

**ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA CV  
OASE INDONESIA MADANI**

**Laporan Magang MB-KM  
Untuk memenuhi sebagian persyaratan  
Mencapai derajat Sarjana S1 Manajemen**

**Program Studi Manajemen**



**Disusun Oleh :**

**ZULFA**

**Nim : 30401800366**

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

**2022**

**Laporan Magang MB-KM**

**ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA CV**

**OASE INDONESIA MADANI**

**Disusun Oleh :**

**Zulfa**

**NIM : 30401800366**


Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal 24 Januari 2022

**Susunan Dewan Penguji**

Pembimbing Pembimbing Lapangan

Dosen Supervisor

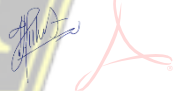
  
Dr. Ken sudarti, SE., M.Si  
NIDN. 0608036701

  
Ninin Kholida M, S.Psi, M.Kes

Dosen Penguji 1

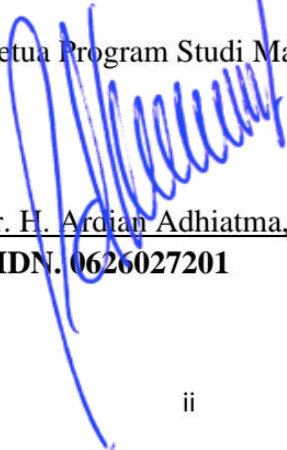
Dosen Penguji 2

  
Dra. Wasitowati, MM

  
Prof. Dr. Heru sulisty, SE, M.Si

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi Tanggal 2022

Ketua Program Studi Manajemen

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

## PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Nama : Zulfa  
NIM : 30401800366  
Jurusan : S1-Manajemen  
Fakultas : Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang  
Judul : ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
PADA CV OASE INDONESIA MADANI

Telah menyatakan bahwa laporan yang berjudul ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA CV OASE INDONESIA MADANI merupakan hasil yang saya buat sendiri dan benar keasliannya bukan merupakan hasil plagiasi atau duplikasi dari hasil karya orang lain, adapun kecuali bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam daftar pustaka. Apabila saya telah melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal yang tidak diperbolehkan baik sengaja atau tidak, saya akan bersedia bertanggung jawab dan menerima sanksi.

Semarang, 14 Agustus



Zulfa

## PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang menyatakan serta bertanda tangan dibawah ini :

---

Nama : ZULFA

---

Nim : 30401800366

---

Program Studi : Manajemen

---

Fakultas : Ekonomi

---

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

---

Alamat : Ds Sojomerto RT 03/RW 04 GEMUH-KENDAL

---

No email/Hp : [zulfajulpek@gmail.com](mailto:zulfajulpek@gmail.com) / 083836280686

---

Bersama ini saya menyampaikan dengan sebenarnya bahwa laporan MBKM saya yang memiliki judul “**ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA CV OASE INDONESIA MADANI** “ dan mengizinkan untuk dijadikan hak milik fakultas ekonomi universitas islam sultan agung dan juga memberkan hak kebebasan loyalty non-eksklusif guna di simpan, dialihkan media, di kelola di pusat data, di publikasi melalui internet atau sarana lain guna kepentingan akademik selama masih memakai nama penulis sebagai hak cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya. Apabila dikemudia hari dapat dibuktinya adanya pelanggaran hak cipta serta plagiarisme dalam skripsi ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 14 Agustus 2022

Yang membuat pernyataan,



ZULFA

NIM: 30401800366

## ABSTRACT

*Analysis of human resource development on cv oase Indonesia civil. Writing this article aims to find out how to manage and develop human resources in an effort to develop the organization in the future.*

*The author succeeded in identifying the problems that occurred in the CV Oase Indonesia Madani, namely how the next step in developing human resources as an organizational development effort. The method that the author uses in collecting data by conducting interviews directly with the leadership of the company. In developing human resources, CV OASE applies the morning briefing system, coaching methods, training and certification, family gathering and learning for masters. This is seen as being most effectively applied to the scope at the scale of CV OASE.*

***Keywords: HR analysis, HR development***

Analisis pengembangan sumber daya manusia pada CV OASE INDONESIA MADANI. Penulisan artikel ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia dalam upaya pengembangan organisasi kedepan.

Penulis berhasil mengidentifikasi masalah yang terjadi pada CV OASE INDONESIA MADANI yaitu bagaimana langkah kedepan dalam pengembangan sumber daya manusia sebagai upaya pengembangan organisasi. Metode yang penulis gunakan dalam pengumpulan data dengan cara melakukan wawancara secara langsung dengan pimpinan perusahaan. Dalam mengembangkn sumber daya manusia yang diterapkan CV OASE INDONESIA MADANI yaitu merupakan sistem morning breafing, metode coaching, training dan sertifikasi, family gathering dan learning for master. Hal ini dilihat paling efektif diterapkan pada lingkup UMKM sekelas CV OASE.

***Kata kunci: Analisis SDM, pengembangan SDM***

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur saya ucapkan kehadiran Allah sehingga dapat terselesaikannya Laporan Magang di CV.OASE INDONESIA MADANI ini dengan baik. Laporan ini saya buat sebagai bukti fisik telah mengikuti Magang program Merdeka Belajar Kampus Merdeka ( MB-KM ) serta untuk memenuhi syarat standard kelulusan yang sudah menjadi ketentuan Fakultas Ekonomi UNISSULA. Tujuan dari penulisan laporan magang ini ialah untuk melaporkan segala sesuatu yang didapat pada saat magang yang berkaitan dengan kegiatan dalam

Terselesainya laporan magang ini tentunya tidak lepas dari bimbingan dan arahan dari berbagai pihak terkait, saya ucapkan terimakasih kepada seluruh pihak terkait membantu diantaranya:

1. Prof. Hj. Olivia Fachrunnisa, SE, MSi, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang
2. Dr. Ardian Adhiata, SE, M.Si, selaku Kepala Program Studi S1 Manajemen yang sudah memberi arahan dan bimbingannya selama proses Magang dari awal sampai akhir .
3. Dr. Dra. Ken Sudarti, M.Si , selaku dosen pembimbing lapangan yang sudah memberikan arahan dan bimbingan nya dengan baik selama kegiatan magang dan penyusunan laporan magang.
4. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis selama perkuliahan.

5. Bapak Yana Sukmaya, S.T, selaku direktur CV.OASE INDONESIA MADANI yang sudah menerima dan membimbing kami selama magang.
6. Ibu Ninin Kholida M, S.Psi, M.Kes, selaku Dosen Supervisor yang sudah memberikan bimbingan dan arahan selama berjalannya proses magang .
7. Bapak dan Ibu Staf Karyawan CV.OASE INDONESIA MADANI yang sudah menjadi patner kerja selama magang dengan baik dan menyenangkan
8. Serta Teman-teman senasib seperjuangan yang sudah menemani dalam kegiatan magang dan memotivasi dalam segala bentuk

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan laporan magang MB-KM ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan sarannya kepada pembaca sebagai bentuk refleksi diri penulis untuk penulisan segala laporan kedepannya. Semoga dengan terselesainya laporan ini dapat memberi manfaat kepada kita semua.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Semarang, 27 Juli 2021



ZULFA

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>BAB I</b> .....	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1    Latar Belakang .....	1
1.2    Tujuan .....	5
1.3    Sistematika Penulisan .....	5
<b>BAB II</b> .....	<b>8</b>
<b>PROFIL ORGANISASI DAN AKTIVITAS MAGANG</b> .....	<b>8</b>
2.1    Profil Organisasi .....	8
2.1.1    Sejarah Organisasi.....	8
2.1.2    Visi Dan Misi Perusahaan.....	9
2.1.3    Legalitas Lembaga Ijin Usaha Landasan Hukum Pendirian Perusahaan ..	10
2.1.4    Struktur Organisasi Cv. Oase Indonesia Madani .....	11
2.1.5    Job Description .....	11
2.1.6    Program/Layanan Pelatihan Lppt Oase Indonesia .....	14
2.1.7    Tujuh Karakter Instruktur CV. OASE INDONESIA MADANI .....	18
2.1.8    Core Value Cv. Oase Indonesia Madani .....	18
2.2    Aktivitas Magang .....	20
<b>BAB III</b> .....	<b>24</b>
<b>IDENTIFIKASI MASALAH</b> .....	<b>24</b>
<b>BAB IV</b> .....	<b>27</b>
<b>KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>27</b>
4.1    Manajemen Sumber Daya Manusia .....	27
4.2    Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	28
4.2.1    Prinsip Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	29



4.2.2	Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	31
4.2.3	Jenis-jenis pengembangan Sumber Daya Manusia .....	32
4.2.4	Metode pengembangan Sumber Daya Manusia.....	33
4.2.5	Tahap-tahap penyusunan pengembangan .....	34
<b>BAB V.....</b>		<b>36</b>
<b>ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>36</b>
5.1	Gambaran Permasalahan.....	36
5.2	Analisis dan Pembahasan.....	37
5.3	Solusi.....	46
<b>BAB VI.....</b>		<b>47</b>
<b>KESIMPULAN DAN REKOMENDASI.....</b>		<b>47</b>
6.1	Kesimpulan .....	47
6.2	Rekomendasi.....	48
6.2.1	Bagi Mahasiswa .....	48
6.2.2	Bagi Perguruan Tinggi.....	49
6.2.3	Bagi CV OASE INDONESIA MADANI.....	49
<b>BAB VII.....</b>		<b>51</b>
<b>REFLEKSI DIRI .....</b>		<b>51</b>
7.1	Hal Positif Yang Diterima Selama Perkuliahan Yang Bermanfaat Terhadap Pekerjaan Selama Magang.....	51
7.2	Manfaat Magang Terhadap Pengembangan Softskills Dan Kekurangan Softskills Yang Dimiliki Penulis.....	53
7.3	Manfaat Magang Terhadap Pengembangan Kemampuan Kognitif Dan Kekurangan Kemampuan Kognitif Yang Dimiliki Penulis .....	56
7.4	Kunci Sukses Dalam Bekerja Berdasarkan Pengalaman Pada Tempat Magang 57	
7.5	Rencana Pengembangan Diri, Karir, Dan Pendidikan Selanjutnya .....	57
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>59</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>61</b>
<i>Lampiran 1 : .....</i>		<i>61</i>
<i>Lampiran 2: .....</i>		<i>62</i>
<i>Lampiran 3 : .....</i>		<i>66</i>

*Lampiran 4* : ..... 75  
*Lampiran 5* : ..... 93  
*Lampiran 6* : ..... 95



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi pasti akan mengalami perubahan dengan tingkat intensitas masing-masing. Apabila organisasi peka akan perubahan yang terjadi di lapangan maka keberlangsungan organisasi bisa terjamin, tidak hanya itu sebuah organisasi dituntut harus konsisten hal itu juga dapat menjamin akan kemajuan sebuah organisasi. Menurut Gitosudarmo & Sudita (2010) organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri dari pola aktivitas kerjasama, untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dengan dikerjakannya secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang. Menurut Robbins dan Judge (2007) organisasi ialah unit sosial yang terdiri dari lebih dari dua orang yang memiliki serangkaian tujuan dan dikoordinir secara sadar, berfungsi dalam suatu dasar yang relative dan terus-menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama. Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan organisasi ialah suatu tempat yang terdiri lebih dari dua orang untuk melaksanakan suatu pekerjaan secara rasional dan sistematis, dipimpin dan terkendali guna untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Untuk mewujudkan suatu tujuan perusahaan peran SDM sangat lah penting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset bagi perusahaan/organisasi dimana organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan dilihat dari segi manusianya, terutama dalam

menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi . Ndraha dan Hasibuan mengungkapkan bahwa SDM merupakan penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya dan aset yang berfungsi sebagai modal dalam organisasi bisnis. Dalam mewujudkan SDM yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan suatu perusahaan, manajemen dalam mengelola SDM juga harus diperhatikan dengan baik. Dari proses memperoleh, melatih, menilai, memberikan kompensasi pada SDM, memperhatikan bagaimana hubungan kerja dengan SDM lain, kesehatan, keamanan serta masalah keadilan (Dessler, 2005).

