

**STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM INDUSTRI RETAIL BAHAN KONSTRUKSI PT JAYA
BERSAMA SAPUTRA PERKASA**



UMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

LAPORAN MBKM

Tulus Calega Bagariang

0000062316

**PROGRAM STUDI MANAGEMENT
FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA
TANGERANG
2024**

**STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM INDUSTRI RETAIL BAHAN KONSTRUKSI PT JAYA
BERSAMA SAPUTRA PERKASA**



LAPORAN MBKM

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh

Gelar Sarjana Management

Tulus Calega Bagariang

00000062316

**PROGRAM STUDI MANAGEMENT
FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA
TANGERANG**

2024

HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Dengan ini saya,

Nama : Tulus Calega Bagariang

Nomor Induk Mahasiswa : 00000062316

Program studi : Management

Laporan MBKM Penelitian dengan judul:

STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM INDUSTRI RETAIL BAHAN KONSTRUKSI PT JAYA BERSAMA SAPUTRA PERKASA merupakan hasil karya saya sendiri bukan plagiat dari karya ilmiah yang ditulis oleh orang lain, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar serta dicantumkan di Daftar Pustaka.

Jika di kemudian hari terbukti ditemukan kecurangan/ penyimpangan, baik dalam pelaksanaan maupun dalam penulisan laporan MBKM, saya bersedia menerima konsekuensi dinyatakan TIDAK LULUS untuk laporan MBKM yang telah saya tempuh.

Tangerang, 19 Mei 2024



(Tulus Calega Bagariang)

HALAMAN PERSETUJUAN

Laporan MBKM dengan judul
**Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Industri
Retail Bahan Konstruksi PT Jaya Bersama Saputra Perkasa**

Oleh
Nama : Tulus Calega Bagariang
NIM : 00000062316
Program Studi : Management
Fakultas : Bisnis

Telah disetujui untuk diajukan pada
Sidang Ujian Laporan MBKM Universitas Multimedia Nusantara
Tangerang,

Pembimbing

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Ir. Y. Budi Susanto, M.M
NIDN : 0301056103

Purnamaningsih S.E., M.S.M
NIDN : 0323047801

HALAMAN PENGESAHAN

Laporan MBKM dengan judul
Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Industri Retail Bahan Konstruksi PT Jaya Bersama Saputra
Perkasa

Oleh
Nama : Tulus Calega Bagariang
NIM : 00000062316
Program Studi : Management
Fakultas : Bisnis

Telah diujikan pada hari Rabu 12 Juni 2024
Pukul 10.00 s/d 11.00 dan dinyatakan
LULUS
Dengan susunan penguji sebagai berikut.

Pembimbing



Dr. Ir. Y. Budi Susanto, M.M.
0301056103

Penguji



Dr. Amanda Setiorini, S.Psi., M.M.,
CIQaR
NIDN : 0305027607

Ketua Program Studi Manajemen



Purnamaningsih S.E., M.S.M
NIDN : 0323047801

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Industri Retail Bahan Konstruksi PT Jaya
Bersama Saputra Perkasa, Tulus Calega Bagariang, Universitas Multimedia Nusantara

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Multimedia Nusantara, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Tulus Calega Bagariang

NIM : 00000062316

Program Studi : Management

Fakultas : Bisnis

JenisKarya : Laporan MBKM

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Multimedia Nusantara Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM INDUSTRI RETAIL BAHAN KONSTRUKSI PT JAYA BERSAMA SAPUTRA PERKASA

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Multimedia Nusantara berhak menyimpan, mengalih media / format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama sebagai penulis / pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 19 Mei 2024

Yang menyatakan,



(Tulus Calega Bagariang)

KATA PENGANTAR

Puji Syukur atas selesainya penulisan Jenis Karya ilmiah ini dengan judul: “STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM INDUSTRI RETAIL BAHAN KONSTRUKSI PT JAYA BERSAMA SAPUTRA PERKASA” dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Strata 1 Jurusan Manajemen Pada Fakultas Bisnis Universitas Multimedia Nusantara. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan tugas akhir ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan tugas akhir ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Ninok Leksono, selaku Rektor Universitas Multimedia Nusantara.
2. Dr. Florentina Kurniasari T.,S.Sos.,M.B.A, selaku Dekan Fakultas Universitas Multimedia Nusantara.
3. Ahmad Syahril Muharrom, S.Pd.,M.T, selaku Ketua Program Studi Universitas Multimedia Nusantara.
4. Dr. Ir. Y. Budi Susanto, M.M, sebagai Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, arahan dan motivasi atas terselesainya tesis ini.
5. Bapak Elang Bijaksana Mulia, sebagai Pembimbing Lapangan yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi atas terselesainya laporan MBKM Penelitian.
6. Bapak Michael J. Latuwael, sebagai Kepala Perusahaan yang telah memberikan kesempatan, bimbingan, dan arahan atas terselesaikannya laporan MBKM Penelitian.
7. Keluarga beserta teman yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan MBKM ini.

8. Dengan semua bantuan dan kesempatan yang diberikan oleh semua orang yang saya sebutkan diatas ini, semoga karya ilmiah ini bisa menjadi pembelajaran bagi saya sebagai anak magang dan pembekalan saya untuk kedepannya disaat saya akan menghadapi dunia bekerja secara langsung di kemudian harinya.

Tangerang, 17 Mei 2024



(Tulus Calega Bagariang)

STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM INDUSTRI RETAIL BAHAN KONSTRUKSI PT JAYA BERSAMA SAPUTRA PERKASA

(Tulus Calega Bagariang)

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis manajemen sumber daya manusia pada PT Jaya Bersama Saputra Perkasa, sebuah perusahaan retail bahan bangunan. Perusahaan ini telah diakui sebagai pemain terkemuka di industri ini, dan keberhasilannya berkat pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Penelitian bertujuan untuk memberikan gambaran tentang sejarah, visi, dan misi perusahaan, serta struktur dan fungsi organisasinya. Departemen sumber daya manusia perusahaan bertanggung jawab untuk mengelola rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan manajemen kinerja karyawan. Departemen juga memainkan peran penting dalam menjaga hubungan baik dengan pelanggan, pemasok, dan pemangku kepentingan lainnya.

Penelitian menemukan bahwa departemen sumber daya manusia di perusahaan terorganisir dengan baik dan efisien, dengan struktur serta peran dan tanggung jawab yang jelas. Departemen ini telah menerapkan berbagai inisiatif untuk meningkatkan keterlibatan dan motivasi karyawan, seperti memberikan kesempatan pelatihan dan pengembangan, mengakui dan memberi penghargaan atas pencapaian karyawan, dan mendorong budaya kerja yang positif. Studi ini juga menyoroti pentingnya komunikasi dan kolaborasi yang efektif antara karyawan, manajer, dan pemangku kepentingan lainnya. Manajemen perusahaan telah menerapkan berbagai strategi untuk meningkatkan komunikasi dan kolaborasi, seperti pertemuan rutin dan sesi umpan balik, survei keterlibatan karyawan, dan aktivitas pembangunan tim.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Jaya Bersama Saputra Perkasa, Industri Ritel Bahan Bangunan.

***HUMAN RESOURCE MANAGEMENT STRATEGY IN THE
RETAIL CONSTRUCTION MATERIALS INDUSTRY PT JAYA
BERSAMA SAPUTRA PERKASA***

(Tulus Calega Bagaraing)

ABSTRACT (English)

The purpose of this research is to analyze the management of human resources in PT Jaya Bersama Saputra Perkasa, a retail building materials company. The company has been recognized as a leading player in the industry, and its success is attributed to its effective management of human resources. The research aims to provide an overview of the company's history, vision, and mission, as well as its organizational structure and functions.

The company's human resources department is responsible for managing the recruitment, training, development, and performance management of employees. The department also plays a crucial role in maintaining good relations with customers, suppliers, and other stakeholders.

The research found that the company's human resources department is well-organized and efficient, with a clear structure and roles and responsibilities. The department has implemented various initiatives to improve employee engagement and motivation, such as providing training and development opportunities, recognizing and rewarding employees' achievements, and promoting a positive work culture.

The study also highlights the importance of effective communication and collaboration between employees, managers, and other stakeholders. The company's management has implemented various strategies to improve communication and collaboration, such as regular meetings and feedback sessions, employee engagement surveys, and team-building activities.

Keywords: Human Resources Management, PT Jaya Bersama Saputra Perkasa, Retail Building Materials Industry.

DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	2
HALAMAN PERSETUJUAN	3
HALAMAN PENGESAHAN	4
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	5
KATA PENGANTAR	6
ABSTRAK	8
<i>ABSTRACT (English)</i>	9
DAFTAR ISI	10
DAFTAR TABEL	11
DAFTAR GAMBAR	11
DAFTAR LAMPIRAN	11
BAB I PENDAHULUAN	12
1.1. Latar Belakang	12
1.2. Maksud dan Tujuan Kerja Magang	14
1.3. Waktu dan Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang	14
BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	15
2.1 Sejarah Singkat Perusahaan	15
2.1.1 Visi Misi Perusahaan Jaya Bersama Saputra Perkasa	16
2.2 Struktur Organisasi Perusahaan	19
BAB III PELAKSANAAN KERJA MAGANG	29
3.1 Kedudukan dan Koordinasi	29
3.2 Tugas dan Uraian Kerja Magang	30
3.3 Kendala yang Ditemukan	33
3.4 Solusi atas Kendala yang Ditemukan	45
BAB IV SIMPULAN DAN SARAN	49
4.1 Simpulan	49
4.2 Saran	50

DAFTAR PUSTAKA	54
LAMPIRAN	57
DAFTAR TABEL	
Tabel 1.1 Waktu Pelaksanaan Magang Perusahaan	5
DAFTAR GAMBAR	
Gambar 3.1 Pekan Literasi Informasi	7
DAFTAR LAMPIRAN	
Lampiran A Nama Lampiran	10

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Didalam rangka menunjang aspek keterampilan professional tertentu, fakultas bisnis Universitas Multimedia Nusantara telah menyediakan sarana dan prasarana untuk menunjang aspek Pendidikan yang komprehensif. Namun secara teori, sarana dan prasarana tersebut hanya mendukung aspek keterampilan professional tertentu. Kegiatan Kerja Magang ini merupakan Langkah penting dalam proses suatu pelatihan untuk pengembangan karir mahasiswa kedepannya. Dalam lingkungan kerja nyata, magang memungkinkan peserta untuk mendapatkan pengalaman yang sangat berharga dan pengetahuan mendalam tentang industry dan Perusahaan tempat mereka magang.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting suatu organisasi karena digunakan untuk mencapai tujuan dan menjaga kelangsungan operasional. Sumber daya manusia tidak hanya mencakup jumlah karyawan yang bekerja di suatu perusahaan, tetapi juga keterampilan, pengetahuan, dan potensi individu. Dalam konteks bisnis, sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menjalankan operasional sehari-hari, mengembangkan inovasi, dan menjaga hubungan baik dengan pelanggan dan mitra bisnis.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang retail bahan bangunan, PT Jaya Bersama Saputra Perkasa menyadari bahwa sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Produk andalan, *FORTRESS™ Steel Doors*. Telah diakui sebagai merek ternama selama tiga tahun berturut-turut, yang tidak hanya mencerminkan kualitas produk, namun juga keunggulan karyawan yang mendukung perusahaan JBSP.

Dalam konteks ini, perhatian khusus diberikan pada peran sumber daya manusia dalam operasional sehari-hari PT Jaya Bersama Saputra Perkasa. Hal ini mencakup proses perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan dan evaluasi kinerja pegawai. Dengan memahami bagaimana perusahaan mengelola dan mengembangkan sumber daya manusianya, perusahaan berharap dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai strategi dan praktik manajemen sumber daya manusia yang berhasil diterapkan dalam konteks industri bahan bangunan.

Menurut Mayo (2000), sumber daya manusia atau modal manusia terdiri dari lima unsur: keterampilan pribadi, motivasi pribadi, keterampilan kepemimpinan, lingkungan organisasi, dan efektivitas kelompok kerja. Setiap elemen mempunyai peran yang berbeda-beda dalam penciptaan sumber daya manusia yang menentukan nilai suatu perusahaan. Oleh karena itu, berdasarkan pentingnya peran sumber daya manusia dalam perusahaan, maka manajer perlu mengembangkan sumber daya manusia sesuai dengan kemampuannya dan secara aktif mentransformasikannya menjadi sumber daya manusia yang harus terus dikembangkan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan evaluasi singkat teoritis dan empiris mengenai peran modal manusia atau sumber daya dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut Schermerhon (2005), modal manusia dapat dipahami sebagai nilai ekonomi sumber daya manusia yang berkaitan dengan keterampilan, pengetahuan, ide, inovasi, energi, dan komitmen. Modal manusia adalah kombinasi pengetahuan, keterampilan, inovasi, dan kemampuan individu untuk melakukan tugas sedemikian rupa sehingga dapat menciptakan nilai untuk mencapai tujuan. Nilai tambah yang diciptakan sumber daya manusia dalam menjalankan fungsi dan tugasnya akan memberikan pendapatan

berkelanjutan bagi organisasi di masa depan (Malhotra dalam Rachmawati 2003 dan Bontis 2002 dan Wulani 2004).

Kegiatan KKM juga menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Management (SM) pada program studi Sarjana Management Bisnis Universitas Multimedia Nusantara (UMN). Oleh karena, itu mahasiswa ingin mempersiapkan diri menjadi lulusan yang dapat di percaya di perusahaan, khususnya di bidang sumber daya manusia.

1.2. Maksud dan Tujuan Kerja Magang

Maksud dan Tujuan dari latihan kerja lapangan ini adalah:

1. Menganalisis manajemen sumber daya manusia secara detail PT Jaya dan Saputra Perkasa.
2. Meningkatkan pengetahuan, wawasan, pengalaman, keterampilan dan kemampuan pemasaran sebelum melamar pekerjaan.
3. Mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja nyata sebagai calon karyawan.
4. Meningkatkan pemahaman dan pengetahuan untuk memecahkan permasalahan di dunia kerja.
5. Membangun hubungan yang harmonis dan meningkatkan kerjasama antara otoritas dan perguruan tinggi.

1.3. Waktu dan Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

Waktu pelaksanaan magang ini berlangsung selama 640 jam kerja tentu sesuai dengan ketentuan kampus, sesuai yang terlampir di surat perjanjian yaitu 17 Februari 2024 hingga 17 Mei 2024.

Berikut data pelaksanaan magang yang dilakukan

Nama Perusahaan : PT. Jaya Bersama Saputra Perkasa

Bidang Usaha : Retail Bahan Bangunan.

Jam: Senin s/d Sabtu 08.30 s/d 19.00 WIB

Jabatan Magang: *Human Capital*

BAB II

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

2.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT Jaya Bersama Saputra Perkasa (JBSP) adalah perusahaan yang didirikan pada tahun 1995 di Indonesia. Berawal dari visi untuk menjadi pemimpin dalam industri retail bahan konstruksi, JBSP memulai perjalanan bisnisnya dengan fokus pada penjualan berbagai material bangunan.

Seiring berjalannya waktu, JBSP terus berkembang dan mengalami pertumbuhan yang signifikan. Pada tahun 2000-an, JBSP mulai mengkonsolidasikan posisinya di pasar lokal dengan memperluas jaringan distribusi dan meningkatkan portofolio produknya. Salah satu produk unggulannya adalah pintu baja, yang kemudian diberi merek dagang FORTRESS™. Dengan fokus pada kualitas produk dan pelayanan pelanggan yang prima, FORTRESS™ Steel Doors segera mendapatkan pengakuan di pasar. Keunggulan dalam desain, keamanan, dan daya tahan membuat pintu baja tersebut diminati oleh konsumen di berbagai segmen pasar.

Pada tahun 2021, FORTRESS™ Steel Doors telah meraih penghargaan Top Brand selama tiga tahun berturut-turut, yang menegaskan reputasi JBSP sebagai penyedia pintu baja terkemuka di Indonesia. Keberhasilan ini tidak hanya mencerminkan dedikasi JBSP terhadap kualitas produknya, tetapi juga upaya berkelanjutan dalam mengembangkan inovasi dan meningkatkan layanan kepada pelanggan. Sebagai perusahaan yang terus berkembang, JBSP terus berupaya untuk memperluas jangkauan pasar dan meningkatkan kehadiran di industri bahan konstruksi. Dengan komitmen terhadap standar kualitas yang tinggi dan orientasi pada kepuasan pelanggan, JBSP tetap

menjadi salah satu pemimpin dalam industri tersebut, menghadirkan solusi berkualitas dan inovatif untuk kebutuhan bangunan dan konstruksi.



Gambar 2.1 Logo Perusahaan

(Sumber : Data Perusahaan JBS Perkasa 2024)

2.1.1 Visi Misi Perusahaan Jaya Bersama Saputra Perkasa

Setiap Perusahaan pasti memiliki visi dan misi yang berfungsi sebagai acuan dalam mencapai tujuan bersama. Begitu pula dengan PT Jaya Bersama Saputra Perkasa yang memiliki visi dan misi sebagai berikut :

1. Visi Perusahaan JBS Perkasa

Visi Perusahaan Jaya Bersama Saputra Perkasa (JBS Perkasa) bertujuan untuk menjadi pionir dalam industri konstruksi dan menciptakan masa depan yang berkelanjutan melalui komitmen kami terhadap inovasi, kualitas, dan kepuasan pelanggan.

Sejak didirikan di Indonesia pada tahun 1995, JBS Perkasa telah menjadi andalan di pasar bahan bangunan, membangun reputasi sebagai penyedia

bahan bangunan berkualitas tinggi yang terkemuka.

Visi JBS Perkasa adalah tidak hanya menjadi pemain utama dalam industri, namun juga menjadi pemimpin dengan memberi contoh. Perusahaan berfokus tidak hanya pada keuntungan ekonomi tetapi juga pada tanggung jawab sosial dan lingkungan. Kepemimpinan dengan integritas dan mendorong perubahan positif dalam industri merupakan bagian integral dari visi JBS Perkasa.

Visi perusahaan tidak hanya mengejar keunggulan pada produk dan layanan saat ini, namun juga mengupayakan terobosan baru. JBS Perkasa tetap berkomitmen untuk mengembangkan produk-produk inovatif yang tidak hanya memenuhi kebutuhan pelanggannya, namun juga memberikan nilai tambah yang signifikan.

Kepuasan pelanggan adalah inti dari visi JBS Perkasa, percaya bahwa memahami dan memenuhi kebutuhan pelanggan adalah kunci pertumbuhan dan kesuksesan jangka panjang. JBS Perkasa bertujuan untuk membangun hubungan yang kuat dan saling menguntungkan dengan setiap pelanggan dengan memberikan pelayanan prima, memastikan ketersediaan produk berkualitas, dan segera menanggapi masukan pelanggan.

Visi JBS Perkasa juga mencakup komitmen terhadap keberlanjutan, Perusahaan sadar akan dampak lingkungan dan sosialnya dan berkomitmen untuk mengurangi jejak karbon, mengelola limbah dengan bijak, dan berkontribusi terhadap pembangunan sosial dan ekonomi berkelanjutan. Dengan mengintegrasikan praktik bisnis yang bertanggung jawab secara sosial dan lingkungan, JBS Perkasa menekankan bahwa visinya bukan hanya sekedar keuntungan finansial, namun meninggalkan warisan positif untuk generasi mendatang.

Visi JBS Perkasa juga mencakup aspek sosial dan ekonomi, Perusahaan berkomitmen untuk mendorong pertumbuhan ekonomi inklusif, menciptakan lapangan kerja dan mendukung pembangunan masyarakat sekitar. JBS Perkasa berupaya memberikan kontribusi yang signifikan terhadap

kesejahteraan masyarakat di mana ia beroperasi melalui program pengembangan masyarakat, pendidikan dan kesehatan.

Visi JBS Perkasa tidak hanya menyediakan produk dan layanan, tetapi juga memberikan solusi berkelanjutan terhadap kebutuhan konstruksi. Perusahaan terus berinovasi mengembangkan produk-produk yang ramah lingkungan, hemat energi, dan terjangkau sehingga memberikan kontribusi positif bagi industri konstruksi secara keseluruhan.

Kesimpulan Visi JBS Perkasa adalah komitmen untuk membangun masa depan yang berkelanjutan dalam industri konstruksi. Dengan berfokus pada inovasi, kualitas, kepuasan pelanggan, dan tanggung jawab sosial dan lingkungan, kami mencapai posisi kepemimpinan industri yang tidak hanya sukses secara ekonomi tetapi juga memiliki dampak positif terhadap masyarakat dan lingkungan.

Dalam mewujudkan visi ini, JBS Perkasa berupaya menciptakan dunia yang lebih baik bagi semua orang.

2. Misi Perusahaan JBS Perkasa

Misi dari Perusahaan JBS Perkasa adalah sebagai berikut :

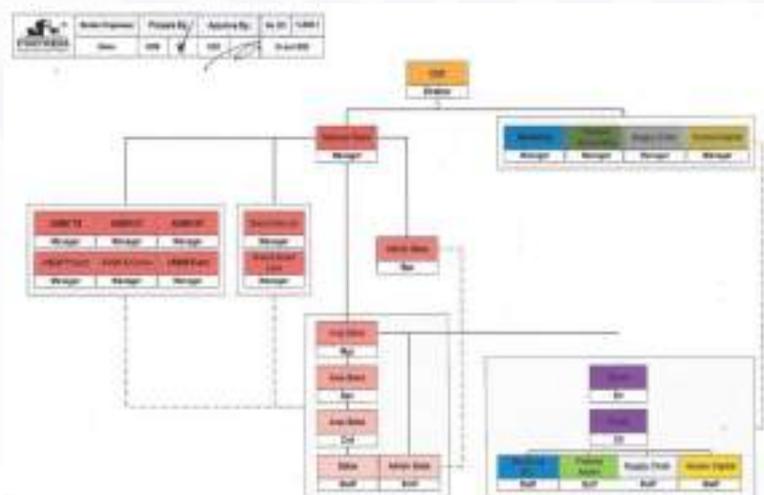
- 1) Memberikan kualitas produk terbaik JBSP berkomitmen untuk menyediakan produk dengan kualitas terbaik kepada pelanggan kami. Perusahaan ini berfokus pada inovasi dan standar kualitas tinggi serta mengupayakan posisi terdepan dalam industri bahan bangunan.
- 2) Menjadi Pilihan Utama Pelanggan Misi JBS Perkasa adalah menjadi pilihan pertama pelanggan dalam memenuhi kebutuhan bahan bangunannya. Dengan menyediakan produk berkualitas dan pelayanan prima, perusahaan berupaya membangun hubungan jangka panjang dengan pelanggan.
- 3) Mengembangkan solusi inovatif JBSP Perkasa berupaya untuk terus mengembangkan solusi inovatif dalam industri bahan bangunan. Melalui penelitian dan pengembangan yang berkelanjutan, tujuan perusahaan adalah

memperkenalkan produk yang memenuhi kebutuhan pasar secara efektif dan efisien.

- 4) Menjungjung tinggi etika bisnis Etika bisnis yang tinggi merupakan bagian integral dari misi JBSP. Perusahaan berusaha untuk beroperasi dengan integritas tinggi, integritas dan tanggung jawab sosial dalam semua aspek operasi bisnis kami.
- 5) Kami berkomitmen terhadap praktik untuk memberikan dampak positif terhadap masyarakat dan lingkungan, bisnis harus melakukan tindakan yang bertanggung jawab secara sosial dan lingkungan.

2.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi perusahaan adalah kerangka kerja yang menentukan cara perusahaan mengorganisasikan dan mendistribusikan tanggung jawab, tugas, dan otoritas di antara berbagai divisi atau departemen. Struktur ini membantu dalam mengklarifikasi hierarki, memfasilitasi koordinasi antarbagian, dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara efisien. Setiap divisi, penting untuk mencantumkan nama divisi, tanggung jawab utama, hubungan antara divisi lain, serta cara mereka berkontribusi terhadap kesuksesan keseluruhan perusahaan.



Gambar 2.2 Struktur Organisasi PT Jaya Bersama Saputra Perkasa(Sumber : Data

Perusahaan JBSP 2024)



a) *Human Capital* (Departemen Sumber Daya Manusia) :

Sumber daya manusia (*human capital*) merupakan bagian penting dalam suatu organisasi yang bertanggung jawab mengelola aspek-aspek yang berkaitan dengan pegawai dan tenaga kerja. Tanggung jawab utama departemen ini meliputi perekrutan, pelatihan, pengembangan, manajemen kinerja, dan tunjangan karyawan. Sumber daya manusia juga memainkan peran penting dalam mengelola aset organisasi yang paling penting: karyawannya.

Departemen ini juga berfokus pada rekrutmen, pelatihan, manajemen kinerja, kompensasi, hubungan karyawan, kepatuhan hukum, dan tunjangan untuk membantu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Tugas dari divisi *Human Capital* (Departemen Sumber Daya Manusia) terdiri dari beberapa :

1. Mengelola aspek-aspek karyawan, termasuk perekrutan, pelatihan, pengembangan, dan manajemen kinerja.
2. Menangani kebijakan dan prosedur sumber daya manusia serta memastikan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan.
3. Mendorong budaya kerja yang inklusif, berdaya saing, dan berorientasi pada prestasi.
4. Membantu manajer dalam menetapkan target dan tujuan kinerja bagi karyawan.
5. Mengatur berbagai tunjangan dan manfaat seperti asuransi kesehatan,
6. tunjangan transportasi, dan program pensiun.

Departemen Human Capital di PT Jaya Bersama Saputra Perkasa (JBSP) berperan penting dalam mengelola, mengembangkan, dan memelihara sumber daya manusia yang merupakan aset utama perusahaan. Departemen ini terdiri dari beberapa divisi, masing-masing dengan tugas dan tanggung jawab khusus yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Personalia Human Capital Divisi ini menangani manajemen sumber daya manusia dalam lingkup yang luas, termasuk pengelolaan aspek-aspek karyawan, kebijakan, dan prosedur SDM serta memastikan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan.

Compensation & Benefit: Bertanggung jawab atas pengelolaan paket kompensasi dan manfaat bagi karyawan. Tujuannya adalah memastikan karyawan diberikan kompensasi yang sesuai dengan kontribusi mereka dan mempertahankan serta memotivasi karyawan yang berkualitas.

Organizational Development (OD): Fokus pada pengembangan organisasi secara keseluruhan, termasuk karyawan, budaya perusahaan, dan struktur organisasi. Tujuannya adalah meningkatkan kinerja organisasi, memastikan adaptasi terhadap perubahan, dan menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan berkembang.

Legal & Industrial Relation (L&IR): Bertanggung jawab atas manajemen kepatuhan hukum dan hubungan industri. Tujuannya adalah mencegah perselisihan hukum yang tidak perlu, memastikan perusahaan mematuhi peraturan ketenagakerjaan, dan menjaga hubungan kerja yang harmonis antara manajemen dan karyawan.

Recruitment and Training Divisi ini berfokus pada perekrutan karyawan baru dan pengembangan keterampilan karyawan yang sudah ada. Recruiter (Perekrut): Bertanggung jawab untuk menarik, mengidentifikasi, mengevaluasi, dan merekrut karyawan baru yang memenuhi kebutuhan

perusahaan. Tujuannya adalah memastikan bahwa perusahaan memiliki karyawan yang berkualitas dan kompeten yang dapat membantu mencapai tujuan perusahaan.

Training & Development: Fokus pada pengembangan keterampilan dan pengetahuan karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan. Tujuannya adalah meningkatkan kinerja karyawan, mempersiapkan mereka untuk peran yang lebih besar, dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan melalui peningkatan kompetensi karyawan.

Payroll and Benefit Divisi ini bertanggung jawab atas pengelolaan gaji dan tunjangan karyawan, serta aspek-aspek administratif lainnya terkait dengan kompensasi.

Payroll: Bertanggung jawab untuk memastikan bahwa gaji karyawan dibayarkan dengan benar dan tepat waktu. Tujuannya adalah mengelola dan menghitung gaji karyawan, termasuk potongan-potongan dan tunjangan, serta memastikan kepatuhan terhadap peraturan perpajakan dan ketenagakerjaan.

Benefit Administration: Mengelola program manfaat bagi karyawan, termasuk asuransi kesehatan, program pensiun, cuti, dan manfaat lainnya. Tujuannya adalah memastikan bahwa karyawan menerima manfaat yang mereka berhak dan mendukung kesejahteraan mereka secara keseluruhan.

Departemen Human Capital di JBSP memainkan peran krusial dalam mendukung kesuksesan perusahaan melalui manajemen sumber daya manusia yang efektif. Dengan struktur yang terorganisir dan tugas yang jelas, departemen ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendukung pengembangan karyawan, dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan, sehingga mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan.

Dalam Perusahaan JBSP organisasi, bidang atau fungsi personal human capital bertanggung jawab atas manajemen sumber daya manusia (SDM) atau tenaga kerja. Fungsi ini menangani departemen atau divisi yang berfokus

pada pengelolaan, pengembangan, dan pemanfaatan sumber daya manusia dalam perusahaan.

Personalia human capital meliputi dari 3 devisi :

Compensation & Benefit, Bertanggung jawab atas pengelolaan paket kompensasi dan manfaat bagi karyawan dalam manajemen sumber daya manusia. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa karyawan diberikan kompensasi yang sesuai dengan kontribusi mereka terhadap organisasi dan untuk mempertahankan dan memotivasi karyawan yang berkualitas.

Organizational Development (OD), Di bidang manajemen sumber daya manusia, di mana fokusnya adalah pengembangan organisasi secara keseluruhan, termasuk karyawan, budaya perusahaan, dan struktur organisasi. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja organisasi, memastikan bahwa organisasi dapat beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan bisnis, dan menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan untuk berkembang dan memenuhi harapan mereka.

Legal & Industrial Relation (L&IR), Bertanggung jawab atas manajemen sumber daya manusia, termasuk kepatuhan hukum dan manajemen hubungan industri. Tujuannya adalah untuk mencegah perselisihan hukum yang tidak perlu, memastikan perusahaan mematuhi peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, dan menjaga hubungan kerja yang harmonis antara manajemen dan karyawan.

Recruitmen and Training adalah dua fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berfokus pada dua tahap utama dalam siklus kehidupan karyawan yaitu perekrutan karyawan baru dan pengembangan keterampilan karyawan yang sudah ada.

Recruitmen and Training meliputi 2 devisi:

Recruiter (Perekrut), seorang individu atau departemen dalam perusahaan yang bertanggung jawab untuk menarik, mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mempekerjakan karyawan baru untuk posisi tertentu.

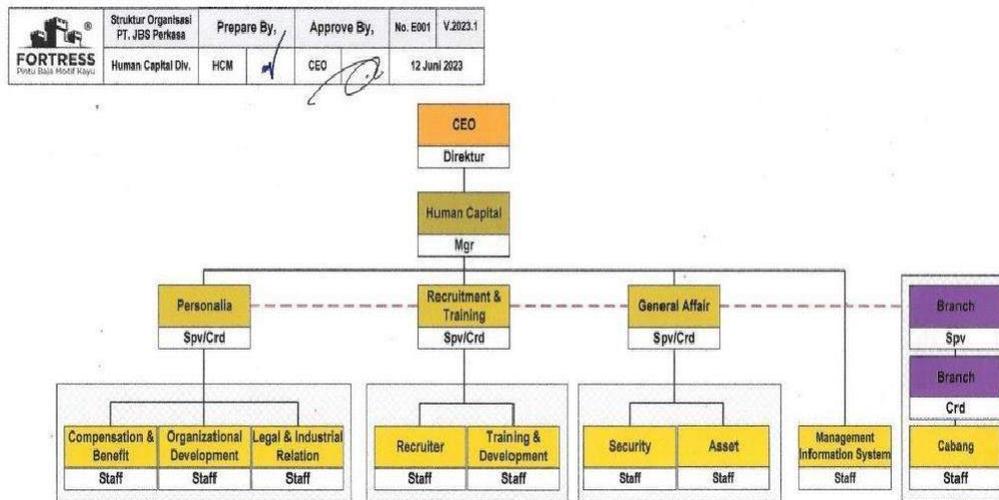
Training & Development Untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan, fungsi Training & Development manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab.

BAB III

PELAKSANAAN KERJA MAGANG

3.1 Kedudukan dan Koordinasi

Mahasiswa bekerja pada *Recruitmen & Training, Recruiter, dan Training & Development* di PT JBS Perkasa, Mahasiswa ditempatkan sebagai SDM (*human resources*), mahasiswa dengan posisi yang diberikan sebagai *human resources* dipimpin dan diawasi oleh Bijaksana Elang Mulia sebagai *Recruiter Specialist*. Perusahaan JBS Perkasa meliputi membantu Menganalisis informasi yang diberikan oleh kandidat, seperti *tes IQ, tes DISC (Dominance, Influence, Steadiness, Conscientiousness)*, serta hasil tes *Big Five* (lima faktor kepribadian), untuk menilai kualifikasi mereka terhadap posisi yang tersedia. Menaikkan iklan lowongan kerja, Mengupdate MPP TOH Leads PT JBS Perkasa.



Gambar 3.1 Struktur Organisasi Perusahaan JBSP Human Capital Div

(Sumber : Data Perusahaan JBS Perkasa 2024)

3.2 Tugas dan Uraian Kerja Magang

Dalam melaksanakan praktik kerja magang dari tanggal 17 Febuari 2024 hingga 17 Mei 2024 di Perusahaan JBS Perkasa diberikan tugas-tugas yang seharusnya di *screening* terkait kandidat baru karena proses ini melibatkan manajer atau tim sumber daya manusia meninjau aplikasi, resume, dan informasi lainnya dari calon karyawan untuk memastikan bahwa mereka memenuhi syarat untuk posisi yang tersedia. Adapun beberapa yang dilakukan mahasiswa selama melakukan aktivitas magang di Perusahaan JBS Perkasa yaitu :

Tabel 3.2 Tugas Magang

No	Aktivitas Pekerjaan	Deskripsi	Koordinasi	Output
1	Membantu dalam proses rekrutmen karyawan baru	Mengumpulkan dan menyeleksi CV, menjadwalkan wawancara,sertajuga membantudalam proses administrasi rekrutmen.	Bijaksana Elang Mulia	Mahasiswa akan mendapatkan pemahaman tentang proses rekrutme dan seleksi karyawan.
2	Membantu dalam penyusunan laporan kepegawaian	Mengumpulkan data, membuat laporan rutin,dan membantudalam menganalisis data kepegawaian untuk mendukung Keputusan Manajemen.	Bijaksana Elang Mulia	Mahasiswa mendapatkan keterampilan analisis data dan pemahaman tentang laporankepegawaian.
3	Membantu dalam pengelolaan absensi karyawan	Memastikan system absensi berjalan dengan baik, merekap data absensi, dan juga mengidentifikasi masalah atau ketidaksesuaian dalam absensi.	Bijaksana Elang Mulia	Mahasiswa mendapatkan keterampilan dalam pengelolaan absensi dan pentingnya akurasi dalam pencatatan waktu kerja.

4	Menyusun laporan rekrutmen bulanan di MPP Report	Membuat laporan rekrutmen bulanan yang mencakup jumlah pelamar, status kandidat, dan efektivitas berbagai saluran rekrutmen.	Bijaksana Elang Mulia	Mahasiswa belajar cara membuat laporan HR yang komprehensif dan memahami metrik dari rekrutmen.
5	Mengupdate MPP(Master Production Plan) Aplikasi KitaLulus/Seek TOH Leads	Mengupdate MPP Aplikasi KitaLulus/Seek setiap hari tentang berapa calo kandidat karyawan baru, Membantu memantau kinerja aplikasi dan menangani masalah, baik melalui bantuan pengguna langsung atau melalui pelaporan dan pemecahan masalah teknis	Bijaksana Elang Mulia	Mahasiswa melaporan yang menyajikan analisis data tentang profil calon karyawan baru, seperti latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan keterampilan yang paling dicari. Dapat mencakup juga analisis tentang sumber rekrutmen yang paling efektif.
6	Melakukan menyeleksi kandidat karyawan baru melalui suatu aplikasi di Perusahaan JBSP yaitu Frexor Pyschology Assesment System	Mahasiswa magang akan bertanggung jawab untuk menggunakan aplikasi Frexor Psychology Assessment System dalam proses seleksi kandidat karyawan baru. Tugas ini melibatkan beberapa langkah kunci, termasuk mengunggah profil kandidat ke dalam sistem, menjalankan tes psikologi sesuai dengan panduan yang disediakan oleh aplikasi, dan menganalisis hasil tes untuk menentukan kecocokan kandidat dengan posisi yang tersedia. Selain itu, mahasiswa magang akan bekerja sama dengan tim HR untuk memverifikasi hasil	Bijaksana Elang Mulia	Dengan menggunakan Frexor Psychology Assessment System, perusahaan dapat memperoleh informasi yang lebih mendalam dan obyektif tentang calon karyawan, meminimalkan bias subjektif, dan meningkatkan akurasi dalam proses seleksi.

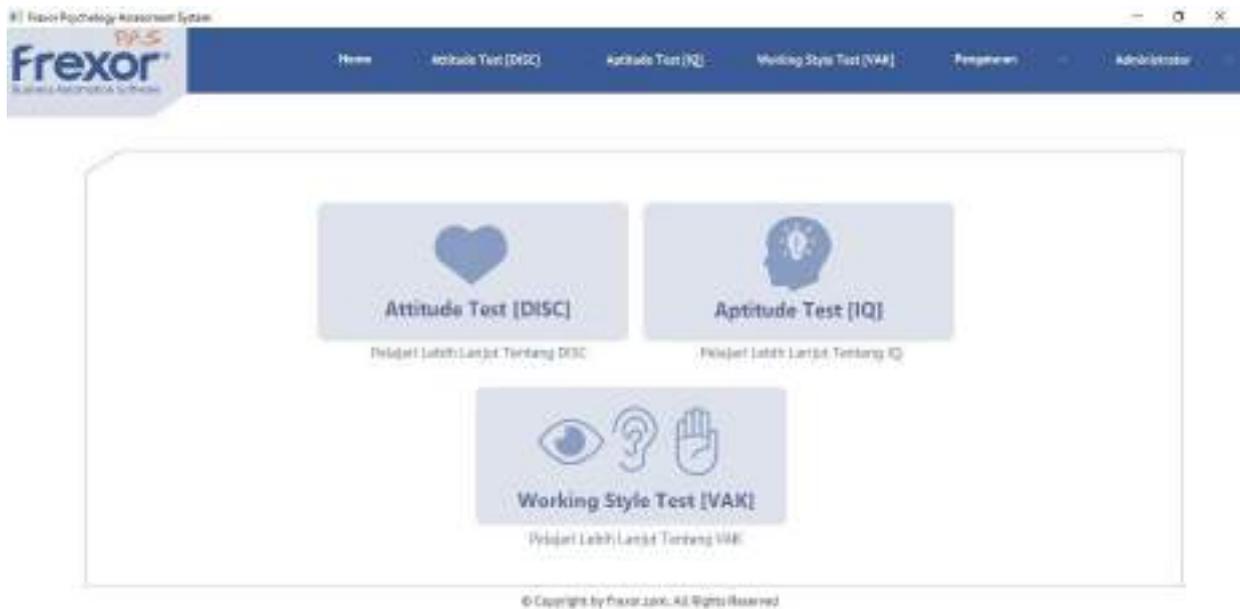
		<p>dan memberikan rekomendasi berdasarkan data yang diperoleh dari aplikasi. Tugas ini memerlukan perhatian terhadap detail, pemahaman dasar tentang psikologi kerja, serta keterampilan dalam menggunakan aplikasi teknologi HR.</p>		
--	--	---	--	--

Tugas diatas merupakan pekerjaan rutin mahasiswa yang dilakukan sehari-hari. Adapun mahasiswa mendapatkan tugas tambahan dari coordinator/pembimbing lapangan atau pun kepala HC PERSONALIA untuk mengerjakan dan membantu beberapa kandidat baru yang ingin masuk di Perusahaan sehingga sebagai mahasiswa akan mendapatkan wawasan pengetahuan yang lebih.

Berikut pekerjaan yang dilakukan mahasiswa disaat magang :

1. Evaluasi dan penilaian kandidat menggunakan aplikasi *Frexor Pas*

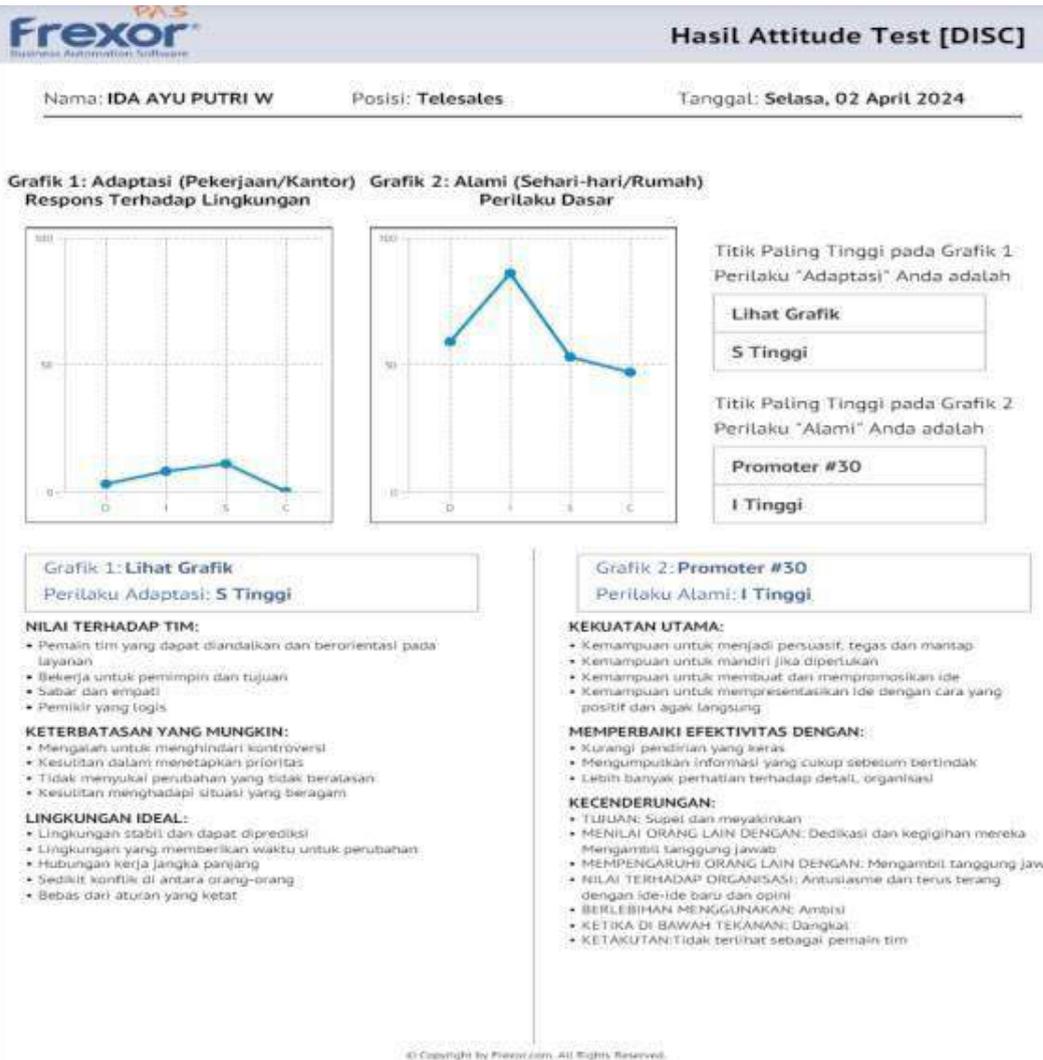
Selama periode magang saya di departemen rekrutmen dan seleksi, saya memiliki kesempatan untuk terlibat dalam tugas yang fokus pada evaluasi dan penilaian kandidat menggunakan aplikasi *Frexor Pas*. Tujuan utama tugas ini adalah untuk memahami dan menguasai proses evaluasi kandidat dengan menggunakan alat dan fitur yang disediakan oleh aplikasi *Frexor Pas*, serta mengidentifikasi cara meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses rekrutmen dan seleksi.



Gambar 3.2.1 Bukti tampilan awal evaluasi dan penilaian kandidat

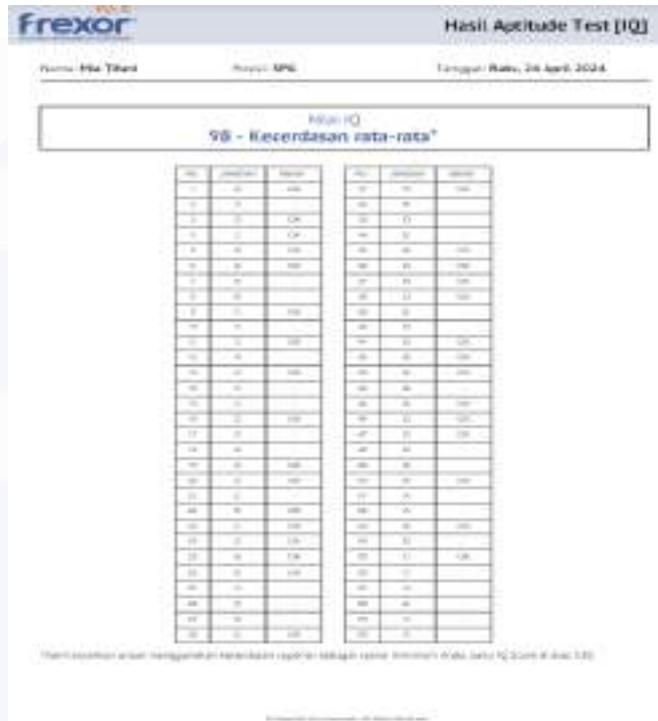
(Sumber : Data Perusahaan JBSP 2024)

Tugas pertama yang diberikan coordinator/kepala seksi diawali dengan Mengevaluasi dan penilaian kandidat karyawan baru yang setiap hari dilakukan di kantor yang terdiri didalamnya adalah *Attitude Test* (Disc), *Aptitude Test* (IQ), *Big Five Personality*. Memberikan kesempatan kepada peserta magang untuk mempelajari dan memahami berbagai metode evaluasi karyawan. Hal ini penting karena kemampuan mengevaluasi kandidat merupakan keterampilan kunci dalam manajemen sumber daya manusia. Melibatkan pekerja magang dalam mengevaluasi kandidat memberi mereka pengalaman langsung tentang bagaimana sebenarnya proses rekrutmen dan seleksi berjalan. Ini akan membantu mahasiswa memahami tantangan dan detail proses ini. Tugas-tugas ini juga mengembangkan keterampilan analitis dan observasional pekerja magang, yang penting untuk banyak aspek pekerjaan.



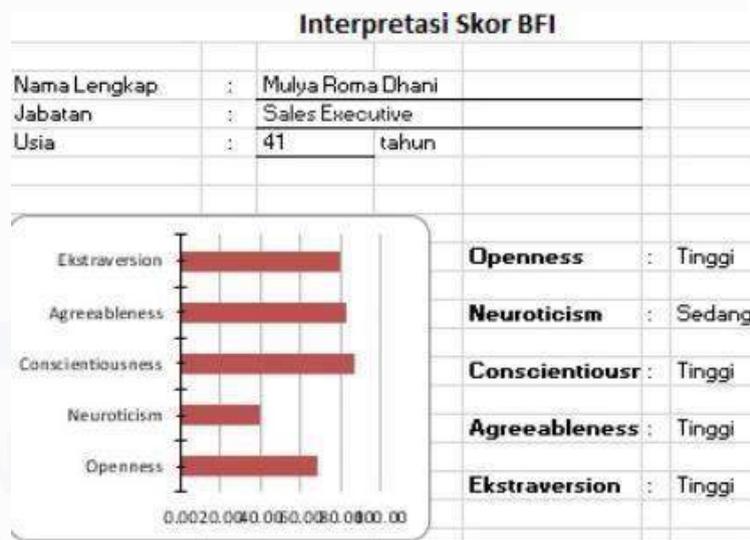
Gambar 3.2.1 Bukti pengerjaan Hasil Attitude Test (DISC)

(Sumber : Data Perusahaan JBS Perkasa 2024)



Gambar 3.2.1 Bukti pengerjaan Hasil *Aptitude Test* (IQ)

(Sumber : Data Perusahaan JBS Perkasa 2024)



Gambar 3.2.1 Bukti pengerjaan Hasil *Big Five Personality*

(Sumber : Data Perusahaan JBS Perkasa 2024)

Evaluasi kandidat karyawan baru adalah langkah krusial dalam proses rekrutmen yang bertujuan untuk memastikan bahwa individu yang dipilih tidak hanya memenuhi kualifikasi teknis tetapi juga cocok dengan budaya dan dinamika perusahaan. Proses evaluasi ini biasanya melibatkan berbagai tes, termasuk Attitude Test (DISC), Aptitude Test (IQ), dan Big Five Personality Test. Setiap tes memiliki tujuan spesifik yang berkontribusi pada pemahaman menyeluruh tentang calon karyawan.

Tes DISC digunakan untuk menilai perilaku kandidat di lingkungan kerja. DISC mengklasifikasikan perilaku ke dalam empat kategori: Dominasi (D), Pengaruh (I), Konsistensi (S), dan Kehati-hatian (C). Dengan memahami bagaimana seorang kandidat berperilaku dalam situasi kerja yang berbeda, perusahaan dapat menentukan apakah kandidat tersebut akan cocok dengan tim yang ada dan cocok dengan budaya perusahaan. Misalnya, orang dengan skor Dominasi tinggi mungkin lebih cocok untuk peran yang memerlukan kepemimpinan yang kuat dan pengambilan keputusan yang cepat.

Tes IQ mengukur kemampuan intelektual dan kognitif peserta tes, termasuk kemampuan berpikir analitis, memecahkan masalah, dan memahami konsep kompleks. Tes ini menilai gambaran kemampuan kognitif kandidat dan kemampuan menangani tugas-tugas yang memerlukan pemikiran kritis dan logika. Penilaian ini penting untuk memastikan bahwa karyawan baru memiliki keterampilan intelektual yang memadai untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan dapat berkontribusi secara efektif terhadap tujuan perusahaan.

Tes Kepribadian 5 Besar menilai lima aspek utama kepribadian: Keterbukaan terhadap Pengalaman, Kehati-hatian, Ekstraversi, Keramahan, dan Neurotisisme. Penilaian ini membantu perusahaan memahami ciri-ciri kepribadian kandidat yang mungkin berdampak pada kinerja mereka di tempat kerja. Misalnya saja, kandidat yang mendapat skor tinggi dalam Integritas cenderung teliti dan bertanggung jawab, yang dapat menjadi aset besar dalam posisi yang memerlukan perhatian terhadap detail dan akurasi. Dengan memahami kepribadian seorang kandidat, perusahaan dapat menilai

kesesuaian mereka terhadap pekerjaan tersebut dan melihat apakah mereka memiliki potensi untuk sukses di lingkungan kerja yang ada.

Dengan memberikan tugas evaluasi, supervisor memberikan wawasan mendalam tentang peran dan tanggung jawab dalam bidang sumber daya manusia. Ini membantu siswa magang memahami bagaimana HR berkontribusi pada keberhasilan organisasi dan mengapa proses rekrutmen yang tepat sangat penting.

2. Implementasi Pembaruan MPP Stage & TOH Leads di Aplikasi KitaLulus/Seek

Selama magang, saya mendapat tugas melaksanakan tahapan MPP, dan TOH memimpin update aplikasi KitaLulus/Seek. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu meningkatkan atau memperbarui fase perencanaan tenaga kerja (MPP) dan data turnover serta data siapa yang akan dipekerjakan (TOH) dalam sistem manajemen tenaga kerja mereka.

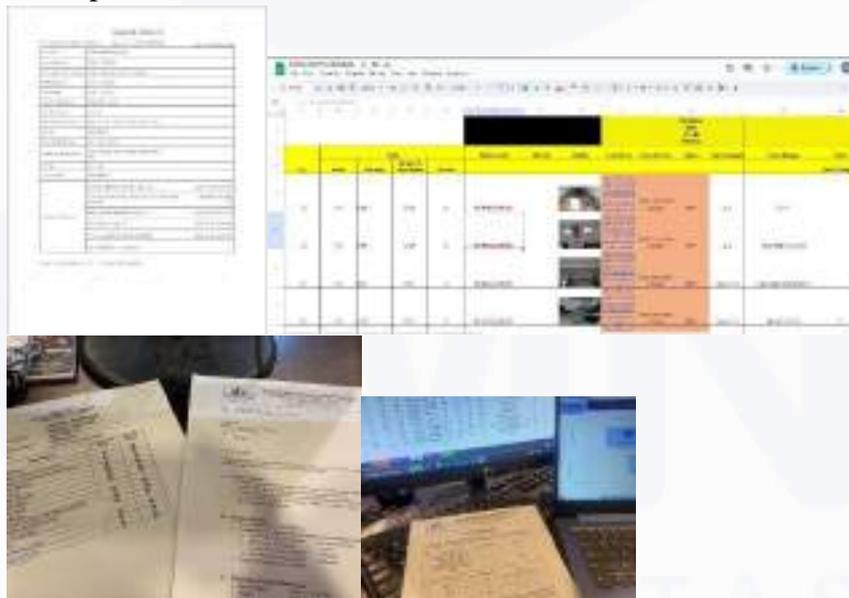
Tujuan dari tugas ini adalah untuk memastikan bahwa informasi terkait perencanaan ketenagakerjaan dan pengelolaan data kepegawaian dalam aplikasi tetap akurat, relevan, dan dapat diandalkan. Hal ini mengacu pada proses perencanaan jumlah dan jenis karyawan yang dibutuhkan pada berbagai tahapan. Pembaruan selama fase MPP dapat mencakup mempertimbangkan kebutuhan staf, mengidentifikasi posisi yang kosong atau kelebihan karyawan, dan menyesuaikan strategi untuk mengatasi kesenjangan ini.

Oleh karena itu, tugas ini memberikan kesempatan kepada peserta magang untuk mengatasi inovasi penting dalam manajemen sumber daya manusia operasional dan mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang proses perencanaan dan manajemen sumber daya manusia.

TOH Leads mengacu pada data tentang pergantian karyawan dan aktivitas rekrutmen internal. Data ini sangat penting untuk memahami tren pergantian dan pengurangan karyawan serta merencanakan strategi rekrutmen yang lebih efektif. Karena memahami alasan pergantian karyawan membantu perusahaan mengembangkan strategi retensi karyawan yang lebih baik.

Bagi bisnis, memperbarui tahapan MPP dan petunjuk TOH di aplikasi KitaLulus/Seek merupakan tugas penting untuk memastikan perencanaan tenaga kerja dan strategi rekrutmen efektif. Dengan memberikan tugas ini kepada peserta magang, perusahaan tidak hanya menerima bantuan pengelolaan data, tetapi juga berkontribusi terhadap pengembangan profesional siswa. Tugas ini memungkinkan mahasiswa memperoleh pengalaman praktis yang berharga, mengembangkan keterampilan teknis dan analitis, serta memahami dinamika dunia kerja nyata.

3. Membantu Membuat Pengajuan Uang Kas di Divisi General Affairs Proses dan Input Gambar Data Aset Nasional Perusahaan JBS Perkasa



Gambar 3.2.3 Bukti Membuat Pengajuan Uang Kas di Divisi General Affairs Proses dan Input Gambar Data Aset Nasional Perusahaan JBS Perkasa

(Sumber : Data Perusahaan JBS Perkasa 2024)

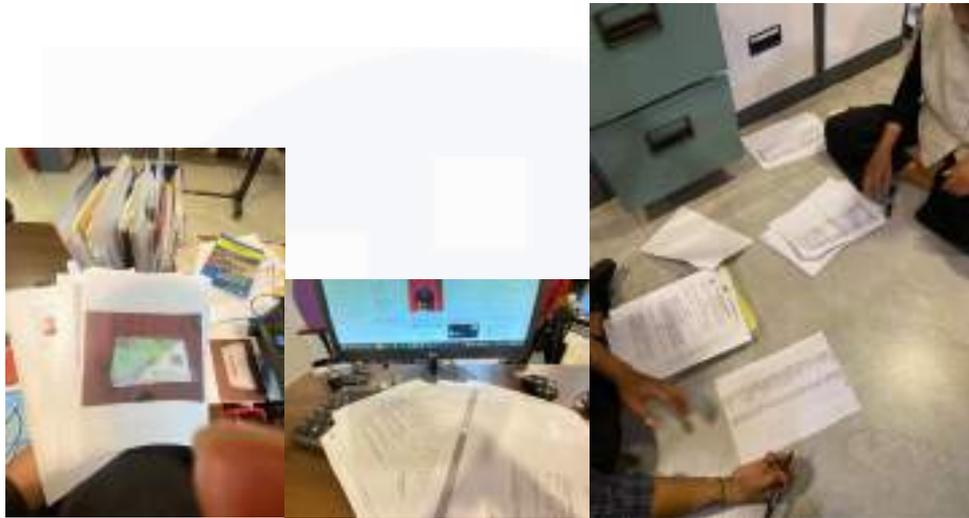
Perusahaan Jaya Bersama Saputra Perkasa (JBS Perkasa), pengelolaan keuangan dan pengelolaan aset nasional merupakan aspek penting yang menunjang operasional dan keberlanjutan perusahaan. Mahasiswa Magang yang bekerja di departemen Umum (GA) memainkan peran penting seperti menyiapkan aplikasi kas dan menginput gambar data aset nasional. Peran ini menawarkan pemahaman mendalam tentang manajemen keuangan dan manajemen aset, dengan manfaat signifikan bagi pengalaman profesional.

Mahasiswa magang yang membantu menyiapkan formulir permohonan kas dan menginput gambar data aset nasional di bagian umum berperan penting dalam menunjang operasional perusahaan. Proses ini meliputi penilaian kebutuhan, persiapan permohonan, persetujuan, pencairan dana, pelaporan dan koordinasi.

Selain itu, tugas dokumentasi sistem dengan input gambar memastikan bahwa dokumen perusahaan selalu akurat dan terkini. Dengan pelatihan yang tepat dan penggunaan teknologi, siswa dapat menyelesaikan tugas-tugas ini secara efektif dan efisien sambil memperoleh keterampilan praktis yang berharga di bidang keuangan dan manajemen aset.

4. Merapikan Dokumen Kepegawaian untuk Kepatuhan Administratif

Selama masa magang saya di departemen sumber daya manusia, saya diberikan tanggung jawab untuk merapikan dokumen kepegawaian guna memastikan kepatuhan administratif perusahaan. Fokus utama dari tugas ini adalah untuk memastikan bahwa dokumen-dokumen pegawai terorganisir dengan baik, sesuai dengan peraturan dan kebijakan yang berlaku, serta mudah diakses dan dikelola.



Gambar 3.2.4 Merapikan Dokumen Kepegawaian untuk Kepatuhan Administratif
(Sumber : Data Pribadi 2024)

Merapikan dokumen kepegawaian adalah salah satu tugas penting dalam manajemen sumber daya manusia (HR) yang memastikan bahwa semua informasi terkait karyawan terdokumentasi dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tugas ini melibatkan pengorganisasian, pengarsipan, dan pemutakhiran data karyawan untuk menjaga kepatuhan administratif. Mahasiswa magang yang diberi tugas untuk merapikan dokumen kepegawaian akan mendapatkan pemahaman mendalam tentang pentingnya ketertiban administrasi dan bagaimana hal ini mendukung operasional perusahaan.

Dokumen-dokumen perlu disusun dalam berkas-berkas yang rapi dan mudah diakses. Ini bisa dilakukan secara manual dalam map atau folder, maupun secara digital dalam sistem manajemen dokumen. Selanjutnya, Menggunakan sistem manajemen dokumen elektronik (DMS) untuk mengarsipkan dokumen secara digital dapat meningkatkan efisiensi dan keamanan.

Pengawasan yang ketat dan audit rutin diperlukan untuk memastikan bahwa proses merapikan dokumen dilakukan dengan transparan dan akuntabel. Mahasiswa magang dilibatkan dalam proses audit ini untuk memberikan pengalaman praktis tentang pentingnya kepatuhan administratif.

Merapikan dokumen kepegawaian untuk kepatuhan administratif adalah tugas krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang berfungsi untuk memastikan bahwa semua informasi karyawan terdokumentasi dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Proses ini melibatkan identifikasi dan klasifikasi dokumen, penyusunan dan pengarsipan, pemutakhiran data, serta kepatuhan terhadap regulasi. Dengan pelatihan yang tepat dan penerapan teknologi, mahasiswa magang dapat menjalankan tugas ini dengan efektif dan efisien, sambil mendapatkan keterampilan praktis yang berharga dalam manajemen dokumen dan administrasi perusahaan. Tugas ini tidak hanya mendukung operasional perusahaan tetapi juga memperkaya pengalaman belajar mahasiswa dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

5. Memastikan Optimalisasi Packing dan Pengiriman Barang Menggunakan JNE ke Cabang Bandar Lampung

Selama periode magang saya di departemen logistik, saya diberikan tanggung jawab untuk memastikan optimalisasi proses packing dan pengiriman barang menggunakan layanan JNE ke Cabang Bandar Lampung. Tugas ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dalam manajemen logistik, termasuk pengemasan barang, pemilihan layanan pengiriman yang sesuai, dan pemantauan pengiriman hingga destinasi akhir.



Gambar 3.2.5 Memastikan Optimalisasi Packing dan Pengiriman Barang Menggunakan JNE
(Sumber : Data Pribadi 2024)

Mahasiswa magang sebagai Recruiter HC Personalia diberikan tugas oleh koordinator/kepala seksi untuk memastikan optimalisasi packing dan pengiriman barang menggunakan JNE ke Cabang Bandar Lampung. Mahasiswa yang terlibat dalam kegiatan ini bertanggung jawab untuk mengelola proses pengemasan barang, memastikan barang-barang dikemas dengan aman dan sesuai standar, serta mengatur pengiriman melalui JNE.

Selain itu, mahasiswa juga memastikan bahwa semua dokumen pengiriman lengkap dan akurat sebelum dikirimkan. Melalui tugas ini, mahasiswa dapat meningkatkan keterampilan logistik dan administrasi, serta memahami proses operasional dalam pengelolaan pengiriman barang. Pengalaman ini juga membantu mahasiswa mengembangkan keterampilan organisasi, kerja tim, dan manajemen waktu yang berharga.

3.3 Solusi atas Kendala yang Ditemukan

Saat melakukan kegiatan magang sebagai perekrut HC, mahasiswa menghadapi berbagai kendala yang berdampak pada efektivitas dan pengalaman selama magang yaitu :

1. Keterbatasan Sumber Daya Manusia, Mahasiswa mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas tambahan karena jumlah pekerjaan yang melebihi kapasitas mereka. Hal ini bisa disebabkan oleh kurangnya jumlah staf yang tersedia untuk mendukung proses rekrutmen dan manajemen karyawan.

Solusi atas kendala ditemukan : Pertimbangkan untuk merekrut lebih banyak staf atau magang tambahan untuk membantu dalam menyelesaikan tugas-tugas tambahan.

2. Kesulitan menggunakan teknologi, Mahasiswa tidak memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai untuk menangani masalah teknis terkait aplikasi dan sistem yang digunakan dalam proses perekrutan dan manajemen tenaga kerja.

Solusi atas kendala ditemukan : Sediakan pelatihan dan dukungan teknis kepada mahasiswa untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam menangani aplikasi atau sistem yang digunakan.

3. Keterbatasan Komunikasi: Keterbatasan komunikasi antara siswa, koordinator, dan tim sumber daya manusia dapat menghambat koordinasi yang efektif dalam melakukan tugas tambahan. Hal ini dapat menyebabkan kesalahpahaman dan keterlambatan penyelesaian tugas.

Solusi atas kendala ditemukan : Jadwalkan pertemuan rutin atau laporan kemajuan secara berkala untuk memastikan semua pihak tetap terinformasi tentang perkembangan tugas.

4. Kualitas kandidat yang buruk: Proses seleksi yang tidak efektif dapat menghasilkan kandidat yang tidak memenuhi kebutuhan perusahaan atau memenuhi standar yang diharapkan, sehingga sulit untuk menemukan orang yang tepat sehingga menambah waktu dan sumber daya yang

dibutuhkan.

Solusi atas kendala ditemukan : Berikan pelatihan kepada mahasiswa tentang teknik wawancara dan penilaian yang efektif untuk memastikan bahwa hanya kandidat yang memenuhi syarat yang dipilih.

5. Pembatasan Akses Data: Siswa mungkin diminta untuk menyelesaikan tugas tambahan karena sistem atau infrastruktur TI yang tidak memadai atau kurangnya pelatihan atau pengetahuan tentang cara mengakses data perusahaan.

Solusi atas kendala ditemukan : Sediakan akses yang memadai kepada sistem dan data yang diperlukan untuk melaksanakan tugas tambahan, lalu Berikan pelatihan kepada mahasiswa tentang cara mengakses dan menggunakan data dengan benar, serta pentingnya menjaga keamanan dan kerahasiaan data.

6. Perubahan kebutuhan atau prioritas, Perubahan mendadak pada kebutuhan perusahaan atau prioritas manajemen dapat mengganggu kemajuan tugas tambahan yang direncanakan sebelumnya, yang memerlukan kemampuan beradaptasi lebih dari yang dibutuhkan siswa.

Solusi atas kendala ditemukan : Komunikasikan perubahan kebutuhan atau prioritas dengan jelas kepada mahasiswa dan tim terkait, dan buat penyesuaian yang diperlukan dalam rencana tugas. Selanjutnya, tetapkan fleksibilitas dalam jadwal atau alokasi sumber daya untuk menanggapi perubahan yang terjadi.

3.4 Evaluasi terhadap Business ethics, Industry experience, dan Business model validation.

Evaluasi terhadap Business Ethics, Industry Experience, dan Business Model Validation adalah menurut saya proses ini untuk menilai sejauh mana sebuah perusahaan menjalankan praktikt etika bisnis, memperoleh pengalaman dalam industri yang relevan, dan memvalidasi model bisnisnya. Evaluasi ini membantu untuk memahami seberapa baik sebuah perusahaan mematuhi standar etika, memanfaatkan pengalaman dalam industri untuk meningkatkan kinerja, dan sejauh mana model bisnisnya relevan dan berhasil.

Tujuan dari *Business Ethics* Memastikan perusahaan beroperasi sesuai dengan etika bisnis yang tinggi, termasuk kejujuran, integritas, dan tanggung jawab sosial. *Industri Experience* Mengukur tingkat pemahaman dan komitmen perusahaan terhadap industri tempat perusahaan beroperasi dan mengevaluasi sejauh mana pengalaman tersebut digunakan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. *Business Model Validation* Memvalidasi keberhasilan dan kecukupan model bisnis perusahaan dan mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan atau penyesuaian untuk meningkatkan daya saing dan keberlanjutan.

Kerangka dari *Business Ethics* Tinjauan terhadap upaya perusahaan dalam menjalankan tanggung jawab sosialnya terhadap lingkungan, masyarakat, dan stakeholders lainnya. *Industri Experience* Tinjauan terhadap bagaimana perusahaan menggunakan pengalaman industri untuk meningkatkan operasi dan strategi bisnisnya. *Business Model Validation* Tinjauan terhadap sejauh mana model bisnis sesuai dengan kebutuhan pasar dan kemampuannya untuk tetap relevan dan beradaptasi.

Evaluasi terhadap *Bussines ethics* Perusahaan Jaya Bersama Saputra Perkasa (JBSP) menunjukkan komitmen yang kuat terhadap etika bisnis melalui fokusnya pada kualitas produk, pelayanan pelanggan, dan kepuasan pelanggan. JBSP memperoleh reputasi sebagai penyedia pintu baja terkemuka di Indonesia dengan memenangkan penghargaan Top Brand selama tiga tahun berturut-turut. Keberhasilan ini mencerminkan dedikasi perusahaan terhadap kualitas produk, inovasi, dan pelayanan yang unggul. Selain itu, melibatkan mahasiswa magang dalam proses rekrutmen dan seleksi, serta memberikan pelatihan tentang evaluasi karyawan, menunjukkan komitmen JBSP terhadap pengembangan profesional dan etika kerja yang baik.

Evaluasi terhadap *Industry Experience* JBSP telah memperoleh pengalaman yang luas dalam industri bahan konstruksi sejak didirikan pada tahun 1995. Dengan fokus awal pada penjualan material bangunan dan

kemudian ekspansi ke produk-produk unggulan seperti pintu baja merek FORTRESS™, JBSP telah mengkonsolidasikan posisinya di pasar lokal. Penghargaan Top Brand yang diraih JBSP selama bertahun-tahun menegaskan reputasinya sebagai pemimpin dalam industri tersebut. Melibatkan mahasiswa magang dalam berbagai tugas di departemen HR, logistik, dan administrasi menambah pengalaman praktis mereka dalam operasi sehari-hari perusahaan.

Evaluasi terhadap *Business model validation* Model bisnis JBSP terbukti berhasil dengan fokus pada kualitas produk, inovasi, dan pelayanan pelanggan. Ekspansi jaringan distribusi dan peningkatan portofolio produk telah menghasilkan pertumbuhan yang signifikan bagi perusahaan. Keunggulan FORTRESS™ Steel Doors dalam desain, keamanan, dan daya tahan telah diminati oleh berbagai segmen pasar, mencerminkan validitas model bisnis JBSP. Penggunaan teknologi dalam proses rekrutmen dan manajemen aset juga menunjukkan upaya JBSP untuk terus meningkatkan efisiensi operasional melalui inovasi.

BAB IV

SIMPULAN DAN SARAN

4.1 Simpulan

Melalui tugas ini, mahasiswa magang dapat langsung terlibat dalam proses evaluasi kandidat menggunakan aplikasi Frexor Pas. Hal ini memberi pengalaman praktis dalam mengaplikasikan teori dan konsep yang dipelajari di perguruan tinggi tentang seleksi sumber daya manusia. Praktik langsung seperti ini memperdalam pemahaman mereka tentang bagaimana teori diimplementasikan dalam konteks dunia nyata. Selama magang di Perusahaan Jaya Bersama Saputra Perkasa, saya mendapatkan berbagai pengalaman berharga baik dari segi teknis maupun non teknis. Secara teknis, saya mempelajari proses manajemen sumber daya manusia seperti rekrutmen, pengelolaan data karyawan, dan pengelolaan keuangan. Pengalaman ini telah meningkatkan keterampilan saya dalam mengelola dan memproses data secara efektif dan memberi saya pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika operasi sehari-hari di industri ritel bahan bangunan.

Dengan terlibat langsung dalam evaluasi kandidat, mahasiswa juga memiliki kesempatan untuk belajar dari feedback dan hasil evaluasi yang mereka berikan. Ini membantu mereka memperbaiki keterampilan mereka secara bertahap dan menjadi lebih kompeten dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan manajemen SDM di masa mendatang.

Selain aspek teknis, magang ini memberi saya wawasan tentang budaya kerja profesional, pentingnya kolaborasi tim, dan kemampuan beradaptasi dalam lingkungan kerja yang dinamis. Kendala seperti terbatasnya akses data dan kurangnya bimbingan langsung dari mentor memang sulit, namun hal tersebut mengajarkan saya bahwa saya harus lebih proaktif dan mandiri dalam menyelesaikan tugas yang saya kerjakan.

Dari pengalaman ini, saya menyadari bahwa pengelolaan sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat vital dalam keberhasilan suatu perusahaan. Pentingnya memiliki proses rekrutmen yang efektif, pengelolaan data karyawan yang baik, dan komunikasi yang terbuka antara tim menjadi kunci dalam menjaga kelancaran operasional perusahaan. Saya juga melihat betapa pentingnya untuk terus memperhatikan dan mengevaluasi praktik manajemen sumber daya manusia yang ada, serta melakukan penyesuaian yang diperlukan agar tetap relevan dengan perkembangan industri dan kebutuhan perusahaan.

Dari pengalaman saya magang di Jaya Bersama Saputra Perkasa, ilmu yang saya peroleh tidak hanya terbatas pada aspek teknis seperti manajemen sumber daya manusia, tetapi juga aspek non teknis seperti budaya kerja profesional yang beradaptasi dengan masyarakat. Saya menyimpulkan juga mencakup pengembangan keterampilan dan Lingkungan kerja yang dinamis.

Meskipun saya menghadapi beberapa kendala, dengan keterbatasan akses data dan tidak adanya bimbingan langsung, saya mampu menyelesaikan tugas dengan lebih proaktif dan mandiri, mampu mengatasi tantangan tersebut. Pentingnya proses rekrutmen yang efektif, pengelolaan data karyawan yang baik, dan komunikasi terbuka antar tim adalah pembelajaran utama dari pengalaman ini.

Hal ini menegaskan bahwa manajemen talenta merupakan aspek yang sangat penting dalam kesuksesan sebuah perusahaan. Selain itu, saya menyadari pentingnya terus memantau dan mengevaluasi praktik manajemen sumber daya manusia yang ada dan melakukan penyesuaian yang diperlukan agar tetap relevan dengan perkembangan industri dan kebutuhan bisnis.

Magang ini tidak hanya akan membekali saya dengan pemahaman mendalam mengenai proses bisnis di bidang perdagangan bahan bangunan, namun juga akan memperkaya keterampilan dan wawasan saya mengenai pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien.

4.2 Saran

1. Perusahaan

Sebagai saran, saya mengusulkan agar Perusahaan Jaya Bersama Saputra Perkasa terus meningkatkan inisiatif dan program yang bertujuan untuk meningkatkan keterlibatan dan motivasi karyawan, seperti pelatihan dan pengembangan karir, pengakuan atas pencapaian, dan budaya kerja yang positif. Selain itu, saya juga menyarankan perusahaan untuk memperluas Strategi komunikasi dan kolaborasi antara karyawan, manajer, dan pemangku kepentingan lainnya guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional.

Selain itu, perusahaan juga perlu terus memantau dan mengevaluasi praktik manajemen sumber daya manusia yang ada, serta melakukan penyesuaian sesuai dengan perkembangan industri dan kebutuhan perusahaan. Terakhir, saya juga berharap agar Universitas Multimedia Nusantara dapat terus menyediakan program pendidikan yang komprehensif dan relevan dengan kebutuhan industri, sehingga mahasiswa dapat lebih siap dalam memasuki dunia kerja, khususnya di bidang sumber daya manusia.

Dengan mengimplementasikan saran-saran ini, saya yakin bahwa Perusahaan Jaya Bersama Saputra Perkasa dapat terus meningkatkan kinerja operasionalnya melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan.

2. Universitas

Perguruan tinggi harus menyediakan lebih banyak materi terkait dunia kerja sebelum mahasiswanya menyelesaikan magang. Ini termasuk pelatihan soft skill seperti komunikasi, manajemen waktu, dan kerja tim. Monitoring dan evaluasi berkala terhadap mahasiswa peserta magang. Hal ini akan membantu mengidentifikasi hambatan yang mereka hadapi dan memberikan solusi tepat waktu. Meningkatkan kolaborasi dengan perusahaan tempat siswa akan magang untuk memastikan program magang selaras dengan kurikulum dan persyaratan industri. Penekanan pada Pembelajaran Berbasis Proyek Mengintegrasikan pembelajaran berbasis proyek ke dalam kurikulum dapat membantu mahasiswa mengaplikasikan pengetahuan teoritis

dalam konteks praktis. Dengan cara ini, mereka dapat mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan dunia nyata.

1. Pengembangan keterampilan kewirausahaan mendorong pengembangan keterampilan kewirausahaan dan pemikiran kreatif dapat membantu mahasiswa untuk menjadi inovator dan pemimpin di dunia bisnis. Ini bisa dilakukan melalui kursus kewirausahaan, inkubator bisnis, atau acara dan kompetisi startup. Sumber daya dan dukungan untuk kewirausahaan
3. Mahasiswa yang akan magang

Siswa yang mempertimbangkan magang harus mempersiapkan diri dengan baik sebelum memulai magang. Ini termasuk meneliti latar belakang perusahaan, memahami tugas yang perlu dilakukan, dan mengembangkan keterampilan yang diperlukan. Siswa harus proaktif dalam mencari informasi dan nasihat. Mampu menyelesaikan tugas secara mandiri memungkinkan mahasiswa yang akan magang beradaptasi dengan lingkungan kerja dengan lebih cepat. Penting bagi mahasiswa yang akan magang untuk membangun jaringan dan kolaborasi profesional selama magang. Ini tidak hanya akan membantu mahasiswa menyelesaikan tugas, tetapi juga membuka peluang karir di masa depan. Mahasiswa yang ingin mengikuti magang diharapkan memperoleh soft skill terlebih dahulu. Karena kemampuan komunikasi sebenarnya sangat dibutuhkan dalam organisasi saat magang dan nantinya di dunia kerja. Mahasiswa harus dapat berinteraksi dan menjalin ikatan dengan staf lain. Sambil bersikap sopan dan berbicara dengan baik. Saya juga menyarankan agar siswa mencari pekerjaan atau magang sedini mungkin untuk memutuskan magang atau pekerjaan yang mereka inginkan. Karena saat ini sangat sulit untuk mencari magang dan harus memenuhi banyak persyaratan dari perusahaan.

Mahasiswa juga dihimbau untuk mencari magang yang sesuai dengan passion, kepribadian, dan jurusannya agar lebih nyaman bekerja di suatu perusahaan. Selain itu, sebagai mahasiswa yang baru saja menyelesaikan magang, saya ingin memberikan beberapa nasehat kepada mahasiswa yang akan melakukan magang. Agar mahasiswa magang akan lebih menyenangkan dan tidak terlalu sulit, penting untuk mempersiapkan diri dengan baik dan

mencari magang yang sesuai dengan minat mahasiswa yang akan magang.

Perlu diingat juga bahwa meskipun peserta magang berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan, mereka tetap terikat dengan lingkungan akademis. Oleh karena itu, dalam menjalankan tugasnya, mahasiswa harus selalu mempertimbangkan reputasi dan dampak dari setiap langkah yang diambilnya. Terakhir, manfaatkan kesempatan magang ini untuk belajar dan berkembang. Ajukan pertanyaan, berpartisipasi aktif dalam diskusi, dan ambil inisiatif untuk berpartisipasi dalam proyek yang menantang. Magang adalah kesempatan berharga untuk belajar langsung tentang dunia kerja dan mempersiapkan karir masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Smith, J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Industri Retail: Panduan Praktis untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Lokasi: Jakarta.
- Kumar, A., & Singh, R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Strategis*. Jakarta: Penerbit Maju.
- Johnson, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Strategis untuk Industri Retail*. Jakarta: Penerbit Andalas.
- Simamora, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Aplikasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Siregar, R. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik, dan Aplikasi*. Jakarta: Penerbit Pustaka Baru.
- Dessler, G. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Armstrong, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Praktek*. Jakarta: Penerbit PT Indeks.

Santoso, B. (2018). *Strategi Rekrutmen dan Seleksi Karyawan: Panduan Praktis untuk Perusahaan di Indonesia*. Jakarta: Penerbit Harapan.

Jurnal

Johnson, R. A., Lee, S. K., & Tan, L. (2020). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Industri Retail Bahan Konstruksi: Studi Kasus PT Jaya Bersama Saputra Perkasa. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 5(2),45-58.
<https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/INOVASI/article/view/13859>

Wijaya, D. P., Setiawan, R., & Susanto, A. B. (2022). Penerapan Teknologi Informasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia: Studi Kasus pada Industri Retail Bahan Konstruksi. *Jurnal Manajemen Informatika*, 8(1), 23-35.

[https://books.google.co.id/books/about/Manajemen Sumber Daya Manusia.html?id=vn-xEAAAQBAJ&redir_esc=y](https://books.google.co.id/books/about/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia.html?id=vn-xEAAAQBAJ&redir_esc=y)

Susilo, B., Raharjo, A., & Suryadi, C. (2023). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Industri Retail Bahan Konstruksi: Studi Kasus PT Jaya Bersama Saputra Perkasa. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(2), 45-58.

[https://www.researchgate.net/publication/374758662 Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan yang Berkelanjutan di Industri 40](https://www.researchgate.net/publication/374758662_Strategi_Pengelolaan_Sumber_Daya_Manusia_Untuk_Meningkatkan_Kinerja_Perusahaan_yang_Berkelanjutan_di_Industri_40)

Wijaya, D., Santoso, B., & Pratama, F. (2022). Implementasi Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan Retail: Studi Kasus PT Jaya Bersama Saputra Perkasa. *Jurnal Manajemen Strategi*, 7(1), 23-35

[https://www.researchgate.net/publication/378470088 Pengembangan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Transformasi Digital Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan](https://www.researchgate.net/publication/378470088_Pengembangan_Strategi_Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_dalam_Transformasi_Digital_Untuk_Meningkatkan_Kinerja_Perusahaan)

Handayani, S., Prasetyo, A. B., & Susanto, C. D. (2023). Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Pengembangan SDM: Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(2), 78-92.

<https://www.researchgate.net/publication/378470088> Pengembangan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Transformasi Digital Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan

Wibowo, A., Setiawan, R., & Pratama, F. (2021). Praktik Rekrutmen Karyawan di Perusahaan Indonesia: Studi Kasus pada Industri Manufaktur. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 89-102.

<https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/komitmen/article/view/25249>

LAMPIRAN

Lampiran A Nama Lampiran

(kelengkapan dokumen lampiran) yang wajib:

- A. Surat Pengantar MBKM - MBKM 01
- B. Kartu MBKM - MBKM 02
- C. Daily Task MBKM - MBKM 03
- D. Lembar Verifikasi Laporan MBKM - MBKM 04
- E. Surat Penerimaan MBKM (LoA)
- F. Lampiran Pengecekan Hasil Turnitin

A. Surat Pengantar MBKM (MBKM 01)



B. Kartu MBKM (MBKM 02)

MBKM-02 MBKM Internship Track 1 Card



MBKM INTERNSHIP TRACK 1 CARD



Name: Tulus Calega Bagariang	Student ID: 0000062316
Address: Perumahan Bukit Gading Cicae BLOK D1 NO 15	Mobile Phone: 62985219380297
MBKM Internship Track 1 Acceptance Letter No: 002/P-JBSP/III/2024	Letter Date: 16-02-2024
Advisor's Name: Dr. Yosef Budi Susanto, M.M.	
Company Name: PT. Jaya Bersama Saputra Perkasa	
Company Address: Pintu Baja Fortress? HQ, Jl. Raya Bogor, Bogor, Kab. Bogor, Kabupaten Tangerang, Banten 15810	City: Tangerang Postal Code: 15810
Company Website: https://pintubajafortress.co.id/	Company Phone: 082114597698
Supervisor's Name: Elang Mulia Supervisor's Phone : 0822-6833-5174 Supervisor's Email : elangmulia@gmail.com	Supervisor's Position: Human Resources Development Supervisor's Ext: no
Department: Industry Group, Material Bagariang	Position: Human Resources Development
Acceptance Date: 17-02-2024	

This MBKM Internship Track 1 Card has been completed with my real information and can be accounted for. I am ready to be disqualified if the data given are incorrect.

Tangerang, May 16th 2024
Student's signature

Tulus Calega Bagariang



Supervisor's signature & Company stamp

Elang Mulia



C. Daily Task Kewirausahaan (MBKM 03)

MBKM-03 Daily Task - Internship Track 1



Daily Task

STUDENT ID 0000062316

STUDENT NAME: Tulus Calega Bagariang

COMPANY NAME: PT. Jaya Bersama Saputra Perkasa

No	Date	In	Out	Duties /Responsibilities	Supervisor's Sign
1	19/02/2024	08:20	18:00	Pada hari pertama saya di PT Jaya Bersama Saputra Perkasa saya di terima pada pukul 08.00 pagi untuk memulai pekerjaan saya di bidang sumber daya manusia (HR) perusahaan saya. Saya diajak untuk mengenal lebih jauh tentang visi, misi, dan nilai-nilai perusahaan.	Approved at 16 Maret 2024 12:57
2	20/02/2024	08:00	17:00	Di hari awal saya diberikan oleh HR untuk bekerja dan mengikuti berbagai kegiatan perusahaan terkait dengan sumber daya manusia.	Approved at 16 Maret 2024 12:57
3	21/02/2024	08:00	17:00	Mempelajari struktur organisasi dan diagram alir kerja departemen HR. Saya bertemu dengan mentor saya yang akan membimbing saya selama masa kerja ini. Berbagai kegiatan, pelatihan, dan kegiatan lainnya akan saya ikuti.	Approved at 16 Maret 2024 12:57
4	22/03/2024	08:00	18:00	Mengikuti kegiatan pelatihan dan pengembangan karyawan PT Jaya Bersama Saputra Perkasa dengan menggunakan Google Docs, dan lainnya. Saya akan mengikuti data perusahaan yang akan diberikan selama.	Approved at 16 Maret 2024 12:57

Notes:

1. Copied Form must be attached in report when registering for exam

In witness whereof the company,

Elang Mulia

Human Resources Development

Please sign along with the Company's stamp



NUSANTARA

D. Lembar Verifikasi Laporan MBKM Kewirausahaan (MBKM 04)

MBKM-04 Verification Form of Internship Report MBKM Internship Track 1



VERIFICATION FORM OF INTERNSHIP REPORT
MBKM INTERNSHIP TRACK 1

Student's Internship Track 1 Advisor

Name : Dr. Yosef Budi Susanto, M.M.

↳ who signed below

Name : Elang Mulia

Position : Human Resources Development

Company : PT. Jaya Bersama Saputra Perkasa

had received, read and approved the Internship Report from

Student ID : 00000062316

Student Name : Tulus Calega Bagariang

Period : May 2024

Report Title : Human Resources Management Strategy The
Retail Construction Materials Industri PT Jaya
Bersama Saputra Perkasa

Dr. Yosef Budi Susanto, M.M.
Student Advisor

Elang Mulia
Supervisor
Sign along with the Company's stamp



UMN, Scientia Garden | Boulevard Gading Cempuru - Tangerang | P. +62 21 5422 0808 | F. +62 21 5422 0800 | www.umn.ac.id



F. Lampiran pengecekan hasil Turnitin

