



# 5.09%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 16 DEC 2024, 2:55 PM

## Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● CHANGED TEXT  
5.09%

## Report #24190981

**23** BAB I PENDAHULUAN 1.1 Latar Belakang Kerja Profesi PT. XYZ merupakan salah satu dari beberapa perusahaan retail yang besar di Indonesia. Berdiri pada tahun 1988, retail ini sudah memiliki puluhan ribu gerai yang tersebar di berbagai daerah, mulai dari perkotaan hingga pedesaan. Dengan jumlah gerai yang terus berkembang, kebutuhan akan tenaga kerja yang handal dan profesional menjadi salah satu prioritas utama perusahaan ini. Dalam industri retail yang sering mengalami kemajuan dan perubahan dengan sangat cepat, proses rekrutmen memiliki peran penting dalam memastikan bahwa sumber daya manusia yang direkrut memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan yang selalu mengalami perubahan mengikuti perkembangan dan kemajuan jaman. Sebagai perusahaan retail, PT. XYZ menghadapi tantangan yang beragam dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang berkelanjutan. Perubahan tren pada pasar, permintaan dan tuntutan dari konsumen terhadap pelayanan yang cepat serta efisien mengharuskan perusahaan untuk terus memperbarui strategi rekrutmennya. Tidak hanya untuk mengisi kekosongan pada jabatan tetapi juga untuk memastikan bahwa setiap individu yang bergabung merupakan sumber daya manusia yang unggul sehingga dapat beradaptasi dan belajar dengan cepat di lingkungan kerja yang selalu mengalami perubahan sehingga dapat menjadi sumber daya manusia yang berkualitas dan berprestasi di lingkungan

REPORT #24190981

kerja agar dapat memberikan kontribusi positif bagi perusahaan. Proses rekrutmen di PT. XYZ dirancang secara terstruktur untuk menjaring tenaga kerja yang sesuai dengan standar perusahaan. Dimulai dari tahap perencanaan kebutuhan tenaga kerja yang melibatkan analisis mendalam terhadap spesifikasi kebutuhan, proyeksi perkembangan perusahaan arahnya akan kemana hingga kebutuhan spesifik di masing- masing gerai. Setelah itu, proses seleksi dilakukan dengan mempertimbangkan berbagai aspek seperti keterampilan teknis, kemampuan berkomunikasi dan karakter masing masing kandidat karena bekerja di retail tentu saja membutuhkan pribadi yang jujur serta ulet. Hal ini berkaitan dengan kepercayaan serta tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan berkenaan dengan karyawan pada PT.XYZ bekerja bersinggungan dengan uang tunai, non tunai maupun barang. Dalam kerja profesi ini, praktikan berkesempatan untuk terjun langsung mengamati bagaimana alur kerja pada bagian rekrutmen di PT. XYZ hingga seberapa besar efektivitasnya perekrutan terhadap kualitas kandidat maupun terhadap turn over karyawan. Pengamatan ini bertujuan untuk praktikan agar memahami sistem informasi pada perusahaan secara lebih dalam juga mengenai langkah-langkah yang ditempuh perusahaan dalam memastikan tersedianya tenaga kerja yang berkualitas serta tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan rekrutmen. Selain itu, praktikan juga mempelajari berbagai metode sistem informasi yang digunakan dalam proses

seleksi, mulai dari seleksi administrasi, wawancara hingga evaluasi akhir. Laporan kerja profesi ini diharapkan dapat memberikan gambaran menyeluruh tentang sistem dan strategi rekrutmen yang diterapkan oleh PT. XYZ dalam memberikan sumber daya yang berkualitas termasuk bagaimana perusahaan menyesuaikan proses tersebut dengan kebutuhan operasional yang dibutuhkan dilapangan. Lebih lanjut, diharapkan dari pengamatan ini dapat ditemukan peluang untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam proses rekrutmen tenaga kerja sehingga PT. **22** XYZ dapat terus bersaing di pasar yang semakin kompetitif ini. Peran penting rekrutmen yang efektif di perusahaan retail seperti PT. XYZ tidak hanya berpengaruh terhadap kualitas pelayanan, tetapi juga berdampak pada produktivitas dan tingkat retensi karyawan. Dengan demikian, memahami dan mengkaji sistem pada proses rekrutmen ini akan memberikan wawasan yang lebih luas dalam konteks manajemen sumber daya manusia, khususnya di sektor retail. **16** **24** **1.2**

**Maksud dan Tujuan Kerja Profesi 1.2** 1 Maksud Kerja Profesi Maksud dari kerja profesi ini adalah untuk :  Peningkatan keterampilan analisa Pada kerja profesi kali ini, praktikan mempelajari secara mendalam setiap tahapan yang ada dalam alur kerja rekrutmen yang diterapkan di PT. XYZ. Dalam konteks ini, proses rekrutmen tidak hanya berfokus pada pemenuhan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusia yang direkrut yang nantinya akan sangat berpengaruh terhadap kondisi perusahaan dalam jangka panjang yaitu terhadap turn over dan promosi karyawan . Oleh karena itu, penting bagi rekrutmen dan praktikan memahami dan menelaah terhadap setiap tahapan dalam proses rekrutmen untuk memastikan bahwa perusahaan dapat terus bersaing di pasar yang sangat kompetitif dengan mencari individu yang berkualitas dan memiliki potensi untuk berkembang.  Menambah wawasan strategis Melalui kerja profesi ini, praktikan memiliki kesempatan untuk mengamati dan terjun langsung melihat bagaimana PT. XYZ menyusun strategi rekrutmen yang efektif, mulai dari identifikasi kebutuhan tenaga kerja di setiap toko hingga proses akhir berupa penempatan karyawan

di posisi yang sesuai dengan kualifikasi diri mereka agar mereka mendapatkan posisi yang tepat. Proses ini melibatkan berbagai tahap penting, seperti analisis kebutuhan tenaga kerja, publikasi lowongan, seleksi administrasi, wawancara, hingga penilaian akhir kandidat. Setiap tahapan tersebut akan dianalisis secara mendalam untuk memahami bagaimana PT. XYZ memastikan bahwa setiap calon karyawan yang direkrut memiliki kemampuan dan sikap yang sesuai dengan nilai-nilai, budaya dan visi misi perusahaan.

☒ Pemahaman tantangan pada dunia industri Kerja profesi ini juga bertujuan untuk memahami tantangan yang dihadapi PT. XYZ dalam proses perekrutan, terutama terkait dengan perubahan yang terjadi pada pasar tenaga kerja di industri retail. Dalam kondisi di mana turnover karyawan di sektor retail cenderung tinggi, perusahaan harus mampu merespons dengan cepat kebutuhan tenaga kerja yang terus berubah dan mengantisipasi hal tersebut dengan membuat langkah langkah perekrutan yang benar. Dengan memahami tahapan-tahapan rekrutmen secara lebih mendetail, diharapkan praktikan dapat memberikan wawasan baru mengenai bagaimana PT. XYZ dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam proses rekrutmennya.

☒ Penerapan teknologi ketika kerja Kerja profesi ini juga memiliki maksud untuk meninjau bagaimana teknologi dan sistem manajemen sumber daya manusia diterapkan dalam proses rekrutmen di PT. XYZ sehingga dapat menjadi kolaborasi yg epic. Dalam era digital saat ini, banyak perusahaan besar mulai memanfaatkan teknologi untuk mempercepat dan memperbaiki kualitas rekrutmen, misalnya dengan menggunakan platform rekrutmen online, sistem pelacakan pelamar atau metode seleksi berbasis data. Dengan mengkaji bagaimana PT. XYZ menggunakan teknologi dalam proses rekrutmennya, praktikan berharap dapat mengidentifikasi peluang perbaikan dan inovasi yang dapat diterapkan dalam konteks sistem informasi yang digunakan pada sektor retail khususnya yang berkaitan dengan pencarian sumber daya manusia yang berkualitas.

