



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemacetan lalu lintas adalah masalah yang sangat biasa terjadi sehari-hari, kemacetan lalu lintas juga sangat sering di temukan di dekat pasar, sekolah, terminal bus, lampu merah dan di persimpangan jalan maupun rel kereta api di banyak kota-kota besar di Indonesia seperti Jakarta, Bandung, Surabaya, Medan, Makassar, Yogyakarta.

#	World rank	City	Country	Congestion level
1	1	Mumbai	India	65% ↓ 1%
2	2	Bogota	Colombia	63% ↑ 1%
3	3	Lima	Peru	58% ↑ 8%
4	4	New Delhi	India	58% ↓ 4%
5	5	Moscow region (oblast)	Russia	56% ↓ 1%
6	6	Istanbul	Turkey	53% ↓ 6%
7	7	Jakarta	Indonesia	53% ↓ 8%
8	8	Bangkok	Thailand	53% ↓ 2%
9	9	Mexico City	Mexico	52% - 0%
10	10	Recife	Brazil	49% ↑ 2%

Gambar 1.1 Traffic Index 2018

Sumber: Tomtom Traffic index 2018

Menurut data Tom Tom Traffic Index 2018 Tingkat kemacetan di Jakarta pada tahun 2018 turun 8% dari 2017 yang dirilis oleh produsen GPS, Tom Tom International BV. Berdasarkan peringkat global, Jakarta menjadi kota paling macet ke-7 di dunia pada tahun lalu dengan tingkat kemacetan 53% dalam sehari.

Kemacetan lalu lintas bisa terjadi karena banyak faktor, seperti pengguna jalan yang tidak mematuhi aturan, pemakai jalan yang melawan arus, kurangnya

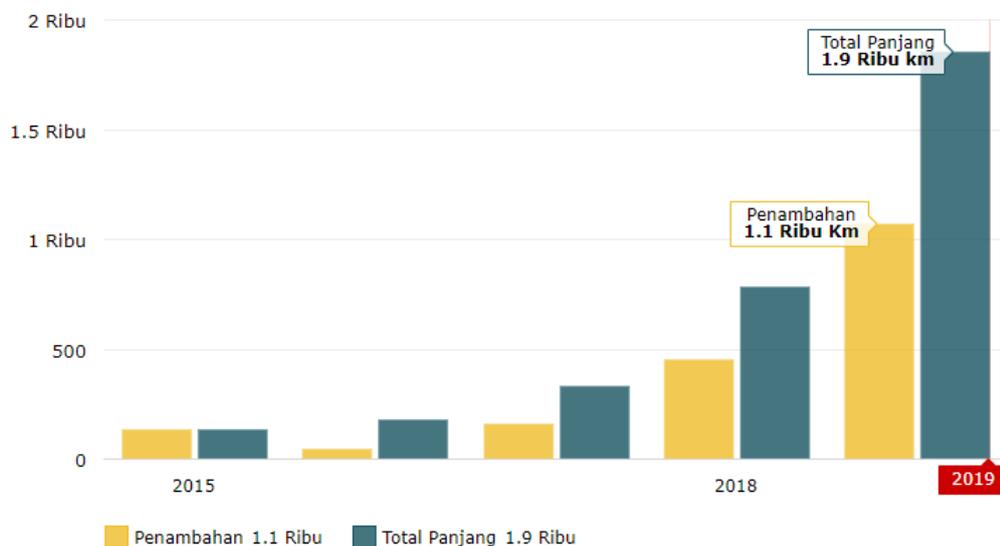
petugas lalu lintas yang mengawasi jalan, kendaraan yang parkir di badan jalan, jalan yang rusak, tidak tersedianya jembatan penyebrangan untuk orang, dan tidak ada pembatasan jenis kendaraan kecil atau besar. Lalu adanya pedagang kaki lima yang berjualan di tepi jalan, dan parkir liar. Hal ini terjadi karena kurangnya jumlah petugas lalu lintas dalam mengatasi jalannya lalu lintas terutama di jalan-jalan yang rawan macet. Penyebab lainnya adalah permukaan jalan yang tidak rata. Sebaiknya dilakukan perbaikan jalan agar jalan kembali rata. Selain itu, jenis kendaraan yang lewat di jalan-jalan tertentu sebaiknya ada pembatasan, misalnya untuk mobil truk tidak boleh melewati jalan yang rawan macet pada jam-jam sibuk dengan tujuan untuk menghindari kemacetan lalu lintas (Boediningsih, 2011).

Selain berdampak kepada keresahan masyarakat dan pengguna jalan, dampak kemacetan juga sangat berdampak buruk bagi perekonomian suatu wilayah atau bahkan negara, dari informasi yang didapat dari properti.kompas.com, bahwa kita kehilangan Rp 65 Triliun pertahun akibat kemacetan di kawasan Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi (Hutapea, 2019). Pemerintah selalu berupaya untuk membenahi masalah kemacetan ini yang menjadi masalah dari tahun ke tahun di Indonesia khususnya di kota-kota besar, pemerintah saat ini selalu berfokus pada pembuatan infrastruktur khususnya untuk jalan tol. Tujuan utama pemerintah yaitu untuk memperlancar lalu lintas dan khususnya dari daerah satu ke daerah lain yang telah berkembang sehingga ikut berkembang karna akan memberikan dampak yang sangat baik dan jauh lebih efisien untuk bisa cepat dalam proses pembangunan dari tiap daerah lain yang menjadi lebih cepat dan lebih merata. dengan adanya jalan tol ini sehingga diharapkan bisa menjadi salah satu solusi dalam mengurangi tingkat kemacetan (Marudino, 2017).

Diarsir dari Sarana Multi Infrastruktur Indonesia bahwa jalan tol juga dapat meringankan beban dari dana pemerintah dengan melibatkan pengguna jalan tol tersebut, karena untuk melewati jalan tol maka pengguna jalan akan dikenakan tarif di tiap gardu tol, tarif itu pun juga akan berbeda di setiap wilayahnya

tergantung dengan peraturan pemerintah melalui Badan Pengawas Jalan Tol (BPJT) masing-masing. (BPJT, 2019).

Selain adanya manfaat yang berkesinambungan pada para pengguna jalan tol, dampak pembangunan jalan tol juga akan berpengaruh pada perkembangan wilayah dan peningkatan ekonomi, serta Badan Usaha pembangunan jalan tol tersebut juga akan mendapatkan pengembalian investasi melalui pendapatan dari tarif tol (BPJT, 2019).



Gambar 1.2 Penambahan dan panjang jalan tol (2015-2019)

Sumber: Kementerian Pekerjaan Umum & Perumahan Rakyat (2019)

Dari informasi yang didapat dari *website* resmi Kementerian Pekerjaan Umum & Perumahan Rakyat tahun 2019, selama 2015 sampai dengan 2018 pemerintah telah membangun jalan tol sepanjang 782,8 km. dan untuk tahun 2019 ini, pemerintah juga menargetkan pembangunan jalan tol sepanjang 1.070 km sehingga sampai akhir tahun akan terbangun 1.852 km (Databoks, 2019).

Diarsir dari CNBC indonesia, Kepala Badan Pengatur Jalan Tol (BPJT) Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Danang Prideski menargetkan pengoperasian 12 ruas jalan tol terutama di Sumatera dan Kalimantan Timur pada akhir 2019. Sementara itu, dalam lima tahun ke depan

akan dibangun 2.000 kilometer ruas jalan tol. dan dalam lima tahun ke depan, pemerintah akan menuntaskan ruas Tol Trans Sumatera yang memiliki panjang ruas 2.900 kilometer dengan penugasan PT Hutama Karya sepanjang 2.700 kilometer yang akan menghubungkan Aceh hingga Bakauheni. Selain itu, ruas di Tol Trans Jawa akan tersambung hingga Banyuwangi, Jawa Timur, dan pekerjaan ruas tol di wilayah Jabodetabek yang diperkirakan mencapai 300 kilometer (CNBC, 2019).

Ada dua dampak dari pembangunan infrastruktur jalan tol, yang pertama adalah untuk meningkatkan daya saing nasional dan jalur distribusi logistik menjadi lebih murah lalu di sisi lain dampak yang juga dirasakan bagi pembangunan jalan tol yang sangat masif di daerah-daerah akan meningkatkan nilai tambah. Utamanya bagi kebangkitan usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) karena bisa memanfaatkan setiap rest area sebagai showcase produk-produk andalan di daerah yang pada tujuan akhirnya untuk meningkatkan perekonomian. dari 2.300 kilometer, 1.000 kilometer di antaranya adalah di Jawa, hal itu secara tidak langsung akan menimbulkan manfaat ekonomi yang besar yang akan mengubah transformasi ekonomi Jawa, terutama logistik (Danang, 2019)

Hingga akhir 2019 ini ada sembilan ruas jalan tol dengan panjang 406,14 kilometer akan diresmikan, Kepala Badan Pengatur Jalan Tol (BPJT) Danang Parikesit merinci sembilan ruas jalan tol yaitu:

Tabel 1.1 Sembilan Ruas Jalan Tol yang Akan Diesmikan Tahun 2019

No.	Nama Ruas Tol	Panjang Tol
1	Cinere-Jagorawi seksi 2 Ruas Bogor-Kukusan	14,64 km
2	Besar-Pematang Panggang-Kayu Agung	189 km
3	Manado-Bitung seksi 1-2A Ruas Manado-Danowudu	22,5 km
4	Balikpapan-Samarinda seksi 2-4A Ruas Samboja-Samarinda	66,4 km

5	Kunciran-Serpong	11,14 km
6	Pandaan-Malang seksi 4 Singosari-Pakis	5,1 km
7	Kayu Agung-Palembang-Betung seksi 1 Ruas Kayu Agung-Jakabaring	33,5 km
8	Pekanbaru-Dumai seksi 1-2 Ruas Pekanbaru-Petepahan	33,6 km
9	Jakarta-Cikampek II	36,4 km

Sumber: Kompas (2019)

Badan Usaha yang besar dan baik memang tidak terlepas dari kegiatan sumber daya manusia yang terus menerus harus dikembangkan, oleh karena itu banyak pengembang raksasa industri infrastruktur jalan tol khususnya berlomba-lomba memperkuat dari sisi sumber daya manusianya seperti PT. Astratel Nusantara atau bisa disebut Astra Infra adalah anak perusahaan dari PT. Astra International Tbk, Astra Infra ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang infrastruktur jalan tol yang saat ini memiliki enam ruas jalan tol yang beroperasi melalui BUJT hingga awal tahun 2017 (Puspa, 2017).

Berikut adalah rincian nama ruas jalan tol dan kepemilikan saham oleh PT. Astra Infra.

Tabel 1.2 Nama Ruas Jalan Tol dan Kepemilikan Saham PT. Astra Infra

No	Nama Perusahaan	Nama Ruas Tol	Panjang Tol	Persentase Kepemilikan Saham
1	PT Marga Mandalasakti	Tangerang-Merak	72,5 km	79,3 %
2	PT Harjaya Infrastruktur	Jombang-Mojokerto	40,5 km	100 %
3	PT Lintas Marga Sedaya	Cikopo-Palimanan	116,8 km	45 %

4	PT Trans Marga Jateng	Semarang-Solo	72,6 km	25 %
5	PT Marga Trans Nusantara	Kunciran-Serpomg	11,2 km	40 %

Sumber: Astra (2019)

PT Astra Infra memiliki reputasi yang baik dalam pengembangan, pengoprasian dan standar tata kelola perusahaan yang berkualitas tinggi, dan siap untuk mengambil peluang dari pertumbuhan ekonomi dan pengembangan infrastruktur di Indonesia (Astra, 2019). Salah satu ruas tol yang sedang mengalami perkembangan adalah ruas jalan tol Tangerang-Merak. PT Marga Mandalasakti adalah perusahaan yang mengoprasikan ruas tol Tangerang-Merak yang memegang konsesi dari 72,5 km jalan tol Tangerang-Merak. PT Marga Mandalasakti juga sangat ikut serta dalam pertumbuhan ekonomi di provinsi Banten yang telah menunjukkan pertumbuhan volume lalu lintas dari tahun ke tahun sebesar 8% (Astra, 2019).

Peningkatan performa kinerja PT Marga Mandalasakti pada tahun 2018 dengan pertumbuhan volume kendaraan sebesar 2,13% dan rata-rata trafik sebanyak 137.432 kendaraan/hari. Hal ini sejalan dengan adanya pertumbuhan ekonomi Provinsi Banten pada Triwulan I di tahun 2018 sebesar 5,95%. Jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya, pertumbuhan ini lebih tinggi 0,5% dibandingkan dengan Triwulan I 2017 sebesar 5,90% (Margamandala, 2019).

Selanjutnya potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia juga sangat berpengaruh terhadap upaya suatu organisasi dalam mencapai target atau tujuannya. Meskipun teknologi semakin maju dan terus berkembang, penyebaran informasi semakin mudah dan cepat, serta berbagai bahan baku semakin memadai tapi tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan organisasi sulit untuk tercapai. Dapat dikatakan sumber daya manusia merupakan bagian yang penting untuk membentuk integritas dan mewujudkan visi dan misi suatu organisasi. Jadi untuk mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber

daya manusia sebagai pengelola sistem, supaya sistem tersebut dapat berjalan sesuai yang semestinya.

Diarsir dari situs pengertianku, Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi, karena peran dan juga fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya yang lain dan tentunya harus selalu berorientasi pada visi dan misi organisasi. Untuk mencapai visi dan misinya maka sumber daya manusia pada suatu organisasi harus memiliki karakteristik seperti motivasi, sikap, konsep diri, pengetahuan dan keahlian. Lalu ada beberapa peranan yang perlu di miliki oleh Sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan dunia kerja misalnya Dapat melakukan analisa jabatan, merencanakan kebutuhan akan tenaga kerja dan merekrut calon tenaga kerja yang berkualitas, mengelola keuangan dan lain-lain.

Setiap perusahaan pasti memiliki beragam karyawan, karyawan di perusahaan tersebut pasti menempati posisi yang berbeda-beda namun akan tetap dalam satu kerangka kesatuan yang sama untuk menjalankan perusahaan tersebut. Setiap jabatan pada sebuah perusahaan seharusnya benar-benar didesain dengan cara yang spesifik, Contohnya Seorang customer service harusnya bekerja dengan maksimal pada bagian itu, dan bukannya malah disuruh melakukan tugas yang lain-lain. Sebab, yang umum terjadi kemudian adalah adanya saling tumpang tindih beban kerja yang memaksa pegawai bekerja di luar kewajibannya. Dengan demikian, perusahaan sebaiknya mengambil pekerja yang memang sesuai dengan bidangnya masing-masing agar lebih terpercaya (Pakarkinerja, 2019).

Dalam hal tersebut diperlukan yang namanya analisa jabatan, diarsir dari situs brainly Analisa jabatan adalah prosedur yang dilakukan untuk menentukan tugas-tugas dari suatu jabatan, serta spesifikasi SDM yang tepat untuk mengisi jabatan tersebut (Dessler, 2014). Selain itu menurut Noe et al, analisa jabatan adalah sebuah prosedur yang dilakukan untuk mendapatkan informasi-informasi mendetil dari suatu jabatan (Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, & P.M Wright, 2009).

Menurut Luis R et al, Analisa Jabatan adalah prosedur pengumpulan data yang sistematis tentang suatu jabatan dalam sebuah organisasi, khususnya mengenai tugas-tugas dan tanggung jawab dari jabatan tersebut (Luis R., Gomez

& Meija, Balkin, D., & Candy, Robert L, 2007). Selanjutnya setelah melakukan analisa jabatan, diarsir dari situs kajianpustaka bahwa pengembangan karyawan tersebut akan dilakukan oleh perusahaan yang bertujuan untuk menghasilkan kerangka kerja yang bertalian secara logis dan komprehensif untuk mengembangkan lingkungan dimana karyawan didorong belajar berkembang (Sedarmayanti, 2008).

Selain itu Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang di hadapi oleh banyak organisasi besar. Tantangan-tantangan ini mencakup keusangan karyawan, perubahan-perubahan sosioteknis dan perputaran tenaga kerja. Kemampuan untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut merupakan faktor penentu keberhasilan departemen SDM dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif (Handoko, 2008).

Selain itu Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya berkesinambungan meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti yang seluas-luasnya, melalui pendidikan, latihan, dan pembinaan, pengembangan sumber daya manusia juga merupakan cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan, termasuk keusangan atau ketertinggalan karyawan, diversifikasi tenaga kerja domestik dan internasional. Dengan dapat teratasinya tantangan-tantangan (*affirmative action*) dan *turnover* karyawan, pengembangan sumber daya manusia dapat menjaga atau mempertahankan tenaga kerja yang efektif (Silalahi, 2000).

Setelah melakukan analisa jabatan dan pengembangan sumber daya manusia, maka perlu segera menempatkan orang yang sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan. Calon pemegang jabatan diperoleh dari hasil rekrutmen dan seleksi baik yang berasal dari dalam maupun dari luar. Seleksi untuk menempati sebuah jabatan perlu dilakukan agar calon karyawan atau calon pemegang jabatan yang dipilih benar-benar mampu mengerjakan tugasnya sesuai yang diharapkan perusahaan. Selanjutnya setelah mendapatkan calon pemegang jabatan, maka perlu adanya ketetapan standar pencapaian setiap jabatan. Standar atau target yang harus dicapai dapat dibuat dalam bentuk kuantitas maupun kualitas, atau waktu.

Penilaian jabatan atau *job evaluation* merupakan upaya untuk menilai setiap jabatan apakah ada yang bermasalah atau tidak (Kasmir, 2016).

Pengertian lain dari penilaian jabatan atau *job evaluation* menurut Kasmir adalah prosedur yang sistematis untuk menilai bobot Suatu jabatan dengan membandingkan antara jabatan dengan jabatan yang lainnya dalam Suatu organisasi guna penyempurnaan bobot atau nilai Suatu jabatan (Kasmir, 2016).

Selanjutnya Dalam dunia kerja, kompetensi didefinisikan sebagai aspek yang penting dalam menentukan performansi pekerja. Sebagian besar dari pekerja akan menghasilkan performansi yang efektif jika mereka memiliki pengetahuan, keterampilan serta perilaku (*knowledge, skill and attitude*) yang cukup baik dan dapat diaplikasikan secara bersamaan. Spencer dan Spencer (1993) mendefinisikan kompetensi adalah karakter sikap dan perilaku, atau kemampuan individual yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja, yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual. Berbagai tipe kompetensi kerja dapat dinyatakan dan dikelompokkan dalam 2 kategori, yaitu kompetensi teknis dan kompetensi perilaku.

Dengan melaksanakan praktek kerja magang di PT. Marga Mandalasakti, penulis ingin mengetahui terkait bagaimana caranya divisi Pengembangan SDM yang ada disana dalam melaksanakan program analisa Jabatan dan evaluasi jabatan serta pemberian teknis kompetensi yang tepat kepada karyawannya sehingga mereka benar – benar bisa memiliki karyawan dengan performa yang baik, kemudian juga penulis merasa akan banyak mendapat kesempatan untuk belajar dan juga memperoleh informasi, serta pengetahuan secara praktikal yang lebih mendalam lagi, dan juga bisa lebih banyak mengenal banyak orang serta mengetahui bagaimana kondisi atau lingkungan tempat kerja yang sebenarnya. Oleh sebab itu, untuk membahas dan mengetahui lebih jelas lagi mengenai *training* penulis mengambil judul “**Proses Pelaksanaan Analisa Jabatan & Teknis Kompetensi di PT. Marga Mandalasakti**” sebagai bahan dalam pembuatan laporan kerja magang yang telah penulis lakukan dan juga kerjakan selama waktu kerja magang berlangsung.

1.2 Maksud dan Tujuan Kerja Magang

1.2.1 Maksud Kerja Magang

Penulis melaksanakan praktik kerja magang sebagai syarat untuk mendapatkan gelar Strata 1 (S1) di Universitas Multimedia Nusantara. Dan didalam menjalankan praktik kerja magang ini penulis menerapkan teori yang dipahami selama mengikuti perkuliahan di Universitas Multimedia Nusantara dan membawanya ke dalam dunia kerja nyata. Praktik kerja magang adalah suatu cara dilakukan oleh penulis untuk dapat memahami dan mendapatkan pengalaman secara langsung dalam menghadapi di dunia kerja yang kelak akan penulis rasakan saat sudah lulus dari universitas.

1.2.2 Tujuan Kerja Magang

Tujuan dari pelaksanaan praktik kerja magang bagi mahasiswa adalah sebagai berikut:

1. Sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Strata 1 (S1).
2. Menerapkan teori perkuliahan kedalam praktek dunia kerja.
3. Meningkatkan kemampuan bekerja dengan tim dan komunikasi di dunia kerja.
4. Belajar untuk mampu menghadapi situasi pekerjaan dalam kondisi apapun.
5. Mengembangkan ilmu dan kemampuan *Human Resources* yang lebih mendalam di dunia kerja.
6. Melatih beradaptasi dengan lingkungan baru dalam lingkungan kerja.
7. Menambah relasi dalam dunia kerja kedepannya.
8. Meninggalkan pemikiran kekanakan yang masih ada.

9. Menambah wawasan tentang ilmu HRD yang baik di perusahaan.
10. Meningkatkan kedisiplinan dalam waktu maupun sikap.

1.3 Waktu dan Pelaksanaan Kerja Magang

1.3.1 Waktu Kerja Magang

Sesuai dengan ketentuan yang telah diberikan oleh Program Studi Manajemen Universitas Multimedia Nusantara (UMN) tentang waktu yang ditempuh penulis untuk menjalankan kerja magang yaitu minimal 60 hari kerja atau kurang lebih selama 3 bulan.

Rincian pelaksanaan praktik kerja magang sebagai berikut:

Nama Perusahaan	: PT Marga Mandalasakti
Bidang Usaha	: Perusahaan Infrastruktur Jalan Tol
Alamat	: Karawaci Office Park, Blok H No. 65-68 Lippo Village, Tangerang – Banten 15811 Indonesia
Waktu Pelaksanaan	: 15 Juli - 15 Oktober 2019
Waktu Kerja	: Senin - Jumat, pukul 08.00 - 17.00
Posisi Magang	: Departemen Pengembangan SDM

1.3.2 Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

Berikut adalah prosedur kerja magang yang ditempuh oleh penulis:

1. Tahap Pengajuan Kerja Magang
 - a. Mencari informasi lowongan kerja magang melalui kerabat dekat.
 - b. Mendaftarkan diri dengan mengirimkan CV kepada perusahaan PT. Marga Mandalasakti pada 5 Juli 2019.
2. Tahap Recruitment

- a. Diundang untuk datang ke PT Marga pada tanggal 15 Juli untuk tahap wawancara dengan Bapak Bagus Nurasyim.
- b. Dihari yang sama dengan tahap wawancara penulis sudah dinyatakan bahwa penulis diterima sebagai peserta kerja magang di PT Marga Mandalasakti.
- c. Penulis menyetujui kontrak dari PT Marga Mandalasakti untuk kerja magang dengan periode kerja magang 15 Juli – 15 Oktober 2019.

3. Tahap Finalisasi Berkas

- a. Pada tanggal 11 September 2019, penulis memberikan surat pengantar magang dari Universitas Multimedia Nusantara kepada bagian SDM di PT Marga Mandalasakti.
- b. Pada tanggal 16 September 2019, penulis menyerahkan surat pernyataan dari PT Marga Mandalasakti yang menyatakan bahwa penulis menjalani praktik kerja magang pada perusahaan tersebut kepada BAAK Universitas Multimedia Nusantara.

4. Tahap Praktik Kerja Magang

- a. Penulis melaksanakan praktik kerja magang selama kurun waktu lebih dari 3 bulan mulai 11 Februari 2019 - 31 Mei 2019.
- b. Penulis melakukan bimbingan magang dengan dosen pembimbing yang ditentukan oleh Program Studi Manajemen Universitas Multimedia Nusantara
- c. Menyusun laporan magang
- d. Melaksanakan sidang magang sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Strata 1 (S1) jurusan Manajemen di Universitas Multimedia Nusantara

1.4 Sistematika Penulisan Laporan Magang

Laporan kerja magang yang berjudul “Proses Pelaksanaan Analisa Jabatan dan Evaluasi Serta Pemberian Teknikal Kompetensi kepada karyawan di PT. Marga Mandalasakti” terdiri dari 4 bab dimana antara bab 1 sampai dengan bab 4 akan saling terkait. Sistematika penulisan laporan kerja magang ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Penulis menjelaskan latar belakang topik yang penulis ingin teliti, pokok permasalahan yang penulis hadapi, maksud dan tujuan penulis melakukan praktik kerja magang, waktu dan prosedur kerja magang serta sistematika penulisan laporan kerja magang.

BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Penulis membahas mengenai gambaran umum PT Marga Mandalasakti dimulai dari sejarah singkat perusahaan, visi dan misi, logo, bisnis yang dijalani oleh PT Marga Mandalasakti, struktur organisasi, serta landasan teori yang berkaitan dengan laporan magang yang penulis susun.

BAB III PELAKSANAAN KERJA MAGANG

Penulis membahas mengenai pelaksanaan kerja magang yang dijalani penulis di PT Marga Mandalasakti yang berisikan kedudukan dan koordinasi penulis selama menempuh praktik kerja magang, tugas yang penulis lakukan selama menjalani praktik kerja magang, uraian pelaksanaan kerja magang yang penulis jalani, kendala yang dihadapi penulis selama pelaksanaan kerja magang, serta solusi atas kendala yang penulis temukan.

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab terakhir ini, penulis membahas mengenai kesimpulan yang penulis dapatkan selama melaksanakan praktik kerja magang di PT Marga Mandalasakti, serta bab ini berisikan saran yang diberikan penulis untuk pengembangan perusahaan di waktu yang akan datang.