



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

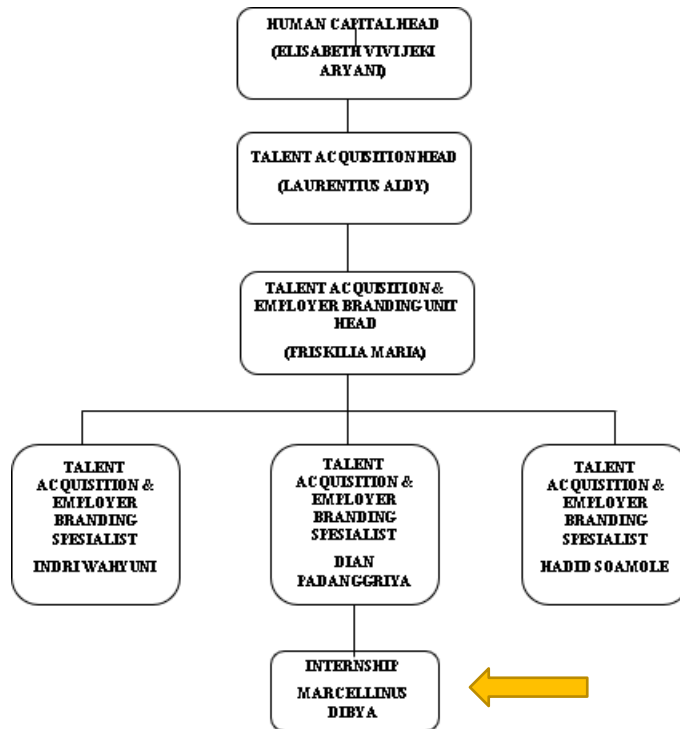
Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB III

PELAKSANAAN KERJA MAGANG

3.1 Kedudukan dan Koordinasi



Sumber : Data Perusahaan, 2020

Gambar 3.1 Kedudukan Penulis Dalam Struktur Organisasi Berdasarkan Tugas Di Divisi *Mass Recruitment And Employer Branding PT BFI Finance Tbk*

Selama menjalani praktik kerja magang di PT BFI Finance Tbk, penulis berada di bagian *human capital department*, lebih tepatnya pada bagian *mass recruitment & employer branding*. Selama ini, penulis diberi tugas langsung oleh Bapak Dian Padanggriya sebagai mentor penulis di PT BFI Finance. Penulis membantu beberapa tugas-tugas selama berada di divisi *mass recruitment and employer branding*, seperti membantu menjalankan *project ux recruitment* terkait *experience* kandidat yang mengikuti proses rekrutmen di BFI Finance, melakukan *sourcing* kandidat, input data, menghubungi kandidat, *scoring* psikotest, pelaksanaan PAULI, dan membantu segala administrasi lainnya

3.2 Tugas-Tugas Yang Dilakukan

Selama berlangsungnya kegiatan magang yang dimulai tanggal 06 Januari 2020 sampai 17 April 2020, banyak hal serta pelajaran yang didapat oleh penulis terkait tugas utama hingga tugas tambahan yang diberikan. Berikut beberapa tugas yang diberikan selama penulis menjalankan praktik kerja magang di PT BFI Finance.

Table 3.1 Tugas-Tugas Utama Yang Dilakukan

No	Pekerjaan yang dilakukan	Mentor	Keterangan
1	Menjalankan <i>project ux recruitment</i>	Dian Padanggriya (<i>Mass Recruitment & Employer Branding Specialist</i>)	<i>Recruitment</i>
2	Melakukan <i>research and observation</i> terkait <i>project ux recruitment</i>	Dian Padanggriya (<i>Mass Recruitment & Employer Branding Specialist</i>)	<i>Recruitment</i>
3	Mengumpulkan data terkait <i>review</i> karyawan terhadap proses rekrutmen dengan adanya survei	Dian Padanggriya (<i>Mass Recruitment & Employer Branding Specialist</i>)	<i>Recruitment</i>
4	Melakukan <i>follow up</i> dengan email terkait karyawan yang tidak mengisi survei review proses rekrutmen	Dian Padanggriya (<i>Mass Recruitment & Employer Branding Specialist</i>)	<i>Recruitment</i>
5	<i>Sourcing</i> kandidat melalui Jobstreet, Kalibrr, email, pos, serta referensi dari internal	Dian Padanggriya (<i>Mass Recruitment & Employer Branding Specialist</i>)	<i>Recruitment</i>
6	Melakukan <i>sourcing</i> kandidat melalui <i>open recruitment</i>	Dian Padanggriya (<i>Mass Recruitment & Employer Branding Specialist</i>)	<i>Recruitment</i>

No	Pekerjaan yang dilakukan	Mentor	Keterangan
7	Mengirimkan <i>invitation psikotest online</i> kepada kandidat	Dian Padanggriya (<i>Mass Recruitment & Employer Branding Specialist</i>)	<i>Recruitment</i>
8	Scoring hasil <i>psikotest online</i> (GTI, WPA, HEXACO, TIQI, LEADERSHIP)	Dian Padanggriya (<i>Mass Recruitment & Employer Branding Specialist</i>)	<i>Recruitment</i>
9	Mengundang secara <i>online</i> terkait <i>psikotest</i> lanjutan dan <i>interview human capital</i>	Dian Padanggriya (<i>Mass Recruitment & Employer Branding Specialist</i>)	<i>Recruitment</i>
10	Menyiapkan perlengkapan terkait adanya pelaksanaan PAULI	Hadid Soamole (<i>Mass Recruitment & Employer Branding Specialist</i>)	<i>Recruitment</i>
11	Melaksanakan proses PAULI	Hadid Soamole (<i>Mass Recruitment & Employer Branding Specialist</i>)	<i>Recruitment</i>
12	Melakukan <i>scoring</i> hasil dari PAULI	Hadid Soamole (<i>Mass Recruitment & Employer Branding Specialist</i>)	<i>Recruitment</i>
13	Membuat grafik hasil dari PAULI	Hadid Soamole (<i>Mass Recruitment & Employer Branding Specialist</i>)	<i>Recruitment</i>
14	Membantu proses gaji karyawan magang	Indri Wahyuni (<i>Mass Recruitment & Employer Branding Specialist</i>)	<i>Recruitment</i>

Sumber: Data Perusahaan, 2020

Table 3.2 Tugas-Tugas Tambahan Yang Dilakukan

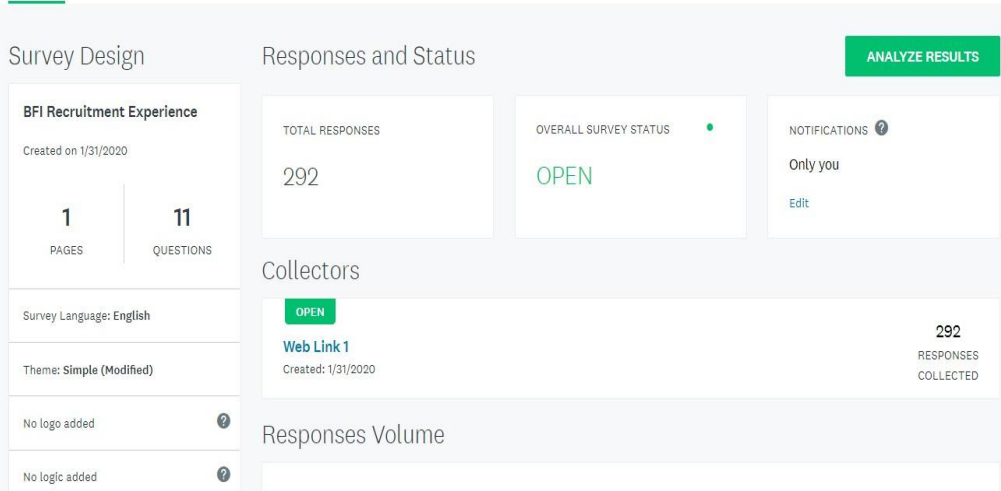
No	Pekerjaan yang dilakukan	Mentor	Keterangan
1	Menjadi <i>talent</i> dalam pembuatan <i>video branding</i> di konten instagram karyawan BFI (BFI Daily)	Dian Padanggriya (<i>Mass Recruitment & Employer Branding Specialist</i>)	<i>Employer Branding</i>
2	Melakukan <i>follow up</i> dengan kandidat dalam proses rekrutmen (terkait <i>interview</i> dengan <i>user</i>)	Hadid Soamole (<i>Mass Recruitment & Employer Branding Specialist</i>)	<i>Recruitment</i>
3	Membantu kandidat jika mengalami kesulitan saat proses rekrutmen berlangsung	Dian Padanggriya (<i>Mass Recruitment & Employer Branding Specialist</i>)	<i>Recruitment</i>
4	Membantu proses gaji karyawan magang	Indri Wahyuni (<i>Mass Recruitment & Employer Branding Specialist</i>)	<i>Recruitment</i>

