

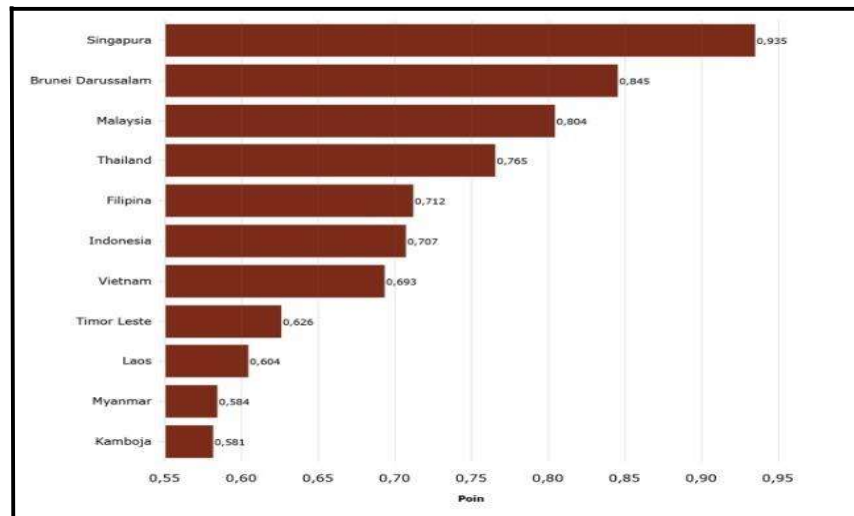
BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu negara dapat dilihat perkembangan negara dan kualitas sumber daya manusianya melalui *Human Development Index* (HDI). *Human Development Index* merupakan gambaran terkait tingkat pembangunan sumber daya manusia di dalam suatu negara. Semakin baik pembangunan sumber daya manusia disuatu negara, maka semakin baik pula perkembangan dan kualitas sumber daya manusia di negara tersebut. Tahun 2018 indeks pembangunan HDI manusia di Asia Tenggara, Indonesia masuk dalam peringkat ke-6 dalam tingkat pembangunan manusia yang terbilang tinggi. Hasil peringkat HDI Indonesia di Asia Tenggara dalam tahun 2018 tertera dalam Gambar 1.1 sebagai berikut :

Gambar 1.1
Indeks Pembangunan HDI Manusia Indonesia di Asia Tenggara Tahun 2018



Sumber : United Nations Development Programme (UNDP), 9 Desember

2019



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Pada Gambar 1.1 terlihat bahwa *Indeks Pembangunan Manusia* (IPM) atau *Human Development Index* (HDI), Indonesia masuk dalam kategori pembangunan sumber daya manusia yang terbilang cukup tinggi. *United Nations Development Programme* (UNDP) memberikan skor sebesar 0,707 untuk indeks tersebut. Peningkatan yang dijelaskan oleh IPM merupakan bukti kerja nyata pemerintah dalam mensejahterakan rakyatnya. Skor IPM Indonesia berada di peringkat 6 di Asia Tenggara pada tahun 2018 dengan IPM mencapai 71,39 persen. Skor IPM tersebut terbilang meningkat sebesar 0,82 persen dibandingkan tahun 2017 dengan jumlah IPM mencapai 70,81 atau sebesar 0,90 persen, yang berarti pembangunan pembangunan manusia di Indonesia terus meningkat setia tahunnya. (<https://indonesiabaik.id/infografis/indeks-pembangunan-manusia-terus-meningkat>), ([https://lokadata.beritagar.id/chart/preview/indeks-pembangunan-manusia-ipm-provinsi-2017-1548737971#:~:text=Indeks%20Pembangunan%20Manusia%20\(IPM\)%20Indonesia,90%20persen%20dibandingkan%20tahun%20sebelumnya](https://lokadata.beritagar.id/chart/preview/indeks-pembangunan-manusia-ipm-provinsi-2017-1548737971#:~:text=Indeks%20Pembangunan%20Manusia%20(IPM)%20Indonesia,90%20persen%20dibandingkan%20tahun%20sebelumnya)).

Masuknya Indonesia dalam kategori IPM dikarenakan komitmen nasional yang kuat dalam membangun manusia dari segi pendidikan, kesehatan, serta kesejahteraan rakyat, namun dibalik tingginya skor IPM, Indonesia masih memiliki tanggung jawab untuk mengurangi serta mengantisipasi ketimpangan di masa mendatang. Dalam membedakan skor IPM, UNDP (*United Nations Development Programme*) mengategorikan empat golongan dalam pembangunan sumber daya manusia, yaitu pembangunan sangat tinggi dengan IPM mencapai >80, pembangunan tinggi dengan IPM mencapai 70-79, pembangunan sumber daya manusia menengah dengan skor IPM mencapai 60-69, dan pembangunan sumber daya manusia rendah dengan IPM mencapai <60. Selain negara Indonesia, negara

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Thailand dan Filipina pun masuk dalam kategori pembangunan sumber daya manusia yang tinggi, sementara di Singapura, Brunei Darussalam, dan Malaysia ada dalam kategori pembangunan sangat tinggi, lain halnya dengan negara Vietnam, Timor Leste, Laos, Myanmar, dan Kamboja yang termasuk dalam kategori pembangunan menengah.