Organisasi di tuntut untuk terus berkompetensi agar tidak tergerus oleh zaman. Organisasi harus mampu melakukan berbagai inovasi agar tetap menjaga eksistensi dari suatu organisasi. Pada organisasi jasa, masalah pelayanan merupakan hal utama yang perlu diperhatikan karena dengan pelayanan yang baik, maka konsumen ataupun masyarakat menaruh kepercayaan terhadap organisasi sehingga akan berdampak kepada pemakaian jasa perusahaan yang akan dilakukan berulang-ulang.

Dengan berkembangnya globalisasi persaingan antar organisasi sangatlah sengit, hal itu menjadi *warning* tersendiri pada setiap organisasi untuk merancang strategi bagaimana menjaga eksistensi organisasinya. Organisasi juga diharuskan beradaptasi dengan lingkungan, Proses adaptasi ini membuat organisasi harus mengarahkan anggotanya agar dapat menyesuaikan diri dan mengambil nilai positif dari segala perubahan yang terjadi dalam rangka pengembangan individual maupun organisasi.

Pengembangan SDM merupakan sebuah proses untuk mengembangkan keahlian, kemampuan pekerja, pengetahuan SDM , serta kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, manajemen kepemimpinan, serta manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan kinerja SDM ( Rowley dan Jackson, 2021). Hasibuan (2017) mengatakan pengembangan merupakan strategi untuk meningkatkan kemampuan teoritis, teknis, konseptual serta moral SDM sesuai dengan kebutuhan jabatan melalui pendidikan atau pelatihan. Organisasi yang ingin mempertahankan eksistensinya dan daya saingnya haruslah memperhatikan Organizational Development secara menyeluruh baik itu internal maupun eksternal.

Pada dasarnya pengembangan organisasi ialah suatu upaya terencana yang dilakukan pada suatu organisasi untuk meningkatkan efektivitas untuk mencapai sasaran strategisnya. *Organization development* merupakan salah satu bidang pengembangan dari manajemen sumber daya manusia, dimana pengembangan organisasi fokus membantu perusahaan dalam mencapai peningkatan kinerja yang berkelanjutan melalui SDM-nya. SDM merupakan otak dari sebuah organisasi, kemajuan atau turunnya organisasi tergantung pada SDM-nya, jadi mengelola SDM sangatlah penting bagi organisasi. Dalam pengembangan SDM maka proses untuk mendapatkan SDM yang terbaik bagi suatu organisasi hal yang harus benar-benar diperhatikan, setelah suatu perusahaan mendapatkan orang-orang yang terbaik sesuai kualifikasi yang dibutuhkan, hal yang harus

diperhatikan lagi bagaimana peran manajer mengintegrasikan kedalam team yang sudah ada, mengelola kinerja SDM baik secara individu maupun kelompok, mengoptimalkan setiap individu dari SDM di organisasi agar bisa bertumbuh secara individu, bisa bertumbuh secara karir dan membuat pertumbuhan organisasi lebih cepat. Hal yang mendukung dalam pengembangan organisasi bisa dilihat dari komitmen SDM terhadap organisasi dalam memberikan kontribusinya.

Lembaga Pelatihan dan Psikologi Terapan (LPPT OASE INDONESIA) merupakan lembaga yang berfokus pada upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi. Pelatihan pada LPPT OASE INDONESIA berfokus pada upaya peningkatan softskills dan pembentukan karakter yang diperlukan dalam membangun tim serta meningkatkan kinerja melalui berbagai ketrampilan manajerial. Pengembangan organisasi atau *organizational development* menjadi perhatian khusus bagi Lembaga Pelatihan dan Psikologi Terapan (LPPT OASE INDONESIA) untuk mewujudkan Visinya yaitu “Menjadi Mitra Terbaik Pencetak Sumber Daya Manusia (SDM) Unggul di Indonesia”. Pentingnya peran SDM dalam suatu organisasi ialah sebagai aset yang berharga karena berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Agar dapat bersaing dengan banyaknya pesaing yang bergerak pada bidang yang sama, LPPT OASE INDONESIA harus memperbaiki kinerja perusahaannya. Faktor yang sangat berpengaruh adalah sumber daya manusia itu sendiri. Untuk memenuhi kebutuhan akan karyawan yang

terampil, berkompeten dan berwawasan luas dalam bidangnya, LPPT OASE INDONESIA dapat melaksanakan program pengembangan sumber daya manusia. Melalui pelaksanaan program tersebut pada LPPT OASE INDONESIA diharapkan adanya peningkatan kinerja karyawan dengan meningkatnya kinerja karyawan, diharapkan pelayanan terhadap konsumen juga akan meningkat. Pelayanan yang baik terhadap konsumen akan memberikan keuntungan bagi perusahaan yang tidak hanya dari segi ekonomi, melainkan juga kepercayaan konsumen terhadap LPPT OASE INDONESIA yang dapat menimbulkan loyalitas kepada perusahaan.

## **1.2 Tujuan**

Berdasarkan latar belakang di atas tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui bagaimana pengelolaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia pada CV.OASE INDONESIA MADANI dalam upaya pengembangan organisasi.

## **1.3 Sistematika Penulisan**

### **1) BAB I PENDAHULUAN**

Menjelaskan mengenai latar belakang mengapa penulis mengangkat tema tersebut sebagai bahan dalam pembuatan laporan, dilanjutkan dengan tujuan mengangkat tema tersebut.

### **2) BAB II PROFIL PERUSAHAAN DAN AKTIVITAS MAGANG**

Menjelaskan mengenai profil perusahaan tempat magang (Lembaga Pelatihan dan Psikologi Terapan OASE INDONESIA) dan menjabarkan aktivitas yang dilakukan selama proses magang

### **3) BAB III IDENTIFIKASI MASALAH**

Menguraikan beberapa masalah yang ditemukan pada perusahaan tempat magang

### **4) BAB IV KAJIAN PUSTAKA**

Menguraikan teori yang berkaitan dengan topic yang diangkat dalam laporan magang yaitu mengenai analisis pengelolaan Sumber Daya Manusia pada CV OASE INDONESIA MADANI dalam upaya pengembangan organisasi

### **5) BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Menguraikan tentang pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam upaya pengembangan organisasi CV OASE INDONESIA MADANI yang menjadi permasalahan topik pembahasan, serta menganalisis masalah dengan teori yang sesuai dengan masalah topik pembahasan sebagai penjelasan dan perbandingan antara masalah di tempat magang dengan teori yang ada.

### **6) BAB VI KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

Mencakup kesimpulan yang berisi tentang simpulan dari masalah topik pembahasan, serta rekomendasi yang berisi



tentang hal-hal yang perlu di perbaiki organisasi tempat magang terhadap peserta magang dan pegawai yang ada dalam organisasi tempat magang.

## 7) **BAB VII: REFLEKSI DIRI**

Menguraikan manfaat magang terhadap mahasiswa, dan mengidentifikasi kunci sukses dalam bekerja berdasarkan pengalaman yang didapatkan di tempat magang, serta menjabarkan mengenai rencana pengembangan diri, karir dan pendidikan selanjutnya.



## BAB II

### PROFIL ORGANISASI DAN AKTIVITAS MAGANG

#### 2.1 Profil Organisasi

##### 2.1.1 Sejarah Organisasi

Mulai dirintis sejak tahun 2004 dengan nama *OASE COMMUNITY* sebagai lembaga yang berkonsentrasi peningkatan kapasitas dan soft skill mahasiswa dan pelajar. Tahun 2010 resmi memiliki legalitas badan hukum, terus bergerak mantap menangani berbagai organisasi, perusahaan, lembaga pendidikan maupun instansi pemerintah. *CV. OASE INDONESIA MADANI* dengan sayap utama OASE INDONESIA berkomitmen dalam mendukung upaya ini demi mendorong kemajuan bangsa. Layanan utama kami meliputi Outdoor Activity, outbound training, Inhouse Training, Talents Mapping, Event Organizer, dan Multimedia.

LPPT OASE INDONESIA berdiri sejak tahun 2010 sebagai lembaga pelatihan yang berkonsentrasi pada upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi. Dunia disekitar kita berubah dengan cepat, agar mampu bertahan dan berkembang maka kemampuan manusia dalam organisasi untuk belajar dan mengantisipasi perubahan harus lebih cepat dari perubahan itu sendiri. Hal ini membuat pembelajaran diri dan organisasi menjadi sebuah investasi penting. Pelatihan pada LPPT OASE INDONESIA berfokus pada upaya peningkatan softskills dan

pembentukan karakter yang diperlukan dalam membangun tim serta meningkatkan kinerja melalui berbagai ketrampilan manajerial. Dengan pendekatan active learning dan metode experiential learning LPPT OASE INDONESIA merancang pelatihan berdasarkan need assessment dan training design yang tepat. Dengan trainer yang handal dan didukung oleh tim research dan development training, LPPT melakukan pembaharuan terus menerus agar pelatihan berorientasi terapan, relevan dan mutakhir.

Sejarah telah membuktikan bahwa hanya Organisasi atau perusahaan yang bisa menghargai orang-orang yang bekerja di dalamnya sebagai manusia secara utuh, yang bisa mencapai prestasi gemilang dan terus bergerak progresif. Semua kata kunci kesuksesan organisasi atau perusahaan berhubungan dengan faktor manusia-nya: Kepemimpinan, Kreativitas, Integritas, Profesionalitas, Ketepatan, Disiplin, Kerjasama, Spiritualitas, Inovasi dan sederet rahasia sukses lainnya.

### 2.1.2 Visi Dan Misi Perusahaan Visi perusahaan

“Menjadi lembaga pelatihan berdaya saing global dalam membangun sumber daya manusia yang unggul”

#### Misi perusahaan

- 1) Menjadi good corporate company yang mendorong inovasi dan peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui training, outbound, coaching, dan consulting.

