

ISSN 2548-6160 (online)

Proceedings of The ICECRS

International Consortium of
Education and Culture Research
Studies



Proceedings of The ICECRS

Vol. 12 No. 3 (2024)

DOI: 10.21070/icecrs.v12i3.1962

Table Of Contents

Journal Cover	1
Author[s] Statement.....	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article.....	5
Title page.....	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

Proceedings of The ICECRS

Vol. 12 No. 3 (2024)

DOI: 10.21070/icecrs.v12i3.1962

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

Proceedings of The ICECRS

Vol. 12 No. 3 (2024)

DOI: 10.21070/icecrs.v12i3.1962

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

[Mohammad Faizal Amir](#), Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editors

[Mahardika Darmawan Kusuma Wardana](#), Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

[Enik Setiyawati](#), Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Section Editors

[Rifki Afandi](#), Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

[Machful Indra Kurniawan](#), Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

[Delora Jantung Amelia](#), Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia

Layout Editors

[Tri Linggo Wati](#), Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

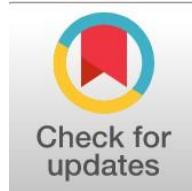
Proceedings of The ICECRS

Vol. 12 No. 3 (2024)

DOI: 10.21070/icecrs.v12i3.1962

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Strategic Technological Integration And Quality Management Standards For Personnel Output: Integrasi Teknologi Strategis Dan Standar Manajemen Mutu Untuk Keluaran Personalia

Muhammad Iqbal Rusdi, rusdiiqbal202@gmail.com (*)

)Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mas Oetarjo, rusdiiqbal202@gmail.com

Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

(*) Corresponding author

Abstract

General Background Technological innovation serves as a primary pillar for corporate transformation, automating routine tasks and providing accurate data for organizational decisions. **Specific Background** PT Mustika Tembakau Indonesia experiences operational inefficiencies and productivity declines because personnel often lack clear understanding of their daily responsibilities. **Knowledge Gap** The recent adoption of digital systems lacks supporting operational guidelines, causing input errors and systemic confusion among users. **Aims** This study explores targeted administrative strategies and technological adaptations to maximize personnel output within the tobacco manufacturing sector. **Results** Strategic interventions involve implementing ISO 9001:2015 frameworks by formulating comprehensive operating procedures, work instructions, and customized data collection forms. Furthermore, management conducted competency mapping and delayed training programs encompassing product knowledge, 5R workspace organization, and precise system module operations. **Novelty** This research integrates international certification frameworks directly with localized technological software adaptation to resolve specific role ambiguities. **Implications** Aligning technological software with structured competency training and clear administrative guidelines ensures long-term operational efficiency and sustainable business growth.

Highlights:

- ♦ Formulating detailed operating procedures clarifies daily responsibilities and resolves operational confusion.
- ♦ Software implementation requires aligned administrative guidelines to prevent data input errors.
- ♦ Competency mapping and targeted training align worker skills with international certification criteria.

Keywords: Enterprise Resource Planning, Standard Operating Procedures, Human Resource Management, Quality Management Standards, Personnel Competency Mapping

Published date: 2024-09-12

I. Pendahuluan

Di tengah dinamika pasar yang semakin kompleks dan persaingan yang kian ketat, perusahaan-perusahaan di berbagai sektor dituntut untuk terus beradaptasi dan berinovasi guna mempertahankan daya saing mereka. PT Mustika Tembakau Indonesia, sebagai salah satu entitas terkemuka dalam industri tembakau nasional, tidak terkecuali dari tantangan ini. Perusahaan ini tidak hanya harus berfokus pada kualitas produk yang dihasilkan, tetapi juga pada bagaimana meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan yang menjadi tulang punggung operasional sehari-hari. Inovasi teknologi telah menjadi salah satu pilar utama dalam transformasi perusahaan-perusahaan di seluruh dunia, termasuk di Indonesia. Penerapan teknologi yang tepat memungkinkan perusahaan untuk mengoptimalkan berbagai proses bisnis, termasuk manajemen sumber daya manusia[1]. Teknologi dapat membantu dalam mengotomatisasi tugas-tugas rutin, meningkatkan komunikasi dan kolaborasi antar tim, serta menyediakan data yang akurat untuk pengambilan keputusan yang lebih baik. Dalam konteks ini, PT Mustika Tembakau Indonesia menyadari bahwa inovasi teknologi bukan lagi sekadar pilihan, melainkan kebutuhan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya.

Namun, inovasi teknologi saja tidak cukup. Perusahaan perlu mengembangkan strategi yang komprehensif untuk memastikan bahwa teknologi yang diterapkan dapat memberikan manfaat maksimal. Strategi tersebut harus mencakup pelatihan dan pengembangan karyawan agar mereka dapat memanfaatkan teknologi dengan efektif, serta menciptakan budaya kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi. Tanpa pendekatan yang strategis, teknologi yang canggih sekalipun tidak akan mampu memberikan hasil yang diharapkan[2].

Oleh karena itu, penelitian ini akan mengeksplorasi berbagai strategi dan inovasi teknologi yang dapat diterapkan oleh PT Mustika Tembakau Indonesia untuk meningkatkan kinerja karyawan. Melalui analisis mendalam, diharapkan dapat diidentifikasi pendekatan-pendekatan yang paling efektif dalam mengoptimalkan potensi sumber daya manusia di perusahaan ini, sehingga mampu berkontribusi pada pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang.

Budaya organisasi adalah kepribadian perusahaan yang tumbuh oleh sistem nilai yang menimbulkan norma yang mengenai perilaku yang tercermin dalam persepsi, sikap dan perilaku orang-orang yang ada dalam organisasi ataupun perusahaan[3]. Dalam perusahaan ada permasalahan yang dimana para karyawan tidak mengetahui mengenai tugas dan tanggung jawab seringkali menyebabkan kebingungan, penurunan produktivitas, dan inefisiensi dalam operasional sehari-hari. Ketika karyawan tidak memahami peran mereka dengan baik, mereka cenderung mengalami kesulitan dalam menentukan prioritas kerja, mengambil keputusan yang tepat, dan berkolaborasi secara efektif dengan rekan kerja dari departemen lain. Hal ini juga dapat mempengaruhi motivasi dan keterlibatan karyawan, karena mereka merasa kurang dihargai atau tidak memiliki arah yang jelas dalam pekerjaan mereka.

Jadi, ada strategi peningkatan kinerja yang diperlukan untuk menjaga dan merawat kinerja karyawan. Pegawai yang kinerjanya baik memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk bekerja lebih keras dan memberikan layanan yang lebih baik, sehingga mereka cenderung lebih terlibat dengan perusahaan yang mempekerjakan mereka dan lebih berkomitmen untuk memberikan layanan berkualitas tinggi. Melihat betapa pentingnya karyawan bagi organisasi, mereka harus memperhatikan lebih banyak tugas yang harus diselesaikan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih keras dan hasilnya akan lebih baik.

Strategi yang baik mencakup pembagian tim kerja berdasarkan topik, pengenalan faktor pendukung yang sesuai dengan standar pelaksanaan ide secara rasional, efisiensi pendanaan, dan strategi untuk mencapai tujuan.

Dengan mempertimbangkan hal-hal ini dan dengan mengikuti himbauan dari Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, kami selaku pelaksana dan mahasiswa tertarik untuk memilih dan mengikuti praktek kerja magang di PT Mustika Tembakau Indonesia. Kami percaya bahwa dengan memilih dan mengikuti praktek kerja magang di PT Mustika Tembakau Indonesia kami akan mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang kondisi dan sistem kerja dilingkungan perusahaan tersebut.

Oleh karena itu, saya memiliki kemampuan untuk menjadi sumber daya manusia yang dapat diandalkan dan profesional. saya memilih tema " Strategi Dan Inovasi Teknologi Untuk Mengoptimalkan Kinerja Karyawan di PT Mustika Tembakau Indonesia " karena saya ingin mengetahui apa yang menjadi strategi dan bagaimana inovasi teknologi yang diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan di di PT Mustika Tembakau Indonesia. Saya juga berharap dapat membantu menjalankan pekerjaan pada di PT Mustika Tembakau Indonesia tersebut.

