

LAPORAN MAGANG
DI PT. MIROTA GODEAN (MANNA KAMPUS GODEAN)
YOGYAKARTA
MAGANG

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana



Disusun Oleh:

SEVIKA SAHARA

2119-31159

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA

JANUARI, 2023

TUGAS AKHIR

LAPORAN MAGANG

DI PT. MIROTA GODEAN (MANNA KAMPUS GODEAN) YOGYAKARTA

Dipersiapkan dan disusun oleh:

SEVIKA SAHARA

Nomor Induk Mahasiswa: 211931159

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal 23 Desember 2022 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar

Sarjana Manajemen (S. M.)

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing

Shita Lusi Wardhani, Dra., M.Si.

Penguji

Nikodemus Hans Setiadi Wijaya, Prof., M.Si., Ph.D.

Yogyakarta, 23 Desember 2022
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta
Ketua

Wishu Prajogo, Dr., M.B.A.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRAK

Laporan magang ini menjelaskan tentang kegiatan pelaksanaan magang yang dilakukan di perusahaan PT. Mirota Godean (Manna Kampus Godean) Yogyakarta. Pelaksanaan magang dilakukan selama 3 bulan yang dimulai pada 5 September 2022 hingga 5 Desember 2022. Waktu kerja yaitu selama 6 hari, Senin s.d Sabtu pukul 07.50 WIB sampai 15.00 WIB. PT. Mirota Godean (Manna Kampus Godean) adalah perusahaan yang bergerak di bidang ritel atau eceran. Mahasiswa ditempatkan pada *Human Resource department* rekrutmen dan pengembangan. Beberapa tugas yang saya kerjakan selama magang adalah melakukan seleksi pelamar yang mendaftar melalui *online* maupun *offline*, menghubungi kandidat untuk melakukan tes, memberi instruksi tes, memberi skor pada kandidat tes, menganalisis jabatan, membuat materi untuk pelatihan karyawan, dan lain-lain. Dari pelaksanaan kegiatan ini saya mendapatkan banyak ilmu pengetahuan dan wawasan. Hal ini menjadi bekal mahasiswa untuk menghadapi dunia kerja yang sesungguhnya setelah mahasiswa menyelesaikan pendidikannya.

Kata kunci: magang, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRACT

This internship report describes the activities of the internship carried out at the company PT. Mirota Godean (Manna Campus Godean) Yogyakarta. The internship will be carried out for 3 months starting from 5 September 2022 to 5 December 2022. Working time is for 6 days, Monday to Saturday at 07.50 WIB to 15.00 WIB. PT. Mirota Godean (Manna Kampus Godean) is a company engaged in retail or retail. Students are placed in the Human Resource department of recruitment and development. Some of the tasks that I did during my internship were selecting applicants who registered online or offline, contacting candidates to conduct tests, giving test instructions, scoring test candidates, analyzing positions, making materials for employee training, and so on. From the implementation of this activity I get a lot of knowledge and insight. This is the provision for students to face the real world of work after students complete their education.

Keywords: *apprenticeship, recruitment, selection, training, development.*

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

1.1 Latar Belakang

Indonesia menjadi salah satu negara yang mengalami globalisasi ekonomi. Globalisasi menuntut adanya efektivitas dan efisiensi yang tinggi dalam dunia usaha. Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci utama yang diperlukan untuk menghadapi globalisasi. Dengan adanya SDM, perusahaan dapat berkembang dan beradaptasi pada lingkungan kerja di era globalisasi. Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang melakukan pekerjaan secara produktif sebagai penggerak perusahaan dan memiliki fungsi aset, sehingga kemampuan SDM dalam bekerja di perusahaan perlu dilakukan pelatihan dan pengembangan (Susan, 2019).

Dalam mendapatkan SDM yang berkualitas dan menciptakan nilai kompetitif perusahaan menurut Soetrisno (2016) perlu dilakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Melakukan pengadaan di dalamnya terdapat serangkaian proses yang dilakukan menurut Soetrisno (2016) proses pengadaan terdiri dari rekrutmen, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Keluarga Pahlawan Negara Yogyakarta (STIE YKPN Yogyakarta) mempersiapkan mahasiswa untuk menjadi sumber daya manusia yang terdidik dan terampil dalam penguasaan berbagai ilmu pengetahuan yang dibutuhkan oleh dunia usaha maupun dunia kerja. Hal ini berarti tidak hanya berbekal teori pengetahuan saja, tetapi

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

mahasiswa perlu memiliki kemampuan dan keterampilan, oleh karena itu diperlukan Praktik Kerja Lapangan (magang).

