

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## LAPORAN MAGANG LPPL TEMANGGUNG TV

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana



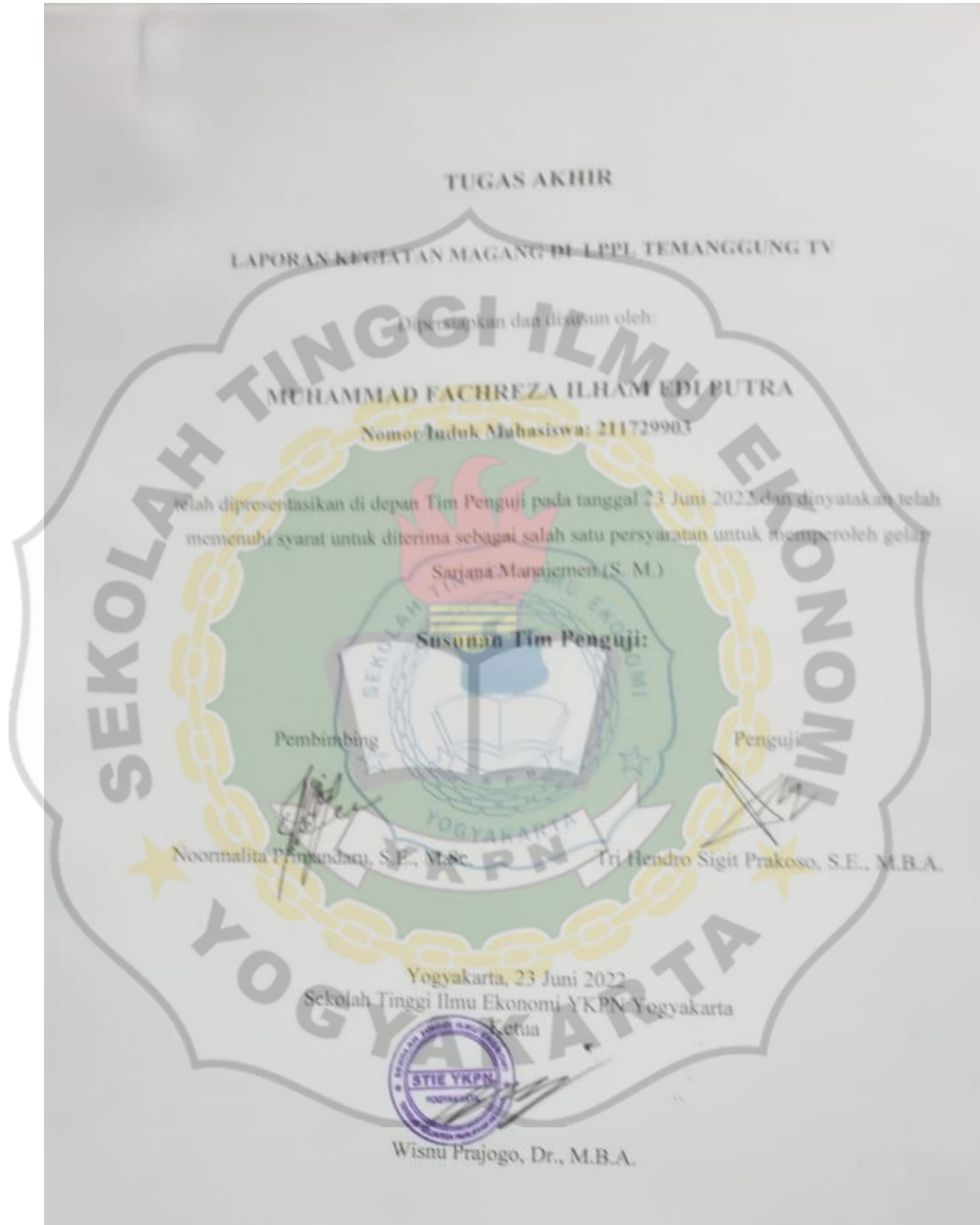
Disusun oleh:

**Muhammad Fachreza Ilham Edi Putra**

**2117 29903**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI  
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA  
YOGYAKARTA**

**2022**



## Abstrak

Penulisan laporan ini menguraikan manfaat serta tujuan dari pelaksanaan Magang, diantaranya, meningkatkan wawasan, pengalaman, dan ketrampilan mahasiswa. Mahasiswa dituntut untuk menemukan permasalahan maupun data yang dibutuhkan dalam penulisan Laporan Magang, serta untuk memberikan gambaran dunia kerja bagi para mahasiswa tingkat akhir. Pada laporan ini posisi penulis di Kantor LPPL Temanggung TV yaitu pada bagian administrasi perusahaan. Adapun tugas yang dikerjakan penulis diantaranya adalah melakukan kegiatan kearsipan yakni penerimaan surat masuk, pengiriman surat keluar, dan melakukan kegiatan input data laporan keuangan ke dalam program Microsoft Office Excel. Penulis mengangkat permasalahan yang ada di Temanggung TV yaitu pada bagian SDM/personalia. Selama tiga bulan menjalani magang di Kantor LPPL Temanggung TV penulis mengamati kegiatan para karyawan sehingga penulis menemui permasalahan yang bisa diangkat sebagai topic laporan. Diantaranya, adalah etika kerja, etos kerja dan kinerja karyawan yang dapat penulis amati melalui kegiatan sehari-hari di Kantor LPPL Temanggung TV.

Kata kunci: Sumber daya manusia, LPPL Temanggung TV, Manajemen, Magang.

## Latar belakang

Sumber daya manusia ialah bagian penting dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia berperan untuk menjalankan kegiatan usaha dengan baik, oleh sebab itu perusahaan dituntut untuk mempunyai karyawan yang memiliki pengetahuan serta berpengalaman. Dalam menjalankan perusahaan dengan baik maka diperlukan adanya peningkatan kinerja para karyawan.

Berdasarkan pemaparan oleh Syamsuddinor (2014) sumber daya manusia memiliki peran penting pada pembentukan sebuah perusahaan, yang mana sumber daya manusia dapat berkontribusi dalam membentuk strategi untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh sebuah perusahaan. Sumber daya manusia berperan sangat penting dalam suatu perusahaan, dengan sumber daya manusia yang baik maka tujuan yang ingin dicapai suatu perusahaan akan lebih mudah. Jika perusahaan sudah mempunyai sumber daya manusia yang baik, pemenuhan bahan baku dan memiliki teknologi yang baik perlu diperhatikan untuk mendorong kinerja karyawan agar proses produksi berjalan dengan lancar yang berdampak pada hasil yang maksimal.