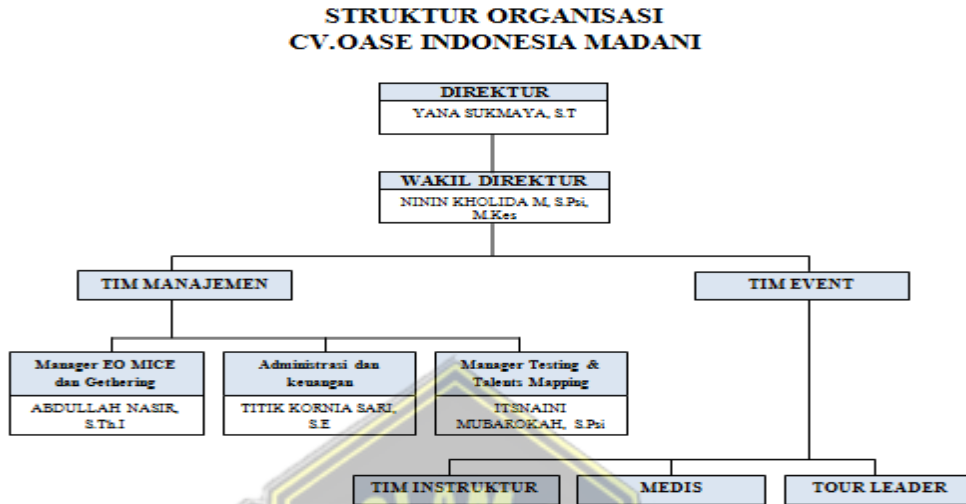
- 2) Mendorong kepemimpinan dan pemberdayaan tim dalam organisasi untuk mewujudkan masyarakat yang beradab dan bermanfaat bagi kemanusiaan.

### **2.1.3 Legalitas Lembaga Ijin Usaha Landasan Hukum Pendirian Perusahaan**

- 1) SIUP dengan NIB: 0220004730094
- 2) Akta Pendirian CV Nomor: 07 Tanggal: 07 Mei 2020
- 3) Akta Pendirian Pembaharuan CV Nomor: 07 Tanggal: 18 Juni 2020
- 4) Nama Notaris: Ida Widiyanti, SH

Pada LPPT OASE INDONESIA terdapat 2 bagian yaitu bagian Manajemen dan Non-Manajemen. Bagian Manajemen merupakan orang-orang yang setiap harinya aktif beraktifitas dalam kantor, mengurus mengenai administrasi, keuangan serta memasarkan jasa LPPT OASE INDONESIA. Sedangkan bagian Non-Manajemen merupakan orang-orang yang berperan aktif pada saat kantor memiliki event di luar kantor atau biasa disebut dengan Instruktur Outbond.

## 2.1.4 Struktur Organisasi Cv. Oase Indonesia Madani



## 2.1.5 Job Description

### 1) Direktur

- (1) Menjalankan dan memimpin karyawan dalam menjalankan bisnis perusahaan
- (2) Menetapkan kebijakan-kebijakan perusahaan
- (3) Menetapkan dan merumuskan strategi bisnis perusahaan
- (4) Memilih staf-staf yang membantu di bawahnya agar kinerja perusahaan bisa berlangsung dengan lebih produktif
- (5) Menyetujui anggaran tahunan perusahaan
- (6) Meningkatkan performance perusahaan dan rencana pengembangan perusahaan

## 2) Administrasi dan keuangan

### TUGAS POKOK

- (1) Membuat rencana anggaran untuk kegiatan internal maupun program eksternal (*public training*)
- (2) Melayani kebutuhan keuangan untuk kegiatan operasional dan memantau agar pembiayaan lebih efisien
- (3) Membuat laporan keuangan, baik laporan keuangan baik program maupun laporan keuangan kelembagaan sehingga bisa digunakan untuk pengambilan keputusan
- (4) Mengkoordinir pekerjaan bagian keuangan dan kasir kas kecil
- (5) Melakukan tugas-tugas administrasi kantor termasuk kearsipan

### TUGAS TAMBAHAN

- (1) Melakukan fungsi pelayanan pelanggan (frontliner) baik secara langsung (di kantor) maupun tidak langsung (melalui telepon, surat, dll)
- (2) Menyiapkan dan memelihara segala kebutuhan dan pengadaan alat tulis kantor, alat alat kebersihan, inventaris perusahaan (rumah tangga) dan berkoordinasi dengan OB jika diperlukan
- (3) Mendata keluar masuknya surat dalam perusahaan baik surat penawaran harga, surat utang, tagihan, maupun surat

pemberitahuan, termasuk membalas surat surat yang perlu untuk dibalas

- (4) Membuat dan mengirimkan proposal dan laporan training kepada klien
- (5) Merapikan administrasi kepegawaian terutama yang berkaitan dengan gaji dan kesejahteraan karyawan

### 3) Produksi dan Marketing

#### TUGAS POKOK

- (1) Melakukan perencanaan dan eksekusi strategi *marketing* dan *selling* agar produk CV Oase Indonesia terkenal dan laku di pasaran. Menyerahkan strategi *marketing* per semester Pada komanditer (februari dan agustus)
- (2) Mendesain dan atau membuat perlengkapan *marketing*, seperti pamflet, leaflet, company profile serta bahan lain untuk *marketing* online (foto, copy writing file, video, dll) dengan koordinasi dengan direktur
- (3) Melakukan pertemuan dan aktivitas yang berhubungan dengan upaya closing klien, baik membuat rancangan anggaran, proposal sampai komitmen even, baik secara langsung maupun dengan supervisi direktur.
- (4) Melakukan supervisi terhadap *marketing affiliate* untuk mencapai pemenuhan target *marketing*

- (5) Mempersiapkan kelengkapan pelaksanaan even, berhubungan dengan para provider akomodasi, transportasi, konsumsi maupun jasa lainnya yang berkaitan dengan pelaksanaan event.

### **TUGAS TAMBAHAN**

- (1) Melakukan optimasi web site dan situs media sosial lain yang dimiliki perusahaan
- (2) Melakukan upaya menjaring klien baru oase, terutama dengan sasaran pelajar, mahasiswa dan anak anak
- (3) Melakukan supervisi perencanaan, pelaksanaan training dan pasca training
- (4) Melakukan komunikasi dengan klien dalam hal perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi Training
- (5) Melakukan tugas pengadaan (termasuk perencanaan, komparasi dan pemesanan) barang barang yang diperlukan untuk keperluan training dan tim training seperti kaos, seragam dan peralatan training

## **2.1.6 Program/Layanan Pelatihan Lppt Oase Indonesia**

### **1) Indoor training**

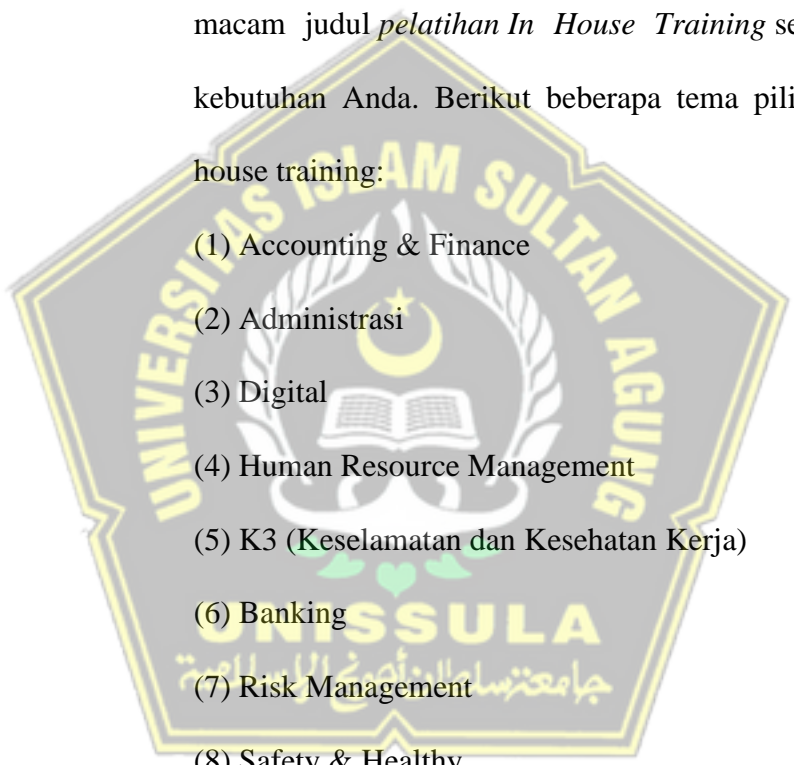
- (1) In House Training

*In House Training* merupakan pelatihan yang dibutuhkan bagi sebuah perusahaan maupun instansi untuk *meningkatkan kinerja SDM*. Pelatihan ini khusus bagi



karyawan di satu instansi dengan materinya disesuaikan dengan kebutuhan. Agar berjalan efektif, jumlah peserta dalam pelatihan *in house training* yaitu 10 – 30 orang peserta. Metode pelatihan yang dilakukan dapat berupa presentasi, role play, case study, maupun evaluasi.

LPPT OASE INDONESIA menyediakan berbagai macam judul *pelatihan In House Training* sesuai dengan kebutuhan Anda. Berikut beberapa tema pilihan untuk in house training:

- 
- (1) Accounting & Finance
  - (2) Administrasi
  - (3) Digital
  - (4) Human Resource Management
  - (5) K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)
  - (6) Banking
  - (7) Risk Management
  - (8) Safety & Healthy
  - (9) Sales & Marketing
  - (10) Logistic

## **2) Outdoor Training**

### **(1) Outbond Training**

*Outbound training* adalah bentuk training luar ruangan yang menggunakan aktivitas eksperiensial, seperti

petualangan dan permainan yang bertujuan mengembangkan diri sekaligus menghibur peserta yang berasal dari kalangan organisasi, perusahaan, maupun pendidikan.

LPPT OASE INDONESIA program outbound training yang diberikan tidak hanya sekadar permainan namun juga disertai coaching value dari instruktur. Kebutuhan pelatihan disesuaikan dengan permintaan klien.

Adapun beberapa tema pelatihan outbound yaitu:

- (1) Leadership outbound
- (2) Team building outbound
- (3) Managerial Outbound
- (4) Character Building Training

#### **(2) Family Gathering**

Dalam rangka meningkatkan performa perusahaan, Family Gathering adalah salah satu upaya untuk mendekatkan personil dalam perusahaan. sehingga TEAMWORK dapat dibangun untuk mencapai tujuan bersama. Oleh sebab itu, family gathering outbound dalam rangka capacity building menjadi program LPPT OASE INDONESIA untuk membantu menaikkan performa perusahaan/Organisasi

### **(3) Rafting**

Rafting atau Arung jeram adalah suatu aktifitas pengarungan bagian alur sungai yang berjeram, dengan menggunakan wahana tertentu. Wahana ini yang membedakannya, ada yang menggunakan pelampung ban dan ada yang menggunakan perahu karet. Satu perahu biasa diisi 5 sampai dengan 7 orang sudah termasuk river guide.

Sampai saat ini sudah tercatat puluhan ribu peserta dari perusahaan dan organisasi baik lokal maupaun Nasional yang sudah menjalin kerjasama dengan LPPT OASE INDONESIA dan merasakan manfaat pelatihan bersama LPPT OASE INDONESIA antara lain: Pertamina, Indonesia Power, Sriboga Flour Mill, Dirjen Pajak Pusat, Bank BRI, Bank Mandiri, Bank BNI 46, Metro TV, Summit OTO Finance, FIF, Evercros Int, Manj.Hotel Grand Candi, BPS, SETDA DEMAK, SETDA KENDAL, BPK JATENG, BEA CUKAI SURAKARTA, KEJATI JATENG, BPBD Kota Semarang, BALITBANG AGAMA kota Semarang, RS.Baitul Hikmah KENDAL, UNDIP, UNNES, POLINES, UNISSULA, LPI HIDAYATULLAH, UNIV.WAHID HASYIM, STIKES BHAKTI HUSANDA, AKPER KESDAM Semarang, NGUDI WALUYO Semarang, STIE BPD Semarang dan masih banyak lagi .

