

**ANALISIS EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN DI TELKOM WITEL
YOGYA JATENG SELATAN: ROTASI, DESKRIPSI PEKERJAAN, DAN
KEDISIPLINAN**

LAPORAN MAGANG

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana



Disusun Oleh:

Ivan Rasyid Marzuqi

2121 31636

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

2024

LEMBAR PENGESAHAN

TUGAS AKHIR

LAPORAN MAGANG

ANALISIS EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN DI TELKOM WITEL YOGYA JATENG SELATAN: ROTASI, DESKRIPSI PEKERJAAN, DAN KEDISIPLINAN

Dipersiapkan dan disusun oleh:

IVAN RASYID MARZUQI

Nomor Induk Mahasiswa: 212131636

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada hari Rabu tanggal 8 Januari 2025 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar

Sarjana Manajemen (S.M.)



Pembimbing

Noormalita Primandaru, SE., M.Sc.

Penguji

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

Yogyakarta, 7 Februari 2025
Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta
Ketua



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

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRAK

Pelaksanaan magang ini bertujuan sebagai tugas akhir untuk memperoleh gelar S1 manajemen STIE YKPN, mendapatkan pengalaman kerja dan memperdalam pemahaman mengenai ilmu manajemen khususnya dalam dunia *Human Capital* serta keterampilan lain yang relevan dengan bidang tersebut. Kegiatan magang dilakukan di Telkom witel Yogya Jateng Selatang yaitu wilayah telekomunikasi PT. Telkom Indonesia selama 3 bulan mulai 29 juli hingga 1 november 2024. Selama kegiatan magang penulis berkontribusi dalam seluruh kegiatan *Human Capital* seperti registrasi peserta magang, seleksi calon peserta magang, persiapan kegiatan bimbingan Rohani, persiapan kegiatan senam, dan kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh Telkom Witel Yogya Jateng Selatan. Setelah melaksanakan kegiatan magang selama 3 bulan dapat disimpulkan bahwa penulis mendapat Gambaran bagaimana bekerja di bidang *human Capital* dan terlatih berhadapan dengan rekan-rekan kerja yang ada di Telkom Witel Yogya Jateng Selatan sehingga dapat menunjang karir penulis di masa mendatang.

Kata kunci: PT. Telkom Indonesia, Telkom Witel Yogya Jateng Selatan, manajemen sumber daya manusia, *human capital*, magang.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRACT

The purpose of this internship is to serve as a final assignment to obtain a bachelor's degree in Management from STIE YKPN, to gain work experience, and to deepen understanding of management science, particularly in the field of Human Capital, as well as other relevant skills. The internship took place at Telkom Witel Yogya Jateng Selatan, which is part of PT. Telkom Indonesia, for a duration of 3 months from July 29 to November 1, 2024. During the internship, the author contributed to various Human Capital activities such as participant registration for internships, selection of internship candidates, preparation for spiritual mentoring activities, preparation for exercise activities, and other events organized by Telkom Witel Yogya Jateng Selatan. After completing the 3-month internship, it can be concluded that the author gained insights into working in the Human Capital field and was trained in interacting with colleagues at Telkom Witel Yogya Jateng Selatan, which will support the author's career in the future.

keywords: PT. Telkom Indonesia, Telkom Witel Yogya Jateng Selatan, Human Resource Management, Human Capital, Internship

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

1.1 Latar Belakang

Perguruan tinggi memiliki peran penting dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas, mampu bersaing di dunia kerja, dan siap menghadapi tantangan global. Salah satu pendekatan yang efektif dalam proses pembelajaran adalah melalui integrasi antara teori dan praktik, dalam hal ini STIE YKPN memberikan pilihan kepada mahasiswa dalam menempuh tugas akhir, salah satu pilihan tugas akhir di STIE YKPN yaitu magang program ini memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk tidak hanya memahami teori yang telah dipelajari, tetapi juga menerapkannya dalam konteks nyata di lingkungan kerja.

Melalui kegiatan magang, mahasiswa diharapkan dapat memperluas pengetahuan, mengembangkan keterampilan, dan memperkaya pengalaman yang relevan dengan bidang yang mereka geluti. Selain itu, kegiatan ini juga memberikan peluang bagi mahasiswa untuk lebih memahami bagaimana proses bisnis dijalankan dalam suatu organisasi, termasuk dalam hal pengambilan keputusan, manajemen sumber daya, serta strategi pengembangan organisasi. Dengan begitu, mahasiswa dapat mengembangkan cara berpikir yang lebih kritis dan inovatif dalam menghadapi berbagai tantangan yang muncul di dunia kerja, yang sangat dinamis dan kompetitif.

PT. Telkom Indonesia Tbk, Witel Yogya Jateng Selatan, merupakan salah satu perusahaan terkemuka di Indonesia yang bergerak pada bidang layanan telekomunikasi dan teknologi informasi. Sebagai penyedia layanan telekomunikasi terbesar di Indonesia, PT. Telkom memiliki peran strategis dalam mendukung kebutuhan masyarakat dan bisnis dalam hal komunikasi dan akses informasi.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Seiring dengan perkembangan teknologi yang sangat pesat, PT .Telkom terus berinovasi dalam meningkatkan kualitas layanan dan memperluas jangkauan pasarnya. Inovasi ini tidak hanya terbatas pada pengembangan produk dan layanan, tetapi juga mencakup strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efisien dan adaptif terhadap perubahan.

Penulis memilih magang di Telkom Indonesia, terutama di Witel Yogyakarta Jateng Selatan, didasari oleh beberapa faktor. Pertama, Telkom Indonesia dikenal sebagai perusahaan telekomunikasi terkemuka dengan reputasi yang baik. Kedua, kultur perusahaan yang kondusif bagi pengembangan karyawan sejalan dengan minat saya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Penulis yakin pengalaman magang ini akan sangat bermanfaat untuk mempersiapkan diri memasuki dunia kerja yang sesungguhnya.

2.1 Profil Organisasi

2.1.1 Sejarah Perusahaan

Perjalanan sejarah PT. Telkom dimulai pada tahun 1882 yang diawali dengan kemunculan telepon yang pada saat ini menjadi saingan layanan pos dan telegraf yang sebelumnya digunakan pada tahun 1856. Telepon yang saat itu menjadi sesuatu yang lebih praktik menarik perhatian masyarakat sehingga berbondong-bondong menggunakan teknologi baru ini. Saat itu, banyak perusahaan swasta menyelenggarakan bisnis telepon, hal ini menjadikan bisnis telepon kian pesat perkembangannya di Indonesia. Hingga pada tahun 1929 telepon menjadi kian pesat karena mulai terkoneksi secara internasional.

Seiring dengan perjalanan waktu dan semakin masuknya teknologi-teknologi baru, pemerintah Indonesia mendirikan Perusahaan Negara Pos dan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Telekomunikasi (PN Postel). Namun, karena satu dan lain hal, pada tahun 1965, Pemerintah Indonesia mengeluarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 tahun 1965, untuk memisahkan industri pos dan telekomunikasi dalam PN Postel agar setiap perusahaan dapat mengelola bisnisnya masing-masing, sehingga tepatnya tanggal 6 Juli 1965 dengan terbentuknya PN Telekomunikasi ditetapkan sebagai hari lahir Telkom (<https://www.telkom.co.id/>). Perubahan status menjadi Perseroan Terbatas (PT) milik negara dengan nama perseroan PT. Telekomunikasi Indonesia terjadi pada tahun 1991 yang sebelumnya dikenal dengan nama Perumtel (PT. Telkom Indonesia, 2024).

2.1.2 Profil Perusahaan

PT. Telkom Indonesia Tbk (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak pada bidang jasa layanan teknologi dan komunikasi (TIK) dan jaringan telekomunikasi di Indonesia. Pemegang saham mayoritas Telkom adalah Pemerintah Republik Indonesia dengan saham sebesar 52.09%, sedangkan sisanya sebesar 47.91% dikuasai oleh publik. Saham Telkom merupakan salah satu saham yang sudah ada dan diperjualbelikan di Bursa Efek Indonesia (BEI) dan dapat diakses di IDX dengan kode "TLKM".

Telkom menerapkan strategi bisnis dan operasional perusahaan yang berorientasi kepada pelanggan (*customer-oriented*) dalam upaya bertransformasi menjadi *digital telecommunication company*. Hal ini dilakukan dengan harapan membuat organisasi TelkomGroup menjadi lebih *lean* (ramping) dan *agile* (lincah) dalam beradaptasi dengan perubahan industri telekomunikasi yang berlangsung sangat cepat, serta diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menciptakan *customer experience* yang berkualitas (<https://www.telkom.co.id/>).

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Tujuan PT. Telkom Indonesia Tbk juga mewujudkan bangsa yang lebih sejahtera dan berdaya saing dan memberikan nilai tambah yang terbaik bagi pemangku kepentingan (PT. Telkom Indonesia, 2024).

2.1.3 *Purpose, Visi dan Misi, Core Values* PT. Telkom Indonesia

Untuk menjawab tantangan industri digital, mendukung digitisasi nasional dan untuk menginternalisasi agenda transformasi, maka Telkom telah menajamkan kembali *Purpose*, Visi, dan Misi nya.

Purpose

“Mewujudkan bangsa yang lebih sejahtera dan berdaya saing serta memberikan nilai tambah yang terbaik bagi para pemangku kepentingan.”

Visi

Menjadi digital telco pilihan utama untuk memajukan masyarakat

Misi

- a. Mempercepat pembangunan infrastruktur dan platform digital cerdas yang berkelanjutan, ekonomis, dan dapat diakses oleh seluruh masyarakat.
- b. Mengembangkan talenta digital unggulan yang membantu mendorong kemampuan digital dan tingkat adopsi digital bangsa.
- c. Mengorkestrasi ekosistem digital untuk memberikan pengalaman digital pelanggan terbaik.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Core Values

AKHLAK

**AMANAH KOMPETEN HARMONIS
LOYAL ADAPTIF KOLABORATIF**

Gambar 2.1 Core Values Perusahaan PT. Telkom Indonesia

| | |
|---|--|
| A | Memegang teguh kepercayaan yang diberikan |
| K | Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas. |
| H | Saling peduli dan menghargai perbedaan. |
| L | Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara. |
| A | Terus berinovasi & antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan. |
| K | Membangun kerja sama yang sinergi. |

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

2.1.4 Logo Telkom Indonesia



Gambar 2.2 Logo Perusahaan PT. Telkom Indonesia

Logo Telkom digambarkan dengan bentuk lingkaran yang dilambangkan kedinamisan perusahaan dan juga simbolisasi dunia, serta tangan kanan yang ramah dalam meraih dunia tersebut. Dengan dilengkapi warna merah, putih, dan warna transisi abu-abu sebagai warna identitas perusahaan, sebagaimana warna merah dan putih yang melambangkan bendera Indonesia.

Pada logo Telkom juga terdapat *tagline* “*The World in Your Hand*” dengan makna “Dunia Dalam Genggaman Anda” yang menyiratkan pedan bahwa Telkom Indonesia berkomitmen untuk membuat segalanya menjadi lebih mudah dan lebih menyenangkan dalam mengakses dunia.

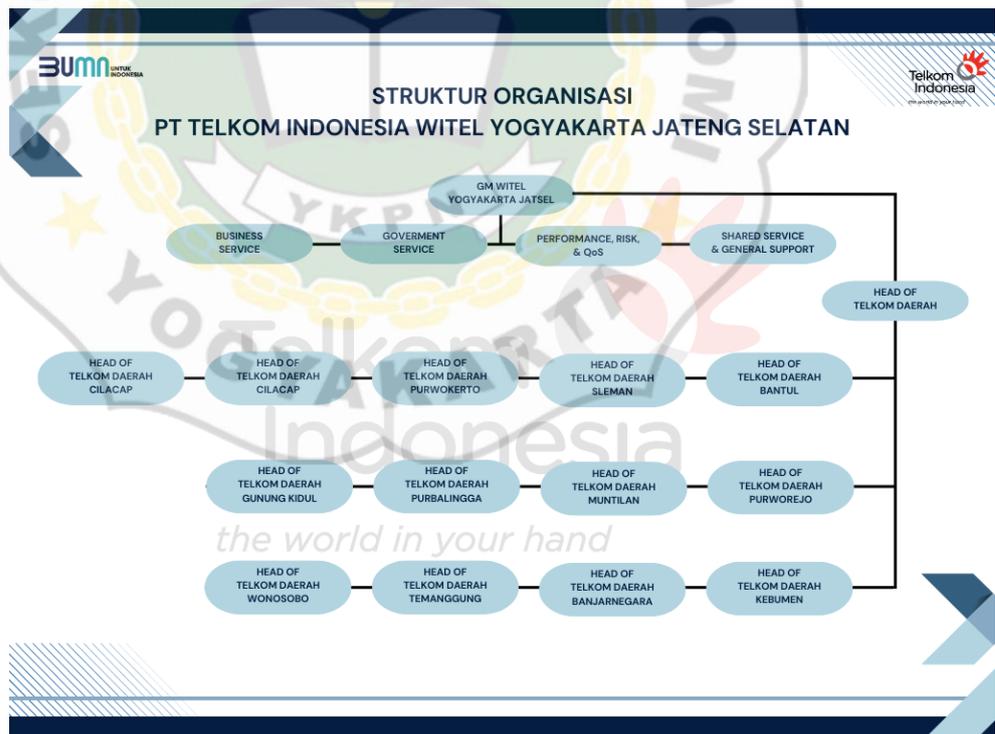
Sedangkan warna yang digunakan pada logo Telkom juga melambangkan makna, yaitu sebagai berikut:

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Warna merah melambangkan keberanian, energi, cinta, ulet yang mencerminkan spirit Telkom untuk selalu optimis dan berani dalam menghadapi segala tantangan.
- Warna putih melambangkan kesucian, kedamaian, cahaya, bersatu yang mencerminkan spirit Telkom untuk memberikan yang terbaik bagi bangsa.
- Warna hitam melambangkan kemauan yang keras.
- Warna abu melambangkan teknologis.

2.1.5 Struktur Organisasi Perusahaan PT. Telkom Indonesia Tbk.

Struktur Organisasi Perusahaan PT. Telkom Witel Yogya Jateng Selatan yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.3 Struktur Organisasi Perusahaan PT. Telkom Witel Yogya Jateng Selatan

Keterangan:

- General Manager (GM) : Agus Faisal/730461

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

2. Manager Group (Mgr) SS & GS : Rama Kumala Sari/810120
3. Off 1 Finance & Human Capital : Dwisari Wiguna

Adapun jobdesk dari Off 1 Finance & Human Capital antara lain;

a. Jobdesk Finance

- Melakukan pengawalan dan distribusi budget di Telkom witel Yogya Jateng Selatan.
- Pengawalan dokumen dan verifikasi serta *approval OPEX (Operating Expenditure)* dan *CAPEX (Capital Expenditure)* witel Yogya Jateng Selatan.
- Pengawalan anggaran untuk Perjalanan Dinas Telkom witel Yogya Jateng Selatan.

b. Jobdesk *Human Capital*

- Pengawalan Internship di Telkom witel Yogya Jateng Selatan khususnya di wilayah Yogyakarta.
- Pengawalan disiplin presensi karyawan Telkom witel Yogya Jateng Selatan.
- Pengawalan dan laporan Kegiatan Iman, Budaya dan Olahraga (IBO) Telkom witel Yogya Jateng Selatan.
- Pengawalan rewarding di Regional 3 yang berkaitan dengan HC.
- Pengawalan penilaian talent yang ada di Telkom witel Yogya Jateng Selatan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

2.2 Aktivitas Magang

Penulis melaksanakan tugas akhir magang tanggal 29 februari – 1 november 2024. berikut ini aktivitas yang dilakukan penulis di PT.Telkom.

1. *Briefing* Peserta Magang Baru

Briefing dilakukan setiap hari Senin kepada peserta magang yang baru bergabung di Telkom Witel Yogya Jateng Selatan khususnya area jogja yang sebelumnya telah dilakukan seleksi via *online* oleh tim HC (Human Capital) *briefing* ini bertujuan untuk registrasi data peserta magang baru serta memberikan arahan kepada peserta magang baru seperti peraturan yang berlaku, jam kerja, pakaian yang dikenakan, pemberian nota dinas masuk, pemberian ID Card peserta magang, dan mengarahkan dan mengenalkan peserta magang pada divisi yang telah disepakati saat seleksi berlangsung.

2. Membuat Nota Dinas Masuk dan Keluar

Pembuatan surat dinas masuk dan keluar adalah ketentuan dari Telkom Witel Yogya Jateng Selatan untuk setiap peserta magang yang di buat oleh divis HC (Human Capital) dengan meminta persetujuan kepada manager *shared service & general support*. Nota dinas masuk diberikan kepada peserta magang saat melakukan *briefing* di hari pertama magang sedangkan untuk nota dinas keluar diberikan saat peserta magang telah menyelesaikan kewajibannya. Tujuan nota dinas dibuat bertujuan sebagai pemberitahuan kepada pihak universitas bahwa mahasiswa tersebut menempuh program magang di PT. Telkom Indonesia.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

3. Tim Dokumentasi Di Setiap Event Internal dan Eksternal

Selama penulis magang di PT. Telkom penulis membantu karyawan untuk menjadi tim konten di seluruh acara internal maupun eksternal. Penulis melakukan pengambilan gambar dan video untuk beberapa acara seperti:

- a. Pendampingan UMKM.
- b. Simulasi gempa bumi dan pelatihan penggunaan APAR.
- c. Kunjungan industri SMKS TI ANNISA 2.
- d. *Sharing session* Bersama direktur HCM (*Human Capital Manajement*) PT. Telkom Indonesia.
- e. *Briskwalk* bersama direktur NITS PT. Telkom Indonesia.
- f. *Leader talk value* dan sosialisasi IMS.
- g. Pelatihan memaksimalkan *gadget* untuk *branding* produk.
- h. Upacara hari kesaktian Pancasila.
- i. Peringatan hari kemerdekaan Indonesia.

4. Monitoring Dan Rekapitulasi Data Magang Di PT. Telkom

Monitoring dan Rekap data magang ini dilakukan secara berkala yang bertujuan untuk meminimalisir kesalahan pada tanggal dan periode magang, sehingga tidak terjadi kesalahan pada saat administrasi peserta magang seperti data diri peserta magang, tanggal masuk peserta magang, tanggal selesai peserta magang, dan periode magang.

5. Monitoring Daftar Presensi Karyawan

Melakukan monitoring presensi karyawan, kegiatan ini bertujuan untuk merekap karyawan yang tidak melakukan presensi pada hari tertentu. setelah melakukan monitoring, penulis bertugas untuk membuat laporan hasil

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

monitoring kepada mentor kemudian mengirim *reminder* kepada karyawan yang tidak presensi melalui telegram.

6. Menyiapkan Acara Rutin Mingguan

Telkom Witel Yogya Jateng Selatan mempunyai kegiatan acara rutin mingguan yaitu senam dan bimbingan Rohani, keduanya dilakukan secara bergantian setiap minggunya, senam diadakan pada hari Jumat pukul 06.30 sedangkan bimbingan rohani diadakan pada hari Kamis pukul 08.00. Divisi HC bertugas untuk mempersiapkan kegiatan tersebut seperti menyediakan minuman, snack, dan perangkat zoom bagi karyawan yang berada di cabang.

7. Editing Foto Dan Video

Penulis dipercaya melakukan editing foto dan video dari acara yang diadakan oleh Telkom Witel Yogya Jateng Selatan untuk selanjutnya memposting kegiatan tersebut di sosial media dan membuat backround video untuk acara yang diadakan oleh bagian *shared service and general support*.

8. Ikut Serta Dalam Simulasi Bencana

Telkom Witel Yogya Jateng Selatan rutin membuat video mengenai penanggulangan bencana yaitu kebakaran, gempa bumi, dan pemindahan kantor darurat. Acara tersebut bertujuan untuk memberikan sosialisasi kepada karyawan mengenai pentingnya penanganan bencana alam yang dapat terjadi sewaktu-waktu. Penulis berkesempatan untuk turut serta dalam proses syuting penanggulangan bencana tersebut dengan bertugas sebagai videographer di sesi gempa bumi dan kebakaran dan menjadi talent untuk sesi pemindahan kantor darurat.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

9. *Stock Opname* Barang Perusahaan

Melakukan pemeriksaan terhadap seluruh aset perusahaan yang berada di gudang seperti kertas hvs, kamera, obat-obatan, *hand sanitizer*, masker, dan aset-aset lainnya. Pemeriksaan ini bertujuan untuk mendata jumlah barang serta memastikan barang-barang tersebut masih layak untuk digunakan, kemudian hasil dari pemeriksaan akan dilaporkan kepada mentor.

10. Membuat ID Card

ID Card berfungsi sebagai tanda pengenal peserta magang di Telkom Witel Yogya Jateng Selatan. Divisi HC (*Human Capital*) bertugas untuk membuat ID Card yang berisikan nama peserta magang, penempatan unit magang, dan periode magang. ID Card ini akan di bagikan kepada peserta magang saat *briefing* berlangsung bersamaan dengan pemberian nota dinas masuk.

11. Membuat Sertifikat

Pembuatan sertifikat ini sebagai bukti bahwa peserta magang telah menyelesaikan tugas magangnya dengan meminta persetujuan kepada manager *shared service & general support*. Sertifikat tersebut berisikan nama peserta magang, tanggal mulai, dan tanggal berakhirnya magang. Sertifikat ini akan diberikan kepada peserta magang di hari terakhir magang.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

3.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Suseno, et al (2023) manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengawasi sumber daya manusia dalam suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan. Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diaplikasikan dalam suatu organisasi ataupun perusahaan sehingga siapa pun wajib mempelajarinya, tidak terbatas hanya pada ketua ataupun manajer perusahaannya. Adapun pengertian mengenai manajemen sumber daya manusia menurut para ahli antara lain;

- a. Menurut Armstrong & Taylor (2014) Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan strategis untuk mengelola orang dan cara mereka bekerja, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Mereka menekankan pentingnya strategi dalam pengelolaan SDM untuk mencapai tujuan jangka panjang.

3.2 Sistem Informasi Manajemen

Menurut Wijoyo, et al (2021) sistem informasi manajemen adalah serangkaian sub sistem informasi yang menyeluruh dan terkoordinasi dan secara rasional terpadu

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

yang mampu mentransformasi data sehingga menjadi informasi lewat serangkaian cara guna meningkatkan produktivitas yang sesuai dengan gaya dan sifat manajer atas dasar kriteria mutu yang telah ditetapkan. Dengan kata lain SIM adalah sebagai suatu sistem berbasis komputer yang menyediakan informasi bagi beberapa pengguna dengan kebutuhan yang sama. Para pengguna biasanya membentuk suatu entitas organisasi formal, perusahaan atau sub unit di bawahnya.

Sistem informasi manajemen sangat berpengaruh dalam keberlangsungan PT. Telkom Indonesia, karena adanya sistem informasi manajemen, perusahaan dapat melakukan pengambilan keputusan dengan tepat. Khususnya pada divisi HC (*Human Capital*) semua keputusan diambil melalui system informasi manajemen seperti seleksi kandidat peserta magang, laporan presensi karyawan, dan pengelolaan peserta magang.

4.1 Analisis Permasalahan

Selama melaksanakan program magang di PT. Telkom Indonesia Khususnya di Telkom Witel Yogya Jateng Selatan penulis menghadapi beberapa permasalahan yang terjadi antara lain:

1. Sering Terjadi Rotasi Karyawan

Telkom Witel Yogya Jateng selatan sering melakukan rotasi karyawan, kebijakan tersebut mempunyai kelebihan dan kekurangan, kelebihan dari kebijakan tersebut antara lain yaitu karyawan tidak merasa jenuh melakukan pekerjaan yang monoton selama bertahun-tahun sehingga meminimalisir terjadinya *break out*, lalu memberikan pengalaman lebih terhadap karyawan untuk melakukan pekerjaan di divisi yang baru. Namun kebijakan tersebut juga

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

menimbulkan permasalahan yaitu karyawan berkali-kali menempati posisi baru dan diharapkan bisa langsung efektif dalam pekerjaannya, maka perlu dilakukan *twinning* dengan karyawan yang menempati jabatan tersebut sebelumnya sedangkan karyawan yang menempati jabatan tersebut sebelumnya belum tentu tersedia atau bersedia.

2. Karyawan Mengerjakan Pekerjaan di Luar *Jobdesk*

Dengan sering terjadinya rotasi karyawan banyak karyawan yang melakukan pekerjaan di luar *jobdesk* di unitnya, karena karyawan yang menempati unit yang ditinggalkan belum sepenuhnya menguasai pekerjaan di unit yang baru, tentu hal ini mempunyai efek negatif karena banyak pekerjaan yang tertunda di unit yang baru sehingga kinerja karyawan masih kurang efektif. Contohnya karyawan yang berada di divisi *information system & cybersecurity* ditugaskan sebagai penanggung jawab kegiatan internal maupun eksternal Perusahaan seperti bimbingan rohani, upacara, dan berbagai kegiatan lainnya.

3. Kedisiplinan Karyawan

Masih ada beberapa karyawan yang telat atau bahkan tidak melakukan presensi kehadiran, hal ini disebabkan karena kekosongan yang cukup lama di bagian *Human Capital* atau (HC) sehingga karyawan yang tidak presensi dibiarkan begitu saja dan tidak ada tindak lanjut yang berakibat karyawan menyepelkan presensi.

4.2 Pembahasan Dan Solusi

Dari permasalahan yang dihadapi oleh penulis, maka cara yang dilakukan oleh penulis untuk mengatasi permasalahan tersebut yaitu:

1. Sering terjadi rotasi karyawan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Menurut Kaymaz (2010) rotasi karyawan itu mampu meningkatkan produktifitas kerja karyawan karena berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Rotasi karyawan juga dapat digunakan sebagai salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan pada karyawan untuk mengurangi tingkat kebosanan karyawan karena aktifitas yang mereka lakukan biasanya hanya berulang-ulang. Namun Rotasi karyawan juga memiliki kekurangan yaitu karyawan perlu menyesuaikan diri kembali pada lingkungan kerja yang baru serta tanggung jawab yang baru pula.

Dari penjelasan di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa rotasi karyawan adalah langkah yang baik untuk meningkatkan keefektifan kinerja. Namun, PT. Telkom Indonesia harus memastikan bahwa sebelum karyawan menempati posisi baru, mereka dapat sepenuhnya menguasai *jobdesk* yang ada di posisi tersebut agar tidak terjadi kesalahan dalam pekerjaan. Sebaiknya, PT. Telkom Indonesia memberikan pelatihan terlebih dahulu kepada karyawan yang akan menempati posisi baru demi meminimalisir permasalahan yang mungkin muncul setelah rotasi.

2. Karyawan Mengerjakan Pekerjaan di Luar Jobdesknya

Menurut Yuniarti, et al (2021) pekerjaan di luar *jobdesk* dapat menyebabkan konflik antar karyawan, terutama jika ada ketidakjelasan mengenai tanggung jawab. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk mengelola ekspektasi dan komunikasi di antara tim. di Telkom Witel Yogya Jateng Selatan masalah ini disebabkan oleh seringnya rotasi karyawan sehingga ada beberapa tempat yang masih belum menemukan pengganti, menurut penulis masalah tersebut dapat diatasi dengan PT.Telkom Indonesia membuat ketentuan yang jelas

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

mengenai rotasi karyawan khususnya di Telkom Witel Yogya Jateng Selatan, sehingga apabila hal tersebut dapat dilaksanakan maka aktifitas operasional perusahaan tidak akan terganggu.

3. Kedisiplinan Karyawan

Kedisiplinan karyawan masih menjadi permasalahan yang sering terjadi di PT. Telkom Indonesia, khususnya di Telkom Witel Yogya Jateng Selatan. Meskipun sudah sering diingatkan, masih ada beberapa karyawan yang kurang disiplin, terutama dalam melakukan presensi. Menurut Hasibuan (2009), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Oleh karena itu, penting bagi Telkom Witel Yogya Jateng Selatan untuk menanamkan kesadaran kepada karyawan tentang pentingnya kedisiplinan dalam perusahaan. Selain itu, perlu ada tindakan tegas terhadap karyawan yang masih lalai dalam hal kedisiplinan agar dapat memberikan efek jera.

5.1 Kesimpulan

Penulis melaksanakan magang selama 66 hari di PT. Telkom Indonesia khususnya di witel Yogya Jateng Selatan yang berada di regional 3 dan ditempatkan di divisi *Human Capital* (HC). Kegiatan magang ini memberikan pengalaman bagi penulis dalam dunia kerja, selama menjalani kegiatan magang penulis mempunyai jobdesk seperti seleksi calon peserta magang, briefing peserta magang baru, mengurus administrasi peserta magang, mengadakan kegiatan mingguan, desain poster, bergabung dalam tim konten, dan editing foto dan video. Selama menjalani pekerjaan tersebut penulis menemukan beberapa persoalan dan tantangan namun semua itu bisa diatasi sehingga tugas dapat terselesaikan. Berdasarkan pengalaman

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

tersebut, penulis dapat menyimpulkan selama menjalani magang di PT. Telkom Indonesia khususnya di Telkom Witel Yogya Jateng Selatan adalah:

1. Penulis melakukan magang dengan tujuan untuk memperoleh pengalaman seputar dunia kerja, sehingga penulis dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan agar siap untuk menjadi tenaga kerja yang mumpuni dan mahir menyikapi permasalahan yang ada.
2. Penulis ditempatkan di divisi *Human capital* (HC) yang bertanggung jawab untuk administrasi peserta magang, kegiatan mingguan, dan monitoring karyawan.
3. Selama menjalani magang penulis menemukan beberapa masalah seperti pembagian *jobdesk*
4. yang tidak jelas, laptop operasional yang sudah tidak optimal, arahan dari mentor yang kurang jelas, dan ketentuan mengenai peserta magang yang sering berubah-ubah sehingga menimbulkan kebingungan.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan pengalaman peserta magang selama menjalani magang di PT. Telkom Indonesia, penulis ingin memberikan rekomendasi baik pada PT. Telkom Indonesia maupun bagi program studi dengan harapan dapat meningkatkan kualitas magang di masa yang mendatang.

Menurut penulis, ada baiknya PT. Telkom Indonesia memperbaiki proses rotasi karyawan karena penulis masih menemukan banyak kekurangan seperti *jobdesk* karyawan yang tidak jelas, dan karyawan mengerjakan *jobdesk* di luar jabatannya. sehingga kinerja karyawan belum bisa maksimal, harapannya PT. Telkom Indonesia khususnya Telkom Witel Yogya Jateng Selatan dapat membuat

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ketentuan dalam proses rotasi karyawan sehingga tidak ada pekerjaan yang tertunda bahkan terbengkalai. penulis juga menyarankan untuk mengganti fasilitas PC untuk acara bimbingan Rohani karena PC yang tersedia sudah tidak mumpuni dan sering terjadi gangguan sehingga mengganggu kegiatan bimbingan Rohani.

Bagi program studi, menurut penulis ada baiknya program studi membuat kegiatan seperti kunjungan industri di berbagai perusahaan ternama tujuannya agar mahasiswa mempunyai gambaran bagaimana situasi dan kondisi dalam dunia kerja secara langsung dan dapat di implementasikan dalam kegiatan belajar mengajar sehingga dapat relevan dengan kebutuhan perusahaan.

5.3 Refleksi Diri

Selama menjalani magang di PT. Telkom Indonesia khususnya di Telkom Witel Yogya Jateng Selatan, penulis banyak belajar mengenai manajemen sumber daya manusia dengan nyata seperti monitoring karyawan dan peserta magang, dan juga mempelajari banyak hal di luar manajemen sumber daya manusia seperti administrasi peserta magang, tim dokumentasi, dan panitia di kegiatan internal dan eksternal Telkom Witel Yogya Jateng Selatan. Pengalaman ini memberi saya wawasan tentang bagaimana teori yang dipelajari di STIE YKPN diterapkan langsung dalam pekerjaan di lapangan. Saya menyadari betapa pentingnya kedisiplinan dalam jenjang karir di *human resource*, serta bagaimana proses rekrutmen yang baik memiliki banyak pengaruh bagi keefektifan pekerjaan. selain itu, magang juga mengajarkan saya tentang betapa pentingnya bekerja dalam tim, komunikasi yang efektif dengan rekan kerja, dan manajemen waktu yang baik. Saya merasakan dan belajar bagaimana mengatasi masalah yang timbul, beradaptasi

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dengan lingkungan kerja yang baru, dan menghadapi atasan dengan tuntutan yang berbeda-beda.

Saya juga belajar banyak dari para senior di Telkom Witel Yogya Jateng Selatan, terutama tentang etika dan kedisiplinan dalam bekerja. Mereka banyak mengajarkan saya dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan pada saya dengan standar dan ketentuan yang berlaku.

Di sisi pribadi, pengalaman ini memberikan saya pengalaman dan dasar yang kuat untuk melanjutkan karir saya di dunia kerja, serta mengajarkan saya untuk lebih disiplin dan teliti dalam menjalankan pekerjaan dan mengambil Keputusan serta lebih tanggap terhadap setiap pekerjaan yang diberikan. Saya merasa telah berkembang baik dalam aspek pengetahuan maupun teknis, merkipun masih banyak yang perlu saya benahi, saya merasa semakin siap untuk masuk dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

DAFTAR PUSTAKA

- Suseno, Bambang D., et al. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by Husni, Mohamad, and Dina L. Wati, Eureka Media Aksara.
- Wijoyo, H., Arianto,A., Sudarsono,A., & Wijayanti, K. D., (2021). *Sistem Informasi Manajemen*.
- Armstrong & Taylor. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page Limited.
- Kaymaz. (2010). Pengaruh Rotasi Kerja, Stres, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management*, 1(4), 1–10. <https://doi.org/10.3975/cagsb.2017.02.15>
- Yuniarti R., et al. (2021) kinerja karyawan (tinjauan teori dan praktis).
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.