

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di dalam industri manufaktur, sumber daya manusia (SDM) bukan hanya dianggap sebagai pelengkap, tetapi sebagai komponen utama yang berpengaruh langsung terhadap keberhasilan proses produksi. Semahal atau secanggih apa pun teknologi dan mesin yang digunakan, semuanya tetap bergantung pada manusia yang mengoperasikannya. Oleh karena itu, divisi Human Resources (HR) memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk, melatih, dan memastikan bahwa seluruh tenaga kerja siap untuk bekerja dengan aman, efektif, dan sesuai standar perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja organisasi, baik dari sisi individu maupun secara keseluruhan, Human Resource Development (HRD) berperan penting dalam menggabungkan berbagai fungsi utama. Fungsi-fungsi tersebut mencakup pelatihan dan pengembangan karyawan, proses rekrutmen, perencanaan jenjang karier, evaluasi kinerja, hingga pengembangan organisasi secara menyeluruh (Rawashdeh et al., 2022).

PT Pola Paperindo Jayatama merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi kertas untuk berbagai produk seperti paper cup, paper bowl, dan paper bag. Produk-produk ini umumnya digunakan untuk kebutuhan kemasan makanan dan minuman. Karena bidang produksinya melibatkan penggunaan berbagai jenis mesin industri yang kompleks, maka dibutuhkan tenaga kerja yang benar-benar paham prosedur kerja, mampu mengoperasikan mesin dengan benar, serta sadar akan pentingnya keselamatan kerja.

Untuk menjamin kesiapan para pekerja, terutama mereka yang baru bergabung, dibutuhkan proses pelatihan dan evaluasi yang sistematis. Di sinilah divisi HR memiliki peran langsung, tidak hanya dalam aspek rekrutmen dan administrasi, tetapi juga turun ke lapangan untuk memastikan bahwa karyawan menerima pelatihan teknis yang sesuai. Pelatihan ini mencakup pengoperasian

mesin, pemahaman standar keselamatan kerja (K3), serta tata cara bekerja sesuai dengan instruksi kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Selama melaksanakan program magang, penulis ditempatkan sebagai HR People development Intern di divisi produksi PT Pola Paperindo Jayatama. Penempatan ini membuka kesempatan bagi penulis untuk ikut terlibat langsung dalam proses pelatihan dan evaluasi kerja karyawan. Tugas-tugas utama yang saya jalankan antara lain:

- Membantu pelaksanaan pelatihan penggunaan mesin kepada karyawan baru.
- Memberikan pengenalan keselamatan kerja (safety induction).
- Menyusun dokumen Instruksi Kerja (IK) mesin, yang dijadikan pedoman standar operasional.
- Memberikan tes matematika dasar sebagai bagian dari proses seleksi atau evaluasi awal bagi pegawai.
- Memberikan training langsung di lapangan, baik kepada individu maupun kelompok kecil.

Kegiatan-kegiatan tersebut membuat saya memahami bahwa HR tidak bisa hanya bekerja dari balik meja. Di dunia industri, peran HR justru lebih dekat ke lapangan, menjadi penghubung antara kebijakan perusahaan dan pelaksanaannya di tempat kerja. Saya juga belajar bahwa komunikasi dan ketelitian adalah dua hal yang sangat penting, apalagi ketika harus menjelaskan prosedur kerja atau menyusun dokumen yang berkaitan dengan operasional.

Pengalaman ini memberikan gambaran nyata tentang pentingnya kesiapan mental, tanggung jawab, dan keaktifan dalam bekerja. Saya tidak hanya belajar dari buku atau teori, tetapi benar-benar melihat bagaimana peran HR diterapkan untuk mendukung kinerja karyawan.

1.2. Maksud dan Tujuan Kerja Magang

1.2.1. Maksud Kerja Magang

Magang ini dimaksudkan untuk memberikan pengalaman kerja nyata di bidang sumber daya manusia, khususnya di lingkungan kerja manufaktur. Dengan terjun langsung ke lapangan, mahasiswa diharapkan mampu memahami bagaimana proses kerja berlangsung dan bagaimana peran HR diterapkan secara langsung di dunia industri. Program magang bertujuan untuk membantu mahasiswa mengasah kemampuan mereka, sehingga nantinya mampu memiliki keterampilan yang dibutuhkan dan dapat bekerja secara produktif setelah menyelesaikan pendidikan (Ismail, Hasan, & Musdalifah, 2018).

1.2.2. Tujuan Kerja Magang

Tujuan dari pelaksanaan magang ini adalah sebagai berikut:

- Mempelajari peran HR dalam mendukung kegiatan operasional di bagian produksi.
- Membantu pelatihan kerja dan keselamatan bagi karyawan baru.
- Menyusun dokumen kerja standar (IK) untuk dijadikan materi training produksi.
- Memberikan tes matematika sebagai bentuk seleksi awal atau pengukuran kemampuan dasar calon karyawan.
- Melatih keterampilan komunikasi, kerja tim, dan tanggung jawab dalam lingkungan kerja professional.

1.3. Manfaat Magang

Bagi mahasiswa:

- Mendapatkan pengalaman kerja langsung di industri manufaktur.
- Belajar menyusun dokumen operasional seperti IK.
- Meningkatkan kepercayaan diri dalam berkomunikasi dan memberikan pelatihan.
- Melatih kemampuan bekerja dalam tim dan mengikuti ritme kerja lapangan.

- Memahami pentingnya keselamatan kerja, keteraturan, dan efisiensi produksi.

Bagi perusahaan:

- Mendapatkan dukungan tambahan dalam proses pelatihan dan evaluasi karyawan baru.
- Mendapatkan perspektif baru dari mahasiswa yang terlibat aktif dan adaptif.
- Membantu mempercepat penyusunan dokumen serta pelaksanaan tugas-tugas HR di lapangan.

1.4. Waktu dan Prosedur Pelaksanaan Magang

1.4.1. Waktu Pelaksanaan

Program magang ini dilaksanakan selama empat bulan, yaitu dari tanggal 11 Februari 2025 hingga 10 Juni 2025, dengan sistem kerja Work from Office (WFO), langsung di area produksi PT Pola Paperindo Jayatama.

1.4.2. Prosedur Pelaksanaan

Penulis memulai magang dengan mengirimkan lamaran dan CV kepada bagian Human Resources perusahaan. Setelah melewati proses wawancara, penulis diterima sebagai HR Intern dengan penempatan di divisi produksi, khususnya dalam area *people development*. Pada awal magang, penulis mengikuti briefing dan pengenalan tugas terkait pengembangan dan pelatihan karyawan. Selama magang, penulis bekerja di bawah bimbingan atasan langsung serta berkoordinasi dengan staf produksi dan tim HR lainnya untuk menjalankan berbagai tugas yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia dan mendukung operasional di lapangan..

1.5. Ruang Lingkup Kegiatan Magang

Selama menjalani magang, saya terlibat dalam berbagai kegiatan yang mendukung fungsi HR di divisi produksi, di antaranya:

- Membantu pelatihan pengoperasian mesin produksi bagi karyawan baru.
- Memberikan pemahaman terkait keselamatan kerja (safety induction).
- Menyusun dan memperbarui dokumen Instruksi Kerja (IK) sebagai standar pelatihan.
- Memberikan tes matematika dasar untuk calon karyawan atau karyawan baru.
- Menyampaikan materi pelatihan secara langsung kepada karyawan, baik secara individu maupun dalam kelompok.