

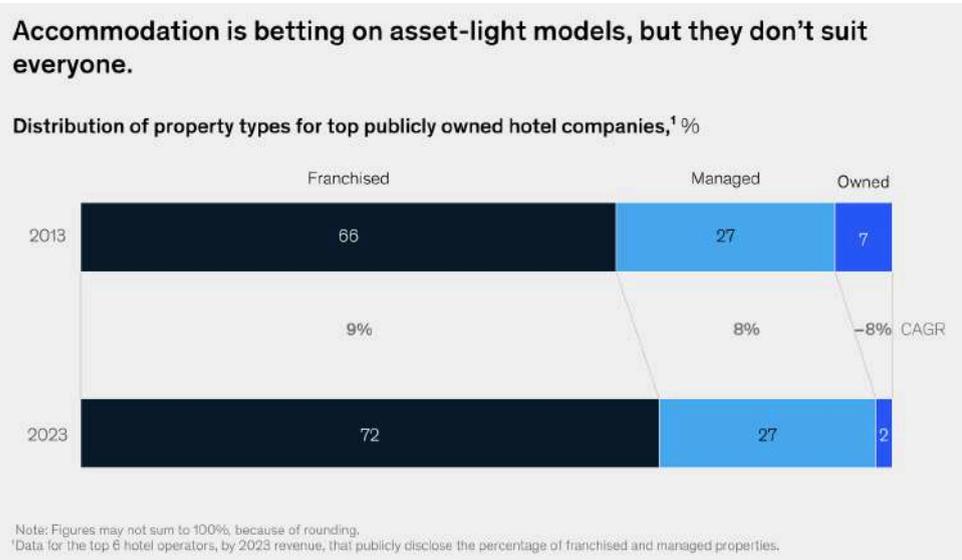
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

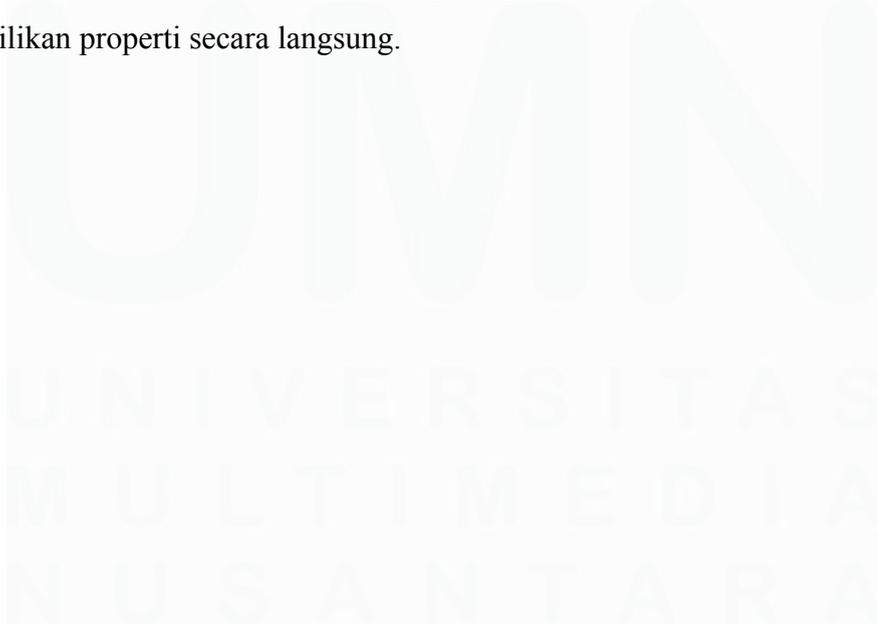
Industri perhotelan merupakan sistem ekonomi dan sosial yang kompleks, mencakup berbagai sektor seperti pariwisata, akomodasi, layanan makanan, dan hiburan. Peranannya sangat penting dalam perekonomian global karena mampu beradaptasi dengan perubahan musiman dan berbagai peristiwa budaya yang terjadi di berbagai wilayah (Zhang, 2024). Perkembangan industri ini dipengaruhi oleh kemajuan sosial, ekonomi, budaya, dan teknologi yang terus berjalan, meskipun menghadapi tantangan besar seperti pandemi COVID-19 yang menyebabkan penurunan jumlah usaha di sektor ini (Tyshchenko, 2021). Seiring waktu, konsep hospitality telah berkembang dari sekadar ciri dasar kemanusiaan menjadi industri jasa yang kompleks dengan dimensi bisnis yang mapan (Naherniuk & Kovalenko, 2021).

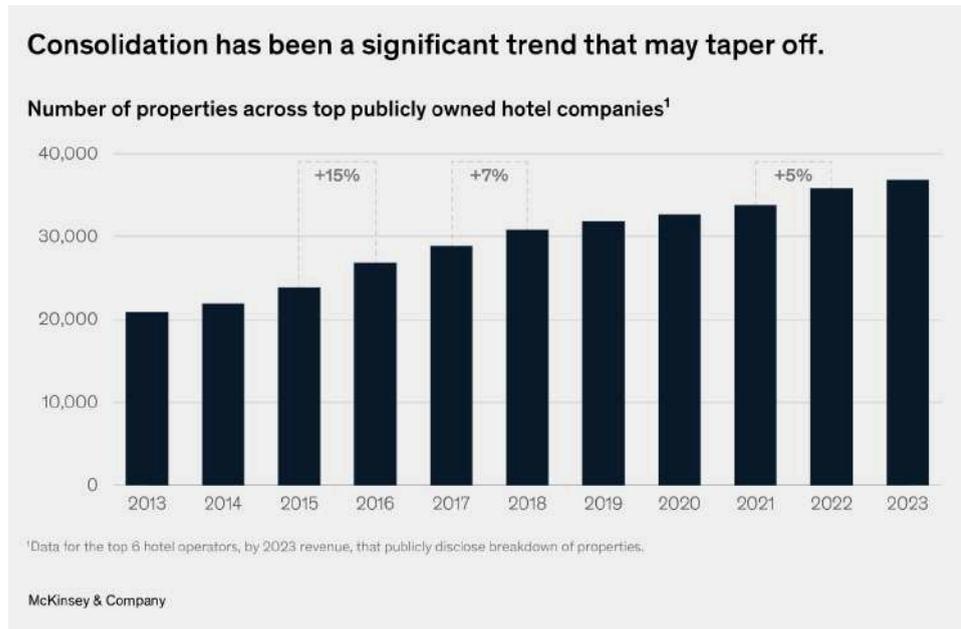
Menurut laporan terkini, industri perhotelan menunjukkan tanda-tanda kebangkitan yang kuat pada tahun 2024 dengan tingkat okupansi, tarif harian, dan pendapatan per kamar (RevPAR) yang mendekati masa sebelum pandemi (Lüthy, 2025). Pertumbuhan ini menandai berakhirnya fase pemulihan dan memasuki era baru yang didominasi oleh inovasi dan ekspansi pasar. Fenomena ini didorong oleh segmen wisatawan baru, seperti Generasi Alpha, peningkatan minat pada pasar wellness, tren workation, serta wisata solo yang menawarkan pengalaman transformasional (Lüthy, 2025). Gambar 1.1 hingga Gambar 1.3 menggambarkan proyeksi pertumbuhan dan distribusi pasar yang menjadi dasar optimisme terhadap masa depan industri perhotelan.



Gambar 1.1 Distribusi Tipe Properti pada Perusahaan Hotel Milik Publik Terbesar
Sumber: McKinsey & Company, 2024

Gambar 1.1 menunjukkan distribusi tipe properti pada perusahaan hotel milik publik terbesar, yang memperlihatkan peningkatan signifikan dalam properti berstatus waralaba (franchised properties) dari 66% pada 2013 menjadi 72% pada 2023, sementara properti yang dimiliki langsung oleh perusahaan mengalami penurunan (McKinsey & Company, 2024). Tren ini menandai pergeseran strategi ke model bisnis “asset-light” yang mengurangi kebutuhan modal besar dan risiko kepemilikan properti secara langsung.





Gambar 1.2 Jumlah Properti yang Dimiliki oleh Perusahaan Hotel Milik Publik

Sumber: McKinsey & Company, 2024

Hal ini juga didukung oleh Gambar 1.2 yang memperlihatkan peningkatan jumlah properti yang dikelola oleh perusahaan hotel publik dari sekitar 20.000 menjadi lebih dari 35.000 dalam kurun waktu 10 tahun terakhir (McKinsey & Company, 2024). Konsolidasi bisnis ini menunjukkan tren ekspansi yang kuat meski pertumbuhan mulai melambat, yang mengindikasikan fase stabilisasi di industri.

Dalam perspektif global, nilai pasar perhotelan mencapai USD 4,9 triliun pada tahun 2024 dengan kontribusi Produk Domestik Bruto (PDB) sebesar USD 11,1 triliun atau sekitar 10% dari PDB dunia (WTTC, 2024). Jumlah wisatawan global juga meningkat menjadi 1,1 miliar orang antara Januari hingga September 2024, naik 11% dari tahun sebelumnya (WTTC, 2024). Proyeksi pertumbuhan tahunan sebesar 5,8% antara 2022 dan 2032 memperlihatkan bahwa sektor pariwisata dan perhotelan tumbuh lebih cepat dibandingkan pertumbuhan ekonomi global yang rata-rata 2,7% (WTTC, 2024). Perubahan ini memberikan peluang besar untuk transformasi bisnis melalui pemahaman tren baru dan penyesuaian strategi.

Berbagai tren megatrend turut membentuk masa depan industri perhotelan, seperti peningkatan permintaan pengalaman yang otentik dan personal, penggunaan teknologi canggih untuk analitik data pelanggan, serta fokus pada keberlanjutan lingkungan (Lüthy, 2025). Inovasi teknologi, misalnya machine learning dan real-time analytics, membantu perusahaan dalam pengambilan keputusan yang lebih cerdas dan responsif terhadap kebutuhan pelanggan (Weisskopf, 2024). Namun, yang terpenting tetap adalah bagaimana industri perhotelan menjaga prinsip dasar hospitality, yaitu memberikan pengalaman manusiawi yang nyaman dan bermakna, yang menjadi faktor utama membangun loyalitas dan kepercayaan pelanggan (Chen, 2024). Dengan mengintegrasikan inovasi teknologi dan layanan yang berpusat pada tamu, bisnis perhotelan dapat mempertahankan keunggulan kompetitifnya.

Tren ketenagakerjaan juga menjadi perhatian utama dalam industri ini, mengingat industri perhotelan mempekerjakan lebih dari 330 juta orang di seluruh dunia (WTTC, 2024). Tantangan besar yang dihadapi adalah bagaimana menarik dan mempertahankan talenta terbaik dengan mengadopsi model kerja yang fleksibel dan inklusif. Perubahan demografis, seperti masuknya Generasi Z ke dunia kerja, menuntut pendekatan kepemimpinan yang berbeda, yang lebih kolaboratif dan transparan dibandingkan model manajemen tradisional yang hierarkis (Borzillo, 2024). Hal ini menuntut perusahaan untuk membangun budaya organisasi yang mendukung keberagaman, kesejahteraan karyawan, dan pengembangan karir yang berkelanjutan.

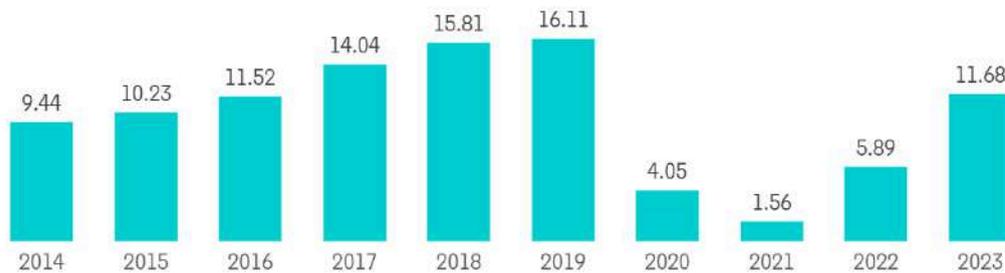
Dengan perubahan model kepemilikan properti yang mengarah pada asset-light dan peningkatan pemesanan langsung melalui platform digital, perusahaan hotel harus mampu merespon perubahan perilaku konsumen secara cepat (McKinsey & Company, 2024). Model bisnis baru ini mendorong efisiensi operasional sekaligus memungkinkan perusahaan untuk fokus menciptakan pengalaman tamu yang unik dan personal. Perhotelan modern juga dituntut untuk menawarkan layanan yang lebih dari sekadar tempat menginap, seperti hotel yang menjadi destinasi wisata itu sendiri dengan fasilitas lifestyle dan wellness yang

semakin diminati (PwC, 2025). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang adaptif dan berorientasi pada kepuasan tamu menjadi kunci sukses dalam menghadapi persaingan global yang semakin ketat.

Industri perhotelan di Indonesia menghadapi tantangan besar dalam beberapa tahun terakhir, terutama akibat pandemi COVID-19 yang menyebabkan penurunan signifikan dalam tingkat hunian hotel dan banyaknya penutupan usaha perhotelan. Pada tahun 2020, tingkat okupansi hotel turun drastis hingga 15,6% dan lebih dari 27.000 hotel menutup operasionalnya (Raditya, 2022). Krisis ini menuntut penerapan strategi manajemen krisis yang adaptif serta dukungan pemerintah guna mempercepat pemulihan sektor perhotelan (Raditya, 2022). Dampak pandemi juga dirasakan oleh tenaga kerja di sektor pariwisata yang mengalami ketidakpastian pekerjaan (Riadil, 2020). Namun demikian, industri perhotelan tetap menjadi sektor penting yang berkontribusi besar terhadap pertumbuhan ekonomi dan bisnis di Indonesia (Marlina & Hidayati, 2023).

Menurut laporan Mordor Intelligence (2023), ukuran pasar properti perhotelan di Indonesia diperkirakan mencapai USD 2,06 miliar pada tahun 2025 dan diproyeksikan meningkat hingga USD 3,65 miliar pada tahun 2030 dengan tingkat pertumbuhan tahunan gabungan (CAGR) sebesar 12,07% selama periode tersebut. Pertumbuhan ini didorong oleh sektor pariwisata yang merupakan penggerak utama industri perhotelan. Kebijakan relaksasi pajak dan peraturan properti juga membuka peluang investasi bagi penduduk lokal maupun asing untuk mengembangkan bisnis perhotelan yang menguntungkan di Indonesia. Hal ini memperkuat posisi Indonesia sebagai destinasi wisata dengan berbagai pengalaman menarik yang ditawarkan kepada wisatawan domestik maupun internasional.

Number of international visitor arrivals in Indonesia from 2014 to 2023 (in millions)



Source: Statistics Indonesia DGI (Indonesia)

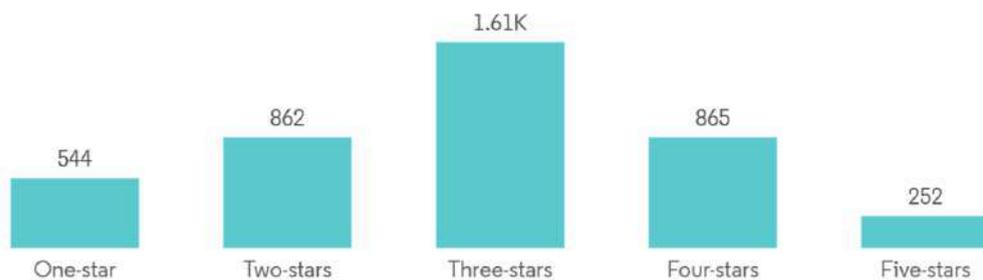


Gambar 1.3 Jumlah Pengunjung Internasional di Indonesia

Sumber: Mordor Intelligence, 2023

Gambar 1.3 menunjukkan lonjakan jumlah kunjungan wisatawan internasional ke Indonesia yang meningkat pesat dari 1,56 juta pada masa pandemi menjadi 11,68 juta pada tahun 2023 (Mordor Intelligence, 2023). Kenaikan drastis ini mencerminkan pemulihan sektor pariwisata yang menjadi tulang punggung industri perhotelan.

Total number of hotels in Indonesia in 2023, by star ratings



Source: Statistics Indonesia



Gambar 1.4 Jumlah Hotel di Indonesia

Sumber: Mordor Intelligence, 2023

Selain itu, Gambar 1.4 mengilustrasikan komposisi hotel di Indonesia yang terdiri dari 1.610 hotel bintang tiga, 865 hotel bintang empat, dan 252 hotel bintang lima, menunjukkan diversifikasi kelas akomodasi yang cukup lengkap untuk memenuhi kebutuhan berbagai segmen pasar (Mordor Intelligence, 2023). Ketersediaan hotel dengan berbagai kelas ini menjadi salah satu faktor penting dalam menarik wisatawan dengan preferensi dan anggaran yang berbeda.

Perkembangan hotel di wilayah Jabodetabek juga menunjukkan tren positif. Analisis klaster hotel di Jakarta berdasarkan kelas, ulasan, dan harga mengelompokkan hotel dalam tiga kategori, yaitu kelas bawah, menengah, dan atas. Studi Suwanto (2020) mengungkapkan adanya korelasi positif antara jumlah wisatawan internasional dan tingkat hunian hotel di Jabodetabek dari tahun 2012 hingga 2018. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kunjungan wisatawan asing berkontribusi langsung terhadap performa industri perhotelan di ibu kota dan sekitarnya, yang pada gilirannya memberikan dampak ekonomi signifikan bagi wilayah tersebut.

Pemerintah Indonesia juga memberikan perhatian khusus terhadap pengembangan destinasi wisata unggulan melalui alokasi anggaran besar dan promosi yang intensif. Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif mengidentifikasi lima destinasi super-prioritas, yaitu Labuan Bajo, Danau Toba, Mandalika, Borobudur, dan Likupang, yang mendapat dana pengembangan sebesar Rp 351,6 miliar pada tahun 2022. Fokus pada destinasi ini diharapkan mampu meningkatkan daya tarik wisatawan dan mendorong pertumbuhan hotel serta infrastruktur pendukung lainnya (Mordor Intelligence, 2023). Investasi yang terus mengalir dan proyeksi pembukaan hotel baru, khususnya di Bali dan Jakarta, menegaskan optimisme terhadap masa depan industri perhotelan Indonesia.

Transformasi tren pariwisata juga mempengaruhi jenis dan kualitas layanan yang ditawarkan oleh industri perhotelan. Wisatawan kini tidak hanya mencari tempat menginap, tetapi juga pengalaman yang otentik dan bernilai lebih, termasuk fasilitas wellness, gaya hidup, dan kegiatan rekreasi yang bermakna.

Perkembangan ini mendorong hotel untuk mengadaptasi produk dan layanan agar sesuai dengan kebutuhan konsumen yang semakin dinamis. Dengan demikian, industri perhotelan Indonesia berada pada titik kritis untuk terus berinovasi dan meningkatkan kualitas agar mampu bersaing secara global.

Terakhir, pemulihan dan pertumbuhan industri perhotelan di Indonesia tidak lepas dari tantangan pengelolaan sumber daya manusia dan adaptasi teknologi. Dengan meningkatnya permintaan, industri harus fokus pada pengembangan tenaga kerja yang kompeten serta penggunaan teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi operasional dan pengalaman tamu. Tren global seperti digitalisasi, keberlanjutan, dan inklusivitas menjadi aspek penting yang harus diadopsi agar industri dapat terus berkembang secara berkelanjutan. Dengan kondisi yang terus membaik dan dukungan berbagai pihak, industri perhotelan Indonesia siap menyambut masa depan yang cerah dan penuh peluang (Mordor Intelligence, 2023).

Analisis klaster pada hotel-hotel di Jakarta berdasarkan kelas, ulasan pelanggan, dan harga mengidentifikasi tiga kelompok utama, yaitu hotel kelas bawah, menengah, dan atas. Penelitian oleh Suwanto (2020) menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan antara jumlah kedatangan wisatawan internasional dan tingkat hunian hotel di wilayah Jabodetabek selama periode 2012 hingga 2018. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan jumlah wisatawan asing secara langsung berdampak pada performa industri perhotelan di Jakarta dan daerah sekitarnya, yang berkontribusi signifikan terhadap perekonomian regional. Oleh karena itu, faktor-faktor seperti kelas hotel, reputasi melalui ulasan, dan harga menjadi indikator penting dalam memahami dinamika pasar perhotelan di kawasan metropolitan terbesar di Indonesia.

Industri sumber daya manusia (HR) semakin berkembang seiring dengan pengakuan akan perannya yang krusial dalam mengelola aset paling berharga dalam organisasi, yaitu para karyawannya (Malik & Tjprc, 2020). HR tidak lagi hanya berfungsi sebagai bagian administratif semata, melainkan telah

bertransformasi menjadi mitra strategis yang membantu menyelaraskan modal manusia dengan tujuan korporasi (Daraojimba et al., 2023). Peran ini sangat penting dalam meningkatkan produktivitas dan retensi karyawan, sekaligus menjawab tantangan kompleks yang dihadapi organisasi modern akibat kemajuan teknologi dan globalisasi. Ortega-Cotto et al. (2022) menekankan perlunya fokus pada tujuh peran strategis utama dalam HR agar dapat mengelola tuntutan operasional yang mendesak sekaligus aktivitas strategis jangka panjang.

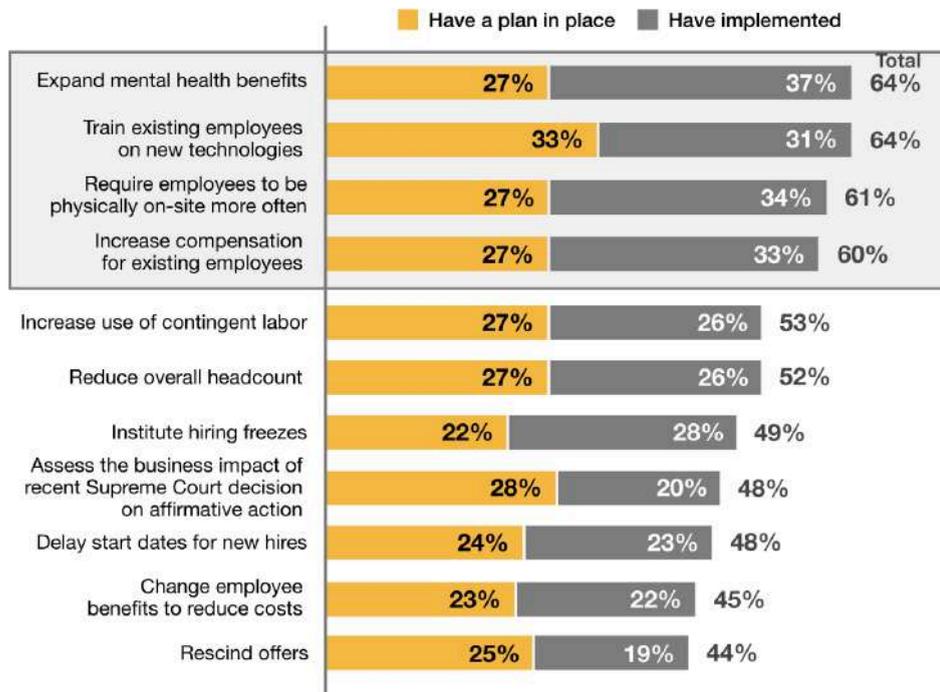
Sebuah studi di industri perhotelan Portugal mengungkapkan bahwa 92,7% manajer puncak meyakini bahwa keberadaan departemen HR memberikan keunggulan kompetitif yang signifikan (Carlos et al., 2021). Hal ini menunjukkan bahwa HR berperan vital dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung inovasi, yang pada akhirnya memperkuat posisi organisasi di pasar. Selain itu, HR juga memiliki tanggung jawab besar dalam mengelola keberagaman tenaga kerja, mengimplementasikan inisiatif kesejahteraan karyawan, serta menyesuaikan strategi sumber daya manusia dengan tren terbaru yang muncul di dunia kerja (Daraojimba et al., 2023). Peran strategis ini menuntut profesional HR untuk tidak hanya berfokus pada administrasi, tetapi juga pada pengembangan budaya kerja dan peningkatan kualitas hidup karyawan.

Dengan semakin kompleksnya lingkungan kerja modern, HR dituntut untuk menjadi penggerak perubahan dan inovasi di dalam organisasi. Penggunaan teknologi digital dalam proses HR seperti sistem manajemen talenta dan analitik data memungkinkan organisasi untuk membuat keputusan yang lebih tepat dan cepat (Ortega-Cotto et al., 2022). Dalam konteks perhotelan, di mana layanan berkualitas tinggi sangat bergantung pada kinerja dan kepuasan karyawan, peran HR menjadi semakin penting untuk menjaga konsistensi dan keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan SDM dan inovasi fungsi HR merupakan kunci keberhasilan jangka panjang bagi perusahaan hotel, terutama di kawasan seperti Jabodetabek yang sangat kompetitif.

Secara keseluruhan, tren global dan kebutuhan lokal menunjukkan bahwa HR tidak lagi sekadar fungsi pendukung, tetapi sudah menjadi pilar strategis dalam manajemen organisasi modern. Dengan mengintegrasikan peran strategis HR, perusahaan perhotelan dapat memastikan bahwa sumber daya manusianya tidak hanya terpenuhi dari segi kuantitas, tetapi juga berkualitas dan mampu beradaptasi dengan perubahan pasar dan teknologi. Pengelolaan HR yang efektif akan meningkatkan loyalitas karyawan, mengurangi turnover, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi inovasi dan pelayanan prima (Malik & Tjprc, 2020; Carlos et al., 2021). Ke depan, tantangan bagi industri perhotelan adalah bagaimana mengoptimalkan potensi HR sebagai aset utama untuk menghadapi dinamika industri yang terus berubah.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam kesuksesan industri perhotelan. Praktik-praktik HR yang efektif, seperti perencanaan karir, pelatihan, kompensasi, dan penilaian kinerja, menjadi kunci untuk memberikan layanan berkualitas tinggi serta mencapai tujuan bisnis jangka panjang (Muhammad et al., 2023). Studi di Portugal menunjukkan bahwa 92,7% manajer puncak meyakini bahwa keberadaan departemen HR memberikan keunggulan kompetitif, dengan fokus utama pada perekrutan, pelatihan, manajemen kinerja, dan keselamatan kerja (Costa Carlos et al., 2021). Di sisi lain, tantangan pengelolaan SDM dalam industri ini, seperti yang dialami sektor pariwisata di Nepal, menuntut penerapan praktik HR yang adaptif dan inovatif agar dapat mempertahankan kualitas sumber daya manusia (Shrestha, 2020).

Executives focus on current employees



Gambar 1.5 Para Eksekutif Fokus pada Karyawan

Sumber: PwC, 2025

Masalah tingginya tingkat pergantian karyawan menjadi perhatian global dalam industri perhotelan, mengingat modal manusia merupakan faktor strategis dalam memberikan layanan pelanggan yang unggul (Djajasinga et al., 2021). Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif sangat diperlukan untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan, yang berdampak positif pada performa organisasi secara keseluruhan. Gambar 1.5 menunjukkan bahwa sebagian besar perusahaan dalam industri ini saat ini berfokus pada strategi yang mengutamakan kesejahteraan karyawan, seperti pengembangan manfaat kesehatan mental dan pelatihan teknologi baru, yang merupakan respons terhadap kebutuhan tenaga kerja masa kini (PwC, 2025).

Selain itu, penekanan pada kehadiran fisik karyawan dan peningkatan kompensasi menjadi langkah penting dalam mengatasi tantangan tenaga kerja, terutama di bidang layanan yang menuntut interaksi langsung seperti perhotelan.

Strategi-strategi ini, yang sedang direncanakan atau telah diterapkan oleh sebagian besar perusahaan, mencerminkan kesadaran akan pentingnya memelihara tenaga kerja yang stabil dan berkualitas (PwC, 2025). Dengan lingkungan kerja yang terus berubah, kemampuan HR untuk menyesuaikan kebijakan dan mendukung pengembangan karyawan menjadi penentu utama dalam menjaga daya saing bisnis perhotelan.

Sebagai industri yang sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk memberikan pengalaman pelanggan yang unggul, perhotelan menempatkan HR sebagai mitra strategis dalam menghadapi tantangan dan perubahan pasar. Peran HR tidak hanya terbatas pada fungsi administratif, tetapi juga sebagai penggerak inovasi dalam pengelolaan talenta dan budaya organisasi yang inklusif dan adaptif (Daraojimba et al., 2023). Hal ini menjadi sangat penting mengingat tuntutan globalisasi dan kemajuan teknologi yang mempercepat dinamika dunia kerja saat ini. Dengan mengelola tenaga kerja secara efektif, industri perhotelan dapat memastikan kualitas layanan yang konsisten sekaligus meningkatkan loyalitas karyawan dan pelanggan.

Manajemen rekrutmen merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di industri perhotelan. Proses rekrutmen yang efektif dan selektif akan memastikan bahwa hotel dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan operasionalnya. Sistem rekrutmen dan seleksi yang diterapkan dalam industri ini dapat memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan (Kawaitou et al., 2020). Dengan memilih calon yang tepat, hotel dapat meningkatkan kepuasan pelanggan, meningkatkan kualitas layanan, serta mengurangi turnover karyawan. Di sisi lain, manajemen rekrutmen yang buruk dapat berakibat pada penurunan kualitas layanan dan mempengaruhi citra hotel di mata pelanggan. Oleh karena itu, penting bagi hotel untuk terus mengembangkan dan menerapkan sistem rekrutmen yang tidak hanya fokus pada keterampilan teknis tetapi juga pada kesesuaian budaya organisasi dan karakteristik layanan yang dibutuhkan (Rihardi, 2021). Dalam konteks ini, penulis juga terlibat dalam membantu proses rekrutmen di Hotel Santika Premiere ICE

BSD, yang bertujuan untuk memilih karyawan yang memiliki potensi untuk berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang hotel.

Penulis sebagai intern HR di Hotel Santika Premiere ICE BSD menyadari pentingnya peran HR dalam menjaga kelancaran operasional dan pengembangan sumber daya manusia di lingkungan hotel yang besar dan dinamis ini. Hotel Santika Premiere ICE BSD, yang berlokasi strategis dekat ICE BSD, pusat berbagai acara besar, memerlukan manajemen SDM yang tangguh untuk mendukung layanan yang berkualitas dan operasional yang efektif. Dalam posisi ini, penulis berkontribusi dengan mendukung berbagai kegiatan HR, seperti pelatihan karyawan, administrasi kepegawaian, dan pengelolaan data SDM, yang semuanya bertujuan untuk mendukung keberhasilan hotel secara menyeluruh.

