



6.76%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 30 DEC 2024, 2:49 PM

Similarity report

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

● IDENTICAL
0.47%

● CHANGED TEXT
6.28%

Report #24303673

1 31 BAB I PENDAHULUAN 1.1 Latar Belakang Kerja Profesi (KP) Sumber daya manusia menjadi hal yang penting dalam berjalannya sebuah perusahaan. Ketepatan dan kesesuaian dalam memilih sumber daya manusia menjadi kunci utama dalam mencapai kesuksesan perusahaan. Pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia dalam perusahaan dilakukan dengan proses rekrutmen yang mana hal ini menjadi salah satu tanggung jawab Human Resource . Proses rekrutmen merupakan sebuah proses dimana perusahaan melakukan sebuah upaya untuk mencari kandidat dengan kualifikasi yang sesuai dengan perusahaan dan membuat ' talent pool' untuk memilih pelamar yang sesuai kualifikasi (Dessler, 2020). Proses ini dilakukan mulai dari awal hingga akhir dalam memilih kandidat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Mencari individu yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan bukan suatu hal yang bisa didapatkan secara mudah dan instan (Putri et al., 2021). Penting bagi sebuah perusahaan untuk mengetahui kebutuhan utama dari sumber daya dengan tujuan utama dalam mendukung jalannya perusahaan dan juga mendukung keefektifan serta efisien dalam mendapatkan sumber daya yang dibutuhkan (Muktamar et al., 2024) hal tersebut dapat tercapai dengan adanya pengelolaan yang terstruktur dan juga manajemen yang dapat mengatur, mengkaji serta mengembangkan potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang bersangkutan. Proses rekrutmen dikenal sebagai jembatan awal antara perusahaan dan juga

individu dengan kesempatan dan kemampuan yang nantinya akan dikembangkan sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta kelayakan calon kandidat terhadap posisi yang dilamar (Aamodt, 2015). Maka diperlukan serangkaian tahapan guna menemukan kandidat yang sesuai dengan kebutuhan. Menurut Aamodt (2015) tahapan-tahapan rekrutmen terdiri atas melakukan analisis jabatan dengan menentukan tanggung jawab, job description serta kualifikasi yang dibutuhkan, kemudian dilanjutkan dengan menentukan metode penilaian yang akan dilakukan dengan menentukan tes psikologi, wawancara dan simulasi bekerja. Melakukan validasi data untuk melihat metode yang digunakan apakah sudah sesuai dan juga memastikan kembali mengenai analisis jabatan, apabila telah sesuai kemudian dilanjutkan pada proses rekrutmen yang dilakukan dengan memasang lowongan pekerjaan atau job posting dengan menggunakan beberapa berbagai platform, dilanjutkan dengan screening CV dan testing atau dilakukannya wawancara serta tes psikologi. Setelah mendapatkan hasilnya maka kemudian akan diseleksi dan masuk pada bagian akhir yaitu akan mendapatkan surat penerimaan atau belum dapat melanjutkan pada tahapan selanjutnya atau penolakan. Perlunya pemahaman lebih serta pengetahuan yang lebih mendalam menjadi sebuah kendala bagi mahasiswa yang berada di tingkat akhir yang sebelumnya tidak pernah melakukan pekerjaan dalam bidang profil lulusan human resources maupun dalam bidang pekerjaan lain yang berkaitan dengan

bidang psikologi. Maka penting untuk dilakukannya kerja profesi atau magang yang dapat membantu dalam pengembangan kemampuan serta kompetensi yang dibutuhkan dalam dunia kerja, dalam implikasinya Universitas Pembangunan Jaya menjadi salah satu Universitas yang mengadakan magang atau lebih dikenal dengan kerja profesi (Setiawan & Soerjoatmodjo, 2021). Kerja Profesi di Universitas Pembangunan Jaya menjadi sebuah prasyarat kelulusan. Kerja Profesi dilakukan dengan bobot tiga (SKS) atau Satuan Semester Kredit, dilakukannya kerja profesi bertujuan untuk memberikan gambaran untuk bekerja di dunia nyata. Pelaksanaan kerja profesi sebagai Human Resource memiliki persyaratan yaitu lulus mata kuliah Sentra Asesmen dan juga Psikologi Industri dan Organisasi (PIO). 1 Persyaratan ini membantu praktikan untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan mata kuliah yang sudah pernah di jalani dan hal juga dapat membantu praktikan mengaplikasikan kemampuan dalam screening CV, interview kandidat dan juga menilai keseluruhan dari kandidat yang melamar pekerjaan. Pelaksanaan kerja profesi yang dilakukan praktikan dibantu oleh pembimbing kerja yang merupakan Recruitment Specialist yang dibawah oleh divisi HRGA yang membimbing praktikan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang berlaku dan hal ini dilakukan agar praktikan dapat memahami dan juga mengetahui sistematika alur kerja yang diterapkan dalam perusahaan. 1 Selain menjadi prasyarat kelulusan, kerja profesi juga dilakukan sebagai bentuk diharapkannya mahasiswa Universitas Pembangunan Jaya dapat melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profil lulusan sesuai dengan program studi, pada program studi Psikologi terdapat 11 bidang pekerjaan sebagai Sumber Daya Manusia, Konsultan di Bidang Psikologi Pengajar, Penulis, Konselor, Fasilitator Pengembangan Komunitas, Fasilitator dan Motivator dalam Pelatihan, Administrator Tes Psikologi, Asisten Peneliti, Asisten Psikolog dan Pelaku Usaha Mandiri (Universitas Pembangunan Jaya, 2023). Alasan praktikan memilih melakukan kerja profesi pada PT Biosphere Indonesia Cosmetics dikarenakan praktikan memiliki ketertarikan dalam bidang sumber daya

manusia, selain itu praktikan dapat secara langsung belajar dan memahami bagaimana kebutuhan sumber daya manusia di dalam ruang lingkup kerja. Pelaksanaan kerja profesi juga membantu praktikan dalam mengasah kemampuan serta mengetahui dinamika perusahaan dalam melakukan rekrutmen. Melalui hal tersebut praktikan mendapatkan informasi mengenai perusahaan yang bergerak di bidang maklun kosmetik yang bersedia untuk melakukan kegiatan magang kerja profesi. Perusahaan tersebut yaitu PT Biosphere Indonesia Cosmetics. PT Biosphere Indonesia Cosmetics merupakan perusahaan di bidang maklun kosmetik yang berpusat di China dan sedang berproses dalam 2 membangun pabrik di Tangerang, Indonesia. Walaupun perusahaan ini masih belum lama berdiri di Indonesia, namun praktikan yakin bahwa dengan melakukan kerja profesi di perusahaan ini dapat membantu praktikan dalam mengembangkan kemampuan serta wawasan praktikan ketika bekerja di bidang sumber daya manusia, dengan fokus perusahaan pada bidang kecantikan, yang mana hal tersebut menjadi salah satu hal yang praktikan berusaha untuk memperdalam pengetahuan sehingga dapat membawa praktikan menuju karir yang diinginkan oleh praktikan. Melalui hal tersebut membuat praktikan yakin bahwa menjalani kerja profesi dalam bidang sumber daya manusia merupakan langkah yang tepat, selain itu dengan dilakukannya kerja profesi pada bidang ini dengan harapan praktikan dapat memiliki pengalaman sebagai staf rekrutmen yang pengaplikasiannya tidak hanya berdasarkan materi namun praktik yang dapat membantu praktikan mengetahui proses rekrutmen yang dilakukan di dalam PT Biosphere Indonesia Cosmetics termasuk dalam melakukan wawancara dan memahami kriteria kandidat yang dibutuhkan bagi perusahaan. Laporan ini disusun dengan tujuan untuk memenuhi mata kuliah kerja profesi dan memberikan gambaran kerja staf rekrutmen karyawan di PT Biosphere Indonesia Cosmetics. Praktikan memilih bidang pekerjaan sebagai sumber daya manusia atau lebih tepatnya sebagai human resource . Serangkaian pekerjaan yang dilakukan praktikan yaitu meliputi mengunggah lowongan pekerjaan, menyortir CV kandidat, mengundang kandidat untuk interview,

melakukan interview & pengamatan, melakukan administrasi psikotes, melakukan skoring psikotes dan kemudian memberikan hasil akhir atau review kepada atasan terkait dengan kandidat yang bersangkutan. Selain memiliki tugas utama, praktikan juga memiliki tugas tambahan yaitu melakukan rekap absensi karyawan dan memasukkan serta melakukan pembaruan pada data ke karyawan yang dimasukkan dalam master data yang dimiliki oleh HRGA.

35 3 1.2. **35** Maksud dan Tujuan Kerja Profesi (KP) 1.2 1 Maksud Kerja Profesi Melalui Buku Pedoman Kerja Profesi Universitas Pembangunan Jaya yang telah disusun oleh Setiawan & Soerjoatmodjo (2021) disampaikan bahwa maksud dari Kerja Profesi sebagai berikut. a. Kerja Profesi dapat membantu serta memberikan gambaran dunia kerja bagi mahasiswa terutama dalam bidang Human Resource dalam perusahaan yang bergerak di bidang Maklon Kosmetik yaitu PT Biosphere Indonesia Cosmetics. b. Dapat membantu dalam meningkatkan wawasan pengetahuan, pengalaman, kemampuan dan keterampilan mahasiswa yang didapatkan selama melakukan perkuliahan yang berguna dalam dunia kerja sesuai kompetensi yaitu salah satunya menjadi seorang Human Resource yang dapat dikembangkan pada salah satu perusahaan yaitu PT Biosphere Indonesia Cosmetics. c. Mendapatkan umpan balik Prodi dalam penyempurnaan kurikulum berkelanjutan agar selaras dengan tuntutan industri dan masyarakat, serta membawa mahasiswa Psikologi menuju dunia kerja yang sebenarnya yang dapat melatih mahasiswa dalam menguji seluruh kegiatan yang sudah dilakukan ketika sedang berkuliah. d. Menjalinkan kerjasama antara PT Biosphere Indonesia Cosmetics dengan instansi/perusahaan yang dapat membawa nama UPJ bisa bekerja sama lebih luas dalam berbagai bidang industri. 1.2.2 Tujuan Kerja Profesi a. Tujuan dari kerja profesi merupakan sebagai wadah bagi mahasiswa untuk belajar dan mengasah kemampuan di luar dunia kampus dan 4 mempraktikkan hal-hal yang telah dipelajari selama perkuliahan berlangsung pada PT Biosphere Indonesia Cosmetics. b. Dilakukannya Kerja Profesi juga membantu individu dalam melakukan kegiatan dalam mengaplikasikan pembelajaran yang selama ini sudah

dipelajarinya yaitu menjadi seorang Human Resources yang menjadi fokus recruitment specialist di perusahaan yang bergerak di bidang Maklun kosmetik yaitu PT Biosphere Indonesia Cosmetics. 1.3. Manfaat KP Buku pedoman yang telah disusun oleh Setiawan & Soerjoatmodjo (2021) menyampaikan bahwa manfaat dari Kerja Profesi sebagai berikut. 1 10 12 21 Bagi Universitas Pembangunan Jaya a. Mendapatkan masukan/umpan balik dalam penyempurnaan kurikulum Program studi sesuai dengan tuntutan industri dan masyarakat, serta pembangunan pada umumnya. b. Membina dan memperluas jaringan kerjasama antara masing- masing program studi maupun UPJ dengan instansi/perusahaan terkait. c. Memberikan masukan dalam mewujudkan konsep link and match dunia pendidikan dan industri serta meningkatkan kualitas layanan pada stakeholders. Bagi Mahasiswa a. Mendapatkan pengalaman kerja yang relevan dengan kompetensi Prodi yaitu dengan menjadi seorang Human Resource sehingga memiliki pengetahuan, sikap dan keterampilan yang mencukupi dibidangnya sebelum terjun langsung ke dunia kerja sesungguhnya. 5 b. Menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan mengembangkannya sesuai dengan studi kasus yang dipelajari selama melakukan KP. c. Memahami dinamika dari kondisi nyata dunia kerja, belajar berkomunikasi serta berperilaku sesuai dengan tuntutan pekerjaan dengan kompetensi yang sesuai dengan jurusan. Bagi Instansi/Perusahaan a. Menjalankan salah satu realisasi dalam hal tanggung jawab sosial kelembagaan. b. 13 23 Menjalin hubungan baik instansi/perusahaan dengan Perguruan Tinggi lainnya. c. Menumbuhkan kerjasama saling menguntungkan bagi para pihak yang terlibat dalam program Kerja Profesi. 1.4 Tempat Kerja Profesi PT Biosphere Indonesia Cosmetics merupakan perusahaan yang bergerak dibidang maklun skincare dan juga kosmetik yang dikenal sebagai perusahaan yang sudah menjalin kerja sama dengan beberapa pengusaha besar dalam industri kosmetik. 26 Kantor PT Biosphere Indonesia Cosmetics berlokasi di BSD City, North Point Commercial, Jl. 26 32 BSD Boulevard Utara No. 06 no. 05, Lengkong Kulon, Kec. 32 34 Pagedangan, Kabupaten Tangerang, Banten 15331. Sistem bekerja yang diterapkan yaitu Work From

