

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Kementerian Program magang berbasis Magisteri Besar Kemahasiswaan (MBKM) adalah sebuah inisiatif yang telah dirancang khusus untuk memberikan kesempatan kepada mahasiswa dalam menjalani program magang di berbagai industri atau perusahaan selama periode sekitar enam bulan, yang setara dengan 20 Satuan Kredit Semester (SKS). Program magang ini didesain agar mahasiswa dapat mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang telah mereka peroleh selama studi di universitas, serta untuk memperoleh pengalaman praktis yang relevan dengan spesialisasi jurusan yang mereka ambil.

Program magang berbasis MBKM bertujuan untuk memberikan kesempatan belajar dan pengembangan diri kepada mahasiswa sesuai dengan kompetensi yang mereka miliki di bidang ilmu yang mereka pelajari. Dalam program ini, mahasiswa akan ditempatkan dalam magang yang sesuai dengan spesialisasi jurusan mereka di program studi universitas masing-masing. Tujuan utamanya adalah untuk memungkinkan mahasiswa menggabungkan teori dengan praktik di dunia nyata, serta meningkatkan pemahaman mereka tentang industri yang relevan dengan bidang studi mereka.

Keberadaan tenaga kerja yang memiliki kualitas di sebuah perusahaan merupakan aset berharga yang akan mendukung kemajuan organisasi di masa depan. Kualitas sumber daya manusia (SDM) ini akan mempengaruhi peran individu dalam memajukan organisasi yang terkait. Kompetisi yang terjadi akan memengaruhi cara kerja organisasi. Motivasi ini muncul karena setiap organisasi memiliki keinginan untuk menjadi unggul dalam kinerjanya.

Kualitas sumber daya manusia (SDM) memainkan peran yang sangat penting dalam menjalankan kinerja suatu organisasi dan menyelesaikan tugas serta fungsi

yang diemban. Kesuksesan suatu organisasi secara besar bergantung pada kualitas SDM yang dimilikinya, karena keberhasilan ini dapat dilihat dari peningkatan kinerja setiap individu di dalam organisasi tersebut. Peningkatan kinerja ini merupakan hasil dari pengembangan SDM yang ada di organisasi. Dengan mengembangkan SDM, organisasi akan lebih mudah mencapai tujuannya, karena SDM yang berkualitas dianggap memiliki kemampuan yang memadai untuk melaksanakan tugas dan peran mereka sebagai anggota organisasi. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan yang diinginkan, komitmen pemimpin dalam mewujudkan hal tersebut sangat penting di dalam organisasi.

Banyak pandangan yang telah dikemukakan oleh para ahli mengenai Sumber Daya Manusia (SDM). Salah satu konsepsi mengenai SDM telah diungkapkan oleh Hasibuan pada tahun 2016. Menurut Hasibuan, SDM adalah gabungan antara pengetahuan dan keterampilan yang bertujuan untuk mengelola hubungan dan peran tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk membantu perusahaan, karyawan, dan masyarakat mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2016).

Model pembelajaran ADDIE Training dan development berlandaskan pada pendekatan sistem yang efektif dan efisien serta prosesnya yang bersifat interaktif antara siswa dengan guru dan lingkungan. Hasil evaluasi setiap langkah pembelajaran dapat Membawa pengembangan pembelajaran ke langkah atau fase selanjutnya (Junaedi, 2019)

Model ADDIE, singkatan dari Analyze, Design, Develop, Implement, dan Evaluate, digunakan untuk membangun dasar kinerja dalam pembelajaran dengan mengembangkan desain produk pembelajaran. Model ADDIE ini adalah sebuah desain instruksional yang berpusat pada pembelajaran individu, memiliki fase jangka panjang dan langsung, sistematis, dan menggunakan pendekatan sistem dalam hal pengetahuan dan pembelajaran manusia. Pendekatan desain instruksional ADDIE yang efektif berfokus pada pelaksanaan tugas otentik, pengetahuan yang kompleks, dan masalah yang sesungguhnya. Dengan demikian, desain instruksional

yang berhasil akan memastikan keselarasan yang tinggi antara lingkungan belajar dan pengaturan kerja yang sesungguhnya.

Pelatihan dan pengembangan (training and development) memiliki latar belakang yang penting dalam perusahaan mengingat lingkungan bisnis yang terus berubah dengan cepat. Perubahan ini mencakup perkembangan teknologi, kebutuhan konsumen yang berkembang, persaingan yang semakin ketat, dan tantangan global yang semakin kompleks. Dalam menghadapi tantangan ini, pelatihan dan pengembangan memainkan peran kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, sehingga mereka dapat bekerja lebih efisien dan produktif. Selain itu, pelatihan dan pengembangan juga berkontribusi pada peningkatan kepuasan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang progresif, meningkatkan inovasi, dan memperkuat reputasi perusahaan. Dengan mengembangkan keterampilan dan bakat karyawan, perusahaan dapat membangun tim yang kuat, memperoleh keunggulan kompetitif, dan mencapai pertumbuhan jangka panjang.

