



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, 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 II

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

2.1 Profil Perusahaan

2.1.1 Deskripsi Perusahaan

PT. Lestari Mahadibya atau yang lebih dikenal dengan Summarecon Mal Serpong (SMS) merupakan anak perusahaan dari PT. Summarecon Agung Tbk, berfungsi sebagai unit bisnis yang bergerak di bidang *developer real estate* yaitu berfokus pada pengembangan dan pengelolaan industri ritel dan jasa dari kawasan milik Summarecon. Summarecon Mal Serpong diresmikan pada tanggal 28 Juni 2007, terletak di Jalan Boulevard Raya Gading Serpong, Tangerang 15810. Filosofi dari nama Summarecon adalah gabungan dari “SUMMA” yang berarti tertinggi atau terbaik kemudian “RE” yang menjadi singkatan dari *real estate* lalu “CON” yang berarti *corporation* yaitu perusahaan yang bila digabungkan menjadi “SUMMARECON” yang berarti perusahaan properti terbaik. Summarecon Mal serpong (SMS) mengusung konsep yang megah dan berbalut kemewahan sehingga memberikan sebuah pengalaman berbelanja yang lebih menyenangkan bagi masyarakat setempat. Luas lahan SMS sendiri adalah 50.000 m² dengan rencana pengembangan dalam tiga tahap dalam kurun waktu 10 tahun ke depan. (Mal Serpong, 2020)

Seiring dengan pesatnya pertumbuhan di kawasan Summarecon Serpong, Pada tanggal 27 Oktober 2011 Summarecon Mal Serpong tahap dua resmi dibuka. SMS tahap ke dua merupakan perluasan dari SMS tahap pertama. Yang dibangun sesuai dengan rancangan pembangunan kawasan komersial Sentra Gading Serpong. Perluasan SMS tahap ke dua kali ini mengusung konsep moderen arsitektur moderen dan ramah lingkungan, dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat di wilayah

Serpong di karenakan meningkatnya jumlah pengunjung pada SMS tahap pertama.

SMS tahap kedua memiliki luas 60.000 m² yang terdiri dari 3 lantai dengan kapasitas kurang lebih 350 tenant, dengan pengembangan SMS tahap kedua tersebut maka secara keseluruhan SMS memiliki luas lahan sebesar 110.000m². Dalam menyempurnakan konsep yang telah dikembangkan di SMS tahap pertama, SMS tahap kedua memiliki tiga buah atrium yang dapat dimanfaatkan untuk kepentingan *event* besar, pameran, ataupun *launching product*. Selain itu *Downtown walk* yang sudah menjadi destinasi di dalam SMS diperluas dengan penambahan tiga buah panggung, yaitu *avenue stage*, *unity stage*, dan *broadway stage*. Perluasan tersebut di peruntukan juga untuk memenuhi kebutuhan *event* unggulan SMS yang setiap tahun diselenggarakan seperti, Imlek, *Musical march*, *Downtown Walk Festival*, *Back to School*, Festival Kuliner Serpong, Ramadhan, Anniversary SMS, *Octoberfest*, *Christmas* dan *New Year Celebration* agar semakin meriah dan spektakuler sehingga pengunjung dapat merasakan pengalaman lebih di SMS.

Hadirnya SMS sejak tahap pertama di wilayah Gading Serpong terbukti telah berhasil dalam mentransformasi gaya hidup masyarakat Gading Serpong. Keberhasilan *Downtown Walk* sebagai ikon gaya hidup masyarakat serta memberikan inspirasi bagi pusat hiburan yang ada pada wilayah lainnya di Gading Serpong maupun Jakarta. Berdasarkan keberhasilan Summarecon dalam mengembangkan Mal Kelapa Gading selama lebih dari 25 tahun, maka diyakini bahwa SMS juga akan berkembang secara bertahap seperti yang terjadi pada Mal Kelapa Gading. Pada akhirnya kehadiran SMS turut aktif mendukung misi Summarecon Serpong dalam menjadi sebuah kawasan yang bernilai, sekaligus meningkatkan perputaran bisnis di wilayah Gading Serpong.