REPORT #24303673

Office atau bekerja langsung di kantor PT Biosphere Indonesia Cosmetics. 1.5 Jadwal Pelaksanaan Kerja Profesi Praktikan melakukan proses kerja profesi dimulai pada tanggal 1 Juli 2024 sampai dengan 15 November 2025 dengan jumlah total jam kerja 539 jam. Kerja Profesi dilakukan secara langsung di kantor atau work from office 6 dikarenakan regulasi tersebut berlaku untuk seluruh karyawan termasuk dengan karyawan magang. 1 4 10 11 19 Pelaksanaan kerja profesi dilakukan dari hari Senin – Jumat dengan jam kerja yang dimulai pukul 09.00 WIB hingga pukul 17:00 WIB, jam kerja yang diterapkan oleh PT Biosphere Indonesia Cosmetics yaitu 7 jam bekerja dan 1 jam istirahat. 7 BAB II

TINJAUAN UMUM PT BIOSPHERE INDONESIA COSMETICS 2.1 Sejarah Perusahaan PT Biosphere Indonesia Cosmetics pertama kali didirikan di tahun 2012 dan terletak di Guangzhou Baiyun, China yang kemudian mendirikan pabrik di Tangerang, Indonesia pada tahun 2022. PT Biosphere Indonesia Cosmetics memiliki nomor izin berusaha (NIB) 2402220047981 dan sudah terdaftar sebagai Perseroan Terbatas dalam Ditjen AHU. PT Biosphere Indonesia Cosmetics merupakan perusahaan yang bergerak di bidang maklon perawatan kulit dan juga kosmetik. Maklun atau yang biasa dikenal sebagai maklon merupakan kata yang berasal dari bahasa Belanda (makloon) yang diartikan sebagai biaya produksi, yang kemudian diadaptasi menjadi bahasa Indonesia yaitu maklon dan menurut KBBI yaitu maklun (Suminar, 2024). Maklun dapat diartikan sebagai bentuk kerja sama kontrak yang dilakukan dengan pihak mitra yang dapat melakukan produksi barang dengan perusahaan. PT Biosphere Indonesia Cosmetics merupakan salah satu perusahaan maklun skincare dan kosmetik yang dapat melakukan jasa tersebut. Melalui pesatnya perkembangan industri perawatan kulit dan kosmetik di Indonesia, PT Biosphere Indonesia Cosmetics berhasil dipercaya untuk memproduksi beberapa merek ternama di Indonesia. Selain itu berhasil menarik pengusaha yang berkeinginan untuk memiliki merek kosmetik dan skincare sendiri. Setelah berjalan beberapa tahun PT Biosphere berhasil mendapatkan sertifikasi GMP

(Good Manufacturing Practice) Class 100,000 yang menjadi sebuah tanda bahwa PT Biosphere Indonesia Cosmetics memiliki tata cara manajemen yang baik dalam menghasilkan produk yang berkualitas serta proses manufaktur yang yang 8 sesuai dan juga protokol. Pada tahun 2017 PT Biosphere berhasil mendapatkan sertifikasi GMPC dan diikuti dengan SGS (Société Générale de Surveillance) yang merupakan sertifikasi terkemuka di dunia yang berguna bagi standar kualitas, pengujian produk, peningkatan citra merek, konsultasi dan audit terutama berguna bagi perusahaan guna sertifikasi dan ISO (PT Biosphere Indonesia Cosmetics, 2024). Bentuk layanan yang dilakukan oleh PT Biosphere Indonesia Cosmetics yaitu model kerjasama produksi yang dikategorikan dalam OEM/ODM produk kecantikan global. Model kerjasama produksi akan menentukan bagaimana sistem produksi yang akan dilakukan antara perusahaan dan PT Biosphere Indonesia Cosmetics. OEM atau original equipment manufacturer merupakan proses produksi yang akan ditentukan sesuai dengan permintaan klien yang mana dimulai dari formulasi, bentuk, warna, dan kemasan. Sedangkan ODM atau original design manufacturer merupakan sistem produksi yang membuat pihak perusahaan akan lebih banyak keterlibatannya seperti melakukan perencanaan formulasi yang sudah berhasil dilakukan sebelumnya, sehingga klien tidak perlu memikirkan formulasi yang sesuai untuk produk yang akan dibuat. Perbedaan kedua model layanan hanya terletak pada bagaimana formulasi disusun (PT Biosphere Indonesia Cosmetics, 2024). Proses produksi akan dimulai melalui permintaan klien terhadap jenis produk yang akan di produksi, permintaan tersebut kemudian akan disesuaikan dengan jumlah minimum pemesanan atau MOQ dalam 1 jenis produk akan memiliki jumlah minimal pemesanan 10.000 produk dan untuk sheet mask berjumlah minimal 100.000 pemesanan. Dilanjutkan dengan penandatanganan MoU (Memorandum of Understanding) mengenai perjanjian yang memuat persetujuan antara dua belah pihak yaitu klien dan produsen. Setelah penandatanganan MoU, dilanjutkan dengan menentukan jumlah minimal pemesanan produk dan stock

keeping unit (SKU) untuk masing-masing produk dan varian yang akan produksi. Dilanjutkan dengan mendiskusikan bahan baku yang akan digunakan dalam masing-masing 9 produk dan kemudian dilanjutkan dengan pemesanan sample untuk mengetahui apakah bahan baku dan hasil yang diberikan sudah sesuai atau belum, apabila telah sesuai maka akan dilanjutkan pada proses PO atau pre-order untuk batch pertama dari produk yang akan dipasarkan. Kemudian setelahnya akan melanjutkan dengan penentuan kemasan hingga harga jual yang akan didistribusikan (PT Biosphere Indonesia Cosmetics, 2024). Sejak awal berdirinya PT Biosphere, perusahaan ini menjunjung tinggi komitmen yang ditunjukkan untuk mencapai keinginan pasar dengan mengutamakan kualitas dan tingkat efisiensi yang tinggi untuk meningkatkan kepercayaan serta loyalitas konsumen dari PT Biosphere. PT Biosphere Indonesia Cosmetics memiliki filosofi manajemen yaitu ada untuk mencapai tujuan. Selain itu prinsip & nilai utama dari PT Biosphere Indonesia Cosmetics yaitu menjunjung tinggi rasa syukur, kepedulian tinggi, ketekunan dan saling menguntungkan (PT Biosphere Indonesia Cosmetics, 2024).

2.2 Visi dan Misi PT Biosphere Indonesia Cosmetics

PT Biosphere Indonesia Cosmetics memiliki visi yang bertujuan untuk mengejar kualitas yang sangat baik dan menciptakan merek yang dapat mendunia. Serta memiliki fokus untuk memenuhi keinginan pada berbagai wilayah dan kelompok sehingga dapat menyediakan produk dan layanan yang disesuaikan untuk pelanggan agar dapat menciptakan platform yang saling menguntungkan dan terus berkembang. Serta menciptakan lingkungan produksi yang penuh makna dalam suka dan duka bersama. PT Biosphere Indonesia Cosmetics juga memiliki misi untuk selalu mendengarkan, memandu dan juga memenuhi kebutuhan pelanggan. Meningkatkan citra merek untuk menanamkan rasa bangga pada karyawan, serta mendorong pengembangan industri OEM kosmetik yang ramah lingkungan, bertumbuh bersama dengan mitra dan mendapatkan 10 rasa hormat dari industri. Memprioritaskan tanggung jawab perusahaan dan memberikan layanan yang tulus untuk mendapatkan rasa hormat dari masyarakat dan karyawan

(PT Biosphere Indonesia Cosmetics, 2024). 11 2.3 Logo Perusahaan

Gambar 2.1 Logo PT Biosphere Indonesia Cosmetics (2024) Logo

perusahaan PT Biosphere Indonesia Cosmetics tidak memiliki arti yang spesifik, hal ini disampaikan melalui wawancara singkat yang dilakukan dengan Kepala Departemen HRGA (D. Nur, komunikasi pribadi, 16 Oktober 2024). Sama halnya dengan logo, disampaikan oleh Kepala Operasional Pabrik bahwa logo Biosphere tidak memiliki arti khusus (D. Ma,

komunikasi pribadi, 15 November 2024). 2.4 Struktur Organisasi McShane dan Glinow (2024) menjelaskan bahwa struktur organisasi menjadikan pola koordinasi, komunikasi, alur bekerja hingga formal power yang mengarahkan keseluruhan kegiatan organisasi. Salah satu bentuk struktur organisasi yang dijelaskan yaitu functional structure yang ditampilkan pada gambar 2.2 . Struktur ini menjadikan karyawan difokuskan pada kegiatan

spesifik yang dikuasai sehingga kegiatan perusahaan dapat berjalan secara efektif. Gambar 2.2 Functional Organizational Structure (McShane & Glinow, 2024) 12 PT Biosphere Indonesia Cosmetics menggunakan struktur organisasi fungsional seperti pada gambar 2.2. Hal ini dilakukan agar keseluruhan proses dengan pihak luar perusahaan berjalan dengan efektif, selain itu disampaikan oleh McShane & Glinow (2024) bahwa penggunaan struktur organisasi ini dapat meningkatkan identitas karyawan sesuai dengan profesinya masing-masing, sehingga dapat memudahkan berjalannya proses produksi maupun kegiatan perusahaan lainnya. 30 Berikut merupakan tugas

serta tanggung jawab pada masing-masing posisi yang berada dalam

struktur organisasi PT Biosphere Indonesia Cosmetics (2024). 1. Direktur

Direktur bertanggung jawab atas keberlangsungan perusahaan dan memastikan bahwa pelayanan jasa manufaktur kosmetik dan skincare dapat memuaskan klien.

2. Divisi HR&GA Posisi HR bertanggung jawab dalam membuat perencanaan SDM, seleksi dan rekrutmen, mengurus kompensasi dan gaji, mengelola data karyawan, kebijakan, SOP, seleksi dan rekrutmen dan juga pengadaan barang yang dibutuhkan oleh perusahaan. Divisi HR&GA terbagi menjadi dua yaitu HR yang bertugas dalam melakukan rekrutmen

serta personalia dan general affair (GA) yang bertugas dalam melakukan pengadaan barang, pemeliharaan aset dan serta menjalin kerjasama dengan vendor-vendor terkait pengadaan. 3. Divisi Finance, Accounting & Tax (FAT) Bertugas dalam mendata, merekap dan memantau pergerakan masuk dan keluarnya dana dalam perusahaan. 4. Divisi Sales Memiliki tugas untuk mencari, berkoordinasi dan juga menjalin kerja sama dengan klien yang akan menggunakan jasa dari perusahaan. 5. Divisi Marketing Bertugas dalam mempromosikan dan juga membangun citra perusahaan serta membantu penyebaran informasi mengenai bidang usaha perusahaan yang dapat membantu untuk menggaet calon konsumen. 6. Divisi Regulatory Affair Bertanggung jawab atas memastikan keseluruhan legalitas produk yang diproduksi dan memastikan bahwa produk yang dihasilkan sudah sesuai dengan regulasi yang berlaku pada pemerintah. 7. Divisi Operasional Bertanggung jawab atas bahan baku yang akan digunakan untuk formulasi yang sudah ditentukan, kemasan yang akan digunakan dalam masing-masing produk yang dihasilkan, memastikan bahwa produksi dalam pabrik berjalan sesuai dengan SOP yang berlaku dan berkoordinasi langsung dengan tim pabrik China.

Gambar 2.3 Struktur Organisasi PT Biosphere Indonesia Cosmetics (2024)

2.5 Kegiatan Umum Perusahaan 14 PT Biosphere Indonesia Cosmetics bergerak dibidang maklun skincare dan juga kosmetik. Produk yang dihasilkan yaitu berupa personal care , body care, skincare dan makeup . Beberapa produk yang dihasilkan di PT Biosphere Indonesia Cosmetics terdiri atas pasta gigi, obat kumur, losion tubuh, sabun mandi, sabun cuci wajah, sampo, tabir surya, foundation, cushion, serum, eyeshadow, lipstick, eyeliner dan maskara. Produk-produk tersebut di produksi sesuai dengan formulasi yang disesuaikan dengan kebutuhan klien serta melalui diskusi dengan tim Sales, Regulatory Affair dan juga tim Operasional Pabrik (PT Biosphere Indonesia Cosmetics, 2024). PT Biosphere Indonesia Cosmetics selain bekerja sama dengan perusahaan yang sudah memiliki merek sebelumnya, juga bekerja sama dengan beberapa pengusaha yang ingin memproduksi merek sendiri, hal ini dapat

diwujudkan melalui model layanan yang disediakan oleh PT Biosphere Indonesia Cosmetics. Selain memproduksi, PT Biosphere Indonesia Cosmetics juga berusaha untuk menjaga kualitas dan serta pengembangan yang dilakukan yang bertujuan dalam mengikuti tren yang sedang berjalan, hal ini dilakukan agar keberlangsungan perusahaan maupun mitra dapat berjalan sesuai dengan dengan visi dan misi yang dijunjung tinggi oleh PT Biosphere Indonesia Cosmetics (PT Biosphere Indonesia Cosmetics, 2024). Beberapa merek yang di produksi di PT Biosphere Indonesia Cosmetics yang mencakup formulasi produk hingga proses legalitas, berikut beberapa nama merek tersebut: Tabel 2.1 Merek-merek yang di produksi oleh PT. Biosphere Indonesia Cosmetics (PT Biosphere Indonesia Cosmetics , n.d.) . Merek Jenis Produk Bio Aqua Makeup & Skincare Bee Me Baby care MIISOO Personal Care GO SMILE Personal Care 15 NPURE Skincare CeraCode Skincare ELFORMULA Skincare Dabe Beaute Skincare & Make Up Haloca beauty Skincare

2.6 Kegiatan Umum Divisi HR&GA

Divisi HR&GA pada PT Biosphere Indonesia Cosmetics memiliki kegiatan yang meliputi seleksi, rekrutmen, personalia serta pengadaan barang maupun pemeliharaan aset. Proses seleksi dan rekrutmen meliputi perencanaan manpower yang didasari oleh permintaan user , yang kemudian akan disesuaikan dengan kebutuhan dari perusahaan. Setelah penyesuaian tersebut berjalan, berikutnya akan dilanjutkan dengan penyusunan job description , dikarenakan divisi HR&GA dari PT Biosphere Indonesia Cosmetics juga melakukan proses rekrutmen untuk empat group company lainnya yaitu PT Bugar Bersama Selalu, PT Stars Metro Management, PT Sepatu Kreatif Indonesia dan juga PT Mobile Internet Indonesia, maka penyusunan job description akan terus disesuaikan tergantung dari kebutuhan masing-masing PT. Setelah melakukan penyesuaian hal berikutnya yang dilakukan yaitu membuat dan memublikasikan lowongan pekerjaan dengan menggunakan laman lowongan pekerjaan. Apabila sudah dipublikasikan maka dilanjutkan dengan melakukan sortir CV pelamar yang telah didapatkan melalui beberapa laman yang digunakan yaitu Jobstreet,

Pintarnya, Job.Id, LinkedIn dan juga e-mail . Kemudian jika sudah menemukan kandidat yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan maka pelamar tersebut akan diundang untuk melakukan wawancara. Apabila kandidat tersebut lolos pada tahapan wawancara yang pertama maka akan dilanjutkan dengan psikotes dan 16 tahapan terakhir yaitu melakukan wawancara dengan user . Setelah melakukan wawancara dengan user terkait, kemudian divisi HR akan melakukan follow up terkait dengan kandidat yang bersangkutan kepada user mengenai bagaimana kandidat saat wawancara berlangsung dan apakah kandidat tersebut sudah sesuai dengan yang dibutuhkan oleh user, apabila user sudah klik atau menyukai keseluruhan kandidat yang bersangkutan, maka berikutnya akan dilakukan negosiasi gaji dan konfirmasi tanggal bergabung ke perusahaan, jika kandidat sudah menyetujui terkait dengan gaji dan tanggal masuk pada perusahaan, maka kemudian kandidat akan diberikan surat penawaran bekerja dan kandidat akan melakukan on boarding sesuai dengan tanggal yang sudah ditentukan. Divisi HR&GA juga meliputi personalia, yang berkaitan dengan pendataan karyawan, mengurus dokumen yang berkaitan dengan perusahaan, melakukan pelaporan BPJS ketenagakerjaan, penyusunan absensi karyawan, merapihkan data kekaryawanan, menyusun surat penawaran bekerja , dan menuliskan PKWT. Posisi praktikan selama melakukan kerja profesi yaitu berada dibawah posisi kepala departemen Dian Nur Sukma Piriyantri dan recruitment specialist Erdhia Yuliasuti selaku pembimbing kerja selama kerja profesi dalam divisi HR&GA yaitu divisi HR Recruitment. Sedangkan bagi divisi GA atau general affairs kegiatan umum meliputi pengelolaan, pemeliharaan barang dan pengadaan barang. Pengelolaan dan pemeliharaan barang dilakukan dengan melakukan pencatatan mengenai masuk dan keluarnya barang yang baru maupun yang sudah rusak. Pencatatan dilakukan pada seluruh barang yang berada dalam perusahaan yaitu kursi, meja, laptop, HP, kartu elektronik, kartu parkir, kabel terminal, lemari, ATK, RTK, mobil operasional, STNK, dan termasuk dengan barang yang harus diganti dikarenakan rusak. Pergantian aset



yang dibutuhkan akan masuk dalam pencatatan yang akan dimasukkan dalam pengadaan barang melalui form permintaan. Pendataan 17 dan pengarsipan data karyawan juga menjadi tanggung jawab dalam divisi general affairs. Selain keseluruhan barang GA juga mengurus terkait dengan pemeliharaan AC, penyewaan gedung, pembayaran listrik, melakukan servis AC, TV, gedung, menjalin kerja sama dengan vendor- vendor pengadaan barang dan juga menjalin komunikasi dengan pihak- pihak eksternal lainnya. Divisi general affairs juga mengelola aset yang dimiliki oleh group company dari PT Biosphere Indonesia Cosmetics. 2 5 7 8 9 11 14 15 16 17 18 25 18 BAB III

PELAKSANAAN KERJA PROFESI 3.1 Bidang Kerja Posisi praktikan di PT Biosphere Indonesia Cosmetics yaitu sebagai staf HR Rekrutmen yaitu Recruitment Specialist. 4 5 7 14 Praktikan melaksanakan kerja profesi di PT Biosphere Indonesia Cosmetics secara Work From Office (WFO) yang dimulai pada tanggal 1 Juli 2024 hingga 15 November 2024 dengan total 539 jam.

Pekerjaan yang dilakukan praktikan pada setiap harinya yaitu terlibat dalam melaksanakan tugas kepegawaian terkait dengan rekrutmen dan juga seleksi. Pelaksanaan kerja profesi ini dilakukan oleh praktikan dengan membuat dan memublikasikan lowongan pekerjaan pada beberapa aplikasi berbasis internet, dilanjutkan dengan menyortir CV melalui platform lowongan pekerjaan serta email rekrutmen dari PT Biosphere Indonesia Cosmetics. Setelah sudah memilih CV pelamar yang sesuai, kemudian praktikan mengundang pelamar untuk melakukan wawancara dan melakukan administrasi psikotes dan melakukan skoring psikotes. Selain itu praktikan juga melakukan wawancara dengan user dan melakukan observasi sepanjang wawancara berlangsung. Praktikan juga bertugas dalam melaporkan hasil wawancara dan psikotes secara langsung kepada atasan yang disampaikan melalui proses diskusi terkait dengan kandidat yang bersangkutan, selain itu praktikan juga bertugas dalam membuat surat penawaran masuk. Selain tugas utama, praktikan juga memiliki tugas tambahan yaitu memasukkan secara manual hasil dari psikotes online yang dilakukan menggunakan google forms yang dimasukkan pada software alat

tes, merapihkan data kekaryawanan yang baru bergabung maupun karyawan yang sudah resign , dan juga melakukan rekap absensi karyawan serta melakukan pengecekan pada data karyawan secara berkala. 19 20 Tabel

3.1 Job Description Praktikan sebagai staf Recruitment Specialist

Bergerak dalam bidang recruitment specialist yang mana membuat praktikan sejalan dengan kompetensi yang disampaikan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi Psikologi (2018) terkait dengan bidang Konsultan Psikologi Sumberdaya Manusia. Terdapat dua kompetensi yang telah dipenuhi oleh praktikan yaitu melakukan desain pekerjaan dengan menggunakan pendekatan psikologi dan melakukan asesmen Psikologi dengan assesment center. 2 8 Tabel 3.2

Daftar unit kompetensi Lembaga Sertifikasi Psikologi (LSP) Konsultan

Psikologi Bidang Sumberdaya Manusia (Lembaga Sertifikasi Psikologi, 2018)

No Kode Kompetensi Unit Kompetensi 1. 3 20 M.72PSI05 032.1 Melakukan Proses

Analisis Jabatan 2. M.72PSI05 034.1 Melakukan Desain Pekerjaan dengan

Pendekatan Psikologi 21 No Job Description 1 2 3 4 5 6 8 9

10 11 Membuat dan memublikasikan lowongan pekerjaan Menyortir CV

pelamar & mengundang untuk wawancara Melakukan wawancara Melaksanakan

psikotes (WPT & DISC) Melaporkan hasil wawancara dan psikotes kepada

atasan Melakukan wawancara dengan user Tugas Tambahan Memasukkan hasil

psikotes pada software (WPT & DISC) Membuat dan mengirimkan surat

penawaran masuk Memasukkan & merapihkan data karyawan pada database

Merekap absensi karyawan 3. 3 20 M.701001.067 01 Melaksanakan Evaluasi

Jabatan *) 4. M.72PSI05 3 20 033.1 Melakukan Asesmen Psikologi Dengan

Asesmen Center 5. 3 20 M.72PSI05 036.1 Melakukan Proses Coaching Psikologi 6.

3 M.701001.055 3 16 01 Menyusun Strategi Pengelolaan Kinerja *) 3.2

Pelaksanaan Kerja Pelaksanaan kerja profesi yang dilakukan secara Work

From Office (WFO) di PT Biosphere Indonesia Cosmetics. Praktikan ditempatkan

sebagai staf recruitment specialist, kerja profesi dilakukan selama 5

bulan yang dimulai dari 1 Juli 2024 hingga 15 November 2024.

Praktikan dijelaskan oleh pembimbing kerja mengenai proses kerja di PT

Biosphere Indonesia Cosmetics dan juga diinformasikan mengenai beberapa

group company yang proses rekrutmen nya akan dilakukan oleh divisi HR&GA dari PT Biosphere Indonesia Cosmetics. Pada awal masa kerja profesi, praktikan diajarkan untuk melakukan wawancara, observasi dan juga penilaian kandidat untuk dilaporkan kepada atasan. Praktikan juga dijelaskan mengenai posisi yang sedang membutuhkan karyawan dan penempatannya. Seringkali PT Biosphere Indonesia Cosmetics dan group company lainnya membutuhkan posisi yang sama, menyikapi hal ini praktikan dilatih untuk mampu menilai kandidat yang sesuai untuk mengisi posisi dari masing-masing perusahaan. Pada hari ketiga, praktikan diberikan kesempatan untuk melakukan wawancara dan masih dalam pendampingan pembimbing kerja. Memasuki minggu kedua pelaksanaan kerja profesi, praktikan diberikan arahan untuk melakukan interview secara mandiri. Selama pelaksanaan KP praktikan juga menjadwalkan wawancara dan psikotes, jadwal ini dituliskan dalam excel spreadsheet yang dapat diakses oleh pembimbing kerja dan juga divisi HR&GA, hal ini dilakukan untuk mempersiapkan dan memantau pelaksanaan wawancara maupun psikotes, 22 selain itu dapat membantu dalam pendataan terkait dengan jumlah kandidat dan posisi yang telah mengikuti proses rekrutmen serta ditujukan untuk PT Biosphere Indonesia Cosmetics atau group company lainnya.

3.2 1 Melakukan Proses Rekrutmen

Rekrutmen merupakan proses dimana perusahaan dapat menarik bagi kandidat dan sesuai dengan kualifikasi melamar di perusahaan (Aamodt, 2016). 33 Proses rekrutmen dapat dilakukan dengan dua jalur, yaitu melalui eksternal maupun internal. 29 Rekrutmen eksternal merupakan rekrutmen yang dilakukan dengan cara merekrut calon karyawan yang berasal dari luar perusahaan yaitu kandidat baru. Sedangkan rekrutmen internal dilakukan dengan mempromosikan posisi untuk ditempati oleh karyawan yang sudah berada di dalam perusahaan. PT Biosphere Indonesia Cosmetics dan group company sudah melakukan rekrutmen internal pada posisi Personal Assistant Mandarin sebanyak 6 kali selama praktikan melakukan kerja profesi, hal ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan yang mendesak dan rekrutmen internal ini dilakukan karena sudah adanya pemahaman terkait

dengan kemampuan bahasa Mandarin pada karyawan yang bersangkutan. Seringkali hal ini terjadi dikarenakan user dari PT Biosphere Indonesia Cosmetics berasal dari negara Cina yang membutuhkan Personal Assistant Mandarin dengan level atau Hanyu Shuiping Kaoshi (HSK) (Yayasan Pendidikan Chis, 2023) yang tinggi sehingga dapat memudahkan komunikasi, selain itu tim dari PT Biosphere Indonesia Cosmetics juga memiliki pabrik di Cina sehingga yang mengharuskan untuk memiliki karyawan dengan kemampuan berbahasa Cina yang fasih. Proses rekrutmen dilakukan dengan mengunggah lowongan pekerjaan pada beberapa laman seperti Jobstreet, LinkedIn, Pintarnya, Job.Id dan Glints. Setelah itu dilakukan proses menyortir CV yang telah dikirimkan oleh kandidat melalui aplikasi lowongan pekerjaan. CV kandidat 23 akan dipilih dengan kesesuaian dari job description apabila kandidat memiliki pengalaman dalam industri yang sama, kemudian memiliki beberapa pengalaman bekerja yang relevan maka menjadi nilai tambah bagi kandidat tersebut dan setelahnya CV tersebut akan diproses untuk dilanjutkan pada tahapan yang berikutnya. Berikut beberapa posisi yang dibutuhkan dalam PT Biosphere Indonesia Cosmetics dan juga group company. Tabel 3.3 Posisi yang dibutuhkan pada Proses Rekrutmen di PT Biosphere Indonesia Cosmetics dan group company

No	Posisi
1.	Sales Maklon Kosmetik PT Biosphere Indonesia Cosmetics
2.	Brand Manager
3.	R&D Formulator
4.	Regulatory Affairs
5.	Purchasing Raw Material Kosmetik
6.	Legal Staff
7.	Personal Assistant Mandarin
8.	Driver Direksi
9.	Pekerja Harian Lepas
10.	Business Development
11.	Host Live Streaming PT Mobile Internet Indonesia
12.	Operator Live Streaming
13.	KOL Specialist
14.	Business Development
15.	Social Media Specialist
16.	Finance, Accounting & Tax
17.	Sales Associate (SPG/SPB) PT Sepatu Kreatif Indonesia (Brand VIVAIA)
18.	Store Manager
19.	Social Media Officer
20.	Merchandiser
21.	Visual Merchandiser
22.	Inventory Control
23.	Purchasing
24.	IT Application Support
25.	Graphic Designer PT Bugar Bersama Selalu
26.	Brand Manager
27.	

Host Live 28 . Personal Assistant Mandarin 29 . Supervisor HRGA PT Star Metro Management 30 . Staff HRGA 31 . Personal Assistant Mandarin

3.2.1.1 Alur Proses Rekrutmen Menurut Dessler (2020) rekrutmen merupakan sebuah upaya yang dilakukan untuk mencari kandidat dengan kualifikasi yang sesuai dengan perusahaan. Selain itu dalam proses ini juga dilakukan pembuatan ' talent pool' yang berguna dalam memilih pelamar yang sesuai kualifikasi dan 25 yang terbaik di antara pelamar lainnya. Dessler (2020) menyusun alur rekrutmen sebagaimana ditunjukkan pada gambar 3.4 sebagai berikut. Gambar 3.1 Alur Rekrutmen (Dessler, 2020) Melalui pelaksanaannya alur rekrutmen dalam PT Biosphere Indonesia Cosmetics terdapat beberapa tahapan yang dilakukan sesuai alur yang telah disusun oleh Dessler (2020). Seperti pada umumnya permintaan awal akan bergerak melalui permintaan user mengenai manpower yang dibutuhkan untuk mengisi posisi yang sudah ada maupun posisi yang baru akan disusun, hal ini akan disesuaikan kembali dengan kebutuhan SDM. Permintaan tersebut kemudian disampaikan atau diajukan kepada divisi HR&GA yang kemudian akan di proses untuk penyusunan job description serta job qualifications. Apabila sudah tersusun sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan maka selanjutnya akan dilakukan job posting , dalam melakukan job posting yang dilakukan dengan menggunakan beberapa laman seperti Pintarnya, Glints, Job.Id dan Jobstreet. Lowongan pekerjaan yang diunggah pada masing-masing laman juga berbeda, pada Pintarnya beberapa posisi dimasukkan seperti Operator Live Streaming, Host Live Streaming , Driver Mobil Direksi dan Pekerja Harian Lepas. Namun berbeda dengan Jobstreet, beberapa posisi yang di masukkan dalam Jobstreet seperti KOL Specialist, Business Development, IT Application Support, Sales Associate (SPG/SPB), Store Manager dan juga HRGA . Apabila pekerjaan sudah terpublikasi, maka akan masuk beberapa CV yang sudah dimasukkan oleh kandidat yang ingin melamar di 26 perusahaan, setelah itu praktikan akan menyortir CV yang sudah dikirimkan oleh pelamar, apabila praktikan sudah menemukan kandidat yang

sesuai maka praktikan akan memasukkan hasil sortir CV pada talent pool dan kemudian menghubungi kandidat untuk menjadwalkan interview yang bisa dilakukan secara offline maupun online . Pelaksanaan interview secara offline akan dilakukan pada beberapa posisi yaitu pada posisi Host Live, Operator Live Streaming dan Sales Associate . Pelaksanaan interview secara online akan dilakukan pada posisi Sales Maklon Kosmetik, Brand Manager, R&D Formulator, Regulatory Affairs, Purchasing, Legal Officer, Personal Assistant Mandarin, Finance Accounting and Tax (FAT), Business Development, Social Media Specialist, Store Manager, Merchandiser, Visual Merchandiser, Inventory Control, IT Application Support, Graphic Designer dan Supervisor HRGA . Namun apabila belum menemukan kandidat yang sesuai maka praktikan akan melakukan kembali proses screening CV. Setelah praktikan akan melakukan interview dengan kandidat, melalui hasil interview akan menentukan keberlanjutan dari proses rekrutmen pada kandidat, apabila melalui hasil interview kandidat sesuai atau masuk kriteria perusahaan, maka tahapan berikutnya yaitu dijadwalkan untuk melakukan psikotes. Pelaksanaan psikotes pada PT Biosphere Indonesia Cosmetics hanya dilakukan pada beberapa posisi yaitu pada posisi Finance Accounting & Tax (FAT), Purchasing, R&D Formulator, Sales Maklon, Business Development, Brand Manager, Regulatory Affairs, Legal Officer dan Social Media Specialist . Psikotes hanya dilakukan pada beberapa posisi seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya dikarenakan tidak semua posisi yang sudah dicantumkan pada tabel 3.2 membutuhkan psikotes melainkan tes skill yang dapat mengukur level dari keterampilan kandidat sesuai pekerjaan yang dilamar (Aamodt, 2015) . Posisi yang diharuskan melakukan tes skill yaitu Host Live, Sales Associate dan juga R&D Formulator . Apabila kandidat sudah lolos pada tahapan psikotes maka setelahnya akan dilakukan interview bersama dengan user, apabila user merasa kandidat tersebut sesuai, maka akan dilanjutkan pada tahap negosiasi gaji dan tanggal konfirmasi bergabung ke dalam perusahaan. Apabila

kandidat sudah menyetujui terkait dengan gaji dan tanggal masuk bekerja maka akan diberikan surat penawaran kerja dan setelahnya langsung on boarding untuk memulai bekerja. Melalui gambar 3.2 dijelaskan mengenai alur proses rekrutmen pada PT Biosphere Indonesia Cosmetics yang juga menerapkan alur proses rekrutmen yang telah disusun oleh Dessler (2020). Namun terdapat beberapa tahapan yang disesuaikan dengan kebutuhan dari PT Biosphere Indonesia Cosmetics yaitu melaksanakan psikotes bagi beberapa posisi. Gambar 3.2 Alur Rekrutmen PT Biosphere Indonesia Cosmetics Praktikan telah melakukan beberapa tahapan rekrutmen berdasarkan alur diatas, terdapat tahapan yang tidak bisa praktikan jalankan dikar enakan adanya batasan pada kewenangan praktikan selaku pekerja magang. Berikut merupakan alur pekerjaan yang dapat praktikan lakukan selama kerja profesi berlangsung: 1. Membuat lowongan pekerjaan. Praktikan membuat iklan lowongan pekerjaan berdasarkan kualifikasi serta uraian yang sudah diperoleh setelah berdiskusi dengan atasan . Lowongan pekerjaan di unggah pada beberapa laman seperti pada Pintarnya, LinkedIn, Jobstreet, Job.Id dan Glints. Beberapa posisi yang telah diunggah oleh praktikan dalam laman Pintarnya yaitu Host 28 Live sebanyak tiga kali, Driver dua kali, Pekerja Harian Lepas satu kali dan Baby Sitter satu kali. Pada aplikasi Jobstreet yaitu Business Development sebanyak satu kali. LinkedIn posisi Legal Officer, KOL Specialist, Social Media Specialist, Baby Sitter dan Supervisor HRGA yang masing-masing diunggah satu kali. Pada laman Job.id yaitu posisi Supervisor HRGA, KOL Specialist dan Host Live yang diunggah sebanyak satu kali. Lowongan pekerjaan akan diunggah sesuai dengan permintaan atasan, apabila lowongan pekerjaan yang sudah disusun oleh praktikan sudah sesuai, maka dapat langsung di terbitkan. Lowongan pekerjaan dalam proses pembuatannya memakan waktu selama 10 – 15 menit , dikarenakan praktikan harus mengkonfirmasi ulang terkait dengan kualifikasi serta job description dari posisi yang akan diterbitkan kepada pembimbing kerja. 29 Gambar 3.3 Posisi Business Development yang

diunggah pada laman Jobstreet 2. Menyortir CV kandidat & Mengundang kandidat untuk wawancara Praktikan melakukan screening CV berdasarkan pada lamaran pekerjaan yang dikirimkan melalui e-mail recruitment.biosphere@gmail.com ataupun melalui laman Pintarnya, Jobstreet, Glints, Job.Id dan LinkedIn. Praktikan melakukan screening CV dengan cara menyesuaikan dengan kualifikasi yang ditentukan oleh user dan juga Supervisor HRGA dan Pembimbing Kerja. Praktikan bertugas untuk melakukan screening CV pada posisi Host Live, Operator Live Streaming, Sales Associate dan juga Pekerja Harian Lepas. Selama pelaksanaan kerja profesi praktikan sudah melakukan screening CV sejumlah 185 yang terdiri atas posisi 80 CV kandidat Host Live, 35 CV kandidat Operator Live Streaming, 50 Sales Associate dan 20 CV kandidat Pekerja Harian Lepas. Proses menyortir CV dilakukan secara manual yaitu dengan membaca satu-persatu CV yang sudah dikirimkan oleh kandidat melalui laman lowongan pekerjaan maupun e-mail. Jumlah pelamar pada keseluruhan yaitu 185 CV yang sudah di sortir, jumlah awal dari CV pelamar yang sudah di screening oleh praktikan yaitu sejumlah 270 CV. Screening CV yang praktikan lakukan memakan waktu 10 menit pada masing-masing posisi dan dalam waktu tersebut, praktikan juga membuka laman lowongan pekerjaan lainnya yang juga diperuntukkan bagi beberapa posisi. Praktikan menghubungi kandidat untuk melakukan wawancara dengan menggunakan aplikasi Whatsapp maupun e-mail. Undangan yang dikirimkan kepada kandidat sudah termasuk dengan jadwal maupun lokasi dilaksanakannya wawancara. Apabila wawancara dilakukan secara online maka akan dilampirkan untuk link yang akan digunakan ketika wawancara. 3. Wawancara 30 Wawancara merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh dua orang yang dilakukan dengan berkomunikasi secara interaktif yang bertujuan dalam mendapatkan informasi (Stewart & Cash, 2018). Praktikan selama melakukan kerja profesi telah mewawancarai beberapa posisi seperti yang sudah dituliskan pada tabel 3.4. Pelaksanaan wawancara di PT Biosphere Indonesia Cosmetics dilakukan dengan dua cara yaitu offline

atau secara tatap muka yang berlokasi di kantor PT Biosphere Indonesia Cosmetics, dan juga bisa dilakukan secara online dengan menggunakan aplikasi Google Meet . Beberapa posisi yang melakukan wawancara offline yaitu Host Live, Operator Live Streaming & Sales Associate . Sedangkan untuk wawancara online dilakukan pada Purchasing Raw Material Cosmetics, R&D Formulator, Legal Officer, KOL Specialist dan juga Driver .

Tabel 3.4 Jumlah kandidat yang melakukan wawancara dengan praktikan No Posisi Jumlah Kandidat yang di wawancara

1 Host Live	62
2 Operator Live Streaming	23
3 Sales Associate	25
4 Purchasing Raw Material Cosmetics	5
5 R&D Formulator	5
6 Legal Officer	3
7 KOL Specialist	10
8 Driver	7

Praktikan selama melakukan wawancara menggunakan Behavioral Event Interview . Wawancara BEI dilakukan dengan menyusun pertanyaan menggunakan model STAR atau situation, task, action dan results (Dessler, 2016). Pertanyaan disusun sedemikian 31 untuk mampu melihat bagaimana kondisi kandidat mengenai keadaan atau kondisi yang sebenarnya ketika dirinya berada pada pekerjaan yang sebelumnya. Gambar 3.4 Alur Behavioral Event Interview (Dessler, 2016) Penggunaan metode BEI tidak digunakan pada keseluruhan posisi yang praktikan wawancarai, hal ini dikarenakan tidak semua posisi dapat digali mengenai pengalaman bekerja sebelumnya yang berkaitan dengan jenjang karir yang akan didapatkan oleh kandidat, contohnya pada posisi host live, operator live streaming, KOL Specialist, purchasing, Legal Officer dan driver, beberapa posisi ini tidak secara langsung membutuhkan metode BEI, dikarenakan fokus pekerjaan yang lebih statis dibandingkan dengan posisi lain yang menggunakan metode BEI dalam wawancara. Posisi yang menggunakan metode BEI yaitu Sales Associate , Store Manager dan R&D Formulator. Penggunaan BEI hanya diperuntukkan bagi beberapa posisi yang membutuhkan pertanyaan mendalam terkait dengan situasi bekerja sebelumnya, sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Dessler (2020). selain mengenai pengalaman posisi ini juga harus memenuhi target yang telah ditentukan oleh Perusahaan,

maka penggunaan BEI pada posisi Sales 32 Associate adalah hal yang tepat. Bentuk pertanyaan yang ditanyakan dituliskan pada tabel 3.5. Pertanyaan ini digunakan untuk melihat bagaimana Sales Associate mengatasi permasalahan yang besar kemungkinan terjadi saat bekerja, kemampuan kandidat dalam memecahkan masalah dan pola berpikir terhadap masalah yang terjadi. Pengalaman kandidat juga bisa terlihat dari bagaimana kepercayaan diri kandidat ketika menjawab, serta bagaimana kandidat dapat mengelaborasi antara pengalaman dan pemahaman dari pengalaman bekerja sebelumnya. Sama halnya dengan wawancara offline, wawancara yang dilakukan secara online pada posisi R&D Formulator juga menggunakan BEI, pertanyaan yang akan dimunculkan terkait dengan bagaimana jika formulasi tidak berhasil ataupun pertanyaan lain yang sudah dituliskan pada tabel 3.5.

33 Tabel 3.5 Contoh pertanyaan Behavioral Event Interview menggunakan STAR pada posisi Sales Associate, Store Manager dan R&D Formulator

No Posisi Aspek Pertanyaan

1 Sales Associate (SPG/SPB) & Store Manager S (Situatio n) - Apa yang Anda rasakan ketika belum mencapai sales ? - Bagaimana jika terjadi ketidakseimbangan stock opname? T (Task) - Saat sales belum tercapai, hal pertama yang muncul dalam pikiran Anda? - Apa yang menjadi bentuk tanggung jawab Anda terhadap ketidakseimbangan stock opname? A (Action) - Apa yang Anda lakukan dalam berupaya mencapai sales yang sudah ditentukan? - Apa yang Anda lakukan ketika terjadi ketidakseimbangan stock opname ? R (Result) - Apakah dengan metode tersebut berhasil mencapai sales yang sudah di targetkan?

2 R&D Formulato r S (Situatio n) - Apa yang Anda rasakan ketika formulasi anda gagal? T (Task) - Apakah formulasi menjadi tanggung jawab Anda sebelumnya? A (Action) - Apabila formulasi yang anda lakukan gagal, apa yang Anda lakukan berikutnya?

34 R (Result) - Apakah setelah mengubah metode pendinginan, Anda mendapatkan hasil yang dapat dijadikan sebagai formulasi yang digunakan? Pelaksanaan wawancara online juga memiliki kesamaan dengan wawancara offline, pada posisi R&D

Formulator biasanya pertanyaan yang akan dimunculkan terkait dengan formulasi produk. Melalui pertanyaan-pertanyaan ini dapat membuat kandidat menjelaskan bagaimana dirinya akan memecahkan masalah yang timbul, serta kandidat juga menjelaskan terkait apa rencana yang akan dirinya lakukan di saat muncul permasalahan tersebut. Melalui pertanyaan yang disampaikan, praktikan dapat menilai kandidat melalui bagaimana respons yang diberikan oleh kandidat ketika wawancara berlangsung. Gambar 3.5 Praktikan melakukan Interview Online dengan Posisi R&D Formulator 4. Psikotes 35 Tes psikologi diharuskan untuk dilakukan sesuai dengan manual yang sudah disusun oleh penulisnya. Apabila pelaksanaan tidak sesuai maka dapat mempengaruhi hasil tes menjadi tidak valid. Maka pelaksanaan tes psikologi harus dilakukan dengan standarisasi yang sesuai. Berikut standar pelaksanaan administrasi berdasarkan Gregory (2016).

Gambar 3.6 Alur Standar Administrasi Pelaksanaan Psikotes (Gregory, 2016) Psikotes dilakukan setelah kandidat berhasil lolos pada tahapan selanjutnya setelah melakukan interview pertama dengan HR. Psikotes yang dilakukan bertujuan untuk melihat bagaimana kemampuan kognitif dan juga kepribadian dari calon karyawan. Tes inteligensi yang digunakan di PT Biosphere Indonesia Cosmetics yaitu Wonderlic Personnel Test (WPT) yang merupakan tes inteligensi guna mengukur general mental ability dalam konteks industri, sehingga penggunaan tes ini berguna dalam melihat kandidat yang memiliki prospek baik bagi Perusahaan (Zimmerman, 2018). Selain tes inteligensi, PT Biosphere Indonesia Cosmetics juga ingin melihat bagaimana kepribadian individu, maka penggunaan alat tes DiSC (Dominance, Influence, Steadiness dan Compliance) menjadi pilihan yang tepat. Hasil dari tipe kepribadian yang didapatkan melalui DiSC dapat digunakan untuk melihat kesesuaian 36 kandidat terhadap posisi yang sedang dibutuhkan dalam Perusahaan. Alat tes keduanya memiliki kesamaan yaitu waktu pengerjaan yang singkat, sehingga dapat membantu Perusahaan untuk segera mendapatkan kandidat yang diperlukan. 18 Pelaksanaan psikotes dilakukan dengan secara online dengan menggunakan Google Meet dan juga Google Forms .

Wonderlic Personnel Test (WPT) memiliki waktu pengerjaan selama 13 menit dan DiSC memiliki waktu pengerjaan selama 7 menit. Psikotes dilakukan dengan urutan yang dimulai dengan Wonderlic Personnel Test (WPT) dan kemudian dilanjutkan dengan Dominance-Influence-Steadiness-Compliance (DiSC) Personality Test. Praktikan telah menjadi tester pada lima belas psikotes dengan waktu pelaksanaan setiap psikotes yaitu tiga puluh menit sampai satu jam. Adanya penambahan waktu digunakan apabila terdapat keadaan yang diluar kendali, misalnya error pada system, mati listrik atau force majeure. Psikotes hanya dilakukan pada beberapa posisi yaitu Finance Accounting & Tax, Purchasing, R&D Formulator, Business Development, Brand Manager, Regulatory Affair, Legal Officer, Social Media Specialist dan Sales Maklon. Tahapan dari alur psikotes yang telah disampaikan oleh Gregory (2016), terdapat sedikit perbedaan yang dilakukan oleh praktikan selama menjalani kerja profesi, berikut alur pekerjaan yang dilakukan oleh praktikan.

