

**LAPORAN TUGAS AKHIR MAGANG  
DIVISI *TALENT & ACQUISITION* PADA DEPARTEMEN REKRUTMEN  
PT TATA KARYA GEMILANG**

**LAPORAN MAGANG**

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



**Disusun Oleh:**

**Luluk Ariyanti**

**2121 31637**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI  
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA  
YOGYAKARTA  
DESEMBER 2024**

# HALAMAN PENGESAHAN

## TUGAS AKHIR

### LAPORAN MAGANG

#### DIVISI *TALENT & ACQUISITION* PADA DEPARTEMEN REKRUTMEN PT TATA KARYA GEMILANG

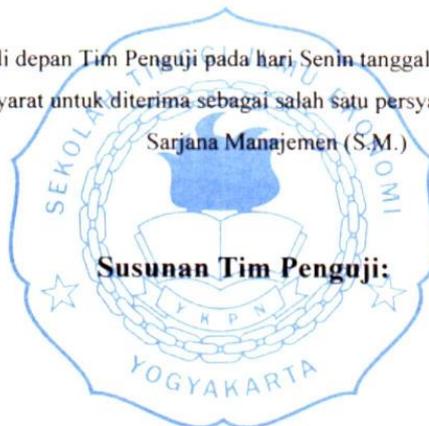
Dipersiapkan dan disusun oleh:

**LULUK ARIYANTI**

Nomor Induk Mahasiswa: 212131637

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada hari Senin tanggal 30 Desember 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar

Sarjana Manajemen (S.M.)



**Susunan Tim Penguji:**

Pembimbing

Bianka Andriyani, SE., MM.

Penguji

Rahmat Purbandono Hardani, Drs., M.Si.

Yogyakarta, 16 Januari 2025  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta  
Ketua



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

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## ABSTRAK

Laporan ini disusun berdasarkan pengalaman magang di Divisi Talent & Acquisition, bagian Rekrutmen, PT Tata Karya Gemilang Yogyakarta, selama tiga bulan (September–Desember 2024). Tujuan magang adalah memahami proses rekrutmen karyawan yang menggunakan platform daring melalui situs *Gemilang Hebat*, Mencakup pengumpulan data kandidat, pengunggahan dokumen, serta pelaksanaan tes online. Penulis terlibat dalam berbagai tahapan, seperti seleksi administrasi dan wawancara, serta mempelajari pengelolaan data dan strategi komunikasi dengan pelamar. Ditemukan beberapa kendala, seperti jadwal wawancara yang tidak terstruktur, koneksi internet lambat, dan visi perusahaan yang kurang spesifik. Rekomendasi yang diajukan meliputi penggunaan teknologi digital untuk jadwal wawancara, peningkatan kapasitas internet, dan revisi visi perusahaan. Program magang ini memberikan manfaat berupa peningkatan keterampilan profesional dan kesiapan kerja, serta diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan transparansi rekrutmen daring perusahaan. Meningkatkan efisiensi, transparansi, dan daya saing dalam proses rekrutmen daring.

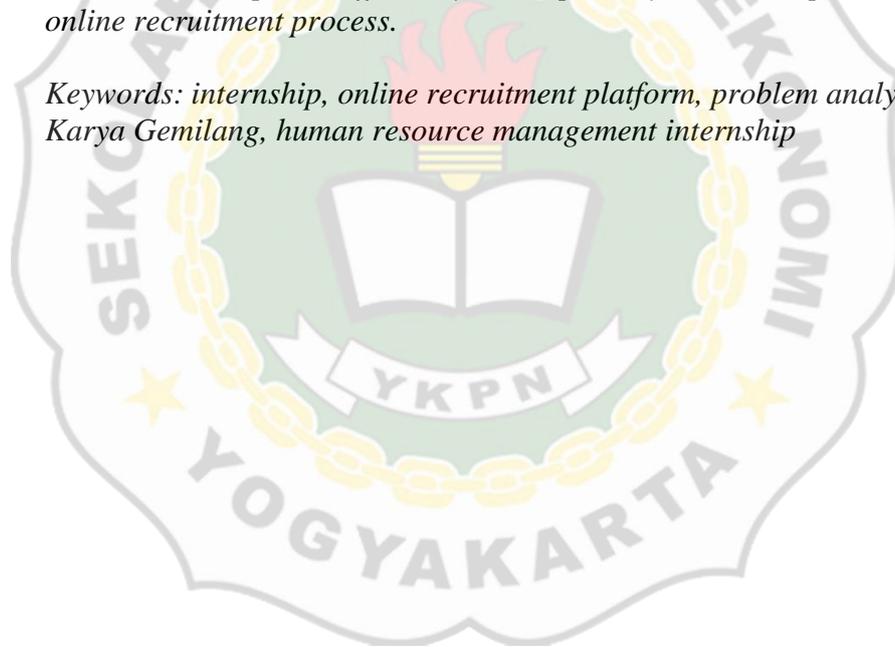
Kata kunci: magang, platform rekrutmen daring, analisis masalah, PT Tata Karya Gemilang, manajemen sumber daya manusia

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## ABSTRACT

*This report is prepared based on internship experience in Talent & Acquisition Division, Recruitment section, PT Tata Karya Gemilang Yogyakarta, for three months (September-December 2024). The purpose of the internship is to understand the employee recruitment process that uses an online platform through the Gemilang Hebat website, including the collection of candidate data, uploading documents, and conducting online tests. The author was involved in various stages, such as administrative selection and interviews, and learned data management and communication strategies with applicants. Several obstacles were encountered, such as unstructured interview schedules, slow internet connections, and a lack of specific company vision. Recommendations include using digital technology for interview schedules, increasing internet capacity, and revising the company's vision. This internship program provides benefits in the form of improved professional skills and work readiness, and is expected to increase the efficiency and transparency of the company's online recruitment. Improve efficiency, transparency, and competitiveness in the online recruitment process.*

*Keywords: internship, online recruitment platform, problem analysis, PT Tata Karya Gemilang, human resource management internship*



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Program magang memiliki peran yang sangat penting dalam mempersiapkan mahasiswa agar siap menghadapi tantangan di dunia kerja dengan keterampilan dan kompetensi yang relevan. Mengingat persaingan di pasar tenaga kerja yang semakin kompetitif, perusahaan saat ini cenderung lebih memilih kandidat yang tidak hanya memiliki pemahaman teoretis tetapi juga mampu menunjukkan pengalaman praktis dalam bidang yang terkait. Hal ini mendorong perguruan tinggi untuk tidak hanya fokus pada pembelajaran akademik, tetapi juga memberikan ruang bagi mahasiswa untuk terjun langsung ke lingkungan kerja profesional.

Selain itu, program magang memungkinkan mahasiswa memahami dinamika industri dan tantangan operasional di berbagai bidang, termasuk manajemen sumber daya manusia (SDM). Pengalaman langsung ini tidak hanya meningkatkan daya saing mahasiswa di pasar kerja, tetapi juga memperluas jaringan profesional dan memberikan wawasan mengenai proses dan kebijakan yang diterapkan perusahaan. Di sisi lain, perusahaan juga mendapat manfaat kontribusi aktif dari mahasiswa magang dalam mendukung efisiensi operasional. Program magang dirancang untuk memberikan kesempatan kepada para mahasiswa untuk menerapkan pengetahuan mereka dan memperoleh pengalaman kerja praktis dalam lingkungan dunia nyata (Nugraheni & Sinatra Wijaya, 2017).

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan yang besar dalam berbagai aspek operasional perusahaan, termasuk dalam hal proses perekrutan tenaga kerja. Proses rekrutmen yang dahulu dilakukan secara manual

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

kini semakin banyak beralih menggunakan sistem dengan berbasis online. Di era modern ini, platform online menjadi sarana yang efisien dan efektif dalam mengelola alur perekrutan dengan lebih terstruktur dan mudah diakses. Berbagai perusahaan kini memanfaatkan teknologi untuk menyederhanakan proses rekrutmen, mulai dari pengumpulan data hingga pengujian awal calon karyawan. Seiring perkembangan teknologi, internet telah menjadi platform yang banyak digunakan oleh para pencari kerja untuk mencari informasi tentang lowongan pekerjaan. Hal ini menyoroti pergeseran tren rekrutmen ke arah metode online, termasuk pengenalan *E-Recruitment*, yang dilakukan melalui situs web perusahaan (Nanda & Prasetya, 2019).

PT Tata Karya Gemilang Yogyakarta sebagai perusahaan manajemen jasa dan fasilitas, telah mengikuti perkembangan dengan sistem rekrutmen berbasis online melalui website *Gemilang Hebat*. Melalui website ini, calon karyawan diarahkan untuk mengisi data pribadi, mengunggah dokumen yang diperlukan, serta mengikuti Tes Intelegensi Umum (TIU) dan *Pre-test* yang menjadi bagian dari proses seleksi awal. Dengan demikian, proses yang sebelumnya dilakukan secara manual kini dapat dilakukan secara online. Sistem rekrutmen online memungkinkan seluruh data kandidat dikelola secara terpusat dan terintegrasi, setiap tahap seleksi dapat dipantau secara real-time, sehingga mengurangi risiko kehilangan atau duplikasi data.

Laporan Tugas Akhir Magang ini disusun untuk mendokumentasikan kegiatan magang di Divisi *Talent & Acquisition* pada bagian Rekrutmen PT Tata Karya Gemilang Yogyakarta. Diharapkan, laporan ini dapat menjadi referensi bagi

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

perusahaan dalam mengembangkan strategi rekrutmen yang lebih baik serta menjadi pengalaman berharga bagi mahasiswa dalam memahami dan berkontribusi pada fungsi SDM di dunia kerja.

## PROFIL ORGANISASI DAN AKTIVITAS MAGANG

### Profil Perusahaan

Gemilang *Facility Services* didirikan pada tahun 2006 dengan hanya dua karyawan. Seiring waktu, perusahaan ini berkembang hingga memiliki ribuan karyawan. Sejak awal, Gemilang tidak hanya fokus pada penyediaan layanan berkualitas serta menjaga kebersihan, keamanan, dan pemeliharaan lingkungan, tetapi juga berkomitmen membantu klien menjadi perusahaan terbaik. Gemilang *Facility Services* adalah salah satu penyedia layanan fasilitas terdepan di Indonesia. Dengan pengalaman lebih dari 10 tahun di bidang ini, Gemilang berkomitmen untuk menawarkan solusi pengelolaan fasilitas yang efisien dan terpercaya. Tim Gemilang terdiri dari para profesional berpengalaman yang siap memberikan pelayanan terbaik kepada para klien. Kesuksesan Gemilang didasarkan pada kepuasan pelanggan, sehingga Gemilang selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan spesifik setiap klien. Layanan Gemilang *Facility Services*:

1. Jasa *Rope Access* : Menyediakan solusi efektif untuk akses di area ketinggian yang sulit dijangkau. Tim *Rope Access* bersertifikasi memastikan kegiatan pemeliharaan, pengecatan, dan inspeksi bangunan tinggi dilakukan dengan aman dan efisien.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

2. **Jasa Keamanan** : Menyediakan tenaga keamanan profesional dan berpengalaman untuk menjaga properti klien tetap aman sepanjang waktu, didukung dengan teknologi pengawasan modern demi memastikan keamanan maksimal.
3. **Jasa Kebersihan** : Layanan kebersihan menyeluruh untuk area perkantoran, komersial, dan residensial dengan peralatan modern dan produk ramah lingkungan untuk menjamin kebersihan dan ke higienisan area kerja.
4. **Jasa *Pest Control*** : Layanan profesional untuk pengendalian dan pemberantasan hama seperti tikus, kecoa, rayap, dan serangga lainnya di rumah, kantor, atau tempat usaha. Menggunakan metode yang aman dan efektif, layanan ini menjamin lingkungan Anda terbebas dari hama yang dapat mengancam kesehatan dan properti.
5. **Profesional *Outsourcing service*** : Menyediakan tenaga kerja terlatih di bidang keamanan, kebersihan, administrasi, dan lainnya untuk membantu perusahaan memenuhi kebutuhan operasional tanpa proses rekrutmen internal, sehingga lebih efisien dan fokus pada pengembangan bisnis.
6. **Jasa *Gardener*** : Melayani desain dan pemeliharaan taman yang indah dan fungsional, menciptakan ruang hijau yang nyaman dan menambah nilai estetika properti, dengan solusi taman yang disesuaikan dengan kebutuhan klien.

## **Visi dan Misi**

Visi dari PT Tata Karya Gemilang :

- Menjadi perusahaan jasa terbaik di Indonesia.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Misi dari PT Tata Karya Gemilang :

- Sebagai perusahaan yang menciptakan inovasi di seluruh layanan.
- Menjadi katalisator demi menciptakan ruang kerja, tempat kerja, lingkungan kerja yang terbaik bagi client.

## Aktivitas Magang

Selama mengikuti program magang di PT Tata Karya Gemilang Yogyakarta, penulis ditempatkan di Divisi *Talent & Acquisition*, dengan fokus utama pada bagian rekrutmen. Kegiatan yang menjadi tanggung jawab penulis mencakup :

### 1. Administrasi Rekrutmen Online di Website Gemilang Hebat

Sebagai bagian dari tim administrasi, penulis diberikan akses ke situs web Gemilang Hebat untuk memantau, mengelola, dan memverifikasi data kandidat. Salah satu tugas utamanya adalah memastikan bahwa setiap kandidat telah melengkapi data-data yang dibutuhkan, serta dokumen pendukung lainnya dengan benar. Penulis membantu kandidat dalam mengatasi berbagai kendala teknis yang dihadapi selama proses seleksi. Salah satu bantuan yang sering diperlukan adalah menangani kesulitan dalam mengunggah dokumen ke situs web rekrutmen, seperti ukuran dokumen yang terlalu besar atau format yang tidak sesuai. Selain itu, penulis juga membantu mengatasi masalah akses akun, misalnya ketika kandidat lupa kata sandi atau mengalami error saat mencoba masuk ke sistem. Penulis juga melakukan pengecekan apakah dokumen tersebut memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan. Jika ada kekurangan atau kesalahan dalam data, penulis akan memberikan arahan dan memastikan

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

kandidat untuk meminta pembaruan agar proses seleksi dapat berlanjut. Proses ini membutuhkan kemampuan komunikasi yang baik dan ketelitian untuk memastikan tidak ada data penting yang terlewatkan.

Selain itu, penulis bertanggung jawab untuk memastikan hasil Tes Intelegensi Umum (TIU), yang merupakan tahap seleksi awal, telah memenuhi kriteria kelulusan dari perusahaan. Penulis memantau apakah setiap kandidat sudah mengikuti dan menyelesaikan tes. Bagi kandidat yang lolos Tes Intelegensi Umum (TIU), penulis mengatur jadwal *pretest* sebagai tahap seleksi berikutnya.

## **2. Mendampingi *User Interview* dan Input Penilaian**

Selain tugas administrasi, penulis juga diberi kesempatan untuk mendampingi *interviewer* dalam proses wawancara kandidat. Pada tahap ini, penulis bertugas untuk mengamati proses wawancara guna memahami bagaimana perusahaan menilai kompetensi, perilaku, dan potensi kandidat. Keterlibatan ini memberikan penulis wawasan langsung tentang teknik wawancara dan kriteria penilaian yang digunakan untuk menyeleksi kandidat.

Selain mengamati, penulis juga membantu *interviewer* dalam mencatat dan menginput penilaian kandidat ke dalam sistem. Setiap aspek penilaian, seperti keterampilan komunikasi, pengalaman kerja, dan kecocokan dengan budaya perusahaan, dicatat secara detail untuk digunakan sebagai bahan evaluasi. Aktivitas ini mengharuskan penulis untuk memiliki ketelitian dan pemahaman yang baik terhadap kriteria seleksi agar hasil penilaian akurat dan objektif.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

### 3. Mengunggah Lowongan Kerja di Media Sosial dan Portal Karier

Selain tugas administrasi di situs web Gemilang Hebat, penulis juga berperan dalam penyebaran informasi lowongan kerja. Penulis aktif mengunggah lowongan pekerjaan melalui berbagai saluran digital, seperti *Facebook*, serta portal karier *Glints* dan *JobStreet*. Dalam setiap postingan, penulis mengunggah informasi yang jelas terkait deskripsi pekerjaan, kualifikasi yang dibutuhkan, dan tenggat waktu pendaftaran.

Penulis juga memantau respon dari para pencari kerja terhadap setiap postingan untuk memastikan bahwa target rekrutmen tercapai. Jika hasilnya kurang memuaskan, penulis berdiskusi dengan atasan terkait strategi promosi tambahan seperti penggunaan saluran pemasaran lain untuk memperluas jangkauan pencari kerja dan menarik lebih banyak kandidat potensial.

### 4. *Screening* CV Kandidat

Penulis juga terlibat dalam *screening* awal kandidat yang melamar melalui pendaftaran berkas langsung dan berbagai *platform* digital portal karier seperti *glints* dan *jobstreet*. Proses ini melibatkan peninjauan dokumen kandidat, seperti CV dan surat lamaran, untuk memastikan kesesuaian dengan kriteria dan kebutuhan dari perusahaan. Selain itu, penulis mengevaluasi pengalaman dan keterampilan yang relevan dengan posisi yang dilamar.

Setelah menyelesaikan proses *screening*, penulis memberikan laporan kandidat yang memenuhi kualifikasi dan mengirimkannya kepada

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

atasan untuk dapat diseleksi lebih lanjut. Jika ditemukan kandidat yang tidak memenuhi kriteria tetapi memiliki potensi di bidang lain, penulis akan berkonsultasi dengan tim rekrutmen mengenai kemungkinan penempatan di posisi berbeda.

## 5. Input Data Karyawan

Selain mendukung proses rekrutmen, penulis juga membantu dalam input data karyawan menggunakan sistem Odoo, guna presensi dan manajemen kehadiran karyawan. Setiap karyawan baru yang diterima perusahaan akan didaftarkan dalam sistem Odoo, dengan informasi yang meliputi nama lengkap, jabatan, nomor pegawai, dan data pendukung lainnya. Penulis memastikan bahwa seluruh data dimasukkan dengan benar agar tidak terjadi kesalahan administrasi. Hal ini membutuhkan ketelitian dalam melakukan input data.

## LANDASAN TEORI

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yang biasa disebut *Human Resource Management (HRM)* dalam bahasa Inggris, melibatkan serangkaian proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan berbagai kegiatan seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan karyawan, pengembangan, kompensasi, retensi, pemutusan hubungan kerja, dan layanan karyawan (Ende et al., 2023).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu disiplin ilmu atau pendekatan untuk mengatur hubungan dan peran tenaga kerja yang dimiliki oleh

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

individu secara efisien dan efektif, sehingga dapat dimanfaatkan secara optimal (Setiani, 2013). Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi produktif setiap individu dalam suatu organisasi melalui berbagai metode yang dapat dipertanggungjawabkan. (Nawawi, 2001).

## **Rekrutmen**

Rekrutmen adalah upaya untuk mengisi posisi atau pekerjaan yang kosong dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dalam proses ini, terdapat dua sumber tenaga kerja, yaitu tenaga kerja dari luar (*eksternal*) dan dari dalam (*internal*) organisasi. (Silcyljeova et al., 2016).

Rekrutmen adalah sebuah proses komunikasi yang berlangsung dua arah. Calon pelamar membutuhkan informasi yang jelas dan akurat mengenai perusahaan atau organisasi yang dituju. Sementara itu, perusahaan atau organisasi juga sangat memerlukan informasi yang tepat tentang para pelamar sebelum mereka diangkat menjadi karyawan (Setiani, 2013)

*E-Recruitment* adalah sistem perekrutan modern yang dapat digunakan secara internal maupun eksternal oleh perusahaan yang ingin merekrut karyawan aktif melalui jangkauan yang lebih luas di media sosial. Untuk mendapatkan karyawan yang sesuai, banyak perusahaan kini merancang proses rekrutmen yang efisien, akurat, mudah, dan nyaman. Salah satu cara yang dikembangkan adalah dengan memanfaatkan teknologi informasi dan internet, seperti penggunaan media sosial untuk mendukung pelaksanaan proses rekrutmen tersebut (Husna et al., 2021).