(<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/12/12/indeks-pembangunan-manusia-masuk-kategor-pembangunan-tinggi>),

(<https://indonesiabaik.id/infografis/indeks-pembangunan-manusia-terus-meningkat>)

Menentukan kualitas sumber daya manusia tidak hanya melalui Indeks pembangunan manusia. *Indeks Pembangunan Manusia* (IPM) bertujuan untuk mengukur pencapaian pembangunan manusia yang berbasis sejumlah komponen dasar kualitas hidup. Sebagai ukuran dalam perhitungan kualitas hidup, IPM dibangun melalui pendekatan tiga dimensi dasar yaitu mencakup umur panjang dan sehat, pengetahuan, serta kehidupan yang layak. Dilihat dalam buku berjudul *Kebijakan Peningkatan Indeks Pembangunan Manusia* (IPM) di Indonesia Tahun 2018 yang merupakan hasil penulisan dari Yusniah Anggraini, menjelaskan bahwa IPM memiliki tiga dimensi yang digunakan sebagai dasar penghitungannya, yaitu :

1) Umur panjang dan hidup sehat, dalam arti memiliki umur panjang dan hidup sehat diukur dengan menggunakan angka harapan hidup saat kelahiran. Angka harapan hidup dapat mencerminkan usia maksimum yang diharapkan seseorang untuk dapat bertahan hidup. Seorang dapat bertahan hidup lebih lama jika memiliki kesehatan yang baik, namun apabila mengalami sakit, maka diharuskan untuk membantu mempercepat kesembuhan, seperti datang ke fasilitas kesehatan yang sesuai dengan sakit atau keluhan yang dialami, sehingga dapat bertahan hidup lebih lama. Pembangunan manusia dapat dikatakan belum berhasil jika pemanfaatan

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



sumber daya manusia tidak diarahkan pada pembinaan kesehatan agar dapat mencegah angka kematian. 2) Pengetahuan, merupakan tingkat pendidikan, yang mendasar dari pembangunan manusia. Harkat dan martabat masyarakat akan meningkat apabila memiliki tingkat pengetahuan yang memadai dan memiliki kualitas yang baik serta pengetahuan yang tinggi akan mempengaruhi peningkatan kesejahteraan karena masyarakat dapat memanfaatkan sumber daya alam secara signifikan. Pembangunan sumber daya manusia dikatakan belum berhasil apabila sumber daya manusia yang diperoleh belum memiliki tingkat pengetahuan yang memadai. Indikator pengetahuan diukur melalui angka melek huruf, rata-rata lama sekolah, angka partisipasi sekolah, dan angka putus sekolah. 3) Standar Hidup Layak, dimana indikator standar hidup layak dilihat dari daya beli masyarakat seperti, jumlah yang bekerja, jumlah pengangguran terbuka, jumlah dan presentase penduduk miskin PDRB *riil* per kapita Daya beli atau *Purchasing Power Parity* (PPP) merupakan indikator ekonomi yang digunakan untuk melakukan perbandingan harga *riil* antar wilayah. Untuk mengukur dimensi standar hidup layak (daya beli), UNDP menggunakan indikator real *GDP per capita adjusted*. (<https://www.kompas.com/skola/read/2020/12/08/150314969/indeks-pembangunan-manusia-konsep-dan-dimensinya?page=all>)

Selain itu, aspek pembangunan Sumber Daya Manusia dikatakan penting untuk dapat memastikan generasi baru yang lahir memiliki kualitas sehingga *social cost* dapat ditekan seminim mungkin. Indeks pembangunan Indonesia masih dikatakan terus meningkat dari tahun ke tahun, dan DKI Jakarta terus menjadi provinsi dengan IPM paling tinggi di Indonesia pada tahun 2021. Skor yang dimiliki ibukota DKI Jakarta mencapai 81,11 poin. Untuk dapat lebih jelasnya

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

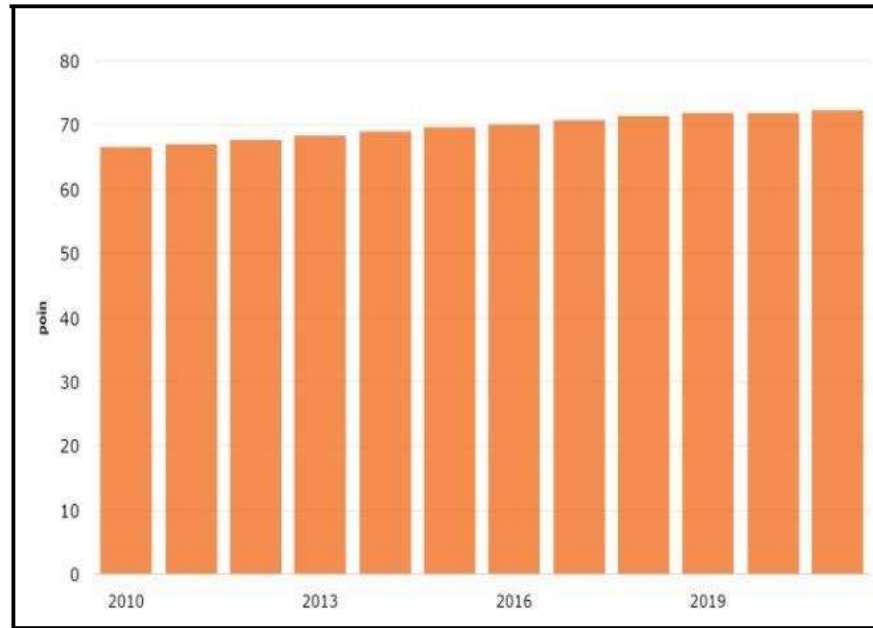
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



disajikan pada Grafik 1.2 mengenai Skor Indeks Pembangunan Manusia Indonesia yang meningkat pada Tahun 2021 berikut ini :

