



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sektor perindustrian belakangan ini bisa dikatakan sebagai penyumbang investasi tertinggi di Indonesia. Hal tersebut terbukti dengan data yang diberikan oleh Kementerian Perindustrian pada tahun 2017 yang menjelaskan bahwa sektor perindustrian menyumbang investasi sebesar 21,6 miliar USD (*United States Dollar*) dari jumlah total investasi yang diberikan sebesar 42,6 miliar USD (Kementerian Perindustrian, 2017).

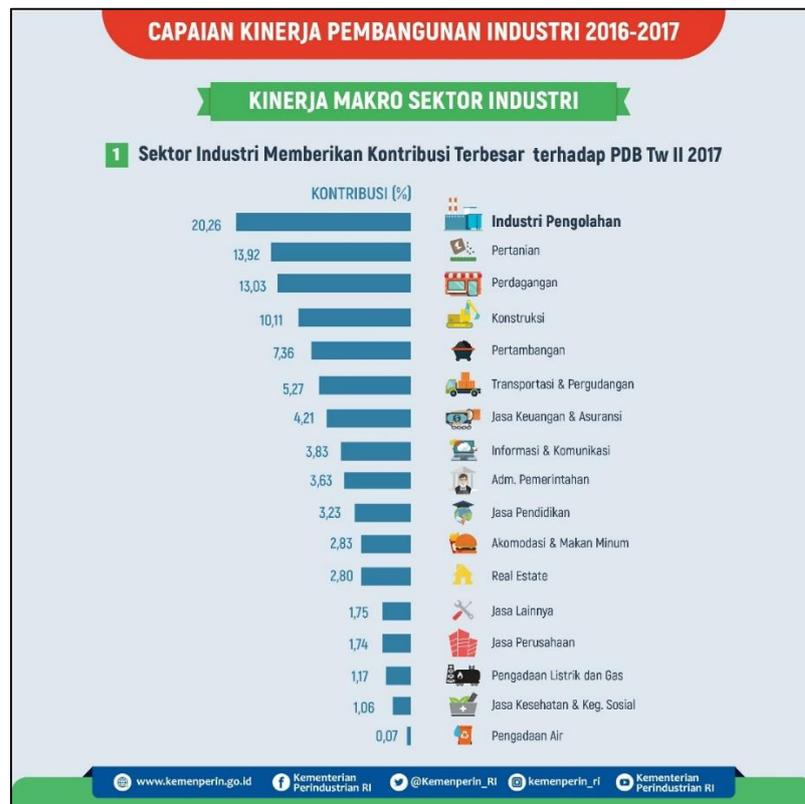


Sumber: Kementerian Perindustrian, 2017

Gambar 1. 1 Sektor Industri Penyumbang Investasi Tertinggi Tahun 2017

Pada Gambar 1.1 menunjukkan dari total 1.054 jumlah proyek yang ada di Indonesia, 256 proyek berada pada sektor perindustrian dengan keuntungan sebesar 21,6 miliar USD, 159 proyek berada pada sektor pariwisata dengan keuntungan sebesar 17 miliar USD, 98 proyek berada pada sektor PUPR (Pekerjaan Umum dan

Perumahan Rakyat) dengan keuntungan sebesar 1,2 miliar USD, 32 proyek berada pada sektor ESDM dengan keuntungan sebesar 1,18 miliar USD, 427 proyek dengan keuntungan 0,92 miliar USD berada pada sektor perdagangan, 22 proyek dengan keuntungan 0,27 miliar USD berada pada sektor pertanian, dan yang terakhir dengan jumlah 60 proyek yang berada pada sektor lainnya yang digabungkan, mendapatkan keuntungan sebesar 0,43 miliar USD (Kementerian Perindustrian, 2017).



Sumber: Kementerian Perindustrian, 2017

Gambar 1. 2 Kinerja Makro Sektor Industri

Pada Gambar 1.2 sektor industri pengolahan juga memberikan kontribusi terbesar terhadap PDB (Produk Domestik Bruto) Triwulan II pada tahun 2017 sebesar 20,26% dibandingkan yang sektor lainnya. Sektor pertanian berada pada urutan nomor dua dengan kontribusi sebesar 13,92%, selanjutnya sektor perdagangan memberikan kontribusi sebesar 13,03%, sektor konstruksi sebesar 10,11%, sektor pertambangan sebesar 7,36%, sektor transportasi dan pergudangan sebesar 5,275 dan juga sektor jasa keuangan dan asuransi, informasi dan

komunikasi, administrasi pemerintah, jasa pendidikan, akomodasi beserta makanan dan minuman, *real estate*, jasa lainnya, jasa perusahaan pengadaan listrik dan gas, jasa kesehatan, dan yang terakhir jasa pengadaan air masing – masing memberikan kontribusi di bawah 5%.

