

ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT. INSAN MEMBANGUN BANGSA

**Laporan Magang MB-KM Untuk Memenuhi sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S1 Manajemen**



Disusun oleh:

UMNIATUR ROHMAH

Nim 30401800342

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

LEMBAR PENGESAHAN

Laporan Magang MB-KM

**ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT. INSAN
MEMBANGUN BANGSA**

Disusun oleh :

Umniatur Rohmah

Nim : 30401800342

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan
sidang panitia ujian Laporan Magang MB-KM
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Demak, 24 Januari 2022

Dosen Pembimbing Lapangan



Prof. Dr. Drs. Hendar, MS.i

NIDN. 0602016301

Dosen Supervisor



Fujita Fitri Nurselawati

NIP. 00000026

HALAMAN PERSETUJUAN

Kelulusan Laporan Magang MB-KM

ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PT. INSAN MEMBANGUN BANGSA

Disusun Oleh :

Umniatur Rohmah

Nim : 30401800343

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing Lapangan



Prof. Dr. Drs. Hendar, M.Si
NID. 0602016301

Dosen Penguji I



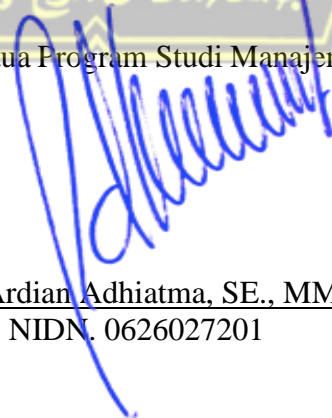
Drs. Agus Wachjutomo, MSi
NIDN. 0630085601

Dosen Penguji II

Dr. Siti Sumiati, SE, M.Si
NIDN. 0619036801

Laporan Magang MB-KM ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Tanggal 20 Januari 2022

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Ardian Adhiatma, SE., MM
NIDN. 0626027201

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

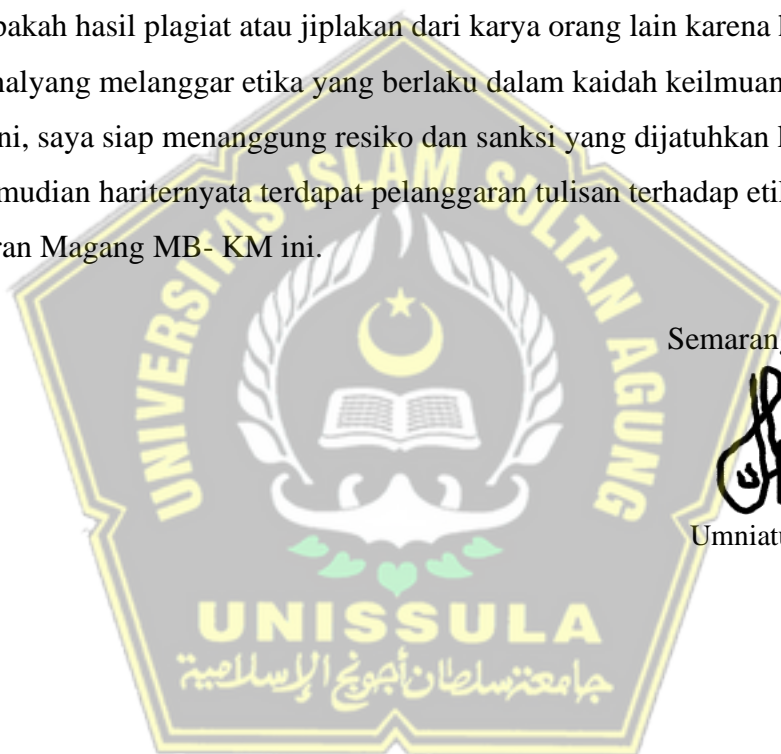
Nama : Umniatur
Rohmah NIM : 30401800342
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Laporan : Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Pada PT. Insan
Membangun Bangsa

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa penulisan laporan Magang MB-KM ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari penulis sendiri, bukan merupakan hasil plagiat atau jiplakan dari karya orang lain karena hal tersebut merupakan hal yang melanggar etika yang berlaku dalam kaidah keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko dan sanksi yang dijatuhkan kepada penulis apabila dikemudian hariternyata terdapat pelanggaran tulisan terhadap etika keilmuan dalam Laporan Magang MB- KM ini.

Semarang, 26 Juli 2022



Umniatur Rohmah

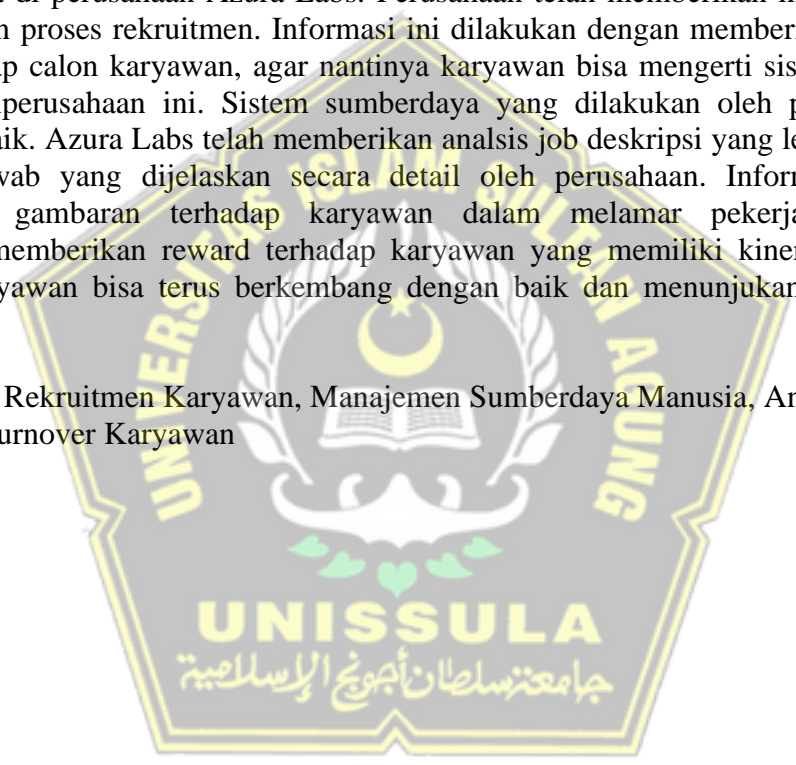


ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui dan menganalisis cara Azura Labs melakukan proses rekrutment yang ada pada perusahaan. Mengetahui transparansi proses rekrutment yang disampaikan juga kurangtransparan bagi calon pelamar. Mengetahui dan menganalisis mengelola SDM Azura Labs terhadap seluruh karyawannya. Mengetahui dan menganalisis job deskripsi SDM Azura Labs. Menganalisis turnover karyawan di Azura Labs. metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kualitatif dengan menggunakan deskripsi terhadap analisis manajemen sumber daya manusia pada PT Insan Membangaun Bangsa.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang dilakukan oleh Azura Labs sudah sangat kompleks. Rekrutmen dilakukan dengan berbagai tahap, agar perusahaan mengerti kandidat calon karyawan yang memiliki kompetensi yang baik. Karyawan yang memiliki kompetensi merupakan karyawan yang nantinya akan dipilih untuk bekerja di perusahaan Azura Labs. Perusahaan telah memberikan informasi detail terkait dengan proses rekrutmen. Informasi ini dilakukan dengan memberikan informasi detail terhadap calon karyawan, agar nantinya karyawan bisa mengerti sistem kerjayang diterapkan diperusahaan ini. Sistem sumberdaya yang dilakukan oleh perusahaan ini sudah membaik. Azura Labs telah memberikan analsis job deskripsi yang lengkap beserta tanggung jawab yang dijelaskan secara detail oleh perusahaan. Informasi ini akan memberikan gambaran terhadap karyawan dalam melamar pekerjaan nantinya. Perusahaan memberikan reward terhadap karyawan yang memiliki kinerja yang baik, sehingga karyawan bisa terus berkembang dengan baik dan menunjukkan skill prestasi yang lainnya.

Kata Kunci: Rekrutmen Karyawan, Manajemen Sumberdaya Manusia, Analisis Jabatan, Turnover Karyawan



ABSTRACT

This research aims to find out and analyze how Azura Labs carries out the recruitment process in the company. Knowing the transparency of the recruitment process that is conveyed is also less transparent for prospective applicants. Knowing and analyzing Azura Labs HR management for all of its employees. Knowing and analyzing Azura Labs HR job descriptions. Analyzing employee turnover at Azura Labs. The method used in this research is qualitative by using a description of the analysis of human resource management at PT Insan Membangaun Bangsa.

The results of this study indicate that the recruitment process carried out by Azura Labs is very complex. Recruitment is carried out in various stages, so that the company understands candidates who have good competence. Employees who have competence are employees who will later be selected to work at the Azura Labs company. The company has provided detailed information related to the recruitment process. This information is done by providing detailed information to prospective employees, so that later employees can understand the work system implemented in this company. The resource system carried out by this company has improved. Azura Labs has provided a complete job description analysis along with the responsibilities described in detail by the company. This information will provide an overview of employees in applying for jobs later. The company gives rewards to employees who have good performance, so that employees can continue to develop well and show other achievement skills.

