



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.

BAB III

PELAKSANAAN KERJA MAGANG

3.1 Kedudukan dan koordinasi

Kedudukan penulis dalam kerja magang di perusahaan Royal Golden Eagle Indonesia adalah di bawah staf rekrutmen yang dikepalai oleh Ibu Cindy Sutjiadi sebagai *Recruitment Lead*. Untuk koordinasi pekerjaan yang harus dilakukan, biasanya penulis dapat berkomunikasi langsung dengan staf rekrutmen, *strategic, Recruitment Lead*, atau pun *Country Head* yang selama ini membimbing penulis dalam kegiatan magang ini. Gambaran mengenai posisi kedudukan ini dapat dilihat kembali pada Gambar 2.1.

3.2 Tugas yang dilakukan

Tugas yang dilakukan adalah pekerjaan yang memang biasa dikerjakan oleh divisi *Human Resource, Recruitment Team*, diantaranya menyortir CV yang dikirimkan oleh kandidat, mencari kandidat yang sesuai kualifikasi (*Sourcing*) yang diberikan oleh user dari setiap divisi atau pun *business group* perusahaan Royal Golden Eagle Indonesia, dan menghubungi para calon kandidat serta memberikan psikotes. Berikut ini adalah beberapa tugas yang diberikan oleh atasan atau pun staf rekrutmen kepada penulis, antara lain:

No	Jenis Pekerjaan	Routine / Non-Routine	PIC
1	<i>Sourcing of Head of legal, Project Manager, Procurement, IT Auditor, Finance Accounting Officer, Tax Supervisor, Internal Audit, Chef, Architecture, Power Plant</i>	<i>Routine</i>	<i>Staff Recruitment (Masya, Meike, Betty)</i>
2	<i>Shortlisted CV dari iklan via online atau media cetak untuk posisi Front Desk Officer, Tax Supervisor, Management Trainee, Fincance Accounting Officer, Driver, Internal Audit, HouseKeeper</i>	<i>Routine</i>	<i>Staff Recruitment (Masya, Meike, Betty)</i>
3	<i>Scoring Psikotes (PAPI, Kreaplin, CFIT, WARTEGG)</i>	<i>Routine</i>	<i>Staff Recruitment (Dhita)</i>
4	<i>Mencari dan menghubungi kandidat Fresh Graduate dari buku Wisuda untuk posisi MT</i>	<i>Routine</i>	<i>Staff Recruitment (Cindy Sutjiadi, Meike)</i>
5	<i>Interview singkat untuk cross check CV (via telp. / tatap muka) untuk posisi Translater</i>	<i>Non-Routine</i>	<i>Staff Recruitment (Meike)</i>
6	<i>Membuat database (Mapping)</i>	<i>Routine</i>	<i>Staff Recruitment (Masya, Meike, Betty)</i>
7	<i>Career day for TF Scholar at ITB</i>	<i>Non-Routine</i>	<i>Staff Recruitment (Dhita)</i>
8	<i>Recap data hasil Training dan memperbaharui database</i>	<i>Non-Routine</i>	<i>Staff Strategic dan Recruitment (Ellen, Masya)</i>
9	<i>menghubungi dan mengirimkan e-mail kepada kandidat yang telah dipilih atasan untuk mendapatkan informasi lebih lanjut</i>	<i>Routine</i>	<i>Staff Recruitment (Meike, Betty)</i>
10	<i>Filing CV yang dimiliki perusahaan Royal Golden Eagle Indonesia</i>	<i>Routine</i>	<i>Staff Recruitment (Cindy Sutjiadi, Dhita)</i>

3.3 Uraian Pelaksanaan Kerja Magang

1. *Sourcing* calon kandidat

Proses *sourcing* dimulai dengan kebutuhan karyawan yang muncul dari tiap anak perusahaan. Kebutuhan ini muncul karena beberapa faktor seperti perpindahan domisili kantor, karyawan yang *resign*, adanya *promotion* pada karyawan lama/berprestasi sehingga posisi lama karyawan tadinya akan kosong, dan lain-lain.

Untuk menjawab kebutuhan itu, Maka perusahaan Royal Golden Eagle Indonesia melakukan rekrutmen dengan lewat beberapa cara:

1. Prosedur rekrutmen lewat LinkedIn dan Jobstreet

Perusahaan Royal Golden Eagle Indonesia melakukan proses rekrutmen atau *sourcing online* dengan dua *tools* ini yaitu *LinkedIn* perusahaan untuk mencari calon kandidat pada *level* menengah / atas. Sedangkan *Jobstreet* adalah tempat dimana perusahaan Royal Golden Eagle Indonesia ini mempublikasikan iklan lowongan pekerjaannya. Upaya perusahaan Royal Golden Eagle ini agar lebih mudah dan maksimal untuk melakukan *sourcing*, maka mereka menggunakan kedua *tools* ini dengan sistem berbayar.

Proses awal melakukan *sourcing* melalui LinkedIn adalah pertama staff *Human Resource* mendapatkan kualifikasi untuk calon kandidat yang didapatkan dari *user*, kemudian staff mulai mencari melalui LinkedIn secara satu per satu atau mengiklankannya di Jobstreet dan menunggu para calon kandidat mengirimkan CV-nya kepada kita.

2. Prosedur media cetak

Upaya lainnya yang mendukung proses rekrutmen adalah dengan media cetak, mengiklankan lowongan pekerjaan pada media cetak diperuntukan untuk posisi menengah kebawah. Proses *sourcing*-nya pun hampir sama dengan melalui media online, hanya saja iklan yang diterbitkan berada di media cetak agar para calon kandidat yang nantinya akan mengisi posisi menengah kebawah tersebut dapat melihat iklannya.

3. Prosedur reference.

Untuk *reference* biasanya jarang terjadi di perusahaan Royal Golden Eagle Indonesia. Biasanya yang memberikan referensi adalah pegawai kantor di *level* menengah keatas. Kandidat yang direferensikan tidak langsung diterima dengan mudah oleh perusahaan, kandidat tersebut akan mengalami proses yang sama dengan kandidat lainnya seperti melakukan tes dan wawancara sehingga tidak adanya hak istimewa pada kandidat tersebut.

Kriteria kandidat yang diutamakan oleh perusahaan Royal Golden Eagle Indonesia adalah kandidat yang memiliki kesesuaian budaya dengan perusahaan. Dikarenakan perusahaan Royal Golden Eagle Indonesia memiliki budaya yang berlatar belakang *Chinese*, maka *Human Resource team* mengusahakan untuk mencari kandidat yang berlatar belakang sama untuk posisi *level* menengah-keatas. Selain itu kriteria lain yang penting adalah posisi terakhir dari kandidat apakah sesuai dengan posisi yang ditawarkan. Perusahaan terakhir kandidat juga menjadi salah satu pertimbangan apakah perusahaan terakhir tersebut memiliki kesamaan atau dibidang yang sama dengan salah satu *business group* perusahaan

Royal Golden Eagle Indonesia, jika iya maka akan menjadi keuntungan tersendiri bagi kandidat.

Pencarian kandidat yang utama dilakukan melalui situs pencarian pekerjaan seperti Jobstreet dan LinkedIn. Perusahaan Royal Golden Eagle Indonesia membuat akun berbayar tersendiri untuk memudahkan staff rekrutmen dalam pencarian calon karyawan baru. Saat penulis melakukan program kerja magang, penulis diminta mencari kandidat untuk posisi *Head of legal, Project Manager, Procurement, IT Auditor, Finance Accounting Officer, Tax Supervisor, Internal Audit, Chef, Architecture, Power Plant.*

2. Mengarsipkan data pelamar / calon karyawan (*Mapping*).

Mapping adalah data dalam bentuk excel yang berisikan tentang data pribadi dari calon karyawan terdiri atas nama, *contact, current company, TD/N, status, source, remarks.* *Mapping* sangat penting bagi *Human Capital* pada posisi apapun. Selain untuk memudahkan para staff dalam melakukan pembaruan proses rekrutmen terhadap para kandidat, *mapping* juga mencegah agar tidak terjadi *double recruiting* terhadap orang yang sama atau pun kandidat yang telah di *reject* oleh staff *recruitment* lainnya.

Dari hasil *mapping* yang dibuat akan disimpan menjadi *database* perusahaan yang nantinya akan membantu para staff untuk melakukan rekrutmen di masa mendatang, selain itu memudahkan para staff dalam meng-*update* status terakhir para kandidat.

Mapping yang dilakukan penulis tidak terbatas posisinya, dari posisi atas, menengah, dan bawah sesuai dengan kebutuhan perusahaan pada saat proses kerja magang.

no	current company	name	current position	contact	TD/N	status	source	sourced	interview	remarks
1	Ernst & Young	Lidga Ootarina	IT Risk & Assurance		TD	already approached	Linkdin			have been working at PT. Optus Solution, Bina Nusantara University have 8 working experience.
2	Ernst & Young	Indra Widjanta, CISA	IT Auditor & Consultant		TD	already approached	Linkdin			have been working at Berca Hardjaperkasa, Curtin IT Services, have 4 years working experience.
3	QNB	Indra Pho	IT Auditor		TD		Linkdin			have 8 years working experience
4	CIMB Niaga	Christine Arga	IT infrastructure Audit Head		TD		Linkdin			More than 13 years of IT audit and consulting experiences including the last 6 years in banking industry, 3 years with PwC & 2 years in AA.
5	PT Astra International	Andri Apriyana SA, CISA, CEH	Head of IT audit		TD	Too senior and there is a possibility	Linkdin			have 10 years experience in Business, IT environment as an IT Auditor & Consultant, IT Quality Assurance & Compliance, System Developer, Instructor, Public Speaker and Author
6	Ernst & Young	Welly Phoa	IT auditor		TD	already approached	Linkdin			have 4 years working experience.
7	DBS Indonesia	Vinsensius Sulaiman	IT audit		TD	already approached	Linkdin			have 3 years working experience. Information Technology professional on Information System audit and consultation
8	Bank BTPN	Erick Dwi Putra, CISA	IT audit Manager		TD		Linkdin			have 8 years working experience, have been working at Deloitte Konsultan Indonesia.
9	Bank Danamon Indonesia	Sunan Soleiman	VP, IT head		TD	Too senior and there is a possibility	Linkdin			Specialties: Information Management, Performance Management, Business Intelligence. Have 15 years working experience.
10	financial service	Faridin CISSP, CISA	IT/IS assurance		TD	Too Senior	Linkdin			More 10 years experience in IT, Operation, Governance and Security. High exposure in Datacenter, Banking, IT & other industries with broad

Gambar 3.1 Contoh Mapping

3. Scoring Psikotes

Maksud dari scoring psikotes adalah penulis membantu para atasan menilai hasil psikotes yang telah dikerjakan oleh para kandidat. Tes psikologi yang digunakan di perusahaan Royal Golden Eagle Adalah PAPI, Kreaplin, WARTEGG, CFIT, dan gambar pohon & orang.

4. Menghubungi *fresh graduate* dari buku wisuda

Penulis juga bertugas untuk menghubungi para mahasiswa yang baru lulus dari beberapa perguruan tinggi yang memberikan buku wisudanya kepada perusahaan Royal Golden Eagle Indonesia dengan satu

per satu melalui via telepon. Info mengenai kontak mahasiswa tsb didapatkan dari Ibu Cindy akan meminta buku wisuda dari beberapa perguruan tinggi. Kemudian penulis akan menawarkan posisi yang tersedia di dalam perusahaan atau *business group* lainnya ke pada kandidat. Setelah calon kandidat tertarik untuk bergabung maka penulis akan mengundang kandidat untuk melakukan serangkaian tes psikologi dan interview dengan staff rekrutmen lainnya melalui e-mail atau telepon.

5. *Interview* singkat

Penulis diberi kesempatan untuk belajar bagaimana melakukan wawancara dengan kandidat. Saat berlangsungnya program kerja magang di perusahaan Royal Golden Eagle Indonesia, dikarenakan penulis dapat berbahasa mandarin maka penulis diberikan kesempatan untuk mewawancarai kandidat dengan bahasa mandarin untuk posisi *translater* yang akan di kirim untuk membantu *business group* yang berada di China. Penulis menguji apakah kandidat bisa berbahasa mandarin dengan lancar atau tidak dan bertanya-tanya mengenai profil serta pengalaman kerja si kandidat.

6. *Shortlisted CV* melalui iklan online dan media cetak

Perusahaan Royal Golden Eagle sering memasang iklan lowongan secara online di Jobstreet dengan nama *account* perusahaan. Penulis diminta untuk mensortir CV yang dikirimkan oleh para kandidat sesuai klasifikasi atau syarat-syarat yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Penulis merasakan bahwa *Shortlisted* secara online lebih mudah, efektif,

dan efisien untuk dilakukan dibandingkan harus mensortir CV yang dikirimkan dalam bentuk kertas. Dalam penyimpanan CV yang dikirimkan secara online lebih mudah untuk disimpan dan tidak memakan tempat serta mudah dicari kembali karena sudah tersimpan di *database* perusahaan.

Berbeda dengan iklan lowongan pekerjaan melalui media cetak, CV yang didapat berupa kertas sehingga membutuhkan waktu lebih lama dalam melakukan pensortiran serta *cost* yang dikeluarkan perusahaan juga lebih mahal dibandingkan dengan iklan secara online. Penyimpanan CV pun cukup memakan tempat dan sulit untuk dicari saat perusahaan membutuhkan CV dari kandidat tertentu.

Biasanya perusahaan Royal Golden Eagle Indonesia melakukan iklan di media cetak karena ingin mencari karyawan di *level* bawah seperti Driver, Office boy/girl, Gardener, dan lain lain. Sedangkan beriklan via *online* untuk mencari kandidat dengan posisi middle up karena lebih mudah dijangkau.

7. *Career day* untuk Tanoto Foundation (TF) *Scholar*

Perusahaan Royal Golden Eagle Indonesia memiliki Organisasi yang bertujuan untuk mensejahterakan pendidikan masyarakat Indonesia yang dinamakan Tanoto Foundation. Tanoto Foundation selalu memberikan beasiswa kepada anak-anak yang berprestasi tanpa adanya ikatan kontrak apapun, dikarenakan itu setiap dua tahun sekali staff rekrutmen melakukan presentasi tentang perusahaan dan mengajak para Tanoto Foundation *scholar* untuk bergabung dengan perusahaan Royal Golden Eagle Indonesia tanpa adanya paksaan.

Penulis ikut serta dalam proses *career day* untuk para TF *scholar* di universitas ITB bandung. Sebelumnya penulis diminta untuk menelpon satu per satu untuk mengundang para TF *scholar* serta menginformasikan

waktu dan tempat untuk bertemu, kemudian pada h-2 staff rekrutmen lainnya akan mengirimkan e-mail untuk mengingatkan TF *scholar* yang bisa ikut acara *career day* pada jadwal yang sudah ditentukan. Setelah itu penulis dan staff rekrutmen lainnya yaitu Ibu Dhita sebagai penanggung jawab melakukan presentasi dan memberikan tes psikologi singkat kepada TF *scholar* yang datang pada saat itu, selanjutnya staff rekrutmen lainnya akan melakukan diskusi apakah TF *scholar* tersebut bisa menempati posisi-posisi yang saat itu dibutuhkan oleh perusahaan atau untuk di masa mendatang.

8. Recap data *training* dan memperbarui *database training*

Penulis diminta untuk membantu *Human Resources Strategic* untuk rekap hasil training dari para manager perusahaan Royal Golden Eagle Indonesia dan *business group* lainnya yang nantinya akan digunakan untuk evaluasi saat rapat internal perusahaan.

Selain itu penulis diminta untuk memperbarui informasi *database* kandidat mana yang sudah dihubungi, yang belum dihubungi, dan kandidat yang di *reject*. Hal ini memudahkan proses oprasional staff rekrutmen sehingga tidak melakukan kesalahan dalam menghubungi kandidat.

9. Menghubungi kandidat yang telah dipilih oleh atasan atau pembimbing lapangan

Penulis juga bertugas untuk menghubungi calon kandidat yang telah dipilih atasan untuk melakukan psikotes dan wawancara. Pada prakteknya staff rekrutmen memberikan nama dan informasi lainnya yang dapat dihubungi beserta dengan posisi yang akan ditawarkan kepada kandidat melalui linkedin perusahaan atau pun via telepon. Setelah calon

kandidat tertarik dan bersedia untuk datang pada psikotes dan wawancara dengan jadwal yang telah ditentukan, penulis akan memberikan tes psikotes pada kandidat dan wawancara dilakukan oleh staff rekrutmen lainnya.

10. Filing CV

Penulis diminta untuk merapikan dan mengelompokan CV sesuai dengan posisi dan *level* setiap karyawan yang sudah diterima di salah satu *business group* perusahaan Royal Golden Eagle Indonesia, atau pun kandidat yang statusnya *keep in view* yang mungkin nantinya dibutuhkan oleh perusahaan Royal Golden Eagle Indonesia. Hal ini memudahkan proses oprasional *Recruitment / Strategic Team* di dalam perusahaan.

3.4 Kendala yang ditemukan

1. Pengetahuan akan prosedur kerja dan peraturan kerja di perusahaan Royal Golden Eagle Indonesia

Kerja magang di perusahaan Royal Golden Eagle Indonesia merupakan pekerjaan pertama penulis sebagai pekerja kantor. Penulis tidak memiliki pengalaman bekerja sebagai karyawan dari suatu perusahaan, sehingga penulis tidak mengetahui prosedur kerja dan aturan dasar sebagai pekerja kantor di perusahaan Royal Golden Eagle Indonesia. Ini adalah tantangan bagi penulis dan membutuhkan waktu untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja dan teman kantor yang baru.

Salah satu contohnya adalah Royal Golden Eagle Indonesia memiliki budaya disiplin yang sangat tinggi, budaya tersebut berhasil mempengaruhi karyawannya. Para karyawan sangat mematuhi peraturan

mengenai jam makan siang yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga mereka tidak pernah telat lebih dari 30 menit untuk sampai ke kantor. Penulis merasa hal ini adalah tantangan baru, karena penulis harus mulai menerapkan kebiasaan tepat waktu yang ada di dalam perusahaan Royal Golden Eagle Indonesia.

2. Mencari kandidat yang sesuai permintaan *user*

Mencari kandidat sesuai kualifikasi yang ditentukan *user* terkadang sulit untuk terpenuhi dan tidaklah mudah, sehingga membutuhkan waktu yang cukup lama dan terkadang *Recruitment Team* dan penulis hanya bisa mendapatkan kandidat yang mendekati kualifikasi yang diberikan oleh user.

Penulis harus mencari banyak calon kandidat untuk *backup* jika kandidat yang dipilih untuk *user* sebelumnya tidak sesuai dengan kemauannya. Selain itu dari sekian banyak kandidat yang di dapat belum tentu semuanya tertarik dengan posisi pekerjaan / *package* yang ditawarkan oleh perusahaan, sehingga ini menjadi salah satu tantangan bagi penulis saat melakukan program kerja magang di perusahaan Royal Golden Eagle Indonesia.

3. Calon kandidat yang dihubungi tidak memberikan *feedback* atau menolak tawaran pekerjaan

Tidak semua kandidat yang dihubungi tertarik dengan tawaran yang diberikan oleh perusahaan, terkadang para calon kandidat sudah memiliki pekerjaan dan tidak ada kemauan untuk pindah. Selain itu kebanyakan dari calon kandidat tidak bersedia untuk ditempatkan diluar Jakarta, sedangkan yang penulis dan *Recruitment Team* tawarkan kepada calon kandidat rata-rata berada di luar Jawa sehingga kebanyakan dari mereka menolak tawaran dari perusahaan. Solusi yang diberikan untuk

kandidat seperti ini adalah menuliskan kata *reject* di kolom *status* pada *database*.

Penulis merasa ini adalah satu tantangan baru karena penulis harus menyesuaikan kandidat dengan kualifikasi yang diinginkan oleh *user*, namun penulis juga harus membuat para kandidat tertarik dengan posisi pekerjaan yang ditawarkan kepada mereka. Sehingga kedua pihak pun merasa terpuaskan.

4. *Database* dan cara pembuatannya

Karena sewaktu magang penulis mempunyai pekerjaan tetap yaitu membuat *database (mapping)*, hal pertama yang dilakukan adalah membuat *database master* yang baru atau meneruskan *database* yang sudah ada sebelumnya diharapkan agar tidak terjadi kesalahan *double CV*. Caranya adalah penulis menulis atau menggabungkan semua *database* yang ada di dalam komputer dan dikelompokkan berdasarkan satu posisi tertentu kemudian dilakukan pengecekan terhadap nama-nama kandidat yang ada. Hal ini terbukti efektif, karena dengan satu *database master* ini, peng-updatean dapat dilakukan dengan mudah dan meminimalisir kesalahan.

Menurut penulis cara pembuatan *database* pada masing-masing staff rekrutmen berbeda. Sehingga sulit dan bingung bagi penulis untuk memenuhi keinginan para staff rekrutment dalam pembuatan *database*, dikarenakan penulis masih belum mengerti kebiasaan dari masing-masing staff rekrutment.

3.5 Solusi

1. Solusi yang harus dilakukan adalah penulis harus mulai belajar membiasakan diri untuk disiplin dalam segala hal, terutama masalah

waktu. Penulis juga harus belajar bagaimana melakukan *time management* agar pekerjaan yang diberikan oleh pembimbing lapangan dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat waktu.

2. Menurut penulis jika pencarian kandidat terlalu sulit dan telah menghabiskan waktu yang lama, maka sebaiknya dilakukan rapat antara *user* dan staff rekrutment untuk membicarakan solusi seperti menyesuaikan kualifikasi dengan keadaan atau membuat kualifikasi yang baru. Mencari jalan tengah agar pekerjaan dapat berjalan dengan baik dan tidak menghabiskan waktu yang terlalu banyak.
3. Sebaiknya dari awal penulis dan para staff rekrutmen menjelaskan tentang lokasi penempatan kerja kepada calon kandidat, sehingga proses rekrutmen pun lebih efisien. Sulit jika harus mencari calon kandidat di Jakarta untuk penempatan di daerah Riau misalnya. Sehingga sebaiknya untuk penempatan kerja sebaiknya staff rekrutmen mencari kandidat sesuai daerahnya, agar keberhasilan mencari kandidat pun bisa lebih banyak dibandingkan harus mencari di luar daerah.
4. Solusi untuk kendala yang dialami oleh penulis adalah sulitnya membuat database sesuai keinginan para staff rekrutmen, karena setiap staff rekrutmen memiliki kebiasaan yang berbeda dalam pembuatan *database*. Upaya agar tidak adanya kebingungan bagi karyawan baru atau karyawan magang nantinya, sebaiknya untuk pembuatan *database* ditetapkan standar dan satu *template*. Hal ini juga memudahkan para staff rekrutmen lainnya untuk melihat dan memperbarui data yang ada di dalam *database* itu sendiri.