

**PERAN DEPARTEMEN OHCD DALAM PENGUATAN EKOSISTEM
PENGEMBANGAN SDM MELALUI PROGRAM PEMAGANGAN
DI PT PAL INDONESIA**

Evita Peron Silalahi, Sulastri Irbayuni

Program Studi S1 Manajemen, Universitas Pembangunan Veteran Jawa Timur, Surabaya

E-mail: 23012010093@student.upnjatim.ac.id, lastreeyuni@gmail.com

Abstrak

Program pemagangan berfungsi sebagai sarana pembelajaran berbasis praktik yang memungkinkan mahasiswa memperoleh pengalaman kerja nyata dalam industri. PT PAL Indonesia melalui Departemen Organizational & Human Capital Development (OHCD) menyelenggarakan pemagangan secara terstruktur mulai dari administrasi hingga evaluasi. Artikel ini membahas peran OHCD dalam memperkuat ekosistem pengembangan SDM melalui tata kelola pemagangan. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa OHCD tidak hanya berperan administratif, tetapi juga sebagai fasilitator pembelajaran, mediator antarunit, serta evaluator kompetensi. Implementasi pemagangan memberikan kontribusi signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa melalui peningkatan kompetensi teknis, soft skill, kedisiplinan, serta pemahaman budaya kerja industri. Namun, efektivitas program masih dipengaruhi durasi magang, kesiapan peserta, dan kualitas pembimbingan. Oleh karena itu, strategi penguatan seperti digitalisasi monitoring, coaching berbasis kompetensi, dan sinkronisasi kurikulum diperlukan untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan. Program pemagangan berpotensi menjadi media pengembangan SDM berkelanjutan apabila dikelola secara sistematis dan adaptif.

Kata kunci: adaptasi, budaya kerja, magang, OHCD, SDM

Abstract

The internship program serves as a practical learning platform that enables students to gain real work experience within an industrial environment. PT PAL Indonesia, through the Organizational & Human Capital Development (OHCD) Department, implements a structured internship system covering administrative procedures, induction, placement, monitoring, and evaluation. This article examines the role of OHCD in strengthening the human resource development ecosystem through internship management. The findings indicate that OHCD functions not only as an administrative unit but also as a facilitator of learning, a mediator between departments, and an evaluator of student competencies. The internship contributes significantly to improving students' work readiness through enhanced technical and soft skills, discipline, and an understanding of industrial work culture. However, its effectiveness is influenced by factors such as internship duration, student preparedness, and supervisory quality. Therefore, strengthening strategies such as monitoring digitalization, competency-based coaching, and curriculum alignment are required to ensure optimal implementation. The internship program has the potential to serve as a sustainable human resource development instrument when managed systematically and adaptively.

Keywords: adaptation, internship, OHCD, work culture, human capital development

1. PENDAHULUAN

Industri maritim nasional saat ini dituntut untuk meningkatkan daya saing melalui penguatan kompetensi sumber daya manusia yang mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi, standar keselamatan, dan budaya kerja industri galangan kapal. Perguruan tinggi telah menyediakan dasar pengetahuan teoritis bagi mahasiswa, namun pengalaman kerja berbasis praktik menjadi kebutuhan penting untuk mengurangi kesenjangan kompetensi antara dunia akademik dan dunia industri. Dengan demikian, program pemagangan bukan hanya berfungsi sebagai kegiatan akademik, tetapi sebagai bagian dari ekosistem pengembangan SDM yang mendukung kesiapan kerja dan pembentukan karakter profesional.

Sebagai DANANTARA strategis, PT PAL Indonesia memiliki tanggung jawab dalam mendukung penguatan SDM tidak hanya untuk kepentingan internal perusahaan, tetapi juga untuk mendukung pembangunan industri maritim nasional. Dalam konteks ini, Departemen Organizational & Human Capital Development (OHCD) menjadi pusat pengelolaan program pemagangan. Modul pemagangan OHCD menjelaskan bahwa pengelolaan bukan hanya sebatas administrasi penerimaan, tetapi mencakup penyusunan alur magang, pemberian pembekalan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), sosialisasi budaya kerja, penempatan peserta sesuai kompetensi, monitoring selama kegiatan, serta penerbitan dokumen formal seperti surat keterangan dan sertifikat.

Peran OHCD menjadi krusial karena keberhasilan pemagangan tidak hanya diukur dari keterlibatan peserta dalam unit kerja, tetapi dari sejauh mana pelaksanaan pemagangan mampu mendukung peningkatan kompetensi melalui sistem yang terstruktur. Melalui koordinasi dengan unit kerja, digitalisasi administrasi peserta, serta evaluasi berbasis kompetensi, OHCD tidak hanya bertindak sebagai administrator, tetapi sebagai fasilitator pembelajaran dan regulator kualitas bagi peserta magang. Dengan demikian, pemagangan di PT PAL Indonesia tidak hanya menjadi sarana pembelajaran bagi mahasiswa, tetapi menjadi bagian dari strategi penguatan ekosistem SDM perusahaan melalui proses pembinaan, pembekalan, dan evaluasi yang sistematis.

2. METODE PELAKSANAAN

Pelaksanaan kegiatan magang di PT PAL Indonesia melalui Departemen OHCD dilakukan secara sistematis mengikuti prosedur yang ditetapkan dalam modul pemagangan. Proses ini menerapkan pendekatan *experiential learning* (Kolb, 1984), di mana peserta belajar melalui pengalaman langsung di lingkungan kerja. Kegiatan diawali dengan proses administrasi, yaitu pengajuan proposal dan surat pengantar dari institusi pendidikan yang kemudian diverifikasi oleh OHCD untuk memastikan kelengkapan dokumen dan kesesuaian jumlah peserta dengan kebutuhan unit kerja—sejalan dengan prinsip *human capital* yang memandang pemagangan sebagai investasi kompetensi (Becker, 1975).

Setelah administrasi diterima, peserta mengikuti pembekalan yang mencakup pengenalan perusahaan, struktur organisasi, budaya kerja, standar operasional prosedur, serta materi keselamatan dan kesehatan kerja (K3), sesuai dengan teori keselamatan kerja Suma'mur (2013), yang menekankan pentingnya membangun budaya keselamatan sejak tahap awal. Tahap berikutnya adalah koordinasi penempatan dengan unit kerja berdasarkan latar belakang pendidikan dan kompetensi, sesuai pendekatan *competency-based HRD* (Armstrong, 2014) untuk memastikan keselarasan kebutuhan unit dengan kemampuan peserta.

Selama pelaksanaan magang, peserta menjalankan tugas administratif maupun operasional seperti observasi lapangan, penyusunan dokumen, dan pelaporan harian. Monitoring dilakukan oleh OHCD melalui daftar hadir, laporan perkembangan, dan komunikasi dengan pembimbing lapangan untuk memastikan kegiatan berjalan sesuai target pembelajaran. Evaluasi dilakukan pada akhir kegiatan melalui penilaian pembimbing, penyusunan laporan akhir, serta verifikasi dokumen oleh OHCD. Tahap akhir ditandai penerbitan surat keterangan atau sertifikat sebagai bukti formal, menegaskan bahwa pemagangan merupakan siklus pembelajaran berbasis kerja

yang terstruktur dari administrasi, pembekalan, penempatan, pelaksanaan, monitoring, hingga evaluasi akhir.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 OHCD sebagai Arsitek Pembelajaran Berbasis Kerja

Pelaksanaan magang di PT PAL Indonesia memperlihatkan peran OHCD sebagai unit yang tidak hanya mengurus administrasi, melainkan merancang pengalaman belajar terstruktur melalui pendekatan experiential learning sebagaimana didefinisikan oleh Kolb (1984). Dalam konteks ini, OHCD menyusun alur pemagangan yang tidak bersifat linear, tetapi siklik dimulai dari proses seleksi dan verifikasi administrasi, dilanjutkan pembekalan K3, orientasi budaya kerja, pengenalan SOP, hingga monitoring di unit kerja. Pendekatan tersebut memastikan peserta tidak sekadar menjadi observer, melainkan aktor yang berpartisipasi dalam aktivitas nyata industri maritim.