Awal mula terbentuknya perusahaan mirota, dahulu hanyalah perusahaan perseorangan yang didirikan pada tahun 1950. Dari perusahaan perseorangan semakin berkembang menjadi 9 *outlet* yang tersebar di Yogyakarta. Seiring waktu nama mirota berubah menjadi manna kampus. Salah satunya adalah Manna Kampus Godean yang berbadan hukum PT. Mirota Godean, didirikan pada tahun 1992. Hingga saat ini seluruh *outlet* Manna Kampus (Mirota Kampus) masih aktif beroperasi. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tersebut memiliki SDM yang berkualitas yang dapat menjadikan perusahaan berjalan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis tertarik untuk mempelajari lebih dalam bagaimana pengelolaan sumber daya manusia di Manna Kampus Godean. Penulis juga tertarik untuk mempelajari cara kerja, situasi dan kondisi, serta cara berinteraksi dengan para karyawan di Manna Kampus Godean secara langsung, sehingga penulis dapat meningkatkan ilmu pengetahuan dan wawasan. Dengan demikian penulis melaksanakan kegiatan magang di Manna Kampus Godean pada bagian HRD (*Human Resource Departement*) rekrutmen dan pengembangan dengan periode 5 September 2022 – 5 Desember 2022.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

1.2 Profil Organisasi dan Aktivitas Magang

Visi

Manna Kampus (Mirota Kampus) rumah belanja terpercaya.

Misi

Untuk mewujudkan visi Manna Kampus sebagai rumah belanja terpercaya, Manna Kampus memiliki misi yaitu, meningkatkan kualitas layanan secara internal dan eksternal untuk mencapai kepuasan konsumen.

(Sumber: Divisi HRD Rekrutmen dan Pengembangan PT. Mirota Godean (Manna Kampus Godean))

Aktivitas Magang

Sebelum melaksanakan kegiatan magang, terlebih dahulu, yang dilakukan adalah mengikuti pembekalan dari bagian personalia. Bagian personalia pada pembekalan menjelaskan tentang sejarah berdirinya Manna Kampus (Mirota Kampus) dan menjelaskan tentang peraturan yang berlaku di Manna Kampus (Mirota Kampus). Penulis ditempatkan pada *Human Resource Departement* Rekrutmen dan Pengembangan. Kegiatan magang yang dilaksanakan oleh penulis sebagai berikut:

1) Kegiatan *Job Fair* Lippo Mall Yogyakarta.

Manna Kampus (Mirota Kampus) Godean mengikuti kegiatan *jobfair* yang diadakan oleh JobFair.co.id pada tanggal 11 oktober 2022 – 13 oktober 2022, dilaksanakan di Lippo Mall Yogyakarta. Manna Kampus (Mirota Kampus) membuka sebanyak 12 lowongan pekerjaan di beberapa bidang. Kegiatan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

jobfair ini meliputi membagikan brosur lowongan pekerjaan Manna Kampus (Mirota Kampus), menjawab pertanyaan seputar lowongan Manna Kampus, dan memberi ajakan untuk mendaftar di Manna Kampus.

2) Melakukan *screening* atau seleksi administrasi pelamar yang sesuai dengan kualifikasi Manna Kampus (Mirota Kampus). Caranya dengan melihat para pelamar yang sudah melakukan pengisian biodata dan mengumpulkan berkas yang diperlukan melalui *google form* atau *email*. Setelah melihat seluruh lamaran yang masuk, penulis harus mengecek dengan teliti, kesesuaian antara kriteria lowongan pekerjaan dan berkas, dengan *form* atau *email* yang diisi oleh pelamar. Apabila pelamar sesuai dengan kualifikasi dan berkas yang dikumpulkan lengkap, pelamar akan dihubungi melalui *WhatsApp* untuk seleksi tertulis psikotes.

3) Mempersiapkan ruangan yang akan digunakan untuk tes, lalu mempersilahkan para kandidat untuk memasuki ruangan, dan membagikan soal (alat tes), serta mengarahkan cara untuk pengisian jawaban. Setelah psikotes selesai dilanjutkan tahapan skoring atau memberikan skor untuk jawaban yang telah diisi para kandidat, dan menyerahkan hasilnya kepada kepala rekrutmen untuk diputuskan lolos atau tidaknya kandidat tersebut ke tahap selanjutnya.

4) Menganalisis Jabatan Karyawan. Kegiatan ini dilakukan dengan mengamati langsung pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang dianalisis. Selain itu, melakukan wawancara bersama karyawan yang dianalisis pekerjaanya. Pertanyaan yang akan diajukan dalam wawancara berupa tugas yang

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dilakukan, alat kerja, tanggung jawab, dan lain-lain. Analisis jabatan ini berguna untuk mengetahui pekerjaan yang dilakukan karyawan sudah sesuai atau belum sesuai dengan mencocokkan pada deskripsi pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan. Apabila karyawan yang dianalisis masih tidak paham dengan tugasnya. Sebagai tim pengembangan akan melakukan evaluasi dan membentuk langkah selanjutnya yang harus dilakukan.

5) Membuat modul untuk karyawan berstatus *trainee*. Modul dibuat untuk diberikan kepada karyawan yang masih berstatus *trainee* atau karyawan yang masih baru. Modul tersebut harus dipelajari agar karyawan mengerti tentang semua lingkup pada bagian karyawan baru tersebut ditempatkan.