### 2.1.7 Tujuh Karakter Instruktur CV. OASE INDONESIA MADANI

- 1) Yang paling kokoh atau tsabat sikapnya (**Atsbatuhum mauqiifan**)
- 2) Yang paling lapang dadanya, sabar dan ikhlas (**Arhabuhum shadran**)
- 3) Yang paling dalam pemikirannya (**A'maquhum fikran**)
- 4) Yang paling luas cara pandangannya (**Ausa'uhum nadzaran**)
- 5) Yang paling rajin amal kebbaikannya (**Ansyatuhum 'amalan**)
- 6) Yang paling solid penataan manajemen organisasinya (**Aslabuhum tandhiman**)
- 7) Yang paling banyak manfaatnya (**Aktsaruhum naf'an**)

### 2.1.8 Core Value Cv. Oase Indonesia Madani

- 1) Optimist  
Berfikir positif, ikhlas, tersenyum dan bertanggung jawab dalam mewujudkan harapan dan tujuan hidup
- 2) Open Mind  
Terbuka menerima nasihat, senantiasa belajar dan meningkatkan kualitas diri dan perusahaan
- 3) Achievement  
Berorientasi pada hasil yang optimal, teratur dan tertib dalam menata pekerjaan
- 4) Antusias  
Disiplin dalam mengerjakan prioritas, bersemangat dan bersungguh-sungguh dalam melakukan kebaikan

## 5) Sprituality

Keterhubungan dengan Allah SWT dalam setiap pemikiran, sikap, ucapan dan perilaku

## 6) Synergy

Kesediaan bekerja sama serta mengelola perbedaan untuk mewujudkan tujuan bersama

## 7) Excellence

Mengerjakan tanggung jawab dan peran dengan sebaik mungkin, tuntas, serta megutamakan kepuasan konsumen

## 8) Empowerment

Mendukung orang lain untuk berkembang lebih baik, berusaha memberikan solusi, dan manfaat bagi banyak orang

## 9) Integrity

Mengutamakan kejujuran, keteladanan, kesesuaian antara perilaku dengan ucapan

## 10) Innovation

Kreatif, menemukan ide-ide baru yang bermanfaat dan bermutu, terampil mengelola perubahan situasi, mengupayakan cara-cara yang lebih efektif dan tepat guna

## 2.2 Aktivitas Magang

Kegiatan Magang program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MB-KM) pada CV OASE INDONESIA MADANI terhitung dari bulan April-Juli 2021, selama kegiatan magang berlangsung penulis memiliki kesempatan dengan diberlakukannya jam kerja selama 9 jam/hari nya dengan jam operasi perusahaan mulai pukul 08:00 – 17:00 WIB dengan sistem lima hari kerja yaitu hari Senin – Jumat.

- 1) Membantu pekerjaan yang berhubungan dengan Administrasi

Kegiatan utama pada CV OASE INDONESIA MADANI ialah kegiatan yang berhubungan dengan administrasi. Akan tetapi tidak semua pekerjaan dapat dikerjakan penulis, karena ada beberapa pekerjaan yang membutuhkan hardskill atau ketrampilan dalam mengerjakannya, yang bila mana jika tidak memiliki hal tersebut akan memperlambat kerja sehingga akan berakibat pada efektifitas waktu.

- 2) Mengerjakan Projek asesmen talents mapping, rekapitulasi diklat kompetensi dan penilaian kinerja tahun 2021 pada Inspektorat Jenderal Kementerian Perhubungan (ITJEN KEMENHUB)

Selain kegiatan administrasi penulis mengerjakan beberapa projek dari klien di antaranya ikut berkontribusi dalam pengerjaan laporan hasil asesmen talents mapping, rekapitulasi diklat kompetensi dan penilaian kinerja tahun 2021 pada

Inspektorat Jenderal Kementerian Perhubungan (ITJEN KEMENHUB) dan PT PKSS dengan menggunakan penilaian 360 feedback. Dengan ikut berkontribusi mengerjakan proyek tersebut hal yang bisa penulis petik ialah mengetahui cara menerapkan penilaian kinerja 360 feedback dan melatih ketelitian penulis karena dalam mengerjakan proyek tersebut harus focus dalam pengolahan datanya agar tidak ada keliruan data pada hasil akhir yang jika terjadi akan berdampak pada kepuasan klien.

3) Rapat dengan Pimpinan

Sering melakukan kegiatan sharing dengan pimpinan perusahaan mengenai dunia kerja sebagai bentuk pandangan penulis kedepannya setelah menyelesaikan studinya lalu terjun ke dunia kerja secara nyata. Tidak hanya seputar dunia kerja pimpinan juga sering kali menyampaikan perihal perilaku kepribadian yang mempunyai value, seperti skill, kedisiplinan, sopan santun, kerapian, cara berkomunikasi dengan baik, dan lain sebagainya.

4) Mengerjakan pekerjaan digital marketing untuk produk OASE

Selanjutnya penulis juga diberi pengalaman di bidang marketing, dengan mencari data sekolah SE-Jawa Tengah dari mulai nama sekolahnya, alamat, email, dan lain sebagainya. Pendatan ini bertujuan sebagai upaya untuk mempromosikan

jasa LPPT OASE INDONESIA pada jenjang pendidikan. Selain pendataan penulis juga diberi kesempatan untuk belajar mengenai pengeditan, salah satunya mengedit dokumentasi klien yang memakai jasa LPPT OASE INDONESIA untuk dibuat album sebagai testimony perusahaan. Dari penugasan di atas value yang bisa diambil penulis yaitu mengenai bagaimana pentingnya mengedepankan pelayanan prima dan belajar mengenai strategi pemasaran melalui digital.

5) Mendistribusikan produk

Selain itu penulis diberi kesempatan untuk belajar mengenai pendistribusian produk, dengan mengemas sampai pengiriman produk pesanan konsumen salah satunya yaitu orderan Buku yang berjudul “Pulih Dari Perih” karya Ibu Ninin Kholida M, S.Psi, M.Kes yang merupakan wakil direktur LPPT OASE INDONESIA. Hal yang bisa diambil dari pengalaman kali ini ialah belajar mengenai ketelitian, kerapian, keamanan dalam mempacking produk, yang nantinya akan berdampak pada kepuasan pelanggan.

6) Mengerjakan ST-30

Penulis juga belajar mengenai pengenalan diri yang di bimbing langsung oleh salah satu staf kantor dengan mengisi ST-30 yang merupakan salah satu alat untuk memudahkan dan mengenali lebih dalam mengenai kepribadian diri sendiri serta minat dan



potensi produktif pada diri sendiri. Penulis dapat mengambil nilai dari pengalaman ini ialah dapat mengetahui minat dan potensi produktif penulis untuk melangkah kedepannya. Kira-kira apa sih yang sesuai dengan potensi diri penulis untuk dikembangkan dan kira-kira pekerjaan yang seperti apa si cocok untuk penulis.



## BAB III

### IDENTIFIKASI MASALAH

Pada suatu organisasi pasti memiliki suatu permasalahan baik dari segi pemasaran, sumber daya manusia, operasional, manajemen, keuangan ataupun teknologi informasi. Begitu pula pada CV OASE INDONESIA MADANI yang merupakan tempat dilaksanakan proses magang, dimana pada CV OASE INDONESIA MADANI memiliki beberapa permasalahan sesuai dengan pengamatan penulis selama magang berlangsung diantaranya permasalahan terkait dengan kurang disiplinnya para karyawan, permasalahan terkait komunikasi dalam bekerja serta permasalahan yang menjadi topik laporan magang ini yaitu mengenai pengembangan sumber daya manusia kedepannya sebagai upaya dalam pengembangan organisasi (*organizational development*). Perlu diketahui bahwa sumber daya manusia merupakan aset atau sebuah investasi besar yang menjadi faktor utama keberhasilan sebuah organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan tepat pada sebuah organisasi akan menjadi faktor utama dan akan membawa kesuksesan yang optimal bagi sebuah organisasi. Banyak sumber daya alam di Indonesia yang tereksplotasi tanpa sebuah timbale balik kesejahteraan masyarakat yang setara. Disisi lain banyak sumber daya manusia Indonesia yang pada akhirnya harus bekerja di negeri tetangga dengan konsekuensi yang tinggi. Hal seperti itulah yang harus menjadi insyarat bangsa untuk terus belajar dan siap meningkatkan kualitas sumber daya manusia-nya. Menurut UNDP (*United Nations Development Programmed*) di dalam Human Development Report 2010, Indeks pembangunan kualitas sumber daya manusia Indonesia masih berada pada urutan

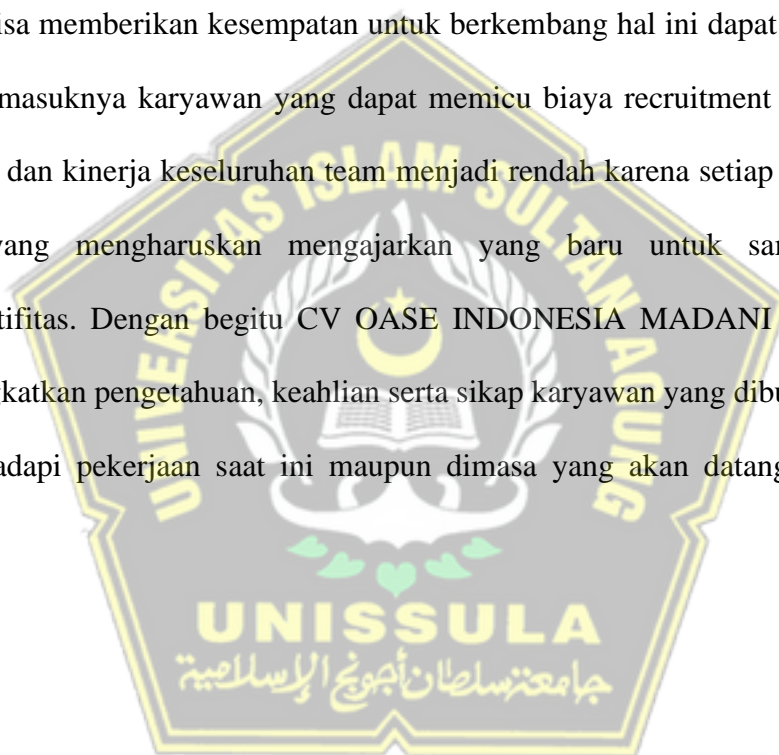
ke-108. Apabila dibandingkan dengan Negara tetangga terdekat ialah Singapore yang sudah menduduki urutan ke-27. Perbedaan ini cukup luar biasa, kualitas manusia menegaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia secara baik dan tepat merupakan subjek dari sebuah pembangunan

Suatu organisasi akan mampu memenangkan persaingan dan mampu mempertahankan eksistensinya jika didukung dengan sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan potensial dalam organisasi. Hal ini yang menjadi perhatian khusus bagi CV OASE INDONESIA MADANI dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam upaya pengembangan organisasi. Melihat potensi yang dimiliki CV OASE INDONESIA MADANI sangat besar, memiliki pangsa pasar yang sudah menyebar diberbagai daerah, hal ini yang harus di perhatikan bagi pimpinan untuk mengembangkan perusahaannya ke tingkat yang lebih tinggi lagi. Maka rumusan masalah pada laporan magang ini ialah:

1. Bagaimana pengelolaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia pada CV.OASE INDONESIA MADANI dalam upaya pengembangan organisasi.