Gambar 1.2
Skor Indeks Pembangunan Manusia Indonesia Meningkat Pada Tahun 2021



Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS), 15 November 2021

Pada Gambar 1.2 terlihat bahwa *Indeks Pembangunan Manusia* (IPM) Indonesia mencapai 72,29 pada tahun 2021, meningkat 0,49% dibandingkan pencapaian tahun 2020 sebesar 71,94. Peningkatan Indeks Pembangunan Manusia seiring perbaikan kinerja ekonomi yang berpengaruh positif terhadap indikator konsumsi *riil* per kapita. Selama periode tahun 2010-2021, IPM Indonesia meningkat dengan rata-rata 0,76% per tahun. Dimensi hidup layak diukur berdasarkan rata-rata pengeluaran *riil* per kapita dan per tahun meningkat 1,30% menjadi Rp 11,15 juta pada tahun 2021. Dilihat dari dimensi pendidikan, *Harapan Lama Sekolah* (HLS) sumber daya manusia berusia 7 tahun meningkat 0,77% menjadi 13,08 pada tahun 2021. Sementara, rata-rata lama sekolah penduduk umur 25 tahun ke atas meningkat 0,7% menjadi 8,54 tahun. Dimensi umur panjang dan

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

hidup sehat diukur melalui Umur Harapan Hidup (UHH) tercatat sebesar 71,57 pada tahun 2021, dalam perhitungan Umur Harapan Hidup (UHH) dikatakan naik 0,13% dibandingkan pada tahun 2020 sebesar 71,47 tahun.

Peningkatan sumber daya manusia menjadi focus utama pemerintah di era revolusi industry 4.0, ada tiga hal yang menjadi fokus pemerintah dalam pengembangan sumber daya manusia di Indonesia yaitu Pertama, Pengembangan Jiwa Kepemimpinan, yang merupakan sikap kepemimpinan yang baik di dalam diri seseorang menjadi modal utama lahirnya sumber daya manusia yang berkualitas, serta ada tiga level yang diperhatikan agar seseorang memiliki jiwa kepemimpinan yang baik, yaitu harus dibentuk agar memiliki nilai kepemimpinan yang baik, peningkatan kepemimpinan di tingkat domestik, serta sifat kepemimpinan dalam level public. Kedua, Adanya Aspek Kepeloporan dimana sumber daya manusia memiliki jiwa pelopor agar efektif dan mudah mengartikulasika kepentingan, ide, dan gagasan ke dalam tindakan yang nyata. Ketiga, Kewirausahaan yang menjadi kunci ketika sumber daya manusia menginginkan kemandirian sebagai bangsa, dan secara proporsional memiliki jumlah dimana wirausaha menjadi penopang kehidupan

masyarakat. (<https://ekonomi.bisnis.com/read/20190801/12/1131266/apa-saja-tiga-fokus-pengembangan-sdm-indonesia-menurut-kemenpora>)

Indonesia mempunyai jumlah penduduk 270,20 juta jiwa pada bulan September 2020 yang dicatat oleh *Badan Pusat Statistik* (BPS). Jumlah penduduk didominasi dengan banyaknya jumlah pria 136,66 juta jiwa, dan wanita berjumlah 133,54 juta jiwa, Tahun 2021 pembangunan manusia di Indonesia meningkat. Penduduk Indonesia didominasi kembali dengan banyaknya jumlah pria sebanyak 137.871,1 juta jiwa dan jumlah wanita sebanyak 134.811,5 juta jiwa, dengan total nilai

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



penduduk sebanyak 272.682,5 juta jiwa. Untuk lebih jelasnya disajikan Tabel 1.1 mengenai jumlah Sumber Daya Manusia di Indonesia pada Tahun 2021.

Tabel 1.1
Indeks Jumlah Sumber Daya Manusia di Indonesia Tahun 2021

Kelompok Umur Age Groups	Penduduk (Laki-Laki)	Penduduk (Perempuan)	Penduduk (Laki-Laki + Perempuan)
0-4	11.280,3	10.765,0	22.045,3
5-9	11.249,9	10.775,2	22.025,1
10-14	11.392,7	10.723,2	22.115,9
15-19	11.445,2	10.755,1	22.200,3
20-24	11.588,1	10.989,2	22.577,3
25-29	11.434,4	10.947,0	22.381,4
30-34	11.155,9	10.818,8	21.974,7
35-39	10.633,6	10.412,6	21.046,2
40-44	10.109,8	10.009,3	20.119,1
45-49	9.191,9	9.163,7	18.355,6
50-54	8.050,2	8.061,0	16.111,2
55-59	6.740,0	6.791,7	13.531,7
60-64	5.280,8	5.337,0	10.617,8
65-69	3.860,6	3.968,0	7.828,5
70-74	2.345,9	2.546,5	4.892,4
75+	2.112,0	2.748,1	4.860,1
Jumlah/ Total	137.871,1	134.811,5	272.682,5

Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS), 2021

(https://www.bps.go.id/istilah/index.html?Istilah_page=4)

Dari Tabel 1.1 menjelaskan bahwa sumber daya manusia lebih didominasi oleh populasi laki – laki dengan jumlah 137.871,1 juta jiwa, dan jumlah populasi perempuan sebanyak 134.811,5 juta jiwa pada tahun 2021. *Badan Pusat Statistik* (BPS) mengemukakan data mengenai angkatan kerja di Indonesia sebanyak 68,08 juta tenaga kerja pada bulan Februari 2021. Data BPS pada bulan Agustus 2021 menyatakan bahwa jumlah angkatan kerja di Indonesia sebanyak 67,80 juta jiwa dengan didominasi oleh tenaga kerja yang berumur 40-44 tahun pada bulan



Februari 2021 dengan presentase 81,77%, namun pada bulan Agustus 2021 tenaga kerja yang lebih dominan berada di golongan umur 45-49 tahun dengan jumlah presentase 81,96%. Untuk lebih jelaskan mengenai penjelasan diatas, dapat dilihat dari Tabel 1.2 berikut :

Tabel 1.2
Presentase Angkatan Kerja Terhadap Penduduk Usia Kerja (TPAK)
Menurut Golongan Umur Tahun 2021 – 2022

