

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri logistik nasional saat ini sedang menghadapi tantangan dinamika persaingan global yang sangat ketat, di mana efisiensi operasional, kecepatan distribusi, dan kualitas pelayanan menjadi parameter utama keberlanjutan bisnis di era rantai pasok modern. Dalam perspektif disiplin ilmu Teknik Industri, keberhasilan suatu sistem logistik yang terintegrasi tidak hanya bergantung pada keandalan infrastruktur fisik dan teknologi armada semata, melainkan juga sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kesiapan Sumber Daya Manusia (SDM) yang menggerakkannya sebagai aset intelektual perusahaan. Keselarasan antara strategi sistem manajemen yang dirancang dengan kompetensi teknis maupun manajerial SDM yang menjalankannya merupakan fondasi krusial untuk menciptakan produktivitas perusahaan yang optimal, meminimalisir kesalahan operasional (*human error*), serta mengurangi segala bentuk pemborosan (*waste*) dalam proses bisnis. Oleh karena itu, penguatan aspek sumber daya manusia menjadi elemen yang tidak terpisahkan dari upaya perbaikan sistem kerja yang berkelanjutan.

PT Semen Indonesia Logistik (SILOG), sebagai entitas strategis di bawah naungan Semen Indonesia Group (SIG), terus melakukan transformasi dan ekspansi bisnis logistik yang agresif, tidak hanya berfokus pada distribusi internal grup, tetapi juga merambah layanan pasar luar (Non-SIG) yang memiliki karakteristik pasar lebih fluktuatif. Perluasan cakupan bisnis ke sektor logistik umum ini membawa konsekuensi logis pada semakin kompleksnya alur operasional perusahaan dan meningkatnya tuntutan spesifikasi keahlian yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk menangani berbagai jenis komoditas dan klien yang berbeda. Perubahan dinamika bisnis dan struktur organisasi ini secara langsung menuntut perusahaan untuk memiliki kelincahan (*agility*) dalam mengelola kapabilitas organisasi, baik dari sisi fleksibilitas struktur alur kerja maupun kesiapan matriks kompetensi personel di setiap lini jabatannya agar mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan permintaan pasar.

Namun, permasalahan mendasar yang sering muncul dalam pengelolaan organisasi yang sedang berkembang pesat adalah terjadinya kesenjangan (*gap*) yang signifikan antara standar kompetensi ideal yang ditetapkan perusahaan dengan kemampuan aktual yang dimiliki karyawan di lapangan. Di sisi lain, alur proses bisnis yang berjalan seringkali belum dievaluasi secara berkala seiring dengan perubahan struktur, sehingga menyisakan aktivitas-aktivitas yang tidak bernilai tambah (*non-value added activities*) yang berpotensi menimbulkan birokrasi berbelit dan menghambat kecepatan layanan kepada pelanggan. Ketidakesesuaian antara profil kompetensi karyawan dengan kebutuhan jabatan yang spesifik, serta adanya inefisiensi pada alur proses bisnis operasional, merupakan risiko serius yang jika tidak ditangani dapat menurunkan kinerja operasional secara keseluruhan dan menghambat pencapaian target strategis perusahaan dalam jangka panjang.

Berdasarkan kondisi dan potensi risiko tersebut, terdapat urgensi yang sangat tinggi bagi perusahaan untuk melakukan pemetaan ulang secara komprehensif terhadap kondisi kapabilitas SDM saat ini serta melakukan evaluasi mendalam terhadap sistem kerja yang berlaku. Analisis kesenjangan kompetensi (*competency gap analysis*) mutlak diperlukan untuk menyediakan basis data yang akurat dan objektif bagi manajemen dalam merancang strategi pengembangan SDM dan program pelatihan yang tepat sasaran, sehingga anggaran perusahaan dapat digunakan secara efektif. Bersamaan dengan itu, evaluasi proses bisnis (*business process evaluation*) menjadi langkah krusial untuk memastikan bahwa seluruh prosedur operasional—khususnya pada layanan logistik Non-SIG yang sedang berkembang—berjalan secara efektif, efisien, terstandarisasi, dan sesuai dengan prinsip perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*).

Guna menjawab kebutuhan strategis tersebut, kegiatan magang ini difokuskan secara spesifik pada analisis aspek manajemen sumber daya manusia dan perancangan sistem kerja yang lebih baik. Selama pelaksanaan magang, penulis ditempatkan di Departemen *Human Capital* dengan tugas khusus untuk melakukan analisis kesenjangan kompetensi melalui metode *self-assessment* dan melakukan evaluasi struktural terhadap alur proses bisnis operasional logistik. Oleh karena itu, laporan ini disusun untuk membahas secara rinci mengenai metodologi dan hasil dari analisis *gap* kompetensi serta evaluasi proses bisnis tersebut, yang diharapkan dapat menjadi usulan solutif dalam mendukung penguatan tata kelola sumber daya manusia yang kompeten serta mewujudkan efisiensi operasional yang unggul di PT Semen Indonesia Logistik.

1.2 Tujuan Magang

Pelaksanaan kegiatan magang di PT Semen Indonesia Logistik ini memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai, yang terbagi menjadi tujuan umum dan tujuan khusus.

