

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Tak diragukan lagi, sektor *pulp* dan kertas merupakan peluang investasi yang menggiurkan. Ini karena barang-barang yang dibuat dari *pulp* dan kertas sangat penting untuk kelangsungan hidup manusia dan tidak dapat diabaikan. Kertas, kemasan makanan, dan berbagai barang lain yang bernilai tambah tinggi adalah bagian dari kehidupan kita sehari-hari. Misalnya, *dissolving pulp* dapat diolah menjadi *viscose rayon*, bahan baku industri tekstil. Prospek sektor *pulp* dan kertas di Indonesia memungkinkan pengolahan *pulp* dan kertas menjadi uang kertas dan kertas berharga lainnya harus memenuhi standar keamanan yang ketat. Sektor *pulp* dan kertas Indonesia sangat penting bagi perekonomian negara. Pada tahun 2021, sektor *pulp* dan kertas memberikan kontribusi sebesar 3,84 persen terhadap PDB industri pengolahan nonmigas dan memiliki kinerja ekspor sebesar USD 7,5 miliar atau 6,22 persen dari ekspor nonmigas. Pada tahun 2022, berkat banyaknya manfaat industri pulp dan kertas, Indonesia akan menduduki peringkat kedelapan dunia untuk industri pulp dengan produksi 12,13 juta ton *pulp* per tahun, dan urutan keenam untuk industri kertas dengan produksi 18,26 juta ton kertas per tahun (Kementerian Industri, 2022).

U N I V E R S I T A S  
M U L T I M E D I A  
N U S A N T A R A

Industri *pulp* dan kertas di Indonesia berpotensi menjadi salah satu prioritas utama pembangunan negara. Aset utama Indonesia adalah komoditas mentah yang dihasilkannya. Dimana, produktivitas tanaman di Indonesia lebih tinggi dikarenakan iklim tropis yang Indonesia miliki dibandingkan dengan negara-negara lain yang memiliki iklim subtropis (Kontan, 2019). Indonesia mampu memanfaatkan prospek industri *pulp* dan kertas dengan baik seperti membuat kertas uang dan kertas berharga lain yang telah memiliki spesifikasi khusus dalam memenuhi aspek sekuriti. Gencarnya industri *pulp* dan kertas di Indonesia tentu memberikan dampak yang positif bagi masyarakat luas seperti contohnya lapangan kerja pun semakin banyak. Terdapat 111 perusahaan industri *pulp* dan kertas di Indonesia, yang mempekerjakan sekitar 161.000 orang secara langsung dan 1,2 juta orang lainnya secara tidak langsung, menurut Dirjen Industri Agro (Kementerian Perindustrian, 2022).

April Group memiliki PT Riau Andalan Pulp & Paper, sedangkan Grup Sinar Mas mengendalikan sejumlah bisnis *pulp* dan kertas di Indonesia, antara lain PT Tjiwi Kimia Tbk, PT Indah Kiat Pulp & Paper Tbk, PT OKI Pulp & Paper, dan lain-lain (Bisnis, 2019). Memproduksi 2,8 juta ton *pulp* dan 1,15 juta ton kertas setiap tahunnya, PT Riau Andalan Pulp & Paper berbasis di Pangkalan Kerinci, Provinsi Riau (*Website APRIL*, 2022). Sementara itu, divisi Asia Pulp & Paper Sinar Mas Group memiliki 14 fasilitas besar di Indonesia, China, dan Kanada dengan kapasitas produksi gabungan hingga 12 juta ton per tahun (*Website Asia Pulp & Paper*, 2022).