Golongan Umur	Presentase Angkatan Kerja Terhadap Penduduk Usia Kerja (TPAK) Menurut Golongan Umur (Persen)					
	2021			2022		
	Februari	Agustus	Tahunan	Februari	Agustus	Tahunan
15-19	29,00	27,79	-	26,99	-	-
20-24	67,30	66,77	-	67,98	-	-
25-29	76,26	75,48	-	76,56	-	-
30-34	76,60	77,17	-	76,68	-	-
35-39	79,20	79,38	-	79,23	-	-
40-44	81,77	81,73	-	81,69	-	-
45-49	81,49	81,96	-	81,97	-	-
50-54	80,12	79,58	-	80,96	-	-
55-59	74,24	73,67	-	76,52	-	-
60+	51,08	50,84	-	55,73	-	-
Total	68,08	67,80	-	69,06	-	-

Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS), 2021 – 2022

Dalam Tabel 1.2 terkait presentase angkatan kerja terhadap penduduk usia kerja (TPAK) menjelaskan jumlah angkatan kerja lebih mendominasi pada kelompok umur 40-44 tahun yang berjumlah 81,77 tenaga kerja pada Februari 2021, dan pada bulan Agustus 2021 berjumlah 81,73 tenaga kerja, namun pada bulan Februari 2022 angkatan kerja kelompok umur berada di 40-44 tahun berjumlah 81,69 angkatan kerja, dan kelompok usia 45-49 tahun berjumlah 81,49 tenaga kerja pada Februari 2021, kemudian meningkat pada Agustus 2021 berjumlah 81,96 angkatan kerja. Dilihat dari data Badan Pusat Statistik (BPS), angkatan kerja yaitu penduduk usia produktif yang berusia 15–64 tahun dan sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang mencari

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



pekerjaan. (<https://www.bps.go.id/indicator/6/714/1/persentase-angkatan-kerja-terhadap-penduduk-usia-kerja-tpak-menurut-golongan-umur.html>)

Pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan *never ending process* yang hasilnya baru didapat dalam jangka waktu yang panjang. Pembangunan Sumber Daya Manusia melalui jalur pendidikan merupakan proses panjang dimana dukungan dari semua pihak dibutuhkan dalam perhitungan. (<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/11/07/pekerja-berpendidikan-sd-kebawah-mendominasi-di-indonesi-pada-agustus-2021>).

Proyeksi kualitas Sumber Daya Manusia dilihat pada tingkat pendidikan angkatan kerja. Data BPS pada Februari 2020 menjelaskan bahwa Angkatan Kerja pada rentang usia 35-60 tahun didominasi oleh sumber daya manusia yang memiliki pendidikan SD, dan sebagian besar ada pada rentang usia 45-60 tahun. Penggolongan Pendidikan dibagi menjadi enam, yakni tenaga kerja yang memiliki pendidikan Sekolah Dasar (SD) yang ditamatkan dan tidak ditamatkan, Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas (SMA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), Diploma (I/II/III) dan Universitas. (<https://www.kemerkopmk.go.id/jalan-panjang-pembangunan-sdm-indonesia>).

Tahun 2021 Data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan sebanyak 168,22 juta jiwa angkatan kerja di Tahun 2021, Data Angkatan Kerja berdasarkan tingkat Pendidikan digolongkan menjadi enam kategori, yaitu 1) tingkat pendidikan Sekolah Dasar, 2) Sekolah Menengah Pertama, 3) Sekolah Menengah Atas, dan 4) Sekolah Menengah Kejuruan, 5) Diploma I, II, III dan 6) Universitas. Data BPS tahun 2021 menjelaskan bahwa jumlah angkatan kerja menurut kategori dan tingkat pendidikan lebih banyak pada tenaga kerja yang memiliki latar belakang pendidikan Sekolah Dasar, kemudian disusul oleh tenaga kerja yang memiliki latar

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

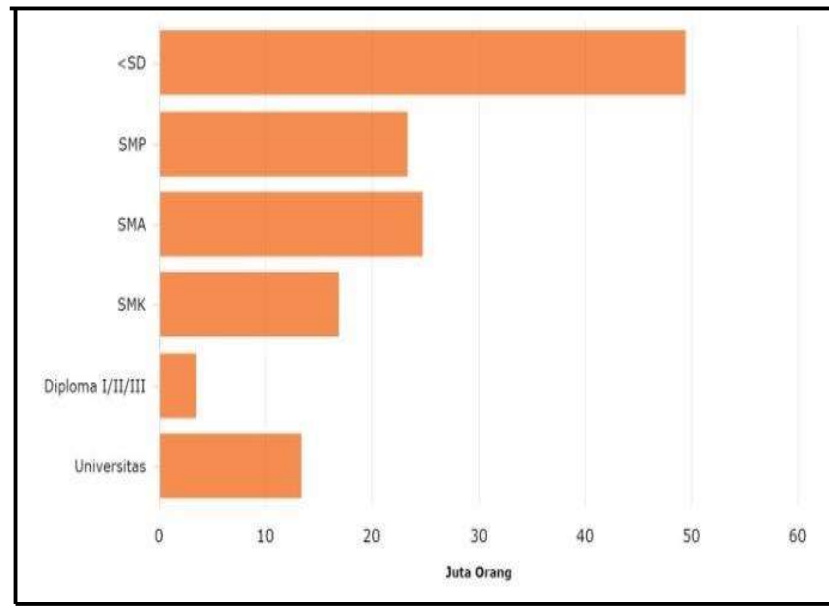
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



belakang pendidikan SMA. Tenaga Kerja dengan tingkat paling sedikit yaitu tenaga kerja yang memiliki latar belakang pendidikan Diploma (D1/D2/D3). Untuk lebih jelasnya, terdapat pada Gambar 1.3 yang menjelaskan jumlah angkatan kerja menurut kategori dan tingkat pendidikan Tahun 2021 sebagai berikut :

Gambar 1.3
Jumlah Angkatan Kerja Menurut Kategori dan Tingkat Pendidikan (Jiwa) Tahun 2021



Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS), 2021

Dalam Gambar 1.3 yang diambil dari data *Badan Pusat Statistik* (BPS) dalam jumlah angkatan kerja menurut kategori dan tingkat Pendidikan Tahun 2021 mengemukakan sebanyak 49,39 juta pekerja Indonesia berpendidikan Sekolah Dasar (SD) ke bawah pada bulan Agustus 2021. Proporsinya setara dengan 37,69% total penduduk yang bekerja di dalam negeri. Pekerja terbanyak selanjutnya berasal dari jenjang pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA), yakni sebanyak 24,72 jiwa, pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) sebanyak 23,28 juta jiwa dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sebanyak 16,86 juta jiwa, dan hanya 12,82% pekerja di Indonesia yang lulusan pendidikan tinggi. Rinciannya, sebanyak 13,34

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



juta pekerja atau 10,18% lulusan universitas, sementara pekerja yang merupakan lulusan Diploma I, II, III berjumlah 3,46 juta orang. Proporsinya tercatat sebesar 2,64% dari total pekerja Indonesia. Rendahnya tingkat pendidikan pekerja Indonesia berpengaruh terhadap kualitas dari tenaga kerja itu sendiri. Hal tersebut dapat menyebabkan pekerja Indonesia sulit bersaing di pasar tenaga kerja. (<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/11/07/pekerja-berpendidikan-sd-ke-bawah-mendominasi-di-indonesia-pada-agustus-2021>).

Badan Pusat Statistik (BPS) menjelaskan rata-rata upah atau gaji bersih dalam sebulan angkatan kerja di DKI Jakarta Tahun 2022 sebesar Rp 4.453.935 dalam Keputusan Gubernur Nomor 1395 Tahun 2021, dan terdapat revisi kenaikan *Upah Minimum Pendapatan* (UMP) yang terdapat di dalam Keputusan Gubernur DKI Jakarta Nomor 1517 pada tahun 2021, sehingga saat ini UMP DKI Jakarta naik sebesar Rp 187.919 menjadi Rp 4.641.854. Besaran UMP tersebut berlaku di seluruh kota administrasi di Provinsi DKI Jakarta. (<https://www.kompas.com/tren/read/2022/06/19/200500265/daftar-umk-2022-di-dki-jakarta-banten-dan-jawa-barat?page=all#:~:text=Diberitakan%20Kompas.com%2C%20Pemerintah%20Provinsi,Gubernur%20Nomor%201395%20Tahun%202021>)

Pemerintah Provinsi DKI Jakarta menetapkan besaran *Upah Minimum Provinsi* (UMP) tahun 2022 sebesar Rp 4,641,854 . *Upah Minimum Provinsi* (UMP) di daerah DKI Jakarta naik sebesar 5,11% dari UMP tahun 2021. Kenaikan UMP di DKI Jakarta menjadi perdebatan karena tidak sesuai dengan SE Menteri Tenaga Kerja Nomor B-M/383/HI.01.00/XI/2021, dan mengacu kepada Peraturan Pemerintah No. 36 tahun 2021 terkait tentang aturan kebijakan pengupahan, yang menjelaskan mengenai penetapan upah berdasarkan satuan waktu atau satuan hasil,

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



struktur dan skala upah, upah minimum, upah terendah pada usaha mikro dan usaha kecil, bentuk dan cara pembayaran upah, dan hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah. Untuk lebih jelasnya upah minimum provinsi DKI Jakarta Per Tahun 2021 – 2022 dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut :

Tabel 1.3
Upah Minimum Pendapatan DKI Jakarta Per Tahun 2021 – 2022

PROVINSI	KETERANGAN			
	2021	2022	Persentase Kenaikan (%)	SK Gubernur
DKI JAKARTA	Rp 4,416,186	Rp 4,641,854	5.11	Surat Keputusan (SK) Gubernur DKI Jakarta nomor 1517/2021 tentang Upah Minimum tahun 2022.

Sumber : Surat Keputusan Gubernur DKI Jakarta Tahun 2021

Tabel 1.3 menjelaskan terkait besarnya *Upah Minimum Pendapatan (UMP)* DKI Jakarta Per Tahun 2021 sebesar Rp 4.416.186. UMP mengalami kenaikan pada tahun 2022 dengan jumlah presentase 5,11%, sesuai dengan Surat Keputusan (SK) Gubernur DKI Jakarta Nomor 1517/2021 tentang Upah Minimum Tahun 2022. Data Surat Keputusan (SK) Gubernur DKI Jakarta No. 1517/2021 terkait dengan UMP tahun 2021 dan tahun 2022, dalam jumlah upah minimum yang disamaratakan di daerah DKI Jakarta pada Tahun 2021 seperti yang terlampir di dalam Tabel 1.4 berikut yang menjelaskan terkait golongan upah minimum pendapatan DKI Jakarta pada tahun 2021 dan tahun 2022.

Tabel 1.4
Golongan Upah Minimum Pendapatan DKI Jakarta Tahun 2021 – 2022

PROVINSI	KABUPATEN / KOTAMADYA	UMK 2021	UMK 2022
DKI JAKARTA	Jakarta Utara	Rp 4,416,186	Rp 4,641,854
	Jakarta Timur	Rp 4,416,186	Rp 4,641,854
	Jakarta Selatan	Rp 4,416,186	Rp 4,641,854
	Jakarta Barat	Rp 4,416,186	Rp 4,641,854
	Jakarta Pusat	Rp 4,416,186	Rp 4,641,854
	Kepulauan Seribu (Kabupaten)	Rp 4,416,186	Rp 4,641,854