6) Membuat materi pelatihan untuk pengembangan karyawan yang dipresentasikan oleh *supervisor* dan mengawasi *training in class*. Manna Kampus mengadakan kegiatan pertemuan rutin dengan memberikan materi yang dibutuhkan oleh karyawan tersebut. Kegiatan ini dilaksanakan di ruangan khusus. Kegiatan ini juga merupakan kewajiban *supervisor* untuk memberi pelatihan bagi karyawan dengan tujuan *supervisor* mendapatkan nilai yang baik (*appraisal*).

7) Menginput nilai kinerja karyawan yang sudah tersedia dari *form appraisal* tersebut menuju sistem khusus yang dimiliki perusahaan. Hal ini bertujuan agar seluruh data nilai kinerja karyawan terinput dengan baik dan tersistem. Pengisian *appraisal* ini bertujuan untuk mengevaluasi kinerja karyawan yang akan berpengaruh pada gaji dan status.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

1.3 Landasan Teori

Rekrutmen

Rekrutmen adalah kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk menemukan karyawan yang berkualitas dan sanggup ditempatkan pada jabatan tertentu yang sedang dibutuhkan oleh perusahaan (Iskarim, 2017).

Sumber internal merupakan perekrutan dari dalam perusahaan, karyawan yang bekerja di perusahaan dapat mengisi posisi atau jabatan yang kosong. Sedangkan sumber eksternal, merupakan perekrutan yang dilakukan dengan mengambil tenaga kerja dari luar perusahaan seperti di lembaga pendidikan atau orang-orang yang bukan karyawan dalam suatu perusahaan dan belum memiliki pekerjaan (Sunandar & Satar, 2016).

Media rekrutmen dengan menggunakan sumber eksternal menurut (Ramadhani, 2020) dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Pemasangan iklan
- b) Menggunakan *recruitment agency*
- c) Mengunjungi institusi pendidikan seperti universitas atau sekolah
- d) Membuka bursa kerja atau mengikuti kegiatan *jobfair*

Seleksi

Seleksi adalah sekumpulan tahapan khusus yang dilaksanakan untuk membuat keputusan penerimaan karyawan yang dimulai dari tahap melamar pekerjaan dan diakhiri diterima atau tidaknya calon karyawan yang melamar tersebut (Atikawati & Udjang, 2016).

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Seleksi dilakukan dari tahap memperoleh lamaran hingga dibuat keputusan terhadap lamaran tersebut. Tahap yang dilakukan setelah penerimaan berkas lamaran adalah melihat kelengkapan berkas yang dikumpulkan oleh para pelamar. Berkas lamaran biasanya meliputi daftar riwayat hidup dan cv, setelah itu dilakukan penyortiran. Pelamar yang memenuhi syarat akan dihubungi oleh perusahaan dan melakukan tahap selanjutnya yang diperlukan. Tahap tersebut adalah tes tertulis, wawancara kerja atau *interview*, dan proses seleksi lainnya (Uyun, 2021). Adapun Langkah-langkah seleksi menurut Nugroho (2012) yaitu:

1. Seleksi berkas lamaran kerja
2. Mengisi blanko lamaran kerja
3. Melakukan pengecekan referensi
4. Melakukan wawancara tahap awal
5. Tes untuk penerimaan
6. Tes psikologi
7. Tes Kesehatan
8. Wawancara tahap akhir dengan atasan langsung
9. Memberi keputusan diterima atau ditolak

Pelatihan

Menurut Supatmi (2013) pelatihan adalah proses memberi pembelajaran pada karyawan tentang pengetahuan, keahlian tertentu, dan sikap agar karyawan semakin terampil dan dapat melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya semakin baik.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Terdapat dua jenis metode pelatihan yang dapat dilakukan yaitu *on the job training* dan *off the job training*. *On the job training* adalah pelatihan yang dilakukan karyawan saat mempelajari pekerjaannya dengan mempraktikkan secara langsung. Sedangkan *off the job training* merupakan pelatihan yang dilakukan saat karyawan dalam keadaan tidak bekerja dengan tujuan fokus pada pelatihan saja (Bangun, 2012 dalam Pratama, 2018). Tahapan pelaksanaan pelatihan Menurut (Kandou, 2013) sebagai berikut:

- a) *Pre-Class Activities*, kegiatan pra-pelatihan
- b) Pelaksanaan pelatihan
- c) *Post-Class Activities*, kegiatan pasca pelatihan

Analisis Jabatan

Analisis jabatan menurut Pujangkoro (2004) adalah kegiatan mempelajari kumpulan fakta yang didapat pada masing-masing jabatan di perusahaan untuk dicatat dan disimpulkan secara sistematis dan terperinci. Kumpulan fakta-fakta tersebut meliputi:

- Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan pada jabatan tersebut
- Wewenang dan tanggung jawab masing-masing jabatan
- Pentingnya pekerjaan di setiap jabatan
- Cara pelaksanaan setiap pekerjaan pada masing-masing jabatan
- Alat-alat yang dibutuhkan untuk membantu pekerjaan karyawan, upah, dan total jam kerja
- Pengalaman, pelatihan, dan pendidikan yang harus dimiliki

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Keterampilan, sikap, kemampuan yang diperlukan, dan lain-lain

Proses menganalisis suatu jabatan menurut Koean (2015) dapat dilakukan dengan metode observasi atau pengamatan langsung di bagian karyawan tersebut ditempatkan. Menganalisis jabatan juga dapat dilakukan dengan menggunakan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang sudah ada pada perusahaan. Selain itu, menurut Pujangkoro (2004) analisis jabatan dapat dilakukan dengan menyebarkan kuisioner pada karyawan di masing-masing jabatan, wawancara, dan observasi.

