

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

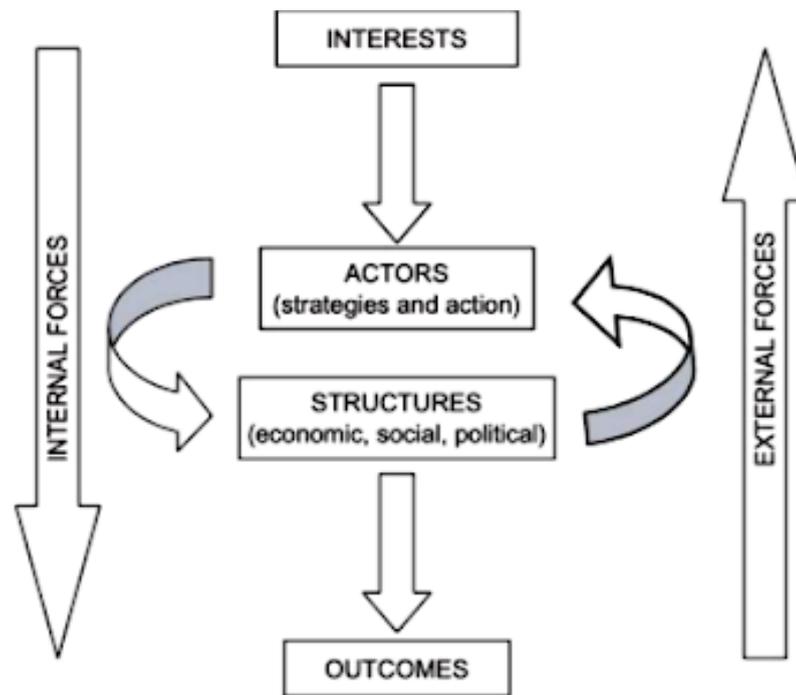
Hubungan industri adalah aspek vital dalam keberhasilan setiap organisasi. Interaksi yang harmonis antara manajemen perusahaan dan karyawan menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan produktif (Rembulan, 2023). Ketika hubungan industri terjaga dengan baik, hal ini dapat menghasilkan berbagai manfaat positif bagi perusahaan. Pertama-tama, hubungan yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan didengarkan oleh manajemen cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal (Riadi, 2023). Selain itu, hubungan industri yang efektif juga dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Dengan adanya komunikasi yang terbuka dan kesepakatan yang adil antara manajemen dan karyawan, karyawan akan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih berkomitmen terhadap tujuan perusahaan (Rembulan, 2023).

Tidak hanya itu, hubungan industri yang baik juga dapat membantu mengurangi konflik di tempat kerja. Dengan adanya forum untuk menyelesaikan perbedaan pendapat dan penyelesaian konflik yang konstruktif, potensi konflik antara manajemen dan karyawan dapat diminimalkan (Riadi, 2023). Ketika konflik diatasi dengan baik, energi organisasi dapat dialihkan ke arah yang lebih produktif dan berorientasi pada tujuan.

Selain manfaat langsung tersebut, hubungan industri yang efektif juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Melalui kolaborasi terbuka dan partisipasi aktif karyawan dalam pengambilan keputusan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan produktif bagi semua pihak yang terlibat (Rembulan, 2023). Dengan demikian, hubungan industri yang baik menjadi landasan penting bagi kesuksesan jangka panjang perusahaan.

