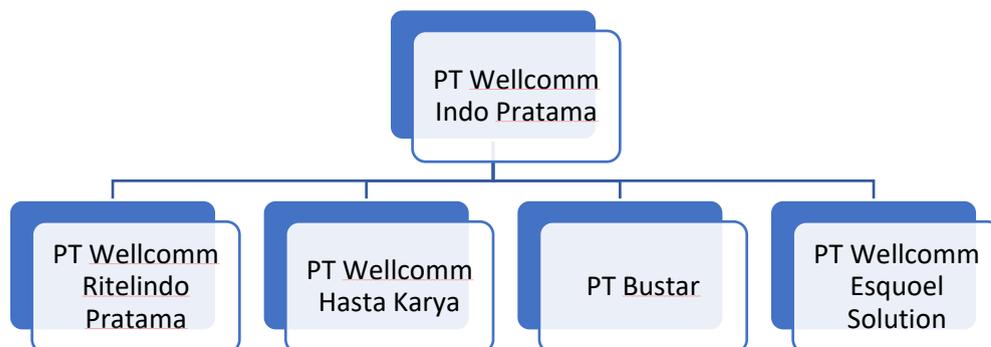


BAB II

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

2.1 Sejarah Perusahaan



Sumber: PT Wellcomm

Gambar 2. 1 Struktur posisi Pendirian PT Wellcomm Ritelindo Pratama

PT Wellcomm Ritelindo Pratama didirikan sejak tahun 2005 oleh Lie Jeffrey Lunardi, sejak awal berdirinya memang sudah fokus untuk menggarap pasar ini, karena belum ada jaringan ritel yang digarap secara modern dan hanya menjual aksesoris saja. PT Wellcomm Ritelindo Pratama didirikan karena Lie Jeffrey Lunardi berhasil meraih kesuksesan penjualan grosir produk aksesoris handphone dan gadget yang dilakukan PT Wellcomm Indo Pratama. PT Wellcomm Ritelindo Pratama Merupakan Perusahaan retail dari pemisahan divisi *wholesaler* (Divisi Penjualan) PT Wellcomm Indo Pratama yang dimana penjualan yang dilakukan selalu berhasil meraih kesuksesan sehingga membuat Lie Jeffrey ingin mencoba melakukan penjualan secara retail dengan tujuan untuk membuat perusahaan dapat lebih menjangkau langsung konsumen dari perusahaan Wellcomm itu sendiri. Perusahaan ini berawal dari merintis jaringan retail khusus untuk penjualan aksesoris

gadget sampai saat ini sudah berhasil menjual berbagai jenis produk lain.



Gambar 2. 2 Logo PT Wellcomm Ritelindo Pratama

Sumber: (PT. Wellcomm Ritelindo Pratama, 2005)

Sejak tahun 2006 PT Wellcomm Ritelindo Pratama sudah dikenal dan memiliki jaringan toko aksesoris yang tersebar diberbagai mall dan toko buku Gramedia di kota-kota besar yang ada diberberapa daerah Negara Indonesia. Nama jaringan yang perusahaan miliki adalah Wellcomm Shop. Perkembangan Wellcomm Shop dibidang cukup tinggi, meski awalnya masih melakukan *trial and error* selama beberapa bulan, namun memasuki tahun kedua, semua berkembang dengan begitu pesat dan hanya dalam waktu kurang dari tiga tahun perusahaan ritel ini sudah memiliki sekitar 100 buah gerai di seluruh Indonesia dengan memperoleh penghargaan “The Largest Chain Network Gadget Accessories In Indonesia”. (PT. Wellcomm Ritelindo Pratama, 2005).

Dengan begitu banyak jaringan dari Wellcomm Shop yang tersebar di seluruh kota-kota yang ada di Indonesia, banyak prinsipal gadget merek ternama yang mempercayakan produknya ke jaringan ritel ini. Menurut Lie Jeffrey, ada sekitar 10 prinsipal merek internasional yang sudah bekerja sama dengan Wellcomm Shop. Mulai dari merek ponsel sampai ke laptop, antara lain Sony, Samsung, Asus, dan lainnya (PT. Wellcomm Ritelindo Pratama, 2005).

Berikut ini adalah logo perusahaan rekan dari PT Wellcomm

Ritelindo Pratama:



Sumber : (PT. Wellcomm Ritelindo Pratama, 2005)

Gambar 2. 3 Partner Business PT Wellcomm Ritelindo Pratama

Perusahaan juga memiliki bentuk kerja sama dalam alat

pembayaran dengan berbagai instansi pembayaran untuk mempermudah konsumen toko dari PT Wellcomm Ritelindo Pratama didalam melakukan metode pembayaran sehingga memberikan kemudahan bagi konsumen untuk proses pembayaran Non tunai. Perusahaan Non Pembayaran non cashless Yang bekerja sama dengan PT. Wellcomm Ritelindo Pratama adalah Bank Mandiri, Bank BCA, OVO. Bentuk kerja sama yang dilakukan ini melauai alat pembayaran non tunai melalui mesin EDC dari perusahaan tersebut. (PT. Wellcomm Ritelindo Pratama, 2005)