1.2 Maksud dan Tujuan Kerja Magang

1.2.1 Maksud Kerja Magang

Penulis melaksanakan kerja magang sebagai HR Intern di Hotel Santika Premiere ICE BSD City dengan tujuan untuk memenuhi persyaratan akademik sebagai mahasiswa Universitas Multimedia Nusantara. Kegiatan magang ini merupakan bagian dari program MBKM yang wajib ditempuh sebagai syarat memperoleh gelar sarjana dan memenuhi kredit mata kuliah yang ditentukan. Selama magang, penulis menjalani minimal 640 jam kerja sesuai ketentuan program MBKM yang bertujuan memberikan pengalaman kerja nyata di lingkungan profesional. Fokus utama magang ini adalah untuk mengasah pengetahuan dan keterampilan praktis dalam bidang pengelolaan sumber daya manusia, sekaligus membangun jaringan profesional yang bermanfaat bagi pengembangan karier di masa depan.

1.2.2 Tujuan Kerja Magang

Dalam menjalani magang sebagai HR Intern di Hotel Santika Premiere ICE BSD City, penulis menetapkan beberapa tujuan utama, antara lain:

1. Menguasai prosedur dan proses pengelolaan SDM di lingkungan perhotelan, termasuk rekrutmen, pelatihan, serta administrasi tenaga kerja.

2. Mendalami pelaksanaan manajemen kinerja dan evaluasi karyawan untuk mendukung peningkatan produktivitas dan mutu layanan hotel.
3. Terlibat dalam program pengembangan karyawan serta berbagai inisiatif kesejahteraan yang diterapkan oleh departemen HR hotel.
4. Mengikuti pertemuan dan koordinasi internal HR guna mendukung pelaksanaan kebijakan dan strategi manajemen SDM.
5. Meningkatkan kemampuan komunikasi dan kerja sama lintas departemen sebagai bagian dari upaya pengelolaan SDM yang efektif dan efisien.

Dengan menjalankan tujuan tersebut, penulis berharap dapat memperkaya pengalaman kerja sekaligus memberikan kontribusi positif dalam pengelolaan sumber daya manusia di Hotel Santika Premiere ICE BSD City demi mendukung keberhasilan operasional dan pelayanan hotel secara keseluruhan.

1.3 Waktu dan Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

1.3.1 Waktu Pelaksanaan Kerja Magang

Penulis menjalani program magang sebagai HR Intern di Hotel Santika Premiere ICE BSD City dengan mengikuti ketentuan Program MBKM dari Universitas Multimedia Nusantara. Durasi magang yang dijalani adalah minimal 640 jam kerja efektif, berlangsung mulai tanggal 5 Februari 2025 hingga 13 Juni 2025. Kegiatan magang dilakukan pada hari kerja, Senin sampai Jumat, dengan jam operasional yang disesuaikan dengan kebutuhan hotel. Lokasi magang beralamat di Indonesia Convention Exhibition (ICE) BSD City, tepatnya di Jl. BSD Grand Boulevard, Pagedangan, Kecamatan Pagedangan, Kabupaten Tangerang, Banten 15339, yang merupakan area strategis dan pusat berbagai event besar di wilayah tersebut.

1.3.2 Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

Proses pelaksanaan magang yang dijalankan penulis meliputi beberapa tahap sebagai berikut:

1. Melakukan pencarian informasi mengenai kesempatan magang yang sesuai dengan jurusan dan ketentuan MBKM.
2. Membuat daftar perusahaan yang relevan untuk magang di bidang sumber daya manusia, termasuk Hotel Santika Premiere ICE BSD City.
3. Mengajukan lamaran kerja magang lengkap dengan CV ke pihak perusahaan.
4. Mengikuti proses seleksi dan wawancara, baik secara online maupun offline, sesuai prosedur perusahaan.
5. Setelah dinyatakan diterima, penulis melakukan koordinasi dengan pembimbing magang di hotel guna mendapatkan arahan terkait tugas dan tanggung jawab selama magang.
6. Melaksanakan aktivitas magang di lokasi Hotel Santika Premiere ICE BSD City sesuai jadwal yang telah ditentukan.
7. Mendapatkan pendampingan dari supervisor HR yang bertugas untuk membimbing penulis selama masa magang berlangsung.
8. Menyusun laporan akhir magang dan menyerahkannya sesuai ketentuan yang berlaku di Universitas Multimedia Nusantara dan arahan dosen pembimbing.

