

**LAPORAN MAGANG PADA DEPARTEMEN HUMAN RESOURCES DI
PERUSAHAAN PT SURYA GROUP HOLDING COMPANY**

LAPORAN MAGANG

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana



Disusun Oleh:

Luthfi Nurhuda

2119 31025

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

2023

HALAMAN PENGESAHAN

TUGAS AKHIR

MAGANG DI PT. SURYA GROUP HOLDING COMPANY

Dipersiapkan dan disusun oleh:

LUTHFI NURHUDA

Nomor Induk Mahasiswa: 211931025

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal 14 Juni 2023 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

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

Yogyakarta, 14 Juni 2023
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta
Ketua



Wisnu Prajogo, Dr., M.B.A.

ABSTRACT

This report was prepared to explain the internship activities carried out by the author for 3 months, starting from February 13 2023 to May 13 2023 at the Head Office of PT Surya Group Holding Company located on Jl. Lemponsari Raya G No.154, RT.08/RW23, Wonorejo, Sariharjo, Kec. Ngaglik, Sleman Regency, Special Region of Yogyakarta 55581. During the activity process the writer was assigned to the Human Resource Department. The author does work such as working on the employee selection process, updating the employee payroll database, compiling job descriptions and competencies, reviewing employee career pattern policies. The author finds many challenges and obstacles encountered during this internship, but the author can face and complete all the work well. This internship activity provides a lot of new experiences in the world of work, other than that the author also get useful knowledge, add relationships and add insight that will be a provision when undergoing the world of work in the future.

Keywords: Recruitment, Recruitment methods, Recruitment strategies, evaluation recruitment.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian penting dari perusahaan dan organisasi. SDM merupakan salah satu modal utama yang berhubungan langsung dengan proses pencapaian tujuan perusahaan untuk menghasilkan produk yang berkualitas. Perusahaan yang ingin mencapai hasil yang maksimal dalam mencapai tujuannya, perlu lebih memperhatikan peran sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. (Ganis Aliefiani Mulya Putri, Srirahayu Putri Maharani, 2022).

SDM menjadi kunci perkembangan perusahaan dikarenakan dari sumber daya manusianya sendiri memiliki peranan penting menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Hal-hal tersebut yang berdampak pada perkembangan perusahaan dalam jangka panjang. Pada dasarnya SDM adalah orang-orang yang bekerja sebagai tokoh dalam suatu organisasi, pemikir dan perencana. Oleh karena itu, sebagai salah satu sumber daya organisasi, sumber daya manusia memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi (Handoyo, 2019).

Berdasarkan uraian diatas, SDM sangat penting bagi sebuah perusahaan. Untuk mendapatkan SDM yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, proses rekrutmen dan seleksi yang baik sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar mampu menghasilkan karyawan yang berkompeten dan bisa bekerja secara maksimal untuk perusahaan mencapai produktivitas kerja.

Rekrutmen adalah proses mencari dan memilih kelompok atau 2 individu calon karyawan yang berpotensi untuk mengisi lowongan perusahaan. Dalam melaksanakan rekrutmen diperlukan strategi untuk mengetahui apa yang harus dilakukan, siapa yang akan merekrut, dan apa saja persyaratannya. Setelah adanya

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

proses rekrutmen dilanjutkan dengan proses seleksi karyawan. Dari beberapa definisi seleksi diartikan sebagai kegiatan untuk menentukan calon karyawan layak dan tidaknya menjadi karyawan dalam suatu perusahaan sesuai dengan klasifikasi yang telah ditentukan.

Proses rekrutmen dan seleksi SDM sebagai bagian yang penting dari manajemen sumber daya manusia, sesuai dengan tujuan dari perusahaan agar mendapatkan SDM yang sesuai dengan klasifikasi yang dibutuhkan. Oleh karena itu, saya tertarik untuk melakukan Magang di PT Surya Group Holding Company untuk mengetahui bagaimana proses rekrutmen dan seleksi calon karyawan karena mengingat perusahaan ini mempunyai banyak anak cabang yang bergerak di bidangnya masing-masing.

PT Surya Group Holding Company melakukan rekrutmen menggunakan beberapa metode, antara lain rekrutmen dengan menggunakan rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal. Perusahaan melakukan metode tersebut dengan tujuan untuk:

1. Memenuhi karyawan yang dibutuhkan perusahaan.
2. Meningkatkan Produktivitas perusahaan untuk mencapai tujuannya.
3. Regenerasi karyawan agar perusahaan mempunyai penerus yang dapat melaksanakan tujuan dari perusahaan yang sudah berjalan.

