

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sektor energi dan konstruksi lepas pantai merupakan komponen penting dalam pembangunan industri global serta ketahanan energi nasional. Aktivitas di sektor ini melibatkan proyek strategis seperti pembangunan platform minyak dan gas, instalasi pipa bawah laut, hingga pemrosesan modular. Tidak hanya berdampak signifikan secara ekonomi, industri ini juga menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar, khususnya pada tahap rekayasa, pengadaan, dan konstruksi (Engineering, Procurement, and Construction/EPC) (Kementerian ESDM, 2022).

Namun demikian, sektor ini memiliki tantangan yang kompleks. Operasional di lapangan sering kali melibatkan kondisi kerja ekstrem seperti bekerja di ketinggian, penggunaan alat berat, paparan bahan kimia, serta lokasi kerja yang berada di wilayah terpencil. Oleh karena itu, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menjadi elemen fundamental dalam manajemen operasional dan sumber daya manusia. Data dari BPJS Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa pada tahun 2022 terjadi 297.725 kasus kecelakaan kerja, meningkat dari 234.370 kasus pada tahun sebelumnya (BPJS Ketenagakerjaan, 2023). Di tingkat global, International Labour Organization (ILO) memperkirakan bahwa lebih dari 2,9 juta orang meninggal setiap tahun akibat kecelakaan dan penyakit akibat kerja (ILO, 2019).

Kecelakaan kerja umumnya bukan disebabkan oleh satu faktor teknis, melainkan akibat akumulasi dari lemahnya pengawasan, kurangnya pelatihan, dan tidak terbentuknya budaya kerja yang menempatkan keselamatan sebagai prioritas utama (Goetsch, 2010). Oleh karena itu, sistem K3 perlu diintegrasikan ke dalam struktur organisasi, sistem kerja, hingga perilaku individu di tempat kerja. Langkah-langkah preventif seperti pelatihan keselamatan, audit lingkungan kerja, dan pemberian wewenang kepada karyawan untuk menghentikan pekerjaan yang

berisiko tinggi menjadi bagian penting dari budaya keselamatan di perusahaan (Manuaba, 2016).

Dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia, keselamatan kerja erat kaitannya dengan konsep Human Capital. Human capital merujuk pada nilai ekonomi yang dihasilkan dari pengetahuan, keterampilan, kesehatan, dan kapabilitas karyawan (Becker et al., 2001). Investasi terhadap K3 merupakan bagian dari strategi mempertahankan dan mengembangkan kualitas SDM yang berkelanjutan. Armstrong dan Taylor (2014) juga menegaskan bahwa perhatian terhadap keselamatan kerja tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga berpengaruh terhadap loyalitas, keterlibatan (*employee engagement*), dan reputasi organisasi.

Seiring berkembangnya teknologi, digitalisasi turut memperkuat posisi K3 dalam manajemen SDM modern. Penerapan pelaporan insiden berbasis digital, pelatihan *virtual reality* (VR), serta pemanfaatan *Smart PPE* (*Personal Protective Equipment*) adalah beberapa inovasi yang mendorong efisiensi dan efektivitas manajemen keselamatan kerja (Tariq et al., 2016).

Sebagai mahasiswa Manajemen dengan peminatan Human Capital, penulis melihat pentingnya memahami bagaimana teori-teori yang dipelajari di perkuliahan, seperti *Human Capital Management*, *employee engagement*, dan *workplace safety culture*, dapat diterapkan secara nyata di lingkungan kerja, khususnya dalam industri berisiko tinggi seperti sektor energi. Pengalaman magang di PT McDermott Indonesia menjadi kesempatan strategis bagi penulis untuk mengamati integrasi antara sistem K3 dan strategi human capital secara langsung.

Laporan magang ini disusun untuk mendokumentasikan pengalaman tersebut serta merefleksikan pentingnya peran manajemen human capital dalam menciptakan organisasi yang tidak hanya berorientasi pada efisiensi operasional, tetapi juga menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan dan keberlanjutan.

1.2 Maksud dan Tujuan Kerja Magang

Penulis melaksanakan kegiatan magang sebagai sarana untuk mengimplementasikan teori serta pengetahuan yang diperoleh selama masa perkuliahan ke dalam praktik kerja nyata. Selain sebagai bentuk pengembangan kompetensi, kegiatan magang ini juga merupakan salah satu syarat akademik yang wajib dipenuhi untuk kelulusan dari Universitas Multimedia Nusantara. Melalui pengalaman ini, penulis memperoleh wawasan baru mengenai dunia kerja profesional serta memperluas jaringan relasi yang berpotensi mendukung pengembangan karier di masa mendatang :

1. Memperoleh pengalaman kerja nyata dan terlibat langsung dalam berbagai tugas Human Capital di industri minyak dan gas seperti administrasi kesehatan karyawan, administrasi data karyawan, mengelola akses masuk dan keluar karyawan, training karyawan, dan stock opname.
2. Mengembangkan kemampuan komunikasi interpersonal serta meningkatkan keterampilan dalam mengoperasikan Microsoft PowerPoint, Excel, dan berbagai aplikasi pendukung lainnya yang berkaitan dengan tugas-tugas di bidang Human Resources.
3. Membangun jaringan relasi berbagai departemen mulai dari Safety, IT, dan Security.

1.3 Waktu dan Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

1.3.1 Waktu Pelaksanaan Kerja Magang

Penulis melaksanakan praktik kerja magang dengan durasi selama 6 bulan untuk memenuhi persyaratan Internship Track 01, yaitu melaksanakan magang minimal 640 jam atau 80 hari kerja. Praktik kerja magang di PT Mcdermott Indonesia dimulai dari tanggal 19 Januari 2025 sampai tanggal 17 Juli 2025. Penulis yang menjabat sebagai *Administration Intern* melaksanakan magang secara *Work From Office*, hari kerja dari

Senin sampai Jumat dengan jam kerja 07.00-16.00 WIB atau 8 jam kerja setiap harinya dengan jam istirahat selama satu jam pada pukul 11.00-12.00.

1.3.2 Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

A. Administrasi Kampus

- 1) Mengambil Mata Kuliah Pre-Activity di semester 5 sebagai syarat wajib untuk melaksanakan magang.
- 2) Mengikuti sosialisasi pembekalan magang via *Zoom Meeting* pada bulan November 2024.
- 3) Mengambil KRS Internship Track 1.
- 4) Meminta surat pengantar magang dari pihak kampus untuk diserahkan kepada pihak perusahaan.
- 5) Melakukan registrasi di website merdeka.umn.ac.id setelah mendapatkan LoA dari perusahaan.
- 6) Melakukan registrasi di website merdeka.umn.ac.id.

B. Proses Pengajuan dan Penerimaan Tempat Kerja Magang

- 1) Penulis mengirimkan *Curriculum Vitae* (CV) kepada HRD perusahaan melalui email.
- 2) Penulis dihubungi oleh HRD perusahaan dan mendapatkan panggilan *interview* secara *online* di tanggal 20 Desember 2024.
- 3) Penulis mendapatkan LoA/Confirmation Letter dari pihak perusahaan.
- 4) Perusahaan memberikan surat untuk melakukan MCU sebelum melakukan magang.

C. Proses Pelaksanaan Praktik Kerja Magang

- 1) Penulis mengikuti *Induction*, kegiatan yang dilakukan oleh *BTTC* (Batam Technical Training Center) untuk menyampaikan

informasi seputar perusahaan kepada karyawan yang baru bergabung.

2) Penulis melaksanakan praktik kerja magang di departemen *clinic* pada hari Senin-Jumat pukul 07.00-16.00.

3) Penulis melakukan TBT (Toolbox Meeting) dengan seluruh tim selama 30 menit di pagi hari.

4) Penulis harus menyelesaikan magang selama 640 jam.

D. Proses Pembuatan Laporan Magang

1) Penulis membuat laporan magang yang dibimbing oleh Ibu Yoanita Alexandra, S.E., B.A., M.Par.

2) Penulis menyelesaikan 207 jam dalam pembuatan laporan magang.

3) Penulis menyelesaikan *counseling* selama 8x pertemuan.