Appraisal

Penilaian kinerja menurut Ayun (2011) adalah menilai kontribusi karyawan pada perusahaan selama periode waktu tertentu. Penilaian kinerja berkaitan dengan seberapa baik karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dengan standar yang ada di perusahaan.

Penilaian kinerja karyawan memiliki metode dalam melaksanakannya salah satu metode yaitu *graphic rating scale*. Menurut Ayun (2011) metode *graphic rating scale* adalah penilaian kinerja dengan membuat indikator kinerja karyawan beserta definisi singkat. Lalu pada indikator tersebut masing-masing memiliki nilai angka.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

1.4 Permasalahan dan Pembahasan

Permasalahan

Masalah yang dihadapi penulis selama melaksanakan magang di Manna Kampus Godean adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya pelatihan pada pramuniaga busana, sehingga menyebabkan pramuniaga memiliki pengetahuan yang kurang pada produk busana, sulit memberikan saran kepada konsumen, dan kurang percaya diri dalam mempresentasikan produknya.

Kasus nyata yang dilihat sehingga memberi kesimpulan kurangnya pelatihan yaitu sebagai berikut:

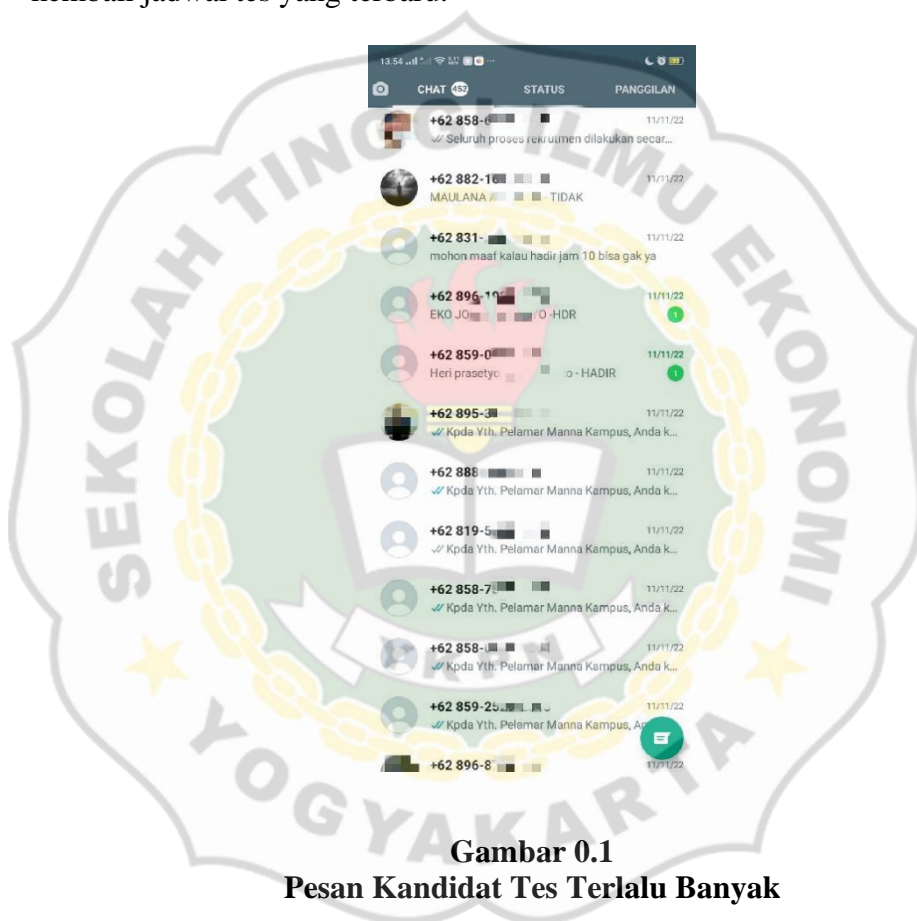
- a) Pramuniaga busana melakukan *display* hijab yang berbahan plisket di jepit pada hanger sehingga bentuk hijab rusak.
- b) Pramuniaga busana pada saat ditanya oleh konsumen mengenai padu padan warna antara hijab dan baju, terdapat pramuniaga yang tidak berani memberi saran.
- c) Pramuniaga tidak mengganti busana manekin dengan inisiatif diri sendiri.

Para pramuniaga busana mengandalkan karyawan bagian *checker* untuk penggantian busana manekin.