U N I V E R S I T A S  
M U L T I M E D I A  
N U S A N T A R A

Seiring dengan perkembangan industri *pulp* dan kertas yang dinilai sangat pesat di Indonesia, tentu hal tersebut tidak terjadi hanya dengan faktor-faktor operasional, namun faktor-faktor internal memiliki peran penting dalam keberhasilan perusahaan. Salah satunya adalah peran divisi *human resource management* dalam menunjang keberhasilan perusahaan. *Human resource management* merupakan sebuah proses dalam memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi bagi karyawan. Tanpa adanya *human resource management* yang baik di sebuah perusahaan akan terjadi kesalahan-kesalahan seperti merekrut karyawan yang tidak tepat untuk bidang pekerjaan tertentu, mengalami tingkat *turnover* yang tinggi, mengarah kepada penyebab isu seperti diskriminasi, ketidakadilan, lingkungan kerja yang tidak nyaman, dan pemberian pelatihan yang tidak memadai (Dessler, 2017).

Selain itu, *human resource management* berperan dalam relasi antar karyawan, kesehatan dan keselamatan karyawan, serta keadilan yang didapatkan oleh masing-masing karyawan. Beberapa peran penting *human resource management* untuk membentuk sumber daya manusia yang berkualitas bagi perusahaan antara lain adalah menempatkan karyawan selaras terhadap keunggulan masing-masing agar pekerjaan yang diselenggarakan dapat berjalan dengan lancar, membuat perencanaan terkait kebutuhan karyawan, melaksanakan perekrutan dan pemilihan karyawan, memberikan orientasi dan pelatihan bagi para karyawan baru, mengelola gaji dan tunjangan lainnya bagi karyawan, memberikan penilaian kerja terkait kinerja karyawan, mengelola komunikasi antar karyawan baik seperti dengan memberikan konseling, dan lainnya, memberikan program pelatihan untuk mengembangkan potensi para karyawan, serta membangun relasi antar karyawan menjadi lebih baik dan meningkatkan rasa keterlibatan, loyalitas, serta kepemilikan karyawan terhadap perusahaan (*employee engagement*) (Dessler, 2017).

Perusahaan tentu ingin memiliki karyawan yang memiliki performa kerja yang memuaskan. Jika karyawan memiliki kinerja yang baik, maka tujuan-tujuan perusahaan pun akan lebih mudah dicapai. Performa karyawan memiliki kaitan dengan *employee engagement*. *Employee engagement* adalah kondisi psikologis karyawan yang merasa terlibat, berkaitan, dan berkomitmen untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Karyawan yang merasa terikat akan merasakan keterkaitan yang tinggi antara dirinya dengan pekerjaan yang akan diselenggarakan. Karyawan cenderung akan bekerja dengan keras untuk mencapai tujuan yang berhubungan dengan pekerjaan (Dessler, 2017).

Berikut adalah beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat *employee engagement* yang diselaraskan dengan kebutuhan piramida Maslow :