Tujuan Magang

Tujuan dari melakukan magang di PT Surya Group Holding Company antara lain:

1. Merupakan salah satu syarat kelulusan di STIE YKPN Yogyakarta
2. Menerapkan ilmu-ilmu yang sudah didapat selama perkuliahan dan ingin menerapkan di tempat magang yang dipilih.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

3. Mendapatkan pengalaman kerja di lingkup perusahaan yang berkembang untuk membekali kemampuan penulis untuk terjun di dunia kerja dimasa yang akan datang.
4. Mempelajari proses bisnis kepada karyawan di perusahaan magang, agar dapat saling bertukar ilmu dan pikiran antara penulis dan karyawan.
5. Menjalin Kerjasama antara Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Keluarga Pahlawan Negara dengan PT Surya Group Holding Company.
6. Mempelajari dan memperdalam ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal ini berkaitan dengan proses rekrutmen karyawan di PT Surya Group Holding Company.

Manfaat Magang

Dengan melakukan tugas akhir magang, penulis mendapatkan manfaat yang dilaksanakan ketika menjalankan program magang, PT Surya Group Holding Company.

1. Manfaat bagi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
 - a. Meningkatkan dan mengembangkan kemampuan dan potensi yang ada dalam diri Mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Keluarga Pahlawan Negara (STIE YKPN) Yogyakarta.
 - b. Menjadi tempat evaluasi dan masukan kepada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Keluarga Pahlawan Negara (STIE YKPN) Yogyakarta.
2. Manfaat bagi PT Surya Group Holding Company
 - a. Mahasiswa dapat mengikuti seluruh kegiatan yang ada di PT Surya Group Holding Company.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- b. Menambah relasi untuk menjalin kerjasama dengan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Keluarga Pahlawan Negara (STIE YKPN) Yogyakarta dalam berbagai kegiatan.
- c. Memberikan evaluasi terhadap kinerja perusahaan PT Surya Group Holding Company melalui kegiatan magang yang dilakukan oleh penulis.

PROFIL PERUSAHAAN DAN AKTIVITAS MAGANG

Profil Perusahaan

PT Surya Group Holding Company merupakan induk perusahaan di bawahnya seperti PT Surya Beton Precast (SBP), PT Surya Mataram Sakti (SMS), PT Surya Bengawan Sakti (SBS), PT Surya Cakra Sakti (SCS), PT Surya Jaya Mataram (SJM), PT Sumber Wijaya Sakti (SWS). Anak perusahaan tersebut bergerak di bidangnya masing-masing. SBP, SCS, dan SBS bergerak dibidang beton dan cor. SMS bergerak dibidang konstruksi jalan, jembatan dan sungai. SJM bergerak di bidang batu bara. Serta SWS bergerak dibidang kontraktor dan rokok.

Sejarah Tentang PT Surya Group holding Company

PT Surya Group Holding Company didirikan pada 30 Desember 2015. Awalnya perusahaan ini Bernama PT Surya Karya Setiabudi atau yang lebih dikenal dengan PT SKS. Perusahaan ini awalnya bergerak dibidang penambangan pasir dan penjualan pasir legal yang berada di wilayah Gunung Merapi yang berada di daerah Magelang Jawa Tengah. Seiring berjalannya waktu, PT SKS kemudian merambah kepada usaha lainnya seperti stone crushers, batching plant, dan asphalt mixing plant. Pada 2020 perusahaan ini mulai mengembangkan usahanya menjadi sebuah perusahaan kontraktor khususnya wilayah Yogyakarta dan Jawa Tengah untuk

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

melayani proyek pembangunan nasional. Tak lama kemudian perusahaan ini juga menambah usahanya dibidang beton precast. Awal tahun 2022 menambah usahanya lagi di bidang batu bara yang berada di Kabupaten Banjarbaru, Kalimantan Selatan.

Visi dan Misi PT Surya Group Holding Company

Visi dari PT Surya Group Holding Company adalah “Berkomitmen untuk melakukan pembangunan berkelanjutan dan berupaya untuk berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi nasional.”

Misi dari PT Surya Group Holding Company adalah:

1. Bersama meningkatkan standar hidup di masa sekarang dan masa yang akan datang.
2. Turut mengelola sumber daya alam secara bertanggung jawab melalui solusi yang inovatif dan modern.