Selain itu, Perusahaan berhasil juga melakukan penjualan produk selain aksesoris gadget seperti produk peralatan rumah tangga, dokumentasi, pencahayaan, dan perlatan kecantikan. Atas keberhasilan penjualan retail produk yang wellcomm jual ini membuat Lie Jeffrey memutuskan untuk mencoba mendirikan PT Wellcomm Hasta karya. PT Wellcomm Hasta Karya ini adalah perusahaan produksi produk dari wellcomm itu sendiri yang berupa produk selain aksesoris gadget seperti produk peralatan rumah tangga, dokumentasi, pencahayaan, dan perlatan kecantikan. Kini perusahaan melakukan penjualan selain produk aksesoris handphone yang mereka produksi sendiri dan tetap juga menjual produk dari rekan dari PT Wellcomm itu sendiri melainkan sudah menjual produk hasil produksi dari PT Wellcomm Hasta Karya yang merupakan bagian dari Perusahaan Wellcomm itu sendiri. Sebagai perusahaan ritel yang memiliki jaringan yang tersebar di seluruh di Indonesia, Wellcomm Shop harus menempatkan orang-orang yang berkualitas.

Menurut Lie Jeffrey Lunardi mengatakan bahwa PT Wellcomm Ritelindo Pratama memiliki banyak perusahaan lain yang mempercayakan produknya di Wellcomm Shop bukan semata-mata karena memiliki jaringan yang luas tetapi juga karena sumber daya

manusia yang bagus. (<http://www.marketing.co.id/>). Bapak Lie Jeffrey juga didalam membangun kemajuan perusahaan memiliki bantuan dari rekan perusahaan yang berasal dari china yang mendirikan perusahaan bernama PT. Bustar yang bagian dari perusahaan Wellcomm . PT. Bustar juga menjual produk yang dihasilkan oleh Wellcomm ditoko online yang ada di shopee maupun tokopedia. PT. Wellcomm Esqooel Solution menangani permasalahan Website, E-commerce, Media Social Recruitment dari Wellcomm. Website milik WellcommShop group dan toko online yang dimiliki oleh Wellcomm ini terdiri dari PT. Wellcomm Indo Pratama, PT. Wellcomm Ritelindo Pratama, PT. Wellcomm Hasta Karya, PT. Bustar pada E-commerce seperti Tokopedia dan Shopee. Nama websitenya adalah WellcomShop.com.

Nama toko yang ada di E-commerce Tokopedia dan Shopee ini bernama WellcommShopOfficial dan Ghizmo Official milik dari PT. Wellcomm Ritelindo Pratama. (PT. Wellcomm Ritelindo Pratama, 2005). PT. Wellcomm Esqooel Solution juga membantu mengurus permasalahan yang terjadi didalam media social Recruitment dan website online shopping milik PT. Wellcomm Ritelindo Pratama. Permasalahan media social recruitment yang terjadi biasanya berhubungan dengan login akses, akses tampilan iklan lowongan kerja, akses formulir lamaran kerja dan email yang masuk kedalam email milik perusahaan. Media social Rekrutment Perusahaan in bernama Wellllcommshop.com dan email perusahaan (PT. Wellcomm Ritelindo Pratama, 2005). PT. Wellcomm Ritelindo Pratama tahun 2012 berhasil meraih kesuksesan dan mendapatkan penghargaan “ Most Favorite Accessories Phone Outlet” dari penyelenggaraan yang dilakukan oleh Majalah seluler yang diberikan kepada insan telekomunikasi seluler di Indonesia.

Selain itu, Wellcomm di setiap tahun memberikan Rewards dan

Penghargaan sebagai bentuk apresiasi terhadap staff yang berprestasi dalam menjalankan landasan dasar dengan baik. Kategorinya ini ialah : The Best kepala Toko Seluruh Indonesia, The best Kepala Toko Jabodetabek, The best Kepala Toko Luar Jabodetabek, The best pembukuan / Administrasi, The Best AM, The Best Promo (Sukses), The Best Sales Counter (untuk 5 orang terpilih). Produk yang dijual oleh PT. Wellcomm Ritelindo Pratama di toko-toko Wellcomm selain dari produksi PT. Wellcomm Hasta Karya ia menjual produk dari Perusahaan Partner yang menjadi bagian dari supplier PT. Wellcomm. Bentuk kerjasama yang dilakukan dengan perusahaan supplier Berhubungan dengan barang yang dijual di shop mall Wellcommshop dan Counter gramedia PT. Wellcomm Ritelindo Pratama. (PT. Wellcomm Ritelindo Pratama, 2005). produk yang dijual, terdiri dari: Tas, cable & connector, Aksesoris Kamera, *cases, aksesoris komputer, accessories devices, drones, holders, home appliances, misc, networking, powersolution, screen protect, sound, stroge, watchs.*

2.2 Profil Perusahaan

2.2.1 Lokasi Perusahaan

Lokasi tempat penulis melaksanakan praktek kerja magang adalah Jl. Sutera Niaga III-A No.20, Pakulonan, Kec. Tangerang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15325.



