

**UPAYA MEMBENTENGI TENAGA PENJUALAN DALAM RANGKA  
MELAWAN COVID-19 DI CV. SURYA INDAH MOTOR JEPARA :  
SEBUAH STRATEGI DARI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**Laporan Magang MB-KM**

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan  
Mencapai derajat Sarjana S1 Manajemen**

**Program Studi Manajemen**



**Disusun Oleh :**

*Anis Hikmah Sukmawati*

**Nim : 30401800001**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEMARANG  
2022**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**Laporan Magang MB-KM**

**UPAYA MEMBENTENGI TENAGA PENJUALAN  
DALAM RANGKA MELAWAN COVID-19 DI CV.  
SURYA INDAH MOTOR JEPARA : SEBUAH  
STRATEGI DARI MANAJEMEN SUMBER DAYA  
MANUSIA**

Disusun Oleh :

*Anis Hikmah Sukmawati*

Nim : 30401800001

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan  
sidang panitia ujian Laporan Kegiatan Magang MB-KM

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 27 Januari 2022

Dosen Pembimbing Lapangan,



Nurhidayati, S.E., M.Si., Ph.D  
NIK. 210499043

Dosen Supervisor



Maula Muham Basor, S.E  
Ass. ADH

**HALAMAN PERSETUJUAN**  
**Laporan Magang MB-KM**

**UPAYA MEMBENTENGI TENAGA PENJUALAN DALAM  
RANGKA MELAWAN COVID-19 DI CV. SURYA INDAH  
MOTOR JEPARA : SEBUAH STRATEGI DARI MANAJEMEN  
SUMBER DAYA MANUSIA**

Disusun Oleh :  
*Anis Hikmah Sukmawati*  
Nim : 30401800001

Telah dipertahankan di depan penguji  
Pada tanggal, 31 Januari 2022

**Susunan Dewan Penguji**

Dosen Pembimbing Lapangan,



Nurhidayati, S.E., M.Si., Ph.D  
NIK. 210499043

Dosen Supervisor



Maula Muham Basor, S.E  
Ass. ADH

Dosen Penguji I



Dr. E. Drs. Marno Nugroho, MM  
NIK. 210491025

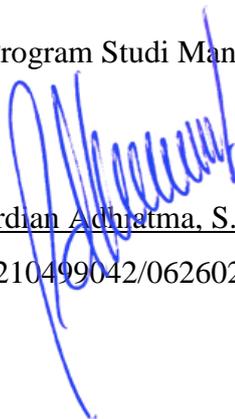
Dosen Penguji 2



Prof. Dr. Widodo, SE., M. SI  
NIK. 210499045

Laporan Kegiatan Magang ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk  
memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Tanggal, 31 Januari 2022

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. H. Ardian Achmatma, S.E.,M.M.  
NIK. 210499042/0626027201

**HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN LAPORAN MBKM**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Anis Hikmah Sukmawati

NIM : 30401800001

Program Studi : Manajemen

Judul Laporan : Upaya Membentengi Tenaga Penjualan Dalam Rangka  
Melawan Covid-19 Di Cv. Surya Indah Motor Jepara : Sebuah  
Strategi Dari Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa laporan magang yang berjudul  
**“UPAYA MEMBENTENGI TENAGA PENJUALAN DALAM RANGKA  
MELAWAN COVID-19 DI CV. SURYA INDAH MOTOR JEPARA :  
SEBUAH STRATEGI DARI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA”**  
merupakan karya penulis sendiri dan tidak ada unsur plagiarism atau duplikasi  
dari karya orang lain yang terdapat dalam laporan dikutip berdasarkan cara yang  
baik sesuai kode etik atau tradisi keilmuan. Penulis siap menerima sanksi apabila  
dikemudian hari ditemukan pelanggaran kode etik ilmiah dalam penyusunan  
Laporan MBKM ini.

Jepara, 25 Januari 2022



**Anis Hikmah Sukmawati**

## PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ANIS HIKMAH SUKMAWATI

---

NIM : 30401800001

---

Program Studi : MANAJEMEN

---

Fakultas : EKONOMI

---

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi\* dengan judul : **UPAYA MEMBENTENGI TENAGA PENJUALAN DALAM RANGKA MELAWAN COVID-19 DI CV. SURYA INDAH MOTOR JEPARA : SEBUAH SRATEGI DARI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 25 Januari 2022

Yang menyatakan,

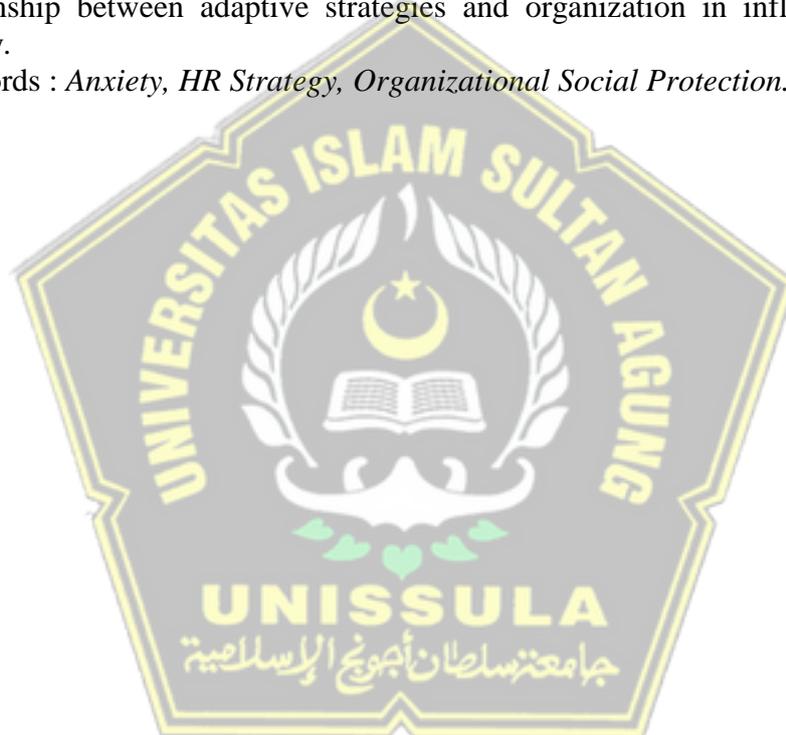


(Anis Hikmah Sukmawati)

## ***ABSTRACT***

The MB-KM Interenship Program is part of Merdeka's policy Learning by the Minister of Education, Culture, Research and Technology of the Republik Indonesia which provides opportunities for students to hone abilities according ti talents and interests by going directly into the word of work as a provision for the world of work. This MB-KM Inerenship Report aims to help reduce employee anxiety problems At Cv. Surya Indah Motor Jepara through corporate social support which is structured into a strategy adaptive in responding to the crisis during the pandemic. For the purpose of problem solving, observation and data collection have been carried out during the interenship at Cv. Surya Indah Motor Jepara. On the results of the interview it was found that there is a positive relationship between adaptive strategies and organization in influencing work anxiety.

Keywords : *Anxiety, HR Strategy, Organizational Social Protection.*



## ABSTRAK

Program Kegiatan Magang MB-KM merupakan bagian dari kebijakan Merdeka Belajar oleh Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia yang memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk mengasah kemampuan sesuai bakat dan minat dengan terjun langsung ke dunia kerja sebagai bekal menghadapi dunia kerja. Laporan Magang MB-KM ini bertujuan untuk membantu mengurangi permasalahan kecemasan karyawan Di Cv. Surya Indah Motor Jepara melalui dukungan sosial perusahaan yang disusun menjadi strategi adaptif dalam upaya tanggap menghadapi krisis masa pandemi. Untuk keperluan penyelesaian permasalahan tersebut, pengamatan dan pengumpulan data telah dilakukan selama magang di Cv. Surya Indah Motor Jepara. Pada hasil wawancara yang didapatkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara strategi adaptif organisasi dalam mempengaruhi kecemasan kerja.

Kata Kunci : *Kecemasan, Strategi MSDM, Perlindungan Sosial Organisasi*



## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim, Assalamu'alaikum Wr.Wb*

Segala Puji dan syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan yang berjudul **“UPAYA MEMBENTENGI TENAGA PENJUALAN DALAM RANGKA MELAWAN COVID-19 DI CV. SURYA INDAH MOTOR JEPARA : SEBUAH STRATEGI DARI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA”**. Laporan ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam laporan ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan serta dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Drs. H. Bedjo Santoso, MT., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Prof. Hj. Olivia Fachrunnisa, S.E., M.Si., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Nurhidayati, S.E., M.Si., Ph.D. selaku Dosen Pendamping Lapangan yang telah memberikan masukan dan saran dalam perbaikan laporan.
4. Maula Muham Basor, S.E. selaku Dosen Supervisor di tempat penulis Magang
5. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan bekal ilmu dan melayani dengan baik.
6. Kedua orang tua saya, Bapak Paiman dan Ibu Nur Saidah, yang tak pernah putus memanjatkan doa dan memberikan dukungan baik moral maupun materil dalam mendukung menyelesaikan studi dan menggapai cita-cita untuk memenuhi harapan keluarga.

7. Pimpinan dan seluruh karyawan Cv. Surya Indah Motor Jepara yang telah membimbing dan sharing ilmunya selama saya disana.
8. Teman dekat saya M. Rifki Maula yang selalu memberikan dukungan, semangat dan motivasi dalam penyelesaian laporan magang.
9. Kepada teman-teman dan seluruh pihak yang ikut membantu dan tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Hanya doa yang dapat penulis panjatkan semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan Bapak, Ibu, Saudara dan teman-teman sekalian. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Semarang, 27 Januari 2022

Penulis



Anis Hikmah Sukmawati



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN LAPORAN MBKM .....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH.....	v
ABSTRACT.....	vi
ABSTRAK .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Tujuan .....	5
1.3 Sistematika Laporan .....	6
<b>BAB II PROFIL ORGANISASI DAN AKTIVITAS MAGANG .....</b>	<b>8</b>
2.1 Profil Organisasi .....	8
2.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	8
2.1.2 Visi dan Misi Cv. Surya Indah Motor .....	9
2.1.3 Nilai – nilai Organisasi .....	9
2.2 Struktur Organisasi dan Tugas Jabatan .....	10
2.3 Aktivitas Magang .....	18
<b>BAB III IDENTIFIKASI MASALAH .....</b>	<b>23</b>
<b>BAB IV KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>25</b>
4.1 Dampak Pandemi Covid-19 .....	25

4.2 Kecemasan .....	27
4.2.1 Mengatasi Kecemasan Dimasa Pandemi Covid-19.....	28
4.3 Industri Otomotif.....	32
4.3.1 Sales dan Marketing Department.....	34
<b>BAB V ANALISIS &amp; PEMBAHASAN.....</b>	<b>36</b>
5.1 Pengumpulan Data Survey .....	36
5.1.1 Subjek .....	36
5.1.2 Pengumpulan Data Melalui Wawancara.....	26
5.2 Faktor Spesifik Penyebab Kecemasan .....	36
5.2.1 Solusi .....	40
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN REKOMENDASI.....</b>	<b>50</b>
6.1 Kesimpulan .....	50
6.2 Rekomendasi.....	51
6.2.1 Rekomendasi Hasil.....	51
6.2.2 Rekomendasi Tempat Magang.....	52
6.2.3 Rekomendasi Program Studi.....	53
<b>BAB VII REFLEKSI DIRI .....</b>	<b>55</b>
7.1 Hal Positif Selama Perkuliahan & Relevan Ditempat Magang .....	56
7.2 Manfaat Magang .....	57
7.2.1 Manfaat Magang Terhadap Pengembangan Soft-Skill .....	57
7.2.2 Kekurangan Soft-Skill Yang Belum Didapat Penulis Selama Magang.....	58
7.3 Manfaat Magang Terhadap Pengembangan & Kekurangan Kognitif.....	58
7.3.1 Manfaat Magang Terhadap Pengembangan Kemampuan Kognitif.....	58

7.3.2 Kekurangan Kemampuan Kognitif Yang Dimiliki .....	59
7.4 Kunci Sukses Dalam Bekerja.....	59
7.5 Rencana Perbaikan Diri, Karir & Pendidikan .....	60
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>62</b>



**DAFTAR TABEL**

Tabel 2.1 Struktur Organisasi Cv. Surya Indah Motor Jepara .....	10
Tabel 5.1 Wawancara Kecemasan Karyawan Dimasa Pandemi .....	37
Tabel 5.2 Flow Chart SOP Kedatangan .....	46
Tabel 5.3 Flow Chart SOP Karyawan.....	47



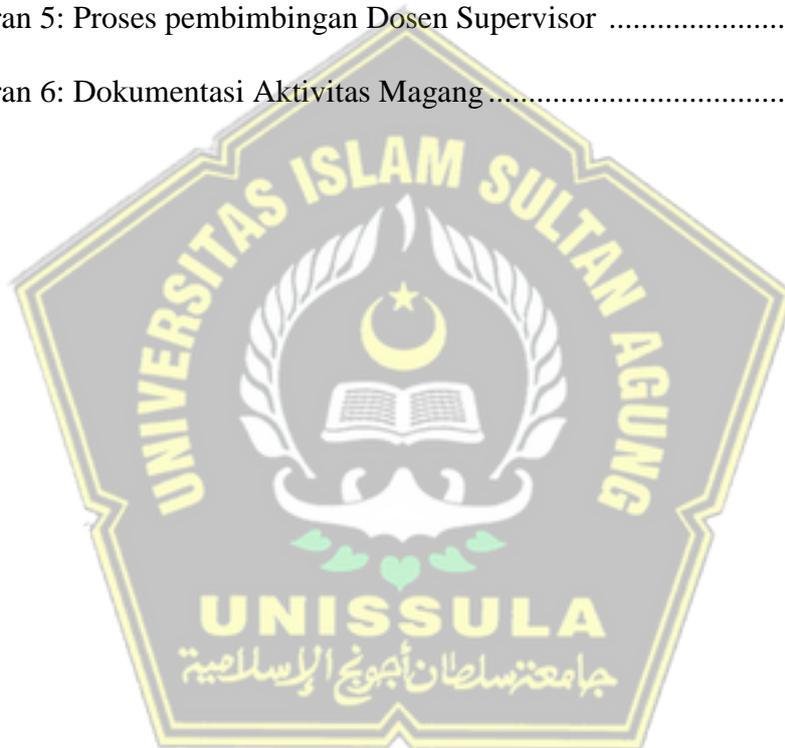
**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 4.1 Gaikindo 2020 .....	34
Gambar 5.1 Layanan EAP .....	42
Gambar 5.2 Kerja Sales Marketing .....	48
Gambar 5.3 Kerja Sales Marketing .....	48



