



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 ORGANISASI

2.1 Profil Organisasi

2.1.1 Sejarah Singkat Organisasi

Loker Programmer merupakan organisasi yang pertama kali berdiri pada Tahun 2019 dengan pusat organisasi di Jl Beo Indah I No.29 Kel. sei Sikambing B, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara. Loker Programmer merupakan Organisasi yang fokus pada dunia kerja serta informasi Dunia IT berbasis *social media* Instagram. Loker Programmer sendiri memiliki 3 layanan *social media* yang meliputi sebagai gambar berikut :



Sumber : Loker Programmer, 2021

Gambar 2.1 Unit Bisnis Loker Programmer

Loker Programmer yang merupakan organisasi sosial yang memiliki maksud dan tujuan dari peraturan organisasi ini adalah menciptakan hubungan kerja yang baik, mengatur kewajiban dan hak anggota terhadap organisasi ataupun sebaliknya sehingga terwujud ketenangan kerja dan produktivitas kerja maksimal yang bermanfaat bagi kedua belah pihak. Loker Programmer juga

menjalin kerjasama dengan berbagai pihak eksternal ditekankan sesuai dengan klausul dan waktu yang telah disepakati bersama dengan memiliki jadwal live Instagram, youtube dan tiktok yang memberikan edukasi dan mendatangkan narasumber dari Perusahaan, pengusaha hingga Anggota BEM dari kampus lain.

2.1.2 Visi dan Misi Organisasi

Organisasi Loker Programmer didirikan dengan komitmen yang memiliki visi dan misi agar dapat mencapai tujuan dari organisasi. Sedangkan visi dan misi Loker Programmer sebagai berikut :

Visi :

1. Menjadi media informasi lowongan kerja yang akurat dan terintegritas.
2. Menjadi organisasi yang berguna bagi nusa dan bangsa dalam bidang pengembangan diri dan dunia kerja.

Misi :

1. Memberikan kontribusi untuk turut mendorong upaya peningkatan wadah. informasi lowongan kerja sebagai fasilitas independen dan profesional.
2. Memberikan layanan terbaik berupa media dan/atau wadah bagi masyarakat dalam bidang pengembangan diri dan dunia kerja.
3. Selalu berinovasi dan berlomba memberikan manfaat untuk masyarakat dalam bidang pengembangan diri dan dunia kerja.

2.1.3 Core Value dari Organisasi

1. High Performance

Kerja bagus dan pelayanan saja tidak cukup bagi kami. Kami bekerja dengan giat melayani dengan predikat yang luar biasa. Kami selalu bekerja keras dan kreatif untuk menemukan cara terbaik untuk mencapai impian kami. Kami dengan cepat dan menyeluruh membantu rekan kerja, tim, dan mitra bisnis untuk mencapai hasil yang direncanakan secara efektifitas dan efisiensi yang tinggi.

2. Add Value

Kami selalu memberikan nilai tambah kepada mitra bisnis kami, lingkungan dan masyarakat. Kami percaya bahwa keberadaan kami adalah untuk memberikan manfaat terbaik bagi seluruh alam semesta. Semua yang kami lakukan dan impikan merupakan kontribusi positif yang memberikan keberlangsungan dan keseimbangan kehidupan di bumi.

3. *Integrity and Commitment*

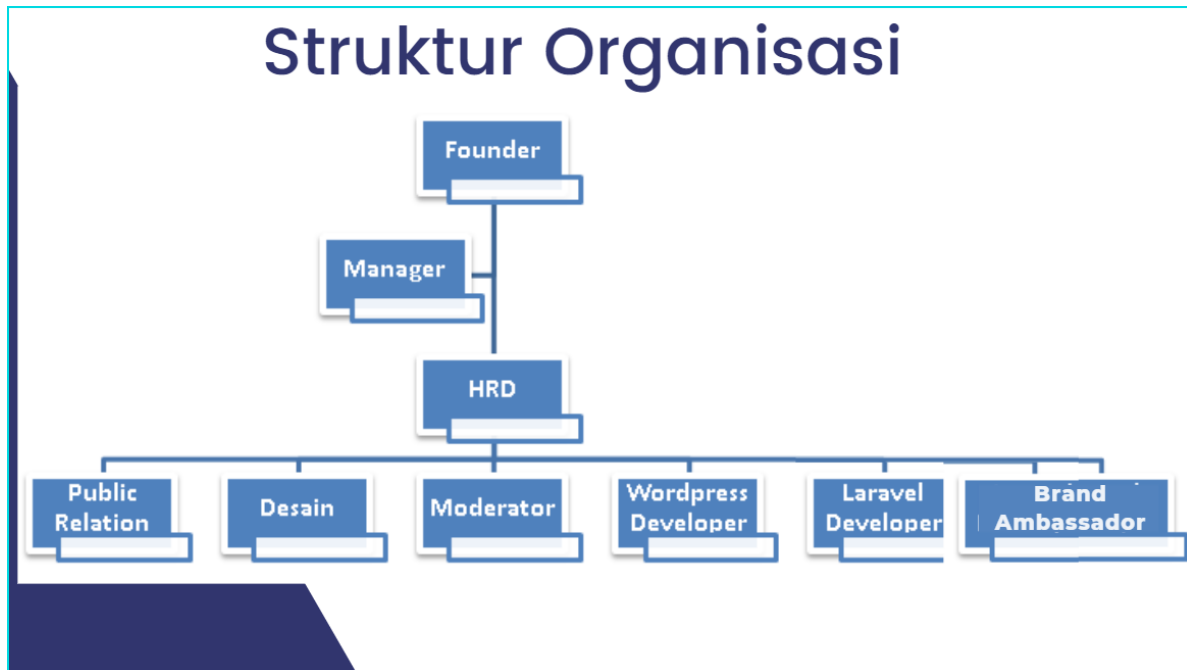
Kami adalah orang, organisasi dan kelompok yang dapat dipercaya. Terdiri dari orang-orang yang dapat dipercaya, bertanggung jawab dan disiplin. Kami menjunjung tinggi dan menjaga kepercayaan yang diberikan kepada kami. Kami memberikan komitmen dan partisipasi 100% untuk menjalankan tugas, memberikan yang terbaik dan berkomitmen pada penerapan nilai-nilai bawaan, untuk mencapai keberhasilan kapan saja, dimana saja dalam kondisi apa pun.

4. *Respect Others*

Kami selalu menghargai hasil dan kontribusi setiap orang dengan keterbukaan serta informasi dan komunikasi yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan. Pada setiap hirarki memiliki kepentingan yang selalu saling memperbaiki kualitas kinerja dengan bekerja sama dan saling percaya satu sama lain. Kami selalu bekerjasama dengan saling terbuka, saling menghargai, dan saling membantu untuk mencapai hasil yang telah ditentukan.

UMMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

2.2 Struktur Organisasi



Sumber : Loker Programmer, 2021

Gambar 2.2 Struktur Organisasi keseluruhan Loker Programmer

2.3 Tinjauan Pustaka

2.3.1 Manajemen

Menurut Robbins and Coulter (2016), manajemen merupakan suatu proses yang melibatkan aktivitas yang memiliki tanggung jawab dalam pekerjaan dalam melakukan pengawasan dan koordinasi dengan orang lain supaya pekerjaannya dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien. Orang yang melakukan pengawasan biasanya diberikan tanggung jawab atas efektif dan efisiennya dalam melakukan manajemen sumber daya. Dalam melakukan pengawasan dan koordinasi dibutuhkan orang yang bertanggung jawab seperti manajer supaya suatu pekerjaan terkoordinasikan dengan baik agar dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien.

Sedangkan menurut Kinicki (2019), mengatakan bahwa manajemen adalah suatu proses dari tahapan *planning*, *organizing*, *leading*, dan *controlling*. Fungsinya melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian menggunakan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Efektif yang dimaksud adalah dalam perusahaan memiliki manajemen yang baik dalam perencanaan untuk pengambilan keputusan

yang cepat dan tepat untuk mencapai tujuan dari organisasi. Efisien yang dimaksud adalah perusahaan yang memiliki manajemen dalam menggunakan sumber daya manusia yang ada secara bijak baik itu manusia, uang, bahan baku dan lainnya.

2.3.2 Fungsi Manajemen

Menurut Robbins and Coulter (2017) fungsi dari manajemen dapat disimpulkan menjadi 4 yakni, sebagai berikut :

1. *Planning* dapat didefinisikan sebagai kegiatan untuk membuat tujuan dari organisasi, membuat perencanaan strategi dan merencanakan koordinasi sumber daya dalam mencapai tujuan.
2. *Organizing* dapat didefinisikan sebagai koordinasikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan perencanaan terselesaikan dengan baik.
3. *Leading* dapat didefinisikan sebagai kegiatan yang melibatkan seorang pemimpin dalam memotivasi dan membimbing bawahannya untuk mencapai tujuan dari organisasi.
4. *Controlling* dapat didefinisikan sebagai kegiatan pemantauan kinerja yang dikerjakan dan membuat perbandingan kinerja dengan kinerja sebelumnya serta membuat suatu perubahan perencanaan jika dibutuhkan dalam mencapai tujuan organisasi.

