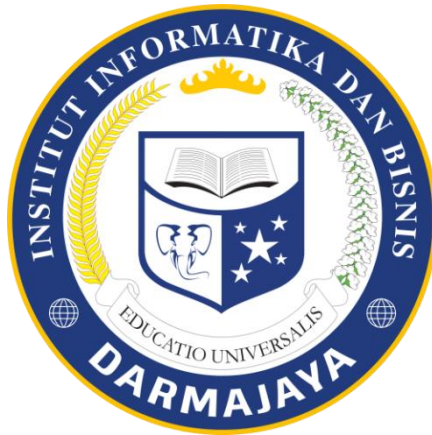


**LAPORAN HASIL KERJA PRAKTEK
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DI PT. CJ LOGISTICS NUSANTARA**



Disusun Oleh :

Tawus Darusman (1712119007P)

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA**

2021

HALAMAN PENGESAHAN
LAPORAN HASIL KERJA PRAKTEK (KP)
PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA
DI PT. CJ LOGISTICS NUSANTARA LAMPUNG

Oleh :

Tawus Darusman

1712119007P

Telah memenuhi syarat untuk diterima

Mengetahui,

Dosen Pembimbing,



Muhammad Saputra, S.E., M.M

NIK. 1404016

Pembimbing Lapangan,



Ali Azis Batubara

NIK : GIO 490155

Menyetujui,

Ketua Program Studi,



DR. Anggalia Wibasuri, S.Kom., M.M

NIK. 11310809

RIWAYAT HIDUP

1. Identitas

- a) Nama : Tawus Darusman
- b) NPM : 1712119007P
- c) Jurusan : S1 Manajemen
- d) Tempat Tanggal Lahir : Gumawang, 31 Juli 1991
- e) Agama : Islam
- f) Alamat : Jl. P. Buton Dalam Palmsville Residence
Jagabaya III, Wayhalim, Bandar Lampung
- g) Kewarganegaraan : Indonesia
- h) Email : darusmanca@gmail.com
- i) HP : 0878 9738 5729

2. Riwayat Pendidikan

- a) SD : SD N 605 Sugih Waras, Oku Timur
- b) SMP : SMP N 1 MD SK I, Oku Timur
- c) SMA : SMA Xaverius 1 Belitang, Oku Timur
- d) Perguruan Tinggi : D III Teknik Komputer, Politeknik Negeri
Sriwijaya
- e) Perguruan Tinggi : IIB Darmajaya

3. Riwayat Pekerjaan

Saat ini saya berkerja di PT. CJ Logistics Nusantara di bagian Operasional Warehouse and Import sejak tahun 2019 sampai dengan sekarang

Dengan ini saya menyatakan bahwa semua keterangan yang saya sampaikan diatas adalah benar.

Yang Menyatakan,

Bandar Lampung, 20 September 2021

Tawus Darusman

1712119007P

RINGKASAN

Kerja Praktek ini bertujuan untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia dan metode yang digunakan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia. Adapun hasil dari kerja praktek ini adalah pengembangan sumber daya manusia sudah dilakukan Usulan program yang diusulkan untuk mengembangkan sumber daya manusia sudah berjalan dan tercapai diantaranya (1) Perencanaan sumber daya manusia sudah berjalan dilakukan meskipun ada banyak kendala, (2) Kemampuan dan Kapasitas yang diperlukan untuk menjalankan rencana sudah mulai dilakukan, (3) Perencanaan pengembangan sudah mulai dilakukan, (4) Metode pengembangan sumber daya manusia sudah dilakukan dan berjalan seperti: pelatihan, rotasi, penempatan pegawai dan on the job training, (5) Evaluasi keberhasilan program sudah dilakukan hanya saja perlu hasil akhir yang dapat diterapkan dan dijadikan acuan untuk pengembangan sumber daya manusia selanjutnya.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Allah Subhanallahu wa Ta'ala atas segala Rahmat dan Karunianya pada penulis, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan laporan kerja praktek yang berjudul: “Pengembangan sumber daya manusia di PT. CJ Logistics Nusantara”. Laporan kerja Praktek ditulis dalam rangka memenuhi sebagai persyaratan untuk mengambil mata kuliah tugas akhir.