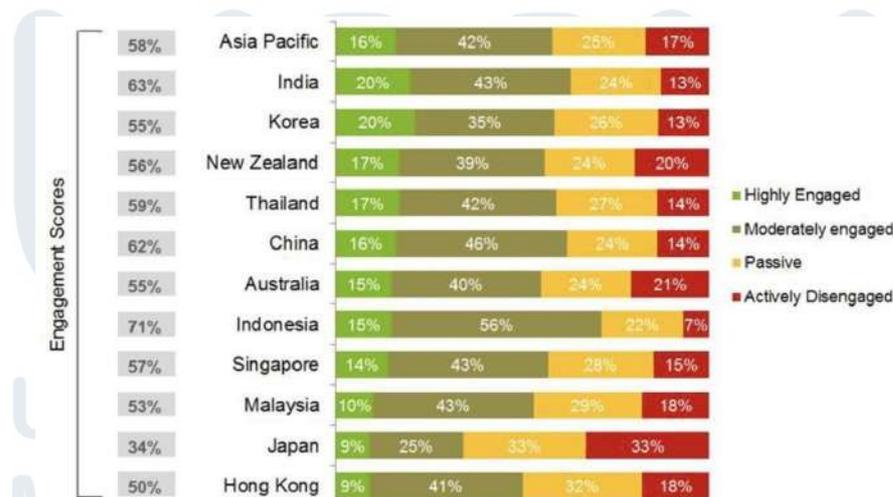


Gambar 1.1 Hirarki Kebutuhan Maslow Berlaku Pada *Employee Engagement*

Sumber: HR Note Asia, 2021

Mengacu pada hirarki kebutuhan Maslow yang diselaraskan dengan *employee engagement*, terdapat beberapa kategori *employee engagement* di perusahaan yaitu karyawan yang tidak *engaged* sama sekali, *tidak engaged*, hampir *engaged*, *engaged*, dan sangat *engaged*. Karyawan yang berada di kategori tidak *engaged* sama sekali dan tidak *engaged* merupakan karyawan yang cenderung tidak termotivasi. Sedangkan untuk karyawan dengan kategori hampir *engaged*, *engaged*, dan sangat *engaged* merupakan kategori karyawan yang termotivasi dan dapat menjadi motivasi bagi karyawan lainnya yang kurang hingga tidak termotivasi.

Mengacu pada survey yang diselenggarakan oleh Gallup, menunjukkan bahwa sebuah unit bisnis atau organisasi yang memiliki tingkat *employee engagement* yang tinggi akan mendapatkan kesempatan mencapai 83% untuk memiliki performa kerja yang baik dibandingkan unit bisnis atau organisasi lainnya. Jika tingkat *employee engagement* cenderung rendah, kesempatan yang didapat untuk memiliki performa kerja yang bagus hanya sebesar 17% (Dessler, 2017).



Gambar 1.2 Tingkat *Employee Engagement* di Dunia

Sumber: Top Coach Indonesia, 2021

Mengacu pada penelitian yang diselenggarakan oleh Top Coach Indonesia, terlihat bahwa tingkat *employee engagement* di Indonesia terbagi menjadi 4 kategori yaitu sangat terikat (*highly engaged*), kurang terikat (*moderately engaged*), pasif (*passive*), dan sangat tidak terikat (*actively disengaged*). Terdapat perbedaan yang signifikan antara kategori *highly engaged* sebesar 15% dan *moderately engaged* sebesar 56%. Sebagian besar karyawan di Indonesia belum merasa cukup terikat dan bahkan merasa tidak terikat sama sekali ketika bekerja. Dengan tingkat *employee engagement* yang rendah tersebut, maka karyawan akan cenderung tidak menghasilkan performa kerja yang maksimal dan memuaskan. Selain itu, dengan tingkat *employee engagement* yang rendah memungkinkan karyawan untuk tidak produktif dalam menjalankan pekerjaannya, meningkatkan tingkat *turnover* dimana karyawan merasa tidak nyaman sehingga memutuskan untuk *resign* yang mana juga berpengaruh terhadap penurunan tingkat *retention* dimana perusahaan tidak mampu dalam mempertahankan karyawan, serta menurunkan *profit* perusahaan (HR Note Asia, 2021).

Salah satu perusahaan manufaktur yang berlokasi di Tangerang, tepatnya di daerah Alam Sutera yaitu PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk merupakan perusahaan dimana penulis melaksanakan program kerja magang selama 6 bulan. PT. Indah Kiat Pulp & Paper ini didirikan oleh Bapak Soetopo Janarto sejak tahun 1975. PT. Indah Kiat Pulp & Paper merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak bidang perindustrian, perdagangan, dan kehutanan serta berfokus di bidang produksi *pulp*, kertas budaya, kertas industri, dan tisu. Beberapa produk dari PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk yang tersebar di masyarakat luas yaitu tisu Paseo, Jolly, Livi, kertas HVS Paperline, kemasan Foopak, dan lainnya. Tidak hanya tersebar di Indonesia, produk PT. Indah Kiat Pulp & Paper juga tersebar di beberapa negara seperti Amerika Serikat dan Singapura.

