

Pengembangan Talenta Unggul Melalui Training dan Development: Implementasi Human Capital Management di PT Yakult Indonesia Persada sebagai Bentuk Pengabdian kepada Masyarakat

Developing Superior Talent through Training and Development: Human Capital Management Implementation at PT Yakult Indonesia Persada as a Community Engagement Program

Muhammad Abdullah Mafahir¹, Nofi Puji Lestari², Ferdiyan Yefta Melkisua Berelaka³,
Agustina Puji Nilamsari⁴, Adhelia Ayu Putri⁷, Heri Usodo⁶

¹⁻⁶ Institut Teknologi dan Bisnis Semarang, Indonesia

Email: mabdullahmafahir5@gmail.com¹, nofipujilestari1103@gmail.com², ferdiyanyefta2342@gmail.com³,
tinanew109@gmail.com⁴, adelya260303@gmail.com⁵, heriusodo@gmail.com⁶

Alamat: Jl. Jenderal Sudirman No.346 Lant. 2, Gisikdrono, Kec. Semarang Barat, Kota Semarang,
Jawa Tengah 50149

*Penulis Korespondensi

Article History:

Received:

Revised:

Accepted:

Online Available:

Published:

Keywords:

Community
Engagement; Human Capital
Management; Superior Talent;
Training and Development; Yakult

Abstract: Through the Field Work Lecture (KKL) program at PT Yakult Indonesia Persada, this community service activity was carried out with the aim of providing practical experience for students related to the implementation of Human Capital Management (HCM) in the industrial world. This program not only aims to provide theoretical insight, but also introduces students to the application of important concepts in human resource management in companies. The focus of the activity covers various aspects, such as the recruitment process, training programs and career development, and the reward system implemented at PT Yakult. This activity also provides an understanding of the important role of HCM in improving company performance through effective employee management. The results of the activity show that PT Yakult has developed a continuous training pattern aimed at improving employee competencies as a whole. In addition, the company also conducts employee talent mapping that allows for a systematic career path, which provides development opportunities for each individual within the company. The benefits obtained by students from this activity are not only increased knowledge of HCM, but also strengthened analytical skills, developed professional attitudes, and preparedness to face challenges in an increasingly dynamic workplace. Therefore, this KKL program is a very important tool for building stronger synergy between universities and the industrial world, so that students can be better prepared and competent in facing the ever-growing needs of industry.

Abstrak

Melalui program Kuliah Kerja Lapangan (KKL) di PT Yakult Indonesia Persada, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan dengan tujuan memberikan pengalaman praktis bagi mahasiswa terkait implementasi Human Capital Management (HCM) dalam dunia industri. Program ini tidak hanya bertujuan memberikan wawasan teoritis, tetapi juga memperkenalkan mahasiswa pada penerapan konsep-konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Fokus kegiatan mencakup berbagai aspek, seperti proses rekrutmen, program pelatihan dan pengembangan karier, serta sistem penghargaan yang diterapkan di PT Yakult. Kegiatan ini juga memberikan pemahaman tentang pentingnya peran HCM dalam meningkatkan kinerja perusahaan melalui pengelolaan karyawan yang efektif. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa PT Yakult telah mengembangkan pola pelatihan berkelanjutan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan secara menyeluruh. Selain itu, perusahaan juga melakukan pemetaan talenta karyawan yang memungkinkan adanya jalur karier yang sistematis, yang memberikan peluang pengembangan bagi setiap individu di dalam perusahaan.

Manfaat yang diperoleh mahasiswa dari kegiatan ini tidak hanya berupa peningkatan pengetahuan mengenai HCM, tetapi juga penguatan keterampilan analitis, pengembangan sikap profesional, dan kesiapan untuk menghadapi tantangan di dunia kerja yang semakin dinamis. Oleh karena itu, program KKL ini menjadi sarana yang sangat penting untuk membangun sinergi yang lebih kuat antara perguruan tinggi dan dunia industri, sehingga mahasiswa dapat lebih siap dan berkompeten dalam menghadapi kebutuhan industri yang terus berkembang.

Kata Kunci: Human Capital Management; Pengabdian kepada Masyarakat; Talenta Unggul; Training and Development; Yakult.

1. PENDAHULUAN

Pengabdian kepada masyarakat merupakan salah satu pilar utama dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi yang berfungsi menjembatani dunia akademik dengan realitas praktik di lapangan. Salah satu wujud pelaksanaannya adalah Kuliah Kerja Lapangan (KKL), di mana mahasiswa memperoleh pengalaman langsung di lingkungan usaha maupun industri.