Melalui Kerja Praktek diharapkan mahasiswa dapat memperluas pengetahuan dan pemahaman mengenai disiplin ilmu serta penerapan nyata, mengingat dunia kerja saat ini membutuhkan tenaga kerja yang berpengalaman bagi sebuah perusahaan. Selanjutnya ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Bapak IR. Firmansyah Y. Alfian., MBA.,MSc. selaku Rektor IIB DARMAJAYA.
2. Ibu Dr. Anggalia Wibasuri., S.Kom., MM selaku Ketua Program studi Manajemen IIB DARMAJAYA
3. Bapak Muhammad Saputra, SE., M.M selaku Dosen Pembimbing Lapangan yang telah memberikan bimbingan, petunjuk serta saran-saran yang sangat berharga dalam kegiatan kerja praktek sampai penulisan Laporan Kerja Praktek.
4. Bapak Ali Azis Batubara selaku Spv *Site* Lampung PT. CJ Logistics Nusantara yang telah memberikan arahan dan bantuan setiap kegiatan yang dilakukan.
5. Mr. Kim Moo Rae, selaku *General operational Manajer* PT. CJ Logistics Nusantara.
6. Rekan- rekan karyawan PT. CJ Logistics Nusantara Lampung *Site*.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa pelaksanaan Kerja Praktek dan penyusunan laporan ini masih belum sempurna. Oleh karena itu, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan, semoga penyusunan laporan ini bermanfaat bagi semua pihak.

Bandar Lampung, September 2021

Penulis,

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
RIWAYAT HIDUP.....	iii
RINGKASAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Ruang Lingkup Kerja Program Kerja Praktek	3
1.3 Manfaat dan Tujuan	3
1.3.1 Manfaat	3
1.3.2 Tujuan	4
1.4 Waktu dan Tempat Pelaksanaan	4
1.4.1 Waktu Pelaksanaan	4
1.4.2 Tempat Pelaksanaan.....	4
1.5 Sistematika Penulisan	5
BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
2.1 Sejarah Institut Teknologi Sumatera.....	6
2.2 Visi dan Misi Institut Teknologi Sumatera	7
2.2.1 Visi	7
2.2.2 Misi	7
2.2 Bidang Usaha	7
2.3 Lokasi Perusahaan.....	7
2.4 Lokasi Perusahaan.....	7
2.5 Struktur Organisasi	8
BAB III PERMASALAHAN PEEURUSAHAAN	
3.1 Analisa Permasalahan yang Dihadapi Perusahaan.....	9
3.1.1 Temuan Masalah	9

3.1.2 Perumusan Masalah	9
3.1.3 Kerangka Pemecahan Masalah	10
3.2 Teori Yang Mendukung	10
3.2.1 Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	10
3.2.2 Bentuk-bentuk Pengembangan Sumber Daya Manusia..	11
3.3.3 Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia	12
3.3 Metode yang Digunakan	14
3.4 Rancangan Program yang akan Dibuat	15
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil	18
4.2 Pembahasan.....	18
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	22
5.2 Saran	22
DAFTAR PUSTAKA	23
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Struktur Organisasi.....	8
Gambar 2 Kerangka Pemecahan Masalah.....	10
Gambar 3 Proses dan Pengembangan SDM	15

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kesuksesan dan keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia di dalam menjalankan operasional dan kegiatan yang terkait bisnis proses yang dijalankan. Keberhasilan ini dipengaruhi baik oleh besarnya kuantitas dan kualitas karyawan dalam menjalankan kewajiban dan tanggung jawab dalam bidang pekerjaannya.

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena kinerja yang mereka lakukan sangat mempengaruhi efektivitas kinerja perusahaan. Oleh karena itu pengembangan sumber daya manusia menjadi fokus utama unit manajemen sumber daya manusia. Mereka berusaha meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan agar termotivasi dalam memberikan kontribusi yang maksimal demi tercapainya tujuan perusahaan.

Secara keseluruhan, pengertian Sumber Daya Manusia ialah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan yang berfungsi sebagai aset penting yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengembangan Sumber Daya Manusia ialah untuk kepentingan jangka panjang dan merupakan bagian yang terpenting di dalam organisasi atau perusahaan. Melalui pengembangan Sumber Daya Manusia yang ada, maka akan mengurangi ketergantungan organisasi pada

penggunaan berbagai tenaga ahli dari luar organisasi atau perusahaan. Apabila Sumber Daya Manusia dapat diberi perkembangan dengan sangat baik, maka berbagai pekerjaan yang strategis sangat memungkinkan untuk diisi di dalam suatu organisasi. Pengembangan Sumber Daya Manusia juga bisa dilakukan melalui promosi dan Mutasi, ini menjelaskan bahwa para tenaga kerja memiliki peluang karier dan bukan hanya berhenti pada posisi suatu pekerjaan. Organisasi mendapatkan manfaat dari kelanjutan operasional dengan kinerja yang membaik, sementara para Sumber daya Manusia merasa memiliki komitmen yang cukup besar terhadap suatu organisasi, yang menjadi penekanan di dalam pengembangan disini ialah kepada siapa pengembangan ini akan ditujukan.