## 2.1. Profil Organisasi

### Sejarah LPPL Temanggung TV



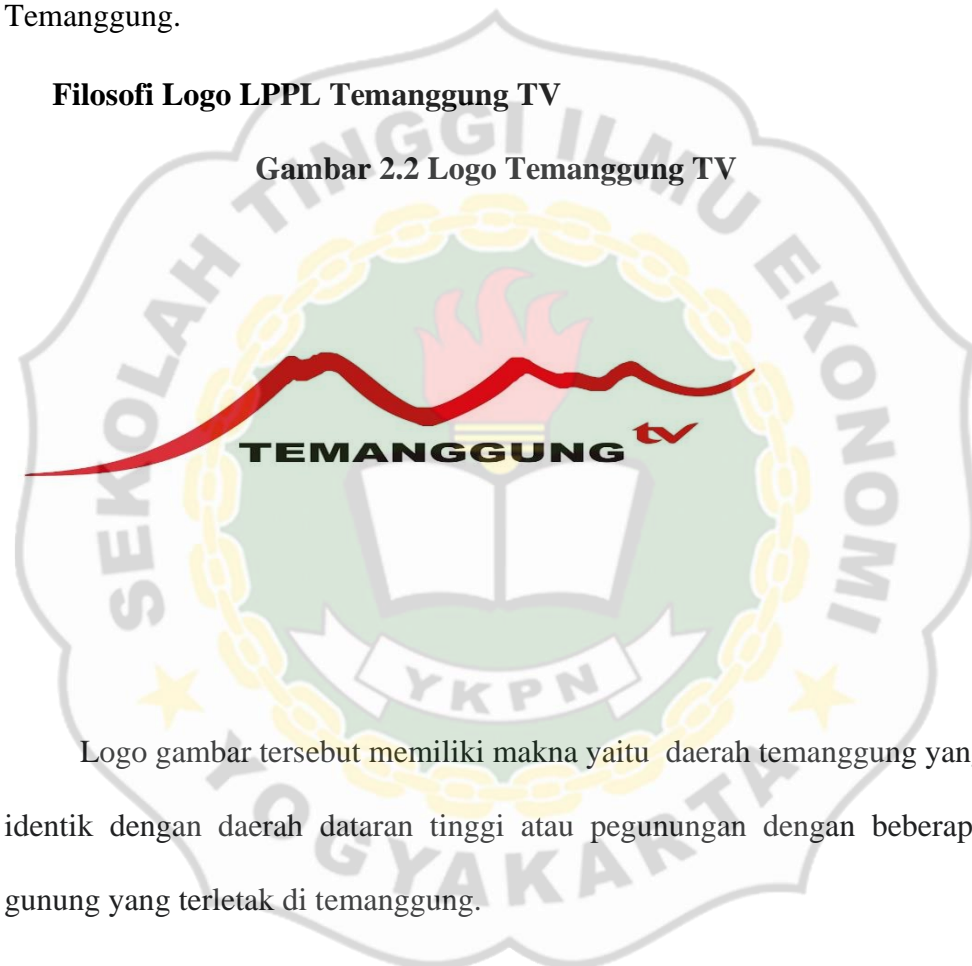
**Gambar 2.1 Kantor Temanggung TV**

Temanggung yang menyimpan banyak potensi keindahan alam, kebudayaan, pendidikan dan pembangunan, perlu dipublikasikan ke masyarakat luas agar bisa berkembang lebih jauh. Salah satu usaha tersebut adalah dengan mendirikan sebuah stasiun televisi. Temanggung TV awal didirikan pada tahun 2016 yang merupakan stasiun televisi lokal yang dimiliki oleh Pemerintah Kabupaten Temanggung yang berada dibawah pengelolaan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Temanggung. Temanggung TV didirikan sebagai perwujudan dari kepedulian Pemerintah Kabupaten Temanggung pada penyampaian informasi untuk masyarakat dan untuk memberikan peningkatan dalam usaha promosi potensi daerah tersebut. Hadirnya Temanggung TV bukan untuk kepentingan satu golongan saja, namun kehadiran Temanggung TV dijadikan sebagai jembatan kebutuhan

informasi, komunikasi dan interaksi pada seluruh masyarakat. Informasi utama yang disajikan Temanggung TV pada masyarakat adalah informasi mengenai pemerintahan, pembangunan, pendidikan, pariwisata, kemasyarakatan dan hiburan yang berasal dari seluruh wilayah Kabupaten Temanggung.

## **Filosofi Logo LPPL Temanggung TV**

**Gambar 2.2 Logo Temanggung TV**



Logo gambar tersebut memiliki makna yaitu daerah temanggung yang identik dengan daerah dataran tinggi atau pegunungan dengan beberapa gunung yang terletak di temanggung.

## **Aktivitas Magang**

### **Pelaksanaan Kegiatan Magang**

Pelaksanaan magang dilakukan pada LPPL Temanggung TV mulai Senin, 21 Februari 2022 sampai dengan 21 Mei 2022. Kegiatan tersebut dilaksanakan dalam lima hari kerja dalam kurun waktu satu minggu dengan rincian sebagai berikut:

