






# 4.83%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 7 JUL 2024, 6:37 PM

## Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

|   |  |  |
|---|--|--|
|  IDENTICAL |  CHANGED TEXT |  QUOTES |
| 0.22%   | 4.61%  | 0.15%  |

## Report #21945039

1 BAB I PENDAHULUAN 1.1 Latar Belakang Kerja Profesi Pada masa perkembangan bisnis dan teknologi yang semakin pesat seperti sekarang, pengaruh dari sumber daya manusia tidaklah kalah penting dalam kemajuan bisnis seperti sekarang. Sebagai salah satu pengaruh penting pada kemajuan bangsa, seorang mahasiswa harus memiliki bekal untuk dunia kerja dengan perbekalan sebuah ilmu pengetahuan dan juga pengalaman yang cukup. Dengan banyaknya persaingan setiap tahunnya dimana mahasiswa yang lulus selalu lebih besar dibanding perusahaan yang membuka lowongan pekerjaan bagi perusahaan mereka masing – masing. Salah satu faktor yang mempengaruhi seorang fresh graduate tidak mendapat pekerjaan adalah karena minimnya pengalaman yang dimiliki bahkan hampir nihil dalam pengalaman dan kalah dengan orang – orang yang sudah mempunyai pengalaman kerja yang cukup. Peran universitas cukup penting bagi setiap mahasiswa untuk pengembangan keterampilan dan keahlian pada dunia pekerjaan. Setiap mahasiswa jadi harus dipersiapkan dengan matang sebelum memasuki dunia kerja yang penuh dengan tantangan dan juga persaingan yang perlu diketahui setiap calon mahasiswa. Walaupun dengan banyaknya teori yang dikuasai pada masa perkuliahan belum tentu sesuai dengan apa yang terjadi di dunia kerja. Karena pada hakekatnya perkembangan zaman yang mendorong sebuah manusia untuk terus berkembang dan setiap individu harus terus menyesuaikan kepada

perkembangan zaman yang terus berubah – ubah. Di dalam dunia kerja yang kompetitif, setiap mahasiswa harus mempunyai kemampuan atau skill yang menghuni dan kemampuan tersebut harus sesuai dengan pekerjaan yang dijalankannya. Dengan program Kerja Profesi (KP) seperti ini, mahasiswa akan dapat merasakan bagaimana dunia kerja dan tidak kaget pada saat terjun di dunia perkerjaan yang sesungguhnya. Pada Semester 7 ini mahasiswa sudah dapat mengambil program mata kuliah KP yang dasarnya ada pada kurikulum Fakultas Humaniora dan Bisnis (FHB) yang bermaksud untuk mengetahui atau memberikan gambaran ril bagaimana pengalaman di dunia kerja secara langsung. Hal ini juga dapat dilakukan mahasiswa untuk mempraktikkan teori yang telah didapatkan selama perkuliahan dan mempraktikkannya dilingkungan kerja sesungguhnya. Dalam konteks laporan kerja profesi ini, KP diarahkan pada eksplorasi dan analisis pelaksanaan fungsi Store Development Partner (SDP) di cabang Starbucks Coffee di Bintaro Sektor 7. KP memberikan gambaran yang nyata tentang bagaimana konsep teoritis dalam manajemen bisnis diimplementasikan dalam situasi sehari-hari di industri kopi yang dinamis. Dengan adanya program KP ini, mahasiswa dapat mengimplementasikan teori yang dipelajari dan dapat berlatih, mengambil ilmu, dan juga mengetahui kondisi sesungguhnya dunia kerja yang akan mereka rasakan setelah lulus perkuliahannya. Mahasiswa juga dapat mengetahui kemampuan yang dimilikinya

dan apakah berhubungan dengan pekerjaan yang dijalannya. Dan diharapkan pada saat program KP berlangsung dan kemampuan yang baik ditunjukkan para mahasiswa, tetapi tidak menutup juga kemungkinan bagi para mahasiswa untuk bekerja ditempat mereka lakukan magang atau program KP ini. Program KP yang dilakukan berada di PT.Sari Coffee Indonesia yaitu Starbucks Coffee Indonesia cabang Bintaro Sektor yang merupakan perusahaan Food & Beverage (F&B) yang sudah mempunyai 500 lebih cabang di Indonesia yang mempunyai kantor pusat di Sudirman, Thamrin. **13** PT.Sari Coffee Indonesia adalah salah anak perusahaan dari PT. 2 Mitra Adi Perkasa (MAP).

Visi Starbucks sendiri adalah untuk menginspirasi dan memelihara setiap manusia dengan 1 cup, 1 orang dan 1 lingkungan secara bersamaan.

Berjalan dengan misinya yaitu 1. menciptakan lingkungan yang hangat dan saling memiliki dimana semua orang diterima dengan baik. 2. Memiliki tindakan berani, dengan melakukan perubahan dan menemukan jalan untuk mengembangkan perusahaan satu sama lain. 3. Selalu hadir, berkoneksi dengan transparansi, kehormatan, dan saling menghargai satu sama lain. 4. Memberikan yang terbaik dalam segala hal yang kita lakukan dan bertanggung jawab atas hasilnya.

1.2 Maksud dan Tujuan Kerja Profesi  
Maksud kerja profesi menurut buku pedoman Kerja profesi Universitas

Pembangunan Jaya (Setiawan & Soerjoatmodjo, 2021) antara lain : 1. **15** Mempelajari suatu bidang pekerjaan tertentu saat kerja profesi. Praktikan dapat menerapkan

secara langsung teori dan mengembangkannya sesuai dengan studi kasus perusahaan, seperti melakukan analisis perilaku konsumen hingga menerapkan

ilmu pemasaran dalam membangun citra produk di benak masyarakat. **14** 2. Mahasiswa melakukan kerja profesi sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Praktikan

merupakan mahasiswa manajemen yang melaksanakan kerja profesi di Starbucks Coffee Indonesia Bintaro Sektor 7 pada bagian sumber daya

manusia dan umum, 3. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan mata kuliah Kerja Profesi program studi Strata 1 (S1), Fakultas

Humaniora dan Bisnis, Universitas Pembangunan Jaya. Dengan kombinasi aspek-aspek tersebut, kerja profesi tidak hanya menjadi suatu kegiatan

lapangan semata, tetapi juga menjadi bagian penting dalam pengembangan akademis dan praktis mahasiswa, memungkinkan mereka untuk mengintegrasikan pengetahuan teoritis dengan keterampilan praktis dalam lingkungan pekerjaan yang sesungguhnya.

3 1.3 Tempat Kerja Profesi Gambar 1. 1 Starbucks

Sektor 7 Sumber : Google.com/maps Praktik kerja profesi di PT.Sari Coffee Indonesia yang beralamat di Jl. **11 16** Moh. Husni Thamrin Blok FG12 No **11** 43, Pd. Jaya, Kec. **11** Pd. Aren, Kota Tangerang Selatan, Banten 15222. 1.4

Jadwal Pelaksanaan Kerja Profesi Tabel 1. 1 Jadwal Pelaksanaan Kerja No. Aktivitas Mei Juni Juli Agustus 1. Pembekalan kerja Profesi 2. Proses Pencarian Tempat KP 3. Pengajuan CV dan KP dari Universitas 4. Pelaksanaan KP 4 BAB II TINJAUAN UMUM TEMPAT KERJA PROFESI 2.1 Sejarah Perusahaan Starbucks Sendiri pertama kali didirikan pada tahun 1971, tepatnya Gordon Bowker, dan Zev Siegl. Ketiga orang tersebut datang dari akademisi dan memiliki kesukaan yang sama yaitu kopi dan tea, bahkan pada awalnya Starbucks hanya menjual biji kopi dan belum berbentuk espresso. **9** Lalu tepatnya pada tahun 1982 Howard Schultz bergabung dengan Starbucks sebagai direktur pemasaran dan operasional. Dan pada tahun 1983 Schultz memutuskan untuk membuat tempat kopi yang memiliki desain bar yang terinspirasi dari Espresso Bar di Italia dan mulai mengimplementasikannya kepada Starbucks, disitu Schultz mulai mencoba untuk menjual kopi yang diseduh oleh barista dan mempunyai minuman berdasar dari espresso yang dibuat dari biji kopi Starbucks. Gerai Starbucks pertama berada di Vancouver, Canada sedangkan toko pertamanya berada di Chicago,US. Lalu pada tahun 90an Starbucks mulai menyebar dan membuka markas besar diluar Seattle lalu Starbucks membuka toko pertamanya di bandara tepatnya Seattle's Sea-Tac International Airport. Starbucks mulai berkembang keluar negeri untuk memperluas jangkuan bisnisnya dan juga menambah Roasting plant-nya dipenjuru Amerika seperti di Kent,WA dan York,PA. lalu ditahun yang berdekatan yaitu pada 1994 Starbucks membuka drive-thru pertamanya dan total gerai seluruh Starbucks sudah hampir 500 gerai. Lalu pertama kalinya Starbucks membuka gerai diluar Amerika