2. Tidak adanya penyortiran dalam komunikasi saat proses seleksi diantara kandidat yang meminta *reschedule* tes tertulis maupun wawancara. Kasus nyata yang terjadi adalah staf HRD dalam menghubungi kandidat untuk tes tertulis atau wawancara terlalu banyak, sehingga pesan di *WhatsApp* menjadi sangat menumpuk. Apabila kandidat meminta *reschedule* terkait tes karena

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

tidak bisa hadir, kandidat menjadi sulit dicari. Setiap nomor yang ada pada tampilan pesan *WhatsApp* harus di cek satu persatu untuk menemukannya dan memakan waktu cukup lama. Pencarian ini dilakukan untuk menghubungi kembali jadwal tes yang terbaru.



Gambar 0.1
Pesan Kandidat Tes Terlalu Banyak

3. Permasalahan yang ketiga adalah penyortiran dalam proses seleksi administrasi pelamar yang mendaftar langsung ke perusahaan tergolong kurang cepat. Kasusny adalah pelamar yang datang ke perusahaan untuk mengumpulkan berkas lamaran kerja masih terdapat penumpukan dari beberapa bulan. Staf lebih fokus pada pelamar yang mendaftar secara *online*.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Pemecahan Masalah

1. Penerapan teori pada pemecahan masalah ini adalah mengadakan pelatihan bagian busana dengan metode pelatihan di luar jam kerja (*off the job training*) terlebih dahulu, setelah itu melakukan metode pelatihan yang dilakukan ketika sedang bekerja (*on the job training*).

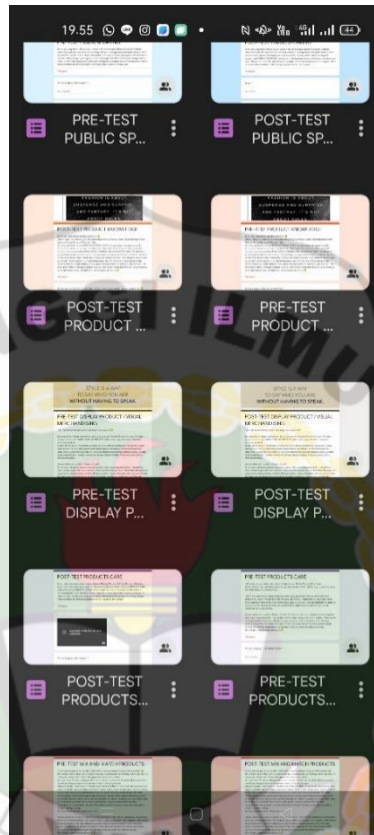
Langkah awal pelatihan dengan metode *off the job* yaitu melakukan *online training*. Bentuk *online training* yang dilakukan adalah membuat google formulir yang akan di isi oleh para pramuniaga. Tes ini akan dijawab oleh pramuniaga secara bergantian menyesuaikan *shift* kerja pramuniaga.

Tahapan pelatihan dengan mengaitkan teori pelaksanaan pelatihan terdiri dari *pre-test* dan *post-test*. Penerapannya dengan melakukan *pre-test* yaitu pengisian jawaban dengan sepemahaman pramuniaga dan *post-test* yaitu melakukan pengisian jawaban setelah melihat materi pelatihan yang diberikan pada google formulir berupa video. *Online training* ini dilakukan selama enam hari.

Jadwal Pelatihan PM Busana Manna Kampus Godean				
Hari	Tanggal	Materi Pelatihan	Target	Link Materi
Selasa	25 Oktober 2022	Public Speaking	Mengingat kembali dalam menerapkan pelayanan prima busana Manna Kampus Godean	(21) What's the right attitude for CUSTOMER SERVICE? - YouTube
Rabu	26 Oktober 2022	Products Knowledge	Mengetahui jenis bahan, karakteristik bahan, dan cocok/tidak bahan sebuah busana kepada konsumen yang meminta saran	(21) 10 Most Popular Fabrics and Their Properties and Uses - YouTube
Kamis	27 Oktober 2022	Display Products	Menambah ilmu mengenai penataan produk	(21) Taylor™ 7 Key Elements of Visual Merchandising - YouTube
Jumat	28 Oktober 2022	Products Care	Mengetahui cara menyimpan produk dan merawat produk busana di store	https://www.youtube.com/watch?v=uMQf06dfLkA
Sabtu	29 Oktober 2022	Mix and Match Products	Menambah pemahaman karyawan untuk padu padan busana, baik secara warna maupun model untuk satu tampilan dan berguna untuk memberi saran konsumen	https://www.youtube.com/watch?v=C101unlBdgg https://www.youtube.com/watch?v=offU3e2du8g