Dalam program ini tentu akan disesuaikan dengan bagaimana kondisi Sumber Daya Manusia yang ada pada organisasi. Untuk mengadakan pelaksanaan pengembangan, maka perlu dibedakan Sumber Daya Manusia yang bekerja pada bidang manajerial dan pada bidang teknis operasional. Tentu saja pengembangan pada setiap Sumber Daya Manusia tersebut juga berbeda, baik dari aspek materi pengembangannya maupun berbagai cara pengembangan yang dilakukan. Sumber Daya Manusia selain bisa, terlatih dan terampil, juga tidak kalah pentingnya keinginan dan kesungguhan mereka untuk bekerja dengan efektif dan efisien. Keinginan dan kesungguhan kurang berarti apabila tidak diikuti dengan moral kerja yang baik dan kedisiplinan dalam mewujudkan target dan tujuan tertentu.

Dalam upaya pengembangan Sumber Daya Manusia banyak cara dan metode yang dilakukan perusahaan yang dimulai dengan rekrutmen karyawan, pemberian pelatihan, rotasi, promosi, dan penilaian terhadap kinerja karyawan

dan itu juga dilakukan oleh PT. CJ Logistics Nusantara dalam rangka pengembangan Sumber Daya Manusia yang ada dilingkungan kerjanya.

Oleh karena itu, berdasarkan pemikiran tersebut penulis tertarik melakukan kerja praktek di PT. CJ Logistics Nusantara untuk mencari tahu bagaimana mengembangkan Sumber Daya Manusia-nya. Dari latar belakang diatas maka, penulis mengajukan judul berupa “ Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT. CJ Logistics Nusantara.

1.2 Ruang Lingkup Kerja Program Kerja Praktek

Ruang lingkup kerja praktek ini hanya proses pengembangan sumber daya manusia dan kegiatan apa saja yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia di PT. CJ Logistics Nusantara.

1.3 Manfaat dan Tujuan

1.3.1 Manfaat

Bagi Mahasiswa

1. Mahasiswa mampu mengenal, mengetahui, dan menganalisis kondisi lingkungan kerja.
2. Mahasiswa memiliki pemahaman tentang aplikasi ilmu manajemen Sumber Daya Manusia di dalam dunia kerja.
3. Mahasiswa memiliki keterampilan berkomunikasi dan memiliki rasa percaya diri dalam bersikap dan berprilaku.

Bagi Institusi

Terciptanya hubungan yang baik dan adanya pertukaran informasi antara PT. CJ Logistics Nusantara dengan Institut Informatika dan Bisnis DARMAJAYA.

1.3.2 Tujuan

1. Mengenalkan dan menyiapkan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja.
2. Melatih mahasiswa praktik kerja di lapangan dalam aspek manajemen yang tidak terdapat dalam proses perkuliahan.
3. Melakukan berbagai kegiatan praktik kerja serta mempelajari manajemen yang terdapat pada Perusahaan.
4. Menambah pengalaman dan wawasan mengenai dunia kerja.
5. Untuk mengetahui metode-metode dalam pengembangan sumber daya manusia di PT. CJ Logistics Nusantara

1.4 Waktu dan tempat Pelaksanaan

1.4.1 Waktu Pelaksanaan

Kegiatan kerja praktek ini dilaksanakan mulai 16 Agustus 2021 sampai 16 September 2021. Dengan jadwal hari senin - Jum'at dan jam operasional 08.00 wib – 17.00 wib.

1.4.2 Tempat Pelaksanaan

Kegiatan kerja praktek ini dilaksanakan di PT. CJ Logistics Nusantara bagian personalia yang berlokasi di jalan Ir. Sutami KM. 12 Desa Sukanegara, Tanjung Bintang Lampung Selatan.

1.5 Sistematika Penulisan

Laporan kerja praktek ini disusun dengan sistematika penulisan berikut :

Bab I : Pendahuluan

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang, ruang lingkup, manfaat dan tujuan, waktu dan tempat.

Bab II : Gambaran umum perusahaan

Dalam bab ini berisi sejarah institusi, visi dan misi, bidang usaha, lokasi institusi dan struktur organisasi.

Bab III : Permasalahan Perusahaan

Dalam bab ini berisi analisa permasalahan yang dihadapi, perumusan masalah, metode yang digunakan, dan rencana program yang akan dibuat.

Bab IV : Hasil dan Pembahasan

Dalam bab ini akan dibahas hasil dari kerja praktek.

Bab V : Kesimpulan dan Saran

Dalam bab ini memuat kesimpulan yang menjelaskan tentang permasalahan yang ada di perusahaan serta berisikan saran-saran yang diperlukan guna memperbaiki kesalahan dalam penelitian agar dapat berjalan baik dalam pengimplementasiannya.

Daftar Pustaka

Pada bagian daftar Pustaka, memuat sumber-sumber dan referensi penulis untuk melengkapi penulisan laporan kerja praktik ini.