Logo Perusahaan

Makna logo perusahaan ini yaitu:

- a. Warna hitam pada kata SURYA melambangkan kekuatan, keseriusan, kepemimpinan dan integritas. Warna ini melambangkan semangat perusahaan untuk menjadi pemimpin di masa depan dengan seluruh kekuatan, keseriusan, dan integritas seluruh sumber daya yang ada dalam perusahaan.
- b. Warna merah pada kata GROUP melambangkan kekuatan, semangat, energi, dan *aggressive*
- c. Bentuk logo melambangkan huruf S, yang merupakan inisial pemilik perusahaan yaitu Bapak H.Muhammad Suryo, SP.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- d. Logo yang menyerupai huruf S juga melambangkan api menyala yang mencerminkan semangat yang akan tetap berkobar walaupun menghadapi tantangan dan kesukaran apapun. Percikan api yang kecil pun bisa menjadi awal dari sesuatu yang besar, api menjadi simbol semangat yang memotivasi kita untuk memulai dan terus melakukan sesuatu hingga tujuan tercapai.
- e. Api melambangkan harapan dan kekuatan. Api juga membawa cahaya dalam kegelapan yang harapannya Surya Group menjadi cahaya bagi seluruh karyawan dan masyarakat luas.

Struktur Organisasi Perusahaan PT Surya Group Holding Company

1. Corp Secretary

Sekretaris Perusahaan memastikan kualitas penerapan *Good Corporate Governance*, kepatuhan perusahaan terhadap hukum, regulasi dan citra perusahaan melalui pengelolaan *stakeholder relation, website & social media management* dan *reputation management*.

2. Legal Consultant

Memastikan terkelolanya kontinuitas bisnis melalui pengelolaan sistem manajemen, risiko, dan tata Kelola yang efektif, komunikasi ke seluruh unit kerja untuk memastikan pengelolaan risiko perusahaan (*enterprise risk management*) dan tata kelola guna mendukung tercapainya pertumbuhan berkelanjutan (*continuous growth*) perusahaan.

3. Satuan Pengawas Internal

Memastikan kualitas kegiatan pengawasan dan pengendalian internal yang dilakukan melalui perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian program

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

kerja telah selaras dengan tujuan perusahaan, guna mendukung tercapainya pertumbuhan berkelanjutan (*continuous growth*) perusahaan.

4. *IT Support*

Memastikan berfungsinya sarana dan prasarana sistem teknologi informasi melalui perencanaan, pengelolaan, pengoperasian, dan pemeliharaan sarana dan prasarana sistem teknologi informasi.

5. *Business Director*

Memastikan bertanggung jawab untuk mengurus segala kepentingan perusahaan, baik antar individu, institusi, organisasi maupun perusahaan lain.

6. *Operation Director*

Memastikan bertanggung jawab atas proses operasional, produksi, proyek, dan kualitas produksi, bertanggung jawab atas pengembangan kualitas produk dan karyawan yang terlibat.

7. *Finance Director*

Memastikan pengelolaan dan pelaporan keuangan melalui perencanaan, monitor, pengawasan, dan pelaporan.

Budaya Perusahaan

PT Surya Group Holding Company memiliki budaya yang dibentuk dan dijalankan dengan komitmen dari semua yang terlibat di dalam perusahaan untuk menetapkan perilaku organisasi yaitu sebagai berikut:

- a. *Loyalty*
- b. *Focus*
- c. *Adaptive*
- d. *Effective & Efficient*

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

e. *Team Work*

f. *Mutual Benefit*

Aktivitas Magang

1. Mengerjakan SOP Rekrutmen Perusahaan

Standar Operasional Prosedur merupakan pedoman yang digunakan untuk menjalankan sebuah pekerjaan di dalam suatu perusahaan untuk memastikan pekerjaan di suatu perusahaan berjalan dengan lancar. SOP juga diterapkan untuk mengatur praktik operasional. Penulis sebagai penanggung jawab memperbarui SOP yang sudah lama menjadi baru sesuai dengan diagram alir perusahaan terbaru. SOP tersebut diperbarui karena menyesuaikan dengan keadaan perusahaan saat ini.

2. Mengerjakan *Screening* CV di Email Perusahaan

Setiap perusahaan pasti akan mengalami perubahan struktur organisasi. Perubahan struktur organisasi dilakukan agar perusahaan tidak menjadi statis dan menjadi dinamis dalam menghadapi perkembangan jaman. Keluar masuk anggota dalam perusahaan merupakan sesuatu hal yang biasa terjadi. Setiap pemimpin melakukan perubahan visi dan strategi perusahaan bertujuan untuk mempersiapkan apa yang akan terjadi di masa depan. Penulis menjadi penanggung jawab untuk menyeleksi nama-nama yang sudah mengirimkan CV ke email perusahaan PT Surya Group Holding Company sesuai dengan SOP perusahaan. Penulis menyeleksi calon karyawan sesuai dengan kebutuhan yang ada.