Tujuan Praktek Kerja Langsung (Magang)

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan beberapa tujuan magang sebagai berikut:

Tujuan umum magang

Tujuan umum magang adalah untuk memperoleh pengalaman praktis dalam bidang yang minat, serta meningkatkan pengetahuan dan kemampuan di dalam bidang tersebut. Magang juga berfungsi untuk memperjelas visi karir, mengembangkan kemampuan soft skill seperti komunikasi, kerjasama, dan pengembangan diri, serta memperluas jaringan kontak. Magang juga dapat menjadi bagian dari proses pengembangan diri, yang akan membantu menjadi lebih berkembang dan mencapai tujuan karier.

Tujuan Khusus Magang

Secara spesifik, tujuan magang di PT Mustika Tembakau Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Menambah kesempatan bagi mahasiswa untuk memantapkan potensi dan rasa percaya diri.
2. Dapat memahami konsep-konsep non akademis di dunia kerja. Magang akan memberikan pendidikan berupa etika kerja, disiplin, kerja keras profesionalitas nantinya
3. Memperoleh wawasan tentang dunia kerja yang diperoleh di lapangan. Mahasiswa akan merasakan secara langsung perbedaan teori yang diberikan saat di bangku kuliah dan saat berada langsung di dunia kerja.
4. Melatih mahasiswa untuk berpikir kritis untuk menuju tujuan yang sama saat melakukan diskusi dan siap menerima arahan yang baik.

II. Case

Dalam praktek kerja lapangan saya di PT Mustika Tembakau Indonesia saya menemukan beberapa permasalahan para karyawan. Untuk melakukan penelitian ini saya melakukan wawancara dengan HRD perusahaan tersebut

Gambar 1. Kegiatan wawancara dengan HRD PT Mustika Tembakau Indonesia



Beberapa studi kasus akan dibahas dalam bab ini untuk menunjukkan metode untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan dalam perusahaan. Saya akan melihat bagaimana masalah diatasi, masalah diidentifikasi dan solusi diberikan untuk mencapai kualitas kerja karyawan, setiap kasus memberikan wawasan mendalam yang dapat digunakan sebagai inspirasi dan panduan bagi perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawan mereka. Saya menemukan masalah di PT Mustika Tembakau Indonesia. Seiring dengan dinamika saat ini, ada banyak masalah yang dapat menghambat kinerja karyawan. Diantaranya yaitu;

1. Tidak adanya pedoman / standar kerja yang bisa diikuti oleh karyawan

SOP merupakan suatu pedoman atau acuan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan fungsi dan alat penilaian kinerja instansi pemerintahan berdasarkan indikator-indikator teknis, administrative dan procedural sesuai dengan tata kerja, prosedur kerja dan sistem kerja pada unit kerja yang bersangkutan[4].

PT Mustika Tembakau Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di industri tembakau dengan sejarah panjang dan reputasi yang cukup baik di pasar lokal. Seiring dengan perkembangan perusahaan dan meningkatnya permintaan produk, operasional di berbagai divisi semakin kompleks. Namun, di tengah kemajuan ini, perusahaan masih menghadapi tantangan serius terkait dengan belum tersedianya pedoman atau standar kerja yang jelas untuk karyawan di berbagai level. Hal ini menjadi perhatian utama karena standar kerja adalah fondasi penting yang menjamin konsistensi dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Ketiadaan standar kerja juga berdampak signifikan terhadap kepuasan dan motivasi karyawan di PT Mustika Tembakau Indonesia. Karyawan yang tidak diberikan pedoman yang jelas merasa kurang didukung dalam pekerjaan mereka, yang dapat menyebabkan stres dan ketidakpuasan. Ketidakpastian dalam cara kerja juga membuat karyawan merasa kurang dihargai dan bingung, yang pada akhirnya dapat mengurangi tingkat loyalitas mereka terhadap perusahaan. Masalah ini menjadi lebih serius jika tidak segera ditangani, karena dapat berkontribusi pada tingkat turnover yang tinggi.

2. Kompetensi karyawan kurang sesuai dengan jabatan yang dipikul

Kompetensi adalah karakteristik mendasar dari seseorang yang mengarah pada kinerja yang efektif di tempat kerja.

ISSN 2548-6160 (online), <https://icecrs.umsida.ac.id>, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan karyawan yang tidak hanya mampu menyelesaikan tugas, tetapi juga melebihi beban tugas untuk mencapai hasil yang unggul. Kompetensi berkaitan dengan kemampuan menambah nilai dengan melakukan pekerjaan dan tugas sebaik mungkin[5].