Sumber : (PT. Wellcomm Ritelindo Pratama)

Gambar 2. 4 Kantor Pusat PT Wellcomm Ritelindo Pratama

2.2.2 Visi Perusahaan

Berikut dibawah ini penjelasan mengenai visi yang dimiliki Oleh PT. Wellcomm Ritelindo Pratama, yaitu: untuk menjadi suatu Jaringan pemasaran professional berbasis sumber daya manusia yang aktif diseluruh Indonesia dengan berfokus pada sumber daya manusia yang aktif , wellcomm ingin membangun jaringan yang luas dengan adanya dukungan dari sumber daya manusia yang kompeten sehingga dapat membuat Wellcomm menjadi semakin maju.

2.2.3 Misi Perusahaan

Berikut Misi dari perusahaan PT Wellcomm Ritelindo Pratama yaitu : (PT. Wellcomm Ritelindo Pratama)

1. Kerjasama yang saling menguntungkan dengan seluruh mitra bisnis
2. Perusahaan terbaik untuk belajar dan berkarir.

3. Meningkatkan efisiensi distribusi produk ke seluruh penjuru Indonesia
4. Memberikan pengalaman berbelanja baru dengan pelayanan yang memuaskan pelanggan
5. Menyediakan produk yang dapat memberikan nilai tambah.

2.2.4 Landasan Dasar Perusahaan

Didalam menjalankan visi dan misi perusahaan didalam mencapai target perusahaan perusahaan memiliki landasan dasar yang menjadi tolak ukur yang harus dilakukan didalam organisasi perusahaan, berikut dibawah ini landasan dasar perusahaan :
(www.Wellcommshop.com)

1. Moralitas

Sebagai perusahaan bisnis yang sehat, Wellcomm sangat menjunjung tinggi moralitas dalam berperilaku di dalam perusahaan khususnya dan dalam kehidupan sosial pada umumnya.

2. Tanggung Jawab

Bisnis yang kami jalankan berdasarkan pada kepercayaan yang tinggi sehingga untuk menimbulkan kepercayaan itu kami sangat bertanggung jawab atas segala komitmen kami.

3. Kemampuan

Peningkatan kemampuan setiap individu merupakan kunci

dalam kemajuan bersama seluruh keluarga besar Wellcomm, pengertian kemampuan bagi kami dapat diartikan bahwa " Hari ini harus lebih baik dari hari kemarin ".

2.2.5 Status Pekerja

Berikut ini status Pekerja yang ada di perusahaan dibagi ke dalam 3 (tiga) kelompok, yaitu : (PT. Wellcomm Ritelindo Pratama)

1. Status Pekerja Training

Adalah Pekerja baru yang memiliki status terikat hubungan kerja dengan perusahaan sebagai pekerja yang sedang mengikuti training kerja dengan Perusahaan. Pekerja training ini melakukan pekerjaannya dengan masa waktu kerja 3 bulan berdasarkan atas surat perjanjian dan pernyataan kerja yang sudah ditandatangani oleh pekerja baru.

2. Status Pekerja Kontrak

Adalah Pekerja yang terikat hubungan kerja kontrak dengan Perusahaan. Pekerja kontrak ini dapat diperpanjang masa bekerjanya bila sudah mendapatkan persetujuan dari atasannya sendiri. Biasanya karyawan memperoleh status pekerja kontrak sesudah karyawan berhasil melalui masa training kerja pada perusahaan.

