

BAB I

PENDAHULUAN

A. Analisis Masalah

Kebutuhan dunia saat ini terhadap tenaga kerja mengalami pergeseran yang signifikan seiring dengan perkembangan teknologi dan dinamika global. Perusahaan tidak lagi hanya mencari calon karyawan yang memiliki pengetahuan teknis semata, tetapi juga menuntut kemampuan lain yang relevan dengan tantangan dunia kerja modern. Keterampilan seperti pemecahan masalah, adaptabilitas, kreativitas, dan kemampuan bekerja dalam tim menjadi aspek yang sangat diinginkan. Selain itu, kecakapan komunikasi, pemahaman terhadap teknologi digital, serta sikap proaktif dan tanggung jawab terhadap pekerjaan menjadi nilai tambah yang esensial. Pergeseran ini mencerminkan kebutuhan perusahaan untuk mendapatkan individu yang tidak hanya mampu menyelesaikan tugas, tetapi juga berkontribusi secara strategis dalam mencapai tujuan organisasi di tengah persaingan yang semakin ketat.

Masalah tersebut di Indonesia hal ini masih menjadi isu serius yang perlu ditangani. Data terkini menunjukkan bahwa penyerapan tenaga kerja di Indonesia masih menjadi tantangan, terutama bagi lulusan perguruan tinggi dan SMK. Menurut BPS, tingkat pengangguran terbuka pada Februari 2024 adalah 5,45%, di mana pengangguran lulusan SMK menduduki peringkat paling tinggi mencapai 8,63%, dan perguruan tinggi 5,83%.

Tabel 1.1 Data Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan.

Tingkat Pendidikan 2	Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan		
	2021	2022	2023
Tidak/Belum Pernah Sekolah/Belum Tamat & Tamat SD	3,61	3,59	2,56
SMP	6,45	5,95	4,78
SMA umum	9,09	8,57	8,15
SMA Kejuruan	11,13	9,42	9,31
Diploma I/II/III	5,87	4,59	4,79
Universitas	5,98	4,80	5,18

Berdasarkan data tersebut, lulusan SMK menyumbang pengangguran terbanyak. Hal ini divalidasi oleh keterangan kemnaker Ida Fauziyah, dalam suatu wawancaranya dengan media, bahwa adanya *mismatch* yang disebabkan oleh *output* dari pendidikan vokasi yang belum mampu berkesesuaian dengan kebutuhan pasar kerja¹. Selanjutnya penyumbang pengangguran terbanyak disusul oleh SMA dan Universitas, padahal Universitas merupakan merupakan pendidikan tinggi yang biasanya menjadi kualifikasi untuk beberapa lowongan kerja. Dari keterangan Survei Angkatan Kerja Nasional BPS (2023) ada beberapa faktor yang menyebabkan pengangguran tersebut. diantaranya adalah putus asa untuk peluang kerja, sedang ingin mempersiapkan untuk berwirausaha, sedang mencari pekerjaan, mayoritas penganggur, terutama lulusan baru, sedang aktif mencari pekerjaan sesuai keahlian dan juga yang terakhir yang menjadi faktor signifikan adalah kurangnya kesesuaian antara pendidikan dan kebutuhan pasar. Untuk mengurangi pengangguran, penting bagi lembaga

¹ Putri, D. L. 2024. "Lulusan SMK Sumbang Pengangguran Terbanyak". Artikel : Kompas.com diakses melalui <https://www.kompas.com/tren/read/2024/05/21/093000865/lulusan-smk-sumbang-pengangguran-terbanyak-menaker-selama-ini-memang-jaka?page=all>

pendidikan dan dunia kerja untuk meningkatkan kerjasama, memperbarui kurikulum agar relevan dengan kebutuhan industri, serta mendukung program pembelajaran berbasis kerja.