Lampiran

BAB II

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

2.1 Sejarah PT. CJ Logistics Nusantara

PT. CJ Logistics Nusantara adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pengiriman barang dan manajemen pergudangan. PT CJ Logistics Nusantara merupakan salah satu anak perusahaan global ternama yang berasal dari Korea Selatan yaitu CJ Logistics yang telah berpengalaman puluhan tahun dalam bidang pengiriman. PT. CJ Logistics didirikan pada tanggal 15 November 1930 di kota chosun dengan nama *Chosun Rice warehousing CO., Ltd* yang bergerak dalam bidang penyimpanan beras dan kemudian berganti nama menjadi *Korean Express CO.,Ltd.*

CJ Logistics Nusantara memulai bisnis di Indonesia pada tahun 2006 dengan nama CJ Korea Express Indonesia sebagai konsorsium pengiriman serta manajemen pergudangan untuk perusahaan Krakatau posco pada tahun 2011. kemudian pada 2017 berganti nama menjadi PT CJ Logistics Nusantara dan digunakan hingga saat ini.

Di Indonesia PT. CJ Logistics Nusantara merupakan entitas baru dari PT. CJ Logistics Indonesia dimana PT. CJ Logistics Nusantara hanya berfokus pada bidang pengiriman lokal / *inter island* dan manajemen pergudangan, sedangkan PT. CJ Logistics Indonesia berfokus pada proses *Freight Forwarding* atau jasa impor dan ekspor barang di Indonesia.

PT. CJ Logistics Nusantara telah memiliki cabang 9 di Indonesia yaitu PT. CJ Logistics Nusantara HQ Kirana, PT CJ Logistics Nusantara Posco, PT. CJ

Logistics Nusantara Medan, PT. CJ Logistics Nusantara Lampung, PT. CJ Logistics Nusantara Semarang, PT. CJ Logistics Nusantara Jombang, PT. CJ Logistics Nusantara Mondelez Surabaya, PT. CJ Logistics Nusantara Balikpapan, PT. CJ Logistics Nusantara Lazada Marunda.

PT. CJ Logistics Nusantara Lampung berfokus pada jasa pengiriman produk pakan dan manajemen gudang impor untuk PT. CJ Cheiljedang Feed Lampung

2.2 Visi dan Misi PT. CJ Logistics Nusantara

2.2.1 Visi

Menjadi perusahaan gaya hidup global.

2.2.2 Misi

Berkontribusi terhadap komunitas global dengan memberikan nilai terbaik melalui produk dan menjadi perusahaan logistics no 1 di dunia.

2.3 Bidang Usaha

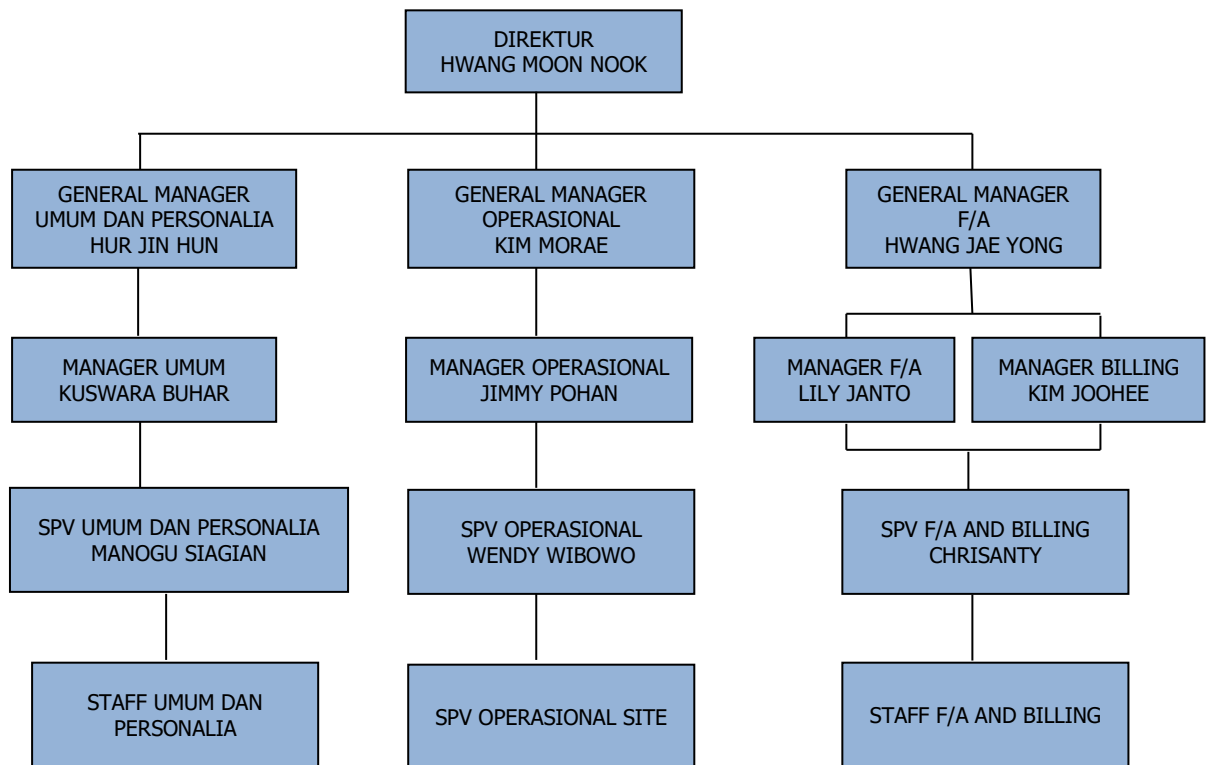
PT. CJ Logistics Nusantara bergerak di bidang Pengiriman dan Manajemen Gudang.

