT MIC, PT HI, PT HPI, PT MEC, dan PT SMD) dengan karakteristik kebutuhan tenaga kerja yang berbeda-beda.

Berdasarkan pengamatan dan pengalaman magang penulis, evaluasi terhadap proses rekrutmen di The Modern Group dilakukan dengan menggunakan kerangka analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats). Analisis ini bertujuan untuk melihat kekuatan, kelemahan, peluang, serta ancaman dalam proses HR perusahaan:

Tabel 2.1 Evaluasi Validasi Bisnis Proses HR The Modern Group (Analisis SWOT)

Aspek	Evaluasi
Kekuatan	Proses rekrutmen di The Modern Group sudah memiliki alur kerja yang jelas dan terstruktur. Perusahaan juga menggunakan platform digital seperti JobStreet, LinkedIn, dan Instagram untuk mencari kandidat. Hal ini sesuai dengan teori rekrutmen efektif menurut Noe et al. (2017), yang menyatakan bahwa proses rekrutmen yang teratur dapat menarik dan memilih orang yang tepat sesuai kebutuhan perusahaan. Selain itu, budaya kerja TIKED dan tim HR yang solid menunjukkan penerapan Strategic Human Resource Management (SHRM) seperti yang dijelaskan Dessler (2020), yaitu HR tidak hanya menjalankan tugas harian, tetapi juga mendukung tujuan bisnis secara keseluruhan.
Kelemahan	Pemeriksaan jawaban psikotes masih dilakukan secara manual, belum ada sistem pelacakan kandidat (Applicant Tracking System) yang terintegrasi, pengarsipan masih banyak menggunakan kertas, dan surat balasan harus dibuat terpisah untuk setiap perusahaan anak (entitas). Akibatnya, proses menjadi terpisah-pisah dan rentan kesalahan. Kondisi ini sesuai dengan yang dijelaskan Breugh (2008), yaitu fragmentasi

	proses dapat menyebabkan pemborosan waktu dan risiko kesalahan administrasi yang tinggi.
Peluang	Digitalisasi proses HR melalui Google Workspace atau platform ATS, peningkatan employer branding via media sosial, pengembangan database kandidat yang lebih sistematis untuk kebutuhan rekrutmen jangka panjang. Hal ini sejalan dengan tren HRIS (pengelolaan SDM berbasis digital) yang dapat membuat proses lebih cepat, akurat, dan mudah dipantau (Stone et al., 2015). Selain itu, memperkuat branding perusahaan di media sosial juga dapat membantu membangun database kandidat potensial yang lebih baik (talent pipeline).
Ancaman	Persaingan untuk mendapatkan talenta yang berkualitas di industri FMCG semakin ketat (konsep “War for Talent” menurut Chambers et al., 1998). Ditambah lagi dengan perubahan aturan ketenagakerjaan dan harapan generasi muda yang menginginkan proses seleksi yang cepat serta transparan. Jika tidak dioptimalkan, perusahaan berisiko kehilangan kandidat terbaik.

(Sumber: Hasil Pengamatan dan Analisis Penulis, 2026)

Berdasarkan evaluasi di atas, dapat disimpulkan bahwa proses HR The Modern Group secara keseluruhan sudah cukup terstruktur dan memiliki fondasi yang kuat. Namun, terdapat ruang untuk perbaikan yang signifikan, terutama dalam aspek digitalisasi dan integrasi alur rekrutmen. Penguatan proses HR melalui optimalisasi sistem rekrutmen akan berdampak langsung pada efisiensi operasional bisnis grup, karena SDM yang berkualitas dan proses rekrutmen yang cepat akan memastikan tersedianya tenaga kerja yang tepat pada waktu yang tepat, sehingga mendukung keberlangsungan dan pertumbuhan bisnis The Modern Group secara keseluruhan.

Hal ini sejalan dengan pandangan Armstrong (2020) bahwa fungsi HR yang efektif berkontribusi pada penciptaan nilai bisnis melalui pengembangan kapabilitas organisasi, peningkatan produktivitas karyawan, dan pengelolaan biaya SDM yang lebih efisien. Dengan demikian, optimalisasi proses rekrutmen

yang menjadi fokus laporan ini bukan hanya merupakan perbaikan teknis operasional, tetapi juga merupakan investasi strategis yang mendukung pertumbuhan bisnis The Modern Group jangka panjang.



UMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA