

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Makanan merupakan kebutuhan pokok bagi setiap makhluk hidup. Selama populasi di dunia, khususnya di Indonesia kebutuhan akan makanan dan minuman akan tetap ada. Dengan pertumbuhan populasi yang terus meningkat, kebutuhan akan makanan juga meningkat. Oleh karena itu, bisnis makanan menjadi bisnis yang menjanjikan karena terdapat peluang bisnis yang besar. Mengutip data dari Badan Pusat Statistik (BPS) yang dirilis pada Juni 2022, terdapat sebanyak 11.223 usaha kuliner yang tersebar di seluruh Indonesia pada tahun 2020. Sebanyak 8.042 usaha (71,65 persen) di antaranya berupa restoran atau rumah makan, 269 usaha (2,40 persen) berupa katering, dan sisanya 2.912 usaha (25,95 persen) masuk dalam kategori lainnya. Hal ini menarik minat banyak investor untuk membuka bisnis kuliner di Indonesia, terutama di daerah Bumi Serpong Damai (BSD). Bisnis di sektor kuliner, terutama makanan dan minuman merupakan bagian dari kebutuhan yang tidak bisa diabaikan. Kopi dan gorengan adalah jenis makanan dan minuman yang sering dibawa sebagai oleh-oleh atau dikonsumsi untuk bersaing menjadi yang terdepan.

Pentingnya perhatian terhadap sumber daya manusia (SDM) atau human capital sebagai salah satu faktor produksi utama dalam sebuah perusahaan sering kali diabaikan dibandingkan dengan faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, teknologi, dan uang. Banyak pemimpin perusahaan yang kurang menyadari bahwa keuntungan perusahaan sebenarnya berasal dari human capital. Hal ini disebabkan oleh kontribusi SDM yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Untuk memajukan kinerja perusahaan agar lebih maksimal, diperlukan manajemen SDM yang efisien dan profesional. Dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis, baik internal maupun eksternal, manajer SDM perusahaan dituntut untuk mengembangkan human capital pada suatu perusahaan/usaha.

Pengukuran human capital bertujuan untuk menilai dampak perilaku SDM terhadap proses institusional. Hal ini penting untuk memahami apakah human capital berpengaruh dalam memajukan kinerja perusahaan. Selain itu, pengukuran SDM juga penting sebagai alat untuk melakukan perbaikan dan manajemen kinerja. Kinerja perusahaan seharusnya dapat diperkirakan dan menggambarkan kondisi perusahaan dari macam-macam aspek yang telah disepakati. Oleh karena itu, pengukuran kinerja perusahaan adalah tindakan pengukuran yang dilakukan terhadap aktivitas dari berbagai *chain of values* dalam sebuah perusahaan.

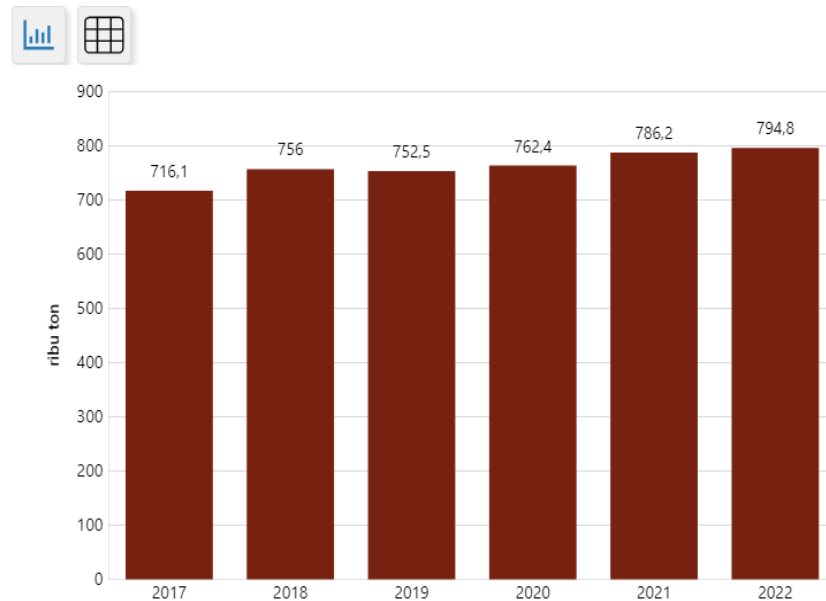
Hubungan antara human capital dan SDM menjadi esensial dalam upaya mencapai kinerja perusahaan, khususnya di Kedai Kopi Oh BSD. Oleh karena itu, manajemen perusahaan seharusnya lebih proaktif dalam menjadikan SDM sebagai human capital yang mendapat perhatian dan pengembangan secara terus-menerus sesuai dengan perubahan dinamis lingkungan bisnis. Dalam meningkatkan kinerja

perusahaan, Kedai Kopi Oh BSD harus memastikan bahwa SDM yang menjalankan program ini memiliki kualitas yang memadai agar dapat mencapai target yang ditetapkan. Pengelolaan dan pengembangan kompetensi SDM dianggap sebagai investasi untuk masa depan. Kinerja perusahaan adalah hasil yang dihasilkan dalam periode tertentu dengan merujuk pada standar yang telah ditetapkan. Namun, kinerja perusahaan di Kedai Kopi Oh BSD belum sepenuhnya tercapai. Pelayanan yang kurang optimal kepada pelanggan disebabkan oleh kurangnya pemahaman dan pengetahuan tentang menu yang disajikan oleh para pegawai. Ini menunjukkan pentingnya penerapan dan pengukuran Individual Capability dan Individual Motivation di Kedai Kopi Oh BSD.

Dalam era globalisasi dan kompetisi yang semakin ketat, peran sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci dalam menjaga keunggulan kompetitif sebuah organisasi. Sebagai salah satu aset terpenting, pengelolaan SDM tidak hanya berkaitan dengan merekrut dan mempertahankan karyawan, tetapi juga mengembangkan budaya kerja yang inklusif, memperkuat keterlibatan karyawan, dan meningkatkan produktivitas serta inovasi. Dalam konteks magang di bidang Sumber Daya Manusia (HR), tujuan utama adalah untuk memberikan pemahaman mendalam tentang bagaimana praktik manajemen SDM berkontribusi pada keberhasilan organisasi.

Industri kopi di Indonesia telah mengalami pertumbuhan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Sebagai salah satu komoditas utama, kopi tidak hanya menjadi minuman favorit bagi masyarakat Indonesia, tetapi juga menjadi bagian penting dari gaya hidup perkotaan. Dalam industri kopi yang kompetitif, merekrut dan mempertahankan karyawan yang berkualitas menjadi tantangan. Pelatihan dan pengembangan karyawan menjadi kunci untuk meningkatkan retensi dan kinerja.





Gambar 1.1 Volume Produksi Kopi di Indonesia (2017-2022)

Sumber: [databoks.katadata.co.id](http://databoks.katadata.co.id)

Kopi merupakan salah satu komoditas perkebunan Indonesia yang banyak diminati masyarakat lokal maupun mancanegara. Indonesia juga dikenal sebagai salah satu produsen kopi terbesar dunia. Menurut laporan Statistik Indonesia 2023 dari Badan Pusat Statistik (BPS), produksi kopi Indonesia mencapai 794,8 ribu ton pada 2022, meningkat sekitar 1,1% dibanding tahun sebelumnya (year-on-year/yoy) (Annur, 2023). Volume produksi kopi nasional juga konsisten meningkat tiap tahun sejak 2020, seperti terlihat pada grafik.

Pada 2022 Sumatra Selatan menjadi provinsi penghasil kopi terbesar, yakni 212,4 ribu ton atau 26,72% dari total produksi kopi nasional. Selanjutnya ada Lampung dengan produksi kopi 124,5 ribu ton, Sumatra Utara 87 ribu ton, dan Aceh 75,3 ribu ton. Kepulauan Bangka Belitung, Gorontalo, dan Papua Barat menjadi provinsi dengan produksi kopi paling sedikit, yaitu hanya 0,1 ton atau 100 kilogram (kg).

Kedai Kopi Oh BSD adalah sebuah kafe yang telah menjadi pusat komunitas dan pertemuan bagi penduduk setempat dan pengunjung dari berbagai latar belakang. Berlokasi strategis di pusat kota, kedai kopi ini terkenal karena suasana yang nyaman, kopi berkualitas tinggi, dan layanan pelanggan yang ramah. Kedai Kopi Oh juga dikenal karena komitmennya terhadap nilai-nilai keberlanjutan dan tanggung jawab sosial.

Seiring dengan pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan, manajemen Kedai Kopi Oh BSD memahami pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang

efektif. Mereka telah menetapkan komitmen yang kuat terhadap pengembangan karyawan sebagai salah satu pilar strategis bisnis mereka. Melalui program magang dan pelatihan, mereka berupaya menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan memberdayakan, yang memungkinkan setiap individu untuk mencapai potensi maksimal mereka. Industri makanan dan minuman seringkali menghadapi tantangan dalam merekrut, melatih, dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Dalam konteks ini, Kedai Kopi Oh BSD dihadapkan pada tantangan yang sama, sementara juga memiliki peluang untuk menjadi pemimpin dalam praktik manajemen sumber daya manusia yang inovatif dan berkelanjutan. Kedai Kopi Oh BSD telah menjalin kemitraan dengan berbagai institusi pendidikan untuk mendukung program-program magang seperti ini. Kolaborasi semacam itu memungkinkan para peserta magang untuk mendapatkan wawasan praktis yang berharga, sementara memberikan manfaat langsung bagi kedai kopi dalam bentuk kontribusi dari para magang.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan di atas, penulis sangat tertarik untuk melakukan program magang merdeka di Kedai Kopi Oh BSD yang merupakan salah satu franchise dibawah Kedai Kopi Oh pusat yang terletak di Bandung, khususnya sebagai Human Resource Intern. Alhasil, penulis dapat menyusun laporan kerja magang dengan topik judul **“PERAN HUMAN CAPITAL DALAM UPAYA MENCAPAI KINERJA PERUSAHAAN PADA KEDAI KOPI OH BSD”**.

## **1.2. Maksud dan Tujuan Kerja Magang**

Dalam melaksanakan proses magang merdeka ini, penulis bertujuan untuk mempelajari lebih dalam mengenai operasional kedai secara langsung, khususnya dalam divisi sumber daya manusia. Penulis ingin memahami cara kerja kedai tersebut baik dari segi sistem maupun secara langsung di lapangan. Penulis berharap dengan mengikuti magang merdeka ini, teori yang telah dipelajari di kampus dapat diterapkan langsung dalam pekerjaan. Selain itu, penulis juga bertujuan untuk memenuhi tanggung jawab sebagai mahasiswa dalam program magang MBKM (Merdeka Belajar Kampus Merdeka). Adapun tujuan penulis dalam melaksanakan magang merdeka adalah sebagai berikut:

- Menambah wawasan dan pengetahuan yang lebih mendalam mengenai alur kerja operasional kedai, terutama dalam divisi sumber daya manusia.
- Memahami peran penting divisi SDM kedai dengan memaksimalkan peran sebagai Human Resource Intern dan mempelajari hal-hal baru dalam dunia pekerjaan di bidang Human Resource.
- Mengimplementasikan teori dan ilmu Human Resource yang telah dipelajari selama kuliah secara langsung dalam bidang pekerjaan terkait.
- Memberikan kontribusi berupa masukan atau saran yang diperoleh selama proses magang yang dapat bermanfaat bagi perusahaan.

- Memenuhi kewajiban kampus untuk melaksanakan magang merdeka dalam mata kuliah seperti Etika Bisnis Profesional, Pengalaman Industri, Validasi Model Industri, dan Evaluasi serta Pelaporan.

### **1.3. Waktu dan Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang**

#### **1.3.1. Waktu Pelaksanaan Kerja Magang**

Waktu pelaksanaan kerja magang ini dilakukan mengikuti aturan dan ketentuan yang diterbitkan oleh program studi Manajemen Universitas Multimedia Nusantara, yaitu minimal jam kerja adalah 640 jam kerja. Berikut adalah penjelasannya.

Nama Perusahaan: Kedai Kopi Oh BSD

Alamat: Jalan Angrek Loka Blok AH-1 41, BSD Sektor II Cluster Boulevard Residence No.2, Rw. Buntu, Kec. Serpong, Kota Tangerang Selatan, Banten 15310

Tanggal Pelaksanaan: 2 Januari – 2 Mei 2024

Hari & Waktu: Senin – Jumat, 08.00 – 19.00 WIB

Divisi: Training and Development

Jabatan: Human Resource (SDM)

#### **1.3.2. Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang**

Prosedur pelaksanaan kerja magang yang dilakukan oleh penulis, mengikuti aturan berlaku yang telah ditetapkan oleh Universitas Multimedia Nusantara dan Kedai Kopi Oh BSD. Berikut adalah prosedur pelaksanaan kerja magang yang dijalankan oleh penulis.

1. Penulis mengirimkan Curriculum Vitae (CV) dan transkrip nilai kuliah kepada Kedai Kopi Oh BSD melalui Whatsapp Budiutomo Kreshanto selaku business partner Kedai Kopi Oh.
2. Penulis menerima balasan terkait CV yang dikirimkan sebelumnya oleh Budiutomo Kreshanto. Budiutomo Kreshanto selaku business owner Kedai Kopi Oh BSD memberi tahu bahwa CV telah diterima dan dibaca. Setelah itu penulis diundang untuk melakukan video call dengan Budiutomo Kreshanto untuk memperkenalkan diri
3. Penulis melakukan interview secara langsung melalui whatsapp video call dengan business owner
4. Penulis diterima magang dan mulai melaksanakan program kerja magang merdeka yang dimulai pada tanggal 25 Januari 2024.

5. Penulis melakukan registrasi Internship Track 1 pada website merdeka.umn.ac.id.
6. Penulis mengisi form registrasi mengenai data diri dan data perusahaan tempat penulis akan menjalankan proses kerja magang merdeka.
7. Penulis menerima Cover Letter MBKM Internship Track 1 dari Universitas Multimedia Nusantara sebagai surat pengantar universitas kepada Kedai Kopi Oh BSD.
8. Penulis melengkapi Complete Registration pada website merdeka.umn.ac.id.
9. Penulis menulis *Daily Activities* terkait pekerjaan yang dilakukan di Kopi Oh BSD.
10. Penulis melakukan bimbingan magang bersama dosen pembimbing dan Input Counseling Meeting pada website merdeka.umn.ac.id.
11. Penulis menentukan topik judul laporan magang dan menginput pada website merdeka.umn.ac.id.
12. Penulis melakukan penyusunan dan revisi laporan magang.
13. Penulis mengumpulkan laporang magang pada batas waktu pengumpulan yang telah ditetapkan oleh Universitas Multimedia Nusantara.
14. Penulis melaksanakan sidang magang.

#### **1.4. Metode dan Sistematika Penulisan**

Adapun penyusunan laporan kerja magang ini dibuat dengan metode dan sistematika penulisan sesuai dengan format yang diberikan oleh pihak kampus dalam dokumen file “Pedoman Teknis Magang MBKM 2024” yang tersusun sebagai berikut:

1. Bab I: Pendahuluan – Bagian ini mencakup latar belakang pemilihan tempat magang di Kedai Kopi Oh, maksud dan tujuan kerja magang, serta waktu dan prosedur pelaksanaannya terkait proses magang yang penulis jalani.
2. Bab II: Gambaran Umum Perusahaan – Bagian ini memberikan penjelasan singkat mengenai tempat pelaksanaan magang, termasuk sejarah perusahaan dan struktur organisasi perusahaan tersebut.
3. Bab III: Pelaksanaan Kerja Magang – Dalam bagian ini, penulis mendeskripsikan proses pelaksanaan kegiatan magang di Kedai Kopi Oh, termasuk posisi dan koordinasi penulis selama magang. Penulis juga menjelaskan tugas dan uraian kerja yang mencakup tugas yang

dilakukan, deskripsi tugas tersebut, kendala yang dihadapi, serta solusi untuk mengatasi kendala tersebut.

4. Bab IV: Simpulan dan Saran – Bagian ini berisi kesimpulan dari pengalaman magang di Kedai Kopi Oh BSD serta memberikan saran dan masukan yang dapat bermanfaat bagi Kedai Kopi Oh BSD, universitas, dan pembaca yang akan melaksanakan magang

