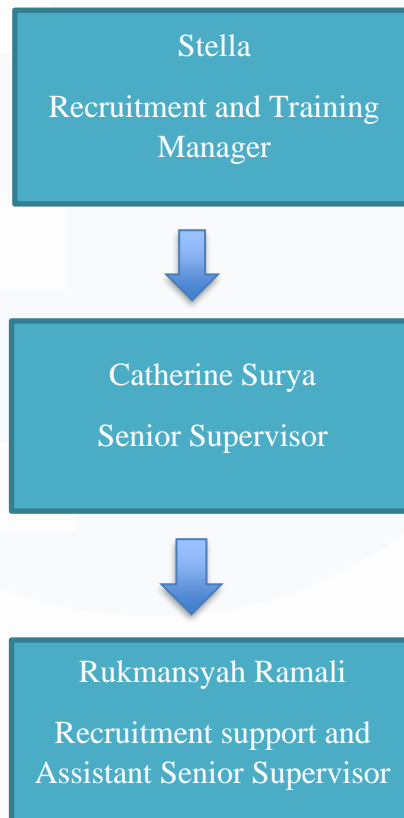


BAB III

PELAKSANAAN KERJA MAGANG.

3.1 Kedudukan dan Koordinasi



Gambar 3.1 Kedudukan dan Koordinasi

Sumber: Data Penulis

Selama melakukan kegiatan praktik kerja magang, penulis ditempatkan di Recruitment support yang ditugaskan oleh Ibu Catherine Surya selaku Senior Supervisor.

3.2 Tugas yang dilakukan

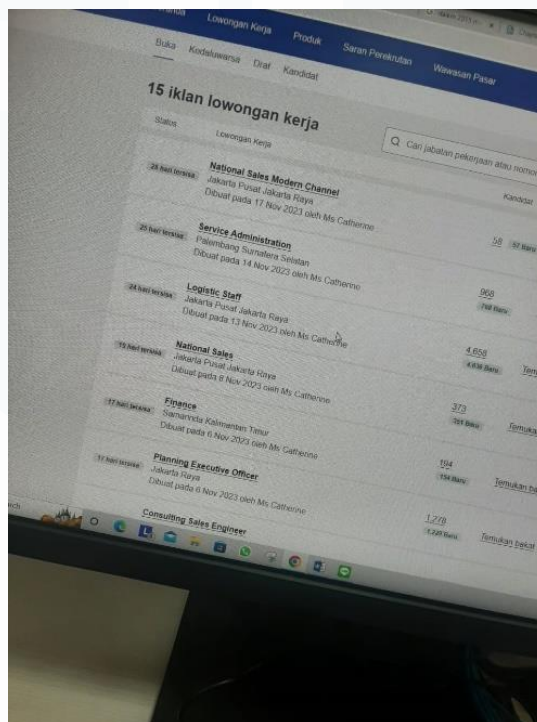
Tabel 1.1 Waktu Pelaksanaan Magang Perusahaan

No	Tugas	Koordinasi	Frekuensi
1	Membuat job poster Daikin dan poster event Daikin	Ibu Catherine Surya	Rutin
2	Mencari dan memilih pelamar di aplikasi job street yang sesuai kualifikasi	Ibu Catherine Surya	Rutin
3	Melakukan tes psikotes untuk kandidat	Ibu Catherine Surya	Rutin
4.	Memindahkan data kandidat terpilih ke Excel	Ibu Catherine Surya	Non rutin
5.	Menganalisis employer branding Daikin di seluruh cabang dan disusun melalui excel	Ibu Catherine Surya	Non rutin
6	Melakukan pemindahan seluruh data kandidat (nama,email,dan no HP) yang ingin melamar di aplikasi jobstreet ke excel	Ibu Catherine Surya	Non Rutin
7	Mencari kandidat di LinkedIn	Ibu Catherine Surya	Non rutin
8	Mencari tren recruitment	Ibu Catherine Surya	Non rutin
9	Memindahkan data kandidat teknisi dari jobsteet ke excel untuk trial e recruitment	Ibu Catherine Surya	Non Rutin
10	Ke UNTAR untuk melakukan kerjasama dan membuat base project	Ibu Catherine Surya	Non Rutin
11	Melakukan Pencarian kampus yang mempunyai jurusan teknik mesin dengan passing grade A di seluruh Indonesia dan dimasukkan kedalam PPT	Ibu Catherine Surya	Non Rutin
12	Membuat konten untuk project e-recruitment	Ibu Catherine Surya	Non Rutin

3.3 Uraian Pelaksanaan Proses Kerja Magang

3.3.1 Mengoprasikan Aplikasi Jobstreet

Disini aktivitas penulis membantu melakukan *Screening* yang dimana penulis memilih kandidat yang melamar di aplikasi Jobstreet yang sesuai kebutuhan serta sesuai kualifikasi perusahaan. Setelah itu penulis menyimpan data CV para kandidat yang sesuai untuk melakukan ke tahap selanjutnya yaitu test psikotes dan interview.



Gambar 3.3.1 Mengoprasikan Aplikasi Jobstreet

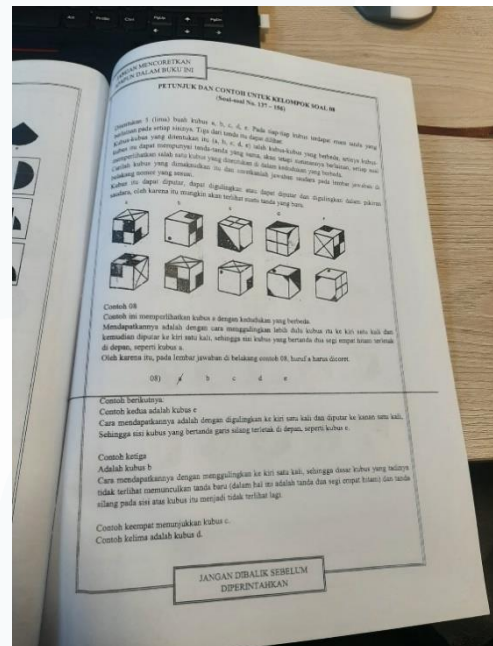
Sumber: Data Penulis (2023)

3.3.2 Melakukan Proses Tes Psikotes Kandidat

Penulis ditugaskan Ibu Catherine Surya sebagai Senior Supervisor Human Resource dan di awasi oleh Ibu Yanu sebagai officer serta memberikan arahan kepada para kandidat untuk memberikan instruksi dalam melakukan tes psikologi terhadap kandidat. Ada dua jenis tes psikologi: tes kecerdasan dan tes kepribadian. Tes

psikologi memberikan keyakinan kepada penulis terhadap kerja yang dilakukan pihak yang berwenang ketika melakukan proses seleksi.

Penulis di instruksikan oleh atasannya untuk melakukan tes psikologi dengan menggunakan alat tes D.I.S.C milik perusahaan dan beberapa pertanyaan dasar bagi calon karyawan yang telah lolos tahap sebelumnya. Calon karyawan terlebih dahulu menyelesaikan alat pengujian D.I.S.C sebelum menjawab pertanyaan. Lebih lanjut, penulis memastikan bahwa batas waktu tes psikologi yang diambil kandidat sesuai dengan waktu yang tertera pada kuesioner yaitu kurang lebih 3 jam. Tes psikologi dilakukan di kantor pusat Daikin di Menara Astra, Jakarta Pusat.



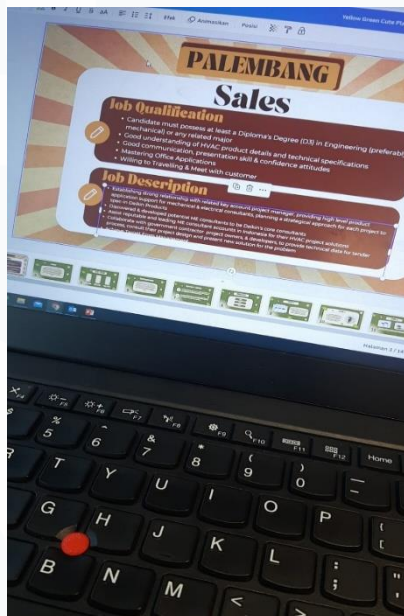
Gambar 3.3.2 Melakukan Proses Tes Psikotes Kandidat

Sumber: Data Penulis (2023)

3.3.3 Membuat Poster Lowongan Pekerjaan

Penulis ditugaskan oleh Ibu Catherine untuk membuat lowongan kerja yang lebih menarik. Ada beberapa kualifikasi yang ditetapkan dalam lowongan pekerjaan, kemudian penulis juga menyiapkan berbagai syarat dan ketentuan yang harus dipenuhi oleh

kandidat jika nantinya kandidat apply CV sudah memenuhi persyaratan yang telah ditentukan. Setelah itu ketika semua sudah siap dalam membuat lowongan pekerjaan akan dilakukan review dan konsultasi kepada divisi Marketing jika sesuai makan di bagikan ke situs media sosial yaitu Instagram. Penulis membagikan beberapa lowongan pekerjaan untuk mempermudah dan memberikan informasi kepada calon kandidat di luar sana yang sedang membutuhkan informasi terkait pekerjaan. Sehingga mereka mendapatkan informasi terkait pekerjaan yang dibutuhkan perusahaan juga dapat mencocokkan dengan pengalaman mereka.



