

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara yang sedang melakukan pembangunan infrastruktur dalam skala besar, dimulai dari pembangunan jalan tol, Pelabuhan, pertambangan, ataupun pembangunan – pembangunan besar lainnya. Dalam prosesnya perusahaan yang bergerak dalam industri alat berat memiliki peranan penting (LPEM UI, 2021). Penggunaan alat berat tidak hanya digunakan dalam pembangunan infrastruktur akan tetapi membantu juga sebagai penyumbang devisa negara melalui kontribusinya di pertambangan dan perkebunan yang merupakan sesuatu yang vital dalam rantai pasok nasional.

Aditya (2020) juga mengatakan bahwa industri alat berat dapat mengurangi biaya logistik yang diperlukan dan juga mendukung efisiensi operasional di sektor pertambangan maupun konstruksi. Distribusi alat berat yang memiliki sistem rantai pasok yang kompleks dapat membuat perusahaan diharuskan memiliki sistem yang andal dalam logistik maupun dukungan layanan purnajual yang terintegrasi dengan baik. Dalam industri ini efektivitas manajemen merupakan kunci keberhasilan perusahaan dalam menjaga daya saing yang terbilang kompetitif.

Industri distribusi alat berat memiliki salah satu tantangan yang terbilang berat untuk saat ini dikarenakan keterbatasan tenaga kerja yang cocok dengan kebutuhan perusahaan. Hal tersebut juga diperburuk dengan masuknya Gen Z yang mulai memasuki dunia kerja. Dalam hal ini menurut artikel *The Millentrepreneur* (2024), Gen Z yang merupakan kelahiran 1997-2012 diperkirakan akan mencakup sekitar 27% dari tenaga kerja yang ada di seluruh dunia pada tahun 2025. Artikel (Cake, 2024) juga menjelaskan bahwa 86% dari Gen Z merupakan seorang yang menginginkan pekerjaan yang memiliki tujuan sosial yang jelas. Selain itu Gen Z juga sangat memperhatikan *work life balance* dalam memilih pekerjaan, terdapat sekitar 62% yang mengutamakan hal tersebut

sesuai dengan artikel (TalentNet Group, 2024). Selain itu menurut (Rahayu & Nasution, 2023) Gen Z cenderung lebih memilih untuk bekerja di Perusahaan yang memiliki nilai-nilai inklusivitas, mengadopsi teknologi digital, dan berorientasi pada keberlanjutan dalam segala operasional yang dilakukan oleh perusahaan.

Dengan adanya tantangan tersebut maka terdapat peranan manajemen sumber daya manusia (MSDM) atau *Human Resources Management* di dalamnya untuk menjawab tantangan dalam melakukan perekrutan ataupun memahami perubahan ini di dalam perusahaan nantinya. Dalam hal ini menurut Arden Jaya (2023), lingkungan kerja fleksibel, *employer branding* yang kuat, serta keterbukaan terhadap inovasi baru merupakan jawaban dalam menghadapi minat Gen Z dalam bekerja dikarenakan citra konservatif dan maskulin yang dimiliki oleh industri ini.

Dengan adanya hal tersebut, Kementerian Perindustrian telah merencanakan sebuah gerakan untuk tujuan memperkuat daya saing industri alat berat dalam negeri dan juga mendorong investasi serta transfer teknologi (Kemenperin, 2022). Kebijakan ini dapat menjadi sebuah insentif bagi perusahaan yang menggeluti industri ini agar terus dapat berinovasi. Selain itu terdapat data lain yang menunjukkan bahwa adanya peningkatan yang signifikan dalam segi investasi dengan realisasi investasi mencapai angka 282,4 triliun pada triwulan pertama di tahun 2022. Dengan adanya data-data tersebut dapat dibayangkan bahwa industri ini bukanlah industri kecil yang tidak menjanjikan akan tetapi dapat menjadi industri yang menjadi suatu pilar penting bagi struktur ekonomi negara serta menjadi tantangan sendiri bagi Gen Z yang memiliki sifat-sifat kerja seperti disebutkan sebelumnya.

Terdapat banyak sekali perusahaan alat berat di Indonesia seperti, PT United Tractors Tbk (UT), Multicrane Perkasa, PT Mitra Cakrawala International (MCI), dan salah satunya juga ada PT. Berca Mandiri Perkasa. PT Berca Mandiri Perkasa merupakan perusahaan distribusi dan penyewaan alat berat yang cukup terkemuka di Indonesia. Perusahaan yang didirikan pada tahun 2004 ini merupakan

perusahaan yang melanjutkan nama dari PT Berca Indonesia yang sudah berdiri sejak tahun 1971 sebagai anak perusahaan dari CCM atau holding Central Cipta Murdaya.



Gambar 1.1 Peta Penyebaran Cabang PT. Berca Mandiri Perkasa

(Sumber: Dokumen Perusahaan, 2025)

Untuk saat ini PT. Berca Mandiri Perkasa menjadi bagian dari jaringan PT. ALTRAK 1978 dan sudah menjangkau hampir ke seluruh Indonesia dengan cabangnya dengan berbagai macam layanan yang diberikan, Seperti contohnya penjualan unit alat berat, *generator set*, *material handling*, *port equipment*, serta ada juga servis, dan peminjaman alat. Dalam segala prosesnya terdapat beberapa peranan HR untuk berjalannya operasional perusahaan, dimulai dari rekrutmen, perjalanan dinas, lembur, gaji, benefit, dan lain - lain. Menurut penulis adanya peranan HR dalam perusahaan sangat penting dalam membantu para SDM di PT. Berca Mandiri Perkasa. Maka dari itu, penulis menyusun laporan hasil magang ini dengan judul “Aktivitas Magang Human Resources Development Dalam Industri Alat Berat di PT. Berca Mandiri Perkasa”