2.4 Lokasi Perusahaan

PT. CJ Logistics Nusantara berlokasi di jalan Ir. Sutami KM. 12 Desa Sukanegara Kec. Tanjung Bintang, Lampung Selatan.

2.5 Struktur Organisasi

Berikut struktur organisasi



Gambar 1. Struktur Organisasi

BAB III

PERMASALAHAN PERUSAHAAN

3.1 Analisa Permasalahan yang Dihadapi Perusahaan

3.1.1 Temuan Masalah

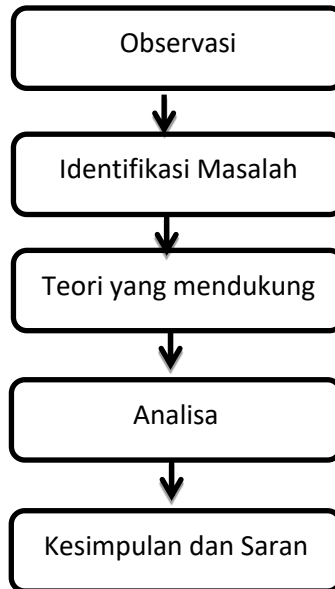
Berdasarkan kerja praktek yang telah dilaksanakan oleh penulis ditemukan permasalahan yaitu masih belum terlaksananya pengembangan sumber daya manusia yang tepat di PT. CJ Logistics Nusantara.

3.1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah penulis uraikan, tergambar bahwa pengembangan sumber daya manusia belum terlaksana sebagaimana mestinya. Sehingga ditemukan rumusan masalah : Apakah pengembangan sumber daya manusia di PT. CJ. Logistics Nusantara terdapat kendala? Apa saja kendala yang dihadapi dalam pengembangan sumber daya manusia?

3.1.3 Kerangka Pemecahan Masalah

Dalam memecahkan permasalahan yang terjadi dibutuhkan kerangka acuan, penulis menggunakan kerangka sebagai berikut :



Gambar 2. Kerangka Pemecahan Masalah
Sumber : Penulis

3.2 Teori yang Mendukung

3.2.1 Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan (development) merupakan salah satu dari fungsi manajemen. Pengembangan merupakan hal yang penting dikarenakan adanya tuntutan pekerjaan sebagai akibat dari era globalisasi. Organisasi publik/pemerintah tidak terlepas dari pengaruh era globalisasi yang mengharuskan aparatur pemerintahan memberikan pelayanan sesuai dengan keinginan masyarakat. Hasibuan (2002, h.69) mengemukakan bahwa: “pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan

teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan”.

Menurut Sumarsono (2003), Sumber Daya Manusia atau human resources mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat. Dalam menghadapi beberapa tantangan pada proses pengembangan Sumber Daya Manusia, Unit Kepegawaian atau Personalia dapat memelihara para tenaga kerja yang efektif dengan beberapa program pengembangannya. Pentingnya suatu organisasi melakukan investasi peralatan kapital tidak dapat beroperasi secara efisien bila para tenaga kerjanya tidak terampil, hal ini semakin penting untuk ditekankan, bila kita menyadari bahwa perubahan teknologi terjadi sangat cepat usang atau investasi dalam teknologi hanya memberikan keunggulan kompetitif terbatas, karena *machines don't make things, people do*.

3.2.2 Bentuk -bentuk Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam program pengembangan harus dituangkan sasaran, kebijaksanaan prosedur, anggaran, peserta, kurikulum, dan waktu pelaksanaannya. Program pengembangan harus berprinsipkan pada

peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja masing-masing karyawan pada jabatannya. Program pengembangan suatu organisasi hendaknya diinformasikan secara terbuka kepada semua karyawan atau anggota supaya mereka mempersiapkan dirinya masing-masing. Bentuk pengembangan dikelompokkan atas; Pengembangan secara informal, dan pengembangan secara formal (Hasibuan, 2008:72). Untuk lebih jelasnya kedua jenis pengembangan di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengembangan secara Informal

Secara informal pengembangan ini adalah usaha karyawan itu sendiri atas usaha dan keinginannya sendiri dengan melatih dan mengembangkan dirinya sendiri melalui buku-buku atau literature lainnya.

