

**LAPORAN KULIAH KERJA MAGANG (KKM)
PROSES PENERIMAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA
PT CHAROEN PHOKPAND INDONESIA - *FOOD DIVISION*
UNIT NGORO MOJOKERTO**



Oleh

Rizka Ramadhanti (1661095)

Anis Hidayanti (1661096)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
STIE PGRI DEWANTARA JOMBANG**

2020

**LAPORAN KULIAH KERJA MAGANG (KKM)
PROSES PENERIMAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA
PT CHAROEN PHOKPAND INDONESIA - *FOOD DIVISION*
UNIT NGORO MOJOKERTO**



Oleh

RIZKA RAMADHANTI (1661095)

ANIS HIDAYANTI (1661096)

Jombang, 08 April 2020


Mengetahui,

Pendamping Lapangan


Saufan Immanuel

Mengetahui,

Dosen Pembimbing


**PT. CHAROEN POKPHANI
INDONESIA
NGORO - MOJOKERTO**
Dr. Abd. Rochim, S.E., M.Si
NIDN. 0713046402

Mengetahui,

Ketua Program Studi


Nurul Hidayati, SE., MM
NPDN. 0705037301

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT, atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan laporan ini. Laporan ini dibuat berdasarkan kebutuhan untuk menyelesaikan laporan KKM, serta untuk memenuhi tugas pada semester genap yang berjudul “Proses penerimaan dan pengembangan PT. Charoen Pokphand Indonesia – Food Division Unit Ngoro Mojokerto”. Dalam penyusunan laporan ini, kami menyadari sepenuhnya bahwa selesainya laporan KKM ini tidak terlepas dari dukungan, semangat, serta bimbingan dari berbagai pihak, baik bersifat moril maupun materil. Oleh karena itu kami ingin menyampaikan terima kasih antara lain kepada :

1. Bapak Dr. Abd. Rohim,SE.,Msi selaku Dosen Pembimbing Lapangan (DPL)
2. Ibu Nurul Hidayati,S.E selaku Ketua Program Studi Ilmu Ekonomi STIE PGRI DEWANTARA JOMBANG
3. Bapak Suherman selaku Plant Manager di PT.Charoen Pokphand Indonesia – Food Division Unit Ngoro Mojokerto
4. Bapak Sigit Andrianto selaku Manager HRD di PT.Charoen Pokphand Indonesia – Food Division Unit Ngoro Mojokerto
5. Bapak Saufan Imanullah dan Bapak Rizky Pramana Putra selaku P&GA di PT.Charoen Pokphand Indonesia – Food Division Unit Ngoro Mojokerto

Penulis menyadari bahwa dalam laporan KKM masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang sifatnya membangun akan menyempurnakan penulisan laporan KKM ini serta bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

Jombang, 1 April 2020

Tim Penyusun

DAFTAR ISI

| | |
|--|------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PENGESAHAN | ii |
| KATA PENGANTAR | iii |
| DAFTAR GAMBAR | iv |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar belakang | 1 |
| 1.2 Tujuan | 3 |
| 1.3 Manfaat | 3 |
| 1.4 Tempat Kuliah Kerja Magang | 4 |
| 1.5 Waktu Pelaksanaan Magang | 4 |
| BAB II TINJAUAN UMUM TEMPAT KULIAH KERJA MAGANG | |
| 2.1 sejarah Perusahaan | 5 |
| 2.2 Visi dan Misi Perusahaan | 6 |
| 2.3 Kegiatan Umum Perusahaan | 6 |
| BAB III PELAKSANAAN KULIAH KERJA MAGANG | |
| 3.1. Pelaksanaan Kerja Ditempat Magang | 8 |
| 3.2. Pengembangan Sumber Daya Manusia | 14 |
| BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN | |
| 4.1. Kesimpulan | 20 |
| 4.2. Saran | 20 |
| DAFTAR PUSTAKA | 22 |
| LAMPIRAN | |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Kuliah Kerja Magang

Pada era global ini, persaingan di dunia kerja semakin tinggi. Untuk mendukung hal tersebut, diperlukan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian yang kompeten bagi mahasiswa dalam memenuhi kebutuhan perusahaan akan tenaga kerja yang terampil dan ahli di bidangnya. Perguruan tinggi sebagai tempat untuk menimba ilmu, tidak hanya memberikan mahasiswanya ilmu berupa teori, tetapi juga berupa keterampilan dalam praktik. Namun sampai saat ini masih banyak mahasiswa yang hanya mengetahui dan menguasai ilmu dalam bentuk teori-teori yang sudah dipelajari, tanpa memiliki kemampuan untuk mengaplikasikan teori-teori tersebut dalam dunia kerja secara nyata. Karena hal tersebut, STIE PGRI Dewantara Jombang menyediakan program pendidikan yang berkualitas serta dirancang untuk menghasilkan lulusan yang mampu bersaing dalam bidang ekonomi akuntansi dan manajemen yang kemudian diarahkan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan akan sumber daya manusia yang kompeten serta dapat menjadi nilai tambah bagi operasional perusahaan. Selain itu, KKM ini juga diharapkan agar dapat menghasilkan kerja sama antara STIE PGRI Dewantara Jombang dengan instansi swasta maupun pemerintahan yang ada sehingga ketika etos kerja dari praktikan baik. Diharapkan pula dengan melakukan praktik, para lulusan STIE PGRI DEWANTARA Jombang nantinya dapat dipekerjakan di instansi tersebut.

Pemberian keterampilan ini dapat dilakukan melalui berbagai kegiatan, salah satunya melalui kegiatan KKM (Kuliah Kerja Magang). Dalam kegiatan KKM ini mahasiswa memiliki kesempatan untuk mempraktikkan teori-teori yang sudah didapatkan di bangku perkuliahan ke dalam dunia kerja sesungguhnya. Kegiatan KKM ini juga membantu perguruan tinggi untuk dapat mencetak mahasiswa- mahasiswa yang berkualitas, memiliki

keterampilan kerja tinggi, dan dapat menghadapi tantangan dan persaingan di dunia kerja yang sesungguhnya.

Manajemen sumberdaya manusia merupakan bagian penting bagi perusahaan maupun organisasi, karena sumberdaya manusia merupakan salah satu modal dasar yang berkaitan langsung dengan proses pencapaian tujuan bagi perusahaan untuk menghasilkan produk yang berkualitas. Perusahaan yang ingin mendapatkan hasil maksimal dalam pencapaian tujuannya haruslah lebih serius memperhatikan peran dari sumberdaya manusia dan juga sumberdaya lainnya demi tercapainya tujuan perusahaan.

Manajemen sumberdaya manusia memiliki beberapa fungsi manajemen yang meliputi : perencanaan sdm, pengadaan, pelatihan, pengembangan, lingkungan kerja, pemeliharaan, dan pemberhentian. Berdasarkan fungsi-fungsi tersebut, diharapkan perusahaan dapat mengelola sumberdaya manusia dengan lebih baik agar mendapatkan sumberdaya manusia yang berkualitas dan bisa diandalkan pada proses menghasilkan produk yang berkualitas demi pencapaian tujuan perusahaan.

Sumberdaya manusia yang berkualitas dan dapat diandalkan memerlukan pengelolaan yang efektif dan efisien, itu dikarenakan sumberdaya manusia merupakan fungsi yang sangat penting dalam mengelola suatu perusahaan atau organisasi. Pengelolaan sumberdaya manusia dengan baik dan benar akan sangat membantu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Setiap perusahaan dituntut untuk lebih memperhatikan sumberdaya manusia (karyawan), karena karyawan merupakan asset utama perusahaan dan memiliki peran penting didalam sebuah perusahaan yaitu sebagai pemikir, pengambil keputusan, perencana, dan pengatur aktivitas-aktivitas yang terjadi didalam perusahaan.

Karyawan yang memiliki kualitas yang baik sangatlah dibutuhkan oleh sebuah perusahaan, karena dengan semakin baiknya kualitas dari karyawannya itu juga akan sangat berdampak positif pada perusahaan yang memperkerjakannya. Untuk mendapatkan karyawan yang berpotensi tinggi, perusahaan haruslah sangat memperhatikan kesejahteraan karyawannya,

karena kinerja karyawan sangatlah dipengaruhi oleh beberapa factor seperti : kedisiplinan kerja, gaji, lingkungan kerja, kepuasan, tingkat stress, dan lain-lain yang dapat berakibat pada pencapaian tujuan perusahaan.

1.2. Tujuan Kuliah Kerja Magang

Adapun tujuan dilaksanakan kuliah kerja magang yaitu:

1. Untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh mahasiswa selama duduk dibangku perkuliahan dan tanggap terhadap kemajuan teknologi. Pada PT. Charoen Phokpand Indonesia Food Division Unit Ngoro Mojokerto
2. Meningkatkan wawasan pengetahuan, pengalaman, kemampuan dan keterampilan mahasiswa sesuai dengan latar belakang bidang studi. Pengaplikasian di PT. Charoen Phokpand Indonesia Food Division Unit Ngoro Mojokerto
3. Melatih mahasiswa dalam berinteraksi, bersosialisasi dan menyesuaikan diri dengan dunia kerja secara nyata.
4. Memberi kesempatan kepada mahasiswa untuk dapat mengembangkan sikap disiplin, tanggung jawab, mandiri, kreatif dan memiliki inisiatif yang tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan.
5. Mewujudkan sosok praktisi yang terampil, kreatif, dan jujur, serta mampu bertanggung jawab terhadap pribadi, masyarakat, bangsa, dan negara.

1.3. Manfaat Kuliah Kerja Magang

Adapun manfaat dilaksanakan KKM yaitu:

Bagi Mahasiswa :

1. Dapat mengenal lebih jauh realita ilmu yang telah diterima di bangku perkuliahan melalui kenyataan di lapangan.
2. Praktikan mampu memadukan dan menerapkan antara pendidikan di bangku perkuliahan dengan kenyataan kerja yang nyata.

3. Memperdalam dan meningkatkan keterampilan serta kreativitas praktikan.
4. Menguji kemampuan praktikan dalam berkreasi sesuai dengan bidang ilmu yang ditekuni.
5. Menyiapkan diri agar dapat menyesuaikan perkembangan yang terjadi dalam era globalisasi pada masa yang akan datang.
6. Menambah wawasan pengetahuan dan pengalaman selaku generasi yang terdidik untuk siap terjun langsung di masyarakat khususnya di lingkungan kerja.

Bagi Perusahaan :

1. Terciptanya hubungan kerjasama yang saling menguntungkan antara kedua belah pihak, yaitu dapat menempatkan mahasiswa yang potensial untuk mendapatkan pengalaman bekerja.
2. Memperoleh bantuan tenaga dan pikiran dari mahasiswa dalam menjalankan kegiatan operasional maupun pekerjaan yang berhubungan dengan divisi yang ditempati.
3. Merupakan sarana untuk mengenali mahasiswa, khususnya mahasiswa jurusan Manajemen SDM dalam hal penerapan ilmu sesuai dengan konsentrasi.

1.4. Tempat Kuliah Kerja Magang

PT.Charoen Pokphand Indonesia - Food Division Unit Ngoro berlokasi di Kawasan Ngoro Industri Persada Blok U No 11-12 Ngoro, Mojokerto, Jawa Timur. No telepon : 0321-6817878, No Fax : 0321-6815745.

1.5 Jadwal waktu kuliah kerja magang

Adapun pelaksanaan magang ini yaitu dari tanggal 02 Maret 2020 – 02 April 2020. Dengan waktu 5 hari kerja dari hari Senin-Jumat. Dengan jam kerja yakni hari Senin-Jum'at 8 jam kerja.

