

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia mulai terguncang pandemi covid-19 pada awal Maret 2020 yang menyebabkan para karyawan serta calon karyawan mulai kebingungan dalam bertahan di kondisi ini. Tak sedikit juga perusahaan meminimalisirkan lowongan kerja serta melakukan PHK. Demi bertahan hidup di masa pandemi ini, masyarakat dianjurkan untuk dapat mengetahui serta mengembangkan kompetensi yang dimiliki agar dapat tetap bersaing di dunia kerja kembali. Pengembangan dapat diasah dengan training yang diberikan oleh perusahaan secara online. Para HRD juga harus dapat menciptakan feedback yang positif dimana tetap melakukan interaksi terhadap karyawan agar hubungan timbal balik tetap ada.¹ (Nadela dan Rahadi 2020).

Semakin bertambah hari, kasus corona di Indonesia semakin meningkat. Untuk memutuskan rantai penyebaran, pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pedoman PSBB atau Pembatasan Sosial Berskala Besar, selama PSBB berlangsung di Indonesia, seluruh sektor industri terpaksa dihentikan sementara untuk mengikuti aturan pemerintah². Adanya aturan pemerintah mengenai PSBB, perekonomian di Indonesia menjadi terganggu. Sektor- sektor industri yang bukan merupakan bagian pangan, kesehatan, keuangan, komunikasi, serta listrik melakukan kegiatan ekonomi melalui daring. Akan tetapi sebagian perusahaan juga terdapat yang memutuskan untuk mengurangi karyawan yang bekerja di tempat kerja.

¹ Nadella, Rahadi DR.. Pengembangan Kompetensi di Masa Pandemi COVID 19. INOBIS: J. Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia. 04(01) 2020

² PP No. 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019. dapat diperoleh dari <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/135059/pp-no-21-tahun-2020> . Diakses Juni 2022 terhubung berkala

Demi menyelamatkan perusahaan, para karyawan diwajibkan untuk tetap bekerja di rumah menggunakan perangkat yang mendukung. Sebagian perusahaan juga menerapkan PHK atau Pemberhentian Hubungan Kerja untuk menyelamatkan biaya operasional. Hal tersebut membuat angka pengangguran di Indonesia semakin meningkat. Dampak seperti ini membuat perusahaan ataupun pemilik usaha berpikir³. (Nadella dan Rahadi 2020).

IQPlus, (17/9) - Pengembang properti, PT Metropolitan Land Tbk (Metland/MTLA) mengaku bahwa Pandemi Covid-19 sangat memberikan dampak terhadap industri properti. Alhasil, beberapa mall, hotel, bahkan kantor besutan Metland ditutup sementara lantaran Pandemi Global ini.

Penelitian ini akan menganalisis strategi perencanaan pengembangan SDM pada masa pandemi covid-19 dengan menggunakan metode SWOT (studi kasus PT. Metropolitan Land, Tbk Unit Metropolitan Mall Bekasi) untuk mengetahui situasi awal perencanaan dan pengembangan pada PT. Metropolitan Mall Bekasi, dan menetapkan strategi yang akan digunakan pada pandemi covid-19 serta kebijakan yang akan ditempuh dan untuk menetapkan program perencanaan dan pengembangan yang terintegritasi dan terstruktur dengan baik.

Pandemi virus corona menghambat upaya PT Metropolitan Land Tbk (MTLA) untuk meraup penerimaan dari segmen pendapatan berulang (recurring income). Direktur Keuangan dan Sekretaris Perusahaan Metropolitan Land Olivia Surodjo mengatakan, penerimaan perusahaan dari segmen pendapatan berulang (recurring income) terdampak pandemi virus corona yang sedang terjadi. Kebijakan seperti Pembatasan Sosial berskala Besar (PSBB) membuat upaya meraih pendapatan dari segmen ini cukup terhambat. "Kami perkirakan penurunan pendapatan dari segmen ini mencapai 30 persen," katanya saat dihubungi Bisnis, Kamis(6/8/2020). Dia menjelaskan, perusahaan harus menutup pusat-pusat perbelanjaan yang dimiliki selama 2,5 bulan. Saat ini, perusahaan telah membuka kembali pusat perbelanjaan dengan mengikuti protokol kesehatan yang berlaku. Selain itu, MTLA juga harus menutup Hotel Horison Ultima Seminyak hingga saat

