

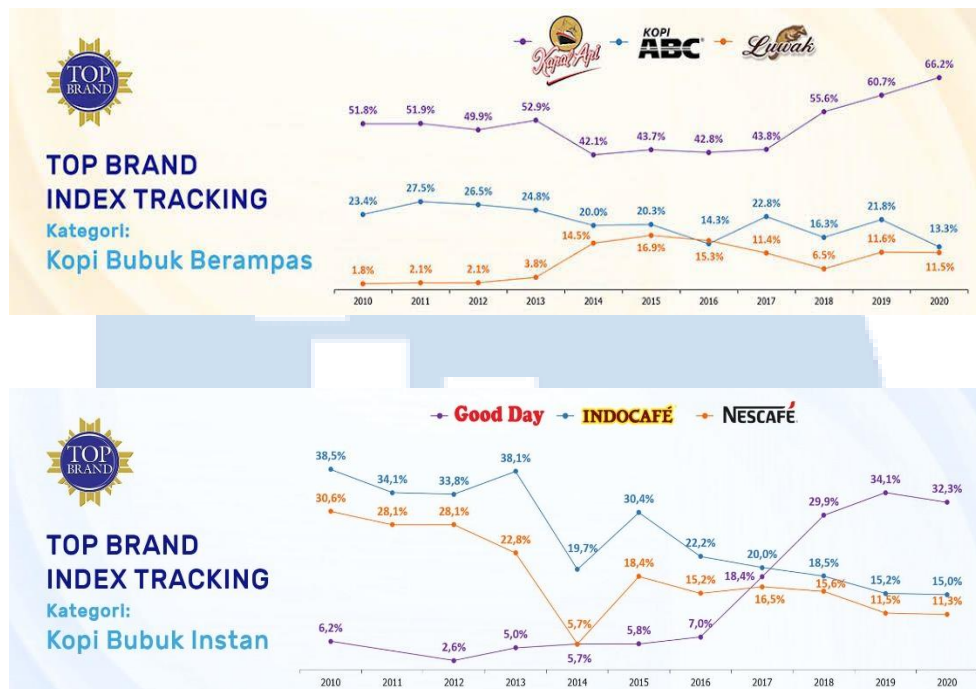
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan bisnis saat ini menuntut persaingan yang ketat untuk berhasil memasuki atau mungkin menguasai pasar di mana memaksimalkan keuntungan adalah salah satu tujuan utama setiap perusahaan. Untuk dapat bersaing, pelaku usaha harus siap dengan segala sumber daya yang dimilikinya. Makanan dan minuman merupakan kebutuhan primer yang dibutuhkan oleh manusia, dengan begitu peran perusahaan dalam menyuplai makanan dan minuman sangatlah penting untuk kehidupan. Salah satu perusahaan yang menjadi pemasok makanan dan minuman di Indonesia yaitu PT Kapal Api Global.

Beberapa perusahaan yang bergerak di industri makanan dan minuman perlu mempersiapkan strategi-strategi khusus, agar permintaan konsumen dapat terpenuhi dan juga mengingat banyaknya pesaing dalam bidang ini maka membuat perusahaan harus terus berusaha membuat inovasi-inovasi terbaru untuk tetap menguasai pasar. Tidak terlepas dari itu, sumber daya manusia sangat berperan penting dalam memenuhi kebutuhan konsumen tersebut. Performa karyawan disaat tingginya permintaan konsumen sangat diharapkan oleh perusahaan. Salah satu faktor utama dalam suksesnya suatu perusahaan yaitu mempunyai Sumber Daya Manusia yang kompeten yang ditinjau dari faktor-faktor lainnya selain modal usaha. Oleh karenanya, Sumber Daya Manusia sangat dibutuhkan untuk dikelola dengan baik supaya efektivitas serta efisiensi perusahaan semakin semakin tinggi (Stephen P. Robbins, 2017).



Gambar 1. 1 Grafik Penjualan Produk PT Kapal Api Global

Source: <https://www.topbrand-award.com/2020/03/top-brand-index-tracking-kopi-bubuk-berampas/>

Kopi Kapal Api, Kopi ABC dan Good Day merupakan salah satu produk yang dihasilkan dari anak perusahaan PT Kapal Api Global, yaitu PT Santos Jaya Abadi. Data di atas menampilkan bahwa produk kopi tersebut merupakan kopi unggulan yang disenangi masyarakat, dibalik banyaknya penjualan Kopi Kapal Api, Kopi ABC, dan Good Day, pasti ada peranan penting karyawan yang turut berkontribusi. Maka dari itu pengembangan karyawan sangatlah penting untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut (Admin, 2020).

Kinerja pegawai diharapkan dapat meningkat dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Setiap organisasi berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan mencapai tujuan organisasi dan pribadi. Disebutkan bahwa kinerja adalah hasil usaha pegawai sesuai dengan kualitas dan kuantitas pekerjaannya sebagai prestasi kerja dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tugas dan kewajibannya. Setiap bisnis atau organisasi selalu mengantisipasi bahwa para top

performer akan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi dan mampu meningkatkan kinerjanya. (Mangkunegara & Prabu, 2012).

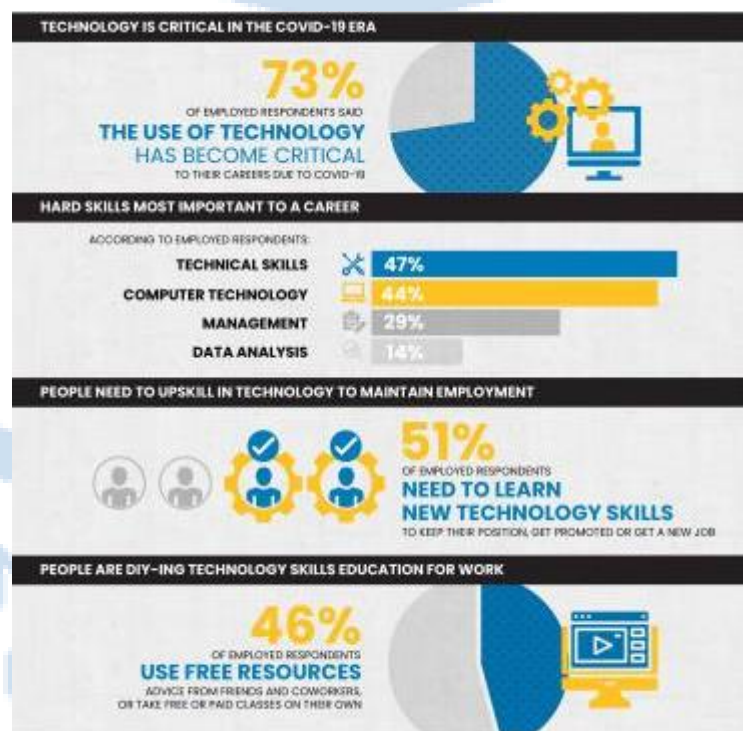
Salah satu masalah yang banyak dijumpai dalam sebuah perusahaan adalah rendahnya suatu kinerja karyawan. Rendahnya suatu kinerja karyawan juga dapat mencerminkan sebuah ketidakberhasilan sebuah perusahaan dalam hal mengembangkan karyawan yang sesuai dengan standar dari perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan, dan jika hal ini terus berlanjut dan tidak segera diatasi maka hal ini dapat menjadi sebuah ancaman serius bagi perusahaan. Untuk menyikapi masalah tersebut ada beberapa cara yang dilakukan oleh sebuah perusahaan salah satunya adalah dengan pengembangan karyawan (*people development*).

Seperti yang diketahui sumber daya manusia yakni karyawan merupakan salah satu modal terbesar yang dimiliki oleh sebuah perusahaan. Karyawan pada sebuah perusahaan menjadi sebuah penggerak utama bagi sumber daya lainnya, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki peranan yang cukup besar dan juga penting. Karena peran penting yang dimainkan karyawan, sebuah perusahaan harus dapat memaksimalkan kinerja karyawan sehingga mereka dapat berkontribusi terbaik untuk meningkatkan kinerja bisnis secara keseluruhan. Program pengembangan karir adalah satu hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan. Setiap orang bercita-cita untuk memajukan karir mereka di dalam perusahaan tempat mereka bekerja. Karena pengembangan karir difokuskan pada masalah bisnis potensial dalam menghadapi saingan, pada dasarnya sangat penting untuk bisnis. Perusahaan wajib memberikan pelatihan karir bagi karyawan yang dilakukan secara terencana dan berkesinambungan karena pengembangan karir memiliki eksistensi di masa depan yang bergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusianya.

Bila perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, itu sangat menguntungkan sekali buat perusahaan. Faktor manusia sangat penting dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan perusahaan karena sumber daya manusia memegang posisi yang sangat vital dalam

perusahaan. Kehadiran sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting untuk alasan ini. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik diperlukan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang unggul guna memperbaiki keadaan. Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia dimobilisasi dan dikelola dalam upaya membuat mereka berpikir dan berperilaku seperti yang diinginkan bisnis. (Burcharth et al., 2017).

Dalam upaya mencapai kualitas yang diharapkan, PT Kapal Api Global terus berusaha untuk mempunyai sumber daya manusia yang berkompoten, yang memberikan efektivitas serta efisiensi perusahaan semakin tinggi. Dengan begitu perusahaan perlu mengadakan sistem learning yang memudahkan karyawan dan memberi pengetahuan-pengetahuan yang dapat mengembangkan kompetensi karyawan. Dengan memberi pengetahuan-pengetahuan untuk menambah wawasan sehingga dapat menjadikan karyawan yang kompeten, yang diharapkan dapat menghasilkan inovasi-inovasi baru agar perusahaan tetap bisa bersaing di industri yang serupa.



Gambar 1. 2 Statistik Penggunaan Teknologi Terhadap People Development

Source: <https://www.businesswire.com/news/>

Dari data di atas menunjukkan 73% dengan adanya teknologi menjadikan individu mempunyai pemikiran yang kritis untuk karir mereka kedepannya. Kemudian 47% menunjukkan *hard skill* sangat penting untuk karir mereka khususnya di *technical skill*, 51% menunjukkan bahwa para karyawan tetap harus belajar untuk menjaga posisi kerjanya atau untuk mendapatkan posisi kerja yang lebih tinggi, lalu 46% menunjukkan banyak karyawan yang menggunakan *platform* gratis untuk menambah wawasan mereka dan mengasah kompetensi. Dengan begitu data tersebut sesuai dengan pekerjaan yang penulis lakukan di tempat kerja magang yaitu membuat learning development yang mudah diakses oleh seluruh karyawan PT Kapal Api Global (Berkey & Unger, 2020).

Berdasarkan penjelasan yang sudah dipaparkan, penulis ingin mendapatkan kesempatan untuk dapat mengetahui lebih lanjut mengenai kegiatan yang ada di departemen Human Capital khususnya bagian People Development di PT Kapal Api Global dan penulis memilih judul laporan kerja magang yang berjudul **“Peran People Development Dalam Meningkatkan Kompetensi Karyawan di PT Kapal Api Global”**

1.2 Maksud dan Tujuan Pelaksanaan Kerja Magang.

Maksud dan tujuan dari praktik kerja magang ini adalah salah satu syarat kelulusan yang wajib dilakukan setiap mahasiswa pada program studi manajemen serta diharapkan dengan adanya praktik kerja Magang ini, penulis bisa mengimplementasikan teori-teori yang telah dipelajari selama perkuliahan, sehingga dengan adanya praktik kerja Magang ini penulis memperoleh maksud dan tujuan sebagai berikut:

1. Memperkenalkan mahasiswa dengan iklim dunia kerja dengan memberikan keterampilan yang dibutuhkan didunia kerja
2. Dapat mengetahui masalah-masalah yang terjadi didunia kerja.
3. Dapat menemukan solusi dari masalah yang terjadi didunia kerja.

4. Dapat memberikan kontribusi penuh terhadap perusahaan khususnya di bagian people development.

1.3 Waktu dan Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

1.3.1 Waktu Pelaksanaan Kerja Magang

Penulis melakukan kerja Magang selama lima bulan atau setara dengan 800 jam kerja, dimulai pada bulan Februari 2022 sampai dengan bulan Juli 2022. Data penjabaran pelaksanaan kerja Magang sebagai berikut.

Nama Perusahaan	: PT Kapal Api Global
Bidang Usaha	: Makanan dan Minuman
Alamat Perusahaan	: Jl. Taman Jatibaru Barat No.1, RT.15/RW.3, Cideng, Kecamatan Gambir, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10150
No. Telepon	: (021) 3503881
Periode Kerja Magang	: 21 Februari 2022 – 21 Juli 2022
Waktu Kerja Magang	: Senin – Sabtu, 08.00 – 17.00
Penempatan Unit	: Divisi People Development PT Kapal Api Global

U M M N
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

1.3.2 Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

Adapun prosedur kerja Magang yang dilakukan penulis untuk mengikuti kerja Magang adalah aturan yang berlaku berdasarkan prosedur Universitas Multimedia Nusantara dan PT Kapal Api Global yaitu sebagai berikut:

1. Meminta surat pengantar kerja Magang kepada kaprodi Manajemen Universitas Multimedia Nusantara.
2. Pengajuan *Curriculum Vitae* (CV) beserta surat pengantar Magang melalui website <https://kampusmerdeka.kemdikbud.go.id/>
3. Melakukan pemenuhan panggilan interview dengan rekruter PT Kapal Api Global melalui zoom meeting.
4. Selanjutnya penulis diterima perusahaan menjadi karyawan Magang di perusahaan PT Kapal Api Global dan penulis melakukan permintaan surat keterangan atau surat persetujuan bahwa penulis telah diterima di perusahaan tersebut sebagai karyawan Magang.
5. Terhitung efektif kerja mulai dari 21 Februari 2022, bekerja dari rumah atau *work from home* (WFH).
6. Melakukan input daily activity selama proses praktek kerja Magang di website kampus merdeka dan merdeka umn.
7. Melakukan bimbingan praktik kerja Magang dengan dosen pembimbing.
8. Menulis dan menyusun laporan selama praktek kerja Magang berdasarkan pedoman Universitas Multimedia Nusantara.
9. Melakukan sidang Magang sebagai pertanggung jawaban selama praktik kerja Magang.