Suatu organisasi akan bertahan pada level yang sama dalam artian tidak ada peningkatan yang lebih baik apabila tidak mengelola sumber daya manusia pada organisasi tersebut dengan baik (*HR Development*). Dalam hal ini untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian serta sikap karyawan yang dibutuhkan dalam menghadapi pekerjaan saat ini maupun dimasa yang akan datang perlu dilakukannya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia ( Rumawas, 2018).

CV OASE INDONESIA MADANI sebagai lembaga yang berfokus pada pelatihan (*training*) harus mampu men-development SDM agar mampu memberikan kontribusi yang lebih pada organisasi. Namun apabila sumber daya manusia yang ada tidak dikelola dengan baik bisa saja mereka akan berkontribusi seminimal mungkin dengan kemampuan sebisanya dan bila sumber daya manusia yang sudah baik pada organisasi mereka akan berfikir banyak organisasi lain yang lebih bisa memberikan kesempatan untuk berkembang hal ini dapat menyebabkan keluar masuknya karyawan yang dapat memicu biaya recruitment yang semakin banyak dan kinerja keseluruhan team menjadi rendah karena setiap kali ada SDM baru yang mengharuskan mengajarkan yang baru untuk sampai ketahap produktifitas. Dengan begitu CV OASE INDONESIA MADANI harus mampu meningkatkan pengetahuan, keahlian serta sikap karyawan yang dibutuhkan dalam menghadapi pekerjaan saat ini maupun dimasa yang akan datang ( Rumawas, 2018).



## BAB IV

### KAJIAN PUSTAKA

#### 4.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu aktivitas-aktivitas yang sistematis dan struktur dikerjakan oleh sumber daya manusia sesuai kualifikasi dan kompetensi tertentu untuk mencapai suatu tujuan yang ditetapkan, Mangkunegara (2017). Penjelasan di atas mempertegas peran SDM dalam suatu organisasi yang dikendalikan oleh sebuah sistem kerja yang biasa disebut dengan sistem manajemen.

- 1) Bahwa untuk mendapatkan SDM yang unggul maka dilakukan rekrutmen dan seleksi
- 2) Untuk mencapai efektivitas dan efisiensi maka ditetapkan SOP, aturan, dan strategi
- 3) Bahwa untuk mengembangkan SDM maka diselenggarakan pelatihan dan memberikan kesempatan untuk terus terlibat dalam setiap kegiatan organisasi
- 4) Untuk mencapai suatu target (kinerja dan produktivitas) maka diciptakan budaya dan lingkungan kerja yang kondusif

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat di klasifikasikan ke dalam beberapa fungsi, yaitu:

- 1) Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan

2) Fungsi Pengoorganisasian (*Organizing*)

Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas – tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.

3) Fungsi Pengarahan (*Directing*)

Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan.

4) Fungsi Pengendalian (*Controlling*)

Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya di bidang tenaga kerja telah dicapai.

#### 4.2 Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2014) Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah suatu bentuk usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Simamora (2010), menyatakan pengembangan adalah suatu proses jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas dan motivasi karyawan agar dapat menjadi asset perusahaan yang berharga.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM merupakan serangkaian aktivitas suatu organisasi yang dilakukan pada waktu tertentu yang merupakan proses jangka panjang untuk menghasilkan perubahan yang signifikan terhadap organisasi.

#### **4.2.1 Prinsip Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pada dasarnya prinsip pengembangan sumber daya manusia ialah peningkatan kualitas, kuantitas ataupun kemampuan kerja setiap karyawan dalam mengemban tugasnya baik jangka pendek maupun jangka panjang. Agar kegiatan pengembangan sumber daya manusia dapat dilaksanakan secara efektif, maka pimpinan organisasi perlu memberikan harapan sekaligus rangsangan kepada karyawan untuk mampu terlibat dengan baik dalam pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan organisasi.

Berikut beberapa prinsip lainnya yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia (Sumardjo dan Priansa, 2018):

##### **1) Motivasi**

Semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan akan mendorong karyawan untuk semakin cepat dan sungguh-sungguh dalam mempelajari perilaku, ketrampilan, pengetahuan ataupun beradaptasi dengan organisasi. Motivasi timbul dari

dorongan diri sendiri (internal) maupun dorongan dari luar (eksternal). Pengembangan sumber daya manusia harus berhubungan dengan motivasi karyawan, sehingga karyawan akan terlibat dengan baik dalam proses pengembangan sumber daya manusia.

#### 2) Laporan Kemajuan

Hasil dari pengembangan sumber daya manusia dapat dijadikan sebagai bahan informasi untuk mengetahui bagaimana perbandingan antara sebelum dan sesudah karyawan memperoleh program pengembangan

#### 3) Latihan

Pada dasarnya karyawan dapat mengetahui pengetahuan dan ketrampilan yang baru. Untuk itu, diperlukan program pengembangan sumber daya manusia yang diatur secara tepat dan cermat sehingga pengembangan sumber daya manusia yang diberikan mampu dipraktikkan dalam pekerjaan.

#### 4) Perbedaan individu

Perbedaan individu perlu dijadikan pijakan dalam melaksanakan program pengembangan sumber daya manusia. Perbedaan tersebut bukan perbedaan jenis kelamin, status sosial, ekonomi tetapi perbedaan tingkat kecerdasan dan bakat pegawai, maka dari itu pengembangan sumber daya manusia yang paling efektif



ialah dengan menyesuaikan kemampuan individu dengan program pengembangan sumber daya manusia yang diberikan.

#### 4.2.2 Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia memiliki banyak tujuan. Kegiatan dalam pengembangan hakikatnya memiliki tujuan yang menyangkut hal-hal berikut (Hasibuan, 2014):

1) Produktifitas Kerja

Dengan pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill*, *Human skill*, dan *managerial skill* karyawan yang semakin baik.

2) Efisiensi

Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi khususnya mesin-mesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

3) Pelayanan

Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan yang bersangkutan.

4) Moral

Dengan pengembangan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik

5) Karir

Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan, dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi inilah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.

6) Kepemimpinan

Dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, *human relations*-nya lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertikal dan horizontal semakin harmonis.

#### 4.2.3 Jenis-jenis pengembangan Sumber Daya Manusia

Jenis pengembangan sumber daya manusia yang dapat diberikan bagi karyawan antara lain ialah (Sumardjo dan Priansa,2018)

1) Pengembangan secara formal

Pengembangan ini dilakukan karena tuntutan perubahan dan persaingan yang semakin tinggi. Pengembangan semacam ini diharapkan dapat memenuhi kebutuhan organisasi, baik saat ini maupun di masa yang akan datang. Bagi pegawai,

pengembangan semacam ini sangatlah bermanfaat karena mereka akan mempunyai dan memiliki kemampuan, keahlian, serta keterampilan yang lebih tanpa mengeluarkan biaya tinggi.

## 2) Pengembangan secara Informal

Pengembangan secara informal bagi pegawai dapat dilakukan atas inisiatif pribadinya. Pegawai dapat melatih dan mengembangkan kompetensinya dengan mempelajari berbagai macam konsep berikut aplikasinya yang berhubungan langsung dengan pekerjaandan jabatan yang diembanya. Jenis pengembangan seperti ini sangatlah bermanfaat bagi organisasi dikarenakan organisasi tidak perlu mengeluarkan biaya besar untuk melaksanakan pengembangan bagi sumber daya manusia.

### 4.2.4 Metode pengembangan Sumber Daya Manusia

Metode pengembangan sumber daya manusia yang paling umum diadopsi dalam organisasi bisnis adalah metode pendidikan dan pelatihan. Pendidikan diberikan kepada pegawai manajerial, sedangkan pelatihan diberikan untuk pegawai dalam level operasional. (Sumardjo dan Priansa, 2018)

#### 1) Metode pendidikan (*Education*)

Pendidikan merupakan salah satu hal yang sangat penting dari pengembangan sumber daya manusia. Lembaga pendidikan, terutama pendidikan formal, pada dasarnya memeberikan *output* berupa perubahan sikap dan perilaku yang disertai dengan

tingkat pengetahuan, pemahaman, dan analisis yang lebih mendalam. Pada dasarnya tujuan pendidikan ialah penambahan pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan, dan sebagainya, yang diharapkan memiliki sasaran pendidikan pada metode tertentu. Itulah sebabnya, perubahan sikap dan perilaku sebagai *output* pendidikan perlu dirumuskan terlebih dahulu dalam tujuan pendidikan, dengan kata lain bahwa tujuan pendidikan merupakan rumusan-rumusan penting sikap dan perilaku.

#### 2) Metode Pelatihan (*Training*)

Pelatihan dipilih berdasarkan analisa kebutuhan yang berasal dari kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai. Hal-hal yang berkaitan dengan pelatihan adalah menyangkut waktu pelaksanaan, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan, latar belakang pegawai, dan berbagai hal lainnya terkait dengan pegawai. Ruang lingkup pelatihan lebih sempit dibandingkan dengan pendidikan. Pelatihan pada dasarnya dipandang sebagai penerapan kecakapan dan keterampilan pekerjaan, oleh karenanya pelatihan terfokus pada mempelajari bagaimana melaksanakan tugas-tugas khusus dalam waktu tertentu.

#### 4.2.5 Tahap-tahap penyusunan pengembangan

Berikut merupakan tahapan-tahapan pelatihan dan pengembangan:

- 1) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan/pengembangan (*job study*).

- 2) Menetapkan tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan.
- 3) Menetapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukur.
- 4) Menetapkan metode pelatihan/pengembangan.
- 5) Mengadakan percobaan (*try out*) dan revisi.
- 6) Mengimplementasikan dan mengevaluasi



## BAB V

### ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Gambaran Permasalahan

LPPT OASE INDONESIA berfokus pada upaya peningkatan softskills dan pembentukan karakter yang diperlukan dalam membangun tim serta meningkatkan kinerja melalui berbagai ketrampilan manajerial. Dengan pendekatan active learning dan metode experiential learning LPPT OASE INDONESIA merancang pelatihan berdasarkan need assessment dan training design yang tepat. Dengan trainer yang handal dan didukung oleh tim research dan development training, LPPT melakukan pembaharuan terus menerus agar pelatihan berorientasi terapan, relevan dan mutakhir.

Topik permasalahan yang penulis angkat dalam laporan magang yaitu terkait pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai upaya dalam pengembangan organisasi (*organizational development*). Perlu diketahui bahwa Sumber Daya Manusia merupakan aset atau sebuah investasi besar yang menjadi faktor utama keberhasilan sebuah organisasi. Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik dan tepat pada sebuah organisasi akan menjadi faktor utama dan akan membawa kesuksesan yang optimal bagi sebuah organisasi.