Sumber : Surat Keputusan Gubernur DKI Jakarta, 2021

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Tabel 1.4 menjelaskan bahwa golongan provinsi DKI Jakarta yang terbagi menjadi 5, yaitu Jakarta Utara, Jakarta Timur, Jakarta Selatan, Jakarta Barat, dan Jakarta Pusat. Kelima golongan tersebut memiliki jumlah upah minimum yang disamaratakan sebesar Rp 4.416.186 di tahun 2021 dan mengalami kenaikan upah minimum menjadi Rp 4.641.854 di tahun 2022. (<https://gajimu.com/garmen/gaji-pekerja-garmen/gaji-minimum/ump-dki-jakarta>)

Seiring berjalannya waktu, kemajuan perusahaan sangat ditentukan dari kinerja sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan, maka dari itu diperlukan pengelolaan sumber daya manusia di dalam perusahaan. Arif Yusuf Hamali (2018:2) berargumen bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, serta manajemen pengorganisasian sumber daya. Prasadja Ricardianto (2018:15) menyatakan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu untuk mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia atau biasa disebut dengan tenaga kerja yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif, serta dapat digunakan secara maksimal sehingga visi misi perusahaan, karyawan dan masyarakat dapat tercapai secara maksimal. (<https://terbitkanbukugratis.id/ardi-azzam/08/2021/sumber-daya-manusia-sdm-sebagai-aset-perusahaan/>)

Sumber Daya Manusia memiliki keunggulan dibandingkan faktor produksi lain dalam strategi bersaing suatu perusahaan seperti kemampuan inovasi dan entrepreneurship, kualitas yang dimiliki, keahlian khusus, pelayanan yang berbeda serta kemampuan produktivitas yang dapat dikembangkan sesuai kebutuhan perusahaan. Lain halnya dengan pendapat Ganyang (2018:1), dimana beliau menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia terdiri dari dua makna yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Kata manajemen dimaknai dengan kata to

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



manage yang berarti mengelola, dan dari kata mengelola mengandung makna perencanaan, pengorganisasian, penempatan, kepemimpinan, dan pengendalian dalam rangka mencapai tujuan perusahaan baik secara bersama maupun melalui karya orang lain. Sumber daya manusia merupakan setiap individu, kelompok, dan semua pihak yang terkait dengan perusahaan.

(<https://media.neliti.com/media/publications/72131-ID-peran-human-capital-dalam-meningkatkan-k.pdf>)

Perusahaan di masa saat ini seringkali menomorduakan perhatian terhadap sumber daya manusia yang dimiliki. dibandingkan dengan faktor produksi lain di dalamnya, seperti modal, teknologi, dan keuangan. Banyak perusahaan memahami bahwa komponen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dapat memberikan keunggulan, seperti membuat tujuan, teknik, kemajuan, dan mencapai tujuan hierarkis, tetapi pemimpin perusahaan masih kurang menyadari bahwa keuntungan yang diperoleh perusahaan berasal dari sumber daya manusia yang diproduksinya, dan hal ini disebabkan aktivitas perusahaan cenderung lebih dilihat dari perspektif bisnis. Oleh karena itu, mengingat peran sumber daya manusia memiliki peran yang berpengaruh sangat besar dalam perusahaan, maka manajemen sumber daya manusia atau disebut dengan *Human Resource Development* (HRD) di dalam perusahaan seharusnya memiliki sikap proaktif untuk menjadikan sumber daya manusia sebagai *human capital* yang harus diberikan perhatian lebih, serta pengembangan dan pengelolaan secara terus menerus sesuai dengan perubahan dinamis di dalam perusahaan. Dalam melakukan pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia, perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari sumber daya manusia yang dimilikinya dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Pengelolaan serta pengembangan sumber daya manusia menjadi modal utama

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



dalam proses pembangunan serta kemajuan perusahaan dari tahun ke tahun, oleh karena itu sumber daya manusia harus dikembangkan serta diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan melalui pengelolaan sumber daya manusia, perusahaan akan mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Selain melalui pengelolaan sumber daya manusia, namun untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas harus ditanamkan dari diri masing-masing karyawan yang bekerja di perusahaan. (<https://media.neliti.com/media/publications/72131-ID-peran-human-capital-dalam-meningkatkan-k.pdf>)

Karyawan dituntut untuk memiliki sikap profesional dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki sikap profesional dapat memposisikan dirinya agar mampu memahami tugas dan tanggung jawab, hubungan dan relasi, serta fokus dan konsisten terhadap urusan pekerjaannya. Davit H. Maister (2017), menjelaskan bahwa orang-orang yang profesional adalah mereka yang dapat diandalkan dan dipercaya karena ahli di bidangnya, kompeten, berpengetahuan luas, bertanggung jawab, industrial, disiplin, serta serius dalam pekerjaannya. Pendapat dari Davit H. Maister sama halnya dengan pendapat Sedarmayanti (2017:21) yang menyatakan bahwa profesional adalah seorang yang menguasai ruang lingkup tugas dan tanggung jawabnya, memiliki pengetahuan, kemampuan, pengalaman, dan kemauan keras untuk selalu berinovasi ke arah kemajuan dan kemandirian. Sifat profesional tercermin dari rasa ingin tahu yang berkembang dan berkelanjutan serta memiliki sikap bertanggung jawab, dan tidak cepat puas diri akan hal yang dikerjakan. (<http://repository.unpas.ac.id/40194/5/BAB%20II.pdf>)

Sikap profesional dari seorang karyawan menjadi hal penting di dunia kerja karena akan berdampak positif bagi perusahaan. Profesionalitas dalam bekerja

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



dianggap sebagai salah satu aspek terpenting untuk mencapai kesuksesan dalam pekerjaan. Profesionalitas kerja karyawan dilihat pada saat karyawan telah menerima upah atau gaji serta tunjangan atau penghargaan yang diberikan perusahaan kepada dirinya, kemudian mereka menjalankan kewajiban sebagai karyawan dengan baik. Dalam hal ini dijelaskan bahwa seorang karyawan harus memiliki tingkat profesionalitas dan kinerja yang baik.