3. Rekap Data dan Dokumentasi Pelaksanaan Tes Psikotes calon staf HR PT Surya Group Holding Company

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Rekap data dan dokumentasi pelaksanaan tes psikotes calon staf HR PT Surya Group Holding Company merupakan salah satu ringkasan data yang yang disimpan oleh divisi HR PT Surya Group Holding Company. Tujuan Rekap data dan dokumentasi dilakukan agar menjadi arsip Divisi HRD karena telah merealisasikan kegiatan yang sudah direncanakan dari PT Surya Group Holding Company. Rekap data dan dokumentasi ini berisi tentang undangan psikotes untuk calon staf HR yang dilaksanakan pada tanggal 4 Maret 2023, nama-nama calon staf karyawan yang menghadiri undangan di tanggal tersebut, dan dokumentasi pelaksanaan tes psikotes PT Surya Group Holding Company.

4. Mengerjakan PKWT Surya Group Holding Company

PKWT adalah perjanjian kerja waktu tertentu PT Surya Mataram Sakti yang saat ini dibawah naungan dan dikelola oleh Surya Group Holding Company. Dalam hal ini, penulis bertanggung jawab untuk membuat berkas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sesuai dengan draft yang sudah disediakan oleh PT Surya Group Holding Company. Penulis juga mendapatkan kendala karena adanya revisi dari HR manajer tentang kata-kata yang ada di dalam perjanjian yang ada masih kurang tepat.

5. Penanggung Jawab Program Sayembara *Tagline*/Semboyan Perusahaan

Program Sayembara *Tagline*/Semboyan Perusahaan merupakan suatu program spontanitas yang dijalankan oleh divisi Human Resources Development untuk semua karyawan tetap yang ada di PT Surya Group Holding Company yang bertujuan untuk menumbuhkan kreativitas karyawan untuk menciptakan sesuatu yang dapat menjadi *point of view* sebuah perusahaan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Penulis selaku Penanggung Jawab Program Sayembara *Tagline/Semboyan* Perusahaan melakukan desain poster sebelum diadakan kegiatan tersebut berlangsung untuk memberi informasi kepada seluruh karyawan agar mengikuti Program Sayembara *Tagline/Semboyan* Perusahaan. Program ini bertujuan sebagai partisipasi karyawan dan memberikan ide-ide terbaiknya untuk perusahaan. Jika karyawan yang berpartisipasi dalam program tersebut maka akan mendapatkan hadiah berupa uang pembinaan dari *Founder* PT Surya Group Holding Company.

6. Mengerjakan Surat Peringatan 1 Kepada Karyawan yang Bermasalah

Surat Peringatan I merupakan surat yang dikeluarkan oleh HR Corp yang digunakan untuk menegur karyawan yang melakukan kesalahan yang tergolong ringan dan masih dapat ditoleransi oleh perusahaan. Biasanya SP I ini belum mendapatkan sanksi karena bertujuan untuk memberikan peringatan awal agar tidak melanggar aturan lagi.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu tahapan atau mekanisme yang diterapkan secara efisien dan efektif oleh suatu perusahaan bersama dengan karyawan dan masyarakat untuk mencapai tujuan utama perusahaan (Syamsir et al., 2018). Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki tujuan untuk memaksimalkan potensi seluruh tenaga kerja dari sebuah perusahaan. Menurut Hartatik (2014:20) tujuan manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi:

1. Tujuan Sosial

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

2. Tujuan Organisasional
3. Tujuan Fungsional
4. Tujuan Pribadi

Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses yang menghasilkan pelamar yang memiliki kualifikasi untuk pekerjaan disuatu perusahaan atau organisasi. Atau rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak, dan menetapkan sejumlah orang baik dari dalam maupun luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan SDM (Edo Tekkay et al., 2022)

Proses Rekrutmen

Menurut Simamora (2004) terdapat beberapa proses rekrutmen, yang terdiri dari:

1. Penyusunan Strategi Merekrut
2. Pencarian Pelamar-pelamar Kerja
3. Penyisihan Pelamar-Pelamar yang Tidak Cocok
4. Pembuatan Kumpulan Pelamar

Metode Rekrutmen

Metode rekrutmen dapat diartikan sebagai mekanisme atau tahapan yang dipilih dan diterapkan oleh perusahaan. Masing-masing perusahaan akan memiliki metode rekrutmen yang berbeda disesuaikan dengan kebutuhan dan budaya masing-masing perusahaan (Marhaeni, 2019). Hasibuan (2009) menyatakan bahwa ada dua metode dalam pelaksanaan rekrutmen, yaitu:

1. Metode Tertutup

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Metode tertutup adalah ketika rekrutmen hanya diinformasikan kepada karyawan atau sebagian orang tertentu saja. Berikut adalah contoh metode rekrutmen tertutup:

a. Job Posting

Merupakan salah satu cara rekrutmen di dalam perusahaan yang mengumumkan bahwa terdapat posisi yang kosong di dalam sebuah perusahaan.

b. Referensi Perusahaan

Memberi rekomendasi nama-nama karyawan kepada perusahaan yang dianggap memiliki potensi oleh atasan dan karyawan yang lain.

2. Metode Terbuka

Metode terbuka adalah ketika rekrutmen diinformasikan kepada masyarakat luas melalui berbagai media massa, media cetak maupun media elektronik. Dengan metode terbuka ditargetkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan lebih besar. Berikut merupakan contoh metode terbuka:

a. Pelamar Langsung

Bagi calon karyawan yang ingin mendaftar sebagai karyawan bisa langsung mendatangi perusahaan yang dituju.

b. Iklan Surat dan Kabar Majalah

Media ini dalam melakukan rekrutmen karyawan termasuk salah satu cara yang efektif untuk digunakan.

c. Nepotisme

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Perekrutan karyawan dengan metode ini biasanya diterapkan oleh perusahaan keluarga. Nepotisme dilakukan karena cara ini mempunyai ikatan yang sangat kuat sehingga mereka diberikan kepercayaan untuk mengemban tugas yang diberikan perusahaan.

d. Media Elektronik atau Internet

Seiring dengan perkembangan zaman, perkembangan elektronik maupun internet sangat berpengaruh kepada perekrutan calon karyawan perusahaan. Perusahaan lebih mudah menginformasikan kepada calon karyawan melalui media internet.

Evaluasi Rekrutmen

Beberapa hal yang harus diperhatikan dalam mengevaluasi rekrutmen yaitu:

1. Jumlah Calon Karyawan yang Melamar

Jumlah calon karyawan yang melamar di suatu perusahaan harus dievaluasi karena rekrutmen yang baik adalah rekrutmen yang mendatangkan banyak calon karyawan.

2. Tujuan yang Ingin Dicapai

Perusahaan pasti mempunyai tujuan dalam hal menjalankan kegiatan rekrutmen. Untuk mengetahui apakah kegiatan rekrutmen berjalan sesuai rencana.

3. Kualitas Calon Karyawan

Kualitas menjadi salah satu tolak ukur perusahaan dalam hal menerima calon karyawan untuk mengisi jabatan yang kosong.

4. Biaya Untuk Calon Karyawan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Salah satu permasalahan dalam kegiatan rekrutmen adalah biaya untuk calon karyawan ketika sudah direkrut.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Rekrutmen, Permasalahan di PT Surya Group Holding Company

Saat penulis melakukan Aktivitas magang di PT Surya Group Holding Company, penulis ingin menganalisis metode rekrutmen yang ada di perusahaan ini. Metode Rekrutmen Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menerapkan metode terbuka dengan adanya calon pelamar yang telah mengajukan lamaran secara langsung ke perusahaan. Metode Rekrutmen *Pro Hire* untuk Manajer Menengah yang dilaksanakan oleh PT Surya Group Holding Company adalah Metode Tertutup melalui Referensi Perusahaan.

1. Rekrutmen Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Rekrutmen Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah satuan kerja di dalam perusahaan membuat analisis kebutuhan karyawan. Selanjutnya, diajukan ke direksi dan direksi akan memberi disposisi ke departemen HR dan dari HR akan mengadakan rekrutmen. Metode ini dilakukan dengan adanya calon pelamar yang telah mengajukan lamaran secara langsung ke perusahaan maupun melalui informasi yang ada di media sosial. Setelah itu ketika perusahaan membutuhkan calon karyawan, perusahaan akan menghubungi calon pelamar yang telah mengajukan lamaran ke perusahaan. Setelah itu dilakukan penyaringan sesuai dengan kebutuhan. Apabila lolos semua rangkaian test, perusahaan akan membuatkan surat perjanjian kerja untuk calon karyawan yang sudah melewati semua rangkaian test.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Permasalahan yang sering terjadi dalam Rekrutmen Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini adalah banyaknya karyawan yang datang tidak tepat waktu karena keberadaan tempat kerja yang tidak dapat dijangkau langsung oleh departemen HR. Seiring berjalannya waktu karyawan tersebut akan datang tidak tepat waktu karena mereka menganggap sudah menjadi karyawan di PT Surya Group Holding Company. Keterlambatan ini akan menjadi masalah apabila menjadi suatu kebiasaan. Keterlambatan akan merugikan perusahaan dalam hal penggajian, produktivitas, dan menjadi contoh negatif bagi karyawan yang lain

Solusi yang dilakukan oleh PT Surya Group Holding Company jika ada kendala tersebut adalah departemen HR memberikan teguran berupa peringatan kepada yang bersangkutan. Apabila setelah dilakukan teguran kepada yang bersangkutan tidak memberikan hasil, maka jalan terbaik yang dilakukan oleh departemen HR adalah memotong gaji karyawan yang bersangkutan sesuai dengan presensi yang ada.

2. Rekrutmen Pro Hire untuk Manajer Menengah

Rekrutmen *Pro Hire* untuk Manajer Menengah adalah direksi mengajukan kebutuhan karyawan level Manajer Menengah. Selanjutnya, Direksi akan memberi disposisi ke departemen HR dan dari HR akan mengadakan rekrutmen terbatas. Metode ini dilakukan dengan adanya calon karyawan yang telah direkomendasikan oleh sebuah perusahaan. Selanjutnya perusahaan menghubungi calon karyawan yang telah direkomendasikan untuk mengumpulkan berkasnya ke perusahaan. Setelah itu perusahaan mengadakan *assessment* test dan tes *interview* dari Departemen HR sesuai dengan kebutuhan kerja yang dimaksud. Tahap selanjutnya calon manajer akan di *interview* oleh direktur langsung dan didampingi pihak HR.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Jika lolos dalam tahap *interview* maka perusahaan akan membuat surat perjanjian kerja untuk calon karyawan yang sudah melewati tahap *interview*.

Permasalahan yang muncul dalam Rekrutmen *Pro Hire* ini adalah terkait dengan negosiasi yang harus diberikan kepada karyawan. Masalah ini muncul karena adanya ketidakjelasan informasi mengenai gaji yang akan diberikan kepada calon manajer. Hal ini yang membuat calon manajer tersebut meminta gaji yang tergolong tinggi karena merasa mempunyai latar belakang yang mumpuni dan berani menyanggupi target yang diberikan oleh perusahaan jika calon manajer tersebut diterima bekerja di PT Surya Group Holding Company. Apabila Calon manajer tidak cocok dengan nominal gaji yang diberikan, maka calon manajer tersebut tentunya tidak akan melanjutkan proses rekrutmen di PT Surya Group Holding Company karena perusahaan merasa keberatan dengan permintaan yang diajukan oleh calon manajer.

Solusi permasalahan terkait hasil negosiasi yang disepakati oleh kedua belah pihak adalah perusahaan akan mempertimbangkan nominal yang diminta dari calon manajer tersebut. Perusahaan mempertimbangkan karena perusahaan juga tidak semata-mata membayar gaji saja tetapi ada tunjangan atau asuransi yang harus dibayarkan untuk calon manajer apabila sudah menjadi karyawan. Perusahaan akan terus melakukan negosiasi dengan calon karyawan tersebut sesuai dengan kinerja calon karyawan tersebut. Pada akhirnya perusahaan dan calon karyawan tersebut menyepakati negosiasi terkait dengan gaji tersebut.

PEMBAHASAN

- A. Memaksimalkan karyawan yang ada untuk mengisi jabatan yang kosong.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

PT Surya Group Holding Company sering melakukan perubahan struktur organisasi yang biasanya akan ada beberapa jabatan yang kosong. Penulis mengusulkan perusahaan mempertimbangkan untuk memilih karyawan yang akan merangkap jabatan pada posisi yang kosong tersebut. Perusahaan memilih karyawan untuk merangkap jabatan di posisi yang kosong karena karyawan tersebut berkompeten bila bertanggung jawab lebih dari satu jabatan yang diemban. Perusahaan juga memilih karyawan yang merangkap jabatan biasanya jabatan tersebut masih saling berhubungan dan untuk menjalankan koordinasi akan lebih mudah.

B. Mengadakan Program Magang

1. Program Magang untuk Posisi yang Kosong

Terkait dengan posisi staf yang kosong, Penulis mengusulkan adanya program magang yang diadakan oleh perusahaan.

2. Program Magang untuk CSR

Hal ini juga bertujuan untuk masyarakat yang belum mendapatkan pekerjaan bisa menimba ilmu dan mempelajari budaya organisasi yang ada di perusahaan tersebut.