Salah satu strategi yang efektif untuk menjembatani kebutuhan dunia kerja dengan kemampuan lulusan adalah melalui program magang. Program ini memberikan peluang bagi mahasiswa maupun lulusan SMK sederajat atau universitas untuk mendapatkan pengalaman langsung di dunia profesional, sehingga mereka dapat mengaplikasikan pengetahuan teoritis yang telah dipelajari di kelas dalam konteks nyata. Selain itu, magang juga memungkinkan mereka untuk mempelajari budaya kerja, membangun jaringan profesional, dan memahami ekspektasi perusahaan terhadap kinerja karyawan. Dengan terlibat dalam program magang, mereka dapat mengasah keterampilan teknis maupun *soft skills*, seperti manajemen waktu, komunikasi interpersonal, dan pemecahan masalah, yang sangat dibutuhkan di dunia kerja².

PT XYZ Logistics adalah perusahaan yang bergerak di bidang *supply chain* dan Freight forwarding, menyediakan berbagai layanan seperti pengelolaan rantai pasok, distribusi barang, dan solusi transportasi. Sebagai perusahaan yang terus berkembang, PT XYZ Logistics telah berkontribusi dalam mendukung pengembangan sumber daya manusia melalui penerimaan magang. Program ini diberikan untuk memfasilitasi kesempatan bagi lulusan SMK dan perguruan tinggi yang tertarik mempelajari dunia logistik secara praktis. Peserta magang mendapatkan pengalaman langsung mengenai operasional logistik, yang terbagi ke dalam beberapa departemen operasional seperti *Warehouse*,

² Nada, NQ & Ubaidillah, H. 2024. *Optimizing Work Readiness Through Soft Skills, Motivation, and Internships*. Indonesian Journal of Islamic Studies

Freight Forwarding, Transport, Inland Container Depot (ICD) dan masih banyak lagi.

Magang dalam konteks industri logistik memiliki urgensi lebih dibanding sekadar pengenalan dunia kerja. Logistik merupakan sektor yang kompleks dan memiliki tingkat ketergantungan tinggi terhadap ketepatan dan kecepatan proses. Kesalahan dalam pencatatan, pengiriman, atau penanganan barang dapat menyebabkan kerugian besar baik dari segi waktu, biaya, maupun kepercayaan pelanggan. Oleh karena itu, peserta magang tidak cukup hanya memahami alur kerja secara konseptual, tetapi juga perlu mengenali prosedur standar kerja, serta memahami integrasi antar bagian dalam siklus logistik secara menyeluruh. Magang menjadi ajang aktualisasi kompetensi yang telah diperoleh di bangku pendidikan, termasuk dalam penggunaan sistem manajemen gudang, koordinasi tim operasional, hingga pelaporan hasil kerja. Dalam industri yang terus bergerak seperti logistik, aplikasi pengetahuan secara langsung menjadi kunci agar peserta tidak sekadar menjadi pengamat pasif, melainkan pelaku aktif dalam proses bisnis.



Gambar 1.1 Grafik Jumlah permintaan peserta magang di kantor HO PT XYZ Logistics 2023-2024

PT XYZ Logistics yang mengutamakan prinsip efisiensi ini dalam menjalankan magang tidak serta-merta menerima semua pendaftar yang mengajukan magang. Grafik di atas menunjukkan bahwa departemen yang mengalami peningkatan permintaan untuk peserta magang adalah departemen *warehouse* dan *HCGA*. Hal ini masih dipertimbangkan berdasarkan kebutuhan departemen yang berbeda-beda sesuai dengan fokus dan prioritas kerja perusahaan. Setiap departemen di PT XYZ memiliki tujuan spesifik yang memerlukan keterampilan tertentu, sehingga jumlah peserta magang yang diterima sangat bergantung pada kebutuhan operasional. Biasanya durasi magang yang ada berlangsung bervariasi minimal 3 bulan tergantung dengan kebutuhan. Kualifikasi pendidikannya pun bervariasi ada yang SMK, mahasiswa tingkat akhir, dan *fresh graduates*. Menurut keterangan PIC Magang, Bapak FT, PT XYZ menerima magang di tiap tahunnya, namun penempatannya berbeda, tapi biasanya departemen departemen yang selalu ada kebutuhan itu adalah departemen operasional seperti *Forwarding*, *Commercial*, *Warehouse*. Sisanya seperti magang HSE, HCGA, dan tax menyesuaikan permintaan BU Head dan kebutuhan akan *project*.

PT XYZ Logistics juga seringkali memberikan peluang akselerasi karir bagi para peserta magang karena memungkinkan mereka untuk mendapatkan pengalaman kerja nyata yang relevan dengan bidang yang diminati. Banyak perusahaan menjadikan program magang sebagai langkah awal untuk merekrut karyawan potensial, sehingga peserta magang yang berprestasi memiliki peluang lebih besar untuk direkrut secara penuh waktu. Menurut hasil observasi tidak langsung, PT XYZ beberapa kali melakukan pengangkatan langsung dari status magang menjadi karyawan untuk beberapa posisi, posisi tersebut diantaranya adalah posisi *Linehaul Customer Service*, *Safety Officer* dan *Tax officer*.

Berdasarkan situasi tersebut tidak hanya peserta yang mendapatkan manfaat, tetapi pihak perusahaan juga memiliki ekspektasi terhadap anak magang. Perusahaan berharap peserta magang dapat memberikan kontribusi nyata, meskipun dalam kapasitas terbatas, seperti membawa perspektif baru, meningkatkan efisiensi kerja, atau mendukung penyelesaian proyek tertentu. Oleh karena itu, peserta magang diharapkan mampu menunjukkan sikap profesional, adaptabilitas, serta keinginan belajar yang tinggi agar dapat memenuhi ekspektasi tersebut dan menciptakan hubungan saling menguntungkan.

Kendati demikian proses magang di PT XYZ ini masih belum optimal. Berdasarkan wawancara terstruktur³ yang dilakukan dengan dua orang peserta magang dari departemen yang berbeda, dengan mempertanyakan “Apakah ekspektasi kamu selama magang disini atau kebutuhan belajar kamu sudah terpenuhi” didapatkan ekspektasi anak magang terhadap perusahaan belum terpenuhi karena, kurangnya pengetahuan dasar terkait bisnis proses departemen yang tidak menjadi tujuan magang mereka. Hal ini merupakan suatu keresahan yang didapatkan karena tidak mendapatkan pengetahuan dasar keseluruhan. Pada magang departemen inventory control, usaha yang dilakukan adalah pembimbing disana memberikan arahan dan akses koordinasi dengan departemen lain, agar peserta magang dapat belajar setidaknya bisnis proses PT XYZ di departemen lain selain departemen tempat magangnya. Namun, pada magang departemen warehouse, kegiatan ini tidak ada dan belum difasilitasi. hal ini disebabkan pembimbing magang dari departemen warehouse sendiri juga merupakan karyawan operasional yang sehari harinya mengerjakan tugas pokoknya di lapangan, berbeda dengan dept. *Inventory control* yang pembimbingnya bekerja di

³ Lampiran Wawancara Terstruktur

ruangan. Selain itu, untuk departemen Warehouse PLB (Pusat Logistik Berikat) yang area operasionalnya luas dan pekerjaannya cukup rumit, peserta magang pada departemen tersebut juga kurang mendapatkan pengetahuan yang memadai mengenai bisnis PLB yang dijalankan. Dengan tidak terfasilitasinya belajar tersebut, dapat menyebabkan ketidakseragaman pengetahuan yang didapatkan oleh magang antar departemen.

Hal lain yang menjadi perhatian pengembang adalah belum adanya penjelasan secara spesifik baik mengenai hak dan kewajiban, aturan, tugas dan tanggung jawabnya, serta alur kerja. Hal ini tentunya akan mengurangi inisiatif belajar mandiri yang didapat oleh peserta magang dikarenakan tidak memiliki gambaran besar mengenai tugasnya. Proses orientasi magang juga merupakan tahapan krusial dalam memastikan peserta magang memahami tugas dan tanggung jawab mereka. Griffin dan McClish dalam Iddrisu et al (2024), *induction training* atau orientasi berfungsi sebagai paparan awal terhadap budaya dan norma perusahaan, yang sejalan dengan teori pembelajaran observasional Bandura⁴. Mencermati pendapat tersebut, individu lebih cenderung terlibat dalam perilaku yang didorong, dan mengikuti norma budaya seringkali dihargai di lingkungan kerja. Hal ini konsisten dengan penelitian (McLeod, 2016)⁵ yang menunjukkan betapa pentingnya pelatihan induksi untuk membantu anggota staf memahami dan mengasimilasi budaya dan norma organisasi.

Upaya memfasilitasi peserta sebenarnya sudah dilakukan di awal yaitu dengan Induction Training atau orientasi saat hari pertama magang, namun mengenai tugas dan tanggungjawab departemen diserahkan untuk dijelaskan lebih lanjut oleh

⁴ Idrissu, I & Adam, A. 2024. *Nexuses between induction training and on the-job-training on employee job performance: the mediating role of organizational culture*. International Journal of organizational analysis <http://dx.doi.org/10.1108/IJOA-11-2023-4110>

⁵ McLeod, S. (2018), "Maslow's hierarchy of needs Maslow's hierarchy of needs, business"

pembimbing. Orientasi tersebut dilakukan oleh PIC magang, materi orientasi berfokus pada profil perusahaan, K3 (kesehatan dan keselamatan kerja), absensi, dan peraturan dasar yang ada di perusahaan ini dan kegiatan tersebut memakan waktu kurang lebih 3-4 jam. Namun, pada PT XYZ Logistics durasi orientasi yang memerlukan waktu hingga empat jam seringkali menjadi kendala. Waktu yang panjang ini dapat mengganggu efisiensi kerja karyawan yang bertugas sebagai pembimbing atau pemberi materi orientasi. Karyawan harus mengesampingkan tugas pokok mereka untuk mendampingi peserta magang, yang pada akhirnya dapat menghambat penyelesaian pekerjaan utamanya. Selain itu, waktu yang digunakan untuk orientasi juga dapat menimbulkan ketidakseimbangan dalam pembagian tugas tim, di mana karyawan lain harus mengambil alih pekerjaan yang tertunda.

Masalah-masalah ini berkaitan erat dengan lemahnya sistem manajemen pengetahuan (*knowledge management*) di perusahaan. Ketika pengetahuan hanya tersimpan dalam pengalaman individu dan tidak didokumentasikan dalam bentuk yang mudah diakses, maka akan sulit bagi peserta baru, termasuk peserta magang, untuk menyesuaikan diri dengan cepat. Menurut Davenport dan Prusak (1998)⁶, *knowledge management* adalah proses menangkap, menyebarkan, dan menggunakan pengetahuan secara efektif dalam organisasi. Tidak adanya sumber belajar atau referensi kerja yang eksplisit menyebabkan perusahaan berisiko kehilangan pengetahuan kritis yang seharusnya dapat diwariskan kepada peserta magang.

Lebih lanjut dalam konteks ini, peran pedoman tertulis menjadi sangat krusial dalam mendukung proses alih pengetahuan (*knowledge transfer*) dari karyawan kepada peserta magang.

⁶ Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). *Working knowledge: How organizations manage what they know*. Harvard Business School Press.

