

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Apa yang terlintas ketika mendengar kata magang? Bagi sebagian mahasiswa, kegiatan magang sering kali dipandang sebagai pengalaman yang menantang sekaligus menegangkan karena menjadi tahap awal untuk mengenal dunia kerja secara langsung. Pada fase ini, mahasiswa mulai beralih dari lingkungan akademik yang cenderung fleksibel ke lingkungan kerja yang memiliki tuntutan profesional, seperti kedisiplinan, tanggung jawab, serta kemampuan bekerja secara nyata. Perbedaan antara dunia perkuliahan dan dunia kerja inilah yang sering menimbulkan kesenjangan (*gap*), sehingga mahasiswa membutuhkan pengalaman praktis untuk menjembatannya.

Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mengatasi kesenjangan tersebut adalah melalui kegiatan magang. Magang merupakan bentuk pembelajaran berbasis pengalaman (*experiential learning*) yang memungkinkan mahasiswa untuk mengaplikasikan teori yang telah dipelajari ke dalam praktik kerja secara langsung. Menurut David A. Kolb, pembelajaran yang efektif terjadi ketika individu mengalami langsung suatu proses, kemudian merefleksikannya, dan mengaplikasikan kembali dalam situasi nyata. Oleh karena itu, kegiatan magang menjadi penting sebagai sarana untuk memperkuat pemahaman mahasiswa terhadap dunia kerja.

Kebutuhan akan pengalaman kerja juga semakin penting seiring dengan kondisi pasar tenaga kerja yang semakin kompetitif. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik, tingkat pengangguran terbuka di Indonesia sempat mengalami peningkatan yang cukup signifikan pada masa pandemi COVID-19, dan meskipun mengalami penurunan, lulusan baru masih menjadi kelompok yang rentan terhadap pengangguran. Hal ini umumnya disebabkan oleh kurangnya pengalaman kerja yang relevan. Selain itu, laporan dari World Economic Forum dalam *Future of Jobs Report* (2023) juga menekankan bahwa dunia kerja saat ini membutuhkan

keterampilan seperti *critical thinking*, *problem solving*, dan kemampuan beradaptasi, yang tidak selalu dapat diperoleh hanya melalui pembelajaran di kelas.

Melihat kondisi tersebut, pemerintah Indonesia melalui Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi menghadirkan program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM), yang memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk mendapatkan pengalaman belajar di luar kampus, termasuk melalui kegiatan magang. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kesiapan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja serta menyesuaikan kompetensi lulusan dengan kebutuhan industri.

Salah satu sektor industri yang relevan dalam pelaksanaan kegiatan magang adalah industri pariwisata dan perhotelan. Industri ini memiliki peran penting dalam perekonomian Indonesia karena mampu menciptakan lapangan kerja dan mendukung pertumbuhan ekonomi. Menurut Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, sektor pariwisata merupakan salah satu sektor yang terus didorong untuk berkembang, terutama setelah masa pemulihan pasca pandemi. Dalam hal ini, industri perhotelan menjadi bagian penting karena berperan dalam menyediakan layanan akomodasi dan pelayanan bagi wisatawan.

Perhotelan merupakan industri jasa yang sangat bergantung pada kualitas pelayanan. Berbeda dengan industri manufaktur yang berfokus pada produk, industri perhotelan menitikberatkan pada pengalaman yang dirasakan oleh pelanggan. Oleh karena itu, sumber daya manusia (*human resources*) menjadi faktor utama dalam menentukan kualitas layanan yang diberikan. Manajemen sumber daya manusia (*Human Resource Management*) sendiri dapat diartikan sebagai proses pengelolaan tenaga kerja dalam suatu organisasi, mulai dari perekrutan, pelatihan, hingga evaluasi kinerja. Menurut Gary Dessler, manajemen sumber daya manusia mencakup kebijakan dan praktik yang berkaitan dengan

pengelolaan individu dalam organisasi, termasuk dalam hal perekrutan, pelatihan, penilaian, dan kompensasi.

Dalam konteks keberlangsungan perusahaan, peran *Human Resource Management* tidak hanya terbatas pada pengelolaan administrasi karyawan, tetapi juga mencakup upaya dalam menjaga stabilitas operasional serta kesejahteraan tenaga kerja. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kepuasan kerja, serta mendorong kinerja karyawan secara optimal. Menurut Gary Dessler, praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi melalui peningkatan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

Dalam industri perhotelan, aspek keberlangsungan tidak hanya berkaitan dengan kinerja bisnis, tetapi juga dengan bagaimana perusahaan mampu mempertahankan kualitas layanan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan. Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi serta tuntutan pelayanan yang konsisten menjadi tantangan yang perlu diatasi melalui strategi HR yang tepat, seperti pelatihan, pengembangan karyawan, serta pemberian kompensasi dan kesejahteraan yang memadai. Oleh karena itu, peran Human Resources menjadi sangat penting dalam memastikan keseimbangan antara kebutuhan operasional perusahaan dan kesejahteraan karyawan.

Hal ini juga relevan dengan praktik yang diterapkan di Morrissey Hotel, di mana divisi Human Resources berperan dalam mendukung keberlangsungan operasional perusahaan melalui pengelolaan tenaga kerja yang efektif. Selain itu, upaya dalam menjaga kesejahteraan karyawan juga menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan profesional.

Dalam industri perhotelan, peran Human Resources menjadi semakin penting karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan yang diberikan kepada tamu.

Divisi Human Resources tidak hanya bertanggung jawab dalam pengelolaan administrasi karyawan, tetapi juga dalam memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kompetensi dan sikap kerja yang sesuai dengan standar pelayanan perusahaan. Selain itu, industri perhotelan juga memiliki tantangan tersendiri, seperti tingkat *turnover* karyawan yang cukup tinggi serta tuntutan untuk selalu memberikan pelayanan yang konsisten.

Melalui kegiatan magang di bidang Human Resources, mahasiswa dapat memahami secara langsung bagaimana proses pengelolaan sumber daya manusia dilakukan dalam lingkungan kerja nyata. Mahasiswa tidak hanya belajar mengenai teori, tetapi juga terlibat dalam aktivitas kerja sehari-hari, seperti pengolahan data karyawan, penyusunan laporan, hingga pelaksanaan kegiatan pelatihan. Namun, dalam pelaksanaannya, tidak semua kegiatan magang memberikan pengalaman yang maksimal. Dalam beberapa kasus, mahasiswa hanya diberikan tugas yang bersifat administratif sehingga kurang mendukung pengembangan keterampilan secara menyeluruh.

Di Universitas Multimedia Nusantara, kegiatan magang menjadi bagian dari kurikulum yang bertujuan untuk memberikan pengalaman kerja kepada mahasiswa sesuai dengan peminatan yang dipilih, salah satunya adalah *Human Resource Management*. Namun, dalam prosesnya, mahasiswa juga menghadapi berbagai tantangan, seperti persaingan dalam mendapatkan tempat magang, keterbatasan posisi yang sesuai, serta adanya perbedaan sistem kompensasi antara *paid* dan *unpaid internship*.

Salah satu perusahaan yang menyediakan program magang dan bekerja sama dengan Universitas Multimedia Nusantara adalah Morrissey Hotel. Perusahaan ini bergerak di bidang perhotelan dengan lingkungan kerja yang profesional dan memiliki berbagai divisi yang saling terintegrasi. Dalam hal ini, divisi Human

Resources memiliki peran penting dalam mendukung operasional perusahaan melalui pengelolaan tenaga kerja yang efektif.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis memilih untuk melaksanakan kegiatan magang di Morrissey Hotel pada posisi Human Resources Officer. Pemilihan ini didasarkan pada kesesuaian dengan peminatan akademik serta keinginan untuk memahami secara langsung bagaimana proses pengelolaan sumber daya manusia dilakukan dalam industri perhotelan. Melalui kegiatan magang ini, penulis diharapkan dapat memperoleh pengalaman kerja yang relevan, mengembangkan keterampilan profesional, serta meningkatkan kesiapan dalam menghadapi dunia kerja.

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

Maksud dan tujuan pelaksanaan kerja magang di Morrissey Hotel Jakarta, khususnya pada posisi Human Resources Officer, adalah untuk memperoleh pengalaman kerja secara langsung di bidang manajemen sumber daya manusia dalam industri perhotelan. Kegiatan magang ini juga bertujuan untuk mengaplikasikan pengetahuan teoritis yang telah diperoleh selama perkuliahan ke dalam praktik kerja nyata di lingkungan profesional.

Secara khusus, kerja magang ini bertujuan untuk menganalisis penerapan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, seperti proses rekrutmen, administrasi karyawan, serta pengelolaan operasional HR, dan membandingkannya dengan konsep teoritis yang telah dipelajari. Selain itu, kegiatan ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi kesenjangan (gap) yang mungkin terjadi antara teori dan praktik, serta faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan kerja.

Lebih lanjut, kerja magang ini bertujuan untuk mengembangkan kompetensi profesional, baik dalam aspek *soft skills* seperti komunikasi, adaptasi, dan kerja

sama tim, maupun *hard skills* yang berkaitan dengan administrasi dan operasional HR. Pengembangan kompetensi ini menjadi penting mengingat tuntutan dunia kerja yang semakin kompleks dan dinamis. Dengan demikian, melalui kegiatan kerja magang ini, penulis diharapkan tidak hanya memperoleh pengalaman kerja, tetapi juga mampu melakukan refleksi kritis terhadap proses pembelajaran yang dialami, serta meningkatkan kesiapan dalam menghadapi dunia kerja secara profesional.

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

Waktu pelaksanaan kerja magang di Morrissey Hotel Jakarta dimulai pada bulan Januari hingga Juli 2026 dengan durasi selama 6 (enam) bulan. Kegiatan magang dilaksanakan selama 5 hari kerja dalam satu minggu, dengan jam kerja mulai pukul 08.00 hingga 17.00 WIB, termasuk waktu istirahat selama 1 jam. Pelaksanaan waktu kerja ini mengikuti ketentuan dan standar operasional yang berlaku di perusahaan.

Prosedur pelaksanaan kerja magang diawali dengan proses penerimaan dan penempatan penulis pada divisi Human Resources. Selanjutnya, penulis menjalani kegiatan kerja sesuai dengan arahan dan supervisi dari pembimbing lapangan. Dalam pelaksanaannya, sistem kerja diatur secara terstruktur melalui pembagian tugas berdasarkan periode waktu tertentu, yaitu harian, mingguan, dan bulanan.

Selama kegiatan magang berlangsung, penulis mengikuti alur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta berpartisipasi dalam berbagai aktivitas yang berkaitan dengan fungsi Human Resources. Seluruh kegiatan dilakukan dengan mengikuti standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku, serta berada di bawah pengawasan dan evaluasi dari pihak perusahaan.