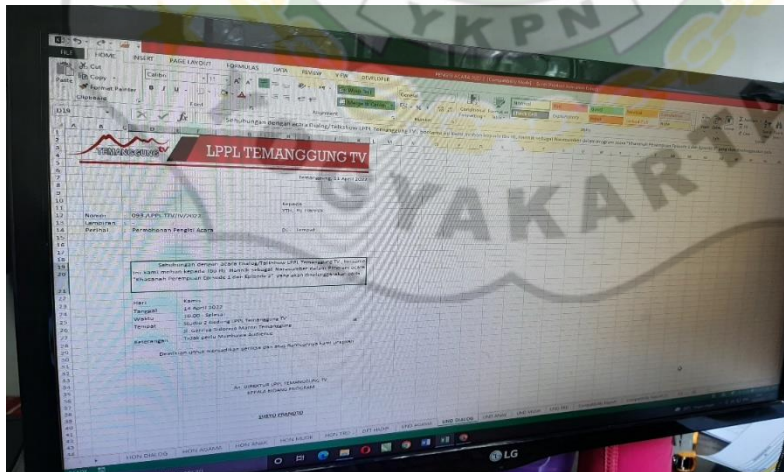
Hari Kerja : Senin-Jumat  
Jam Kerja : 08.00-16.00 WIB  
Jam Istirahat : 12.00-13.00 WIB

## Kegiatan Magang

Pelaksanaan kegiatan magang pada LPPL Temanggung TV penulis ditempatkan pada bidang yang ada yaitu bidang administrasi dan marketing. Penulis dalam melaksanakan kegiatan amgang berada dibawah pengawasan kabid yang tersedia. Selama pelaksanaan kegiatan magang teradapat kegiatan yang dilaksanakan oleh penulis adapun kegiatan magang yang dilaksanakan penulis LPPL Temanggung TV sebagai berikut:

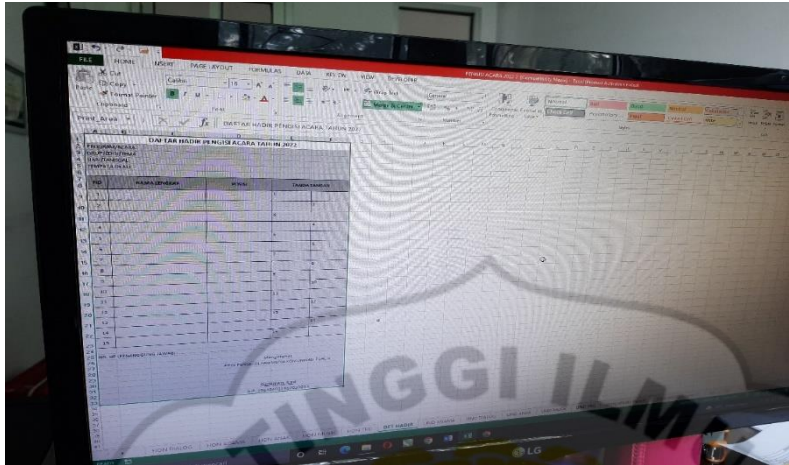
### Membuat SPJ

#### 1. Undangan Acara



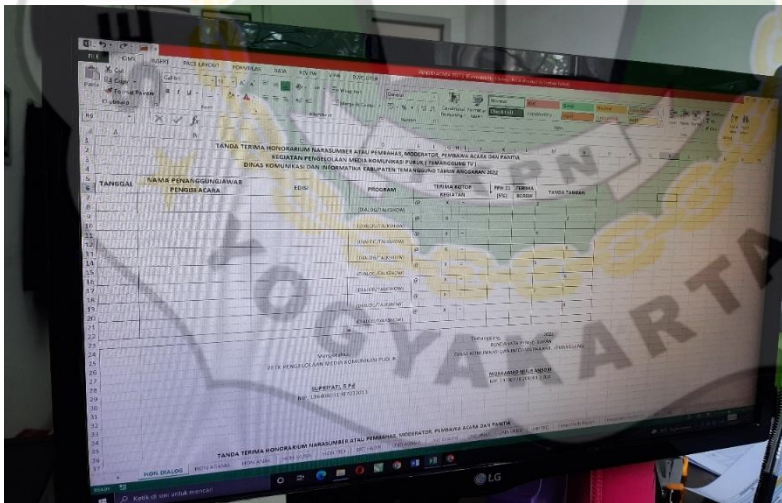
Kegiatan yang dilakukan penulis adalah membuat undangan acara. Undangan ini dibuat sesuai dengan jadwal produksi acara yang sudah dibuat tim produksi selama 1 bulan.

