

BAB III

PELAKSANAAN KERJA MAGANG

3.1. Kedudukan dan Koordinasi

Selama kegiatan kerja magang yang dilakukan, penulis berada di divisi *Human Capital* khususnya bagian *Recruitment* Sinarmas Land. Tanggung jawab penulis pada divisi ini adalah membantu *staff* untuk mencari calon kandidat yang sesuai dengan permintaan *user*.

Penulis memiliki tanggung jawab langsung terhadap divisi *Human Capital* terutama pada bagian *Recruitment* yang dipimpin oleh Ibu V.A.G. Sandrajati. Penulis juga diberikan bimbingan atau panduan kerja yang diberikan langsung oleh pembimbing lapangan tempat penulis melakukan kerja magang.

3.2. Tugas yang Dilakukan

Selama kegiatan kerja magang berlangsung, ada beberapa tugas yang penulis lakukan yang merupakan pekerjaan utama pada bagian *recruitment*. Berikut ini adalah beberapa tugas yang diberikan atasan kepada penulis:

No.	Jenis Pekerjaan	Koordinasi
1.	Mencari dan menyeleksi CV calon kandidat karyawan baru	<i>Staff of Recruitment Center</i> (Winda Wahyuningtyas & Elsih Woro)



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, 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.

2.	Memberikan nama calon kandidat kepada <i>supervisor</i>	<i>Staff of Recruitment Center</i> (Winda Wahyuningtyas & Elsih Woro)
3.	Membuat <i>database</i>	<i>Head of Resourcing</i> (V.A.G. Sandrajati) & <i>Staff of Recruitment Center</i> (Winda Wahyuningtyas)
4.	Memanggil melalui telepon dan email para calon karyawan baru untuk mengikuti <i>psychology test</i> dan <i>interview</i>	<i>Staff of Recruitment Center</i> (Winda Wahyuningtyas)
5.	Membuat <i>draft template</i> psikogram	<i>Staff of Recruitment Center</i> (Winda Wahyuningtyas)
6.	Melakukan <i>scoring</i> psikotes	<i>Staff of Recruitment Center</i> (Winda Wahyuningtyas)
7.	Merapikan map calon karyawan	<i>Staff of Recruitment Center</i> (Elsih Woro)
8.	Membuat <i>draft</i> iklan lowongan kerja di Sinarmas Land, ITC BSD, Plaza BII	<i>Staff of Recruitment Center</i> (Winda Wahyuningtyas)
9.	Mengirimkan <i>draft</i> undangan <i>offering letter</i> serta menelepon calon kandidat	<i>Head of Resourcing</i> (V.A.G. Sandrajati) & <i>Staff of Recruitment Center</i> (Winda Wahyuningtyas)

Tabel 3.1. Jenis Pekerjaan Praktek Kerja Magang

3.3. Uraian Pelaksanaan Kerja Magang, Kendala, serta Solusinya

3.1.1. Mencari dan menyeleksi CV calon kandidat karyawan baru

Penulis mendapatkan tugas untuk menyeleksi CV calon kandidat karyawan baru melalui situs web lowongan kerja seperti JobStreet.com, JobsDB.com, Karir.com serta dari email Sinarmas Land sendiri yaitu career@sinarmasland.com. Penulis bertugas menyeleksi CV yang masuk apakah sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan perusahaan untuk posisi kosong yang telah dicantumkan di iklan. Contohnya, Sinarmas Land mencari Accounting Supervisor dengan kualifikasi pria, maksimal berumur 30 tahun, S1 jurusan Finance atau Accounting dari Universitas ternama, punya pengalaman di accounting minimal 2 tahun, fasih berbahasa Inggris, pekerja keras, dan bersedia ditempatkan di BSD. Maka penulis akan mencari calon kandidat dengan kualifikasi seperti yang disebutkan atau yang paling mendekati kualifikasi tersebut. Jika tidak ada tugas lain yang diberikan oleh *supervisor*, maka ini menjadi pekerjaan penulis sehari-harinya.

Selain itu, terkadang ada permintaan khusus dari *user* untuk dicarikan calon kandidat yang sesuai dengan kualifikasi yang diberikan *user*. Untuk mendapatkan calon kandidat yang sesuai dengan kualifikasi ini biasanya penulis mencarinya dari wadah data CV calon kandidat yang ada. Jika ternyata dari wadah tersebut tidak ada, maka pencarian akan dilakukan pada CV yang masuk ke email perusahaan, atau dari situs web lowongan kerja.

Terkadang penulis mengalami kesulitan saat mencari calon kandidat sesuai permintaan *user*. Contohnya *user* mencari Civil Engineering untuk penempatan di Surabaya. Kualifikasi yang diberikan ialah perempuan, maksimal 28 tahun, minimal S1 jurusan teknik sipil dan berdomisili di Surabaya. Penulis dan teman-teman sempat melakukan pencarian untuk calon kandidat ini sehari-hari dikarenakan sulit mendapatkan calon kandidat dengan kualifikasi yang diminta. Terkadang penulis mendapatkan calon kandidat berusia 28 tahun, S1 jurusan teknik sipil, tetapi bukan perempuan dan berdomisili di Jakarta, Tangerang, atau Jawa Tengah. Terkadang juga penulis mendapatkan calon kandidat perempuan, di bawah 28 tahun, S1 jurusan teknik sipil tetapi berdomisil di Jakarta atau Tangerang. Biasanya karena tidak menemukan yang benar-benar sesuai kualifikasi, penulis dan teman-teman memberikan nama-nama calon kandidat tersebut untuk menjadi pertimbangan. Tetapi penulis dan teman-teman tetap melakukan pencarian di hari-hari berikutnya.

Terkadang juga penulis dan teman-teman mendapatkan calon kandidat yang sesuai kualifikasi tersebut, walaupun pencarian dilakukan sehari-hari, tetapi satu atau dua calon kandidat tersebut ada yang tidak dapat dihubungi atau tidak dapat hadir untuk mengikuti *psychology test* dan *interview*.

Karena kendala seperti ini terjadi lebih dari sekali, penulis dan teman-teman sepakat untuk membuat *folder-folder* yang berisi

calon kandidat yang menjanjikan. Calon kandidat tersebut dikelompokkan sesuai bidangnya masing-masing. Biasanya penulis dan teman-teman menemukan calon-calon kandidat dengan kualifikasi yang pernah diminta sebelumnya oleh *user* tetapi saat itu belum diminta untuk dicari lagi. Untuk berjaga-jaga, penulis dan teman-teman menyimpan CV calon kandidat tersebut agar memudahkan penulis dan teman-teman di lain waktu jika diminta untuk mencari lagi.

3.1.2. Memberikan nama calon kandidat kepada *supervisor*

Setelah menyeleksi CV sesuai kualifikasi yang telah dibuat, maka kumpulan CV dikelompokkan sesuai posisi kosongnya atau divisi yang sesuai dan segera penulis serahkan kepada *supervisor* agar dapat ditindaklanjuti. CV ini ada yang *supervisor* berikan kepada *user* yang meminta secara khusus untuk dicarikan calon karyawan baru dan ada juga yang ditindaklanjuti oleh *supervisor* penulis sendiri.

3.1.3. Membuat *database*

Setiap CV yang sudah diserahkan kepada *user* dan *supervisor* serta telah melewati seleksi awal, akan dimasukkan ke dalam *database*. *Database* berisi informasi penting mengenai calon kandidat, mulai dari nama, alamat, nomor telepon, email sampai pendidikan dan waktu pengalaman kerjanya.

Database ini gunanya agar calon kandidat yang sudah pernah dipanggil untuk psikotes dan wawancara tidak dipanggil lagi, karena biasanya seorang calon kandidat bisa mengirimkan CVnya berkali-kali ke lowongan pekerjaan yang dibuka perusahaan. *Database* tersebut juga nantinya diupdate dengan hasil psikotes dan wawancara calon karyawan tersebut.

Saat memulai kerja magang ini, penulis diajarkan untuk membuat database calon kandidat. Gunanya agar calon kandidat yang sama tidak dipanggil lebih dari sekali. Tetapi masalah muncul saat diketahui ternyata ada beberapa *file* database calon kandidat. *File* ini dibuat oleh karyawan magang sebelum penulis. Penulis dan teman-teman juga sempat kebingungan saat harus mengupdate informasi calon kandidat yang sudah mengikuti *psychology test* dan *interview* pada database karena ada beberapa nama yang tidak ada dalam database yang penulis dan teman-teman buat.

Selain itu, ada beberapa calon kandidat yang mengirimkan CV berkali-kali ke Sinarmas Land melalui email atau situs-situs web lowongan kerja. Terkadang calon kandidat mengirimkan CVnya untuk posisi yang berbeda berkali-kali. Contohnya, satu calon kandidat mengirimkan CV untuk posisi *accounting, finance, budget control*, dan *sales executive* di JobStreet dan JobsDB pada waktu yang berbeda. Hal ini membuat penulis dan teman-teman kebingungan apakah calon kandidat ini sudah pernah diajukan ke *supervisor* dan *user* atau belum. Guna database adalah untuk

mengecek kembali informasi mengenai calon kandidat. Jika ternyata untuk posisi yang sama calon kandidat sudah pernah diajukan ke *supervisor* atau *user*, maka calon kandidat ini tidak perlu lagi diajukan.

Database yang penulis dan teman-teman buat biasanya akan diberikan kepada *supervisor*. Ini jadi masalah juga karena database yang sampai pada *supervisor* menjadi tidak lengkap dan menyulitkan *supervisor* serta karyawan lain dalam bekerja.

Saat mengetahui bahwa ada beberapa nama calon kandidat yang tidak ada di database yang dibuat oleh penulis dan teman-teman, akhirnya penulis dan teman-teman mengecek semua data yang ada di komputer dan menemukan ada beberapa *file* database lain yang dibuat oleh karyawan magang sebelumnya. Semua database yang ada akhirnya dijadikan satu ke dalam sebuah database yang disebut database *master*. Setelah itu dilakukan pengecekan ulang terhadap calon kandidat yang sudah diserahkan kepada *supervisor* dan *user* dengan database *master*.

Setelah database *master* sudah jadi, penulis dan teman-teman selalu melakukan cek pada nama calon kandidat yang akan diserahkan kepada *supervisor* dan *user* apakah ada di dalam database *master* atau tidak supaya nama yang sama tidak dikirimkan lagi ke *supervisor* dan *user*.

Selanjutnya database *master* ini yang diserahkan kepada *supervisor* untuk proses *recruitment* selanjutnya.

3.1.4. Memanggil melalui telepon dan email para calon karyawan baru untuk mengikuti *psychology test* dan *interview*

Setelah mendapatkan pertimbangan dari *user* dan *supervisor*, calon kandidat yang sesuai atau dianggap cocok dengan posisi kosong yang ada akan dipanggil untuk menjalani *psychology test* dan *interview* tahap awal. Penulis bertugas untuk memanggil calon karyawan tersebut untuk menghadiri *psychology test* dan *interview* yang sudah dijadwalkan oleh perusahaan melalui telepon dan email.

Pada saat memanggil calon karyawan untuk mengikuti *psychology test* dan *interview*, terkadang ada calon karyawan yang ternyata sudah pernah dipanggil sebelumnya dan dipanggil kembali. Ini terjadi karena database yang kurang rapi seperti dijabarkan di poin sebelumnya. Saat dipanggil untuk mengikuti *psychology test* dan *interview*, calon kandidat mengatakan bahwa sudah pernah dipanggil dan sudah mengikuti *psychology test* serta *interview* tetapi belum mendapatkan panggilan berikutnya. Terkadang ada juga yang menolak untuk hadir karena sudah diterima kerja di tempat lain.

Karena itu sebelum melakukan panggilan, penulis dan teman-teman mengecek kembali calon kandidat tersebut pernah dipanggil atau tidak sebelumnya. Saat penulis dan teman-teman diberikan tugas untuk memanggil calon kandidat untuk mengikuti *psychology test* dan *interview*, *supervisor* akan memberikan nama-

nama calon kandidat serta jadwal tesnya. Nama-nama tersebut dicek dengan database *master* untuk memastikan bahwa calon kandidat yang akan dipanggil belum pernah dipanggil sebelumnya.

Selain itu, saat menelepon calon kandidat, hal yang dilakukan pertama kali adalah menanyakan kepada calon kandidat apakah sudah pernah ditelepon oleh Sinarmas Land untuk *psychology test* dan *interview* atau belum. Jika sudah, maka panggilan tidak jadi dilanjutkan. Tetapi jika belum, maka calon kandidat akan tetap dipanggil untuk datang ke Sinarmas Land.

3.1.5. Membuat *draft template* psikogram

Setelah calon karyawan mengikuti psikotes, penulis bertugas untuk membuat *draft template* data calon karyawan yang mengikuti psikotes. Pada *draft* ini nantinya akan dimuat hasil psikotes dari calon karyawan yang akan diisi langsung oleh *supervisor*.

3.1.6. Melakukan *scoring* psikotes

Penulis juga sempat diajarkan cara melakukan *scoring* psikotes calon karyawan. Ada beberapa psikotes yang dilakukan oleh calon karyawan, tetapi penulis mendapatkan kesempatan untuk melakukan *scoring* pada tes Pauli.

3.1.7. Merapikan map calon karyawan

Pada suatu kesempatan, penulis diminta untuk membantu merapikan map calon karyawan yang akan segera bergabung dengan perusahaan maupun yang sudah bergabung dengan perusahaan.

3.1.8. Membuat *draft* iklan lowongan kerja di Sinarmas Land, ITC BSD, Plaza BII

Penulis juga diberi tugas untuk membuat *draft* iklan lowongan kerja di Sinarmas Land untuk penempatan di BSD, ITC, dan Plaza BII. Ada beberapa posisi kosong yang dibuatkan iklannya. Tugas penulis adalah memindahkan kualifikasi yang ditentukan oleh setiap divisi dalam sebuah *form* menjadi *draft* iklan lowongan kerja. Iklan-iklan ini kemudian di pasang di beberapa situs web lowongan kerja.

Saat membuat *draft* iklan ini penulis harus dapat memilih kata-kata yang tepat dalam menuangkan poin-poin kualifikasi ke dalam sebuah kalimat. Ditambah lagi *draft* iklan dibuat dengan menggunakan bahasa inggris, sehingga *grammarnya* pun perlu diperhatikan. Setelah *draft* jadi, diserahkan kepada *supervisor* untuk dipublikasikan.

3.1.9. Mengirimkan *draft* undangan *offering letter* serta menelepon calon kandidat

Selain mendapatkan calon karyawan dari situs web lowongan kerja, perusahaan juga mendapatkan beberapa calon kandidat yang dianggap cocok melalui LinkedIn. Hanya saja pada LinkedIn, bukan calon kandidat yang melamar pekerjaan, tetapi perusahaan melihat profil serta pengalaman kerja calon kandidat, kemudian calon kandidat tersebut dikirimkan email berupa *draft* undangan *offering letter* serta ditelepon langsung untuk memastikan ketertarikannya bergabung bersama Sinarmas Land.

Tugas penulis adalah menelepon calon kandidat tersebut. jika calon kandidat tertarik untuk bergabung bersama Sinarmas Land, maka penulis akan mengirimkan *draft* undangan *offering letter* kepada calon kandidat tersebut untuk mengirimkan CV kepada Sinarmas Land.

3.4. Kekhususan Proses Recruitment di Sinarmas Land

Salah satu kelebihan proses *recruitment* di Sinarmas Land dibanding perusahaan lain di Indonesia adalah Sinarmas Land mulai melihat perkembangan dunia internet, terutama dunia *social media*. Sinarmas Land mulai menggunakan *social media* sebagai sarana untuk mencari calon kandidat untuk perusahaan. Tidak semua perusahaan lokal di Indonesia sudah menggunakan *social media* untuk mencari calon

kandidat, bahkan sepertinya hanya ada beberapa perusahaan lokal saja yang sudah menggunakan *social media* untuk mencari calon kandidat.

Sinarmas Land merupakan salah satu perusahaan yang sudah melakukan pengembangan di bagian *recruitment* dengan menggunakan *social media* seperti Facebook dan LinkedIn untuk proses *recruitment*.

Dengan terus berkembangnya dunia teknologi dan internet, ini menjadi keuntungan untuk perusahaan karena banyak dari pelamar kerja khususnya sarjana yang baru lulus dan *profesional* yang menggunakan *social media* untuk mempromosikan dirinya, terutama pada LinkedIn. Seperti pada LinkedIn, *social media* yang digunakan Sinarmas Land, di sana perusahaan dapat mencari calon kandidat yang berkompentensi dari berbagai koneksi. Pada LinkedIn, profil calon kandidat seperti CV elektronik sehingga perusahaan bisa langsung melihat secara singkat latar belakang calon kandidat dari pendidikan dan pengalaman kerja.

Tetapi tidak semua karyawan atau pihak *recruitment* dapat mengakses LinkedIn untuk mencari calon kandidat. Pada saat penulis melakukan praktek kerja magang, *supervisor* penulis yang mengakses LinkedIn untuk mencari calon kandidat. Di sini pihak perusahaan yang harus mencari calon kandidat dari berbagai koneksi, karena tidak ada *candidate pool*. Kemudian jika *supervisor* tertarik dengan calon kandidat, maka calon kandidat itu akan penulis dan teman-teman telepon untuk ditawarkan pekerjaan di Sinarmas Land. Terkadang tidak semua calon kandidat bisa dihubungi dan juga ada beberapa calon kandidat yang sudah

bekerja di tempat lain, tetapi memiliki ketertarikan untuk bekerja pada Sinarmas Land.

Walaupun tentunya ada keuntungan dan kekurangan menggunakan *social media* sebagai salah satu metode terbaru dalam proses *recruitment*, penggunaan *social media* untuk mencari calon karyawan ini akan terus dilakukan karena Sinarmas Land dapat menangkap banyak calon karyawan melalui *social media* dengan pergerakan global saat ini.



UMN