BAB II

TINJAUAN UMUM TEMPAT KULIAH KERJA MAGANG

2.1. Sejarah Perusahaan

PT. Charoen Pokphand Indonesia Tbk ("Perseroan") didirikan di Indonesia dengan nama PT. Charoen Pokphand Indonesia Animal Feedmill Co. Limited, berdasarkan akta pendirian yang dimuat dalam Akta No. 6 tanggal 7 Januari 1972, yang dibuat dihadapan Drs. Gede Ngurah Rai, SH, Notaris di Jakarta, sebagaimana telah diubah dengan Akta No. 5 tanggal 7 Mei 1973 yang dibuat dihadapan Notaris yang sama. Akta pendirian tersebut telah disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No. YA-5/197/21 tanggal 8 Juni 1973 dan telah didaftarkan pada Kepaniteraan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat di bawah No. 2289 tanggal 26 Juni 1973, serta telah diumumkan dalam Berita Negara No. 65 tanggal 14 Agustus 1973, Tambahan No. 573.

Dalam kebutuhan manusia yang semakin tinggi, salah satunya adalah kebutuhan pangan, maka akan mempengaruhi kebutuhan industri pangan dalam menyediakan pangan. Adanya peningkatan konsumsi seiring dengan peningkatan jumlah penduduk dalam suatu wilayah sehingga kebutuhan akan pakan ternak meningkat karena pangan yang dibutuhkan manusia sebagian besar adalah pangan yang berasal dari ternak. Menanggapi perkembangan tersebut, PT. Charoen Pokphand Indonesia memperluas kegiatan usaha dan juga pasarnya dengan mendirikan pabrik pakan ternak di setiap daerah kota besar untuk memenuhi kebutuhan konsumen.

PT. Charoen Pokphand Indonesia Food Division Unit Ngoro adalah salah satu perusahaan yang tergabung dalam Charoen Pokhphand Group Indonesia (CP Group). Perusahaan ini berdiri pada tanggal 7 Oktober 2013 sebagai industri pemotongan dan pengolahan daging ayam yang didukung oleh pengalaman teknologi dan sumber daya manusia yang terbaik. Perusahaan ini terletak di Ngoro Industri Persada Blok U 11-12 Ngoro, Mojokerto, Jawa Timur dengan luas 4,8 hektar. PT Charoen Pokphand Indonesia telah

membuktikan dirinya sebagai perusahaan pengolahan daging ayam yang bermutu di Indonesia.

2.2. Visi dan Misi Perusahaan

Dalam suatu perusahaan, terdapat tujuan yang hendak dicapai untuk mengembangkan usaha dan dapat memiliki nilai daya saing yang tinggi sehingga setiap perusahaan memiliki visi dan misi, begitu pula dengan PT. Charoen Pokphand Indonesia Food Division yang memiliki visi dan misi sebagai berikut.

Visi :

1. Menjadi produsen kelas dunia dalam bidang makanan olahan dari daging ayam khususnya dan bahan lain umumnya.
2. Menjadi perusahaan yang bertanggung jawab, peduli terhadap dampak social dan lingkungan didalam menjalankan kegiatan kami.

Misi :

1. Membantu meningkatkan kualitas bangsa Indonesia dan dunia serta memuaskan pelanggan dan pemegang saham dengan memproduksi makanan olahan bermutu tinggi, halal, dan aman untuk dikonsumsi dengan menerapkan GMP (Good Manufacturing Practice), SSOP (Sanitation Standard Operating Procedure), Sistem Jaminan Halal, HACCP, dan ISO 9001:2008 dan FSSC 22000 (ISO 22000:2005 dan PAS 220:2008).
2. Menjaga dan menerapkan prinsip-prinsip kelestarian lingkungan hidup sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2.3. Kegiatan umum perusahaan

PT.Charoen Pokphand Indonesia Food Division Unit Ngoro adalah industri yang bergerak di bidang manufaktur yang memproduksi berbagai produk olahan daging ayam yaitu sausage, further, dan bakso. Bahan baku

utama adalah daging ayam yang sudah beku yang berasal dari PT.Charoen Pokphand Indonesia Food Division dari Cikande dan Salatiga.

BAB III

PELAKSANAAN KULIAH KERJA MAGANG

3.1. Pelaksanaan kerja yang dilakukan di tempat magang

PT. Charoen Phokpand Indonsia Food Division Ngoro Mojokerto adalah salah satu perusahaan yang bergabung dengan Charoen Phokpand Grup (CP Grup). Perusahaan ini terbentuk pada tanggal 7 Oktober 2013 sebagai industri pemotongan dan pengelolaan ayam yang sudah didukung teknologi dan pengalaman sumber daya manusia yang mumpuni. Perusahaan ini berada Ngoro Industri Persada Blok U 11-12 Ngoro, Mojokerto, dengan Luas 4,8 hektar.

Dalam melaksanakan Kuliah Kerja Magang (KKM) di PT.Charoen Pokphand Indonesia Food Division Unit Ngoro, kami ditempatkan di bagian P&GA dan QC sesuai prodi manajemen dan konsentrasi SDM yang kami ambil. Dalam kegiatan magang yang kami laksanakan, kami melakukan suatu pengamatan terhadap personalia perusahaan. Adanya kendala dalam proses penerimaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia Dengan begitu, dalam laporan ini kami akan membahas tentang proses penerimaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia, kendala yang dihadapi oleh perusahaan, dan cara mengatasi kendala tersebut.

3.1.1. Rekrutmen SDM

Rekrutmen ialah proses mencari, mengajak, menetapkan dan menemukan sejumlah orang dari luar maupun dari dalam perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan pada perencanaan Sumber Daya Manusia. Hasil yang diperoleh dari proses tersebut ialah sejumlah tenaga kerja yang akan memasuki proses seleksi, yakni proses untuk menentukan kandidat mana yang paling layak untuk mengisi jabatan yang tersedia di perusahaan Suatu organisasi yang mempunyai skala yang besar tentunya tidak akan lepas dari faktor Sumber Daya Manusia yang berkompeten dan memiliki kinerja yang baik tentunya tidak mudah untuk mendapatkannya.

Perekrutan pegawai baru guna mengisi kekosongan dan kebutuhan pegawai dapat disebabkan oleh beberapa alasan, seperti perubahan dalam struktur dan fungsi, pertumbuhan organisasi itu sendiri, atau pergantian karyawan baik disebabkan oleh faktor internal ataupun eksternal dalam organisasi. Perekrutan pegawai baru guna mengisi kekosongan dan kebutuhan pegawai dapat disebabkan oleh beberapa alasan, seperti perubahan dalam struktur dan fungsi, pertumbuhan organisasi itu sendiri, atau pergantian karyawan baik disebabkan oleh faktor internal ataupun eksternal dalam organisasi. Sebelum suatu organisasi menarik tenaga kerja, mereka harus merekrut tenaga kerja yang memiliki keahlian dan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan suatu organisasi.

Pada PT.Charoen Pokphand Indonesia Food Division Unit Ngoro proses kegiatan rekrutmen dan penyeleksian ini dilakukan oleh personalia, dimulai dengan lamaran para calon karyawan yang dicari lalu menyeleksi lamaran calon karyawan sesuai job desk, gender usia, hardskill, dan IPK, kemudian melakukan interview untuk mengetahui kemampuan yang dimiliki calon karyawan dan diakhiri dengan diterima atau tidaknya calon karyawan tersebut. Setelah dinyatakan lolos interview selanjutnya melaksanakan Psikotes lalu dilanjutkan dengan tes *medical check-up* (MCU). Setelah itu akan dilakukan job training apabila kinerja bagus maka kontrak kerja akan diperpanjang

1. Sumber-Sumber Rekrutmen

Sumber-sumber rekrutmen terdapat dua macam yaitu sumber internal dan sumber eksternal. Berikut penjelasannya :

A. Sumber Rekrutmen Internal

Karyawan terbaik untuk mengisi posisi yang kosong didapatkan dari internal perusahaan. Kekosongan posisi tersebut bisa diberikan kepada karyawan yang dikira memiliki nilai yang cocok sehingga bisa memotivasi karyawan yang bersangkutan maupun karyawan lain agar dapat bekerja lebih baik.

Pengisian posisi secara internal dapat dilakukan dengan cara promosi, rotasi atau bahkan demosi. Promosi ialah kenaikan jabatan. Rotasi atau biasa disebut dengan transfer ialah perpindahan jabatan pada level yang sama. Sedangkan demosi ialah penurunan jabatan. Terdapat dua metode yang bisa digunakan dalam internal rekrutmen yaitu metode tertutup yang meminta manajer untuk mengajukan karyawan yang akan dipromosi atau dirotasi dan metode terbuka yang mengumumkan jabatan yang lowong melalui iklan internal perusahaan. Demosi atau biasa disebut penurunan jabatan memang jarang dilakukan oleh perusahaan, kecuali seorang karyawan sudah benar-benar tidak mampu mengerjakan beban tugas yang sudah diberikan ataupun melanggar peraturan dari perusahaan yang mengakibatkan ia terkena hukuman penurunan jabatan.

B. Sumber Rekrutmen Eksternal

Sumber rekrutmen eksternal ialah sumber rekrutmen perusahaan yang berasal dari lingkungan perusahaan (eksternal perusahaan). Seluruh perusahaan memerlukan sistem perekrutan dari lingkungan eksternal apabila tidak ada karyawan dalam internal perusahaan yang pantas dan cocok untuk mengisi posisi yang diperlukan. Rekrutmen eksternal juga dibutuhkan jika sebuah perusahaan melakukan ekspansi bisnis yang menyebabkan kebutuhan tenaga kerja meningkat. Lingkungan eksternal perusahaan yang dimaksud dapat berupa perusahaan yang menyediakan tenaga kerja, masyarakat umum, lembaga pemerintahan dan lembaga pendidikan.

Pada PT Charoen Pokhphand Indonesia sumber-sumber rekrutmen diperoleh dari sumber rekrutmen internal dan Eksternal

2. Metode-metode Rekrutment

Perusahaan pada umumnya menggunakan berbagai macam strategi dan metode untuk merekrut tenaga kerja. Metode rekrutmen

eksternal dapat dilakukan melalui rekomendasi dari internal perusahaan, penyedia tenaga kerja, lembaga pemerintah, pengiklanan, lembaga pendidikan, sosial media dan inisiatif pelamar.

Strategi dan mode untuk merekrut tenaga kerja pada PT Charoen Pokhphand Indonesia yakni melalui memasang lowongan kerja dengan job portal (Instagram, jobstreet).

3. Tujuan Rekrutmen Sumber Daya Manusia

Adapun tujuan utama dari rekrutmen ialah menemukan calon tenaga kerja atau calon pegawai yang berkualifikasi dan akan tetap bersama perusahaan dengan biaya yang paling sedikit. Selain itu, rekrutmen Sumber Daya Manusia juga bertujuan untuk menyediakan para tenaga kerja yang memenuhi syarat agar dapat konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai dari perusahaan. Rekrutmen juga bertujuan untuk menemukan calon tenaga kerja yang dibutuhkan oleh organisasi.

Tujuan Rekrutmen pada PT Charoen Pokhphand Indonesia adalah untuk mengisi kekosongan dan agar perusahaan mendapatkan karyawan yang berkompeten dan memiliki kinerja yang bagus yang sesuai dengan job desk dan job specification perusahaan.

