

## BAB II

### TINJAUAN UMUM TEMPAT KERJA PROFESI

#### 2.1 Sejarah Perusahaan



**Gambar 2. 1 Kantor Pusat PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama, Tbk (Jaya Konstruksi, 2017)**

PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama, Tbk merupakan perusahaan terbuka dan bagian dari Grup Pembangunan Jaya. PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama, Tbk atau biasa disebut JKON bergerak di sektor infrastruktur dan konstruksi bangunan maupun jalan. Selain pada sektor infrastruktur dan konstruksi, cakupan perusahaan JKON cukup luas, termasuk perdagangan aspal dan bahan bakar gas cair (LPG), produksi beton pracetak, serta layanan mekanikal, elektrikal, dan pemeliharaan infrastruktur (Jaya Konstruksi, 2023). PT JKON sendiri memiliki sertifikasi ISO berupa ISO 9001:2015 untuk sistem manajemen mutu, ISO 14001:2004 untuk sistem tata kelola lingkungan, ISO 37001 untuk sistem manajemen anti penyuapan, dan OHSAS 18001:2007 untuk sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja. Sertifikasi ISO perusahaan bertujuan untuk meningkatkan kredibilitas, kualitas produk/jasa, efisiensi operasional, dan daya

saing di pasar global serta menunjukkan komitmen perusahaan terhadap standar internasional (Jaya Konstruksi, 2017).

Awalnya, PT JKON merupakan perusahaan yang beroperasi selaku bagian kontraktor di bawah naungan PT Pembangunan Jaya. Namun, pada 23 Desember 1982, divisi ini berkembang menjadi badan hukum sendiri dan seiring dengan pertumbuhannya, JKON mendaftarkan sahamnya di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada Desember 2007, yang menandai langkah strategisekspansi perusahaan. Pada tahun yang sama yaitu 2007, JKON mengakuisisi empat anak perusahaan utama, yaitu PT Jaya Trade Indonesia, PT Jaya Teknik Indonesia, PT Jaya Beton Indonesia dan PT Jaya Daido Concrete. Sejak saat itu, perusahaan tetap berkembang dan melebarkan ekspansi melalui perkembangan secara alami dan akuisisi(Jaya Konstruksi, 2017). Kini JKON memiliki berbagai anak perusahaan langsung ataupun tidak langsung. Daftar anak perusahaan langsung dan tidak langsung PT Jaya konstruksi Manggala Pratama, Tbk dapat dilihat pada **tabel 2.1**.

**Tabel 2. 1 Daftar anak perusahaan PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama, Tbk (Jaya Konstruksi, 2017)**

Jenis Perusahaan	Nama Perusahaan	Kegiatan Usaha
Perusahaan langsung	- PT Jaya Trade Indonesia	- Perdagangan dan distribusi aspal dan gas
	- PT Jaya Teknik Indonesia	- Perdagangan material infrastruktur
	- PT Jaya Beton Indonesia	- Kontraktor dan pemeliharaan ME
	- PT Jaya Daido Concrete	- Produksi beton siap pakai
Perusahaan tidak langsung	PT Kenrope Utama, PT Adibaroto Nugratama, PT Sarana Lombok Utama, PT Jaya Celcon Prima, PT Global Bitumen Utama, PT Jaya Gas Indonesia, PT Sarana Merpati Utama, PT Sarana Lampung Utama, PT Toba Gena Utama, PT Adigas Jaya Pratama, PT Sarana Bitung Utama, PT Metroja Mandiri	Perdagangan LPG

Pada tahun 2009, JKON memperkuat keberadaannya di sektor kontraktor dan operator jalan tol dengan mendirikan dua perusahaan secara bersama, yaitu PT Jaya Konstruksi Pratama Tol dengan PT Pembangunan Jaya Infrastruktur dan PT Jaya Sarana Pratama dengan PT Jaya Real Properti. Selanjutnya, pada tahun 2015, JKON berkontribusi dalam PT Jakarta Tollroad Developemnet Project. Di sisi lain, JKON melalui PT Jaya Trade Indonesia terus memperlebar bisnisnya dalam pengelolaan terminal aspal curah dan membentuk beberapa anak perusahaan, seperti PT Sarana Aceh Utama dan PT Sarana Mbay Utama (2009), PT Sarana Sampit Mentaya Utama (2010). Selain itu, melalui PT Jaya Trade Indonesia-pun telah memperluas bisnis penjualan LPG dengan membangun anak perusahaan, yaitu PT Kenrope Sarana Pratama (2010) dan PT Kenrope Utama Sentul (2011) (Jaya Konstruksi, 2017).

Pada 2010, perusahaan mulai merambah sektor bisnis pengelolaan air melalui PT Jaya Teknik Indonesia. Kemudian, pada Juli 2013, perusahaan menerbitkan saham baru sebesar 10% dari total modal ditempatkan dan modal disetor. Dana yang diperoleh diperuntukkan menandai infrastruktur baru, terutama untuk fasilitas tol dalam kota, penyediaan fasilitas air minum, dan meningkatkan kapasitas Jaya Beton dan Jaya Trade. Pada September di tahun yang sama, perusahaan juga meningkatkan likuiditas sahamnya. Dalam upaya ekspansi lebih lanjut, PT Jaya Trade Indonesia melebarkan bisnisnya di bidang penyewaan kapal dengan mendirikan Jaya Trade PTE Ltd pada 2014. Selain itu, pada 21 Februari 2018, perusahaan melakukan investasi sebesar 30% pada PT VSL Indonesia. Hingga saat ini, PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama, Tbk. terus memperkuat kapabilitasnya dengan menawarkan solusi bernilai tambah bagi pelanggan, meningkatkan aset, sinergi, serta portofolio investasinya (Jaya Konstruksi, 2017).

Secara keseluruhan, PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama, Tbk. telah mengalami transformasi yang signifikan sejak awal beroperasi sebagai divisi kontraktor hingga berkembang menjadi perusahaan infrastruktur yang terintegrasi. Melalui perkembangan dan akuisisi strategis, perusahaan ini telah memperlebar portofolio bisnisnya di sektor konstruksi, perdagangan, dan pengelolaan infrastruktur. Berdasarkan laman resmi PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama, Tbk (Jaya Konstruksi, 2017), selama masa berdirinya, PT JKON juga telah mendapatkan beberapa penghargaan, diantaranya ialah memperoleh

penghargaan dari Forbes Indonesia dengan kategori 50 perusahaan terbaik pada tahun 2017, memperoleh penghargaan dari infobank untuk kategori perusahaan dengan pertumbuhan yang tinggi dalam sektor Properti, Real Estate dan Konstruksi Bangunan Sub Sektor Konstruksi Bangunan pada tahun 2019, dan tahun 2025 mendapatkan penghargaan dari Museum Rekor Indonesia (MURI) untuk tim Proyek Kerjasama Operasi antara PT Wijaya Karya dan PT Jaya Konstruksi atas penyelesaian proyek strategis nasional Proyek Pembangunan SPAM Jatiluhur 1 (Jaya Konstruksi, 2017) .

### **2.1.1 Visi, Misi, dan Nilai Perusahaan**

PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama, Tbk. mempunyai visi dan misi serta nilai-nilai perusahaan sebagai pedoman dalam menjalankan seluruh aktivitas bisnisnya. Berikut adalah visi, misi, dan nilai-nilai yang diterapkan oleh PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama, Tbk (Jaya Konstruksi, 2017):

#### **a) Visi:**

Sebagai perusahaan terkemuka dan aset nasional dengan kontribusinya dalam mengembangkan wilayah perkotaan melalui pemanfaatan reputasi dan sinergi dalam kelompok usaha.

#### **b) Misi:**

- 1) Perkembangan yang berkelanjutan, berkualitas dan berorientasi pada kelestarian lingkungan.
- 2) Meningkatkan nilai bagi kaum pemangku kepentingan dengan inovasi dan pemanfaatan teknologi.
- 3) Menyajikan ruang bagi sumber daya manusia (SDM) berkualitas guna berkarya, berinovasi, dan berkembang secara bersama dengan landasan nilai serta budaya jaya.

#### **c) Nilai-nilai Perusahaan:**

##### **1) Integritas**

Karyawan diharapkan bertindak konsisten sesuai dengan kode etik, moral, nilai-nilai dan budaya perusahaan, termasuk bersikap jujur, bijak dalam menggunakan fasilitas perusahaan dan mendahulukan kepentingan perusahaan.

##### **2) Adil**

Perusahaan menekankan pentingnya sikap adil dalam setiap aspek pekerjaan. Karyawan diharapkan dapat bersikap dan bertindak secara objektif, tidak bisa, tidak memihak, dan tidak diskriminatif.

3) Komit

Disiplin dalam bekerja menjadi prinsip utama bagi seluruh karyawan. Perusahaan menekankan pentingnya menjaga kelestarian lingkungan kerja, bertanggung jawab atas pekerjaannya, menghindari segala bentuk pelanggaran, dan mendahulukan kepentingan atau nama baik perusahaan.

