

LAPORAN AKHIR KEGIATAN MAGANG DIVISI *HUMAN RESOURCE*

PT. GARUDA MITRA SEJATI UNIT JOGJA CITY MALL

YOGYAKARTA

RINGKASAN MAGANG



Disusun Oleh:

Ni Wayan Satia Miranti

211930887

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA

YOGYAKARTA

DESEMBER 2022

LAPORAN AKHIR KEGIATAN MAGANG DIVISI *HUMAN RESOURCE*

PT. GARUDA MITRA SEJATI UNIT JOGJA CITY MALL

YOGYAKARTA

RINGKASAN MAGANG

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana



Disusun Oleh:

Ni Wayan Satia Miranti

2119 30887

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA
YOGYAKARTA**

2022

TUGAS AKHIR

LAPORAN AKHIR KEGIATAN MAGANG PT. GARUDA MITRA SEJATI UNIT JOGJA CITY MALL YOGYAKARTA

Dipersiapkan dan disusun oleh:

NI WAYAN SATIA MIRANTI

Nomor Induk Mahasiswa: 211930887

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.)



Pembimbing

Penguji


Daniel Joel Immanuel Kairupan, S.AB., M.B.A.


Miswanto Dr., M.Si.

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


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

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRAK

Laporan ini magang ini dibuat untuk menjelaskan kegiatan magang yang dijalani penulis selama 3 bulan, yang dimulai pada tanggal 1 September 2022 sampai dengan 1 Desember 2022 di PT. Garuda Mitra Sejati Unit Jogja City Mall yang terletak di Jalan Magelang KM 6, Kutu Patran, Sinduadi, Kec. Mlati Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Pelaksanaan kegiatan magang ini bertujuan untuk mengimplementasikan ilmu yang telah di dapatkan selama kegiatan perkuliahan ke dalam dunia kerja yang sesungguhnya. Selama menjalankan kegiatan magang, penulis ditempatkan pada bagian rekrutmen karyawan. Selama magang berlangsung penulis melakukan kegiatan keseharian seperti menghubungi kandidat, *interview* kandidat, rekap absen dan cuti karyawan. Dari hasil analisis penulis di tempat magang, penulis mendapatkan beberapa permasalahan terkait penyebab terjadinya *Turnover Intention* pada perusahaan Jogja City Mall. Dengan demikian diperlukan adanya solusi untuk mengatasi masalah tersebut. Selama menjalankan magang, penulis dapat menerapkan ilmu-ilmu yang telah didapat pada masa perkuliahan, mendapatkan relasi baru dan bisa mendapatkan pekerjaan.

Kata Kunci: Magang, *Turnover Intention*, rekrutmen.

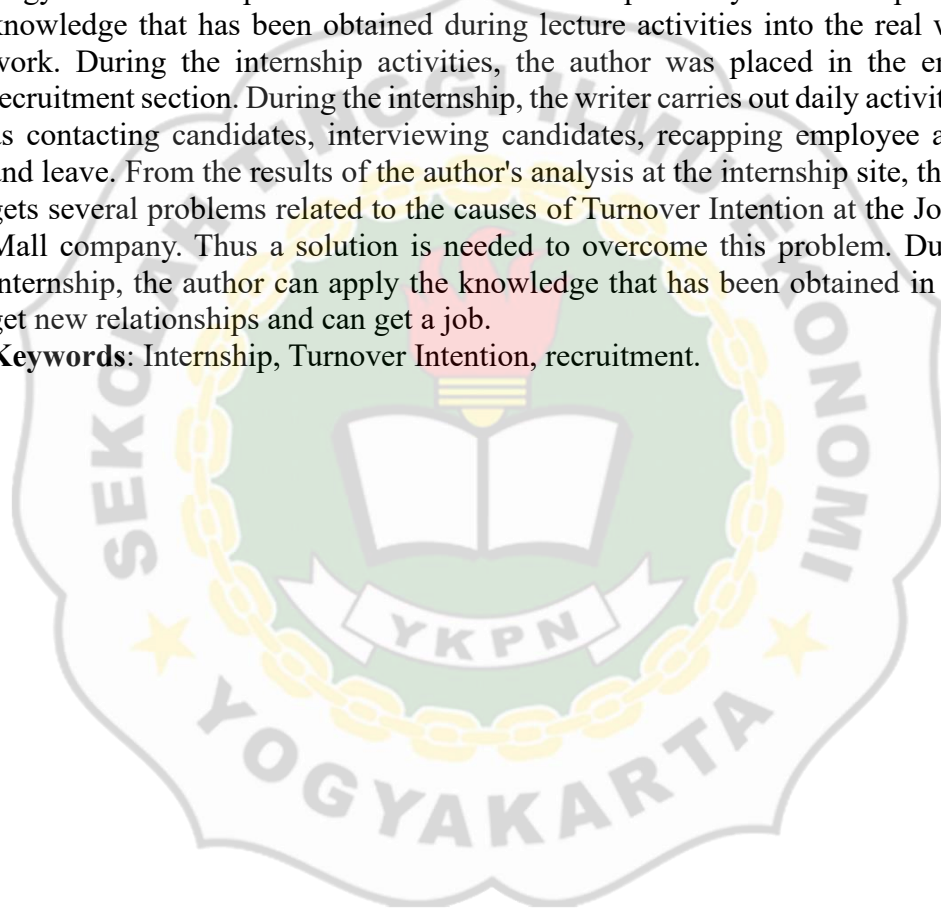


PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRACT

This internship report was created to explain the internship activities that the author underwent for 3 months, which began on September 1 2022 to December 1 2022 at PT. Garuda Mitra Sejati Unit Jogja City Mall which is located at Jalan Magelang KM 6, Kutu Patran, Sinduadi, Kec. Mlati, Sleman Regency, Special Region of Yogyakarta. The implementation of this internship activity aims to implement the knowledge that has been obtained during lecture activities into the real world of work. During the internship activities, the author was placed in the employee recruitment section. During the internship, the writer carries out daily activities such as contacting candidates, interviewing candidates, recapping employee absences and leave. From the results of the author's analysis at the internship site, the author gets several problems related to the causes of Turnover Intention at the Jogja City Mall company. Thus a solution is needed to overcome this problem. During the internship, the author can apply the knowledge that has been obtained in college, get new relationships and can get a job.

Keywords: Internship, Turnover Intention, recruitment.



PENDAHULUAN

Manusia merupakan sumber daya sebagai titik sentral berpikir, perencanaan, perancang dan pelaksana atau penyelenggara. Maka perlu dilakukan yang namanya pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif. Pada hakikatnya, menurut (Hasibuan, 2017), sumber daya manusia merupakan usaha untuk menggerakkan dan mengelola sumber daya manusia dalam organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi.

Aktivitas magang kerja dilakukan penulis di PT. Garuda Mitra Sejati unit Jogja City Mall yang berdiri sejak 28 Mei 2014. Selama melakukan kegiatan magang, peneliti mendapat masalah terkait dengan adanya *turnover* karyawan di perusahaan PT. Garuda Mitra Sejati unit Jogja City Mall. Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan oleh peneliti dalam latar belakang, membuat peneliti tertarik untuk membahasnya dalam laporan magang ini.

Tujuan Magang

1. Untuk mengimplementasikan ilmu yang telah dipelajari selama kegiatan perkuliahan di STIE YKPN didalam dunia kerja sesungguhnya.
2. Mengetahui dan menganalisis adanya *turnover* karyawan pada PT. Garuda Mitra Sejati Unit Jogja City Mall.

PROFIL ORGANISASI

Profil Perusahaan

Jogja City Mall (JCM) dikembangkan oleh PT. Garuda Mitra Sejati pada tahun 2014 yang terletak di Jl. Magelang KM 6, Kutu Patran, Sinduadi, Kec. Mlati Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. PT. Garuda Mitra Sejati didirikan pada tahun 2010 Selain mengembangkan Jogja City Mall, perusahaan ini juga mengembangkan The Rich Jogja Hotel yang merupakan salah satu hotel bintang empat dengan konsep MICE (*Meeting, Incentive, Conference, Exhibition*) yang ada di Yogyakarta dan mulai beroperasi pada tahun 2011.

Awal mula Jogja City Mall didirikan karena hampir seluruh mall di Jogja adalah pemilik pengusaha luar daerah, maka muncul keinginan para pengusaha asli Jogja untuk memiliki mall sendiri di Jogja. Atas dasar izin dari Sri Sultan Hamengkubuwono X dan Bupati Sleman Sri Purnomo, maka dibangunlah sebuah pusat perbelanjaan yang bernama Jogja City Mall (JCM) yang berada dalam satu kawasan dengan The Rich Hotel Yogyakarta. Jogja City Mall ini mempunyai keunikan dibandingkan dengan mall yang lain, yaitu mempunyai ciri khas dengan interior budaya Jawa yaitu tegel-tegel kunci dan *railing* khas Kraton Ngyogyakarta.

Aktivitas Magang

Kegiatan Menginput Database Kandidat

Tidak hanya database yang perusahaan simpan melainkan CV dan lamaran, karena jika pelamar tidak diterima di perusahaan, perusahaan bisa merekrut kandidat dengan menghubungi ulang dan menawarkan ada lowongan yang kosong di perusahaan.

Menghubungi Kandidat untuk *Interview*

Setelah lolos *screening* CV, biasanya pihak HRD akan menghubungi kandidat untuk melakukan tahap selanjutnya yaitu wawancara. Disini penulis menghubungi kandidat biasanya dilakukan melalui via telepon ataupun *Whatsapp*

Membuat Rekap Absen Harian

Dengan adanya rekapan absen harian ini, HRD dapat mengetahui durasi lamanya karyawan telat datang, sehingga pada saat gaji tiba HRD tidak kebingungan untuk menghitung data kehadiran karyawan selama 1 bulan.

Menginput Cuti Karyawan

Di perusahaan, setiap karyawan mendapatkan jatah libur cuti minimal 12 kali dalam setahun atau sekali dalam sebulan. Khusus untuk karyawan yang belum genap setahun bekerja belum bisa mendapatkan cuti karena harus melewati masa probation.

LANDASAN TEORI

Landasan Teori

Landasan teori merupakan teori-teori yang relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan oleh penulis, yang kemudian dijadikan sebagai acuan untuk menjelaskan fakta-fakta yang ada diperusahaan.

Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut (Edy, 2016) mengemukakan bahwa sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal sehat, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya.

Pengertian *Turnover Intention*

Tingkat *turnover intention* dapat diukur dari jumlah tenaga kerja yang berhenti dalam periode tertentu. Sebuah perusahaan dinilai bagus bukan karena jumlah karyawannya yang banyak, bahkan sebuah perusahaan juga akan merugi karena tingkat *turnover* karyawan yang terlalu tinggi.

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan keadaan dimana orang-orang yang berada di organisasi tunduk pada peraturan yang ada. Menurut (Gorda, 2004), disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seseorang karyawan yang diwujudkan dalam bentuk penuh kesadaran untuk memenuhi tanggung jawab sebagai upaya untuk mencapai tujuan perusahaan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis

Penulis menemukan permasalahan dan kendala yang ada di kantor *Management*

Office Jogja City Mall diantaranya yaitu:

A. Sering Terjadi Pergantian Karyawan

Menurut (Nelwan, 2008) *turnover intention* adalah sesuatu yang diinginkan karyawan untuk pindah di perusahaan tempat mereka bekerja sebelumnya.

B. Karyawan yang Tidak Absen.

Menurut (Hasibuan, Melayu S.P, 2006), kedisiplinan diartikan bila karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktu dan mematuhi semua peraturan-peraturan dan norma-norma yang berlaku.

Pemecahan Masalah

1. Sering Terjadinya Pergantian Karyawan

Solusi yang tepat adalah perusahaan harus mengenal pribadi kandidat saat interview.

2. Karyawan yang Tidak Absen.

Solusi yang tepat untuk permasalahan ini yaitu diadakannya sosialisasi tentang aturan perusahaan terutama absensi.

KESIMPULAN, REKOMENDASI, DAN REFLEKSI DIRI

Kesimpulan

Penulis melaksanakan kegiatan magang di PT. Garuda Mitra Sejati unit Jogja City Mall di divisi HR – *Recruitment* selama 3 bulan atau 90 hari pada bulan September – Desember yang menjadi ketentuan dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Keluarga Pahlawan Negara. Dari kegiatan magang, penulis dapat menyimpulkan bahwa:

1. Penulis mendapatkan berbagai permasalahan yang ada di Jogja City Mall. Dengan adanya solusi yang telah diberikan, diharapkan kedepannya karyawan Jogja City Mall bisa lebih baik. Dan penulis diberi tanggung jawab untuk melakukan berbagai tugas diantaranya menghubungi kandidat untuk *interview*, membantu proses *interview*, merekap data karyawan.

Rekomendasi

Bagi PT. Garuda Mitra Sejati Unit Jogja City Mall

1. Pihak perusahaan diharapkan memberikan penjelasan secara spesifik dan detail kepada peserta magang, agar tanggung jawab yang diberikan dapat dijalankan dengan baik. Dan diharapkan pihak perusahaan lebih tegas lagi kepada karyawan-karyawan yang tidak mematuhi peraturan.

Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Keluarga Pahlawan Negara

1. Diharapkan agar STIE YKPN dapat bekerja sama dengan PT. Garuda Mitra Sejati agar dapat menjadi pilihan tempat magang untuk generasi selanjutnya. Dan agar STIE YKPN untuk memberikan penjelasan tentang apa saja yang akan dihadapi saat terlaksananya kegiatan magang, sehingga mahasiswa dapat menyesuaikan diri dengan cepat.

Bagi Mahasiswa

1. Diharapkan mahasiswa lebih cepat beradaptasi pada lingkungan kerja, agar saat pelaksanaan magang mahasiswa merasa nyaman di tempat magang yang telah dipilih.

Refleksi Diri

Penulis sadar bahwa ilmu yang didapatkan di bangku kuliah lebih banyak teori dan sedikit praktik. Dengan memilih tugas akhir magang ini, penulis bisa bekerja secara langsung dan mengenal dunia kerja dalam perusahaan yang sesungguhnya.

Hal-hal positif yang bisa penulis dapatkan di PT. Garuda Mitra Sejati unit Jogja City Mall, diantaranya yaitu:

1. Bertambahnya Ilmu Dalam Komunikasi.
2. Menjadi Pribadi yang Aktif.
3. Bertanggung Jawab Atas Pekerjaan

DAFTAR PUSTAKA

- Edy, S., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Hasibuan, Melayu S.P, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Angsara.
- Hasibuan, M., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S., 2005. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Motivasi*. Jakarta: s.n.
- Nelwan, O. S., 2008. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepemimpinan Transformasional, Peluang Promosi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Turnover Intention*. Manado: s.n.
- S, E., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

