



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB 1

Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Pakar manajemen telah menyetujui bahwa ada 5 dasar manajemen proses, yaitu *Planning, Organizing, Staffing, Leading, dan Controlling*. Salah satu dari proses tersebut ada Staffing yang didalam Staffing ada bagaimana tipe orang yang akan bekerja, lalu dilakukanlah *recruiting* (Dessler :2008). Jika proses *recruiting* dilakukan dengan ketat maka akan menciptakan tingginya *productivity* dan *performance* perusahaan yang baik (Dessler :2008).

Zaman sekarang setiap perusahaan mempunyai kelebihan yang berbeda dari para kompetitor. Beberapa tahun belakangan ini banyak perusahaan yang mengubah logo dan mengubah tagline (Bradley W.Hall :2008). Tapi, para pakar mengatakan bahwa perusahaan akan mempunyai kelebihan dari perusahaan lain jika melakukan Strategic HRM antara lain *Analysis and Design of Work, HR Planning, Recruiting, Selection, Training and Development, Compensation, Performance Management dan Employee Relations*. Dari semua yang disebutkan semua bertujuan pada *Company Performance* yang berarti keberhasilan perusahaan (Noe Hollenbeck Gerhart Wright : 2008).

Tahap yang paling penting adalah *Recruiting* karena proses ini dapat memilih karyawan yang potensial, dengan tahap *Interviewing, Recruiting, Testing*. Setelah melewati tahap tersebut jika karyawan tersebut terpilih menjadi karyawan maka akan mendapatkan tingkat kemakmuran yang naik. Karena banyak karyawan yang diterima berarti tingkat pengangguran berkurang. Menurut *International Labour Organization* hampir 202 juta orang didunia tidak mempunyai pekerjaan. Padahal tingkat kesehatan ekonomi suatu Negara ditentukan oleh tingkat pengangguran yang rendah. Jika pengangguran rendah maka kesejahteraan masyarakat bertambah baik (<http://www.investopedia.com>).

Dewasa ini, banyak perusahaan yang semakin baik kinerjanya karena mempunyai *performance* yang baik. Contohnya seperti dibidang properti, pada akhir taun 2013 aspek ini menyumbangkan angka yang bagus, untuk tingkat

pertumbuhan ekonomi di Indonesia (<http://www.intiland.com/id>). Majalah Forbes Asia menobatkan Sinarmas Land, Alam Sutra, Summarecon Agung, Tbk menjadi salah satu dari kategori *Best Under Billion* (<http://bisnis.liputan6.com>).

Dilihat dari fakta diatas menunjukkan bahwa industri property berkembang pesat yang menunjukkan makin baiknya ekonomi di Indonesia, sehingga menambah daya beli masyarakat. Banyak sekali perusahaan properti di Indonesia ini maka mereka membutuhkan banyaknya tenaga kerja yang membantu menjadi perusahaan tidak kalah dengan pesaingnya. Karena ketika perusahaan mempunyai tenaga kerja yang unggul maka perusahaan tersebut akan menjadi unggul di antara perusahaan pesaing, maka pelayanan yang diberikan kepada customer akan lebih baik lagi.

Berdasarkan data diatas penulis memutuskan untuk melakukan kerja magang di Sinarmas Land. Penulis ditempatkan dalam divisi *Corporate Human Capital*. Aktivitas yang dilakukan oleh penulis selama kerja magang antara lain :

- a. mencari lalu menyaring kandidat baru perusahaan dengan cara melihat email cv yang masuk dari jobsdb dan jobstreet.
- b. setelah dikelompokan per-divisi penulis memberikan kepada atasan untuk dipilih mana yang akan dipanggil untuk melakukan psikotest.
- c. setelah itu memeriksa hasil psikotest, diberikan kepada atasan lagi untuk diperiksa ulang.
- d. setelah itu jika calon kandidat ini lulus maka dipanggil untuk melakukan Interview dengan user yang bersangkutan. Yang dimana tugas penulis sudah selesai sampai menelepon kembali kandidat untuk interview user.

1.2 Rumusan Masalah

Untuk membangun perusahaan yang dipandang baik, perusahaan tersebut harus mempertimbangkan banyak hal, seperti memberikan pelayanan terbaik harus memiliki tenaga kerja yang kompeten di bidangnya masing-masing. Sesuai dengan tempat penulis melakukan kerja magang dimana penulis ditempatkan bagian *Resourcing Center*, penulis ditugaskan untuk mencari kandidat yang tepat dan kualifikasi yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Menurut penulis, divisi

resourcing center ini sangatlah penting didalam Sinarmas Land, karena divisi ini adalah kunci utama untuk memasuki para calon kandidat.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini penulis akan membahas :

- 1) Apa saja peranan penting *resourcing center* di Sinarmas Land?
- 2) Media apakah yang paling efektif untuk mendapatkan kandidat yang diinginkan oleh user pada perusahaan Sinarmas Land?

1.3 Maksud dan Tujuan Kerja Magang

Adapun yang menjadi maksud dalam kerja magang ini adalah penulis ingin mengenal lebih jauh mengenai dunia kerja yang sesungguhnya. Penulis mendapat kesempatan untuk bergabung dalam divisi *Corporate Human Capital* dan merasakan pekerjaan sebagai *Resourcing Center*. Penulis merasakan bagaimana mencari kandidat-kandidat baru yang memenuhi kualifikasi yang diinginkan. Sedangkan media yang digunakan Sinarmas Land yang paling efektif adalah dengan email yang tertuju pada alamat email Sinarmas Land.

1.4 Waktu dan Prosedur Pelaksanaan kerja Magang

Kegiatan pelaksanaan kerja magang di kantor Sinarmas Land yang terletak JL Grand Boulevard – BSD Green Office Park BSD City. Waktu kerja dimulai dari tanggal 1 Februari 2013 sampai dengan 31 Mei 2013. Jam kerja secara harian dimulai dari pukul 08.30 WIB s.d 17.30 WIB.

Penulis ditempatkan di dalam divisi Human Capital dan menempati posisi *Recuiting Center*. Prosedur kerja magang ini dimulai dengan beberapa proses sebagai berikut :

- a. Mengirimkan CV
- b. Dikarenakan perusahaan tempat penulis magang, ada salah satu teman yang sama divisinya. Maka teman merekomendasikan melakukan kerja magang disana.
- c. Pengisian formulir pengajuan kerja magang
- d. Pembuatan Surat pengantar kerja magang

- e. Panggilan wawancara dengan pihak yang bersangkutan.
- f. Pelaksanaan kerja magang.
- g. Pengisian dokumen yang berhubungan dengan praktek kerja magang seperti :
kartu kerja magang, formulir kehadiran kerja magang, formulir realisasi kerja magang, dan formulir laporan kerja magang.
- h. Penyusunan laporan kerja magang setelah kerja magang selesai
- i. Sidang kerja magang.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam laporan kerja magang ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan dijabarkan tentang latar belakang pelaksanaan kerja magang, pokok permasalahan yang diangkat, maksud dan tujuan kerja magang, waktu pelaksanaan serta prosedur pelaksanaan dan sistematika penulisan laporan kerja magang.

BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menguraikan mengenai sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi yang ada pada Sinarmas Land dan beberapa landasan teori yang berkaitan dengan laporan dan praktik kerja magang

BAB III PELAKSANAAN KERJA MAGANG

Bab ini menjelaskan tentang pelaksanaan kerja magang yang membahas kedudukan dan koordianasi penulis dalam struktur organisasi perusahaan, tugas-tugas yang dilakukan penulis, proses pelaksanaan kerja magang, serta kendala-kendala yang ditemukan dan bagaimana menghadapinya.

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjabarkan sejumlah simpulan tentang hubungan antara teori yang didapatkan selama kegiatan perkuliahan dengan kenyataan dalam kerja magang. Selain itu, bab ini juga akan memaparkan tentang saran untuk perusahaan maupun untuk praktik kerja magang selanjutnya.