Suatu organisasi akan mampu memenangkan persaingan dan mampu mempertahankan eksistensinya jika didukung dengan sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan potensial dalam organisasi. Maka dari itu peneliti dapat menganalisis masalah sebagai berikut:

- 1) Analisis bagaimana pimpinan dapat mengelola Sumber Daya Manusia yang sudah ada dengan baik dan memberikan kesejahteraan bagi para Sumber Daya Manusia sebagai upaya pengembangan organisasi.

Permasalahan ini harus mendapat perhatian khusus oleh CV OASE sebagai salah satu upaya atau ikhtiar perusahaan untuk bisa naik ke tingkat lebih tinggi lagi. Jika permasalahan ini dibiarkan begitu saja dimungkinkan perusahaan akan stagnate pada level tertentu saja tanpa pengembangan.

Sesuai dengan penuturan wakil direktur CV OASE beliau ialah Ibu Ninin Kholida M, S.Psi, M.Kes bahwasanya pada CV OASE sudah dilakukannya pengelolaan atau mendevelopment stafnya dengan metode coaching atau pendampingan langsung oleh direktur dan mengadakan pertemuan kecil sebagai upaya mengetahui berbagai perkembangan perusahaan, metode ini dirasa lebih efektif dan efisien mengingat status daripada CV OASE sendiri yang tergolong belum begitu termasuk perusahaan yang besar.

Akan tetapi tidak menutup kemungkinan jika kedepannya CV OASE akan berkembang lebih besar dan bukan lagi CV bisa jadi sudah menjadi PT atau LPK yang pastinya akan berbeda sekali mulai dari segi manusianya, proses mendapatkan Sumber Daya Manusia sampai pengelolaan Sumber Daya Manusia.

## **5.2 Analisis dan Pembahasan**

Performansi dan produktifitas karyawan merupakan salah satu core competency yang harus dicapai, dimana karyawan tidak hanya mempunyai skills dan pengalaman melainkan komitmen dan motivasi yang di bentuk

oleh budaya dan iklim organisasi yang baik sehingga dapat mendukung pertumbuhan profit organisasi. Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang kompeten dan unggul menjadi salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi. Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik harus dimulai dari bagaimana mempersiapkan system kerja yang dapat menjunjung performansi kerja terbaik.

Hal ini diperkuat dengan dasar teori Sumber Daya Manusia, (Fareed et al, 2016) mendefinisikan human capital sebagai pengetahuan dan kemampuan kerja yang didapat melalui pendidikan dan pelatihan. Teori ini menjelaskan bahwa kapabilitas dan produktifitas organisasi tergantung pada kapabilitas dan kemampuan spesifik dari Sumber Daya Manusia nya. Teori ini juga menekankan pentingnya investasi pada Sumber Daya Manusia dalam hal kebutuhan akan pengetahuan dan kemampuan kerja. Teori ini dipercayai bahwa dengan Sumber Daya Manusia yang unggul maka akan menjadikan organisasi tersebut unggul.

Armstrong (2008) mengemukakan bahwasanya system kerja dengan performansi tinggi yaitu pengembangan kemampuan kerja yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, manajemen kinerja serta memberikan motivasi. Strategi pengelolaan Sumber Daya Manusia yang berfokus pada peningkatan kinerja organisasi dapat dianalisis dengan model AMO (Ability, Motivation, Opportunity).

Selanjutnya untuk menganalisis pengelolaan Sumber Daya Manusia pada CV OASE INDONESIA MADANI penulis melakukan wawancara



sebagai metode memperoleh data dilapangan. Data-data yang sudah diperoleh penulis akan di analisis guna untuk mendapatkan hasil terkait bagaimana pengelolaan Sumber Daya Manusia pada CV OASE INDONESIA MADANI

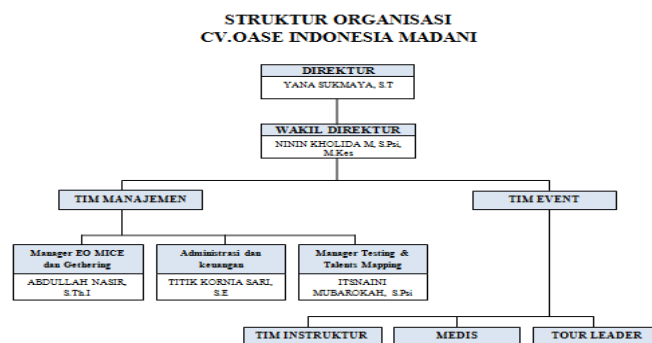
Setelah penulis melakukan wawancara dengan beberapa staf manajemen pada CV OASE INDONESIA MADANI dapat disimpulkan bahwasanya pengelolaan Sumber Daya Manusia pada CV OASE INDONESIA MADANI sudah praktikkan pimpinan dengan cukup baik. Hal ini di dukung dengan jarang nya terjadi keluar masuk karyawan dengan jangka waktu kerja yang singkat, sesuai dengan penuturan beberapa staf bahwasanya beliau sudah kurang lebih dua tahun bekerja di CV OASE INDONESIA. Artinya peran pimpinan dalam mengelola Sumber Daya Manusia berhasil mendvelop para staf nya dengan cukup baik dan tentunya dengan memberikan kesejahteraan bagi para staf sehingga terciptanya loyalitas karyawan terhadap organisasi

Pengembangan organisasi merupakan suatu strategi terencana dalam mewujudkan perubahan organisasional, perubahan yang dimaksud harus mempunyai sasaran yang jelas dan didasarkan pada suatu diagnosis yang tepat mengenai permasalahan yang dihadapi oleh organisasi. Pengembangan organisasi sendiri harus berupa kolaborasi antara berbagai pihak yang akan mengalami dampak perubahan yang akan terjadi, keterlibatan dan partisipasi para anggota organisasi harus mendapat

perhatian. Program pengembangan organisasi menekankan cara-cara baru yang diperlukan guna meningkatkan kinerja seluruh anggota organisasi.

Sebuah organisasi yang ingin mempertahankan eksistensi dan daya saingnya harus memperhatikan Organizational Development secara menyeluruh. Pada umumnya terdapat dua hal yang harus diperhatikan dalam pengembangan organisasi yaitu factor internal dan factor eksternal organisasi. Secara eksternal hal yang mempengaruhi adalah persaingan kompetitif antar organisasi, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan factor internal nya yaitu seperti struktur, system dan prosedur, sarana dan prasarana.

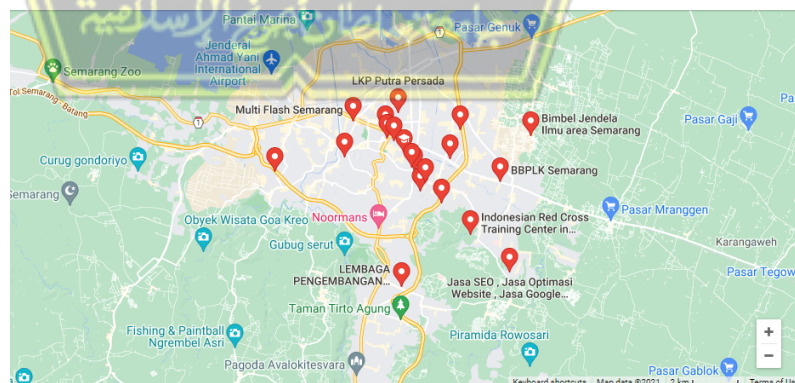
Pengembangan organisasi merupakan strategi terencana atau Langkah yang akan diambil oleh CV OASE INDONESIA MADANI dalam upaya mewujudkan perubahan organisasional. Sesuai dengan hasil observasi penulis bahwasanya pada CV OASE INDONESIA MADANI sudah dibentuknya struktur organisasi dengan job des masing-masing bagian dengan baik. Dimana dengan terbentuknya struktur dengan baik akan memudahkan para staf dalam bekerja.



*(Sumber Data: CV OASE INDONESIA MADANI)*

Sumber Daya Manusia memiliki peran penting dalam proses pengembangan organisasi sesuai dengan tujuan dari pengembangan organisasi salah satunya yaitu agar organisasi mampu merespons dan beradaptasi dengan lebih baik terhadap perubahan industri serta kemajuan teknologi, hal ini tidak luput dari peran Sumber Daya Manusia.

Dengan berbagai keunggulan yang dimiliki CV OASE INDONESIA MADANI, tentu akan sangat mudah untuk menjadi pilihan utama bagi para klien. Namun pada kenyataannya, bisnis tidak lepas dari persaingan. Akan ada beberapa hal yang membuat CV OASE unggul pada beberapa bidang dan begitu sebaliknya terdapat celah yang dapat dimanfaatkan pesaing untuk mengalahkan CV OASE. Data tersebut tidak membuat CV OASE INDONESIA MADANI pesimis dalam menghadapi persaingan, sebagai organisasi yang bergerak dibidang yang sama yaitu training dan konsultan CV OASE INDONESIA MADANI terus melakukan inovasi sebagai upaya dalam mempertahankan eksistensinya.



*(Data persebaran jasa training dan konsultan area Semarang)*

Selain dari segi persaingan pada elemen peralatan yang mendukung keberlangsungan operasional CV OASE INDONESIA MADANI juga

harus diperhatikan dalam proses pengembangan organisasi. Sesuai pengamatan penulis selama proses pelaksanaan magang sampai pembuatan laporan bahwasanya OASE sudah memiliki peralatan yang memadai seperti kantor manajemen, komputer, printer, media sosial, website, talent mapping. Talent mapping merupakan asesmen yang dilakukan dengan tujuan untuk menemukan potensi diri atau bakat yang ada pada diri seseorang. Selain itu talent mapping juga diartikan sebagai upaya pemetaan bakat yang nantinya akan sangat membantu dalam perbaikan, peningkatan dan pengembangan keahlian selanjutnya, termasuk dalam menentukan posisi yang tepat dalam organisasi jika dilakukannya proses rekrutment.

Peningkatan sumber daya manusia CV OASE INDONESIA MADANI melalui Coaching secara langsung oleh direktur dan mengadakan pertemuan kecil sebagai feedback dan evaluasi. Hal ini dilakukan sebagai upaya untuk mencapai peningkatan kinerja yang sudah ditargetkan sesuai komitmen untuk terus mengembangkan potensi karyawan secara konsisten dan berkesenambungan sebagai bentuk mewujudkan pelayanan prima pada klien.

Rekrutment dan pengembangan kompetensi karyawan dan program pengembangan karir dilakukan CV OASE INDONESIA MADANI secara terstruktur . CV OASE INDONESIA MADANI senantiasa selalu mendorong setiap karyawan untuk dapat berkembang dan mencapai potensi terbaiknya secara optimal. Hal ini dilakukan melalui berbagai kebijakan dan

coaching yang mana bertujuan untuk mengembangkan potensi, minat, bakat, serta karakter seluruh karyawan.

Pimpinan CV OASE INDONESIA MADANI selalu melibatkan timnya dalam pengambilan keputusan, hal ini dirasa memiliki dampak penting bagi motivasi. Karena semakin sering seseorang berbagi dalam hal pengambilan keputusan akan berpengaruh pada profesional seseorang, jadi semakin besar pula kecenderungan seseorang termotivasi untuk melaksanakannya. Pimpinan CV OASE INDONESIA meyakini dan memposisikan karyawan sebagai aset yang berharga bagi perkembangan organisasi, dengan begitu berbagai upaya dilakukan guna meningkatkan kepuasan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi. Ketika peningkatan kepuasan karyawan baik, maka organisasi akan mencapai tujuan organisasi yang sudah ditargetkan. Kepuasan karyawan yang baik merupakan tanda organisasi dikelola dengan baik dan merupakan hasil dari manajemen yang efektif.

