

BAB III

PELAKSANAAN KERJA MAGANG

3.1 Kedudukan dan Koordinasi

Pada pelaksanaan program kerja magang di PT. MITRA BANGUN CEMERLANG dengan penempatan divisi Sumber Daya Manusia dan Rekrutmen. Program kerja magang ini dilakukan langsung di kantor atau bisa disebut WFO(Work From Office) di PT. MITRA BANGUN CEMERLANG Kabupaten Tangerang, Banten yang dilaksanakan selama 640 jam lebih yang telah diperhitungkan dari 17 Maret 2025 sampai 30 Juni 2025 yang dimana pelaksanaan kerja magang ini pada hari Senin-Sabtu dari jam 08:00-17:00.

3.2 Tugas dan Uraian Kerja Magang

Pada praktek kerja magang, penulis diberikan beberapa tanggung jawab penugasan sesuai divisi yang diberikan pada penulis, yaitu rekrutmen. Berikut uraian yang diberikan kepada penulis:

No.	Tugas	Kategori Pekerjaan	Keterangan
1	Sortir surat lamaran	Human Resources Recruitmen officer	Memilih pelamar yang sesuai dengan kriteria perusahaan
2	Interview karyawan	Human Resources Recruitmen officer	Melakukan interview dan menilai kelayakan kandidat dengan kreteria perusahaan
3	Pendataan karyawan baru kedalam Database perusahaan	Human Resources Recruitment Officer	Memasukan data karyawan baru kedalam database perusahaan dalam bentuk excel

4	Mendata upah per Kilogram	Human Resources Development	Mendata upah per Kilogram untuk jadwal lembur karyawan agar seimbang antara gaji karyawan dengan keuntungan penjualan
5	Absensi dan perizinan	Human Resources Development	Menyerahkan form izin cuti dan sortir surat-surat perizinan karyawan
6	Menyiapkan surat Kontrak	Human Resources Development	Menyatukan lembar lembar kontrak dan memasangkan materai 10.000

Tabel 3.2 Detail pekerjaan yang dilakukan selama magang

3.2.1 Sortir lamaran calon karyawan

Screening surat lamaran adalah tahap awal dalam rekrutmen, pada tahap ini HR rekrutmen bertugas untuk mensortir surat lamaran sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan Perusahaan untuk diterima. Tahapan ini memakan waktu yang cukup lama dikarenakan surat lamaran yang masuk ke Perusahaan bisa mencapai 1100 surat lamaran walaupun Perusahaan tidak membuka lowongan pekerjaan melalui media social dan hanya bersifat mulut kemulut atau melalui referensi dari karyawan yang sudah diterima didalam Perusahaan.



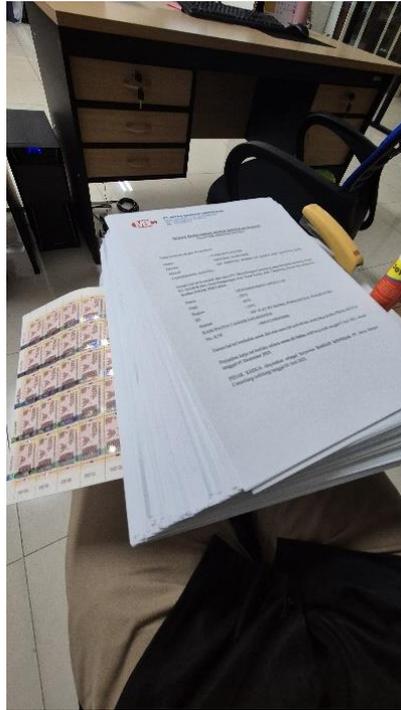
Gambar 3. 1 Sortir Lamaran

3.2.2 Tahap seleksi karyawan

Setelah proses penyortiran lamaran selesai, kandidat yang memenuhi syarat dasar sesuai kriteria perusahaan akan dipanggil untuk mengikuti tahap seleksi lanjutan. Pada tahap ini, terdapat tiga rangkaian seleksi utama, yaitu:

1. Tes tulis yang bertujuan untuk menilai kemampuan akademik dan psikologi calon karyawan.
2. Tes buta warna yang digunakan untuk memastikan bahwa calon karyawan tidak memiliki kelainan buta warna. Tes ini krusial karena perusahaan bergerak di bidang tekstil, sehingga ketelitian mata dalam membedakan warna sangat dibutuhkan.
3. Wawancara, yang berfungsi untuk mengevaluasi kepribadian calon karyawan serta menilai apakah mereka mampu bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) perusahaan.

Melalui ketiga tahapan seleksi ini, perusahaan dapat memilih kandidat yang memiliki kualifikasi dan karakter yang sesuai untuk bergabung sebagai karyawan.



Gambar 3. 6 Surat Kontrak

3.3 Kendala yang Ditemukan

- Kendala yang dialami pertama adalah saat diberikan tugas melakukan interview calon kandidat, dimana saya harus langsung bisa multitasking berbicara, menilai, dan menulis secara bersamaan. Disaat interview berlangsung juga penulis diharuskan mencari tahu kepribadian calon karyawan terutama kandidat yang sudah pernah memiliki pengalaman bekerja diperusahaan lain sebelumnya agar disaat karyawan tersebut telah diterima, kandidat tersebut tidak melakukan kesalahan yang sama diperusahaan sekarang.
- Selanjutnya kendala yang ditemukan adalah banyaknya karyawan yang dikeluarkan karena narkoba sehingga HR rekrutmen terus menambah karyawan baru untuk menggantikan karyawan yang telah dikeluarkan.

3.4 Solusi atas Kendala yang Ditemukan

- Solusi dari permasalahan pertama adalah butuh waktu pembiasaan untuk meningkatkan skill interview dan juga bimbingan yang terarah.
- Solusi dari permasalahan kedua yaitu melakukan tes urine, perusahaan telah menerapkan tes urine setelah lulus dari tahap interview, tes urine ini dibutuhkan untuk dapat mengurangi penerimaan karyawan yang menggunakan narkoba.