Selain itu, pelatihan dan pengembangan juga memiliki peran penting dalam pengembangan kepemimpinan di perusahaan. Dengan memberikan kesempatan bagi karyawan yang berpotensi, perusahaan dapat mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang kuat. Hal ini membantu menciptakan kader kepemimpinan yang dapat mengisi posisi manajerial dan memimpin tim dengan efektif. Dengan adanya kepemimpinan yang kuat, perusahaan dapat tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Selain itu, program pelatihan dan pengembangan yang kuat juga memberikan reputasi yang baik bagi perusahaan, yang menarik bakat-bakat terbaik di industri tersebut. Karyawan yang merasa dihargai dan diberikan kesempatan untuk berkembang cenderung memberikan umpan balik positif tentang perusahaan kepada orang lain, yang pada gilirannya memperkuat citra merek perusahaan. Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan memainkan peran strategis dalam meningkatkan kinerja perusahaan dan mencapai keunggulan kompetitif.

PT Waskita adalah perusahaan konstruksi yang memiliki sejarah panjang di Indonesia. Sejak didirikan pada tahun 1961, perusahaan ini telah berhasil membangun reputasi yang solid dan menjadi pemain utama dalam industri konstruksi di negara ini. Dengan dedikasi yang tinggi terhadap kualitas dan kepuasan pelanggan, PT Waskita telah menyelesaikan berbagai proyek konstruksi yang mengesankan di berbagai sektor, termasuk infrastruktur jalan raya, jembatan, gedung perkantoran, perumahan, dan proyek-proyek rekayasa sipil lainnya.

Namun, dalam industri yang terus berkembang dan berubah seperti konstruksi, PT Waskita menyadari bahwa untuk tetap bersaing dan berada di garis depan, mereka perlu memastikan bahwa karyawan mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan terbaru. Oleh karena itu, perusahaan ini menerapkan pendekatan yang sistematis dan efektif dalam pengembangan karyawan mereka melalui model ADDIE.

Model ADDIE (Analysis, Design, Development, Implementation, Evaluation) adalah suatu metode yang terstruktur dalam merancang dan mengembangkan program pelatihan. PT Waskita menggunakan model ADDIE untuk memastikan bahwa pelatihan yang mereka berikan tidak hanya relevan, tetapi juga efektif dalam meningkatkan kemampuan karyawan.

Pertama, PT Waskita melakukan analisis mendalam tentang kebutuhan pelatihan. Mereka mengidentifikasi area di mana karyawan perlu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka untuk menghadapi tuntutan proyek-proyek konstruksi yang semakin kompleks. Dalam proses analisis ini, perusahaan mengumpulkan data tentang tugas pekerjaan, keterampilan yang diperlukan, dan tujuan organisasi.

Setelah analisis selesai, PT Waskita memasuki tahap perancangan. Mereka merancang program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan yang telah diidentifikasi. Pada tahap ini, tujuan pelatihan ditetapkan dengan jelas, materi

pelatihan disusun, dan metode pengajaran yang efektif dipilih. Perusahaan juga mempertimbangkan format pelatihan yang paling cocok, seperti pelatihan klasikal, pelatihan online, atau kombinasi dari keduanya, untuk memastikan aksesibilitas dan fleksibilitas.

Selanjutnya, PT Waskita memasuki tahap pengembangan program pelatihan. Mereka mengembangkan materi pelatihan yang komprehensif, modul, presentasi, dan media pendukung lainnya. Perusahaan juga menciptakan aktivitas pelatihan yang melibatkan studi kasus, simulasi, dan latihan praktis, yang relevan dengan konteks bisnis perusahaan. PT Waskita sangat memperhatikan bahwa materi pelatihan harus diberikan dengan cara yang menarik dan mudah dipahami oleh karyawan.

Setelah pengembangan selesai, PT Waskita melanjutkan ke tahap implementasi. Program pelatihan diberikan kepada karyawan melalui sesi pembelajaran yang dipimpin oleh instruktur yang berkualitas. Pelatihan dapat dilakukan secara internal oleh tim pelatih internal perusahaan atau melibatkan penyedia pelatihan eksternal yang ahli dalam bidangnya. PT Waskita memastikan bahwa setiap karyawan memiliki akses ke materi pelatihan yang relevan dengan pekerjaan mereka dan juga menyediakan dukungan dan bimbingan selama proses pelatihan.

Setelah pelatihan selesai, PT Waskita tidak berhenti di situ. Evaluasi adalah tahap penting dalam model ADDIE. Perusahaan melakukan evaluasi menyeluruh untuk mengukur efektivitas pelatihan yang diberikan. Evaluasi dilakukan melalui berbagai metode, seperti survei kepuasan peserta, tes pengetahuan sebelum dan sesudah pelatihan, observasi langsung, dan analisis kinerja karyawan setelah pelatihan. Hasil evaluasi ini membantu PT Waskita untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan program pelatihan serta mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki untuk pelatihan di masa depan.