Gambar 0.2
Jadwal Online Training

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI



Gambar 0.3
Google Form Online Training

Hasil Training Online PM Manna Kampus Fashion Department											
No.	Hari/Tanggal	Nama	Materi	Pre-Test	Post-Test	Total Score Pre-Test	Total Score Post-Test	Perbandingan Pre-Post	Penanganan Tindakan setelah online training	Jadwal	
1	25 Oktober 2022	N	Public Speaking	5	5	17	20	3	Mengirimkan modul deskripsi pekerjaan yang sudah ada pada pramuniaga busana melalui Whatsapp.	31 Oktober	
		L		4	5						
		Li		3	5						
		Y		5	5						
2	26 Oktober 2022	N	Products Knowledge	3	4	13	18	5	Memberikan sample potongan kain kepada rekan-rekan PM dan checker untuk lebih memahami jenis dan karakteristik kain, sehingga dapat lebih baik dalam melayani kebutuhan konsumen	1-Nov	
		L		2	5						
		Li		4	4						
		Y		4	5						
3	27 Oktober 2022	N	Display Products	3	4	12	16	4	Bersama-sama melakukan penataan ulang untuk beberapa produk yang seharusnya dihangat/dilipat, terutama untuk produk hijab	2-Nov	
		L		3	5						
		Li		3	3						
		Y		3	4						
4	28 Oktober 2022	N	Products Care	3	5	11	19	8	Membuat standarisasi perawatan produk berdasar bahan (kain) yang digunakan untuk sebuah busana. Pramuniaga akan mempelajari cara dalam merawat produk baik yang di toko maupun yang di gudang	3-Nov	
		L		3	5						
		Li		3	4						
		Y		2	5						
5	29 Oktober 2022	N	Mix and Match Products	2	3	8	12	4	Praktek mengganti manekin oleh masing-masing pramuniaga berdasar pada arahan dari MK 2	4-Nov	
		L		2	3						
		Li		1	4						
		Y		3	2						
TOTAL				61	85						
SCORE GAP				24							

Gambar 0.4
Hasil Online Training dan Jadwal On The Job Training

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Kesimpulannya adalah pelatihan *online* pada pramuniaga busana Manna Kampus Godean terdapat selisih yang besar sebanyak 24. Skor menjadi lebih baik ketika pramuniaga telah menonton materi video yang diberikan. Selain melaksanakan pelatihan, penulis memberikan deskripsi pekerjaan yang telah dibuat perusahaan. Pemberian tersebut dilakukan agar pramuniaga dapat mempelajari lingkup tugas dan tanggung jawabnya secara lebih jelas.

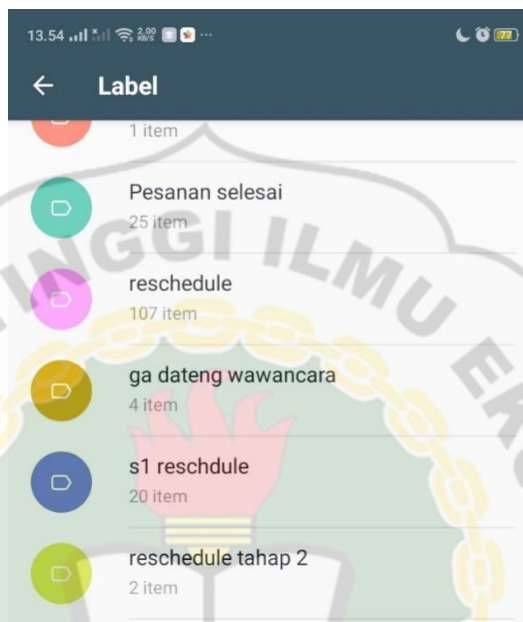
Tahap pelatihan selanjutnya dengan metode *on the job*. Pelatihan ini dilakukan untuk membuktikan para pramuniaga busana dalam menerapkan materi *online training* yang diberikan dengan mempraktikkan saat sedang bekerja. Aktivitas yang dilakukan sebagai berikut:

- a) Memberi *sample* beberapa potongan kain, agar pramuniaga busana mengerti karakteristik setiap jenis bahan kain. Selain itu juga dapat digunakan bila ada konsumen yang mencari busana dengan bahan kain yang di minta.
- b) Praktik langsung penataan ulang produk khususnya hijab. Melakukan perawatan produk busana pada setiap kategori/bahan.
- c) Praktik mengganti busana manekin berdasarkan arahan dari karyawan Manna Kampus Simanjuntak.

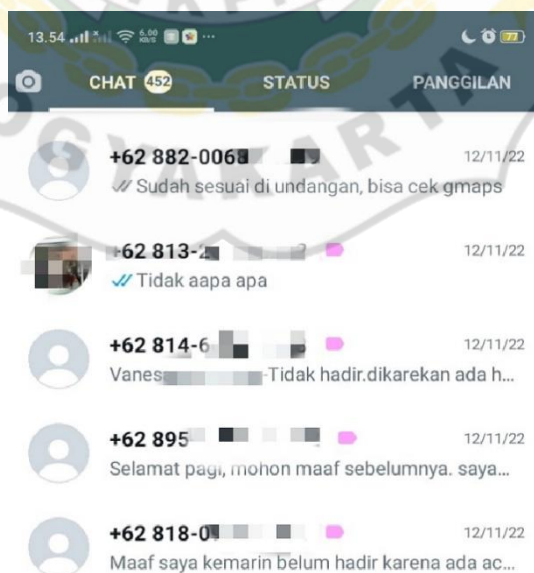
2. Penerapan teori untuk menangani kendala yang kedua adalah dengan melakukan penyortiran kandidat. Pelaksanaan penyortiran melalui *WhatsApp* dapat dilakukan dengan memberikan label di fitur aplikasi. Label tersebut terdapat beberapa warna untuk setiap kategori. Misalnya warna merah muda yang menandakan kandidat meminta *reschedule* tes tertulis tahap satu. Label diberikan pada saat kandidat yang diundang tes membalas pesan meminta

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

reschedule karena tidak dapat hadir. Tujuan penyortiran agar staf tidak kesulitan saat mencari kandidat tersebut untuk diundang tes kembali.



