

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pandemi Covid-19 memiliki suatu dampak perekonomian yang turut dialami dan dirasakan oleh beberapa Negara Dunia hingga sampai pada saat pertengahan tahun 2021. Indonesia merupakan salah satu negara yang masih mengalami kondisi pandemi dan ikut merasakan dampak perekonomian. Pemerintah Negara Republik Indonesia saat ini sedang melakukan upaya pemutusan rantai penyebaran virus corona dengan melakukan penerapan kebijakan baru berupa PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar), pada kondisi dimana masyarakat sedang melakukan aktivitas pekerjaan, pembelajaran, pembelanjaan suatu produk yang dilakukan dari dalam rumah dengan tujuan meminimalkan terjadi angka peningkatan penyebaran virus corona pada Negara Republik Indonesia. Masyarakat sebagai para pelaku pemilik usaha bisnis ekonomi, penduduk suatu daerah, pelajar, sumber daya manusia, dan para tenaga kerja ini mendapat himbuan dari pemerintah untuk melakukan rangkaian kegiatan aktivitasnya dari rumah saja atau bisa disebut sebagai WFH (Work From Home). Pemberlakuan kegiatan tersebut berlaku bagi seluruh daerah yang sedang mengalami kondisi pandemi.

Selain itu, PSBB juga berlaku juga bagi seluruh jenis industri yang ada didalam kegiatan perekonomian bisnis Negara Republik Indonesia. Dari adanya kebijakan yang pemerintah terapkan ini dapat mempengaruhi terjadinya angka peningkatan penggunaan media komunikasi dan pembelajaran elektronik seperti handphone, gadget,

tablet, smartphone, komputer, laptop, dan notebook. Banyaknya masyarakat yang menggunakan media elektronik untuk kegiatan pelaksanaan pekerjaan, pembelajaran, media hiburan, media pencarian informasi, media penjualan. Menurut survey yang dilakukan oleh pasar riset IDC mengatakan bahwa telah terjadi angka penggunaan media elektronik terus meningkat selama kondisi pandemi sebesar 49% dibandingkan dengan kondisi tahun lalu yang hanya sebesar 21%. Data survey tersebut didukung juga dengan hasil survey yang dilakukan oleh KPAI (Komisi Perlindungan Anak Indonesia) mengenai pemenuhan hak dan perlindungan anak pada masa pandemi virus corona.

Hal tersebut dijelaskan melalui tabel survey penelitian. Berikut dibawah ini adalah tabel survey penelitian yang dilakukan oleh KPAI:

Tabel 1. 1 Penggunaan dan Kepemilikan Gadget

Kategori	Keterangan	persentase	Total persentase	Responden	
				Anak	Orang tua
Izin orang tua	Pembelajaran dan diluar pembelajaran	79 %	100%	25.164	14.169
	Pembelajaran saja	21 %			
Kepemilikan Gadget	Milik anak itu sendiri	71,3%	100%		
	Milik orang tua	17,1%			
	Milik bersama	11,6%			
Alasan lain menggunakan gadget	Mencari pengetahuan	74,1%	100%		
	Sarana informasi	71,4%			

	pembelajaran				
	Aktivitas produktif seperti membuat tulisan maupun video	44,9%			

Sumber: (PT Dynamo Media Network, 2020)

Penulis menjelaskan kembali survey dilakukan oleh KPAI yang ada dalam (PT Dynamo Media Network, 2020) dengan penjelasan sebagai berikut: KPAI menggelar survei ini pada 8-14 Juni 2020 terhadap 25.164 responden anak dan 14.169 responden orang tua yang tersebar di 34 provinsi. Penarikan sampel data dilakukan dengan mengisi kuesioner secara online karena pandemi virus corona. berdasarkan data tabel menjelaskan bahwa terdapat tiga kategori dalam kepemilikan dan penggunaan gadget pada anak adalah izin orang tua, status kepemilikan gadget, dan alasan lain menggunakan gadget. Dari kategori izin orang tua ini terdapat 79% izin orang tua untuk kegiatan pembelajaran dan diluar pembelajaran, 21% izin orang tua untuk kegiatan pembelajaran saja. Untuk kategori kepemilikan gadget ini terdapat 71,3% untuk kepemilikan gadget milik anak itu sendiri, 17,1% untuk kepemilikan dari orangtua, dan 11,6% untuk kepemilikan gadget antara anak dan orangtua. Alasan orang tua memberikan izin kepada anak untuk penggunaan gadget ini ialah sebesar 74,1% untuk mencari pengetahuan, sebesar 71,4% untuk sarana informasi pembelajaran, dan 44,9% untuk aktivitas produktif seperti membuat tulisan maupun video.

Selain itu, terdapat survei dari ketua kemkoinfo mengenai kondisi penggunaan gadget di masa pandemi yang mengatakan bahwa penggunaan gadget di Negara Indonesia sudah hampir setara dengan jumlah penduduk indonesia yang terdiri dari penduduk indonesia yang sudah bekerja pada perusahaan, dan anak-anak yang berusia mulai dari

1,5 tahun sampai dengan usia 6 tahun sudah mulai menggunakan gadget dengan dampingan dari kedua orangtuanya, sedangkan untuk anak yang berusia 6 tahun keatas ini sudah diperbolehkan untuk menggunakan gadget sendiri dengan pengawasan secara tidak langsung dari kedua orangtuanya, pelajar, dan orangtua.

Dimasa pandemi ini membuat masyarakat sebagai bagian dari pelaku usaha UMKM, pemilik dari usaha bisnis Retail, tenaga kerja seharusnya dapat memanfaatkan dengan baik media elektronik seperti smartphone atau gadget, komputer atau laptop atau notebook untuk melakukan penjualan secara online. Hal tersebut dilakukan untuk mengurangi dampak negatif dari penggunaan gadget di lingkungan masyarakat pada masa pandemi. Sebagai masyarakat yang dalam aktivitas sehari-harinya menggunakan gadget ini seharusnya mampu untuk mengatur dirinya jauh lebih baik lagi didalam menggunakan media elektronik yang digunakan seperti penggunaan smartphone.

Sebagai salah satu bagian perusahaan yang menjual maupun memproduksi produk media elektronik komunikasi dan pembelajaran maupun aksesoris dari perangkat tersebut pada masa pandemi ini terus melakukan berbagai bentuk inovasi dengan peningkatan mutu dan kualitas dari produk yang dijual guna dapat meningkatkan angka pendapatan penjualan produk yang mereka jual didalam lingkungan masyarakat. Selain itu, para pelaku usaha harus dapat melakukan persaingan secara sehat didalam menjual produk yang mereka jual kepada konsumen dengan berusaha memberikan promosi iklan dan discount penjualan barang yang dapat menarik minat pembelian konsumen terhadap penjualan produk. Hal tersebut perusahaan lakukan secara terus menerus dengan tujuan untuk menaikkan jumlah pendapatan penjualan produk yang perusahaan terima pada kondisi pandemi ini.

PT Wellcomm Ritelindo Pratama didirikan sejak tahun 2005 oleh Lie Jeffrey Lunardi, sejak awal berdirinya memang sudah fokus untuk menggarap pasar ini, karena belum ada jaringan ritel yang digarap secara modern dan hanya menjual aksesoris saja. PT Wellcomm Ritelindo Pratama didirikan karena Lie Jeffrey Lunardi berhasil meraih kesuksesan penjualan grosir produk aksesoris handphone dan gadget yang dilakukan PT Wellcomm Indo Pratama. PT Wellcomm Ritelindo Pratama Merupakan Perusahaan retail dari pemisahan divisi *wholesaler* (Divisi Penjualan) PT Wellcomm Indo Pratama yang dimana penjualan yang dilakukan selalu berhasil meraih kesuksesan sehingga membuat Lie Jeffrey ingin mencoba melakukan penjualan secara retail dengan tujuan untuk membuat perusahaan dapat lebih menjangkau langsung konsumen dari perusahaan Wellcomm itu sendiri. Perusahaan ini berawal dari merintis jaringan retail khusus untuk penjualan aksesoris gadget sampai saat ini sudah berhasil menjual berbagai jenis produk lain.

Sejak tahun 2006 PT Wellcomm Ritelindo Pratama sudah dikenal dan memiliki jaringan toko aksesoris yang tersebar diberbagai mall dan toko buku Gramedia di kota-kota besar yang ada di beberapa daerah Negara Indonesia. Nama jaringan yang perusahaan miliki adalah Wellcomm Shop. Perkembangan Wellcomm Shop dibidang cukup tinggi, meski awalnya masih melakukan *trial and error* selama beberapa bulan, namun memasuki tahun kedua, semua berkembang dengan begitu pesat dan hanya dalam waktu kurang dari tiga tahun perusahaan ritel ini sudah memiliki sekitar 100 buah gerai di seluruh Indonesia. Dengan begitu banyak jaringan dari Wellcomm Shop yang tersebar di seluruh kota-kota yang ada di Indonesia, banyak prinsipal gadget merek ternama yang mempercayakan produknya ke jaringan ritel ini. Menurut Lie Jeffrey Lunardi mengatakan bahwa PT Wellcomm Ritelindo Pratama memiliki banyak perusahaan lain dengan

merek internasional yang sudah bekerja sama dengan Wellcomm Shop. Mulai dari merek ponsel sampai ke laptop, antara lain Sony, Samsung, Asus, dan lainnya. (<http://www.marketing.co.id/>).

Perusahaan berhasil juga melakukan penjualan produk selain aksesoris gadget seperti produk peralatan rumah tangga, dokumentasi, pencahayaan, dan peralatan kecantikan. Atas keberhasilan penjualan retail produk yang wellcomm jual ini membuat Lie Jeffrey memutuskan untuk mencoba mendirikan PT Wellcomm Hasta karya. PT Wellcomm Hasta Karya ini adalah perusahaan produksi produk dari wellcomm itu sendiri yang berupa produk selain aksesoris gadget seperti produk peralatan rumah tangga, dokumentasi, pencahayaan, dan peralatan kecantikan. Kini perusahaan melakukan penjualan selain produk aksesoris handphone yang mereka produksi sendiri dan tetap juga menjual produk dari rekan dari PT Wellcomm itu sendiri melainkan sudah menjual produk hasil produksi dari PT Wellcomm Hasta Karya yang merupakan bagian dari Perusahaan Wellcomm itu sendiri. Sebagai perusahaan retail yang memiliki jaringan yang tersebar di seluruh di Indonesia, Wellcomm Shop harus menempatkan orang-orang yang berkualitas. Menurut Lie Jeffrey Lunardi mengatakan bahwa PT Wellcomm Ritelindo Pratama memiliki banyak perusahaan lain mempercayakan produknya di Wellcomm Shop bukan semata-mata karena memiliki jaringan yang luas tetapi juga karena sumber daya manusia yang bagus. (<http://www.marketing.co.id/>).

Sumber daya manusia adalah bagian yang memiliki peran penting bagi keberhasilan perusahaan, dimana berfungsi sebagai salah satu pelaksana bagi kegiatan di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan sesuai dengan peran serta dari divisi yang karyawan lakukan pada perusahaan. karyawan PT

Wellcomm Ritelindo Pratama itu sendiri harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karena dengan adanya kompetensi dapat membantu perusahaan untuk bisa bersaing. Salah satu cara yang dapat membuat perusahaan berhasil bersaing dari kompetitornya dengan memperoleh dan menempatkan karyawan yang tepat dan sesuai dengan keahlian yang karyawan masing-masing miliki. Ketika perusahaan menempatkan karyawan yang tidak sesuai dengan kebutuhan, maka akan menghambat perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sehingga akan berpengaruh pada kinerja perusahaan. Oleh karena itu, proses rekrutmen dan seleksi memegang peran yang sangat penting untuk memperoleh karyawan yang sesuai dengan kompetensi yang di butuhkan.

Keberhasilan perusahaan dalam memperoleh pencapaian tujuan perusahaan bergantung pada kinerja kerja karyawan. Perusahaan didalam mendapatkan karyawan yang berkualitas, perusahaan harus melakukan kegiatan perencanaan suatu sistem didalam mendapatkan karyawan yang tepat dengan melaksanakan proses rekrutmen dan seleksi pada perusahaan. Dasar pengukuran sejauh mana perusahaan melaksanakan proses rekrutmen dan seleksi, peneliti menggunakan teori yang dikemukakan oleh ahli yang menjelaskan mengenai teori dasar rekrutmen dan seleksi. Berikut adalah teori rekrutmen dan seleksi yang telah dikemukakan oleh para ahli.

Menurut Dessler (2020) rekrutmen adalah suatu proses yang dilakukan oleh seorang recruiter dalam mencari suatu kandidat yang sesuai dengan standards karyawan yang dicari organisasi perusahaan guna dalam meningkatkan kualitas sumberdaya manusia organsiasi perusahaan selain itu juga membantu pencapaian target dan visi- misi perusahaan.

Menurut Siagian (2018) yang menjelaskan bahwa seleksi adalah salah satu bagian yang menjadi focus dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Jika sekelompok pelamar sudah didapatkan dari berbagai kegiatan rekrutmen maka proses seleksi dapat segera dimulai.

Jadi dapat disimpulkan bahwa penulis menggunakan teori *recruitment and selection* menurut Dessler (2020). “Recruitment and selection is a series of hurdles aimed at selecting the best candidate for the job”. Dalam versi bahasa Indonesia ini diartikan sebagai suatu proses rekrutmen dan seleksi yang merupakan serangkaian rintangan bertujuan untuk memilih satu kandidat di antara beberapa kandidat yang ada untuk mengisi posisi di dalam struktur organisasi perusahaan di dalam melakukan suatu pekerjaan.

Proses rekrutmen dan seleksi memiliki tujuan untuk memperoleh karyawan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan yang dicari untuk mengisi kekosongan jabatan dalam organisasi. Meskipun tujuan yang dimiliki bisa berada dalam kategori sederhana dan mudah, akan tetapi proses rekrutmen dan seleksi bersifat kompleks, karena membutuhkan waktu proses yang cukup lama dan biaya pengeluaran yang tidak sedikit. Perusahaan harus bisa menyusun suatu strategi untuk mendapatkan kandidat yang berkompeten. Ketika perusahaan melakukan kesalahan yakni memilih karyawan yang tidak tepat dengan kompetensi yang perusahaan butuhkan, maka karyawan memiliki kinerja yang memberikan dampak negatif yang sangat besar bagi perusahaan dari segi biaya, waktu dan tenaga. Selain itu, apabila perusahaan bisa menyusun strategi yang dapat terencana dengan baik dalam proses rekrutmen dan seleksi, maka dapat memberikan pengaruh positif dari sisi waktu, biaya dan efektivitas kerja yang berhasil

diperoleh dengan baik, hal tersebut bisa dikatakan sebagai karyawan yang the right man on the right place. (<http://www.portalhr.com/>)

Peran seorang manajemen sumber daya manusia pada umumnya harus dapat melakukan tindakan pencarian calon tenaga kerja baru secara tepat yang saat ini dibutuhkan oleh organisasi dengan melakukan segala bentuk proses rekrutmen dan seleksi yang benar dan terencana dengan baik dan benar. Seorang Manajemen sumber daya manusia dari PT Wellcomm Ritelindo Pratama sudah seharusnya juga melakukan hal yang sama dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia pada umumnya. Pada kondisi pandemi ini sebagai manajemen sumber daya manusia seharusnya bisa mendapatkan calon karyawan sesuai kompetensi yang dibutuhkan dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas kinerja kerja karyawan PT Wellcomm Ritelindo Pratama. Dalam mendapatkan karyawan baru yang bisa sesuai dengan kompetensi perusahaan biasanya perusahaan Wellcomm Shop memanfaatkan teknologi informasi yakni dengan banyak mem-posting iklan-iklan di media-media sosial maupun di website yang khusus untuk lowongan pekerjaan. Contohnya di forum pada Facebook, Twitter, Linked in, dan Instagram. Selanjutnya, kandidat yang sudah memasukkan CV dan surat lamaran sudah seharusnya mendapatkan feedback berupa undangan untuk datang interview dan mengikuti serangkaian tes yang ada pada perusahaan PT Wellcomm Ritelindo Pratama.

Berdasarkan serangkaian fenomena diatas, penulis telah mendapatkan kesempatan untuk melaksanakan kegiatan kerja magang di PT Wellcomm Ritelindo Pratama akan menulis laporan kegiatan kerja magang dengan judul “PROSES PELAKSANAAN *RECRUITMENT AND SELECTION* DI PT WELLCOMM RITELINDO PRATAMA”

1.2 Maksud dan Tujuan Kerja Magang

Mahasiswi melakukan praktik Kerja magang dilakukan didalam perusahaan yang bergerak di bidang ritel memiliki maksud yang dimana mahasiswi ini bisa mengimplementasikan dan memperdalam ilmu dan teori yang sudah didapatkan selama pembelajaran diperkuliahan mengenai recruitment and selection, dan Human Resource Management kedalam satu kesatuan dengan pekerjaan yang dilakukan disaat praktik kerja magang di perusahaan ritel PT. Wellcomm Ritelindo Pratama.

Lain daripada itu kerja magang dilakukan didukung dengan adanya tujuan, yaitu:

1. Memahami Proses Recruitment and selection yang ada didalam perusahaan Retail (PT. Wellcomm Ritelindo Pratama) seperti sosial media Recruitment yang biasa digunakan saat melakukan recruitment, dan tahapan apa saja yang harus dilakukan demi mendapatkan tenaga kerja baru dan berkualitas bekerja didalam perusahaan.
2. Memahami proses administrasi seperti: absensi kehadiran karyawan dan koreksi absensi kehadiran karyawan disaat pandemi virus corona, jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan, penerimaan dan pengembalian ijazah karyawan, klaim biaya kesehatan, operasional (pembelian (kebutuhan kebersihan, perlengkapan kerja, perbaikan), pembayaran (BPJS, Asuransi), perjalanan (dinas, dan pengiriman barang ke outlet maupun ke konsumen) yang diajukan oleh karyawan perusahaan di saat mahasiswi magang bekerja di PT. wellcomm Ritelindo Pratama.
3. Memahami Proses General Affairs yang dimana General affairs dilakukan atas adanya permintaan dari Sales outlet ke kantor pusat akan stationary maupun retur pengembalian barang jualan, maupun

terjadi kerusakan pada peralatan maupun perlengkapan kerja di outlet dengan waktu proses penjadwalan yang sudah biasanya berjalan di PT. Wellcomm Ritelindo Pratama.

1.3 Waktu dan Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

1.3.1 Waktu Pelaksanaan Kerja Magang

Waktu pelaksanaan kerja magang dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Periode kerja magang : 3 Agustus 2020 – 13 November 2020
2. Hari kerja magang : Senin - Jumat
3. Jam kerja magang : 08:00 – 17:30
4. Tempat : PT Wellcomm Ritelindo Pratama.
5. Penempatan : *Human Resources Management, Recruitment and Selection*

1.3.2 Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

Prosedur kerja magang dilakukan oleh mahasiswi berdasarkan isi dari panduan proses pelaksanaan praktek kerja magang in memiliki 3 tahapan proses, yaitu:

1. Tahapan Pengajuan:
 - a. Mahasiswi melakukan proses pengajuan permohonan praktek kerja magang dengan mengisi formulir pengajuan kerja magang sebagai dasar pembuatan surat pengantar kerja magang yang sudah ditandatangani oleh ketua program studi.
 - b. Menghubungi calon perusahaan tempat kerja magang dengan mengajukan lamaran kerja magang berupa surat pengantar kerja magang dari kampus dan CV.
 - c. Praktek kerja magang dapat di mulai bila mendapatkan

respon berupa persetujuan dari pihak perusahaan in bersedia menerima mahasiswi melakukan praktek kerja magang pada perusahaan.

- d. Memperoleh formulir yang merupakan bagian dari Kartu Kerja Magang, Formulir Kehadiran Kerja Magang, Formulir Realisasi Kerja Magang, dan Formulir Laporan Penilaian Kerja Magang.

2. Tahap Pelaksanaan Praktek:

- a. Sebelum memulai pelaksanaan praktek kerja magang, mahasiswa diwajibkan untuk menghadiri Seminar Pembekalan Praktek Kerja Magang yang diadakan oleh pihak Universitas sebelum mengambil mata kuliah Internship ini.
- b. Mengikuti seluruh peraturan Tatatertib yang berlaku di PT Wellcomm Ritelindo Pratama.
- c. Dalam menjalani kegiatan proses kerja magang, Koordinator Kerja Magang lapangan beserta Dosen Pembimbing Kerja Magang memantau pelaksanaan kerja magang dan berusaha menjalin hubungan baik dengan perusahaan. Pemantauan dilakukan baik secara lisan maupun tertulis.

3. Tahap Akhir:

- a. Setelah praktek Kerja Magang di perusahaan selesai, pengetahuan kerja serta aktivitas kerja yang dijalankan selama kerja magang dituangkan dalam laporan kerja magang dengan bimbingan Dosen Pembimbing Kerja Magang.
- b. Penulis wajib mengikuti kegiatan proses bimbingan magang minimal 6 kali dengan mengisi formulir konsultasi

magang yang ditandatangani oleh dosen pembimbing yang membantu pembuatan laporan magang.

- c. Dosen pembimbing wajib memantau laporan *final* sebelum mengajukan permohonan ujian praktek kerja magang. Laporan Kerja Magang yang sudah dibuat ini harus mendapatkan pengesahan dari pihak Dosen Pembimbing dan Ketua Program Studi sudah mengetahui. Hasil dari laporan praktek Kerja Magang diserahkan kepada Pembimbing Lapangan dan meminta Pembimbing Lapangan untuk mengisi formulir bukti menerima laporan pelaksanaan kerja magang.
- d. Pembimbing Lapangan mengisi formulir kehadiran kerja magang terkait dengan kinerja mahasiswa selama melaksanakan kerja magang.
- e. Laporan hasil pelaksanaan kegiatan kerja magang yang sudah diisi dan ditandatangani oleh Pembimbing Lapangan di perusahaan dan Surat Keterangan yang menjelaskan bahwa yang bersangkutan telah menyelesaikan tugasnya, dikirimkan secara langsung kepada Koordinator Magang.
- f. Setelah melengkapi persyaratan ujian kerja magang, Koordinator Kerja Magang menjadwalkan Ujian Kerja Magang.
- g. Menghadiri Ujian praktek Kerja Magang dan mempertanggungjawabkan laporannya kepada penguji kerja magang.

1.4 SISTEMATIKA PENULISAN

Laporan kerja yang judulnya adalah “Proses Pelaksanaan Recruitment dan Selection di PT. Wellcomm Ritelindo Pratama” biasanya Didalam menuliskan laporan praktek kerja Magang ada hal yang perlu

diperhatikan, yaitu:

Bab 1 Pendahuluan

Bab 1 ini biasanya membahas mengenai latar belakang bagaimana permasalahan mengenai Human Resource yang terjadi pada perusahaan dengan memiliki beberapa fenomena yang terjadi, maksud dan tujuan dilakukannya kerja magang, waktu dan prosedur kerja magang, dan sistematika penulisan laporan.

Bab 2 Gambaran Umum Perusahaan

Bab 2 ini membahas mengenai gambaran umum yang ada didalam perusahaan. Biasanya didalam gambaran umum ini terdiri dari sejarah perusahaan, profil perusahaan, struktur organisasi, dan penggunaan landasan teori yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan didalam praktek kerja magang ini.

Bab 3 Pelaksanaan Kerja Magang

Bab 3 ini berisikan penjabaran dari kegiatan kerja magang yang dilakukan oleh penulis. Didalam penjabaran ini mencakup posisi kerja, struktur organisasi yang menjelaskan posisi bekerja, tugas yang dikerjakan didalam kerja magang, proses kerja magang, permasalahan yang terjadi didalam kerja magang, solusi yang menjawab permasalahan yang terjadi didalam kerja magang, dan hal positif yang dirasakan mahasiswi disaat melaksanakan pekerjaan kerja magang di perusahaan retail ini.

Bab 4 Kesimpulan Dan Saran

Bab 4 ini merupakan bab yang selalu membahas kesimpulan dari keseluruhan isi dari laporan praktek kerja magang yang dilakukan oleh mahasiswi bersumber pada teori yang diterima diperkuliahan berhubungan dengan kondisi nyata praktek kerja magang, serta penjelasan dari saran baik ditunjukkan kepada perusahaan tempat kerja magang dan peneliti selanjutnya.