

**LAPORAN MAGANG PADA DEPARTEMEN *ORGANIZATION HUMAN  
CAPITAL DEVELOPMENT* DI PERUSAHAAN PT TAMAN WISATA  
CANDI BOROBUDUR, PRAMBANAN & RATU BOKO**

**LAPORAN MAGANG**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana**



**Disusun Oleh:**

**Arif Syaifurrachman**

**2119 30899**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI  
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA  
YOGYAKARTA**

**2023**

## TUGAS AKHIR

### LAPORAN MAGANG PADA DEPARTEMEN *ORGANIZATION HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT* DI PERUSAHAAN PT TAMAN WISATA CANDI BOROBUDUR, PRAMBANAN & RATU BOKO

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**ARIF SYAIFURRACHMAN**

**Nomor Induk Mahasiswa: 211930899**

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal 9 Januari 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar

Sarjana Manajemen (S. M.)

**Susunan Tim Penguji:**

Pembimbing



Conny Tjandra Rahardja, Dra., M.M.

Penguji



Astuti Purnamawati, Dra., M.Si.

Yogyakarta, 9 Januari 2023  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta  
Ketua



Wisnu Prajogo, Dr., M.B.A.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## INTISARI

Laporan ini disusun untuk menjelaskan kegiatan magang kerja yang dilaksanakan oleh penulis selama 3 bulan, dimulai pada tanggal 12 September 2022 sampai dengan 12 Desember 2022 di Kantor Pusat PT Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan dan Ratu Boko bertempat di Jl. Raya Solo - Yogya Km. 16 Bogem, Tamanmartani, Kec. Kalasan, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55571. Selama proses kegiatan berlangsung penulis ditempatkan pada Departemen *Organization Human Capital Development*. Penulis mengerjakan pekerjaan seperti mengerjakan SOP, mengupdate database pelatihan karyawan, menyusun *jobdesk* jabatan beserta kompetensinya, reviu kebijakan pola karir karyawan, mendesain poster program *sharing online* karyawan, menjadi penanggung jawab program *sharing online* karyawan via zoom, menyusun nama jabatan yang diubah pada struktur organisasi yang baru, mengerjakan Addendum IODP 2022, mengerjakan PKWT Taman Mini Indonesia Indah. Penulis menemukan banyak tantangan dan kendala yang dihadapi semasa magang ini, namun Penulis bisa menghadapi dan menyelesaikan semua pekerjaan dengan baik. Kegiatan magang ini memberikan banyak pengalaman baru dalam dunia kerja, selain itu penulis juga mendapatkan ilmu yang bermanfaat, menambah relasi dan menambah wawasan yang akan menjadi bekal ketika menjalani dunia kerja di kemudian harinya.

**Kata kunci: rekrutmen, strategi rekrutmen, metode rekrutmen, evaluasi rekrutmen.**

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bagian yang penting bagi perusahaan maupun organisasi, karena sumber daya manusia merupakan salah satu modal dasar yang berkaitan langsung dengan proses pencapaian tujuan bagi perusahaan untuk menghasilkan produk yang berkualitas. Perusahaan yang ingin mendapatkan hasil maksimal dalam pencapaian tujuannya harus lebih memperhatikan peran dari SDM dan juga sumber daya lainnya demi tercapainya tujuan perusahaan.

Untuk mewujudkan perusahaan yang berkembang di masa seperti ini, maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial dari karyawan hingga pimpinannya. Menurut Kasmir (2016), bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Rekrutmen (*Recruitment*) diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang karyawan disebutkan bahwa tata cara rekrutmen tenaga kerja (karyawan), penempatan tenaga kerja sampai dengan hubungan kerja ketika karyawan mengadakan perjanjian kerja dengan perusahaan pemberi kerja. Rekrutmen adalah proses pencarian dan penarikan sejumlah kelompok atau individu calon karyawan yang memiliki potensi untuk mengisi lowongan pekerjaan

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

yang dibuka oleh perusahaan. Upaya organisasi melakukan rekrutmen dan penggunaan metode rekrutmen ditentukan oleh proses perencanaan sumber daya manusia dan kebutuhan spesifik pekerjaan yang akan diisi. Dalam rekrutmen ini ada beberapa metode yang dilaksanakan oleh perusahaan.

## **Tujuan Magang**

Tujuan dari melakukan kegiatan magang di PT Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan & Ratu Boko adalah mempelajari dan memperdalam ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal ini berkaitan dengan rekrutmen karyawan di PT Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan & Ratu Boko.

## **Manfaat Magang**

Dengan melakukan tugas akhir magang, penulis mendapatkan manfaat yang dilakukan ketika menjalankan program magang, PT Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan & Ratu Boko dan STIE YKPN Yogyakarta adalah mendapatkan pengalaman dan wawasan di dunia kerja untuk membekali ketika menjalani dunia kerja di PT Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan & Ratu Boko. Mengembangkan kemampuan, kualitas dan potensi yang dimiliki Mahasiswa STIE YKPN Yogyakarta dan mahasiswa dapat berkontribusi dengan kegiatan yang ada di PT Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan & Ratu Boko.

## **Sistematika Laporan Magang**

Pada penyusunan laporan magang, penulis membagi laporan magang menjadi 5 bab dengan rincian yaitu pada bab I, berisi latar belakang penulisan laporan akhir kegiatan magang, tujuan penulisan, manfaat yang diperoleh penulis dari PT Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan & Ratu Boko, sistematika laporan magang

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dalam penulisan laporan magang. Pada bab II, berisi tentang profil perusahaan, sejarah tentang perusahaan dan aktivitas magang di PT Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan & Ratu Boko. Pada bab III, berisi teori-teori yang relevan dari para ahli agar menjadi dasar pada penelitian laporan serta solusi dalam permasalahan yang didapatkan oleh penulis di PT Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan & Ratu Boko. Pada bab IV, penulis melakukan analisis dan membahas masalah yang dihadapi oleh perusahaan pada saat pelaksanaan rekrutmen. Disamping itu, penulis juga mencantumkan saran yang bisa dilaksanakan oleh perusahaan untuk mengatasi permasalahan yang terjadi. Pada bab V, penulis memberikan kesimpulan dari keseluruhan laporan yang ditulis oleh penulis. Mulai dari latar belakang, permasalahan dan kesimpulan serta solusi. Hal ini bertujuan untuk membantu PT TWC Borobudur, Prambanan & Ratu Boko dalam menyelesaikan permasalahan yang sedang terjadi serta mengaplikasikan teori manajemen terbaik di dalam praktik.

## **PROFIL PERUSAHAAN DAN AKTIVITAS MAGANG**

### **Profil Perusahaan**

#### **Sejarah Tentang PT Taman Wisata Candi Prambanan**

Pada tahun 1978, Pemerintah Indonesia bekerjasama dengan Pemerintah Jepang melakukan penelitian untuk awal mula pendirian PT TWC. Pada tahun 1980, PT TWC didirikan dengan nama PT Taman Wisata Candi Borobudur dan Prambanan (Persero) dan Kementerian Keuangan diminta untuk mengembangkan PT Taman Wisata Candi Borobudur dan Prambanan (Persero) di bawah Departemen

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Perhubungan. Pada tahun 1985 Operasional PT TWC Borobudur dan Prambanan (Persero) dinaungi oleh Kementerian Pariwisata, Pos dan Telekomunikasi. Pada tahun 1994, Keraton Ratu Boko dikelola oleh PT TWC sehingga perusahaan berubah nama menjadi PT TWC Borobudur, Prambanan dan Ratu Boko (Persero). Tahun 1996 hingga saat ini Operasional PT TWC Borobudur, Prambanan dan Ratu Boko (Persero) berada di bawah naungan Kementerian BUMN.

## **Visi dan Misi PT TWC Borobudur, Prambanan & Ratu Boko**

Visi dari PT TWC Borobudur, Prambanan dan Ratu Boko adalah “Menjadi pengelola dan pengembang cagar budaya dan budaya yang berstandar Internasional”

Misi dari PT TWC Borobudur, Prambanan & Ratu Boko adalah.

1. Mengelola lingkungan cagar budaya agar selaras dengan upaya pelestarian secara berkelanjutan.
2. Menjalankan usaha yang berdaya saing, kreatif, inovatif, ramah lingkungan yang ekselen dan memberikan pengalaman wisata yang berkesan untuk konsumen (*Customer Experience*).
3. Mengembangkan program pemberdayaan masyarakat dalam upaya mendukung pertumbuhan ekonomi masyarakat sekitar kawasan.

**Makna logo PT Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan dan Ratu Boko.**



## Lambang atau logo PT TWC Borobudur, Prambanan dan Ratu Boko.

1. Logogram
  - a. Makna Logo PT Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan dan Ratu Boko dengan deskripsi di bawahnya yaitu “*Indonesia Heritage Management*”, dengan warna gabungan yang ditentukan.
  - b. Ruang Lingkup  
Ruang lingkup PT Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan dan Ratu Boko sendiri adalah di sektor pariwisata.
  - c. Struktur *logogram*
    1. Bentuk struktur logo TWC memiliki makna yaitu menjadi simbol berjalan menuju masa depan yang cerah diwujudkan dalam nuansa warna keberagaman ciri khas budaya.
    2. Menyongsong masa depan TWC bukan lagi sebagai sekedar Taman Wisata Candi, tetapi siap menjadi *The World Heritage Conservation (TWC) Corporation*, siap mewadahi, melindungi dan melayani kepentingan umum untuk menikmati warisan budaya dunia.



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

3. Warna dari logo TWC sendiri juga berarti siap menyongsong dan menyambut perusahaan yang mewarisi budaya seluruh nusantara yang beragam akar budaya.
2. *Logotype*
  - a. Menggunakan tipe jenis *Avenir Next Condensed* untuk penulisan logo “TWC”.
  - b. Huruf ini dipilih untuk menciptakan kesan yang sederhana, bersih, mudah terbaca, modern dan sangat rapi tampil untuk mewakili citra korporasi TWC.
  - c. Huruf ini juga ramping sehingga baik untuk digunakan dalam *body copy* atau tulisan lain yang panjang, sehingga bisa menampung banyak informasi pada area yang tidak luas.

