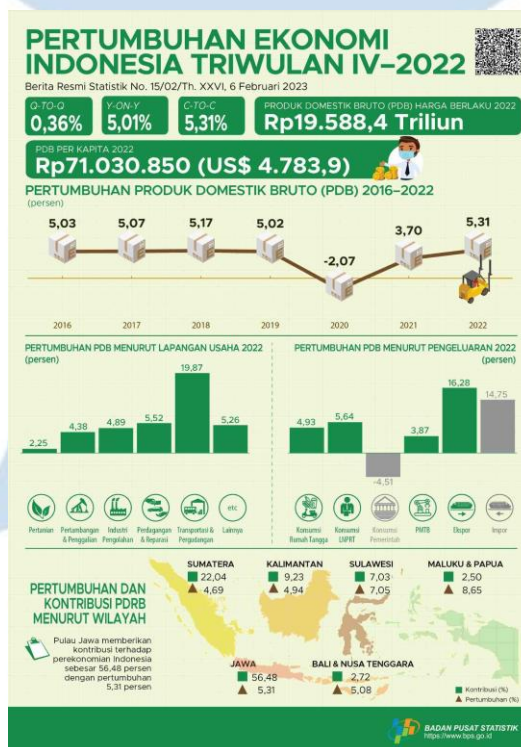


BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia adalah negara dengan kepadatan penduduk keempat di dunia (World Population Review, 2023). Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah penduduk Indonesia mencapai 275,77 juta jiwa pada pertengahan tahun 2022, dan dengan jumlah penduduk bekerja sebanyak 135,3 juta jiwa. Tidak hanya angka populasi Indonesia saja yang sangat besar, tetapi Indonesia juga memiliki berbagai macam kategori sektor seperti sektor industri pangan, infrastruktur, perdagangan, pertambangan, investasi, pertanian, properti, dan lain sebagainya. Sektor-sektor tersebut terus berupaya untuk memenuhi kebutuhan seluruh penduduk Indonesia. Tidak hanya berbagai macam sektor yang dimiliki, Indonesia juga memiliki sumber daya alam yang sangat melimpah, baik dari sumber daya alam yang dapat diperbaharui sampai dengan sumber daya alam yang tidak dapat diperbaharui.



Gambar 1.1 Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Triwulan IV-2022

Sumber: Badan Pusat Statistik (2022)

Berdasarkan gambar 1.1 yang dilansir dari Badan Pusat Statistik (BPS), pertumbuhan ekonomi Indonesia pada triwulan IV-2022 mengalami pertumbuhan sebesar 5,01% *yoy* (*year-on-year*), dibandingkan dengan tahun 2021 yang pertumbuhan ekonominya hanya sebesar 3,70% *yoy* (*year-on-year*). Pertumbuhan PDB dari sisi lapangan usaha didominasi oleh sektor transportasi dan pergudangan yaitu sebesar 19,87%, serta dari sisi pengeluaran didominasi oleh komponen ekspor barang dan jasa sebesar 16,28%. Namun, dapat dilihat pula sektor pertambangan dan penggalan juga menyumbang pertumbuhan PDB sebesar 4,38%. Hal ini dapat membuktikan bahwa sektor pertambangan dan penggalan dapat membantu meningkatkan ekonomi Indonesia.

Indonesia merupakan negara yang memiliki sumber daya alam yang melimpah. Salah satu sumber daya alam yang dimiliki oleh Indonesia adalah batu bara. Batu bara merupakan kekayaan alam yang tidak dapat diperbaharui dan batu bara merupakan sumber energi yang digunakan oleh Indonesia sebagai energi pembangkit listrik. Di Indonesia, pertambangan batu bara sebagian besar terletak di Pulau Sumatera dan Pulau Kalimantan. Pertambangan batu bara dapat meningkatkan pendapatan daerah tertentu, terutama daerah yang menjadi tempat pertambangan batu bara. Namun, apabila pertambangan batu bara tidak dikelola dengan baik, maka akan menimbulkan dampak negatif terhadap lingkungan dan kegiatan sosial maupun ekonomi masyarakat sekitar daerah pertambangan.



Gambar 1.2 Tren Data Pertumbuhan Industri Pertambangan Batubara dan Lignit 2011-2022

Sumber: Data Industri (2022)

Berdasarkan pertumbuhan ekonomi Indonesia pada triwulan IV-2022, batu bara termasuk ke dalam sektor pertambangan yang menyumbang PDB sebesar 4,38%. Apabila dilihat dari tren pertumbuhan industri pertambangan batu bara dan lignit yang dilansir dari Data Industri, kinerja *yoy (year-on-year)* pada kuartal 3 2022 sektor pertambangan batu bara dan lignit mengalami pertumbuhan sebesar 5,88% dari kuartal 3 tahun 2021. Angka ini menunjukkan penurunan namun tidak signifikan. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), sektor pertambangan dan penggalan memberikan kontribusi sebesar 12,22% terhadap pertumbuhan ekonomi nasional 2022. Kontribusi ini meningkat dibandingkan dengan kontribusi tahun 2021 yang hanya sebesar 8,98%.

Pertambangan batu bara dapat meningkatkan devisa negara, hal ini dikatakan oleh pengamat pertambangan Ahmad Redi yang dilansir dari CNBC Indonesia, bahwa komoditas pertambangan batu bara juga dapat meningkatkan pendapatan dan devisa negara. Menteri Keuangan Sri Mulyani Indrawati mengatakan bahwa penerimaan negara dari sektor pertambangan mineral dan batu bara (Minerba) menunjukkan angka Rp 124 triliun pada tahun 2021, penerimaan tersebut merupakan penerimaan tertinggi dalam 5 tahun terakhir. Hal ini disebabkan oleh kenaikan harga komoditas batu bara yang dapat memberikan kontribusi besar terhadap negara Indonesia.

Melihat dari tren perkembangan dan pendapatan pertambangan batu bara di Indonesia, hal ini juga berdampak pada hasil produksi batu bara yang dihasilkan. Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) mencatat bahwa pada tahun 2022 total produksi pertambangan batu bara Republik Indonesia mencapai 671,75 juta ton, sedangkan target yang ditetapkan hanya sebesar 663 juta ton. Dan pada tahun 2023, Kementerian ESDM menargetkan produksi batu bara sebesar 694,5 juta ton yang dimana target ini lebih besar dari tahun sebelumnya. Selain itu, Indonesia juga sudah memiliki cadangan batu bara sebanyak 31,7 miliar ton per Januari 2022 (CNN Indonesia, 2022). Dari total dan target produksi yang dihasilkan beserta dengan cadangan batu bara yang dimiliki oleh Indonesia, dapat terlihat bahwa Indonesia merupakan salah satu negara penghasil batu bara terbesar di dunia

(IDX Channel, 2022). Batu bara yang dihasilkan oleh Indonesia tidak hanya digunakan untuk konsumsi dalam negeri, namun juga digunakan untuk kegiatan ekspor.

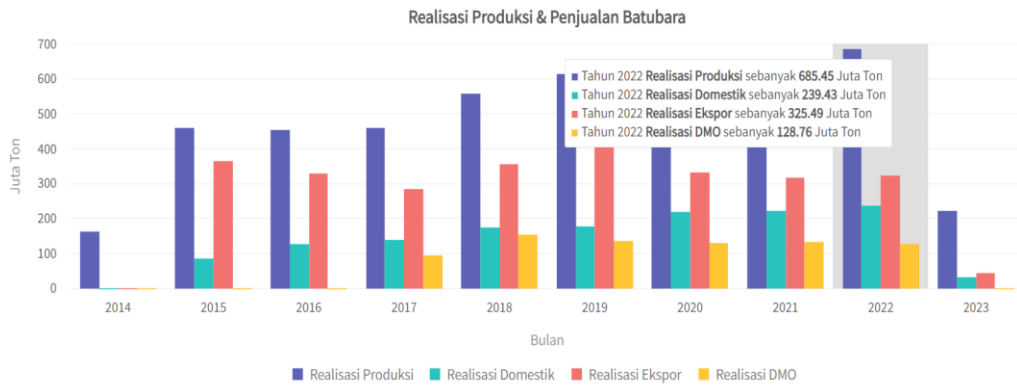


Gambar 1.3 Perkembangan Ekspor dan Impor Indonesia Desember 2022

Sumber: Badan Pusat Statistik (2022)

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), nilai ekspor sektor migas Indonesia selama tahun 2022 mencapai US\$291,98 miliar atau memiliki kenaikan sebesar 26,07% dibandingkan dengan tahun sebelumnya yang hanya mencapai US\$231,54 miliar. Begitu pula dengan nilai ekspor sektor nonmigas Indonesia pada tahun 2022 mencapai 275,96 miliar atau naik sebesar 25,80% dibandingkan dengan tahun 2021 yang hanya mencapai US\$219,27 miliar. Dalam sektor nonmigas, sektor hasil tambang menyumbang kenaikan sebesar 71,22%. Dari hasil kenaikan ekspor Indonesia pada tahun 2022 dapat menunjukkan bahwa Indonesia memiliki sumber

daya alam yang memadai terutama sumber daya hasil tambang seperti pertambangan batu bara.



Gambar 1.4 Realisasi Produksi & Penjualan Batubara Tahun 2014-2023

Sumber: Minerba One Data Indonesia (2023)

Dari total produksi yang dihasilkan oleh pertambangan batu bara di Indonesia, Kementerian ESDM telah mencatat bahwa nilai ekspor batu bara di Indonesia per bulan Mei 2023 sudah mencapai 46,11 juta ton. Selain itu, pada tahun 2022 nilai ekspor batu bara melonjak naik dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya. Pada tahun 2022, nilai ekspor mencapai 329,49 juta ton dan realisasi domestik mencapai 239,43 juta ton. Tingginya nilai ekspor dibandingkan dengan konsumsi domestik disebabkan oleh naiknya permintaan global untuk komoditas batu bara, terutama untuk negara-negara di benua Eropa. Kementerian ESDM mencatat bahwa nilai ekspor untuk seluruh wilayah di Eropa mencapai 6 juta ton, yang dimana nilai ini merupakan nilai tertinggi selama beberapa tahun sebelumnya. Namun, Direktur Pembinaan Pengusahaan Batu Bara Direktorat Jenderal Mineral dan Batu Bara Kementerian ESDM, Lana Satria mengatakan bahwa target ekspor batu bara pada tahun 2023 akan dikurangi karena kebutuhan batu bara dalam negeri meningkat sebesar 7%.

Pertambangan batu bara Indonesia tersebar di berbagai wilayah Indonesia, sehingga cukup banyak perusahaan tambang yang beroperasi di berbagai wilayah tersebut. Salah satu perusahaan pertambangan yang ada di Indonesia adalah PT Adaro Energy Indonesia Tbk yang beroperasi di Kalimantan Selatan dan memiliki

kantor pusat di Jakarta. PT Adaro Energy Indonesia Tbk adalah perusahaan tambang batu bara terbesar kedua di Indonesia (CNN Indonesia, 2021). PT Adaro Energy Indonesia Tbk didirikan oleh Perusahaan Pemerintah Spanyol, Enadimsa, pada tahun 1980an dan melakukan penambangan perdana pada tahun 1990an. Seiring berjalannya waktu, Enadimsa melepaskan 80% kepemilikannya terhadap Adaro Indonesia dan diakuisisi oleh pengusaha Indonesia yaitu Garibaldi Thohir, sehingga PT Adaro Energy Indonesia Tbk sudah sepenuhnya milik Indonesia.

PT Adaro Energy Indonesia Tbk juga melakukan bisnis berkelanjutan dengan mementingkan kelestarian lingkungan sekitar dan memberdayakan masyarakat sekitar dengan berkelanjutan. Dengan upaya yang dilakukan oleh PT Adaro Energy Indonesia Tbk, perusahaan berhasil mendapatkan penghargaan Program Penilaian Peringkat Kinerja dalam Pengelolaan Lingkungan Hidup (PROPER) Emas 2022 oleh Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLKH), penghargaan ini sudah menjadi penghargaan kelima sejak tahun 2012. Tidak hanya itu, pada Januari 2021 Adaro Indonesia mendapat penghargaan “Eksportir dengan Kontribusi Devisa Terbesar Tahun 2020” oleh pemerintah Indonesia dan penghargaan tersebut sudah diraih oleh Adaro Indonesia sebanyak empat kali. Selain itu, PT Adaro Energy Indonesia Tbk juga sudah cukup banyak menerima penghargaan hingga saat ini.

PT Adaro Energy Indonesia Tbk sebelumnya memiliki 8 pilar bisnis yang terdiri dari Adaro Mining, Adaro Services, Adaro Power, Adaro Logistics, Adaro Land, Adaro Water, Adaro Capital, dan Adaro Foundation. Namun, per Oktober 2022 PT Adaro Energy Indonesia Tbk mentransformasi bisnisnya menjadi 3 pilar bisnis yaitu Adaro Energy, Adaro Minerals, dan Adaro Green. Tujuan dari transformasi ini adalah untuk mewujudkan perusahaan yang lebih berkelanjutan dengan mengembangkan *green initiatives* jangka panjang (CNN Indonesia, 2022). Salah satu anak perusahaan PT Adaro Energy Indonesia Tbk yang menjadi bagian dalam pilar Adaro Energy adalah PT Saptaindra Sejati. Sebelumnya, PT Saptaindra Sejati menjadi bagian dalam pilar Adaro Services.

PT Saptaindra Sejati adalah anak perusahaan PT Adaro Energy Indonesia Tbk atau menjadi bagian dalam Adaro Group (Adaro Energy). PT Saptaindra Sejati merupakan salah satu perusahaan kontraktor pertambangan di Indonesia. PT Saptaindra Sejati menawarkan berbagai layanan yang meliputi kontrak pertambangan, rencana pertambangan, pekerjaan sipil, pembangunan infrastruktur, logistik darat, pemasaran batu bara, dan perdagangan batu bara. PT Saptaindra Sejati berfokus terhadap layanan yang terbaik dan berkualitas bagi industri batu bara serta terus berupaya untuk meningkatkan dan memperluas operasi untuk memberikan layanan terbaik untuk para pelanggan.

PT Saptaindra Sejati selalu berupaya untuk memenuhi target pertumbuhan di masa depan maka PT Saptaindra Sejati harus terus mengembangkan kompetensi karyawannya yang terdiri dari 4.663 operator, 1.519 montir, 104 insinyur, 522 pegawai administrasi, dan 1.786 staf manajemen (Adaro, 2021). PT Saptaindra Sejati juga terus berusaha untuk memenuhi kebutuhan pelanggan sesuai dengan permintaan dan sejalan dengan nilai serta visi misi yang dimiliki oleh PT Saptaindra Sejati. Upaya yang dilakukan oleh PT Saptaindra Sejati tentunya mendapat hasil yang positif, hal ini dapat ditunjukkan dengan penghargaan yang didapatkan oleh PT Saptaindra Sejati, salah satunya adalah penghargaan kecelakaan nihil dari Kementerian Tenaga Kerja dan Gubernur Kalimantan Selatan lokasi proyek Adaro Indonesia dan Balangan Coal. PT Saptaindra Sejati juga memiliki beberapa *jobsite* yang dibagi menjadi 7 *jobsite* dan 1 *head office* yakni Jakarta Head Office (JAHO), Adaro Mining Operation (ADMO), Semesta Centramas (SERA), Borneo Indobara Operation (BORO), Maruwai Coal Operation (MACO), Narogong & BLP Yard (NARO & BLP), Samarata Mining Operation (SAMO), dan Binuang Mining Operation (BIMO).

Melihat dari fenomena dan kondisi yang terjadi, dimana industri pertambangan batu bara terus meningkat dan terus memberikan kontribusi serta dapat berperan untuk meningkatkan ekonomi negara Indonesia, hal tersebut dapat menunjukkan bahwa perusahaan pertambangan terutama PT Saptaindra Sejati perlu untuk terus melakukan kegiatan operasionalnya dengan baik agar industri

pertambangan batu bara tetap stabil dan tidak mengakibatkan penurunan terhadap nilai ekspor serta ekonomi Indonesia. Oleh karena itu, PT Saptaindra Sejati perlu mengelola karyawannya dengan baik agar segala macam pekerjaan yang diberikan dapat dilakukan secara maksimal. Untuk mencapai tujuan tersebut, PT Saptaindra Sejati perlu melakukan *development* untuk seluruh karyawannya agar karyawan dapat memiliki *skill* atau kompetensi yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam *Human Resource*, istilah pengembangan karyawan untuk meningkatkan *skill* atau kompetensi dapat disebut dengan *people development* atau pengembangan SDM. Menurut Siagian (2014), *people development* adalah kegiatan belajar yang bertujuan untuk meningkatkan *knowledge* dan *skill* untuk pekerjaan yang sedang dilakukan. Pengembangan ini difokuskan untuk jangka panjang dan bertujuan untuk mempersiapkan karyawan sesuai dengan perubahan dan pertumbuhan perusahaan. Selain itu, karyawan perlu memiliki dan mengembangkan kemampuannya agar tidak menimbulkan kerugian bagi perusahaannya dalam mencapai tujuan perusahaan (Sedarmayanti dalam Yosepa *et al.*, 2020).

Pengembangan karyawan atau *people development* merupakan salah satu tugas dari *Human Resource Function*. Dalam PT Saptaindra Sejati, fungsi *Human Resource* dibagi menjadi 2 divisi yaitu *Human Resource Operation* dan *Human Resource Development*. Pengembangan karyawan merupakan tugas dan tanggung jawab dari divisi *Human Resource Development*. Dalam divisi ini dibagi lagi menjadi beberapa departemen yaitu *Support Function People Development*, *Operation People Development*, *Plant People Development*, dan *Organizational Development and Talent Management*. Keempat departemen tersebut memiliki tugas, tanggung jawab, dan peran untuk mengembangkan *skill* dan kompetensi karyawan, namun yang membedakan adalah cakupan departemen atau divisi yang dikembangkan.

Untuk meningkatkan kompetensi karyawan, departemen *Support Function People Development* memiliki peran untuk menyediakan atau memfasilitasi segala macam *training* dan sertifikasi untuk karyawannya. Selain itu, departemen *Support Function People Development* juga memiliki tanggung jawab untuk mengawasi jalannya *training* dan sertifikasi dari awal hingga akhir. Dalam PT Saptaindra Sejati, *Support Function People Development* bertanggung jawab untuk melakukan pengelolaan karyawan pada bagian atau area *Support Function* seperti *Human Resource (HR)*, *General Affairs & External Relations (GAER)*, *Information Technology Business Process (ITBP)*, *Finance*, dan *Procurement & Logistics (PROLOG)*. Departemen *Support Function People Development* memiliki cukup banyak program pelatihan dan pengembangan untuk seluruh karyawan PT Saptaindra Sejati baik yang berada di *head office* maupun yang berada di *jobsite*.

Berdasarkan fenomena yang terjadi terhadap industri pertambangan batu bara dan kondisi serta latar belakang yang dimiliki PT Saptaindra Sejati, maka perusahaan perlu mengelola karyawannya agar karyawan tersebut memiliki kinerja yang optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan *development* terhadap karyawan agar kompetensi yang dimiliki oleh karyawan tersebut selaras dengan tujuan yang ingin dicapai oleh PT Saptaindra Sejati. Berdasarkan fenomena itu pula, penulis ingin mengetahui dan mempelajari kegiatan apa saja yang dilakukan dalam divisi *HR development*, lebih tepatnya dalam departemen *Support Function People Development* di PT Saptaindra Sejati. Sehingga, penulis tertarik untuk melaksanakan kerja magang Kampus Merdeka di PT Saptaindra Sejati dan penulis juga dapat menyusun laporan kerja magang Kampus Merdeka dengan judul “**Peran *Support Function People Development* pada PT Saptaindra Sejati (*Subsidiary of Adaro Energy Indonesia*)**”.

1.2 Maksud dan Tujuan Kerja Magang

Program kerja magang MBKM (Merdeka Belajar Kampus Merdeka) merupakan program wajib yang diselenggarakan oleh prodi Manajemen Universitas Multimedia Nusantara. Dari program kerja magang MBKM (Merdeka Belajar

Kampus Merdeka) yang dilakukan, penulis memiliki maksud dan tujuan untuk mempelajari dan memiliki pengalaman bekerja di PT Saptaindra Sejati terutama pada departemen *Support Function People Development*. Penulis ingin mengetahui dan belajar bagaimana cara perusahaan melakukan *development* terhadap karyawannya secara langsung, mulai dari tahap *planning* hingga tahap evaluasi. Selain itu, adapun maksud dan tujuan penulis melakukan kerja magang MBKM, yaitu sebagai berikut:

- 1) Memenuhi kewajiban untuk menjalani program magang MBKM (Merdeka Belajar Kampus Merdeka) di semester 6 yang merupakan salah satu syarat kelulusan.
- 2) Memiliki pengalaman kerja di salah satu perusahaan Adaro Group yaitu PT Saptaindra Sejati.
- 3) Mengembangkan cara berfikir, keterampilan, cara berkomunikasi, dan kemampuan lainnya yang diperlukan dalam dunia kerja.
- 4) Menambah pengetahuan dan wawasan terkait dunia kerja dan ilmu-ilmu baru tentang *people development*.
- 5) Berperan aktif sebagai *Support Function People Development Intern* dalam proses pelaksanaan *development* terhadap karyawan dari tahap pertama yaitu *planning* hingga tahap evaluasi.
- 6) Meningkatkan *skill* dan kompetensi karyawan melalui program pelatihan yang diselenggarakan oleh departemen *Support Function People Development*.
- 7) Mengimplementasikan teori-teori *human capital* yang sudah dipelajari selama perkuliahan dalam pekerjaan sehari-hari secara langsung.
- 8) Dapat mengetahui kendala apa saja yang biasa terjadi dalam perusahaan, serta dapat memberikan kontribusi terhadap solusi yang harus dilakukan.

1.3 Waktu dan Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

1.3.1 Waktu Pelaksanaan Kerja Magang

Berdasarkan peraturan program kerja magang MBKM oleh prodi Manajemen Universitas Multimedia Nusantara, penulis melaksanakan program

kerja magang selama 6 bulan atau kurang lebih setara dengan 800 jam kerja di PT Saptaindra Sejati dengan sistem kerja *hybrid* yaitu *Work From Office* (WFO) dan *Work From Home* (WFH). Berikut merupakan penjelasan detail terkait pelaksanaan kerja magang yang dilakukan oleh penulis.

Nama Perusahaan	: PT Saptaindra Sejati (Adaro Energy)
Nama Induk Perusahaan	: PT Adaro Energy Indonesia Tbk
Bidang Usaha	: Pertambangan Batu Bara
Alamat	: Graha Saptaindra, Jl TB Simatupang Kav. 18, Kel. Cilandak Barat, Jakarta Selatan, 12430
Periode Kerja Magang	: 30 Januari - 30 Juli 2023
Waktu Kerja Magang	: Senin - Jumat, 08.00 - 17.00 WIB
Divisi	: <i>Human Resource Development</i>
Departemen	: <i>Support Function People Development</i>
Jabatan	: <i>Support Function People Development Intern</i>

1.3.2 Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

Dalam melaksanakan program kerja magang MBKM, penulis mengikuti prosedur pelaksanaan kerja magang yang telah ditetapkan oleh Universitas Multimedia Nusantara dan PT Saptaindra Sejati. Berikut merupakan prosedur program kerja magang yang dilakukan oleh penulis.

- 1) Penulis mengajukan permohonan surat pengantar magang kepada kaprodi manajemen Universitas Multimedia Nusantara.
- 2) Penulis mengirimkan *Curriculum Vitae* (CV) beserta dengan surat pengantar magang dan transkrip nilai kepada PT Saptaindra Sejati melalui *email Person in Charge* (PIC) yang bertanggung jawab untuk penerimaan peserta magang.
- 3) Penulis mendapat jawaban dari PIC *Human Resource* PT Saptaindra Sejati bahwa CV penulis sudah diterima dan di-*review*, kemudian penulis diundang untuk melakukan *interview*.

- 4) Penulis melakukan *interview* secara *online* bersama dengan PIC dan *mentor* yang akan menerima dan membimbing peserta magang.
- 5) Penulis diterima sebagai karyawan magang di PT Saptaindra Sejati sebagai *Support Function People Development Intern*.
- 6) Penulis mengajukan permintaan *acceptance letter* kepada PT Saptaindra Sejati yang menunjukkan keterangan bahwa penulis telah diterima sebagai karyawan magang di PT Saptaindra Sejati. *Acceptance letter* tersebut akan dikumpulkan dalam *website* Kampus Merdeka Universitas Multimedia Nusantara.
- 7) Penulis memulai pelaksanaan program kerja magang pada tanggal 30 Januari 2023 secara *Work From Office (WFO)*.
- 8) Penulis melakukan registrasi untuk *Internship Track 1* di *website* Kampus Merdeka UMN.
- 9) Penulis melakukan *complete registration* dengan meng-*input acceptance letter* ke dalam *website* Kampus Merdeka UMN.
- 10) Penulis mengisi *daily task* Kampus Merdeka UMN terkait pekerjaan yang dilakukan oleh penulis di PT Saptaindra sejati setiap harinya.
- 11) Penulis melakukan bimbingan dengan dosen pembimbing magang.
- 12) Penulis menentukan topik dan judul untuk laporan magang yang akan penulis kerjakan.
- 13) Penulis menyusun laporan magang.
- 14) Penulis mengumpulkan laporan magang melalui *website* Kampus Merdeka UMN sesuai dengan *deadline* yang telah ditentukan.
- 15) Penulis melakukan sidang magang.

1.4 Sistematika Penulisan Laporan Magang

Laporan magang yang disusun oleh penulis mengacu pada format penulisan laporan magang MBKM yang telah ditetapkan oleh prodi Manajemen Universitas Multimedia Nusantara, sebagaimana dijelaskan sebagai berikut.

- 1) Bab I Pendahuluan

Pada bab 1 ini, berisi tentang latar belakang program kerja magang yang dilaksanakan penulis pada PT Saptaindra Sejati, kemudian pada bab 1 ini pula berisi tentang maksud dan tujuan kerja magang dan waktu pelaksanaan kerja magang beserta prosedurnya.

2) Bab II Gambaran Umum Perusahaan

Pada bab 2 ini, berisi tentang gambaran umum perusahaan yang menjadi tempat penulis melaksanakan magang, dengan menuliskan sejarah singkat perusahaan dan struktur organisasi yang berlaku pada perusahaan. Selain itu, pada bab ini juga berisikan tentang teori-teori yang relevan terhadap laporan magang penulis.

3) Bab III Pelaksanaan Kerja Magang

Pada bab 3 ini, berisikan tentang deskripsi atau uraian pekerjaan yang dilakukan oleh penulis selama program kerja magang MBKM di PT Saptaindra Sejati dengan menuliskan penjelasan berupa kedudukan serta koordinasi yang dilakukan oleh penulis, uraian pekerjaan yang dilakukan, kendala yang ditemukan selama program kerja magang, dan solusi terhadap kendala tersebut.

4) Bab IV Kesimpulan dan Saran

Pada bab 4 ini, berisikan tentang kesimpulan yang dapat ditarik oleh penulis terhadap program kerja magang yang telah dilakukan, beserta dengan saran yang dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pembaca yang membaca laporan magang ini.

U M W N
U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A