2. Pengembangan secara Formal

Sedangkan pengembangan secara formal adalah pengembangan yang diberikan oleh perusahaan dengan cara diberikan pelatihan atau pendidikan baik yang dilakukan oleh perusahaan itu sendiri ataupun lembaga pendidikan dan pelatihan lain.

3.2.3 Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam upaya pengembangan Sumber Daya Manusia terdapat beberapa metode, antara lain :

1. ***On the job training***, yakni metode pelatihan dengan cara para pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang asli, dibawah bimbingan dari pegawai yang sudah berpengalaman atau

seorang supervisor. Jenis pelatihan on the job training yang paling dikenal adalah job instruction training. Melalui pelatihan ini, instruktur pertama kali memberikan pelatihan kepada supervisor yang selanjutnya supervisor akan memberikan pelatihan terhadap pekerja.

2. **Magang**, yakni metode pelatihan yang melibatkan pembelajaran dari pekerja yang lebih berpengalaman, dan dapat ditambah pada teknik Off the Job Training. Banyak pekerja keterampilan tangan, seperti tukang pipa dan kayu, dilatih melalui program magang resmi. Asistensi dan kerja sambilan disamakan dengan magang karena menggunakan partisipasi tingkat tinggi dari peserta dan memiliki tingkat transfer tinggi kepada pekerjaan.
3. **Pelatihan**, Pelatihan merupakan salah satu metode umum yang digunakan untuk mengembangkan tenaga kerja. Pelatihan dapat dilakukan di dalam maupun di luar perusahaan. Pelatihan di dalam perusahaan disebut dengan in house training. Pelatihan ini dapat menggunakan pelatih yang berasal dari perusahaan sendiri maupun dari luar perusahaan. Sedangkan pelatihan di luar perusahaan atau dikenal dengan external training, dapat dilakukan dengan cara mengirimkan karyawan ke lembaga pelatihan atau instansi tertentu, baik swasta maupun pemerintah.
4. **Rotasi**, yakni metode pelatihan silang bagi karyawan agar mendapatkan variasi pekerjaan. Para pengajar melakukan pemindahan terhadap peserta latihan dari tempat kerja satu ke tempat kerja lainnya. Setiap perpindahan umumnya didahului dengan pelatihan pemberian

instruksi kerja. Selain memberikan variasi pekerjaan bagi karyawan, pelatihan silang turut membantu organisasi ketika ada karyawan yang cuti, tidak hadir, perampingan atau terjadi pengunduran diri.

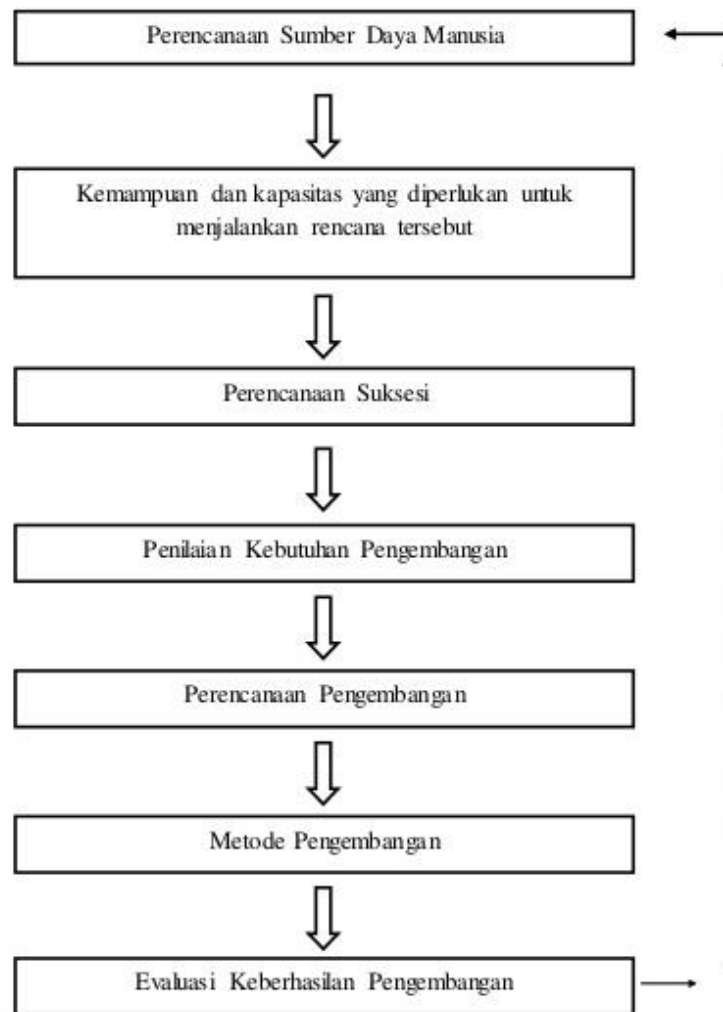
3.3 Metode yang digunakan

Metode yang digunakan dalam menyelesaikan laporan kerja praktek ini adalah dengan :