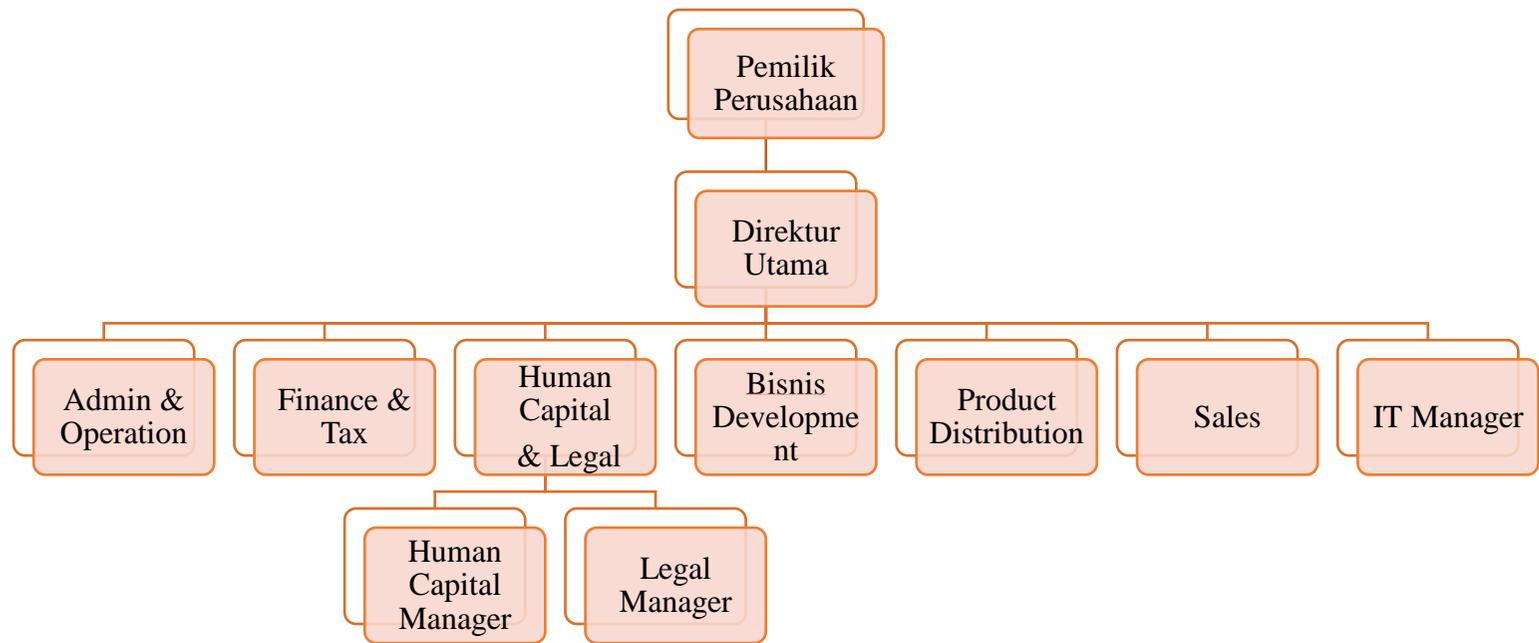
3. Status Pekerja Tetap

Adalah pekerja yang berhasil mengikuti ketentuan yang

sudah ditentukan oleh perusahaan dengan masa bekerja yang sudah melewati masa bekerja kontrak pada perusahaan. Status pekerja tetap diperoleh sesudah perusahaan berhasil melalui masa kerja kontrak pada perusahaan dan atasannya menginginkan karyawan tersebut untuk menjadi bagian karyawan tetap didalam perusahaan.

2.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Dalam laporan magang penulis Terdapat struktur organisasi perusahaan secara umum. Selain itu, untuk menjadi penjelasan posisi penulis bekerja magang didalam perusahaan penulis menyertakan gambar struktur organisasi divisi human capital dari perusahaan tempat kerja magang penulis.



Gambar 2. 5 Struktur Organisasi PT. Wellcomm Ritelindo Pratama

Sumber: (Pratama, 2019-2020)

2.4 Tinjauan Pustaka Yang Berhubungan Dengan Kegiatan Kerja Magang

2.4.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2020) mengatakan bahwa Manajemen Sumber daya adalah Suatu Proses Management yang dimana memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi terhadap karyawan dengan memperhatikan hubungan kerja, kondisi kesehatan, keselamatan kerja, dan keadilan dare atasan kepada bawahannya didalam perusahaan.

Menurut Flippo (2018), manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan karyawan sebagai tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja karyawan sebagai sumber daya manusia dengan organisasi dimana kinerja dan perilaku karyawan mempengaruhi hasil pencapaian dari sasaran target pencapaian organisasi.

Menurut Handoko (2016) Manajemen sumber daya manusia ialah suatu proses penarikan, penyeleksian, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun tujuan yang ada dalam organisasi.

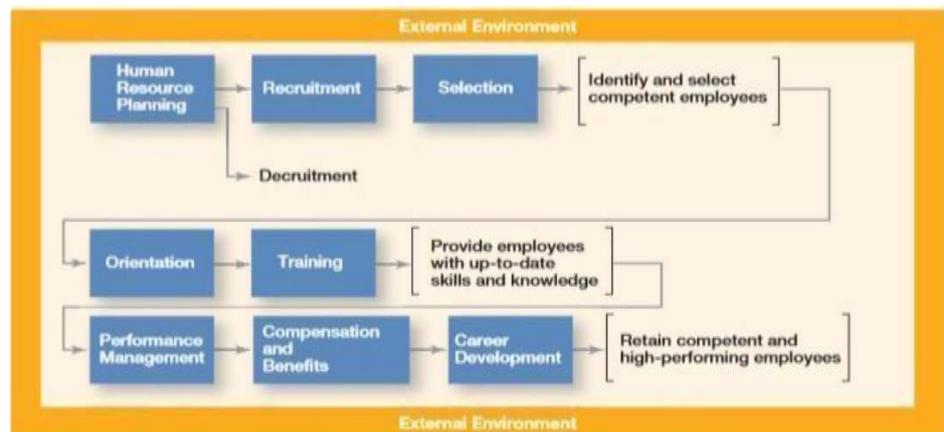
Sedangkan, menurut Narwawi (2018), mendefinisikan manajemen sumber daya manusia mempunyai pengertian yang erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia atau pegawai dalam perusahaan. Sumber daya manusia dapat juga disebut sebagai personil. Tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagi penggerak organisasi alam mewujudkan eksistensinya, atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara

fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Penulis didalam pelaksanaan dan pelaksanaan kegiatan kerja magang yang dilakukan pada perusahaan menggunakan teori manajemen sumber daya manusia menurut Dessler (2020), mengatakan bahwa Manajemen Sumber daya adalah Suatu Proses Management yang dimana memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi terhadap karyawan dengan memperhatikan hubungan kerja, kondisi kesehatan, keselamatan kerja, dan keadilan dari atasan kepada bawahannya didalam perusahaan.