Adapun beberapa fasilitas lain yang dibangun dalam kepentingan komersil dibawah naungan PT.Lestari Mahadibya adalah Pasar Moderen Sinpasa seluas 4000m², Salsa Food City seluas 3500m², Summarecon

Digital Centre seluas 35.000m², dan Scientia Square Park seluas 7500m². Seluruh fasilitas yang dibangun tersebut dibangun dalam memenuhi kebutuhan masyarakat Gading serpong yang beragam serta menghadirkan suasana *wonderful life* seperti slogan yang dimiliki oleh Summarecon sendiri.

Pasar Moderen Sinpasa adalah pasar tradisional yang di kemas dengan konsep moderen, diresmikan pada tanggal 23 September 2004. Berdiri di atas tanah seluas 4000m², bertujuan memenuhi kebutuhan pangan warga Gading Serpong dan sekitarnya. Pasar Moderen Sinpasa mengusung konsep dengan standar moderen yang bersih dan aman, memiliki kapasitas 142 dengan kategori kios dan lapak yang beragam.

Selain Pasar Moderen Sinpasa, ada juga Salsa Food City (SFC) pertama kali diresmikan pada tanggal 23 September 2004 bersamaan dengan Pasar Moderen Sinapasa. Dengan menampilkan desain bangunan yang berkesan santai, sesuai dengan tujuan dibangunnya SFC yaitu untuk warga Gading Serpong bersantai menikmati momen makan dan minum bersama teman, kerabat, dan keluarga. SFC mengusung konsep *family food court* yang menyajikan 50 variasi makanan dengan citarasa lokal Indonesia. Dengan luas 3.500m² SFC memiliki kapasitas sejumlah 20 restoran dan 6 *island* serta menyediakan 800 kursi. Uniknya adalah SFC memiliki *live music* setiap malamnya untuk menghibur para pengunjung dan menambah kenyamanan diwaktu bersantai sambil bersantap di SFC.

Seiring berjalannya waktu hadirlah Summarecon Digital Centre (SDC) merupakan pusat niaga yang menyediakan berbagai macam kebutuhan teknologi informatika seperti komputer, *gadget*, dan perlengkapan *smartphone*. Diresmikan pada tanggal 30 Juni 2014, SDC memiliki luas area lebih dari 35.000 m² berdiri dengan bangunan 3 lantai dan 1 *basement*. Mengusung konsep dinamis dan moderen, SDC menata *layout* bangunan dengan suasana bersih, rapih, dan bebas asap rokok serta penerangan yang sangat memadai untuk pembeli merasa nyaman dalam memilih barang yang menjadi kebutuhan. Dengan luas tanah yang memadai

SDC mampu menghadirkan 101 toko dan 240 *counter* dalam pusat digital ini. Selain menjadi pusat digital SDC juga dilengkapi dengan *Supermarket* dan *foodcourt*, serta untuk menambah kenyamanan terdapat juga *Downtown Walk* serupa dengan yang terdapat pada Summarecon Mal Serpong.

Scientia Square Park (SQP) merupakan area hijau terbuka dengan luas 7500m² yang masih menjadi satu dengan SDC, dirancang untuk menjadi pusat perkumpulan komunitas yang di dalamnya terdapat bermacam – macam sarana olahraga dan sarana komunitas lainnya. Fasilitas yang tersedia diantaranya adalah area *skate park, in line skate, wall climbing, street work out, baby strolling, koi pond & koi farm*, dan lain – lain. Berfungsi untuk menunjang kegiatan olahraga dan bersosialisasi dengan sesama ataupun komunitas. Olahraga yang dilakukan diantaranya adalah *tai chi , pilates, yoga, dan calistenics*. Hadirnya SQP juga bertujuan untuk menghadirkan suasana yang hidup bagi warga yang tinggal di Summarecon Serpong dan sekitarnya dalam mewujudkan suasana *Wonderful life* yaitu slogan dari Summarecon.