- I. Memahami instruksi psikotes Sebelum melaksanakan psikotes, praktikan kembali membaca dan memahami instruksi psikotes melalui kertas soal psikotes, terutama pada alat tes yang sebelumnya tidak pernah dipelajari seperti WPT, praktikan bertanya kepada pembimbing kerja mengenai alat tes ini dan juga melakukan observasi ketika 37 pembimbing kerja menjadi tester . Melalui teori yang dijelaskan oleh Gregory (2016), dikatakan bahwa menjadi seorang tester memerlukan pemahaman materi yang sesuai, prosedur pelaksanaan yang tepat dan juga materi yang diperlukan untuk keseluruhan pelaksanaan psikotes, melalui pemahaman tersebut dapat mendukung terjadinya standarisasi alat tes selama psikotes berlangsung.
- II. Tester familiar dengan alat tes dan instruksi alat tes Tahapan kedua ini dilakukan oleh praktikan dengan cara melakukan observasi ketika pembimbing kerja menjadi tester dan mempelajari bagaimana instruksi tes yang sesuai. **27** Praktikan juga ditugaskan untuk mempersiapkan alat tes sehingga bisa lebih familiar dan untuk menghindari kesalahan dalam persiapan tes .
- III. Mempersiapkan kebutuhan psikotes seperti Google

Forms, Stopwatch dan ruangan Pelaksanaan psikotes dilakukan secara online, hal ini dikarenakan kebutuhan rekrutmen yang padat sehingga untuk saat ini pelaksanaan belum memungkinkan untuk dilakukan secara langsung dan juga tidak membutuhkan biaya yang besar bagi Perusahaan (Dessler, 2020). Sebelum melakukan psikotes, praktikan mempersiapkan perlengkapan yang dibutuhkan selama sesi psikotes berlangsung yaitu seperti stopwatch, google forms, ruangan dan juga notes. Selama pelaksanaan psikotes tester berada dalam ruangan yang kondusif, suhu ruangan yang sesuai dan juga jauh dari kebisingan. Selain itu praktikan juga mempersiapkan stopwatch untuk time keeping, kemudian memastikan bahwa google forms dapat digunakan, agar dapat meminimalisir error pada system dan hal yang tidak diinginkan lainnya. Pembagian link google meet dilakukan paling lambat 3 jam sebelum dilaksanakannya psikotes. 38 Pelaksanaan psikotes memakan waktu sebanyak 30 menit, pemberian waktu tersebut guna memberikan waktu cadangan dan memastikan bahwa seluruh kandidat yang akan melakukan psikotes sudah bergabung dalam ruang google meet dan juga untuk menjadi waktu cadangan ketika kandidat mengalami kesulitan maupun kendala ketika psikotes berlangsung.

IV. Melakukan administrasi psikotes dan memberikan instruksi dengan jelas Sebelum memulai psikotes praktikan memastikan bahwa semua keperluan telah siap dan bisa digunakan sebagaimana mestinya, kemudian setelah itu praktikan menjadi tester yang kemudian memberikan instruksi pada setiap tes yang berlangsung. Ketika membacakan instruksi, praktikan memastikan bahwa suara praktikan sudah terdengar jelas dan keras oleh seluruh kandidat hal ini berguna untuk meminimalisir terjadinya error (Gregory, 2016) setelahnya praktikan menjelaskan cara pengerjaan pada tes yang akan dikerjakan.

V. Melakukan observasi selama psikotes berlangsung Observasi dilakukan ketika psikotes berlangsung yang bertujuan untuk mengidentifikasi bagaimana individu dapat memperlihatkan kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan (Cohen & Swerdlik, 2013). Selama psikotes berlangsung, praktikan selaku tester mengobservasi overt behavior yang

terjadi ketika psikotes berlangsung. Praktikan melakukan behavior observation yang merupakan teori dari Cohen & Swerdlik (2013) sebagaimana ditunjukkan melalui gambar 3.8 39 Gambar 3.7 Alur Standar Pengamatan (Behavior Observation) (Cohen & Swerdlik, 2013) Terdapat beberapa tahapan yang berbeda dengan yang praktikan jalani ketika melakukan kerja profesi di PT Biosphere Indonesia Cosmetics, yang akan dijelaskan sebagai berikut: 1. Menentukan Tujuan Observasi Tujuan dari dilakukannya observasi yaitu guna melihat performa kandidat dalam pelaksanaan psikotes. Observasi dilakukan agar dapat melihat ‘targeted behaviors’ (Cohen & Swerdlik, 2013) guna untuk melihat kesesuaian pada posisi yang sedang dibutuhkan seperti posisi supervisor ataupun staff dan juga terkait penempatan bagi kandidat yang bisa disesuaikan pada PT Biosphere Indonesia Cosmetics maupun group company lainnya. 2. Menentukan Metode Observasi yang akan dilakukan Tahapan ini dilakukan praktikan dengan menggunakan observasi yang disimulasikan. Hal ini dilakukan karena simulated observation merupakan prosedur yang digunakan untuk melihat bagaimana performa dibawah kondisi yang disimulasi bersamaan dengan proses observasi (Cohen & Swerdlik, 2013). Penggunaan psikotes online membuat pelaksanaannya termasuk dalam kondisi yang disimulasi. 40 3. Menetapkan List Targeted Behaviors Tahapan ini berbeda dengan apa yang praktikan jalani ketika kerja profesi, dikarenakan PT Biosphere Indonesia Cosmetics tidak menyusun list mengenai perilaku tertentu, hal ini yang akhirnya membuat praktikan untuk melakukan observasi secara kualitatif dengan melihat bagaimana penampilan testee, gerakan tubuh testee, kemudian melihat bagaimana kemampuan testee dalam menangkap instruksi, kesiapan dalam mengikuti psikotes dan juga kepatuhan testee ketika mengerjakan psikotes. Hasil observasi yang telah diperoleh, kemudian akan disampaikan kepada divisi HR yaitu kepada atasan dan pembimbing kerja. Hasil yang disampaikan dengan contoh seperti terdapat beberapa kandidat yang tidak menyalakan kamera, kemudian terlihat tidak mendengarkan ketika praktikan sedang menyampaikan

instruksi dan ada satu kandidat yang terlihat sepanjang pengerjaan sibuk tertawa. Melalui hal tersebut dapat menjadi sebuah gambaran terhadap pertimbangan hasil dari kandidat tersebut. 4. Melakukan Observasi Proses observasi dilakukan oleh praktikan dengan menuliskan pada aplikasi notes yang tersedia di laptop dan mengamati kandidat ketika psikotes sedang berlangsung. Walaupun praktikan menjadi testee dalam psikotes online namun perilaku testee masih bisa tercatat dan dapat di amati walaupun hanya sebatas besar layar laptop. Beberapa contoh perilaku yang diperoleh yaitu praktikan terlihat tertawa-tawa ketika mengerjakan tes, tidak mengikuti instruksi bahwa waktu tes sudah habis dan terlihat mengobrol ketika tes sedang berlangsung. Melalui gambar 3.8 dijelaskan beberapa contoh 41 hasil observasi yang dilakukan oleh praktikan. Teknik pencatatan yang digunakan selama praktikan melakukan observasi yaitu pencatatan secara langsung, yang mana dilakukan praktikan ketika proses psikotes sedang berjalan. Gambar 3.8 Catatan Observasi Praktikan ketika psikotes Terdapat beberapa perilaku yang dikehendaki atau perilaku on task yang terdiri atas menyalakan kamera, mendengarkan instruksi dengan baik dan fokus ketika mengerjakan tes. Namun sebaliknya terdapat perilaku off task yang merupakan perilaku yang tidak dikehendaki seperti tidak menyalakan kamera, tidak mendengarkan instruksi dengan baik dan mengobrol ketika psikotes berlangsung. Hasil 42 observasi pada gambar 3.10 kemudian dituliskan pada dokumen yang akan disampaikan pada atasan. Gambar 3.10 Catatan perilaku on task dan off task selama psikotes berlangsung 5. **5** Membuat Desain yang akan digunakan untuk Intervensi Tahapan ini tidak dilakukan oleh praktikan, dikarenakan PT Biosphere Indonesia Cosmetics tidak bertugas dalam membuat intervensi melalui hasil dari observasi yang telah dilakukan. **7** Maka berdasarkan alur yang telah digambarkan diatas terdapat beberapa perbedaan yaitu pada dua tahap yang terkait dengan targeted list behavior dan juga membuat desain intervensi. VI. Melampirkan Hasil Wawancara dan Psikotes kepada Atasan 43 Melalui hasil wawancara yang telah

dilakukan bersama dengan praktikan dan juga psikotes yang sudah dilaksanakan. Hasil keduanya kemudian praktikan sampaikan kepada atasan dan juga pembimbing kerja untuk menjadi bahan pertimbangan bagi kandidat tersebut untuk melanjutkan proses rekrutmen pada tahapan yang berikutnya. Hasil psikotes telah didapatkan, kemudian praktikan memberikan hasil skoring yang sudah didapatkan berupa PDF serta lampirkan yang sudah di arsipkan menggunakan Spreadsheet Selain itu menjadi perbandingan antara satu kandidat dengan kandidat lainnya. Gambar 3.11 Hasil pendataan skoring Wonderlic Personnel Test di Microsoft Excel 5.

Melakukan Wawancara dengan User Apabila kandidat mendapatkan skor yang sesuai dengan standar baku dan mencapai kesesuaian dari Supervisor HRGA maka selanjutnya kandidat dapat melanjutkan interview dengan user . Melalui hasil psikotes dari kandidat, hal tersebut bisa menjadi nilai tambahan bagi kandidat yang hendak interview dengan user. 44

3.2.2 Tugas Tambahan ✕ Memasukkan hasil psikotes pada software (WPT & DiSC) Pelaksanaan skoring dilakukan oleh praktikan dalam kerja profesi. 17 28

Scoring yaitu proses dalam menjumlahkan respon yang telah didapatkan melalui tes yang berdasarkan kategori ataupun sebuah prosedur (Gregory, 2016).

Melalui gambar 3.12 dijelaskan alur skoring oleh Bartram & Lindley (2007). Gambar 3.12 Alur Skoring (Bartram & Lindley, 2007) Proses skoring pada awal praktikan melakukan kerja profesi dilakukan dengan secara langsung pada kertas hasil psikotes yang dilakukan pada 2 kandidat, namun setelahnya praktikan ditugaskan untuk melakukan psikotes secara online , hal ini juga mengubah proses skoring yang awalnya bisa dilakukan langsung ketika kandidat selesai melakukan tes. Namun harus berubah ketika pelaksanaan psikotes online selesai dilakukan. Akhirnya praktikan melakukan skoring dengan cara manual yaitu memasukkan satu persatu jawaban yang telah diisi melalui google forms , pada alat tes WPT maupun DiSC. Skoring dimasukkan secara satu-persatu dikarenakan psikotes tidak menggunakan satu sistem yang sama. Hal ini yang membuat praktikan harus melakukan skoring dengan menggunakan

software. 45 Proses skoring WPT memakan waktu selama 40 detik, dikarenakan praktikan harus menyalin jawaban dari kandidat kemudian dimasukkan pada software skoring. yang kemudian hasilnya akan dilampirkan menggunakan spreadsheet seperti pada gambar 3.8. Sedangkan untuk proses skoring DISC memakan waktu selama 4 menit, dikarenakan praktikan harus masukkan satu-persatu jawaban secara manual dan hasil skoring akan berbentuk sebagai file . Penggunaan software tersebut langsung dapat melihat pengkategorian melalui hasil yang diperoleh. Gambar 3.8 Excel Software alat tes Wonderlic Personnel Test (WPT) 46 Gambar 3.9 Gambar Software Excel alat tes DISC

▣ Membuat & mengirimkan surat penawaran bekerja Praktikan bertugas dalam membuat dan juga mengirimkan surat penawaran bekerja pada kandidat yang telah lolos dalam tahapan rekrutmen. Surat penawaran bekerja ini kemudian akan diberikan kepada atasan untuk diberikan tanda tangan oleh direktur dari PT Biosphere Indonesia Cosmetics maupun group company lainnya. Praktikan juga bertugas dalam mengurus surat penawaran bekerja untuk group company lainnya. Apabila surat tersebut sudah dibubuhkan tanda tangan dari direktur Perusahaan, maka selanjutnya surat tersebut akan dikirimkan kepada calon karyawan yang bersangkutan.

▣ Memasukkan & merapikan data karyawan pada database Praktikan bertugas dalam memasukkan data karyawan yang baru bergabung dalam Perusahaan dengan memasukkan identitas, tanggal bergabung dan juga gaji yang akan di dapatkan. Selain 47 memasukkan data karyawan baru praktikan juga bertugas untuk merapikan data dari keseluruhan karyawan termasuk dengan karyawan yang sudah resign .

▣ Merekap Absensi Karyawan Setiap bulannya, praktikan bertugas dalam merekap absensi karyawan. Tugas ini tidak sepenuhnya dilakukan oleh praktikan saja melainkan berbagi tugas dengan pembimbing kerja. Awalnya praktikan ditugaskan untuk merekap absensi karyawan dari PT Biosphere Indonesia Cosmetics namun kemudian praktikan dialihkan untuk merekap absensi sales associate dari PT Sepatu Kreatif Indonesia dan yang terakhir praktikan lakukan yaitu merekap absensi driver dari PT

Biosphere Indonesia Cosmetics. Keseluruhan pekerjaan yang telah dilakukan praktikan selama kerja profesi sebagai recruitment specialist juga sejalan dengan yang disampaikan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi Psikologi Indonesia (2018) yaitu terdapat tujuh kompetensi yang perlu untuk dipenuhi, yang termasuk yaitu melakukan administrasi psikotes, melakukan skoring tes psikologi, melakukan wawancara, melakukan pengamatan, melakukan konseling dan melakukan psikoedukasi. Praktikan selama melakukan kerja profesi di PT Biosphere Indonesia Cosmetics telah memenuhi lima dari tujuh kompetensi tersebut yaitu telah melakukan administrasi pelaksanaan psikotes, wawancara, pengamatan, skoring tes psikologi dan juga melakukan psikoedukasi. 2 8 Tabel 3.6 Lembaga

Sertifikasi Daftar unit kompetensi Lembaga Sertifikasi Psikologi (LSP)

(Lembaga Sertifikasi Psikologi, 2018) No Kode Kompetensi	Unit Kompetensi	1.	2	3	9
M.72PSI01	001.1 Melakukan administrasi pelaksanaan psikotes	2	3	9	22
M.72PSI01	002.1 Melakukan pengamatan	2	3	9	22
M.72PSI01	003.1 Melakukan wawancara	2	3	9	22
M.72PSI01	004.1 Melakukan skoring Tes Psikologi, pengamatan dan wawancara	2	3	9	22
M.72PSI01	005.1 Melakukan interpretasi parsial atas hasil tes Psikologi	2	9	22	
M.72PSI01	006.1 Melakukan Konseling	2	22		
M.72PSI01	007.1 Melakukan Psikoedukasi				

3.3 Pembelajaran Yang Diperoleh dari Kerja Profesi Praktikan melakukan Kerja Profesi sebagai staf rekrutmen spesialis di PT Biosphere Indonesia Cosmetics selama 5 bulan, praktikan mendapatkan banyak pembelajaran. Dimulai dari meningkatnya kemampuan praktikan dalam melakukan wawancara untuk berbagai posisi dan juga level, memahami kebutuhan dari masing-masing group company . Kemudian praktikan juga dilatih untuk melakukan pekerjaan dengan cepat dan tepat, hal ini dikarenakan kebutuhan dari PT Biosphere Indonesia Cosmetics dan juga group company lainnya memiliki perbedaan. Adanya beberapa Perusahaan membuat praktikan senantiasa belajar setiap harinya dan terutama mendapatkan pengetahuan baru mengenai bagaimana proses rekrutmen di masing-masing company. Melalui kerja profesi ini, praktikan dapat

mempelajari bagaimana sistematika wawancara bersama user terkait, merekomendasikan kandidat, hingga melihat kandidat yang memiliki potensi untuk bergabung ke dalam Perusahaan, hal positif lainnya yaitu praktikan memiliki wawasan yang lebih mengenai industri maklun kosmetik, retail fashion dan juga agency live streaming . Walaupun selama proses kerja profesi seringkali praktikan merasa bingung dengan adanya peralihan dari user satu kepada user lainnya, namun hal ini membuat praktikan belajar untuk adaptif, percaya diri dan berani untuk menyampaikan pendapat ataupun informasi yang dapat membantu proses berjalannya rekrutmen. 5 bulan merupakan waktu yang tidak singkat, namun dengan melakukan proses rekrutmen di beberapa Perusahaan lain membuat waktu yang sudah dilewati tidak terasa bagi praktikan. 49

Ditunjukkan melalui tabel 3.1 yang terdiri atas mata kuliah MBKM yang diterapkan oleh praktikan selama Kerja Profesi berlangsung. 3.4

Kendala yang di hadapi 3.4.1 Sistem komunikasi yang membingungkan antara atasan dan pembimbing kerja Praktikan seringkali kebingungan ketika mendapatkan perintah yang berbeda-beda dari atasan dan juga pembimbing kerja. Hal ini disebabkan adanya perbedaan informasi yang disampaikan kepada praktikan. Misalnya praktikan diminta untuk melakukan membuat lowongan pekerjaan yang dibuat untuk PT Mobile Internet Indonesia oleh atasan namun praktikan tidak diberikan informasi terkait kualifikasi apa saja yang perlu untuk dicantumkan pada lowongan pekerjaan tersebut dan akhirnya praktikan mendiskusikan hal tersebut dengan pembimbing kerja dan menurutnya hal tersebut tidak perlu untuk dilakukan, karena keputusan tersebut belum diberikan secara tertulis oleh user. 3.4.2 Keterbatasan observasi pada proses psikotes dan wawancara Praktikan mengalami kesulitan dalam melakukan observasi ketika wawancara dan juga psikotes. Dikarenakan lebih banyak posisi yang praktikan wawancarai melalui online. Keterbatasan ini membuat praktikan menjadi sulit untuk memperoleh informasi lebih mengenai kandidat yang diwawancarai. Sama halnya dengan wawancara, pelaksanaan online psikotes

juga membatasi praktikan dalam mengobservasi kandidat ketika psikotes berlangsung. 

    3.5 Cara Mengatasi Kendala 50 Berikut cara yang praktikan lakukan untuk mengatasi kendala yang dihadapi selama melaksanakan kerja profesi di PT Biosphere Indonesia Cosmetics: 3.5 1 Berkomunikasi secara satu pintu Praktikan akhirnya melakukan diskusi dengan pembimbing kerja terkait pola komunikasi yang seringkali membuat praktikan kebingungan. Akhirnya praktikan menggunakan pola komunikasi satu pintu, yang mana praktikan akan bertanya terlebih dahulu kepada pembimbing kerja dan kemudian akan disampaikan kepada atasan melalui pembimbing kerja. Melakukan komunikasi satu pintu memang cukup memakan waktu, namun setelah melakukan hal ini dapat membantu praktikan dalam mendapatkan informasi yang lebih konkret. 3.5.1 Keterbatasan observasi kandidat ketika wawancara dan psikotes Keterbatasan observasi dapat diatasi dengan melakukan observasi non-verbal yang bisa dilakukan dengan mendengarkan intonasi suara, gaya berbicara kandidat, melihat raut wajah dan kesiapan kandidat. Selain itu dengan melakukan observasi non-verbal dapat membantu praktikan dalam menilai kesiapan serta pemahaman kandidat terhadap posisi yang dilamar. 3.6 Pembelajaran yang diperoleh selama Kerja Profesi Program Kerja Profesi (KP) yang dilaksanakan di PT Biosphere Indonesia Cosmetics menjadi kesempatan yang sangat berharga bagi praktikan dikarenakan melalui pengalaman bekerja selama 5 (lima) bulan praktikan mendapatkan wawasan yang lebih luas mengenai industri bekerja, terutama pada posisi recruitment specialist . Selain itu kemampuan praktikan dalam melakukan wawancara dan observasi juga semakin diasah ketika melakukan kerja profesi. Pelaksanaan kerja profesi membuat 51 praktikan menyadari bahwa pengaplikasiannya cukup berbeda dengan teori yang selama ini dipelajari, dimana praktikan harus mengambil aksi untuk mewujudkan teori tersebut menjadi sebuah kegiatan yang memiliki hasil yang nyata. Mata kuliah kerja profesi juga membantu praktikan dalam memperluas relasi dengan karyawan lainnya yang berasal dari PT Biosphere Indonesia Cosmetics maupun dari company group , praktikan

juga dapat melatih softskill yaitu belajar beradaptasi dalam lingkungan baru, meningkatkan rasa percaya diri hingga skill komunikasi dengan penggunaan bahasa asing bisa meningkat. Selama proses kerja profesi berlangsung praktikan juga memperoleh pengalaman mengenai pengaplikasian teori pada mata kuliah yang telah dituliskan pada tabel 3.7 sebagai berikut. **6** Tabel

3.7 Daftar Mata Kuliah yang Relevan dengan Kerja Profesi No Nama

Mata Kuliah Alasan Mata Kuliah Berkaitan dengan Program Kerja Profesi

1 Kerja Profesi Relevan dengan pekerjaan praktikan yaitu mengunggah lowongan pekerjaan, menyortir CV, mengundang kandidat untuk melakukan wawancara, melaksanakan administrasi psikotes dan skoring psikotes. Serta melakukan wawancara dengan user dan mengirimkan surat penawaran bekerja.

2 Kode Etik Relevan dengan pekerjaan praktikan yaitu merahasiakan data ke karyawan serta data pelamar 52 dan juga hasil psikotes 3

Pengembangan Karir Relevan dengan pekerjaan praktikan yaitu mengkaji hasil diskusi terkait kandidat yang dibutuhkan oleh atasan, melakukan psikoedukasi, melakukan kolaborasi dengan tim diluar HRGA 4 Dinamika

Kelompok Relevan dengan pekerjaan praktikan yaitu melakukan employer branding dengan unit recruitment. Selain itu berkolaborasi dengan tim

Sales untuk acara Cosmobeaute Indonesia 2024 5 Gender, Kerja dan

Tempat Kerja Relevan dengan pekerjaan praktikan yaitu menganalisis persepsi user terkait posisi yang diutamakan untuk masing-masing gender

Pelaksanaan kerja profesi dapat membantu praktikan dalam mengembangkan

ilmu dan kemampuan, hal ini ditunjukkan melalui mata kuliah yang

dikonversi selama praktikan melakukan kerja profesi. Dengan adanya

konversi mata kuliah ini, praktikan dapat mengeksplor mata kuliah yang

sebelumnya belum pernah dipelajari. Dengan adanya pengembangan mata kuliah ini menjadikan praktikan dapat memahami sudut pandang baru yang

dipelajari selama kerja profesi. Berikut rincian bentuk kegiatan yang

dilakukan oleh praktikan selama melakukan kerja profesi di PT Biosphere

Indonesia Cosmetics yang ditunjukkan melalui tabel 3.8 sebagai berikut:

Tabel 3.8 Capaian Pembelajaran Mata Kuliah yang Relevan dengan Kerja

Profesi N o Mata Kuliah Capaian Pembelajaran Bentuk Kegiatan 1 Kerja
Profesi - PSG405 Mahasiswa mampu menerapkan psikologi dalam magang
sesuai profesi Membuat dan memasang lowongan untuk posisi yang sedang
dibuka pada aplikasi JobStreet, Jobstreet Express & Pintarnya. 53
Melakukan seleksi CV kandidat Membuat jadwal dan mengundang kandidat
untuk melakukan wawancara. Melakukan wawancara kandidat. Melakukan
observasi selama pelaksanaan wawancara. Melakukan administrasi psikotes WPT
& DISC. Melakukan observasi selama pelaksanaan psikotes. Melakukan
skoring psikotes. Melakukan wawancara dengan user. 2 Kode Etik -
PSG403 Mahasiswa mampu menganalisis contoh kasus menggunakan kode etik
Psikologi Menjaga kerahasiaan data hasil asesmen psikologi & tes
psikologi. Merahasiakan data pelamar dan data karyawan dengan filling
data yang dikunci. 54 Tabel 3.8 (Lanjutan tabel) Capaian Pembelajaran
Mata Kuliah yang Relevan dengan Kerja Profesi N o Mata Kuliah
Capaian Pembelajaran Bentuk Kegiatan 3 Pengembangan Karir - PSG504
Mahasiswa mampu menjelaskan konsep dasar psikologi dengan tepat Mahasiswa
mampu menggunakan kemampuan berpikir kritis dan sistematis dalam
mengimplementasikan konsep psikologi secara tepat Melakukan koordinasi
dengan divisi selain divisi HRGA. Mengkaji hasil diskusi terkait dengan
posisi yang dibutuhkan oleh atasan. Membuat poster psikoedukasi mengenai
bagaimana menghindari Burn-Out bagi karyawan Melakukan kolaborasi dengan
divisi eksternal dalam kegiatan Cosmobeaute Indonesia 4 Dinamika Kelompok
- PSG510 Mahasiswa mampu menganalisis teori dan prinsip dinamika
kelompok dalam bentuk karya ilmiah dengan konteks urban Melakukan
kolaborasi dengan unit Recruitment dalam kegiatan yang berkaitan dengan
employer branding . Melakukan kolaborasi dengan divisi Sales Maklon
untuk membantu dalam acara Cosmobeaute Indonesia. 6 5 Gender, Kerja dan
Tempat Kerja - PSG513 Mahasiswa mampu menganalisis peran, stereotipi,
serta implikasi gender pada laki-laki dan perempuan Menganalisis persepsi
user terkait dengan gender yang diutamakan untuk posisi tertentu. Menganalisis
jenis pekerjaan yang diprioritaskan pada gender tertentu. 55 56 BAB

IV PENUTUP 4.1 Simpulan Praktikan telah menjalani kerja profesi (KP) di PT Biosphere Indonesia Cosmetics selama 5 (lima) bulan yang dilaksanakan dari 1 Juli 2024 hingga 15 November yang setara dengan 539 jam. Selama kerja profesi berlangsung praktikan menemukan beberapa kesulitan dan kendala yang harus dihadapi, namun hal tersebut membantu praktikan untuk berkembang dan memahami langkah-langkah apa yang harus dilakukan. Posisi yang ditempati oleh praktikan yaitu sebagai staf HR Rekrutmen telah memenuhi profil lulusan program studi Psikologi di Universitas Pembangunan Jaya. Pelaksanaan kerja profesi (KP) di PT Biosphere Indonesia Cosmetics membantu praktikan dalam mengaplikasikan materi yang diperoleh ketika perkuliahan, seperti mencari kandidat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, melakukan wawancara dan observasi, melakukan administrasi psikotes dan observasi selama berlangsungnya psikotes, melakukan skoring psikotes dan melakukan psikoedukasi. Selama kerja profesi berlangsung praktikan diberikan kesempatan untuk melakukan wawancara secara mandiri, hingga melakukan wawancara lanjutan yang dengan user serta berdiskusi langsung dengan user terkait penempatan kandidat. Praktikan ketika melaksanakan kerja profesi masih terdapat beberapa hal yang masih terbatas untuk dilakukan praktikan dikarenakan memang belum memiliki kapabilitas untuk hal tersebut. Namun praktikan sudah dapat melakukan beberapa hal yang diharapkan yaitu dengan melakukan wawancara secara mandiri, melakukan administrasi psikotes dan penyusunan psikoedukasi.

57 4.2 Saran Terdapat beberapa saran kepada PT Biosphere Indonesia Cosmetics, Program Studi Psikologi dan mahasiswa sebagai berikut:

4.2.1 Saran bagi PT Biosphere Indonesia Cosmetics Praktikan berharap agar pihak PT Biosphere Indonesia Cosmetics dapat membuka lebih banyak kesempatan bagi mahasiswa yang ingin melaksanakan Kerja Profesi maupun magang agar perusahaan dapat membantu mahasiswa dalam mengembangkan potensi dan juga kemampuan dalam dunia bekerja.

4.2.2 Saran bagi Program Studi Psikologi Universitas Pembangunan Jaya Program Studi Psikologi Universitas Pembangunan Jaya diharapkan dapat memberikan

bahan ajar yang digunakan dalam industri saat ini, pada beberapa mata kuliah seperti sentra asesmen, psikologi industri dan organisasi dan juga wawancara dan observasi terkait dengan pelaksanaannya yang dapat dilakukan secara tatap muka maupun secara online, hal ini dapat membantu mahasiswa dalam melaksanakan kerja profesi dengan baik. Selain itu diperlukan penambahan materi pada mata kuliah diagnostik industri yaitu mengenai alat ukur Wonderlic Personnel Test yang dapat membantu keterampilan mahasiswa.

4.2.3 Saran bagi Mahasiswa Bagi mahasiswa yang akan melaksanakan kerja profesi di PT Biosphere Indonesia Cosmetics diharapkan untuk mencari informasi secara mandiri melalui internet maupun bertanya kepada orang yang bersangkutan dengan tempat pelaksanaan kerja profesi, dikarenakan PT Biosphere Indonesia Cosmetics belum memiliki laman yang dapat berguna bagi penambahan informasi. Selain itu apabila ada hal yang masih kurang jelas, diwajibkan untuk berdiskusi langsung dengan pembimbing kerja maupun atasan, dikarenakan PT Biosphere Indonesia Cosmetics juga memiliki beberapa group company lainnya, sehingga wajib bagi mahasiswa untuk mengetahui bahwa apa yang ditugaskan itu sama dengan yang diinfokan sebelumnya. Apabila ditugaskan untuk melakukan wawancara pada posisi yang masih kurang dipahami maka langsung bertanya, selain itu pelajar alat ukur yang sebelumnya tidak pernah dipelajari di perkuliahan. Mahasiswa juga perlu memahami dan mengingat kembali mata kuliah seperti wawancara dan observasi, sentra asesmen, diagnostik industri, psikologi industri dan organisasi dan mata kuliah lain yang berkaitan dengan divisi yang ditempati, dengan mengingat kembali maka akan membantu mahasiswa dalam melaksanakan kegiatan kerja profesi (KP), selain itu penting bagi mahasiswa untuk memahami terkait dengan mata kuliah yang dikonversi, agar nantinya ketika menuju penghujung kerja profesi mahasiswa tidak kewalahan dalam memastikan mata kuliah apa yang belum tercapai dalam capaian pembelajarannya. 59



REPORT #24303673

Results

Sources that matched your submitted document.

IDENTICAL CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE	
1. 1.48% eprints.upj.ac.id	
https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9562/11/11.%20BAB%20I.pdf	
2. 1.12% eprints.upj.ac.id	
https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6883/13/13.%20Bab%20III.pdf	
3. 0.78% lsppi.co.id	
https://lsppi.co.id/wp-content/uploads/2019/05/03-Skema-Konsultan-Psikolog...	
4. 0.78% eprints.upj.ac.id	
https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9573/13/13.%20BAB%20III.pdf	
5. 0.74% eprints.upj.ac.id	
https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6880/12/13.%20BAB%20III.pdf	
6. 0.71% eprints.upj.ac.id	
https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/8669/13/13.%20BAB%20III.pdf	
7. 0.66% eprints.upj.ac.id	
https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/3752/13/13.%20BAB%20III.pdf	
8. 0.62% eprints.upj.ac.id	
https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6896/20/BAB%20III.pdf	
9. 0.57% eprints.upj.ac.id	
https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6895/13/13.%20BAB%20III.pdf	



REPORT #24303673

INTERNET SOURCE		
10. 0.56%	repository.fe.unj.ac.id http://repository.fe.unj.ac.id/6995/1/Laporan%20PKL_2019_Achmad%20Tegar%..	●
INTERNET SOURCE		
11. 0.5%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9746/9/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
12. 0.48%	repository.fe.unj.ac.id http://repository.fe.unj.ac.id/7624/1/VIRA%20PUTRI%20CHAER.pdf	●
INTERNET SOURCE		
13. 0.45%	eskripsi.cendekiaku.com https://eskripsi.cendekiaku.com/storage/praja/file/KeMgsBm2h7dmbgYpnxxhbp..	●
INTERNET SOURCE		
14. 0.43%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6882/13/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
15. 0.42%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6887/12/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
16. 0.41%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/1885/13/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
17. 0.38%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6900/13/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
18. 0.34%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9562/13/13.%20BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
19. 0.3%	core.ac.uk https://core.ac.uk/download/pdf/159371056.pdf	●
INTERNET SOURCE		
20. 0.28%	lspkonstruksi.com https://lspkonstruksi.com/sertifikat-kompetensi-bnsp/konsultan-psikologi-sum...	● ●



REPORT #24303673

INTERNET SOURCE		
21. 0.26%	repository.fe.unj.ac.id http://repository.fe.unj.ac.id/4085/1/LAPORAN%20PKL%20Margaretha%20Estia...	●
INTERNET SOURCE		
22. 0.26%	lsppsi.co.id https://lsppsi.co.id/wp-content/uploads/2019/05/01-Skema-Asisten-Psikolog-ve...	● ●
INTERNET SOURCE		
23. 0.23%	repository.fe.unj.ac.id http://repository.fe.unj.ac.id/5391/1/Lap.PKL_SHERLIA%20FEBRIANTI_81051414..	●
INTERNET SOURCE		
24. 0.22%	www.pa-sungguminasa.go.id https://www.pa-sungguminasa.go.id/pdf/penelitian/LAPORAN%20PKL%20SMK%..	●
INTERNET SOURCE		
25. 0.2%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6744/13/13.BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
26. 0.18%	glints.com https://glints.com/id/companies/biosphere-indonesia-cosmetics/ce686ef1-5909...	● ●
INTERNET SOURCE		
27. 0.18%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9542/13/13.%20BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
28. 0.18%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9605/13/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
29. 0.18%	ejournal.uigm.ac.id https://ejournal.uigm.ac.id/index.php/EG/article/download/2092/1639/5980	●
INTERNET SOURCE		
30. 0.18%	repository.fe.unj.ac.id http://repository.fe.unj.ac.id/6521/1/LAPORAN%20PRAKTIK%20KERJA%20LAPA...	●
INTERNET SOURCE		
31. 0.16%	repo.darmajaya.ac.id http://repo.darmajaya.ac.id/12153/10/BAB%20I%20ANISA%20OKTAVIA.pdf	●



REPORT #24303673

INTERNET SOURCE

32. **0.14%** glints.com

<https://glints.com/id/en/opportunities/jobs/assistan-mandarin/99b4fe28-8396-4..>



INTERNET SOURCE

33. **0.11%** repository.ipb-intl.id

<http://repository.ipb-intl.id/264/1/MODUL-%20MANAJEMEN%20SUMBER%20DA...>



INTERNET SOURCE

34. **0.06%** www.huni.id

<https://www.huni.id/unit/rumah/dijual/jl-kp-cicayur-i-no-49-rt-2-rw-3-pagedang...>



INTERNET SOURCE

35. **0.05%** ars.iti.ac.id

<https://ars.iti.ac.id/wp-content/uploads/2022/10/PANDUAN-KERJA-PRAKTIK-202..>