2.4.2 Proses Manajemen Sumber Daya Manusia

menurut pendapat dari Coulter (2019), mengatakan bahwa proses manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa proses yang biasa dilakukan oleh *Manager* dan *Human Resource Management*, yaitu:



Sumber: (Coulter, 2019)

Gambar 2. 6 Proses Manajemen Sumber Daya Manusia

1. *Human Resource Planning*

Suatu proses yang dilakukan oleh bagian manajemen sumber daya manusia didalam mengadakan ketersediaan jumlah tenaga kerja yang tepat sehingga hal tersebut dapat menjamin setiap posisi yang ada pada organisasi berhasil menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya dengan efektif dan efisien didalam organisasi.

2. *Recruitment Dan Derecruitmen*

Rekrutmen adalah proses yang dilakukan oleh bagian manajemen sumber daya manusia organisasi yang melakukan kegiatan mencari, mengidentifikasi, dan menambahkan calon tenaga kerja baru didalam organisasi yang sesuai dengan kemampuan dan ketrampilan yang harus dimiliki pada setiap bagian yang ada pada organisasi. sedangkan Derekrutmen adalah suatu upayah yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia organisasi dimanamelakukan pengurangan tenaga kerja yang dimiliki oleh masing-masing bagian didalam organisasi karena adanya kelebihan jumlah tenaga kerja yang dimiliki atau besarnya biaya didalam membayar tenaga kerja yang organisasi tanggung dan dibayarkan setiap bulannya oleh organisasi tersebut.

3. *Selection*

Manajemen sumber daya manusia melakukan proses pemilihan dan penyeleksian beberapa calon kandidat karyawan dari tahapan proses rekrutmen dengan tujuan untuk memastikan serta memilih kandidat yang paling tepat dan layak untuk bergabung dan bekerja didalam

organisasi perusahaan.

4. *Training*

Proses penting dimana seorang karyawan baru mendapatkan beberapa pelatihan yang ada pada organisasi didalam menyesuaikan keahlian dan kemampuan yang dimiliki karyawan berhubungan dengan pekerjaan dilakukan pada organisasi tempatnya bekerja.

5. *Orientation*

Proses pengenalan lingkungan organisasi dan jobdesk pekerjaan yang akan karyawan terima pada saat melakukan pekerjaan ditunjukkan bagi karyawan baru yang baru mulai bergabung kerja pada organisasi perusahaan.

6. *Performance Management*

Suatu proses yang Manajemen Sumber daya terapkan bertujuan untuk menetapkan standar kinerja kerja karyawan yang digunakan saat manager dalam mengevaluasi kinerja karyawan sudah berjalan secara efisien dan efektif.

7. *Compensation and Benefit*

Karyawan yang memiliki kompetensi dan keterampilan yang baik untuk membantu tercapainya suatu tujuan dan misi sebuah organisasi berhak memperoleh pemberian kompensasi serta upah sesuai dengan kinerja kerja masing-masing karyawan dimana hal tersebut dilakukan dengan tujuan untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang

berkompeten didalam bekerja pada organisasi.

8. *Career and Development:*

Karyawan berhak memperoleh pengembangan jabatan atau posisi yang sudah dimiliki sebelumnya selama karyawan bekerja keras sesuai dengan jabatan karyawan pada organisasi.

2.4.3 Rekrutmen

Menurut Dessler (2020), rekrutmen adalah suatu proses yang dilakukan oleh seorang recruiter dalam mencari suatu kandidat yang sesuai dengan standards karyawan yang dicari organisasi perusahaan guna dalam meningkatkan kualitas sumberdaya manusia organisasi perusahaan selain itu juga membantu pencapaian target dan visi- misi perusahaan.

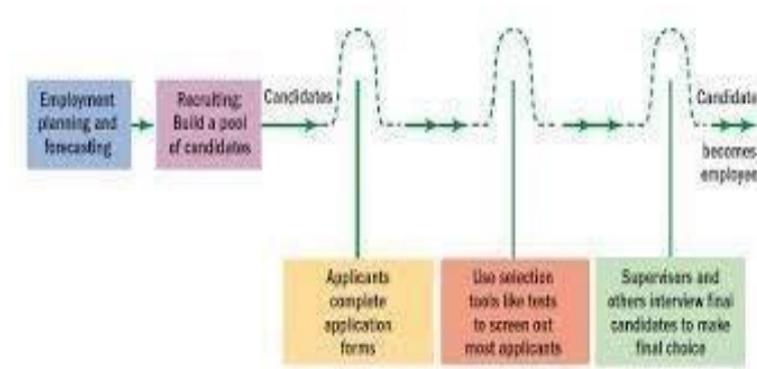
Menurut Dr. H Fauzi (2018), rekrutmen adalah suatu kegiatan yang terdiri dari proses mencari (menetapkan kategori dan ketentuan sumber tenaga kerja seperti apa yang akan dipilih bergabung dengan organisasi) dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang masih kosong diperusahaan.

Menurut Hasibuan (2018), rekrutmen adalah suatu permasalahan yang terjadi pada kegiatan pengadaan tenaga kerja. Jika penarikan tenaga kerja berhasil berarti banyak pelamar yang memasukkan lamaran kerja, sehingga peluang untuk mendapatkan karyawan yang baik terbuka lebar membuat perusahaan dapat memilih yang terbaik diantara beberapa kandidat calon tenaga kerja.

Sedangkan menurut Snell (2018), Rekrutmen adalah suatu kegiatan penambahan jumlah tenaga kerja baru dari beberapa pelamar kerja yang memiliki kemungkinan untuk terpilih bergabung bekerja dengan organisasi.

Penulis didalam pelaksanaan dan pelaksanaan kegiatan kerja magang yang dilakukan pada perusahaan menggunakan teori menurut Dessler (2020) yang mengatakan rekrutmen adalah suatu proses yang dilakukan oleh seorang recruiter dalam mencari suatu kandidat yang sesuai dengan standards karyawan yang dicari organisasi perusahaan guna dalam meningkatkan kualitas sumberdaya manusia organsiasi perusahaan selain itu juga membantu pencapaian target dan visi- misi perusahaan.

2.4.4Proses Rekrutmen



Gambar 2. 7 Proses Rekrutmen Dessler

Sumber: (Dessler, 2020)

Menurut Dessler (2020), menjelaskan mengenai proses recruitment, terdiri dari:

1. *Employment planning and forecasting*

Proses memformulasi rencana-rencana untuk mengisi lowongan

masa depan berdasarkan pada suatu analisis dari posisi yg diharapkan terbuka dan akan diisi oleh calon dari dalam atau dari luar perencanaan untuk mengisi beberapa atau semua posisi perusahaan di masa mendatang suatu bagian terpadu dari proses perencanaan SDM dan strategik perusahaan.

2. Recruiting: build a pool of a candidates

Proses membangun upayah mencari kandidat baru dengan Cara Mempersempit Talent Pool dan Merekrut Kandidat yang Tepat.

3. Applicants: complete applications forms

Pelamar kerja melakukan pengisian formulir lamaran kerja dengan membawa berkas lamaran kerja.

4. Use selections tools like test to screen out most applicant

Recruiters menggunakan alat bantu yang digunakan didalam memudahkan proses recruitment yang dimana alat tes psikotes ini berisikan kumpulan soal- soal tes psikotes dan tes papikosticks mengenai kepribadian seseorang yang digunakan ini berguna sebagai salah satu alat pertimbangan recruiter memilih kandidat terbaik sesuai dengan standards karyawan di formulir pengajuan tenaga kerja pada organisasi perusahaan.

5. *Supervisors and other interviews final candidates to make final choice*

Dalam tahap ini calon kandidat bertemu dengan supervisors dan user calon atasan dari calon kandidat pelamar kerja. Calon kandidat terpilih dan berhasil melewati sesi tes psikotes diberikan kesempatan untuk mengeluarkan kemampuan terakhir agar supervisor/ user memilihnya untuk bergabung didalam struktur organisasi perusahaan.

6. *Candidates becomes employee*

Kandidat yang berhasil melewati berbagai proses tes psikotes dan interview ini sudah dipastikan dapat mengikuti tahapan training kerja pada perusahaan sebelum peserta training ini dinyatakan sebagai Karyawan Tetap.

2.4.5 Sumber Rekrutmen Karyawan

Menurut Dessler (2020) terdapat penjelasan mengenai Sumber Rekrutmen karyawan yang biasa digunakan oleh recruiter untuk mencari kandidat terbaik guna mengisi kekosongan posisi karyawan yang sudah resign pada struktur organisasi perusahaan, yaitu:

1. **Sumber Rekrutmen Internal**

Proses rekrutment yang dilakukan dengan mencari kandidat karyawan yang berada didalam perusahaan untuk di tempatkan dalam posisi jabatan yang baru. Karyawan yang akan ditempatkan pada posisi jabatan kerja baru ini ialah karyawan yang memiliki kinerja kerja yang bagus di bandingkan dengan

karyawan yang lainnya. Selain itu, proses ini dilakukan perusahaan sebagai bentuk apresiasi perusahaan terhadap karyawan yang bekerja dengan sesuai peraturan perusahaan. Hal ini juga dapat menghemat waktu dan biaya perusahaan.

Sumber rekrutmen internal itu sendiri, terdiri dari:

1. Job Posting: Membuat pemberitahuan dan kesempatan baru kepada seluruh karyawan yang bekerja pada organisasi berhak melakukan pengisian posisi yang kosong pada struktur organisasi perusahaan.
2. Promotion: Karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang selalu memenuhi keinginan dan standards dari perusahaan ini biasanya berhak menerima kenaikan jabatan atas dari kinerja kerja yang dilakukan masing-masing karyawan pada organisasi perusahaan tempatnya bekerja.