³ Nadella, Rahadi DR. Ibid 1

ini. Sementara, hotel-hotel milik MTLA di wilayah lain masih beroperasi walaupun dengan tingkat okupansi yang rendah. Menurut laman resmi perusahaan, MTLA memiliki sejumlah pusat perbelanjaan dan hotel dalam portofolionya. Beberapa pusat perbelanjaan yang ada diantaranya adalah Metropolitan Mall di Bekasi dan Cileungsi, Grand Metropolitan di Bekasi, Hotel Horison Ultima di Bekasi, dan @Hom Hotel yang berada di Tambun.

Akan tetapi hingga saat ini, Metland mengaku, belum akan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada karyawannya. Adapun jumlah karyawan perusahaan saat ini ada sekitar 1.088 pekerja. "Hanya saja, perseroan melakukan pemotongan gaji karyawan dan manajemen sebesar 20% untuk mencegah terjadinya PHK dan untuk menjaga cashflow Perusahaan," tegas Manajemen Metland.

Kesehatan merupakan kondisi sejahtera dari badan, jiwa, dan sosial yang memungkinkan setiap orang produktif secara ekonomis . Karena itu kesehatan merupakan dasar dari diakuinya derajat kemanusiaan. Tanpa kesehatan, seseorang menjadi tidak sederajat secara kondisional. Tanpa kesehatan, seseorang tidak akan mampu memperoleh hak-haknya yang lain. Seseorang yang tidak sehat dengan sendirinya akan berkurang haknya atas hidup, tidak bisa memperoleh dan menjalani pekerjaan yang layak, tidak bisa menikmati haknya untuk berserikat dan berkumpul serta mengeluarkan pendapat, dan tidak bisa memperoleh pendidikan demi masa depannya. Singkatnya, seseorang tidak bisa menikmati sepenuhnya kehidupan sebagai manusia.

Pada masa pandemic covid-19 ini kesehatan menjadi hal paling penting, tidak terkecuali bagi perusahaan. Akan tetapi masih banyak karyawan yang kurang peduli terhadap kesehatan diri sendiri, maka dengan adanya strategi perencanaan dan pengembangan SDM perusahaan harus lebih memperhatikan dan peduli terhadap kesehatan karyawan. Peran karyawan sebagai sumber daya manusia yang sangat dibutuhkan untuk menentukan kesuksesan berdirinya suatu perusahaan. Karyawan atau human capital menjadi sangat penting karena dapat menghasilkan nilai tambahan untuk perusahaan, maka peran dan fungsi seorang karyawan bertujuan untuk membantu memperlancar produktivitas dan memaksimalkan

kinerja serta memanfaatkan waktu secara efektif. Sebab, apabila karyawan tidak bekerja secara produktif dan tidak efisien, maka karyawan tidak lagi menjadi modal terpenting bagi perusahaan, tapi menjadi penghambat untuk perusahaan seperti karyawan dalam bekerja memiliki perilaku prokrastinasi⁴ (Retnoningsih, 2015).

Pengembangan SDM, atau disebut *people development*, itu sangat penting sekali demi menjawab dinamika bisnis. Khususnya pada saat di seluruh dunia dilanda pandemi. Strategi pengembangan SDM merupakan suatu perencanaan mengenai cara bagaimana kualitas SDM mampu berkembang ke arah yang lebih baik dan meningkatkan kemampuan kerjanya. Pengembangan SDM sangat dibutuhkan untuk kelangsungan sebuah perusahaan agar dapat berkembang secara lebih dinamis. Sebab SDM merupakan unsur yang paling penting di dalam sebuah perusahaan.