Sumber: Data Perusahaan, 2020

3.3 Uraian Pelaksanaan Praktik Kerja Magang

3.3.1 Menjalankan *Project Ux Recruitment*

Tugas utama yang diberikan saat penulis bekerja di PT BFI Finance yaitu diberi wewenang secara penuh untuk menjalankan *project* bernama *Ux Recruitment*. *Ux Recruitment* sendiri merupakan suatu *project* terkait survei keseluruhan proses rekrutmen dari awal sampai akhir yang ada di PT BFI Finance. Dalam hal ini, penulis menggunakan aplikasi *survey monkey* untuk menjalankan *project* ini. *Project* ini pernah dilakukan sebelumnya, akan tetapi saat membuat pertanyaan belum ada acuan yang pasti untuk mengukur apakah pertanyaan yang dibuat dapat mempengaruhi jalannya proses rekrutmen di BFI Finance sudah berhasil atau tidak. Untuk itu penulis diberi tugas untuk mendapatkan acuan yang pasti untuk bisa menilai keberhasilan proses rekrutmen di PT BFI Finance melalui *project ux recruitment*.

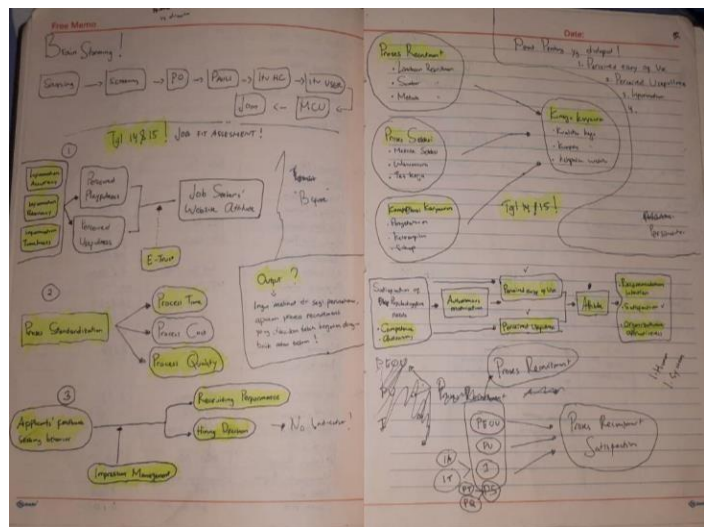
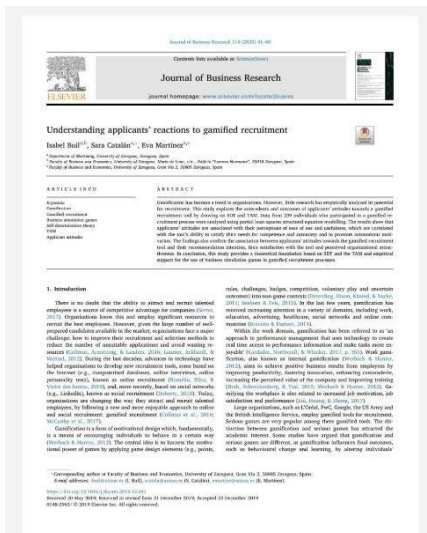


Sumber: Data Penulis, 2020

Gambar 3.2 Membuat Kuesioner Dari Survey Monkey

3.3.2 Melakukan Research terkait Project Ux Recruitment

Dalam menjalankan *project ux recruitment*, penulis perlu mengumpulkan data untuk memperkuat hasil dari *project* yang sedang dilakukan. Dalam mengumpulkan data tersebut, penulis melakukan *research* dengan *brainstorming* terlebih dahulu apa yang akan dilakukan kedepannya, setelah itu mengumpulkan banyak jurnal untuk acuan dalam membuat survei. Penulis melakukan *research* untuk mendapatkan jurnal dari *emerald insight* dan *science direct*.



Sumber: Data Penulis, 2020

Gambar 3.3 Hasil Research Untuk Memperkuat Pondasi Project Ux Recruitment

3.3.3 Melakukan Observasi terkait *Project Ux Recruitment*

Selain itu, penulis juga melakukan observasi terkait *project ux recruitment* dengan cara mengikuti seluruh rangkaian proses rekrutmen yang ada dan melihat proses tersebut sebagai acuan juga dalam menjalankan *project ux recruitment*. Dalam hal ini, penulis melihat terlebih dahulu dengan cara mencoba berada di posisi kandidat saat dimulai dari proses awal kandidat mendaftar di job portal yang ada hingga tahap negosiasi akhir di PT BFI Finance. Dengan proses seperti itu, penulis bisa mengetahui apa yang menjadi kekurangan sementara saat berjalannya proses rekrutmen di perusahaan.



Sumber: Data Penulis, 2020

Gambar 3.4 Proses Observasi Penulis saat Psikotes Lanjutan (PAULI)

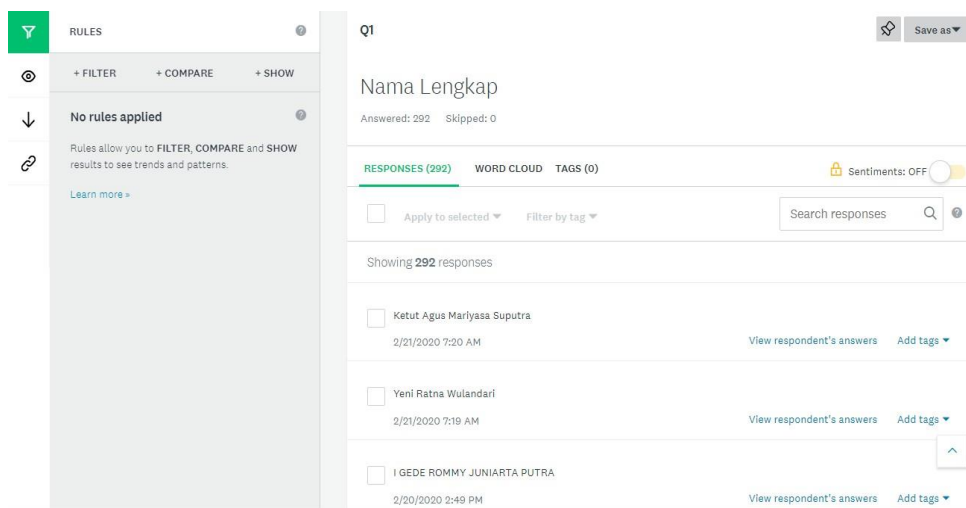


Sumber: Data Penulis, 2020

Gambar 3.5 Proses Observasi Penulis saat *Interview Human Capital* (FGD)

3.3.4 Mengumpulkan data terkait penilaian karyawan terhadap proses rekrutmen dengan adanya survei

Penulis mulai membuat format kuesioner dalam *survey monkey* untuk menjalankan *project ux recruitment* ini dengan pondasi yang udah penulis punya dari hasil *research* dan *observation* yang sudah dilakukan. Setelah format *survey monkey* terbentuk, maka hasil format *survey monkey* yang telah selesai dibuat oleh penulis diberikan terlebih dahulu ke mentor dan *unit head* untuk dinilai apakah sudah layak untuk menjadi pedoman dalam penilaian proses rekrutmen yang berlangsung di PT BFI Finance atau belum. Saat mentor dan *unit head* telah selesai menilai dan setuju dengan apa yang penulis telah buat di *survey monkey*, selanjutnya penulis sudah bisa mengaplikasikan survei tersebut dan bisa disebarakan di karyawan yang baru masuk dan yang sudah bergabung di perusahaan melalui email untuk melihat penilaian mereka terhadap proses rekrutmen yang telah mereka jalankan sebelumnya.