2. Sumber Rekrutmen Eksternal

Sumber eksternal adalah Proses rekrutment yang dilakukan dengan mencari kandidat karyawan yang berada diluar perusahaan untuk di tempatkan dalam posisi jabatan yang baru. Karyawan yang akan ditempatkan pada posisi jabatan kerja baru ini ialah calon karyawan luar yang lulus mengikuti test psikotes, interview, dan pelatihan kerja karyawan. Berikut ini adalah sumber rekrutmen eksternal, yaitu:

1. *Social Media* : Penggunaan social media seperti Jobstreet, Instagram, Facebook, Forum Tenaga Kerja didalam menemukan kandidat yang akan di rekrut oleh organisasi.

2. *Advertising* : pemasangan iklan lowongan kerja di beberapa surat kabar maupun iklan lowongan pekerjaan yang ada pada mading sekolah, universitas, dan tempat ibadah untuk memperoleh calon tenaga kerja yang akan melamar kerja pada perusahaan.

2.4.6 Metode Rekrutmen

Menurut Hasibuan (2018) terdapat beberapa metode rekrutmen yang dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

1. Metode Tertutup

Proses rekrutmen yang dilakukan dengan memberikan informasi lowongan pekerjaan kepada para karyawan atau orang tertentu dimana berakibat lamaran kerja yang diterima sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan tenaga kerja yang diinginkan oleh perusahaan dimana perusahaan menginginkan calon karyawan memiliki kualitas kerja yang baik ini terasa sulit didapatkan oleh perusahaan.

2. Metode terbuka

proses rekrutmen yang dilakukan dengan memberikan informasi dengan melakukan pemasangan iklan lowongan kerja pada media social, media surat kabar, iklan lowongan kerja di mading-mading yang ada di beberapa instansi Pendidikan maupun tempat ibadah secara luas ke masyarakat. Metode ini dilakukan dapat menerima banyak lamaran kerja yang masuk pada organisasi perusahaan sehingga kesempatan untuk memperoleh karyawan dapat memiliki peluang yang besar.

2.4.7 Seleksi

Menurut Hasibuan (2018), seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan atau penentuan pelamar yang diterima atau tidak untuk menjadi bagian karyawan dari perusahaan.

Menurut Narwawi (2018), seleksi ialah suatu proses melakukan penetapan keputusan untuk menerima atau tidak. Setelah mempertimbangkan hasil tes pelamar pada hasil suatu pekerjaan tertentu.

Menurut Fauzi (2018), seleksi adalah kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan dari perusahaan tersebut.

Menurut Siagian (2018), seleksi adalah salah satu bagian yang menjadi focus dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Jika sekelompok pelamar sudah didapatkan dari berbagai kegiatan rekrutmen maka proses seleksi dapat segera dimulai.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, Penulis didalam menuliskan laporan hasil kegiatan kerja magang yang penulis lakukan pada perusahaan terkait teori Seleksi, penulis menggunakan teori seleksi menurut Siagian (2018) yang menjelaskan bahwa seleksi adalah salah satu bagian yang menjadi focus dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Jika sekelompok pelamar sudah didapatkan dari berbagai kegiatan rekrutmen maka proses seleksi dapat segera dimulai.

2.4.8 Proses Seleksi

Menurut Hasibuan (2018) terdapat beberapa langkah-langkah proses seleksi, yaitu:

1. Proses penyeleksian Surat lamaran Kerja

Recruiter biasanya menyeleksi setiap surat lamaran kerja yang masuk dalam perusahaan melalui email maupun surat lamaran kerja langsung.

2. Mengisi formulir lamaran kerja

Kandidat biasanya mengisi formulir lamaran kerja pada saat kandidat akan mengikuti proses tes dan interview kerja pada kantor yang akan jadi calon tempatnya bekerja.

3. Memeriksa Referensi Pelamar

Recruiter biasanya memeriksa referensi pelamar in dari CV, surat lamaran kerja, dan formulir lamaran kerja calon karyawan yang membuat recruiter dengan mudah menjadikan hal tersebut sebagai salah satu bahan pertimbangan calon kandidat tersebut dapat bergabung atau tidaknya dengan perusahaan.

4. Wawancara pendahuluan

Recruiter biasanya mengajak bicara satu persatu calon kandidat karyawan didalam sesi interview kerja karyawan. Dalam tahap ini kandidat karyawan menjelaskan tentang dirinya dan berusaha menyakinkan recruiter untuk memilihnya bergabung dengan perusahaan.

5. Tes penerimaan

Recruiter biasanya memberikan beberapa soal yang berhubungan dengan beberapa hal untuk mengetahui sejauh mana kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh calon kandidat sehingga calon kandidat dapat diterima oleh perusahaan.

6. Tes psikologi

Recruiter biasanya memberikan beberapa soal yang berisikan gambaran diri kepribadian seseorang didalam lingkungan pekerjaan. Calon kandidat harus menjawab keseluruhan dari tes kepribadian yang diberikan oleh recruiter agar recruiter mengetahui kepribadian calon karyawannya masing-masing.