utara yaitu di Jepang dan Singapura dan mulai berkembang terus menerus diseluruh belahan dunia termasuk indonesia tepatnya pada tahun 2002. Starbucks pertama kali melakukan penawaran umum (IPO) pada tahun 1992 dan mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Nasdaq. Setelah itu, Starbucks terus berkembang secara global dengan membuka cabang-cabang di berbagai negara di seluruh dunia. Pada tahun 2000-an, Starbucks menjadi salah satu merek kopi terkenal di dunia dengan ratusan ribu toko di berbagai lokasi. Perusahaan ini terkenal tidak hanya karena kualitas kopi arabikanya yang unggul, tetapi juga karena komitmennya terhadap praktik bisnis yang berkelanjutan dan etis. 5 Starbucks terlibat dalam berbagai inisiatif sosial dan lingkungan, seperti program pembelian kopi berkelanjutan dan kampanye untuk mendukung petani kopi. Salah satu kunci dari perkembangan Starbucks adalah bagaimana perusahaan selalu berinovasi dan tidak menghilangkan budaya yang selalu dijalankan selama bertahun – tahun lamanya. Bagaimana Starbucks tidak hanya menjual produknya tetapi juga menciptakan pengalaman baru pada setiap konsumennya yang membuat pada konsumen bertahan pada satu produk. Hal yang tidak kalah penting untuk kemajuan perusahaan ini adalah bagaimana sebagai karyawan harus mempunyai koneksi yang baik yang diberikan kepada setiap konsumennya. Dari segi internal setiap gerai juga mempunyai koneksi dan juga jenjang karir yang baik, dimana itu adalah salah satu cara agar karyawan memiliki alasan untuk berkarir di Starbucks, jenjang karir yang dimulai dari masa pelatihan dan terus bisa berkembang. Perusahaan ini pun memberikan ruang untuk setiap karyawan yang ingin mengembangkan ilmunya terutama dibidang kopi. Jadi, seorang barista tidak hanya sekedar membuat minuman saja tetapi dibekali dengan wawasan dan pengetahuan yang cukup untuk dirinya masing – masing. Untuk sebagai seorang barista di Starbucks harus memiliki komitmen yang kuat dan itu sudah diberikan oleh perusahaan agar setiap karyawan mempunyai tujuan yang sama. Pendekatan di berikan barista dibagi menjadi 3 atau dikenal dengan Barista Approach, yaitu : 5 1. Be focus on quality.

Pada hal ini para barista diharapkan dapat mengembangkan keterampilannya pada pembuatan produk dan selalu mampu merawat peralatan dan lingkungan tokonya. 2. Be dedicated to each other. Berkontribusi dalam kesuksesan setiap tim dan selalu mendukung orang lain untuk melakukan yang terbaik dalam setiap pekerjaannya. 3. Be committed to customers. Menjadikan setiap pelanggan sebagai prioritas utama dalam menciptakan pengalaman secara personal untuk setiap pelanggan. Diatas adalah sebagai panduan sebagai setiap barista yang bekerja di Starbucks. Dengan begitu, setiap barista dapat memperhatikan 3 pilar tersebut dari mulai mereka memberikan produk dengan kualitas yang sesuai standar. Dan pada poin 2 adalah bagaimana kita sesama karyawan harus saling berdedikasi dengan cara menghargai setiap partnernya. Lalu pada poin 3, bagaimana kita melakukan koneksi kepada setiap konsumen yang datang, bagaimana kita menciptakan momen yang baik bagi setiap konsumennya. Starbucks, seiring dengan perjalanannya di Indonesia, telah memberikan dampak signifikan terhadap industri kafe dan pengalaman konsumen. Sejak pertama kali membuka gerai di Plaza Indonesia pada tahun 2002, Starbucks Indonesia berhasil menciptakan fenomena kafe yang tak hanya menjadi tempat untuk menikmati kopi berkualitas, tetapi juga menjadi gaya hidup bagi banyak orang. Melalui kehadiran di lebih dari 500 cabang di seluruh Indonesia, Starbucks mampu membangun komunitas pecinta kopi yang beragam dan menjembatani pertemuan orang-orang dari berbagai latar belakang. Penting untuk mencatat bahwa kesuksesan Starbucks tidak hanya didorong oleh kualitas kopi arabika unggulnya, tetapi juga oleh budaya dan nilai-nilai perusahaan yang diimplementasikan di setiap cabangnya. Konsep "Third Place" yang diadopsi dari filosofi pendiri, menciptakan lingkungan yang ramah dan nyaman di luar rumah dan tempat kerja, di mana orang dapat berkumpul, bekerja, atau sekadar bersantai. Sebagai perusahaan yang berkomitmen pada tanggung jawab sosial dan lingkungan, Starbucks Indonesia juga terlibat dalam berbagai inisiatif untuk mendukung petani kopi lokal dan menjaga keberlanjutan industri kopi. Program pembelian

kopi berkelanjutan menjadi salah satu bukti nyata dari upaya perusahaan ini untuk memberikan dampak positif pada komunitas petani kopi di Indonesia. Dalam konteks laporan kerja profesi ini, penting untuk menyoroti bagaimana Starbucks menciptakan pengalaman unik bagi pelanggan melalui pendekatan "Barista Approach." Barista bukan hanya sekadar pembuat minuman, tetapi juga duta merek yang membawa esensi dan nilai-nilai perusahaan kepada pelanggan. Melalui pendekatan ini, Starbucks memastikan bahwa setiap interaksi dengan pelanggan bukan hanya transaksi jual-beli, melainkan juga kesempatan untuk menciptakan hubungan personal dan momen-momen berharga. Selain itu, pengembangan jenjang karir yang jelas dan peluang pengembangan karyawan mencerminkan komitmen Starbucks terhadap pertumbuhan internal. Barista tidak hanya mendapatkan pelatihan untuk membuat kopi yang berkualitas tinggi, tetapi juga diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri mereka dalam berbagai aspek, termasuk pengetahuan tentang kopi dan keterampilan interpersonal. **7** Dengan demikian, Starbucks tidak hanya menjadi tempat untuk menikmati kopi, tetapi juga tempat untuk berkumpul, belajar, dan tumbuh bersama. Kesuksesan Starbucks di Indonesia tidak hanya terletak pada 6 inovasi produk, tetapi juga pada cara perusahaan mengelola sumber daya manusianya dan berinteraksi dengan masyarakat sekitarnya. Perjalanan panjang Starbucks dari gerai pertamanya di Plaza Indonesia hingga menjadi salah satu merek kopi paling populer dan terkemuka di Indonesia menunjukkan bahwa kualitas, inovasi, dan komitmen terhadap nilai-nilai perusahaan adalah kunci keberhasilan di industri yang semakin berkembang ini. **1** **1** Perkembangan Logo Sumber : medium.com Mission **1** "To Inspire and Nurture The Human Spirit – one person, one cup and one neighborhood at a time **1** . Value o Creating a culture of warmth and belonging, where everyone is welcome. Artinya, bagaimana setiap individu dapat merangkul dalam menyambut perbedaan latar belakang dan dapat berkontribusi pada lingkungan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. o Acting with courage, challenging the status quo and finding new ways

to grew our company and each other. Artinya, mampu berpartisipasi dalam perubahan bisnis dan mau mencari kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan dengan tidak takut mencoba hal baru. o Being present, connecting with transparency, dignity and respect. Artinya, setiap partner mampu berintraksi secara transparansi dengan berkomunikasi dan mempunyai rasa percaya satu sama lain dan aktif untuk melihat dan mendengarkan dari sudut pandang dan pengalaman satu sama lain. o Delivering our very best in all we do, holding ourselves accountable for results. Artinya, mampu menghubungkan pekerjaan kita dengan situasi saat ini dan mampu bertanggung jawab atas hasilnya, memiliki rasa kepedulian dengan sesama partner dan mampu mengidentifikasi dan mengambil tindakan dalam setiap kesempatan untuk meningkatkan performa individu maupun tim.

## 2.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah kerangka kerja yang mengatur bagaimana pekerjaan diorganisir dan diarahkan di dalam suatu perusahaan. Ini mencakup pembagian tugas, tanggung jawab, dan wewenang antara berbagai tingkatan dan unit organisasi. Struktur organisasi menciptakan kerangka yang jelas untuk memfasilitasi komunikasi, koordinasi, dan pengambilan keputusan di dalam perusahaan.

2 Manfaat dari struktur organisasi yang efektif termasuk peningkatan efisiensi, komunikasi yang lebih baik, koordinasi yang lebih baik antar departemen, dan kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efektif.

Namun, tidak ada satu ukuran yang cocok untuk semua, dan struktur organisasi harus sesuai dengan tujuan dan konteks bisnis tertentu.