Setelah dipahami akan strategi yang dapat dipakai maka ada beberapa tahap yang akan dilakukan dalam penerapan pengembangan organisasi. Dalam penerapan pengembangan organisasi, maka organisasi memerlukan konsultan yang ahli dalam bidang perilaku dan pengembangan organisasi tersebut. Konsultan di sini sifatnya sebagai agen pembaharuan atau agent of change dan fungsi utamanya ialah membantu organisasi menghadapi perubahan melalui teknik-teknik pengembangan organisasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Agen perubahan merupakan

orang-orang baik itu konsultan ataupun manager yang mempunyai perspektif baru, yang mampu menciptakan efisiensi, efektifitas dan Kesehatan organisasi didalam perubahan atau pengembangan organisasi.

Jadi pelatihan itu adalah tahap yang sekian dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia, kunci pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik menurut OASE adalah ada pada keberhasilan dalam proses Rekrutment, ketika OASE berhasil merekrut orang yang satu visi memiliki value yang sama dan kompeten dalam melaksanakan tugasnya maka pengelolaan Sumber Daya Manusia itu akan lebih mudah. Selama ini team yang ada pada OASE cukup memenuhi kriteria itu, jadi team manajemen dikantor OASE sangat efisien dalam arti orangnya sedikit tapi bisa melakukan tugas yang seharusnya dikerjakan banyak hal. Menurut penuturan HR pada OASE hal ini sebenarnya tidak ideal akan tetapi untuk skala UMKM kecil seperti OASE itu dirasa lebih efektif, walaupun ada tambahan Sumber Daya Manusia biasanya di handel dengan tenaga outsource atau tenaga tambahan pada saat ada event atau bertambahnya beban pekerjaan.

Sedangkan pengembangan Sumber Daya Manusia atau pelatihan yang diterapkan OASE antara lain sebagai berikut:

1. Morning Breafing

Pada metode ini biasanya dilakukan minimal 2 kali dalam seminggu, tujuannya untuk perencanaan apa yang akan dijalankan, prioritas-prioritas pekerjaan yang harus dilakukan, kemudian koordinasi team.

2. Metode Coaching

Metode ini biasanya direktur melakukan pemanggilan perorang, jadi perorang tersebut pihak OASE memiliki data base tentang Talling Profiling nya, kelemahan, kelebihan serta ketrampilan yang dimiliki oleh SDM tersebut sehingga kemudian pada sesi Coaching ini bertujuan untuk mengoptimalkan apa yang memang menjadi kekuatan SDM dan menyasati kekurangan SDM. Selain itu biasanya SDM diberikan tugas untuk membaca buku lalu dipresentasikan

### 3. Metode Training dan Sertifikasi

Untuk peningkatan kompetensi atau peningkatan kekuatan personal selain lewat metode coaching OASE juga mendelegasikan SDM untuk mengikuti Training atau serifikasi pada setiap devisi. Dalam setahun pelatihan ini biasanya dilakukan 2-4 kali .

### 4. Family Gathering

Metode ini diterapkan OASE bertujuan untuk memberikan kesempatan pada team, baik team manajemen, team outsource, TL untuk refreasing.

Dalam kegiatan family gathring ini juga kesempatan OASE memberikan bonus akhir tahun sebagai reward selama 1 tahun. Kegiatan family gathring biasanya dilakukan 1 kali dalam setahun sebagai bentuk evaluasi kedepan mengenai perencanaan yang lebih lanjut.

### 5. Metode Learning For Master

Untuk memperluas wawasan OASE biasanya melakukan belajar langsung dengan ahlinya atau kesesama pengusaha yang lain mendiskusikan tentang suatu topik secara langsung dengan ahlinya . kegiatan ini Informal jadi pihak OASE yang menyambangi ke tempat

orang atau tokoh yang memiliki wawasan sebagai upaya OASE dalam peningkatan wawasan karyawan.

### 5.3 Solusi

Pengembangan organisasi CV OASE INDONESIA MADANI memiliki peran penting untuk meningkatkan posisi organisasi serta dalam rangka meraih pertumbuhan finansial. Dalam hal ini CV OASE INDONESIA MADANI harus mengoptimalkan aset, menciptakan kerjasama berdasarkan kondisi pasar yang berkembang saat ini serta mempelajari peluang usaha terbaru.

CV OASE INDONESIA MADANI dapat melakukan perencanaan strategi dalam pengembangan organisasi dengan menjalin kerjasama dengan unit – unit internal, meningkatkan peluang pemasaran, serta tim pemasaran. Untuk mencapai hal ini CV OASE INDONESIA MADANI bisa dengan mencari mitra potensial, menciptakan lini pendapatan baru serta menumbuhkan organisasi secara berkelanjutan.





## BAB VI

### KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

#### 6.1 Kesimpulan

Dari kegiatan magang yang penulis laksanakan selama kurang lebih 4 bulan pada LPPT OASE INDONESIA banyak memberikan pengalaman yang luar biasa . berdasarkan topik permasalahan yang penulis angkat maka dapat disimpulkan bahwasanya:

- 1) LPPT OASE INDONESIA merupakan lembaga pelatihan yang berkonsentrasi pada upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi . LPPT OASE INDONESIA Sendiri sudah memiliki klien di berbagai penjuru daerah. Dengan visi nya yaitu ”Menjadi lembaga pelatihan berdaya saing global dalam membangun sumber daya manusia yang unggul”
- 2) Mengenai topik permasalahan yang penulis angkat dapat disimpulkan bahwa pada LPPT OASE INDONESIA dalam pengelolaan sumber daya manusia sudah baik, bahwasanya pada CV OASE sudah dilakukannya pengelolaan atau mendevelopment stafnya dengan metode coaching atau pendampingan langsung oleh direktur hal ini mengingat factor efektif dan efisien mengingat lingkup organisasi yang belum begitu besar.
- 3) Pengembangan organisasi merupakan suatu strategi terencana LPPT OASE INDONESIA dalam mewujudkan perubahan organisasional. Sebuah organisasi yang ingin mempertahankan eksistensi dan daya saingnya harus memperhatikan Organizational Development secara

menyeluruh. Pada umumnya terdapat dua hal yang harus diperhatikan dalam pengembangan organisasi yaitu factor internal dan factor eksternal organisasi. Secara eksternal hal yang mempengaruhi adalah persaingan kompetitif antar organisasi, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan factor internal nya yaitu seperti struktur, system dan prosedur, sarana dan prasarana.

## **6.2 Rekomendasi**

Berdasarkan kesimpulan diatas penulis ingin memberikan saran kepada semua pihak yang terkait. Adapun saran yang dapat penulis berikan yaitu sebagai berikut:

### **6.2.1 Bagi Mahasiswa**

- 1) Mahasiswa sebaiknya mencari informasi yang lengkap dan akurat mengenai perusahaan sebelum memutuskan untuk melaksanakan magang pada perusahaan tersebut. Agar mahasiswa dapat memastikan bahwa perusahaan yang akan dituju sesuai dengan jurusan yang diambil serta kompetensi yang ingin dicapai mahasiswa
- 2) Mahasiswa haru menjaga nama baik kampus selama melaksanakan kegiatan magang dengan mematuhi norma dan aturan yang berlaku pada perusahaan tersebut serta bersikap sopan di perusahaan yang menjadi tempat magang

- 3) Mahasiswa harus disiplin dan mengikuti aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan serta bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

### **6.2.2 Bagi Perguruan Tinggi**

- 1) Perguruan tinggi sebaiknya menjalin hubungan yang baik dengan perusahaan tempat mahasiswa magang agar kelak bisa menjadi rekomendasi untuk mahasiswa yang ingin melaksanakan magang
- 2) Perguruan tinggi sebaiknya melaksanakan pengawasan langsung kepada mahasiswa dengan datang ke perusahaan tempat mahasiswa magang guna memastikan apakah mahasiswa tersebut benar-benar melaksanakan kegiatan magang dengan baik.

### **6.2.3 Bagi CV OASE INDONESIA MADANI**

Bedasarkan topik yang penulis angkat mengenai pengembangan organisasi, penulis dapat memberikan saran kepada CV OASE INDONESIA MADANI dalam rangka pengembangan organisasi maka manajer sebaiknya menerapkan tahap implementasi pengembangan organisasi dengan baik dimana tahap ini merupakan pelaksanaan rencana pembaharuan yang telah digariskan dan disetujui. Dalam tahap ini manajer bekerja secara penuh dengan staf manajemen. Adapun Kegiatan implementasi perubahan yang harus dilakukan ialah sebagai berikut:

1. Perubahan struktur
2. Perubahan proses dan prosedur

3. Penjabaran Kembali secara jelas tujuan serta sasaran organisasi
4. Penjelasan tentang peran dan misi masing-masing unit dan anggota dalam organisasi



## BAB VII

### REFLEKSI DIRI

#### 7.1 Hal Positif Yang Diterima Selama Perkuliahan Yang Bermanfaat Terhadap Pekerjaan Selama Magang

##### a. Critical Thinking

Berfikir kritis atau biasa disebut dengan Critical thinking merupakan salah satu skill yang harus dimiliki, selain diartikan sebagai proses berfikir mendalam, juga mencakup kemampuan untuk mengevaluasi diri. Dalam dunia kerja skill berfikir kritis sangat lah penting yang harus dimiliki semua orang. Manfaat dari berfikir kritis yang paling utama ialah memudahkan seseorang dalam mengobservasi suatu masalah yang ada. Pada dasarnya seseorang yang memiliki skill berfikir kritis yang tinggi akan selalu berfikir rasional serta logis dan memiliki alasan yang jelas.

Dalam dunia kerja di era modern saat ini, seseorang dituntut untuk lebih cepat tanggap dalam segala hal, dari cara menjawab setiap pertanyaan dari rekan kerja sampai dengan beradaptasi dengan lingkungan kerja. Dunia kerja memang selalu dipenuhi dengan konflik, isu, tantangan, termasuk juga masalah internal dengan rekan kerja ataupun perusahaan, berfikir kritis merupakan salah satu solusi untuk menghadapi segala permasalahan dan menemukan solusi terbaik dalam suatu masalah.

b. Etika berkomunikasi yang baik dan benar

Komunikasi merupakan suatu kegiatan yang seseorang lakukan sehari-hari, baik pada lingkungan masyarakat ataupun lingkungan kerja. Kemampuan dalam menyampaikan pesan dan memahami pesan yang disampaikan seseorang ialah skill yang harus di asah dengan baik. Dalam dunia kerja komunikasi berperan penting, komunikasi yang tidak lancar sering kali menimbulkan berbagai masalah seperti, adanya kesalahan dalam menjalankan prosedur kerja, salah paham, menyinggung perasaan orang lain. Oleh karena itu penting bagi seseorang untuk memperhatikan aspek komunikasi dalam bekerja. Komunikasi yang baik akan meningkatkan Team Building yang pada dasarnya membangun tim secara efektif didasari dengan bagaimana anggota tim berkomunikasi dan bekerja sama. Selain itu skill berkomunikasi dengan baik dan benar juga akan mempermudah dalam penerapan aturan, mempermudah dalam pengambilan keputusan, serta meningkatkan motivasi. Dalam dunia kerja komunikasi merupakan unsur penting untuk meningkatkan motivasi seseorang dalam bekerja. Komunikasi yang baik dan benar dapat mempengaruhi seseorang untuk menjadi lebih giat dalam bekerja. Dan komunikasi yang buruk juga akan berdampak pada motivasi kerja seseorang, serta dapat menimbulkan konflik dengan perusahaan.

c. Attitude

Attitude atau biasa dikenal dengan sopan santun merupakan hal yang sangat penting yang dibutuhkan dalam kehidupan, kapan pun, dimana pun etika adalah hal utama yang dilihat dari seseorang. Dunia kerja merupakan lingkungan yang sangat membutuhkan kepandaian dalam beretika, selain kemampuan akademik etika sangat diperlukan agar mampu menjalani dunia kerja dengan baik. Etika yang baik mampu membawa seseorang untuk mendapatkan karir yang lebih baik lagi, mudah mendapatkan bantuan orang lain. Ketika mengalami masalah, banyak disukai rekan kerja, mencerminkan profesionalisme diri.