(<https://www.talenta.co/blog/cerita-talenta/profesionalitas-dalam-bekerja/>)

Kinerja merupakan suatu perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam suatu perusahaan. Kinerja yang tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektifitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian tugas yang telah dibebankan kepada karyawan di dalam perusahaan. Dengan kinerja kerja karyawan yang maksimal, diharapkan perusahaan mempunyai kemampuan bersaing dan lebih unggul dibandingkan pesaing, sehingga mampu bertahan dan berkompetensi dengan perusahaan lain yang memiliki jenis produk yang sama.

(<http://repository.uin-suska.ac.id/4084/3/BAB%20II.pdf>)

Peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan tidak terlepas dari peranan manajemen sumber daya manusia atau disebut dengan *Human Resource Development*. *Human Resource Development* (HRD) adalah suatu bagian perusahaan yang bertanggung jawab untuk mengelola sumber daya manusia di perusahaan tersebut, mulai dari perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, pengembangan, manajemen kinerja, penentuan gaji/ kompensasi, dan menumbuhkan hubungan kerja. Dengan kata lain, *Human Resource Development* (HRD) adalah unit perusahaan yang menangani setiap hal yang berada dalam ruang

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan pekerja lainnya untuk menunjang kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan tertentu.

(<http://www.myorangehr.com/news-events/tugas-dan-tanggung-jawab-human-resources-department-hrd-di-perusahaan/>)

Human Resource Development (HRD) merupakan divisi yang unik, dalam arti divisi HRD tidak berhubungan langsung dengan profit perusahaan, melainkan bertanggung jawab penuh terhadap karyawan yang memiliki tanggung jawab dan peran dalam memastikan sebuah perusahaan dapat berjalan dengan baik dan meraih tujuan yang diinginkan. *Human Resource Development* (HRD) berkaitan dengan potensi yang ada di dalam diri manusia, maka dari itu tugas-tugas yang harus dijalankan berhubungan erat dengan pengelolaan potensi yang ada di dalam diri karyawan untuk mencapai titik maksimal dan memberikan hasil optimal, baik terhadap perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

(<http://www.myorangehr.com/news-events/tugas-dan-tanggung-jawab-human-resources-department-hrd-di-perusahaan/>)

Tugas utama dari *Human Resource Development* yang umum antara lain adalah (1) perencanaan, (2) rekrutmen dan seleksi, (3) training dan development, (4) compensation dan benefit, (5) personal administration, (6) penilaian kinerja, (7) career planning, (8) menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, (9) serta merancang program bermanfaat dalam perusahaan. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik secara efektif dan efisien. (<https://id.hrnote.asia/orgdevelopment/management/tugas-hrd-200713/>)

Tujuan dari *Human Resource Development* (HRD) yaitu meningkatkan kinerja individu sehingga memberikan kontribusi langsung untuk tujuan kinerja organisasi. Pengembangan sumber daya manusia memiliki tujuan yang sama yaitu

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



untuk membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik. Tujuan dari pengembangan sumber daya manusia adalah memberikan pembinaan yang diperlukan untuk memperkuat dan menumbuhkan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan dari diri karyawan. Tujuan dari pengembangan dan pelatihan adalah untuk membuat karyawan lebih baik pada apa yang mereka lakukan. (<https://ejurnal.fisipuht.or.id>)

PT. Intergastra Nusantara adalah perusahaan yang bergerak di bidang Alat Kesehatan. Perusahaan ini menjual Alat Kesehatan Import, dan keseluruhan pelanggannya adalah rumah sakit se Indonesia, atau dapat dikatakan dari Sabang sampai Merauke ada beberapa rumah sakit yang sudah menjadi pelanggan tetap dari PT. Intergastra Nusantara, hal ini menjadi alasan dari pembentukan nama PT. Intergastra Nusantara. Membicarakan tentang “*Pentingnya Peran Divisi Human Resource Development (HRD) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Intergastra Nusantara*”, pemimpin dan karyawan PT. Intergastra Nusantara menyadari seberapa pentingnya keberadaan HRD di dalam perusahaan, dimulai dari pemberian perusahaan mengenai gaji, kompensasi, hak cuti tiap masing karyawan bahkan HRD memiliki peran penting dalam penilaian kinerja karyawan serta menjadi tempat curahan permasalahan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, namun saat ini PT. Intergastra Nusantara belum memiliki keberadaan HRD yang cukup jelas dan paham tentang kewajiban menjadi seorang HRD di dalam perusahaan. PT. Intergastra Nusantara memiliki karyawan yang berjumlah 52 orang, meliputi direktur utama, atasan tiap masing divisi, sales (dalam kota maupun luar kota), admin (dalam kota maupun luar kota), bagian logistik, bagian ekspor import, divisi teknisi, divisi kurir, receptionist dan cleaning service. Jumlah karyawan yang terbilang cukup banyak di dalam PT. Intergastra Nusantara, maka peran divisi *Human Resource Development* sangat diperlukan dalam hal penilaian

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



kinerja karyawan. Penilaian Kinerja karyawan dapat digunakan untuk peningkatan career planning kedepannya.