PT Yakult Indonesia Persada, sebagai perusahaan multinasional yang bergerak di bidang minuman probiotik, memiliki sistem manajemen sumber daya manusia yang selaras dengan prinsip Human Capital Management (HCM). Melalui kegiatan KKL, mahasiswa tidak hanya mempelajari teori, tetapi juga dapat menyaksikan secara nyata bagaimana perusahaan mengembangkan talenta unggul melalui proses rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, dan pemberian penghargaan. Kegiatan ini memberikan manfaat nyata bagi mahasiswa sebagai calon tenaga kerja sekaligus mempererat hubungan antara perguruan tinggi dan dunia industri.

2. METODE

Metode pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat melalui program KKL ini dilaksanakan dalam tiga tahapan utama, yakni persiapan, pelaksanaan, serta evaluasi dan tindak lanjut. Rincian kegiatan setiap tahap adalah sebagai berikut:

1. Tahap Persiapan

Pada tahap ini dilakukan koordinasi antara pihak kampus dengan PT Yakult Indonesia Persada untuk menyepakati tema dan tujuan kegiatan. Tim mahasiswa kemudian menyusun jadwal kunjungan serta rencana aktivitas. Selain itu, diberikan pula pembekalan awal mengenai konsep Human Capital Management (HCM) agar mahasiswa memiliki dasar teori sebelum melakukan observasi di lapangan.

2. Tahap Pelaksanaan

Kegiatan berlangsung pada 7–11 Agustus 2025 di Pabrik Yakult Mojokerto. Rangkaian aktivitas yang dilaksanakan meliputi kunjungan lapangan, observasi terhadap proses produksi dan manajemen SDM, paparan materi dari tim HRD mengenai rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, serta sistem penghargaan, dilanjutkan dengan diskusi

interaktif bersama pihak perusahaan. Seluruh kegiatan didokumentasikan melalui foto, catatan, dan laporan harian.

3. Tahap Evaluasi dan Tindak Lanjut

Usai kegiatan lapangan, mahasiswa mengadakan diskusi kelompok untuk menyimpulkan hasil pengamatan. Hasil tersebut disusun dalam bentuk laporan KKL yang kemudian dipresentasikan di kampus. Tahap ini juga mencakup refleksi manfaat kegiatan serta penyusunan rekomendasi untuk pengembangan kegiatan sejenis di masa depan.

3. HASIL

Pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat yang diwujudkan melalui KKL di PT Yakult Indonesia Persada memberikan beberapa temuan penting mengenai praktik rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, serta sistem penghargaan yang diterapkan perusahaan.

1. Rekrutmen dan Orientasi

Proses seleksi karyawan di PT Yakult dilaksanakan melalui beberapa tahap, antara lain pemeriksaan administrasi, tes tertulis, wawancara, hingga orientasi kerja. Pada fase orientasi, perusahaan menanamkan nilai-nilai kedisiplinan, kebersihan, serta pemahaman budaya kerja sebagai landasan sebelum karyawan menjalankan tugasnya.

2. Pelatihan dan Pengembangan SDM

Perusahaan menyediakan program pelatihan yang mencakup aspek teknis maupun non-teknis. Pelatihan teknis difokuskan pada operator pabrik, khususnya dalam pengoperasian mesin dan quality control, sedangkan pelatihan soft skills diberikan kepada Yakult Lady untuk meningkatkan keterampilan komunikasi, pelayanan, serta pemasaran. Kegiatan pelatihan ini berlangsung secara berkesinambungan agar karyawan mampu mengikuti perkembangan teknologi dan kebutuhan pasar.

3. Mapping Talenta dan Jalur Karier

Sejak awal perekrutan, perusahaan melakukan identifikasi potensi karyawan melalui talent mapping. Berdasarkan hasil tersebut, jalur karier disusun secara jelas dari posisi staf hingga manajerial, sehingga memberikan motivasi bagi karyawan untuk terus berkembang.

4. Penilaian dan Penghargaan Kinerja

Evaluasi kinerja diterapkan menggunakan indikator Key Performance Indicators (KPI). Karyawan berprestasi diberikan penghargaan berupa bonus, promosi, dan pengakuan khusus. Sistem ini terbukti efektif dalam menjaga motivasi dan loyalitas karyawan.

5. Manfaat bagi Mahasiswa

Bagi mahasiswa, kegiatan KKL memberikan kesempatan untuk melihat secara nyata implementasi Human Capital Management. Selain menambah wawasan, kegiatan ini juga meningkatkan kemampuan analisis, komunikasi, profesionalisme, serta kerja sama tim. Mahasiswa juga dapat mengaitkan teori yang mereka pelajari di kampus dengan praktik nyata di perusahaan.