## **Budaya perusahaan PT Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan dan Ratu Boko.**

Budaya akhlak di PT Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan dan Ratu Boko sebagai berikut.

- a. Amanah
- b. Kompeten
- c. Harmonis
- d. Loyal
- e. Adaptif
- f. Kolaboratif

Budaya Perusahaan

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Budaya perusahaan adalah nilai yang dibentuk dengan komitmen dari semua yang terlibat di dalam perusahaan untuk menetapkan perilaku organisasi dan seseorang dalam memenuhi kebutuhan jabatan di perusahaan.

## 4 Pilar Bisnis di PT TWC



## 4 Pilar Bisnis PT TWC

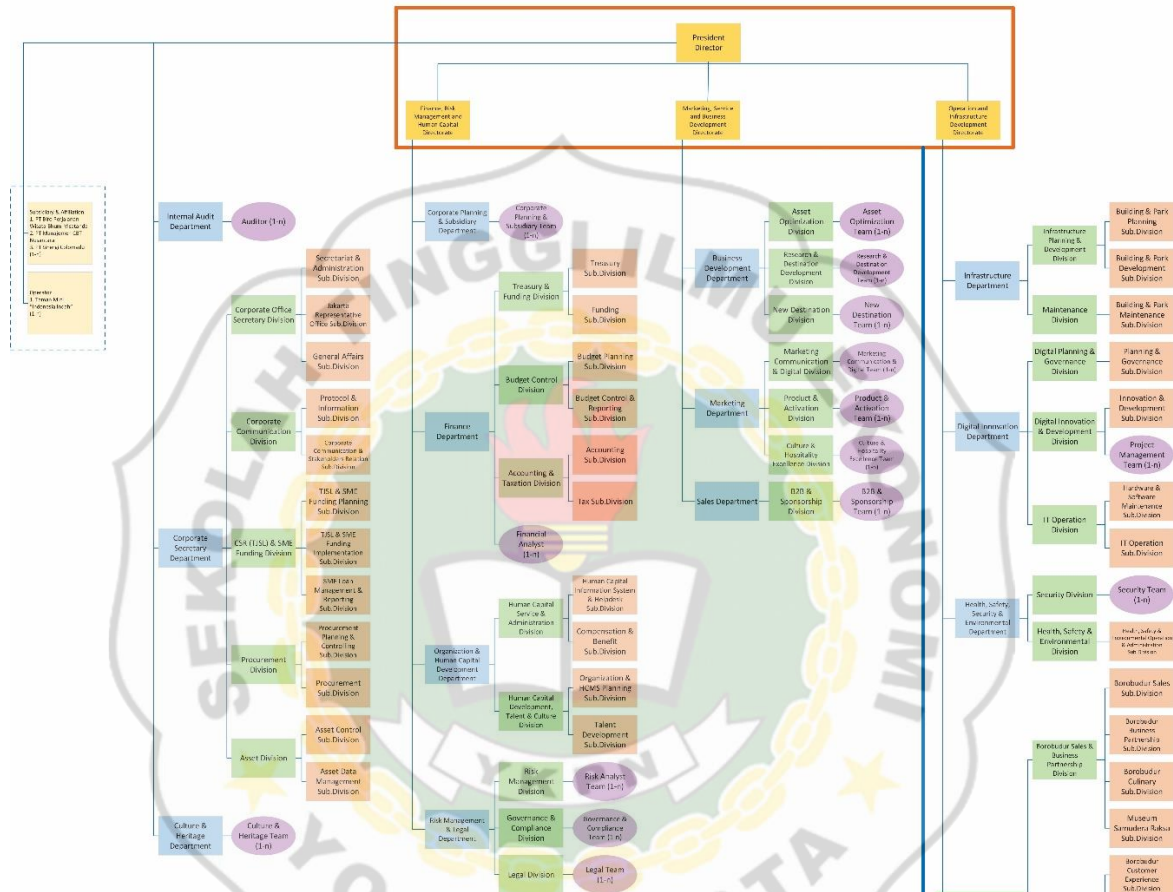
Perusahaan Induk PT TWC memiliki bidang bisnis utama, yaitu *Heritage Destination* yakni pilar bisnis utama PT TWC Borobudur, Prambanan dan Ratu Boko yang saat ini mengelola budaya cagar budaya yang ada di Indonesia dan di luar negeri. *Culture Destination* merupakan bisnis utama yang saat ini berfokus pada pengembangan wisata berbasis taman budaya dan alam. *Amenities* adalah pilar bisnis ketiga yang berfokus tentang transportasi, akomodasi, dan hiburan. *Attraction* yaitu pilar bisnis keempat berupa aktivitas seni dan budaya yang berhubungan dengan pariwisata.

**Struktur Organisasi Perusahaan PT TWC Borobudur, Prambanan dan Ratu Boko.**

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## STRUKTUR ORGANISASI PT TAMAN WISATA CANDI BOROBUDUR, PRAMBANAN DAN RATU BOKO

LAMPIRAN I  
SURAT KEPUTUSAN DIREKSI  
NOMOR : SK. / DIREKSI / 2022  
TANGGAL : OKTOBER 2022



### Struktur Organisasi PT TWC Borobudur, Prambanan dan Ratu Boko.

Struktur organisasi PT TWC Borobudur, Prambanan dan Ratu Boko merupakan struktur organisasi yang mencakup beberapa bagian penting yang bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Struktur organisasi PT TWC Borobudur, Prambanan dan Ratu Boko terdiri dari Internal Audit, Sekretaris Perusahaan, Perencanaan Perusahaan dan Anak Perusahaan, Keuangan, Pengembangan Organisasi & SDM, Pengembangan Bisnis, Manajemen Risiko & Hukum, Pemasaran, Sales, Infrastruktur, Inovasi Digital, dan Kesehatan, Keselamatan, Keamanan & Lingkungan.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## **Aktivitas Magang**

Penulis mendapatkan pengalaman magang yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu mengerjakan SOP perusahaan, *update database* pelatihan karyawan dan keluarga karyawan, menyusun *jobdesk* jabatan, penanggung jawab program *sharing online* karyawan via zoom, mengerjakan addendum IODP 2022, mengerjakan PKWT Taman Mini Indonesia Indah, dan rekap data dan dokumentasi pelaksanaan PKWT dan *psikotest* Taman Mini Indonesia Indah. Penulis akan menjelaskan kegiatan selama magang sebagai berikut :

### **Mengerjakan SOP Perusahaan**

Standar Operasional Prosedur merupakan pedoman yang digunakan untuk menjalankan sebuah pekerjaan di dalam suatu perusahaan untuk memastikan pekerjaan di suatu perusahaan berjalan dengan lancar. SOP juga diterapkan untuk mengatur praktik operasional.

### **Menyusun jabatan baru sesuai dengan Struktur Organisasi terbaru**

Setiap perusahaan pasti akan mengalami perubahan struktur organisasi. Perubahan struktur organisasi dilakukan agar perusahaan tidak menjadi statis dan menjadi dinamis dalam menghadapi perkembangan jaman. Setiap pemimpin melakukan perubahan visi dan strategi perusahaan yang bertujuan untuk mempersiapkan apa yang akan terjadi di masa depan. Setiap perusahaan juga pasti mempunyai berkas setiap jabatan dalam *bentuk soft file* yang berisi *jobdesk* jabatan, lingkungan kerja yang perlu dibangun oleh setiap pemangku jabatan, hubungan kerja antara di dalam

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dan di luar lingkup jabatan, persyaratan mutlak yang harus dimiliki, pendidikan dan pengalaman kerja untuk menempati jabatan tersebut.

## **Penanggung Jawab Program *Sharing Online* karyawan**

Program *Sharing Online* karyawan merupakan suatu program yang dijalankan oleh Divisi *Organizational Human Capital Development* untuk semua karyawan yang ada di PT TWC yang bertujuan untuk pelatihan dasar karyawan tentang mendukung operasional di PT Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan dan Ratu Boko.

## **Mengerjakan Addendum IODP 2022**

Addendum IODP 2022 merupakan perjanjian Pendidikan *Injourney Officer Development Program* yang menjadi salah satu persyaratan dalam rekrutmen karyawan bersama dari BUMN yang terpilih dan sudah termasuk dalam masa kerja di PT Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan dan Ratu Boko. IODP tersebut sudah menjadi salah satu program dari PT Aviassi Pariwisata Indonesia atau bisa disebut *Injourney*. *Injourney* merupakan BUMN Holding Industri Aviassi dan Pariwisata Indonesia yang beranggotakan PT Angkasa Pura I, PT Angkasa Pura II, PT Hotel Indonesia Natour, PT Pengembangan Pariwisata Indonesia, PT Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan & Ratu Boko, dan PT Sarinah.

## **Mengerjakan PKWT Taman Mini Indonesia Indah**

PKWT adalah perjanjian kerja waktu tertentu Taman Mini Indonesia Indah yang saat ini sudah di kelola oleh PT Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan dan Ratu Boko. Saat ini, Taman Mini Indonesia Indah berada di bawah naungan PT TWC setelah adanya Kerja Sama Pemanfaatan (KSP) dengan Kementerian Sekretariat Negara (Kemensekneg).

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## **Rekap data dan dokumentasi pelaksanaan PKWT dan *Psikotest* Taman Mini Indonesia Indah**

Rekap data dan dokumentasi pelaksanaan PKWT dan *Psikotest* TMII merupakan salah satu ringkasan data yang disimpan oleh Divisi *Organization Human Capital Development* PT TWC. Tujuan rekap data dan dokumentasi dilakukan agar menjadi arsip Divisi OHCD karena telah merealisasikan kegiatan yang sudah direncanakan dari PT TWC.

## **LANDASAN TEORI**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah upaya perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Target perusahaan menjadi tujuan utama semua pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Manajemen SDM saat ini tidak lagi hanya berfokus kepada memenuhi target perusahaan saja, tetapi juga memikirkan bagaimana perkembangan dari setiap *talent* yang dimiliki oleh perusahaan. Hal ini terjadi karena *talent* di masa kini tidak hanya berperan sebagai alat saja, tetapi juga sebagai aset yang dimiliki perusahaan.

### **Rekrutmen**

Rekrutmen adalah sebuah kegiatan untuk mencari calon karyawan yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan untuk mengisi jabatan-jabatan yang dibutuhkan oleh perusahaan tersebut. Menurut Rivai (2004:158) rekrutmen merupakan proses

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

menentukan dan menarik pelamar yang mampu bekerja dalam suatu perusahaan. Menurut Samsudin (2009:81) yaitu proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang berkompeten untuk jabatan/pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Hasibuan (2011:174), Rekrutmen adalah kegiatan mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang masih kosong di perusahaan. Menurut Mardianto (2014:8) diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi/perusahaan.

## **Proses Rekrutmen**

Proses rekrutmen mengacu pada prosedur dan kemudian diterapkan dalam pelaksanaan melalui beberapa tahap sebagai berikut

1. Mengidentifikasi jabatan yang diperlukan dan berapa tenaga kerja yang dibutuhkan.
2. Mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan
3. Mencari Sumber Rekrutmen
4. Menentukan metode yang paling tepat untuk jabatan tertentu

## **Metode Rekrutmen**

Setiap perusahaan mempunyai metode rekrutmen calon karyawan tersendiri untuk setiap rekrutmen karyawan, akan tetapi metode rekrutmen ada dua menurut Purnaya (2016) yaitu:

1. Metode Tertutup

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Metode ini hanya diinformasikan kepada karyawan perusahaan tersebut atau orang terdekat dari perusahaan tersebut. Alhasil, lamaran yang masuk ke perusahaan tersebut sedikit sehingga akan sulit untuk mendapatkan karyawan yang terbaik sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

## 2. Metode Terbuka

Metode terbuka diinformasikan secara meluas seperti melalui iklan di media masa atau melalui media elektronik agar meluas ke masyarakat. Dengan metode terbuka, akan banyak lamaran yang masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan terbaik lebih besar.

### **Evaluasi Rekrutmen**

Mengevaluasi rekrutmen yang perusahaan lakukan bertujuan untuk mengetahui apa saja kekurangan selama proses rekrutmen berjalan dari awal sampai akhir. Menurut Sudiro (2020), ada beberapa hal yang diperhatikan dalam mengevaluasi rekrutmen yaitu jumlah calon karyawan yang melamar, tujuan yang ingin dicapai, kualitas calon karyawan dan biaya untuk calon karyawan.

### **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

#### **Analisis Rekrutmen, Permasalahan di PT Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan dan Ratu Boko**

Saat penulis melaksanakan aktivitas magang di PT Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan dan Ratu Boko, penulis ingin menganalisis metode rekrutmen yang ada di PT TWC. Metode Rekrutmen Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menerapkan metode terbuka dengan adanya calon pelamar yang telah



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

mengajukan lamaran secara langsung ke perusahaan, perusahaan memberikan informasi kepada Lembaga Pendidikan atau Universitas jika ada rekrutmen. Metode Rekrutmen *Pro Hire* untuk Manajer Menengah yang dilaksanakan oleh PT TWC adalah Metode Tertutup melalui Referensi Perusahaan. PT TWC juga menerapkan metode terbuka yaitu Rekrutmen Bersama dari Forum *Human Capital* Indonesia (FHCI) BUMN.

## **Rekrutmen Bersama FHCI BUMN**

Rekrutmen Bersama FHCI BUMN yaitu rekrutmen yang diadakan oleh Perusahaan BUMN bekerja sama dengan Forum *Human Capital* Indonesia BUMN. Proses Rekrutmen bersama yang dilakukan adalah satuan kerja perusahaan mengirimkan data kebutuhan karyawan di perusahaan. Pihak FHCI akan mengadakan *test* kemampuan dasar. Hasilnya dipilih yang berminat di PT TWC sesuai dengan syarat yang disampaikan perusahaan ke FHCI. Setelah itu dari perusahaan mengadakan Psikotest dan *Medical Check Up*. Hasil dari psikotes dan *Medical Check Up* lanjut ke tahap *interview* direksi yang membidangi dan satuan kerja terkait yang dipilih oleh calon karyawan bersama dengan komite audit yang ada di perusahaan. Semua tahapan dari *Psikotest*, *Medical Check Up* dan *Interview* yang diadakan dari perusahaan hasilnya akan diverifikasi dan peserta yang lolos yang memberikan pengumuman adalah FHCI.

## **Rekrutmen Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)**

Rekrutmen Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah metode yang dilakukan dengan adanya calon pelamar yang telah mengajukan lamaran secara langsung ke perusahaan, perusahaan memberikan informasi kepada Lembaga Pendidikan atau

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Universitas jika ada rekrutmen dan karyawan memberikan rekomendasi untuk calon pegawai. Setelah itu ketika perusahaan membutuhkan calon karyawan, perusahaan akan menghubungi calon pelamar yang telah mengajukan lamaran langsung ke perusahaan. Sesudah itu diadakan *Assesment* dengan pihak independen. Selanjutnya, diadakan test *interview* dari OHCD sesuai dengan kebutuhan kerja yang dimaksud. Calon karyawan staf akan di *interview* oleh satker terkait dan OHCD. Apabila lolos tahap *interview*, perusahaan membuat surat perjanjian kerja untuk calon karyawan yang sudah melewati tahap *interview*.

Permasalahan yang sering terjadi dalam Rekrutmen Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini adalah waktu pelaksanaan wawancara atau *interview*. Wawancara termasuk dalam bagian sewaktu proses seleksi yang dijalankan setelah proses rekrutmen. Di PT TWC untuk merealisasikan waktu pelaksanaan rekrutmen seringkali adanya kendala walaupun waktunya sudah direncanakan. Berikut faktor yang membuat pelaksanaan *interview* menjadi terhambat yaitu OHCD mencari waktu yang sama dengan direksi satu dengan yang lainnya untuk melaksanakan *interview* dan OHCD mencari waktu untuk pelaksanaan *Assesment* dari pihak independen.

Solusi yang dilakukan oleh PT TWC jika ada kendala tersebut adalah Departemen OHCD menyesuaikan waktu luang dengan direksi jauh-jauh hari dan juga menyesuaikan waktu pelaksanaan *assesment* dari pihak independen, agar kedua belah dapat menemukan kesepakatan.

## **Rekrutmen Pro Hire untuk Manajer Menengah**

Rekrutmen *Pro Hire* untuk Manajer Menengah adalah metode yang dilakukan dengan adanya calon pelamar yang telah mengajukan lamaran secara langsung ke

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

perusahaan dan setelah itu ketika perusahaan membutuhkan calon karyawan, perusahaan menghubungi calon pelamar yang sudah mengumpulkan berkasnya ke perusahaan. Diadakan *assesment* dengan pihak independen. Selanjutnya, diadakan test *interview* dari OHCD sesuai dengan kebutuhan kerja yang dimaksud. Tahap selanjutnya calon manajer atau *vice president* akan diinterview oleh direksi dan didampingi oleh OHCD. Jika lolos dalam tahap *interview* maka perusahaan membuat surat perjanjian kerja untuk calon karyawan yang sudah melewati tahap *interview*.

Permasalahan yang muncul di Rekrutmen *Pro Hire* ini adalah terkait negosiasi yang harus diberikan kepada karyawan.

Solusi permasalahan terkait hasil negosiasi yang disepakati oleh kedua belah pihak adalah perusahaan akan mempertimbangkan nominal yang diminta dari para calon manajer atau *vice president* tersebut. Perusahaan mempertimbangkan karena perusahaan juga tidak semata-mata membayar gaji saja tetapi ada tunjangan atau asuransi yang harus dibayarkan untuk calon manajer apabila sudah menjadi karyawan.

## **Saran Masalah**

### **Memaksimalkan karyawan yang ada untuk mengisi jabatan yang kosong.**

Perusahaan TWC sering melakukan perubahan struktur organisasi biasanya akan ada beberapa jabatan yang kosong untuk di level tertentu. Penulis mengusulkan perusahaan mempertimbangkan untuk memilih karyawan yang akan merangkap jabatan di posisi yang kosong.

### **Mengadakan Program Magang**

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## 1. Program Magang untuk Posisi Kosong

Terkait dengan posisi staf yang kosong, Penulis mengusulkan adanya program magang yang diadakan oleh perusahaan. Program magang ditawarkan kepada masyarakat luas yang belum mendapatkan pekerjaan melalui proses seleksi.

## 2. Program Magang untuk CSR

Hal ini juga bertujuan untuk masyarakat yang belum mendapatkan pekerjaan bisa mendapatkan ilmu dan mempelajari tentang budaya organisasi yang ada di perusahaan tersebut.

## **KESIMPULAN, REKOMENDASI dan REFLEKSI DIRI**

### **Kesimpulan**

PT Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan dan Ratu Boko merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata dan sebagai anak perusahaan dari PT Aviarsi Pariwisata Indonesia atau bisa disebut InJourney. PT Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan dan Ratu Boko didirikan untuk mengembangkan lingkungan Wisata dan usaha di bidang lainnya. Pada saat melakukan magang, penulis ditempatkan di departemen *Organization Human Capital Development*.

Di PT Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan dan Ratu Boko dalam proses pengembangan perusahaan, menjalankan rekrutmen untuk regenerasi karyawan yang sudah purna atau mengundurkan diri. Rekrutmen dilaksanakan berdasarkan kebutuhan dari setiap satuan kerja pada setiap tahunnya untuk ditempatkan di departemen yang sedang membutuhkan karyawan.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Dalam pelaksanaan rekrutmen, di PT Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan dan Ratu Boko menerapkan beberapa metode rekrutmen yaitu Rekrutmen Bersama dari Forum *Human Capital* Indonesia (FHCI) BUMN, Rekrutmen Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Rekrutmen *Pro Hire* untuk Manajer Menengah. Metode rekrutmen bersama dari Forum *Human Capital* Indonesia (FHCI) BUMN adalah metode terbuka dari media internet. Untuk metode Rekrutmen Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menerapkan metode terbuka dengan cara Pelamar Langsung, Lembaga Pendidikan atau Universitas dan metode tertutup melalui Referensi Perusahaan. dan Rekrutmen *Pro Hire* untuk Manajer Menengah menggunakan metode tertutup dengan cara Referensi Perusahaan.

Pada saat melaksanakan program magang, penulis menganalisis metode pelaksanaan Rekrutmen Bersama dari Forum *Human Capital* Indonesia (FHCI) BUMN, Rekrutmen Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Rekrutmen *Pro Hire* untuk Manajer Menengah yang diterapkan oleh PT TWC. Penulis menemukan adanya permasalahan dari setiap rekrutmen yang dijalankan diantaranya:

1. Pelaksanaan waktu *interview* untuk calon karyawan atau calon manajer, karena seseorang yang meng*interview* dari perusahaan adalah direksi dari satker yang bersangkutan. Direksi mempunyai jadwal yang sangat padat sehingga pelaksanaan waktu *interview* sering terkendala karena menyesuaikan waktu luang direksi.
2. Departemen OHCD mencari waktu untuk pelaksanaan *Assesment* dengan pihak independen.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

3. Permasalahan negosiasi yang harus diberikan kepada karyawan. Permasalahan ini sering ditemukan ketika perusahaan melaksanakan rekrutmen *Pro Hire* untuk manajer menengah.

Solusi untuk menyelesaikan permasalahan tersebut adalah:

1. Solusi terkait dengan pelaksanaan waktu *interview* adalah OHCD menyesuaikan waktu dengan direksi jauh-jauh hari agar ketika waktu pelaksanaan berjalan sesuai rencana.
2. Solusi permasalahan tentang waktu pelaksanaan *Assesment* adalah dari departemen OHCD menyesuaikan waktu dengan pihak independen agar pihak independen bisa menyesuaikan waktu pelaksanaan *Assesment* tersebut.
3. Solusi permasalahan terkait negosiasi yang harus diberikan kepada calon manajer atau *vice president* adalah perusahaan harus mempertimbangkan nominal yang diminta dari calon tersebut.

Adapun penulis memberikan saran permasalahan tentang rekrutmen yang dilaksanakan PT TWC yaitu:

1. Memaksimalkan karyawan yang ada untuk mengisi jabatan yang kosong. Perusahaan sering kali melaksanakan perubahan struktur organisasi yang mengakibatkan banyaknya posisi yang kosong di level tertentu. Alhasil perusahaan mempertimbangkan untuk memilih karyawan yang akan merangkap di posisi yang kosong.
2. Apabila tidak terdapat kandidat internal untuk mengisi kekosongan posisi tertentu, maka PT TWC dapat melibatkan pihak eksternal melalui program

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

magang. Program magang yang dimaksud ada 2 (dua) yaitu program magang untuk posisi kosong dan program magang untuk CSR. Program magang untuk posisi kosong ditawarkan kepada masyarakat luas yang belum mendapatkan pekerjaan melalui proses seleksi.

## **Rekomendasi**

### **Bagi Perusahaan PT Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan dan Ratu Boko**

Selama melakukan aktivitas magang di PT TWC, penulis merasa nyaman dengan lingkungan kerja dan merasa diterima selama proses magang. Karyawan Pembimbing selalu memberikan arahan agar penulis mempelajari semua departemen yang ada di dalam perusahaan.

### **Bagi STIE YKPN (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Keluarga Pahlawan Negara) Yogyakarta**

Setelah Pandemi Covid-19 mulai mereda dan aktivitas masyarakat sudah perlahan kembali seperti semula, mahasiswa dapat menjalankan program magang sebagai syarat menyelesaikan tugas akhir. Penulis mencari tempat magang secara mandiri dan mendapatkan tempat magang di PT TWC. Penulis menyarankan kepada STIE YKPN untuk bekerjasama dengan PT TWC agar mahasiswa yang ingin melaksanakan magang atau mencari pekerjaan bagi mahasiswa yang baru saja lulus, STIE YKPN bisa menyarankan untuk mengambil di PT TWC. Karena PT TWC juga salah satu perusahaan BUMN yang bergerak di bidang pariwisata dan posisinya di Daerah Istimewa Yogyakarta.

## **Refleksi Diri**

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Pada saat melaksanakan magang di bulan September sampai bulan Desember di PT TWC, penulis merasa memiliki beberapa kendala yang dihadapi diantaranya :

1. Pada saat membuat Standar Operasional Perusahaan, penulis merasa kebingungan untuk alur yang harus dijalankan dalam hal membuat SOP.
2. Dalam membuat Addendum IODP 2022 dan PKWT Taman Mini Indonesia Indah, penulis mendapatkan kendala karena di dalam pasal pasal yang ada di dalam perjanjian tersebut ada kata-kata yang kurang baku.
3. Penulis merasa kecapekan karena aktivitas magang di perusahaan sangat padat sehingga untuk mengerjakan laporan penulis selalu menunda-nunda.

Solusi yang dilakukan oleh penulis dalam mengatasi kendala tersebut adalah:

1. Untuk membuat SOP, penulis meminta arahan dari Asisten Manajer Perencanaan Organisasi dan Sistem Manajemen SDM yang menguasai tentang prosedur pembuatan standar operasional perusahaan.
2. Solusi ketika penulis mendapatkan kendala penulisan kata-kata yang kurang baku, penulis mendapatkan arahan dari Manajer Hukum dan Manajer Pengembangan SDM, *Talent* dan Budaya yang memahami tentang pasal pasal yang ada di kontrak karyawan.
3. Solusi ketika penulis merasa kecapekan untuk mengerjakan laporan, penulis memanfaatkan sisa waktu magang untuk mengerjakan secara berkala agar selesai dalam waktu yang tersisa.



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## DAFTAR PUSTAKA

- Ajib Rakhmawanto, S.IP., M.Si. Dasar-dasar Rekrutmen dan Perencanaan Karyawan: <http://repository.ut.ac.id/3896/2/ADPG4340-M1.pdf>. Diakses 2 Desember 2022
- Anisa Sholathiah, Retno Puji Lestari, Shanty Komalasari, 2022. <file:///C:/Users/lenovo/Downloads/2092-5980-1-PB.pdf>. Diakses 12 Desember 2022
- Baiq Setiani, 2013. Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan: [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/52498799/106-318-2-PB-libre.pdf?1491430230=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DKAJIAN\\_SUMBER\\_DAYA\\_MANUSIA\\_DALAM\\_PROSES.pdf&Expires=1670465395&Signature=Kscejd5TIA79CRJIMa3DOmeWtPKfR-kVtfckl4PCV8Lt5IYpDfP-wuWr82I7Dm9a4a8TPF~zokOoq94IuXRQMkoDOggeGo-S9gT0SXmIj2XuBVe23S7i0YPfdnP1Ed~henNnpYK8IKy344YleovhUGT6nM30n7Ase2IodvbuYkgT26jd2hjlurejfGKE~llzgcTrKcAutUbOTYGDTDaLD49Cbb4b7CNXra4ffEzYy7gKvwkndCpYp0IPdbBxOt-xbe0ZL1wS0enzEJBA~aK6ur~kXZLIgcBd682o3loB2SQNaCIBZkaPQhPv6Mb7xFYgU2Ous4y9KbaDaQlB8sOA &Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/52498799/106-318-2-PB-libre.pdf?1491430230=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DKAJIAN_SUMBER_DAYA_MANUSIA_DALAM_PROSES.pdf&Expires=1670465395&Signature=Kscejd5TIA79CRJIMa3DOmeWtPKfR-kVtfckl4PCV8Lt5IYpDfP-wuWr82I7Dm9a4a8TPF~zokOoq94IuXRQMkoDOggeGo-S9gT0SXmIj2XuBVe23S7i0YPfdnP1Ed~henNnpYK8IKy344YleovhUGT6nM30n7Ase2IodvbuYkgT26jd2hjlurejfGKE~llzgcTrKcAutUbOTYGDTDaLD49Cbb4b7CNXra4ffEzYy7gKvwkndCpYp0IPdbBxOt-xbe0ZL1wS0enzEJBA~aK6ur~kXZLIgcBd682o3loB2SQNaCIBZkaPQhPv6Mb7xFYgU2Ous4y9KbaDaQlB8sOA &Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA). Diakses 3 Desember 2022
- Borobudurpark, 2022. PT Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan dan Ratu Boko: <https://corporate.borobudurpark.com/>. Diakses 09 Oktober 2022.
- Dra. Siti Al Fajar, M.Si., Drs. Tri Heru, M.Si. 2015. Manajemen Sumberdaya Manusia Rekrutmen, 64,66-73.
- Injourney, 2022. PT Aviiasi Pariwisata Indonesia: <https://injourney.id/>. Diakses 12 Desember 2022
- I Pratiwi Ayu, 2015. Definisi Rekrutmen menurut beberapa sumber: <http://eprints.polsri.ac.id/2434/3/BAB%20II.pdf>. Diakses 2 Desember 2022
- Kementrian Sekretaris Negara, 2021. Kemensetneg Tandatangani Kerja Sama Pemanfaatan (KSP) Taman Mini Indonesia Indah Dengan PT Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan, dan Ratu Boko (Persero): [https://www.setneg.go.id/baca/index/siaran\\_pers\\_kemensetneg\\_tandatanga\\_ni\\_kerja\\_sama\\_pemanfaatan\\_ksp\\_taman\\_mini\\_indonesiaindah\\_dengan\\_p\\_t\\_taman\\_wisata\\_candi\\_borobudur\\_prambanan\\_dan\\_ratu\\_boko\\_persero](https://www.setneg.go.id/baca/index/siaran_pers_kemensetneg_tandatanga_ni_kerja_sama_pemanfaatan_ksp_taman_mini_indonesiaindah_dengan_p_t_taman_wisata_candi_borobudur_prambanan_dan_ratu_boko_persero). Diakses 12 Desember 2022
- Mohamad Muspawi, 2018. Menata Strategi Rekrutmen Tenaga Kerja: <file:///C:/Users/lenovo/Downloads/436-1260-1-PB.pdf>. Diakses 12 Desember 2022