Sumber: Data Penulis, 2020

Gambar 3.6 Mengumpulkan Responden Untuk Mengisi *Survey Monkey*

3.3.5 Melakukan *follow up* dengan *email* terkait karyawan yang tidak mengisi survei *review* proses rekrutmen

Setelah survei tersebut telah disebarakan ke karyawan baru dan karyawan yang sudah bergabung di perusahaan sebelumnya, penulis mulai melakukan *maintenance* terkait hasil-hasil jawaban yang sudah masuk di sistem *survey monkey* serta melihat dari karyawan yang belum mengisi survei tersebut untuk melakukan *follow up* terhadap mereka melalui *email* dan menelfon langsung untuk segera mengisi survei tersebut.

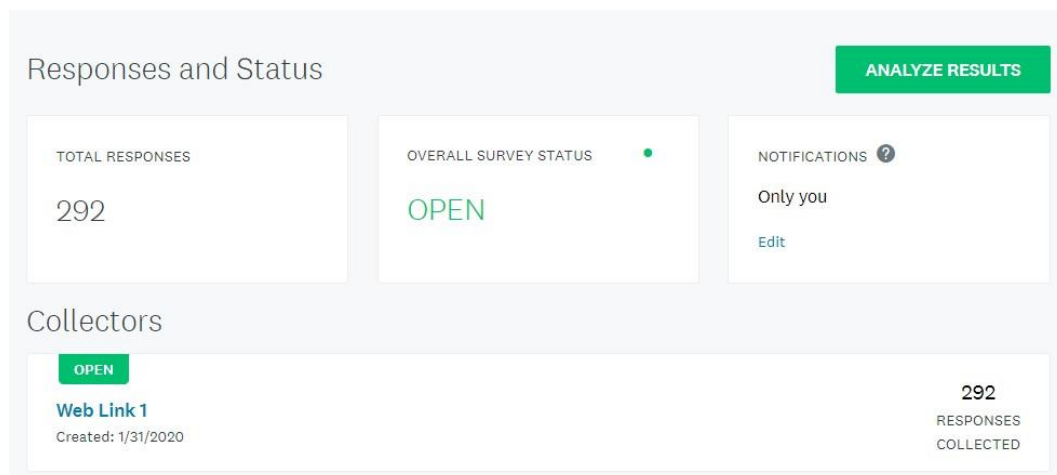


Sumber: Data Penulis, 2020

Gambar 3.7 Penulis Melakukan *Follow Up* Kembali Terhadap Responden Melalui *Email*

3.3.6 Merekapitulasi hasil sementara dari survei yang telah dilakukan di *survey monkey*

Setelah kurang lebih 3 minggu penulis menyebar kuesioner tersebut, penulis mendapatkan hasil sementara dengan jumlah responden yang mengisi sebanyak 292 karyawan. Hasil tersebut nantinya akan di validasi terlebih dahulu oleh penulis dengan dibantu mentor dan *unit head* di *mass recruitment*. Terdapat berbagai macam jawaban yang diberikan oleh karyawan terkait penilaian mereka terhadap jalannya proses rekrutmen. Ada yang mengatakan sudah bagus dan ada juga yang memberikan masukan terhadap proses rekrutmen di kolom komentar yang diberikan penulis di *survey monkey* tersebut.

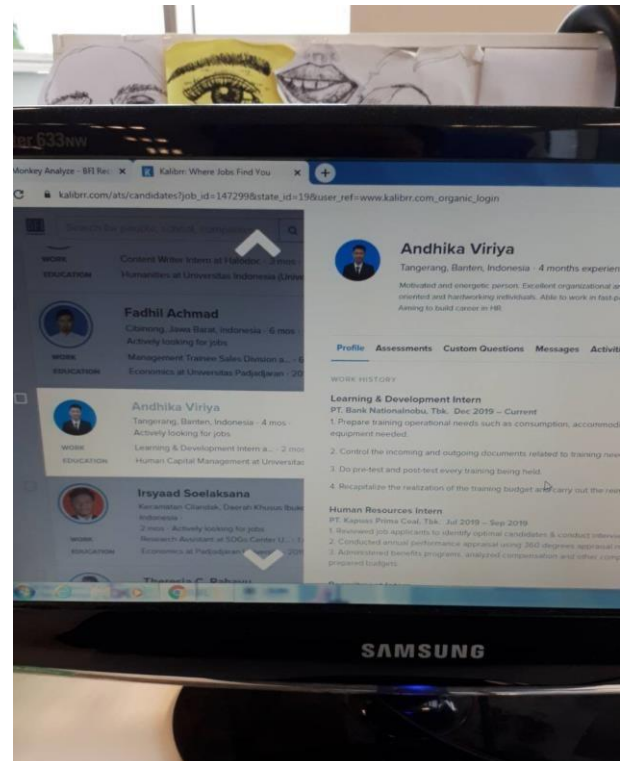
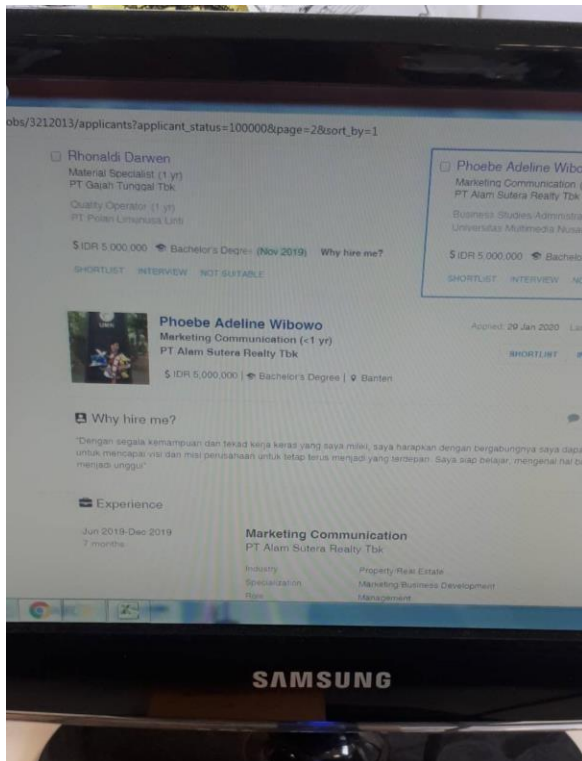


Sumber: Data Penulis, 2020

Gambar 3.8 Penulis Mendapatkan Hasil Responden Sementara Dari *Project Ux Recruitment*

3.3.7 Mencari kandidat melalui Jobstreet, Kalibrr, email, pos, serta referensi dari internal

Saat melakukan *sourcing*, penulis harus memahami terlebih dahulu kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan pada divisi yang sedang dicari. Setelah itu, penulis mulai membuka sumber *sourcing* di job portal seperti Kalibrr dan Jobstreet. Dalam melakukan *sourcing*, penulis melihat masing-masing *Curriculum Vitae* (CV) yang telah dikirimkan kandidat dan mulai seleksi yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan pada suatu divisi yang dicari maka itu yang akan lolos untuk ke tahap berikutnya. Terkait kandidat yang lolos tersebut, penulis akan *copy* data kandidat tersebut dalam excel monitoring recruitment yang berisikan semua data kandidat yang melamar pekerjaan di PT BFI Finance. Data yang diinput berupa nama, nomor telfon, alamat email, hingga lulusan saat kandidat kuliah. Selain melalui job portal, penulis melakukan hal yang sama untuk input data *sourcing* kandidat terkait yang mendaftar lewat email, pos, dan referensi internal.



Sumber : Data Penulis, 2020

Gambar 3.9 Penulis Mencari kandidat dari Jobstreet dan Kalibrr

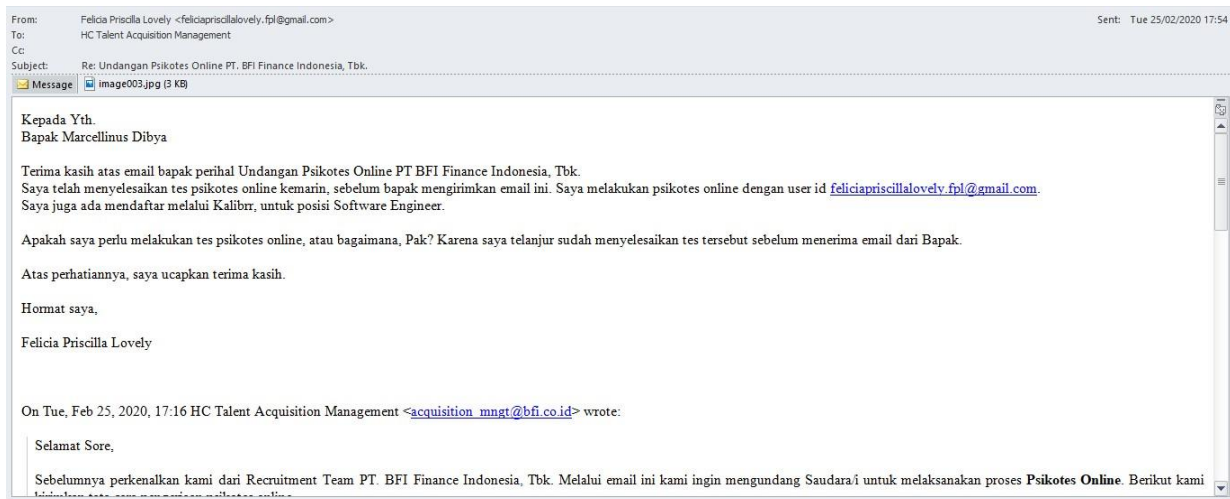
3.3.8 Mencari calon kandidat melalui *open recruitment*

Mencari kandidat melalui *open recruitment* merupakan cara yang dilakukan PT BFI Finance untuk mendapatkan kandidat melalui sosial media seperti *Instagram*, *Facebook*, dan *Linkedin*. Dalam *open recruitment* tersebut berisi link dari tahapan *psikotest online*. Disitu kandidat bisa mengakses langsung tes tersebut dan melihat tahapan cara mengerjakan. Setelah kandidat selesai mengerjakan *psikotest online* tersebut, kandidat harus mengirimkan konfirmasi telah menyelesaikan tes tersebut melalui email tim rekrutmen untuk melihat apakah yang telah kandidat kerjakan, hasilnya telah memenuhi kualifikasi yang ditentukan oleh perusahaan atau belum.



Sumber: Data Perusahaan, 2020

Gambar 3.10 *Open Recruitment* PT BFI Finance

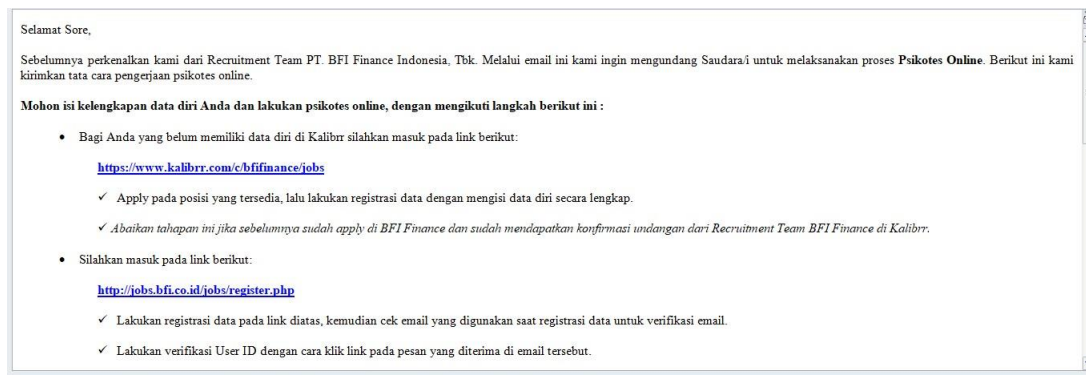


Sumber: Data Perusahaan, 2020

Gambar 3.11 Konfirmasi Kandidat Menyelesaikan *Psikotest Online*

3.3.9 Mengirimkan Undangan *Psikotest Online* kepada kandidat yang telah memenuhi kualifikasi perusahaan

Langkah selanjutnya yang dilakukan setelah penulis mencari calon kandidat karyawan untuk masuk ke perusahaan dari yang mendaftar di BFI Finance dan telah lolos kualifikasi yang sesuai dengan perusahaan, penulis lalu mengirimkan undangan online untuk kandidat tersebut mengerjakan *psikotest online* dan memberikan batas waktu selama dua hari bagi kandidat untuk menyelesaikannya. Langkah yang dilakukan penulis dalam tahapan ini yaitu *copy* semua data kandidat ke panel utama yang dipunya perusahaan untuk mempermudah dalam mengirimkan *email* undangan pengerjaan *psikotest online*. Penulis biasanya mengirimkan *email* di sore hari dan mendapatkan kandidat paling sedikit 25 karyawan yang telah lolos *screening CV* untuk mengerjakan *psikotest online* tersebut.

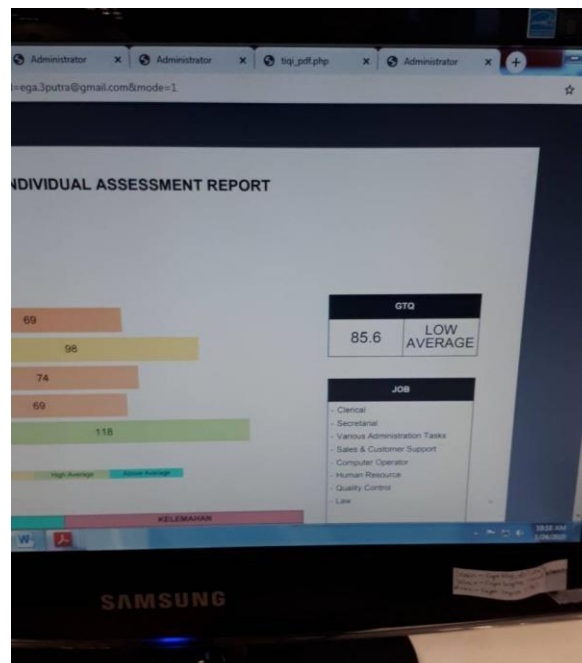


Sumber: Data Perusahaan, 2020

Gambar 3.12 Email Undangan Terkait *Psikotest Online*

3.3.10 Menilai hasil *psikotest online* yang telah lolos kualifikasi perusahaan (GTI, WPA, HEXACO, TIQI, LEADERSHIP)

Setelah kandidat telah selesai mengerjakan *psikotest online*, biasanya kandidat tersebut akan melakukan konfirmasi lewat *email* bahwa dia telah selesai mengerjakan tes tersebut. Saat kandidat telah melakukan konfirmasi, maka penulis langsung melakukan cek hasil dari apa yang sudah dikerjakan terkait GTI, WPA, Hexaco, Tiqi, dan leadership. Akan tetapi untuk mempermudah dan mempersingkat waktu pengecekan, penulis biasanya hanya melihat dari GTI dan WPA saja karena standar yang diperlukan perusahaan dilihat dari dua hal tersebut. Terdapat batasan yang harus dipenuhi kandidat untuk lolos terkait hasil dari GTI dan WPA yaitu minimal dari skor GTI harus 87 (*average*). Jika GTI dari kandidat mendapatkan hasil dibawah *average*, maka kandidat tersebut tidak lolos untuk ke tahap berikutnya. Selain melakukan cek lewat konfirmasi *email*, penulis juga secara manual melakukan cek dari funnel utama *monitoring recruitment* terhadap kandidat yang telah masuk ke batas waktu pengerjaan. Terkait kandidat yang telah memenuhi kualifikasi perusahaan, maka penulis akan update ke funnel utama *monitoring recruitment* pada sheet “PAULI” bahwa kandidat tersebut telah lolos dan diundang untuk ke tahap berikutnya.

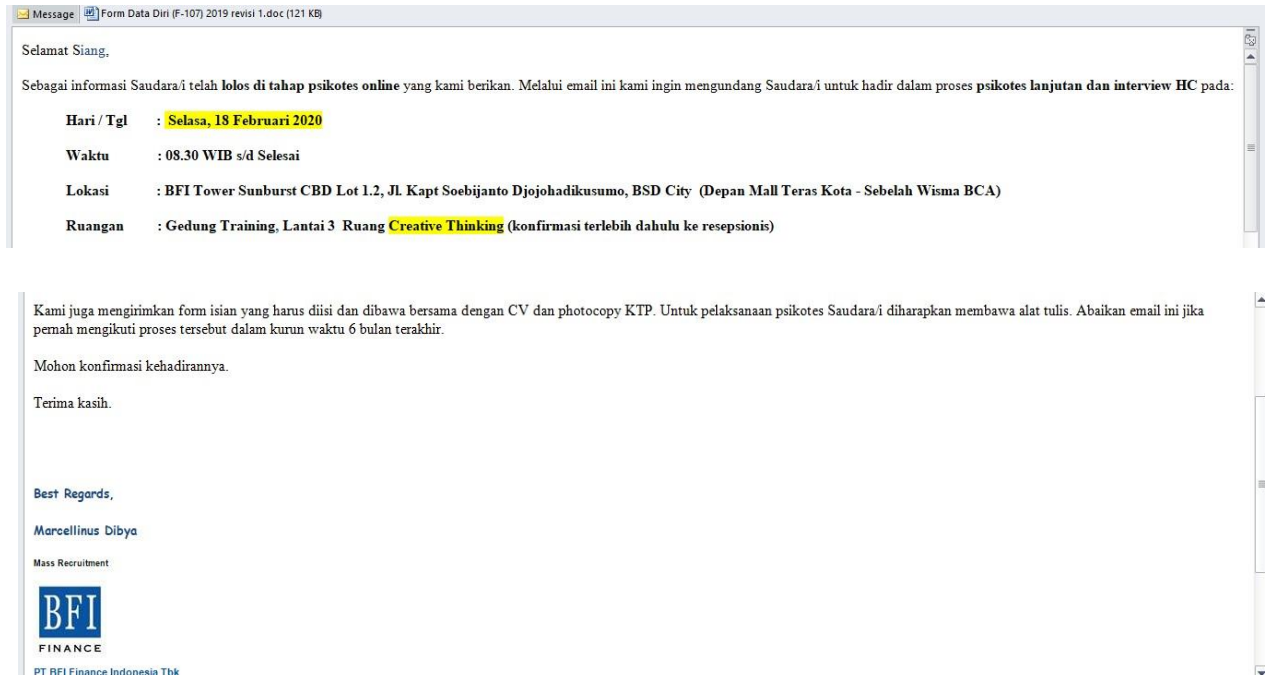


Sumber: Data Perusahaan, 2020

Gambar 3.13 Menilai Hasil GTI Psikotest Online

3.3.11 Mengundang secara online terkait Psikotes Lanjutan dan interview dengan *Human Capital*

Penulis mengundang secara *online* melalui email terkait *update* kandidat yang telah memenuhi kualifikasi dari perusahaan. Langkah yang dilakukan adalah melihat funnel utama *monitoring recruitment*, setelah itu *copy email* para kandidat yang lolos yang berada di halaman “PAULI”. Setelah penulis *copy email* tersebut, maka penulis mulai mengirimkan *email* terkait lolos ke psikotes lanjutan atau yang biasa disebut PAULI dan *interview Human Capital* berdasarkan format yang sudah disediakan perusahaan. Dalam email tersebut juga terdapat keterangan hari, waktu, dan tempat pelaksanaan psikotest lanjutan dan *interview* dengan *Human Capital*. Kemudian penulis tinggal menunggu konfirmasi kehadiran dari kandidat apakah terdapat kendala atau tidak.



Sumber: Data Penulis, 2020

Gambar 3.14 Email Kepada Kandidat Terkait Psikotes Lanjutan dan *Interview Human Capital*

3.3.12 Menyiapkan perlengkapan terkait adanya pelaksanaan PAULI

Penulis mempersiapkan segala perlengkapan yang dibutuhkan dalam menjalankan PAULI seperti kertas pauli, streples, clip, pulpen, *form* F-107, absensi pauli, speaker. *Form* F-107 seharusnya sudah dilampirkan juga saat mengirimkan email lolos tahapan *psikotest online*, akan tetapi perusahaan melakukan *back up* saat ada kandidat yang tidak membawa *form* tersebut. Selain

itu *speaker* dibutuhkan karena sistem jalannya PAULI di BFI Finance sudah mulai menggunakan *power point* dan dibantu oleh sistem suara.



Sumber: Data Penulis, 2020

Gambar 3.15 Persiapan Perlengkapan PAULI

3.3.13 Melaksanakan proses psikotes lanjutan PAULI

Pelaksanaan PAULI dimulai pada pukul 09.00 WIB. Akan tetapi kandidat diharuskan untuk datang satu jam sebelumnya. Langkah pertama yang dilakukan penulis yaitu menghubungi operator *lobby* untuk menanyakan apakah sudah banyak kandidat yang hadir di *lobby*, setelah itu langsung memberitahu untuk langsung ke ruangan psikotes lanjutan yang sudah diberitahukan sebelumnya. Saat para kandidat sudah hadir di ruangan, mereka langsung mengisi absensi yang penulis berikan. Setelah itu, saat waktu menunjukkan pukul 09.00 WIB, mentor mulai memperkenalkan diri, membagikan kertas pauli, dan menjelaskan terkait jalannya proses psikotes lanjutan. Psikotes lanjutan berjalan selama satu jam dan setelah waktu berakhir penulis mengumpulkan hasil kertas pauli beserta berkas yang harus dikumpulkan termasuk *Curriculum Vitae* (CV) dan Form F-107. Form F-107 ini berguna sebagai pedoman Mentor saat melaksanakan proses *interview* dengan *Human Capital* setelah PAULI selesai.

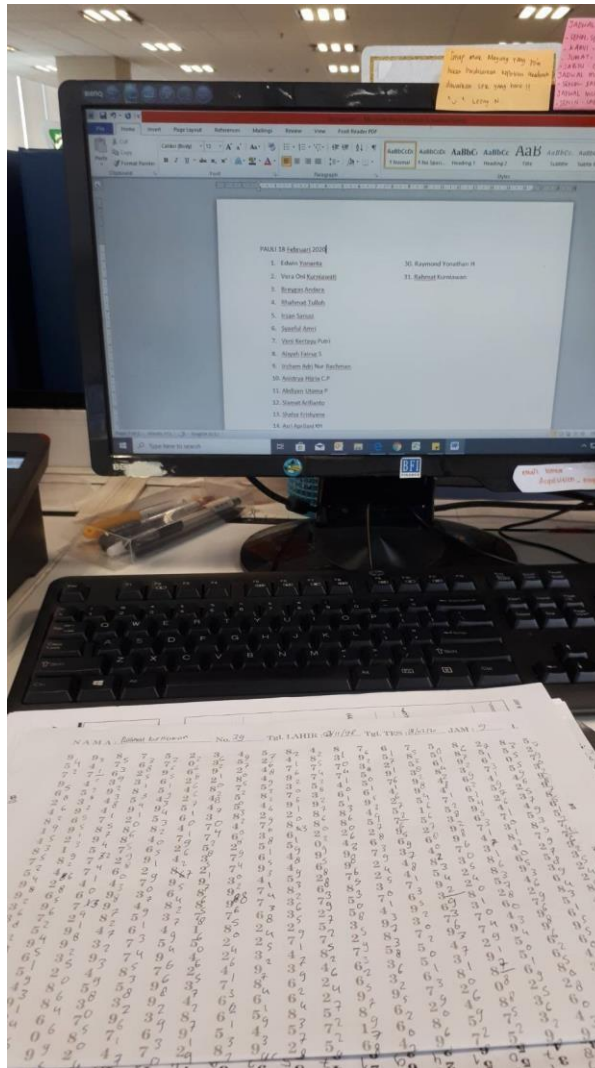


Sumber: Data Penulis, 2020

Gambar 3.16 Proses Pelaksanaan PAULI

3.3.14 Melakukan skoring hasil dari PAULI

Penulis memeriksa hasil dari PAULI yang sudah dikerjakan kandidat. Terdapat kualifikasi yang harus dipenuhi oleh kandidat untuk bisa lanjut ke *interview* HC. Setelah mendapatkan para calon kandidat yang telah memenuhi kualifikasi, maka penulis membuat list karyawan yang lolos setelah itu diberikan ke mentor untuk nantinya diberitahukan kembali kepada para kandidat yang lolos ke tahap *interview* HC. Cara penulis dalam melakukan skoring yaitu dengan menghitung hasil kertas PAULI masing-masing kandidat bisa mengerjakan hingga berapa kolom. Setelah itu penulis mencatat tiap kesalahan yang dilakukan baik salah dalam hasil ataupun adanya pembenaran. Proses PAULI ini dilaksanakan dengan tujuan untuk melihat seberapa kekuatan dari calon kandidat untuk bisa *survive* dalam menjalankan pekerjaan di PT BFI Finance.

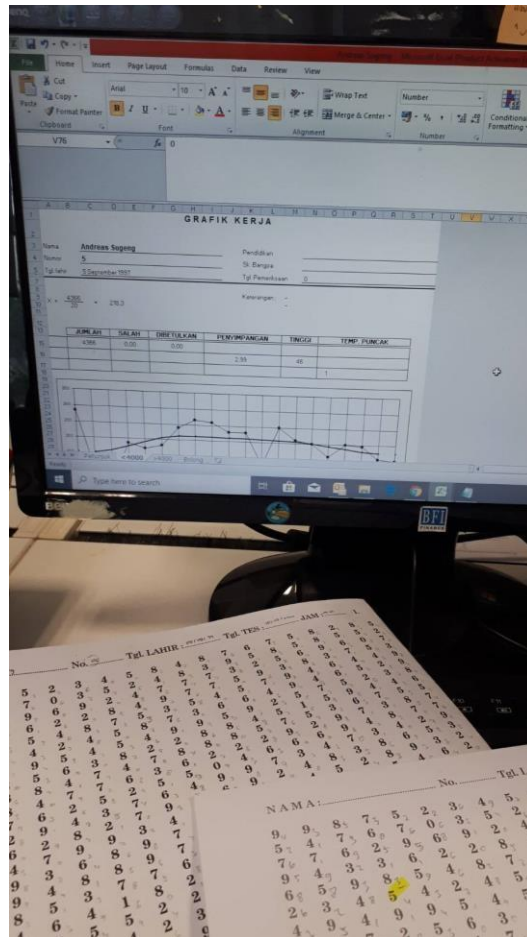


Sumber: Data Perusahaan, 2020

Gambar 3.17 Scoring Hasil PAULI Kandidat

3.3.15 Membuat Grafik Hasil dari PAULI

Penulis akan membuat grafik PAULI berdasarkan PAULI yang telah di *scoring* oleh penulis. Langkah pertama yang dilakukan oleh penulis yaitu membuat file hasil PAULI dan melakukan *save as* dari *excel* master pauli untuk digunakan dalam memasukan data hasil PAULI yang telah dilakukan oleh kandidat. *Excel* tersebut berisikan nama, tanggal lahir, nomor absen dan tanggal pemeriksaan. Pada *excel* tersebut akan di input data yang telah penulis *scoring* dan juga salah dan pembenarannya.



Sumber: Data Penulis, 2020

Gambar 3.18 Membuat Grafik Hasil PAULI Kandidat

3.3.16 Membantu proses gaji karyawan magang

Penulis bertugas untuk melakukan proses gaji karyawan magang yang akan dibayarkan setiap akhir bulan. Langkah pertama yang harus dilakukan penulis yaitu mengumpulkan absen magang (yang berupa kertas absen yang diisi manual, kertas ini akan dicek dan ditandatangani oleh SPV atau pembimbing karyawan magang, penulis akan menelpon satu persatu SPV / pembimbing magang setiap divisi selanjutnya penulis akan memberikan informasi bahwa kertas absen karyawan magang yang ada di divisi tersebut harus dikumpulkan kepada penulis agar dapat diproses gajinya, langkah kedua penulis akan menerima kertas absen karyawan magang yang telah ditandatangani oleh SPV, selanjutnya penulis akan melakukan pengecekan nominal yang harus dibayarkan ,(jika full satu hari maka karyawan magang tersebut dibayarkan sebesar Rp. 100.000, jika setengah hari maka karyawan magang tersebut akan dibayarkan sebesar Rp.50.000) penulis akan menulis dikertas absen magang tersebut rincian dan nominal yang harus dibayarkan. Setelah

melakukan pengecekan, penulis memberikan rincian absen magang beserta yang harus dibayarkan ke mentor untuk diproses lebih lanjut terkait pemberian gaji magang.

The image shows a handwritten attendance sheet for a student internship. The sheet is titled "LEMBAR PENGESAHAN" and contains columns for dates, names, and various administrative markings. There are handwritten signatures and initials throughout the document, including "P. LASOLITA" and "M. HANIK RUPA MUKAWA".

Sumber: Data Penulis, 2020

Gambar 3.19 Melakukan Pengecekan Terhadap Gaji Karyawan Magang

3.3.17 Menjadi *talent* dalam pembuatan video *branding* di konten instagram karyawan BFI (BFI Daily)

Penulis membantu mentor untuk menjadi *talent* dalam pembuatan konten Instagram karyawan BFI Finance yaitu BFI Daily. Konten BFI Daily sendiri merupakan cara yang dilakukan oleh tim *mass recruitment and employer branding* untuk menunjukkan sisi karyawan saat bekerja di BFI Finance itu seperti apa dengan cara menggunakan *social media* yang ada seperti Instagram.

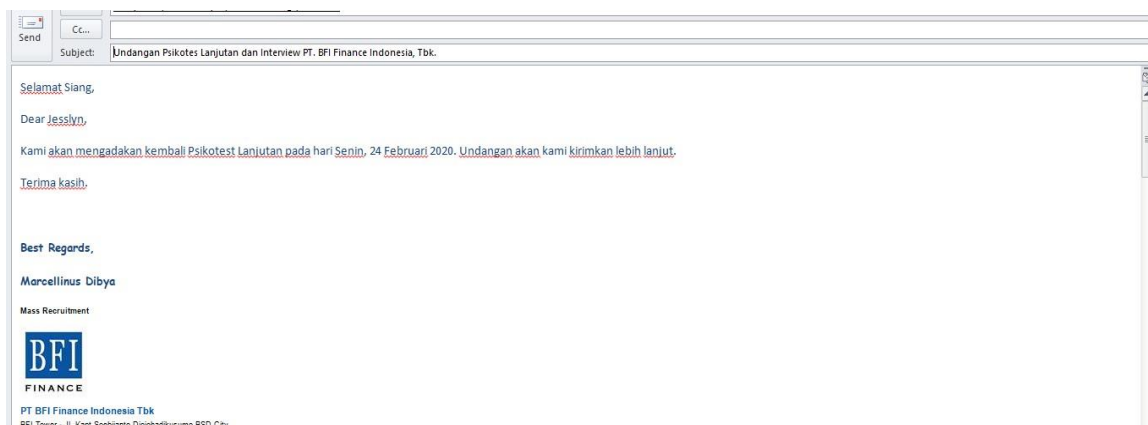


Sumber: Data Penulis, 2020

Gambar 3.20 Menjadi *Talent* Untuk Konten Instagram BFI Daily

3.3.18 Membantu kandidat jika mengalami kesulitan saat proses rekrutmen berlangsung

Saat mengirimkan email terkait pengerjaan *psikotest online*, psikotes lanjutan, maupun *interview* dengan HC, penulis selalu melakukan *monitoring email* disaat ada kandidat yang mengalami kesulitan saat mengakses halaman psikotest online ataupun ada kendala saat psikotes lanjutan dan *interview* HC akan berlangsung. Dalam hal ini, penulis akan sebisa mungkin membantu para kandidat yang mengalami kesulitan tersebut dan mencari solusi bersama mentor untuk menyelesaikan permasalahan yang ada tersebut.



Sumber: Data Penulis, 2020

Gambar 3.21 Membalas *Email* Kandidat yang Mengalami Kesulitan dan Masalah

3.3.19 Melakukan *follow up* dengan kandidat dalam proses rekrutmen (terkait *interview* dengan *user*)

Dalam hal ini, penulis membantu mentor untuk menelfon kandidat setelah mereka melaksanakan *interview* HC dan dinyatakan lolos untuk ke tahapan *interview user*. Penulis saat menelfon kandidat menanyakan kepada mereka apakah bisa hadir untuk melaksanakan *interview* dengan *user* atau tidak. Jika kandidat mengatakan tidak, maka mentor akan melakukan *reschedule* di hari lain terkait proses *interview* dengan *user*.



Sumber: Data Penulis, 2020

Gambar 3.22 Melakukan *Follow Up* Terhadap Kandidat Untuk *Interview* Dengan *User*

3.4 Kendala yang Ditemukan

1. Kesulitan dalam Mencari Jurnal Sebagai Acuan *Project Ux Recruitment*

Saat menjalankan project yang diberikan mentor dari awal yaitu terkait survei proses rekrutmen pada PT BFI Finance, penulis mengalami kesulitan mencari pondasi awal untuk dijadikan acuan survei yang nantinya akan disebar ke karyawan. Penulis mengalami kesulitan saat harus menyesuaikan dengan kondisi dan fenomena yang terjadi di

perusahaan saat itu terkait penilaian proses rekrutmen di PT BFI Finance. Kesulitan dari penulis dalam membuat pondasi tersebut yaitu mencari jurnal yang nantinya akan dijadikan acuan untuk pembuatan survei dalam *project Ux Recruitment*.

2. Kesulitan Mengaplikasikan *Survey Monkey*

Tentu ini menjadi kendala bagi penulis karena merupakan hal baru dalam membuat survei menggunakan aplikasi *survey monkey*. Dalam hal ini, penulis mengalami kesulitan untuk memahami bagaimana membuat suatu survei menggunakan aplikasi tersebut serta bagaimana menganalisis data yang didapat saat karyawan sudah mengisi survei tersebut.

3. Keterbatasan Informasi Latar Belakang Kandidat

- a. Kendala yang ditemukan penulis saat melakukan tahap ini yaitu saat penulis mencari calon kandidat, penulis menemukan kendala dimana sulit sekali menemukan kandidat yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan oleh perusahaan, karena dalam situs pencarian pekerjaan seperti Jobstreet, Kalibr belum memiliki sistem yang baik untuk melakukan filter terhadap kandidat yang melamar di situs tersebut sehingga banyak kandidat yang sangat tidak sesuai kualifikasi yang ditemukan oleh penulis.
- b. Saat melakukan praktik magang, banyak dari kandidat yang melamar pekerjaan, tidak mencantumkan data secara lengkap sehingga penulis mengalami kesulitan untuk mencocokkan kualifikasi yang ada dengan pekerjaan yang dibutuhkan. Banyak juga yang tidak mencantumkan CV, hanya data seadanya yang berada di profile masing – masing kandidat di Jobstreet maupun Kalibr.

4. Kendala dalam Pengerjaan *Psikotest Online* Kandidat

- a. Penulis sering menemukan terutama saat monitoring email rekrutmen PT BFI Finance, kandidat mengalami kesulitan saat mengakses link *psikotest online* yang diberikan saat mereka menerima email pengerjaan psikotes online dari tim rekrutmen BFI Finance. Penulis melihat kandidat mengalami kesulitan karena mereka tidak bisa masuk ke halaman pengerjaan psikotes yang diberikan. Penulis juga sering mendapatkan email masuk dari kandidat bahwa mereka selalu salah dalam memasukkan *username* pengerjaan tes.
- b. Selain itu, penulis juga melihat terdapat kendala dari banyak kandidat yang tidak menyelesaikan secara keseluruhan *psikotest online* yang diberikan PT BFI Finance. Dalam tes tersebut, terdapat 5 *section* yang harus dikerjakan kandidat mulai dari GTI

- hingga *leadership*. Akan tetapi, kandidat sering hanya mengerjakan hanya 2 *section* dari 5 *section* yang ada. Ataupun hanya 1 *section* dari 5 *section* yang ada. Hal ini menjadi kendala bagi penulis karena akan kesulitan dalam melakukan skoring dan memasukkan hasil tes yang telah dikerjakan kandidat
- c. Penulis juga sering menemukan kandidat mengerjakan *psikotest online* tersebut tidak menggunakan email saat mereka mendapatkan informasi untuk mengerjakan psikotest online yang diberikan oleh penulis. Kandidat sering menggunakan email lain dalam mengerjakan tes sehingga menyulitkan penulis untuk skoring hasil *psikotest online* mereka karena saat memasukkan email kandidat di sistem penilaian *psikotest online*, email tersebut tidak akan terdeteksi.
- 5. Kendala Membagi Tugas Terkait Mengerjakan *Project Ux Recruitment* dengan Mengurus Proses Manajemen Sepenuhnya Dalam membantu Mentor, Disaat *Partner Karyawan Magang* Penulis Ada yang Keluar**
- Hal ini menjadi kendala bagi penulis karena saat awal penulis masuk, penulis diberi tanggung jawab cukup besar untuk bisa menyelesaikan *project ux recruitment* terkait survei penilaian proses rekrutmen pada PT BFI Finance dan membantu dukungan ke *partner magang* untuk mengerjakan manajemen proses rekrutmen juga. Akan tetapi saat pertengahan jalan, *partner magang* penulis memutuskan untuk keluar dan disaat itu juga penulis harus memegang kendali secara penuh untuk membantu mentor menjalankan manajemen proses rekrutmen dan menyelesaikan *project ux recruitment*. Dalam hal ini, penulis mengalami kesulitan disaat harus memegang kendali dua tugas yang berat secara bersama-sama terkait harus mengurus *development* dan *management* juga.
- 6. Kesulitan dalam Melakukan Pemanggilan Kandidat Untuk *Interview* Dengan *User***
- Penulis mengalami kesulitan dalam menghubungi kandidat saat penulis ingin melakukan konfirmasi kehadiran jadwal *interview*. Dalam hal ini, kandidat sering tidak mengangkat panggilan telpon dan ini menjadi sulit bagi penulis untuk mengetahui apakah kandidat tersebut bisa hadir atau tidak.
- 7. Kesulitan dalam Melakukan Proses Cek Gaji Karyawan Magang**
- Dalam hal ini, penulis mendapatkan kendala yaitu disaat para karyawan magang mengumpulkan absensi magang mereka diwaktu pembayaran gaji, karyawan magang mengumpulkan absensi mereka dengan beraneka ragam jenis bentuknya. Terdapat