## 2. Daftar Hadir Pengisi Acara



Daftar hadir ini dibuat bagi para pengisi acara.

## 3. Tanda Terima Honor Pengisi Acara



### Melengkapi File dan Berkas

Meneliti dan menginput laporan keuangan di ms.excel, melakukan koreksi apabila ada nilai yang tidak sesuai.



## Marketing

Penulis sering mendampingi untuk kegiatan marketing ke daerah-daerah di temanggung dan sekitarnya untuk meloby *client* agar bisa bekerjasama dengan tmg tv untuk memasang iklan. Contohnya seperti, tempat wisata, cafe, perbankan , perhotelan , perumahan, maupun sekolah sekolah.



## **Analisis**

Ketika menjalankan aktifitas magang di LPPL Temanggung TV, penulis menemukan beberapa permasalahan yang ada pada bagian sdm/personalia, permasalahan tersebut di antaranya:

## **Etos Kerja**

Menurut penulis dari beberapa karyawan yang ada kurang memperlihatkan jika mereka memiliki etos kerja yang tinggi. Kondisi itu terlihat pada saat karyawan datang terlambat, pakaian kurang rapi dan kondisi wajah yang kurang bersemangat. Hal tersebut cukup berpengaruh pada kinerja mereka, seperti jam tayang yang tidak tepat waktu karena para karyawan terlambat melakukan persiapan.

## **Etika Kerja**

Pada umumnya etika kerja memiliki fungsi sebagai media untuk menggerakkan perbuatan dan kegiatan pada tiap individu. Secara umum berdasarkan pemaparan (Ernawan, 2007) fungsi dari etika kerja ialah mendorong untuk hadirnya perbuatan, menimbulkan semangat dalam melakukan kegiatan, dan yang terakhir adalah penggerak seperti mesin bagi mobil yang besar. Etika kerja menurut (T, 2010) diukur dengan:

1. Kerja keras ialah melakukan usaha dengan gigih atau sungguh-sungguh untuk menggapai suatu tujuan. Atau bisa diartikan sebagai bersungguh-sungguh dalam menggapai suatu tujuan ataupun prestasi.
2. Gaya bicara merupakan cara dalam melakukan kegiatan bicara yang dapat menghadirkan daya tarik terhaap para lawan bicaranya atau pendengarnya.
3. Nilai kerja adalah *labour theory of value* yang memaparkan bahwa nilai sebuah barang ditentukan oleh jumlah tenaga yang diperlukan dalam memproduksinya. Dengan kata lain nilai kerja merupakan alat produksi lain yang dihitung sebagai tenaga kerja yang akan menghasilkan produk.
4. Kreaktifitas kerja  
Kreativitas kerja adalah potensi yang ada pada tiap individu dalam melakukan pekerjaan atau bisa dikatakan bukan diterima dari luar diri individu para pekerja.

## **Kinerja Karyawan**

Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai wewenang dan tanggung jawab dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Tidak sedikit ditemukan kasus yang mana karyawan diberikan tuntutan untuk harus selalu maksimal dalam bekerja, tetapi perusahaan tidak memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja para pekerja mereka. Diantaranya, sarana dan prasarana yang kurang memadai sehingga

mengakibatkan kinerja yang kurang optimal, lingkungan kerja yang kurang baik juga akan menimbulkan kurangnya motivasi untuk bekerja dan akan berdampak pada hasil yang kurang maksimal. Sebagai contoh ketika ada pekerjaan yang harus diselesaikan mereka malah asik ngobrol-ngobrol sehingga lupa akan tugas yang harus mereka kerjakan.