1.2.Maksud dan Tujuan Kerja Magang

1. Magang yang dilakukan penulis di PT. Berca Mandiri Perkasa memiliki tujuan untuk mengenal dan memahami lebih banyak mengenai industri Alat berat.
2. Adanya magang ini agar dapat memahami cara kerja industri alat berat yang terbilang cukup awam dan kurang diminati bagi Sebagian Gen Z.
3. Penulis dapat menambah ilmu baru mengenai peranan HR yang ada di sebuah perusahaan terutama industri distribusi alat berat.
4. Penulis dapat mempelajari dan memahami cara kerja industri distribusi alat berat agar setidaknya dapat berguna di dalam kehidupan berorganisasi atau kehidupan kerja selanjutnya.

1.3.Waktu dan Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

1.3.1. Waktu Pelaksanaan Kerja Magang

Pelaksanaan kerja magang yang dilakukan oleh penulis dilakukan kurang lebih sekitar 4 bulan tepatnya 640 jam kerja. Pelaksanaan kerja magang ini dilakukan secara *Work From Office* pada hari Senin – Jumat. Di bawah ini merupakan rincian dari waktu pelaksanaan kerja magang di PT Berca Mandiri Perkasa yang dilakukan oleh penulis :

Nama Perusahaan : PT Berca Mandiri Perkasa

Alamat : Jl. Pangeran Jayakarta No.149A 9, RT.9/RW.10, Mangga Dua Sel., Kecamatan Sawah Besar, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10730 Periode Pelaksanaan : 17 Februari - 16 Mei 2024

Waktu Pelaksanaan : Senin - Jumat pukul 08:00 - 17:00

Posisi Magang : Human Resources Department

1.3.2. Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

Di bawah ini merupakan urutan prosedur pelaksanaan kerja magang yang dilakukan oleh penulis saat melakukan aktivitas kerja magang di perusahaan PT. Berca Mandiri Perkasa yang sudah disesuaikan dengan segala kebijakan dan ketentuan program studi manajemen di Universitas Multimedia Nusantara

1. Mengikuti sosialisasi mengenai magang yang diberikan kampus pada tanggal 15 November 2024 sebagai pemenuhan absen dan syarat lulus dari EM9-*Pre Activities*.
2. Penulis mengikuti kelas asinkron dari kampus untuk mempelajari cara pembuatan *Curriculum Vitae (CV)* yang sesuai standar banyak perusahaan.
3. Penulis mengikuti dan membuat *curriculum vitae (CV)* sesuai dengan standar yang diberikan yaitu standar *applicant tracking system (ATS)*.
4. Penulis melakukan pembuatan profil di berbagai macam *job portal* seperti LinkedIn, Glints, dan lain-lain.
5. Penulis melakukan pelamaran di berbagai perusahaan melalui *job portal* atau email langsung ke perusahaan terkait.
6. Penulis mengirimkan CV dan surat pengantar dari kampus kepada tim *Training Center* PT. Berca Mandiri Perkasa
7. Tim *Training Center* PT. Berca Mandiri Perkasa menerima CV dan surat pengantar dan memberikan LoA serta surat pernyataan magang yang nanti akan distempel oleh pihak kampus.
8. Surat pernyataan magang distempel serta ditandatangani oleh kampus dan penulis lalu dikirim kembali ke tim

Training Center PT. Berca Mandiri Perkasa dan dikabarkan langsung untuk mulai pada tanggal 17 Februari 2025.

9. Penulis melakukan interview singkat dan memulai kegiatan magang pada tanggal 17 Februari 2025.

1.4. Metode dan Sistematika Penulisan

Laporan hasil kerja magang ini terdiri dari empat bab yang akan memiliki keterkaitan satu sama lain dan memiliki fungsi masing – masing. Masing-masing bab dibuat untuk memberikan informasi mengenai aktivitas kerja magang ini secara lengkap, sistematis, dan jelas, serta sesuai dengan panduan kerja magang yang sudah diberikan oleh program studi manajemen, fakultas bisnis, Universitas Multimedia Nusantara. Berikut merupakan struktur penulisannya.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang gambaran atau fenomena umum ataupun khusus yang terjadi di sebuah perusahaan, selain itu bab ini juga berisi tentang latar belakang, tujuan, waktu magang, dan juga prosedur pelaksanaan kerja magang.

BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini terdapat beberapa informasi singkat mengenai PT. Berca Mandiri Perkasa, seperti contohnya logo, Sejarah, produk, visi dan misi, kegiatan operasional, dan juga struktur organisasi. Selain itu bab ini juga sedikit membahas teori dan konsep yang digunakan sebagai panduan selama pelaksanaan magang.

BAB III PELAKSANAAN KERJA MAGANG

Merupakan bab yang berisi tentang kegiatan atau aktivitas yang dilakukan selama kerja magang dilakukan di PT. Berca Mandiri Perkasa, Selain itu bab ini juga berisi mengenai kendala yang dihadapi selama magang serta solusi yang diambil.

BAB IV SIMPULAN DAN SARAN

Bab empat atau bab terakhir ini berisi tentang kesimpulan dan saran yang didapatkan penulis selama menjalani kerja magang di PT. Berca Mandiri Perkasa. Diharapkan saran – saran yang diberikan akan berdampak pada pengembangan perusahaan kedepannya