## 7.2 Manfaat Magang Terhadap Pengembangan Softskills Dan Kekurangan Softskills Yang Dimiliki Penulis

### 7.2.1 Manfaat Magang terhadap Pengembangan Softskills

Magang memiliki peran penting dalam membangun dunia karir seseorang kedepannya. Dari magang seseorang dapat mengetahui perbedaan bahkan ketidaksesuaian antara teori yang dipelajari dengan praktek di dunia kerja, program magang juga menjadi satu-satunya Langkah untuk mengetahui dunia kerja sesungguhnya sebelum secara resmi terjun langsung setelah lulus. Melihat dari pengalaman penulis yang sudah dijalankan kurang lebih 3 bulanan banyak sekali manfaat dari magang seperti menambah pengalaman, membangun relasi. Ketika magang, menemukan passion saat magang, menumbuhkan rasa percaya diri

serta pengembangan softskills. Value yang dapat diambil penulis dari magang yang sudah dilaksanakan dalam peningkatan softskills antaranya:

1) Kerjasama dalam team

Dalam dunia kerja Kerjasama dalam team merupakan pondasi suatu perusahaan serta strategi dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Pada LPPT OASE peserta magang dikenalkan mengenai Kerjasama dalam team dengan baik. Hal ini membantu para mahasiswa magang agar memiliki pandangan dalam dunia kerja sesungguhnya.

2) Manajemen waktu

Membiasakan diri disiplin dan tepat waktu merupakan hal yang mampu membawa dampak positif bagi seseorang pada saat berada pada dunia kerja. Penulis diajarkan untuk membiasakan diri setiap harinya membuat timeline sebagai upaya untuk mengatur waktu agar tetap produktif. Skill ini sangat berpengaruh dalam lingkungan kerja, seseorang yang mampu memajemen waktunya dengan baik dalam berkerja akan lebih dipertahankan dan mendapat reward dari perusahaan sebagai bentuk penghargaan atas skill yang di salurkan kepada perusahaan.



### 3) Digital marketing

Walaupun penulis bukan jurusan marketing atau bisnis tapi tidak ada salahnya jika untuk mempelajari ilmu tentang digital marketing. Hal ini merupakan pengalaman baru yang penulis dapatkan pada saat magang, melalui digital marketing seseorang bisa menjangkau konsumen secara online sehingga jauh lebih efisien. Ilmu ini sekarang penulis gunakan dalam bisnisnya benar adanya melalui digital marketing sangat membantu dalam menjangkau konsumen secara cepat dan tepat.

### 4) Komunikasi

Dalam proses magang penulis secara tidak langsung juga mendapat ilmu mengenai public speaking yang baik untuk membangun personal branding.

### 5) Toleransi

Dalam dunia kerja pastinya banyak sekali perbedaan yang muncul karena kita akan bertemu dengan berbagai karakter orang yang perbedaannya sangat signifikan, bagaimana kita bisa menerima perbedaan tersebut dengan baik dan menghargai dari sebuah perbedaan yang ada.

## 7.2.2 Kekurangan Softskill yang dimiliki Penulis

### 1) Decision Making

Sesuai dengan pengalaman magang penulis kurang begitu mantap dalam pengambilan suatu keputusan.

## 2) Kreatifitas

Dilihat dari penilaian softskill yang penulis dapatkan pada saat magang , penulis merasa kurang dalam hal ini walaupun sudah cukup baik akan tetapi harus belajar lagi dalam hal kreatifitas.

### **7.3 Manfaat Magang Terhadap Pengembangan Kemampuan Kognitif Dan Kekurangan Kemampuan Kognitif Yang Dimiliki Penulis**

Manfaat kegiatan magang pada CV OASE INDONESIA MADANI SEMARANG bagi pengembangan kemampuan kognitif penulis salah satunya meningkatnya kemampuan berkomunikasi dan ketelitian dalam bekerja melalui tugas-tugas yang diberikan oleh supervisor. Sehingga pekerjaan yang diberikan menghasilkan hasil akhir yang maksimal, dan apabila terdapat kendala dalam proses pengerjaan tugas penulis selalu dibiasakan untuk berkomunikasi menanyakan hal yang menjadi kendala agar dapat pengarahan dari supervisor. Sedangkan kekurangan dalam pelaksanaan magang terhadap pengembangan kemampuan kognitif penulis ialah dalam pengambilan segala keputusan.

#### **7.4 Kunci Sukses Dalam Bekerja Berdasarkan Pengalaman Pada Tempat Magang**

Sesuai dengan pengalaman Ketika melaksanakan kegiatan magang pada CV OASE INDONESIA MADANI penulis menemukan kunci sukses dalam berkerja ialah:

1. Pentingnya menjalin hubungan komunikasi dengan atasan dan rekan kerja agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis dalam bekerja, karena lingkungan kerja akan berpengaruh dalam kualitas kerja.
2. Manajemen waktu dalam bekerja juga memiliki peran penting karena dengan menerapkan manajemen tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik dan akan menciptakan image yang baik dan tanggung jawab tinggi yang akan mendatangkan kepercayaan dari atasan maupaun rekan kerja
3. Dalam bekerja juga harus mematuhi peraturan, budaya, norma yang berlaku yang sudah ditetapkan dalam lingkungan kerja agar mampu menjaga nama baik pribadi dan perusahaan

#### **7.5 Rencana Pengembangan Diri, Karir, Dan Pendidikan Selanjutnya**

Selama melaksanakan magang pada CV OASE INDONESIA MADANI dalam kurun waktu kurang lebih empat bulan, penulis mendapat gambaran terkait perbaikan diri, karir dan Pendidikan selanjutnya. Untuk perbaikan diri penulis berusaha selalu kan terus belajar terkait hal baru.

Mengenai karir penulis memiliki gambaran perjalanan setelah lulus yaitu menentukan pekerjaan yang memiliki peluang untuk fresh graduate

dan membesarkan usaha yang sudah penulis rintis yaitu usaha yang bergerak pada bidang kerajinan tangan.

Penulis belum memiliki gambaran terkait rencana Pendidikan selanjutnya karena penulis tertarik untuk langsung menerapkan ilmu yang sudah didapat dalam dunia kerja sesungguhnya.



## DAFTAR PUSTAKA

- A, W. A. (2019). STRATEGI PENGEMBANGAN SDM DALAM PERSAINGAN BISNIS INDUSTRI KREATIF DI ERA DIGITAL. *Adliya Vol. 13, No. 1.*
- Afriyani, V. (2021). PENGARUH KEGIATAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP SOFT COMPETENCY DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA PRAMUWISATA DI PROVINSI JAMBI. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan Vol. 10 No. 03 P-ISSN: 2252-8636, E-ISSN: 2685-9424.*
- Dipang, L. (2013). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. HASJRAT ABADI MANADO. *ISSN 2303-1174 Vol.1 No.3 September 2013, Hal. 1080-1088.*
- Dr.Ir. Harsuko Riniwati, M. (Cetakan Pertama, 2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama Dan Pengembangan SDM, ISBN:978-602-432-054-6, ISBN (E): 978-602-432-055-3.* Malang 65145 Indonesia: UB Press.
- Ellitan, L. (2002). Praktik-Praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol. 4, No. 2, 65 - 76.*
- Hakim, L. (t.thn.). ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT MODEL AS A COMPANY PERFORMANCE IMPROVEMENT EFFORTS IN THE BATIK INDUSTRY LAWEYAN SURAKARTA.
- Harras, H. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia. *ISBN 978-623-7833-23-9.*
- Husaini, A. S. (2017). PERANAN MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA DALAM ORGANISASI. *ISSN : 1829 - 7463.*
- ISKANDAR, D. (2018). STRATEGI PENINGKATAN KINERJA PERUSAHAAN MELALUI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN . *Jurnal JIBEKA Volume 12, No 1, 23 - 31.*
- Kuswinton. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Economix Volume 8 Nomor 1.*
- Maggie M. Cheng, R. D. (2019). A critical review of algorithms in HRM: Definition, theory, and. *1053-4822/ © 2019 Elsevier Inc Received in revised form 19 April 2019, 1-14.*
- Monalis, E. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Vol. 1 No. 3, 2020 e-ISSN. 2723-0112.*
- Ong, J. O. (2020). STRATEGI PENGELOLAAN SDM DALAM PENINGKATAN KINERJA PERUSAHAAN BERKELANJUTAN DI ERA INDUSTRI 4.0. (*Business Economic, Communication, and Social Sciences*), *Vol.2 No.1 January, 159-168.*

- Permana, A. S. (2021). ANALISIS SWOT SEBAGAI STRATEGI PENGEMBANGAN SDM (STUDI PADA KARYAWAN UD. REMBULAN PRINTING). *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen Vol. 1 No.2 Juni*, 184-188.
- Piowar-Sulej, K. (2020). Human resources development as an element of sustainable HRM e. 0959-6526/© 2020 The Author(s). *Published by Elsevier Ltd.*
- Poluakan, F. A. (2016). THE EFFECT OF CHANGE AND ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE PT. SINAR GALESONG PRIMA MANADO. *ISSN 2303-1174 Vol.4 No.3 September 2016*, , Hal. 1057 - 1067.
- Rohmah, N. F. (2018). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Volume 2, Nomor 1 ISSN : 2622-6162.*
- Sunarsi, D. (2018). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA STRATEGIK & KARAKTERISRIK SISTEM PENDUKUNGNYA : SEBUAH TINJAUAN. *Vol. 2 No. 3 September – Desember 2018 E-ISSN: 2621-5306 P-ISSN: 2541-5255.*
- Sunarsi, D. (2019). Penerapan MSDM Strategis Dalam Upaya Meningkatkan Kemampuan Organisasi dalam menyongsong Revolusi 4.0. *Vol. 3 No. 1 Januari-April e-ISSN: 2621-5306 p-ISSN: 2541-5255.*
- Wiwik Marlina, T. B. (2021). IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN. *Volume 2 Nomor 2 Juli 2021.*
- Yohan Dwi Putra, A. S. (2019). The development of human resources as a factor affecting work productivity. *Vol. 4 No. 1, Januari 2019*, Hal. 127-133.