### 7 Barista Trainer (Advance Coffee master) Barista Trainer (Advance Coffee Master) Barista Trainer (Advance Coffee Store Manager Barista Barista (Coffee Master) Supervisor Supervisor Struktur Organisasi Starbucks Bintaro Sektor 7

Gambar 2. 2 Struktur Organisasi Starbucks Sektor 7 Bintaro

Sumber : Internal Management Starbucks Coffee Sektor 7

Adapun uraian tugas yang dijalankan setiap bagian di Starbucks Coffee cabang Sektor 7 bintaro, yaitu sebagai berikut :

A. SM (Store Manager) Posisi ini merupakan bagian tertinggi dalam struktur organisasi di Starbucks Sektor



7 Bintaro yang termasuk pada bagian manajemen tim di toko ini. Proses yang dilalui untuk mencapai posisi ini adalah kenaikan pangkat dari staff atau barista, dimana melalui proses interview dengan DM (District Manager). Biasanya pada posisi ini, karyawan harus melewati tingkat Supervisor lalu baru ditentukannya keputusan oleh DM itu sendiri. Adapun beberapa dimensi yang harus dimiliki sebagai store manager, yaitu :

1. Merekrut Karyawan Baru dan Membuat Jadwal ang Menyesuaikan dengan Kebutuhan Toko. SM harus memahami kebutuhan spesifik toko dalam hal jumlah dan jenis karyawan yang diperlukan. Ini dapat melibatkan penilaian terhadap tingkat sibuknya toko, tipe layanan yang ditawarkan, dan area di mana peningkatan kehadiran karyawan diperlukan.
2. Melakukan Pelatihan dan Pengembangan kepada Karywan. Berdasarkan kebutuhan yang diidentifikasi, SM dapat merancang program pelatihan yang mencakup berbagai aspek, termasuk keterampilan teknis, pengetahuan produk, pelayanan pelanggan, dan pengembangan kepemimpinan.
3. Menganalisa Toko untuk Meningkatkan Penjualan. SM harus secara rutin menganalisis kinerja penjualan toko. Ini melibatkan peninjauan data penjualan harian, mingguan, dan bulanan untuk mengidentifikasi tren, pola, dan perubahan yang mungkin mempengaruhi hasil penjualan.
4. Menjalankan dan Memastikan SOP Berjalan Sesuai Standar dan Memastikan Staff dan Customers Mendapatkan Starbucks Experience. Store Manager (SM) bertanggung jawab untuk memastikan bahwa semua karyawan mengikuti Prosedur Operasional Standar (SOP) Starbucks dengan ketat. Ini mencakup prosedur pembuatan minuman, tata letak toko, kebersihan, dan protokol layanan pelanggan. Dengan memastikan kepatuhan terhadap SOP, SM dapat memastikan konsistensi dalam pengalaman pelanggan di setiap kunjungan.
5. Membuat Plan untuk Mencapai Goals yang Telah Ditetapkan. SM perlu merancang rencana strategis untuk mencapai tujuan penjualan dan kinerja yang telah ditetapkan. Ini melibatkan penetapan sasaran yang terukur, merinci strategi pemasaran, mengidentifikasi area pertumbuhan, dan menentukan langkah-langkah korektif jika diperlukan. Rencana ini membantu membimbing

keputusan operasional sehari-hari dan membawa toko ke arah kesuksesan jangka panjang.

6. Menciptakan Budaya yang Sesuai Dengan Nilai dan Misi Starbucks. SM berperan dalam menciptakan budaya di toko yang mencerminkan nilai dan misi Starbucks. Ini termasuk memastikan bahwa setiap karyawan memahami dan menganut nilai-nilai perusahaan, seperti integritas, kualitas, dan tanggung jawab sosial. Menciptakan budaya yang positif dan inklusif juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

7. Menjadi Role Models Untuk Setiap Karyawan Dalam Performa dan Pengembangannya. Sebagai pemimpin, SM diharapkan menjadi contoh bagi seluruh tim. Ini melibatkan menunjukkan tingkat kinerja yang tinggi, etika kerja yang kuat, dan keterlibatan dalam pengembangan pribadi dan profesional setiap karyawan. SM dapat memberikan dorongan, mendukung pertumbuhan karyawan, dan menjadi sumber inspirasi untuk mencapai standar tertinggi.

8. Memiliki Analisa Bisnis dan Pengambilan Keputusan Yang Tepat. SM perlu memiliki kemampuan analisis bisnis yang kuat untuk mengevaluasi kinerja toko, mengidentifikasi tren, dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk meningkatkan efisiensi. Keputusan yang tepat dibutuhkan dalam berbagai konteks, termasuk pengelolaan stok, alokasi sumber daya, dan penyesuaian strategi untuk mencapai tujuan. **12 Analisis bisnis yang cermat membantu SM membuat keputusan informasional yang lebih baik.** Dalam beberapa dimensi diatas, seorang SM dibantu juga dengan Supervisor-nya. Berikut dimensi yang harus dimiliki seorang supervisor. Setiap Store Manager harus menguasai pattern yang telah ditentukan untuk operasional yaitu dengan membuat planning dengan menganalisa semua bagian yang mempengaruhi toko yang ia pegang. Lalu mampu membuat pengalaman bagi bawahan maupun customers yang sesuai dengan Starbucks experience, dan yang terakhir adalah melakukan checking terhadap semua yang telah dilakukan dan melakukan penyesuaian terhadap plan yang telah dibuat untuk membuat rencana selanjutnya.

B. Supervisor Seorang SPV (supervisor) memiliki tingkatan dibawah seorang Store Manager, tugas dari SPV sendiri adalah membantu tugas dari setiap SM-nya dan juga memimpin

shift setiap hari. SPV sendiri biasanya telah melewati interview juga bersama DM dan SM-nya, dan biasanya yang diperlukan untuk menjadi SPV adalah memiliki leadership yang menghuni. Hal ini diharuskan karena agar setiap shift yang berjalan akan lancar dan sesuai dengan standar yang sudah ada. Berikut beberapa dimensi yang harus dimiliki seorang Supervisor :

1. Dapat bekerja sama dengan SM untuk membuat planning. Supervisor memiliki peran kunci dalam kerjasama dengan Store Manager (SM) untuk perencanaan toko. Kolaborasi ini mencakup menyusun rencana operasional, menentukan penjadwalan karyawan, dan mengelola aspek-aspek penting lainnya. Keberhasilan kerjasama ini memastikan bahwa semua aktivitas di toko dapat diarahkan menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.
2. Mampu memberikan pemecahan masalah. Seorang Supervisor di Starbucks Sektor 7 Bintaro diharapkan memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi masalah dan memberikan solusi yang efektif. Pemecahan masalah mencakup pengelolaan tantangan operasional sehari-hari, pemecahan masalah dengan karyawan, dan penanganan situasi yang mungkin muncul dalam layanan pelanggan. Kemampuan ini menjadi kunci untuk menjaga kelancaran operasional toko.
3. Mampu memimpin aktivitas operasional dengan bertanggung jawab. Tanggung jawab seorang Supervisor melibatkan kepemimpinan dalam aktivitas operasional harian. Ini mencakup mengawasi karyawan, memastikan penerapan standar Starbucks, dan menjaga keberlanjutan proses kerja. Sebagai pemimpin, Supervisor bertanggung jawab atas kedisiplinan dan efisiensi tim untuk mencapai kinerja toko yang optimal. Seorang supervisor harus memiliki pattern dari saat memulai shift yaitu dengan memulai briefing dengan karyawan lalu menjalankan shift dengan baik, lalu diakhiri dengan memberikan hand-over kepada shift selanjutnya dan memastikan kepada shift selanjutnya agar tidak terjadi miskomunikasi terhadap satu tim.

C. Barista Trainer  
Sesuai dengan namanya, Barista Trainer adalah seorang trainer untuk barista dimana para trainer diberi tugas untuk mengajarkan dan membimbing para green beans atau para karyawan baru. Tujuannya agar

mendapat pengetahuan dan kemampuan untuk menuntun para green bean untuk bekerja sesuai standar operasional yang berlaku dan sesuai dengan misi dan nilai yang dimiliki Starbucks. Sebelum para Barista menjadi trainer, mereka sudah melewati beberapa tahapan seperti Assement yang harus dilakukan berupa pengujian langsung dengan Store Managernya masing – masing sebelum mendapat sertifikat resmi dari Starbucks. Beberapa yang harus dimiliki seorang Barista Trainer adalah mereka harus mengetahui backgrounds yang dimiliki para green beans, karena hal itu sangat penting bagi para trainer untuk mengetahuinya agar dapat menyesuaikan model belajar yang cocok untuk para green beans. Lalu setiap barista trainer diberikan beberapa modul khusus agar pada saat pelatihan setiap karyawan baru mendapati ilmu yang sama dengan yang lain dan tidak melenceng dari misi dan nilai starbucks itu sendiri lalu mereka harus mampu mendeskripsikan bagaimana menciptakan Starbucks Experience itu sendiri. Berikut beberapa prinsip yang harus dimiliki setiap barista trainer :

1. Mampu membuat lingkungan kerja yang sehat dan setiap karyawan baru merasa diterima di lingkungan kerja tersebut. Sebagai Barista Trainer Starbucks, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, inklusif, dan positif. Ini melibatkan pembangunan budaya kerja yang mempromosikan kerjasama, penghargaan terhadap perbedaan, serta dukungan antar-karyawan. Barista Trainer berperan sebagai pemimpin dalam menciptakan atmosfer positif di toko.
2. Memastikan tentang pengetahuan yang dimiliki pada setiap karyawan baru agar dapat melakukan secara efisien. Barista Trainer bertanggung jawab untuk menyediakan pelatihan yang efektif kepada karyawan baru. Ini mencakup memastikan bahwa pengetahuan dasar seperti teknik penyeduhan kopi, pengetahuan produk, dan standar pelayanan pelanggan dipahami dengan baik. Pelatihan harus dirancang agar efisien dan sesuai dengan standar Starbucks.
3. Selalu memberikan feedback. Sebagai mentor, Barista Trainer harus memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan baru. Ini termasuk pujian untuk pencapaian positif dan saran untuk perbaikan.