☒ Pengalaman praktis Pada akhirnya, maksud utama dari kerja profesi ini adalah untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai alur kerja

rekrutmen di PT. XYZ, termasukgan, strategi dan inovasi yang diterapkan oleh perusahaan. Praktikan berharap bahwa hasil dari kerja profesi ini tidak hanya akan memberikan kontribusi bagi pemahaman secara akademis tetapi juga bermanfaat bagi PT. XYZ dalam mengembangkan proses rekrutmen yang lebih baik dan lebih efisien di masa depan. 1.2.2

Tujuan Kerja Profesi Tujuan dari kerja profesi ini adalah untuk memberikan pemahaman yang mendalam mengenai proses rekrutmen di PT. XYZ. Dengan memiliki lebih dari 200.000 karyawan dan 30 cabang yang tersebar di Indonesia tentu saja proses rekrutmen menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan daya saingnya, terutama di industri retail yang bergerak sangat cepat dan dinamis. Dengan demikian, kerja profesi ini memiliki beberapa tujuan spesifik sebagai berikut: 1. Menganalisa tahapan dalam proses rekrutmen di PT. XYZ Salah satu tujuan utama dari kerja profesi ini adalah praktikan melakukan analisis mendalam terhadap setiap tahapan dalam proses rekrutmen di PT. XYZ. Proses ini dimulai dari identifikasi kebutuhan tenaga kerja, strategi publikasi iklan lowongan, proses seleksi awal, wawancara, hingga penilaian akhir calon karyawan. Praktikan akan mempelajari setiap tahapan secara rinci untuk memahami bagaimana PT. XYZ menerapkan strategi rekrutmennya guna memastikan bahwa kandidat yang terpilih memiliki keterampilan dan kompetensi yang sesuai dengan posisi yang dibutuhkan. Analisis ini akan memberikan gambaran mengenai bagaimana tahapan-tahapan tersebut saling berhubungan dan mendukung kelancaran operasional perusahaan. 2. Mengidentifikasi kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan rekrutmen Dalam praktiknya, setiap proses rekrutmen tidak lepas dari berbagai kendala yang dapat menghambat efektivitas pelaksanaannya. Oleh karena itu, kerja profesi ini bertujuan untuk praktikan mampu mengidentifikasi tantangan dan kendala yang dihadapi PT. XYZ dalam menjalankan proses rekrutmen, baik dari sisi internal perusahaan maupun eksternal seperti perubahan tren pasar yang mengakibatkan perubahan kompetensi yang dibutuhkan tenaga kerja, tingginya

tingkat turnover karyawan atau kendala dalam penggunaan teknologi pada para pelamar dan rekruter. Dengan mengidentifikasi kendala-kendala tersebut, praktikan dapat memberikan masukan yang lebih mendetail mengenai area-area yang perlu ditingkatkan agar proses rekrutmen menjadi lebih lancar dan efisien. 3. Membuat rekomendasi untuk meningkatkan efisiensi proses rekrutmen di PT. XYZ Berdasarkan hasil analisis dan identifikasi kendala yang ada, kerja profesi ini juga bertujuan untuk menyusun rekomendasi yang dapat diterapkan oleh PT. XYZ dalam meningkatkan efisiensi proses rekrutmen. Rekomendasi ini dapat mencakup berbagai aspek, mulai dari perbaikan alur kerja, penerapan teknologi yang lebih canggih hingga penyusunan strategi yang lebih baik dalam menarik kandidat berkualitas. Tujuan dari rekomendasi ini adalah agar PT. XYZ dapat memperbaiki dan mempercepat proses rekrutmen tanpa mengorbankan kualitas kandidat yang direkrut, sehingga perusahaan dapat terus memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang berkualitas secara berkelanjutan. 4. Mempelajari bagaimana PT. XYZ mengelola data pelamar dan menggunakan teknologi untuk mendukung rekrutmen Di era digital, teknologi telah menjadi bagian integral dari berbagai proses bisnis, termasuk rekrutmen.

**18** Oleh karena itu, salah satu tujuan penting dari kerja profesi ini adalah mempelajari bagaimana PT. XYZ mengelola data pelamar dan memanfaatkan teknologi dalam mendukung proses rekrutmennya. Hal ini mencakup penggunaan perangkat lunak untuk menyimpan, mengelola, dan menyaring data kandidat, serta bagaimana data ini digunakan dalam pengambilan keputusan. Selain itu, praktikan juga akan mempelajari bagaimana teknologi dapat membantu dalam mempercepat proses rekrutmen, memperluas jangkauan pencarian kandidat, serta meningkatkan akurasi dalam pemilihan calon yang sesuai dengan kriteria perusahaan. 5. Mempelajari bagaimana efektivitas perekrutan dengan sistem modern pada PT. XYZ Dengan adanya teknologi yang digunakan di era saat ini, tentu saja perekrutan dengan metode modern ini memiliki kekurangan dan kelebihan. Praktikan mempelajari bagaimana kekurangan dan kelebihan tersebut dan

sejauh mana efektivitas perekrutan modern ini terhadap turn over karyawan yang terjadi di perusahaan dibanding dengan perekrutan era tradisional. Pengamatan ini diharapkan dapat menjadi suatu masukan bagi perusahaan dan ilmu baru bagi praktikan sebab bagaimana menemukan sumber daya manusia yang tepat sangat ditentukan dari metode perekrutan yang tepat. Oleh karena itu, penting untuk praktikan mempelajari tren turn over di beberapa tahun ini. Dengan tujuan-tujuan tersebut, kerja profesi ini diharapkan dapat memberikan ilmu kepada praktikan serta kontribusi dari praktikan bagi PT. XYZ dalam memahami dan meningkatkan proses rekrutmen yang mereka terapkan. Praktikan berharap bahwa hasil kerja profesi ini tidak hanya akan bermanfaat bagi perusahaan dalam jangka pendek, tetapi juga memberikan gambaran bagi pengembangan strategi rekrutmen yang lebih efektif dan efisien di masa depan.

### 1.3 Tempat Kerja Profesi

Tempat kerja profesi ini dilaksanakan di DC PT.XYZ Cabang Parung beralamat di JL.Pembangunan Raya Kp Prumpung RT 001 RW 002 No 21A Kelurahan Gunungsindur Kecamatan Gunungsindur Kabupaten Bogor pada human resources departement divisi recruitment & placement.

### 1.4 Jadwal Pelaksanaan Kerja Profesi

Waktu pelaksanaan kerja profesi dimulai dari tanggal 1 Juli 2024 hingga berakhir pada 31 Agustus 2024. Pekerjaan dimulai dari pukul 08.00 WIB hingga 17.00. Bekerja 5 hari dalam seminggu dari Senin – Jumat.

**16 21 BAB II TINJAUAN UMUM TEMPAT KERJA PROFESI**

### 2.1 Sejarah Perusahaan PT. XYZ

PT. XYZ didirikan pada tahun 1988 di Embalut Kalimantan Timur oleh seorang pengusaha visioner yang ingin menyediakan kemudahan akses bagi masyarakat Indonesia dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari. Konsep minimarket yang diperkenalkan oleh PT. XYZ menjadi terobosan baru di pasar retail Indonesia yang pada saat itu masih didominasi oleh toko-toko tradisional dan pasar tradisional. Sejak awal berdirinya, PT. XYZ berkomitmen untuk menawarkan produk-produk berkualitas dengan harga yang terjangkau dan mudah diakses dari tempat tinggal. Lokasi gerai yang strategis, mulai dari kawasan perkotaan hingga pedesaan serta jumlah gerai yang banyak menjadi salah satu

faktor kunci dalam menarik pelanggan. Dengan cepat, PT. XYZ berhasil membangun reputasi sebagai salah satu jaringan retail terkemuka yang mampu memberikan pelayanan yang baik dan pilihan produk yang beragam. Pada tahun 1990, PT. XYZ mulai melakukan ekspansi besar-besaran dengan membuka toko di berbagai kota besar di Indonesia serta membuka beberapa gudang serta kantor cabang. Dengan pemasaran dan pengenalan yang aktif dilakukan PT.XYZ kepada masyarakat secara gencar menjadikan PT.XYZ banyak dikenal orang. Seperti rutin menyebarkan liflet promosi, mengeluarkan produk berupa kartu keanggotaan serta memasang spanduk promosi membuat retail PT.XYZ semakin dikenal banyak orang. Dalam periode ini, perusahaan juga mulai memperkenalkan berbagai inovasi seperti promosi menarik hingga undian berhadiah yang semakin meningkatkan loyalitas konsumen. Strategi pemasaran yang efektif, pemahaman yang mendalam tentang kebutuhan pasar serta riset yang dilakukan secara mendalam menjadi fondasi utama bagi PT.XYZ hingga mengalami pertumbuhan yang pesat karena apa yang perusahaan fokuskan merupakan apa yang konsumen butuhkan. Memasuki tahun 2000-an, PT. XYZ menghadapi tantangan baru dengan munculnya kompetitor baru dan perkembangan teknologi yang kian pesat. Untuk tetap bersaing, perusahaan melakukan transformasi dengan mengadopsi sistem informasi yang lebih modern, termasuk penggunaan perangkat lunak untuk manajemen inventaris dan analisis data penjualan. Langkah ini tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga memungkinkan PT. XYZ untuk lebih memahami perilaku konsumen dan menyesuaikan penawaran produk sesuai dengan kebutuhan mereka berdasarkan waktu, tanggal dan tempat toko berada sehingga PT.XYZ dapat melakukan analisa lebih mendalam terhadap permintaan atau tren pasar melihat dari histori transaksi yang sebelumnya. Seiring berjalannya waktu, PT. XYZ terus berinovasi dan beradaptasi dengan tren pasar. Pada tahun 2019, perusahaan meluncurkan program digital yang mencakup kehadiran di platform e-commerce, memungkinkan konsumen untuk berbelanja secara online. Inisiatif ini mendapat sambutan positif dari pelanggan, terutama di

tengah meningkatnya penggunaan internet dan gawai di kalangan masyarakat. Dalam dekade terakhir, PT. XYZ telah memperkuat posisinya sebagai salah satu retail terbesar dalam industri retail Indonesia. Dengan ribuan toko yang tersebar di seluruh nusantara, perusahaan tetap berkomitmen untuk menjaga kualitas pelayanan dan memperluas jangkauan produk. PT. XYZ juga fokus pada keberlanjutan dengan merekrut calon karyawan yang kompeten agar dapat memajukan perusahaan serta melakukan implementasi praktik bisnis yang ramah lingkungan, seperti pengurangan penggunaan plastik dan pengelolaan limbah yang baik. Hingga saat ini, PT. XYZ tidak hanya dikenal sebagai minimarket yang menawarkan berbagai produk kebutuhan sehari-hari, tetapi juga sebagai perusahaan yang peduli terhadap masyarakat dan lingkungan. PT. XYZ juga memiliki beberapa program sumbangan seperti program peduli anak cerdas, mari bersedekah – peduli kemanusiaan, program donasi sgm eksplor. Hal ini dilakukan dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan dan sebagai bentuk kepedulian ikut membangun negeri. Visi dan misi perusahaan untuk menjadi yang terdepan dalam industri retail terus memotivasi semua karyawan untuk memberikan yang terbaik bagi pelanggan. Dengan sejarah yang kaya dan komitmen yang kuat, PT. XYZ siap menghadapi tantangan masa depan dan terus berinovasi demi kepuasan pelanggan.

**13** XYZ dirancang untuk mendukung efisiensi operasional dan memastikan setiap fungsi dalam perusahaan berjalan dengan baik. Berikut adalah penjelasan mengenai setiap posisi dalam struktur organisasi:

1. Director Sebagai pemimpin tertinggi perusahaan, Direktur bertanggung jawab atas pengambilan keputusan strategis dan arah perusahaan secara keseluruhan. Mereka menetapkan visi dan misi, serta memastikan bahwa semua divisi bekerja menuju tujuan yang sama.
2. Vice Director Wakil Direktur mendukung Direktur dalam menjalankan tugasnya dan sering kali bertanggung jawab untuk mengawasi proyek-proyek tertentu. Mereka juga berfungsi sebagai penghubung antara manajemen puncak dan level manajemen di bawahnya.
3. Regional Senior Manager Di bawah Wakil Direktur, Regional Senior Manager bertanggung jawab untuk

mengawasi operasional di beberapa cabang. Mereka memastikan bahwa setiap cabang memenuhi standar perusahaan dan mencapai target yang ditetapkan.

4. Branch Manager Branch Manager ( BM ) bertanggung jawab memimpin satu cabang dengan kapasitas per cabang 500-600 toko yang berada dalam area coverage yang masih berdekatan. Mereka melakukan pengawasan, memberikan inovasi terhadap cabang dan memiliki tanggung jawab mencapai target penjualan cabang. 5. Deputy Branch Manager Deputy Branch Manager membantu Branch Manager dalam menjalankan tugas sehari-hari terutama dalam bidang administrasi. Mereka juga siap mengambil alih tanggung jawab jika Branch Manager tidak ada dan berfungsi sebagai penghubung antara manajemen dan staf. Deputy branch manager ( DBM ) terbagi menjadi 2 yaitu deputy branch manager operasional ( DBM OPR ) dan deputy branch manager administrasi ( DBM ADM ). Dbm opr bertanggung jawab membantu BM pada sisi operasional atau pemantauan pada toko sedangkan Dbm adm membantu BM pada sisi administrasi atau memegang peranan pada jabatan nontoko. 6. Manager Pada level ini, Manager bertanggung jawab untuk mengelola area tertentu dengan kurang lebih menaungi 50-60 toko. Manager bertanggung jawab melakukan pengawasan seperti pada pemasaran, keuangan, atau sumber daya manusia. Mereka bekerja sama dengan Branch Manager untuk mencapai tujuan operasional. 7. Supervisor Supervisor bertugas untuk mengawasi tim di lapangan, memastikan bahwa setiap anggota tim menjalankan tugasnya dengan baik. Mereka menaungi 9-10 toko dengan karyawan kurang lebih 60-80 karyawan. Mereka juga menjadi penghubung antara manajemen dan karyawan serta memberikan dukungan pada jalannya operasional toko secara langsung dan memastikan toko berjalan pada SOP yang benar secara ketentuan perusahaan. 8. Chief of Store Chief of Store adalah posisi yang bertanggung jawab atas pengelolaan harian toko. Mereka mengawasi semua aktivitas yang terjadi di dalam toko, dari penataan produk hingga pelayanan pelanggan. Tugas mereka sehari-hari selain melakukan pelayanan juga melakukan laporan terkait dengan penjualan secara detail kepada

supervisor. 9. Store Senior Leader Store Senior Leader bertugas membantu chief of store untuk memimpin tim dalam menjalankan operasional sehari-hari di toko. 14 Mereka bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif bagi seluruh anggota tim. 10. Store Junior Leader Store Junior Leader bertugas untuk memimpin shift dan bertanggung jawab pada laporan apapun yang diminta maupun yang harus dilaporkan pada shift tersebut. Selain itu, SJL bertugas untuk melakukan retur barang serta melakukan pelayanan. 11. Store Crew Store Crew adalah karyawan yang bertanggung jawab berinteraksi langsung dengan pelanggan. Mereka bertugas untuk melayani, memberikan informasi tentang produk, serta menjaga kebersihan dan kerapian gerai. 12. Senior Clerk Tugas senior clerk adalah mengerjakan laporan yang diberikan dari clerk serta menganalisa data yang berkaitan dengan departemen masing masing hingga tersaji data yang telah teranalisa dan rapi. 13. Clerk Clerk bertugas untuk melakukan penginputan data terkait dengan departemen masing masing. Clerk mengolah data dari data mentah hingga data yang telah tersaji yang nantinya akan disempurnakan oleh level senior clerk yang nantinya akan dijadikan bahan untuk laporan kepada manajemen. 4 Struktur organisasi ini memastikan bahwa setiap level dalam perusahaan memiliki tanggung jawab dan peran yang jelas, sehingga memudahkan komunikasi dan kolaborasi di antara semua anggota tim. Dengan demikian, PT. 20 XYZ dapat beroperasi dengan efisien dan efektif dalam memenuhi kebutuhan pelanggan. 2.3 Kegiatan Umum Perusahaan Sebagai salah satu pemain utama dalam industri retail, PT. XYZ menjalankan berbagai kegiatan operasional yang mendukung aktivitas sehari-hari dan memenuhi kebutuhan masyarakat. Kegiatan-kegiatan ini tidak hanya berfokus pada penjualan produk, tetapi juga mencakup berbagai aspek yang berkontribusi pada keberhasilan dan pertumbuhan perusahaan. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut mengenai kegiatan umum perusahaan:  Pengadaan Barang Proses pengadaan barang di PT. XYZ dilakukan secara sistematis dan terencana. Perusahaan bekerja sama dengan berbagai distributor untuk memastikan ketersediaan produk yang

berkualitas dan beragam. Tim pengadaan melakukan analisis pasar untuk memilih produk yang sesuai dengan kebutuhan pelanggan dan tren yang berkembang melalui histori dari kebutuhan dari beberapa tahun dan bulan sebelumnya. Selain itu, perusahaan juga menjaga hubungan baik dengan distributor langsung untuk memastikan pasokan yang stabil dan harga yang kompetitif. ❑ Pemasaran dan Promosi PT. XYZ menyadari pentingnya pemasaran dalam menarik pelanggan dan meningkatkan penjualan. Hal ini berkaitan dengan model pemasaran yang kian tahun kian berkembang dan mengalami perubahan terutama pada pemasaran online. Berbagai strategi pemasaran diterapkan, termasuk iklan di media massa serta online, kampanye digital, dan promosi di toko maupun menggunakan platform media social dengan membuat official account perusahaan. Program loyalitas, seperti keanggotaan dan diskon khusus juga diperkenalkan untuk meningkatkan keterikatan pelanggan. Selain itu, perusahaan secara rutin mengadakan event atau kegiatan yang melibatkan masyarakat seperti bazar, lomba atau senam pagi bersama untuk memperkuat brand awareness dan menarik lebih banyak pelanggan. ❑ Pelayanan Pelanggan Pelayanan pelanggan merupakan salah satu pilar utama keberhasilan PT. XYZ. Setiap karyawan dilatih untuk memberikan layanan yang ramah dan profesional. 12 Proses pelayanan yang cepat dan efisien menjadi fokus utama, sehingga pelanggan merasa puas dan nyaman berbelanja. Selain itu, PT. XYZ juga menyediakan saluran komunikasi yang mudah diakses bagi pelanggan seperti layanan pelanggan melalui telepon, email maupun media social untuk menangani keluhan dan masukan dengan cepat. ❑ Pengembangan Sumber Daya Manusia PT. XYZ percaya bahwa karyawan yang terlatih dan memiliki motivasi berprestasi yang baik adalah aset berharga untuk jangka panjang. Oleh karena itu, perusahaan secara rutin mengadakan program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan terutama apabila perusahaan mengeluarkan produk baru yang akan dijual. Program ini mencakup pelatihan mengenai pelayanan pelanggan, manajemen barang hingga penggunaan teknologi informasi maupun sistem

terbaru. Selain itu, PT. XYZ juga memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang melalui promosi jabatan dan rotasi pekerjaan, sehingga mereka dapat mengeksplorasi potensi diri mereka untuk lebih berkembang.

☒ Inovasi Teknologi Dalam menghadapi perkembangan zaman, PT. XYZ terus berinovasi dengan memanfaatkan teknologi dalam operasionalnya. Perusahaan telah mengimplementasikan sistem manajemen inventaris yang canggih untuk memantau stok barang secara real-time, sehingga mengurangi risiko kehabisan barang atau overstock. Selain itu, penggunaan sistem kasir yang efisien dan penerapan pembayaran digital membantu mempercepat proses transaksi dan meningkatkan pengalaman berbelanja pelanggan. Disektor perekrutan, PT. XYZ telah memanfaatkan sistem informasi perekrutan yang modern sehingga segala rangkaian test dilakukan menggunakan program.

☒ Manajemen Rantai Pasokan PT. 15 XYZ menerapkan manajemen rantai pasokan yang efektif untuk memastikan produk sampai ke toko dengan tepat waktu. Proses ini melibatkan koordinasi yang baik antara pemasok, gudang, dan gerai. 19 Perusahaan menggunakan teknologi untuk mengoptimalkan pengiriman dan mengurangi biaya logistik.

Dengan demikian, PT. XYZ dapat menjaga ketersediaan produk dan meningkatkan kepuasan pelanggan. ☒ Keberlanjutan dan Tanggung Jawab Sosial PT. XYZ juga berkomitmen untuk menjalankan praktik bisnis yang ramah lingkungan dan bertanggung jawab sosial. Perusahaan telah mengadopsi inisiatif untuk mengurangi penggunaan plastik, seperti menyediakan tas belanja ramah lingkungan dan mempromosikan penggunaan produk yang dapat didaur ulang. Dibeberapa daerah, bahkan penggunaan plastik sudah dihilangkan sejalan dengan peraturan daerah yang melarang penggunaan plastik pada sektor retail. Selain itu, PT. XYZ terlibat dalam berbagai kegiatan sosial, seperti donasi untuk pendidikan dan bantuan kepada masyarakat yang membutuhkan sebagai bentuk kontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat dan komitmen dalam membangun negeri.

☒ Evaluasi dan Pengembangan Produk Untuk tetap bertahan di pasar yang kompetitif, PT. XYZ secara berkala melakukan evaluasi terhadap produk yang ditawarkan. Tim pemasaran dan pengembangan produk melakukan riset

hingga ke Jepang untuk mengklasifikasi kebutuhan konsumen serta mengembangkan produk baru yang sesuai dengan kebutuhan pasar yang akan datang. Dengan langkah ini, perusahaan dapat memperbarui penawaran produknya dan tetap menjadi pilihan utama bagi pelanggan dengan berbagai pilihan yang variatif. Dengan serangkaian kegiatan ini, PT. XYZ berupaya untuk memberikan layanan yang terbaik kepada pelanggan, meningkatkan kepuasan, dan mempertahankan posisinya sebagai salah satu jaringan retail terbesar di Indonesia. 9 Keberhasilan perusahaan tidak hanya diukur dari aspek finansial, tetapi juga dari dampak positif yang ditimbulkan bagi masyarakat dan lingkungan. 1 2 BAB III PELAKSANAAN KERJA PROFESI 3.1 Bidang Kerja Kerja profesi ini dilaksanakan di bagian Human Resources (HR) , khususnya pada divisi rekrutmen dan penempatan pada kantor PT. XYZ Cabang Parung. Divisi ini memegang peranan penting dalam memastikan bahwa perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai kriteria yang dibutuhkan perusahaan untuk mendukung operasional sehari-hari perusahaan yang bergerak di sektor retail. Tugas-tugas utama dalam divisi ini meliputi analisa perencanaan kebutuhan tenaga kerja, penyusunan strategi untuk melakukan perekrutan, proses seleksi serta penempatan karyawan di posisi yang tepat sesuai dengan kualifikasi masing masing bagian yang dibutuhkan. Dalam konteks kerja profesi ini, praktikan berkesempatan untuk terlibat langsung dalam berbagai aspek rekrutmen, termasuk analisis kebutuhan tenaga kerja, penyusunan dan publikasi iklan lowongan kerja hingga proses wawancara hingga analisa terhadap turn over Praktikan juga mempelajari bagaimana teknologi digunakan untuk mendukung efisiensi proses rekrutmen yang kompleks. Dengan demikian, pengalaman ini memberikan pemahaman yang mendalam tentang tantangan yang dihadapi oleh divisi rekrutmen di PT. XYZ. 3.2 Pelaksanaan Kerja Pelaksanaan kerja profesi ini dimulai dengan pengenalan terhadap sistem dan prosedur yang diterapkan di divisi rekrutmen. Praktikan dilibatkan dalam beberapa kegiatan penting, alur dan penjelasan detail terdapat sebagai berikut : 1. Analisa Kebutuhan

Tenaga Kerja Proses ini dimulai dari departemen yang melakukan permintaan karyawan kepada rekrutmen dengan melakukan penginputan pada program Permintaan Karyawan (PK) yang dilakukan oleh manager masing masing departemen yang membutuhkan. Jika pada masa sistem perekrutan tradisional permintaan karyawan masih menggunakan PK manual, maka saat ini PT.XYZ telah memanfaatkan teknologi untuk pengisian PK secara online. Berikut contoh formulir PK lama menggunakan form manual :

Pengisian data dilakukan dengan mengisi spesifikasi dan jumlah permintaan karyawan serta mengisi keterangan bahwa permintaan karyawan berdasarkan dari karyawan resign atau permintaan penambahan baru. Jika permintaan atas dasar kebutuhan penambahan baru, maka departemen harus mencantumkan lampiran yaitu atas dasar apa perlu ditambahkan karyawan baru. Jika permintaan KARENA pengganti resign, maka manager dalam hal ini dapat dikatakan sebagai user harus melampirkan bukti resign yaitu surat pengunduran diri atau clearance sheet yang sudah ditanda tangan manager terkait. Jika user sudah melakukan penginputan, maka data akan masuk ke hrd. Data yang masuk ke hrd akan dianalisa oleh tim rekrutmen, jika menurut analisa rekrutmen dan hrd manager departemen terkait layak untuk dipenuhi permintaannya maka hrd manager akan melakukan approve pada progam permintaan karyawan. Analisa hrd manager dan rekrutmen didasarkan pada standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang menjadi tolak ukur dalam hrd melakukan approve permintaan karyawan. Setelah hrd melakukan approve, maka approval berikutnya akan tertuju kepada DBM kemudian BM hingga Senior Manager HRD HO. Ketika permintaan tersebut sudah di approve, artinya pada rekrutmen sudah berjalan waktu penghitungan lead time. Waktu ini menjadi tolak ukur berapa waktu yang dibutuhkan rekrutmen untuk melakukan pemenuhan karyawan. Rekrutmen tidak boleh melakukan pemenuhan lewat dari batas lead time yang ditentukan. Lead time ini juga menjadi dasar penilaian kinerja rekrutmen cabang dari pemantauan kantor pusat. Lead time menjadi salah satu poin KPI (key performance indicator) pada departemen

HRD sehingga pemenuhan karyawan merupakan hal yang sangat krusial pada departemen HRD, khususnya untuk departemen yang membutuhkan. 2. Penyusunan dan Pengumuman Lowongan Setelah analisa kebutuhan karyawan, berikutnya rekruter harus menentukan kriteria yang dibutuhkan dan membuat design lowongan kerja. Design lowongan kerja ini berisi tentang link untuk melamar, kriteria yang dibutuhkan, alamat kantor cabang, benefit yang didapatkan jika menjadi karyawan serta kontak rekrutmen agar kandidat dapat mengajukan pertanyaan apabila ada yang kurang jelas. Design ini harus jelas dan menarik agar orang tertarik untuk membacanya. Setelah membuat design, rekrutmen harus mempublikasikan lowongan tersebut ke berbagai platform seperti media social, situs pencarian kerja, info lowongan kerja yang ditempel di depan toko hingga liflet yang diletakan pada meja kasir sehingga setiap konsumen yang akan mengambil barang belanjannya dapat melihat liflet lowongan kerja tersebut. Liflet lowongan kerja ini juga biasanya dipublikasikan dengan cara PT.XYZ cabang Parung melakukan kerjasama dengan sekolah sekolah maupun penyelenggara jobfair hingga Dinas Ketenagakerjaan Tangerang Selatan untuk ikut berpartisipasi menjadi peserta jobfair yang diadakan oleh sekolah maupun pemerintah setempat. Jobfair ini cukup efektif dalam menjaring pelamar baik yang berpengalaman maupun non pengalaman.

3. Proses Seleksi Setelah menerima lamaran via online yaitu kandidat mengisi link lamaran, rekrutmen melakukan tahap seleksi awal yaitu screening lamaran yang masuk. Lamaran yang masuk dicek sesuai dengan kualifikasi awal atau tidak seperti usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir. Jika masuk seleksi awal, maka lamaran yang masuk kategori kriteria awal akan diblasting undangan test. Undangan test ini nantinya akan masuk ke dalam email pelamar. Email tersebut berisi tentang tanggal dan jam pelaksanaan psikotest, lokasi psikotest, dresscode, dokumen yang harus dibawa, hingga link grup whatsapp untuk persiapan sebelum psikotest dimulai. 4. Psikotest dan Penilaian Psikotest Pada tahap ini, kandidat akan diminta untuk mengerjakan soal soal psikotest

menggunakan sistem modern yaitu psikotest menggunakan smartphone. Kandidat akan diarahkan untuk membuka link psikotest kemudian mengisi data diri mereka sesuai data KTP. Selesai mengisi data, mereka akan dibimbing cara mengerjakan soal psikotest lalu pada smartphone mereka pun muncul tutorial atau petunjuk pengisian serta petunjuk soal yang mereka hadapi. Pada tahap ini, kandidat akan dihadapkan pada 7 paket soal dimana masing masing soal memiliki jumlah pertanyaan yang beragam. Dalam pengerjaan soal ini ada batas waktu maksimal untuk pengisian. Soal akan otomatis tertutup ketika waktu telah habis dan akan dilanjutkan oleh soal berikutnya. Setelah kandidat selesai mengerjakan, maka rekruter akan melakukan generate data pada program psikotest untuk menampilkan hasil dari psikotest masing masing kandidat. Kandidat dengan nilai “LULUS” dapat lanjut ke tahap berikutnya yaitu interview, sementara a hasil “TIDAK LULUS” akan diminta untuk segera pulang karena tida k dapat lanjut ke tahap interview. Setelah selesai pengumuman, kandidat akan diminta mengisi formulir data diri secara online yaitu formulir DHR-01 yang berisi tentang data pribadi kandidat secara lengkap mulai dari data pribadi, silsilah keluarga hingga pertanyaan essay terkait kesiapan kandidat. Data ini yang nantinya akan digunakan rekruter sebagai gambaran bagi rekruter untuk melakukan wawancara 5. Wawancara dan Evaluasi Pada tahap ini, praktikan ikut serta dalam proses wawancara tatap muka di mana praktikan belajar tentang teknik wawancara yang efektif. Praktikan belajar bagaimana merancang pertanyaan yang relevan untuk menggali informasi lebih dalam tentang kandidat serta bagaimana mengevaluasi kandidat berdasarkan keterampilan, pengalaman, dan kesesuaian mereka dengan budaya kerja perusahaan. Proses ini juga mencakup diskusi dengan tim terkait untuk membuat keputusan yang objektif dan adil. 6. Penempatan Setelah proses seleksi selesai, praktikan membantu dalam proses onboarding karyawan baru. Proses ini mencakup orientasi dan pelatihan awal, di mana karyawan diperkenalkan dengan budaya perusahaan, kebijakan, dan prosedur operasional. 17 Praktikan juga

berperan memastikan bahwa karyawan baru merasa nyaman dan siap untuk memulai tugas mereka.

7. Analisa Praktikan membantu menganalisa efektivitas perekrutan yang dilakukan terhadap turn over dalam rangka evaluasi terhadap kinerja tim. Dari analisa tersebut, terlihat bahwa terjadi penurunan turn over semenjak menggunakan sistem. Ini artinya sistem yang berjalan cukup efektif menekan angka turn over. **6** Berikut datanya : 3.3 Kendala Yang Dihadapi Selama pelaksanaan kerja profesi, praktikan menemui beberapa kendala yang mempengaruhi proses rekrutmen, antara lain: 1. Laptop yang Kurang Memadai untuk Mobilitas Dalam menjalankan proses rekrutmen, perangkat yang digunakan sangat mempengaruhi efisiensi kerja. Laptop yang kurang memadai dapat menghambat mobilitas dan produktivitas, terutama saat melakukan wawancara jarak jauh atau mengakses database pelamar secara online. Keterbatasan perangkat ini membuat proses rekrutmen menjadi lebih lambat dan kurang efisien. 2. Kendala pada Smartphone Smartphone yang digunakan oleh tim rekrutmen sering kali tidak optimal, dengan masalah seperti kinerja yang lambat dan baterai yang cepat habis. Hal ini mengganggu komunikasi dengan calon pelamar yang sering dilakukan melalui aplikasi pesan atau telepon. Ketidaknyamanan ini dapat menyebabkan keterlambatan dalam proses rekrutmen dan berpotensi kehilangan kandidat yang berkualitas. 3. Jaringan atau Server yang kadang down Jaringan dan server ini sangat penting karena untuk melakukan proses psikotest serta penilaian membutuhkan program yang harus stabil. **1 11** 3.4 Cara Mengatasi Kendala Untuk mengatasi kendala-kendala tersebut, berikut beberapa langkah strategis yang dapat diambil : 1. Melakukan Usulan Perbaikan Kualitas Hardware Praktikan memberikan masukan kepada manajemen mengenai perangkat yang digunakan oleh tim rekrutmen, serta pentingnya investasi dalam perangkat yang lebih baik untuk meningkatkan efisiensi kerja. 2. Mengoptimalkan Proses Komunikasi Praktikan menggunakan aplikasi komunikasi yang efektif untuk berinteraksi dengan pelamar serta membantu tim dalam menjaga komunikasi yang aktif dan responsif. 3. Perbaikan Pada Jaringan dan Server Penting untuk meningkatkan infrastruktur jaringan dengan

melakukan evaluasi terhadap kualitas yang ada, serta mempertimbangkan untuk meningkatkan bandwidth atau beralih ke provider yang lebih stabil. Selain itu, menyediakan jaringan cadangan, seperti modem seluler atau koneksi Wi-Fi alternatif, dapat membantu menjaga kelangsungan proses rekrutmen saat jaringan utama bermasalah. Penggunaan aplikasi yang memungkinkan penyimpanan data secara offline juga sangat berguna, sehingga tim tetap dapat mengakses informasi penting meskipun koneksi internet terputus.

**1 2 8** 3.5 Pembelajaran Yang Diperoleh dari Kerja Profesi Dari pengalaman kerja profesi ini, praktikan memperoleh banyak pembelajaran berharga, antara lain: 1. Mengetahui Betapa Pentingnya Sistem Informasi Praktikan mempelajari di tempat kerja profesi tentang berbagai aspek penting dalam proses rekrutmen yang efektif, khususnya yang berkaitan dengan disiplin ilmu sistem informasi. Selama menjalani kegiatan ini, praktikan menyadari betapa pentingnya penerapan teknologi dan sistem informasi dalam memperbaiki efisiensi dan efektivitas proses rekrutmen. Dari mata kuliah Sistem Informasi Manajemen, praktikan belajar mengenai pentingnya data warehouse sebagai sistem penyimpanan yang terstruktur. Dengan adanya data warehouse, perusahaan dapat menyimpan dan mengelola informasi kandidat secara sistematis, sehingga memudahkan akses dan analisis data hasil tes. **7** Hal ini memungkinkan tim rekrutmen untuk membuat keputusan yang lebih tepat dan berbasis data dalam memilih kandidat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Praktikan menyadari bahwa proses rekrutmen yang baik tidak hanya berfokus pada pemenuhan jumlah tenaga kerja tetapi juga pada kualitas kandidat yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Dengan memanfaatkan sistem informasi yang lebih baik dapat berefek pada turn over yang terkendali, maka perusahaan tidak perlu mengeluarkan banyak biaya terkait dengan biaya pelatihan karyawan baru. Hal ini tentu saja dapat membuat profit perusahaan, itu mengapa rekrutmen yang efektif sangat perlu diterapkan pada perusahaan. 2. Keterampilan Interpersonal dan Komunikasi Keterlibatan dalam wawancara dan interaksi dengan kandidat

meningkatkan keterampilan komunikasi dan kemampuan untuk mengevaluasi orang secara efektif. Praktikkan belajar bagaimana membuat penilaian terhadap kandidat sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya tanpa ada pengaruh lain yang dapat mempengaruhi keputusan rekruter terhadap kandidat. 3. Manajemen Waktu dan Prioritas Menghadapi banyaknya lamaran serta tuntutan pemenuhan karyawan yang cepat, kerja profesi mengajarkan praktikan pentingnya manajemen waktu dan kemampuan untuk memprioritaskan tugas. Praktikkan belajar untuk membuat jadwal kerja yang efisien seperti membuat schedule harian dan bulanan sehingga pekerjaan yang penting dapat selesai tepat waktu dan memanfaatkan alat bantu seperti timer maupun pengingat pada gawai sebagai reminder terhadap hal penting atau janji temu penting. 4. Adaptasi terhadap Teknologi Dari mata kuliah Perkembangan Teknologi Informasi, praktikan memahami bahwa masyarakat kini sangat bergantung pada internet untuk mencari informasi, termasuk lowongan kerja.

10 Ini menunjukkan bahwa perusahaan harus memanfaatkan platform digital dan media sosial untuk menjangkau calon pelamar yang lebih luas. Dalam konteks ini, desain iklan lowongan kerja yang menarik menjadi sangat penting, karena dapat meningkatkan visibilitas dan daya tarik perusahaan di mata pencari kerja. Praktikkan belajar tentang penggunaan teknologi pada rekrutmen yang digunakan dan dimanfaatkan dalam kepentingan kemudahan dan efisiensi perekrutan. Pembelajaran ini memberikan wawasan tentang bagaimana teknologi dapat mempercepat proses dan meningkatkan efisiensi serta pentingnya tetap update dengan alat dan platform terbaru guna publikasi lowongan kerja dalam rangka menjaring pelamar sebanyak banyaknya dan tepat sasaran. Pembelajaran dari mata kuliah Business Intelligence juga sangat relevan, di mana praktikan belajar tentang sistem pendukung keputusan (DSS) yang membantu dalam proses wawancara. Sistem ini menggunakan data dan model-model keputusan untuk memberikan informasi yang berguna bagi manajemen dalam pengambilan keputusan. Dengan DSS, tim rekrutmen dapat lebih cepat dan tepat dalam menilai kandidat, serta mengidentifikasi masalah yang mungkin muncul selama proses seleksi. 5. Pentingnya

Evaluasi Berkelanjutan Praktikan menyadari bahwa evaluasi berkelanjutan terhadap proses rekrutmen sangat penting. Dari mata kuliah Pengantar Sistem Informasi, praktikan mendapatkan pemahaman mendalam tentang alur dan proses dalam sistem informasi, yang membantu praktikan memahami bagaimana informasi mengalir dalam organisasi dan bagaimana sistem ini dapat dioptimalkan untuk mendukung efisiensi operasional serta melakukan evaluasi terhadap setiap prosesnya. Selain itu, dari mata kuliah Manajemen praktikan memperoleh keterampilan analisis yang berguna untuk memahami dinamika organisasi. Keterampilan ini penting untuk mengevaluasi kinerja tim dan efektivitas strategi rekrutmen yang diterapkan. Evaluasi ini dapat dilakukan dengan memperhatikan data turn over jumlah, persentase serta alasan turn over . Dari sini dapat di analisa apa yang harus diperbaiki dari sistem serta apa metode yang dapat dioptimalkan untuk menekan permasalahan tersebut. Sebagai contoh, jika jumlah karyawan turn over besar maka perusahaan harus melakukan break down data turn over dan melakukan metode pencegahan seperti jika turn over terbanyak disebabkan oleh karyawan fraud maka rekruter dapat mencegah hal tersebut dengan melakukan cek sosial media untuk menganalisa gaya hidup yang diterapkan oleh kandidat. Hal ini sebagai salah satu contoh bentuk preventif terhadap terjadinya turn over yang tinggi. Dengan semua pengetahuan dan keterampilan yang praktikan peroleh dari mata kuliah ini, praktikan merasa lebih siap untuk menerapkan ilmu yang didapat di kuliah dalam praktik nyata di dunia kerja. Praktikan yakin bahwa pemahaman mendalam tentang sistem informasi dan teknologi yang relevan akan sangat berkontribusi dalam meningkatkan proses rekrutmen di perusahaan, serta membantu praktikan dalam mengembangkan karier di bidang manajemen sumber daya manusia di masa depan. BAB IV PENUTUP 4.1 Simpulan Dalam kerja profesi ini, tujuan yang telah ditetapkan berhasil dicapai dengan baik, memberikan pemahaman yang mendalam kepada praktikan mengenai proses rekrutmen di PT. XYZ. Pertama, analisis mendalam terhadap tahapan dalam proses rekrutmen telah

dilakukan secara sistematis. Proses ini mencakup identifikasi kebutuhan tenaga kerja, strategi publikasi iklan lowongan, seleksi awal, wawancara, dan penilaian akhir calon karyawan. Hasil dari analisis ini menunjukkan bagaimana setiap tahapan saling berhubungan dan berkontribusi pada kelancaran operasional perusahaan. Dari mata kuliah Sistem Informasi Manajemen, praktikan belajar bagaimana pentingnya data warehouse sebagai media penyimpanan yang terstruktur sehingga perusahaan dapat menyimpan serta mengelola informasi dengan lebih mudah. Dari mata kuliah Perkembangan Teknologi Informasi, praktikan memahami bahwa masyarakat kini sangat bergantung pada internet untuk mencari informasi, termasuk lowongan kerja sehingga perusahaan memanfaatkan teknologi sebagai media penyebaran informasi lowongan kerja untuk menjangkau calon pelamar yang lebih luas. Dengan memanfaatkan teknologi sebagai media penyebar informasi lowongan kerja, tentu saja desain informasi lowongan kerja harus lebih menarik oleh karena itu praktikan menuangkan ide yang sudah dipelajari pada mata kuliah Teknik Aplikasi Multimedia dimana praktikan belajar memanfaatkan teknologi tersebut untuk melakukan penyebaran informasi lowongan kerja. Dengan memahami alur ini, praktikan dapat mengaplikasikan pengetahuan tentang bagaimana calon karyawan dipilih secara efektif dan efisien. Kedua, praktikan berhasil mengidentifikasi kendala yang dihadapi selama pelaksanaan rekrutmen, memberikan wawasan berharga mengenai tantangan yang muncul, baik dari faktor internal perusahaan maupun eksternal, seperti perubahan tren pasar dan tingginya tingkat turnover karyawan. Melalui proses ini, praktikan dapat mengenali kendala-kendala yang menghambat efektivitas rekrutmen, termasuk masalah dalam penggunaan teknologi oleh pelamar dan rekruter. Dengan pemahaman ini, praktikan dilengkapi dengan kemampuan untuk memberikan masukan konstruktif tentang area yang perlu ditingkatkan dalam proses rekrutmen. Ketiga, rekomendasi yang disusun berdasarkan hasil analisis dan identifikasi kendala dirancang untuk meningkatkan efisiensi proses rekrutmen. Rekomendasi ini mencakup berbagai aspek, mulai dari perbaikan

alur kerja, penerapan teknologi yang lebih canggih, hingga penyusunan strategi yang lebih baik dalam menarik kandidat berkualitas. Tujuan dari rekomendasi ini adalah untuk memberikan praktikan wawasan tentang bagaimana perusahaan dapat memperbaiki dan mempercepat proses rekrutmen tanpa mengorbankan kualitas kandidat yang direkrut, sehingga praktikan dapat menerapkan pengetahuan ini dalam konteks yang lebih luas di dunia kerja. Selanjutnya, pemahaman tentang pengelolaan data pelamar dan pemanfaatan teknologi dalam mendukung proses rekrutmen telah diperoleh oleh praktikan.

3 Di era digital saat ini, teknologi memainkan peran yang sangat penting dalam berbagai proses bisnis, termasuk rekrutmen. Praktikan telah mempelajari bagaimana PT. XYZ menggunakan perangkat lunak untuk menyimpan, mengelola, dan menyaring data kandidat. Selain itu, analisis ini menunjukkan bagaimana data tersebut digunakan dalam pengambilan keputusan, serta bagaimana teknologi dapat membantu mempercepat proses rekrutmen, memperluas jangkauan pencarian kandidat, dan meningkatkan akurasi dalam pemilihan calon yang sesuai dengan kriteria perusahaan. Terakhir, studi mengenai efektivitas perekrutan dengan sistem modern dibandingkan dengan metode tradisional memberikan gambaran yang jelas mengenai dampak teknologi terhadap tingkat turnover karyawan di PT. XYZ. Dengan memahami kelebihan dan kekurangan dari kedua metode ini, praktikan dapat memberikan masukan yang berharga mengenai cara menemukan sumber daya manusia yang tepat. Pengamatan ini akan menjadi dasar yang kuat bagi praktikan untuk mengembangkan strategi rekrutmen yang lebih baik di masa mendatang. Secara keseluruhan, kerja profesi ini berhasil memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai proses rekrutmen di PT. XYZ, mencakup analisis tahapan, identifikasi kendala, dan penyusunan rekomendasi yang relevan. Hasil dari penelitian ini tidak hanya bermanfaat bagi praktikan dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan di bidang rekrutmen, tetapi juga mempersiapkan praktikan untuk menghadapi tantangan di dunia kerja yang semakin kompleks dan dinamis.

#### 4.2 Saran Berdasarkan pengalaman dan pembelajaran yang diperoleh

selama kerja profesi, berikut adalah saran-saran yang dapat diterapkan oleh PT. XYZ untuk meningkatkan proses rekrutmen dan manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan: 1. Pengembangan Program Retensi Karyawan Mengingat tingginya tingkat turnover, PT. XYZ memiliki penawaran insentif mingguan atau bulanan bagi beberapa departemen. Insentif ini diharapkan menjadi program retensi karyawan yang dapat menaikkan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Selain itu karyawan juga didaftarkan pada program BPJS ketenagakerjaan dan kesehatan. Pada pendidikan, karyawan juga diberikan kesempatan untuk mendaftarkan diri melakukan klaim beasiswa. Hal ini tentu saja menjadi penawaran menarik bagi karyawan sehingga merasa diperhatikan. Diharapkan hal ini dapat terus dikembangkan agar karyawan merasa PT.XYZ merupakan rumah kedua karyawan. 2. Optimalisasi Proses Seleksi Perusahaan diharapkan terus meningkatkan penggunaan teknologi dalam proses seleksi. Implementasi sistem penilaian otomatis dan alat analisis data dapat membantu dalam menyaring kandidat secara lebih efektif, mengidentifikasi pola sukses dari karyawan yang ada, dan memperbaiki kualitas seleksi. Selain itu, pelatihan bagi tim HR tentang penggunaan teknologi terbaru dalam rekrutmen akan sangat bermanfaat. 3. Peningkatan Kualitas Training Program training yang lebih intensif harus diperkenalkan untuk membantu karyawan baru beradaptasi dengan lebih cepat. Selain memberikan pelatihan tentang produk dan layanan, program ini sebaiknya mencakup pengenalan terhadap budaya perusahaan dan nilai-nilai inti. Menyediakan trainer bagi karyawan baru juga dapat membantu mereka merasa lebih memahami pekerjaan dengan lebih jelas. 4. Evaluasi Rutin Proses Rekrutmen Melakukan evaluasi rutin terhadap seluruh proses rekrutmen sangat penting. Menerima kritik dan saran dari karyawan maupun dari departemen lain dapat memberikan masukan untuk rekrutmen agar dapat melakukan perbaikan pada proses. Selain itu, analisis data dapat membantu rekrutmen dalam mengambil keputusan di masa yang akan datang. 5. Peningkatan Komunikasi Internal Meningkatkan komunikasi dan menjalin kebersamaan antara tim HR dan manajemen sangat

penting dipelihara. Saat ini PT.XYZ sudah melakukan meeting bulanan yang dilakukan rutin, hal ini diharapkan dapat berjalan kontinu untuk membangun ikatan antara karyawan toko dan HR sehingga apabila mereka ada kendala dapat segera ditangani. BAB IV PENUTUP 4.3 Simpulan Dalam kerja profesi ini, tujuan yang telah ditetapkan berhasil dicapai dengan baik, memberikan pemahaman yang mendalam kepada praktikan mengenai proses rekrutmen di PT. XYZ. Pertama, analisis mendalam terhadap tahapan dalam proses rekrutmen telah dilakukan secara sistematis. Proses ini mencakup identifikasi kebutuhan tenaga kerja, strategi publikasi iklan lowongan, seleksi awal, wawancara, dan penilaian akhir calon karyawan. Hasil dari analisis ini menunjukkan bagaimana setiap tahapan saling berhubungan dan berkontribusi pada kelancaran operasional perusahaan. Dari mata kuliah Sistem Informasi Manajemen, praktikan belajar bagaimana pentingnya data warehouse sebagai media penyimpanan yang terstruktur sehingga perusahaan dapat menyimpan serta mengelola informasi dengan lebih mudah. Dari mata kuliah Perkembangan Teknologi Informasi, praktikan memahami bahwa masyarakat kini sangat bergantung pada internet untuk mencari informasi, termasuk lowongan kerja sehingga perusahaan memanfaatkan teknologi sebagai media penyebaran informasi lowongan kerja untuk menjangkau calon pelamar yang lebih luas. Dengan memanfaatkan teknologi sebagai media penyebar informasi lowongan kerja, tentu saja desain informasi lowongan kerja harus lebih menarik oleh karena itu praktikan menuangkan ide yang sudah dipelajari pada mata kuliah Teknik Aplikasi Multimedia dimana praktikan belajar memanfaatkan teknologi tersebut untuk melakukan penyebaran informasi lowongan kerja. Dengan memahami alur ini, praktikan dapat mengaplikasikan pengetahuan tentang bagaimana calon karyawan dipilih secara efektif dan efisien. Kedua, praktikan berhasil mengidentifikasi kendala yang dihadapi selama pelaksanaan rekrutmen, memberikan wawasan berharga mengenai tantangan yang muncul, baik dari faktor internal perusahaan maupun eksternal, seperti perubahan tren pasar dan tingginya tingkat turnover karyawan. Melalui proses ini, praktikan dapat mengenali

kendala-kendala yang menghambat efektivitas rekrutmen, termasuk masalah dalam penggunaan teknologi oleh pelamar dan rekruter. Dengan pemahaman ini, praktikan dilengkapi dengan kemampuan untuk memberikan masukan konstruktif tentang area yang perlu ditingkatkan dalam proses rekrutmen. Ketiga, rekomendasi yang disusun berdasarkan hasil analisis dan identifikasi kendala dirancang untuk meningkatkan efisiensi proses rekrutmen. Rekomendasi ini mencakup berbagai aspek, mulai dari perbaikan alur kerja, penerapan teknologi yang lebih canggih, hingga penyusunan strategi yang lebih baik dalam menarik kandidat berkualitas. Tujuan dari rekomendasi ini adalah untuk memberikan praktikan wawasan tentang bagaimana perusahaan dapat memperbaiki dan mempercepat proses rekrutmen tanpa mengorbankan kualitas kandidat yang direkrut, sehingga praktikan dapat menerapkan pengetahuan ini dalam konteks yang lebih luas di dunia kerja. Selanjutnya, pemahaman tentang pengelolaan data pelamar dan pemanfaatan teknologi dalam mendukung proses rekrutmen telah diperoleh oleh praktikan.

3 Di era digital saat ini, teknologi memainkan peran yang sangat penting dalam berbagai proses bisnis, termasuk rekrutmen. Praktikan telah mempelajari bagaimana PT. XYZ menggunakan perangkat lunak untuk menyimpan, mengelola, dan menyaring data kandidat. Selain itu, analisis ini menunjukkan bagaimana data tersebut digunakan dalam pengambilan keputusan, serta bagaimana teknologi dapat membantu mempercepat proses rekrutmen, memperluas jangkauan pencarian kandidat, dan meningkatkan akurasi dalam pemilihan calon yang sesuai dengan kriteria perusahaan. Terakhir, studi mengenai efektivitas perekrutan dengan sistem modern dibandingkan dengan metode tradisional memberikan gambaran yang jelas mengenai dampak teknologi terhadap tingkat turnover karyawan di PT. XYZ. Dengan memahami kelebihan dan kekurangan dari kedua metode ini, praktikan dapat memberikan masukan yang berharga mengenai cara menemukan sumber daya manusia yang tepat. Pengamatan ini akan menjadi dasar yang kuat bagi praktikan untuk mengembangkan strategi rekrutmen yang lebih baik di masa mendatang. Secara keseluruhan, kerja profesi ini

berhasil memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai proses rekrutmen di PT. XYZ, mencakup analisis tahapan, identifikasi kendala, dan penyusunan rekomendasi yang relevan. Hasil dari penelitian ini tidak hanya bermanfaat bagi praktikan dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan di bidang rekrutmen, tetapi juga mempersiapkan praktikan untuk menghadapi tantangan di dunia kerja yang semakin kompleks dan dinamis.

4.4 Saran Berdasarkan pengalaman dan pembelajaran yang diperoleh selama kerja profesi, berikut adalah saran-saran yang dapat diterapkan oleh PT. XYZ

untuk meningkatkan proses rekrutmen dan manajemen sumber daya manusia

secara keseluruhan: 1. Pengembangan Program Retensi Karyawan Mengingat tingginya tingkat turnover, PT. XYZ memiliki penawaran insentif mingguan atau bulanan bagi beberapa departemen. Insentif ini diharapkan menjadi program retensi karyawan yang dapat menaikkan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Selain itu karyawan juga didaftarkan pada program BPJS ketenagakerjaan dan kesehatan. Pada pendidikan, karyawan juga diberikan kesempatan untuk mendaftarkan diri melakukan klaim beasiswa. Hal ini tentu saja menjadi penawaran menarik bagi karyawan sehingga merasa diperhatikan. Diharapkan hal ini dapat terus dikembangkan agar karyawan merasa PT.XYZ merupakan rumah kedua karyawan. 2. Optimalisasi Proses Seleksi Perusahaan diharapkan terus meningkatkan penggunaan teknologi dalam proses seleksi. Implementasi sistem penilaian otomatis dan alat analisis data dapat membantu dalam menyaring kandidat secara lebih efektif, mengidentifikasi pola sukses dari karyawan yang ada, dan memperbaiki kualitas seleksi. Selain itu, pelatihan bagi tim HR tentang penggunaan teknologi terbaru dalam rekrutmen akan sangat bermanfaat. 3. Peningkatan Kualitas Training Program training yang lebih intensif harus diperkenalkan untuk membantu karyawan baru beradaptasi dengan lebih cepat. Selain memberikan pelatihan tentang produk dan layanan, program ini sebaiknya mencakup pengenalan terhadap budaya perusahaan dan nilai-nilai inti. Menyediakan trainer bagi karyawan baru juga dapat membantu mereka merasa lebih memahami pekerjaan dengan lebih jelas. 4.

REPORT #24190981

Evaluasi Rutin Proses Rekrutmen Melakukan evaluasi rutin terhadap seluruh proses rekrutmen sangat penting. Menerima kritik dan saran dari karyawan maupun dari B- 22 departemen lain dapat memberikan masukan untuk rekrutmen agar dapat melakukan perbaikan pada proses. Selain itu, analisis data dapat membantu rekrutmen dalam mengambil keputusan di masa yang akan datang. 5. Peningkatan Komunikasi Internal Meningkatkan komunikasi dan menjalin kebersamaan antara tim HR dan manajemen sangat penting dipelihara. Saat ini PT.XYZ sudah melakukan meeting bulanan yang dilakukan rutin, hal ini diharapkan dapat berjalan kontinu untuk membangun ikatan antara karyawan toko dan HR sehingga apabila mereka ada kendala dapat segera ditangani.



REPORT #24190981

## Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	<b>0.78%</b> eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7216/13/BAB%20III.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7216/13/BAB%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
2.	<b>0.57%</b> eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9564/13/13.%20BAB%20III.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9564/13/13.%20BAB%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
3.	<b>0.41%</b> www.kompasiana.com <a href="https://www.kompasiana.com/shintyaagustinasidabutar9705/6694f1c4c925c42...">https://www.kompasiana.com/shintyaagustinasidabutar9705/6694f1c4c925c42...</a>	●
INTERNET SOURCE		
4.	<b>0.33%</b> asani.co.id <a href="https://asani.co.id/blog/struktur-organisasi-perusahaan-kecil/">https://asani.co.id/blog/struktur-organisasi-perusahaan-kecil/</a>	●
INTERNET SOURCE		
5.	<b>0.32%</b> clickup.com <a href="https://clickup.com/id/blog/231162/tingkat-manajer">https://clickup.com/id/blog/231162/tingkat-manajer</a>	●
INTERNET SOURCE		
6.	<b>0.27%</b> repository.ikopin.ac.id <a href="http://repository.ikopin.ac.id/503/4/BAB%203.pdf">http://repository.ikopin.ac.id/503/4/BAB%203.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
7.	<b>0.26%</b> blog.privvy.id <a href="https://blog.privvy.id/proses-perencanaan-sdm/">https://blog.privvy.id/proses-perencanaan-sdm/</a>	●
INTERNET SOURCE		
8.	<b>0.25%</b> eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9605/13/BAB%20III.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9605/13/BAB%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
9.	<b>0.23%</b> repository.mediapenerbitindonesia.com <a href="http://repository.mediapenerbitindonesia.com/227/1/K%20189%20-%20Manaje...">http://repository.mediapenerbitindonesia.com/227/1/K%20189%20-%20Manaje...</a>	●



REPORT #24190981

INTERNET SOURCE		
10.	0.22% cikoneng-ciamis.desa.id <a href="https://cikoneng-ciamis.desa.id/menghadapi-perubahan-tren-fashion-fleksibilit...">https://cikoneng-ciamis.desa.id/menghadapi-perubahan-tren-fashion-fleksibilit...</a>	●
INTERNET SOURCE		
11.	0.21% eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7184/39/Bukti%20Lolos%20Pemeriksaan%20...">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7184/39/Bukti%20Lolos%20Pemeriksaan%20...</a>	●
INTERNET SOURCE		
12.	0.21% www.gamedia.com <a href="https://www.gamedia.com/best-seller/service-excellence/?srsltid=AfmBOoo4a1..">https://www.gamedia.com/best-seller/service-excellence/?srsltid=AfmBOoo4a1..</a>	●
INTERNET SOURCE		
13.	0.2% www.hadirr.com <a href="https://www.hadirr.com/blog/pelatihan-tim-sales-unggul/">https://www.hadirr.com/blog/pelatihan-tim-sales-unggul/</a>	●
INTERNET SOURCE		
14.	0.18% openjournal.unpam.ac.id <a href="https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/FRKM/article/view/32299/19877">https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/FRKM/article/view/32299/19877</a>	●
INTERNET SOURCE		
15.	0.18% www.renotech.co.id <a href="https://www.renotech.co.id/supplier-dan-distributor-adalah/">https://www.renotech.co.id/supplier-dan-distributor-adalah/</a>	●
INTERNET SOURCE		
16.	0.18% eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7283/11/BAB%20I.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7283/11/BAB%20I.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
17.	0.17% blog.myskill.id <a href="https://blog.myskill.id/istilah-dan-tutorial/panduan-lengkap-belajar-hr-recruitm..">https://blog.myskill.id/istilah-dan-tutorial/panduan-lengkap-belajar-hr-recruitm..</a>	●
INTERNET SOURCE		
18.	0.16% mekari.com <a href="https://mekari.com/blog/perencanaan-sdm/">https://mekari.com/blog/perencanaan-sdm/</a>	●
INTERNET SOURCE		
19.	0.16% www.barantum.com <a href="https://www.barantum.com/blog/supply-chain-management/">https://www.barantum.com/blog/supply-chain-management/</a>	●
INTERNET SOURCE		
20.	0.14% repository.penerbitwidina.com <a href="https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/568546-manajemen...">https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/568546-manajemen...</a>	●



REPORT #24190981

INTERNET SOURCE

21. **0.11%** repository.stiedewantara.ac.id

[http://repository.stiedewantara.ac.id/3391/1/LAPORAN%20KKM\\_A%20Muzhaffa...](http://repository.stiedewantara.ac.id/3391/1/LAPORAN%20KKM_A%20Muzhaffa...)



INTERNET SOURCE

22. **0.1%** repository.mediapenerbitindonesia.com

<http://repository.mediapenerbitindonesia.com/205/1/T%20260%20-%20Strateg...>



INTERNET SOURCE

23. **0.09%** repository.stsrdvisi.ac.id

<http://repository.stsrdvisi.ac.id/1321/1/%5BREVISI%5DLaporan%20kerja%20pro..>



INTERNET SOURCE

24. **0.06%** kerma.esaunggul.ac.id

<https://kerma.esaunggul.ac.id/upload/kerjasama/3557-Laporan%20Magang%20..>