## **Etos Kerja**

Pemecahan masalah ini tergantung dari seorang pemimpin yang tegas dan bagaimana karyawan mau merubah perilakunya atau tidak. Etos Kerja terdiri atas rasa bertanggung jawab, memiliki semangat kerja yang tinggi, sikap yang disiplin, gigih dan memiliki keseriusan, menjaga martabat serta kehormatan (Sinamo, 2005). Dari sini penulis dapat menyimpulkan bahwa solusi yang tepat terhadap masalah tersebut adalah selain memilih pemimpin yang tegas yaitu adanya dorongan atau motivasi dari dalam diri masing-masing karyawan. Dorongan tersebut adalah adanya motivasi dari keluarga, orang terdekat dan tidak adanya pemasukan lain yang lebih baik dari pekerjaan yang sekarang sehingga karyawan tersebut terdorong untuk bekerja lebih giat dan bertanggung jawab.

## **Etika Kerja**

Berdasarkan pemaparan oleh Ernawan, (2016) etika kerja ialah perilaku, cara pandang, atau rutinitas tingkah laku yang ada pada tiap individu mengenai cara bekerja yang dimilikinya. Peran pemimpin sangat penting dalam menangani permasalahan ini. Dibutuhkan seorang pemimpin yang tegas dalam menjalankan aturan yang telah dibuat. Karyawan seharusnya bisa

mentaati dan menerapkan aturan dan tata tertib yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Diberikan sanksi atau hukuman bagi para pelanggar agar mereka jera dan lebih disiplin.

## **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2016:9) kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai karyawan sesuai tanggung jawabnya. Dari pendapat teori tersebut penulis menyimpulkan bahwa secara kualitas beberapa karyawan akan bekerja lebih baik apabila didukung dengan peralatan yang lebih lengkap.

Solusi dari permasalahan tersebut adalah melengkapi sarana prasarana agar kinerja karyawan lebih optimal dan menjalin hubungan yang baik antar karyawan dengan cara mengadakan kegiatan bersama dalam acara-acara hiburan yang melibatkan seluruh pekerja.

## **Kesimpulan**

Lembaga Penyiaran Publik Lokal (LPPL) Temanggung TV adalah salah satu stasiun televisi satelit publik lokal yang telah resmi berjalan sejak tahun 2017 berlandaskan pada Perda Nomor 12 tahun 2017 yang memaparkan mengenai Lembaga Penyiaran Publik Lokal Temanggung TV kabupaten Temanggung. LPPL Temanggung TV awal didirikan pada tahun 2016 diadikn sebagai stasiun televisi lokal yang dimiliki oleh pemerintah kabupaten Temanggung. LPPL didirikan atas dasar prakarsa Bupati Temanggung Drs. H. Bambang Sukarno yang pada akhirnya berada dibawah koodrinasi Bagian Hubungan Masyarakat Sekretariat Daerah Kabupaten Temanggung.

Sebagai perusahaan yang mengelola banyak sumber daya manusia, tidak jarang ditemukan berbagai permasalahan di dalamnya, terutama dibagian SDM yang meliputi: etos kerja, etika kerja dan kinerja karyawan. Penulis mengamati dan menjumpai beberapa karyawan yang kurang mempunyai etos kerja. Begitu juga dengan etika kerja yang masih minim perhatian bagi para karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Firdaus, H. L. (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi pada PT Banjar Elektronika Sarana Televisi). *Dinamika Ekonomi Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2).
- Aditya Reza, R. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*.
- Bambang Rudito & Melia Famiola. (2007). *Etika Bisnis dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan*. Bandung: Rekayasa Sains.
- Baskoro, Sigit Wahyu., dan Susanty, A. (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan* (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). VII, No.2.
- Ernawan, E. R. (2016). *Etika Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- R.E.Ernawan. (2007). *Etika Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sinamo. (2005). *Etos Kerja*. Jakarta: PT. Spirit Mahardika.
- Sulthon Syahril. (2019). *Teori-Teori Kepemimpinan*. 4, no.2.
- Syamsuddinor. (2014). *Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja*

*Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ben Line Agencies (BLA)*

Banjarmasin. 6.

T, T. (2010). *Membudidayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press.