Perusahaan yang dapat mencapai kesuksesannya adalah perusahaan yang mengerti bagaimana pentingnya strategi pengembangan SDM, dan mengetahui upaya apa saja yang harus ditempuh. Hubungan seorang karyawan dengan pimpinan perusahaan bukan hanya terikat atas hubungan kerja saja. Namun secara manusiawi keduanya juga saling berinteraksi. Oleh karena itu, pengembangan SDM dapat dijadikan sebagai suatu bentuk apresiasi seorang pimpinan perusahaan terhadap karyawan dalam aspek humanis. Salah satu aspek yang dapat menunjang proses pengembangan SDM ini adalah aspek kesehatan.

Sumber daya manusia merupakan keseluruhan penentuan dan pelaksanaan beberapa aktivitas, *policy*, dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara yang secara etis dan sosial dapat dipertanggungjawabkan. Menentukan berbagai *policy* sebagai arah tindakan seperti lebih mengutamakan sumber dari dalam untuk mengisi jabatan yang kosong, memberikan kesempatan pada setiap orang untuk mengisi jabatan dan lain-lain, dan

⁴ Retnoningsih Desi. Hubungan Antara Kepercayaan Diri Dengan Prokrastinasi Kerja Pada Karyawan. Under-graduate thesis. Universitas Muhamadiya Surakarta, 2015

program seperti melakukan program program latihan dalam aspek metode yang dilakukan.⁵ (Sopian et al. 2017)

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka tujuan peneliti ini yaitu untuk mengkaji dan meneliti lebih dalam lagi mengenai Analisa SWOT strategi perencanaan dan pengembangan pada masa pandemi Covid-19 khususnya dalam hal Sumber Daya Manusia yang dilakukan oleh PT. Metropolitan Land, Tbk unit Metropolitan Mall Bekasi, kemudian penulis menjadikan judul skripsi yaitu :

“ Analisa SWOT Strategi Perencanaan dan Pengembangan SDM Pada Masa Pandemi Covid-19 Di PT. Metropolitan Land, Tbk unit Metropolitan Mall Bekasi”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini :

1. Bagaimana dampak pandemi covid-19 pada SWOT SDM dan dampak produktifitas untuk kinerja karyawan pada masa pandemi covid-19 di PT Metropolitan Land Tbk unit Metropolitan Mall Bekasi?
2. Bagaimana upaya atau strategi perusahaan PT Metropolitan Land Tbk unit Metropolitan Mall Bekasi untuk meningkatkan perencanaan dan pengembangan SDM dengan analisa SWOT terhadap produktifitas khususnya pada masa pandemic covid-19?
3. Bagaimana sosialisasi tentang jaminan kesehatan perusahaan PT. Metropolitan Land, Tbk unit Metropolitan Mall Bekasi pada masa pandemi Covid-19?

⁵ Sopian, Idris A, Utomo HS. Korelasi Antara Redesain Organisasi Dengan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia di UPTD Pengembangan Perlindungan Tanaman Perkebunan Pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur. *J. Administrative Reform*, 1(3), 2013

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah antara lain:

- 1 Mengetahui dampak pandemi covid-19 pada produktifitas kinerja karyawan pada masa pandemi covid-19 di PT Metropolitan Land Tbk unit Metropolitan Mall Bekasi
- 2 Mengetahui upaya atau strategi perusahaan PT Metropolitan Land Tbk unit Metropolitan Mall Bekasi untuk meningkatkan perencanaan dan pengembangan kinerja SDM pada masa pandemic covid-19
- 3 Mengetahui efektifitas program pengembangan kinerja SDM di PT. Metropolitan Land, Tbk unit Metropolitan Mall Bekasi pada masa pandemi Covid-19

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan penelitian antara lain :