1. Observasi, yaitu dengan melakukan observasi secara langsung terhadap objek yang diteliti.
2. Dokumentasi, yaitu dengan melakukan telaah pustaka, eksplorasi dan mengkaji berbagai literature pustaka.

Berdasarkan dari metode yang dilakukan dalam penyelesaian laporan kerja praktek ini didapat beberapa metode yang dirasa tepat dalam pengembangan sumber daya manusia di PT. CJ Logistics Nusantara diantaranya: *on the job training*, magang, pelatihan dan rotasi.

3.4 Rancangan Program Yang akan dibuat



Gambar 3. Proses dan Pengembangan SDM

Sumber : Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2002)

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Pengembangan dimulai dengan membuat rencana SDM organisasi karena rencana ini menganalisis, meramalkan dan menyebutkan kebutuhan organisasional, sumber daya manusia pada saat ini dan masa yang akan datang.

2. Kemampuan dan kapasitas yang Diperlukan untuk Menjalankan Rencana
Setelah merencanakan SDM, sebuah organisasi kemudian menentukan kemampuan serta kapasitas yang dibutuhkan untuk setiap jabatan baik pada tingkat fungsional maupun manajerial. Kemampuan dan kapasitas yang diperlukan untuk menjalankan rencana pengembangan SDM terutama dalam pengambilan keputusan yang berkualitas, syarat dengan nilai etika, keterampilan teknis dan lain lain.
3. Perencanaan Suksesi
Dalam tahap ini, organisasi menentukan rencana penggantian jabatan, baik jangka pendek maupun jangka panjang karena adanya kemungkinan pensiun, rotasi, promosi, keluar, meninggal, dan sebagainya.
4. Penilaian Kebutuhan Pengembangan
Dalam tahap ini, organisasi dapat melakukan Training need assessment (TNA) yang akan dijelaskan pada pembahasan selanjutnya.
5. Perencanaan Pengembangan
Melakukan rencana pengembangan baik pengembangan secara organisasional maupun pengembangan terhadap SDM individual. Hal ini akan berjalan dengan baik setelah kita menganalisa kebutuhan apa saja untuk melakukan pelatihan dan pengembangan SDM.
6. Metode Pengembangan
Pada dasarnya ada dua pendekatan untuk mengembangkan SDM yaitu :pengembangan pada pekerjaan dan pengembangan diluar pekerjaan.
7. Evaluasi Keberhasilan Pengembangan

Pada tahap ini perusahaan mengevaluasi program pengembangan SDM yang telah dilaksanakan. Hasil penilaian pengembangan SDM akan menjadi acuan dimasa yang akan datang agar perusahaan senantiasa mengalami peningkatan kinerja.

BAB IV

HASIL dan PEMBAHASAN

4.1 Hasil

Pengembangan sumber daya manusia di PT. CJ Logistics Nusantara pada saat ini masih terus dilakukan, upaya-upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia terus ditingkatkan. Meski demikian masih banyak hal-hal yang perlu dibenahi dan dipersiapkan lebih matang dalam rangka membangun sistem dan pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan. Dilihat dari jumlah pegawai yang ada di PT. CJ Logistics Nusantara dan tempat yang terpisah-pisah masih terdapat banyak celah kelonggaran dalam sistem pengembangan sumber daya manusia ini. Saat ini pengembangan sumber daya manusia di PT. CJ Logistics Nusantara yang sudah dilakukan adalah : Rotasi dan pelatihan.

4.2 Pembahasan

Dalam kaitannya dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting, sebab dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional tentu akan berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia itu sendiri. Untuk membantu sumber daya manusia dalam mencapai tujuannya diperlukan upaya untuk mengembangkan kemampuan sumber daya manusia. Saat ini program yang sudah direncanakan dan disusulkan oleh penulis yang sudah tercapai adalah:

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Pada kegiatan ini PT. CJ Logistics Nusantara sudah menganalisis kebutuhan sumber daya manusia yang diperlukan untuk masa yang akan datang. Namun

pada tahap ini masih belum bisa dilaksanakan dengan maksimal, sebab keadaan PT. CJ Logistics Nusantara sendiri yang masih dalam tahap pengembangan sering menambah kebutuhan sumber daya manusia yang diluar rencana.