Gambar 0.5
Penyortiran Reschedule tes dengan WhatsApp



Gambar 0.6
Hasil Sortir dengan Label

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

3. Penerapan teori untuk menangani kendala yang ketiga juga berupa melakukan penyortiran. Penulis menyarankan staf sebaiknya melakukan penyortiran berkas lamaran yang masuk secara *offline* terlebih dahulu. Hal ini dilakukan karena pelamar yang mengumpulkan berkas lamaran langsung ke perusahaan membutuhkan usaha yang lebih dengan melakukan perjalanan menuju perusahaan. Melakukan penyortiran berkas lamaran *offline* terlebih dahulu membuat berkas tidak bertumpukan terlalu lama dalam beberapa bulan. Selain itu, garis besar pelamar yang mengumpulkan berkas langsung ke perusahaan berdomisili di Yogyakarta, perusahaan membutuhkan tenaga kerja dengan syarat utama berdomisili di Yogyakarta.

1.5 Refleksi Diri

Selama melaksanakan magang kerja di Manna Kampus Godean mahasiswa mendapatkan banyak hal-hal positif yang dirasakan dalam melakukan rekrutmen, seleksi, pelatihan, analisis jabatan, dan *appraisal*. Hal-hal positif tersebut sebagai berikut:

1) Rekrutmen

a) Mahasiswa dapat menerapkan teori rekrutmen pada pelaksanaan rekrutmen yang ada di Manna Kampus Godean. Penerapan teori tersebut adalah mahasiswa dapat melakukan rekrutmen dengan sumber eksternal seperti *jobfair*.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- b) Mahasiswa mengerti etika yang baik dalam berkomunikasi. Pada saat melakukan *jobfair* mahasiswa melakukan komunikasi dengan para pengunjung *jobfair*.
- c) Mahasiswa menjadi paham proses rekrutmen secara langsung yang dilakukan untuk memperoleh calon karyawan.

2) Seleksi

- a) Mahasiswa dapat menerapkan teori seleksi pada pelaksanaan seleksi yang ada di Manna Kampus Godean. Penerapan teori tersebut adalah mahasiswa melakukan seleksi dengan melihat syarat dan kualifikasi yang sudah tertera pada brosur lowongan pekerjaan, menghubungi pelamar untuk melakukan seleksi psikotes, melakukan instruksi tes tertulis, dan melakukan skoring jawaban kandidat tes tertulis.
- b) Mahasiswa memperoleh pengalaman untuk melakukan instruksi tes tertulis sehingga *soft skill* dalam melakukan komunikasi menjadi lebih baik. Melakukan kegiatan instruksi tes membutuhkan kelancaran dalam berkomunikasi, mahasiswa dapat berlatih melakukan instruksi tes berkali-kali di depan para kandidat tes, sehingga dengan sendirinya akan terbiasa dan lancar.
- c) Mahasiswa dapat meningkatkan pengetahuan dan wawasan dalam proses seleksi. Proses seleksi yang dilakukan bermacam-macam seperti pada tes tertulis psikologi yang terdiri dari tes kepribadian, tes IQ, dan lain-lain.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

3) Pelatihan

- a) Mahasiswa dapat mengetahui proses pelatihan karyawan yang dilakukan di Manna Kampus. Pelatihan karyawan dilakukan secara *in class* atau pemberian materi di dalam kelas yang di presentasikan oleh *supervisor*. Mahasiswa juga membuat materi pelatihan serta mempersiapkan ruang kelas untuk pelatihan.
- b) Mahasiswa dapat menangani kendala seperti kurangnya pelatihan pada pramuniaga busana. Mahasiswa memberi solusi berupa melakukan pelatihan secara *off the job training* dan *on the job training*. Pada saat pelatihan dilakukan, mahasiswa dapat melihat secara langsung proses pramuniaga busana tersebut melakukan pengisian jawaban *online training* dan menerapkannya dengan praktik secara langsung di toko (*on the job training*).