2.3.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2017). *Human Resources Management* (Manajemen Sumber Daya Manusia) merupakan proses mendapatkan, pengembangan, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan seperti kesehatan dan keselamatan kerja hingga keadilan yang didapatkan oleh karyawan. Sedangkan menurut Schermehorn (2017), mengatakan bahwa *Human Resources Management* merupakan suatu proses yang melibatkan perekrutan, pengembangan kinerja, dan menjaga kualitas kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu suatu proses sumber daya manajemen sangatlah penting di perusahaan agar terorganisir semua perencanaan dari perusahaan dalam mencapai tujuan.

2.3.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2017), terdapat 10 fungsi yang dilakukan dalam manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Melakukan *job analysis* terkait *job description* setiap pekerjaan untuk karyawan.
2. Melakukan perencanaan kebutuhan tenaga kerja dan melakukan *recruitment* calon karyawan.
3. Melakukan seleksi untuk calon karyawan yang tepat.
4. Memberikan orientasi dan pelatihan kepada karyawan baru.
5. Mengatur kompensasi berupa gaji dan upah yang didapatkan karyawan.
6. Memberikan insentif dan benefit bagi karyawan.
7. Melakukan penilaian kinerja karyawan.
8. Berkomunikasi dengan karyawan (*interview*, konseling, dan pendisiplinan karyawan).
9. Memberikan program pelatihan dan pengembangan kepada karyawan.
10. Membangun komitmen antar karyawan.

2.3.5 Rekrutmen (*Recruitment*)

Menurut Anwar dan Surarchith (2015) rekrutmen merupakan proses mendapatkan karyawan dengan menyeleksi kandidat yang sesuai dengan kualifikasi dan kemampuan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Sedangkan menurut Schermerhorn (2017), rekrutmen merupakan proses yang dilakukan untuk mempersiapkan kandidat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Robbins & Coulter (2017) juga menyampaikan bahwa rekrutmen merupakan suatu proses dimana perusahaan mencari dan mengidentifikasi karyawan yang memiliki kemampuan untuk berkompeten dalam organisasi. Proses rekrutmen yang efektif merupakan rekrutmen yang memiliki keterampilan dan kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.

Berdasarkan dari beberapa sumber dari para ahli, penulis dapat menyimpulkan bahwa recruitment merupakan proses pencarian calon kandidat yang dibutuhkan oleh perusahaan dengan memilih kandidat yang berkualitas berdasarkan kualifikasi yang telah ditentukan dari perusahaan.

2.3.5.1 Proses Recruitment

Menurut Abdullah et al. (2017), Proses rekrutmen merupakan fungsi utama dari departemen SDM untuk mencari kandidat sesuai dengan kebutuhan organisasi yang menggunakan proses rekrutmen tradisional memiliki beberapa tahapan sebagai berikut :

1. Mengidentifikasi posisi yang dibutuhkan.
2. Melakukan pembaruan *job description* dan *job specification*.
3. Mengidentifikasi calon kandidat yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan.
4. Melakukan seleksi calon kandidat.

2.3.5.2 Metode Recruitment

Menurut Anwar and Qadir (2017), proses rekrutmen terdapat 2 metode yaitu :

1. Rekrutmen Internal
 1. Penawaran pekerjaan melalui *Job posting* :
 - 1) Menginformasikan karyawan perusahaan bahwa perusahaan mempunyai lowongan pekerjaan.
 - 2) Memberikan penawaran lowongan pekerjaan kepada individu yang memiliki potensi sesuai kualifikasi perusahaan.
 2. Refrensi karyawan :
 - 1) Karyawan memberikan saran untuk merekrut individu.
 - 2) Karyawan memberikan masukan dalam menetapkan individu yang memiliki prospek baik.
2. Rekrutmen Eksternal
 3. *Formal*
Recruitment formal merupakan rekrutmen yang melalui website perusahaan, website *job portal* dan sosial media sehingga menjadikan rekrutmen yang berkompetitif dengan mencari individu yang memiliki kualifikasi sesuai dengan perusahaan.
 4. *Informal*
Recruitment informal merupakan rekrutmen yang melalui orang dalam (mulut ke mulut) yang memiliki potensial dengan kualifikasi yang sesuai.