Dengan menerapkan model ADDIE secara sistematis, PT Waskita dapat memastikan bahwa karyawan mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan terkini yang dibutuhkan untuk berhasil dalam pekerjaan mereka. Ini membantu

perusahaan untuk tetap bersaing, memenuhi kebutuhan pelanggan dengan lebih baik, dan menghadapi tantangan bisnis dengan keyakinan dan keahlian yang diperlukan. PT Waskita tetap berkomitmen untuk mengembangkan potensi karyawan mereka melalui pelatihan yang efektif, memastikan keberhasilan jangka panjang perusahaan di industri konstruksi.

## **1.2. Maksud dan Tujuan Kerja Magang**

Tujuan dari proses Kerja Magang yang telah dilakukan di divisi Human Capital Management Division, yaitu:

1. Untuk menambah serta mengembangkan ilmu pengetahuan, dan wawasan dalam mengenal proses pengembangan sumber daya manusia di dalam perusahaan
2. Untuk memperoleh pengalaman dalam bekerja secara nyata dan mengerti bagaimana proses bekerja di dalam perusahaan
3. Untuk mengimplementasikan pengetahuan yang sudah di pelajari sebelumnya dalam masa perkuliahan
4. Untuk mengamati bagaimana proses pelatihan dan pengembangan di perusahaan

## **1.3. Waktu dan Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang**

### **1.3.1 Waktu Pelaksanaan Kerja Magang**

Penulis melakukan Pelaksanaan Kerja Magang di PT Waskita Karya Tbk yang berada di Jakarta Timur, Kabupaten Tangerang. Kerja Magang penulis selama 5 bulan, dimulai dari tanggal 2 Februari 2023 – 2 Juli 2023 yang ditempatkan di Divisi Human Capital Management Division pada PT Waskita Karya. Dan aturan kerja yang ada di perusahaan, yaitu:

- Hari Senin s/d Kamis: Pukul 08.00 – 17.00 WIB (istirahat pukul 12.00 – 13.00 WIB)

Dan sebagai tanda pengenalan dan catatan kehadiran, diberikan kartu magang bersertifikat dan kartu absensi Oleh Divisi Human Capital Management Division.

### **1.3.2 Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang**

Dalam melakukan praktek kerja magang, terdapat beberapa prosedur yang harus dilakukan oleh mahasiswa maupun mahasiswi berdasarkan peraturan dari Program Studi Manajemen Universitas Multimedia Nusantara adalah sebagai berikut:

- a. Tahap Pengajuan, Penulis mendapatkan informasi dari alumni Universitas Multimedia Nusantara bahwa PT. Waskita Karya sedang mencari mahasiswa/I yang ingin magang di bagian Human Capital
- b. Tahap Pendaftaran, Pada tahap ini penulis melakukan pengisian formulir pengajuan surat kerja magang sebagai permohonan permintaan surat pengantar kerja magang dari universitas untuk ditujukan kepada perusahaan yang akan dituju.
- c. Penulis mengirimkan Curriculum Vitae dan surat pengantar magang dari kampus kepada pihak perusahaan PT. Waskita Karya. Setelah mengirim seluruh berkas yang dibutuhkan, pihak perusahaan akan menghubungi penulis untuk memberi surat persetujuan permohonan Internship
- d. Penulis melakukan Internship dimulai pada tanggal 2 Februari 2023 dan diberi pengarahan untuk memulai kerja magang serta prosedur kerja.
- e. Penulis melakukan bimbingan laporan magang dan melakukan konsultasi mengenai praktik kerja magang
- f. Penulis melakukan penyusunan laporan kerja magang dengan mematuhi format dan struktur yang telah ditentukan. Selain itu, sebagai syarat kelulusan dari mata kuliah magang yang diambil oleh mahasiswa, penulis juga mengikuti sidang magang sebagai evaluasi terhadap laporan kerja magang dan proses kerja magang yang telah dilakukan.

#### **1.4. Sistematika Penulis**

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Penulis memberikan penjelasan tentang alasan mengapa pelatihan memiliki pentingnya bagi perusahaan, menggambarkan tujuan dan niat di balik pelaksanaan program magang, serta merinci langkah-langkah dari proses awal pencarian tempat magang hingga tahap penerimaan.

##### **BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Penulis menjelaskan profil PT. Waskita Karya Tbk., mencakup sejarah terbentuknya perusahaan, visi, misi, motto, serta nilai-nilai yang dipegang. Selain itu, penulis juga menguraikan beberapa teori yang relevan dengan topik yang dibahas, seperti Sumber Daya Manusia, Manajemen Sumber Daya Manusia, dan Pelatihan.

##### **BAB III PELAKSANAAN KERJA MAGANG**

Penulis menggambarkan berbagai tugas yang telah dilakukan selama sekitar 5 bulan dalam periode magang. Penulis membagi pekerjaan tersebut menjadi dua kategori, yakni pekerjaan utama dan pekerjaan tambahan, serta mengidentifikasi berbagai hambatan teknis yang dihadapi selama menjalankan magang.

##### **BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN**

Setelah selesai melakukan magang, penulis dapat merangkum beberapa simpulan yang diperoleh dan memberikan saran terkait dengan pekerjaan yang telah penulis lakukan.