



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

Perkembangan dunia teknologi dalam komunikasi berjalan dengan cepat dengan hadirnya komunikasi dalam bentuk digital. Teknologi ini memberikan dampak positif bagi peradaban manusia.

Salah satunya adalah *smartphone* yang memadukan telepon untuk berkomunikasi dan perkembangan teknologi yang canggih menjadi satu untuk membantu kehidupan manusia sehari-hari.

Gambar 1.1 Pengguna gadget di Indonesia

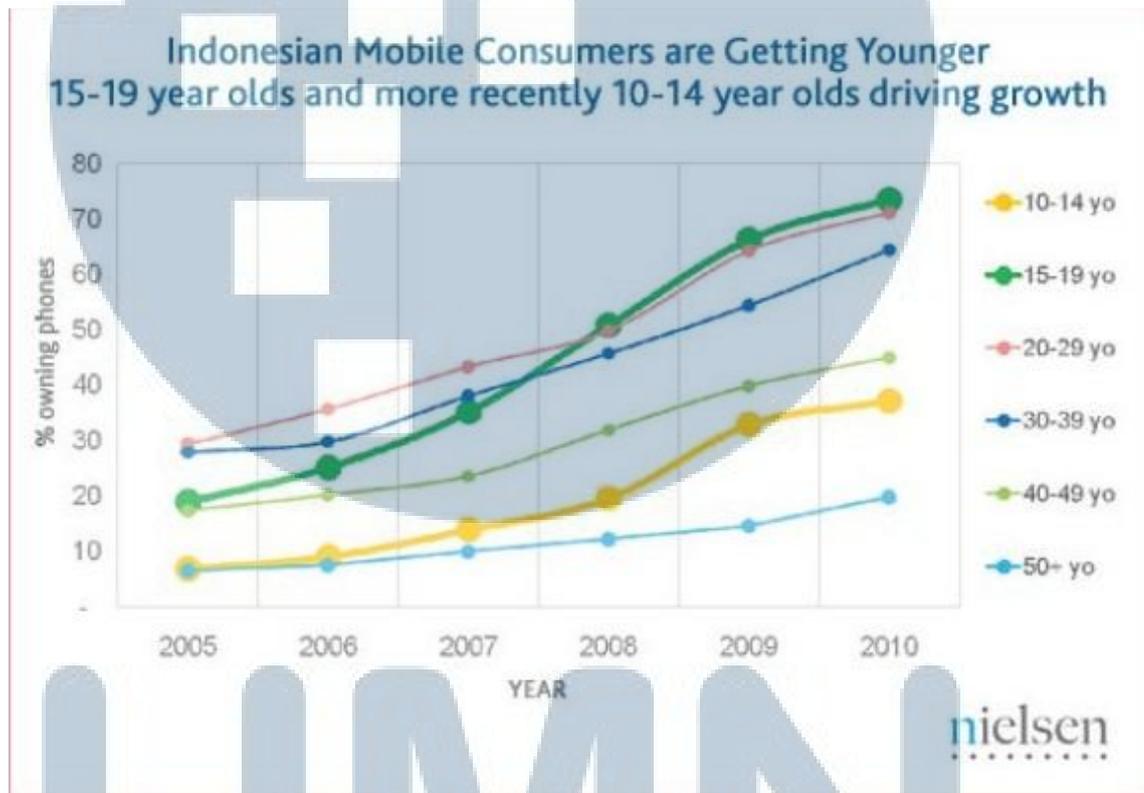


(Sumber: id.techinasia.com)

Pada tahun 2014 pengguna gadget di Indonesia terutama *smartphone* telah mencapai 38.3 juta orang, di tahun 2015 diperkirakan menjadi 52.2 juta orang dan diperkirakan akan mengalami peningkatan setiap tahunnya (id.techinasia.com).

Pengguna teknologi (*gadget*) saat ini bukan hanya orang dewasa saja melainkan juga anak-anak.

Gambar 1.2 Pengguna gadget berdasarkan usia di Indonesia



(Sumber: <http://www.pnri.go.id/>)

Data di atas menunjukkan bahwa anak-anak yang menggunakan *gadget* dari usia 10-14 tahun dan remaja 15-19 tahun selalu mengalami peningkatan tiap tahunnya. Kita harus mengetahui sisi positif dan negatif dari teknologi tersebut supaya tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan.