Dalam konteks PT. Link Net Tbk., pemahaman mendalam tentang pentingnya hubungan industri menjadi krusial untuk mengoptimalkan hubungan karyawan. Dengan memahami peran *Employee Relations* (ER) dan *Industrial Relations* (IR), perusahaan dapat mengembangkan strategi yang sesuai untuk memastikan harmoni di tempat kerja dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Employee Relations (ER) adalah aspek penting dalam manajemen hubungan karyawan yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif bagi setiap individu karyawan. Fokus utama dari *Employee Relations* adalah interaksi sehari-hari antara manajemen perusahaan dan karyawan individu. Ini mencakup berbagai hal seperti komunikasi, penyelesaian masalah, penghargaan, dan pengembangan karyawan. Dalam ER, manajemen berupaya memastikan bahwa karyawan merasa dihargai, didengarkan, dan didukung dalam melakukan tugas-tugas mereka. Komunikasi yang terbuka dan transparan menjadi kunci dalam membangun hubungan yang baik antara manajemen dan karyawan. Selain itu, penyelesaian masalah yang efektif juga menjadi fokus dalam ER, di mana manajemen berperan sebagai mediator untuk menyelesaikan konflik dan perbedaan pendapat dengan cara yang adil dan konstruktif. Penghargaan dan pengakuan atas kontribusi karyawan juga menjadi bagian penting dari ER, dimana perusahaan memberikan apresiasi terhadap prestasi karyawan untuk meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka. Selain itu, pengembangan karyawan juga diperhatikan dalam ER, dengan memberikan pelatihan dan kesempatan untuk pertumbuhan karir yang memungkinkan karyawan untuk berkembang secara profesional dan pribadi. Dengan demikian, *Employee Relations* bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan, produktif, dan berdaya saing bagi semua karyawan di perusahaan.



Gambar 1.1 Kerangka Kerja Employee Relations

Sumber: Blyton and Turnbull (2004)

Industrial Relations (IR) adalah aspek kunci dalam manajemen hubungan karyawan yang berfokus pada hubungan antara perusahaan dan serikat pekerja atau organisasi yang mewakili karyawan. Dalam konteks ini, IR melibatkan negosiasi dan interaksi antara manajemen dan serikat pekerja tentang berbagai aspek kondisi kerja, termasuk gaji, jam kerja, kebijakan perusahaan, dan masalah-masalah ketenagakerjaan lainnya. Fokus utama dari *Industrial Relations* adalah memastikan bahwa kepentingan karyawan diwakili dengan baik dan dihormati oleh perusahaan. Dalam hal ini, serikat pekerja atau organisasi yang mewakili karyawan berperan sebagai penghubung antara karyawan individu dan manajemen perusahaan. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa hak-hak karyawan diakui dan dihormati, serta untuk mencapai kesepakatan yang adil dan berkelanjutan antara kedua belah pihak. Negosiasi yang terjadi dalam kerangka IR juga bertujuan untuk menjaga keseimbangan kekuatan antara manajemen dan karyawan, sehingga keputusan yang diambil dapat memperhatikan kepentingan

kedua belah pihak. Dengan demikian, Industrial Relations menjadi landasan penting dalam menjaga keharmonisan dan stabilitas di tempat kerja, serta dalam mencapai kesuksesan bersama antara perusahaan dan karyawan.

Meskipun ER dan IR memiliki fokus yang berbeda, keduanya saling terkait dan saling mendukung dalam menjaga keharmonisan di tempat kerja. Hubungan yang baik antara perusahaan dan karyawan individu, seperti yang dipromosikan oleh ER, dapat menciptakan fondasi yang kuat untuk negosiasi yang konstruktif antara manajemen dan serikat pekerja dalam kerangka IR. Sebaliknya, hasil dari negosiasi IR, seperti kesepakatan kerja bersama, dapat memengaruhi dinamika hubungan antara manajemen dan karyawan dalam ER.

Kedua aspek ini penting untuk menjaga keharmonisan di tempat kerja karena mereka memungkinkan adanya dialog terbuka antara manajemen dan karyawan, serta memastikan bahwa kepentingan kedua belah pihak diakomodasi dengan adil. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang seimbang, di mana produktivitas tinggi dan kepuasan karyawan dapat dicapai secara bersamaan.

PT Link Net Tbk, sebagai perusahaan telekomunikasi yang berkembang pesat, menghadapi sejumlah tantangan dan peluang unik dalam mengelola hubungan karyawan dan industri. Beberapa di antaranya termasuk:

1. **Fluktuasi Tenaga Kerja:** Industri telekomunikasi sering mengalami fluktuasi tenaga kerja yang signifikan. PT Link Net Tbk mungkin menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas dan berpengalaman, terutama di tengah persaingan yang ketat dengan perusahaan lain dalam industri yang sama. Manajemen harus mencari strategi untuk meningkatkan retensi karyawan dan mengurangi turnover.
2. **Perkembangan Teknologi:** Seiring dengan perkembangan teknologi, PT Link Net Tbk dihadapkan pada tantangan untuk terus beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam industri telekomunikasi. Hal ini dapat

meliputi implementasi teknologi baru, pelatihan karyawan untuk menguasai teknologi tersebut, dan memastikan infrastruktur perusahaan tetap relevan dan berdaya saing.

3. **Regulasi Ketenagakerjaan:** Regulasi ketenagakerjaan yang terus berubah dapat menjadi tantangan bagi PT Link Net Tbk dalam mengelola hubungan karyawan dan industri. Perusahaan harus memastikan bahwa kebijakan dan praktik ketenagakerjaan mereka selalu sesuai dengan peraturan yang berlaku, seperti ketentuan mengenai upah minimum, jam kerja, dan perlindungan karyawan.
4. **Perubahan Demografis Tenaga Kerja:** Perubahan demografis dalam angkatan kerja, seperti generasi yang berbeda dari karyawan yang bekerja bersama-sama, dapat menciptakan tantangan dalam manajemen karyawan. PT Link Net Tbk perlu memahami kebutuhan dan preferensi karyawan dari berbagai generasi dan mengembangkan strategi untuk mempromosikan kerjasama dan kolaborasi antargenerasi.
5. **Peluang Inovasi:** Di samping tantangan, industri telekomunikasi juga menyediakan peluang inovasi yang besar. PT Link Net Tbk dapat memanfaatkan perkembangan teknologi terbaru untuk meningkatkan layanan kepada pelanggan, meningkatkan efisiensi operasional, dan menciptakan nilai tambah bagi karyawan. Inovasi juga dapat membuka peluang baru untuk pertumbuhan bisnis dan pengembangan karyawan.

Dengan memahami tantangan dan peluang yang unik ini, PT Link Net Tbk dapat mengembangkan strategi yang tepat dalam mengelola hubungan karyawan dan industri. Dengan mengatasi tantangan dan memanfaatkan peluang, perusahaan dapat memperkuat posisinya di pasar dan mencapai keberhasilan jangka panjang.

PT Link Net Tbk beroperasi dalam industri telekomunikasi yang merupakan industri yang dinamis dan terus berkembang. Dalam konteks ini, penting untuk memahami tren, tantangan, dan peluang yang mungkin memengaruhi hubungan karyawan dan industri perusahaan.

1. **Tren Industri Telekomunikasi:** Industri telekomunikasi mengalami transformasi yang signifikan akibat kemajuan teknologi. Tren utama termasuk meningkatnya penetrasi internet, migrasi ke jaringan berbasis IP, pertumbuhan layanan data, dan konvergensi antara telekomunikasi, media, dan teknologi informasi. PT Link Net Tbk perlu terus mengikuti tren ini untuk tetap relevan dan bersaing di pasar.
2. **Tantangan dalam Pelayanan:** Persaingan sengit di industri telekomunikasi menciptakan tantangan dalam memberikan layanan yang unggul dan mempertahankan pelanggan. PT Link Net Tbk harus mampu mengatasi masalah seperti kualitas layanan, kecepatan dan kehandalan jaringan, serta responsif terhadap kebutuhan pelanggan.
3. **Perubahan Regulasi:** Regulasi yang berkaitan dengan industri telekomunikasi dapat berdampak signifikan pada operasi perusahaan. Perubahan regulasi mengenai lisensi, spektrum frekuensi, perlindungan konsumen, dan privasi data dapat mempengaruhi strategi bisnis dan kebijakan ketenagakerjaan PT Link Net Tbk.
4. **Peluang Inovasi:** Meskipun industri telekomunikasi memiliki tantangan yang signifikan, ada juga peluang inovasi yang besar. Perkembangan teknologi seperti 5G, Internet of Things (IoT), dan kecerdasan buatan membuka peluang baru untuk menciptakan layanan baru, meningkatkan efisiensi operasional, dan memberikan pengalaman pelanggan yang lebih baik.
5. **Kebutuhan Tenaga Kerja Terampil:** Transformasi digital dalam industri telekomunikasi meningkatkan permintaan akan tenaga kerja terampil dalam bidang seperti teknologi informasi, analisis data, keamanan cyber, dan pengembangan aplikasi. PT Link Net Tbk perlu memastikan bahwa karyawan mereka memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri untuk tetap kompetitif.

Dengan memahami konteks industri ini, PT Link Net Tbk dapat mengidentifikasi peluang dan tantangan yang memengaruhi hubungan karyawan

dan industri perusahaan. Strategi yang tepat dalam mengelola karyawan dan beradaptasi dengan tren industri akan membantu perusahaan mempertahankan posisi yang kuat di pasar dan mencapai kesuksesan jangka panjang.

PT Link Net Tbk telah menerapkan berbagai kebijakan dan praktik yang bertujuan untuk memperkuat hubungan karyawan dan industri, serta memastikan keharmonisan di tempat kerja. Beberapa di antaranya termasuk:

1. **Komunikasi Internal yang Efektif:** PT Link Net Tbk menyadari pentingnya komunikasi yang terbuka dan transparan antara manajemen dan karyawan. Untuk itu, perusahaan telah mengimplementasikan berbagai saluran komunikasi internal, termasuk rapat staf, buletin perusahaan, surat kabar internal, dan platform digital. Komunikasi yang efektif membantu menginformasikan karyawan tentang berita perusahaan, kebijakan baru, dan tujuan strategis, serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan masukan dan masalah mereka.
2. **Kebijakan Penghargaan dan Pengakuan:** PT Link Net Tbk memperhatikan pentingnya pengakuan terhadap kontribusi dan pencapaian karyawan. Perusahaan telah menerapkan kebijakan penghargaan dan pengakuan yang menyeluruh, termasuk penghargaan karyawan bulanan, bonus kinerja, program pengakuan atas prestasi karyawan, dan program apresiasi untuk meningkatkan motivasi dan meningkatkan retensi karyawan.
3. **Penyelesaian Sengketa yang Konstruktif:** PT Link Net Tbk telah mengembangkan prosedur penyelesaian sengketa yang adil dan transparan. Perusahaan mendorong dialog terbuka antara manajemen dan karyawan untuk menyelesaikan konflik dengan cara yang konstruktif. Selain itu, perusahaan juga menyediakan akses ke mediator internal atau eksternal untuk membantu menyelesaikan sengketa yang kompleks dan sensitif.
4. **Program Pengembangan Karyawan:** Perusahaan menyadari pentingnya investasi dalam pengembangan karyawan untuk meningkatkan kinerja dan

retensi. Oleh karena itu, PT Link Net Tbk telah meluncurkan berbagai program pengembangan karyawan, termasuk pelatihan teknis dan non-teknis, kursus pengembangan kepemimpinan, mentorship, dan peluang rotasi pekerjaan. Program ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, serta memfasilitasi kemajuan karir mereka di perusahaan.

Dengan menerapkan kebijakan dan praktik ini, PT Link Net Tbk berupaya memastikan hubungan yang harmonis antara manajemen dan karyawan, serta memperkuat posisi perusahaan dalam industri telekomunikasi yang kompetitif. Dengan memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawan serta mendorong partisipasi aktif mereka, perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif bagi semua pihak yang terlibat.

Sebagai mahasiswa human capital, saya memilih untuk menjalani program magang di PT Link Net Tbk karena saya menyadari pentingnya pengalaman langsung dalam industri telekomunikasi yang merupakan bagian integral dari pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif. Institusi ini menawarkan lingkungan kerja yang dinamis dan inovatif di mana manajemen SDM memiliki peran yang sangat vital dalam menjaga keharmonisan hubungan antara perusahaan dan karyawan, serta memastikan kesuksesan operasional perusahaan.

Melalui program magang di PT Link Net Tbk, saya berharap bisa mendapat pemahaman yang lebih luas tentang bagaimana HRM diterapkan dalam konteks industri telekomunikasi yang berkembang pesat. Saya ingin mempelajari secara langsung tentang strategi pengelolaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi karyawan yang efektif, pengembangan karyawan, penilaian kinerja, dan manajemen konflik di tempat kerja.

Selain itu, pilihan saya terhadap PT Link Net Tbk juga didorong oleh keinginan untuk terlibat dalam industri yang berdampak di kehidupan sehari-hari masyarakat melalui layanan telekomunikasi yang menyediakan akses informasi

dan komunikasi yang luas. Saya percaya bahwa melalui program magang di PT Link Net Tbk, saya dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kualitas layanan kepada pelanggan serta menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan berdaya saing bagi karyawan.

Dengan demikian, program magang di PT Link Net Tbk menjadi pilihan yang tepat bagi saya untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan saya dalam bidang Human Resources Management, sambil memberikan dampak positif bagi perusahaan, karyawan, dan masyarakat yang dilayani oleh perusahaan.

1.2. Maksud dan Tujuan Kerja Magang

Maksud dan tujuan dari pelaksanaan program magang adalah sebagai berikut:

1. Mengimplementasikan teori di perkuliahan dalam praktik di dunia kerja.
2. Memperoleh pengalaman dan wawasan baru di bidang *Human Capital* pada departemen *Employee & Industrial Relation*.
3. Mengasah dan memperdalam pengetahuan dasar dalam *Human Capital*.
4. Memberikan kontribusi secara langsung dalam membantu departemen *Employee & Industrial Relation* dalam penyusunan materi serta hasil dari materi yang akan diimplementasikan pada karyawan PT. Link Net Tbk.
5. Mendapat bimbingan langsung terkait pekerjaan dan dunia kerja.
6. Memenuhi syarat kelulusan Sarjana Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Multimedia Nusantara.

1.3. Waktu dan Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

1.3.1. Waktu Kerja Magang

Program Kerja magang ini dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan oleh Program Studi Manajemen Universitas Multimedia Nusantara, yaitu dengan total 640 jam kerja.

Berikut merupakan rincian dari pelaksanaan program kerja magang:

Nama Perusahaan	: PT. Link Net
Bidang Usaha	: Penyedia layanan komunikasi dan internet
Alamat	: Graha Lippo Building Lantai 17 Jl. Boulevard Diponegoro No. 101 Curug, Kota Tangerang, Provinsi Banten, 151810
Periode Pelaksanaan	: 19 Februari sampai dengan 18 Mei 2024
Waktu Kerja	: Senin - Jumat, Pukul 08.30 - 17.30 WIB
Posisi Magang	: <i>Human Capital Directorate, Employee & Industrial Relation</i>

1.3.2. Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

Prosedur kerja magang yang dijalankan sesuai dengan ketentuan yang sudah diberikan dan berlaku dari Universitas Multimedia Nusantara dan PT. Link Net Tbk., adalah sebagai berikut:

1. Tahap Persiapan

- a. Penulis mengikuti kegiatan perkuliahan *regular* sebagai bentuk persiapan program kerja magang.
- b. Penulis telah mengambil peminatan *Human Capital* sebagai langkah awal untuk mempelajari terkait dunia pengelolaan sumber daya manusia.
- c. Penulis telah mempelajari mata kuliah yang berhubungan dengan bidang *Human Capital* seperti *Human Resource Management, Organizational Design and Behaviour, Strategic Management, Human Capital Research, Transformational Management, Industrial and Digital Network*, dan *Human Resources Information System* sebagai bekal awal untuk persiapan program kerja magang.

- d. Penulis mempersiapkan *Curriculum Vitae* (CV) sesuai dengan standar untuk lolos *Applicant Tracking System* (ATS).
- e. Penulis membuat *profile* pada *platform* yang akan digunakan untuk melakukan *apply* seperti LinkedIn, JobStreet, Glints, KitaLulus, Indeed Job Search, dan KUPU.

2. Tahap Pengajuan Magang

- a. Penulis membuat *profile* untuk *apply* ke berbagai perusahaan yang sedang membutuhkan pekerja magang di bidang *Human Capital*.
- b. Penulis *apply* ke beberapa perusahaan dengan memperhatikan *requirement* yang dibutuhkan oleh perusahaan.
- c. Penulis mendapat rekomendasi dan melihat di *website* PT. Link Net Tbk bahwa PT. Link Net Tbk sedang membutuhkan pekerja magang bagian *Human Capital*, saat itu terdapat beberapa posisi yang dilamar oleh penulis yaitu *Reward Internship* dan *Employee & Industrial Relation*.

3. Tahap Recruitment

- a. Penulis mendapatkan panggilan dari Bapak Bernard Chandra selaku tim *Talent Acquisition* untuk melakukan *interview* HR pada tanggal 15 November 2023.
- b. Penulis menerima panggilan tersebut dan melakukan proses *interview* pada tanggal 15 November 2023 pukul 17.00 WIB secara daring.
- c. Setelah sebulan, Bapak Bernard menginformasikan bahwa penulis belum dapat diterima pada posisi *Reward* sehingga menawarkan untuk posisi *Employee & Industrial Relation*.

- d. Bapak Bernard menjadwalkan penulis untuk melakukan *interview* oleh *Usher* pada tanggal 2 Februari 2024 pukul 10.00 WIB secara daring.
- e. Penulis melakukan *interview* bersama Bapak Joseph Partogi dari bagian *Employee* dan Ibu Fenny Febriyani dari bagian *Industrial*.
- f. Penulis mendapatkan kabar terkait penerimaan sebagai *intern* di PT. Link Net Tbk sebagai *Employee & Industrial Relation Intern* pada Selasa, 13 Februari 2024.

4. Tahap Finalisasi Berkas

- a. Penulis memberikan berkas yang dibutuhkan untuk proses pendaftaran penulis dalam kontrak magang seperti *scan* KTP.
- b. Penulis dihubungi untuk membaca dan menandatangani kontrak kerja magang sebagai tanda penerimaan penulis sebagai *intern* di PT. Link Net Tbk.
- c. Penulis menandatangani *Internship Program Contract* dan menyerahkan pada Bapak Bernard.
- d. Penulis menyerahkan *Cover Letter MBKM Internship Track 1* (No Surat : 1/UMN/MAN/Internship Track 1/II/2024) kepada Bapak Bernard untuk mendapatkan *Acceptance Letter* sebagai bukti bahwa penulis telah diterima sebagai *intern* di PT. Link Net Tbk.

5. Tahap Program Magang

- a. Penulis melakukan program magang selama 3 bulan mulai dari 19 Februari 2024 hingga 18 Mei 2024 sesuai dengan kontrak perusahaan.
- b. Penulis melakukan program magang sesuai dengan *job description* yang juga diberikan dan diarahkan oleh *supervisor* yaitu Ibu Fenny Febriyani.

- c. Penulis melakukan bimbingan magang dengan dosen pembimbing yaitu Ibu Nosica Rizkalla, S.E., M.Sc., sesuai yang sudah ditetapkan oleh Universitas Multimedia Nusantara.
- d. Penulis menyusun laporan kerja magang dengan judul “Peran *Employee & Industrial Relation* Dalam Mengoptimalkan Hubungan Karyawan PT. Link Net Tbk.”.
- e. Penulis mengikuti sidang magang sebagai salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen, Program Studi Manajemen Fakultas Bisnies di Universitas Multimedia Nusantara.

1.4. Sistematis Penulisan Laporan Kerja Magang

Dalam penyusunan laporan kerja magang ini yang berjudul “Peran *Employee & Industrial Relation* Dalam Mengoptimalkan Hubungan Karyawan PT. Link Net Tbk.”, terdiri dari empat bab yang sesuai dengan panduan laporan magang yang sudah ditetapkan oleh Universitas Multimedia Nusantara, dengan susunan struktur sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada Bab I laporan kerja magang ini, berisi tentang pentingnya hubungan industri yang baik antara manajemen dan karyawan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Komunikasi efektif, penyelesaian konflik yang konstruktif, dan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan diidentifikasi sebagai elemen kunci. Selain itu, latar belakang juga menyoroti tantangan dan peluang yang dihadapi oleh PT. Link Net Tbk dalam mengelola hubungan karyawan dan industri di industri telekomunikasi yang berkembang pesat. Program magang di perusahaan tersebut dipandang sebagai kesempatan bagi mahasiswa *Human Capital* untuk memperoleh pengalaman langsung dalam manajemen sumber daya manusia di industri yang dinamis tersebut.

BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada Bab II, menguraikan gambaran lengkap tentang perusahaan yang menjadi tempat mahasiswa/i menjalani program magang. Dalam bab ini, dibahas secara terperinci sejarah perusahaan dari awal pendiriannya hingga posisi saat ini, serta profil menyeluruh perusahaan termasuk logo, produk, nilai-nilai, budaya, dan visi serta misi yang dianut oleh perusahaan. Selain itu, struktur organisasi perusahaan juga dijelaskan secara rinci untuk memberikan pemahaman tentang pola hubungan di dalam perusahaan. Pemahaman tentang konsep dan dasar teoritis yang berkaitan dengan kerja magang juga disampaikan sebagai pedoman dasar bagi mahasiswa/i dalam menjalani praktik tersebut. Dengan demikian, Bab II menyajikan informasi penting yang menjadi landasan bagi mahasiswa/i dalam memahami dan menjalani program kerja magang di perusahaan tersebut.

BAB III PELAKSANAAN KERJA MAGANG

Pada Bab III, memberikan gambaran lengkap tentang pengalaman penulis selama menjalani program kerja magang, yang mencakup tugas-tugas atau job description yang dilaksanakan dengan rinci. Selain itu, bab ini juga mengulas kendala dan hambatan yang dialami oleh penulis selama program berlangsung, serta solusi yang ditemukan untuk mengatasi kendala tersebut. Dengan demikian, bab ini memberikan pemahaman yang mendalam tentang pelaksanaan program magang selama periode tiga bulan, termasuk aspek kedudukan, koordinasi, pelaksanaan tugas, dan konsep teoritis yang relevan. Keseluruhan informasi ini memberikan wawasan yang berharga bagi pembaca tentang bagaimana menjalani program magang dengan efektif, serta bagaimana mengatasi tantangan yang mungkin dihadapi selama proses tersebut.

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

Terakhir pada Bab IV, menyajikan kesimpulan yang diambil oleh penulis setelah menjalani program kerja magang di PT. Link Net Tbk. Di sini, penulis merangkum ilmu dan pengalaman yang diperoleh selama periode program magang, serta memberikan saran dan masukan yang konstruktif untuk pengembangan perusahaan di masa depan. Kesimpulan ini tidak hanya mencakup

evaluasi terhadap pengalaman pribadi penulis, tetapi juga memberikan pandangan yang bermanfaat bagi PT. Link Net Tbk dalam meningkatkan kinerja dan efisiensi operasionalnya. Dengan demikian, Bab IV menjadi bagian penting dalam laporan ini karena merangkum seluruh pengalaman magang serta memberikan wawasan yang berguna bagi pembaca, penulis, dan perusahaan yang bersangkutan.



UMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA