

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Program magang merupakan program yang diciptakan untuk mahasiswa sebagai metode pembelajaran untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan ketrampilan di dunia kerja. Sebagian besar perguruan tinggi mengharuskan mahasiswanya untuk terlibat dalam program magang sebagai syarat kelulusan, salah satunya adalah Universitas Multimedia Nusantara. MBKM merupakan suatu jenis kegiatan pembelajaran yang bertujuan untuk memberikan pemahaman dan pengalaman nyata kepada mahasiswa mengenai berbagai aktivitas yang terjadi dalam dunia industri, dunia usaha, dan dunia kerja. Kegiatan ini berlangsung selama satu semester (setara dengan 20 SKS). UMN mewajibkan mahasiswa dengan jurusan manajemen peminatan *Human Resource* untuk mengikuti MBKM.

Penulis memutuskan untuk melakukan program magang sebagai syarat kelulusan dan memilih bergabung dengan OTO Group sebagai HR Intern. OTO Group didirikan sejak tahun 1990 dan bergerak di bidang pembiayaan kendaraan bermotor. Alasan penulis memilih untuk bergabung dengan OTO Group karena OTO Group merupakan perusahaan besar yang memiliki 220 cabang yang tersebar diseluruh Indonesia dan jumlah karyawan mencapai 12.000 orang yang terus berkembang. OTO Group akan terus berkembang di masa depan dan penulis ingin berkontribusi untuk membantu perusahaan di dalam perjalanannya sebagai Human Resources Department divisi Recruitment and Sourcing. Penulis memiliki ilmu pengetahuan yang telah dipelajari di perkuliahan dan ingin menerapkannya secara langsung dalam dunia pekerjaan.

Divisi *recruitment & sourcing* adalah bagian dari departemen sumber daya manusia yang bertanggung jawab atas mencari, menyeleksi dan merekrut karyawan baru untuk perusahaan. *Sourcing* merupakan proses mencari dan menarik kandidat yang berkualitas melalui berbagai metode seperti platform website job portal, media sosial, dan pameran karir. Setiap perusahaan

menggunakan metode yang berbeda-beda sesuai dengan ke-efektivitasan yang dipilih departemen masing-masing untuk mendapatkan kandidat. *Recruitment* merupakan proses seleksi dan perekrutan calon karyawan yang terbaik dan sesuai dengan kualifikasi perusahaan. Pada proses ini perusahaan melibatkan wawancara, penilaian, dan pengambilan keputusan yang baik untuk menentukan calon karyawan yang paling cocok sesuai dengan posisi yang telah ditentukan. Proses rekrutmen ini mempermudah perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang berpotensi dan berkualitas untuk menjamin kesuksesan perusahaan.

Terdapat 2 metode dalam melakukan proses rekrutmen yaitu rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal, dalam memilih 2 metode tersebut perusahaan harus menyesuaikan sesuai kebutuhan yang terbaik untuk mengisi kekosongan posisi tersebut. Rekrutmen internal yaitu perusahaan merekrut dan memperkerjakan posisi yang kosong melalui karyawan yang sedang bekerja di dalam perusahaan tersebut, karyawan ini dapat berasal dari divisi yang berbeda atau jabatan yang berbeda. Keuntungan dari metode ini adalah memerlukan biaya yang lebih rendah dan proses rekrutment yang cepat namun tidak dapat di pungkiri bahwa ada kemungkinan timbulnya kesenjangan tenaga kerja dan konflik internal yang dapat menciptakan ketegangan di tempat kerja. Metode lainnya adalah rekrutmen eksternal yaitu perusahaan merekrut dan memperkerjakan posisi yang kosong dengan mencari kandidat di luar lingkungan perusahaan atau kandidat yang belum pernah bekerja di perusahaan tersebut. Keuntungan dari metode ini adalah perusahaan memiliki lebih banyak pelamar yang dipilih untuk menemukan kandidat yang paling cocok dan berpengalaman namun pada metode ini perusahaan harus lebih banyak mengeluarkan biaya yang lebih tinggi dan pekerjaan yang lebih banyak, mulai dari biaya untuk iklan dan juga training atau orientasi terhadap karyawan baru.

Sumber Daya Manusia merupakan tenaga yang menjadi pondasi dalam keberhasilan suatu perusahaan. Dalam menentukan sumber daya manusia yang baik maka peran divisi *recruitment & sourcing* sangat penting di dalamnya. Kehadiran divisi *recruitment & sourcing* akan membantu proses seleksi dan

memperkerjakan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas untuk perusahaan, terlebih OTO Group memiliki tenaga kerja yang banyak sekitar 12.000 orang sehingga kehadiran divisi ini sangat membantu untuk mengatur dan menjaga kebutuhan tenaga kerja dari jangka pendek maupun jangka panjang sesuai kondisi dan perubahan perusahaan, selain itu juga divisi ini dapat mengatasi turnover karyawan yang tinggi dengan memperkerjakan karyawan yang tepat dari awal melalui prosedur seleksi yang sudah ditetapkan.

Sebagai bagian dari divisi *recruitment & sourcing*, pekerjaan program magang yang dilakukan penulis akan berfokus pada aktivitas perekrutan dan sourcing talenta untuk perusahaan. aktivitas program kerja yang dilakukan penulis adalah

1. Rekrutmen adalah proses mencari, memilih, dan menarik talenta yang berpotensi untuk mengisi kekosongan posisi yang ada di perusahaan. Tujuan dari rekrutmen adalah menemukan dan mendapatkan calon kandidat yang berkualitas sesuai dengan kualifikasi perusahaan dan cocok dengan usher yang terlibat. Sebagai bagian dari divisi *recruitment & sourcing* maka penulis akan terlibat dengan hal-hal seperti *mem-posting* iklan lowongan kerja, menyortir calon kandidat dan melakukan seleksi awal.

2. Sourcing adalah aktivitas dalam mencari dan menemukan calon kandidat yang berpotensi terhadap posisi yang sedang kosong di suatu perusahaan. sourcing melibatkan platform atau situs dalam melakukan aktivitas pencarian calon kandidat seperti *platform recruitment online, database internal, dan media social*. Melalui aktivitas tersebut penulis akan belajar berbagai teknik *sourcing* yang efektif seperti analisis data, memanfaatkan teknologi dalam mendapatkan kandidat terbaik.

3. Identifikasi Kebutuhan adalah sebagai bagian dari divisi *HR* maka kita berperan penting dalam mengidentifikasi kebutuhan perusahaan dalam hal kebutuhan tenaga kerja, perubahan struktur organisasi, dan pembukaan posisi baru pada perusahaan. Penulis akan bekerja sama dengan tim manajemen untuk memahami ketentuan dan persyaratan yang dibutuhkan dalam proses rekrutmen

4. Penilaian Kandidat adalah teknik wawancara yang dibutuhkan penulis sebagai bagian dari divisi *recruitment & sourcing*. Teknik wawancara ini digunakan untuk melakukan penilaian awal terhadap kandidat dan memberikan penilaian tes dan kemampuan untuk menentukan karakter dan potensi dari kandidat yang melamar. Penilaian kandidat dapat membantu divisi untuk menyesuaikan potensi kandidat dengan kekosongan posisi pada suatu perusahaan.

5. Pemeliharaan Database adalah salah satu tanggung jawab yang harus dilakukan oleh bagian dari divisi *recruitment & sourcing*. Penulis bertanggung jawab dalam pemeliharaan database kandidat yang dimiliki perusahaan. pemeliharaan tersebut meliputi pengumpulan data kandidat yang melamar, selalu memperbaharui informasi dan menjaga privasi dan keamanan data diri kandidat yang ada.

6. Koordinasi dengan tim lain merupakan hal yang penting bagi divisi *recruitment & sourcing*, mereka harus berkoordinasi dengan tim terkait atau divisi lain untuk dapat memahami kebutuhan perusahaan dan menyelaraskan aktivitas yang dilakukan rekrutmen dengan strategi bisnis yang sedang di jalankan.

Program kerja magang yang dilakukan penulis sebagai divisi *recruitment & sourcing* akan memberikan pemahaman mendalam terkait proses rekrutmen dan sourcing. Penulis menjadi memahami dan memiliki ketrampilan dalam melakukan penilaian dan pencarian kandidat potensial. Penulis akan terlibat dalam aktivitas yang berkaitan dengan rekrutmen dan mempelajari bagaimana suatu tim dapat berkontribusi untuk memenuhi dan mengidentifikasi dalam pemenuhan kebutuhan tenaga kerja perusahaan.

## **1.2.Maksud dan Tujuan Kerja Magang**

Penulis bermaksud melaksanakan program MBKM untuk mendapatkan gelar sarjana di Universitas Multimedia Nusantara, selain itu juga demi menerapkan langsung teori pengetahuan SDM (Sumber Daya Manusia) yang telah dipelajari semasa perkuliahan. Penulis memiliki besar harapan untuk mendapatkan

pengalaman dan pengetahuan secara langsung di dalam dunia pekerjaan khususnya bagian Sumber Daya Manusia.

Adapun tujuan penulis untuk melaksanakan program MBKM sebagai berikut:

1. Mendapatkan pengalaman secara langsung di dunia pekerjaan khususnya bidang Human Resource
2. Mengimplementasikan secara langsung ilmu *Human Resource* yang selama ini telah dipelajari di masa perkuliahan
3. Memberikan kontribusi atas ketrampilan yang dimiliki terhadap perusahaan
4. Memenuhi kewajiban kampus sebagai syarat kelulusan
5. Mendapatkan relasi dan meningkatkan soft skill maupun hard skill dari dunia pekerjaan
6. Memahami sistem dan peran tentang divisi *recruitment and sourcing*
7. Membantu perusahaan untuk menyediakan sekumpulan kandidat atau calon tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang sudah ditentukan
8. Memanfaatkan *outsourcing* berupa *job portal (jobstreet)* dan *event career (jobfair)*
9. Memperoleh dan menciptakan tenaga kerja yang berkualitas dan berpengalaman di bidangnya
10. Mencegah kekosongan tenaga kerja pada posisi yang dimiliki perusahaan

Selama melaksanakan kerja magang, penulis memiliki tujuan dan tanggung jawab untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas. Dengan melakukan proses rekrutmen yang efektif dimulai dari menyebarkan iklan lowongan pekerjaan, menyaring CV kandidat, melakukan wawancara dan test lainnya maka penulis dapat memastikan perusahaan memiliki karyawan yang kompeten dan berkualitas, penulis juga memastikan untuk mengisi kekosongan posisi pada perusahaan secara cepat dan efisien sehingga penulis harus memahami kebutuhan perusahaan dan mengambil tindakan rekrutment karyawan serta ikut serta dalam menjaga keberlangsungan operasional perusahaan.

Tujuan pekerjaan penulis sebagai divisi rekrutment dan sourcing adalah harus mengoptimalkan proses rekrutment untuk menjadi lebih efektif dan efisien. Dengan memanfaatkan teknologi terbaru dan mengembangkan metode penilaian pada kandidat menjadi lebih efektif lagi sehingga perusahaan dapat memiliki karyawan baru yang berkualitas dengan proses rekrutmen yang lebih hemat waktu dan biaya atau efisiensi.

### **1.3. Waktu dan Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang**

Periode kerja magang yang dilaksanakan penulis di OTO Group yaitu selama 6 bulan dimulai dari 2 Januari 2023 - 2 Juni 2023. Sistem yang digunakan perusahaan adalah *Work From Office* (WFO), penulis harus bersedia untuk melaksanakan magang setiap 5 hari seminggu yaitu pada hari senin hingga jumat. Waktu kerja terhitung 8 jam setiap harinya dimulai pada pukul 8:30 pagi hingga pukul 5:30 sore. Pukul 12:00 – 1:00 digunakan untuk jam istirahat oleh seluruh pekerja. Penulis harus menyelesaikan 800 jam kerja sebagai syarat kelulusan program MBKM dari kampus UMN.

Prosedur pelaksanaan kerja magang diawali dengan pemberitahuan saat bimbingan oleh dosen pembimbing bahwa semester 6 jurusan manajemen peminatan *Human Resource* diwajibkan untuk mengikuti MBKM sebagai syarat kelulusan.

- 1) Pada tanggal 2 Desember 2022 penulis melamar ke perusahaan OTO Group melalui email dengan mengirimkan surat lamaran kerja dan *Curriculum Vitae* (CV) kepada HRD OTO Group
- 2) Pada saat tanggal 5 Desember 2022 perusahaan OTO Group menghubungi penulis untuk menawarkan *interview* pada tanggal 6 Desember 2022.
- 3) Penulis melakukan *Interview* via zoom pada tanggal 6 Desember 2022
- 4) Pada tanggal 8 Desember pihak HRD OTO Group menghubungi penulis dengan maksud untuk pemberitahuan bahwa penulis sudah diterima dan

dapat mulai bekerja pada tanggal 2 Januari 2023 sesuai dengan kesepakatan pada saat Interview.

- 5) Penulis melakukan registrasi *Internship Track 1* pada website *merdeka.umn.ac.id* dan mengajukan nama perusahaan “OTO Group” di website tersebut
- 6) Penulis mengisi Form KM-01 dan mengajukan Form KM-02 dan mendapatkan *cover letter* yang diteruskan kepada perusahaan OTO Group
- 7) Penulis mendapatkan Surat Keterangan Magang resmi dari perusahaan OTO Group dan diteruskan kepada UMN
- 8) Penulis mulai melakukan kerja magang pada tanggal 2 Januari 2023 dan mengisi *daily task* pada website *merdeka.umn.ac.id* terkait pekerjaan yang dilakukan
- 9) Penulis melakukan bimbingan magang dengan dosen pembimbing