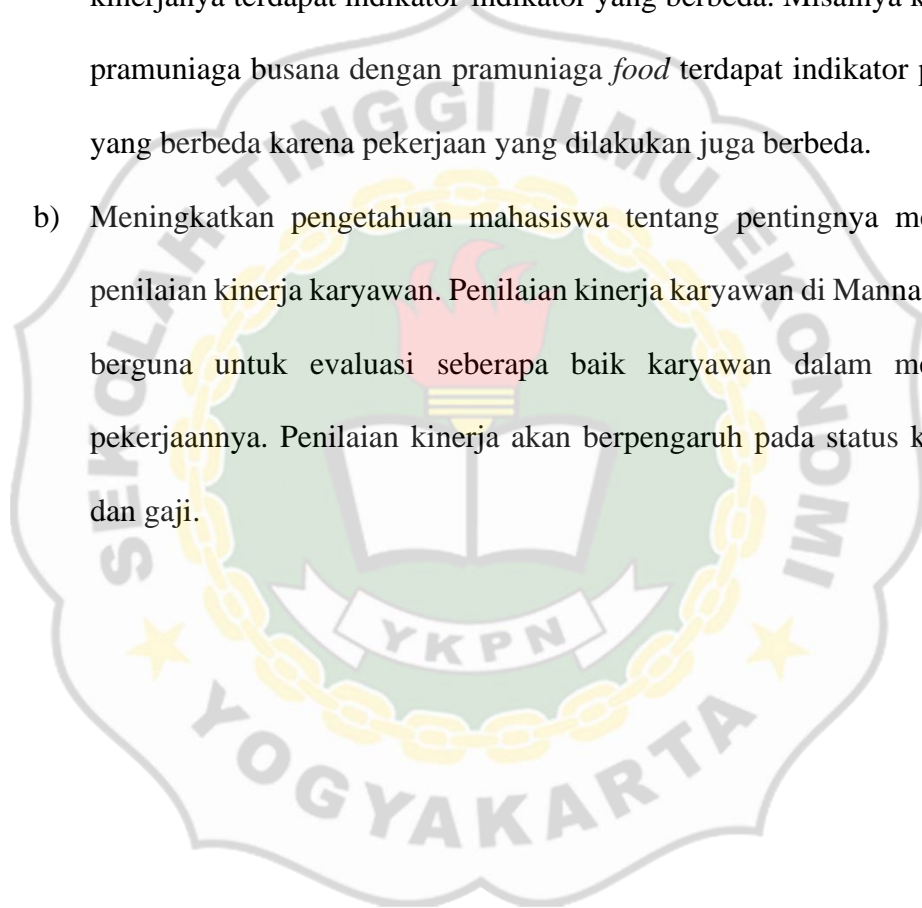
4) Analisis Jabatan

- a) Mahasiswa dapat menerapkan teori pada kegiatan magang analisis jabatan. Selama magang di Manna Kampus mahasiswa diizinkan untuk melakukan analisis jabatan yang sesungguhnya dengan cara melakukan observasi pengamatan karyawan di toko dan melakukan wawancara pada karyawan yang dianalisis jabatannya.
- b) Analisis jabatan di Manna Kampus selain untuk mencocokkan deskripsi pekerjaan dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai, analisis jabatan juga dapat digunakan untuk melakukan penilaian kinerja karyawan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

5) Penilaian Kinerja (*Appraisal*)

- a) Mahasiswa menjadi paham setiap jabatan karyawan yang dinilai kinerjanya terdapat indikator-indikator yang berbeda. Misalnya karyawan pramuniaga busana dengan pramuniaga *food* terdapat indikator penilaian yang berbeda karena pekerjaan yang dilakukan juga berbeda.
- b) Meningkatkan pengetahuan mahasiswa tentang pentingnya melakukan penilaian kinerja karyawan. Penilaian kinerja karyawan di Manna Kampus berguna untuk evaluasi seberapa baik karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Penilaian kinerja akan berpengaruh pada status karyawan dan gaji.



PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

DAFTAR PUSTAKA

- Atikawati, E., & Udjang, R. (2016). Strategi rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 4(1).
- Ayun, Q. (2011). Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada karyawan di perusahaan. *Majalah Ilmiah INFORMATIKA*, 2(3).
- Iskarim, M. (2017). Rekrutmen pegawai menuju kinerja organisasi yang berkualitas dalam perspektif MSDM dan islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 307-328.
- Kandou, E. E. (2013). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan (studi pada PT. Air Manado). *Ejournal.Unsrat.Ac.Id*, 2.
- Koean, M. I. (2015). Proses analisis pekerjaan rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT Jasuindo Tiga Perkasa Tbk. *Agora*, 3(2).
- Nugroho, M. A. (2012). Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (PERSERO) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. (*Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin*).
- Pratama, R. A. (2018). Pengaruh metode pelatihan dan materi pelatihan terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan. (studi pada karyawan PT Perkebunan Nusantara x Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri). <http://fia.ub.ac.id>
- Pujangkoro, S. H. A. (2004). Analisis jabatan (*job analysis*). *Universitas Sumatera Utara: Teknik Industri*.
- Ramadhani, A. A. (2020). Proses dan metode rekrutmen sumber daya manusia di PT Taspen (Persero) kantor cabang Yogyakarta. <https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/28365/17211040%20Aif%20Abdillah%20Ramadhani.pdf?sequence=1>
- Soetrisno, E. (2016). Manajemen sumber daya manusia. *Kencana*. <https://books.google.co.id/books?id=OhZNDwAAQBAJ>
- Sunandar, H. S., & Satar, M. (2016). Tinjauan tentang proses *recruitment* tenaga kerja di kantor pusat PT. Y Bandung. *Jurnal Industri Elektro dan Penerbangan*, 6(1).
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya*, 7.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2).

Uyun, N. (2021). Manajemen sumber daya manusia. <https://osf.io/bvspd/download>