Pengetahuan *tacit* yang selama ini hanya tersimpan dalam kepala para pekerja lapangan, tanpa dokumentasi yang sistematis, berisiko hilang atau tidak tersampaikan secara merata kepada seluruh peserta magang. Selain itu, keberadaan pedoman yang sistematis juga membantu menyamakan pemahaman dan ekspektasi antara pembimbing dan peserta magang, serta mempermudah proses orientasi yang selama ini memakan waktu dan bergantung pada ketersediaan waktu karyawan aktif. Hal ini sangat penting mengingat lingkungan kerja *warehouse* cenderung padat aktivitas dan menuntut efisiensi, sehingga tidak memungkinkan adanya pendampingan intensif tanpa mengganggu tugas pokok pembimbing.

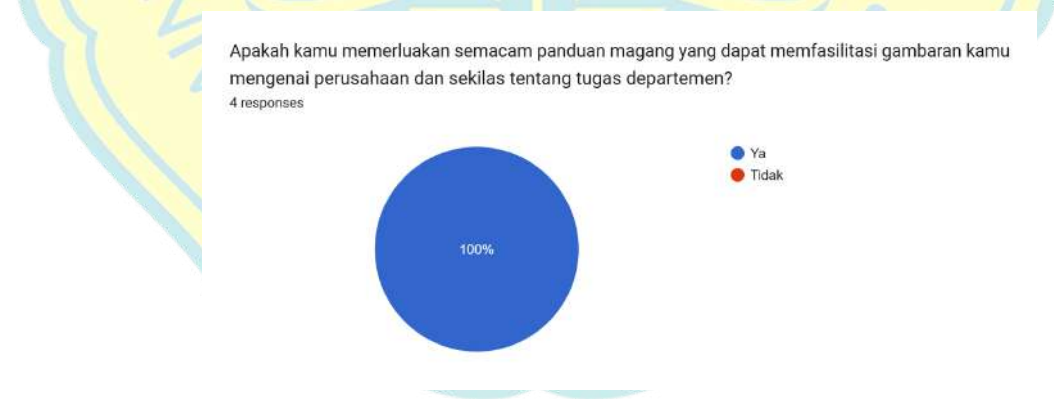
Solusi yang dapat diimplementasikan dari sudut pandang teknologi pendidikan adalah pengembangan buku pedoman magang sebagai alat bantu kerja (*job aid*) yang berfungsi memberikan panduan praktis secara langsung saat peserta menjalankan tugas. Hal ini sejalan dengan pendapat Pershing (2006)⁷, yang mengemukakan bahwa pendekatan sistematis untuk menganalisis masalah kinerja dan cara untuk meningkatkan kinerja dapat ditinjau melalui solusi instruksional dan non-instruksional. *Job aid* termasuk dalam intervensi non-instruksional dalam kerangka teknologi kinerja, yaitu solusi yang dirancang untuk mendukung pelaksanaan kerja tanpa harus melalui pelatihan formal. Intervensi semacam ini tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja peserta magang, tetapi juga menjadi bagian dari strategi perusahaan dalam membangun sistem pengetahuan yang berkelanjutan dan dapat diwariskan (*organizational memory*).

Surtiyoni (2024) mengatakan pedoman adalah aturan, petunjuk, atau panduan yang dibuat untuk memberikan arahan atau

⁷ Pershing, J. A. (Ed.). (2006). *Handbook of Human Performance Technology: Principles, Practices, and Potential* (3rd ed.). San Francisco, CA: Pfeiffer.

informasi yang jelas tentang cara melakukan sesuatu atau bertindak dalam suatu konteks tertentu⁸. Buku pedoman ini nantinya dapat berfungsi sebagai *knowledge documentation* yang mengubah pengetahuan tacit menjadi eksplisit, berfungsi sebagai referensi mandiri bagi peserta, sehingga mengurangi durasi orientasi langsung. Selain itu, pedoman tersebut juga dapat membantu karyawan menyampaikan materi orientasi secara lebih terstruktur, sehingga waktu yang digunakan lebih efisien tanpa mengurangi kualitas pembelajaran bagi peserta magang.

