

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Human Capital System atau yang bisa disebut sebagai *Human Capital* merupakan suatu sistem yang dapat membantu divisi personalia atau HR dalam mengelola data karyawan dalam perusahaan selain itu dengan adanya *human capital system* dapat membuat data – data yang berhubungan dengan karyawan dapat terorganisir lebih baik karena sudah ditempatkan dalam satu sistem yang sama, (linovhr.com 2016). *Human Capital System* didalamnya juga selain membantu HR untuk mengelola data karyawan namun juga terdapat aturan yang mengatur karyawan dan hal lainnya yang berkaitan dalam memajukan karyawan dalam suatu perusahaan.

Penggunaan *Human Capital System* didalam perusahaan memiliki manfaat yang sangat penting, (employers.glints.id 2021) berupa dapat memajukan karyawan agar SDM dapat lebih berkembang karena didalam *Human Capital System* juga terdapat *planning* ataupun *training* untuk karyawan didalam perusahaan. Penggunaan *Human Capital System* didalam perusahaan juga dapat meningkatkan ROI (*Return Of Investment*) dimana gaji dan tunjangan diibaratkan sebagai sebuah investasi oleh perusahaan dan sama halnya dengan program pengembangan karier.

Pengembangan SDM dapat menjadi sebuah investasi jangka pendek maupun jangka panjang tergantung dari masing-masing perusahaan dalam hal perencanaannya. Disebut sebagai investasi karena dengan mengembangkan karyawan dapat meningkatkan juga produktivitas karyawan dalam perusahaan sehingga target dalam perusahaan dapat tercapai. (employers.glints.id 2021)

Human Capital System dapat memperkuat budaya organisasi, ketika karyawan diberikan *training* ataupun diberikan kesempatan untuk

mengembangkan karier dan potensinya karyawan akan merasa puas dengan perusahaan yang nantinya akan memberikan pengaruh positif kepada karyawan. Budaya positif tercipta ketika setiap karyawan didalam perusahaan bahagia yang nantinya dapat membuat karyawan lebih bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya dalam perusahaan dan dampak yang ditimbulkan adalah target perusahaan dapat tercapai, (glints.id 2021)

Perusahaan menggunakan *Human Capital System* untuk mempermudah mereka dalam mengelola data yang ada. Karna data- data sudah di input kedalam *Human Capital System* maka ketika perusahaan membutuhkan data – data dari masing – masing karyawan diperusahaan dapat langsung diakses kedalam sistem, dengan begitu dapat mempersingkat waktu, (id.hrnote.asia 2020)

Manfaat dalam penggunaan *Human Capital System* dapat mempermudah perusahaan terlebih HRD untuk melakukan penilaian karyawan. Tujuan dari penilaian karyawan sendiri adalah untuk *feedback* kepada karyawan. Dengan menggunakan sistem *Human Capital System* terdapat kompetensi matrix dimana hasil kinerja karyawan akan tercatat disitu sehingga ketika perusahaan akan melakukan *review* maka dapat dengan mudah diakses dalam sistem tersebut. (id.hrnote.asia 2020)

Ketika perusahaan tidak menggunakan *Human Capital System* maka kemungkinan timbul efek negatif bisa terjadi juga seperti lemahnya sumber daya manusia, disaat sumber daya manusia merupakan hal terpenting dan dapat dikatakan sebagai investasi daripada masing-masing perusahaan namun ketika perusahaan tidak memberikan perencanaan kepada karyawannya dan juga tidak memiliki inisiatif maka kemungkinan terbesar yang dapat terjadi adalah efektifitas dan efisiensi dari perusahaan menurun (sleekr.co 2017)

Selain itu pengeluaran perusahaan membengkak karna tidak adanya *planning* yang jelas dalam melakukan suatu hal, kesejahteraan karyawan dapat terganggu juga dalam hal pembagian gaji hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dampak yang muncul adalah perusahaan tidak dapat mencapai target. (sleekr.co 2017)

Salah satu ritel yang bisa dikatakan merupakan pendatang baru dalam industri ritel yang memfokuskan pada sayur – sayuran hidroponik dan kebutuhan makanan lainnya yaitu Toko Kota Sayur yang berlokasi di Jakarta Barat, Tanjung Duren Selatan, dan berada di Jakarta Selatan, Depo Tendean. Toko ritel ini berdiri pada tahun 2020 dimana dimasa tersebut sedang terjadi pandemi Covid-19 juga, selain itu toko ritel ini juga dapat dikatakan memiliki tempat atau peletakan yang strategis yaitu sekitar jabodetabek yang memudahkan masyarakat sekitar untuk menjangkau ritel tersebut. .

Walaupun masih tergolong sebagai pendatang baru dalam usaha ritel yang fokus dalam bidang sayur- sayuran hidroponik dan makanan namun Toko Kota Sayur sudah memiliki planning untuk menjaga sumber daya manusianya sehingga dapat memajukan dan memudahkan mereka dalam hal untuk memuhi target yang ingin dicapai yaitu dengan menggunakan *Human Capital System* untuk mengatur SDMnya.