kesulitan penulis dari segi melihat kejelasan tulisan saat karyawan magang menulis absensi mereka serta adanya informasi yang tidak lengkap yang tidak disertakan karyawan magang saat pengumpulan absensi. Hal ini tentu menjadi kendala karena penulis harus melakukan konfirmasi ulang ke departemen tempat karyawan magang itu bekerja untuk menanyakan terkait adanya kesalahan tersebut.

3.5 Solusi Untuk Masalah Yang Ditemukan

1. Kesulitan dalam Mencari Jurnal Sebagai Acuan *Project Ux Recruitment*

Dalam hal ini, untuk mengatasi masalah tersebut penulis mencari jurnal sebanyak-banyaknya terkait proses rekrutmen. Setelah mendapatkan jurnal, penulis kemudian berkonsultasi dengan mentor serta *unit head* di tim rekrutmen BFI Finance untuk menentukan jurnal mana yang cocok untuk dijadikan acuan dalam pembuatan survei di *project ux recruitment*.

2. Kesulitan dalam Mengaplikasikan *Survey Monkey*

Penulis dalam mengaplikasikan *survey monkey* dibantu oleh mentor dari tim *industrial relations*. Salah seorang dari tim *industrial relations* memang sudah sering membuat banyak survei menggunakan *survey monkey*. Oleh sebab itu, salah seorang dari tim *industrial relations* yang membantu penulis sangat banyak bagaimana cara mengaplikasikan *survey monkey* dan menjelaskan komponen-komponen yang ada di *survey monkey*. Selain itu, salah seorang tim *industrial relations* juga membantu bagaimana memasukkan format pertanyaan secara cepat di sistem *survey monkey*. Hal ini tentu membantu banyak bagi penulis dalam menjalankan *project ux recruitment*.

3. Keterbatasan Informasi Latar Belakang Kandidat

a. Dalam mengatasi kendala terkait mencari kandidat yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan, penulis akan melihat dengan teliti segala informasi yang ada dalam *Curriculum Vitae (CV)* kandidat. Dengan melihat secara teliti akan setidaknya mengurangi tingkat ketidaksesuaian antara kemampuan yang dimiliki kandidat dengan kualifikasi yang dibutuhkan pada suatu divisi tertentu saat divisi tersebut membutuhkan karyawan. Selain itu penulis akan memaksimalkan dengan baik semua *website* yang digunakan seperti Jobstreet, Kalibr, ataupun yang dikirimkan via email dan pos untuk mendapatkan calon kandidat terbaik untuk perusahaan.

- b. Dalam mengatasi masalah terkait data kandidat yang tidak lengkap, penulis akan sebisa mungkin dengan teliti melihat informasi yang ada. Akan tetapi jika informasi yang diberikan kandidat sangat minim, solusi terbaiknya yaitu mempertimbangkan kandidat tersebut untuk menjalankan proses rekrutmen lebih lanjut.

4. Kendala dalam Pengerjaan *Psikotes Online* Kandidat

- a. Saat kandidat mengalami kesulitan ketika mengakses halaman pengerjaan *psikotest online*, kandidat tersebut pasti akan memberi informasi lewat email terkait kendalanya tersebut. Saat penulis menerima email tersebut, penulis pasti akan membantu mencari jalan keluar dengan bantuan mentor terkait adanya kendala tersebut. Akan tetapi, ada juga kendala terjadi karena kesalahan dari kandidat yang seharusnya memasukkan email pribadi saat masuk, kandidat tersebut ternyata memasukkan nama akun saat dia registrasi. Dengan adanya salah informasi ini, penulis membalas email tersebut dan memberitahu terkait hal yang seharusnya dilakukan seperti apa.
- b. Terkait kandidat yang tidak menyelesaikan keseluruhan *psikotest online* yang diberikan, penulis tetap fokus pada acuan awal kandidat lolos dilihat dari GTI yang paling penting. Untuk itu jika kandidat tersebut telah menyelesaikan GTI dan lolos kualifikasi sedangkan kandidat tersebut tidak menyelesaikan psikotest hingga selesai, kandidat tersebut tetap dinyatakan lolos ke tahap proses rekrutmen berikutnya.
- c. Dengan adanya kandidat yang menggunakan email lain saat mengakses pengerjaan *psikotest online*, penulis akan mengganti data email yang ada di *funnel monitoring recruitment* dengan email saat kandidat tersebut mengerjakan tes. Hal itu penulis lakukan untuk mengurangi adanya kesalahan pemberian informasi selama proses rekrutmen berlangsung.

5. Kendala Membagi Tugas Terkait Mengerjakan *Project Ux Recruitment* dengan Mengurus Proses Manajemen sepenuhnya Dalam Membantu *Mentor*, Disaat *Partner Karyawan Magang* Penulis Ada Yang Keluar.

Saat penulis menghadapi dua pekerjaan yang berbeda namun masih saling bersinggungan, penulis berusaha untuk bisa menjalankan keduanya disaat *partner* magang dari penulis keluar. Saat itu, penulis berusaha menghadapi pekerjaan yang ada dengan bisa membagi waktu dengan baik. Selama seminggu, penulis membagi pekerjaan menjadi dua pekerjaan dalam satu hari. Di pagi hari, penulis mengurus segala kegiatan yang berhubungan dengan

proses manajemen terkait mencari kandidat dan melakukan skoring hasil *psikotest online*. Selanjutnya di siang hari, penulis melanjutkan untuk melakukan *monitoring* dan analisis terkait hasil survei yang telah disebar untuk *project ux recruitment*.

6. Kesulitan dalam Melakukan Pemanggilan Kandidat Untuk Interview Dengan User

Untuk mengatasi kendala terhadap kandidat yang sering tidak cepat untuk mengangkat telpon, penulis memastikan terlebih dahulu untuk menghubungi selama 3x lewat telpon perusahaan. Jika kandidat masih tidak merespon, penulis menanyakan konfirmasi kehadiran lewat email terkait jadwal *interview* dengan *user*. Saat menghubungi kandidat pun, penulis meminta diajarkan terlebih dahulu oleh *mentor* sehingga penulis dapat mengerti apa yang harus dikatakan saat menghubungi kandidat.

7. Kesulitan dalam Melakukan Proses Cek Gaji Karyawan Magang

Dalam mengatasi kendala ini, penulis akan mencoba menghubungi karyawan magang tersebut berdasarkan departemen tempatnya bekerja. Setelah itu, penulis akan menanyakan terkait informasi dalam absensi magang yang masih aneh dan salah untuk mendapatkan kebenaran sehingga absensi magang karyawan magang tersebut dapat diproses lebih lanjut.