

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Magang merupakan bagian dari proses pembelajaran yang dirancang dalam kurikulum pendidikan vokasi untuk memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai dunia industri dan dunia kerja. Melalui kegiatan ini, mahasiswa memperoleh kesempatan untuk menerapkan teori yang telah dipelajari di kampus ke dalam praktik langsung, sekaligus memahami kebutuhan dan karakteristik pengguna tenaga kerja. Selain itu, kegiatan magang berfungsi sebagai sarana pembelajaran tambahan untuk mengembangkan kemampuan yang tidak sepenuhnya diperoleh di lingkungan kampus, seperti kedisiplinan, tanggung jawab, keampuan bekerja sama, pemecahan masalah, berpikir kritis, dan kreativitas. Bagi perguruan tinggi penyelenggara pendidikan vokasi, pelaksanaan magang memiliki tujuan untuk menghasilkan lulusan yang kompeten, siap kerja, serta mampu memenuhi tuntutan dan kebutuhan dunia industri (Melati, 2024).

Program magang juga menjadi bagian penting dari kurikulum yang wajib dilaksanakan oleh mahasiswa Program Diploma IV di Politeknik Negeri Jember. Magang tidak hanya berfungsi sebagai syarat akademik, tetapi juga sebagai sarana untuk meningkatkan kompetensi mahasiswa, memperkenalkan pada dinamika dunia kerja, serta membentuk etos kerja yang sesuai dengan tuntutan profesionalitas. Bagi Mahasiswa Destinasi Pariwisata, kegiatan magang memiliki peran yang sangat penting karena memberikan pengalaman langsung mengenai bagaimana industri pariwisata beroperasi, mulai dari pelayanan, manajemen destinasi hingga pengelolaan sumber daya manusia. Melalui pelaksanaan magang, mahasiswa mampu mengintegrasikan teori yang telah diperoleh selama proses perkuliahan dengan praktik langsung di lapangan, sehingga terbentuk keseimbangan antara kemampuan akademik dan keterampilan praktis yang dibutuhkan di dunia industri.

Dalam pelaksanaan magang, penulis ditempatkan di Dusun Semilir Eco Park, sebuah destinasi wisata tematik di bawah naungan PT. Desa Wisata Indonesia yang berlokasi di Bawen, Kabupaten Semarang, Jawa Tengah. Dengan berbagai wahana, kuliner, dan spot foto yang menarik, operasional Dusun Semilir tentu membutuhkan dukungan SDM yang terkelola dengan baik agar pelayanan kepada pengunjung tetap berjalan optimal. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, Dusun Semilir memiliki Human Capital yang bertanggung jawab mengatur dan mendukung seluruh proses pengelolaan karyawan.

Selama menjalani magang, penulis ditempatkan di Departemen *Human Capital* (HC). *Human capital* atau modal manusia merupakan kumpulan sumber daya, kemampuan, keterampilan, serta pengetahuan yang dimiliki dan dikembangkan oleh individu untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas kinerjanya. Konsep ini menegaskan bahwa setiap orang dapat memaksimalkan kapasitas kerja melalui penguasaan berbagai kompetensi yang diperoleh dari proses pembelajaran maupun pengalaman (Wujarso, 2022). Peran *human capital* sangatlah penting karena tanpa keterlibatan aktif karyawan, sebuah organisasi tidak akan mampu mencapai tujuannya meskipun telah didukung oleh teknologi atau peralatan yang memadai. Karyawan yang memiliki kompetensi, keterampilan, dan mampu memberikan kontribusi nyata menjadi aset utama dalam meningkatkan produktivitas serta keberhasilan perusahaan. *Human capital* menekankan bahwa kualitas SDM adalah faktor kunci dalam mendorong perkembangan dan daya saing perusahaan (Frendy Wibowo & Chandra Wisnu Utomo, 2023).

Melalui penempatan di departemen *Human Capital*, penulis memperoleh kesempatan untuk mempelajari bagaimana pengelolaan SDM dilakukan dalam industri pariwisata. Hal ini mencakup pemahaman mengenai prosedur administrasi karyawan, manajemen absensi dan kompensasi, strategi pengembangan kompetensi melalui pelatihan, hingga membangun komunikasi yang efektif antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, pengalaman magang ini diharapkan dapat memperluas wawasan penulis

mengenai pentingnya peran *Human Capital* dalam mendukung keberhasilan suatu destinasi wisata, sekaligus menjadi bekal berharga dalam menghadapi dunia kerja setelah lulus.

1.2 Tujuan dan Manfaat

1.2.1 Tujuan Umum Magang

Tujuan umum dari pelaksanaan magang ini adalah untuk memberikan pengalaman kerja nyata kepada mahasiswa dalam bidang pengelolaan sumber daya manusia, khususnya pada industri pariwisata, sehingga mahasiswa mampu menghubungkan teori yang diperoleh di perkuliahan dengan praktik di lapangan.

1.2.2 Tujuan Khusus Magang

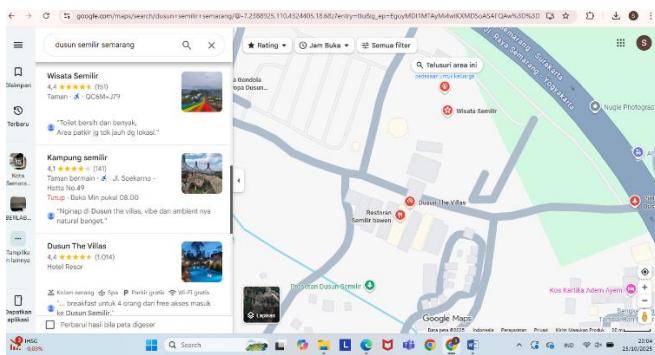
1. Mengetahui secara langsung proses kerja di Departemen *Human Capital* Dusun Semilir.
2. Memahami mekanisme rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karyawan di destinasi wisata.
3. Mengasah keterampilan komunikasi, administrasi, dan manajerial dalam lingkungan kerja profesional.
4. Menambah wawasan mengenai pentingnya peran SDM dalam mendukung pelayanan dan kepuasan wisatawan.
5. Memberikan kontribusi nyata dalam kegiatan yang berkaitan dengan pengelolaan karyawan di Dusun Semilir.

1.2.3 Manfaat Magang

1. Bagi Mahasiswa: menambah pengalaman kerja, keterampilan, dan pemahaman praktis.
2. Bagi Perguruan Tinggi: memperkuat hubungan dengan industri pariwisata dan menyesuaikan kurikulum
3. Bagi Instansi: mendapatkan dukungan tenaga magang serta masukan baru untuk pengembangan perusahaan.

1.2 Lokasi dan Waktu

Magang dilaksanakan di Dusun Semilir, tepatnya pada Departemen Human Capital. Dusun berlokasi di Jl. Soekarno-Hatta No.49, Bawen, Kabupaten Semarang, Jawa Tengah. Kegiatan magang berlangsung selama kurang lebih 5 bulan, dimulai dari tanggal 01 Juli 2025 hingga 28 November 2025. Selama periode tersebut, mahasiswa mengikuti kegiatan kerja sesuai jadwal dan aturan yang berlaku di perusahaan.



Gambar 1.1 Maps PT. Desa Wisata Indonesia, Dusun Semilir

Sumber : Google Maps

1.3 Metode Pelaksanaan

Metode pelaksanaan magang di Dusun Semilir dilakukan melalui beberapa tahapan. Tahap pertama adalah persiapan, yaitu dengan mengajukan surat permohonan magang dari kampus kepada pihak perusahaan, kemudian memperoleh surat balasan atau penerimaan dari Dusun Semilir. Setelah itu mahasiswa mengikuti pengarahan awal baik dari pihak kampus maupun pembimbing lapangan, serta menyiapkan administrasi dan kebutuhan yang diperlukan selama magang.

Tahap kedua adalah pelaksanaan, yang diawali dengan orientasi untuk mengenal perusahaan, struktur organisasi, aturan kerja, serta gambaran umum mengenai divisi-divisi yang ada. Selama menjalani magang di Dusun Semilir,

penulis mengikuti ketentuan jam kerja yang berlaku bagi karyawan back office. Penulis bekerja selama 6 hari dalam seminggu, dengan hari libur pada weekend, yaitu hari Sabtu. Untuk hari Minggu diberlakukan sistem short day, di mana jam kerja dimulai pukul 09.00 hingga 15.00 WIB. Sementara itu, pada hari Senin hingga Jum'at, penulis bekerja pada jam operasional penuh, yaitu 09.00 hingga 17.00 WIB. Ketentuan jam kerja ini disesuaikan dengan standar operasional perusahaan serta kebutuhan divisi tempat penulis ditempatkan.

Tabel 1. 1 Tabel Jam Kerja

HARI	JAM KERJA
SENIN	09.00 – 17.00 WIB
SELASA	09.00 – 17.00 WIB
RABU	09.00 – 17.00 WIB
KAMIS	09.00 – 17.00 WIB
JUMAT	09.00 – 17.00 WIB
SABTU	LIBUR
MINGGU	09.00 – 15.00 WIB <i>(Short day)</i>

Selanjutnya, mahasiswa dipilihkan divisi oleh PIC perusahaan sesuai dengan kebutuhan dan kualifikasi, hingga akhirnya ditempatkan pada Departemen *Human Capital*. Setelah penempatan, penulis mulai terlibat dalam berbagai kegiatan kerja, seperti membantu administrasi karyawan, mendukung proses rekrutmen, serta ikut serta dalam kegiatan pelatihan dan pengembangan SDM. Selama magang, penulis juga melakukan diskusi dengan pembimbing lapangan untuk mendapatkan arahan, masukan, dan evaluasi.

Tahap terakhir adalah penyusunan laporan, yaitu mendokumentasikan seluruh kegiatan yang dilakukan selama magang dan menyusunnya dalam bentuk laporan tertulis. Laporan ini menjadi bentuk pertanggungjawaban

akademik sekaligus refleksi atas pengalaman kerja yang diperoleh selama magang.