	A	B	C	D
1				
2			Kota Sayur	
3				
4			HC System	
5		1	Kebijakan Human Capital	
6		2	Struktur Organisasi	
7		3	Man Power Mapping	
8		4	Struktur Jabatan & Golongan	
9		5	Job Spesifikasi/Kualifikasi	
10		6	Job Description	
11		7	HC Business Process	
12		8	HC SOP	
13		9	Kompetensi Matrix & Assessment Form	
14		10	Reward & Penalty System	
15		11	Career Planning	
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				

Sumber: Pribadi (2022)

Gambar 1.1 Kebutuhan Kota Sayur akan HC System

Sangat penting sekali bagi toko ritel ini untuk menggunakan *Human Capital System* dimana mereka masih tergolong sebagai pemain baru dibidangnya dan juga pasti masih membutuhkan banyak sumber daya manusia namun tetap mementingkan kualitas yang akan memberikan dampak positif bagi perusahaan sehingga dapat berkembang dengan cepat

Oleh karena itu, penulis sebagai *Human Resources Development Intern* akan berusaha untuk membantu Toko Kota Sayur dalam membuat Kerangka *Human Capital System* yang tepat sehingga dapat membantu Toko Kota Sayur. Hal ini pastinya akan membantu dan memiliki tujuan untuk meningkatkan pengaruh positif dalam perusahaan juga sehingga karyawan dapat bekerja dan memenuhi target selain itu perusahaan dapat mencapai target penjualan.

Penulis memilih topik ini untuk dijadikan pokok permasalahan dalam laporan magang ini karena penulis merasa bahwa *Human Capital System* merupakan suatu hal yang penting bagi setiap perusahaan karena dapat membantu perusahaan dalam membuat perencanaan lebih mudah dan selain itu dapat membantu karyawan juga dalam mengembangkan dirinya dan dalam pengembangan kariernya. Dengan memberikan karyawan atau SDM hal tersebut dapat meningkatkan kinerja mereka karena membuat mereka merasa perusahaan memperhatikan mereka.

1.2 Maksud dan Tujuan Kerja Magang

Maksud dari praktik kerja magang ini adalah untuk memenuhi kewajiban akademik yang berbobot 20 SKS sebagai mata kuliah magang skema MBKM (Kampus Merdeka) di semester 6 ini dan juga menjadi salah satu dari syarat kelulusan di Universitas Multimedia Nusantara ketika sudah memasuki tingkat akhir dari masa perkuliahan tersebut. Praktik kerja magang ini juga dapat membantu mahasiswa/i terlebih penulis dalam mengaplikasikan materi ataupun teori-teori yang telah didapat selama masa perkuliahan kedalam dunia pekerjaan.

Didalam praktik kerja magang ini penulis bertujuan untuk menerapkan materi maupun teori-teori yang telah didapat selama masa perkuliahan, terlebih teori – teori yang berkaitan pada bidang *Human Resources Development* untuk dapat diterapkan dalam dunia kerja secara langsung. Tujuan lainnya dalam praktik kerja magang ini adalah untuk dapat bisa memahami lebih mengenai pentingnya *Human Capital system* didalam suatu perusahaan.

1.3 Waktu dan Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

Penulis melakukan praktik kerja magang dimulai pada 7 Februari 2022 – 7 Juni 2022 dengan waktu 6 hari kerja dimana pada hari Senin – Jumat (08.00 – 18.00) dan pada hari Sabtu (08.00 – 14.00) di PT. Anugerah Sentosa Agroprima (Toko Kota Sayur) yang terletak di JL. Tanjung Duren Raya No. 115, RW 4, Tj. Duren Selatan, Kec Grogol Petamburan, Jakarta Barat dan penulis ditempatkan dibagian *HR System Development*. Untuk memulai praktik kerja magang tersebut dibutuhkan beberapa prosedur pelaksanaan kerja magang, seperti berikut :

1. Penulis menyusun dan membuat CV, dan kemudian memberikan surat lamaran kerja kepada PT. Anugerah Sentosa Agroprima.
2. Penulis mengisi formulir pengajuan Form KM – 01 dan Form KM – 02 kepada pihak kampus yang kemudian akan ditandatangani oleh ketua prodi untuk mendapatkan transkrip nilai sementara yang nantinya akan digunakan untuk pembuatan surat pengantar.
3. Penulis membawa CV untuk diberikan kepada Bapak Fery Hartono yang berkedudukan sebagai Direktur di Toko Kota Sayur, dan sekaligus melakukan wawancara.
4. Penulis diterima untuk melakukan kerja praktik magang selama 6 bulan di Toko Kota Sayur dan meminta surat berupa keterangan yang menyatakan penulis telah diterima kepada perusahaan untuk diberikan kepada pihak kampus
5. Penulis mendapatkan surat penerimaan magang dan kemudian menyerahkannya kepada pihak kampus
6. Penulis melakukan praktik kerja magang di Toko Kota Sayur.

U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A