2. Kemampuan dan kapasitas yang Diperlukan untuk Menjalankan Rencana

Pada tahap ini setelah merencanakan dan menganalisis kebutuhan sumber daya manusia langkah selanjutnya adalah menentukan kemampuan yang dibutuhkan dalam setiap formasi yang diusulkan, saat ini sudah mulai dilakukan oleh PT. CJ Logistics Nusantara sehingga sumber daya manusia yang mengisi formasi sudah sesuai dengan kebutuhan yang diharapkan.

3. Perencanaan Suksesi

Dalam hal ini PT. CJ Logistics Nusantara belum sampai terlalu dalam merencanakan dan melakukan. Masih dibutuhkan orang-orang yang benar-benar paham di bidang sumber daya manusia untuk melakukan proses ini.

4. Perencanaan Pengembangan

Dalam perencanaan pengembangan, PT. CJ Logistics Nusantara sudah mulai melakukan hal ini. Hanya saja diperlukan perencanaan yang lebih matang dan mendalam lagi terkait pengembangan ini.

5. Metode Pengembangan

Dalam upaya mengembangkan sumber daya manusia ada beberapa yang sudah dilakukan diantaranya adalah :

1. Rotasi

rotasi kerja sudah sering dilakukan secara terjadwal baik itu secara 3 bulanan, 4 bulanan dan 6 bulanan. Rotasi kerja dilakukan untuk memenuhi sumber daya manusia yang kurang disalah satu unit atau bagian dengan menambahkan sumber daya manusia yang berlebih di unit tertentu. Selain itu rotasi juga dimaksudkan untuk menyeimbangkan beban kerja dari masing-masing sumber daya manusia di setiap unit.

2. Pelatihan

Disamping rotasi ada juga metode yang sudah dilakukan seperti pelatihan, namun pelatihan yang dilakukan belum merata sehingga ada beberapa unit yang benar-benar rendah pelatihan. Hal ini seharusnya menjadi perhatian khusus supaya kedepannya lebih diratakan program pelatihan untuk sumber daya manusianya.

3. *On the job training*

Metode ini pernah dilakukan pada awal penerimaan sumber daya manusia di PT. CJ Logistics Nusantara. Pada awalnya pegawai baru melakukan *on the job training* di kantor pusat di jakarta, namun saat ini karyawan baru hanya diberikan rincian *jobdesknya* tanpa pelatihan langsung.

6. Evaluasi keberhasilan program

Evaluasi keberhasilan program sudah dilakukan di PT. CJ Logistics Nusantara disetiap tahunnya melalui pengisian form evaluasi kinerja pegawai. Namun hasil akhir dari evaluasi keberhasilan program ini belum terlihat

efektivitasnya. Harus ditingkatkan kembali untuk proses pengembangan sumber daya manusia selanjutnya.

BAB V

KESIMPULAN dan SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Terdapat kendala dalam pengembangan sumber daya manusia diantaranya karena PT. CJ Logistics Nusantara sedang dalam proses pertumbuhan sehingga sumber daya manusia yang ada selalu bertambah diluar rencana atau analisis awal.
2. Upaya untuk meningkatkan pengembangan sumber daya manusia di PT. CJ Logistics Nusantara sudah dilaksanakan meskipun belum maksimal dan masih membutuhkan perbaikan-perbaikan di masa yang mendatang.

5.2 Saran

1. Mengingat pentingnya pengembangan sumber daya manusia untuk memaksimalkan kinerja baik untuk personal maupun perusahaan maka perlu dilakukan pemerataan pelatihan bagi seluruh sumber daya manusia yang ada di PT. CJ Logistics Nusantara. Pemberian kesempatan kepada sumber daya manusia untuk mengikuti pelatihan juga perlu diperhatikan dengan memberi fasilitas.
2. Pemberian materi dan rule jobdesk yang jelas kepada karyawan
3. Demi meningkatkan kualitas sumber daya manusia maka disarankan untuk dilakukan pengawasan dalam menjalankan tugas mereka dan evaluasi dalam setiap program pengembangan sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- . .2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke enam. Bandung Refika Aditama.
- . .2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Purwono. H., 2003, *Sistem Personalia*, Edisi Ke-3, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Robbins, S.P. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima (Terjemahan). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- . (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Simamora, Henry. 2004. *Sumber Daya Manusia*. Edisi III. Cetakan ke-3. STIEYKPN.
- Sunyoto dan Burhanudin. 2015. *Teori Perilaku Keorganisasian*. Penerbit CAPS(Center of Academic Publishing Service), Yogyakarta.
- Veithzal Rivai, 2004, : *Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Jakarta, Raja Grafindo
- Wibowo. 2011.*Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

LAMPIRAN