KESIMPULAN, REKOMENDASI, dan REFLEKSI DIRI

Kesimpulan

PT Surya Group Holding Company merupakan induk perusahaan di bawahnya seperti PT Surya Beton Precast (SBP), PT Surya Mataram Sakti (SMS), PT Surya Bengawan Sakti (SBS), PT Surya Cakra Sakti (SCS), PT Surya Jaya Mataram (SJM), PT Sumber Wijaya Sakti (SWS). Anak perusahaan tersebut bergerak di bidangnya masing-masing. SBP, SCS, dan SBS bergerak dibidang beton dan cor. SMS bergerak dibidang konstruksi jalan, jembatan dan sungai. SJM bergerak di

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

bidang batu bara. Serta SWS bergerak dibidang kontraktor dan konstruksi. Pada saat melakukan magang, penulis ditempatkan di departemen Humans Resources Di PT Surya Group Holding Company.

Dalam pelaksanaan rekrutmen, di PT Surya Group Holding Company menerapkan beberapa metode rekrutmen yaitu Rekrutmen Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Rekrutmen *Pro Hire* untuk Manajer keatas. Metode yang digunakan adalah metode terbuka dari media sosial dan untuk rekrutmen *Pro Hire* untuk manajer keatas menggunakan metode tertutup dengan cara referensi dari perusahaan.

Penulis menemukan adanya permasalahan dari setiap rekrutmen yang dijalankan diantaranya:

1. Banyaknya karyawan yang datang tidak tepat waktu ketika sudah menjadi karyawan di PT Surya Group Holding Company. Keterlambatan ini akan menjadi masalah apabila menjadi suatu kebiasaan. Keterlambatan akan merugikan perusahaan dalam hal penggajian, produktivitas, dan menjadi contoh negatif bagi karyawan yang lain.
2. Permasalahan negosiasi yang harus diberikan kepada karyawan. Permasalahan ini sering ditemukan karena adanya informasi yang tidak jelas mengenai nominal gaji yang akan diberikan perusahaan kepada calon manajer.

Solusi untuk menyelesaikan permasalahan tersebut adalah:

1. Solusi terkait dengan masalah keterlambatan yaitu departemen HR memberikan sanksi berupa teguran ringan kepada karyawan yang terlambat.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Apabila teguran tersebut tidak membuahkan hasil, maka manajer HR akan langsung memotong gaji karyawan tersebut sesuai dengan presensi yang ada.

2. Solusi terkait dengan negosiasi yang harus diberikan kepada calon manajer adalah perusahaan harus mempertimbangkan nominal yang diminta dari calon manajer tersebut sesuai dengan kinerja yang dilakukan. Perusahaan akan mempertimbangkan karena tidak hanya gaji saja yang harus dibayarkan tetapi juga ada tunjangan atau asuransi yang harus diberikan kepada calon manajer tersebut ketika sudah menjadi karyawan. Pada akhirnya terjadi kesepakatan antara perusahaan dan calon karyawan terkait dengan gaji tersebut.

Penulis juga memberikan saran permasalahan tentang rekrutmen yang dilaksanakan di PT Surya Group Holding Company yaitu:

1. Memaksimalkan mesin presensi untuk menentukan jumlah gaji yang akan diberikan kepada karyawan karena presensi tersebut merupakan data yang valid mengenai kehadiran karyawan yang bersangkutan.
2. Apabila tidak mendapat kandidat internal untuk mengisi kekosongan pada posisi tertentu, PT Surya Group Holding Company menggunakan program magang. Program magang yang dimaksud ada 2 (dua) yaitu program magang untuk posisi kosong dan program magang untuk CSR. Program magang ditawarkan kepada masyarakat luas melalui media sosial bagi yang belum mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kompetensinya masing-masing melalui proses seleksi. Untuk program magang CSR ditawarkan kepada masyarakat yang belum mendapatkan pekerjaan bisa menimba ilmu dan mempelajari budaya organisasi yang ada di perusahaan tersebut.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Rekomendasi

1. Bagi Perusahaan PT Surya Group Holding Company

Selama melakukan aktivitas magang di PT Surya Group Holding Company, penulis merasa nyaman dengan lingkungan kerja dan merasa diterima selama proses magang berlangsung. Karyawan Pembimbing selalu memberikan arahan agar penulis mempelajari semua departemen yang ada di dalam perusahaan. Contohnya Manajer *Human Resources* memberikan arahan kepada penulis untuk SOP rekrutmen. Selain itu, penulis juga mendapatkan kesempatan untuk mengerjakan beberapa tugas seperti mengerjakan screening CV pelamar di email perusahaan, rekap data dan dokumentasi tes psikotes calon staf HR, mengerjakan PKWT PT Surya Group Holding Company, penanggung jawab program sayembara *tagline/semboyan* perusahaan, mengerjakan Surat Peringatan I kepada karyawan PT Surya Group Holding Company.