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Lembar penilaian ujian laporan magang .....	64
Lampiran 2: Daftar hadir peserta magang MB-KM .....	69
Lampiran 3: Catatan harian (Logbook) peserta magang perusahaan .....	74
Lampiran 4: Proses Pembimbingan (DPL) .....	87
Lampiran 5: Proses pembimbingan Dosen Supervisor .....	88
Lampiran 6: Dokumentasi Aktivitas Magang .....	89



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Merdeka Belajar – Kampus Merdeka atau MBKM merupakan program persiapan karier yang komprehensif guna mempersiapkan generasi terbaik Indonesia. Kampus merdeka merupakan bagian dari kebijakan Merdeka Belajar oleh Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia yang memberikan kesempatan bagi mahasiswa/i untuk mengasah kemampuan sesuai bakat dan minat dengan terjun langsung ke dunia kerja sebagai persiapan karier masa depan. Adapun bentuk kegiatan pembelajaran program Kampus Merdeka berdasarkan Permendikbud No 3 Tahun 2020 Pasal 15 ayat (1) mencakup pertukaran pelajar, magang atau praktek kerja, asistensi mengajar di satuan pendidikan, penelitian/riset, proyek kemanusiaan, kegiatan wirausaha, studi/proyek independen dan membangun desa/kuliah kerja nyata tematik. Berdasarkan kedelapan kegiatan MBKM yang disebutkan sebelumnya, penulis tertarik untuk ikut serta dalam kegiatan MBKM Magang atau Praktek Kerja. dalam praktek magang MB-KM ini, penulis memilih magang di Cv. Surya Indah Motor Japara.

Semenjak tahun 2020 awal mula adanya pandemik pertama yang dinamakan dengan Covid-19. Kondisi ini ternyata berakibat begitu luas, tidak hanya di negara-negara luar Indonesia sendiri tercatat sudah mulai terjangkit oleh wabah virus ini. Pada masa ini, ternyata memunculkan pergeseran metode kerja

dari yang konvensional menuju otomatisasi seperti penggunaan komputer, pemakaian aplikasi, dan bekerja secara daring. Perubahan pada metode kerja ini tentu saja menjadi persoalan bagi banyak tenaga kerja yang tidak meng upgrade kemampuannya, yang berakibat sulit bagi mereka untuk beradaptasi pada tuntutan kerja saat ini. Selain terjadinya perubahan metode kerja, adanya Pandemi Covid-19 secara tidak langsung mengakibatkan kegelisahan dan kecemasan karyawan dalam bekerja yang membentuk stress kerja pada diri karyawan yang semakin tinggi. Kekhawatiran akan terjangkit virus yang membuat banyak orang yang melakukan proteksi terhadap diri untuk tidak banyak melakukan aktivitas diluar rumah, dan mengakibatkan banyak kendala dalam pelaksanaan aktivitas dalam pekerjaan terutama untuk sektor jasa, karena sektor ini memiliki kegiatan yang dilakukan harus berinteraksi secara langsung dengan orang lain yang dapat menghasilkan tingkat kepuasan pada tingkat pelayanan yang diberikan.

Cv. Surya Indah Motor Jepara merupakan perusahaan yang beroperasi di bidang otomotif. Sebagai perseoran yang bergelut di bidang otomotif, Cv. Surya Indah Motor Jepara melayani penjualan mobil dan juga pelayanan servis. Dalam pengelolaannya, Cv. Surya Indah Motor mengedepankan pada pelayanan dan fasilitas terbaik dari mulai penjualan, service maupun spare part. Dimasa pandemi Covid-19 Cv. Surya Indah Motor Jepara masih melakukan sistem kerja berada dikantor, atau bisa dikatakan masih beroperasi seperti sebelumnya, namun dibatasi dengan menerapkan sistem kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah seperti mengimplikasikan protokol kesehatan 3M (Memakai masker, Mencuci tangan, dan menjaga jarak). Situasi ini telah memunculkan kebingungan bagi Cv. Surya Indah

Motor Jepara karena harus menghadapi sistem kerja dengan suasana yang berbeda.

Sistem kerja yang dilakukan Cv. Surya Indah Motor Jepara semasa pandemi ternyata telah memunculkan berbagai tantangan bagi karyawan. Karena harus bekerja diluar rumah dan berinteraksi dekat dengan rekan kerja lainnya. Tidak hanya itu, salah satu divisi yang ada di dalam Cv. Surya Indah Motor Jepara adalah divisi sales yang dimana didalamnya terdapat tugas sales marketing yang bertanggungjawab untuk mencari, melayani serta mendampingi pelanggan, serta mewakili merek perusahaan secara langsung. Sehingga perannya sangat krusial dalam menyukseskan keberlangsungan bisnis. Dengan melihat deskripsi kerja dari sales marketing, peluang untuk terpapar Covid-19 akan semakin besar.

Berdasarkan data yang diperoleh dari tim penanganan Covid-19 Kab. Jepara, terhitung pada bulan Juni 2021 kasus penularan virus Covid-19 meningkat sebanyak 1.569 yang terkonfirmasi positif dan pada bulan itu juga sebanyak 9 orang karyawan Cv. Surya Indah Motor Jepara positif Covid-19. Hal ini tentunya sebagai suatu atensi bagi mereka yang positif untuk melakukan isolasi mandiri di rumah dan menjadi suatu kegelisahan bagi karyawan yang dinyatakan negatif karena harus tetap melakukan pekerjaan di kantor meski di tengah kondisi yang tidak membaik. Keberadaan karyawan di dalam perusahaan meski di kondisi kasus positif Covid-19 meningkat menjadi sangat penting guna menjalankan tugas tertentu agar tujuan perusahaan terealisasikan.

Tidak dapat dihindari bahwa dampak pandemi Covid-19 telah mengakibatkan banyak persoalan ekonomi dan sosial sehingga tidak adanya

kepastian. Terjadinya pandemi Covid-19 ternyata memberikan efek pada bagian dari kesehatan dan ekonomi bagi perusahaan dan karyawan, begitupun juga berpengaruh pada bagian dari psikologis bagi seseorang yang menyerang kesehatan mental salah satunya yaitu kecemasan. Kecemasan membentuk satu kondisi emosional yang mempunyai bukti akan ketergantungan fisiologis, perasaan tegang yang tidak menyenangkan, kecemasan dapat muncul disebabkan karena adanya pemicu yang disebabkan karena suatu perasaan tentang hal-hal buruk yang dapat terjadi (Rohman, 2010). Pada kondisi ini, bidang tugas yang mempunyai efek tinggi terpapar virus Covid-19 memiliki rasa kecemasan yang lebih tinggi, dimana rasa kecemasan akan menjadi suatu ancaman tersendiri dalam produktivitas karyawan. Kondisi kecemasan yang muncul sudah begitu memberikan dampak negatif bagi seorang karyawan. Dan berbagai keadaan dan perasaan tersebut akan menjadi masalah berikutnya yang harus mereka hadapi dalam kurun waktu yang tidak bisa untuk mereka prediksi. Bekerja di bawah kecemasan menjadi resiko tinggi terhadap semangat kerja karyawan. Dimana kecemasan yang muncul memberikan situasi keresahan hingga muncul ketidakseimbangan antara fisik dan psikis dimana emosi dan proses dalam berfikir menjadi terganggu. Karena ketika karyawan sehat secara fisik dan mental, mereka dapat bekerja dengan produktif ditempat kerjanya.

Dalam menghadapi kecemasan yang dialami, karyawan membutuhkan dukungan sosial dari perusahaan. Dimana dukungan tersebut dijadikan sebuah benteng dalam melindungi mereka secara fisik maupun mental selama melaksanakan pekerjaan. Dukungan tersebut tidak jauh dari peran manajemen

sumber daya manusia dalam menyusun strategi adaptif untuk melindungi karyawannya dalam menghadapi Covid-19. Dengan demikian, upaya perusahaan dalam melindungi karyawan akan menghadirkan rasa aman serta mampu mengurangi kecemasan yang dialami karyawan.

Berdasarkan pemaparan tersebut, penulis ingin mengidentifikasi kecemasan karyawan di Cv. Surya Indah Motor Jepara selama masa pandemi Covid-19 secara lebih mendalam dan kemudian menganalisis perlindungan yang bagaimana yang sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan selama pandemi. Melindungi kesehatan karyawan melalui kebijakan yang terarah diharapkan mampu mengatasi kecemasan kerja karyawan di Cv. Surya indah Motor Jepara di masa pandemi Covid-19 supaya tetap produktif dan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja.

## **1.2 Tujuan**

Bersumber pada latar belakang yang telah jabarkan sebelumnya, adapun tujuan disusunnya laporan kegiatan MB-KM magang ini antara lain :

- 1) Mengidentifikasi kecemasan kerja yang terjadi pada Cv. Surya Indah Motor Jepara
- 2) Menganalisis strategi manajemen sumber daya manusia dalam mengatasi kecemasan kerja karyawan Cv. Surya Indah Motor Jepara.
- 3) Mengeksplorasi peran strategi manajemen sumber daya manusia dalam mengatasi kecemasan kerja karyawan Cv. Surya Indah Motor Jepara.

## **1.3 Sistematika Laporan**

### **BAB I       Pendahuluan**

Pada Bab I Pendahuluan dijelaskan tentang hal-hal yang berkaitan dengan latar belakang, tujuan penyusunan laporan, dan sistematika laporan.

## **BAB II Profil Organisasi dan Aktivitas Magang**

Dalam bab ini berisi tentang profil perusahaan tempat magang secara spesifik diantaranya mengenai sejarah berdirinya Cv. Surya Indah Motor, visi misi, struktur organisasi, *job description*, serta aktivitas selama magang di Cv. Surya Indah Motor Jepara

## **BAB III Identifikasi Masalah**

Bab ini berisi tentang identifikasi masalah yang muncul. Selain itu pada bab ini berisi tentang alasan masalah yang dipilih penting untuk diselesaikan.

## **BAB IV Kajian Pustaka**

Berisi tentang teori-teori yang digunakan untuk membahas masalah yang penulis pilih dan sesuai dengan topik Laporan Magang.

## **BAB V Analisis dan Pembahasan**

Pada bagian ini berisi tentang kasus/masalah penting yang menjadi topik pembahasan. Uraian kasus/masalah terkait latar belakang, substansi, dan dampak yang ditimbulkan apabila ada.

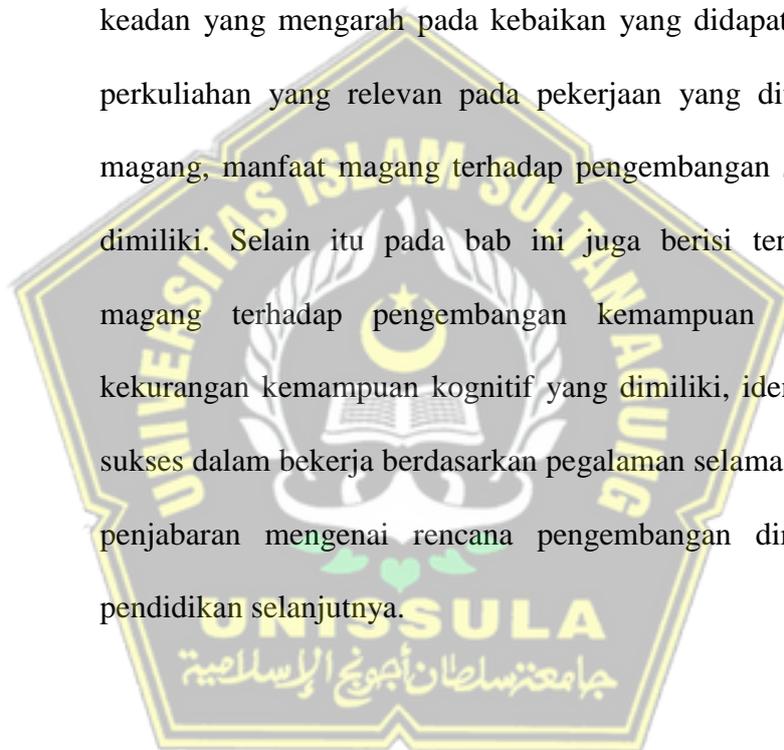
## **BAB VI Kesimpulan dan Rekomendasi**

Berisi tentang kesimpulan dari pendapat penulis mengenai kasus/masalah yang dianalisis oleh penulis. Selain itu pada bab ini juga berisi mengenai rekomendasi berdasarkan analisis pada bab 5.

Rekomendasi tentang hal-hal yang perlu diperbaiki dalam organisasi itu sendiri. Serta berisi rekomendasi tentang hal-hal yang perlu diperbaiki oleh program studi dalam berkontribusi pada mahasiswa saat magang.

## **BAB VII      Refleksi Diri**

Pada bab ini berisi tentang refleksi diri mahasiswa mengenai keadaan yang mengarah pada kebaikan yang didapatkan pada saat perkuliahan yang relevan pada pekerjaan yang diterima selama magang, manfaat magang terhadap pengembangan *soft skill* yang dimiliki. Selain itu pada bab ini juga berisi tentang manfaat magang terhadap pengembangan kemampuan kognitif dan kekurangan kemampuan kognitif yang dimiliki, identifikasi kunci sukses dalam bekerja berdasarkan pengalaman selama magang, serta penjabaran mengenai rencana pengembangan diri, karir, dan pendidikan selanjutnya.



## BAB II

### PROFIL ORGANISASI DAN AKTIVITAS MAGANG

#### 2.1 Profil Organisasi

##### 2.1.1 Sejarah singkat perusahaan

Cv. surya Indah Motor didirikan pertama kali pada tanggal 29 November 1975 dengan identitas mereka Cv. Jati Motor yang bergerak dibidang otomotif dengan mengusung merk Toyota, untuk area karisidenan Pati yang beralamatkan di Jl. AKBP Kusmadya No. 62 Kudus. Pada 21 Agustus 1982 menjadi pergantian hak kepemilikan serta pertukaran nama sebagai Cv. Surya Indah Motor. Bersamaan dengan berkembangnya pasar kendaraan bermotor di karisidenan Pati, dan untuk menjawab keperluan pelanggan setia Toyota, yaitu membagikan sarana dan pelayanan yang utama dari penjualan, service dan sparepat, maka pada tahun 2005 Cv. Surya Indah Motor melakukan relokasi yang semula di Jl. AKBP Kusunadya No. 62 Kudus ke Jl. Kudus-Pati Km.04 Ngembal Kulon Kudus. Dan sebagai dealer resmi Toyota untuk area Karisidenan Pati. Dahulu pada kuartal I di tahun 2012, Cv. Bersama dukungan dari teknisi yang tersertifikasi dan kompeten serta dilengkapi dengan perlengkapan perbaikan dengan teknologi tinggi supaya memberikan kepuasan dan pelayanan terbaik kepada nasabah setia Toyota di Karisidenan Pati dan sekitarnya.

### 2.1.2 Visi Misi Cv. Surya Indah Motor Jepara

Visi :

Menjadi perusahaan yang termuka dan menciptakan nilai bagi stakeholders.

Misi :

- Mengantisipasi tendensi pasar dan kepentingan pelanggan.
- Mementingkan manajemen yang profesional dan berintegritas.
- Memajukan sumber daya manusia serta memberi penghargaan atas prestasi kerja.
- Mengembangkan budaya inovatif.
- Melaksanakan tata kelola perusahaan yang baik.

### 2.1.3 Poin-poin pada organisasi

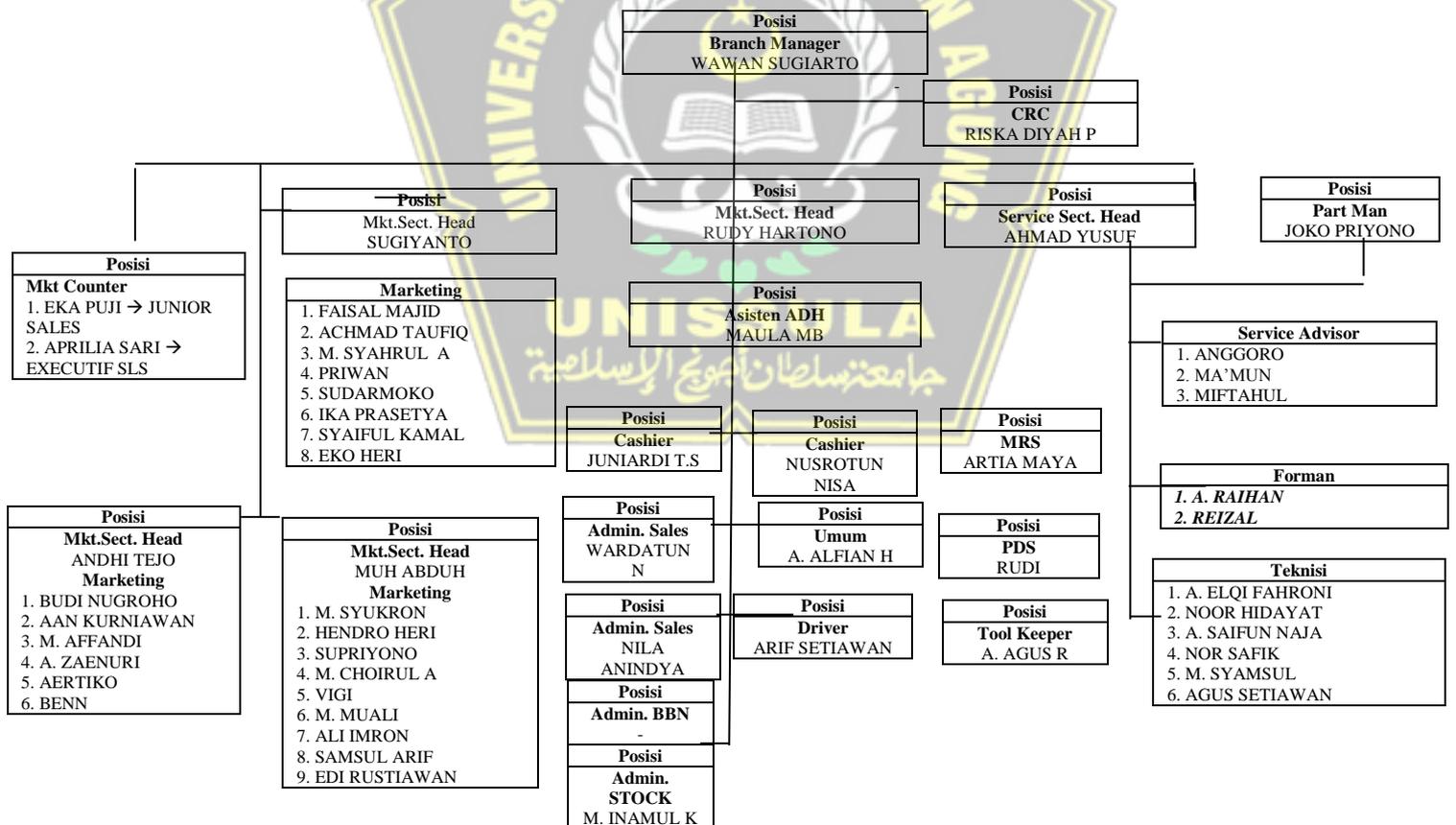
Surya Indah Motor jepara memiliki nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi. Berikut nilai-nilai yang diterapkan :

- Profesionalisme,
- Integritas,
- Kerjasama Tim,
- Kepuasan Pelanggan,
- Organisasi Pembelajar,
- Penyempurnaan,

## 2.2 Struktur Organisasi dan Tugas Jabatan

Susunan formasi perusahaan merupakan komponen-komponen yang dibentuk oleh perusahaan guna memperjelas job description pekerjaan dan tanggung jawab setiap masing-masing karyawan.

Dengan adanya struktur organisasi ini juga, pekerjaan akan berjalan lebih optimal, karena organisasi yang tidak terstruktur bisa saja mengalami hiruk-pikuk terlebih dalam pemisahan kewajiban pekerjaan, yang akan mengakibatkan kinerja perusahaan tidak efektif serta bisa menghambat perkembangan perusahaan. Berikut struktur organisasi pada Cv. Surya Indah Motor Jepara



Tabel 2.1 Struktur Organisasi Cv. Surya Indah Motor Jepara

### **1. Branch Manager (Kepala Cabang)**

#### ***Tugas Pokok & Tanggung Jawab :***

Branch manager memegang kewajiban seutuhnya pada segala aktivitas yang berjalan.

#### ***Uraian Tugas :***

- a. Menentukan kebijakan oprasional perencanaan dan mengembangkan produksi.
- b. Menentukan keputusan-keputusan, kebijakan-kebijakan serta kemajuan sektor oprasional kepada unit-unit yang ada di area cabang.
- c. Menyampaikan dan juga membentuk visi misi dan acara pelaksanaan oprasioanal perusahaan di level cabang.

### **2. Customer Relation Coordintor (CRC)**

#### ***Tugas Pokok & Tanggung Jawab :***

- a. Fallow up after 3 days ke customer.
- b. Menganalisa kepuasan pelanggan kemudian di presentasikan hasilnya pada pihak yang bersangkutan.
- c. Menyusun strategi perbaikan di cabang dan mengevaluasinya.

### **3. Sales Supervisor (Kepala Penjualan)**

#### ***Tugas Pokok & Tanggung Jawab :***

- a. Memasarkan produk di daerahnya dan meningkatkan market share
- b. Mengontrol penjualan unit kendaraan.
- c. Mengkoordinasi, pemeliharaan hingga menyampaikan stimulus semangat kepada salesman.

***Uraian Tugas :***

Sales supervisor bertugas membawahi bagian ini :

1. Salesman yang bertugas sebagai berikut :
  - Memproseskan jual beli terhadap customer.
  - Membina dan menemukan customer.
  - Mengoprasikan langsung unit tersedia di dealer kepada customer
2. Sales Counter yang bertugas sebagai berikut :
  - Memasarkan unit serta melayani customer secara langsung.
  - Menyampaikan penjelasan yang detail dibutuhkan customer

**4. Administration Division Head (ADH)*****Tugas Pokok & Tanggung Jawab :***

- a. Mengtur serta melakukan pengawasan seutuhnya pada sdministrasi cabang mulai dari pembukan dan lain-lainnya yang dibutuhkan.
- b. Membantu kegiatan kepala cabang dalam merumuskan kebijakan perusahaan tentang target yang akan diraih, penyusunan anggaran perusahaan dan strategi pemasaran perusahaan setiap periode (Tahunan).
- c. Memastikan akan kelacaran administrasi pada customer selaras pada aturan didalam *Standar Operation Procedure (SOP)*.

***Uraian Tugas :***

Administration Division Head (ADH) bertugas membawahi bagian ini :

1. Personalia dan Urusan Umum yang bertugas sebagai berikut :

- Mengatasi permasalahan karyawan dan sumber daya manusia.
- Melakukan pengawasan pada staff admin dan rumah tangga secara fisik.
- Menjaga aktivitas oprasional perusahaan sesuai dengan aturan kerja dan anggaran perusahaan hingga urusan-urusan umum perusahaan.

2. Administrasi Penjualan yang bertugas sebagai berikut :

- Membuat faktur penjualan setelah pembayaran dari pelanggan lunas
- Membuat surat pengiriman kendaraan ( delivery order)
- Menginput surat pesanan kendaraan yang sudah ada formulir persetujuan transaksi dari sales dan sudah ada tanda jadi dari pelanggan
- Menginput stock masuk berdasarkan laporan DO TAM
- Follow Up tagihan ke perusahaan pembiayaan
- Koordinasi dengan kasir untuk informasi pelunasan tagihan dari perusahaan pembiayaan
- Koordinasi dengan administrasi stock untuk informasi ketersediaan unit
- Koordinasi dengan administrasi bank dan kasir untuk konfirmasi pembayaran pelanggan

- Koordinasi dengan salesman untuk kelengkapan data pelanggan
- Koordinasi dengan supervisor dan kepala administrasi untuk konfirmasi harga dan discount
- Mengirimkan berkas laporan penjualan harian ke operation control

## 5. Administrasi Stock

### *Tugas Pokok & Tanggungjawab :*

Bertanggungjawab terhadap stock unit dan pelaporan retail unit TAM

### *Uraian Tugas :*

- a. Membuat laporan harian stock ready
- b. Membuat laporan mingguan stock ready
- c. Membuat laporan bulanan stock ready
- d. Membuat laporan SPK harian serta 5 harian
- e. Membuat laporan pembagian stock unit (stock matching)
- f. Update papan daily rs progres monitor untuk data OAP kacab
- g. Update papan produktivitas SPK dan RS sales
- h. Monitoring MDP by TOCS
- i. Membuat laporan DO TAM by email admin penjualan serta membuat PDD by TLS
- j. Koordinasi dengan PDS mengenai stock unit (unit datang, unit do, unit deffect, unit display, unit pameran, unit untuk tes drive)

## 6. Admin BBN

***Tugas Pokok & Tanggung Jawab :***

- a. Mengumpulkan dokumen pengurusan BBN dari salesman dan sales Counter
- b. Menerima kembali dan melakukan pengecekan hasil pengurusan BBN (plat, STNK, BPKB) dari pengurus/biro jasa dan input di laporan BBN
- c. Menyerahkan BPKB, STNK dan plat jadi ke tiap sales

**7. Kasir Penerimaan**

***Tugas Pokok & Tanggung Jawab :***

Bertanggungjawab terhadap pembuatan kwitansi pembayaran dan laporan cek dan giro.

***Uraian Tugas :***

- a. Mencetak kwitansi pembayaran tunai
- b. Mencetak kwitansi pembayaran transfer
- c. Mencetak kwitansi pembayaran cek/giro
- d. Membuat laporan harian kas
- e. Membuat laporan harian Bank
- f. Membuat laporan bulanan Bank
- g. Membuat laporan bulanan kas
- h. Koordinasi dengan admin penjualan, admin stock, dan kasir budget
- i. Membuat laporan piutang dagang bulanan

**8. Sarvice Section Head (Kepala Bengkel)**

***Tugas Pokok & Tanggung Jawab :***

- a. Pencatatan kinerja personil service dan part
- b. Folloe Up all program TAM maupun head office
- c. Monitor, mencatat dan bertanggungjawab kepada implementasi job
- d. Melakukan kegiatan pemasaran bengkel dan part
- e. Mengawasi aktivitas customer relation
- f. Bertanggungjawab kepada seluruh oprasional service dan part kepada Management
- g. Bertanggungjawab tpada keberhasilan area service dan part

#### **9. Service Advisor**

##### ***Tugas Pokok & Tanggung Jawab :***

- a. Menerapkan 7 tatanan sebaik-baiknya dan sebenar-benarnya
- b. Berkontribusi terus menerus untuk menyukseskan program-program TAM maupun head office
- c. Menerima pelanggan sesuai SOP (SOP 25)
- d. Menangani customer complaint

#### **10. Maintenance Reminder System (MRS)**

##### ***Tugas Pokok & Tanggung Jawab :***

- a. Membuat data base customer baru
- b. Meratakan unit entry bengkel melalui peningkatan appointment rate
- c. Follow Up terhadap customer pasif, aktif, dan yang melakukan pekerjaan SBE
- d. Mengingatkan pelanggan untuk servis berikutnya

- e. Menerima tugas lain dari kepala bengkel

### 2.3 Aktivitas Magang

Aktivitas magang di Cv. Surya Indah Motor berlangsung dari tanggal 27 Maret sampai dengan 15 Juli 2021. Dengan 6 hari kerja yaitu Senin sampai dengan Sabtu, dan jam kerja untuk hari Senin sampai dengan Jum'at dimulai dari pukul 08.30 WIB hingga pukul 16.30 WIB, sedangkan untuk hari Sabtu dimulai dari pukul 08.30 WIB sampai dengan 14.30 WIB. Selama kegiatan magang berlangsung penulis dipercaya untuk ditempatkan bagian Admin BBN. Adapun uraian kegiatan magang di Cv. Surya Indah Jepara dapat dilihat dibawah ini :

- 1) Hari pertama saya magang saya diberikan bekal oleh Asisten ADH yang sekaligus menjadi Dosen Supervisor saya, bekal tersebut berupa Buku Panduan untuk pegangan saya selama kurang lebih tiga bulan disana. Buku ini berisi tata cara dan juga panduan kerja yang berhubungan dengan pengurusan BBN. Hal ini diharapkan supaya saya memahami ilmu-ilmu dasar yang akan saya kerjakan selama magang di cv. Surya indah motor jepara.
- 2) Membuat aju faktur kendaraan untuk pengajuan STNK ke biro jasa

Aju faktur ini merupakan proses pengajuan untuk STNK dan BPKB keluar dimana memerlukan berkas dari customer seperti :

- (1) Fotocopy KTP
- (2) Faktur kendaraan untuk pemilik yang asli
- (3) Sertifikat registrasi uji type (SRUT)

(4) Surat keterangan dari dealer

(5) Kwitansi disertai matrai 10000.

Berkas-berkas ini yang kemudian nanti akan diserahkan ke biro jasa untuk pemrosesannya. Pada bagian ini saya bekerjasama dengan admin stock untuk penginputan data dan kemudian saya dipercaya untuk mengerjakan penuh tugas ini sampai selesai.

3) Menginput data service dealer

Menginput data service customer baru maupun lama di akun TAM, input data yang dimasukkan berupa identitas customer dan juga rating kepuasan service yang mereka terima. Input data service ini biasanya dilakukan H+1 setelah customer melakukan service. Input data service ini dilakukan guna sebagai laporan TAM.

4) Menginput data STNK dan plat nomor keluar

Data-data yang di input yaitu berupa tanggal keluarnya STNK dan plat sesuai tanggal customer mengambil dan nama pengambilnya. Bertujuan supaya tidak ada data yang tidak terinput di SIM yang dapat mengakibatkan kesalahan data di kemudian hari.

5) Membantu admin stock untuk membuat laporan

Setelah magang berjalan 2 Minggu penulis dipercaya untuk membantu admin stock untuk membuat laporan, ada beberapa laporan yang di ajarkan kepada penulis yaitu sebagai berikut :

1. Laporan 5 harian penjualan di setiap bulannya, laporan ini dibuat bertujuan untuk melaporkan penjualan unit mobil yang kemudian ditujukan ke TAM.
2. Laporan Mdp stock update, laporan ini dibuat bertujuan untuk mengetahui stock update, biasanya ketika unit baru datang maka laporan Mdp stock ini di infokan ke Supervisor supaya mengetahui unit apa saja yang tersedia. Laporan ini juga ditujukan ke TAM sebagai laporan update dealer.
3. Laporan stock matching, laporan ini sama seperti kedua laporan diatas dimana semua data akan dikirimkan ke TAM untuk laporan dealer.
- 6) Update papan daily RS (Ritel Sell) progres dan plan DO  
Melakukan update unit ready yang sudah di SPK (Surat Pesanan Kendaraan) dan juga Plan DO pada bulan April, Mei, Juni, Juli. Update papan ini dilakukan setiap awal bulan dan di update kembali stiap ada SPK masuk.
- 7) Input BPKB masuk  
Setelah magang berjalan 2 bulan saya di percaya untuk input dan cek valid data BPKB masuk yang sudah keluar dari biro jasa. Penginputan data ini dilakukan di akun SIM dengan data berupa tanggal BPKB masuk dan juga nomor BPKB. Cek valid data BPKB ini harus dilakukan secara teliti karena jika ada data yang tidak sinkron maka akan dilakukan revisi dan dikembalikan ke biro jasa untuk pemrosesan selanjutnya.
- 8) Cek unit ready di gudang

Cek unit ready di gudang ini dilakukan untuk mengetahui unit apa saja yang masih ready di dealer, berdasarkan by data yang dimiliki admin stock cek unit ini dilakukan dengan menyamakan nomor mesin yang tertera di unit dengan nomor mesin yang dimiliki admin stock untuk mengetahui valid atau tidak dengan data yang dimiliki admin stock. Dengan di bantu orang admin stock saya dipercaya untuk melakukan pengecekan unit. Cek unit ini penulis lakukan setiap akhir bulan untuk kemudian di jadikan laporan unit stok update di bulan depannya.

9) Membuat laporan service invoice

Di minggu-minggu terakhir Juni saya di percaya untuk membantu di bagian cashier, dimana diminta untuk membantu membuat laporan service invoice yang setiap hari harus sudah di arsip untuk dijadikan laporan ke kepala cabang. Dengan memisahkan lembar invoice berdasarkan kepemilikan, penulis harus menyesuaikan lembar invoice dengan data yang dimiliki oleh cashier untuk mengecek kevalid-an data agar tidak ada kesalahan data.

Pada umumnya aktivitas magang yang saya lakukan tidak menetap pada satu divisi saja melainkan membantu divisi manapun yang membutuhkan bantuan. Karena sejatinya ilmu apa saja sangat berguna bagi saya sebagai pengalaman magang di Cv. Surya Indah Motor.

### **BAB III**

#### **IDENTIFIKASI MASALAH**

Sejak ditetapkannya Covid-19 sebagai wabah pandemik dan meluasnya Covid-19 dianggap menjadi bencana nasional, para aparaturnya dengan bertingkat menghimbau masyarakat agar menekan mobilitas diluar ruangan dengan prosedur *physical distancing*, karantina wilayah sampai pembatasan sosial berskala besar. Namun pada kenyataannya, ada juga sektor pekerjaan yang tidak menerapkan aturan tersebut sebagai suatu kebijakan untuk melakukan pekerjaan di rumah. Begitupun yang terjadi pada Cv. Surya Indah Motor Jepara dimasa pandemi ini, dimana organisasi ini belum memaksimalkan himbauan yang ada, dan masih menerapkan sistem kerja berada di kantor namun aktivitasnya dibatasi oleh penerapan protokol kesehatan yang di himbaukan pemerintah, seperti penerapan protokol kesehatan 3M (Menggunakan masker, membasuh tangan serta sosial distancing).

Kondisi yang terjadi sekarang ternyata memunculkan berbagai ancaman terhadap karyawannya, baik secara fisik maupun mental. Tantangan melaksanakan tanggungjawab terhadap pekerjaan mereka ternyata telah menghadirkan berbagai perasaan yang dapat mengancam diri mereka, salah satunya adalah kecemasan. Kecemasan menjadi suatu respon normal yang muncul pada diri seseorang ketika mengalami ancaman pada diri mereka. Namun kecemasan tersebut menjadi tidak normal ketika memiliki intensitas yang tinggi dan dapat mengganggu produktivitas sehari-hari.

Seperti yang kita ketahui sebelumnya bahwa tercatat per tanggal 20 Juni 2021 terdapat 9 karyawan CV. Surya Indah Motor Jepara yang terkonfirmasi positif virus Covid-19 dan dikonfirmasi oleh pihak perusahaan bahwa karyawan yang dinyatakan positif didominasi dari bidang penjualan (sales marketing). Melihat angka positif yang naik hal ini tentunya semakin meningkatkan kecemasan bagi tenaga penjualan yang lain karena merasa tidak aman pada tanggungjawab pekerjaan yang mereka hadapi dimasa pandemi Covid-19 saat ini. Hal ini memberika suatu pemahaman pada kita bahwa masa pandemi Covid-19 sangat berpengaruh pada mental seseorang khususnya dalam menghadapi kondisi kerja.

Oleh karena itu, pimpinan perusahaan perlu memberikan perhatian lebih pada permasalahan yang dihadapi tenaga penjualan selama pandemi Covid-19. Pentingnya membuat sebuah strategi perlindungan secara bertahap dan terarah dalam menciptakan kesejahteraan karyawan semasa pandemi Covid-19. Menangani kecemasan karyawan harus menjadi perhatian khusus bagi pimpinan perusahaan, karena kecemasan yang dialami karyawan merupakan suatu isu kesehatan mental yang pada dasarnya tidak dapat dihindari. Yang karyawan butuhkan saat ini tidak lain adalah keamanan kerja yang dijadikan mereka sebagai benteng dalam melawan kecemasan yang mereka hadapi di masa pandemi ini. Lalu, bagaimana upaya perusahaan dalam mengatasi kecemasan kerja yang dihadapi tenaga penjualan dimasa pandemi Covid-19?

## BAB IV

### KAJIAN PUSTAKA

#### 4.1 Dampak Pandemi Covid-19

Bencana Covid-19 menjadi persoalan diseluruh dunia, sehingga membawa dampak suatu kekhawatiran, kebingungan dan stres yang menjadi akibat alamiah dan normal terhadap keadaan yang berubah dan belum pasti yang dialami oleh setiap orang (WHO, 2020). Pandemi Covid-19 menjadi suatu situasi, kondisi yang sebelumnya belum pernah terjadi pada kehidupan manusia, sehingga hal ini menyebabkan suatu kecemasan dan ketakutan. Pandemi Covid-19 juga merubah seseorang yang sebelumnya memiliki aktivitas bekerja yang tinggi kini harus menurunkan melalui bantuan akses daring dengan *Work From Home* (WFH). *Work From Home* menjadi sebuah sistem yang dirancang sejak pandemi muncul. Bekerja dirumah dilakukan agar penyebaran virus Covid-19 bisa ditekan. Pada beberapa orang menganggap *Work From Home* sebenarnya menjadi hal yang menguntungkan karena dapat lebih enjoy dalam beraktivitas tidak harus dikejar-kejar jam masuk kantor. Namun dibalik sebuah *Work From Home* ternyata menjadikan masalah bagi sebagian orang yang dapat membuat seseorang mengalami kesehatan mental yang buruk. Walaupun lebih aman karena tidak harus bekerja diluar rumah, nyatanya pekerja mampu mengalami burnout walaupun dalam situasi *Work From Home*. WHO menjelaskan bahwa burnout adalah sindrom yang timbul disebabkan stres semasa bekerja. Stres tersebut tidak

tertangani secara baik sehingga mengganggu pekerja. Penyebab burnout dapat berupa kelelahan selama WFH, karena seseorang tidak bisa menjauhkan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya.

Adanya *Work From Home* ternyata tidak menjadi sebuah solusi tepat oleh sebagian bidang usaha, karena pada kenyataannya masih banyak perusahaan yang tetap beroperasi ditengah kondisi pandemi Covid-19 yang sedang tinggi-tingginya. Seperti yang dijelaskan pada salah satu penelitian oleh Ariano Arifin, 2021, yang menjelaskan hasil suatu wawancaranya dengan karyawan *event-organizer* bahwa kantor tempat karyawan tersebut hanya menetapkan pemberlakuan *Work From Home* satu kali selama periode awal di keluarkannya himbauan PSBB tahun 2020. Karyawan tersebut menjelaskan bahwa bekerja dirumah tidak lazim dilakukan dikantornya. Kantor karyawan tersebut menawarkan tiga pilihan : bekerja di kantor, bekerja dilokasi atau mengundurkan diri sekalian. Hal ini membuatnya harus terpaksa masuk kantor dan melaksanakan segala aktivitas kerja berada dikantor. Kondisi ini ternyata telah membuatnya tidak nyaman dan merasa tertekan dengan kondisi ini. Baginya, karyawan tersebut tetap merasa khawatir karena selama 9 jam harus berada di ruangan yang tertutup dan juga berpendingin. Sepanjang jalan menuju kantor dengan fasilitas umum pun memberikan kecemasan karena harus bertemu dengan pengguna fasilitas umum lainnya.

Telah begitu banyak akibat yang terjadi dari adanya pandemi Covid-19. Berbagai tantangan dihadapi oleh pekerja, baik yang mengalami kerja *Work From Home* ataupun yang terpaksa melaksanakan pekerjaan diluar rumah. Pekerja yang melaksanakan dilingkungan kantor ternyata terdampak lebih besar, karena harus

menghadapi kondisi lingkungan luar dan memiliki resiko terpapar Covid-19 lebih besar. Kondisi tersebut juga memunculkan berbagai perasaan kecemasan, ketakutan dan perasaan lain yang dapat memberikan seorang pekerja merasa terancam, baik ancaman kesehatan fisik maupun mental yang harus mereka hadapi ketika menghadapi kondisi tersebut.

#### **4.2 Kecemasan**

Kecemasan adalah sesuatu yang kemungkinan akan terjadi di tempat kerja yang dapat menimbulkan rasa cemas seperti ketegangan dan ketakutan (Singh, 2009). Rasa kecemasan yang muncul mendeskripsikan keadaan psikologis yang mewakili spesifikasi berupa rasa gelisah, khawatir, risau hati ataupun ketakutan. Rasa cemas yang muncul pada seorang individu disebut juga sebagai gangguan psikologis, dimana ketika rasa cemas menahan seseorang untuk melakukan kegiatan produktif atau mengerjakan kehidupan sehari-hari. Kondisi tekanan ini dapat muncul dari lingkungan pekerjaan tempat seseorang tersebut bekerja. Hal ini terjadi karena melihat angka positif yang setiap harinya terus bertambah dan melihat angka kematian akibat wabah Covid-19 yang dari hari ke hari semakin besar. Jika hal ini terus berlanjut maka tubuh manusia akan menerima keadaan itu sebagai sebuah ancaman yang berakibat pada stres kerja.

Sehubungan dengan adanya kondisi kecemasan yang pada saat ini timbul, kecemasan perlu dikelola dengan tepat agar tidak menimbulkan resiko lain dalam jangka panjang. Karena apabila kecemasan yang muncul secara berlebihan, berkepanjangan, tidak rasional, dan intensitasnya meningkat, maka kecemasan dapat mengganggu aktivitas sehari-hari dan disebut sebagai gangguan

kecemasan(Ada,2010). Pada kondisi kecemasan yang terjadi akan berpengaruh pada pola pikir, serta perilaku yang dapat memberikan respon negatif terhadap hasil suatu pekerjaan(Sanitiara.et.al.,2014). Dampak psikologisnya, kecemasan memberikan pengaruh terhadap perilaku kerja seseorang yang pada akhirnya sering mengeluhkan tentang pekerjaan hingga tuntutan kerja yang tinggi dengan feedback yang terbilang tidak sepadan.

#### **4.2.1 Mengatasi Kecemasan Dimasa Pandemi Covid-19**

##### **1. Sosial Support**

*Sosial Support* / dukungan sosial didalam menghadapi situasi pandemi Covid-19 saat ini sangatlah penting dalam dimensi kesehatan manusia. Support tersebut dapat diperoleh melalui keluarga, rekan kerja, ataupun pimpinan didalam tempat kerja. Kontak sosial hakikatnya begitu penting untuk kesehatan fisik dan juga mental pada diri seseorang. (Sukowati, 2021) menyatakan bahwa kontak dan dukungan sosial dapat membantu mengurangi stres, depresi, kegelisahan dan isolasi, serta meningkatkan harga diri, kehidupan normal, kesejahteraan dan kualitas hidup. Efek positif dari dukungan sosial yang baik dapat memiliki impek langsung pada kesehatan dan kesejahteraan karena memberikan kenyamanan, merasa memiliki tujuan hidup serta tercipta rasa keamanan. Dukungan sosial dapat menyusutkan berbagai bentuk stres, meningkatkan mekanisme coping dan meningkatkan kualitas hidup.

Disaat pandemi Covid-19 ini momentum yang tepat untuk saling mendukung satu sama lain. Dukungan sosial sangat penting dalam setiap

proses penting manusia dan krisis dalam kehidupan. Banyak orang yang menarik diri karena tidak mengetahui tentang apa yang harus dikatakan dan lakukan serta bagaimana agar dapat membantu orang lain. Dukungan sosial pada saat krisis sangat penting dan sangat diperlukan (Hauken, M. A, 2020). Menurut (Antara, 2020) Adapun bentuk-bentuk dukungan sosial yang dapat diberikan pada kondisi yang dihadapi banyak orang saat ini, yaitu

- a. *Apprasial support* yaitu, upaya dukungan untuk memecahkan masalah atau mengurangi stresor, salah satunya adalah menjadi pendengar yang baik.
- b. *Tangibel support* yaitu, dukungan yang diberikan dalam bentuk bantuan nyata untuk menyelesaikan masalah, dapat berupa makanan, masker ataupun peralatan medis yang dibutuhkan.
- c. *Self esteem support* yaitu, dukungan pandangan diri yang baik tentang dirinya, berupa bantuan secara ekonomi dan dukungan mental.
- d. *Belonging support* yaitu, dukungan berupa penerimaan dalam suatu bagian atau satu kelompok, agar tidak terjadi isolasi sosial terhadap korban paparan virus Covid-19.

Manfaat adanya dukungan sosial :

- a. Mengurangi tingkat kecemasan. Individu kurang tau bahkan tidak mempunyai dukungan sosial cenderung akan mengalami kecemasan yang tinggi. Oleh sebab itu, penting adanya dukungan supaya individu yang memiliki masalah yang sama dapat

menceritakan permasalahannya pada orang disekeliling yang dipercaya.

- b. Merubah persepsi mengenai kejadian yang dialami. Dengan dukungan sosial membuat individu yang memiliki masalah dapat bertukar pikiran dengan orang lain yang dapat merubah pandangan terhadap masalah yang dijalani.
- c. Mempengaruhi respon terkait kejadian yang dirasakan. Seperti sebelumnya mempunyai rencana untuk melakukan self-halm, namun setelah adanya support yang diberikan maka si individu tersebut menghilangkan niatnya.

## **2. Urgensi K3 Dimasa Pandemi Covid-19**

Situasi pandemi Covid-19 menjadi kesempatan bagi peusahaan maupun para pekerja agar selalu mengerti pentingnya menerapkan praktik kesehatan dan keselamatan kerja (K3) ditempat kerja. K3 dianggap sebagai hal terpenting untuk berlangsungnya usaha serta pemeliharaan pekerja/buruh sebagai bentuk membentengi dan penanggulangan pandemik, kemudian demi membentuk situasi kerja yang aman, nyaman, sehat dalam meminimalisir insiden pekerja guna memajukan produktivitas di perusahaan tempat kerja (Helmi Supriyatno, 2021). Ditengah masa krisis Covid-19 saat ini, beberap pihak begitupun perusahaan diharuskan untuk melaksanakan himbauan pemerintah dengan selektif. Realita tersebut penting adanya mengenai kesejahteraan karyawan ditempat kerja. Menjadi rasional adanya, apabila saat suasana pandemi Covid-19 saat ini

roda perekonomian harus tetap berproses dan mengutamakan langkah-langkah mengantisipasi dan tentunya K3 dijalankan selaras edaran dari himbauan pemerintah, lalu selanjutnya dapat menunjuk dari regulasi pemerintah melalui Kementrian Kesehatan RI yang telah menerbitkan Keputusan Menteri Kesehatan Nomor HK.01.07/MENKES/328/2020 mengenai pedoman penghindaran serta pengontrolan Covid-19 di tempat kerja, instansi dan retail selama mendukung keberlangsungan usaha pada situasi pandemi.

Merujuk pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) RI Nomor PER. 04/MEN/1987 yang secara melekat menjelaskan bahwa badan pembantu ditempat kerja menjadi wadah kerjasama antara pengusaha dan pekerja untuk mengembangkan kerjasama saling pengertian dan partisipatif efektif dalam penerapan K3, maka hal tersebut menjadi peran aktif perusahaan diharapkan mampu menuntaskan dengan cepat rantai penularan Covid-19 dilingkungan kerja. Pasalnya saat ini virus Covid-19 bisa menjangkit siapa saja dan dimana saja. Proses tersebut menjadi sangat terpenuhi dimana penerapan K3 semakin diindahkan dan dijalankan oleh seluruh instansi. Mengangkat pada fakta itulah, mengetahui dan faham akan K3 ditengah Covid-19 menjadi benar-benar penting adanya. Karena dengan hal tersebut pandemi Covid-19 telah mempersembahkan hikmah bahwa berubahnya sistem kerja mutakhir yang bersamaan dilaksanakan. Adanya rencana pengelolaan berperan supaya tiada terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja, dengan dilakukan dan

diantisipasi agar adaptasi pada kebiasaan baru menjadi bermakna untuk K3.

Di kondisi wabah terus merajai dunia secara global begitupun Indonesia yang menekankan semua kegiatan sampai kapabilitas kerja ikut berdampak. Maka rasional adanya apabila K3 sebagai solusi atau hal terpenting untuk keberlangsungan bisnis ditengah permasalahan dunia saat ini. Hakikatnya implementasi pada perlindungan K3 sulit untuk dijalankan tanpa bantuan dan campur tangan pihak yang lebih memahami situasi ini , karena harus dengan kerjasama melalui para stakeholder. Idealnya, semua pihak harus mampu bekerjasama mempromosikan dan menerapkan protokol K3 ditempat kerja masing-masing. Berbagai macam strategi baru dan program dimasa pandemi ini, sejatinya tatanan kenormalan baru ketenagakerjaan dapat dijalankan, sehingga tenaga kerja yang idealnya dapat selalu produktif namun tidak menghiraukan aturan serta himbauan yang telah dibuat dan ditetapkan, apabila itu dijalankan maka besar kemungkinan penerapan K3 mampu memberikan pengaruh yang relevan pada perbaikan ekonomi nasional.

#### **4.3 Industri Otomotif**

Industri otomotif adalah upaya dalam merancang, mengembangkan, dan menjual serta melakukan purna jual kendaraan bermotor. Pemerintah melalui Kementerian Perindustrian (Kemenperin) memilih lima sektor manufaktur domestik untuk menjadi penunjang perkembangan ekonomi nasional. Lima bidang itu yakni bidang yang bergerak di pangan, tekstil, petrokimia, elektronik serta otomotif.

Industri-industri tersebut terpilih bersumber pada hasil pertimbangan dari imbas ekonomi serta kepatutan pelaksanaan yang berisikan partisipasi produk domestik bruto (PDB), perdagangan, potensi dampak terhadap industri lain, besaran investasi, dan kecepatan penetrasi pasar. Lima sektor manufaktur yang menjadi andalan tersebut diyakini dapat menyumbangkan peran signifikan yang kian makin bertambah dari 60 persen terhadap *share* ke PDB, nilai ekspor, dan penyerapan tenaga kerja. Industri otomotif sendiri mengalami perkembangan yang cenderung membaik dibandingkan dua periode sebelumnya. Hal ini seiring terjadinya peningkatan investasi didalam negeri, dimana sejumlah produsen global yang melahirkan Indonesia basis produksinya untuk memasuki market ekspor.

Resesi ekonomi menghantam Indonesia pada 2020 sebagai dampak dari merosotnya perekonomian selama wabah merabak. Ekonomi pun anjlok, membuat penjualan mobil menjadi terseok-seok. Daya beli masyarakat terjun bebas karena pandemi Covid-19. Bahkan sebagian pabrik otomotif sempat tutup sementara begitu juga dengan pameran mobil yang bahkan batal rencana karena pembatasan sosial untuk menghindari penularan wabah. Situasi di tahun 2020 sangat berbeda. Membandingkan dengan data pada tahun 2019, penjualan mobil Indonesia pada 2020 turun 48,35 persen. Penjualan mobil di Indonesia pada 2020 mulai anjlok pada bulan April 2020, yang hanya mampu mengirim 7.868 unit mobil baru, yang pada sebelumnya mampu menjual 80-90 ribu unit per bulan.



Sumber : Gaikindo 2020

Gambar 4.1

Angka penjualan terendah terjadi pada Mei 2020 dengan penjualan hanya 3.551 unit. Selepas itu, penjualan mobil terus bangkit dan mencapai puncak penjualan mobil selama pandemi pada Desember 2020 dengan angka sebanyak 57.129 unit dan menutup tahun 2020 dengan total penjualan sebanyak 532.027 unit.

#### 4.3.1 Sales dan Marketing Department

Pada setiap perusahaan otomotif terdapat beberapa departemen yang berperan dalam pelaksanaan operasional maupun fungsional supaya dapat terlaksana sesuai prosedur. Sales dan marketing departement dalam suatu organisasi memegang peran penting untuk menjunjung kelancaran bisnis dalam perusahaan. Dalam perusahaan otomotif atau dealer, sales dan marketing department bertanggungjawab terhadap strategi pemasaran dan pencapaian target penjualan produk-produk dealer itu sendiri.

Dari sudut managerial, marketing adalah fungsi organisasi dan serangkaian proses untuk mengkomunikasikan dan menghantarkan nilai serta mengelola hubungan dengan elanggan. Rangkaian tugas untuk marketing yang sukses antara

lain dengan mengembangkan strategi dan rencana pemasaran, menangkap pemahaman pemasaran, membangun citra yang kuat, membentuk penawaran pasar dan menciptakan pertumbuhan jangka panjang.

Menurut Goldsmith (2011), tujuan marketing adalah menukarkan nilai tambah yang ada sebanyak mungkin pembeli, sesering mungkin sehingga tercipta keuntungan bagi pihak penjual dan pembeli. Sedangkan menurut Fandy (2011), ada beberapa tujuan yang ingin dicapai pemasaran, yaitu :

1. Menciptakan kepuasan pelanggan melalui produk yang berkualitas
2. Meningkatkan kompetensi perusahaan terkait dengan pemasaran
3. Menjawab tantangan kompetensi perusahaan terkait dengan pemasaran
4. Menjawab tantangan kompetensi dalam dunia bisnis
5. Menjalin relasi jangka panjang antara perusahaan dengan konsumen
6. Memperoleh laba melalui perubahan dunia bisnis dengan pesat

Kegiatan yang sangat penting dilakukan sales dan marketing department dalam menjual produk-produknya adalah dengan promosi. Adanya persaingan antar perusahaan otomotif di masa sekarang memicu sales marketing untuk merancang serta melaksanakan strategi komunikasi pemasaran yang efektif dalam menarik konsumen. Dapat disimpulkan bahwa peran sales marketing sangatlah penting dalam menjual serta mempromosikan produk-produk perusahaan.

## **BAB V**

### **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1 Pengumpulan Data Survey**

Untuk mengetahui dan mengidentifikasi sejauh mana kecemasan yang dialami oleh karyawan Cv. Surya Indah Motor Jepara, penulis melakukan mini riset untuk memperoleh informasi spesifik terkait apa saja penyebab kecemasan pada karyawan Cv. Surya Indah Motor Jepara.

##### **5.1.1 Subjek**

Pengambilan data tersebut melalui 4 informan yang dipilih secara random pada karyawan divisi sales marketing.

##### **5.1.2 Pengumpulan Data Melalui Wawancara**

Proses pengambilan data di Cv. Surya Indah Motor Jepara dilakukan mulai Tanggal 29 November – 4 Desember 2021. Wawancara ini penulis lakukan dengan menemui langsung informan dan juga melalui WhatsApp Call.

#### **5.2 Faktor Spesifik Penyebab Kecemasan**

Berikut data hasil wawancara tentang kecemasan pada karyawan marketing Cv. Surya Indah Motor Jepara.

\* **Kode : IM'1** = Informan Marketing 1 dan seterusnya.

Tabel 5.1

## Hasil wawancara tingkat kecemasan

Pertanyaan	Transkrip Wawancara
<p>1) Sejauh mana kecemasan yang anda rasakan disaat bekerja di tengah pandemi Covid-19</p>	<p><b>IM'1</b> : awal-awal mendengar tentang covid belum merasakan cemas dek karena belum paham banget tentang virus tersebut. <b>Semakin kesini melihat yang positif dan meninggal semakin banyak jadi was-was sama diri sendiri takut kalo harus tetular virus tersebut.</b></p> <p><b>IM'2</b> : cemas banget dek apalagi kepikiran orang dirumah ada orang tua juga jadi takut banget tiap pulang kerja <b>takut kalo bawa virus dari luar terus nularin sama orang rumah.</b></p> <p><b>IM'3</b> : <b>cemas dek apalagi kalo setiap ketemu customer yang nyepelein prokes,</b> habis meeting sama customer gitu langsung parno kadang sampai mikir yang aneh-aneh</p> <p><b>IM'4</b> : <b>tiap kalo ngerasa pusing atau flu dikit langsung mikirnya corona</b> dek, jadi malah tambah takut banget kalo misal harus periksa dan tau hasilnya</p>
<p>2) Apakah kecemasan yang anda alami tersebut menjadi semakin meningkat karna harus bertugas dilapangan</p>	<p><b>IM'1</b> : bener banget dek, <b>tiap mau ada meeting sama customer gitu suka mikir-mikir dek kira-kira aman gak ya.</b> Jadi sering gagal fokus juga kalo customer tanya dek soalnya kan saya mikirin kesehatan juga.</p> <p><b>IM'2</b> : <b>masih ngurusin customer dan sempet ada pameran kemaren</b> malah tau-tau temen-temen banyak yang positif jadi cemas dan takut banget dek karna mereka positif dan tanpa gejala, jadi takut sama diri sendiri kalo juga positif kayak temen yang lain</p>

	<p><b>IM<sup>3</sup></b> : pasti dek, pastinya <b>kita kan ketemu sama orang lain yang kita belum tau gimana kondisi kesehatan orang tersebut</b>, setiap pulang kerja malah jadi ganggu pikiran “kira-kira orang tadi terpapar virus gak ya”.</p> <p><b>IM<sup>4</sup></b> : kalo <b>nganterin unit ke daerah customer yang dari zona merah udah pasti cemas banget</b> dek, dari saya sendiri kalau mau nunda juga mikir-mikir dek soalnya takut kalau malah ngasih penilaian buruk ke saya dan kantor.</p>
<p>3) Selain faktor bekerja di lapangan adakah faktor lain yang memicu kecemasan anda</p>	<p><b>IM<sup>1</sup></b> : kadang gemes juga sama kantor dek, udah nyata lumayan <b>banyak yang positif kemaren tapi kantor tanggapannya masih santai</b> soalnya harus nunggu keputusan dari pimpinan-lah masih perlu pertimbangan ini itu. Apa harus nunggu semuanya terpapar dulu baru keputusannya turun.</p> <p><b>IM<sup>2</sup></b> : pas di kantor kemaren lumayan banyak yang positif harusnya kantor sigap buat <b>ngasih fasilitas kayak tempat cuci tangan airnya diganti, nyediain handsinitizer lebih banyak lagi, tapi itu seolah-olah kayak gak diperhatiin</b> dek, jadi orang-orang luar yang masuk kantor jadi mengganggakan jadi kitanya yang malah kekhawatiran dek</p> <p><b>IM<sup>3</sup></b> : kemaren sempet ngeluh soal <b>BPJS yang gak bisa dipake</b> dek, padahal butuh banget mau tes PCR malah mendadak tidak bisa digunain</p> <p><b>IM<sup>4</sup></b> : kemaren pas covid naik saya sempet positif dek kondisi bener-bener lemah banget dan istirahat total dirumah, berharapnya kantor ngasih mediasi kayak <b>ditanya gimana kondisi selesai isolasi dll, namun</b></p>

	hal itu seakan-akan hal lumrah jadi mediasi kayak gitu gak terfikirkan oleh kanntor.
4) Adakah gejala spesifik yang anda rasakan dari kecemasan yang anda alami	<p><b>IM'1</b> : kalo mau berangkat kerja kadang suka berat rasanya dek, kadang kepikiran pengen kerja dari rumah aja</p> <p><b>IM'2</b> : kalo ada meeting sama customer belakangan ini gak sengaja keluar kringat dingin dek padahal sebelum-sebelumnya gak pernah</p> <p><b>IM'3</b> : kayak sering melamun aja sih dek, banyak yang dipikirin terus masih harus kerja dikondisi covid naik banget</p> <p><b>IM'4</b> : lebih ke enggak bisa seproduktif seperti sebelum corona dek, dulu tiap mau akhir bulan kerjaan yang diminta kantor pasti sudah saya siapkan tapi sekarang sering minta waktu lagi sama atasan</p>

Dari hasil wawancara yang dilakukan penulis dapat diketahui bahwa :

1. Tingkat kecemasan yang dialami oleh tenaga penjualan (Sales Marketing) di Cv. Surya Indah motor Jepaara dipengaruhi oleh beberapa faktor, ada yang cemas karena takut akan tertular virus, bertemu orang yang menghiraukan prokes serta ada yang cemas sekali lantaran takut menularkan virus pada keluarga dirumah.
2. Kecemasan saat bertugas dilapangan  
Kecemasan yang mereka hadapi ketika berada dilapangan ternyata disebabkan pada kecurigaan mereka terhadap orang lain yang mereka temui mengenai kondisi orang lain yang belum diketahui kondisi kesehatannya.

### 3. Hal lain yang menjadi faktor kecemasan

Fasilitas kantor ternyata juga berpengaruh terhadap kecemasan yang mereka hadapi, rata-rata dari mereka mengatakan bahwa mengeluhkan fasilitas pendukung dalam menanggapi Covid-19 masih belum maksimal.

### 4. Gejala yang muncul dari reaksi kecemasan

Pada kondisi kecemasan yang dihadapi karyawan ternyata terdapat gejala yang umumnya sering mereka rasakan, seperti muncul rasa malas bekerja, keluar keringat dingin, sering melamun serta perubahan perilaku dari mereka yang tidak bisa seproduktif sebelum adanya masa pandemi.

#### 5.2.1 Solusi

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat kita ketahui bahwa kondisi kecemasan yang menjadi permasalahan karyawan disaat masa pandemi Covid-19 sangatlah kompleks. Bukan tidak mungkin bahwa yang mereka harapkan saat ini adalah sebuah perlindungan serta dukungan yang menjadikan mereka aman dan terlindungi untuk menghadapi situasi kerja di tengah pandemi Covid-19. Suatu strategi yang disusun secara bertahap dan kemudian dijadikan sebagai suatu kebijakan yang terarah dapat menjadi solusi yang efektif dalam rangka melawan Covid-19.

Berikut adalah solusi strategi SDM yang disarankan penulis sebagai upaya menurunkan kecemasan kerja karyawan selama pandemi :

#### 1. Sosial Support Perusahaan

Sosial support adalah informasi verbal atau non-verbal, saran, bantuan yang nyata atau tingkah laku yang diberikan oleh orang-orang

yang akrab dengan subjek di dalam lingkungan sosialnya atau yang berupa kehadiran dan hal-hal yang dapat memberikan keuntungan emosional atau berpengaruh pada tingkah laku penerimanya. Dalam hal ini orang-orang yang mendapatkan sosial support, secara emosional merasa lega karena diperhatikan, mendapat saran atau kesan yang menyenangkan pada dirinya. Individu yang mempunyai perasaan aman karena mendapatkan dukungan akan lebih efektif dalam menghadapi masalah daripada individu yang mendapat penolakan orang lain. Sosial support menunjukkan pada hubungan interpersonal yang melindungi individu terhadap konsekuensi negatif dari stress. Sosial support yang diterima dapat membuat individu merasa tenang, diperhatikan, dicintai timbul rasa percaya diri dan kompeten.

Ditengah masa ketidakpastian akibat situasi pandemi Covid-19, kesehatan fisik dan mental karyawan terus menjadi fokus utama bagi perusahaan. Untuk menjaga psikis dan mental karyawan agar tetap sehat, inisiatif perusahaan dalam membentuk Employee Assistance Program (EAP) menjadi sebuah dukungan moral yang nyata bagi karyawan. Bentuk inisiatif pengadaan layanan kesehatan mental terutama untuk mengurangi tingkat stres karyawan. EAP sendiri merupakan program yang diberikan kepada karyawan yang meliputi kebijakan dan prosedur untuk mengidentifikasi atas permasalahan karyawan yang mengganggu semangat kerjanya. Melalui program ini, perusahaan menyediakan layanan konsultasi pribadi untuk karyawan

dengan psikolog profesional. Karyawan dapat melakukan konsultasi terhadap permasalahan-permasalahan yang sedang dihadapi, baik terkait lingkungan kantor maupun kehidupan pribadi.



Gambar 5.1 : layanan EAP

Karyawan merupakan aset terpenting bagi perusahaan, sehingga berbagai upaya harus dilakukan perusahaan untuk memberikan fasilitas dan dukungan yang memadai, termasuk dukungan moril. Employee Assistance Program ini diberikan dengan tujuan untuk mengurangi tingkat stres karyawan dan membantu mereka dalam menghadapi permasalahan yang sedang dihadapi, baik permasalahan personal maupun profesional, agar ke depannya dapat menjalani rutinitas yang lebih baik dan sehat.

Setelah penulis amati dan mengkonfirmasi langsung pada pihak Cv. Surya Indah Motor Jepara, bahwa program ini sebelumnya belum pernah dibentuk dan belum pernah diberikan. Karena ada beberapa pertimbangan terkait efektivitas program ini. Perusahaan mengkhawatirkan apabila program ini dijalankan akan mendapatkan respon negatif dari para karyawan, sehingga menjadikan sebuah tantangan bagi perusahaan nantinya. Padahal, apabila dilihat dari segi

penunjang kesehatan karyawan dimasa pandemi program ini menjadi suatu solusi tepat bagi permasalahan kesehatan psikologis yang dihadapi karyawan dimasa pandemi saat ini. Berdasarkan banyak literatur tentang layanan EAP ini maka penulis merekomendasikan layanan EAP ini masuk kedalam strategi efektif dalam upaya memberikan dukungan sosial bagi karyawan selama menghadapi pandemi Covid-19. EAP dapat menjadi salah satu solusi bagi Cv. Surya Indah Motor Jepara untuk menyediakan program layanan kesehatan mental bagi karyawan yang memiliki permasalahan psikologis, khususnya permasalahan stres yang muncul akibat adanya kecemasan berlebihan yang dialami oleh karyawan.

Employee Assistance Program dirancang bagi karyawan menjadi fasilitas agar karyawan dapat memahami dan mengklarifikasi masalah yang terjadi, mengidentifikasi dan mengeksplorasi opsi untuk mengatasi masalah tersebut, serta mengembangkan rencana untuk menghadapi masalah dan menemukan solusi yang bersifat konstruktif melalui layanan konsultasi bersama psikologis profesional dengan menunjang tinggi asas kerahasiaan informasi. Dengan pelaksanaan layanan ini diharapkan dapat membantu meningkatkan kualitas hidup karyawan agar mencapai kehidupan lebih baik dan seimbang.

## **2. Urgensi K3 Perusahaan**

Covid-19 yang masih terjadi hingga saat ini memperlihatkan peningkatan yang cukup signifikan. Hal dapat terjadi karena kurangnya

control atau kesadaran diri dari setiap individu terhadap protokol kesehatan. Penyebaran virus ini tidak menutup kemungkinan dapat terjadi secara masif di area kerja. Oleh karena itu program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) perlu ditingkatkan guna mencegah penyebaran Covid-19 di kluster tempat kerja. Seperti yang kita ketahui bahwa resiko bahaya terbagi menjadi lima yaitu bahaya fisik, kimia, biologi, ergonomi, dan psikososial. Covid-19 ini termasuk dalam resiko bahaya kerja biologi dan bahaya ini tidak menutup kemungkinan dapat terjadi di semua sektor tempat kerja.

Penyelesaian masalah di tempat kerja khususnya dibidang kesehatan dapat dilakukan dengan beberapa tipe pencegahan yaitu pencegahan primer, sekunder maupun tersier. Penerapan dari program K3 ini sangatlah penting karena harapannya dengan pengetahuan pekerja yang meningkat dapat merubah perilaku pekerja menjadi lebih baik untuk mencegah bahaya resiko kerja.

Penyelesaian masalah ini tentunya bukan menjadi hal yang mudah bagi pihak perusahaan, lantaran harus ada berbagai kebijakan dan prosedur yang harus diatur ulang demi menyikapi kondisi ini. Dengan merekonstruksi aturan-aturan baru yang tentunya tidak terlepas dari peraturan pemerintah. Segala kebijakan diatur ulang dalam rangka melindungi para karyawan dan menciptakan keamanan dalam bekerja. Langkah-langkah adaptif dalam menindak lanjuti K3 perusahaan di masa pandemi Covid-19 adalah sebagai berikut :

a. Memperbarui dan memodifikasi Standar Operasional Prosedur (SOP)

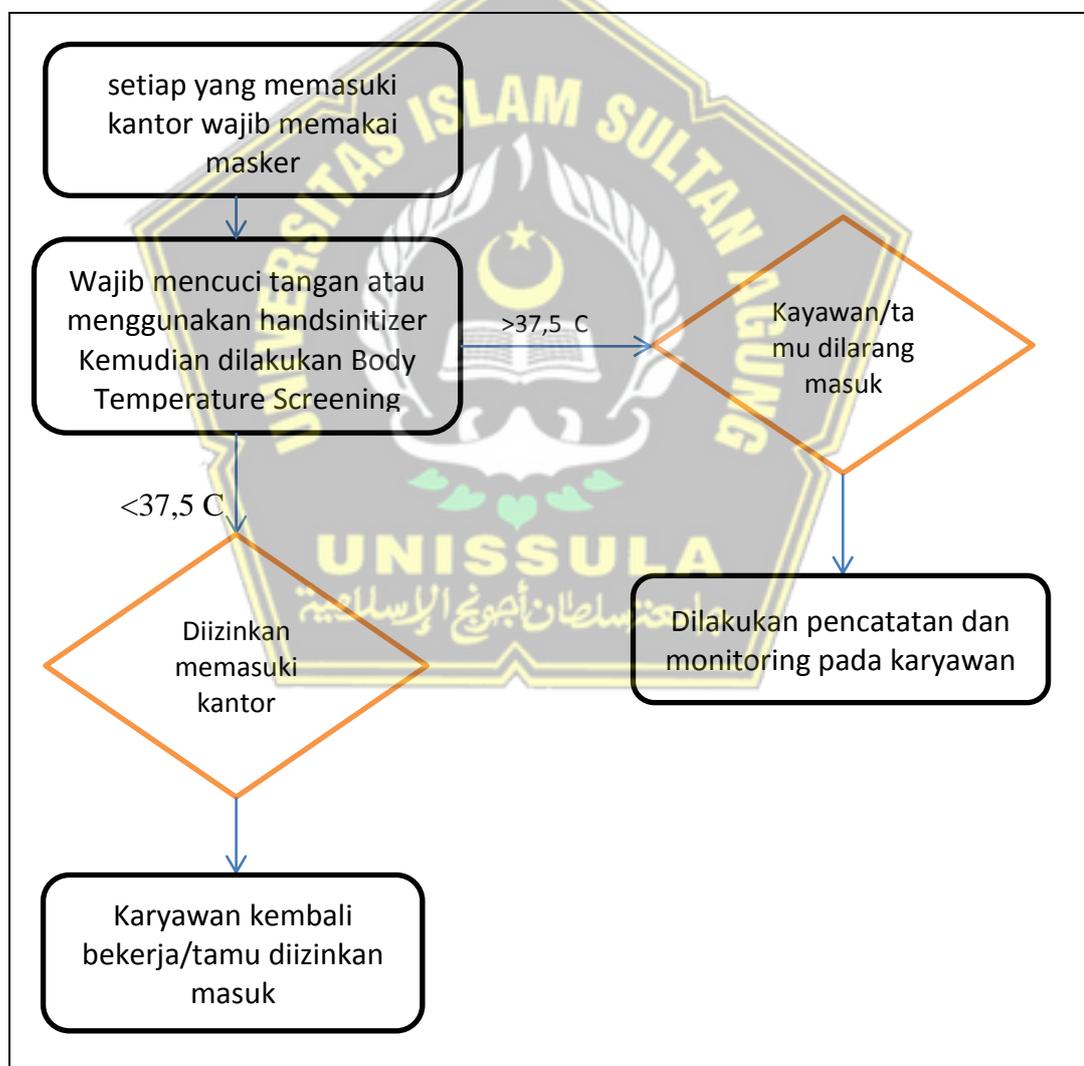
Berdasarkan informasi yang penulis dapatkan dari pihak Cv. Surya Indah Motor Jepara bahwa SOP keselamatan kerja (K3) yang berlaku untuk karyawan sudah tersusun secara struktur dapat di terima dan diikuti oleh seluruh karyawan selama melaksanakan kerja. Perusahaan berharap bahwa dengan adanya SOP keselamatan kerja yang sudah tersusun dengan baik akan memberikan pemahaman pada karyawan mengenai keselamatan saat bekerja dan dapat meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja. Namun semenjak kemunculan virus Covid-19. SOP yang disusun perusahaan masih terkesan mendadak dan belum terstruktur. Hal ini menjadikan ada saja pihak yang menghiraukan dan menganggap remeh tentang pentingnya penerapan protokol kesehatan dimasa pandemi.

Melihat realita yang terjadi pada penerapan SOP di Cv. Surya Indah Motor Jepara seperti apa, penulis berharap agar SOP tersebut dapat disempurnakan agar menjadi kebijakan yang pasti serta memberikan kemanan kerja bagi karyawan disaat pandemi, untuk itu penulis berusaha menyusun SOP keselamatan kerja untuk kemudian direkomendasikan pada perusahaan tempat magang dan berharap dapat menjadi suatu bahan pertimbangan perusahaan dan dapat ditindak lanjuti.

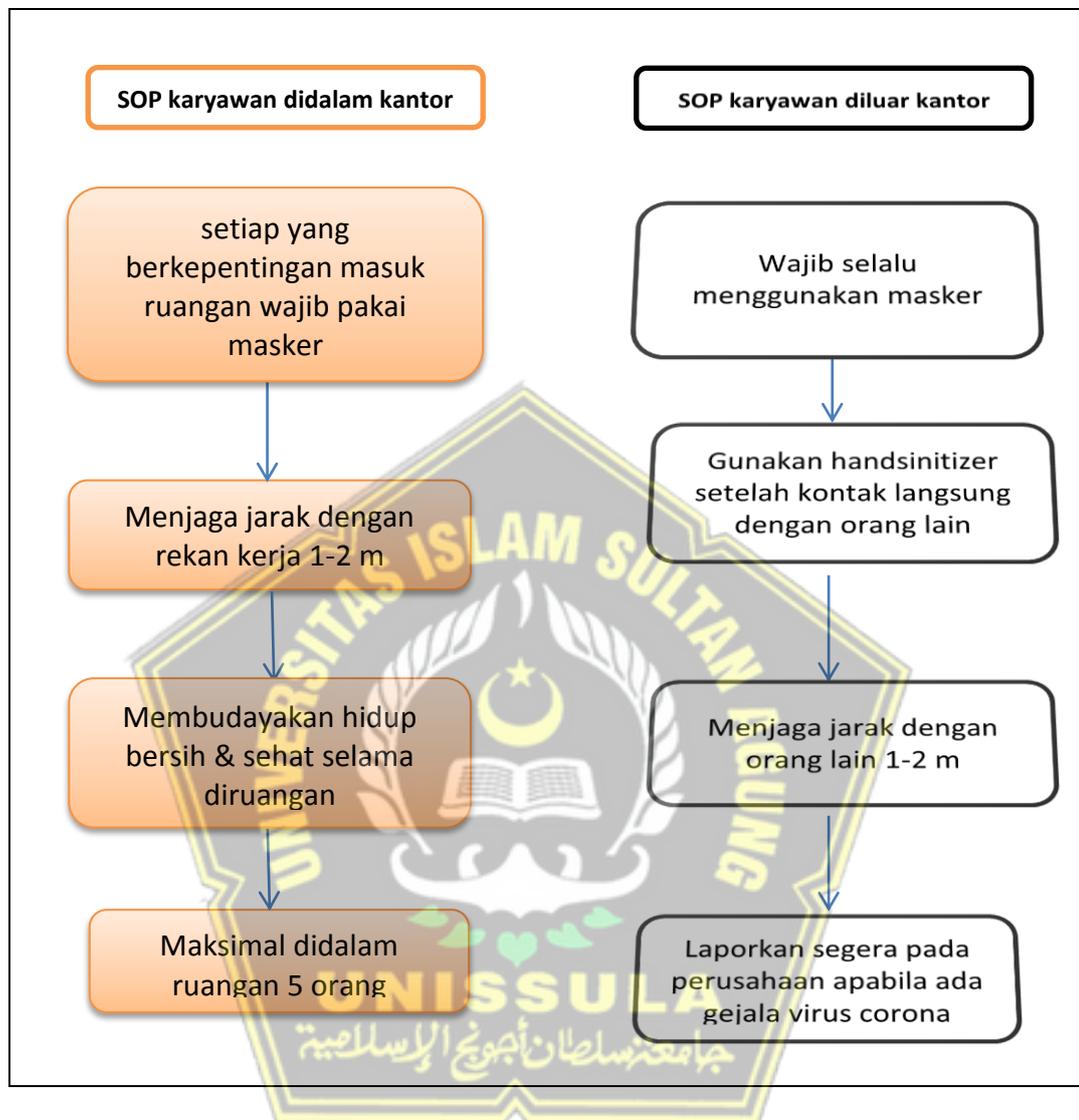
Karena apabila SOP keselamatan kerja disusun dengan baik maka dapat menumbuhkan rasa aman sehingga dapat menekan tingkat kecemasan yang dialami oleh karyawan.

Berikut SOP yang penulis maksudkan yang telah penulis rangkum kedalam sebuah Flow Chart.

Tabel 5.2 Flow chart SOP Kedatangan



Tabel 5.3 Flow Chart SOP Karyawan



b. Memfasilitasi alat perlindungan diri (APD)

Seperti yang kita ketahui sebelumnya bahwa tugas dari seorang sales marketing memiliki peran yang sangat krusial didalam perusahaan. Menjadi layak adanya jika tugas mereka mendapatkan *privilege* dari perusahaan. Melindungi mereka dimasa pandemi sudah menjadi suatu keharusan perusahaan untuk menjamin keamanan mereka selama pandemi Covid-19.

Dibawah ini penulis mencoba memberi sedikit gambaran tugas sales semasa pandemi.



Gambar 5.2



Gambar 5.3

Pada gambar diatas dapat kita ketahui bahwa sales tetap melayani *customer* dimasa pandemi, dimana hal ini menjadi wajar adanya apabila kecemasan yang mereka rasakan penyebab besarnya adalah pekerjaan yang berada dilapangan dan mengahruskan berinteraksi langsung dengan orang lain. Melihat fakta yang ada, bahwa kebutuhan untuk menyediakan fasilitas pendukung sebagai bentuk perlindungan dalam menghadapi situasi kerja yang saat ini dihadapi sangatlah penting. Adapun fasilitas yang penulis maksudkan yaitu :

- a. Menyediakan masker serta *handsinitizer*
- b. Memberikan vitamin yang dapat meningkatkan imunitas tubub
- c. Menyediakan digital absensi, hal ini digunakan untuk meminimalisir kontak langsung melalui sidik jari absensi yang dapat dengan cepat menularkan virus

Mengutamakan kebijakan Health, Safety, Security and Environment pada pelaksanaan K3 ini. Dengan harapan karyawan merasa aman selama melakukan aktivitas kerja walaupun berada dilapangan.



## BAB VI

### KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

#### 6.1 Kesimpulan

Menurut sumber pada mini riset yang penulis lakukan melalui analisis dan wawancara untuk mengetahui tingkat kecemasan dan pengaruh dukungan perusahaan dengan kecemasan yang sudah dijelaskan tersebut diatas, bahwa bisa disimpulkan sebagai berikut :

1. Kecemasan menjadi ancaman tenaga penjualan di Cv. Surya Indah Motor Jepara dilatar belakangi pada faktor eksternal yang mereka hadapi. Ketakutan akan tertular virus corona, kekhawatiran menularkan virus pada keluarga dirumah serta ancaman lain yang berada di lingkungan luar yang dapat memberikan rasa ketidak amanan pada mereka.
2. Bekerja di lapangan menjadi faktor utama kecemasan para tenaga penjualan, karena selama mereka beraktivitas diluar resiko untuk tertular virus semakin besar dan muncul suatu pertanyaan pada mereka terhadap orang baru yang mereka temui, “apakah kondisi kesehatan orang yang baru mereka temui sepenuhnya terhindar pada paparan virus corona” hal itu kemudian memunculkan suatu kecurigaan dan membuat pikiran menjadi tidak rasional.
3. Rata-rata dari informan mengatakan bahwa mereka mengeluhkan mengenai fasilitas pendukung dimasa pandemi Covid-19 yang belum

maksimal diberikan. Hal ini ternyata memunculkan suatu rasa ketidakamanan mereka saat melakukan pekerjaan.

4. Tenaga penjualan di Cv. Surya Indah Motor Jepara mengindikasikan bahwa ada gejala spesifik yang mereka rasakan beriringan pada perasaan cemas yang mereka alami. Gejala tersebut menyerang kondisi psikologis mereka dimana muncul rasa tertekan sehingga menghindari pekerjaan, menurunnya produktivitas, serta gejala fisiologis dengan ditandai dengan keluarnya keringat dingin, sering melamun serta lemahnya dalam mengambil keputusan secara cepat.

## **6.2 Rekomendasi**

### **6.2.1 Rekomendasi Hasil**

Berdasarkan hasil analisis dan pengalaman selama melaksanakan Magang MB-KM di Cv. Surya Indah Motor Jepara, penulis merekomendasikan untuk menerapkan strategi SDM yang adaptif dalam mengatasi kecemasan yang dialami oleh karyawan selama pandemi Covid-19, Implementasi strategi SDM adaptif tersebut adalah sebagai berikut

- a. Penguatan SOP kerja, hal ini dapat perusahaan lakukan dengan memodifikasi serta memperbarui Standar Operasional Prosedur (SOP) keselamatan kerja dalam rangka menghadapi kenormalan baru dimasa pandemi Covid-19.
- b. Memberikan motivasi positif terkait tugas lapangan karyawan yang menjadi penyebab terjadinya kecemasan. Hal ini dapat perusahaan

lakukan dengan menjamin keamanan kerja dengan menyediakan masker dan *handsanitizer* saat bertugas.

c. Lebih memperhatikan kondisi psikologis karyawan sehingga mampu memahami situasi dan kebutuhan karyawan akibat indikator kecemasan. Perusahaan dapat melakukan hal-hal sebagai berikut untuk menurunkan kecemasan :

- Mendengarkan apa yang menjadi kegelisahan karyawan selama menghadapi pandemi
- Memberikan tanggapan positif terhadap keluhan yang dirasakan karyawan
- Menumbuhkan pikiran positif ketika karyawan merasa putus asa dalam menghadapi kondisi pandemi
- Mengajak untuk lebih dekat dengan pencipta, supaya dapat menumbuhkan rasa *husnudzon* pada setiap kejadian yang sedang menimpa saat ini.

d. Menjamin kesehatan karyawan baik mental maupun fisik dimasa pandemi.

### 6.2.2 Rekomendasi Tempat Magang

1. Rekomendasi yang perlu diperbaiki organisasi tempat magang terhadap peserta magang
  - a. Lebih mengarahkan dan memberikan instruksi yang jelas dalam memberikan tugas kepada peserta magang.

- b. Mendampingi peserta magang dalam melakukan tugas yang diberikan
2. Rekomendasi yang perlu diperbaiki organisasi tempat magang terhadap *staff*/karyawan
    - a. Pimpinan harus mengawasi karyawan saat bekerja supaya memperhatikan kedisiplinan dan keberhasilan lingkungan kerja
    - b. Tempat magang harus menyediakan fasilitas peralatan keselamatan kerja yang memadai bagi karyawan saat bekerja

### 6.2.3 Rekomendasi Program Studi

Program MB-KM yang dilaksanakan oleh Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang menjadi hal yang sangat positif bagi mahasiswa. Melalui program ini mahasiswa dapat mengimplementasikan ilmu yang didapatkan selama kuliah kedalam program MB-KM ini. Rekomendasi penulis untuk Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UNISSULA adalah sebagai berikut :

- a. Program studi harus lebih mempersiapkan program MB-KM secara matang sebelum mahasiswa dilepaskan ke tempat magang
- b. Memberikan sosialisasi tata cara pelaksanaan magang dan penyusunan laporan MB-KM yang lebih terperinci, sebaiknya sebelum magang dimulai.
- c. Program studi harus menjalani komunikasi dengan instansi magang agar terjalin hubungan kerjasama yang baik.

- d. Program studi seharusnya memberikan sosialisasi dan arahan kepada dosen pendamping MB-KM agar dosen pendamping paham ketika mendampingi mahasiswa magang dan dapat memberikan arahan baik saat mahasiswa menjalankan tugas ditempat magang dan saat menyusun laporan.
- e. Diharapkan program studi memberikan perhatian yang lebih kepada peserta MB-KM.



## BAB VII

### REFLEKSI DIRI

Pemeliharaan (*maintenance*) karyawan memiliki tujuan dan manfaat. Berdasarkan konsep pemeliharaan karyawan tujuan dari pemeliharaan karyawan sendiri diantaranya dapat meningkatkan komitmen produktivitas kerja, meningkatkan disiplin dan menurunkan absensi karyawan, meningkatkan loyalitas dan menurunkan turnover, memberikan ketenangan keamanan dan kesehatan karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarga, memperbaiki kondisi fisik mental dan sikap karyawan, serta mengurangi konflik serta menciptakan suasana yang harmonis. Terkait perubahan situasi kerja yang sedang terjadi saat ini, *maintenance* membuat karyawan merasa terlindungi baik kondisi fisik, mental dan emosi dalam rangka tetap terjaga sehat dalam menjalankan tugas serta terkontrol sikap dan emosinya. Disamping itu juga, keamanan dan keselamatan karyawan dengan mendapat jaminan kesehatan untuk mencapai tingkat kesejahteraan.

Berdasarkan tujuan pemeliharaan (*maintenance*) karyawan diatas, pemeliharaan karyawan di Cv. Surya Indah Motor Jepara memiliki tujuan yang sama dengan tujuan pemeliharaan karyawan yang telah penulis jelaskan diatas. Hal ini membuat penulis mengerti akan pentingnya pemeliharaan karyawan guna mencapai taraf kesejahteraan bagi karyawan sehingga dapat memicu karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Selain itu penulis juga mengerti pentingnya pemeliharaan karyawan agar tercipta keadilan dan kelayakan untuk menciptakan ketenangan dan konsentrasi karyawan terhadap tugas-tugasnya. Ketenangan dan konsentrasi yang tercipta akan menimbulkan produktivitas karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan yang sedang mengalami penurunan produktivitas manajemen dengan karyawan, dan Cv.Surya Indah Motor Jepara dapat menyelesaikan konflik secara fungsional.

Pemeliharaan (*maintenance*) karyawan yang dijalankan dengan baik akan memperoleh manfaat yang baik pula. Manfaat pemeliharaan karyawan tersebut adalah Cv. Surya indah Motor Jepara dapat menambah produktivitas karyawan, disiplin tinggi serta meminimalisir ketidakhadiran karyawan, memupuk kesetiaan serta meminimalisir perputaran (*turnover*), meminimalisir perpecahan dan menumbuhkan lingkungan yang damai serta akur, dan mengefektifkan prosedur penyelenggaraan karyawan.

### **7.1 Hal Positif Yang Diterima Selama Perkuliahan & Relevan Di Tempat Magang**

Terdapat hal-hal positif yang penulis dapatkan selama perkuliahan dan relevan dengan tempat magang diantaranya yaitu manajemen waktu sehingga semua hal dapat diselesaikan tepat waktu, materi manajemen sumber daya manusia bagaimana mengatur sdm dalam organisasi dan juga etika dalam bekerja. Dan ilmu manajemen pemasaran seperti memahami perilaku konsumen dan cara promosi yang efektif dan efisien. Dengan ilmu-ilmu yang didapatkan selama

perkuliaan penulis dapat menerapkannya saat magang dan dalam kehidupan sehari-hari.

Dengan adanya program magang ini penulis diberikan kesempatan untuk mempelajari hal-hal baru tentang dunia pekerjaan yang belum penulis terima di bangku perkuliahan. Tugas-tugas yang diberikan selama magang membuat penulis lebih bertanggungjawab dengan apa yang penulis kerjakan. Melalui program magang ini penulis mampu bekerjasama dengan baik antar teman magang dan karyawan di Cv. Surya indah Motor Jepara.

## **7.2 Manfaat Magang**

### **7.2.1 Manfaat Kegiatan Magang Terhadap Pengembangan Soft-skill Penulis**

Manfaat lain yang penulis dapatkan ketika melaksanakan magang di Cv. Surya Indah Motor Jepara adalah pengembangan soft-skill yang mengalami kemajuan. Dari sini penulis dapat mengetahui bagaimana cara berdiskusi dengan tim dan juga menyelesaikan permasalahan yang sedang terjadi. Selain itu penulis juga mampu mengasah kemampuan komunikasi dengan cara menjalin relasi dengan karyawan di tempat magang. Dengan melakukan komunikasi seperti sharing ilmu dan bercanda ringan pada setiap harinya menjadikan penulis memiliki progres dalam berkomunikasi dengan banyak orang dan rasa kaku dan canggung menjadi berkurang. Hal ini tentunya membantu penulis dalam meningkatkan kemampuan soft-skill yang sebelumnya penulis sadari masih kurang.

- a. Skill public speaking dalam menjelaskan hasil pekerjaan kepada pimpinan tempat magang
- b. Kedisiplinan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan jam kerja yang telah ditentukan
- c. Kerja sama tim yang baik dengan karyawan di tempat magang

### **7.2.2 Kekurangan Soft-skill Yang Belum Didapat Penulis Selama Magang**

- a. Belum mendapatkan jiwa kepemimpinan yang baik, kepemimpinan yang selama ini didapatkan memimpin diri sendiri agar tugas dapat dikerjakan dengan baik dan tepat waktu
- b. Belum berani menyampaikan ide/gagasan kreatif secara langsung

## **7.3 Manfaat Magang Terhadap Pengembangan Dan Kekurangan Kemampuan Kognitif**

### **7.3.1 Manfaat Magang Terhadap pengembangan Kemampuan Kognitif**

Kegiatan magang MB-KM ini telah membawa dampak positif bagi kemampuan kognitif mahasiswa, penulis sendiri merasakan dampak positif tersebut selama magang dengan waktu yang terhitung singkat. Selama magang penulis diajarkan banyak hal mengenai dunia kerja. tidak hanya dari segi pekerjaan utama saja, penulis juga di rangkul seperti halnya karyawan di sana serta mengikuti seluruh rangkaian kegiatan yang ada selama magang. Hal ini merupakan pengalaman yang sangat berharga dan sebelumnya belum pernah penulis dapatkan. Kemampuan kognitif penulis

berkembang secara bertahap selama mengikuti kegiatan magang MB-KM ini, dimana penulis diajarkan bagaimana supaya mampu berfikir secara cepat serta melakukan pengambilan keputusan dengan tepat. Cara-cara yang didapatkan tersebut dapat penulis maksimalkan untuk membantu mempelajari keterampilan baru serta upaya dalam mengembangkan diri sendiri.

### **7.3.2 Kekurangan Kemampuan Kognitif Yang Dimiliki**

Selama mengikuti kegiatan magang MB-KM tentunya tidak semuanya berjalan sesuai dengan yang penulis harapkan. Penulis merasakan selama mengikuti kegiatan masih mempunyai kekurangan seperti halnya kurangnya kemampuan beradaptasi serta kurangnya kemampuan untuk membangun komunikasi antar pegawai. Hal inilah yang tentunya menjadi faktor kekurangan kemampuan kognitif penulis. Penulis menyadari bahwa kemampuan adaptasi dengan seluruh pegawai serta membangun komunikasi antar pegawai menjadi modal yang sangat penting dalam memasuki dunia kerja. Namun di sisi lain, dengan inilah penulis menjadi faham dan memiliki bekal untuk menjadi seorang calon karyawan yang baik itu seperti apa.

### **7.4 Kunci Sukses Dalam Bekerja**

Dalam memasuki dunia kerja, kunci sukses berdasarkan pengalaman penulis selama melaksanakan di Cv.Surya Indah Motor Jepara didasarkan pada kejujuran dalam melaksanakan pekerjaan. Pentingnya beradaptasi serta pentingnya

kemampuan komunikasi untuk bisa menjalin hubungan bagi antar pegawai. Kerja sama antar pegawai juga dibutuhkan untuk membangun kinerja dan mampu untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Disiplin juga sifat yang paling utama yang harus dimiliki karena dengan mempunyai disiplin akan memberikan dampak baik dalam menjalankan setiap aktivitas dalam melaksanakan pekerjaan, *attitude* juga menjadi kunci suatu kesuksesan dalam bekerja dengan berbekal attitude yang baik pula akan menjadikan penulis mudah untuk menjalin hubungan baik terhadap rekan kerja di perusahaan.

### **7.5 Rencana Perbaikan Diri, karir, Dan Pendidikan**

Rencana perbaikan diri yang akan penulis lakukan adalah dengan memperbaiki komunikasi serta memperbaiki cara beradaptasi dengan orang baru. Kedua hal ini penulis menyadari bahwa masih kurang, karena bagaimanapun dengan adaptasi dan komunikasi yang baik akan menjadi hal terpenting dalam memasuki dunia kerja. rencana pengembangan diri ini akan penulis lakukan dengan cara sering melakukan komunikasi dengan orang-orang baru dan juga melakukan adaptasi dengan lingkungan yang baru pula, dengan cara ini secara bertahap akan memperbaiki komunikasi dan mendapat relasi baru bagi penulis. Selain itu, adapun rencana pengembangan karir yang akan penulis lakukan. Yaitu dengan melakukan pendekatan pada diri sendiri, mengenali diri sendiri untuk mengetahui arah kemana yang seharusnya di tuju untuk meraih masa depan yang di inginkan, dan untuk mengetahui bidang kerja seperti apa yang diminati penulis untuk masuk de dalam dunia kerja yang di impikan. Dalam segi pengembangan

pendidikan sendiri penulis akan terus mengembangkan ilmu yang sudah dimiliki saat ini dan akan terus menggali ilmu-ilmu baru yang belum diketahui.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afrilia, L. D. (n.d.). *KINERJA ( Studi Pada Karyawan Wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang )*. 55(2).
- Armida, F., Ekonomi, F., & Bisnis, D. A. N. (2017). *KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP..*
- Asbari, M., Novitasari, D., & Sestri, F. (2020). *JMK ( Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan ) Mempertahankan Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19 : Studi Kasus pada Industri Ritel*. 5(3), 183–203.
- Covid, M., Maya, S., Aggresta, V., Ilmu, F., & Sosial, P. (2020). *ANALISIS VARIABEL YANG MEMBENTUK KINERJA PADA*. 12(3), 253–260.
- Komitmen, P., Dan, O., Non, K., Kinerja, T., Komunitas, A., & Jakarta, A. (2021). *Jurnal ilmiah m-progress vol.11, no. 2 juni 2021*. 11(2), 166–175.
- Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2016). *ISSN 2303-1174 M.D. Marliani., T. Parengkuan., V.P.K. Lengkong. Pengaruh Kompensasi ....* 4(4), 1108–1117.
- National, T., Management, C., & Kerja, D. (2018). *PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MEMODERASI*. 405–424.
- Setyaningrum, W. (2018). *TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN TURNOVER INTENTION ( Studi Pada Karyawan PT . PLN ( Persero ) Kantor Area Bojonegoro )*. 59(1).
- Utama, S. M., Adam, C., Dedi, K., & Rahadi, R. (n.d.). *The Asia Pacific*. 8(1), 21–28.
- Hariyono, W. (n.d.). *Standar operasional prosedur bidang “k3” pada unit sarana pt. kereta api indonesia (persero) daerah operasi 6 yogyakarta*. 540–550.
- Daulay, N. (2020). *Koping Religius dan Kesehatan Mental Selama Pandemi Covid-19 : Studi Literatur*. 2(November), 349–358.
- Pengembangan, M., & Administrasi, P. (2018). *Jurnal Ilmu Administrasi ( JIA )*. XV(1), 51–62.
- Permatasari, D. A., & Sihite, J. (2020). *Pengaruh Pandemi Covid-19 Terhadap Pendapatan Tempat Wisata dan Kinerja Karyawan Pariwisata di Jakarta*. 1(1), 1–14.

Manalu, D., & Belakang, L. (n.d.). *Langkah-langkah dalam pengambilan keputusan.*

Supriyadi, N. Y., & Sarino, A. (2019). *Kunci untuk meningkatkan kinerja ( The key to improving performance ).* 4(1), 55–66.  
<https://doi.org/10.17509/jpm.v4i1.14955>

Bisnis, H., Hukum, F., & Udayana, U. (n.d.). *IMPLEMENTASI PROGRAM JAMINAN SOSIAL TERHADAP KARYAWAN PT . BANGUN BUMI BALI DENPASAR.* 1–5.

Pemeriksaan, P., Tenaga, K., & Covid-, P. M. P. (2020). *Kementerian ketenagakerjaan ri.*

*PEMELIHARAAN KARYAWAN DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (The Employee Maintenance in The Human Resource Management) Sugijono Jurusan Teknik Elektro Politeknik Negeri Semarang.* (n.d.). 46–52.

Studi, P. (n.d.). *PROSES PEMASARAN DAN PENDISTRIBUSIAN PRODUK SPAREPART MOBIL DI PT . FAJAR MOTOR CABANG SURABAYA.*

Covid, P., & Stres, D. A. N. (n.d.). *KECEMASAN KARYAWAN HOTEL DAMPAK.*