Feedback yang diberikan secara teratur membantu karyawan baru memahami area di mana mereka telah berhasil dan di mana mereka dapat berkembang lebih lanjut. 4. Menyadari bahwa setiap orang memiliki latar belakang yang berbeda – beda, Barista Trainer perlu memiliki kesadaran yang tinggi tentang keanekaragaman latar belakang karyawan. Ini mencakup pemahaman tentang perbedaan budaya, bahasa, dan pengalaman hidup. Dengan menyadari keanekaragaman ini, Barista Trainer dapat menciptakan lingkungan yang inklusif dan mendukung pertumbuhan semua karyawan. Seorang barista trainer juga harus mengerti gaya belajar yang dapat dimengerti para green beans, bagaimana mereka menangkap suatu hal baru apakah dari yang mereka lihat, dengar, ataupun dari praktek. Lalu kita sebagai barista trainer dapat menyesuaikan dengan gaya belajarnya. Biasanya seorang SM akan menyesuaikan green beans dengan trainer-nya yang memiliki kesamaan gaya belajar agar dapat melewati masa pelatihan dengan baik dan efektif. C.1 Advance Coffee master Ini adalah salah career-path yang biasanya harus dilewati setiap barista untuk mengembangkan karir mereka dan juga meningkatkan performanya. Tahapannya mulai dari Assessment yang dilakukan setiap Barista yang sudah berada di level Coffee Masters. Pada tahap Advance Coffee Masters biasanya lebih berfokus pada bagaimana kita sebagai barista bisa lebih mengetahui tentang public speaking dan metode – metode brewing yang ada di Starbucks. Bagaimana barista akan diajak belajar mengenai beberapa alat seperti Siphon, Chemex, Pour Over dan bisa mempresentasikannya dengan baik didepan fasilitator atau juri yang berasal dari DCM (District Coffee Master). Tujuan dari tahapan ini adalah agar setiap barista mampu menjelaskan dengan baik kepada customers tentang informasi seputar kopi dan profil perusahaan kepada setiap customer yang datang ke gerai Starbucks melalui Coffee Activity-nya. D. Barista Melaksanakan setiap kegiatan operasional store seperti membuat produk, melayani customers, menjadi kasir. Semua kegiatan dengan berjalannya operasional setiap store. Semua kegiatan pada store juga harus dilakukan sesuai

standar yang diberikan Starbucks. Salah satu faktor terpenting dari sebuah store adalah seorang Barista, karena seorang barista adalah orang yang berintraksi langsung kepada setiap customers yang datang ke store, maka dari itu penting bagi setiap barista memiliki pengetahuan yang cukup dan kecekatan dalam menjalankan operasional. Setiap barista di Starbucks harus dibekali dengan product knowledge yang baik, koneksi yang baik, bagaimana setiap customers merasa spesial setiap datang ke gerai 11 Starbucks. Berikut adalah tugas yang dimiliki setiap jenjang Barista yang ada di Starbucks :

1. Membuat Produk Sesuai Kualitas Standar. Sebagai barista Starbucks, tugas utama adalah menyajikan produk kopi dan makanan sesuai dengan standar kualitas perusahaan. Ini mencakup persiapan kopi dengan hati-hati, pemilihan bahan baku yang berkualitas, dan memastikan bahwa setiap minuman atau makanan yang disajikan mencerminkan standar kualitas Starbucks.
2. Berkomitmen untuk Membangun Kooneksi Kepada Customers. Barista berperan sebagai duta merek Starbucks dengan membangun hubungan yang positif dan personal dengan pelanggan. Ini melibatkan menerima pelanggan dengan senyuman, mengingat preferensi pelanggan reguler, dan menciptakan pengalaman yang ramah dan berkesan.
3. Menjaga Store untuk Tetap Bersih dan Nyaman. Barista bertanggung jawab untuk menjaga kebersihan dan keteraturan di area kerja mereka. Ini termasuk membersihkan peralatan, menyusun kembali produk, dan menjaga kebersihan area penyajian agar pelanggan merasa nyaman dan aman.
4. Mampu menjalankan deployment yang diberikan oleh SM. mampu menjalankan instruksi dan rencana yang diberikan oleh Store Manager terkait penempatan staf, penjadwalan, dan tugas lainnya. Kemampuan ini memastikan kelancaran operasional toko sesuai dengan standar perusahaan.
5. Berdedikasi untuk memberikan Starbucks Experience kepada setiap karyawan lain maupun customers. Sebagai bagian integral dari tim, barista memiliki tanggung jawab untuk memberikan pengalaman Starbucks yang unik dan positif kepada setiap karyawan dan pelanggan. Dedikasi ini mencakup pelayanan pelanggan yang ramah, kerja sama dengan

sesama staf, dan kontribusi positif terhadap budaya kerja. 6. Aktif dalam setiap Coffee Activity yang ada di setiap store maupun di tingkat yang berbeda. Barista diundang untuk aktif berpartisipasi dalam kegiatan yang terkait dengan dunia kopi dan budaya Starbucks. Hal ini termasuk demonstrasi menyajikan kopi, berpartisipasi dalam pelatihan kopi, atau menghadiri acara promosi. Keterlibatan ini membantu meningkatkan pengetahuan dan pengalaman barista dalam dunia kopi. Barista akan selalu dibekali pattern yang akan membimbingnya setiap melakukan pekerjaannya, mulai dari mereka memulai shift dimana supervisor akan memberikan informasi promo – promo yang berlangsung pada shift tersebut dan apa yang akan menjadi fokusnya pada shift tersebut. Dan pada saat shift berjalan, barista akan membuat produk sesuai dengan kualitas yang ditetapkan dan juga harus membuat koneksi pada setiap customer yang datang di setiap gerai. Pada saat shift berakhir, setiap barista memiliki kewajiban untuk memberikan hand-over kepada shift selanjutnya untuk menghindari miskomunikasi pada shift selanjutnya.

### 12 D.1 Coffee Master

Pada saat Barista sudah menyelesaikan proses trainingnya di awal mereka kerja, maka tahap selanjutnya yang harus dilalui adalah proyek Assessment Coffee Masters Program. Program ini diadakan Starbucks Indonesia bagi semua karyawan atau barista sebagai jenjang karir yang harus dilewati. Mulai dari awal setelah barista mendapat sertifikat lulus menjadi Barista Starbucks dan menjadi Barista trainer, mereka harus melakukan Assessment pertama yaitu kepada SM-nya. Lalu dari tahap itu barista akan dibina oleh Coffee Master Coach untuk mengetahui apa saja yang harus dilakukan saat rolenya menjadi Coffee Master. Setelah mengikuti workshop yang ada di (SCA) Starbucks Coffee Academy lalu mereka akan melakukan presentasi berupa materi seputar SGA yang sudah tertera di modul Coffee Master, seperti Sejarah Kopi, Coffee Agriculture, Coffee Anatomy, Coffee Expertise, dsb. Hal itu adalah salah satu isi dari materi yang harus dijelaskan pada saat Assessment dengan DCM, biasanya Barista melakukan sambil menyeduh kopi dengan

menjelaskan kopi yang mereka bawa, sejarah, beserta metode penyeduhannya. Hal ini ditujukan untuk harapan Barista mengetahui dan memiliki pengetahuan yang cukup seputar kopi dan Starbucks pada saat melakukan Sharing Session kepada Customer. Setelah melakukan Assessment, Barista harus memiliki Leadership plan yang matang untuk menjalankan role-nya sebagai Coffee Master. Setelah semua tahap dilakukan Barista akan memiliki Black Apron-nya. Biasanya Leadership plan berisi bagaimana perannya berpengaruh terhadap Barista lain, terhadap bisnis, maupun customers.

2.3 Kegiatan Umum Perusahaan Starbucks merupakan Perusahaan international yang bergerak dibidang Food and Beverage, yang berfokus kepada perputaran pangsa pasar kopi yang berguna untuk mengembangkan varietas kopi dan menyajikan produk – produk dengan kualitas tinggi . Berikut beberapa kegiatan umum yang dilakukan Perusahaan ini : 1. Pengelolaan Inventaris dan Persediaan: Perusahaan memastikan pengelolaan inventaris dan persediaan yang efisien dengan menerapkan sistem manajemen inventaris yang canggih. Dengan memantau stok secara teratur dan menggunakan siklus pengisian ulang yang tepat, perusahaan dapat menjawab permintaan pelanggan dengan cepat dan meminimalkan risiko kekurangan stok. 2. Proses Pelayanan Pelanggan: Perusahaan memberikan penekanan khusus pada pelayanan pelanggan dengan mengimplementasikan proses pelatihan karyawan yang menyeluruh. Selain itu, kebijakan pengembalian barang yang jelas dan responsif membantu memastikan bahwa pelanggan memiliki pengalaman positif setiap kali berinteraksi dengan perusahaan.