Utilities industry merupakan salah satu bagian dari industri pengolahan, *utilities industry* sendiri adalah sekelompok perusahaan yang membangun serta memelihara infrastruktur yang diperlukan untuk menyediakan listrik, gas, dan air. Perusahaan juga tidak hanya memelihara infrastruktur, namun juga memberikan layanan kepada perusahaan lain yang ingin memanfaatkan infrastruktur tersebut (Vault, 2019). *Output* yang dihasilkan atau diproduksi setiap hari merupakan pekerjaan yang dikerjakan oleh perusahaan *utilities* untuk kemudian didistribusikan ke rumah – rumah dan juga bangunan lainnya. Tujuan utama dari *utilities industry* adalah untuk dapat memenuhi permintaan dari masyarakat dengan hasil yang baik dan juga berkualitas dengan proses yang efisien dan juga optimal (Vault, 2019).

Semakin berkembangnya ekonomi dan juga infrastruktur di Indonesia, pemerintah diminta tidak hanya selalu berfokus pada pembangunan infrastruktur seperti jalan, transportasi, dan gedung – gedung saja, tetapi pemerintah juga harus fokus mengembangkan infrastruktur lainnya yang dapat menunjang hidup orang banyak salah satunya yaitu air bersih. Menurut anggota DPR Komisi V Fathan Subchi (2016), saat ini kondisi infrastruktur di sektor air bersih di berbagai wilayah Indonesia semakin buruk sedangkan kebutuhan masyarakat akan air bersih terus meningkat, maka dari itu harus dapat diantisipasi sedari awal. Oleh karena itu pemerintah diharap bisa menjamin bahwa air bersih yang merupakan kebutuhan masyarakat harus dapat dikelola dengan dukungan infrastruktur yang baik (Sanusi, 2016).

Peran sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan tentu sangatlah penting. Terutama dalam sebuah perusahaan yang bergerak pada *utilities industry*, sumber daya manusia yang ada pada perusahaan harus benar – benar memiliki kemampuan yang baik agar dapat membuat perusahaan terus bisa bertahan serta terus bisa berkembang pada industri tersebut, dan juga dapat membuat perusahaan terus bisa meningkatkan pelayanannya yang baik untuk masyarakat, kemudian juga

bisa berinovasi sehingga membuat perusahaan tersebut menjadi kompetitif (Lakshminarayanan & Ramaprasad, 2016).



Sumber: Kementerian Perindustrian, 2017

Gambar 1. 3 Peningkatan Tenaga Kerja Dari Tahun 2017 - 2019

Menurut Gambar 1.3 kebutuhan perusahaan terhadap sumber daya manusia akan selalu meningkat, dan diprediksi akan terus mengalami kenaikan setiap tahunnya dari tahun 2017 hingga tahun 2019. Tahun 2017 di prediksi akan ada sebanyak 589.447 calon pekerja, tahun 2018 diprediksi akan ada 604.565 calon pekerja, dan tahun 2019 diprediksi akan ada 619.732 calon pekerja. Sumber daya manusia yang harus dimiliki oleh perusahaan juga harus benar – benar memiliki kompetensi yang baik dan juga berkompeten dalam bidang khususnya, sehingga akan dapat bekerja secara optimal dan juga efisien (Kementerian Perindustrian, 2017).

Pada Gambar 1.4 juga pemerintah mendorong peningkatan terhadap kualitas dari sumber daya manusia yang akan memasuki perusahaan agar dapat

lebih siap dalam menghadapi keadaan di dalam perusahaan. Kementerian Perindustrian akhirnya melaksanakan kebijakan pembangunan tenaga industri sesuai dengan amanat UU No. 3 Tahun 2014 tentang Perindustrian & PP No. 41 Tahun 2015 tentang Pembangunan SDM Industri yaitu dengan membuat pengembangan pendidikan vokasi di industri, pemagangan di industri, pelatihan industri berbasis kompetensi untuk Diklat 3 *in* 1, dan yang terakhir sertifikat kompetensi (Kementerian Perindustrian, 2017). Maka dari itu saat ini pun perusahaan harus benar – benar bisa menjaga sumber daya manusia yang mereka miliki agar dapat membuat perusahaan terus mengalami perkembangan dan juga peningkatan agar terus bersaing.