Namun, penerapan experiential learning di lingkungan BUMN seperti PT PAL juga menghadapi batasan: budaya organisasi yang hierarkis dan fokus produksi dapat mengurangi ruang eksplorasi mahasiswa. Meskipun demikian, OHCD berusaha mengadaptasi teori ke dalam praktik industri berisiko tinggi dengan menekankan aspek keselamatan dan disiplin sebagai elemen inti. Dengan demikian, OHCD dapat dilihat sebagai arsitek sistem pembelajaran yang menyeimbangkan kebutuhan akademik, operasional, dan keselamatan kerja.

3.2 Penguatan Kompetensi dan Kesiapan Kerja Peserta

Dari perspektif Human Capital Theory (Becker, 1993), pemagangan merupakan investasi yang meningkatkan produktivitas individu. Program pemagangan di PT PAL memfasilitasi peningkatan kompetensi teknis seperti pemahaman K3, pengelolaan dokumen, dan penguasaan SOP serta soft skills seperti komunikasi, kedisiplinan, adaptasi, dan manajemen waktu. Integrasi teori HRD berbasis kompetensi (Armstrong, 2014) tercermin pada penyusunan modul dan indikator evaluasi yang berfokus pada capaian kompetensi, bukan sekadar kehadiran.

Namun, peningkatan kompetensi tidak otomatis homogen. Variasi latar belakang akademik, kesiapan mental, dan dukungan unit menjadi faktor pembeda. Beberapa peserta mungkin mengalami pembelajaran yang optimal, sementara yang lain terbatas pada aktivitas administratif. Hal ini menunjukkan bahwa teori Human Capital harus dipahami secara kritis: pelatihan meningkatkan nilai individu, tetapi efektivitasnya ditentukan oleh konteks dan kualitas bimbingan. Dengan demikian, keberhasilan program tidak hanya bergantung pada rancangan modul, tetapi juga dinamika pembimbingan di unit.

3.3 Harmonisasi Relasi Institusional dan Antarunit Kerja

Peran OHCD sebagai mediator antara institusi pendidikan dan unit kerja internal menunjukkan penerapan prinsip manajemen SDM strategis (Dessler, 2017). Pemagangan tidak hanya menjadi ritual administrasi, tetapi mekanisme penyelarasan antara kebutuhan perusahaan dengan pengembangan SDM nasional. Koordinasi penempatan berdasarkan kompetensi akademik bertujuan menghindari mismatch antara kebutuhan unit dan latar belakang peserta.

Meski demikian, harmonisasi tersebut bukan tanpa tantangan. Unit kerja kadang lebih memilih peserta dari jurusan tertentu atau mengutamakan kebutuhan jangka pendek dibanding Kepmen tenaga pendidikan. Di sisi lain, perguruan tinggi sering memiliki ekspektasi akademik yang berbeda dari realitas industri. Hal ini menunjukkan bahwa relasi institusional bersifat negosiatif, bukan mekanis. Dengan demikian, OHCD harus menjadi jembatan sekaligus fasilitator dialog lintas kepentingan.

3.4 Tantangan Implementasi

Kendala utama dalam pelaksanaan magang mencakup keterbatasan waktu, variasi kompetensi peserta, dan perbedaan kualitas pembimbingan antarunit. Teori Human Capital menegaskan bahwa durasi pembelajaran berpengaruh pada transformasi keterampilan; oleh karena itu, program magang berjangka pendek berisiko menghasilkan pengalaman yang dangkal.

Selain itu, digitalisasi sistem monitoring dan administrasi masih belum optimal meskipun modul mengarah ke sana karena keterbatasan infrastruktur dan resistensi budaya.

Dalam konteks industri maritim, penerapan budaya K3 juga memerlukan internalisasi bertahap. Teori Suma'mur (2013) menekankan bahwa keselamatan tidak cukup melalui sosialisasi formal; ia membutuhkan pembiasaan, supervisi, dan reinforcement. Artinya, pemagangan berisiko jika hanya mengandalkan pembekalan awal tanpa monitoring intensif. Dengan demikian, keberhasilan implementasi bukan sekadar soal modul, tetapi perubahan budaya kerja.

3.5 Strategi Penguatan Ekosistem SDM

Penguatan program pemagangan harus diarahkan pada pembangunan ekosistem pembelajaran jangka panjang, bukan sekadar proses administratif. Digitalisasi monitoring dapat meningkatkan transparansi dan akurasi evaluasi, tetapi harus dibarengi pelatihan penggunaan sistem dan dukungan manajerial. Coaching berbasis kompetensi memungkinkan pemetaan kemampuan individu, namun memerlukan komitmen pembimbing dan unit kerja.

Selain itu, sinergi kurikulum industri penting tetapi tidak bisa hanya di level dokumen; diperlukan dialog substantif untuk menyamakan ekspektasi. Perspektif Human Capital perlu diperluas dengan pendekatan socio-technical system, karena kompetensi individu tidak berdampak optimal tanpa lingkungan kerja yang mendukung. Dengan demikian, pemagangan menjadi instrumen pembangunan SDM maritim yang tidak hanya kompeten, tetapi adaptif terhadap transformasi industri nasional.

4. KESIMPULAN

Pelaksanaan program pemagangan di PT PAL Indonesia melalui Departemen OHCD mencerminkan penerapan pembelajaran berbasis kerja yang sistematis dengan dukungan prinsip experiential learning. OHCD tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi merancang alur pemagangan yang meliputi verifikasi administrasi, pembekalan K3, dan orientasi budaya kerja sebelum peserta terjun ke unit kerja. Pendekatan ini memastikan peserta tidak hanya menjadi observan, tetapi mengalami proses belajar langsung dalam konteks industri maritim yang berisiko tinggi, sehingga program pemagangan menjadi wahana penguatan kompetensi yang lebih dari sekedar formalitas akademik.

Hasil pelaksanaan menunjukkan bahwa pemagangan secara nyata berkontribusi pada peningkatan kompetensi peserta, baik hard skill maupun soft skill. Pembekalan K3 dan budaya kerja memperkuat kesiapan peserta menghadapi tuntutan industri, sedangkan penempatan berbasis kompetensi sejalan dengan prinsip competency-based HRD yang menekankan kesesuaian antara kebutuhan unit kerja dan kemampuan peserta. Peran OHCD sebagai mediator antara institusi pendidikan dan unit kerja internal perusahaan menunjukkan komitmen terhadap harmonisasi relasi institusional yang mendukung relevansi pengalaman magang dengan kurikulum akademik.

Meski demikian, program ini menghadapi tantangan implementasi, termasuk keterbatasan durasi magang, variasi kemampuan peserta, serta digitalisasi monitoring administrasi yang belum optimal. Tantangan ini menggarisbawahi pentingnya strategi penguatan ekosistem SDM, seperti peningkatan sistem digital, coaching berbasis kompetensi, dan penempatan peserta yang lebih tepat. Dengan perbaikan berkelanjutan berdasarkan temuan-temuan ini, program pemagangan OHCD memiliki potensi menjadi instrumen strategis dalam pengembangan SDM maritim yang kompeten, adaptif, dan berdaya saing tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th ed.). Kogan Page.

Becker, G. S. (1975). *HUMAN CAPITAL A Theoretical and Empirical Analysis , with Special Reference to Education.*

Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development.*
Prentice Hall.

Suma'mur, P. K. (2013). *Keselamatan dan kesehatan kerja dalam perspektif manajemen.*
Erlangga.