4. Kendala-kendala dalam proses rekrutmen

Proses perekrutan bukanlah suatu kegiatan yang sederhana dan mudah. Ada beberapa hambatan yang sering ditemui pada kegiatan ini. Proses perekrutan merupakan fungsi manajemen Sumber Daya Manusia yang penting sekaligus menarik dikarenakan praktik ini sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai, yaitu keadilan sosial, efisiensi manajemen, dan daya tanggap politik. Kendala-kendala dalam proses perekrutan antara lain :

A. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi akan menentukan pelaksanaan dan desain pada sistem rekrutmen dalam organisasi. Karakteristik organisasi tercermin pada sistem nilai, norma dan budaya perusahaan,

filosofi organisasi, visi misi organisasi, serta tujuan dan strategi organisasi. Karakteristik organisasi yang khas seperti organisasi yang berada dibawah naungan pemerintah sebagai pemegang saham terbesar seperti BUMN juga memiliki ciri tersendiri dalam mengelola model rekrutmen.

B. Tujuan dan kebijakan organisasi

Tujuan dari organisasi ialah ingin tercapainya penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien. Efisiensi ialah kemampuan menggunakan sumber daya dengan baik dan benar lalu membuang sumber daya yang tidak perlu. Sementara efektifitas banyak berkaitan dengan pencapaian tujuan setiap organisasi, yaitu mendapatkan keuntungan. Semakin dekat suatu organisasi dengan tujuannya, maka semakin efektif suatu organisasi tersebut dalam mengendalikan program perekrutan karyawan. Berbagai kebijakan organisasi dapat menjadi hambatan dalam imlementasi perekrutan. Namun, hendaknya manajemen dan karyawan berupaya menyesuaikan tujuan dan kebijakan organisasi yang berbeda-beda guna menjadikannya sebagai kelebihan untuk mencapai tujuan organisasi. Di antara kebijakan tersebut terdapat kebijakan promosi, status tenaga kerja, kebijakan penerimaan dan tenaga lokal.

C. Kondisi lingkungan eksternal

Kondisi lingkungan akan mempengaruhi nasib suatu organisasi secara keseluruhan. Dikarenakan sebagai suatu sistem, suatu organisasi akan berinteraksi dengan lingkungannya. Apabila ingin bertahan hidup maka organisasi harus beradaptasi dengan lingkungannya. Apalagi dalam kapasitas penentuan pelaksanaan perekrutan tentunya kebiasaan organisasi akan melihat daerah lingkungan sekitar organisasi. Kondisi lingkungan tersebut seperti kondisi ekonomi, sosial budaya, konsumen, pemerintah, politik, pemasok, pesaing, karyawan, lembaga keuangan, dewan

komisaris, pemegang saham, gaya hidup, faktor demografi, teknologi, dan dimensi internasional.

D. Biaya rekrutmen

Biaya yang dibutuhkan untuk proses rekrutmen bisa cukup besar, yang mana mungkin tidak tersedia dalam anggaran organisasi. Ketika jumlah sumber tenaga kerja yang akan ditarik sedikit dan diprediksikan mereka akan ditempatkan ke tempat yang tersebar. Hendaknya organisasi harus membuat iklan pada beberapa tempat yang tersebar dan tentunya akan memerlukan biaya yang lumayan besar. Organisasi pun dapat juga membuka lowongan dimana para tenaga kerja yang berkualitas dapat berkonsentrasi. Masalah mengenai biaya dapat menjadi kendala tersendiri bagi organisasi yang mau memperbarui tenaga kerja karena tuntutan pekerjaan.

3.1.2. Kendala yang dihadapi

Permasalahan dalam konflik kebijakan adalah konflik yang terjadi karena adanya kesenjangan dan tidak sependapat dengan kebijakan yang sudah diterapkan oleh organisasi. Konflik ini muncul dengan adanya kebijakan perusahaan yang sudah ditetapkan dan diterapkan oleh perusahaan tetapi kenyataannya tidak sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Pada PT.Charoen Pokphand Indonesia Food Division Ngoro ada hal yang dirasa menjadi suatu kendala dalam perusahaan dalam proses penerimaan. Kendala yang dihadapi biasanya ketika kesenjangan antara CV calon karyawan dan proses pada saat interviewnya tidak seperti yang diharapkan. Sehingga pihak Personalia harus menimbangkan lagi keputusan calon karyawan yang akan diloloskan dalam tahap penerimaan selanjutnya. Dengan adanya kendala yang dimiliki kebijakan yang diterapkan hasilnya belum sesuai dengan ekspektasi

3.1.3 Cara mengatasi kendala

Berbagai perusahaan dipastikan tidak lepas dengan sebuah masalah walaupun itu masalah kecil, masalah sekecil apapun itu selalu dianggap sebagai kendala bagi perusahaan. Begitu juga yang dihadapi oleh PT. Charoen Phokpand Food Divison Ngoro. Setelah melakukan kegiatan magang di PT. Charoen Phokpand Indonesia Food Division Ngoro, ada beberapa hal yang dirasa menjadi kendala dalam perusahaan untuk melakukan proses rekrutmen dan seleksi calon karyawan. Terjadi kendala yang dihadapi yaitu kesenjangan antara CV calon karyawan, hal itu terjadi ketika proses interview. Sehingga perusahaan perlu mempertimbangkan kembali untuk proses rekrutmen selanjutnya.

3.2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Sumarsono (2003), Sumber Daya Manusia atau human resources mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat. Dalam menghadapi beberapa tantangan pada proses pengembangan Sumber Daya Manusia, Unit Kepegawaian atau Personalia dapat memelihara para tenaga kerja yang efektif dengan beberapa program pengembangannya. Pentingnya suatu organisasi melakukan investasi peralatan kapital tidak dapat beroperasi secara efisien bila para tenaga kerjanya tidak terampil, hal ini semakin penting untuk ditekankan, bila kita menyadari bahwa perubahan teknologi terjadi sangat cepat usang atau investasi dalam teknologi hanya memberikan keunggulan kompetitif terbatas, karena machines don't make things, people do.

3.2.1. Bentuk-Bentuk Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam program pengembangan harus dituangkan sasaran, kebijaksanaan prosedur, anggaran, peserta, kurikulum, dan waktu pelaksanaannya. Program pengembangan harus berprinsipkan pada peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja masing-masing karyawan pada jabatannya. Program pengembangan suatu organisasi hendaknya diinformasikan secara terbuka kepada semua karyawan atau anggota supaya mereka mempersiapkan dirinya masing-masing. Bentuk pengembangan dikelompokkan atas Pengembangan secara informal, dan pengembangan secara formal (Hasibuan, 2008:72). Untuk lebih jelasnya kedua jenis pengembangan di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

A. Pengembangan secara informal

Secara informal pengembangan ialah karyawan atas usahanya sendiri dan keinginannya melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari berbagai macam buku literatur yang berhubungan dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki keinginan yang kuat untuk maju dan dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini memberikan manfaat baik bagi perusahaan dikarenakan produktivitas kerja para karyawan semakin besar, di samping itu efisiensi dan produktivitasnya juga semakin baik.

B. Pengembangan secara formal

Secara formal pengembangan ialah karyawan diberi tugas oleh perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau pelatihan, baik yang dilakukan oleh perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh berbagai lembaga pendidikan atau pelatihan. Pengembangan secara formal juga dilakukan di perusahaan karena tuntutan pekerjaan saat ini atau dimasa mendatang, sifatnya non karier atau peningkatan karier seorang karyawan. Pelatihan dan pengembangan

(training and development) memang membutuhkan biaya yang tidak sedikit, namun investasi di bidang manusia tersebut (human investment) akhirnya akan menyumbangkan produktivitas yang sangat tinggi bagi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan tentunya akan memetik laba yang berlipat ganda dimasa yang akan datang. Program pengembangan Sumber Daya Manusia hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada berbagai metode ilmiah serta berpedoman kepada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa depan. Pengembangan harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral para tenaga kerja agar produktivitas kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal.

3.2.2. Jenis-Jenis Pelatihan Dan Pengembangan SDM

Untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan Sumber Daya Manusia, organisasi atau perusahaan lebih baik menerapkan jenis pelatihan dan pengembangan para tenaga kerja yang memang dibutuhkan. Pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia biasanya diadakan secara berkala sebagai salah satu bagian dari program kerja maupun budaya perusahaan. Pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dilakukan oleh perusahaan secara langsung ataupun menggunakan jasa dari para ahli sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sebagai panduan, berikut ini beberapa jenis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kualitas karyawan:

A. Orientasi

Orientasi ialah jenis pelatihan tenaga kerja yang paling dasar dan dilakukan oleh semua organisasi dan perusahaan terhadap para tenaga kerjanya yang baru. Pelatihan ini mengharuskan anda untuk menyambut karyawan baru, memperkenalkan budaya perusahaan dan juga lingkungannya, hingga menjelaskan pekerjaan apa saja

yang harus dilakukan. Pelatihan jenis ini biasanya dilakukan oleh tim HRD (Human Resource Development) yang akan memberikan informasi mengenai :

Visi dan misi juga nilai perusahaan, Budaya perusahaan, Prosedur administratif (absen, izin, pembuatan email, dan sebagainya), Struktur Organisasi, Tujuan perusahaan, Kebijakan perusahaan dan lain sebagainya.

B. Pelatihan Onboarding

Onboarding adalah pelatihan lanjutan dari orientasi, dimana para karyawan akan mengikuti beberapa rangkaian pelatihan khusus pada departemen masing-masing. Pelatihan onboarding akan dipersiapkan oleh pimpinan departemen dan menghubungkannya dengan tujuan dari perusahaan tersebut. Dengan adanya pelatihan ini, maka para karyawan juga mengetahui apa saja yang mereka butuhkan dan harus dilakukan secara efisien.

C. Perkembangan Kemampuan Teknis

Sehebat apapun kemampuan teknis yang dimiliki oleh para tenaga kerja Anda, mereka tetap harus melakukan peningkatan. Beberapa kemampuan teknis yang dimaksud ialah mencakup beberapa hal seperti penulisan konten, desain, programming, coding, manajemen media sosial, analisis data dan sebagainya. Pelatihan untuk perkembangan kemampuan teknis para tenaga kerja ialah salah satu komponen yang sangat penting dalam organisasi atau perusahaan karena merupakan jalan utama karyawan memahami cara mengerjakan tugas dengan benar. Karyawan lama juga perlu melakukan pembelajaran berkelanjutan secara reguler agar selalu mengetahui perkembangan terbaru. Program pelatihan ini dapat digabungkan dalam program onboarding atau dilakukan terpisah secara berkala.

D. Pelatihan Perkembangan Soft Skill

Sifat, sikap dan cara bekerja karyawan adalah hal yang penting untuk Anda ketahui. Soft skill merupakan kemampuan yang memungkinkan karyawan berinteraksi secara efektif dan harmonis dengan orang lain di tempat kerja, termasuk rekan kerja, manajemen dan pelanggan. Sejumlah topik yang bisa dibahas dalam pelatihan ini adalah: Kemampuan berkomunikasi, Kemampuan presentasi, Keterampilan, pemecahan masalah, Resolusi konflik, Skill kepemimpinan, Kecerdasan emosional, Manajemen waktu, Etika, Kerja tim, Kemampuan beradaptasi.

3.2.3. Tujuan Pengembangan SDM

Berbicara tentang tujuan pengembangan Sumber Daya Manusia, bukan hanya untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan para tenaga kerja melainkan pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki tujuan untuk :

- A. Menemukan dan mengeluarkan berbagai jenis potensi yang ada pada diri karyawan yang bisa jadi selama ini masih terpendam yang bertujuan untuk pengembangan personal dan perusahaan.
- B. Mengembangkan budaya yang ada di perusahaan dalam aspek hubungan supervisor-subordinate, menghadirkan para profesional kerja serta kerja sama tim dan kolaborasi antar divisi.
- C. Menumbuhkan dan memberi motivasi agar para tenaga kerja dapat merasa percaya diri. Memastikan bahwa program pelatihan dan pengembangan dalam sebuah organisasi akan cocok dengan tingkat pengalaman, keterampilan dan pendidikan para karyawan, serta memotivasi para tenaga kerja yang menjadi peserta. Dapat disimpulkan bahwa fokus utama mengenai Sumber Daya Manusia ialah perusahaan dan para tenaga kerjanya dapat dengan baik mencapai tujuan mereka dengan cara mengikuti proses pengembangan setiap pegawai dengan rutin dan baik dan para pegawai akan melakukan pekerjaan mereka dengan lebih efisien

dan lebih cepat berkembang. Selain itu pula, perusahaan juga dapat melakukan pengawasan lebih sedikit terhadap para tenaga kerjanya. Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dilakukan secara formal misalnya mengikuti kursus tau seminar atau pun pelatihan di dalam kelas

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Kuliah kerja magang (KKM) merupakan suatu kegiatan dalam mengaplikasikan semua ilmu yang telah didapat selama proses tatap muka perkuliahan, tidak hanya itu dengan adanya kegiatan ini maka mahasiswa diharapkan mampu mengenal lebih jauh kondisi serta gambaran dari lingkungan kerja sebuah instansi atau perusahaan.

Kami melaksanakan Kuliah kerja magang pada bagian P&GA dan QC di PT Charoen Phokpand Food Division Ngoro Mojokerto merupakan salah satu perusahaan pemotongan dan pengolahan daging ayam terbesar di Indonesia.

Kami melaksanakan Kuliah kerja magang di PT Charoen Phokpand Food Division Ngoro Mojokerto selama 30 hari kerja terhitung sejak tanggal 2 Maret sampai 2 April 2020. Selama melaksanakan Kuliah kerja magang di PT Charoen Phokpand kami ditempatkan pada P&GA dan QC. Berdasarkan pengalaman yang didapat selama melaksanakan kuliah kerja magang, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Kami mendapatkan ilmu dan pengalaman baru yang sebelumnya belum pernah dapatkan dalam perkuliahan tatap muka
2. Kuliah kerja magang memberikan gambaran yang jelas mengenai dunia kerja yang sesungguhnya. Pada PT Charoen Phokpand Food Division Ngoro Mojokerto. Kami mendapatkan gambaran mengenai bidang kerja P&GA dan QC pada umumnya. Kami juga dilatih untuk bersikap cermat, berhati-hati, dan penuh analisis dalam melaksanakan pekerjaan.

4.2. Saran

Adapun saran-saran yang ingin kami sampaikan, antara lain:

1. Bagi STIE PGRI Dewantara Jombang
Sebaiknya pihak Perguruan tinggi menjalin kerjasama dengan pihak perusahaan, baik perusahaan negeri maupun swasta. Hal tersebut agar

memudahkan mahasiswa pada saat akan melaksanakan kuliah kerja magang di perusahaan, khususnya mahasiswa Fakultas Ekonomi.

2. Bagi PT Charoen Phokpand Food Division Ngoro Mojokerto Sikap kooperatif perusahaan dengan mahasiswa magang sudah sangat baik, sebaiknya dipertahankan agar semakin tercipta hubungan yang harmonis antara karyawan dengan mahasiswa magang.

DAFTAR PUSTAKA

[Http://cpfood.co.id](http://cpfood.co.id)

Wahjono, Sentot Imam. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Salemba Empat. Jakarta.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.



Hasibuan, S.P, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.


Kadarisman,Muh. 2012 *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada

Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: C.V Andi Offset

LAMPIRAN**FORMULIR KEGIATAN HARIAN MAHASISWA**

Nama : Rizka Ramadhanti
NIM : 1661095
Program Studi : MANAJEMEN 2016 SDM B
Tempat KKM : PT. Charoen Phokpand Food Division Ngoro Mojokerto
Bagian : QC PLANT 1

| Minggu Ke | Tanggal | Jenis Kegiatan | Tanda Tangan |
|-----------|---------------|--|---|
| I | 02 Maret 2020 | - Pengenalan awal di ruang QC plant 1 dan penjelasan singkat mengenai perusahaan PT. Charoen Phokpand Food Division Ngoro Mojokerto - Membantu mengisi form nilai audit kebersihan kandang ayam |  |
| | 03 Maret 2020 | - Menyortir Form QC Plant 1 - Menjadikan satu jenis form QC Plant 1 | |
| | 04 Maret 2020 | - Menyortir Form QC Plant 1 - Menjadikan satu jenis form QC Plant 1 | |
| | 05 Maret 2020 | - Menyortir Form QC Plant 1 - Menjadikan satu jenis form QC Plant 1 | |
| | 06 Maret 2020 | - Menyortir Form QC Plant 1 - Menjadikan satu jenis form QC Plant 1 | |
| II | 09 Maret 2020 | - Menyortir Form QC Plant 1 - Menjadikan satu jenis form QC Plant 1 |  |
| | 10 Maret 2020 | - Menyortir Form QC Plant 1 - Menjadikan satu jenis form QC Plant 1 | |
| | 11 Maret 2020 | - Menyortir Form QC Plant 1 - Menjadikan satu jenis form QC Plant 1 | |
| | 12 Maret 2020 | - Menyortir Form QC Plant 1 - Menjadikan satu jenis form QC Plant 1 | |

| | | | |
|------------------|--|---|---|
| | | - Input Kelengkapan form QC Plant 1 |  |
| 13 Maret 2020 | | - Menyortir Form QC Plant 1 - Input edit form QC Plant 1 | |

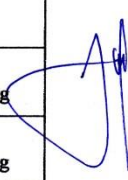
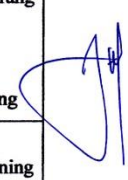
Jombang, 18 Mei 2020



Pendamping Lapangan

 PT. CHAROEN POKERAA
INDONESIA
NGORO - MOJOKERTO
Saufan Imanullah

FORMULIR KEGIATAN HARIAN MAHASISWA

Nama : Anis Hidayanti
 NIM : 1661096
 Program Studi : MANAJEMEN 2016 SDM B
 Tempat KKM : PT. Charoen Phokpand Food Division Ngoro Mojokerto
 Bagian : P&GA

| Minggu Ke | Tanggal | Jenis Kegiatan | Tanda Tangan |
|-----------|---------------|--|---|
| I | 02 Maret 2020 | - Pengenalan awal awal diruang PGA dan penjelasan singkat mengenai perusahaan PT. Charoen Phokpand Food Division Ngoro Mojokerto - Mencatat bukti penerimaan barang |  |
| | 03 Maret 2020 | - Mencatat bukti penerimaan barang - Mengarsipkan nota pembelian barang | |
| | 04 Maret 2020 | - Mencatat bukti pembelian barang - Mengarsipkan nota pembelian barang | |
| | 05 Maret 2020 | - Memasukkan dokumen kedalam ordner sesuai NIK karyawan - Mencatat bukti penerimaan barang | |
| | 06 Maret 2020 | - Membantu personalia menyortir lamaran pekerjaan - Mencatat bukti penerimaan barang | |
| II | 09 Maret 2020 | - Menginput data pembelian barang bulanan - Mencatat bukti penerimaan barang - Mengarsipkan nota pembelian barang |  |
| | 10 Maret 2020 | - Mencatat bukti penerimaan barang - Menginput nama peserta training tentang K3, GMP (Good Manufacturing | |

| | | | |
|--|------------------|---|---|
| | | Practice), HACCP (Hazard Analysis & CriticalControl Point), Halal. | |
| | 11 Maret 2020 | - Mencatat bukti penerimaan barang - Memasukkan dokumen kedalam ordner sesuai NIK karyawan |  |
| | 12 Maret 2020 | - Mencatat bukti penerimaan barang - Mengarsipkan nota pembelian barang | |
| | 13 Maret 2020 | - Memasukkan dokumen kedalam ordner sesuai NIK karyawan - Mengelompokkan slip BPJS sesuai devisa |  |

Jombang, 18 Mei 2020

Pendamping Lapangan


PT. CHAROEN POKFI
INDONESIA
 NGORO - MOJOKERTO
Saufan Imanullah

4-A

4-B

FOTO KEGIATAN

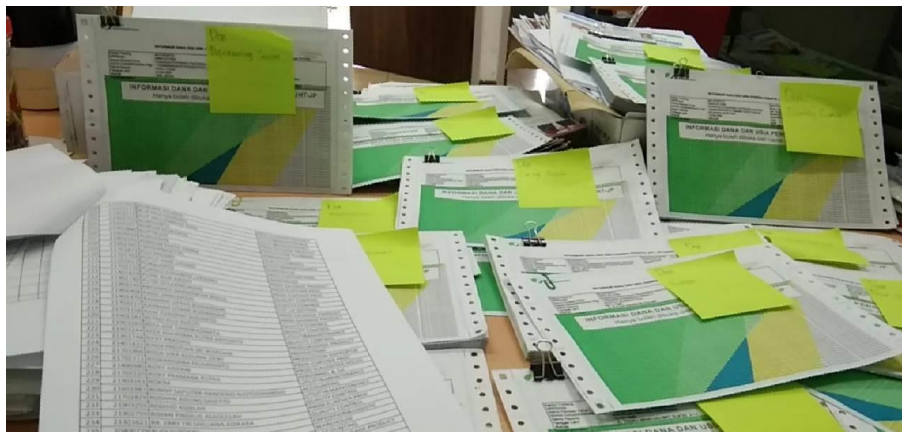
Gambar 1

Mencatat bukti penerimaan barang

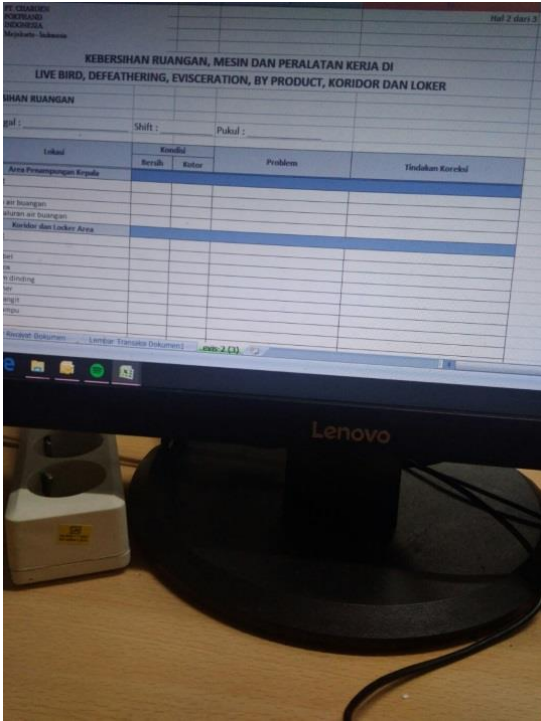


Gambar 2

Mengelompokkan Slip BPJS sesuai divisi



Gambar 3
Input Kelengkapan form QC Plant 1



Gambar 4
Menyortir Form QC Plant 1 Menjadikan satu jenis form QC Plant 1