4. DISKUSI

Pelaksanaan KKL ini membuktikan bahwa manajemen SDM di PT Yakult Indonesia Persada sejalan dengan prinsip Human Capital Management. Mahasiswa merasakan manfaat langsung berupa pengalaman praktik, peningkatan keterampilan analitis, kemampuan kolaborasi, serta pemahaman lebih luas tentang strategi pengembangan sumber daya manusia. Bagi pihak kampus, kegiatan ini berfungsi sebagai media pembelajaran kontekstual yang menjembatani teori dengan realitas dunia kerja.

Kegiatan ini juga memperlihatkan urgensi sinergi antara perguruan tinggi dan industri dalam mencetak tenaga kerja unggul. Kendati demikian, keterbatasan durasi menjadi salah satu hambatan dalam pendalaman materi. Oleh karena itu, di masa mendatang diperlukan program berkelanjutan, seperti kegiatan magang terstruktur atau pendampingan intensif, guna memberikan dampak yang lebih besar bagi mahasiswa.



Gambar 1. Pemaparan materi di PT Yakult Indonesia Persada.



Gambar 2. Foto bersama di PT Yakult Indonesia Persada.



Gambar 3. Produk Yakult.

5. KESIMPULAN

Pengabdian kepada masyarakat melalui program KKL di PT Yakult Indonesia Persada memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan pemahaman mahasiswa mengenai penerapan Human Capital Management. Melalui kegiatan ini, mahasiswa memperoleh pengetahuan baru seputar proses rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, hingga sistem penghargaan. Dampak positif kegiatan tidak hanya dirasakan oleh mahasiswa, tetapi juga bagi perguruan tinggi serta pihak industri mitra. Ke depannya, kegiatan serupa perlu diperluas agar memberikan manfaat yang lebih luas bagi dunia pendidikan maupun masyarakat.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Tim Pelaksana kegiatan pengabdian kepada masyarakat dengan penuh rasa hormat dan syukur menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada PT Yakult Indonesia Persada, khususnya tim Human Resource Department (HRD) beserta seluruh karyawan yang telah memberikan kesempatan, arahan, serta informasi berharga selama kegiatan observasi berlangsung. Apresiasi yang mendalam juga ditujukan kepada Dosen Pembimbing dari Institut Teknologi dan Bisnis Semarang yang dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan, masukan, serta motivasi sehingga penyusunan laporan ini dapat terlaksana dengan baik. Ucapan terima kasih tidak lupa disampaikan kepada rekan-rekan mahasiswa peserta KKL yang telah bekerja sama, berdiskusi, dan saling mendukung dalam setiap tahapan kegiatan, baik di lapangan maupun dalam proses penyusunan laporan. Selain itu, penghargaan yang tinggi diberikan kepada Institut Teknologi dan Bisnis Semarang yang telah memfasilitasi program KKL sebagai bagian dari upaya memperluas wawasan dan keterampilan mahasiswa di dunia nyata.

DAFTAR REFERENSI

- Armstrong, M. (2014). *Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Astiyani, R., & Prasetya, B. P. (2024). Implementasi manajemen rantai pasok pada PT Yakult Indonesia Persada. *Jurnal Nuansa*, 6(2), 477–486. <https://doi.org/10.33884/scientiajournal.v6i1.8391>
- Astiyani, R., & Prasetya, B. P. (2024). Implementasi manajemen rantai pasok pada PT Yakult Indonesia Persada. *Jurnal Nuansa*, 6(2), 477–486. <https://doi.org/10.33884/scientiajournal.v6i1.8391>
- Damanik, F. O., & Rizky, M. C. (2024). Implementasi pelatihan dan pengembangan dalam kerangka Human Capital Management pada perusahaan. *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 6(3), 45–49.
- Merici, M. A., & Seseli, E. I. (2023). Peran human capital dalam membangun keunggulan bersaing perguruan tinggi swasta. *Jurnal Dinar*, 6(2), 1–13. <https://doi.org/10.35814/jdin.v6i2.2023>
- Pos Indonesia. (2025, Agustus 28). Vokasi Terkoneksi: Membangun sinergi vokasi-industri untuk masa depan. *PosIND*. <https://www.posindonesia.co.id/id/articles/detail/vokasi-terkoneksi-membangun-sinergi-vokasi-industri-untuk-masa-depan>
- PT Yakult Indonesia Persada. (n.d.). Filosofi Yakult. Diakses pada 15 Agustus 2025, dari <https://www.yakult.co.id>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Santoso, R. E. (2018). Onboarding karyawan baru, perlukah? *Psikosains (Jurnal Penelitian dan Pemikiran Psikologi)*, 10(2), 139–147.

- Sudrajat, A., & Sari, P. L. (2023). Kolaborasi antara perguruan tinggi dan industri dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia melalui program magang. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 5(1), 112–124. <https://doi.org/10.12345/jpv.v5i1.2023>
- Ulrich, D. (1997). *Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results*. Boston: Harvard Business School Press.