

LAPORAN MAGANG

PT. KHARYAWIBANGGA CIPTA KARSA

RINGKASAN LAPORAN MAGANG

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana



Disusun Oleh:

Gigih Dwiwantoro

2120 31189

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA

YOGYAKARTA

2023

TUGAS AKHIR

**LAPORAN MAGANG
PT. KHARYAWIBANGGA CIPTA KARSA**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

GIGIH DWIWANTORO

Nomor Induk Mahasiswa: 212031189

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada hari Rabu tanggal 12 Desember 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar

Sarjana Manajemen (S.M.)

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing


Prof. N.H. Setiadi Wijaya, Ph.D., M.Si.

Penguji


Conny Tjandra Raharja, Dra., MM.

Yogyakarta, 12 Desember 2023
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta
Ketua .


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

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRAK

Laporan ini disusun berdasarkan pengalaman magang penulis di Departemen Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM) di PT. Kharyawibangga Cipta Karsa. Fokus utama dari aktivitas magang ini, yaitu rekrutmen dan seleksi karyawan, manajemen pelatihan, serta analisis turnover intention. Dalam aspek rekrutmen dan seleksi, penulis terlibat dalam berbagai tahapan proses penerimaan karyawan, mulai dari penyebaran lowongan hingga wawancara. Hasilnya penulis dapat menambah wawasan tentang kriteria seleksi dan strategi perekrutan yang digunakan perusahaan. Selama periode magang berlangsung, penulis aktif dalam program pelatihan karyawan. Pengamatan dan partisipasi secara langsung memberikan pemahaman tentang desain program, pelaksanaan, dan dampaknya terhadap pengembangan keterampilan karyawan. Penulis juga melakukan analisa terkait faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya *turnover intention* karyawan. Laporan ini menekankan keterkaitan antara teori manajemen sumber daya manusia dengan praktik sehari-hari di PT. Kharyawibangga Cipta Karsa. Kesimpulan dari kegiatan magang ini penulis mendapatkan wawasan dan pandangan baru tentang strategi pengelolaan SDM serta tantangan yang dihadapi dalam upaya meningkatkan retensi karyawan (upaya suatu perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang ada, agar tetap bekerja di perusahaan tersebut dalam jangka waktu tertentu).

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Seleksi Karyawan, Manajemen Pelatihan, Turnover Intention.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan yang pesat dalam dunia bisnis dan teknologi, perusahaan *modern* dihadapkan pada tekanan untuk meningkatkan efisiensi operasional dan fokus pada kompetensi inti mereka. Industri *outsourcing* telah tumbuh menjadi salah satu pemain kunci dalam mendukung perusahaan-perusahaan dalam mencapai tujuan. Perusahaan *outsourcing* atau sering disebut vendor layanan adalah pihak ketiga yang menyediakan berbagai jenis layanan kepada perusahaan, seperti sumber daya manusia, teknologi informasi, keuangan, dan lain-lain.

STIE YKPN memiliki salah satu mata kuliah praktik secara langsung, yaitu magang yang memperkenankan mahasiswanya mengambil mata kuliah tersebut untuk menyelesaikan tugas akhir sebagai salah satu syarat kelulusan di STIE YKPN. Penulis yang merupakan seorang mahasiswa Jurusan Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan keluarga Pahlawan Negara (STIE YKPN) memiliki ketertarikan untuk memahami lebih dalam tentang peran dan dampak industri *outsourcing* dalam dunia bisnis, terutama pada divisi *Human Resource Service* (HRS).

PT. Kharyawibangga Cipta Karsa (KCK) sebagai salah satu perusahaan *outsourcing* yang berlokasi di Jl. Pramuka No. 52, Kec. Umbulharjo, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55161 telah menyediakan berbagai layanan yang mendukung operasional dan manajemen bisnis perusahaan lain seperti pengelolaan sumber daya manusia, layanan teknologi informasi, dan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dukungan pelanggan kepada berbagai perusahaan klien. Cipta Karsa Grup adalah sebuah perusahaan *holding* yang berdiri pada tahun 2015 dengan legalitas yang terdaftar resmi di Indonesia. Perusahaan ini memiliki tujuan dan visi misi, yaitu menjadi perusahaan *holding* yang solid dengan mengedepankan profesionalisme, integritas, akseptabilitas dan elektabilitas serta memberikan pelayanan dan hasil yang terbaik kepada relasi bisnis. Cipta Karsa Grup memiliki 2 unit layanan bisnis, yaitu Kharyawibangga Cipta Karsa dan Wastucitra yang keduanya bergerak di bidang *Engineering, Human Resource Service, Trucking Transportation and Logistic, IT Business, Merchandising, General Trading* serta *Agro and Food*.

Tujuan Magang

Tujuan dari kegiatan magang, yaitu:

1. Sebagai syarat kelulusan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di STIE YKPN Yogyakarta.
2. Mengembangkan *softskill*, menambah wawasan dan pengalaman, serta membangun mental sebagai bekal dalam dunia kerja yang nyata.
3. Melatih tanggung jawab dalam dunia kerja, meningkatkan kedisiplinan dan memperoleh pengalaman baru di luar lingkungan kampus.

Manfaat Magang

Mata kuliah magang ini mempunyai manfaat yang positif bagi mahasiswa, perguruan tinggi dan instansi atau perusahaan. manfaat dari magang, yaitu:

A. Bagi Mahasiswa

Manfaat yang diperoleh bagi mahasiswa adalah sebagai berikut:

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

1. Mahasiswa bisa mempersiapkan *soft skill* yang dibutuhkan untuk menghadapi tantangan atau rintangan dalam dunia kerja di masa depan.
2. Mahasiswa dapat menambah wawasan mengenai sumber daya manusia di perusahaan.

B. Bagi STIE YKPN

1. STIE YKPN dapat meningkatkan kualitas lulusan pada Program Studi Manajemen.
2. STIE YKPN dapat mempercepat waktu kelulusan dalam memasuki dunia kerja.

C. Bagi Perusahaan

1. STIE YKPN dan PT. Kharyawibangga Cipta Karsa dapat menjalin hubungan kerjasama yang baik, sehingga perusahaan dapat lebih dikenal oleh bagian akademik.
2. PT. Kharyawibangga Cipta Karsa dapat memanfaatkan mahasiswa magang dengan sebaik mungkin sesuai dengan apa yang sedang dibutuhkan perusahaan.

Sistematika Laporan Magang

Dalam penyusunan laporan tugas akhir magang ini terdapat 5 bab yang dimuat oleh penulis, pada bab 1 memberikan penjelasan tentang latar belakang penulisan laporan, tujuan penulis selama magang dan struktur laporan magang. Pada bab 2 penulis membahas profil perusahaan dan aktivitas magang. Pada bab 3 penulis membahas tentang teori-teori yang relevan dengan praktik magang kerja. Pada bab 4 penulis menguraikan masalah yang terjadi dan membahas hasil analisis untuk

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

menemukan solusinya. Pada bab 5 penulis menjelaskan tentang kesimpulan, rekomendasi, dan refleksi diri.

PROFIL PERUSAHAAN DAN AKTIVITAS MAGANG

Profil Perusahaan

Cipta Karsa Grup merupakan salah satu perusahaan *holding* yang berdiri pada tahun 2015 dengan legalitas yang terdaftar resmi di Indonesia. Cipta Karsa Grup memiliki 2 unit layanan bisnis, yaitu Kharyawibangga Cipta Karsa dan Wastucitra yang keduanya bergerak di bidang *Engineering, Human Resource Service, Trucking Transportation and Logistic, Merchandising, General Trading*, serta *Agro and Food*. Kualitas pelayanan yang bagus membuat Cipta Karsa Grup mendapat kepercayaan dari beberapa perusahaan nasional dan multi nasional.