Pengambilan keputusan akan pembuatan buku pedoman magang tersebut juga tidak serta merta diputuskan berdasarkan preferensi tapi didahului dengan survei kebutuhan dengan peserta magang yang saat itu masih melaksanakan magang, dengan menanyakan pertanyaan pada gambar diagram dibawah ini. Dan hasilnya para peserta menyatakan bahwa butuh suatu panduan awal untuk menjelaskan informasi penting mengenai perusahaan dan gambaran tugas departemen tempat mereka magang.



Gambar 1.2 Diagram kebutuhan akan panduan

⁸ Azizah, F., Nurlela, Surtiyoni. (2024). *Pengembangan Pedoman Pembelajaran Mandiri untuk Meningkatkan Self Directed Learning Readiness*. Jurnal: Indonesian Research Journal of Education Volume 4 Nomor 2, hal 980

Berdasarkan uraian analisis masalah ini, maka pengembang ingin melakukan penelitian “Pengembangan Buku pedoman magang untuk departemen warehouse PLB di PT XYZ Logistics” untuk mendukung pembelajaran peserta magang di PT XYZ logistics. Dengan departemen yang menjadi fokus pengembang adalah departemen *Warehouse* PLB karena pertimbangan belum adanya pedoman yang sistematis di departemen warehouse yang merupakan departemen operasional dan utama sehingga dapat menyebabkan kebingungan peserta dalam memahami tugas dan tanggung jawabnya.

B. Identifikasi Masalah

1. Apakah orientasi awal pada peserta magang kurang dapat memberikan acuan yang jelas kepada peserta?
2. Bagaimana merancang pedoman magang yang dapat membantu peserta memahami alur kerja dan peraturan dasar di departemen warehouse PLB PT XYZ Logistics?
3. Apa saja komponen utama yang perlu dimasukkan dalam panduan magang untuk memfasilitasi pembelajaran mandiri peserta?
4. Bagaimana memastikan panduan magang mampu memberikan pengalaman praktis yang relevan bagi peserta?

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan Identifikasi masalah di atas, didapatkan rumusan masalah yang menjadi fokus penelitian ini, yaitu adalah “Bagaimana mengembangkan pedoman magang yang efektif dan informatif untuk departemen Warehouse PLB PT XYZ Logistics?”

D. Ruang Lingkup

Penelitian ini difokuskan untuk menghasilkan pedoman magang untuk departemen Warehouse Pusat Logistik Berikat (PLB) PT XYZ Logistics. Panduan akan mencakup profil organisasi, prosedur dasar, sikap, keterampilan & pengetahuan yang dibutuhkan, tugas dan tanggung jawab magang, hak dan kewajiban magang, dan daftar kontak penting yang sekiranya dibutuhkan. Penggunaan pedoman ini diharapkan dapat meminimalkan masalah pembelajaran, seperti kesulitan mengingat alur kerja, kurangnya supervisi, dan terbatasnya pengalaman praktis.

E. Tujuan Pengembangan

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu “Menghasilkan sebuah buku pedoman magang yang sistematis dan mudah diakses untuk peserta magang di departemen warehouse PT XYZ Logistics”

F. Kegunaan Pengembangan

1. Kegunaan Teoritis: Menambah wawasan di bidang teknologi pendidikan mengenai pengembangan alat bantu belajar dalam program magang.
2. Kegunaan Praktis:
 - a. Bagi PT XYZ Logistics, panduan ini dapat meningkatkan efektivitas program magang dan kualitas peserta.
 - b. Bagi peserta magang, panduan ini membantu mereka belajar secara mandiri, memahami alur kerja, dan mendapatkan pengalaman praktis yang relevan.
 - c. Bagi institusi pendidikan, penelitian ini dapat menjadi referensi dalam merancang kerangka magang yang lebih baik