PT Mustika Tembakau Indonesia, sebagai salah satu pemain utama dalam industri tembakau nasional, telah mengalami pertumbuhan signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Pertumbuhan ini memerlukan restrukturisasi organisasi dan penambahan sumber daya manusia di berbagai divisi. Namun, dengan meningkatnya kompleksitas perusahaan, muncul masalah di mana kompetensi karyawan yang ditempatkan di berbagai jabatan tidak selalu sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Hal ini menjadi isu kritis yang harus segera diatasi untuk memastikan efektivitas operasional dan kelangsungan bisnis perusahaan. Ketidaksesuaian antara kompetensi karyawan dan jabatan yang dipikul dapat menyebabkan penurunan produktivitas perusahaan[6]. Karyawan yang tidak memiliki keterampilan atau pengetahuan yang memadai untuk melaksanakan tugasnya dengan baik akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang diharapkan. Karyawan yang merasa kompetensinya tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan cenderung mengalami ketidakpuasan dalam bekerja. Mereka mungkin merasa terbebani oleh tugas-tugas yang tidak mereka kuasai.

3. Penggunaan ERP belum disupport oleh pedoman / standar kerja yang bisa diikuti oleh karyawan sehingga diperlukannya sebuah penerapan budaya kerja / alur kerja yang tertulis

Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Dengan membekukan budaya kerja sebagai suatu ajuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka para pemimpin dan karyawan secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi perusahaan. Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan menghasilkan pemimpin dan karyawan profesional yang mempunyai integritas yang tinggi[7].

PT Mustika Tembakau Indonesia telah mengimplementasikan sistem Enterprise Resource Planning (ERP) sebagai bagian dari upaya modernisasi dan efisiensi operasional. ERP adalah alat penting yang mengintegrasikan berbagai fungsi bisnis ke dalam satu sistem yang terkoordinasi, memungkinkan perusahaan untuk mengelola sumber daya dengan lebih efektif. Namun, meskipun sistem ini sudah diadopsi, perusahaan masih menghadapi tantangan besar karena belum adanya pedoman atau standar kerja yang mendukung penggunaan ERP tersebut. Akibatnya, karyawan sering kali mengalami kesulitan dalam memanfaatkan ERP secara optimal, yang dapat menghambat efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan[8].

Tidak adanya pedoman kerja yang mendukung penggunaan ERP menyebabkan berbagai masalah dalam operasional sehari-hari. Karyawan yang tidak memiliki panduan jelas tentang cara menggunakan sistem ERP cenderung mengalami kebingungan dan melakukan kesalahan dalam proses input data atau eksekusi tugas yang seharusnya dapat dilakukan dengan lebih cepat dan akurat. Hal ini tidak hanya memperlambat alur kerja tetapi juga meningkatkan risiko kesalahan dalam pengelolaan informasi yang krusial bagi pengambilan keputusan strategis perusahaan.

4. Beberapa training belum sempat diadakan ditahun 2024 awal, sehingga diadakan training

Training adalah salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh setiap organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan keterampilan setiap anggotanya. Tercapainya tujuan suatu perusahaan apabila diimbangi dengan sumber daya manusia yang kompeten dan bertanggungjawab serta sikap yang sesuai harapan perusahaan[9].

PT Mustika Tembakau Indonesia memiliki komitmen untuk terus meningkatkan kompetensi karyawan melalui program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan. Namun, pada awal tahun 2024, beberapa pelatihan penting yang telah direncanakan belum sempat dilaksanakan karena berbagai kendala, seperti perubahan prioritas bisnis, keterbatasan sumber daya, dan kesibukan operasional yang tinggi. Keterlambatan ini mengakibatkan adanya kesenjangan dalam pengembangan keterampilan karyawan, yang dapat mempengaruhi kinerja individu maupun tim secara keseluruhan.

Ketiadaan pelatihan pada awal tahun 2024 menyebabkan beberapa karyawan tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan terbaru yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka dengan efisien. Akibatnya, produktivitas menurun, dan terjadi ketidakseimbangan dalam performa antar karyawan. Beberapa divisi mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi dan proses kerja yang baru diperkenalkan, yang seharusnya menjadi fokus utama dalam pelatihan tersebut. Hal ini mengakibatkan perlambatan dalam pencapaian target perusahaan dan penurunan kualitas output.

III. Solution

Tantangan yang telah diidentifikasi sebelumnya dapat diatasi dengan berbagai solusi strategis yang disajikan dalam bab ini. Setiap solusi disertakan dengan metode yang relevan dan praktis, dan langkah-langkah implementasi yang jelas dan dapat diukur untuk dilaksanakan. Dengan menggunakan solusi ini, PT Mustika Tembakau Indonesia berharap dapat meningkatkan efisiensi operasional perusahaan.

1. Implementasi dan konsistensi penerapan standar internasional ISO 9001:2015 terkait system management mutu pembuatan SOP, pembuatan instruksi kerja, form, jobdesk

Implementasi standar internasional ISO 9001:2015 merupakan langkah pertama bagi PT Mustika Tembakau Indonesia dalam meningkatkan sistem manajemen mutu. Standar ini bertujuan untuk memastikan bahwa perusahaan mampu [ISSN 2548-6160 \(online\), https://icecrs.umsida.ac.id](https://icecrs.umsida.ac.id), published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

menyediakan produk dan layanan yang konsisten memenuhi kebutuhan pelanggan dan regulasi yang berlaku. Namun, untuk mencapai manfaat penuh dari ISO 9001:2015, perusahaan fokus pada pembuatan dan konsistensi penerapan SOP (Standard Operating Procedures), instruksi kerja, form, dan jobdesk yang terstruktur dan terdokumentasi dengan baik. Langkah pertama dalam implementasi ISO 9001:2015 adalah pembuatan SOP yang komprehensif dan relevan dengan proses bisnis yang ada. SOP harus mencakup semua tahapan operasional yang krusial, dari produksi hingga distribusi, dengan rincian yang cukup untuk memastikan bahwa setiap karyawan memahami tugas dan tanggung jawab mereka. SOP yang baik harus ditinjau dan diperbarui secara berkala untuk menyesuaikan dengan perubahan proses atau teknologi baru, serta didistribusikan secara efektif kepada seluruh staf terkait. Pelatihan karyawan mengenai penggunaan dan pentingnya SOP[10].

Gambar 2. Presentasi mengenai SOP(Standart Operasioan Perusahaan



Perusahaan melakukan penyusunan instruksi kerja yang sesuai dengan ISO 9001:2015 dengan melakukan pemetaan proses bisnis yang ada di dalam perusahaan. Proses ini melibatkan identifikasi semua aktivitas yang dilakukan di setiap departemen dan mengembangkan instruksi kerja yang mendetail untuk setiap tahap proses. Instruksi kerja harus jelas, mudah dipahami, dan mencakup semua langkah yang perlu diikuti oleh karyawan, termasuk penggunaan teknologi dan peralatan yang relevan, prosedur keselamatan kerja, serta standar kualitas yang harus dipenuhi.

Selain itu pembuatan form yang sesuai dengan ISO 9001:2015 juga merupakan bagian krusial dari sistem manajemen mutu. Formulir harus dirancang untuk mencatat semua data yang diperlukan dalam proses operasional dan pengawasan kualitas. Formulir ini harus memungkinkan pencatatan yang akurat dan efisien, serta dapat diakses dan diisi oleh karyawan di berbagai departemen. Selain itu, formulir ini harus memuat semua informasi yang dibutuhkan untuk mendukung pelaksanaan instruksi kerja dan memastikan bahwa setiap langkah dalam proses telah dilakukan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Setelah instruksi kerja dan formulir disusun, penting bagi perusahaan untuk melakukan pelatihan bagi semua karyawan tentang cara menggunakan dokumen-dokumen ini. Karyawan harus memahami pentingnya mematuhi instruksi kerja dan mengisi formulir dengan tepat, serta bagaimana hal ini berkontribusi terhadap kualitas produk dan kepatuhan terhadap standar ISO 9001:2015. Pelatihan ini juga harus mencakup penjelasan tentang bagaimana data yang tercatat dalam formulir digunakan untuk pengambilan keputusan dan perbaikan berkelanjutan.

2. ISO 9001:2015 system management mutu yang berperan dalam kompetensi karyawan untuk pengembangan produksi kualitas mutu produk

Kompetensi merupakan karakter dasar seseorang yang memiliki indikasi cara berperilaku atau berpikir pada cakupan situasi yang luas dan bertahan untuk waktu yang lama. Kompetensi dapat dikatakan sebagai perilaku dasar yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi, dan pengetahuan atau keahlian yang dimiliki seseorang dengan kinerja yang tinggi pada tempat kerjanya[11].

Gambar 3. Memimpin tes kompetensi karyawan



Langkah selanjutnya adalah perusahaan melakukan pemetaan kebutuhan kompetensi karyawan yang relevan dengan

standar ISO 9001:2015. Perusahaan perlu mengidentifikasi keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan pada setiap level pekerjaan, terutama yang berhubungan langsung dengan produksi dan pengendalian mutu. Pemetaan ini akan membantu perusahaan untuk menentukan area pelatihan yang harus diprioritaskan untuk memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang memadai untuk menjaga kualitas produk. Peningkatan kualitas produk kerja tidak hanya menyangkut produk (barang atau jasa) yang diproduksi dan dijual, tetapi juga dari semua jenis kegiatan organisasi yang ada, terutama bagaimana tim kerja bekerja sama, upaya terkoordinasi dan ada hubungannya dengan penciptaan positif. sinergi melalui komunikasi[12]. Berdasarkan hasil pemetaan, perusahaan dapat mengembangkan program pelatihan yang komprehensif dan sesuai dengan kebutuhan spesifik perusahaan. Program ini harus mencakup aspek teori dan praktik, seperti pemahaman tentang persyaratan ISO 9001:2015, teknik pengendalian kualitas, serta prosedur operasional standar (SOP) yang relevan dengan proses produksi. Pelatihan ini harus dilakukan secara berkala untuk memastikan bahwa karyawan terus memperbarui keterampilan mereka sesuai dengan perkembangan industri.

3. Diadakan training training untuk meningkatkan kompetensi karyawan dalam bertanggungjawab di lingkungan kerjanya

Training adalah suatu kegiatan dengan tujuan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan meningkatkan pengetahuan dan skill dalam melakukan pekerjaan. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk mencapai keahlian atau kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan tugasnya[13].

Gambar 4. Meeting Bersama HRD membahas budaya kerja perusahaan



PT Mustika Tembakau Indonesia, pengembangan kompetensi karyawan merupakan salah satu langkah strategis dalam meningkatkan kualitas kerja dan menjaga standar operasional yang tinggi. Training yang dirancang secara holistik dan berkelanjutan dapat dimulai dengan program yang mencakup product knowledge, implementasi 5R, dan pemahaman mendalam mengenai ISO 9001:2015, yang semuanya terkait erat dengan teknologi penggunaan mesin dan keselamatan kerja. Selanjutnya perusahaan memastikan bahwa setiap karyawan memiliki pemahaman yang kuat tentang product knowledge. Ini penting agar karyawan dapat bekerja dengan lebih efisien dan memberikan kontribusi yang maksimal dalam proses produksi. Training ini harus mencakup detail tentang produk yang dihasilkan oleh perusahaan, proses produksinya, serta bagaimana setiap karyawan dapat berperan dalam menjaga kualitas produk. Pemahaman ini akan membantu karyawan untuk lebih memahami pentingnya setiap tahapan dalam proses produksi dan bagaimana teknologi mesin berperan dalam memastikan kualitas produk. Setelah itu, perusahaan menerapkan konsep 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) yang dapat meningkatkan efisiensi dan keselamatan di tempat kerja. Training ini bertujuan untuk membangun budaya kerja yang terorganisir dan efisien, yang sangat penting dalam operasional sehari-hari. Karyawan akan dilatih untuk mengatur lingkungan kerja mereka dengan lebih baik, menjaga kebersihan, dan memelihara mesin dengan baik, yang pada akhirnya akan meningkatkan keselamatan kerja dan efisiensi operasional. Pemahaman mendalam mengenai ISO 9001:2015 juga harus menjadi bagian dari program pelatihan. Standar ini merupakan panduan penting dalam manajemen mutu yang bertujuan untuk memastikan bahwa setiap proses dalam perusahaan berjalan sesuai dengan standar internasional. Training ini akan membantu karyawan memahami peran mereka dalam menjaga kepatuhan terhadap standar ISO 9001:2015, serta bagaimana teknologi mesin dan prosedur keselamatan harus diintegrasikan ke dalam setiap aspek pekerjaan mereka.

4. Penggunaan ERP (teknologi) sebagai system yang berperan untuk menggabungkan informasi onformasi penting dari berbagai department

ERP (Enterprise Resource Planning) merupakan langkah strategis dalam mengintegrasikan informasi penting dari berbagai departemen, sehingga dapat meningkatkan efisiensi operasional dan pengambilan keputusan. ERP berperan sebagai sistem yang menggabungkan data dari departemen seperti produksi, keuangan, sumber daya manusia, logistik, dan pemasaran, ke dalam satu platform terpadu, yang memungkinkan akses data secara real-time dan transparan[14].

Gambar 5. Penataan sertifikat training karyawan



Perusahaan melakukan pemetaan kebutuhan perusahaan dan penyesuaian modul ERP yang relevan dengan proses bisnis di PT Mustika Tembakau Indonesia. Setiap departemen harus dilibatkan dalam proses ini untuk memastikan bahwa sistem yang diadopsi dapat memenuhi kebutuhan spesifik dan mengatasi tantangan operasional yang ada. Misalnya, modul produksi harus terintegrasi dengan data inventaris dan logistik, sehingga pemantauan bahan baku dan jadwal produksi dapat dilakukan secara efisien. Pelatihan karyawan di semua level menjadi sangat penting agar mereka dapat menggunakan sistem ERP dengan efektif. Karyawan perlu memahami bagaimana sistem ini bekerja dan bagaimana mereka dapat memanfaatkan data yang tersedia untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja mereka. Training merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Training ini juga harus mencakup bagaimana menginput dan mengakses informasi dengan benar, serta bagaimana menginterpretasikan data untuk pengambilan keputusan yang lebih baik. Integrasi ERP harus didukung oleh komitmen manajemen dan budaya perusahaan yang adaptif terhadap perubahan teknologi. Manajemen harus memimpin dalam mendukung dan mempromosikan penggunaan ERP di seluruh organisasi, serta memberikan dukungan yang diperlukan bagi karyawan untuk beradaptasi dengan sistem baru. Dengan pendekatan ini, perusahaan dapat memastikan bahwa ERP tidak hanya menjadi alat teknis, tetapi juga bagian integral dari strategi bisnis perusahaan yang berkelanjutan[15].

IV. Simpulan

Kegiatan magang yang dilakukan di PT Mustika Tembakau Indonesia selama satu bulan memungkinkan mahasiswa untuk membangun bisnis mereka sendiri dan menuangkan ide-ide yang beragam. Kegiatan magang ini memberi mereka banyak pengetahuan dan pengalaman baru yang sebelumnya belum pernah mereka pelajari di kelas. Selain itu, kegiatan magang membantu siswa memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang sangat bermanfaat sebagai pedoman dan pengalaman sebelum memasuki dunia kerja. Di antara keterampilan dan kreativitas yang diperoleh termasuk pengalaman pembuatan form-form pendataan, mengikuti proses training karyawan untuk tes pemetaan posisi karyawan, membantu penyiapan data-data untuk proses ISO 9001:2015, dan belajar langsung di tempat produksi untuk memimpin sebuah forum dengan karyawan. Sehingga nanti ketika saya menghadapi dunia kerja secara langsung, saya tidak akan merasa kaget dengan system yang ada di sebuah perusahaan.

Ucapan Terima Kasih

Penulis menyampaikan rasa terima kasihnya kepada Ibu Dea Afifah Cynthia, yang terhormat sebagai HR Specialist PT Mustika Tembakau Indonesia. Pimpinan PT Mustika Tembakau Indonesia, serta kepada para pengawas dan pelaksana di PT Mustika Tembakau Indonesia. Penulis menyadari bahwa magang di PT Mustika Tembakau Indonesia masih memiliki banyak kekurangan dan perlu dipelajari lebih lanjut. Semua ini karena keterbatasan dan kemampuan penulis. Oleh karena itu, penulis sekali lagi mengucapkan terima kasih karena telah diterima dengan baik dan diberi kesempatan dan dukungan untuk maju di PT Mustika Tembakau Indonesia.