2.1.2 Visi & Misi Perusahaan

PT.Lestari Mahadibya memiliki visi yang sama dengan PT. Summarecon Agung Tbk sebagai induk perusahaan yaitu, “Menjadi *“Crown Jewel”* diantara pengembang properti di Indonesia yang secara berkelanjutan memberikan nilai ekonomi yang optimal kepada pelanggan, karyawan, pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya, serta juga berperan dalam menjaga lingkungan dan menjalankan tanggung jawab sosial.” Maksud dari pada *“Crown Jewel”* adalah perusahaan ingin menjadi mahkota permata yang sangat bernilai, dimana dalam perhiasan adalah permata yang paling besar diletakan pada pusat perhiasan tersebut (Okb, 2020). Dalam mencapai visinya perusahaan memerlukan beberapa misi untuk menuju visi yang telah dibuat. Misi dari PT. Lestari Mahadibya adalah sebagai berikut :

1. Fokus untuk memaksimalkan manfaat dari model pengembanan yang terintegrasi, termasuk kota terpadu, dengan memanfaatkan

keunggulan kompetitif pada setiap sektor yang dijalankan: Hunian, Pusat perbelanjaan dan komersial lainnya.

2. Mengembangkan produk yang bernilai tinggi bagi konsumen, mengembangkan kewirausahaan, menerapkan prinsip tata kelola perusahaan yang baik dan senantiasa melakukan perbaikan berkelanjutan.
3. Bekerjasama dengan partner strategis dengan menerapkan prinsip tata kelola perusahaan yang baik dan profesional. Mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, bertanggungjawab, sejahtera, sesuai dengan nilai dan budaya Summarecon.

2.1.3 Nilai – Nilai Perusahaan

Nilai yang dianut oleh PT Lestari Mahadibya (Summarecon Mal Serpong) adalah “IT IS BEST” yang terdiri dari (Okb, 2020) :

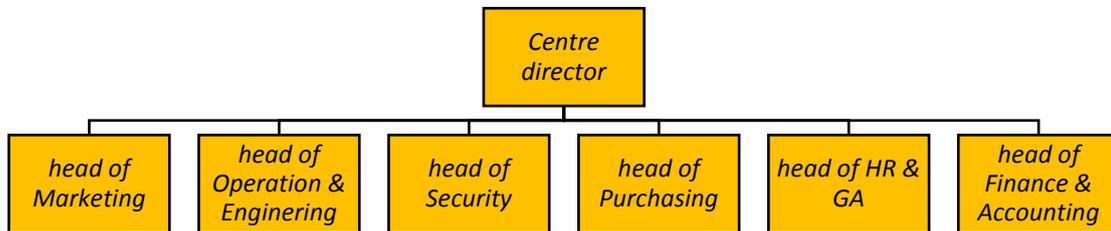
Nilai	Arti	Definisi
I	<i>Integrity</i>	Berkepribadian jujur dan peduli terhadap perusahaan serta bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan mampu menjaga rahasia perusahaan.
T	<i>Teamwork</i>	Mengutamakan kepentingan tim dan perusahaan serta bersifat rendah hati, saling menghargai dan komunikatif.
I	<i>Improvement</i>	Keinginan untuk terus menerus belajar dan mengembangkan diri, melakukan perbaikan dan inovasi dalam berbagai bidang.
S	<i>Service Excellence</i>	Mengutamakan kualitas serta melayani dengan sepenuh hati dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada pelanggan.

B	<i>Balanced Life & Family Values</i>	Memiliki keseimbangan dalam karir, kesehatan, dan juga keluarga. Serta selalu menjunjung tinggi Moralitas, mengucap syukur dan berdoa.
E	<i>Efficient, Effective</i>	Bekerja secara maksimal dengan mengoptimalkan waktu, tenaga dan biaya dalam meningkatkan <i>profit</i> perusahaan.
S	<i>Speedy</i>	Bekerja cepat, sigap, dan proaktif serta tepat pada tujuan perusahaan.
T	<i>Commitment</i>	Mampu menepati janji yang telah diucapkan serta gigih dalam mencapai target perusahaan.

Tabel 2.1 Nilai – Nilai Summarecon Mal Serpong

Sumber : Data Perusahaan, 2020

2.2 Struktur Organisasi Perusahaan

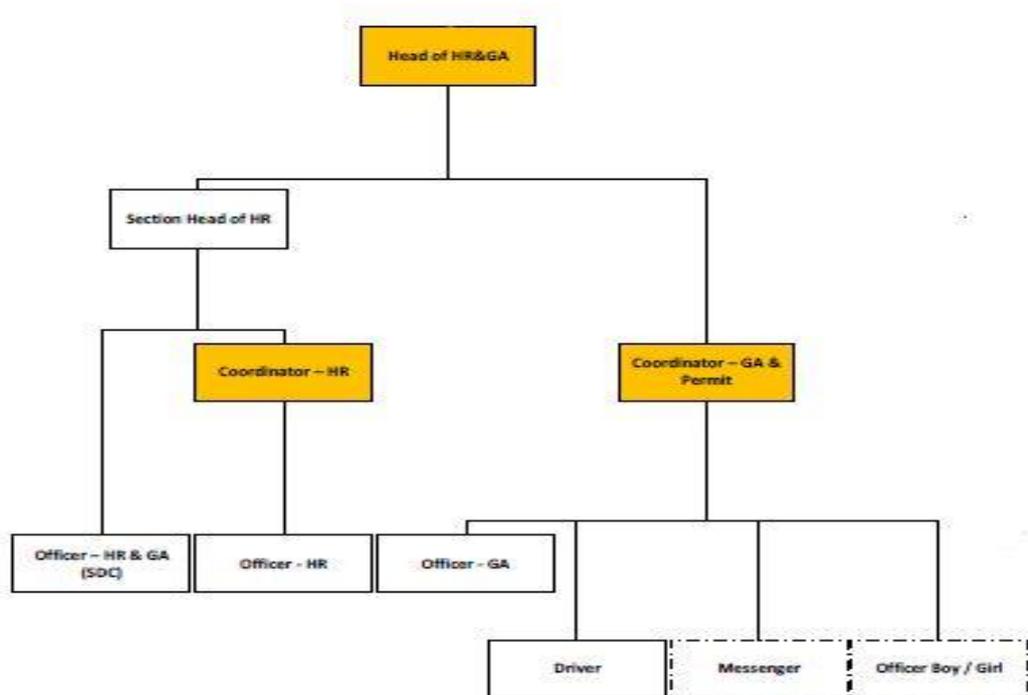


Gambar 2.1 Struktur Organisasi PT Lestari Mahadibya (Summarecon Mal Serpong)

Sumber : Data Perusahaan, 2019

Gambar 2.2 diatas merupakan struktur organisasi dari Summarecon Mal Serpong yang terdiri dipimpin oleh *centre director* kemudian memiliki *head* atau *manager* berdasarkan fungsinya yaitu *marketing, operation & engineering, security, purchasing, HR & GA, dan finance & accounting*. Selama melakukan praktik kerja magang peneliti berada dibawah departemen HR & GA yang di pimpin oleh Ibu Marrisa Halim selaku *head of HR & GA*.

2.2.1 Struktur Organisasi Departemen HR dan GA



**Gambar 2.2 Struktur Organisasi HR & GA PT Lestari Mahadibya
(Summarecon Mal Serpong)**

Sumber : Data Perusahaan, 2019.

Gambar 2.2 diatas merupakan struktur organisasi departemen HR&GA dari PT Lestari Mahadibya (Summarecon Mal Serpong). Penulis melakukan praktik kerja magang di divisi HR yang dibimbing oleh Ibu Helena Margaretha selaku *Officer of HR* bagian *recruitment*.

2.3 Tinjauan Pustaka

2.3.1 Manajemen

Menurut (Kinicki, 2019) manajemen merupakan proses dalam mencapai tujuan organisasi yang dicapai secara efektif dan efisien. Tujuan tersebut dicapai dengan adanya integrasi sekelompok orang yang secara bersama – sama di dalam organisasi melalui tahapan *planning*, *organizing*, *leading*, dan *controlling*. Efisien yang dimaksud adalah hal ini adalah perusahaan mampu menggunakan sumber daya yang ada, baik itu manusia,

uang, bahan baku, dan semuanya dengan bijak sehingga biaya menjadi efektif. Sama halnya dengan efektif yang berarti menjadi sarana yang efektif untuk mencapai hasil akhir, pembuatan keputusan yang tepat, dan berhasil melaksanakannya sehingga dapat mencapai tujuan (*goal*).

Sedangkan Menurut (William Nickels, 2016) Manajemen adalah suatu proses yang digunakan dalam mencapai tujuan suatu organisasi, melalui tahapan *Planing, organizing, leading, controlling*, dan sumber daya lainnya yang dimiliki organisasi.

Kemudian Menurut (Stephen Robbins, 2017), manajemen adalah proses terlibatnya aktivitas – aktivitas koordinasi dan adanya pengawasan terhadap pekerjaan seseorang dalam bekerja, sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat ditingkatkan menjadi lebih efisien dan efektif. Orang yang melakukan hal tersebut adalah orang yang diberikan tanggung jawab atas efektif dan efisiennya pekerjaan atau dapat dilakukan oleh seorang manajer. Dimana hal yang dimaksud efisien adalah mendapatkan hasil yang maksimal dengan jumlah *input* yang minimal, kemudian efektif adalah pekerjaan yang dilakukan dengan benar dengan pencapaian yang baik.

Berdasarkan pengertian manajemen dari ketiga ahli diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu proses organisasi dalam mencapai tujuan secara efisien dan efektif dengan sumber daya yang dimiliki melalui tahapan *planning, organizing, leading, controlling*.

2.3.2 Fungsi Manajemen

Menurut (Dessler, 2015), terdapat lima fungsi *management process*, yaitu :

1. Planning

Penetapan akan suatu tujuan dan standar; pengembangan suatu peraturan dan prosedur yang digunakan; pengembangan rencana dan *forecasting* dalam suatu organisasi.

2. *Organizing*

Pemberian tugas terhadap setiap karyawan; membentuk departemen – departemen; menjelaskan batasan wewenang kepada karyawan; membangun jalur kewenangan dan komunikasi kepada karyawan; mengkoordinasikan setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan.

3. *Staffing*

Menentukan orang yang tepat yang harus dipekerjakan; merekrut calon karyawan; memilih karyawan; menetapkan standar kinerja

4. *Leading*

Memastikan setiap karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada mereka; menjaga moral setiap karyawan setiap karyawan dalam bekerja; mampu memotivasi karyawan.

5. *Controlling*

Penetapan standar dalam sebuah pekerjaan, sebagai contoh adalah kuota penjualan, standar kualitas pelayanan, atau tingkat produksi; pemeriksaan pekerjaan bertujuan untuk melihat kinerja karyawan terhadap standar kinerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan pernyataan ahli di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa fungsi manajemen dapat dibagi menjadi 5 yaitu, *planning*, *organizing*, *staffing*, *leading*, dan *controlling*.

2.3.3 Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resource Management*)

Menurut (Dessler, 2015) *human resource management* adalah proses *acquiring* (mengakuisisi), *training* (pelatihan), *appraising* (menilai), dan *compensating employee* (kompensasi karyawan), dan *attending to their labor relation* (menghadiri hubungan kerja karyawan), *health and safety* (kesehatan dan keamanan), dan *fairness* (keadilan).

Sementara menurut Kinicki & Williams (2016), manajemen sumber daya manusia adalah di mana seorang manajer melakukan beberapa kegiatan yang bertujuan dalam merencanakan, menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Berdasarkan pengertian manajemen sumber daya manusia menurut kedua ahli diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan yang dilakukan oleh departemen *human resource* dalam mengakuisisi, melatih, menilai, memberikan kompensasi karyawan, menghadiri hubungan kerja karyawan, menjaga kesehatan dan keamanan kerja, serta keadilan. Bertujuan untuk mempertahankan sekali mengembangkan tenaga kerja yang efektif.

2.3.4 Fungsi Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (Dessler, 2015) terdapat fungsi manajemen sumber daya manusia, diantaranya adalah :

1. Melakukan analisis pekerjaan (menentukan sifat pekerjaan dari masing – masing karyawan).
2. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut karyawan.
3. Memilih calon karyawan.
4. Melakukan orientasi dan pelatihan karyawan baru.
5. Mengelola upah dan gaji (kompensasi karyawan).
6. Memberikan insentif serta *benefit*.
7. Menilai kinerja.
8. Berkomunikasi (wawancara, konseling, dan pendisiplinan).
9. Melakukan pelatihan karyawan dan mengembangkan manajer.
10. Membangun komitmen karyawan.

Sementara menurut, (William Nickels, 2016) mengatakan bahwa ruang lingkup manajemen sumber daya manusia tidak sebatas mengenai mempekerjakan dan memberhentikan seseorang, namun semua aktivitas

yang dilakukan dalam mencapai tujuan organisasi yang berkaitan dengan hukum yang berlaku dan memiliki pengaruh terhadap manajemen sumber daya manusia. Berikut adalah ruang lingkup manajemen sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan :



Gambar 2.3 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber : Nickles et, al (2016, p. 301)

Dari kedua pengertian ahli diatas, penulis dapat menyimpulkan fungsi manajemen sumber daya manusia diantaranya adalah merekrut, menyeleksi, memberikan pelatihan dan pengembangan, memotivasi, mengevaluasi, memberikan kompensasi dan *benefit*, melakukan penjadwalan, mengurus hubungan serikat pekerja, dan memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan.

2.3.5 *Recruitment*

Menurut (William Nickels, 2016) *recruitment* merupakan serangkaian aktivitas yang digunakan oleh perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang tepat di waktu yang tepat.

Sedangkan menurut (Kinicki, 2019) *recruitment* adalah proses mencari, menemukan, dan menarik calon pelamar untuk melamar kerja pada posisi yang tersedia di perusahaan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusianya.

Berdasarkan pengertian kedua ahli diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa *recruitment* adalah aktivitas yang dilakukan organisasi atau perusahaan dalam mencari dan menarik para pelamar kerja untuk mengisi kebutuhan sumber daya manusia yang tepat pada waktunya.

2.3.6 *Tipe – Tipe Recruitment*

Menurut (Dessler, 2015) terdapat dua tipe di dalam proses *recruitment* :

1. *Internal source of candidates*

Dalam tipe *internal source of candidates*, perusahaan memilih karyawan yang sudah memiliki posisi di dalam perusahaan dan terkadang memilih yang menjadi sumber daya manusia terbaik.

2. *External source of candidates*

Perusahaan tidak selalu mendapatkan sumber daya manusia yang dibutuhkan dari karyawan yang sudah bekerja di dalam perusahaan. oleh karena hal tersebut perusahaan perlu mencari sumber daya manusia dari luar perusahaan.

2.3.7 Saluran *Recruitment*

Menurut (Dessler, 2015) saluran dalam melakukan *recruitment* secara internal dibagi menjadi tiga yaitu :

1. *Finding* (Pencarian)

Finding adalah proses pencarian kandidat internal dengan cara mempublikasikan lowongan pekerjaan di *website* perusahaan atau mading perusahaan dengan mencantumkan kriteria pekerjaan yang dibutuhkan.

2. *Re-Hiring*

Re-hiring adalah proses di mana perusahaan mempekerjakan kembali karyawan terdahulu yang berpotensi baik. Kelebihan dari *re-hiring* adalah perusahaan sudah mengenal sisi baik dan buruk karyawan terdahulu yang akan di rekrut kembali.

3. *Succession Planning*

Succession planing merupakan proses mempertimbangkan kandidat yang sudah bekerja di dalam perusahaan untuk menjadi penerus dari pada atasannya.

Kemudian terdapat saluran dalam melakukan *recruitment* secara eksternal yang dibagi menjadi enam (Dessler, 2015) yaitu :

1. *Recruitment via internet*

Dalam *Recruitment* yang memiliki banyak pelamar dan banyak lowongan dari perusahaan, *recruitment* dengan internet menjadi salah satu pilihan. Perusahaan melakukan *recruitment* dengan menggunakan *Job boards* (membuka lowongan secara online).

2. *Other online recruiting practices*

Alternatif selain *job boards* adalah perusahaan mencari kandidat melalui *social networking* seperti *LinkedIn* untuk menemukan kandidat yang berpotensi.

3. *Texting*

Perusahaan menggunakan fitur *short message service* (SMS) untuk membuat *applicant pool*. Sebagai contoh perusahaan

menampilkan sebuah poster untuk para pembacanya agar mengirimkan lima angka spesifik melalui *text message*, maka yang mengirimkan pesan tersebut adalah bagian dari *mobile recruiting* perusahaan.

4. *The dot – jobs domain*

Mempermudah pencari kerja untuk melamar melalui domain yang tersedia dari perusahaan, sebagai contoh : career.summarecon.com, para pelamar kerja dapat langsung melamar melalui domain tersebut.

5. *Virtual Job fairs*

Recruitment dilakukan sepenuhnya secara online, sebagai contoh perusahaan ikut serta dalam *virtual job fair* untuk mencari calon kandidatnya, sementara para pelamar kerja yang hadir dalam *virtual job fair* tersebut dapat mendengarkan presentasi dari perusahaan dan juga meninggalkan CV apabila ingin melamar.

6. *Using applicant tracking*

Sistem online yang membantu perusahaan dalam menarik, mengumpulkan, menyortir, menggabungkan, dan mengatur para pelamar kerja.

2.3.10 Selection

Menurut (Kinicki, 2019) *Selection* merupakan proses penyaringan para pelamar kerja yang masuk sehingga membuat perusahaan mendapatkan kandidat yang terbaik.

Sementara menurut (Dessler, 2015) *selection* merupakan proses mencari pelamar kerja yang memiliki pengetahuan, kemampuan, perilaku, dan kompetensi yang dibutuhkan oleh perusahaan kemudian menyaring pelamar yang sesuai dengan pekerjaan yang tersedia serta yang paling sesuai dengan nilai perusahaan.

Berdasarkan pengertian kedua ahli diatas, penulis dapat menyimpulkan *selection* merupakan proses menyaring para pelamar kerja untuk mendapatkan yang paling sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta nilai perusahaan.

2.3.11 Tipe – Tipe dalam *Selection Tools*

(Kinicki, 2019) mengatakan bahwa *selection* merupakan proses penyaringan para pelamar kerja yang masuk sehingga perusahaan dapat mempekerjakan kandidat yang terbaik. Terdapat tiga alat yang digunakan agar proses *selection* berjalan dengan baik, diantaranya adalah :

1. *Background information: Application Forms, Resumes & References.*

Dalam *apllication forms* dan *resumes* tersedia informasi dasar mengenai kandidat pelamar kerja, sebagai contoh : kewarganegaraan, pendidikan, pengalaman bekerja, dan sertifikat yang dimiliki oleh pelamar kerja.

2. *Interviewing: Unstructured, Situational & Behavioral Description.*

Interview merupakan salah satu *tools* yang sering digunakan untuk memilih pelamar kerja. *Interview* dapat dilakukan melalui tatap muka, *video confrence*, dan juga melalui *telephone*. Namun untuk mendapat hasil yang akurat perusahaan dapat melakukan *interview* secara langsung bertatap muka karena dianggap paling adil dibandingkan yang lainnya. Untuk meminimalisir kekeliruan yang terjadi, proses *interview* dapat dievaluasi dengan tiga orang atau lebih. Berikut tipe – tipe dalam pelaksanaan *interview* :

- a) *Unstructured Interview*

Dalam proses *unstructured interview*, pertanyaan wawancara tidak terstruktur serta pertanyaan yang diajukan bersifat menyelidiki seperti apa kandidat pelamar kerja sebenarnya.

- b) *Structured interview*

Dalam *structured interview*, wawancara dilakukan secara terstruktur dengan pertanyaan yang sudah menjadi standar perusahaan. terdapat dua tipe di dalam *structured interview* yaitu, yang pertama adalah *situational interview* dimana pertanyaan yang diajukan merujuk pada suatu kondisi dan pelamar kerja diminta untuk menanggapi hal tersebut, kemudian yang ke dua adalah *behavioral description interview* dimana pertanyaan yang diajukan mengarah pada apa yang kandidat telah lakukan di masa lalunya.

3. *Employee Test: Ability, Personality, Performance, Integrity, and others.*

Employee test merupakan tes yang dilakukan oleh para pelamar kerja sebagai prosedur dalam menentukan keputusan *selection*.

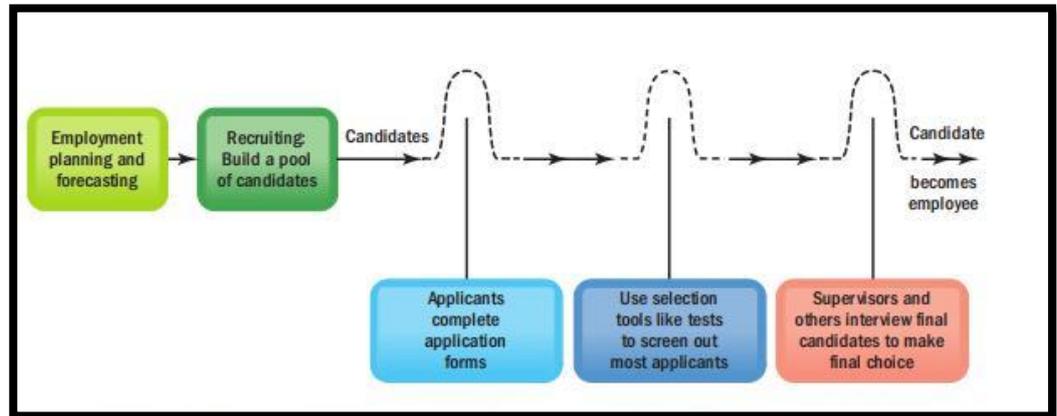
Terdapat *test* yang umum digunakan, diantaranya yaitu :

- a) *Ability test* : digunakan dalam mengukur kemampuan seseorang baik dari segi fisik, kekuatan, dan stamina, kemampuan mekanis, kemampuan mental, dan kemampuan rohani.
- b) *Performance test* : tes performa digunakan untuk mengukur performa seseorang yang dapat dilihat dari bagaimana kandidat melakukan pekerjaan sebenarnya.
- c) *Personality test* : digunakan dalam mengukur kepribadian atau karakter seseorang seperti kemampuan beradaptasi, bersosialisasi, kebebasan dan kebutuhan seseorang dalam mencapai sesuatu.
- d) *Intergrity test* : digunakan dalam mengukur sikap dan pengalaman kandidat yang berkaitan dengan kejujuran, ketekunan, dan sifat dapat dipercayanya.
- e) *Others test* : tes lainnya yang mungkin diperlukan adalah, tes narkoba, *polygraph* (mendeteksi

kebohongan), dan *generic screening* dan analisa tulisan tangan.

2.3.12 Proses *Recruitment & Selection*

Menurut (Dessler, 2015) ada beberapa tahapan di dalam proses *recruitment* dan *selection* diantaranya adalah :



Gambar 2.4 Proses *Recruitment* dan *Selection*

Sumber : Dessler (2015)

Berikut adalah pengertiannya :

1. *Employee planning and forecasting* : dalam proses ini, perusahaan membuat perencanaan untuk melakukan *recruitment* sekaligus mengkalkulasi syarat dan kriteria seperti apa yang dicari dari kandidat untuk mengisi kebutuhan tenaga kerja.
2. *Recruiting : build a pool of candidates* : pada tahap ini perusahaan mulai melakukan *recruitment* dengan melakukan *job posting* dan mempublikasikan spesifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan melalui saluran yang dimiliki.
3. *Applicants complete application form* : pada tahap ini kandidat dapat mengisi *form* lamaran kerja yang berisi tentang beberapa informasi kandidat, diantaranya : keahlian kandidat , pengalaman bekerja kandidat, rekam jejak kerja sebelumnya, dan perkembangan yang terjadi pada kandidat.

4. *Use selection tools like test to screen out more applicants:* dalam tahapan ini perusahaan melakukan tes yang bertujuan untuk mengenal kepribadian kandidat serta mengukur kemampuan kognitif, motorik, dan fisik dari kandidat.
5. *Supervisor and others interview find candidates to make final choiche :* di tahap ini, perusahaan akan melakukan proses *interview* untuk mendapatkan informasi dari kandidat atas pertanyaan yang diberikan kemudian dari hasil *interview* perusahaan dapat menentukan apakah kandidat masuk kedalam kriteria yang perusahaan butuhkan.