7. Tes kesehatan

Calon kandidat biasanya memberikan hasil tes fisik kesehatan yang sudah diperoleh dari dokter kepada recruiter agar recruiter pun tau kesehatan fisik yang dimiliki oleh calon kandidat karyawan.

8. Wawancara akhir

Biasanya proses ini dilakukan oleh pihak terkait seperti atasanlangsung dari calon karyawan. Agar atasannya ini mudah mengetahui kemampuan yang dimiliki oleh calon kandidat karyawan sesuai atau tidak dengan apa yang dibutuhkannya.

9. Keputusan

Hasil dari keseluruhan rangkaian proses yang dimana terdapat keputusan akhir yang menyatakan calon kandidat karyawan tersebut dapat diterima atau tidaknya didalam perusahaan.

2.4.9 Seleksi Tenaga Kerja

Menurut Dr. H Fauzi (2018), mengatakan bahwa dalam seleksi tenaga kerja terbagi menjadi tiga kategori, yaitu:

1. Prosedur Seleksi

Prosedur seleksi adalah suatu rangkaian tahapan yang dilakukan didalam proses penyeleksian calon tenaga kerja menjadi bagian karyawan pada suatu organisasi.

Menurut Dr. H Fauzi (2018), prosedur seleksi terdiri dari:

1. Seleksi Surat-surat lama

Berhubungan dengan berkas lamaran kerja terdiri dari surat pengalaman kerja dan Pendidikan dan surat yang biasa dibawa pada tahap datang menghadiri sesi psikotes dan interview.

2. Pemeriksaan Referensi

Berhubungan dengan isi yang ada pada berkas lamaran kerja dan formulir lamaran kerja.

3. Wawancara pendahuluan

Berhubungan dengan perkenalan diri calon karyawan terlebih

dahulu.

4. Seleksi Ilmu Pengetahuan

Pemilihan hasil tes yang sesuai dengan kriteria ilmu pengetahuan dari beberapa peserta dipilih satu terbaik bisa lolos pada tahap selanjutnya menurut organisasi.

5. Tes Psikologi

Pelaksanaan tes kepribadian masing-masing peserta. Dimana dari hasil tes kepribadian yang diperoleh ini dipilih satu hasil yang sesuai dengan kepribadian yang diinginkan oleh organisasi.

6. Tes Kesehatan

Dilakukan untuk mengetahui kondisi Kesehatan yang dimiliki oleh masing- masing peserta disaat akan bergabung bekerja dengan organisasi.

7. Wawancara Akhir Dengan Atasan Langsung dari Calon Karyawan Nanti.

Sesi tanya jawab peserta dengan atasan dari departemen yang diinginkan. Biasanya pada tahap ini atasan langsung dari calon karyawan menanyakan hal yang lebih spesifik dan berhubungan langsung dengan pekerjaan yang akan dikerjakan oleh calon karyawan nanti saat bekerja dengan perusahaan.

8. Hasil Keputusan Diterima Atau Tidak.

Keseluruhan hasil tes yang dilakukan oleh peserta dimana hasil yang diperoleh merupakan bagian dari suatu keputusan yang diterima oleh masing-masing peserta diterima atau tidaknya.

2. Tingkat- Tingkat Seleksi

Tingkat seleksi calon karyawan terdiri dari:

1. Seleksi Tingkat Pertama

seleksi yang dilakukan menurut prosedur yang telah ditetapkan perusahaan bersangkutan dan jika lulus pelamar dinyatakan diterima dengan status karyawan percobaan atau calon pegawai.

2. Seleksi Tingkat Kedua

seleksi yang dilakukan selama masa percobaan dengan cara mengamati dan menilai mental, perilaku, kedisiplinan, dan kemampuan nyata calon dalam menyelesaikan tugas pekerjaan di kantor.

3. Seleksi Tingkat Ketiga

seleksi dengan mengikuti prajabatan atau pelatihan kerja.

4. Penyeleksi:

Penyeleksi ialah orang yang akan melaksanakan tahapan seleksi, baik secara individu maupun kolektif. Penyeleksi ini terbagi menjadi 3 kategori, yaitu:

- a. Bagian Urusan Manajemen Sumber Daya Manusia
- b. Pihak Kerja yang Profesional
- c. Kombinasi Personalia dengan Pihak Ketiga Pimpinan dari Seluruh Departemen

2.4.10 Tujuan Selection

Menurut Narwawi (2018) menyebutkan bahwa dalam proses melakukan seleksi memiliki tujuan, meliputi:

1. Untuk mendapatkan karyawan yang disiplin bekerja didalam perusahaan.
2. Untuk mendapatkan karyawan yang bisa bekerja keras didalam pekerjaan perusahaan.
3. Untuk memperoleh karyawan yang bertanggung jawab dalam bekerja dalam pekerjaan perusahaan.
4. Untuk mendapatkan karyawan yang cerdas pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan sehingga kecerdasannya ini dapat memajukan perusahaan.
5. Perusahaan dapat memperoleh karyawan yang inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan dan permasalahan yang ada didalam perusahaan tempatnya bekerja.