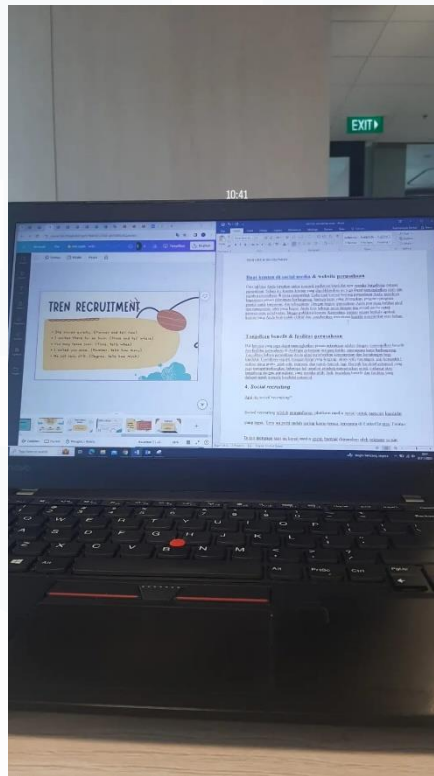
Gambar 3.3.3 Membuat Poster Lowongan Pekerjaan

Sumber: Data Penulis (2023)

3.3.4 Melakukan Diskusi Mengenai Tren Recruitment

Penulis ditugaskan oleh ibu Catherine untuk membuat tren apa saja yang terjadi sekarang khususnya di recruitment karena Untuk memaksimalkan perusahaan memerlukan sumber daya manusia. Maka, perusahaan perlu melakukan rekrutmen. Karena dalam proses rekrutmen, Perusahaan melalui tim HR menemukan calon karyawan untuk mendukung tujuan bisnis. Meskipun ada tren yang harus dihadapi oleh tim HR

maupun perekrut. Tren tak hanya berarti hal terkini namun tren juga diartikan tentang sesuatu yang berubah atau berkembang.



Gambar 3.3.4 Melakukan Diskusi Mengenai Tren Recruitmen

Sumber: Data Penulis (2023)

3.4 Kendala yang Ditemukan

3.4.1 Kendala dalam proses Seleksi dan Recruitment di PT. Daikin Airconditioning Indonesia

1. Sulit menemukan kandidat yang sesuai kualifikasi perusahaan

Penulis kesulitan menemukan kandidat yang memenuhi kriteria perusahaan untuk bidang tertentu, karena masih banyak calon pelamar yang tidak memenuhi kualifikasi perusahaan dan tidak mengirimkan resume mereka ke lamaran JobStreet.

Oleh karena itu, sulit bagi penulis untuk mendapatkan kandidat potensial yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan. Dengan kapasitas yang sudah ditetapkan, penulis kesulitan untuk menemukan kandidat yang tepat untuk mengisi posisi tersebut.

2. Sulit dalam menghubungi dan mengundang calon kandidat untuk melakukan tes psikotes dan wawancara. Penulis kesulitan menghubungi kandidat yang akan diundang untuk mengikuti tes psikotes dan wawancara. Sering terjadi para kandidat yang meminta penundaan untuk proses psikotes atau wawancara karena kandidat masih berada di kantor, di luar kota. Selain itu, dari jumlah kandidat yang sudah bisa dihubungi ternyata ada kandidat yang tidak hadir dan hanya sebagian saja yang hadir untuk mengikuti proses psikotes dan wawancara.

3.5 Solusi atas Kendala yang Ditemukan

Berikut adalah solusi atas kendala yang penulis temukan:

1. Sulit menemukan para kandidat yang sesuai kualifikasi perusahaan di jobstreet

Solusi untuk kendala ini adalah penulis akan melakukan kualifikasi yang lebih detail mengenai CV calon kandidat, jika kandidat tidak melampirkan CV di aplikasi jobstreet maka penulis akan melihat data yang telah diisi yang berisikan pengalaman kerja, riwayat pendidikan, serta nomor telepon dan e-mail yang dapat dihubungi.

2. Sulit dalam menghubungi/mengundang calon kandidat untuk melakukan tes psikotes

Penulis dapat mengatasi masalah ini dengan menghubungi kandidat dengan mengirimkan pesan informasi melalui email. Apabila kandidat Jika dalam satu hari sebelum hari psikotes dan wawancara kandidat tidak melakukan konfirmasi, maka penulis akan mencari kembali calon kandidat yang lain untuk mengikuti psikotes dan wawancara. Selanjutnya, penulis akan menghubungi kembali H-1 atau H-2 ke kandidat tersebut untuk memastikan jadwal yang pasti dan jelas untuk melakukan konfirmasi kembali ke tim HR Recruitment.