Keywords: *Employee Recruitment, Human Resource Management, Job Analysis, Employee Turnover*



KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan nikmat dan rahmat-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan laporan magang MB-KM untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai derajat sarjana S1 Manajemen dengan judul “ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT. INSAN MEMBANGUN BANGSA”. Penulis menyadari bahwa selama penyusunan laporan magang banyak mendapat bimbingan, dukungan, dan motivasi dari berbagai pihak, sehingga dalam kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Drs. Hendar, MS.i selaku dosen pembimbing Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.
2. Ibu Prof. Olivia Fachrunnisa, S.E., M.Si., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.
3. Ibu Fujita Fitri Nurselawati selaku dosen supervisor.
4. Bapak Drs. Agus Wachjutomo, M.,Si selaku dosen penguji.
5. Semua pihak lain yang telah membantu menyelesaikan laporan magang yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas bantuan yang telah diberikan.
6. Dan yang terakhir, terimakasih untuk diri saya sendiri
Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan karena adanya keterbatasan. Namun penulis berharap semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi pembaca.

Semarang, 24 Januari 2022



Umniatur Rohmah

30401800342

DAFTAR ISI

COVER	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Tujuan.....	3
1.3. Sistematika Laporan.....	3
BAB II. PROFIL ORGANISASI DAN AKTIVITAS MAGANG.....	5
2.1. Profil Singkat Azura Labs	5
2.2. Makna Logo.....	6
2.3. Visi dan Misi	6
2.4. Core Values	7
2.5. Struktur Organisasi PT. Insan Membangun Bangsa.....	7
2.6. Denah Perusahaan.....	8

2.7. Aktivitas Magang	8
BAB III. IDENTIFIKASI MASALAH	10
3.1. Sistem Rekrutment Yang masih Sederhana	10
3.2. Informasi Yang Diberikan Belum Transparan	10
3.3. Sisten Sumber Daya Manusia Yang Masih Manual	11
3.4. Job Deskripsi Perusahaan Masih Kurang Lengkap	11
3.5. turn Over Karyawan Masih Rendah	11
BAB VI. KAJIAN PUSTAKA	12
4.1. Rekrutmen Karyawan.....	12
4.2. Manajemen Sumberdaya Manusia.....	14
4.3. Analisis Jabatan	15
4.4. Turnover Karyawan.....	16
BAB V. ANALISIS DAN PEMBAHASAN	19
5.1. Rekrutmen Karyawan di PT Azura	19
5.2. Transparasi Rekrutmen di PT Azura	24
5.3. Manajemen SDM di PT Azura	26
5.4. Analisis Jabatan di PT Azura.....	29
5.5. Turnover Karyawan di PT Azura	32
BAB IV. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI.....	35
6.1. Kseimpulan.....	35
6.2. Rekomendasi	36
6.2.1. Saran Bagi Perusahaan	36
6.2.2. Saran Bagi Magang Selanjutnya	36
BAB VII.REFLEKSI DIRI.....	37

7.1. Hal-Hal Positif Yang Relevan Dengan Magang.....	37
7.2. Manfaat dan Kekurangan kegiatan Magang Bagi Soft-Skill Penulis	37
7.3. Manfaat dan Kekurangan Kegiatan Magang Bagi pengembangan Kemampuan Kognitif	38
7.4. Kunci Sukses Dalam Bekerja	38
7.5. Rencana Perbaikan, Karir, dan Pendidikan Lanjutan	38
DAFTAR PUSTAKA	40
LAMPIRAN	42
FORMULIR PERMOHONAN MAGANG	42
DAFTAR HADIR PESERTA MAGANG MB-KM.....	46
CATATAN HARIAN (LOG BOOK) PESERTA MAGANG PERUSAHAAN	51
PROSES PEMBIMBINGAN LAPORAN MAGANG DOSEN PEMBIMBING LAPANGAN.....	59
PROSES PEMBIMBING LAPORAN MAGANG DOSEN SUPERVISOR..	60
SERTIFIKAT MAGANG.....	62

DAFTAR TABEL

Tabel 5.1. Rekrutment Karyawan	20
Tabel 5.2. Transparasi Rekrutment	23
Tabel 5.3. Manajemen SDM	24
Tabel 5.4. Analisis Jabatan.....	26
Tabel 5.4. Turnover Karyawan.....	28



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Logo Azura Labs	6
Gambar 2.2. Struktur Organisasi Azura Labs.....	7
Gambar 2.3. Denah Lokasi Azura Labs.....	8



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada saat ini sumber daya manusia mendapatkan perhatian yang besar bagi setiap organisasi, baik organisasi kecil maupun besar sekaligus. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam banyak hal, seperti membantu perusahaan berkembang dalam mencapai suatu tujuan dalam perusahaan dan menjadi tolak ukur dalam keberhasilan suatu organisasi.

PT. Insan Membangun Bangsa merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang teknologi informasi atau lebih dikenal dengan star-up. Hal ini membuat saya ingin mengetahui lebih lanjut tentang sumber daya manusia di perusahaan PT. Insan Membangun Bangsa atau lebih dikenal dengan Azura Labs. Sehingga saya memutuskan untuk melaksanakan kegiatan program MB-KM di PT. Insan Membangun Bangsa.

Kegiatan program MB-KM adalah program yang dicanangkan oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan yang bertujuan mendorong mahasiswa untuk menguasai berbagai keilmuan untuk bekal memasuki dunia kerja. Dengan adanya program MB-KM saya ingin mengaplikasikan pengetahuan yang telah diperoleh saat masa perkuliahan ke dalam dunia kerja. Hal ini yang membuat saya berminat untuk meningkatkan kualitas diri saya di dunia kerja yang berkaitan dengan program studi dan konsentrasi yang saya ambil yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting dari setiap perusahaan atau organisasi, karena sumber daya manusia merupakan salah satu aset dasar yang berhubungan langsung dengan proses pencapaian tujuan sehingga perusahaan dapat menghasilkan produk yang berkualitas tinggi. Organisasi yang ingin mencapai hasil yang maksimal dalam mencapai tujuannya harus lebih memperhatikan peran manusia dan sumber daya lainnya dalam mencapai hal tersebut.

Untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang unggul. Oleh karena itu, sumber daya manusia suatu organisasi atau bisnis harus dikelola dan dikoordinasikan dengan baik untuk mendukung pencapaian rencana strategis organisasi. Pengelolaan dan koordinasi sumber daya manusia meliputi rekrutmen, seleksi, penempatan, pelatihan, pengembangan dan jenjang karir. Bisnis

memiliki kewajiban untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, dan bisnis harus mempertimbangkan pengadaan sumber daya manusia mereka melalui rekrutmen dan seleksi pekerja.

Proses rekrutmen dan seleksi umumnya dilakukan dengan fokus pada ketersediaan tenaga kerja potensial baik di luar organisasi (eksternal) maupun di dalam organisasi (internal). Menurut (Hasanah & Indahingwati, 2017), rekrutmen adalah proses menarik sejumlah besar karyawan yang berkualitas untuk suatu posisi atau pekerjaan di suatu perusahaan. Rekrutmen memainkan peran yang sangat penting dalam setiap perusahaan karena memungkinkan perusahaan untuk memperoleh karyawan berkualitas tinggi sesuai dengan standar perusahaan. Rekrutmen memungkinkan perusahaan mengetahui karakter dan perilaku pelamar serta melihat dan melihat apakah pelamar sesuai dengan budaya organisasi yang diterapkan perusahaan. Budiantoro (2009) menyatakan bahwa suatu proses rekrutmen efektif jika dapat menarik pelamar sebanyak mungkin dari berbagai sumber sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan, sehingga menarik talenta terbaik dari talenta terbaik (Budiantoro 2009). Organisasi berkembang hanya jika mereka memiliki karyawan yang potensial dan berkinerja tinggi. Proses seleksi merupakan bagian penting dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Keaslian penelitian berdasarkan pada beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai karakteristik yang relatif sama dalam analisis sumber daya manusia, meskipun berbeda dalam hal kriteria subjek, jumlah dan posisi variabel penelitian atau metode analisis yang digunakan. Pada penelitian ini subjek yang digunakan adalah PT. Insan Membangun Bangsa.

Prosedur seperti itu memungkinkan perekrutan karyawan berpotensi tinggi dan berkualitas, tergantung pada seberapa baik perusahaan melakukan proses seleksi. Menurut Hollenbeck et al. Dalam Suwanto dan Subyantoro (2019), seleksi karyawan adalah proses untuk menentukan apakah seorang pelamar cocok untuk suatu posisi tertentu di suatu perusahaan.

1.2. Tujuan

1. Mengetahui dan menganalisis cara Azura Labs melakukan proses rekrutment yang ada pada perusahaan.
2. Mengetahui transparansi proses rekrutment yang disampaikan juga

kurangtransparan bagi calon pelamar.

3. Mengetahui dan menganalisis mengelola SDM Azura Labs terhadap seluruh karyawannya.
4. Mengetahui dan menganalisis job deskripsi SDM Azura Labs.
5. Menganalisis turnover karyawan di Azura Labs.

1.3.Sistematika Laporan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi Latar Belakang masalah dan Tujuan Magang pada PT. Insan Membangun Bangsa.

BAB 2 PROFIL ORGANISASI DAN AKTIVITAS

Pada bab ini meliputi profil singkat perusahaan, makna logo, visi dan misi, core values, struktur organisasi, denah perusahaan, dan aktivitas magang.

BAB 3 IDENTIFIKASI MASALAH

Pada bab ini berisi identifikasi masalah yang terdapat pada manajemen sumber dayamanusia yang ada pada PT. Insan Membangun Bangsa.

BAB 4 KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini dijelaskan mengenai kumpulan teori yang dikutip oleh penulis dalammenjelaskan hasil pembahasan.

BAB 5 ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai analisis dan pembahasan dari identifikasi masalah yang terdapat pada manajemen sumber daya manusia yang ada pada PT. Insan Membangun Bangsa.

BAB 6 KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Pada bab ini berisi kesimpulan laporan dan rekomendasi penyelesaian masalah yangterdapat pada manajemen sumber daya manusia yang ada pada PT. Insan Membangun Bangsa.

BAB 7 REFLEKSI DIRI

Pada bab ini berisi penjabaran tentang benefit program MB-KM terhadap pengembangan hard dan soft skill, pengembangan kemampuan kognitif, dan kunci sukses dalam bekerja berdasarkan pengalaman yang didapatkan serta rencana self development, education development dan career development di masa depan.

BAB II

PROFIL ORGANISASI DAN AKTIVITAS MAGANG

2.1. Profil Singkat Azura Labs

PT. Insan Membangun Bangsa atau yang lebih dikenal dengan nama brand sebagai Azura Labs merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang IT, yang berdomisili di Semarang, Jawa Tengah. Perusahaan yang berdiri sejak September 2019 ini, nyatanya sudah berhasil berkembang dari skala bisnis kecil menjadi skala bisnis besar dari tahun ke tahun.

Terbukti, sejarah perjalanan Azura Labs dari project pertama yakni SIM MUTU RSI GM Sultan Agung pada awal mula bulan September 2019. Kini Azura Labs telah banyak dipercayakan oleh beberapa client baik dalam kota maupun luar jawa sekalipun untuk memegang beberapa project besar seperti SIM (Sistem Informasi Manajemen) RS, Aplikasi E-Learning, Website Company Profile ataupun Sistem Blasting Messages.

Secara umum PT. Insan Membangun Bangsa (Azura Labs) berfokus pada pengembangan dan integrasi sistem. Namun, Azura Labs juga menyediakan 4 jenis layanan lain di dalamnya, sebagai berikut :

1. Pengembangan Situs Web dan Aplikasi kami mengubah ide-ide inovatif menjadi aplikasi lengkap dengan teknologi terkini.
2. Konsultasi IT
3. Kami membantu memecahkan masalah dengan terobosan terbaru dalam IT.
4. Digital Branding dan Pemasaran
5. Kembangkan bisnis Anda dengan meningkatkan branding.
6. Dukungan dan Pemeliharaan
7. Kami siap memberikan dukungan dan perawatan untuk aplikasi anda.

2.2. Makna Logo



Gambar 2.1. Logo Azura Labs

Sejak awal berdirinya PT. Insan Membangun Bangsa (Azura Labs). Perusahaan tersebut memiliki logo icon yang mengusung tema seperti tetesan air dengan nuansa biru. Logo tersebut memiliki makna yang berarti bahwasannya Azura Labs itu seperti tetesan air kecil, yang tentu jika terus menerus menetes akan membawa dampak yang besar bagi sekitarnya.

Hal inilah yang juga menjadi prinsip dari Azura Labs agar terus berkembang dari tahun ke tahun. Meskipun perkembangan yang dihasilkan kecil, namun harapan Azura Labs sendiri yakni dengan perkembangan kecil tersebut, dapat membawa dampak yang besar bagi sekitarnya.

2.3. Visi & Misi

Visi

Menyelesaikan Problem yang dimiliki oleh client dengan memanfaatkan teknologi secara berkelanjutan.

Misi

Selalu memberikan amazing experience kepada client :

1. Kami menyelesaikan problem client secara tepat
2. Kami mendampingi client dalam mengembangkan bisnisnya
3. Kami memberikan komitmen jangka panjang.

2.4. Core Values

1. Solid

Sampaikan rasa terimakasih, kenali rekan kerja anda secara dekat, janganbiarkan rekan kerja anda gagal.

2. Growth

Mindset berkembang, fokus pada perbaikan, problem solving tanpa menyalahkan.

3. Ownership

Sense of urgency, lakukan aksi secepatnya.

4. Excellence

Tidak mungkin untuk mengetahui semuanya, disagree and commit, hargaiwaktu rekan kerja.

2.5. Struktur Organisasi PT. Insan Membangun Bangsa



Gambar 2.2. Struktur Organisasi Azura Labs

Sumber: Azura Labs (2021)

2.6. Denah Perusahaan

Azura Labs berlokasi di Jl. Lumbungsari V No.3 Kalicari, Kec. Pedurungan,

KotaSemarang, Jawa Tengah, Kode Pos 50198.



Gambar 2.3. Denah Lokasi Azura Labs

Sumber: Google Maps (2021)

2.7. Aktivitas Magang

Di hari pertama saya masuk (19 April 2021), saya dipersilahkan untuk memperkenalkan diri kepada staf dan karyawan di Azura Labs, Kemudian saya diberikan pengarahan oleh Mbak Devi Nur Purnama Sariselaku Operasional Manager di Azura Labs terkait perusahaan seperti budaya dan jam kerja. Salah satu budaya yang ada di Azura Labs adalah untuk memanggil para staf maupun kasyawan dengan sebutan “Mbak” untuk staf atau karyawan perempuan di Azura Labs dan sebutan “Mas” untuk staf atau karyawan laki-laki di Azura Labs. Selanjutnya, saya diberikan pengarahan mengenai Job Description yang akan saya kerjakan selama magang di Azura Labs. Adapun aktivitas magang selama magang diAzura Labs antara lain :

1. Membagikan Postingan Rekrutmen

Dikarenakan Azura ada project baru dan kekurangan personil untuk mengerjakan project tersebut. Kemudian Azura Labs merekrut developer baru untuk membantu project tersebut. Dan yang menarik, Azura Labs membuka lowongan pekerjaan untuk developer sangatlah flexible. Dan terbuka untuk siapa saja developer baik yang sudah pengalaman atau baru saja mencoba menjadi

developer. Jadi, developer bisa menentukan ingin menjadi karyawan secara parttime, fulltime, freelance ataupun internship sekalipun.

2. Membantu Menginput & Merekap Data

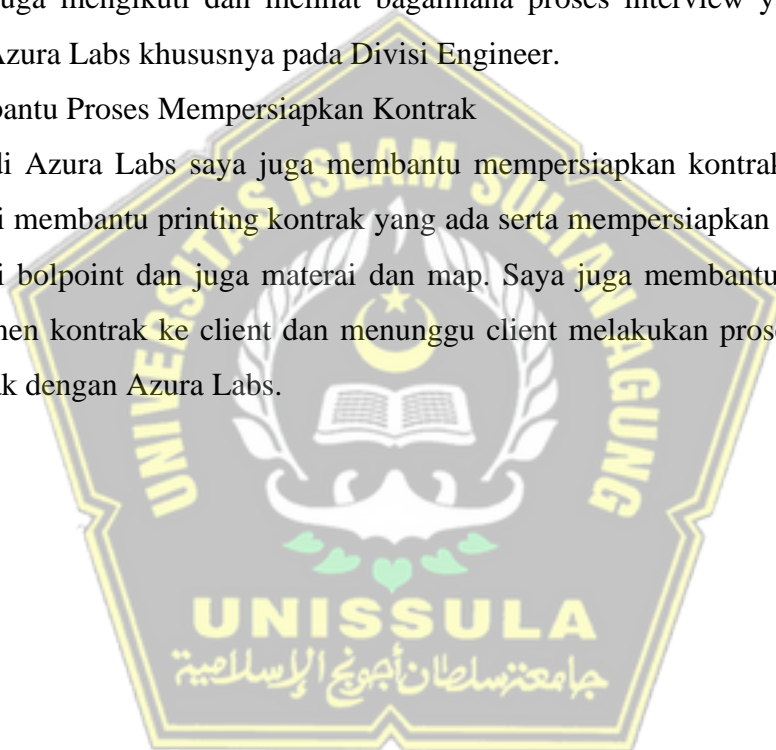
Membantu menginputkan dan merekap data Azura Labs guna melengkapi data SDM mereka. Diantaranya membantu menginput data pegawai baru dan juga membantu rekap data BPJS pegawai yang dilakukan setiap periode tahunan pada pegawai yang harus segera didaftarkan BPJSnya.

3. Mengikuti Proses Interview Pelamar Azura Labs

Setelah mengikuti proses tahapan rekrutment yang dilakukan oleh Azura Labs, saya juga mengikuti dan melihat bagaimana proses interview yang dilakukan oleh Azura Labs khususnya pada Divisi Engineer.

4. Membantu Proses Mempersiapkan Kontrak

Saat di Azura Labs saya juga membantu mempersiapkan kontrak dalam artian seperti membantu printing kontrak yang ada serta mempersiapkan keperluan lain seperti bolpoint dan juga materai dan map. Saya juga membantu mengirimkan dokumen kontrak ke client dan menunggu client melakukan proses pengesahan kontrak dengan Azura Labs.



BAB III

IDENTIFIKASI MASALAH

Perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada proses rekrutmen dan seleksi mereka. Karena talenta ini pada dasarnya mengembangkan perusahaan. Jika rekrutmen dan seleksi tidak dilakukan dengan baik, karyawan tidak akan dapat menunjukkan kemampuannya yang sebenarnya, yang akan mempengaruhi kinerjanya.

Masalah organisasi dengan rekrutmen dan seleksi sering kali berupa kualifikasi kandidat yang tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi, dan organisasi berjuang untuk menemukan personel yang berpengalaman di bidangnya. Hal ini tentu menjadi masalah bagi perusahaan, karena akan mengganggu produktivitas perusahaan jika menemukan karyawan yang dibutuhkan dalam jangka waktu yang lama.

Berdasarkan konten yang diungkapkan dan apakah itu pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan, saya mengajukan pertanyaan selama magang di PT. Orang yang membangun negara, yaitu:

3.1. Sistem Rekrutmen Yang masih Sederhana

Permasalahan yang dihadapi oleh Azura Labs yaitu dalam melakukan rekrutment karyawan perusahaan ini masih memiliki proses yang sederhana. Proses sederhana yang dilakukan oleh perusahaan terdiri dari wawancara sebanyak duakali. Wawancara pertama dilakukan dengan memberikan pertanyaan mengenai profil karyawan, pendidikan, pengalaman kerja, dan program yang dikuasai. Sedangkan untuk wawancara kedua perusahaan merupakan, wawancara terakhir yang dilakukan perusahaan terkait dengan tanda tangan kontrak dan gaji yang akan didapatkan karyawan.

3.2. Informasi Yang Diberikan Belum Transparan

PT. Insan Membangun Bangsa merupakan perusahaan yang kurang memberikan informasi secara detail terhadap calon karyawan. Permasalahan terjadi ketika karyawan menanyakan sistem kerja yang ada di perusahaan ini, namun dari pihak perusahaan hanya menjelaskan bahwa perusahaan ini telah berkeja sama dengan berbagai perusahaan dalam mengembangkan sistemnya. Artinya bahwa perusahaan tidak

transparansi terhadap calon karyawan, sehingga ini membuat calon pelamar merasa kurang akan informasi terhadap perusahaan.

3.3. Sistem Sumber Daya Manusia Yang Masih Manual

Pengelolaan sumberdaya manusia yang dilakukan oleh PT. Insan Membangun Bangsa masih terbilang sederhana. Misalnya pada sistem penggajian karyawan perusahaan masih menggunakan sistem manual. Tidak hanya itu, sistem absensi pada karyawan masih dilakukan dengan manual yaitu dengan tanda tangan dikertas yang disediakan oleh perusahaan.

3.4. Job Deskripsi Perusahaan Masih Kurang Lengkap

Analisa yang dilakukan perusahaan dalam membuka job deskripsi masih kurang lengkap. Job deskripsi yang dilakukan perusahaan tidak menjelaskan secara detail kriteria yang sedang dicari oleh perusahaan. Perusahaan hanya menuliskan informasi singkat mengenai kualifikasi, tanpa menjelaskan atau mendeskripsikan tugas dan tanggung jawab job desk yang akan dilakukan oleh calon pelamar.

3.5. Turn Over Karyawan Masih Rendah

Perusahaan PT. Insan Membangun Bangsa masih terbilang masih kurang diperhatikan oleh perusahaan. Banyaknya karyawan yang keluar masuk pada perusahaan ini membuat perusahaan sulit untuk memberikan pelayanan terhadap konsumen secara maksimal. Faktor yang paling penting dalam bekerja yaitu adanya kenyamanan yang dimiliki oleh perusahaan, agar karyawan merasa dibutuhkan oleh perusahaan. Sehingga pada perusahaan PT. Insan Membangun Bangsa turnover karyawan sangatlah tinggi yang mengakibatkan rentensi karyawan yang rendah.

BAB IV KAJIAN PUSTAKA

4.1. Rekrutmen Karyawan

Rekrutmen merupakan salah satu fungsi sumber daya manusia di bidang rekrutmen yang memandu calon karyawan untuk memilih karyawan yang paling sesuai dengan kebutuhan yang dibutuhkan, salah satunya melalui proses rekrutmen yang merupakan tugas pokok dan tanggung jawab departemen. Kualitas departemen SDM perusahaan tergantung pada kualitas proses perekrutan. (Hasibuan, 2007), rekrutmen merupakan upaya mencari dan mempengaruhi calon tenaga kerja untuk melamar pekerjaan di suatu perusahaan. Menurut Hermadin (2017), rekrutmen adalah proses menciptakan sekelompok pelamar yang cocok untuk pekerjaan organisasi. Definisi lain menyebutkan bahwa rekrutmen adalah upaya mencari dan menarik tenaga kerja untuk melamar lowongan di suatu perusahaan (Hermadin, 2017). Rekrutmen merupakan kelanjutan dari fungsi pertama manajemen SDM, analisis jabatan. Setelah analisis pekerjaan menghasilkan deskripsi pekerjaan dan kualifikasi, menjelaskan persyaratan yang harus dipenuhi oleh pencari kerja untuk memenuhi pekerjaan (Simbolon, 2020).

Menurut Yusuf (2015), perampasan pekerjaan dan upaya rekrutmen harus menetapkan tujuan seperti:

1. Perampasan pekerjaan sebagai sarana keadilan sosial Perampasan ini umumnya melayani kepentingan umum dan tidak ditujukan untuk keuntungan tertentu yang harus dicapai oleh suatu organisasi. Penarikan pekerja akan dilakukan dengan pertimbangan proporsional untuk populasi rentan. Orang-orang yang rentan, jika dibiarkan, dapat dihukum dengan penarikan pekerja.
2. Pekerjaan sebagai teknik untuk memaksimalkan efisiensi Perampasan ini biasanya secara tegas diberlakukan perampasan pekerjaan. Tujuan rekrutmen adalah untuk menarik prospek yang berkualitas sehingga nantinya dapat memenuhi persyaratan dan ritme organisasi saat direkrut.
3. Perampasan pekerjaan sebagai strategi respons politik Yusuf (2015) menyatakan bahwa perampasan pekerjaan sebagai strategi respons politik akan menimbulkan gangguan di negara dan kawasan seperti: B. Masalah perbatasan, perubahan kebijakan politik. Saat kondisi kerangka kerja berubah, kebutuhan bakat

mungkin juga berubah.

Menurut Purnaya (2016), rekrutmen tenaga kerja dapat dilakukan dengan dua cara:

1. Intern

Secara internal, ia mencari dan memilih kandidat untuk posisi tertentu dari karyawan yang ada di organisasi saat ini. Metode ini memiliki kelebihan. Pertama, karyawan yang direkrut sudah mengenal organisasi dengan baik, membuat proses penyalarsan lebih mudah dan lebih mungkin berhasil. Kedua, metode ini meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan kemauan untuk bekerja. Ketiga, metode rekrutmen internal biasanya lebih murah daripada metode eksternal. 2.

2. Eksternal

Rekrutmen eksternal bertujuan untuk menarik calon karyawan dari luar organisasi. Hal ini dapat dilakukan melalui iklan lowongan kerja di surat kabar dan majalah, atau melalui perguruan tinggi yang menghasilkan lulusan yang diinginkan. Proses perekrutan bisa mahal, terutama karena banyak karyawan baru pergi setelah hanya satu atau dua tahun. Organisasi kehilangan investasi mereka dalam melatih karyawan mereka. Rekrutmen dilakukan melalui cara alternatif bekerja sama dengan lembaga swasta formal dan informal, kementerian tenaga kerja, atau organisasi non-pemerintah untuk merekrut calon potensial.

4.2. Manajemen Sumberdaya Manusia

Sumber daya manusia merupakan penggerak terpenting bagi berjalannya suatu organisasi. Sumber daya ini dapat dilatih, dikembangkan dan dibina untuk masa depan organisasi dan juga merupakan faktor penting dalam kelangsungan organisasi. Hal ini dimungkinkan. Tanpa sumber daya manusia, kegiatan dan rencana yang disiapkan oleh organisasi tidak dapat dilaksanakan. Katakanlah rencana yang akan dilaksanakan adalah melakukan layanan berbasis online. Realisasi layanan tidak ada pegawai yang berinteraksi langsung dengan pelanggan, namun di balik layar layanan online ada programmer atau personel khusus yang bertanggung jawab atas kelancaran layanan (Pusparani, 2018).

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017), kegiatan manajemen sumber daya

manusia dalam suatu organisasi dapat dikategorikan menjadi beberapa fungsi seperti:

1. Fungsi perencanaan

Kemampuan untuk menentukan program manajemen sumber daya manusia yang berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan.

2. Fungsi organisasi

Kemampuan mempersiapkan dan membentuk organisasi dengan merancang pekerjaan yang akan dilakukan dan struktur serta hubungan antar pekerja, seperti pembagian tugas, wewenang, dan penentuan tanggung jawab.

3. Fungsi pengarah

Fitur yang mendorong pekerja untuk bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang direncanakan.

4. Fungsi kontrol

Ini adalah kemampuan untuk mengukur, memantau dan mengendalikan kegiatan yang dilakukan untuk menentukan seberapa baik rencana yang dirumuskan telah tercapai, terutama di bidang sumber daya manusia.

Selain manajemen personalia melalui proses manajemen aktivitas fungsional, manajemen personalia juga memiliki tujuan manajemen. Menurut Hasibuan (2014), rencana kepegawaian adalah sebagai berikut:

1. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan untuk semua posisi di perusahaan.
2. Pastikan ketersediaan tenaga kerja saat ini dan masa depan untuk menyelesaikan pekerjaan apa pun.
3. Menghindari salah urus dan duplikasi dalam melaksanakan tugas.
4. Mempermudah koordinasi, interaksi, dan sinkronisasi sehingga pekerjaan dapat lebih produktif.
5. Menghindari Kekurangan dan/atau Kelebihan Tenaga.
6. Panduan dalam menetapkan program keluar, seleksi, pengembangan, kompensasi, integrasi, retensi, disiplin, dan penghentian karyawan.

4.3. Analisis Jabatan

Deskripsi Pekerjaan atau deskripsi kerja merupakan tugas, wewenang dan tanggung jawab yang harus dilakukan dan dipegang dalam sebuah pekerjaan. Deskripsi Pekerjaan atau deskripsi kerja merupakan representasi sederhana mengenai tugas yang

harus dilakukan oleh karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam menganalisis job deskriptive, perusahaan harusnya melakukan:

1. Job Specifications

Sebelum menentukan Deskripsi Pekerjaan atau deskripsi kerja, langkah pertama anda harus mengetahui job specification sebuah jabatan. Hal ini karena setiap jabatan pasti memiliki persyaratan khusus yang harus dipenuhi untuk kelancaran kegiatan kerja.

2. Accountability

Accountability merupakan kewajiban pertanggung jawaban seorang karyawan, pimpinan serta perusahaan atau organisasi kepada pihak yang memiliki hak untuk mendapatkan laporan terkait kinerja dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

3. Tugas dan Tanggung jawab

Pada tahap ini, seorang karyawan harus bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya kepada perusahaan. Penjabaran Deskripsi Pekerjaan atau deskripsi kerja dapat dilakukan untuk melihat apa saja yang harus dilakukan, apa saja kewajiban yang harus dipertanggung jawabkan. Deskripsi Pekerjaan atau deskripsi kerja dapat ditulis dalam kata-kata yang singkat dan jelas, agar tidak menyulitkan karyawan yang membacanya.

Deskripsi pekerjaan atau deskripsi kerja penting diterapkan dalam perusahaan atau organisasi karena memiliki manfaat penting untuk kelangsungan perusahaan. Perusahaan harus memberikan perhatian lebih terhadap kualitas deskripsi pekerjaan yang ditunjukkan untuk setiap karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa deskripsi pekerjaan merupakan hal penting dalam pengembangan SDM dalam suatu perusahaan atau organisasi, karena dengan adanya deskripsi pekerjaan dapat dijadikan pedoman dalam memberikan arahan pada perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

4.4. Turnover Karyawan

Fluktuasi adalah ketika seorang karyawan secara sukarela meninggalkan tempat kerja atau berpindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. (Matius, 2016). Dari

segi ekonomi, perusahaan seringkali melakukan rekrutmen, pelatihan, dan faktor lain yang sangat mahal yang mengurangi suasana kerja, sehingga menimbulkan biaya yang sangat tinggi. Karena tingkat keinginan berpindah karyawan memiliki dampak yang signifikan pada individu yang terlibat dengan organisasi, niat berpindah harus ditangani sebagai fenomena penting dan perilaku manusia dalam kehidupan organisasi dari perspektif pribadi dan masyarakat. Fluktuasi adalah perilaku fluktuasi sukarela yang dapat dibagi menjadi yang dapat dihindari oleh perusahaan dan yang tidak dapat dihindari. Menurut Putrianti et al (2014), penjualan dapat dibagi menjadi dua jenis:

1. Pengunduran diri secara sukarela. Hal ini dapat diartikan sebagai seorang karyawan yang meninggalkan perusahaan karena alasan sukarela. Pergantian sukarela dapat dibagi menjadi dua area:
 - a). Pendapatan yang dapat dihindari (avoidable). Ini karena upah yang lebih baik di tempat lain, kondisi kerja yang lebih baik di perusahaan lain, masalah manajemen/manajemen yang ada, dan keberadaan perusahaan lain yang lebih baik.
 - b). Omset yang tak terhindarkan (Anda tidak bisa menghindarinya). Alasan termasuk pindah ke daerah lain karena suksesi pasangan, perubahan arah karir individu, telecommuting untuk merawat pasangan atau anak-anak, dan kehamilan.
2. Pengunduran diri secara paksa dapat diartikan sebagai pengunduran diri paksa seorang karyawan dari perusahaan. Perputaran paksa disebabkan oleh tindakan disipliner atau PHK perusahaan.

Oktavia (2014) menjelaskan lima kategori aspek penting yang mendukung pembentukan niat penjualan.

1. Gaji (gaji)

Faktor terpenting dalam menentukan perbedaan sektoral dalam pergantian sukarela adalah tingkat upah relatif. Tetapi banyak upah dan tingkat perputaran menunjukkan bahwa itu bukan satu-satunya alasan seseorang meninggalkan satu perusahaan untuk pindah ke perusahaan lain. Oleh karena itu, faktor upah perlu didukung oleh faktor lain untuk mendorong terjadinya turnover.

2. Integrasi

Keterlibatan karyawan atau tingkat keterlibatan dalam hubungan kunci dalam

organisasi. Individu dikatakan memiliki peran penting dalam proses berjalannya suatu organisasi. Hal ini terlihat dari pentingnya keterlibatan karyawan dalam penyampaian program-program perusahaan.

3. Komunikasi instrumental

4. Komunikasi instrumental berkaitan langsung dengan peran yang dimainkan. Jika Anda memiliki beberapa kinerja bagus yang mengarah ke penjualan.

5. Komunikasi formal

Komunikasi formal berkaitan dengan penyebaran informasi di antara anggota sistem sosial organisasi. Komunikasi formal dalam suatu organisasi merupakan faktor penting dalam pergantian karyawan. Ini dapat berupa umpan balik yang sering dan langsung pada tugas-tugas karyawan, dan juga dapat menempatkan saluran komunikasi yang tepercaya dan formal. Manajemen yang ingin meningkatkan arus komunikasi antar karyawan memiliki dampak positif pada organisasi dengan mengurangi downover.

6. Sentralisasi

Sentralisasi adalah sejauh mana kekuasaan terkonsentrasi dalam sistem sosial. Pengalaman organisasi yang berfokus pada kepemimpinan memiliki risiko turnover yang lebih tinggi. Hubungan ini didasarkan pada faktor-faktor seperti karyawan yang memiliki sedikit otonomi, respons organisasi yang lambat terhadap kebutuhan departemen dan pribadi, dan karyawan merasa di luar kendali dalam organisasi.

BAB V
ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1. Rekrutmen Karyawan di PT Azura

Berikut ini adalah tabel rekrutmen karyawan yang dilakukan oleh PT Azura, sebagaiberikut:

Tabel 5.1. Rekrutment Karyawan

Langkah-langkah rekrutment	Rekrutmen sesuai teori	Rekrutment di Azura	Analisis Perbandingan	Rekomendasi
Menganalisis kebutuhan posisi dan posisi	Memperjelas posisi yang harus diisi melalui perekrutan	analisis pekerjaan yang dibutuhkan	Posisi yang dianalisis disesuaikan dengan yang dibutuhkan	<p>Memberikan penjelasan kebutuhan posisi dengan detail.</p> <p>Contoh: Azura membutuhkan marketing yang digunakan untuk memasarkan produknya, maka dari itu karyawan yang dibutuhkan harus memiliki skill komunikasi yang baik, percaya diri, dan mampu bekerja dengan tim.</p>

Merencanakan proses rekrutmen	Review dan memperbarui uraian pekerjaan, dan spesifikasi untuk posisi tersebut	mempublikasikan lowongan yang tersedia melalui media sosial sesuai dengan standar kualifikasi yang telah ditentukan	lowongan yang dikumpulkan sesuai dengan pembaruan pekerjaan pada spesifikasi berikut	<p>Proses rekrutment dilakukan dengan memberikan informasi mengenai lamaran yang tersedia.</p> <p>Contoh: Informasi lowongan di publish melalui instagram dan facebook.</p>
Pasang lowongan	Mengidentifikasi kemungkinan sumber pelamar yang memenuhi syarat	job requirement yang diperoleh dari hasil analisis yang dilakukan oleh bagian HR	Lowongan yang di pasang disesuaikan dengan job yang ingin dicari	<p>Lowongan dipasang sesuai dengan lowongan yang dilakukan oleh HR</p> <p>Contoh: Lowongan marketing yang di publish sosial media, dengan kualifikasi D3 sederajat, mampu berkomunikasi, berpenampilan menarik, mampu bekerja tim, dan mampu bekerja dibawah tekanan.</p>

<p>Memproses lamaran kerja dan melakukan wawancara</p>	<p>Memilih cara komunikasi yang paling efektif agar menarik pelamar yang memenuhi syarat</p>	<p>Wawancara yang dilakukan oleh pelamar terkait dengan informasi yang terkait</p>	<p>Wawancara dilakukan oleh HR yang sudah memiliki kualifikasi</p>	<p>Proses yang dilakukan dengan wawancara sesuai dengan lamaran terkait.</p> <p>Contoh: menanyakan informasi sejauh mana pelamar mengerti perusahaan Azura ini, mengapa memilih perusahaan ini, pengalaman kerja, skill berbahasa yang dimiliki, jika diterima perusahaan apa yang akan diberikan kepada perusahaan, gaji, dan benefit perusahaan menerima calon karyawan baru.</p>
<p>Pilih kandidat yang cocok dan berikan kesempatan kerja</p>	<p>kandidat yang terpilih merupakan kandidat yang masuk kualifikasi sesuai dengan pekerjaan</p>	<p>kandidat yang terpilih sesuai dengan kualifikasi yang cocok</p>	<p>Sistem pemilihan ditentukan oleh kualifikasi</p>	<p>kandidat dipilih sesuai dengan kualifikasi.</p> <p>Contoh: Kandidat yang terpilih minimal D3, menguasai minimal 2 bahasa,</p>

				memiliki komunikasi yang baik, mampu bekerja tim dan mampu bekerja dibawah tekanan.
--	--	--	--	---

Untuk mengamankan personel yang memenuhi standar yang diinginkan oleh perusahaan, maka diperlukan proses rekrutmen dan seleksi yang mengikuti prosedur. Proses rekrutmen dan seleksi yang membahas prosedur bersifat prosedural, objektif, dan dapat mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan (Yullyanti, 2009). Jumlah karyawan PT dari 2019 hingga 2021. People Building The Nation sebanyak 30 orang. Seiring berjalannya waktu, perusahaan PT. Orang-orang yang membuat bangsa-bangsa di bidang teknologi informasi dan orang-orang yang disebut startup berkembang pesat. Kuatnya perkembangan dunia usaha berarti kebutuhan akan tambahan sumber daya manusia sangat tinggi. Hal ini berdampak pada semakin meningkatnya kebutuhan akan rekrutmen, sehingga jumlah pegawai baru semakin meningkat dari waktu ke waktu.

Proses rekrutmen di PT. People Building the Nation sendiri diawali dengan analisis kebutuhan pekerjaan dan memposting lowongan pekerjaan melalui media sosial sesuai kriteria skill yang telah ditetapkan. Hal-hal yang dicantumkan dalam publikasi yakni posisi atau jabatan yang dibutuhkan, job description terkait posisi yang dipublikasikan, dan juga job requirement yang diperoleh dari hasil analisis yang dilakukan oleh bagian HR.

Proses Perekrutan PT People Building the Nation menjelaskan bahwa ada dua cara dalam proses perekrutan.

1. Metode perekrutan internal

- a). Karyawan yang Ada (Perekrutan) Perusahaan memiliki kebijakan untuk memberitahukan lowongan yang ada sebelum mencoba merekrut karyawan dari sumber lain.
- b). Mantan Karyawan Sebuah perusahaan dapat memutuskan untuk mempekerjakan seorang karyawan yang sebelumnya bekerja untuk perusahaan tersebut.
- c). Rujukan dari karyawan yang sudah ada Karyawan yang direkrut melalui referensi dari karyawan yang ada

cenderung bertahan lebih lama di perusahaan dan menunjukkan loyalitas dan kepuasan kerja yang lebih tinggi daripada karyawan yang direkrut melalui cara lain Beberapa penelitian menunjukkan bahwa ada

2. Metode rekrutmen eksternal

- a). Iklan Cetak Iklan dapat digunakan untuk perekrutan lokal (surat kabar) dan pencarian lokal secara nasional atau internasional.
- b). Iklan Internet dan Situs Karir Iklan online lebih murah, lebih dinamis, dan sering kali memberikan hasil yang lebih cepat daripada surat kabar, sehingga perusahaan terus beralih ke situs web sebagai alat rekrutmen.
- c). Magang Program magang memiliki beberapa tujuan bagi organisasi untuk menarik talenta terbaik ke daerah-daerah yang kekurangan tenaga kerja. Dan untuk meningkatkan keragaman perusahaan dalam perekrutan.

Proses seleksi PT. Insan Membangun Bangsa dimulai dengan wawancara pendahuluan. Berikutnya, para pelamar Orang yang direkrut Pelamar Yang Ditolak Wawancara pendahuluan Pemeriksaan Lamaran dan resume Tes Seleksi Wawancara Kerja Penyaringan Pra-kerja: Pemeriksaan Latar Belakang Ddan Referensi Keputusan Seleksi Pemeriksaan Kesehatan Orang Yang Dipekerjakan 34 melengkapi formulir lamaran atau memberikan resume. Kemudian proses tersebut berlanjut dengan serangkaian tes seleksi, satu wawancara kerja atau lebih, serta saringan pekerja yang meliputi pemeriksaan latar belakang dan referensi. Manajer yang merekrut karyawan kemudian menawarkan pekerjaan kepada pelamar yang berhasil, tergantung pada bagus atau tidaknya pemeriksaan kesehatan. Perhatikan bahwa orang pelamar bisa ditolak sewaktu-waktu selama proses seleksi. Dalam hal ini semakin banyak alat penyaringan yang digunakan, semakin besar peluang menghasilkan keputusan seleksi yang baik. Kemungkinan memperoleh karyawan baru yang sukses adalah 14 % dengan wawancara dan resume, namun mencapai 75% jika testes menunjukkan bahwa keterampilan dan kepribadian pelamar sesuai dengan pekerjaan dan organisasi.

5.2. Transparasi Rekrutmen di PT Azura

Berikut ini adalah tabel transparasi rekrutmen yang dilakukan oleh PT Azura, sebagai berikut:

Tabel 5.2. Transparasi Rekrutment

Item yang diperbandingkan	Proses sesuai teori	Proses di Azura	Analisis Perbandingan	Rekomendasi
SOP perusahaan	SOP yang ada pada perusahaan akan menghasilkan peraturan yang ada pada perusahaan	SOP sudah berjalan dengan baik	SOP yang sudah dijalankan dengan peraturan yang valid	<p>SOP pada perusahaan akan memberikan transparansi pada proses rekrutment.</p> <p>Contoh: sehubungan dengan pandemi ini perusahaan mewajibkan seluruh karyawan wajib mematuhi protokol kesehatan (menggunakan masker, mencuci tangan, jaga jarak), karyawan harus datang tepat waktu, hari kerja senin-jumat, harus menggunakan tanda pengenal dan berpakaian rapi.</p>

Transparansi awal dalam perekrutan hakim masa depan dapat meningkatkan kontribusi masyarakat yang memberikan opini tentang kinerja staf masa depan, kebutuhan partisipasi publik. Selain itu, aturan main dalam mekanisme rekrutmen harus dijelaskan dalam aturan tertulis, dan pelaksanaannya harus berpedoman pada SOP internal tim atau panitia rekrutmen dan masyarakat, yang dibuat melalui partisipasi dan validasi publik. Transparansi artinya semua informasi dalam proses rekrutmen calon

Hakim Konstitusi harus terbuka untuk umum dan diketahui publik dari awal sampai akhir melalui media massa berupa media cetak dan website PT. Insan Membangun Bangsa untuk memelihara kepercayaan publik. Partisipatif, artinya semua proses rekrutmen calon karyawan konstitusi hendaknya melibatkan publik sebagai masukan bagi rekam jejak calon Kraywan baru. Dengan demikian, prinsip transparan dan partisipasi publik seyogianya meliputi kejelasan dalam hal mekanisme dan materi rekrutmen (SOP), pihak yang melakukan rekrutmen, waktu yang memadai untuk memberikan masukan rekam jejak kepada publik, jadwal dan tahapan rekrutmen, dan publikasi melalui media massa.

5.3. Manajemen SDM di PT Azura.

Berikut ini adalah tabel Manajemen SDM pada perusahaan PT Azura, sebagai berikut:

Tabel 5.3. Manajemen SDM

Dimensi pengelolaan	Pengelolaan sesuai teori	pengelolaan di Azura	Analisis Perbandingan	Rekomendasi
Rekrutmen dan seleksi	mengambil keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan	rekrutmen yang digunakan pada PT. Insan membangun bangsa adalah metode terbuka	Karyawan yang dibutuhkan telah sesuai dengan proses rekrutment	Diberikan informasi terkait dengan proses rekrutment . Contoh: membuat pengumuman rekrutmen, meninjau lamaran yang masuk, screening, wawancara telepon, tes kemampuan, dan proses wawancara satu persatu
Pelatihan dan pengembangan	keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja,	pelatihan dan pengembangan dilakukan dengan training	Training yang dilakukan terjadi selama 3 bulan	PT Insan telah melakukan training agar mendapatkan karyawan yang lebih baik.

	produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja			Contoh: latihan dilakukan dengan training selama 3 bulan, sebagai penilaian karyawan dalam bekerja. Setelah 3 bulan akan diberlakukan seminar yang berisikan materi-materi yang mendukung semangat kerja karyawan baru.
Kebijakan penempatan kepegawaian	penempatan karyawan, manajemen sumber daya manusia, menempatkan seorang karyawan atau calon karyawan	PT Insan telah menempatkan karyawan sesuai dengan penempatan karyawan	Perbandingan yang dilakukan dengan penempatan pada sumberdaya manusia	Kebijakan penempatan kepegawaian yang dilakukan oleh PT Insan sudah sesuai dengan penempatan calon karyawan
Penilaian kinerja dan promosi	Promosi jabatan adalah pemindahan pegawai/karyawan, dari satu jabatan/tempat kepada jabatan/tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya	Penilaian kerja yang dilakukan oleh PT Insan telah memberikan tanggung jawab yang tinggi dari jabatannya	PT Insan memberikan hasil kerja dan penilaian kerja yang baik	Penilaian kerja didasarkan pada tanggung jawab serta wewenang pada jabatan yang akan dipilih karyawan. Contoh: karyawan akan ditempatkan di Semarang atau sesuai dengan kota domisili ketika melamar

Pemberian imbalan dan sanksi	Kompensasi adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan semua bentuk penghargaan yang dijanjikan akan diterima karyawan sebagai imbalan dari pelaksanaan tugas dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan	Kompensasi diberikan apabila melakukan kesalahan yang sudah fatal	Terdapat ada karyawan yang memalakukan kesalahan fatal tersebut	Adanya efek jera yang diberikan kepada karyawan yang melakukan sanksi tersebut. Contoh: Hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan di bidang marketing sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan
------------------------------	--	---	---	---

Pengelolaan sumber daya manusia di PT. Insan Membangun sejauh ini sudah mulai menerapkan beberapa teori yang ada, seperti melakukan analisis pekerjaan, perencanaan dalam rekrutmen, melakukan tes, *interview*, hingga memberi insentif serta pelatihan terhadap karyawan. Akan tetapi masih banyak hal-hal dari teori yang belum atau masih kurang seperti *talent management* yang belum diterapkan, *job description* yang belum lengkap, tidak ada perencanaan untuk pelatihan ditahun yang akan datang, hingga *employee retention* yang tidak terukur. PT. Insan Membangun seharusnya mulai menerapkan teori-teori mendasar sebagaimana telah ditulis di atas.

5.4. Analisis Jabatan di PT Azura

Berikut ini adalah tabel analisis jabatan yang dilakukan oleh PT Azura, sebagai berikut:

Tabel 5.4. Analisis Jabatan

Dimensi analisis jabatan	Analisis jabatan sesuai teori	Analisis jabatan di Azura	Analisis Perbandingan	Rekomendasi
--------------------------	-------------------------------	---------------------------	-----------------------	-------------

Besaran keuangan (anggaran, target penjualan, nilai proyek)	target penjualan merupakan sebuah target yang harus diselesaikan oleh karyawan	Target yang diberikan perusahaan telah tercapai dengan baik	Target telah dilakukan sesuai dengan prosedur	Perusahaan dalam mengelola angrgan dan target penjualan pada nilai proyek sudah sangat baik. Contoh: kas masuk harus lebih besar dibandingkan kas kelaur
Besaran sumber daya manusia	Sumberdaya manusia yang sesuai dengan job desk yang berlaku	Sumberdaya yang dimiliki oleh perusahaan sudah memiliki kueliitas yang baik	Sistem SDM pada perusahaan sudah berjalan dengan maksimal	Besaran SDM akan memberikan sebuah penilaian terkait dengan informasi yang dibutuhkan. Contoh: karyawan yang memiliki ijazah minimal D3 memiliki komunikasi yang baik.
Besaran lain yang khas untuk masing-masing jabatan, misal: Jumlah item barang bagi jabatan Supervisor Gudang Jumlah supplier bagi jabatan Staf Pembelian	Jabatan merupakan kedudukan seseorang dalam melakukan pekerjaan	Jabatan yang diberikan sesuai dengan skill yang dimiliki	Jabatan ini nyatanya memberikan kemudahan untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan	Kedudukan seseorang karyawan telah diberikan terhadap skill yang dimiliki. Contoh: bagian keuangan perusahaan, diberikan kepada karyawan yang mahir dalam bidang keuangan

Secara umum, analisis pekerjaan adalah proses mengidentifikasi dan menyempurnakan tugas dan persyaratan posisi tertentu. Robbin (1993) menggunakan analisis pekerjaan untuk mengembangkan deskripsi rinci tentang tugas-tugas yang perlu dilakukan dalam suatu posisi, menentukan hubungan satu posisi dengan posisi lain yang ada, dan menilai pengetahuan yang diperlukan, keterampilan, dan lainnya yang

didefinisikan sebagai format untuk menilai keterampilan dari Karyawan bekerja secara efisien dan efektif.

Analisis pekerjaan dimulai dengan mengumpulkan data dari organisasi internal Anda. Data yang umum digunakan adalah dokumen visi dan misi perusahaan, dokumen peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, dokumen prosedur operasi standar, dan dokumen lain yang dapat memberikan riwayat item yang dianalisis. Analisis pekerjaan kemudian memeriksa dokumen dan menelusuri informasi tentang posisi tersebut. Setelah mendapatkan informasi dari data yang ada, job analyst masuk ke lapangan. Proses pengisian field dilakukan untuk organisasi yang telah menjalankan proses bisnis. Artinya telah terjadi suatu kegiatan. Di area ini, analisis pekerjaan memeriksa tanggung jawab dan wewenang pekerjaan, tugas yang dilakukan, prosedur operasi standar, batasan dan hambatan, dan pihak-pihak (pemangku kepentingan) yang biasanya terlibat dalam pelaksanaan pekerjaan.

Analisis pekerjaan yang baik dapat menghasilkan deskripsi pekerjaan yang baik dan dapat digunakan sebagai bahan yang baik untuk proses SDM lainnya (evaluasi pekerjaan, rekrutmen dan seleksi, manajemen kinerja, pengembangan keterampilan, pelatihan). Ada beberapa prinsip penting yang harus dipatuhi saat melakukan proses analisis jabatan. Dengan kata lain, proses analisis dilakukan untuk memahami apa yang menjadi tanggung jawab masing-masing posisi dan bagaimana hasil posisi berkontribusi pada pencapaian hasil organisasi. Atau tujuan. Uraian pekerjaan ini kemudian menjadi daftar tanggung jawab daripada daftar tugas dan kegiatan. Ini adalah proses analisis pekerjaan, bukan pemegang pekerjaan yang saat ini memegang pekerjaan tersebut. Hal ini penting untuk menghindari bias ketika menganalisis posisi berdasarkan keterampilan, kinerja, gaya, atau metode kerja incumbent saat ini. Yang perlu kita analisis adalah kriteria desain pekerjaan berdasarkan struktur organisasi saat ini. Status jabatan yang dianalisis dan ditetapkan dalam uraian tugas adalah status jabatan saat ini berdasarkan fakta-fakta yang tersedia sesuai dengan desain strategis dan struktur organisasi.

5.5. Turnover Karyawan di PT Azura

Berikut ini adalah tabel turnover yang dilakukan oleh PT Azura, sebagai berikut:

Tabel 5.4. Turnover Karyawan

Dimensi analisis jabatan	Analisis jabatan sesuai teori	Analisis jabatan di Azura	Analisis Perbandingan	Rekomendasi
--------------------------	-------------------------------	---------------------------	-----------------------	-------------

Faktor Usia	Karyawan yang lebih muda lebih mungkin untuk keluar dari perusahaan	Memiliki masalah Pada faktor usia	Tingkat turnover yang cenderung tinggi pada karyawan yang berusia muda karena karyawan tersebut masih memiliki keinginan untuk mencoba pekerjaan yang lain	Menambah karyawan dengan umur yang lebih muda. Contoh: mencari karyawan dengan kualifikasi fresh graduate
Masa Kerja	Turnover lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja yang lebih singkat	Masa kerja pada karyawan perempuan lebih Rendah	Interaksi dengan usia dan kurangnya sosialisasi awal merupakan keadaan yang dapat memungkinkan terjadinya turnover.	Adanya keseimbangan karyawan antara laki-laki dan perempuan. Contoh: setiap bagian perusahaan terdiri laki-laki dan perempuan, misalnya keuangan 4 orang 2 laki-laki dan 2 perempuan, dan bagian yang lainnya pun sama.
Beban Kerja	Beban kerja yang terlalu berat dapat mengakibatkan karyawan menderita gangguan atau penyakit akibat kerja.	Beban kerja yang diberikan sudah Sesuai dengan anjuran pemerintah jam kerja	Belum bisa melakukan aktivitas tersebut	Beban kerja yang diterima oleh karyawan harus sesuai dengan kemampuan. Contoh bagian marketing tidak boleh merangkap kerja sebagai keuangan, begitu juga seterusnya.

Karyawan adalah aset penting perusahaan. Tidak peduli seberapa sempurna rencana, kebijakan, fasilitas, dan teknologi perusahaan yang canggih, semua itu tidak

ada artinya tanpa kekuatan pendorong di belakangnya. Jika manajemen perusahaan dapat memanfaatkannya dengan baik dan mengelolanya dengan baik, karyawan yang termotivasi akan lebih termotivasi, lebih produktif, dan pada akhirnya tujuan yang diharapkan perusahaan akan tercapai. Sering kehilangan karyawan tentunya akan mempengaruhi produktivitas suatu perusahaan.



BAB IV

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis sumber daya manusia pada proses pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan yang telah dilaksanakan di PT. Insan Membangun Bangsa, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Proses rekrutmen yang dilakukan oleh Azura Labs sudah sangat kompleks. Rekrutmen dilakukan dengan berbagai tahap, agar perusahaan mengerti kandidat calon karyawan yang memiliki kompetensi yang baik. Karyawan yang memiliki kompetensi merupakan karyawan yang nantinya akan dipilih untuk bekerja di perusahaan Azura Labs.
2. Perusahaan telah memberikan informasi detail terkait dengan proses rekrutmen. Informasi ini dilakukan dengan memberikan informasi detail terhadap calon karyawan, agar nantinya karyawan bisa mengerti sistem kerjanya yang diterapkan di perusahaan ini.
3. Sistem sumberdaya yang dilakukan oleh perusahaan ini sudah membaik. Contohnya adalah perusahaan telah melakukan sistem absen yang sudah terkomputerisasi, agar nantinya perusahaan mengetahui karyawan yang datang terlambat dan karyawan yang selalu datang tepat waktu. Selain itu sistem penggajian sudah dilakukan dengan menggunakan transfer yang memudahkan karyawan untuk menerima gaji.
4. Azura Labs telah memberikan analisis job deskripsi yang lengkap beserta tanggung jawab yang dijelaskan secara detail oleh perusahaan. Informasi ini akan memberikan gambaran terhadap karyawan dalam melamar pekerjaan nantinya.
5. Perusahaan memberikan reward terhadap karyawan yang memiliki kinerja yang baik, sehingga karyawan bisa terus berkembang dengan baik dan menunjukkan skill prestasi yang lainnya.

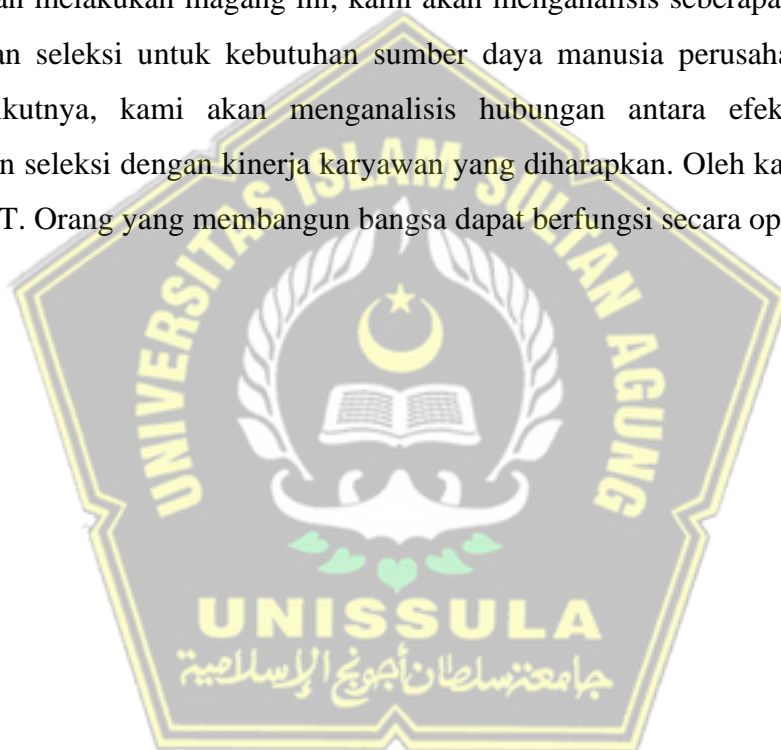
6.2. Rekomendasi

6.2.1 Proposal untuk perusahaan

Perusahaan dapat menggunakan model proses rekrutmen yang berbeda. Dengan kata lain, selain menggunakan metode job posting saat melakukan rekrutmen, perusahaan juga harus menggunakan metode job bidding. Ini adalah proses dimana karyawan dapat melamar pekerjaan jika mereka percaya bahwa mereka memiliki keterampilan yang dibutuhkan. Memenuhi persyaratan yang diiklankan di lowongan. Organisasi juga harus mendokumentasikan kebijakan mengenai waktu maksimum yang dihabiskan dalam proses perekrutan dan seleksi bagi karyawan untuk disertakan dalam perencanaan tenaga kerja.

6.2.2 Saran untuk magang di masa depan

Dengan melakukan magang ini, kami akan menganalisis seberapa efektif proses rekrutmen dan seleksi untuk kebutuhan sumber daya manusia perusahaan, dan pada magang berikutnya, kami akan menganalisis hubungan antara efektivitas proses rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan yang diharapkan. Oleh karena itu, insan perusahaan PT. Orang yang membangun bangsa dapat berfungsi secara optimal



BAB VII

REFLEKSI DIRI

7.1. Hal-hal Positif Yang Relevan Dengan Magang

Ilmu yang diterima selama perkuliahan sangatlah bermanfaat dan berguna dalam proses kegiatan magang, misalnya etika dalam komunikasi, bagaimana caranya membangun kerja sama antar kelompok atau tim, mengambil sebuah keputusan dalam situasi sulit, menjalin kerja sama yang baik dengan pegawai untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Penulis sangat antusias dalam melakukan kegiatan magang karena ini merupakan pengalaman baru yang belum pernah didapatkan sebelumnya. Hubungan antara penulis dengan staff di PT. Insan Membangun Bangsa terjalin sangat baik. Harapan dari terjalinnya hubungan yang baik agar dapat membangun komunikasi yang efektif antar sesama.

Dengan adanya kegiatan magang ini penulis lebih menjadi mandiri dan bertanggung jawab dengan apa yang telah dikerjakan. Pengalaman ini tentu dapat melatih dan menumbuhkan kemandirian serta rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan pegawai. Penulis sangat merasakan dampak yang sangat positif dari kegiatan magang ini.

7.2. Manfaat dan Kekurangan Kegiatan Magang Bagi Soft-Skills Penulis

Kegiatan magang di perusahaan PT. Insan Membangun Bangsa memberikan banyak manfaat terhadap pengembangan soft-skill penulis, melalui tugas-tugas yang diberikan selama magang dapat meningkatkan kemampuan komunikasi dengan orang lain seperti berbicara di depan umum, bertemu dengan orang baru yang lebih berpengalaman serta profesional. Hal itu menjadi pembelajaran bagi penulis bagaimana cara berkomunikasi dengan Bahasa yang baik dan benar. Sedangkan kekurangan penulis dalam kegiatan magang adalah belum bisa mengambil keputusan dalam setiap tugas, karena masih harus mengikuti perintah dari rekan-rekan staff.

7.3 Pro dan Kontra Magang Pengembangan Kognitif

Manfaat Magang di PT People Building The Nation adalah untuk mengembangkan keterampilan kognitif penulis. Salah satunya adalah meningkatkan

kemampuan dan ketelitian dalam mengamati tugas mereview dokumen anggota yang mengajukan permohonan. Kembangkan keterampilan bahasa penulis melalui tugas yang diberikan kepada mereka. Kelemahan perkembangan kognitif penulis adalah tugas berpikirnya kurang berkembang karena sensitifnya informasi.

7.4. Kunci sukses di tempat kerja

Penulis menemukan kunci sukses dalam melakukan magang di PT. People Build the Nation, yaitu pentingnya membangun hubungan dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan atasan demi tercapainya lingkungan kerja yang nyaman, karena lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kualitas kerja. Manajemen waktu juga memainkan peran yang sangat penting. Ini mengarah pada kinerja perusahaan yang lebih baik, tanggung jawab pribadi yang lebih tinggi, dan kepercayaan dari rekan kerja dan atasan.

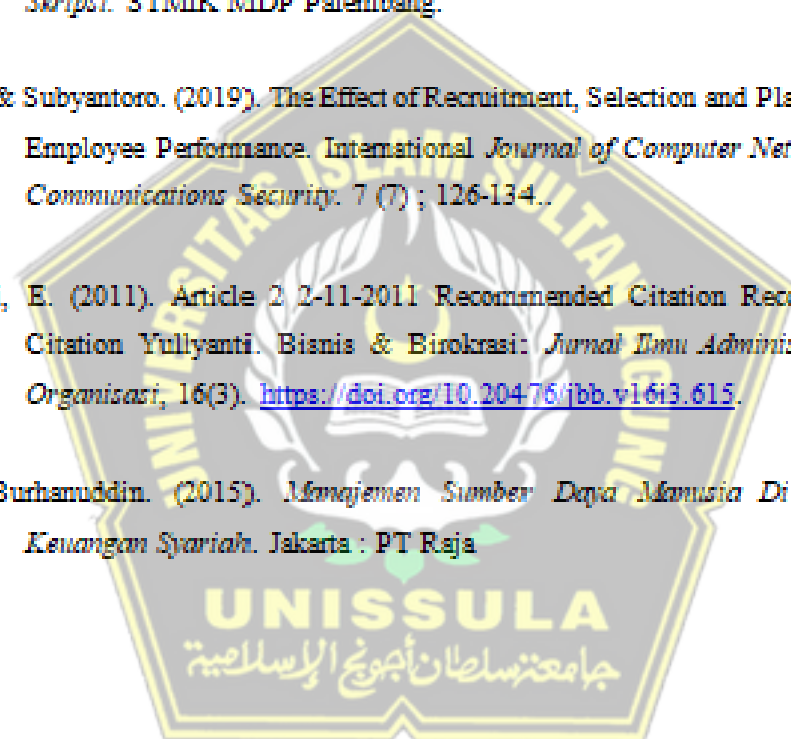
7.5 Rencana Peningkatan Diri, Karir, dan Pendidikan

Selama magang di PT. Insan Membangun Bangsa Dalam kurun waktu 3 bulan, penulis mendapatkan gambaran umum tentang materi pelajaran pembentukan karakter, karir, dan pendidikan lanjutan. Untuk pengembangan diri, penulis selalu berusaha mempelajari hal-hal baru dengan mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Penulis juga selalu berusaha untuk mendapatkan umpan balik atas semua pekerjaan yang dilakukan selama penulis adalah lulusan karir dan memiliki gambaran tentang jalur karir penulis, untuk melihat apakah penulis telah melakukan kesalahan. Penulis sangat berterima kasih atas kontribusi yang telah dia berikan kepada penulis. Penulis tidak tahu apa-apa tentang rencana pelatihan karena dia ingin menerapkan pengetahuan yang diperoleh secara langsung ke dunia nyata.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan Yogyakarta : Gava Media.
- Budiantoro, A. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. *Jurnal Pengkajian Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana*.
- Hasibuan S.P Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Hermadin Deden. (2017). *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan*. Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama, Bandung.
- Indahingwati, A., Hasanah, I. (2017). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, dan Penempatan Karyawan terhadap Kinerja pada RSUD Haji Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*. (6)8.
- Mathiu, C. & Babiak, P. (2016). Corporate psychopathy and abusive supervision: Their influence on employees job satisfaction and turnover intentions. *Personality and Individual Differences*, 91, 102-108.
- Oktavia, R. M. (2014). Pengaruh Komitmen Profesi Terhadap Turnover Intentions Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi (Studi Pada Karyawan Kantor Konsultan Pajak Di Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol. 21, No. 1. ISSN: 1412-3126.
- Pumaya, I. G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset

- Pusparani, D. (2018). Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Karyawan (Studi Pada Hotel dan Restoran Mahkota Plengkung Banyuwangi). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 58 No. 2, 101 – 109.
- Putrianti, Arin Dewi. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention. *Skripsi*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Robbins, Stephen P. (1993). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo
- Simbolon, Syarry. (2020). Sistem Informasi Manajemen Pt. Golden Gate Palembang. *Skripsi*. STMIK MDP Palembang.
- Suwarto & Subyantoro. (2019). The Effect of Recruitment, Selection and Placement on Employee Performance. *International Journal of Computer Networks and Communications Security*. 7 (7) ; 126-134..
- Yullyanti, E. (2011). Article 2 2-11-2011 Recommended Citation Recommended Citation Yullyanti. *Bisnis & Birokrasi: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi*, 16(3). <https://doi.org/10.20475/jbb.v16i3.615>.
- Yusuf, Burhanuddin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta : PT Raja



ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT. INSAN MEMBANGUN BANGSA

ORIGINALITY REPORT

12%	13%	1%	6%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	3%
2	bbppksmakassar.kemsos.go.id Internet Source	2%
3	repository.stieykpn.ac.id Internet Source	2%
4	jurnalkonstitusi.mkri.id Internet Source	1%
5	wisuda.unissula.ac.id Internet Source	1%
6	docobook.com Internet Source	1%
7	pakdosen.co.id Internet Source	1%
8	Submitted to Sultan Agung Islamic University Student Paper	1%
9	123dok.com Internet Source	1%

ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT. INSAN MEMBANGUN BANGSA

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/100

GENERAL COMMENTS

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19



PAGE 20

PAGE 21

PAGE 22

PAGE 23

PAGE 24

PAGE 25

PAGE 26

PAGE 27

PAGE 28

PAGE 29

PAGE 30

PAGE 31

PAGE 32

PAGE 33

PAGE 34

PAGE 35