2. Bagi STIE YKPN (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Keluarga Pahlawan Negara) Yogyakarta

Setelah adanya Pandemi Covid-19 aktivitas masyarakat sudah perlahan kembali seperti semula, mahasiswa dapat menjalankan program magang sebagai syarat menyelesaikan tugas akhir. Penulis mencari tempat magang secara mandiri dan mendapatkan tempat magang di PT Surya Group Holding Company. Penulis mengikuti sosialisasi tugas akhir yang dilaksanakan oleh STIE YKPN. Setelah itu, penulis mengajukan proposal magang kepada kepala program studi manajemen dan mendapatkan persetujuan dengan cepat. Penulis merasa tidak ada kendala ketika mengirimkan surat kepada PT Surya Group Holding Company untuk melaksanakan magang. Penulis menyarankan kepada STIE YKPN untuk bekerjasama dengan PT

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Surya Group Holding Company agar mahasiswa yang ingin melaksanakan magang atau mencari pekerjaan bagi mahasiswa yang baru saja lulus, STIE YKPN bisa menyarankan untuk mengambil di PT Surya Group Holding Company karena salah satu perusahaan yang bergerak di banyak bidang dan posisinya di Daerah Istimewa Yogyakarta khususnya Kabupaten Sleman.

Refleksi Diri

Pada saat melaksanakan magang di Bulan Februari sampai Bulan April di PT Surya Group Holding Company, penulis mendapatkan berbagai ilmu dan pengalaman baru mengenai dunia kerja, penulis belajar bagaimana menyesuaikan diri dengan lingkungan dan budaya baru serta berkomunikasi.

Selama melakukan kegiatan magang penulis menyadari masih memiliki beberapa kekurangan seperti penulis masih bingung dalam pembuatan SOP rekrutmen yang baru, penulis juga masih memerlukan bimbingan dan arahan dari manajer HR dalam pembuatan PKWT karena terdapat kata-kata yang kurang pas atau kurang baku. Hubungan antara staf di PT Surya Group Holding Company sangat baik, sehingga penulis merasa aman dan nyaman selama melaksanakan kegiatan magang di PT Surya Group Holding Company. Penulis berharap ketika nanti penulis memasuki dunia kerja yang nyata penulis lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya serta mampu bekerja sama dalam tim.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

DAFTAR PUSTAKA

- Agusli, R., Dzulhaq, M. I., & Irawan, F. C. (2020). Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Karyawan Menggunakan Metode Ahp-Topsis. *Academic Journal of Computer Science Research*, 2(2), 35–40. <https://doi.org/10.38101/ajcsr.v2i2.286>
- Ganis Aliefiani Mulya Putri, Srirahayu Putri Maharani, G. N. (2022). Pengorganisasian: Sdm, Tujuan Organisasi Dan Struktur Organisasi. *JEMSI (Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi)*, 3(3), 286–299.
- Marhaeni, N. P. (2019). Analisis Pekerjaan Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Serta Pengaruhnya Terhadap Metode Rekrutmen. *Jurnal Bisnis Terapan*, 3(02), 129–136. <https://doi.org/10.24123/jbt.v3i02.2508>
- Priartini, N. M., & Undiksha, P. I. R. (2020). Analisis Proses Rekrutmen Daily Worker pada Holiday Inn Express Baruna Bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 3(2), 58–68.
- Syamsir, M., Hasmin Tamsah, & Hatma, R. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Karyawan Hotel Claro Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 78–91.
- Edo Tekkay, A., Snelwan, O., HChPandowo, M., & Manajemen, J. (2022). the Effect of Employee Recruitment, Selection and Placement on Employee Performance At Pt. Brawijaya Group Indonesia. *Jurnal EMBA*, 10(1), 1315–1325. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/39375/35764>
- Mamduh, H. (2015). Konsep Dasar dan Perkembangan Teori Manajemen. *Manajemen*, 1(1), 7. <http://repository.ut.ac.id/4533/1/EKMA4116-M1.pdf>
- Handoyo, M. A. (2019). BAB II Tinjauan Pustaka BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1. 1–64. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local.*, 1(69), 5–24.
- Ningsih, S. W. (2023). *PENGARUH REKRUTMEN KARYAWAN TERHADAP*. 2(2), 1–9.