1. Bagi penulis
Dari penelitian ini diharapkan akan menambah ilmu pengetahuan dan penerapannya kedalam dunia praktek manajemen sumber daya alam khususnya mengenai tentang segala problematika karyawan.
2. Bagi Universitas
Memberikan beberapa informasi kepada pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan perbandingan bagi penelitian lain sebagai wujud Universitas Bhayangkara Jakarta Raya umumnya fakultas Ekonomi & Bisnis pada khususnya program studi Manajemen.
3. Bagi perusahaan
Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam mengatasi problematika khususnya terhadap karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Penentuan batasan masalah dilakukan untuk menyederhanakan ruang lingkup masalah sehingga peneliti dapat mengarah pada sasaran yang diinginkan. Dan penyusunan laporan skripsi ini dapat terarah dan tidak menyimpang dari tujuan yang hendak capai maka diperlukan batasan masalah. Adapun yang menjadi batasan masalah dalam skripsi ini adalah:

- a. Penelitian dilakukan di PT. Metropolitan Land Tbk Unit Metropolitan Mall Bekasi.
- b. Penelitian ini mencari strategi perencanaan dan pengembang SDM pada pandemi covid-19.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penulisan, manfaat penelitian, batasan masalah, sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang teori-teori yang mengenai Analisa, SWOT, Analisa SWOT, Manajemen Strategi, Perencanaan dan Pengembangan SDM pada Produktifitas dan kesehatan karyawan di masa pandemi Covid-19, penelitian terdahulu, serta hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Menurut (Sugiyono, 2017) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, Teknik pengumpulan data

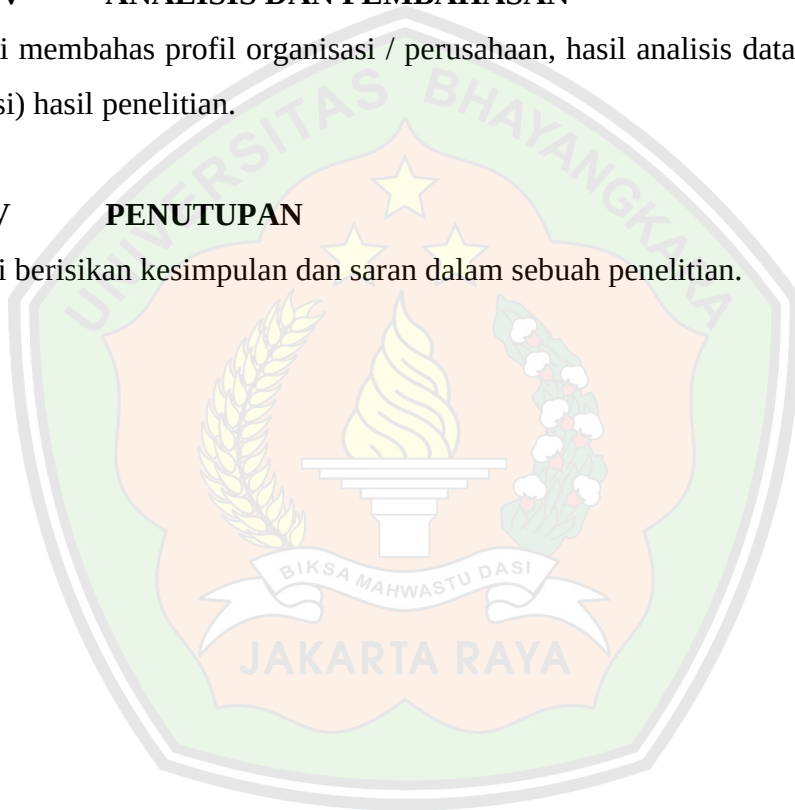
dilakukan secara *participant observation*, *in depth interview*⁶ dan Dokumentasi. Teknik yang digunakan dalam metode ini yaitu pengumpulan data. Data akan didapatkan berasal dari hasil wawancara dan beberapa sumber mengenai analisa SWOT strategi perencanaan dan pengembangan yang dapat dilakukan di masa pandemi covid 19 ini.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas profil organisasi / perusahaan, hasil analisis data, pembahasan (diskusi) hasil penelitian.

BAB V PENUTUPAN

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran dalam sebuah penelitian.



⁶ Sugiyono, Metode Penelitian Kualitatif (R&). Bandung. Alfabeta. 2017, p8