Pada awal perintisannya, PT. Kharyawibangga Cipta Karsa masih berbentuk Persekutuan Komanditer (CV) yang bergerak di bidang jasa konstruksi dan pengadaan tenaga kerja, semakin meningkatnya permintaan pasar yang ditujukan kepada kami, maka PT. Kharyawibangga Cipta Karsa mulai melebarkan sayap badan usaha dalam bentuk Perseroan Terbatas (PT) dengan memiliki 7 layanan bisnis meliputi: *Engineering Service, Human Resource Service (Penyedia Tenaga Kerja), Truck Transportation and Logistic, IT Business, Merchandising, General Trading, Agro and Food*.

Visi dan Misi

PT. Kharyawibangga Cipta Karsa memiliki visi menjadi perusahaan *holding* dengan mengedepankan profesionalisme, integritas, kompetensi serta kapabilitas yang memiliki akseptabilitas dan elektabilitas. Misi PT. Kharyawibangga Cipta

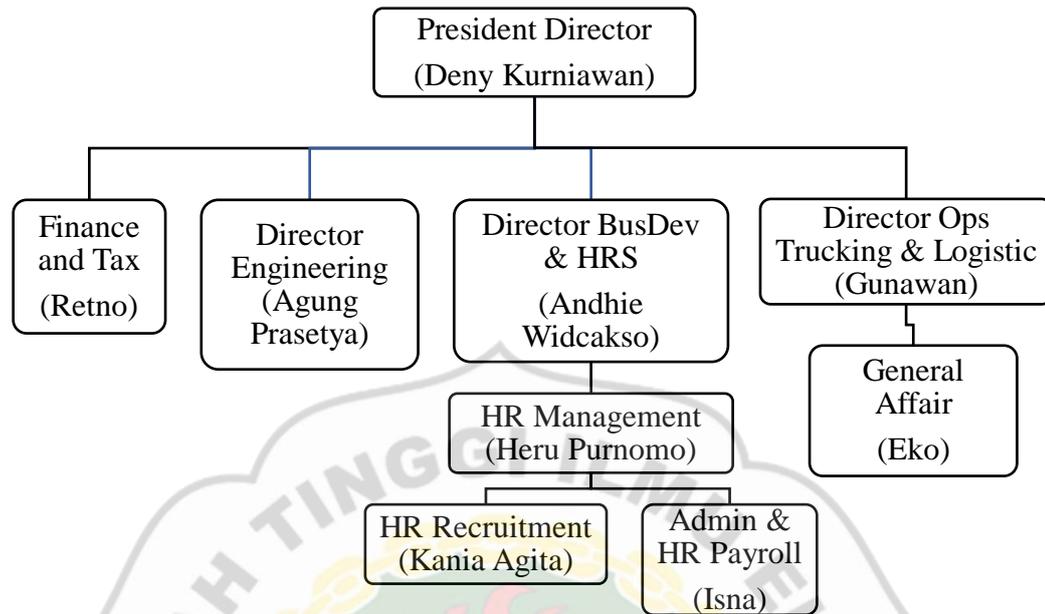
PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Karsa memberikan pelayanan dan hasil yang terbaik kepada relasi bisnis dengan menciptakan nilai lebih pada setiap bisnis maupun sumber dayanya melalui *review*, improvisasi dan inovasi yang berkesinambungan.