1.2.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dari pelaksanaan kegiatan Magang ini adalah:

1. Memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk mengimplementasikan ilmu pengetahuan dan teori yang telah dipelajari selama perkuliahan ke dalam dunia kerja yang sesungguhnya.
2. Melatih kemampuan mahasiswa dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja profesional, termasuk dalam hal kedisiplinan, tanggung jawab, dan etika kerja.
3. Meningkatkan keterampilan non-teknis (*soft skills*) mahasiswa, terutama dalam kemampuan komunikasi, kerja sama tim, dan pemecahan masalah di lingkungan industri.
4. Membangun wawasan dan pengalaman kerja nyata sebagai bekal kesiapan mahasiswa sebelum memasuki dunia kerja profesional setelah lulus.

1.2.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus yang berkaitan dengan topik dan tugas yang dilaksanakan penulis di Departemen *Human Capital* adalah:

1. mengidentifikasi dan memetakan profil kompetensi karyawan serta menganalisis tingkat kesenjangan (*gap*) kompetensi antara standar jabatan dengan kondisi aktual melalui metode *self-assessment*.
2. Mengevaluasi efektivitas alur proses bisnis (*business process flow*) pada layanan logistik Non-SIG untuk mengidentifikasi hambatan atau inefisiensi dalam operasional.
3. Merancang usulan perbaikan sistem berupa instrumen penilaian kompetensi yang terstandarisasi dan pembaruan (*updating*) Prosedur Operasional Standar (SOP) administrasi HR guna mendukung efisiensi manajemen sumber daya manusia.

1.3 Manfaat Magang

Pelaksanaan kegiatan magang ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi berbagai pihak yang terlibat, yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Manfaat yang diperoleh PT Semen Indonesia Logistik dari kegiatan ini adalah memperoleh masukan yang objektif dan berbasis data melalui hasil analisis kesenjangan kompetensi (*competency gap analysis*) yang dilakukan penulis, yang dapat digunakan manajemen sebagai landasan valid dalam menyusun strategi pelatihan dan pengembangan SDM yang lebih presisi. Selain itu, perusahaan juga mendapatkan hasil evaluasi struktural terhadap alur proses bisnis (*business process flow*) pada layanan logistik Non-SIG yang berguna untuk mengidentifikasi potensi inefisiensi dan merumuskan langkah perbaikan operasional. Di sisi lain, kehadiran mahasiswa magang turut membantu meringankan beban penyelesaian tugas-tugas administratif di Departemen *Human Capital*, termasuk dalam proses pembaruan (*updating*) dan penyusunan draf Prosedur Operasional Standar (SOP) terkait hak-hak karyawan agar tetap relevan dengan kebijakan organisasi terkini.

2. Bagi Mahasiswa

Bagi mahasiswa, kegiatan ini memberikan manfaat utama berupa perolehan pengalaman profesional secara langsung di lingkungan kerja PT Semen Indonesia Logistik, sehingga penulis dapat memahami kompleksitas pengelolaan sumber daya manusia dan operasional logistik secara holistik. Dari sisi kemampuan teknis (*hard skills*), mahasiswa dapat meningkatkan kompetensinya dalam penggunaan perangkat lunak pengolahan data (*spreadsheet*) untuk menyusun matriks kompetensi serta kemampuan memetakan alur kerja sistematis (*flowcharting*). Selain itu, magang ini juga menjadi wadah untuk mengasah kemampuan non-teknis (*soft skills*) mahasiswa, terutama dalam hal komunikasi interpersonal, kemampuan beradaptasi dengan budaya perusahaan yang dinamis, manajemen waktu, serta kerja sama tim lintas departemen dalam menyelesaikan setiap proyek yang diberikan.

3. Bagi Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

Bagi Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, kegiatan ini berfungsi sebagai sarana efektif untuk mengukur tingkat relevansi kurikulum dan materi perkuliahan Program Studi Teknik Industri dengan kebutuhan kompetensi nyata di dunia industri saat ini, khususnya dalam aspek Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perancangan Sistem Kerja. Selain itu, kegiatan magang ini merupakan wujud nyata implementasi program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) melalui kolaborasi aktif dengan mitra industri yang dapat meningkatkan Indikator Kinerja Utama (IKU) perguruan tinggi. Lebih jauh lagi,

pelaksanaan magang ini dapat mempererat hubungan kemitraan strategis antara universitas dengan PT Semen Indonesia Logistik, yang berpotensi membuka peluang kerja sama lanjutan seperti penelitian bersama, kunjungan industri, maupun rekrutmen lulusan di masa mendatang.

1.4 Tujuan Penulisan Topik Magang

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, tujuan spesifik penulisan topik laporan magang ini adalah:

1. Mengidentifikasi aktivitas kunci dan peran jabatan dalam alur proses bisnis operasional logistik Non-SIG sebagai landasan penentuan kebutuhan kompetensi.
2. Menyusun Kamus Kompetensi dan Matriks Kapabilitas (*Capability Matrix*) yang mencakup definisi, indikator perilaku, dan level profisiensi yang relevan dengan tuntutan operasional logistik.
3. Menganalisis kesenjangan kompetensi (*gap analysis*) antara standar yang dirancang dengan kondisi aktual karyawan saat ini guna memberikan rekomendasi strategi pengembangan SDM yang tepat sasaran.