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## **Komunikasi Organisasi**

Komunikasi organisasi adalah jaringan interaksi antar individu yang saling bergantung satu sama lain dalam konteks suatu organisasi. Di dalam sebuah organisasi terdapat individu-individu yang memiliki tanggung jawab masing-masing dan saling terhubung. Sebagai sebuah sistem, organisasi perlu menjalankan komunikasi yang efektif untuk memastikan kinerjanya optimal, sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai (Siregar et al., 2021).

Komunikasi dalam organisasi dapat diartikan sebagai proses penyampaian dan pemahaman pesan di antara unit-unit komunikasi yang ada dalam suatu organisasi tertentu. Pemimpin yang efektif biasanya memiliki kemampuan komunikasi yang baik, yang dapat mendorong partisipasi dari orang-orang yang dipimpinya. Ia juga perlu terampil dalam melakukan komunikasi, baik verbal maupun non-verbal. Komunikasi verbal yang efektif dapat ditunjukkan dengan penggunaan kata-kata yang ramah, sopan, dan lembut. Sementara itu, komunikasi non-verbal dapat digunakan untuk menyampaikan konsep-konsep abstrak seperti kejujuran, keadilan, etika, dan agama melalui bahasa tubuh (Evi Zahara, 2018).

Komunikasi organisasi adalah proses komunikasi yang terjadi baik dalam organisasi formal maupun informal, dengan pola komunikasi yang kompleks. Proses ini bertujuan untuk menciptakan pemahaman yang sama, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai (Ernika, 2016)

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## **Manajemen Pemasaran Digital**

Manajemen pemasaran digital merupakan proses merencanakan, mengimplementasikan, dan mengawasi aktivitas pemasaran yang dilakukan melalui media digital (Fadli et al., 2016).

Manajemen pemasaran adalah proses yang melibatkan perencanaan, pelaksanaan (termasuk pengorganisasian, pengarahan, dan pengoordinasian), serta pengendalian berbagai kegiatan pemasaran dalam sebuah organisasi, dengan tujuan mencapai sasaran organisasi secara efisien dan efektif (Shinta, 2011).

## **Visi**

Secara sederhana kata visi mengacu kepada sebuah cita-cita, keinginan, angan-angan, hayalan dan impian ideal yang ingin dicapai pada masa depan yang dirumuskan secara sederhana, singkat, padat dan jelas namun mengandung makna yang luas, jauh dan penuh makna (Fiandi & Ilmi, 2022).

Tujuan perumusan dan penetapan visi organisasi (Departemen Agama RI, 2006, hlm. 4) adalah :

1. Mencerminkan apa yang ingin dicapai sebuah organisasi;
2. Memberikan arah dan fokus strategi yang jelas;
3. Menjadi perekat dan menyatukan berbagai gagasan stratejik;
4. Memiliki orientasi masa depan;
5. Menumbuhkan komitmen seluruh jajaran dalam lingkungan organisasi;
6. Menjamin kesinambungan kepemimpinan organisasi.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## **Manajemen *Bandwidth***

Manajemen *Bandwidth* (lebar pita) merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan berapa banyak informasi dapat dikirim melalui koneksi jaringan komputer. Ini biasanya dilambangkan sebagai *bit per secon (bps)*, atau dengan beberapa denominasi bit yang lebih besar, seperti *Megabits per secon (Mbps)* atau *Kilobits per secon (Kbps)* (Fitriastuti & Utomo, 2014).

Manajemen *bandwidth* berfungsi untuk mengatur *bandwidth* jaringan sehingga setiap pengguna jaringan memperoleh *bandwidth* yang merata walaupun pengguna jaringan tersebut banyak. Semakin besar *bandwidth* yang diberikan, semakin banyak data yang dapat dikirimkan pada waktu yang sudah ditentukan. Manajemen *bandwidth* menggambarkan kebijakan yang diterapkan dalam manajemen jaringan untuk memastikan performa jaringan yang baik dan memuaskan (Pamungkas, 2016).

## **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Permasalahan**

PT Tata Karya Gemilang Yogyakarta telah menerapkan sistem rekrutmen berbasis online melalui situs web Gemilang Hebat sebagai bagian dari upaya efisiensi dan transparansi rekrutmen. Namun, selama pelaksanaan magang di Divisi *Talent & Acquisition* pada departemen Rekrutmen, penulis menemukan beberapa kendala yang memengaruhi kelancaran dan efektivitas proses rekrutmen. Kendala-kendala yang muncul, seperti pelaksanaan wawancara yang kurang terstruktur, masalah teknis jaringan internet, dan ketidaksesuaian visi perusahaan dengan standar yang

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

diharapkan, ini menunjukkan adanya ruang untuk perbaikan agar sistem rekrutmen dapat berjalan lebih optimal.

## **Pelaksanaan Wawancara Yang Kurang Terstruktur**

Selama proses magang di Divisi *Talent & Acquisition* pada bagian Rekrutmen PT Tata Karya Gemilang, penulis menemukan jadwal wawancara yang sering kali tidak terstruktur dengan baik dan terjadi penumpukan antrean. Hal ini menyebabkan kandidat harus menunggu terlalu lama pada saat sebelum menjalani sesi wawancara, hal ini disebabkan oleh kurangnya koordinasi waktu dan perlunya memastikan apakah kandidat telah menyelesaikan tahapan tes sebelumnya yaitu tes intelegensi umum dan *pretest*. Penumpukan antrean juga diperparah oleh keterbatasan fasilitas ruang wawancara, sehingga proses seleksi memerlukan waktu lebih lama dari yang diharapkan. Akibatnya, proses seleksi menjadi kurang efisien dan menimbulkan ketidaknyamanan bagi kandidat. Waktu tunggu yang lama dapat meninggalkan kesan buruk bagi kandidat, membuat kandidat merasa kurang dihargai, dan meningkatkan risiko penolakan tawaran kerja. Jadwal wawancara yang kurang terstruktur dengan baik juga dapat mencerminkan manajemen perusahaan yang kurang profesional.

## **Masalah Teknis Koneksi Wifi**

Koneksi wifi di perusahaan sering mengalami kelambanan, terutama ketika digunakan untuk mendukung proses rekrutmen online, seperti pengisian data oleh kandidat dan tes seleksi awal yang dilakukan dalam jaringan. Masalah ini dapat terjadi karena kapasitas bandwidth yang terbatas atau perangkat jaringan yang tidak

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

memadai. Mengakibatkan beberapa kandidat menghadapi kesulitan saat mengakses platform online untuk tes atau mengisi data, sehingga memperlambat proses seleksi, membuat kandidat merasa terganggu, dan tim rekrutmen terhambat dalam memantau hasil tes secara real-time. Hal ini menambah tekanan pada kedua belah pihak dan berpotensi memperlambat keseluruhan proses rekrutmen.

## **Visi Perusahaan yang Belum Memenuhi Standar**

Visi PT Tata Karya Gemilang, "*Menjadi perusahaan jasa terbaik di Indonesia*", masih terlalu umum dan kurang memberikan gambaran yang spesifik tentang tujuan perusahaan, nilai-nilai inti, atau keunggulan kompetitifnya. Visi ini juga kurang mencerminkan perubahan lingkungan bisnis, seperti era digitalisasi yang kini menjadi perhatian utama banyak perusahaan jasa di Indonesia. Visi PT Tata Karya Gemilang belum memberikan panduan spesifik mengenai :

- Jenis layanan yang diutamakan.
- Target pasar spesifik atau ukuran keberhasilan menjadi “terbaik”.
- Nilai-nilai inti yang membedakan perusahaan dari pesaing

Visi perusahaan harus mencerminkan komitmen terhadap inovasi teknologi dan adaptasi terhadap tren industri. Sebagai perusahaan jasa, penting bagi PT Tata Karya Gemilang untuk menyelaraskan visi perusahaan dengan kebutuhan pelanggan, seperti layanan berbasis digital atau pendekatan ramah lingkungan. Visi yang kurang kuat dapat memengaruhi daya tarik perusahaan bagi kandidat potensial. Visi yang terlalu umum membuat perusahaan sulit menonjol di industri jasa, terutama dalam menarik pelanggan atau mitra bisnis strategis. Visi yang kurang relevan dapat membuat kandidat berkualitas merasa kurang tertarik untuk

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

bergabung, karena visi perusahaan tidak mencerminkan nilai atau aspirasi masa depan yang jelas.

## **Solusi Permasalahan**

### **Pelaksanaan Wawancara yang Sistematis dan Terstruktur**

Masalah terkait penjadwalan wawancara yang kurang terstruktur dapat diatasi dengan menggunakan teknologi digital untuk pengelolaan jadwal. Solusi ini mencakup penggunaan perangkat lunak seperti aplikasi google kalender untuk mengatur jadwal wawancara secara otomatis berdasarkan ketersediaan waktu dan ruang. Ini dapat mengurangi risiko konflik jadwal dan memastikan proses berjalan lebih lancar, sehingga mengurangi risiko penumpukan jadwal dan memastikan efisiensi waktu bagi kandidat maupun tim rekrutmen. Selain itu, menyediakan beberapa opsi waktu wawancara bagi kandidat sehingga mereka dapat memilih waktu yang paling sesuai. Hal ini juga membantu perusahaan menghindari penumpukan kandidat pada satu waktu. Strategi lain yang dapat diterapkan adalah Tim rekrutmen perlu meningkatkan komunikasi internal, seperti memastikan kandidat yang telah menyelesaikan tes sebelumnya segera dijadwalkan untuk wawancara tanpa menunda waktu. Guna mengurangi kebutuhan ruang fisik, wawancara daring dapat dilakukan melalui *platform* seperti *Zoom* atau *Microsoft Teams*. Dengan demikian, waktu tunggu kandidat dapat diminimalkan, sehingga dapat meningkatkan efisiensi, memberikan pengalaman yang lebih baik bagi kandidat, serta memperkuat citra perusahaan sebagai tempat kerja yang profesional.

### **Meningkatkan atau Menambah Kapasitas *Bandwith***

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Koneksi internet yang lambat dapat diselesaikan dengan meningkatkan kapasitas jaringan melalui penambahan *bandwidth* sesuai kebutuhan operasional. Meminta penyedia layanan internet untuk meningkatkan kapasitas *bandwidth* sesuai dengan kebutuhan perusahaan, terutama pada jam sibuk rekrutmen. Menyesuaikan paket layanan internet untuk mendukung aktivitas berbasis data tinggi. Selain itu, perangkat jaringan seperti *router Mikrotik* dapat diganti dengan perangkat yang memiliki spesifikasi lebih tinggi dan mendukung pengelolaan pengguna dalam jumlah besar. Sistem manajemen *bandwidth* otomatis juga penting untuk memastikan koneksi yang merata bagi seluruh pengguna. Menyediakan akses Wi-Fi terpisah untuk kandidat agar tidak terganggu oleh pengguna internal. Langkah-langkah ini tidak hanya mendukung pelaksanaan tes daring kandidat tetapi juga meningkatkan efisiensi operasional secara keseluruhan.

## **Melakukan Revisi pada Visi Perusahaan**

Solusi untuk visi perusahaan yang dinilai terlalu umum adalah dengan merumuskan visi baru yang lebih spesifik dan relevan dengan tantangan industri jasa modern. Visi yang baru harus mencerminkan nilai-nilai inovasi dan keunggulan kompetitif yang menjadi fokus perusahaan, seperti “*Menjadi perusahaan jasa outsourcing terbaik di Indonesia yang berorientasi pada teknologi dan kepuasan pelanggan pada tahun 2034*”. Proses revisi visi dapat dilakukan dengan melibatkan pemangku kepentingan, termasuk manajemen, karyawan, dan pelanggan, agar hasilnya dapat mencerminkan kebutuhan dan aspirasi semua pihak. Selanjutnya, visi baru ini harus diintegrasikan ke dalam strategi perusahaan dan dikomunikasikan secara efektif melalui pelatihan internal maupun media eksternal. Pendekatan ini akan membantu

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

perusahaan mengarahkan seluruh aktivitasnya menuju tujuan yang lebih jelas dan relevan. Dengan perusahaan memperbarui visi menjadi lebih spesifik, relevan, dan inspiratif, PT Tata Karya Gemilang dapat memperkuat citra perusahaan, memberikan arah strategis yang jelas, dan meningkatkan daya tarik bagi karyawan maupun pelanggan. Langkah ini juga akan membantu perusahaan lebih siap menghadapi tantangan industri jasa yang terus berkembang.

## **KESIMPULAN, REKOMENDASI, DAN REFLEKSI DIRI**

### **Kesimpulan**

Program magang di divisi *Talent & Acquisition* PT Tata Karya Gemilang, memberikan pengalaman yang sangat berharga dalam memahami proses rekrutmen secara profesional. Selama magang, penulis memperoleh pengetahuan mengenai sistem rekrutmen online yang diterapkan perusahaan melalui situs Gemilang Hebat. Sistem ini memungkinkan proses rekrutmen yang lebih efisien dan transparan.

Kendala yang ditemukan selama magang, penjadwalan wawancara yang kurang terstruktur menyebabkan waktu tunggu kandidat menjadi lebih lama, sementara jaringan internet yang tidak stabil menghambat kelancaran tes seleksi awal yang dilakukan dalam jaringan. Selain itu, visi perusahaan yang terlalu umum belum mampu memberikan arah yang jelas bagi pengembangan perusahaan. Berdasarkan analisis yang dilakukan, beberapa solusi yang dapat diterapkan adalah menggunakan teknologi untuk mendukung penjadwalan wawancara secara otomatis, peningkatan infrastruktur jaringan internet, serta revisi visi perusahaan agar lebih spesifik dan relevan dengan tujuan strategis, dapat membantu

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

meningkatkan efisiensi dan profesionalisme PT Tata Karya Gemilang dalam menjalankan proses rekrutmen.

Program magang ini membantu penulis mengasah berbagai keterampilan, seperti kemampuan analitis, komunikasi, serta pengelolaan waktu. Penulis juga belajar pentingnya disiplin dan tanggung jawab dalam bekerja di lingkungan profesional. Melalui magang ini, penulis tidak hanya mendapatkan wawasan dan keterampilan baru, tetapi juga mampu memberikan kontribusi nyata kepada perusahaan, khususnya dalam mendukung kelancaran proses rekrutmen.

## **Rekomendasi**

Perusahaan dapat menerapkan sistem manajemen jadwal berbasis digital, seperti *Google Calendar*, untuk meningkatkan efisiensi dalam proses wawancara. Selain itu, peningkatan bandwidth jaringan, penggantian perangkat dengan spesifikasi yang lebih modern, serta penyediaan cadangan layanan *Internet Service Provider (ISP)* dapat membantu mencegah gangguan selama proses rekrutmen. Perusahaan juga perlu melakukan revisi visi untuk merumuskan visi yang lebih spesifik dan relevan, yang mencerminkan inovasi serta nilai tambah perusahaan dalam industri jasa.

## **Refleksi Diri**

Pengalaman magang di Divisi *Talent & Acquisition* PT Tata Karya Gemilang telah memberikan manfaat besar penulis dalam mengembangkan kemampuan profesional dan soft skills. Penulis belajar memahami pentingnya koordinasi dalam proses rekrutmen serta bagaimana setiap tahapan memiliki dampak besar terhadap kualitas SDM yang direkrut. Selain itu, penulis memperoleh pengalaman berharga

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dalam mengatasi kendala operasional, seperti mengelola jadwal yang padat, beradaptasi dengan gangguan teknis, dan menganalisis arah strategis perusahaan melalui visi yang mereka usung.

Magang ini juga membantu penulis menyadari pentingnya kerja sama tim, komunikasi yang efektif, dan pemikiran kritis dalam menyelesaikan masalah. Penulis merasa kemampuan manajemen waktu dan tanggung jawab penulis meningkat selama menjalani program ini.

Penulis berencana untuk terus mengembangkan diri dengan memperdalam pengetahuan dalam bidang manajemen SDM. Penulis juga akan melatih diri untuk lebih adaptif terhadap perubahan di dunia kerja serta memperkuat kemampuan analisis agar dapat memberikan kontribusi yang lebih besar pada perusahaan tempat penulis bekerja nantinya. Program magang ini menjadi langkah awal yang berharga dalam mempersiapkan penulis menghadapi tantangan karir di masa depan.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Agama RI. (2006). *Teknik perumusan visi dan misi di lingkungan Departemen Agama*. Sekretariat Jenderal, Biro Organisasi dan Tatalaksana.
- Ende, E., Sulaimawan, D., Sastaviana, D., Lestariningsih, M., Rozanna, M., Mario, A., Mahmudah, S., Bayudhiringantara, E. M., Johannes, R., Marry, F., Priyono, H., & Pranyoto, E. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. In H. Hidayatullah (Ed.), *Eureka Media Aksara*. Eureka Media Aksara.
- Ernika, D. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Inti Tractors Samarinda. *EJournal Ilmu Komunikasi*, 4(2), 87–101.
- Evi Zahara. (2018). Peranan Komunikasi Organisasi Pimpinan Organisasi. *Peranan Komunikasi Organisasi Bagi Pimpinan Organisasi*, 1829–7463(April), 8.
- Fadli, Z., Sudirji, F., Rahmat, Santosa, A. D., Pasaribu, S. J., Octaviani, D. W., Yudha, H. S., Fauzan, R., Triwijayati, A., Rukmana, A. Y., Herdiansyah, D., & Fitriana. (2016). Manajemen Pemasaran Digital. In *Correspondencias & Análisis* (Issue 15018).
- Fiandi, A., & Ilmi, D. (2022). Perumusan Visi Yang Visioner Dan Perumusan Misi Pendidikan Yang Ideal. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 57–63. <https://doi.org/10.34125/jmp.v7i2.786>
- Fitriastuti, F., & Utomo, D. (2014). Implementasi Bandwidth Management dan Firewall System Menggunakan Mikrotik OS 2.9.27. *Jurnal Teknik*, 4(1), 75–83. <http://www.apji.or.id>
- Husna, J., Prasetya, A., Shadiqin, S., Pungki, S. F. B., & Muhaimin, Y. (2021). Efektivitas Metode Rekrutmen Melalui Media Sosial. *Information Science and Library*, 2(1), 45. <https://doi.org/10.26623/jisl.v2i1.3421>
- Nanda, K. D., & Prasetya, A. (2019). Efektifitas Penerapan Metode Rekrutmen Online (E- Recruitment) (Studi Pada PT Industri Kereta Api (INKA) – Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 53(1), 96–104. [administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id)
- Nawawi, H. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. 11–43.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Nugraheni, D., & Sinatra Wijaya, L. (2017). Pelaksanaan Program Internship Dalam Upaya Meningkatkan Citra Lembaga Pendidikan. *Scriptura*, 7(2), 47–56. <https://doi.org/10.9744/scriptura.7.2.47-56>
- Pamungkas, C. A. (2016). *Manajemen bandwidth menggunakan mikrotik routerboard di politeknik indonusa surakarta*. 1, 3–8.
- Setiani, B. (2013). Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 41.
- Shinta, A. (2011). *Manajemen pemasaran*. Universitas Brawijaya Press
- Silcyljeova, M., Viktor, L., & Potale, B. R. (2016). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sulutgo the Influence of the Recruitment Process for and Selection of the Performance of Employees At Pt . Bank Sulutgo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(04), 453–464.
- Siregar, R. T., Enas, U., Putri, D. E., Hasbi, I., Ummah, A. H., Arifudin, O., Hanika, I. M., Zusrony, E., Chairunnisah, R., Ismainar, H., Syamsuriansyah, S., Bairizki, A., Lestari, A. S., & Utami, M. M. (2021). KOMUNIKASI ORGANISASI. In *CV WIDINA MEDIA UTAMA*. CV WIDINA MEDIA UTAMA.