Penilaian kinerja karyawan dapat mempengaruhi *turnover* karyawan di dalam perusahaan PT. Intergastra Nusantara. Adanya pembagian tugas yang tidak sesuai dengan posisi jabatan karyawan, seperti bagian admin ekspor import yang diminta menangani untuk hal service, bagian pajak yang seorang diminta untuk membackup beberapa pekerjaan HRD, dan lain sebagainya, dapat dikatakan karyawan masih bekerja dengan *jobdesc* yang serabutan, selain itu karyawan diminta untuk mengerti semua *jobdesc* yang ada di dalam perusahaan, sehingga jika ada karyawan yang tidak masuk, maka salah satu karyawan yang masuk diwajibkan untuk membackup pekerjaan dari karyawan yang tidak masuk, dalam pengertian disini jika ada karyawan yang tidak masuk, maka karyawan yang backup kerjaan jadi memiliki double job dalam sehari, padahal belum tentu pekerjaan dari karyawan yang backup dapat terselesaikan dengan baik di hari yang sama, selain itu Banyaknya *jobdesc* yang diterima karyawan masih terbilang belum sesuai dengan gaji atau upah yang diterima oleh karyawan. Selain *jobdesc* yang serabutan, perihal absensi di dalam perusahaan masih belum dapat dipastikan, sehingga karyawan memiliki kebiasaan buruk mengenai absensi, adanya senioritas yang tinggi dikarenakan tidak adanya peran HRD di dalamnya, sehingga bawahan karyawan masih seringkali bingung untuk berkonsultasi mengenai kesulitannya dalam bekerja, dan tidak mendapatkan saran yang baik untuk permasalahan mereka, hal ini menjadi salah satu alasan adanya *turnover* di dalam perusahaan. Asmara (2017) menyebutkan adanya keinginan keluar dari pekerjaan dapat menyebabkan karyawan melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan prosedur yang ada di organisasi, sehingga secara langsung akan menyebabkan performa kinerja

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



karyawan menurun. Semakin tinggi nilai turnover intention karyawan maka semakin tinggi pula dapat menyebabkan kinerja karyawan semakin menurun.

Turnover merupakan semua tindakan yang dilakukan oleh karyawan dengan tujuan untuk pindah tempat kerja dari tempat kerja yang satu ke yang lainnya atau karyawan yang berhenti kerja karena sukarela dari dirinya sendiri. *Turnover intentions* harus disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan organisasi dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa tingkat keinginan berpindah karyawan tersebut akan mempunyai dampak yang cukup signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan.

<https://www.kajianpustaka.com/2018/02/pengertian-jenis-penyebab-dan-perhitungan-turnover.html>

Turnover di dalam perusahaan mengakibatkan beberapa kerugian bagi perusahaan, seperti biaya yang harus ditanggung dan waktu yang dihabiskan untuk melakukan rekrutmen, selection dan training agar mendapatkan karyawan yang memiliki kualitas yang sama dengan yang keluar dari perusahaan, dan dalam hal ini *Human Resource Development* tidak dengan mudah memilih calon karyawan yang memiliki kemampuan sesuai dengan kemampuan karyawan lama atau bahkan calon karyawan yang memiliki kemampuan lebih tinggi dari karyawan lama. Selama berdirinya perusahaan, PT. Intergastra Nusantara mengalami turun naiknya turnover karyawan setiap tahunnya, khususnya di tahun 2019 – tahun 2021, yang memiliki hasil turnover rate pada tahun 2019 sebesar 23,5 dan kemudian pada tahun 2020 turnover rate meningkat menjadi 23,9 dan pada tahun 2021 meningkat kembali menjadi 24,5. <https://www.kajianpustaka.com/2018/02/pengertian-jenis-penyebab-dan-perhitungan-turnover.html>

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Adanya *turnover* di dalam perusahaan PT. Intergastra Nusantara, dikatakan bahwa minat karyawan masih tinggi untuk meninggalkan perusahaan. Jam kerja yang tidak tentu, serta tidak adanya upah lembur juga menjadi permasalahan untuk karyawan yang bekerja di dalam PT. Intergastra Nusantara, serta permasalahan dalam hal kompensasi atau penghargaan yang tidak sesuai dengan kinerja karyawan, dikarenakan tidak adanya penilaian kinerja karyawan di dalam perusahaan, serta tidak adanya *career planning* yang menyebabkan semakin tingginya *turnover* karyawan dari tahun ke tahun. Dalam hal ini, maka dari itu penulis tertarik untuk meneliti pentingnya *Human Resource Development* (HRD) dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Intergastra Nusantara.

Berdasarkan uraian diatas, maka dilakukan penelitian dengan judul “*Peran Divisi Human Resource Development (HRD) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Intergastra Nusantara*”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar Belakang Masalah sebagaimana telah diuraikan diatas, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah ada hubungan antara peran divisi *Human Resource Development* (HRD) dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Intergastra Nusantara?
2. Seberapa penting keberadaan *Human Resource Development* (HRD) dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Intergastra Nusantara?
3. Apakah kinerja karyawan akan berpengaruh positif dan signifikan jika ada atau tidaknya peran *Human Resource Development* (HRD) di dalam perusahaan?

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka akan dibatasi ruang lingkup permasalahan pada penelitian ini agar menghindari pembatasan yang terlalu luas. Batasan masalah penelitian ini hanya sebatas pada peran *Human Resource Development* (HRD) terhadap kinerja karyawan PT. Intergastra Nusantara.

D. Batasan Penelitian

Berdasarkan pada batasan masalah di atas serta dengan mempertimbangkan berbagai keterbatasan lainnya, maka akan dibatasi penelitiannya pada hal-hal sebagai berikut :

1. Objek Penelitian adalah PT. Intergastra Nusantara
2. Subjek penelitian ini adalah Karyawan PT. Intergastra Nusantara

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dibahas di atas, maka dapat dirumuskan pokok-pokok permasalahan yang akan dilakukan pembahasan pada penelitian ini, yaitu: “Bagaimana pengaruh peran divisi *Human Resource Development* dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Intergastra Nusantara?”

F. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh peran *Human Resource Development* (HRD) dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Intergastra Nusantara.



G. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan (PT. Intergastra Nusantara)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk perusahaan mengenai pentingnya peran *Human Resource Development* (HRD) dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam mencapai tujuan perusahaan

2. Bagi Akademis dan Institusi Pendidikan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyajikan informasi mengenai pengaruh peran *Human Resource Development* (HRD) dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan baru dan berguna sebagai dasar referensi penelitian yang sejenis di kemudian hari.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.