4) Dorongan Berprestasi

Perusahaan mendorong setiap karyawan untuk berusaha mencapai hasil kerja terbaik dalam setiap tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakan, guna meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja.

5) *Intrapreneurship*

- Perusahaan mendorong karyawan untuk terus proaktif, berani berinovasi, menangkap peluang serta mengembangkan proses, produk, dan jasa guna mencapai pertumbuhan dan perkembangan bisnis.

### 2.1.2 Logo Perusahaan



Gambar 2. 2 Logo PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama, Tbk (*Jaya Konstruksi, 2017*)

Perusahaan Jaya Group memiliki logo yang konsisten dengan anak perusahaan Jaya lainnya. Nama anak perusahaan terletak di bawah logotype Jaya. Logo Jaya merupakan gabungan antara logogram dan logotype. Logogram terdiri dari akronim Pembangunan Jaya, yang disimbolkan dengan huruf P dan J. Warna merah pada logogram PJ melambangkan semangat dan dedikasi dalam

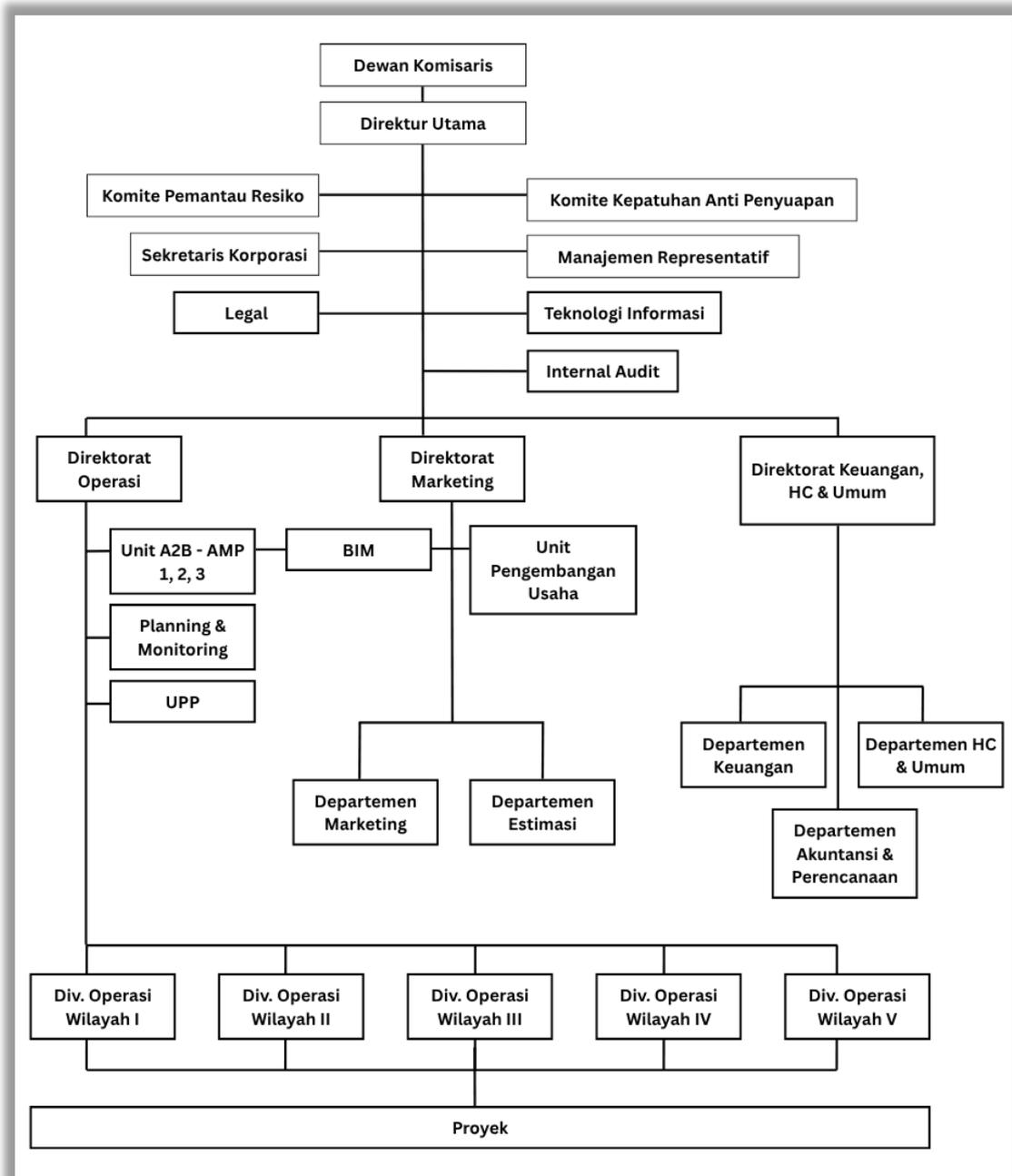
menghadapi tantangan di masa depan. Sementara itu, logotype Jaya, yang merupakan singkatan dari PT. Pembangunan Jaya, menggunakan jenis font Helvetica Bold, menciptakan kesan dinamis dengan huruf “J” yang lebih tinggi namun tetap mempertahankan kesan kokoh (PT Pembangunan Jaya, 2022).

Warna logo perusahaan Jaya adalah perpaduan antara merah dan hitam. Merah adalah warna yang mencerminkan kekuatan dan memberikan energi untuk menjalankan aktivitas serta proses bisnis. Penggunaan warna merah oleh Jaya menunjukkan kepercayaan bahwa perusahaan ini mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan. Sementara itu, kombinasi warna hitam memberikan kesan profesional dan beretika. Warna ini menjadi simbol bahwa dalam menjalankan tugas, Jaya dan para karyawannya selalu mencerminkan kedua sikap tersebut dalam aktivitas dan interaksi dengan para pemangku kepentingan sehari-hari. Kombinasi warna merah dan hitam menjadi representasi Jaya sebagai perusahaan yang dapat diandalkan dan beretika (PT Pembangunan Jaya, 2022).

## **2.2 Struktur Organisasi Perusahaan**

Dalam konteks organisasi, pastinya perusahaan memiliki struktur organisasi untuk menjalankan perusahaannya dan memudahkan birokrasi antar karyawan dalam pelaksanaan pekerjaannya masing-masing. Organisasi sendiri merupakan kumpulan dari dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama, dalam konteks perusahaan, organisasi dibentuk untuk meraih kesuksesan dan keuntungan bersama dalam menjalankan bisnisnya. Struktur organisasi mendefinisikan bagaimana tugas pekerjaan secara resmi dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan (Robbins dan Judge, 2013). Fungsi struktur organisasi dapat memungkinkan komunikasi yang lebih baik antar divisi, hubungan pelaporan yang jelas, pertumbuhan dan ekspansi serta penyelesaian tugas yang efisien (Solichin et al., 2024). Jika pembagian struktur organisasi dan penempatan karyawan sesuai dengan bagiannya, maka mekanisme kerja dari struktur organisasi dapat

berjalan dengan baik. **Gambar 2.3.** menunjukkan struktur organisasi PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama, Tbk.



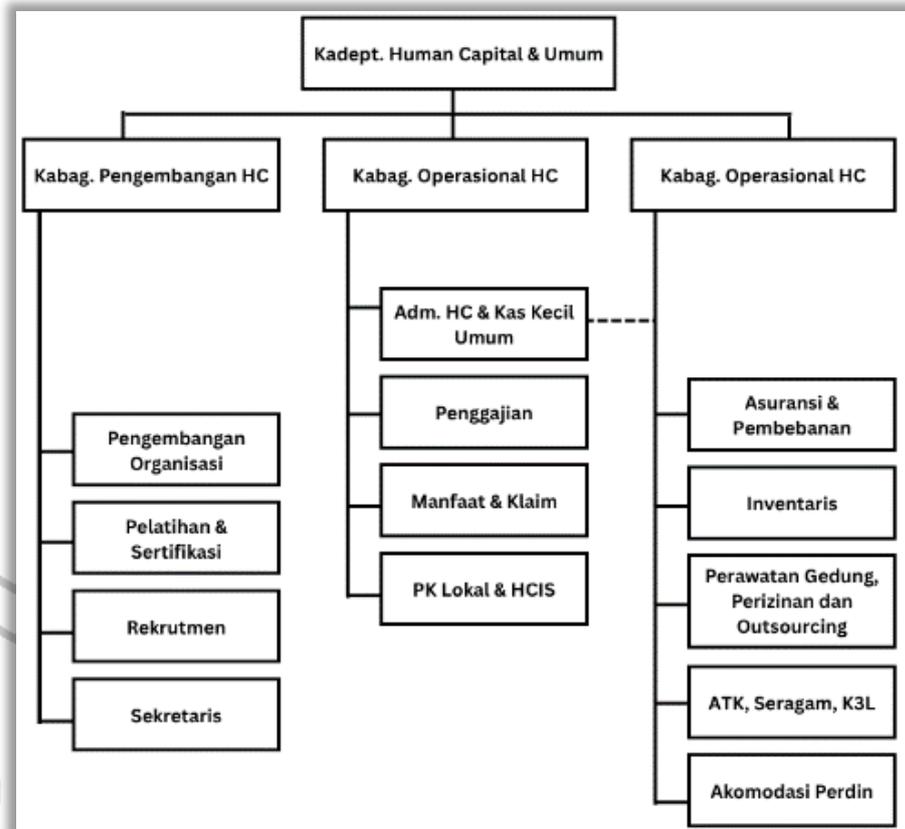
**Gambar 2.3 Struktur Organisasi PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama, Tbk (Jaya Konstruksi, 2017)**

Dewan komisaris merupakan tingkatan yang paling tinggi pada struktur organisasi PT JKON dan di bawah dewan komisaris terdapat para direksi.

Selanjutnya, di bawah direksi terdapat tiga direktorat, yaitu direktorat operasi, direktorat marketing, direktorat Keuangan, HC, dan Umum (HCU) (Jaya Konstruksi, 2017). Ketiga direktorat tersebut memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing, yaitu sebagai berikut:

1. Direktorat Operasi bertanggung jawab dalam melakukan pengerjaan terkait proyek pembangunan gedung dan infrastruktur. Di bawah naungan direktorat operasi terdapat pembagian wilayah operasi menjadi 5 wilayah, yaitu divisi operasi wilayah I, wilayah II, wilayah III, wilayah IV, dan V.
2. Direktorat Marketing bertanggung jawab dalam pengelolaan data yang berhubungan dengan proses perolehan tender suatu proyek hingga mempersiapkan rencana atau program kerja untuk tahapan selanjutnya.
3. Direktorat Keuangan, HC & Umum, mempunyai tanggung jawab untuk pengadaan sumber daya manusia, keuangan, dan fasilitas umum penunjang pekerjaan.

Selama kegiatan Kerja Profesi berlangsung, praktikan ditempatkan pada bagian pengembangan HC (*Human Capital*) yang berada di bawah direktorat HCU (*Human Capital & Umum*) dengan tugas utamanya berkaitan dengan pelatihan dan sertifikasi serta tugas tambahan di bagian rekrutmen. **Gambar 2.4** memperlihatkan struktur organisasi departemen HCU (*Human Capital & Umum*) PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama, Tbk. Adapun *Job description* dari bagian pengembangan HC (*Human Capital*) yang ditempati oleh praktikan berdasarkan SOP di PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama, Tbk yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.4 Struktur Organisasi Departemen HCU PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama, Tbk (Jaya Konstruksi, 2024)

### 1. Kepala Departemen HC & Umum

Kepala Departemen HC & Umum (HCU) PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama, Tbk membawahi 3 bagian atau divisi, yaitu Bagian pengembangan HC, Bagian Operasional yang terdiri dari Bagian Umum dan Bagian Kepegawaian. Berikut adalah jobdesk dari kepala departemen HCU (Dokumen Human Capital Jaya Konstruksi, 2025):

- a. Menyusun rencana kerja tahunan untuk departemen, meliputi anggaran dan evaluasinya.
- b. Menyusun rencana kerja tahunan perusahaan yang mencakup pengembangan rencana kerja investasi aset dan rencana kerja sumber daya manusia (SDM) tahunan, rencana pengembangan SDM dan pemantauan kinerja SDM.

- c. Menentukan struktur organisasi dan pengaturan staf di bawah koordinasinya sesuai dengan kebutuhan yang ada.
- d. Mencari dan mempelajari pengetahuan baru yang bisa diterapkan di departemennya.
- e. Mengkoordinasi operasional dan evaluasi sumber daya di direktorat HCU termasuk departemen di bawah koordinasinya.
- f. Melakukan pemantauan dan evaluasi kebutuhan dan pemenuhan SDM secara berkala dan melakukan tindakan perbaikan serta pencapaian target.
- g. Mengatur kebijakan perusahaan tetap terlaksana sesuai dengan ketentuan perusahaan, termasuk sistem kepegawaian, rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir, penilaian prestasi, dan pengelolaan asset.
- h. Menciptakan dan memotivasi pegawai yang berada di bawah koordinasinya.
- i. Membina hubungan baik dengan pelanggan dan relasi serta menjaga nama baik perusahaan.
- j. Menyelenggarakan pengelolaan jaminan resiko kerugian atas operasional, sumber daya, serta aset perusahaan.
- k. Memonitor dan mengevaluasi pola sistem penilaian kerja, *career path*, rotasi penempatan karyawan serta mengevaluasi dan mengusulkan program kesejahteraan pegawai.

## 2. Kepala Bagian Pengembangan Human Capital

Kepala bagian pengembangan human capital memiliki jobdesk sebagai berikut (Dokumen Human Capital Jaya Konstruksi, 2025):

- a. Menyusun *Man Power Planning* (MPP).
- b. Menyusun *career path*.
- c. Melakukan *training need analysis*.
- d. Meninjau program pelatihan yang telah disiapkan oleh staf pelatihan untuk posisi atau jabatan tertentu.
- e. Menyusun garis besar pelatihan.
- f. Menyusun materi *inhouse training* bersama dengan kepala unit terkait.
- g. Menyusun rencana *training* tahunan.

- h. Menyusun program sosialisasi mengenai budaya kerja.
- i. Menyusun program kebersamaan antar karyawan.
- j. Menjajaki kemungkinan dilakukannya internal rekrutmen.
- k. Melakukan eksternal rekrutmen.
- l. Melakukan wawancara terhadap calon yang telah lulus psikotes dan tes tertulis bersama-sama dengan kepala departemen HC dan Kepala Unit terkait.
- m. Melakukan koordinasi dengan unit kerja terkait rotasi karyawan.
- n. Mengevaluasi efektivitas pemenuhan MPP dan penggantian pegawai keluar.
- o. Melakukan negosiasi untuk calon karyawan level manajerial atau calon karyawan pengalaman.
- p. Melakukan *update* data *talent* Jaya Konstruksi.

### 3. Sub Divisi Rekrutmen

Sub divisi rekrutmen PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama, Tbk memiliki jobdesk sebagai berikut (Dokumen Human Capital Jaya Konstruksi, 2025):

- a. Menyusun materi iklan untuk rekrutmen berdasarkan arahan dari Kepala Bagian dan Kepala Departemen HC.
- b. Melaksanakan psikotes minimum 2 kali sebulan dan memahami psikotes.
- c. Mengundang kandidat lewat email, sms, dan telepon untuk mengikuti tes tertulis dan wawancara.
- d. Melaksanakan tes teknis dan melakukan koordinasi penilaian dengan kepala departemen dan kepala unit terkait.
- e. Mencatat hasil wawancara yang dilakukan.
- f. Berkoordinasi dengan vendor untuk melakukan *Medical Check Up* (MCU).
- g. Mempersiapkan data hasil psikotes pegawai yang akan masuk.
- h. Koordinasi dengan bagian kepegawaian dalam pembuatan kontrak pegawai baru.
- i. Mempersiapkan data untuk mengevaluasi efektivitas pelaksanaan rekrutmen.
- j. Menginput data peserta psikotes ke dalam arsip rekrutmen.

- k. Memeriksa ketepatan pekerjaan rekrutmen dan seleksi yang dilakukan, misalnya menyeleksi lamaran, menyusun surat tolak, dan surat menyurat.
- l. Melaksanakan rekrutmen dan seleksi langsung ke kampus baik dalam bentuk *campus hiring/job fair*.

#### 4. Sub Divisi Pelatihan & Sertifikasi

Sub divisi pelatihan & sertifikasi memiliki jobdesk sebagai berikut (Dokumen Human Capital Jaya Konstruksi, 2025):

- a. Membuat rencana *training* tahunan.
- b. Melakukan *breakdown* rencana *training* tahunan kedalam rencana *training* bulanan dan mensosialisasikannya.
- c. Menyiapkan pelaksanaan *inhouse training*.
- d. Melakukan pemantauan orientasi pegawai baru dengan minimum 3 bulan sekali.
- e. Berkoordinasi dengan departemen kepegawaian dalam pencatatan keikutsertaan *training*.
- f. Berkoordinasi kepada pihak terkait dalam promosi karyawan.
- g. Melakukan *training need analysis* (TNA) berdasarkan arahan kepala bagian HC.
- h. Mengirimkan karyawan untuk mengikuti *public training* atau melaksanakan *training* secara *in-house*
- i. Membuat undangan untuk peserta *training* dan menyiapkan data untuk mengevaluasi efektivitas pelaksanaan dan hasil *training*.
- j. Mengisi form usulan *outhouse* dan *inhouse training*.
- k. Melakukan *update* prosedur berkaitan dengan HC.
- l. Menyiapkan form dan sarana yang diperlukan untuk pelaksanaan *inhouse training*.
- m. Membuat rekap laporan evaluasi *outhouse training* dan efektivitas *training*.
- n. Mem-*filling* materi *training*
- o. Menangani pembaruan terkait sertifikasi SKA minimal 3 bulan sebelum habis masa berlaku.

#### 5. Sub Divisi Bagian Pengembangan Organisasi

Sub divisi bagian pengembangan organisasi memiliki jobdesk sebagai berikut (Dokumen Human Capital Jaya Konstruksi, 2025):

- a. Bersama dengan kepala bagian HC merencanakan program pengembangan untuk karyawan baru.
- b. Memonitoring perkembangan proses *learning point* peserta *engineering training* setiap 3 bulan.
- c. Menyiapkan jadwal pelaksanaan pengembangan karyawan sesuai *learning point* dan berkoordinasi dengan staf training.
- d. Mengirimkan dan mengumpulkan form evaluasi pasca *training* kepada atasan karyawan.
- e. Merencanakan daftar peserta evaluasi karyawan sesuai dengan masa kerja karyawan.
- f. Berkoordinasi dengan bagian kepegawaian melakukan *update* penempatan karyawan.
- g. Berkoordinasi dengan staf *training* dalam pencatatan keikutsertaan pelatihan.
- h. Menjamin data karyawan yang dimiliki oleh bagian HC dan bagian kepegawaian selaras.
- i. Melaksanakan *update* data *talent* Jaya Konstruksi.
- j. Melaksanakan *training need analysis* bersama dengan staf training berdasarkan hasil evaluasi training 3 bulan atas rekomendasi dari kepala bagian HC.
- k. Mempersiapkan data guna evaluasi efektivitas program *learning point*.
- l. Memperbanyak form *Performance Appraisal* (PA) dan pedoman pelaksanaan PA.
- m. Mengirimkan form PA 3 bulan dan PA 9 bulan sebelum tes pengangkatan pada atasan karyawan untuk diisi dan dikembalikan kepada HC.
- n. Mengumpulkan hasil PA 3 bulan dan PA 9 bulan.
- o. Melakukan evaluasi program *learning* bersama dengan kepala bagian.

### 2.3 Kegiatan Umum Perusahaan

Kegiatan umum perusahaan PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama, Tbk terkait dengan konstruksi dan infrastuktur. Lebih lengkap lagi dalam *Annual*

*Report* PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama, Tbk tahun 2023 menyatakan bahwa kegiatan utama PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama adalah menjalankan kegiatan usaha dalam berbagai bidang, yaitu bidang pembangunan, perdagangan, perindustrian, dan bidang jasa (Jaya Konstruksi, 2023):

#### 1. Pembangunan

Dalam bidang pembangunan, PT Jaya Konstruksi melakukan tender untuk proyek-proyek yang akan berjalan. Setelah berhasil mendapatkan proyek, PT JKON akan merencanakan proses pembangunan dan merealisasikannya hingga selesai.

#### 2. Perdagangan

Pada bidang perdagangan, PT Jaya Konstruksi melakukan perdagangan berupa perdagangan, jasa, operasi dan pemeliharaan system mekanikal, air conditioning, elektrikal, elektronik dan sistem teknologi informasi, dan produk aspal serta produksi dan perdagangan beton pracetak.

#### 3. Perindustrian

Pada bidang perindustrian, PT Jaya Konstruksi melakukan kegiatan berupa LPG dan handling equipment dan penyewaan kapal tanker aspal.

#### 4. Jasa

Dalam bidang jasa, PT Jaya Konstruksi memberikan layanan berupa jasa konstruksi tentunya sebagai yang utama. Jasa konstruksi yang diberikan yaitu dengan membangun proyek-proyek konstruksi dan infrastruktur secara nasional.

Selain itu, PT Jaya Konstruksi juga memiliki kegiatan penunjang perusahaan dengan menjalankan usaha-usaha dibidang pengembangan lahan dan bangunan serta di bidang ekspor-impor dan perdagangan barang-barang hasil industri kimia (*chemical*).

### **2.4 Kegiatan Umum Bagian Human Capital**

Divisi *Human Capital* (HC) pada PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama, Tbk terdapat pada departemen *Human Capital* dan Umum (HCU). Pada bagian *Human Capital* (HC) melakukan kegiatan berupa rekrutmen, pelatihan dan sertifikasi

karyawan, serta bagian pengembangan organisasi. Posisi praktikan selama menjalankan Kerja Profesi pada PT Jaya Konstruksi ialah pada bagian pelatihan serta rekrutmen. Berikut adalah kegiatan umum yang dilakukan divisi *Human Capital* (HC) PT Jaya Konstruksi pada setiap bagiannya:

#### **2.4.1 Bagian Pelatihan dan Sertifikasi**

Bagian pelatihan dan sertifikasi di Jaya Konstruksi dikhususkan untuk karyawan perusahaan. Kegiatan pelatihan untuk karyawan ini rutin dilakukan selama satu tahun dengan minimal 1 jenis pelatihan dalam 1 bulan. Penentuan jenis dan tema pelatihan untuk karyawan disesuaikan oleh kebutuhan karyawan berdasarkan jabatan karyawan. Pada sertifikasi, diperlukan data tambahan berupa surat pengalaman kerja karyawan yang dibuat oleh bagian *Human Capital* untuk menentukan sertifikasi yang sesuai dan diperlukan oleh karyawan. Selain itu, dalam menyelenggarakan pelatihan, bagian HC (*Human Capital*) mencari vendor pelaksana pelatihan atau sertifikasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Pelatihan yang diadakan di Jaya Konstruksi bisa berupa pelatihan secara *in-house* di kantor pusat Jaya Konstruksi maupun secara *external* sesuai dengan yang diadakan vendor pelaksana pelatihan (Dokumen Human Capital Jaya Konstruksi, 2025).

Setelah karyawan mengikuti pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dan bidang kerja terkait, pemberian sertifikat akan dilakukan untuk menunjang karyawan dalam mempunyai keahlian yang sesuai dan mumpuni, serta mempunyai sertifikat keahlian kerja (SKK) (Dokumen Human Capital Jaya Konstruksi, 2025). Setelah kegiatan pelatihan ataupun sertifikasi selesai, karyawan akan mendapatkan evaluasi hasil dari pelatihan atau sertifikasi yang telah diikutinya. Selain itu, terdapat juga kegiatan *sharing knowledge* proyek, sosialisasi terkait Kode Tata Laku Jaya Konstruksi, Sosialisasi terkait sistem kerja dan lain-lainnya sebagai bagian dari kegiatan pelatihan untuk penambahan wawasan.

#### **2.4.2 Bagian Rekrutmen**

Kegiatan umum yang dilakukan di bagian rekrutmen berupa pemilihan kandidat calon karyawan, pemberian psikotes, melakukan *interview*, *offering* terkait gaji dan penempatan, dan pemeriksaan kesehatan calon karyawan

(Dokumen Human Capital Jaya Konstruksi, 2025). Pada tahap pertama untuk mencari kandidat calon karyawan, bagian HC melakukan pemasangan iklan lowongan pekerjaan pada website terkait lowongan pekerjaan sesuai kebutuhan posisi yang diperlukan perusahaan. Selanjutnya, dilakukan *screening* CV kandidat calon karyawan yang sesuai dengan kriteria dan spesifikasi jabatan yang diperlukan perusahaan. Kandidat yang lolos pada saat *screening* CV akan diundang untuk melakukan psikotes secara *offline* di kantor pusat Jaya Konstruksi. Apabila kandidat lolos pada tahap psikotes, maka akan dilanjutkan ke tahap wawancara bersama dengan HC dan user. Tahap selanjutnya adalah *offering* atau penawaran terkait gaji dan rencana penempatan untuk calon karyawan, jika tahap ini mencapai kesepakatan antara calon karyawan dan JKON, maka calon karyawan akan melakukan tahap terakhir dari rekrutmen, yaitu pemeriksaan calon Kesehatan. Apabila seluruh tahapan rekrutmen telah dilakukan, HC akan mengatur penandatanganan kontrak kerja serta keberangkatan karyawan sesuai dengan penempatannya.

#### **2.4.3 Bagian Pengembangan Organisasi**

Pada bagian pengembangan organisasi di Jaya Konstruksi dilakukan untuk pengembangan karyawan demi kemajuan perusahaan. Kegiatan umum yang dilakukan pada bagian pengembangan organisasi ialah terkait rotasi karyawan, pengangkatan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap maupun pengangkatan jabatan, dan kegiatan Stafistrasi lain yang berkaitan (Dokumen Human Capital Jaya Konstruksi, 2025).