Sumber: Kementerian Perindustrian, 2017

Gambar 1. 4 Kebijakan Pembangunan Tenaga Kerja

PT. Moya Indonesia adalah sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang pengolahan air bersih yang bekerja sama juga dengan pemerintah, dengan tujuan untuk dapat menghasilkan dan kemudian mengalirkan air yang bersih kepada masyarakat agar air tersebut dapat langsung dimanfaatkan atau digunakan untuk menunjang kehidupan sehari – hari. PT. Moya Indonesia merupakan salah satu perusahaan pengolahan air bersih yang saat ini sedang berkembang, saat ini

perusahaan telah membangun beberapa tempat pengolahan air bersih di berbagai daerah di luar pulau jawa seperti Pekanbaru, Semarang dan juga Medan, padahal awalnya mereka hanya memiliki tempat proses air bersih di Cikarang dan Tangerang. Faktor penentu terhadap berkembangnya perusahaan seperti yang sudah dijelaskan adalah sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, dan perusahaan tentu harus bisa menjaga dan juga membuat sumber daya manusia yang mereka miliki terus berkembang dan juga terus belajar (Moya Asia, 2019).

Salah satu faktor yang terpenting yang dapat membuat PT. Moya Indonesia bisa terus berkembang hingga sampai saat ini adalah sumber daya manusia yang mereka miliki. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling penting yang ada di dalam suatu organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas, maka organisasi tidak akan dapat mencapai tujuannya dengan baik sesuai dengan yang mereka harapkan. Peningkatan kualitas dari sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi menjadi salah satu tanggung jawab yang penting bagi divisi HR, karena divisi HR memegang peran yang sangat penting untuk dapat bisa meningkatkan keterampilan dari setiap karyawan. Salah satu cara yang tepat untuk bisa meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia adalah dengan cara memberikan *training*. Pelaksanaan *training* yang baik dan juga tepat, nantinya dapat bisa meningkatkan keterampilan dan juga kemampuan dari karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya (Dessler, 2016).

Pengelolaan *training* yang baik dan juga tepat merupakan suatu hal yang sangat penting bagi PT Moya Indonesia karena perusahaan tentunya harus bisa memberikan kepercayaan yang lebih dan juga menunjukkan kualitas yang baik kepada para konsumennya agar perusahaan dapat terus dipercaya oleh masyarakat dan juga dapat terus bersaing serta mempunyai nilai yang lebih di antara kompetitornya. Selain itu dengan cara memberikan *training* tentunya juga dapat membuat karyawan pada perusahaan menjadi berkualitas, karena perusahaan dapat memberikan beberapa *training* yang bersifat sertifikasi yang dapat membuat karyawan menjadi memiliki sebuah tanda atau kepercayaan bahwa karyawan tersebut memiliki kualitas yang tinggi serta terpercaya dalam mengerjakan pekerjaannya.

Karena memang dalam menjalani kegiatan bisnis di bidang pengolahan air tentunya perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang benar – benar handal dan juga terpercaya, agar dapat mengetahui dengan jelas cara mencukupi kebutuhan masyarakat terhadap air bersih sehingga dapat membuat masyarakat merasa puas dan juga terpenuhi kebutuhannya, maka dari itu penulis memutuskan untuk melaksanakan praktek kerja magang di PT. Moya Indonesia yang sampai saat ini selalu terus berupaya untuk mengembangkan perusahaan dan juga kinerja dari setiap karyawannya agar dapat terus bersaing dan juga menjadi perusahaan yang terbaik dalam memenuhi kebutuhan masyarakat akan air bersih.

Dengan melaksanakan praktek kerja magang di PT. Moya Indonesia, penulis ingin mengetahui terkait bagaimana caranya divisi *Human Resources* yang ada disana dalam menentukan program *training and development* yang tepat kepada karyawannya sehingga mereka benar – benar bisa memiliki karyawan dengan performa yang baik, kemudian juga penulis merasa akan banyak mendapat kesempatan untuk belajar dan juga memperoleh informasi, serta pengetahuan secara praktikal yang lebih mendalam lagi, dan juga bisa lebih banyak mengenal banyak orang serta mengetahui bagaimana kondisi atau lingkungan tempat kerja yang sebenarnya.

Oleh sebab itu, untuk membahas dan mengetahui lebih jelas lagi mengenai *training* penulis mengambil judul “**Pelaksanaan *Training* Pada Karyawan PT. Moya Indonesia**” sebagai bahan dalam pembuatan laporan kerja magang yang telah penulis lakukan dan juga kerjakan selama waktu kerja magang berlangsung.

1.2 Tujuan dan Manfaat Kerja Magang

Praktek kerja magang yang penulis lakukan memiliki beberapa tujuan dan juga manfaat sebagai berikut:

1. Melakukan praktek pada dunia kerja secara nyata, sehingga penulis dapat mengaplikasikan teori yang telah dipelajari selama masa perkuliahan.
2. Menambah pengalaman untuk dapat memperdalam ilmu penulis sesuai dengan peminatan pada bidang *Human Resources Management*.

3. Mempersiapkan dan juga membangun pribadi untuk dapat memasuki dunia kerja yang sesungguhnya baik dalam ilmu *soft-skill* dan juga ilmu *hard-skill*, dan juga membangun relasi yang baik dengan banyak orang untuk masa depan.
4. Mencari ilmu sekaligus memberikan kontribusi yang sangat bermanfaat bagi perusahaan.
5. Sebagai salah satu syarat kelulusan untuk memperoleh gelar sarjana di Universitas Multimedia Nusantara

1.3 Waktu dan Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

1.3.1 Waktu Kerja Magang

Pelaksanaan kerja magang pada PT. Moya Indonesia ini dimulai sejak 12 Februari – 21 Juni 2019 yang di mana harus memenuhi ketentuan wajib minimal 60 hari kerja magang yang diberikan oleh Universitas Multimedia Nusantara, dengan beberapa informasi terkait kerja magang:

Nama Perusahaan	: PT. Moya Indonesia
Bidang Usaha	: Pengolahan Air Bersih
Alamat	: <i>Floor 4 (Suite 410) Setiabudi Atrium, Jl. HR Rasuna Said Kav 62, Jakarta 12920 – Indonesia.</i>
Waktu Pelaksanaan	: 12 Februari – 21 Juni 2019
Waktu Operasional	: 09.00 – 17.00 WIB
Posisi Magang	: <i>Staff Human Resource</i>

1.3.2 Prosedur Kerja Magang

Dalam pelaksanaan program kerja magang ini, terdapat beberapa tahapan prosedur yang dilakukan, yaitu:

1. Penulis mengajukan penawaran kepada kerabat penulis yang bekerja disana pada tanggal 7 Januari 2019.
2. Penulis datang ke perusahaan untuk memberikan CV (*Curriculum Vitae*) dan juga transkrip nilai dari penulis, dengan tujuan agar divisi

Human Resources disana dapat mengetahui penulis telah mempelajari mata kuliah apa saja selama masa perkuliahan.

3. Penulis di telfon oleh Ibu Yasti selaku *Manager HR* bagian *Recruitment*, beliau memberitahu bahwa penulis diminta untuk mendatangi *office* dari PT. Moya Indonesia pada tanggal 12 Februari 2019.
4. Penulis mendatangi *office* PT. Moya Indonesia, kemudian disana penulis langsung memulai hari pertama magang, dan kemudian juga disana penulis sekaligus ditanya terkait ketentuan magang dan juga harapan yang penulis inginkan ketika melaksanakan praktek kerja magang disana. Saat itu juga penulis menyerahkan surat pengajuan KM 1 untuk dapat memproses dokumen hingga KM 7.

Penulis melakukan praktek kerja magang dari 12 Februari – 21 Juni 2019, kemudian melakukan bimbingan magang dengan pembimbing yang telah ditentukan, membuat laporan magang, lalu kemudian melaksanakan sidang magang.

1.4 Sistematika Penulisan

Laporan dengan judul “**Pelaksanaan *Training* Pada Karyawan PT Moya Indonesia**” ini, disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bagian awal laporan, penulis menguraikan latar belakang serta keadaan yang sedang terjadi pada industri perusahaan tempat penulis melakukan kerja praktek magang, serta secara khusus membahas pokok permasalahan yang terjadi pada perusahaan. Mulai dari tujuan, manfaat, hingga prosedur lengkap dari pelaksanaan kerja praktek magang ini penulis uraikan pada bagian ini.

BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Penulis menguraikan informasi mengenai Moya Indonesia. Pada bagian ini terdapat pula deskripsi dari perusahaan, mulai sejarah singkat perusahaan, visi – misi organisasi, serta nilai yang dipercaya oleh perusahaan. Pada bagian ini, penulis

juga mencantumkan landasan teori yang digunakan untuk mendukung laporan magang ini

BAB III PELAKSANAAN KERJA MAGANG

Pada bagian ini berisikan pelaksanaan kerja magang yang mencakup kedudukan dan juga posisi dari penulis, kemudian juga tugas serta tanggung jawab yang diberikan selama penulis menjalani praktek kerja magang pada perusahaan Moya Indonesia. Pada bab ini juga diuraikan beberapa kendala yang penulis alami selama kerja magang, serta solusi yang penulis berikan.

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

Bab penutup dari laporan kerja magang ini yang berisikan kesimpulan dari bekal ilmu yang penulis dapatkan dan juga dari pengalaman pada lingkungan kerja yang selalu penulis dapatkan secara aktual selama kerja magang. Penulis juga memberikan beberapa pendapat serta saran bagi perusahaan Moya Indonesia.