Setelah masa peralihan dari pandemi, tentu perusahaan harus melaksanakan kegiatan-kegiatan yang lebih bervariasi mengingat bahwa seluruh karyawan telah menerapkan *Work from Office* (WFO) dalam 1 minggu penuh dan mulai beradaptasi kembali dengan ritme kerja sebelum terjadi pandemi. Selama melaksanakan praktik kerja magang, penulis berada di *Human Resource Department* PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk. Di perusahaan tersebut, *human resource department* dibagi menjadi beberapa bagian yaitu *Recruitment, Organizational Development, Human Resource Business Partner, Human Resource Business Partner Forestry, External Relations & Internal Relations, Academy, HR Excellence, HR Tech, Total Rewards, Talent Management*, dan *Culture & Employee Engagement*. Penulis melaksanakan praktik kerjamagang sebagai *Intern Culture & Employee Engagement*. Departemen *Culture & Employee Engagement* memiliki tugas utama yaitu melaksanakan inovasi-inovasi serta membuat program untuk meningkatkan *employee engagement* di perusahaan dan menjadi perantara antara Yayasan Buddha Tzu Chi dengan seluruh karyawan Asia Pulp & Paper Sinar Mas. Beberapa tugas utama yang diselenggarakan oleh penulis selama masa kerja magang adalah membuat laporan donasi bulanan Yayasan Buddha Tzu Chi yang bekerjasama dengan Sinar Mas, mendukung program-program kerja Tzu Chi, berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan semi formal dan nonformal *Human Resource Department* sebagai panitia pengurus dan pelaksana, dan turut berpartisipasi dalam merencanakan dan mempersiapkan kegiatan-kegiatan terkait *employee engagement* di *Human Resource Department*. Penulis memiliki ketertarikan mengenai *employee engagement* dan memutuskan untuk melaksanakan program kerja magang di PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk untuk menerapkan ilmu yang diperoleh selama masa perkuliahan serta mendapatkan pengalaman kerja profesional di bidang *Human Resource Management*.

## 1.2. Maksud dan Tujuan Kerja Magang

Program magang penulis berfungsi sebagai kesempatan pendidikan untuk mempelajari lebih lanjut tentang bidang sumber daya manusia. Selain itu, penulis juga ingin memanfaatkan kesempatan untuk merasakan secara langsung pengalaman bekerja secara profesional diikuti dengan implementasi ilmu *human resource* yang sudah dipelajari di tempat kerja. Program kerja magang yang diikuti oleh penulis adalah Merdeka Belajar Kampus Merdeka (*Internship MBKM Track I*). Program magang tersebut merupakan salah satu program yang wajib diikuti oleh seluruh mahasiswa/i Universitas Multimedia Nusantara sebagai syarat kelulusan.

Tujuan dari program pemagangan ini tidak terbatas pada yang tercantum di atas :

1. Memperoleh gambaran dan pengalaman saat bekerja di bidang yang berkaitan dengan *human resources*.
2. Belajar untuk mengemban tanggungjawab serta beban kerja yang diterima selamamelaksanakan program kerja magang.
3. Melaksanakan implementasi ilmu-ilmu *human resources* yang dipelajari saat perkuliahan didunia kerja.
4. Mempelajari berbagai kegiatan atau usaha yang dapat diselenggarakan untuk meningkatkan *employee engagement* di perusahaan.
5. Mempelajari berbagai kegiatan atau usaha yang dapat diselenggarakan untuk meningkatkan *employee engagement* di perusahaan.
6. Mempelajari dan memahami cara menyelesaikan pekerjaan administratif seperti pembuatan laporan dengan jumlah data yang banyak agar dapat memberikan hasil yang tepat.

### 1.3. Waktu dan Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

#### 1.3.1. Waktu dan Pelaksanaan Magang

Penulis bekerja sebagai Magang Keterlibatan Budaya & Karyawan selama total 960 jam selama 120 hari (dari 22 Desember 2022 hingga 21 Juni 2023) selama masa magangnya. Berikut adalah rincian bagaimana penulis menerapkan program kerja magang:

Nama Perusahaan : PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk  
Alamat Perusahaan : Wisma Indah Kiat – *B Building, 1st Floor*, Jl. Raya Serpong Km. 8, Tangerang 15310  
No. Telepon : (021) 50827800  
Periode Kerja Magang : 22 Desember 2022 s/d 21 Juni 2023  
Waktu Kerja Magang : Senin – Jumat (08.00 - 17.00 WIB)  
Posisi Magang : *Culture & Employee Engagement Intern*

#### 1.3.2. Prosedur Pelaksanaan Magang

Beberapa langkah dilakukan penulis sebelum program magang diselenggarakan :

1. Tahap Pelamaran
  - a. Mahasiswa mencari lowongan pekerjaan yang selaras terhadap kualifikasi mahasiswa melalui berbagai *platform* pencari pekerjaan seperti *Jobstreet, LinkedIn, Kalibrr*, dan *website* perusahaan.
  - b. Mahasiswa menghubungi para *recruiter* dengan informasi kontak yang tertera untuk melamar posisi

yang tersedia di perusahaan tersebut dengan mengirimkan *curriculum vitae* (CV).

- c. Mahasiswa menemukan lowongan pekerjaan melalui platform Jobstreet di PT. Indah Kiat Pulp & Paper dengan posisi yang tersedia yaitu *Culture & Employee Engagement Intern*.
- d. Setelah mengirimkan *curriculum vitae* (CV), mahasiswa dihubungi oleh *recruiter* PT. Indah Kiat Pulp & Paper melalui telepon untuk penyampaian informasi seputar karyawan magang di perusahaan tersebut.
- e. Lalu, *recruiter* mengabari kembali melalui telepon, bahwa *curriculum vitae* (CV) penulis selaras terhadap kualifikasi yang dibutuhkan oleh *user*. Maka dari itu, penulis akan melanjutkan ke tahap berikutnya.

## 2. Tahap *Recruitment*

- a. Setelah mendapatkan kabar bahwa *curriculum vitae* (CV) penulis diterima oleh *user*, maka *recruiter* menjadwalkan tanggal untuk tahap wawancara dengan *users* yang diselenggarakan saat Jumat, 16 Desember 2022.
- b. Setelah tahap wawancara diselenggarakan, penulis mendapatkan kabar bahwa telah diterima untuk bekerja sebagai *Culture & Employee Engagement Intern* yang akan dimulai pada tanggal 22 Desember 2022.
- c. Penulis mulai melaksanakan program kerja magang dari tanggal 22 Desember 2022 s/d 21 Juni 2023.

## 3. Tahap Pengajuan

- a. Penulis melengkapi registrasi di website Kampus Merdeka UMN dengan mengisi surat pengantar kerja (MBKM Form 01) untuk diserahkan kepada Universitas Multimedia Nusantara.
- b. Mahasiswa menerima form MBKM 02 sebagai kartu kerja magang untuk diserahkan kepada perusahaan.
- c. Mahasiswa mengisi MBKM 03 yaitu daily task yang perlu diisi setiap harinya dengan menuliskan kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan selama program kerja magang untuk memenuhi standar minimal yaitu 800 jam kerja.
- d. Mahasiswa mengisi MBKM 04 yaitu lembar verifikasi laporan magang.

#### 4. Tahap Akhir

- a. Selama menjalankan program kerja magang, penulis mulai mencicil pembuatan laporan magang yang akan diserahkan kepada universitas untuk pengajuan sidang magang.
- b. Penulis melaksanakan penulisan laporan magang selaras terhadap format dan kriteria yang diberikan oleh universitas.
- c. Selama menuliskan laporan magang, penulis didampingi oleh dosen pembimbing yang sudah ditetapkan oleh prodi agar laporan magang dapat terselesaikan dengan baik.
- d. Penulis melaksanakan bimbingan dengan dosen pembimbing minimal 8 kali untuk membahas satu per satu bab yang tertera di laporan magang serta

memberikan saran dan revisi agar laporan magang dapat dituliskan dengan lebih baik.

- e. Setelah laporan magang selesai, maka penulis akan mengajukan untuk proses sidang magang.

UMMN

UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA