



13.72%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 31 DEC 2024, 9:51 AM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

IDENTICAL 0.83% **CHANGED TEXT** 12.89% **QUOTES** 0.93%

Report #24309109

28 PENDAHULUAN 1.1 Latar Belakang Kerja Profesi Salah satu aset penting dari suatu perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM) . **27** Karyawan dengan kinerja yang baik memainkan peran penting dalam membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Beban kerja yang tinggi sering kali menjadi salah satu faktor penghambat kinerja karyawan . Beban kerja merujuk pada jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dan menjadi tanggung jawabnya . Beban kerja yang berlebih dapat memicu stres, kelelahan, bahkan depresi pada karyawan . Karyawan dengan beban kerja yang berlebih akan mengalami penurunan seperti penurunan motivasi, kualitas kerja yang menurun, menurunnya kemampuan kerja sama tim, dan membuat karyawan memilih pencari pekerjaan lain. **12** Beban kerja yang rendah juga memiliki dampak negatif seperti karyawan yang merasa bosan terhadap pekerjaannya, kehilangan motivasi untuk bekerja, merasa tidak ada kesempatan untuk berkembang, ketidakpuasan dalam bekerja, dan mencari pekerjaan lain yang lebih menantang serta memuaskan . Dengan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan, perusahaan dapat memaksimalkan potensi karyawan sehingga kontribusi mereka menjadi lebih optimal . **19** Kualitas sumber daya manusia yang unggul menjadi kunci keberhasilan dari suatu perusahaan dalam menghadapi dinamika pasar yang terus berubah, termasuk optimalisasi kinerja karyawan . Proses rekrutmen dan seleksi menjadi salah satu langkah awal untuk mendapatkan karyawan baru. Melalui proses

rekrutmen dan seleksi yang efektif, perusahaan akan mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan dapat membantu karyawan agar membawa perusahaan ke level yang lebih baik . 1 (Rohman & Ichsan, 2021) (Irawati & Carollina, 2017) (Mahawati et al., 2021) (Afiqah et al., 2024) (Sukmawati & Hermana, 2024) (Neksen et al., 2021) (Ramadhan & Rachmadsyah, 2024) (Nurfarizki et al., 2018) Rekrutmen adalah proses untuk mencari kandidat dalam suatu pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi yang sebelumnya sudah ditentukan dalam analisis pekerjaan . Sementara itu, seleksi adalah proses untuk menemukan kandidat dalam suatu pekerjaan . Apabila terjadi kesalahan dalam proses rekrutmen, perusahaan akan kesulitan untuk mendapatkan calon karyawan yang memenuhi syarat. Akibatnya, kinerja perusahaan dapat terhambat karena karyawan yang tidak kompeten. Selain itu, karyawan yang tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya juga dapat mengakibatkan karyawan tersebut meninggalkan tempat kerjanya/ resign . Untuk mengatasi permasalahan tersebut, perusahaan memerlukan divisi Human resource development (HRD) . Human resource development (HRD) menjadi penghubung antara perusahaan dan karyawan dengan memfasilitasi komunikasi dan memastikan kebutuhan dari kedua belah pihak telah terpenuhi. Human resource development (HRD) memiliki pengaruh besar dalam menilai kinerja karyawan yang pada nantinya dapat membuat perusahaan memberikan/memperhitungkan gaji dan tunjangan yang sesuai

dengan kinerja dari karyawannya . Selain itu, pengembangan soft skills seperti komunikasi dan kepemimpinan juga semakin penting untuk dilakukan karena dianggap mampu dalam membantu mencapai suatu kesuksesan dalam karir mereka . Meskipun demikian, masih terdapat beberapa perusahaan yang menghadapi permasalahan dalam memilih karyawan yang memiliki kemampuan sesuai dengan perusahaan . Kompetensi adalah perilaku yang digunakan di tempat kerja. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, sifat, perilaku teknis, dan berorientasi pada bisnis atau berhubungan dengan keterampilan interpersonal . Pengetahuan dan keterampilan tersebut dapat membuat individu mampu menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif. Oleh karena itu, setiap pengembangan 2 (Aamodt, 2010) (Armstrong, 2006) (Nurfarizki et al., 2018) (Putra & Wahyuni, 2022) (Sofia & Handayani, 2022) (Marayasa et al., 2023) (Utama et al., 2021) (Moningka et al., 2021) kompetensi sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian dari Mata Kuliah Psikologi Industri dan Organisasi (PIO). Psikologi Industri dan Organisasi (PIO) adalah ilmu yang mengaplikasikan konsep psikologi dalam konteks kerja untuk meningkatkan kualitas individu dan organisasi. Melalui pemahaman mendalam mengenai tingkah laku manusia, Psikologi Industri dan Organisasi (PIO) bertujuan untuk dapat mengembangkan potensi karyawan dan efektivitas perusahaan . Di sebuah perusahaan, individu yang terlibat dalam praktik psikologi

adalah human resource development (HRD). Seorang human resource development (HRD) tidak hanya bertugas untuk melakukan rekrutmen dan seleksi karyawan baru, tetapi juga bertanggung jawab dalam merancang deskripsi pekerjaan yang jelas, melakukan wawancara mendalam, serta mengelola proses onboarding untuk memastikan integrasi karyawan baru. Selain itu, human resource development (HRD) juga berperan dalam mengevaluasi kinerja karyawan, pengembangan karir, dan pengelolaan hubungan industrial (Ruci sebagai mana dikutip dalam). Berdasarkan standar yang telah ditetapkan oleh Asosiasi Penyelenggara Pendidikan Tinggi Psikologi Indonesia (AP2TPI), lulusan Program Studi Psikologi diharapkan mampu berkontribusi dalam pengembangan sumber daya manusia . Sesuai dengan keputusan Asosiasi Penyelenggara Pendidikan Tinggi Psikologi Indonesia (AP2TPI) tahun 2021, lulusan S1 Psikologi umumnya memiliki beberapa profil pekerjaan, diantaranya (1) Administrator Psikologi, (2) Asisten Psikolog, (3) Konselor, (4) Asisten Peneliti, (5) Pengajar, (6) Fasilitator dan Motivator dalam program pelatihan, (7) Fasilitator dan Motivator Pengembangan Komunitas, (8) Staff di bidang SDM, (9) Staf Konsultan di Bidang Psikologi, dan (10) sebagai pelaku usaha mandiri. Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu topik dalam mata kuliah Psikologi Industri dan Organisasi (PIO). Bidang ini mencakup berbagai aspek perilaku individu dan kelompok dalam konteks kerja,

seperti kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, dan 3 (Aamodt, 2010) Aamodt, 2010 (Setiawan & Soerjoatmodjo, 2021) dinamika kelompok. Selain itu Psikologi Industri dan Organisasi (PIO) juga melibatkan evaluasi menyeluruh terhadap persepsi karyawan mengenai lingkungan kerja mereka, termasuk indentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawannya . Perusahaan yang melakukan proses rekrutmen, seleksi, pengembangan kompetensi karyawan (pelatihan), dan melakukan assessment terhadap karyawannya adalah PT. **16** Permata Graha Nusantara (PGNMAS). Sebagai bagian dari PT. Pertamina Gas Negara Tbk (PGN), PT. Permata Graha Nusantara (PGNMAS) memiliki peran penting dalam memberikan layanan pendukung operasi, termasuk pengelolaan aset, pengembangan properti, serta jasa desain dan konstruksi. Fokus utama dari PT. Permata Graha Nusantara (PGNMAS) adalah mengoptimalisasi aset non produktif dan pengembangan kawasan industri yang berbasis gas bumi . Perusahaan tersebut masih dalam proses berkembang dengan mengutamakan inovasi baru dan meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh para karyawan melalui program pelatihan. Oleh karena itu, praktikan memilih PT. Permata Graha Nusantara (PGNMAS) sebagai tempat untuk dapat melaksanakan kegiatan Kerja Profesi (KP) sebagai Staf human resource development (HRD) dengan tujuan dapat menerapkan teori dan pengetahuan yang telah diperoleh serta sesuai dengan profil lulusan dari Program Studi Psikologi Universitas Pembangunan Jaya (UPJ). Proses kerja dalam departemen Asset Management bagian HR Project , meliputi melakukan seleksi karyawan dari mulai screening CV dan wawancara, melakukan assessment terhadap kinerja karyawan, serta melakukan pelatihan terhadap karyawan. Praktikan diharapkan mampu bersaing di dunia kerja setelah lulus dengan mengaplikasikan teori dan ilmu dipelajari, seperti melakukan perhitungan gaji untuk para karyawan di berbagai macam proyek PGNMAS, melakukan seleksi karyawan/magang dari mulai screening CV dan wawancara, melakukan assessment terhadap kinerja karyawan, serta melakukan pelatihan terhadap karyawan. Praktikan juga akan memperoleh ilmu dan 4 (Aamodt, 2010) (PGNMAS, 2024b) pengalaman baru

dalam Kerja Profesi (KP) di PT. **16** Permata Graha Nusantara (PGNMAS). Praktikan melaksanakan kegiatan Kerja Profesi (KP) ini dengan tujuan untuk dapat memberikan gambaran mengenai dunia kerja, memberikan pengalaman baru, serta memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan di tempat kerja. Kerja Profesi (KP) termasuk ke dalam salah satu mata kuliah dengan jumlah bobot SKS (Satuan Kredit Semester), yaitu 3 (tiga). Dalam pelaksanaan Kerja Profesi (KP), praktikan melakukannya sesuai dengan program MBKM (Merdeka Belajar – Kampus Merdeka) dengan syarat magang, yaitu minimal 50 4 jam atau setara dengan 63 hari. Kerja Profesi ini bersifat wajib untuk dilakukan oleh mahasiswa sebagai salah satu syarat untuk dapat menyelesaikan studinya dan mendapatkan gelar sarjana di Universitas Pembangunan Jaya . Program MBKM (Merdeka Belajar – Kampus Merdeka) yang dilakukan oleh praktikan dapat dikonversi ke dalam beberapa mata kuliah dengan jumlah total 11 SKS, seperti Pengembangan Diri (PSI507), Pengembangan Karir (PSI504), Kerja Profesi (PSG405), Kode Etik (PSG403), dan Dinamika Kelompok dan Penerapannya Dalam Ruang Lingkup Urban (PSG510). Mata kuliah yang dikonversi tersebut merupakan mata kuliah yang memiliki kaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh praktikan selama melaksanakan Kerja Profesi (KP) di PT. Permata Garaha Nusantara (PGNMAS). Dengan konversi mata kuliah diharapkan praktikan mampu untuk mencapai salah satu profil dari lulusan Program Studi Psikologi di Universitas Pembangunan Jaya (UPJ), yaitu tenaga kerja di bidang Sumber Daya Manusia .

4 21 24 34 39 1.2 Maksud dan Tujuan Kerja Profesi 1.2 1 Maksud Kerja Profesi Kegiatan Kerja Profesi (KP) ini bertujuan untuk mendalami ilmu Psikologi Industri dan Organisasi (PIO) secara langsung. Sejalan dengan profil lulusan dari Program Studi Psikologi Universitas Pembangunan Jaya 5 (Setiawan & Soerjoatmodjo, 2021) (Psikologi UPJ, 2023) (UPJ), kegiatan ini dapat membantu mahasiswa untuk berperan sebagai staf human resource development (HRD). Melalui Kerja Profesi (KP), maka mahasiswa dapat memperoleh pengalaman kerja nyata dan mengaplikasikan teori-teori yang sebelumnya telah dipelajari di bangku kuliah . **24** 1.2 **24** 2 Tujuan Kerja

Profesi Terdapat beberapa tujuan dari dilaksanakannya Kerja Profesi (KP) ini , yaitu : 1.

Kegiatan Kerja Profesi (KP) ini dapat dijadikan sebagai sarana untuk memperluas pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan. Dalam hal ini, praktikan mendapatkan pengalaman dan gambaran mengenai pekerjaan sebagai staf human resources development (HRD) pada divisi Operation lebih tepatnya pada departemen Asset Management . 2. Kerja Profesi (KP) memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk dapat mengaplikasikan ilmu yang telah dipelajari sesuai dengan peminatan masing-masing mahasiswanya. Praktikan menemukan keterkaitan dengan materi kuliah dari beberapa mata kuliah seperti, melakukan seleksi karyawan/magang dari mulai screening CV dan wawancara, melakukan assessment terhadap kinerja karyawan, serta melakukan pelatihan terhadap karyawan. 3. Kerja Profesi (KP) dapat mendukung Program Studi Psikologi dalam memperoleh umpan balik dengan menyempurnakan kurikulum agar sesuai dengan kebutuhan industri dan masyarakat. Dalam hal ini, praktikan akan membuat laporan selama pelaksanaan Kerja Profesi (KP) berlangsung dengan harapan mampu untuk membantu pengembangan kurikulum Program Studi Psikologi. 4. Kerja Profesi (KP) juga menjadi salah satu wadah dalam menjalin kerjasama antara Universitas Pembangunan Jaya (UPJ) dengan PT Permata Graha Nusantara (PGNMAS). 6 (Setiawan & Soerjoatmodjo, 2021) (Setiawan & Soerjoatmodjo, 2021) 1.3 Tempat Kerja Profesi (KP) Praktikan melaksanakan kegiatan Kerja Profesi (KP) di PT. Permata Graha Nusantara. PT. Permata Graha Nusantara berada di “Komplek Perkantoran PGN Gedung B, Jl. 7 Kyai Haji Zainul Arifin No. 20, Gedung B, Lt. 6 – 8, RT 6 8/RW.7, Krukut, Kec. Taman Sari, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, 11140 42 . 1.4 Jadwal Pelaksanaan Kerja Profesi (KP) Praktikan melakukan program Kerja Profesi (KP) dengan skema Merdeka Belajar Magang Merdeka (MBKM). Durasi magang yang diperlukan oleh praktikan ialah 504 jam atau setara dengan 63 hari kerja. Praktikan melaksanakan program Kerja Profesi (KP) sejak tanggal 1 Juli – 4 Oktober 2024. Namun, praktikan masih memiliki pekerjaan yang belum mencapai CPMK sehingga melakukan assesment terhadap karyawan

pada tanggal 4 – 5 November 2024. Program Kerja Profesi (KP) dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, yaitu tiga sks . 4 7 10 20 Praktikan menjalankan pekerjaan melalui Work From Office (WFO) dari hari Senin hingga Jumat dengan waktu kerja yaitu, Senin – Kamis pukul 07.30 – 16.00 WIB dan hari Jumat, yaitu 07.30 – 16.30 WIB. 7 35 Jam kerja tersebut terpotong oleh waktu istirahat selama satu jam, yaitu 12.00 – 13.00 WIB. Perpanjangan waktu di hari Jumat disebabkan karena adanya rutinitas olahraga di pagi hari yang dilakukan oleh seluruh karyawan di PT. 16 Permata Graha Nusantara (PGNMAS). Hal tersebut membuat para karyawan akan memulai bekerja lebih lambat dari ketentuan jam di hari Senin hingga Kamis. 2 4 13 17 Tabel 1.1 Jadwal Pelaksanaan Kerja Profesi Hari Jam Kerja Senin – Kamis 07:30 – 16:00 WIB Jumat 07:30 – 16:30 WIB 7 (Setiawan & Soerjoatmodjo, 2021) BAB II TINJAUAN UMUM TEMPAT KERJA PROFESI (KP) 2.1 Sejarah Perusahaan PT. 2 Permata Graha Nusantara (PERMATA) merupakan salah satu anak perusahaan dari PT. 2 Pertamina Gas Negara (Persero). 2 PT. Permata Graha Nusantara (PERMATA) juga dikenal dengan sebutan PGNMAS dan termasuk ke salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) . PGNMAS pertama kali didirikan pada tahun 2014 dengan tujuan agar dapat menegaskan komitmen sebagai bagian integral dari ekosistem PGN (Pertamina Gas Negara). Selain itu didirikannya PGNMAS juga bertujuan untuk dapat memperluas cakupan bisnis inti dari PGN di luar sektor transmisi dan distribusi gas bumi. PGNMAS memiliki fokus pada bidang asset management dan layanan sehingga dapat dikatakan bahwa PGNMAS merupakan tulang punggung untuk mendukung operasional dan pengembangan bisnis dari PGN . PGNMAS didirikan berdasarkan dengan Akta Notasi No. 2 38 pada tanggal 24 April 2014 dengan Nomor Induk Berusaha, yaitu 9120409962938. 30 31 Kemudian pada tanggal 13 Juni 2014 telah diterbitkan surat pengesahan pendirian badan hukum untuk PT. Permata Graha Nusantara (PGNMAS) oleh Kementrian Hukum dan Hak Asasi Manusia (HAM) . 2 8 PT. Permata Graha Nusantara (PGNMAS) menawarkan berbagai macam produk dan jasa, seperti area olahraga (Gas Warriors), jasa perumahan (BerandaMAS), layanan building management (Spativm), layanan kendaraan

(Fleedy), renovasi dan desain (ArtBuild), food & beverage (Gasinc), dan co-working space (Gospace) . PT. Permata Graha Nusantara (PGNMAS) telah menerima beberapa penghargaan, seperti The Stevie Award di tahun 2019.

14 Annual report PGN MAS tahun 2018 telah berhasil untuk mendapatkan penghargaan dari Bronze Stevie Award dalam kategori Best Annual 8 (PGNMAS, 2024b) (PGNMAS, 2024a) (PGNMAS, 2024b) (PGNMAS, 2024b) Report – Privately Owned Companies . Kemudian di tahun 2019, PT. Permata Graha Nusantara (PGNMAS) juga berhasil meraih dua penghargaan dalam ajang ARC Awards International XXXIII, yaitu Gold untuk kategori printing production dan Bronze untuk kategori traditional annual report . 1 2 11 22 Kementerian BUMN menetapkan budaya baru di Kementerian, yaitu “AKHLAK” yang merupakan singkatan dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. 11 Nilai-Nilai Utama (Core Values) Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara dibahas dalam Surat Edaran Menteri BUMN Nomor: SE 7/MBU/07/2020 pada tanggal 1 Juli 2020 . Dengan adanya edaran tersebut, PT. Permata Graha Nusantara (PGNMAS) telah menerapkan psinsip budaya AKHLAK sesuai dengan surat edaran tersebut. Nilai budaya tersebut membuat PT. Permata Graha Nusantara (PGNMAS) berkomitmen untuk membangun budaya kerja yang beretika, profesional dan berkelanjutan, mendukung pertumbuhan perusahaan, serta memberikan manfaat bagi seluruh pemangku kepentingan . Selain itu, PT. Permata Graha Nusantara (PGNMAS) juga telah terdaftar dalam Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum (AHU) yang tertera pada Gambar 2.1. Gambar 2.1 Data AHU PT. Permata Graha Nusantara 2.1.1 Visi dan Misi Perusahaan Annual report tahun 2023 milik menyebutkan bahwa PT. Permata Graha Nusantara memiliki visi dan misi yang menjadi dasar untuk dapat mengembangkan perusahaan. Adapun visi dan misi PT. 2 18 26 29 Permata Graha Nusantara sebagai berikut: Visi 9 (PGNMAS, 2024b) (PGNMAS, 2024b) (PGNMAS, 2024a) (PGNMAS, 2024b) PGNMAS (2024a) 1 3 4 “Menjadi pengembangan kawasan terpadu berbasis gas bumi yang ramah lingkungan dan pengelola building management dan facility management serta produk turunannya yang profesional 2 18 26 29 . 18 Misi 1. 1 2 “Memberikan jasa

layanan Building Management dan Facility Management yang mencakup pengelolaan gedung, jasa penunjang kantor, dan jasa layanan pendukung lainnya serta pengelolaan asset secara profesional 18 26 30 41 . 2 8 18 26 30 31 41 2. 1 2 3 5 “Menyediakan kawasan industri dan residensial terpadu dengan berbasis pada energi gas bumi yang bersih dan ramah lingkungan 2 8 18 26 30 31 41 . 2 18 2.1 18 2 Logo Perusahaan Gambar 2. 2 Logo Perusahaan PT.

Permata Graha Nusantara (PGN) memiliki logo yang sertakan dengan kalimat “Commitment to Service”. PGN pada logo dapat diartikan bahwa perusahaan tersebut merupakan salah satu anak perusahaan dari PT. Pertamina Gas Negara Tbk (PGN). Berdasarkan hasil wawancara dengan koordinator magang dan staf HR, yaitu Mba Lita. Beliau menjelaskan bahwa kalimat “Commitment to Service” memiliki arti bahwa perusahaan akan berkomitmen untuk selalu memberikan pelayanan yang terbaik pada segala bisnis yang dijalankan. Kemudian, MAS pada logo memiliki kepanjangan yaitu Management Asset Service dengan arti memelihara aset yang dimiliki oleh PT. Pertamina Gas Negara Tbk (PGN) sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Warna abu-abu pada logo dan kata “PGN” melambangkan 10 (PGN) sikap yang profesional dan serius saat menjalankan tugas serta tanggung jawab, tenang dan stabil dalam menjaga serta mengelola aset-aset yang dimiliki oleh PT. Pertamina Gas Negara Tbk (PGN), dan menggambarkan sikap yang adil serta seimbang dalam pengambilan keputusan dalam menjalankan bisnis. Sementara itu, warna biru pada logo dan kata “MAS” melambangkan kepercayaan, kejujuran, integritas dalam menjalankan bisnis dengan tanggung jawab yang penuh. Kemudian juga melambangkan profesionalisme dalam setiap pekerjaan.

2.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi diartikan sebagai cara pembagian dan koordinasi pekerjaan serta tugas di antara individu dan kelompok dalam suatu perusahaan. Struktur organisasi menjadi salah satu cara untuk perusahaan dapat mengatur dan mengkoordinasikan tugas secara resmi dengan mencerminkan bagaimana hubungan antara fungsi, bagian, atau posisi di perusahaan yang telah ditetapkan serta memperlihatkan berbagai macam tugas, wewenang, dan

tanggung jawab yang berbeda satu sama lainnya . Berdasarkan penjelasan tersebut, struktur organisasi PT. Permata Graha Nusantara (PGNMAS) menggunakan functional structure . Functional structure merupakan jenis struktur organisasi yang mana karyawan dikelompokkan berdasarkan fungsi atau departemen yang mereka kerjakan. **38** Masing-masing departemen memiliki tugas dan tanggung jawab yang spesifik . Struktur organisasi dari PT. Permata Graha Nusantara (PGNMAS) dapat dilihat melalui Gambar 2.3. Praktikan berkesempatan untuk bekerja di bidang human resources development (HRD). Dalam Kerja Profesi (KP) ini, praktikan berperan sebagai staf HR Project pada divisi Operation, lebih tepatnya berada pada departemen Asset Management. **11** (Colquitt et al., 2015) (Hakim et al., 2022) (Colquitt et al., 2015) **12** Gambar 2.3 Struktur Organisasi PT. Permata Graha Nusantara (PGNMAS) **11** 2.2.1 Divisi Operation Pada PT. Permata Graha Nusantara, praktikan berperan sebagai staf HR Project pada divisi Operation, lebih tepatnya berada pada departemen Asset Management. Divisi Operation pada PT. Permata Graha Nusantara memiliki tanggung jawab atas pengelolaan dan pengawasan kegiatan untuk memastikan kelancaran dari setiap bisnis dan pemeliharaan aset yang dimiliki. Divisi Operation memiliki beberapa departemen, yaitu: a. Project Control and Cost Management Merupakan departemen krusial di setiap proyek yang dimiliki PT. **16** Permata Graha Nusantara (PGNMAS). PCCM memiliki tugas untuk memastikan bahwa setiap proyek yang dijalankan dapat berjalan sesuai dengan rencana dari mulai anggaran yang telah ditetapkan hingga menghasilkan proyek yang berkualitas. b. Facility Management Bertugas untuk mengelola, memelihara, dan merawat fasilitas fisik milik PT. Permata Graha Nusantara maupun perusahaan yang bekerja sama. Dalam hal ini PT. Permata Graha Nusantara menyediakan layanan seperti Fleedy, File Expert, dan Spativm. c. Archive and Facility Support Service Bertugas untuk mengelola arsip perusahaan, baik dokumen fisik maupun digital. Kemudian divisi ini juga menyediakan layanan pendukung fasilitas seperti pengelolaan logistik kantor, distribusi perlengkapan, dan pengaturan ruang rapat. d. Asset Management

Bertugas untuk memantau dan mengelola aset milik perusahaan termasuk inventarisasi serta akuisisi. Divisi ini juga bertugas untuk mengoptimalkan penggunaan aset agar 1 meningkatkan efisiensi dan mengurangi biaya pemeliharaan. Selain itu, divisi ini juga melakukan evaluasi dan audit terhadap kondisi aset secara berkala. e. Operation Region Bertugas untuk mengawasi dan mengelola operasional diberbagai macam wilayah/regional tempat perusahaan beroperasi. Divisi ini juga bertugas untuk memastikan standar operasional perusahaan terpenuhi di setiap lokasinya. Selain itu juga berkoordinasi dengan unit regional terkait dengan sumber daya manusia (SDM), logistik, dan fasilitas untuk mendukung operasional harian di setiap wilayah. f. Engineering and Construction Departemen ini bekerja sama dengan PCCM untuk menghasilkan proyek yang diinginkan oleh PT. 16 Permata Graha Nusantara (PGNMAS). Tugas pada departemen ini adalah merancang, mengembangkan, dan mengimplementasikan solusi teknis untuk proyek. Departemen ini melakukan analisis teknis untuk memastikan bahwa desain memenuhi syarat dan melakukan pengujian terhadap hasil pekerjaan untuk memastikan kualitasnya. 13 34 40 2.3 Kegiatan Umum Perusahaan PT. Permata Graha Nusantara (PGNMAS) yang merupakan salah satu anak perusahaan dari PT. Pertamina Gas Negara, Tbk (PGN), memiliki fokus utama dalam pengelolaan fasilitas, termasuk perawatan dan pemeliharaan berbagai macam aset perusahaan. Selain itu, perusahaan ini juga aktif dalam pengembangan properti, baik untuk perumahan maupun kawasan industri, serta menyediakan layanan desain dan konstruksi bangunan yang komprehensif. Pada masing-masing bidang tersebut terdapat beberapa kegiatan umum, seperti facility management (Fleet management (Fleedy), 2 (PGNMAS, 2024b) pengelolaan arsip (File expert), dan building management (Spativm)), asset management (Gasinc), entrepreneurial real estate (Perumahan (BerandaMAS), Co-Working Space (Gaspac)), dan design & build (Konstruksi, fitting out , renovasi, dan desain (Artbuild)). a. Facility Management PT. Permata Graha Nusantara (PGNMAS) bergerak di bidang facility management dengan tujuan untuk memastikan fasilitas dan aset-aset

milik perusahaan sehingga dapat dikelola secara efektif. Bidang tersebut bertanggung jawab atas pemeliharaan, perawatan, dan pengelolaan fasilitas-fasilitas yang mendukung operasional sehari-hari dari perusahaan, baik bersifat fisik maupun non fisik. Departemen facility management memiliki tanggung jawab untuk mengembangkan usaha yang dimiliki oleh PT. Permata Graha Nusantara (PGNMAS), seperti:

1. Fleet Management (Fleedy) PT. Permata Graha Nusantara (PGNMAS) menawarkan solusi lengkap untuk kebutuhan transportasi perusahaan, baik untuk operasional internal maupun eksternal, termasuk penyediaan kendaraan dan pengelolaan armada.
2. Pengelolaan Arsip (File expert) PT. Permata Graha Nusantara (PGNMAS) menyediakan layanan pembuatan sistem dan prosedur kearsipan serta korespondensi, penyediaan software kearsipan, alih media arsip, penataan pembenahan arsip, dan pengelolaan arsip.
3. Building Management (Spativm) PT. Permata Graha Nusantara (PGNMAS) menyediakan layanan pengelolaan dan pemeliharaan gedung, seperti perawatan fasilitas fisik dan infrastruktur di lingkungan aset jaringan dan fasilitas kantor milik PGN di seluruh wilayah operasional.

3 b. Asset Management PT. Permata Graha Nusantara (PGNMAS) bergerak di bidang asset management yang berfokus pada pengelolaan aset-aset yang dimiliki oleh PGN dengan tujuan untuk memaksimalkan nilai dan penggunaan dari aset tersebut. Departemen Asset Management memiliki tanggung jawab untuk mengembangkan usaha yang dimiliki oleh PT. Permata Graha Nusantara (PGNMAS), seperti:

1. Gasinc Gasinc merupakan coffee shop yang tersedia di kantor PT. Pertamina Gas Negara Tbk (PGN), kantor Kementerian BUMN, dan beberapa perusahaan BUMN lainnya yang bekerja sama dengan PT. **16** Permata Graha Nusantara (PGNMAS).
2. Co-Working Space (Gaspac) Selain perumahan, PT. Permata Graha Nusantara (PGNMAS) juga menyediakan layanan jasa sewa tempat. Lokasi tersebut dapat digunakan untuk bekerja atau kegiatan lainnya yang dapat digunakan oleh para karyawannya. Biasanya tempat tersebut juga digunakan sebagai akomodasi pelatihan untuk para karyawan dari PT. Pertamina Gas Negara Tbk (PGN).
3. Gas Warriors PT. Permata Graha Nusantara (PGNMAS) juga

mengelola lapangan yang dapat digunakan untuk olahraga seperti futsal, basket, bulu tangkis, dan poundfit. Lapangan tersebut dapat digunakan oleh karyawan dan juga masyarakat umum dengan melakukan reservasi terlebih dahulu. c. Real Estate 4 PT. Permata Graha Nusantara (PGN) bergerak di bidang entrepreneurial real estate yang melibatkan kegiatan yang lebih dinamis dan inovatif dalam pemanfaatan properti, seperti pengembangan proyek properti baru (perumahan). 1. Perumahan (BerandaMAS) PT. Permata Graha Nusantara (PGN) memiliki bisnis dengan menyediakan hunian dengan konsep smart home dan hemat energi. 2. Unit rumah di BerandaMAS memiliki instalasi jaringan gas rumah tangga yang dialiri oleh PT. Pertamina Gas Negara Tbk (PGN). BerandaMAS berlokasi di Kawasan Vida Bekasi, Jalan Raya Narogong km 11, Bantargebang, Kota Bekasi, Jawa Barat. d. Design & Build PT. Permata Graha Nusantara (PGN) bergerak di bidang design & build. Layanan tersebut mencakup keseluruhan proses perencanaan dan pembangunan, mulai dari pembuatan desain hingga konstruksi dan penyelesaian ruangan/bangunan. Salah satu produk dari design & build ialah Artbuild yang merupakan tanggung jawab dari divisi Operation, lebih tepatnya departemen Facility Management. 1. Artbuild PT. Permata Graha Nusantara (PGN) juga menyediakan jasa desain dan konstruksi seperti Artbuild. Artbuild berkomitmen untuk dapat memberikan solusi bangunan yang optimal dengan melayani perencanaan tata ruang, engineering design, manajemen proyek, dan maintenance. Dengan pendekatan yang terstruktur dan berbasis data, maka Artbuild akan memastikan proyek dapat diselesaikan tepat waktu dan sesuai dengan anggaran. 5.2.4 Kegiatan Umum Departemen Asset Management Praktikan sebagai staf HR Project pada departemen Asset Management. Kegiatan yang dilakukan oleh departemen tersebut ialah melakukan pendataan secara lengkap dan akurat terhadap seluruh aset perusahaan dan evaluasi kinerja. a. Pendataan Aset Perusahaan PT. 5. Permata Graha Nusantara memiliki beberapa cabang perusahaan seperti Jakarta (Kantor PGN, Manhattan Square, Daan Mogot), Jawa Barat (Bekasi, Bogor, Mega Mendung, Bandung, Karawang, Cirebon, Bojonegoro, Lamongan, dan

Blora), Jawa Timur dan Jawa Tengah (Surabaya, Sidoarjo, Pasuruan, dan Semarang), Banten dan Sumatra Bagian Selatan (Tangerang, Cilegon, Lampung, dan Palembang), Sumatra Bagian Utara dan Tengah (Medan, Pekanbaru, Dumai, dan Batam), serta Kalimantan, Sulawesi, dan Papua (Makassar, Tarakan, dan Sorong).

PT. Permata Graha Nusantara juga memiliki beberapa anak perusahaan seperti PT. Kalimantan Jawa Gas (KJG), PT. Permata Karya Jasa (PERKASA), dan PT. Solusi Energi Nusantara (PGASOL). PT. Kalimantan Jawa Gas berada di Semarang. Perusahaan ini bergerak di bidang penyaluran gas bumi menggunakan pipa untuk menunjang bisnis inti PT. Pertamina Gas Negara Tbk (PGN). Sementara, PT. Permata Karya Jasa berada di Jakarta yang bergerak dalam bidang jasa penunjang migas, jasa pendukung perkantoran, serta layanan tambahan mencakup program pelatihan dan penyeleenggaraan acara, konsultasi manajemen, chiller specialist, dan layanan penggajian eksternal. Kemudian PT. Solusi Energi Nusantara berada di Daan Mogot yang menyediakan solusi komprehensif di bidang rekayasa, konsultasi, dan layanan pendukung operasional perusahaan. 6 Dengan banyaknya cabang dan anak perusahaan, departemen Asset Management bertugas untuk selalu memastikan bahwa kedua hal tersebut terkelola secara efisien dan efektif, berada dalam kondisi yang stabil, sesuai dengan standar dan regulasi yang berlaku, dan mendukung pencapaian tujuan bisnis. Pada kegiatan ini praktikan memiliki tugas rutin untuk melakukan perhitungan payroll dan melakukan rekapitulasi presensi. Selain pekerjaan tersebut, praktikan tidak terlibat secara langsung namun pembimbing kerja selalu memberikan informasi-informasi apabila berkunjung ke cabang perusahaan dan anak perusahaan terkait kegiatan yang dilakukan. b. Evaluasi Kinerja PT. Permata Graha Nusantara selalu melakukan kegiatan evaluasi baik untuk kegiatan bisnis maupun untuk para karyawannya. Dalam hal ini departemen Asset Management bertugas untuk mengevaluasi kinerja aset secara berkala baik dari segi fisik maupun finansial. Evaluasi tersebut bertujuan untuk mengidentifikasi aset yang sudah tidak produktif, aset yang membutuhkan perbaikan, serta peluang peningkatan aset. Biasanya

untuk mengevaluasi kinerja, departemen asse management membutuhkan beberapa divisi dan departemen lain seperti business management , internal audit , dan commercial . Pada kegiatan ini, praktikan memiliki tugas untuk melakukan evaluasi terhadap karyawan agar dapat memastikan bahwa karyawan memahami dan menjalankan tugas dengan baik serta melakukan kegiatan assessment dan pelatihan. 1 3 9 15 25 32

7 BAB III PELAKSANAAN KERJA
PROFESI (KP) 3.1 Bidang Kerja Praktikan melakukan Kerja Profesi (KP) di PT. Permata Graha Nusantara (PGNMAS) sebagai staf human resources development (HRD) pada divisi Asset Management. Praktikan melaksanakan Kerja Profesi (KP) secara Work From Office (WFO) dengan durasi magang yang diperlukan oleh praktikan ialah 504 jam atau setara dengan 63 hari kerja, yaitu mulai dari tanggal 1 Juli – 4 Oktober 2024. Namun, praktikan masih memiliki pekerjaan yang belum mencapai CPMK sehingga melakukan assesment terhadap karyawan pada tanggal 4 – 5 November 2024. Dalam Psikologi Industri dan Organisasi (PIO) terdapat divisi Human resources development (HRD) yang bertugas untuk melakukan rekrutmen dan seleksi karyawan, melakukan assessment terhadap kinerja karyawan, melakukan perhitungan gaji/ payroll , dan melaksanakan kegiatan pelatihan . Kegiatan yang dilaksanakan oleh divisi human resources development (HRD) sesuai dengan tanggung jawab yang dilakukan oleh praktikan dalam menjalankan program Kerja Profesi sebagai divisi Asset Management di PT. Permata Graha Nusantara, yaitu melakukan screening CV, melakukan wawancara dan observasi, melakukan assessment terhadap kinerja karyawan, dan melaksanakan kegiatan pelatihan. Tugas tambahan yang dilakukan oleh praktikan ialah melakukan perhitungan gaji/ payroll , melakukan rekapitulasi terhadap asuransi mobil pada tahun 2024-2025, dan melakukan rekapitulasi terhadap presensi karyawan. Tabel 3.2 Deskripsi Pekerjaan Praktikan di PT. Permata Graha Nusantara Bidang Kerja Deskripsi Pekerjaan 8 (Aamodt, 2010) Pekerjaan Utama 1. Melakukan screening pada CV/ Curriculum Vitae kandidat magang BUMN/Magenta 2. Melakukan wawancara dan observasi pada kandidat magang BUMN/Magenta 3.

Melakukan analisis hasil wawancara dan observasi kandidat magang BUMN /Magenta 4. Melakukan assessment terhadap karyawan 5. Melakukan kegiatan pelatihan sebagai fasilitator dan observer Pekerjaan Tambahan 1. Melakukan input data kehadiran karyawan untuk penggajian. 2. Melakukan rekapitulasi presensi karyawan 3. Menentukan tema, narasumber, dan moderator untuk kegiatan seminar online Sehubungan dengan pelaksanaan Kerja Profesi (KP), PT. Permata Graha Nusantara meminta praktikan untuk memberikan surat permohonan Kerja Profesi (KP) dan Curriculum Vitae sebagai kelengkapan administrasi. Perwakilan tim dari PT. Permata Graha Nusantara juga menginformasikan bahwa kegiatan Kerja Profesi (KP) dilakukan secara offline /WFO, menjelaskan mengenai jam kerja, dan ketentuan seragam yang akan digunakan oleh praktikan. Pada tanggal 1 Juli 2024, praktikan mendapatkan penjelasan mengenai tugas yang akan dikerjakan oleh pembimbing kerja seperti perhitungan gaji/ payroll , mengenai screening CV , pelaksanaan pelatihan, dan pelaksanaan wawancara. 3.2 Pelaksanaan Kerja Praktikan bekerja sebagai staf HR Project pada divisi Operation , lebih tepatnya pada departemen Asset Management . Tugas yang praktikan lakukan ialah melakukan screening CV, melakukan wawancara dan observasi, melakukan assessment terhadap kinerja karyawan, 9 melaksanakan kegiatan pelatihan, melakukan perhitungan gaji/ payroll , melakukan rekapitulasi terhadap presensi karyawan, serta menentukan tema, narasumber, dan moderator untuk kegiatan seminar online . 3.2.1 Tugas Utama 3.2.1.1 Membantu Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Rekrutmen adalah proses untuk mencari kandidat dalam suatu pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi yang sebelumnya sudah ditentukan dalam analisis pekerjaan . Sementara itu, seleksi adalah proses untuk menemukan kandidat dalam suatu pekerjaan .

1 Berdasarkan terdapat beberapa alur proses rekrutmen dan seleksi, sebagai berikut: Gambar 3.4 Alur Rekrutmen dan Seleksi Berdasarkan teori alur rekrutmen dan seleksi yang dikemukakan oleh terdapat perbedaan dalam proses rekrutmen dan seleksi pada PT. 1 Permata Graha Nusantara. Perbedaan tersebut terletak pada melakukan seleksi melalui tes, yang mana PT. 1 Permata

Graha Nusantara tidak melaksanakannya sehingga setelah melakukan screening cv kemudian langsung ke tahap wawancara/ interview . Hal tersebut dikarenakan praktikan hanya melakukan wawancara kepada Magenta (Magang Generasi Bertalenta)/Magang BUMN. **1** Berikut merupakan alur proses rekrutmen dan seleksi PT. Permata Graha Nusantara: 10 (Aamodt, 2010) (Armstrong, 2006) (Dessler, 2013) (Dessler, 2013) (Dessler, 2013) Gambar 3.5 Alur Rekrutmen dan Seleksi PT. **1**

Permata Graha Nusantara Pertama, perusahaan akan membuat perencanaan perekrutan karyawan/magang. Dalam proses perekrutan karyawan/magang, tim human resources development (HRD) akan melakukan analisis dengan cara observasi terhadap satuan kerja tertentu yang memang membutuhkan tenaga kerja baru. Selain itu, user juga dapat melakukan permintaan penambahan karyawan/magang dengan cara mengajukan formulir kepada tim HRD. Kedua, PT. Permata Graha Nusantara akan membuka lowongan pekerjaan untuk sekitar 150 kandidat dengan berbagai macam divisi dan departemen. **1** Lowongan pekerjaan dilakukan secara online yang tentunya dapat memudahkan tim HRD untuk menilai kecocokan pelamar dengan kriteria yang telah ditentukan. Dalam hal ini, tim HRD menggunakan platform milik BUMN. Ketiga, setelah mendapatkan Curriculum Vitae (CV) maka praktikan akan melakukan screening cv . Curriculum Vitae (CV) berisikan rincian kualifikasi, pengalaman, dan latar belakang pendidikan menjadi acuan utama dalam tahap screening cv . Praktikan telah melakukan screening terhadap sekitar 120 kandidat magenta (magang BUMN) melalui CV yang diterima. Divisi yang praktikan screening CV ialah Commercial, Engineering & Construction, Field Management, Finance, Facility Management, Archive and Facility Support Service, Human Resources and Business Support, dan Project Control and Cost Management. Dalam hal ini, praktikan membuat shortlist melalui Microsoft Excel yang nantinya akan kembali di review oleh tim HRD untuk menentukan kandidat yang nantinya akan lanjut ke tahap wawancara. Kualifikasi kandidat yang ditentukan ialah latar belakang pendidikan, jurusan/program studi, pengalaman kerja yang relevan, dan kemampuan aplikasi (untuk beberapa bidang). Tambahan kualifikasi untuk

kandidat magenta/magang BUMN, syarat pendidikannya ialah sudah lulus/ fresh graduate .

1 Gambar 3.6 Shorlist CV Kandidat Magenta/Magang BUMN Keempat, setelah berdiskusi dengan tim HRD, praktikan akan membuat jadwal wawancara antara kandidat dengan tim HRD beserta dengan user .

Praktikan akan memberikan undangan wawancara melalui email beserta formulir biodata.

1 Apabila kandidat menyetujui undangan tersebut, maka kandidat akan diminta untuk mengisi formulir biodata. Kegiatan wawancara dilakukan secara online melalui Microsoft Teams karena kandidat yang mendaftar tidak hanya berada di daerah Jabodetabek saja seperti Semarang, Jambi, Dumai, Riau, dsb. 12 Gambar 3.7 Undangan Wawancara Melalui Email Kelima, setelah menemukan calon kandidat, praktikan akan melakukan pelaksanaan wawancara.

1 Dalam pelaksanaan wawancara, user juga ikut terlibat sebagai interviewer . Hal tersebut terjadi karena user lebih memahami teknis di lapangan sehingga akan disesuaikan dengan kriteria yang dibutuhkan oleh user . Dalam menerapkan wawancara, PT. Permata Graha Nusantara menggunakan jenis wawancara, yaitu wawancara semi terstruktur yang mana tim interview (HRD dan user) sudah memiliki daftar pertanyaan yang akan diajukan.

Namun hal tersebut tidak membatasi user untuk memberikan pertanyaan tambahan kepada calon kandidat. Dalam pelaksanaan kegiatan wawancara online , terdapat beberapa kendala seperti interviewee yang membatalkan sesi wawancara, terlambat hadir, kendala sinyal dan suara yang kurang jelas, serta merubah jadwal sesi wawancara yang telah ditentukan sebelumnya. Gambar 3.8 Daftar Pertanyaan Wawancara Selama pelaksanaan wawancara, praktikan bertugas sebagai moderator, observer, dan sesekali menjadi interviewer dengan didampingi oleh pembimbing kerja. Selain menganalisis jawaban verbal dalam wawancara, pengamatan langsung terhadap perilaku non-verbal peserta juga krusial. Dengan mengamati ekspresi wajah, gestur tubuh, dan intonasi suara, kita dapat memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai sikap, minat, dan kemampuan calon peserta. Proses pengamatan sistematis ini berperan sebagai pelengkap data wawancara dan menjadi salah satu faktor penting dalam pengambilan

keputusan . Praktikan bertugas sebagai observer yang mana hal ini sesuai dengan materi perkuliahan pada Mata Kuliah Wawancara dan Observasi. **1** Melalui observasi terhadap gerakan tangan, mata, mulut, postur tubuh, dan intonasi suara maka praktikan dapat mencatat berbagai sinyal non verbal yang dapat diartikan sebagai suatu pesan . Selain itu, praktikan juga menuliskan beberapa poin penting dari hasil jawaban calon kandidat. Nantinya hasil observasi dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pada hasil penilaian wawancara. Praktikan telah melakukan wawancara terhadap sekitar 80 kandidat magenta/magang BUMN setelah kandidat tersebut dinyatakan lulus dari screening cv . **1** Gambar 3.9 Pelaksanaan wawancara Online Keenam, setelah melakukan wawancara, praktikan membantu tim HRD dan user untuk menganalisis hasil dengan menggunakan teknik analisis SWOT. Menurut Rangkuti sebagaimana dikutip dalam Melalui analisis SWOT, perusahaan dapat memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai posisi kompetitifnya. Dengan mengidentifikasi kekuatan (strength), kelemahan (weakness), peluang (opportunities), dan ancaman (threats), perusahaan dapat merumuskan strategi yang tepat untuk mencapai tujuan bisnisnya. Analisis ini membantu perusahaan dalam mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki dan mengantisipasi perubahan lingkungan bisnis. Mengacu kepada teknik analisis tersebut, PT. **1** Permata Graha Nusantara hanya menggunakan strength, weakness, dan threat . Analisis tersebut memprioritaskan evaluasi terhadap kelebihan dan kelemahan yang dimiliki oleh kandidat, serta hambatan yang mungkin dimiliki selama menjalani program magang di PT. Permata Graha Nusantara. Setelah proses wawancara dan observasi, tim HRD bersama dengan pihak terkait akan melakukan evaluasi komprehensif untuk menentukan peringkat kandidat magang. Apabila terdapat empat kandidat, maka hanya yang meraih peringkat tertinggi (satu) yang akan direkomendasikan untuk mengikuti kegiatan magang secara langsung sesuai dengan durasi yang telah ditetapkan. Selama praktikan melaksanakan kegiatan Kerja Profesi (KP), sudah terdapat 10 kandidat magenta/magang

BUMN yang telah melakukan kegiatan magang secara offline . 15 Gambar

3.10 Template Hasil Wawancara 3.2.1.2 Melakukan Kegiatan Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu metode untuk memberikan ilmu dan kemampuan dasar yang diperlukan oleh karyawan . 9 Kegiatan pelatihan tersebut dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan agar memperluas wawasannya dengan tujuan meningkatkan kemajuan perusahaan. PT. Permata Graha Nusantara (PGNMAS) melaksanakan kegiatan pelatihan dengan dibantu oleh organisasi/ vendor yang berpengalaman dalam bidang yang dibutuhkan oleh perusahaan. Selama pelaksanaan Kerja Profesi, praktikan telah melakukan pelatihan sebanyak 2 (dua) kali dengan masing-masing 16 (Dessler, 2020) peserta sekitar 25 karyawan. Tugas praktikan dalam kegiatan pelatihan ini ialah membantu mencari vendor, melakukan notulensi dalam meeting bersama vendor, dan melakukan observasi selama kegiatan pelatihan berlangsung. Menurut terdapat lima langkah dalam proses pelatihan, yaitu: Gambar 3.11 Langkah Proses Pelatihan Pertama, tim HRD akan mengidentifikasi pelatihan yang dibutuhkan oleh karyawan dengan cara melakukan analisis. Dalam hal ini, praktikan tidak terlibat karena yang melakukan analisis terhadap kebutuhan karyawan ialah staf HRD dan kepala divisi saja. Apabila sudah menentukan dan menganalisis, PT. Permata Graha Nusantara akan mencari vendor yang ahli sehingga dapat membantu dalam melaksanakan kegiatan pelatihan. Kedua, berdiskusi dengan vendor dan tim HRD yang terlibat. Dalam hal ini, praktikan mengikuti sesi diskusi secara online . 9 Hasil dari diskusi yang telah dilakukan ialah pelatihan akan dilakukan secara offline dengan menggunakan metode presentasi dan praktik secara langsung. Ketiga, mengembangkan modul. Dalam hal ini praktikan tidak berpartisipasi karena modul akan disiapkan oleh pemateri/vendor. Namun, tim HRD dan praktikan telah berkomunikasi agar materi tetap sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh PT. Permata Graha Nusantara. Keempat, pelatihan dapat dilaksanakan apabila langkah- langkah sebelumnya telah selesai dilakukan. Tugas praktikan dalam tahap ini ialah mengikuti kegiatan dari Batch 1 hingga Batch 2, melakukan observasi, membantu pemateri dalam menyiapkan

kegiatan 17 (Dessler, 2020) (Dessler, 2020) pelatihan, dan menjadi MC pada hari kedua di Batch 1. Pelatihan yang dilakukan oleh praktikan bertemakan “ Inhouse Training Creative Business Presentation di Gedung Sinergi 8 Lt. 4 pada tanggal 29 – 30 Juli 2024 (Batch 1) dan 31 Juli – 1 Agustus 2024 (Batch 2) dengan jumlah peserta yaitu 25 karyawan dengan berbagai macam divisi, seperti “ Business Management, Operation, Commercial, Engineering and Construction , Finance, Human Resources and Business Support, Internal Audit and Compliance, dan HSSE .

Batch 1 Batch 2 Gambar 3.12 Pelaksanaan Kegiatan Pelatihan

Kelima, melakukan evaluasi keefektifan pelatihan. Pada kegiatan ini, praktikan melakukan observasi terhadap karyawan dengan melihat keaktifan karyawan selama kegiatan berlangsung. Selain itu pada hari terakhir di Batch 1 dan 2, para trainer meminta karyawan untuk memberikan pesan dan kesan melalui post card . Nantinya post card tersebut akan diberikan kepada karyawan/tim trainer lainnya sesuai dengan kesan dan pesan yang telah di tulis oleh karyawan tersebut. Para pemateri juga selalu menjawab pertanyaan apabila karyawan bertanya melalui whatsapp group .

18 Gambar 3.13 Catatan Observasi

3.2.1.3 Melakukan Assessment Terhadap Karyawan

19 Gambar 3.14 Alur Pelaksanaan Assessment Karyawan

Pertama, tim Asset Management (AM) akan melakukan assessment terhadap karyawan di PT. Permata Graha Nusantara. Kegiatan assessment ini dilakukan untuk melihat perkembangan dari karyawan dan juga menjadi bahan evaluasi untuk kinerja karyawannya. Selain itu, kegiatan ini juga dapat digunakan untuk promosi/kenaikan jabatan. Kedua, tim AM akan menghubungi konsultan yang bekerja sama dengan PT. Permata Graha Nusantara untuk mendiskusikan kegiatan assessment ini. Setelah berdiskusi dengan konsultan, Ketiga ialah menghubungi para karyawan untuk dapat mengikuti kegiatan assessment melalui email milik perusahaan. Dalam hal ini tidak semua karyawan diikuti sertakan melainkan dipilih oleh tim AM berdasarkan kinerja karyawannya. Pada langkah pertama hingga ketiga, praktikan tidak terlibat karena tim AM berdiskusi dengan tim HR dan juga Direktur Utama. Setelah berdiskusi dengan tim AM, tim HR, Direktur

Utama, dan konsultan Keempat ialah mempersiapkan kebutuhan assessment dari mulai ruangan, alat tes psikologi, dan juga alat tulis. Kegiatan assessment dilaksanakan di Gedung Sinergi 8 Lt. 4 pada tanggal 4 – 5 November 2024 dengan jumlah peserta ialah 45 karyawan. Alat tes psikologi yang digunakan oleh PT. Permata Graha Nusantara (PGNMMAS) ialah Papi Kostick. Salah satu alasan PT. Permata Graha Nusantara melakukan assessment dengan alat tes Papi Kostick ialah untuk melakukan evaluasi terhadap karyawan dari mulai leadership, cara karyawan menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan, dan sikap untuk mengambil keputusan. Tugas praktikan pada langkah keempat ini ialah menghubungi tim GS8 agar dapat mempersiapkan ruangan. Kelima, konsultan akan memulai kegiatan tes psikologi apabila para karyawan telah hadir dan siap untuk mengikuti kegiatan ini. Keenam, Praktikan bertugas untuk melakukan observasi selama kegiatan assessment berlangsung. Dalam melakukan observasi, praktikan menggunakan kerta HVS yang sudah dilipat sesuai dengan 20 jumlah karyawan dan pulpen untuk mencatat perilaku karyawan yang nantinya dapat digunakan sebagai hasil tambahan ketika melakukan interpretasi. Perilaku-perilaku yang dicatat oleh praktikan ialah perilaku sebelum (datang tepat waktu/terlambat dan paham instruksi yang diberikan) dan saat tes dimulai (bertanya, kebingungan, fokus/mudah teralihkan, memandangi sekitar, memainkan alat tulis, menggoyangkan kaki, mengetuk meja), ekspresi wajah, dan gerakan tubuh. Ketujuh, setelah karyawan menyelesaikan tesnya, maka tim konsultan, tim AM, dan praktikan bertugas untuk memeriksa kembali apakah terdapat jawaban yang masih kosong atau terdapat jawaban yang double dan apakah karyawan telah sesuai dalam mengisi lembar identitas. Apabila sudah lengkap, maka tim konsultan, tim AM, dan praktikan akan mempersilahkan karyawan untuk meninggalkan ruangan dan kembali ke kantor. Nantinya tim konsultan, tim AM, dan praktikan akan melakukan skoring terhadap alat tes psikologi tersebut. Cara skoring yang dilakukan oleh praktikan ialah memastikan bahwa total skor di kotak atas dan bawah lembar kertas tes ujian

karyawan sesuai, yaitu 45 (jumlah keseluruhan 90). Setelah memastikan, praktikan akan memindahkan nilai yang terdapat pada lembar jawaban ke lembar diagram sesuai dengan kode huruf yang ada. Apabila sudah memindahkan, maka praktikan akan memberikan lingkaran dan menghubungkan seluruh lingkaran tersebut. Kemudian jika sudah menghubungkan, praktikan akan menjumlahkan aspek dan membaginya sesuai dengan aspek tersebut. Sebagai contoh, praktikan ingin mengetahui aspek leadership yang terdiri atas bagian L, P, dan I. Nantinya praktikan akan menjumlahkan bagian tersebut (L, P, dan I) dan setelahnya akan membagi 3 (L, P, dan I). 21 Kedelapan, setelah menyelesaikan skoring tim konsultan, tim AM, dan praktikan akan segera melakukan interpretasi. Dalam melakukan interpretasi, praktikan didampingi oleh pembimbing kerja dan salah satu tim konsultan agar tidak terjadi kesalahan. Praktikan membuat interpretasi berdasarkan dengan skor dan juga aspek dari alat tes Papi Kostick.

Gambar 3.15 Interpretasi Assessment Karyawan 3.2.2 Tugas Tambahan 3.2.2.1

Melakukan Input Data Kehadiran Karyawan Untuk Penggajian Praktikan memiliki beberapa tugas tambahan salah satunya adalah melakukan input data kehadiran karyawan untuk keperluan gaji/ payroll . Perhitungan gaji / payroll merupakan salah satu tugas dari human resources development (HRD) (Ruci sebagai mana dikutip dalam . Dalam melakukan penginputan data kehadiran, praktikan menggunakan Microsoft Excel dan mengacu pada data/rekapitulasi presensi milik karyawan berdasarkan dari mesin fingerprint per-harinya. Setelah melakukan rekapitulasi presensi karyawan, total jam kerja lembur akan terkonversi secara otomatis dan akan berubah menjadi nominal sesuai dengan jam kerja lemburnya. 22 Aamodt, 2010) Nantinya, gaji tersebut akan diberikan kepada pembimbing kerja untuk di periksa kembali sebelum akhirnya di berikan kepada divisi finance . Gambar 3.16 Input Presensi Karyawan 3.2.2.2

Melaksanakan kegiatan seminar online PT. Permata Graha Nusantara memiliki kegiatan rutin yang berbentuk seminar online , yaitu Cross Sharing dan Pairing. Tugas tambahan praktikan ialah menentukan tema, membuat

outline materi, serta menentukan narasumber dan moderator. kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dalam berbagai macam bidang, baik hard skill maupun soft skill . Melalui kegiatan ini diharapkan para karyawan dapat berbagi pengetahuan dan pengalaman sehingga dapat mengembangkan diri. Selain itu, kegiatan ini juga dapat membangun networking untuk berinteraksi dengan para narasumber. Kegiatan Cross Sharing dan Pairing juga menjadi salah satu bentuk dari 23 training yang dilakukan oleh PT. Permata Graha Nusantara. menjelaskan terkait The ADDIE Five-Step Training Process yang terdiri dari lima tahap, yaitu:

Gambar 3.17 The ADDIE Five-Step Training Process Pertama, praktikan dan tim HRD melakukan analisis terhadap kebutuhan karyawan dengan melakukan wawancara dan observasi. Setelah dilakukan analisis, praktikan dan tim HRD mengetahui bahwa tekanan kerja dan tuntutan untuk tetap produktif di akhir tahun dapat memicu stres dan burnout yang tinggi. Kedua, setelah mengetahui kebutuhan para karyawan, praktikan mulai membuat ToR sesuai dengan analisis yang telah dilakukan. ToR yang dibuat oleh praktikan berisi latar belakang kegiatan, target peserta, waktu, dan outline materi. Selain itu, praktikan juga mulai mencari narasumber yang ahli di bidang tersebut. Dalam kegiatan ini biasanya praktikan mencari narasumber melalui kenalan seperti dosen, karyawan, dan kerabat. Setelah mencari dan menentukan narasumber, praktikan akan menghubungi narasumber yang telah dipilih untuk kemudian bersama-sama menetapkan jadwal kegiatan. Kemudian praktikan juga akan menentukan moderator yang merupakan salah satu karyawan dari PT. Permata Graha Nusantara. 24 Dessler (2020) (Dessler, 2020) Gambar 3.18 ToR Cross Sharing Ketiga, narasumber akan membuat materi berdasarkan outline materi yang sebelumnya sudah ditentukan oleh praktikan. Kegiatan Cross Sharing dan Pairing ini dilakukan secara online dengan menggunakan platform Microsoft Teams. Keempat, praktikan dibantu oleh tim HRD untuk membuat poster, broadcast , dan link seminar online terkait kegiatan Cross Sharing dan Pairing yang akan dilakukan. Poster, broadcast, dan link nantinya akan dikirimkan melalui

grup WhatsApp milik perusahaan oleh tim HRD. **37** Kegiatan Cross Sharing dan Pairing akan dilakukan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Kelima, setelah kegiatan dilakukan praktikan akan memberikan link google form kepada para karyawan terkait umpan balik kegiatan Cross Sharing dan Pairing. Nantinya para karyawan tersebut juga dapat memberikan saran untuk kegiatan Cross Sharing dan Pairing yang akan dilaksanakan. 25 Gambar 3.19 Poster Kegiatan Cross Sharing 3.2.2.3 Melakukan Rekapitulasi Terhadap Presensi Karyawan Praktikan juga memiliki tugas tambahan, yaitu melakukan rekapitulasi/perhitungan presensi karyawan. Rekapitulasi/perhitungan presensi karyawan tidak dilakukan di setiap bulannya melainkan setiap 3 (tiga) bulan sekali sehingga praktikan hanya melakukan tugas tambahan tersebut sebanyak satu kali. Hal tersebut bertujuan untuk melakukan evaluasi terhadap karyawan yang memiliki presensi berlebih/kurang, melakukan pengecekan untuk kelayakan lembur karyawan, dan mengetahui jatah cuti karyawan. Nantinya praktikan akan meng-input data ke dalam Microsoft Excel sesuai dengan data dari presensi fingerprint . Gambar 3.20 Rekapitulasi Presensi Karyawan 26 3.3 Kendala yang Dihadapi 3.3.1 Keterbatasan Sistem Penilaian Praktikan memiliki kendala saat melakukan Kerja Profesi (KP) di PT. Permata Graha Nusantara, yaitu saat melakukan wawancara kandidat internship praktikan mengalami kebingungan untuk memberikan penilaian. Kategori penilaian yang dilakukan oleh PT. Permata Graha Nusantara ialah challenging work, continuous learning, technical knowledge, valuing diversity, dan safety aspect . Dalam hal ini, penilaian yang digunakan ialah sistem poin sehingga praktikan harus mengira-ngira apakah kandidat sudah cukup baik atau baik sekali dalam memberikan jawaban dan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh user . 3.3.2 Tidak Terdapat Lembar Observasi Praktikan juga memiliki kendala saat melakukan wawancara kandidat internship , yaitu belum adanya lembar observasi sebagai salah satu penilaian dalam sesi wawancara. Sebagai contoh, yaitu penilaian setting fisik dan setting sosial. Selain itu, praktikan juga mengalami kendala dalam melakukan observasi karena berperan

sebagai interviewer dan moderator sehingga tidak maksimal melakukan observasinya.

3 Pelaksanaan wawancara online juga menjadi hambatan untuk praktikan karena posisi pelamar yang tidak bisa dinilai secara jelas. 1 3 13 25 34 3.4 Cara Mengatasi Kendala 3.4 1 Melakukan Diskusi Dengan Tim HRD Untuk Menyamakan Persepsi Dalam Penilaian Wawancara Praktikan menyelesaikan kendala tersebut dengan banyak berdiskusi bersama pembimbing kerja dan tim HRD lainnya. Cara yang dilakukan oleh praktikan ialah dengan melakukan review video wawancara dan berdiskusi terkait penilaian yang akan diberikan sesuai dengan kategori penilaian yang telah ditentukan. 3 Praktikan juga membuat tabel penilaian seperti yang telah dipelajari pada Mata Kuliah Sentra Asesmen. 27 3.4.2 Membuat Catatan Observasi Praktikan menyelesaikan kendala tersebut dengan membuat catatan observasi seperti yang telah dipelajari pada Mata Kuliah Wawancara & Observasi, Modal Manusia, Modifikasi Perilaku, Psikodiagnostik, dan Diagnostik Industri. Praktikan melakukan pencatatan dengan menggunakan pulpen dan kertas. Hal-hal yang dicatat ialah kondisi ruangan, ekspresi kandidat/karyawan baik selama pelatihan atau wawancara, perilaku karyawan selama pelatihan, serta jawaban yang diberikan oleh kandidat wawancara. 3 15 33 3.5 Pembelajaran Yang Diperoleh dari Kerja Profesi (KP) Praktikan melakukan Kerja Profesi (KP) di PT. Permata Graha Nusantara secara offline selama 63 hari atau setara dengan 504 jam. Masa Kerja Profesi (KP) praktikan dimulai sejak tanggal 1 Juli hingga 4 Oktober 2024. 3 23 Selama menjalani Kerja Profesi (KP), praktikan mendapatkan pengalaman dan pengetahuan mengenai dunia kerja yang sesungguhnya. Praktikan juga memiliki banyak relasi setelah mengikut kegiatan Kerja Profesi (KP) ini. 3 Kerja Profesi (KP) ini menjadi kesempatan yang besar untuk praktikan dalam menerapkan pembelajaran yang sebelumnya sudah di dapatkan di bangku perkuliahan. 21 Selain itu, Kerja Profesi (KP) juga menjadi salah satu pra syarat utama untuk para mahasiswa dapat menyelesaikan studi tingkat Strata satu (S1) . Melalui Kerja Profesi (KP), mahasiswa diharapkan dapat memperoleh pengalaman kerja yang nyata, mengembangkan keterampilan soft skill , dan mengaplikasikan pengetahuan teoritis yang telah diperoleh selama perkuliahan. Untuk

mendukung keberhasilan pelaksanaan Kerja Profesi (KP), penting bagi para mahasiswa untuk memiliki pemahaman yang baik tentang bagaimana mata kuliah yang telah mereka ambil selama perkuliahan dapat berkontribusi pada pengembangan kompetensi yang dibutuhkan di dunia kerja. 28 (Setiawan & Soerjoatmodjo, 2021) Tabel 3.3 menyajikan daftar mata kuliah yang relevan dengan Kerja Profesi (KP) praktikan dan menjelaskan bagaimana setiap mata kuliah tersebut berkontribusi pada keberhasilan pelaksanaan Kerja Profesi (KP). Analisis terhadap relevansi antara mata kuliah dan kegiatan Kerja Profesi (KP) ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai kesiapan mahasiswa dalam menghadapi tantangan dunia kerja. **36** Tabel 3.3 Daftar Mata Kuliah yang Relevan dengan Kerja Profesi No. Mata Kuliah (MK) Relevansi 1. Psikologi, Industri, dan Organisasi (PIO) Berkaitan dengan keseluruhan proses pelaksanaan Kerja Profesi (KP), dimulai dari proses rekrutmen hingga assessment karyawan. 2. Pelatihan Berkaitan dengan kegiatan Kerja Profesi (KP), dimulai dari mempersiapkan hingga pelaksanaan pelatihan terhadap karyawan. 3. Wawancara dan Observasi Berkaitan dengan kegiatan Kerja Profesi (KP) selama proses observasi kegiatan pelatihan serta wawancara dan observasiMkandidat. 4. Diagnostik Industri Berkaitan dengan kegiatan Kerja Profesi (KP) dalam penggunaan alat tes psikologi terutama dalam proses observasi dan skoring. 5. Psikodiagnostik Berkaitan dengan kegiatan Kerja Profesi (KP) dalam pemahaman mengenai 29 fungsi pelaksanaan alat tes psikologi. 6. Sentra Asesmen Berkaitan dengan kegiatan Kerja Profesi (KP) dalam menilai respon kandidat pada tabel kompetensi. Praktikan melakukan Kerja Profesi dengan skema MBKM (Merdeka Belajar – Kampus Merdeka) yang dapat dikonversi ke dalam beberapa mata kuliah dengan jumlah total 11 SKS. Tabel 3.4 merupakan mata kuliah yang relevan dengan Kerja Profesi (KP) yang telah dilakukan oleh praktikan dengan menjelaskan bagaimana setiap mata kuliah tersebut dapat berkontribusi pada pencapaian kompetensi yang diharapkan selama Kerja Profesi (KP) berlangsung. Tabel 3.4 Mata Kuliah yang Dikonversi No. Mata Kuliah (MK) Capaian Pembelajaran

Relevansi 1. Kerja Profesi Mahasiswa mampu menerapkan psikologi dalam magang sesuai profesi a. Melakukan kegiatan pelatihan sebagai fasilitator b. Melakukan observasi dalam kegiatan pelatihan c. Melakukan wawancara pada kandidat magang BUMN/ Magenta d. Melakukan observasi dalam kegiatan wawancara e. Melakukan assessment karyawan 2. Kode Etik Mahasiswa mampu a. Menjaga kerahasiaan data dari 30 menganalisis contoh kasus menggunakan kode etik Psikologi hasil wawancara dan observasi b. Menjaga kerahasiaan data dari hasil tes psikologi karyawan c. Mengikuti prosedur dan tata tertib yang berlaku di perusahaan 3. Dinamika Kelompok Mahasiswa mampu menganalisis teori dan prinsip dinamika kelompok dalam bentuk karya ilmiah dengan konteks urban a. Melaksanakan kegiatan pelatihan bersama tim Human Resource Business Support (HRBS) b. Melaksanakan kegiatan interview bersama dengan user dan tim Human Resource Business Support (HRBS) c. Melaksanakan kegiatan assessment bersama divisi Asset Management (AM) 4. Pengembangan Diri Mahasiswa mampu menjelaskan konsep dasar psikologi dengan tepat a. Mengembangkan personal adjustment selama proses kerja profesi b. Mengembangkan self improvement selama proses kerja profesi 5. Pengembangan Karir Mahasiswa mampu menjelaskan konsep dasar psikologi dengan tepat a. Melaksanakan kegiatan pelatihan/workshop terkait dengan Slide Desain dan Data Visualization dalam menggunakan PPT b. Menentukan tema, narasumber, dan moderator untuk kegiatan seminar online, seperti Cross Sharing dan Pairing

31 BAB IV PENUTUP 4.1 Kesimpulan Praktikan melakukan Kerja Profesi (KP) di PT. Permata Graha Nusantara secara offline selama 63 hari atau setara dengan 504 jam. Masa Kerja Profesi (KP) praktikan dimulai sejak tanggal 1 Juli hingga 4 Oktober 2024. Namun, praktikan masih memiliki pekerjaan yang belum selesai mencapai CPMK sehingga melakukan assesment terhadap karyawan pada tanggal 4 – 5 November 2024. **4 7 10** Selama melaksanakan Kerja Profesi (KP), praktikan menjalankan pekerjaan melalui Work From Office (WFO) dari hari Senin hingga Jumat dengan waktu kerja yaitu, Senin – Kamis pukul 07.30 – 16.00 WIB dan hari Jumat, yaitu 07.30 – 16.30 WIB.

Dalam Kerja Profesi (KP) ini, praktikan dibimbing oleh Bapak Muhammad Ganang Pramanda selaku Senior Staf HR Project . Selama melaksanakan kegiatan Kerja Profesi (KP) praktikan berperan sebagai HR Project pada divisi Operation lebih tepatnya pada departemen Asset Management. Praktikan telah menyelesaikan pekerjaan, seperti melakukan screening CV , melakukan wawancara dan observasi, melakukan analisis dari hasil wawancara, melakukan assessment terhadap karyawan, melaksanakan kegiatan pelatihan, melakukan peng- inputan gaji/ payroll , melakukan rekapitulasi presensi karyawan, dan melaksanakan kegiatan seminar online . Dalam melakukan assessment , praktikan menjadi observer dan melakukan skoring pada alat tes Papi- Kostick. Selama proses Kerja Profesi (KP) di PT. Permata Graha Nusantara, praktikan memperoleh pembelajaran serta pengalaman baru sebagai HRD khususnya HR Project. Dengan adanya Kerja Profesi (KP) ini, praktikan mampu untuk meningkatkan soft skill seperti mampu beradaptasi dengan lingkungan baru, mampu berkomunikasi dengan rekan kerja (pembimbing, mahasiswa magang, dan atasan), mampu mengatur waktu antara pekerjaan dan kuliah, mampu bekerja sama dengan tim/divisi lain, meningkatkan kemampuan observasi dan analisis, serta meningkatkan ketelitian dalam bekerja. Kemudian praktikan juga dapat mengaplikasikan pembelajaran yang sebelumnya telah didapatkan selama proses perkuliahan berlangsung seperti Psikologi Industri dan Organisasi (PIO), Pelatihan, Wawancara dan Observasi, Diagnostik Industri, Psikodiagnostik, dan Sentra Asesmen. 33 4.2 Saran 4.2.1 Saran bagi PT. Permata Graha Nusantara (PGNMAS) Saran bagi PT.

6 Permata Graha Nusantara (PGNMAS) ialah membuat orientasi kepada mahasiswa magang terkait pekerjaan- pekerjaan yang akan dikerjakan selama magang berlangsung sehingga mahasiswa dapat memulai pekerjaan dengan lebih efektif dan mengetahui prosedur kerja yang berlaku di perusahaan. Selain itu selama praktikan magang di PT. Permata Graha Nusantara (PGNMAS), praktikan berkesempatan untuk melakukan wawancara dan menjadi i nterviewer . Akan tetapi, PT. Permata Graha Nusantara (PGNMAS) tidak menyediakan interview guide sehingga praktikan membuatnya secara mandiri

agar tidak mengalami kendala. 6 Saran yang dapat diberikan oleh praktikan ialah menyediakan interview guide agar dapat membantu mahasiswa untuk melakukan proses wawancara dan sebagai pedoman untuk para user yang menjadi bagian dari interviewer. Selain itu, PT. Permata Graha Nusantara juga dapat memperjelas pekerjaan yang akan dilakukan oleh mahasiswa magang selama proses wawancara berlangsung agar tidak memiliki peran terlalu banyak dan kehilangan fokusnya. Dengan adanya kegiatan Kerja Profesi (KP) ini, diharapkan PT. Permata Graha Nusantara dapat mempertahankan kerja sama dengan Universitas Pembangunan Jaya. 4.2.2 Saran bagi Program Studi Psikologi Universitas Pembangunan Jaya Saran bagi Program Studi Psikologi Universitas Pembangunan Jaya yaitu diharapkan dapat mempertahankan kerja sama dengan PT. Permata Graha Nusantara. Hal ini disebabkan karena PT. Permata Graha Nusantara telah memfasilitasi mahasiswa magang untuk mendapatkan pekerjaan yang relevan dengan profil lulusan sebagai staf di bidang sumber daya manusia (SDM) dari Program Studi Psikologi Universitas Pembangunan Jaya. Selain itu, diharapkan dapat mengirimkan kembali mahasiswanya untuk dapat melaksanakan kegiatan Kerja Profesi (KP) di PT. Permata Graha Nusantara. 34 4.2.3 Saran bagi Mahasiswa Saran bagi mahasiswa yang akan melaksanakan kegiatan Kerja Profesi (KP) di PT. Permata Graha Nusantara untuk mempersiapkan diri dengan mempelajari kembali materi yang sebelumnya sudah didapatkan ketika perkuliahan berlangsung terutama pada Mata Kuliah Psikologi Industri dan Organisasi (PIO), Pelatihan untuk melaksanakan kegiatannya di perusahaan, Wawancara dan Observasi untuk kegiatan interview karyawan, Diagnostik Industri untuk assesstment karyawan, Psikodiagnostik untuk assesstment karyawan, dan Sentra Asesmen untuk penilaian terhadap karyawan sehingga dapat mempermudah mahasiswa dalam menjalankan tugas/pekerjaan yang telah diberikan sebagai HR Project. Mahasiswa juga diharapkan untuk lebih berinisiatif dan proaktif dalam memperoleh tugas/pekerjaan sehingga dapat menghadapi kendala di dunia kerja. Selain itu, praktikan juga memberikan saran kepada mahasiswa untuk melaksanakan kegiatan Kerja Profesi (KP)

REPORT #24309109

dengan skema MBKM. Apabila mahasiswa tertarik dengan kegiatan Kerja Profesi (KP) dengan skema MBKM, maka mahasiswa harus memperjelas uraian pekerjaan yang diberikan sehingga nantinya dapat mencapai CPMK pada mata kuliah konversi. 35 36



REPORT #24309109

Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	4.84% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/3739/20/13.%20BAB%20III.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
2.	1.93% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/3739/19/12.%20BAB%20II.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
3.	1.18% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6884/13/13.%20BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
4.	0.98% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/8660/44/Bukti%20Lolos%20Plagiarisme.pdf	●
INTERNET SOURCE		
5.	0.84% kc.umn.ac.id https://kc.umn.ac.id/id/eprint/30459/4/BAB%20II.pdf	●
INTERNET SOURCE		
6.	0.78% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/3739/21/14.%20BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
7.	0.74% repository.fe.unj.ac.id http://repository.fe.unj.ac.id/9696/1/Laporan%20Praktik%20Kerja%20Lapangan..	●
INTERNET SOURCE		
8.	0.7% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/3746/12/12.%20BAB%20II.pdf	●
INTERNET SOURCE		
9.	0.65% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6928/12/BAB%20III.pdf	●



REPORT #24309109

INTERNET SOURCE		
10. 0.61%	repository.fe.unj.ac.id http://repository.fe.unj.ac.id/9516/1/Gorajodi%20Erling%20Suryanggala.pdf	●
INTERNET SOURCE		
11. 0.49%	glints.com https://glints.com/id/lowongan/akhlak-bumn/	●
INTERNET SOURCE		
12. 0.47%	journals.unisba.ac.id https://journals.unisba.ac.id/index.php/JRMB/article/download/4019/2016/3212..	●
INTERNET SOURCE		
13. 0.4%	ftik.teknokrat.ac.id https://ftik.teknokrat.ac.id/wp-content/uploads/2022/01/Pedoman-Laporan-Pra..	● ●
INTERNET SOURCE		
14. 0.37%	pgnmas.co.id https://pgnmas.co.id/index.php/detail_news/id/49	●
INTERNET SOURCE		
15. 0.32%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9746/9/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
16. 0.31%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/3662/	●
INTERNET SOURCE		
17. 0.31%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9669/12/BAB%20II.pdf	●
INTERNET SOURCE		
18. 0.28%	kc.umn.ac.id https://kc.umn.ac.id/15276/5/BAB_III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
19. 0.27%	jurnal.mediaakademik.com https://jurnal.mediaakademik.com/index.php/jma/article/download/784/730/23..	●
INTERNET SOURCE		
20. 0.27%	repository.fe.unj.ac.id http://repository.fe.unj.ac.id/5239/1/LAPORAN%20PKL%20DESI%20ARISTA%20A..	●



REPORT #24309109

INTERNET SOURCE		
21.	0.26% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/2714/11/bab1.pdf	●
INTERNET SOURCE		
22.	0.25% www.tempo.co https://www.tempo.co/politik/-implementasi-budaya-akhlak-kementerian-bum...	●
INTERNET SOURCE		
23.	0.21% www.academia.edu https://www.academia.edu/114773168/Laporan_Praktik_Kerja_Lapangan_Pada...	●
INTERNET SOURCE		
24.	0.21% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/3632/11/11.BAB%20I.pdf	●
INTERNET SOURCE		
25.	0.2% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6895/13/13.%20BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
26.	0.19% firstindonesiamagz.id https://firstindonesiamagz.id/pgnmas-ikuti-kegiatan-wawancara-hcrea-2023-un...	●
INTERNET SOURCE		
27.	0.19% lintar.untar.ac.id https://lintar.untar.ac.id/repository/penelitian/buktipenelitian_10414005_4A030..	●
INTERNET SOURCE		
28.	0.18% ejournal.dewantara.ac.id https://ejournal.dewantara.ac.id/index.php/economicus/article/download/326/...	●
INTERNET SOURCE		
29.	0.18% www.topbusiness.id https://www.topbusiness.id/97773/program-hc-pgn-mas-tingkatkan-engageme...	●
INTERNET SOURCE		
30.	0.17% pgnmas.co.id https://pgnmas.co.id/assets/annual_report/Annual%20Report%202022.pdf	●
INTERNET SOURCE		
31.	0.16% pgnmas.co.id https://pgnmas.co.id/index.php/menu/aboutus	●



REPORT #24309109

INTERNET SOURCE		
32. 0.16%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6900/13/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
33. 0.16%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/3834/13/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
34. 0.14%	repository.fe.unj.ac.id http://repository.fe.unj.ac.id/3970/1/LAPORAN%20PKL%20SALSABILA%20%288...	● ●
INTERNET SOURCE		
35. 0.13%	sipora.polije.ac.id https://sipora.polije.ac.id/15339/3/Bab1%20Pendahuluan.pdf	●
INTERNET SOURCE		
36. 0.13%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6920/13/Bab%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
37. 0.13%	repository.uinjkt.ac.id https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/77505/1/111901620...	●
INTERNET SOURCE		
38. 0.11%	www.impactfirst.co https://www.impactfirst.co/id/c/struktur-organisasi-perusahaan	●
INTERNET SOURCE		
39. 0.05%	kerma.esaunggul.ac.id https://kerma.esaunggul.ac.id/upload/kerjasama/3557-Laporan%20Magang%20..	●
INTERNET SOURCE		
40. 0.04%	repository.stiedewantara.ac.id https://repository.stiedewantara.ac.id/2170/1/LAPORAN%20KKM%20RAFIE.pdf	●
INTERNET SOURCE		
41. 0%	pgnmas.co.id https://pgnmas.co.id/index.php/menu/visimisi	
INTERNET SOURCE		
42. 0%	safarseptyadi.com https://safarseptyadi.com/ini-dia-daftar-alamat-loker-penipuan-interview/	



REPORT #24309109

● QUOTES

INTERNET SOURCE

1. **0.77%** firstindonesiamagz.id
<https://firstindonesiamagz.id/pgnmas-ikuti-kegiatan-wawancara-hcrea-2023-un...>

INTERNET SOURCE

2. **0.5%** pgnmas.co.id
<https://pgnmas.co.id/index.php/menu/visimisi>

INTERNET SOURCE

3. **0.44%** eprints.upj.ac.id
<https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/3739/19/12.%20BAB%20II.pdf>

INTERNET SOURCE

4. **0.26%** www.topbusiness.id
<https://www.topbusiness.id/97773/program-hc-pgn-mas-tingkatkan-engageme...>

INTERNET SOURCE

5. **0.17%** pgnmas.co.id
<https://pgnmas.co.id/index.php/menu/aboutus>

INTERNET SOURCE

6. **0.12%** safarseptyadi.com
<https://safarseptyadi.com/ini-dia-daftar-alamat-loker-penipuan-interview/>

INTERNET SOURCE

7. **0.03%** www.rukita.co
<https://www.rukita.co/stories/tempat-hangout-petojo>