6 3. Pengembangan Produk dan Inovasi: Perusahaan aktif terlibat dalam pengembangan produk dan inovasi untuk tetap relevan di pasar yang terus berubah. Dengan mengadopsi pendekatan inovatif, perusahaan berusaha menciptakan produk- produk yang memenuhi kebutuhan pelanggan dan merespons perubahan tren pasar dengan cepat.

13 4. Kualitas dan Keamanan Produk: Kontrol kualitas yang ketat dan uji produk secara berkala memastikan bahwa produk yang dijual oleh perusahaan memiliki standar kualitas dan keamanan tertinggi. Proses ini juga membantu dalam membangun kepercayaan pelanggan terhadap



merek dan produk yang ditawarkan. 5. Pemasaran dan Branding: Perusahaan merancang strategi pemasaran yang komprehensif untuk meningkatkan visibilitas merek dan produk di pasar. 4 Melalui kampanye iklan yang kreatif dan upaya branding yang konsisten, perusahaan berusaha membedakan dirinya dari pesaing dan membangun citra merek yang kuat. 6. Kerjasama dan Kemitraan Bisnis: Perusahaan menjalin kerjasama dan kemitraan dengan pihak lain untuk memperluas jangkauan dan memanfaatkan keahlian bersama. Contoh kerjasama bisnis atau kemitraan strategis yang telah dilakukan mencerminkan upaya perusahaan untuk mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan. 3 7. Keberlanjutan dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan: Perusahaan menunjukkan tanggung jawab sosial dan keberlanjutan melalui inisiatif keberlanjutan yang diimplementasikan dan program CSR yang dilakukan. Dengan memperhatikan dampak lingkungan dan masyarakat, perusahaan berkomitmen untuk menjadi agen perubahan positif dalam komunitas di sekitarnya. 8. Kebijakan Keamanan dan Kesehatan Kerja: Perusahaan memiliki kebijakan keamanan yang ketat dan program pelatihan karyawan yang berfokus pada keamanan dan kesehatan di tempat kerja. Langkah-langkah pencegahan kecelakaan dan cedera diterapkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat. 9. Manajemen Keuangan: Dalam manajemen keuangan, perusahaan secara rutin mengelola anggaran, memantau biaya, dan menyusun laporan keuangan yang akurat. Praktik ini membantu perusahaan menjaga stabilitas keuangan dan membuat keputusan keuangan yang cerdas. 10. Kepatuhan Hukum dan Etika Bisnis: Perusahaan memastikan kepatuhan hukum dan etika bisnis melalui pemantauan yang ketat terhadap peraturan dan kebijakan etika. Langkah-langkah diambil untuk memastikan bahwa perusahaan beroperasi secara adil, legal, dan sesuai dengan standar etika bisnis yang tinggi. 14

BAB III PELAKSANAAN KERJA PROFESI a. Bidang Kerja Pada kesempatan kerja profesi ini praktik melakukan kerja profesi pada Starbucks Coffee cabang Sektor 7 Bintaro dan dipercaya untuk membantu pada bagain Coaching for Partners Performance & Development. Praktikan sebagai seorang mahasiswa yang memiliki kemampuan terbatas dalam dunia kerja,

dibimbing oleh para senior dengan latar belakang yang berbeda dalam melakukan pekerja di Starbucks Coffee Bintaro sektor 7. Selama kurang lebih tiga bulan praktikan melaksanakan kerja profesi pada bagian Coaching for Partners Performance & Development. Sebelum memulai kerja, pembimbing kerja tentunya memberikan pengarahan mengenai tugas-tugas yang diberikan agar tidak terjadinya suatu kesalahan dan juga dapat membantu praktik dalam menjalankan tugasnya. Adapun beberapa pekerjaan yang dilakukan praktikan selama melaksanakan kegiatan kerja profesi :

- i. membantu Store Manager pada development path pada saat melakukan PDP (Partners Development Path).
- ii. membuat jadwal pembagian tugas Cleanliness setiap shift.
- iii. membagikan hasil performa penjualan partner setiap minggu.
- iv. Melakukan Coffee activity kepada partner dan costumer.
- v. Mengerjakan FSA (Food Safety Assessment) Bulan Agustus.
- vi. Mengerjakan penilaian mingguan pada setiap bagian toko.
- vii. Membuat produk dan mengoperasikan kasir.

b. Pelaksanaan Kerja Praktikan melakukan kerja profesi pada Starbucks Coffee Bintaro Sektor 7 pada bidang Sumber Coaching for Partners Performance & Development. Pada tanggal 1 Juli 2023 merupakan hari pertama praktikan melaksanakan kerja profesi pada bagian Coaching for Partners Performance & Development. Dalam keseharian praktikan datang ke store Starbucks Coffee Sektor 7 pada pukul 14.00 siang, istirahat pada pukul 16.00 sampai 17.00 dan pulang pukul 23.00. Praktikan di haruskan pulang pada pukul 23.00 walaupun pekerjaan harian yang dilakukan belum selesai. Berikut adalah kegiatan praktikan selama kerja profesi pada Starbucks Coffee Sektor 7, yaitu :

- i. Membantu Store Manager pada development path pada saat melakukan PDP (Partners Development Plan). PDP (Partners Development Plan) merupakan salah satu bagian dari pengembangan karir dari barista ke level store supervisor, tahap ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh perkembangan partner dari setiap bulan. Tolak ukur yang digunakan adalah pada saat partner sudah dapat mencapai level Advising, dimana seorang partner telah menguasai dan dapat mempengaruhi partner

lain untuk melakukan hal tersebut. Poin – poin yang ada pada penilaian diantaranya seperti apakah partner sudah menjalankan pekerjaan sesuai dengan misi dan nilai perusahaan, lalu sudah menguasai 3 dimensi pada barista. 1. Pembimbing melakukan review kepada setiap partner termasuk supervisor. 2. Praktikan melakukan review kepada pembimbing kerja. 3. Praktikan menentukan rencana untuk goals selanjutnya. Setelah praktikan melakukan PDP, praktikan melakukan penginputan file ke sistem dengan 15 bimbingan, pembimbing kerja agar perusahaan mengetahui perkembangan partner setiap PDP. Gambar 3. 1 Hasil Review PDP di Starbucks Coffee Sektor 7 Bintaro Sumber : Partner File Pribadi ii. Membuat Jadwal tugas Cleanliness. Pembuatan jadwal ini diperentukan untuk setiap operasional store agar kebersihan di store dan disekitarnya tetap terawat. Jadwal dibuat agar setiap partner didalam store mengetahui bagian yang harus dibersihkan dan mana yang harus di maintance. Biasanya jadwal dibagikan setiap minggu pada hari senin. Pembuatan jadwal juga harus diikuti dengan laporan pengerjaan pada setiap harinya. A. pembimbing kerja membagikan jadwal shift setiap minggu. B. pembimbing kerja memberikan instruksi kepada praktikan bagian yang harus di maintance. C. Praktikan membuat jadwal yang lalu membagikan kepada setiap partner. D. Praktikan melaksanakan cleanliness sesuai jadwal dan jobdesknya. 16 Gambar 3. 2 Pembuatan Jadwal Cleanliness Sumber : Dokumentasi sendiri Gambar 3. 3 Pengerjaan Cleanliness sesuai Jobdesk Sumber : Dekomentasi Sendiri iii. Membagikan Hasil Performa Penjualan Partner setiap Minggu. Dengan membagikan hasil performa penjualan setiap partner yang diambil dari setiap minggu lalu dibagikan kepada para partner berfungsi untuk memotivasi setiap karyawan agar mencapai target bulanan yang harus terpenuhi. Hal ini juga untuk mengetahui traffic penjualan yang berjalan selama seminggu. o Pembimbing kerja membuat laporan penjualan selama seminggu secara menyeluruh. o Pembimbing mengarahkan Praktikan dalam pembuatan Partner Performance. o Praktikan membagikan penjualan partner setiap minggu kepada partner. 17 Gambar 3. 4 Partner Performa

setiap Minggu Sumber : Internal Management Starbucks Sektor 7 Bintaro


Setelah dijadikan rangkuman data seperti gambar diatas, Praktikan lalu memberikannya setiap hari minggu ke setiap partner melalui grup Whatsapp agar semua partner mengetahui penjualannya masing – masing. iv. Melakukan Coffee activity kepada partner dan costumers. Salah satu aktivitas yang dilakukan seorang partners untuk melakukan koneksi secara langsung dengan setiap costumers adalah dengan Coffee Activity yang bertujuan untuk mengenalkan produk kepada costumers dan membangun koneksi dengan setiap costumers. Aktivitas ini biasanya telah dijadwalkan setiap minggu oleh DCM. o Pembimbing memberikan jadwal yang telah ditetapkan kepada setiap partner dan juga materi yang akan dibahas. o Praktikan membagikan materi kepada customer bersamaan dengan penyeduhan kopi bersama customer. 18 Gambar 3. 5 Coffee Talk Bersama Pengunjung

Sumber : Starbucks Sektor 7 Pemaparan tentang produk dari Starbucks kepada customer pada saat Coffee Talk, lalu dilanjutkan dengan praktikan mencatat feedback yang diberikan customer untuk dijadikan laporan. Hasil Laporan tersebut akan dijadikan sebagai masukan untuk setiap partner maupun untuk perusahaan kedepannya. v. Mengerjakan FSA (Food Safety Assessment) Bulan Agustus. FSA sendiri mempunyai tujuan agar setiap partner di setiap store selalu me-maintenance setiap bagian dalam store tersebut, mulai dari kebersihan lingkungan kerja, kesehatan setiap partner, memastikan bahwa alat dan bahan di setiap store masih sesuai standar yang ditetapkan. 1. Pembimbing kerja memberikan formulir lewat aplikasi yang harus diisi praktikan dibulan Agustus. 2. Praktikan mulai mengecek semua bagian store untuk mengisi formulir yang diberikan 3. Praktikan mendokumentasikan setiap bagian – bagian yang perlu diperiksa secara berkala 19 Gambar 3. 6 Formulir FSA Sumber : Internal Starbucks Sektor 7 Pada saat praktikan memulai mengisi formulir yang ada pada gambar 3.7, praktikan juga harus mengecek langsung untuk mengetahui kondisi aslinya. Jika praktikan menemukan sesuatu yang bermasalah, selanjutnya praktikan memberikan laporan kepada pembimbing

kerja. 20 Gambar 3.8 Stopkontak bermasalah Sumber : Internal Starbucks Sektor 7 Jika kita lihat seperti permasalahan di gambar 3.8, praktikan langsung melapor kepada pembimbing kerja untuk diberikan tindakan selanjutnya. vi. Mengerjakan penilaian mingguan pada setiap bagian toko. Penilaian minggu atau Weekly Assessment sebenarnya tidak jauh berbeda dengan FSA, yang membuat perbedaan adalah penilaian minggu lebih kepada mengecek bahan baku yang tersedia pada setiap store. Hal ini diperlukan untuk melakukan pemesanan bahan baku dari gudang. o Pembimbing memberikan formulir lewat aplikasi kepada praktikan o Praktikan mengisi formulir dan mencocokkannya dengan fisik. o Praktikan mendokumentasikan setiap bahan baku ataupun alat yang harus ada di formulir tersebut. 21 Gambar 3. 7 Weekly Assesment Store Sumber : Internal Manajemen Starbucks Sektor 7 Praktikan mengisi penilaian mingguan yang dibagi menjadi beberapa bagian, mulai dari area customer, area bar, area Backroom, dsb. 22 Gambar 3.10 Bahan Baku Sudah melewati Expired Date Sumber : Internal Manajemen Starbucks sektor 7 Praktikan dibantu pembimbing kerja untuk melakukan pemusnahan bahan baku yang sudah mau melewati expired date dan dijadikan laporan. Hal ini selalu dilakukan jika ada bahan baku yang sudah ingin melewati Expired-nya. Fungsi dari dokumentasi dari pemusnahan bahan baku adalah agar setiap partner mengetahui bahwa bahan baku sudah habis dan partner mampu menginformasikan kepada pelanggan bahwa ada menu yang tidak bisa dibuat karena tidak tersedianya bahan baku. vii. Membuat Produk dan Mengoperasikan Kasir Sebagai salah satu role yang sudah pasti berada pada bagian operasional adalah pembuatan produk yaitu seperti kopi dan sebagainya. Pada setiap shift juga setiap partner wajib untuk pada bagian kasir dimana kita menawarkan produk, promo, dan tempat terjadinya transaksi kepada customer. Pembuatan produk juga dilakukan sesuai standar yang ditetapkan. • Pembimbing kerja melakukan briefing sebelum memulai shift, untuk menginformasikan apa yang menjadi fokus di hari ini. • Praktikan menempati role yang tela

h ditetapkan pada shift tersebut. Hal yang dilakukan setelah shift selesai adalah praktikan melakukan close till, yaitu menghitung uang cash yang didapat setelah penjualan berakhir. Tujuannya adalah untuk memastikan uang cash yang diberikan untuk modal awal sesuai dengan pada shift berakhir. Hal ini dilakukan untuk meminimalisir terjadinya minus pada uang modal. Setelah semua uang telah dihitung kembali, praktikan juga diberikan 23 tugas untuk menghitung seluruh pemasukan dari hasil penjualan yang ada di akun kasir praktikan. c. Kendala Yang Dihadapi Selama menjalani Kerja Profesi di PT. Sari Coffee Indonesia tepatnya di Starbucks cabang Sektor 7 bintaro, praktikan mendapatkan beberapa kendala yang dialami. Kendala yang dialami biasanya datang dari diri sendiri, lingkungan, maupun tugas yang diberikan kepada praktikan. Berikut beberapa kendala yang dialami praktikan pada praktek Kerja Profesi : A. Pada saat pembimbing memberikan pekerjaan yang belum dimengerti praktikan dan kendalanya adalah praktikan harus bertanya soal pengerjaan dengan jelas dan detail. Kendala seperti ini biasanya dapat memperlambat waktu pengerjaan pada awal Kerja Profesi. B. Waktu pembimbing kerja yang padat, sehingga praktikan seringkali mengalami kesulitan pada saat pengerjaan dan untuk meminta pembimbing kerja mengoreksi pekerjaan praktikan. C. Pada saat pergantian shift, dimana kurangnya komunikasi antar shift yang membuat kesulitan praktikan untuk memastikan tidak ada pekerjaan yang tertinggal. D. Pada saat menghitung inventory seperti bahan baku, dimana biasanya terhitung tidak balance antara data yang ada dengan fisik yang semestinya. Ada juga kendala yang dihadapi pada level toko di Starbucks sektor 7 bintaro yang mengakibatkan kurang tercapainya target bulanan toko. Biasanya kendala yang ada berasal dari faktor internal mau eksternal toko yang sangat berpengaruh pada target toko. Berikut beberapa kendala yang menghambat pencapaian toko pada 3 bulan praktikan melakukan kerja profesi di operasional Starbucks sektor 7 bintaro. A. Terbatasnya SDM pada toko ini, yang mengakibatkan jika adalah salah satu partner yang tidak bisa

masuk secara tiba – tiba seperti pada saat partner sakit, toko sulit mendapatkan partner pengganti. B. Berkurangnya jumlah pengunjung pada saat libur, toko Dimana praktikan bekerja memiliki pasar yang kebanyakan ada pada level karyawan sekita lingkungan toko, maka biasanya setiap tanggal merah maupun hari libur, penjualan otomatis akan menurun dibanding hari kerja. C. Terjadi minus beberapa kali pada saat inventory merchandise seperti botol minum dsb. Hal tersebut biasanya terjadi karena adanya kesalahan input pada POS (Point of Sale) ataupun tindak pencurian yang biasanya ditemukan pada akses CCTV. d. Cara Mengatasi Kendala Kendala-kendala yang dihadapi praktikan pada kegiatan kerja profesi harus segera diatasi oleh praktikan karena jika tidak segera diatasi praktikan, akan membuat pekerjaan praktikan terganggu.

 Berikut

ini adalah beberapa cara yang dilakukan praktikan dalam mengatasi kendala yang dihadapi pada kegiatan kerja profesi. A. Pada kendala ini praktikan harus bisa mengetahui situasi dan kondisi dari pembimbing kerja, jika pembimbing kerja sedang melakukan pekerjaan yang terlihat berat praktikan harus bisa menyesuaikan keadaan agar tidak memperlambat kinerja pembimbing kerja dan juga praktikan sendiri. B. Pada permasalahan ini praktikan biasanya meminta masukkan dari para supervisor yang membantu pada setiap shift agar pengerjaan tugas yang dilakukan praktikan lebih cepat selesai. C. Dengan adanya permasalahan miskomunikasi yang sering terjadi, akhirnya setiap partner setelah pergantian shift diwajibkan untuk memberikan hand-over kepada shift selanjutnya untuk mengurangi miskomunikasi. Dan hal ini biasanya juga bisa dipastikan dengan menginformasikan lewat grup 24 whatsapp. D. Untuk kendala tidak balance-nya jumlah pada data dan fisiknya, praktikan dibantu dengan pembimbing menemukan solusi untuk penghitungan item dan bahan baku yang terpakai dihitung per-shift untuk memastikan tidak ada plus atau minus dalam stok dan data. Begitu juga dengan kendala Perusahaan yang harus diatasi oleh Perusahaan maupun pada level tim di toko. Hal tersebut perlu ditanggulangi agar tidak mempersulit

operasional toko. Berikut poin yang dapat dilakukan untuk mengatasi Kendala Perusahaan : A. Pada Kendala kekurangan SDM atau partner pada setiap store, biasanya SPV maupun SM akan mencari pengganti dari toko lain untuk memberikan back-up pada store yang membutuhkan. Sebagai gantinya, store yang diberikan bantuan akan melakukan sebaliknya kepada store yang membantu. B. Untuk mengatasi jumlah penurunan sales pada hari libur, biasanya toko memberikan target yang berbeda untuk hari kerja dan hari libur. Biasanya pada hari kerja, toko memberikan target harian lebih besar dibanding hari libur untuk mengurangi terjadi minus pada hari libur. C. Terjadinya minus untuk merchandise, akhirnya toko memberikan tugas kepada para SPV untuk melakukan cek inventory setiap hari untuk memastikan tidak ada minus pada akhir bulannya. e. Pembelajaran Yang Diperoleh dari Kerja Profesi Selama melaksanakan kegiatan kerja profesi praktikan banyak sekali mendapatkan pembelajaran, praktikan mendapatkan pengalaman yang dapat memberikan hal baru bagi praktikan. praktikan mendapatkan pengalaman dan kesempatan untuk mengetahui pekerjaan secara lebih nyata serta pembelajaran yang diperoleh selama belajar di kelas dengan pekerjaan pada perusahaan dapat dipraktikkan. Praktikan merasakan senang karena dapat kesempatan melaksanakan kerja profesi di Starbucks Sektor 7, karena praktikan dapat merasakan secara langsung bagaimana dunia kerja secara langsung. seperti halnya dalam masuk kerja tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan. sama halnya ketika pada jam pulang kerja walaupun praktikan telah menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari jam kerja yang ditetapkan perusahaan tetapi harus tetap pulang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dalam dunia kerja secara langsung praktikan sadar bahwa banyak teori dalam bangku kuliah yang dapat dipraktikkan seperti :

- Kepemimpinan Praktikan merasakan bahwa seorang pemimpin sangat berpengaruh kepada lingkungan kerja dan bagaimana operasional berjalan. Melihat dengan gaya kepemimpinan yang ada pada pembimbing kerja, bagaimana pemimpin memberikan rasa percaya kepada bawahan dan menjadikan antara



atasan dan bawahan tidak memiliki jarak yang jauh menjadikan lingkungan kerja yang nyaman dan partner juga merasa dapat memberikan inovasi –inovasi untuk perkembangan store. • Motivasi Kerja Setelah praktikan melakukan Kerja Profesi secara langsung, Praktikan merasakan bagaimana setiap individu memiliki tujuan yang berbeda – beda dalam bekerja. Dan teori yang disampaikan dibangku kuliah bahwa motivasi mempengaruhi kinerja adalah sesuatu yang ril. Dengan adanya motivasi kerja yang berbeda – beda tetapi perusahaan memberikan target pada 25 setiap store membuat kekompakan yang dirasakan setiap store. • Budaya Organisasi Pembelajaran yang praktikan dapat adalah bagaimana seputar budaya organisasi yang sangat kuat, bagaimana hubungan antara store – store terlebih di kawasan bintaro sangatlah kuat. Bagaimana budaya yang diciptakan oleh Starbucks Indonesia sangatlah berpengaruh kepada setiap partner yang ada. • Performa Kerja Dalam perusahaan yang besar seperti Starbucks dapat dilihat bahwa performa setiap partner selalu dilihat dan sangatlah penting untuk karir yang baik. Penilaian yang juga dilakukan dengan secara baik, bagaimana setiap partner akan dapat kenaikan jabatan dengan melihat performa yang ada pada setiap individunya.

#### 26 BAB IV PENUTUP 4.1 Simpulan

Setelah melaksanakan Kegiatan Kerja Profesi, praktikan mendapatkan beberapa pengalaman serta pengetahuan baru terkait bidang yang akan digeluti di masa depan nantinya. Kegiatan Kerja Profesi yang dilakukan selama tiga bulan yang dilaksanakan oleh praktikan di Starbucks Coffee Indonesia memberikan banyak pengaruh bagi kepercayaan diri praktikan untuk nantinya dapat bersaing di dunia kerja. Praktikan menyadari bahwa pengalaman adalah pembelajaran terbaik yang praktikan peroleh selama melaksanakan kegiatan kerja profesi. Melaksanakan kegiatan kerja profesi juga sangat membantu praktikan dalam mengimplementasikan seluruh pembelajaran yang telah praktikan pelajari selama berkuliah di Universitas Pembangunan Jaya. Dalam dunia kerja, ilmu yang praktikan telah pelajari ternyata berhubungan secara nyata di dalam dunia kerja. Setelah melaksanakan

kegiatan kerja profesi, praktikan mendapatkan gambaran mengenai bagaimana pentingnya pengelolaan sumber daya manusia untuk menunjang fungsi manajemen dan operasional dalam sebuah perusahaan, diantaranya : 1) Praktikan melaksanakan kegiatan Kerja Profesi pada divisi Operasional store pada PT. Sari Coffee Indonesia selama tiga bulan. Kerja Profesi ini dimulai pada tanggal 1 Juni 2023 dan berakhir pada tanggal 31 Agustus 2023. 2) Dalam pelaksanaannya praktikan telah melakukan beberapa pekerjaan yaitu mengerjakan : membantu Store Manager pada development path pada saat melakukan PDP (Partners Development Path), membuat jadwal pembagian tugas Cleanliness setiap shift, membagikan hasil performa penjualan partner setiap minggu. Melakukan Coffee activity kepada partner dan customer, Mengerjakan FSA (Food Safety Assessment) Bulan Agustus, Mengerjakan penilaian mingguan pada setiap bagian toko, Membuat produk dan mengoperasikan kasir. Konsultan Hukum. 3) Praktikan dapat menerapkan teori-teori pembelajaran yang diperoleh selama perkuliahan, oleh sebab itu ketika praktikan menghadapi masalah, dapat langsung menemukan solusinya yang membantu meminimalisir masalah. 4) Dengan melihat serta mempraktikkan secara langsung pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan kerja sebenarnya membuat praktikan mendapatkan pengetahuan baru dan pengalaman mengenai penerapan fungsi manajemen, sehingga praktikan mempunyai gambaran mengenai dunia kerja. 5) Menerapkan sikap tanggung jawab terhadap pekerjaan dan disiplin waktu terhadap tugas yang diberikan oleh pembimbing kerja maupun pegawai lainnya. Praktikan mengerti apa yang perlu dilakukan pada saat menjalankan tugas yang diberikan pembimbing kerja dengan mampu menyelesaikan tugas tersebut tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. 4.2 Saran Dalam pelaksanaan Kerja Profesi Starbucks Coffee Indonesia Sektor 7, praktikan mendapatkan banyak pengalaman serta pengetahuan yang sangat berharga. Terdapat beberapa saran yang dimiliki praktikan mengenai kegiatan Kerja Profesi, antara lain : 1. Bagi Universitas a. Memberikan referensi untuk tempat Kerja Profesi yang sesuai dengan

penjurusan yang diambil setiap mahasiswa. Dalam hal ini Universitas bisa melihat dari kebutuhan ilmu yang dibutuhkan dalam 27 melaksanakan Kerja Profesi agar lebih terarah dalam pelaksanaannya dan dapat berguna pada saat mahasiswa lulus dari universitas. b. Melakukan sosialisasi kegiatan Kerja Profesi dalam jauh-jauh hari sehingga mahasiswa dapat mempersiapkan semuanya mulai dari administrasi, hard skills maupun soft skills sebelum menjalani kegiatan Kerja Profesi. c. Pengawasan dan bimbingan yang intens pada mahasiswa yang melakukan kegiatan Kerja Profesi diperlukan agar kegiatan Kerja Profesi mahasiswa dapat terpantau pelaksanaannya. d. **10** Berikan program mentorship di mana mahasiswa dapat diajak berinteraksi dengan para profesional yang berpengalaman. Fasilitasi kegiatan mentoring untuk membantu mahasiswa memahami lebih baik realitas industri. e. Sebagai langkah yang proaktif, universitas sebaiknya melakukan evaluasi rutin terhadap program Kerja Profesi yang telah diimplementasikan. Pengumpulan umpan balik dari mahasiswa, mentor industri, dan perusahaan tempat Kerja Profesi dapat membantu universitas untuk menilai efektivitas program dan mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan. f. Selain penekanan pada pengembangan hard skills, universitas juga dapat menyelenggarakan program pengembangan soft skills secara terstruktur. Ini mencakup pelatihan komunikasi, kepemimpinan, kerja tim, dan keterampilan interpersonal lainnya yang krusial untuk kesuksesan dalam dunia kerja. 2. Bagi Mahasiswa a. Mengambil inisiatif untuk terlibat dalam praktik kerja sesegera mungkin. b. Berpartisipasi aktif dalam proyek-proyek yang diberikan oleh perusahaan tempat kerja profesi dilakukan. c. Pertahankan komunikasi yang baik dengan mentor Anda dan manfaatkan kesempatan untuk belajar dari pengalaman mereka. d. Perhatikan tantangan dan masalah yang dihadapi perusahaan, dan pertimbangkan bagaimana Anda dapat memberikan solusi atau kontribusi. e. Selain berpartisipasi aktif dalam proyek-proyek, bangunlah koneksi yang baik dengan sesama tim. Kolaborasi yang baik dengan rekan kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung pertukaran ide.

Jalin relasi yang kuat dengan tim akan meningkatkan produktivitas dan memberikan dukungan saat menghadapi tantangan. f. Seiring dengan mengambil inisiatif untuk terlibat dalam praktik kerja secepat mungkin, penting juga untuk segera ambil alih tanggung jawab yang diberikan. Jangan tunggu instruksi secara rinci; sebaliknya, tunjukkan inisiatif untuk memahami lingkup pekerjaan Anda dan cari cara untuk berkontribusi sejak awal. g. Terus terima umpan balik dari mentor dan rekan kerja Anda dengan sikap terbuka. Gunakan umpan balik ini secara konstruktif untuk melakukan perbaikan dan pengembangan diri. Kemampuan untuk merespon dengan baik terhadap umpan balik merupakan aspek penting dalam pertumbuhan profesional.

3. Bagi perusahaan a. Menyediakan informasi yang jelas dan terstruktur mengenai ekspektasi, aturan, misi dan nilai-nilai perusahaan agar setiap praktikan atau mahasiswa yang melakukan kerja profesi memahami tempat mereka melakukan kerja profesi. 28 b. Memberikan tanggung jawab yang sesuai dengan tingkat keterampilan mahasiswa, tetapi juga menantang untuk meningkatkan kemampuan mereka. Inklusikan mereka dalam proyek-proyek yang nyata dan memberikan peluang untuk berkontribusi. c. memberikan kesempatan untuk berinteraksi dengan berbagai tim dan profesional di perusahaan Sediakan sesi atau acara yang mendukung pembentukan jaringan antara mahasiswa magang dan karyawan perusahaan. d. Menyelenggarakan pertemuan rutin antara mahasiswa magang dan pembimbing mereka akan memungkinkan perusahaan memberikan umpan balik secara teratur. Ini menciptakan kesempatan untuk membahas kemajuan, mengidentifikasi area pengembangan, dan memberikan panduan lebih lanjut. e. Membuat sesi orientasi yang komprehensif dan pelatihan awal yang relevan dapat membantu mahasiswa magang merasa lebih siap dan nyaman dalam menjalani pekerjaan mereka. Ini mencakup pemaparan lebih lanjut mengenai nilai-nilai perusahaan, etika kerja, dan pemahaman mendalam mengenai tugas-tugas mereka.



REPORT #21945039

## Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

|                 |   |   |
|-----------------|---|---|
| INTERNET SOURCE |   |   |
| 1.              | <b>1.61%</b> repository.fe.unj.ac.id<br><a href="http://repository.fe.unj.ac.id/7308/1/LAPORAN%20PKL%20HELMIA_8323163360...">http://repository.fe.unj.ac.id/7308/1/LAPORAN%20PKL%20HELMIA_8323163360...</a>         | ● |
| INTERNET SOURCE |   |   |
| 2.              | <b>0.36%</b> repository.paramadina.ac.id<br><a href="https://repository.paramadina.ac.id/1423/1/MODUL%20MANAJEMEN%20KINERJ..">https://repository.paramadina.ac.id/1423/1/MODUL%20MANAJEMEN%20KINERJ..</a>           | ● |
| INTERNET SOURCE |   |   |
| 3.              | <b>0.34%</b> ojs2.pnb.ac.id<br><a href="https://ojs2.pnb.ac.id/index.php/JBK/article/download/1176/639">https://ojs2.pnb.ac.id/index.php/JBK/article/download/1176/639</a>  | ● |
| INTERNET SOURCE |   |   |
| 4.              | <b>0.27%</b> accurate.id<br><a href="https://accurate.id/marketing-manajemen/10-strategi-pemasaran/">https://accurate.id/marketing-manajemen/10-strategi-pemasaran/</a>   | ● |
| INTERNET SOURCE |   |   |
| 5.              | <b>0.26%</b> www.kompasiana.com<br><a href="https://www.kompasiana.com/khusnasafiratafrikhani/64ae2b5a08a8b551981a7...">https://www.kompasiana.com/khusnasafiratafrikhani/64ae2b5a08a8b551981a7...</a>              | ● |
| INTERNET SOURCE |   |   |
| 6.              | <b>0.25%</b> effist.com<br><a href="https://effist.com/article/hambatan-bisnis/">https://effist.com/article/hambatan-bisnis/</a>  | ● |
| INTERNET SOURCE |   |   |
| 7.              | <b>0.23%</b> viavtgvoxpath.com<br><a href="https://viavtgvoxpath.com/starbucks-indonesia-jaga-industri-kopi-lokal-lewat-p...">https://viavtgvoxpath.com/starbucks-indonesia-jaga-industri-kopi-lokal-lewat-p...</a> | ● |
| INTERNET SOURCE |   |   |
| 8.              | <b>0.2%</b> core.ac.uk<br><a href="https://core.ac.uk/download/pdf/159371652.pdf">https://core.ac.uk/download/pdf/159371652.pdf</a>   | ● |
| INTERNET SOURCE |   |   |
| 9.              | <b>0.19%</b> pemilu.kompas.com<br><a href="https://pemilu.kompas.com/read/2017/09/22/224738320/starbucks-dan-cerita-m..">https://pemilu.kompas.com/read/2017/09/22/224738320/starbucks-dan-cerita-m..</a>           | ● |



REPORT #21945039

|                 |   |     |
|-----------------|---|-----|
| INTERNET SOURCE |   |     |
| 10. 0.19%       | <a href="https://lenterajurnalmanajemen.com/index.php/home/article/download/31/22/...">lenterajurnalmanajemen.com</a>   | ●   |
|                 | <a href="https://lenterajurnalmanajemen.com/index.php/home/article/download/31/22/...">https://lenterajurnalmanajemen.com/index.php/home/article/download/31/22/...</a>   |     |
| INTERNET SOURCE |   |     |
| 11. 0.17%       | <a href="https://side.merahputih.com/dl/starbucks-bintaro-sektor-7">side.merahputih.com</a>   | ● ● |
|                 | <a href="https://side.merahputih.com/dl/starbucks-bintaro-sektor-7">https://side.merahputih.com/dl/starbucks-bintaro-sektor-7</a>   |     |
| INTERNET SOURCE |   |     |
| 12. 0.15%       | <a href="https://www.ilmukeuangan.com/post/pentingnya-aspek-keuangan-dalam-stud...">www.ilmukeuangan.com</a>  | ●   |
|                 | <a href="https://www.ilmukeuangan.com/post/pentingnya-aspek-keuangan-dalam-stud...">https://www.ilmukeuangan.com/post/pentingnya-aspek-keuangan-dalam-stud...</a>         |     |
| INTERNET SOURCE |   |     |
| 13. 0.15%       | <a href="http://e-journal.uajy.ac.id/5774/3/KOM203563.pdf">e-journal.uajy.ac.id</a>   | ●   |
|                 | <a href="http://e-journal.uajy.ac.id/5774/3/KOM203563.pdf">http://e-journal.uajy.ac.id/5774/3/KOM203563.pdf</a>   |     |
| INTERNET SOURCE |   |     |
| 14. 0.14%       | <a href="https://fkp.unud.ac.id/protected/storage/lampiran_page/b3bed6f7c02cee9b716...">fkp.unud.ac.id</a>  | ●   |
|                 | <a href="https://fkp.unud.ac.id/protected/storage/lampiran_page/b3bed6f7c02cee9b716...">https://fkp.unud.ac.id/protected/storage/lampiran_page/b3bed6f7c02cee9b716...</a> |     |
| INTERNET SOURCE |   |     |
| 15. 0.1%        | <a href="http://repository.fe.unj.ac.id/4101/1/laporan%20pkl%20miura%20buring.pdf">repository.fe.unj.ac.id</a>  | ●   |
|                 | <a href="http://repository.fe.unj.ac.id/4101/1/laporan%20pkl%20miura%20buring.pdf">http://repository.fe.unj.ac.id/4101/1/laporan%20pkl%20miura%20buring.pdf</a>           |     |
| INTERNET SOURCE |   |     |
| 16. 0.05%       | <a href="https://restaurantguru.com/Starbucks-Bintaro-Sektor-7-South-Tangerang">restaurantguru.com</a>  | ●   |
|                 | <a href="https://restaurantguru.com/Starbucks-Bintaro-Sektor-7-South-Tangerang">https://restaurantguru.com/Starbucks-Bintaro-Sektor-7-South-Tangerang</a>                 |     |

● QUOTES

|                 |   |  |
|-----------------|---|--|
| INTERNET SOURCE |   |  |
| 1. 0.15%        | <a href="http://repository.fe.unj.ac.id/7308/1/LAPORAN%20PKL%20HELMIA_8323163360...">repository.fe.unj.ac.id</a>  |  |
|                 | <a href="http://repository.fe.unj.ac.id/7308/1/LAPORAN%20PKL%20HELMIA_8323163360...">http://repository.fe.unj.ac.id/7308/1/LAPORAN%20PKL%20HELMIA_8323163360...</a> |  |