2.3.6 Seleksi (*Selection*)

Menurut Abdullah et al. (2017), Proses *selection* merupakan evaluasi hasil wawancara kandidat sesuai dengan posisi dan pekerjaan yang tepat. Sedangkan menurut Williams and Kinicki (2017), *selection* merupakan proses pemilihan kandidat untuk mendapatkan kandidat yang terbaik.

Berdasarkan dari beberapa sumber dari para ahli, penulis dapat menyimpulkan bahwa *selection* merupakan proses pemilihan yang cocok untuk posisi yang sesuai dengan kualifikasi organisasi.

2.3.6.1 Proses *Selection*

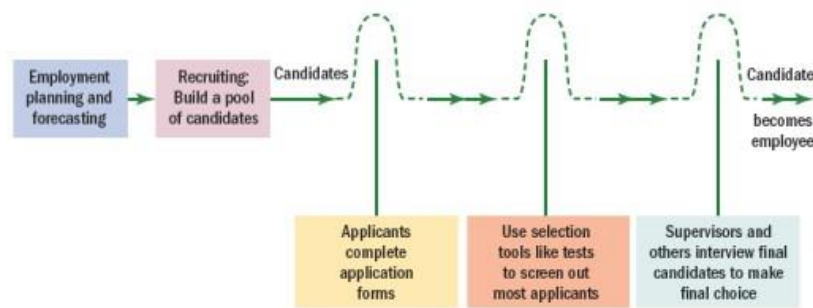
Menurut Abdullah et al., Proses *selection* merupakan pemilihan calon kandidat yang sesuai dengan cocok dengan posisi dengan kebutuhan organisasi dengan sesuai dengan *Selection* memiliki beberapa tahapan sebagai berikut :

1. *CV Screening or Rejection*
2. *Writing Test or Rejection*
3. *Interview or Rejection*
4. *Background and Reference Check or Rejection*
5. *Final Selection*
6. *Placement*
7. *Medical and Physical Examination*

2.3.7 Tahapan Proses *Recruitment* dan *Selection*

Menurut Dessler (2017), terdapat beberapa tahapan proses *recruitment* dan *selection* seperti gambar dibawah ini :

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA



Sumber : Dessler, 2017.

Gambar 2.3 Tahap Proses *Recruitment* dan *Selection*

1. *Employee planning and forecasting*

Pada tahap ini perusahaan harus memiliki perencanaan sumber daya manusia yang menentukan posisi serta kualifikasi atau standar yang dibutuhkan di perusahaan dan membuat sebuah perencanaan *recruitment* untuk dapat mencari kandidat yang mengisi posisi yang dibutuhkan di perusahaan.

2. *Recruiting Build a pool of candidates*

Pada tahap ini perusahaan yang sudah merencanakan *recruitment* berdasarkan pada kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan baik internal maupun eksternal *recruitment* dan tahap ini juga bagaimana perusahaan dalam menempati kandidat di posisi yang tepat di dalam perusahaan agar memiliki kinerja yang baik.

3. *Applicants complete application forms*

Pada tahap ini calon karyawan dapat mengisi *application form* mengenai informasi pendidikan dan pengalaman yang dimiliki. *Application form* dapat digunakan perusahaan dalam melakukan *screening* cv untuk mengsortir calon kandidat sesuai kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. *Application form* yang diisi memiliki empat tipe informasi yang dibutuhkan dalam *screening* cv yaitu :

1. Kemampuan dan pengalaman yang dimiliki calon karyawan.
2. Perkembangan yang terjadi pada kandidat dari pengalaman yang didapatkan sebelumnya.

3. Stabilitas kandidat berdasarkan penilaian kinerja sebelumnya.
4. Data yang dapat dijadikan acuan untuk memprediksi kandidat yang sesuai dengan posisi.

4. *Use selection tools like tests to screen out most applicants*

Pada tahap ini perusahaan melakukan *test* untuk calon kandidat yang mengukur kemampuan mereka baik kepribadian, pengetahuan, kemampuan yang dimiliki dan kesehatan. *Test* ini merupakan standar dari pemenuhan validitas dari kandidat untuk penempatan posisi di perusahaan.

5. *Supervisors and others interview final candidates to make final choice*

Pada tahap ini perusahaan akan melakukan *interview* untuk mendapatkan informasi tentang kandidat atas menjawab pertanyaan yang diberikan. Perusahaan akan menentukan apakah kandidat sesuai dengan posisi yang dibutuhkan perusahaan atau tidak.