References

1. E. Meidiyanty, A. H. Ramli, and S. Mariam, "Peran Mediasi Dari Inovasi Karyawan Pada Hubungan Antara Internet Banking Dan Kinerja Karyawan," *J. Bisnisan: Ris. Bisnis dan Manaj.*, vol. 5, no. 2, pp. 106–117, 2023, doi: 10.52005/bisnisan.v5i2.162.
2. F. Febriani, "Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan," *Pros. FRIMA (Festival Ris. Ilm. Manaj. dan Akuntansi)*, vol. 2, no. 1, pp. 138–145, 2018, doi: 10.55916/frima.vo1i.186.

Proceedings of The ICECRS

Vol. 12 No. 3 (2024)

DOI: 10.21070/icecrs.v12i3.1962

3. N. A. Firmansyah and V. Maria, "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. The Univenus Serang," *J. Inov. Penelit.*, vol. 2, no. 12, pp. 3841–3848, 2022.
4. P. Penerapan, S. Operasional, P. Dan, S. Artha, and R. Intan, "Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Ekspor Pt. Dua Kuda Indonesia," *J. Ilm. M-Progress*, vol. 11, no. 1, pp. 38–47, 2021, doi: 10.35968/m-pu.v11i1.600.
5. A. Wahyuni and Budiono, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 10, no. 3, p. 769, 2022.
6. A. Budi, "Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Karyawan," *Dyn. Manag. J.*, vol. 6, no. 2, p. 83, 2022, doi: 10.31000/dmj.v6i2.6732.
7. Lidwina Mulinbota Moron, Henrikus Herdi, and Yoseph Darius Purnama Rangga, "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Ikamala," *J. Kompetitif*, vol. 12, no. 1, pp. 1–14, 2023, doi: 10.52333/kompetitif.v12i1.56.
8. L. Meilani, F. Adinda, V. Vallencia, V. L. Kevin, and H. Helen, "Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Sumber Daya Perusahaan (ERP) dalam Meningkatkan Kinerja PT. Belfoods," *J. Mirai Manag.*, vol. 8, no. 2, pp. 53–57, 2023, [Online]. Available: <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/4519>
9. S. Mulyeni, A. Lestari, N. Azizah, and Herlina, "Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Champ Resto Indonesia Tbk," *J. Kaji. Ilm.*, vol. 23, no. 2, pp. 185–194, 2023, [Online]. Available: https://www.academia.edu/104949132/Pengaruh_Gaya_Kepemimpinan_Lingkungan_Kerja_Pelatihan_Terhadap_Kinerja_Karyawan
10. R. Arief and Sunaryo, "Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP), Gaya Kepemimpinan, Dan Audit Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Mega Pesanggrahan Indah)," *J. Ekon. dan Manaj.*, vol. 9, no. 2, pp. 125–143, 2020.
11. D. Setyo Widodo and A. Yandi, "Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi (Literature Review MSDM)," *J. Ilmu Multidisplin*, vol. 1, no. 1, pp. 1–14, 2022, doi: 10.38035/jim.v1i1.1.
12. R. N. Pangestu, D. S. Rani, T. S. N. Tyas, and Z. Farhah, "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja)," *J. Ilmu Manaj. Terap.*, vol. 4, no. 2, pp. 215–228, 2022.
13. A. M. Silaban and O. M. Siregar, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horti Jaya Lestari Cabang Dokan," *J. Ekon. Akuntansi, dan Manaj. Indones. - JEAMI*, vol. 2, no. 01, pp. 16–26, 2023, [Online]. Available: <https://jurnal.seaninstitute.or.id/index.php/juemi>
14. M. N. H. Alvianto, N. P. Adam, I. A. Sodik, E. Sediyo, and A. P. Widodo, "Dampak Dan Faktor Kesuksesan Penerapan Enterprise Resource Planning Terhadap Kinerja Organisasi: Sistematis Literature Review," *J. Nas. Teknol. dan Sist. Inf.*, vol. 7, no. 3, pp. 172–180, 2022, doi: 10.25077/teknosi.v7i3.2021.172-180.
15. F. Humaira, S. Agung, and E. Kuraesin, "Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan," *Manag.: J. Ilmu Manaj.*, vol. 2, no. 3, p. 329, 2020, doi: 10.32832/manager.v2i3.3706.