Struktur Perusahaan PT. Kharyawibangga Cipta Karsa

Struktur organisasi merupakan bagan yang menggambarkan hubungan, tanggung jawab, dan otoritas di dalam perusahaan, mencakup pengorganisasian sumber daya, tugas, dan aktivitas agar mencapai tujuan perusahaan dengan efektif. Struktur organisasi menentukan bagaimana pekerja bekerja bersama, berkomunikasi, dan mengambil keputusan. Perusahaan PT. Kharyawibangga Cipta Karsa menggunakan struktur organisasi yang berjenis fungsional, struktur organisasi fungsional merupakan salah satu jenis struktur organisasi yang banyak digunakan dalam berbagai organisasi atau perusahaan, dalam struktur ini perusahaan dibagi menjadi bagian-bagian fungsional berdasarkan spesialisasi tugas, seperti departemen keuangan, pemasaran, produksi, dan sumber daya manusia, setiap departemen fungsional bertanggung jawab atas tugas masing-masing dan melaporkan kepada pemimpin atau manajer yang terkait

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI



President Director

Tugas dari *President Director* sebagai penentu akhir keputusan pada suatu masalah yang ada di perusahaan. *President Director* bertugas mengawasi kinerja tim manajemen dan memberikan arahan kepada karyawannya, *President Director* bertugas mengelola keuangan perusahaan dan memastikan perusahaan mencapai target laba dan pertumbuhan yang telah ditetapkan.

Finance and Tax

Finance and Tax bertugas mengelola keuangan perusahaan yang berhubungan dengan pendapatan dan pengeluaran perusahaan. *Finance and Tax* bertugas memantau perubahan dalam peraturan pajak dan memastikan perusahaan tetap mematuhi. *Finance and Tax* dalam perusahaan juga bertugas sebagai konsultan pajak kepada pihak manajemen perusahaan dalam mengambil keputusan bisnis.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Director Engineering

Director Engineering dalam perusahaan *outsourcing* memastikan bahwa layanan yang diberikan oleh perusahaan telah memenuhi ekspektasi klien dalam hal kualitas, keamanan dan kinerja. *Director Engineering* juga bertanggung jawab atas pengembangan dan perbaikan solusi bisnis yang ditawarkan kepada klien mencakup pengembangan perangkat lunak dan infrastruktur IT yang mendukung layanan *outsourcing*.

Director Business Development and HRS

Director Business Development bertanggung jawab untuk melakukan penelitian dan analisis pasar untuk mengidentifikasi peluang bisnis baru, tren industri, serta potensi pangsa pasar. *Director Business Development* juga bertugas untuk menegosiasikan kontrak dengan mitra bisnis ataupun pelanggan potensial dan memastikan kesepakatan bersama yang akan menguntungkan perusahaan. *Director HRS* bertugas merencanakan kebutuhan sumber daya manusia untuk organisasi termasuk pemenuhan posisi yang kosong dan pengembangan rencana rekrutmen. *Director HRS* bertugas mengawasi proses rekrutmen dan seleksi termasuk pengiklanan pekerjaan, wawancara, dan pengujian kandidat.

HR Management

HR Management bertugas membantu proses rekrutmen dan seleksi karyawan baru, *HR Management* juga bertanggung jawab atas administrasi dokumen karyawan. *HR Management* bertanggung jawab menjadi kontak pertama untuk karyawan ataupun calon karyawan yang memiliki pertanyaan atau masalah HR dan memberikan bantuan serta bimbingan yang diperlukan. *HR Management* bertugas

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

memastikan seluruh karyawan mematuhi kebijakan dan prosedur HR perusahaan dan memberikan penjelasan apabila diperlukan.

HR Recruitment

HR Recruitment bertugas membuat iklan lowongan pekerjaan, mengelola proses pengumuman lowongan pekerjaan di *job portal recruitmen*, melakukan *screening* CV dan menentukan kandidat yang sesuai dengan kriteria perusahaan

HR Payroll

HR Payroll memiliki beberapa tugas dan tanggung jawab, yaitu sebagai berikut:

1. Bertanggung jawab untuk memastikan bahwa semua karyawan menerima gaji mereka dengan tepat waktu.
2. Menghitung gaji dan kompensasi karyawan berdasarkan informasi seperti jam kerja, penggajian per jam, insentif, atau komponen gaji lainnya.
3. Menangani masalah atau keluhan yang terkait dengan gaji karyawan dan mencari solusi yang sesuai.

Director Trucking, Transportation and Logistic

Director Trucking, Transportation and Logistic bertugas untuk merumuskan strategi transportasi dan logistik jangka panjang perusahaan termasuk pengembangan jaringan distribusi. *Director Trucking, Transportation and Logistic* juga bertugas untuk memastikan pengiriman barang tepat waktu dengan kualitas yang baik, serta memenuhi standar kepuasan pelanggan.

General Affair

General Affair bertugas memastikan gedung kantor dan fasilitas perusahaan berfungsi dengan baik termasuk pemeliharaan, perbaikan, perawatan, dan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

perencanaan tata letak. *General Affair* bertanggung jawab atas persediaan barang di kantor serta melakukan inventarisasi dan perencanaan pembelian. *General Affair* juga bertanggung jawab untuk merawat dan memastikan ketersediaan peralatan kantor.

Aktivitas Magang

Penulis menjalani kegiatan magang selama 3 bulan di PT. Kharyawibangga Cipta Karsa pada divisi *HR Recruitment*. PT. Kharyawibangga Cipta Karsa memiliki jam kerja dari Senin-Jumat pukul 08.00-16.30, penulis selalu datang tepat waktu. Pada saat aktivitas magang berjalan, penulis memiliki beberapa tugas, seperti menjelaskan PKWT kepada karyawan baru, melakukan serangkaian proses seleksi dan rekrutmen karyawan, melakukan *interview* dan tes psikotes untuk calon karyawan, melakukan proses klaim JKK tahap pertama, *briefing* karyawan, dan melakukan proses tanda tangan perpanjangan kontrak PKWT.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu cara tentang bagaimana mengatur hubungan atau peranan tenaga kerja yang dimiliki oleh setiap individu secara efektif dan efisien agar dapat digunakan secara maksimal, sehingga dapat tercapai tujuan bersama suatu perusahaan. Menurut Ansory dan Indrasari (2018) manajemen sumber daya manusia merupakan pendayagunaan tenaga kerja guna mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengembangan dan pelatihan, serta pengintegrasian agar tercapainya tujuan perusahaan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Perusahaan dalam menjalankan operasionalnya membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kapasitas dalam suatu bidang tertentu. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan suatu bidang dalam manajemen yang berfokus pada fungsi *staffing* dalam proses manajemen. Kegiatan *staffng* dapat berupa menentukan kriteria calon karyawan, melakukan proses rekrutmen, seleksi kandidat, melakukan evaluasi performa serta memberikan kompensasi kepada karyawan.

Rekrutmen dan Seleksi Karyawan

Rekrutmen

Menurut Widowati dan Aulia (2021) rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas yang dimulai ketika perusahaan atau organisasi membutuhkan tenaga kerja dan membuka lowongan kerja hingga mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan lowongan yang tersedia. Rekrutmen merupakan proses menarik dan menemukan calon tenaga kerja yang dianggap sesuai dan potensial untuk menduduki jabatan tertentu di dalam perusahaan (Saihudin, 2019).

Menurut Marwansyah (2016) dalam sumber rekrutmen merupakan tempat untuk mencari calon karyawan yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan. Sumber rekrutmen terdiri dari dua jenis, yaitu sumber internal yang berarti berasal dari internal perusahaan (*job posting*, referensi manajemen, serikat buruh) dan sumber eksternal yang berarti berasal dari luar perusahaan (agen tenaga kerja baik milik pemerintah atau swasta, lembaga pendidikan).

Menurut Widowati dan Aulia (2021) metode rekrutmen dibagi menjadi dua, yaitu metode terbuka dan metode tertutup. Pada metode terbuka, perusahaan akan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

memberikan informasi mengenai posisi atau jabatan yang tersedia di papan pengumuman atau media lain sehingga dapat memberikan peluang kepada seluruh calon pelamar yang ingin mengajukan lamaran secara formal. Sedangkan pada metode tertutup, calon pelamar tidak mengetahui informasi adanya jabatan atau posisi yang tersedia dengan jelas, sehingga pelamar yang memiliki persyaratan tidak memiliki kesempatan untuk melamar ke perusahaan secara formal.

Seleksi

Menurut Rivai (2018) seleksi adalah proses sortir atau pemilihan dari banyaknya pelamar yang paling sesuai dengan kriteria untuk posisi yang tersedia dalam perusahaan, proses seleksi dimulai dari pelamar melamar pekerjaan hingga adanya keputusan penerimaan dari perusahaan. Seleksi dibedakan menjadi tiga jenis, yaitu seleksi administrasi, seleksi tertulis, dan seleksi tidak tertulis. Proses seleksi memiliki 4 tahapan, yaitu seleksi dokumen, *interview* tahap pertama, *interview* tahap kedua (*interview user*), dan penerimaan.

Manajemen Pelatihan

Perusahaan atau organisasi harus memiliki karyawan yang kompeten dan handal, karena sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting untuk mendukung pencapaian dan keberhasilan perusahaan. Karyawan atau pegawai adalah penggerak dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus memberikan pelatihan untuk meningkatkan *skill* dan kompetensi karyawannya, sehingga karyawan memiliki keahlian tambahan dan mengetahui potensi apa yang dimilikinya. Menurut Gustiana et al., (2022) pelatihan merupakan salah satu solusi untuk mengatasi permasalahan menurunnya kinerja perusahaan yang disebabkan oleh penurunan kemampuan karyawan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Menurut Noe (2020) pelatihan adalah upaya perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan. Pelatihan didalam perusahaan sangat penting diberikan, dikarenakan dengan adanya program pelatihan akan berdampak dengan bertambahnya kemampuan dan keahlian karyawan pada saat menjalankan pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan keunggulan bersaing perusahaan. Menurut Gustiana et al., (2022) pelatihan merupakan proses mengejar keterampilan yang dibutuhkan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya, pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

Sasaran dan tujuan diadakannya program pelatihan adalah meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan baik secara jangka pendek ataupun jangka panjang. Menurut Bariqi (2018) dalam pelatihan bertujuan untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan dalam melaksanakan program kerja yang telah ditetapkan.

Turnover Intention

Turnover intention merupakan niat atau kecenderungan seorang karyawan untuk berhenti bekerja dari perusahaan dan mencari pekerjaan lain, hal ini dapat menjadi salah satu penyebab *turnover*, semakin tinggi niat seseorang untuk berhenti bekerja, maka akan semakin tinggi juga tingkat turnover karyawan. Menurut Waspodo et al., (2013) *turnover intention* adalah keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaan dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari sebelumnya. Menurut Zainal (2010) *turnover intention* merupakan keinginan dari

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dalam diri karyawan untuk berhenti dan keluar dari perusahaan karena berpindah ke perusahaan lain. Menurut Sa'adah dan Prasetyo (2018) beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, antara lain kurangnya komitmen antara karyawan dengan perusahaan, tingginya tingkat stres kerja, rendahnya tingkat kepuasan karyawan, kesempatan kerja baru, tekanan di tempat kerja, dan senioritas.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis

Selama menjalani magang di divisi *human resources* di PT. Kharyawibangga Cipta Karsa, penulis menemukan beberapa permasalahan yang ada dalam perusahaan. Salah satu permasalahan yang dihadapi adalah tingginya tingkat *turnover* karyawan di PT. Kharyawibangga Cipta Karsa unit CV. KHS yang mengakibatkan terganggunya produktivitas, kinerja perusahaan, dan mengakibatkan lebih banyak biaya yang dikeluarkan. Selain itu adanya pemindahan karyawan dari divisi lain ke divisi lainnya tanpa adanya pelatihan terlebih dahulu, hal ini dapat mengakibatkan akan semakin banyak karyawan yang mangkir bahkan *resign* dari perusahaan. Masalah lain yang diidentifikasi adalah adanya kendala dalam proses seleksi karyawan, yaitu kurang lengkapnya berkas yang dikirimkan oleh pelamar, sehingga hal ini mengakibatkan tim HR mengalami kesulitan dalam melakukan proses *screening* berkas lamaran.

Pembahasan

Dalam mengatasi permasalahan tingginya tingkat *turnover* karyawan, solusi yang diberikan, yaitu melakukan pembinaan terhadap oknum yang melakukan senioritas, memberikan benefit yang kompetitif agar bisa bersaing dengan perusahaan lain.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Untuk masalah terkait pemindahan karyawan dari divisi lain tanpa adanya pelatihan terlebih dahulu, solusi yang diberikan, yaitu memberikan pelatihan penggunaan alat-alat dasar yang ada di pabrik, melakukan pemanggilan karyawan yang mangkir atau absen untuk memberikan pembinaan dan motivasi agar karyawan selalu berusaha dan dapat bersaing dengan karyawan lainnya. Terakhir, untuk mengatasi adanya kendala dalam proses seleksi karyawan penulis memberikan solusi, yaitu menggali informasi lebih dalam kepada pelamar yang informasinya tidak ada di dalam berkas lamarannya, jangan terlalu lama ketika melakukan *screening* berkas lamaran dan segera mempercepat jadwal *interview*, agar pelamar tidak menunggu terlalu lama kepastian dari pihak perusahaan.

KESIMPULAN, REKOMENDASI, DAN REFLEKSI DIRI

Kesimpulan

Magang merupakan salah satu kegiatan yang cukup banyak dilakukan oleh mahasiswa tingkat akhir sebagai syarat kelulusan untuk memperoleh gelar Sarjana, selama berlangsungnya aktivitas magang mahasiswa membuat laporan magang sebagai bentuk dokumentasi selama kegiatan magang berlangsung dan diwajibkan bagi mahasiswa yang memilih magang sebagai tugas akhir. Pada saat pelaksanaan magang mahasiswa dapat menerapkan ilmu dan *softskill* yang dimilikinya selama menjalani perkuliahan dan mahasiswa juga mendapatkan wawasan baru serta pengalaman dalam bekerja. Selama menjalani kegiatan magang di PT. Kharyawibangga Cipta Karsa penulis memperoleh berbagai manfaat, yaitu:

1. Penulis diberikan kesempatan menambah pengalaman dan wawasan terkait proses rekrutmen dan seleksi, BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Penulis juga diberikan kesempatan untuk melakukan analisis tingkat *turnover* yang tinggi di salah satu klien perusahaan, yaitu CV. KHS.

2. Selama pelaksanaan magang, penulis dapat meningkatkan kemampuan bekerjasama dalam tim dan disiplin waktu untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah diberikan.

Rekomendasi

Rekomendasi untuk STIE YKPN mencakup beberapa hal berikut, yaitu:

1. Membangun kerjasama kemitraan dengan perusahaan-perusahaan yang memiliki divisi HR yang aktif.
2. Menyediakan ruang untuk praktik dan simulasi agar memungkinkan mahasiswa berlatih keterampilan yang relevan dengan fungsi HR.
3. STIE YKPN sebaiknya melakukan pemantauan dan evaluasi secara berkala terhadap mahasiswa yang sedang melaksanakan kegiatan magang untuk memastikan mahasiswa mendapatkan pengalaman yang bermanfaat dan memberikan umpan balik yang konstruktif.

Rekomendasi untuk PT. Kharyawibangga Cipta Karsa, yaitu penulis memiliki rekomendasi yang bisa dilakukan oleh PT. Kharyawibangga Cipta Karsa terkait dengan sistem rekrutmen dan seleksi dalam mencari kandidat, tim HR bisa mempercepat waktu untuk *screening* CV dan segera menjadwalkan untuk *interview*. Penulis merekomendasikan kepada tim HR untuk memberikan program pelatihan kepada karyawan baru baik untuk CV. KHS ataupun PT. Tigaraksa Satria tbk. Penulis juga merekomendasikan kepada tim HR untuk mengadakan tes psikotes untuk semua lowongan pekerjaan yang ditawarkan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Refleksi Diri

Kegiatan magang yang berlangsung di PT. Kharyawibangga Cipta Karsa, penulis mendapatkan berbagai manfaat, yaitu:

1. Penulis mendapatkan wawasan dalam proses rekrutmen dan seleksi.

Penulis belajar bagaimana pentingnya memahami kebutuhan perusahaan dan mencocokkannya dengan pengalaman dan keahlian yang dimiliki oleh kandidat pelamar.

2. Penulis dapat memahami pentingnya pengembangan dan pelatihan karyawan. Penulis menyadari bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan sangatlah penting bagi diri karyawan tersebut dan juga bermanfaat bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

3. Penulis mendapatkan wawasan mengenai analisis *turnover intention*.

Penulis mendapatkan banyak pelajaran bahwa betapa pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang sehat, memastikan bahwa karyawan merasa dihargai, sehingga karyawan tersebut dapat memutuskan apakah akan tetap loyal pada perusahaan atau tetap memilih untuk *resign* dan mencari pekerjaan baru.

4. Selama aktivitas magang berlangsung, penulis terlibat aktif dalam seminar workshop, pertemuan dengan staf HR dari masing-masing perusahaan klien, seperti CV. KHS dan PT Tigaraksa Staria tbk., sehingga penulis mendapatkan banyak relasi yang suatu saat akan berguna bagi diri penulis di masa yang akan datang.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Selama menjalani kegiatan magang di divisi HR, penulis memahami bahwa keberhasilan pada divisi HR tidak hanya berpatokan pada pengetahuan teknis, tetapi juga keterampilan berkomunikasi yang efektif dan kemampuan bekerja di dalam tim.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, A., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Dewi, R., Giyan, B., & Wiinarno, S. H. (2021). Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Gempa Kempa Daya). *Jurnal Administrasi Bisnis Volume 1 No. 1 Mei 2021*, 49-55.
- Fauzi, A., Wulandari, A. S., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Khairani, N., Deva, R., & Nursafitri, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan. <https://dinastirev.org/JIMT>, 229-241.
- Gustiana Riska, Hidayat Taufik, & Fauzi, A. (2022). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Volume 3, Issue 6, Juli 2022*, 657-666.
- Harvida, D. A., & Wijaya, C. (2020). Faktor yang Mempengaruhi *Turnover* Karyawan dan Strategi Retensi sebagai Pencegahan *Turnover* Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara Vol 18, No 2 (2020)*, 13-23.
- Kuswahyudi, I. J., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Berkah Kawasan Manyar Sejahtera. *Jurnal Pendidikan Tambusai Vol. 6 No. 2 (2022): Agustus 2022*, 11261-11280.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Mustopa, R., Barjah, M. K., Ahsaina, N. A., & Rais, Y. (2021). Pelatihan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Sosial Teknologi: Vol. 1 No. 3 (2021)*. <https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v1i3.21>, 166-175.

Prasetya, A. I., Cahyo, A. D., & Maula, A. (2018). Metode dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. *Journal of Management Studies Vol 12, No 2 (2018)*, 90-107.

Purwati, A. A., & Maricy, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan *Job Insecuriy* terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Studi Manajemen dan Jurnal Kewirausahaan*, 77-91.

Sholathiah, A., Lestari, R. P., & Komalasari, S. (2022). Teknik dan Metode Rekrutmen sebagai Penentu Hasil Kinerja Karyawan. *Jurnal Ecoment Global Universitas Indo Global Mandiri Volume 7 Nomor 2 Edisi Agustus 2022*, 174-185.

Widowati, R., & Agustin, A. (2021). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada PT. Lunto Prima Megah. *Jurnal Mitra Manajemen*, 22-30.