Maka dari itu perlunya peran orang tua membimbing anak-anaknya dalam menggunakan *gadget* dengan benar. Peran orang tua tidak akan maksimal jika tidak

ada dukungan dari pihak pemerintah dan pihak lain yang peduli dengan pertumbuhan dan perkembangan anak-anak zaman sekarang.

Anak-anak memiliki ketertarikan dan perlu tempat untuk mengekspresikan dan mengeksplorasi dirinya terhadap perkembangan teknologi yang ada saat ini, maka kita perlu untuk menyalurkan minat dan bakat anak-anak tersebut dengan pendidikan mengenai teknologi masa kini. Dalam hal ini tidak hanya pendidikan *formal* saja yang perlu diperlukan, tetapi juga pendidikan *informal* untuk usia anak-anak sekolah.

Supaya kreativitas dan imajinasi anak-anak mengenai teknologi dapat meningkat, sekarang sudah banyak para pelaku bisnis yang peduli dengan perkembangan anak di era digital saat ini. Tentu saja hal tersebut harus ditangani oleh tenaga-tenaga yang berkompeten dan ahli dalam bidangnya. Perkembangan bisnis tidak hanya bergantung pada strategi bisnis yang baik saja, tetapi juga berkat sistem pemberdayaan sumber daya manusia yang baik di dalam suatu organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek yang paling penting dalam suatu organisasi, sebaik apapun perusahaan tersebut jika tidak ada penggerak (manusia) yang didalamnya, maka perusahaan tersebut tidak dapat berjalan dengan baik. SDM adalah pelaksana seluruh kebijakan organisasi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan dan pelatihan yang memadai. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajerial di perusahaan. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting untuk keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode, dan mesin tidak dapat memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia. Menurut Nawawi

(2001) dalam Gaol (2014:44) sumber daya manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif).

Pengelolaan sumber daya manusia yang tidak efektif dan tidak efisien akan menghambat tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia yang baik dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang tepat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas maka setiap perusahaan harus mempunyai sistem perekrutan dan seleksi terhadap calon karyawan yang baik.

Tujuan utama dari proses rekrutmen dan seleksi karyawan adalah untuk mendapatkan orang yang tepat di tempat yang tepat, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Dalam rangka untuk menciptakan keunggulan kompetitif dan kinerja organisasi yang lebih tinggi, perusahaan harus memulai dengan merekrut pelamar yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan (juga disebut kemampuan) untuk benar-benar melakukan pekerjaan yang dibutuhkan perusahaan. Merekrut orang dengan kompetensi dan keterampilan (kemampuan) yang tidak sesuai dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Sebaliknya, perekrutan lebih efektif jika memungkinkan organisasi untuk menarik pelamar dengan kemampuan yang tepat, yang memenuhi harapan organisasi (Purnomo, 2013).

Zaman sekarang proses perekrutan tidak hanya dilakukan secara *offline* dalam arti bertatap muka langsung secara fisik dengan calon karyawan seperti acara *job fair*. Saat ini proses rekrutmen bisa dilakukan secara *online* dalam arti

pengrekrutannya menggunakan internet, seperti perekrutan *online* melalui *website* pencari kerja, lowongan pekerjaan pada media sosial media, dan melalui *e-mail*.

PT Digikidz Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa pendidikan komputer, multimedia, dan robotik yang berdiri sejak tahun 2001, berlokasi di BSD City - Tangerang Selatan. Digikidz memberikan pengajaran pendidikan computer, multimedia, dan robotic kepada anak-anak usia 5- 15 tahun (SD – SMA) dengan tujuan mulia yaitu memperkenalkan, memahami, dan mencerdaskan anak bangsa akan perkembangan teknologi di era teknolgi saat ini.

Digikidz salah satu perusahaan yang peduli dengan sumber daya manusianya (SDM) yang berkompeten supaya kualitas dan citra dari perusahaan dapat dipertahankan. Dalam perekrutan karyawan, Digikidz selalu mencari dan memilih karyawan yang berkompeten dibidangnya. Pengrekrutan tersebut tidak hanya dilakukan secara *offline* saja melainkan juga secara *online*. Perekrutan secara *online* ini dilakukan karena banyaknya orang yang sudah memahami kemajuan teknologi yang ada dan juga untuk mempermudah menemukan calon karyawan tanpa harus bertatap muka secara langsung.

Menurut Kinicki dan Williams (2009:284) rekrutmen adalah proses mengalokasikan dan menarik pelamar yang sesuai untuk pekerjaan di organisasi. Sedangkan, seleksi adalah menyaring pelamar kerja/kandidat terbaik untuk dipekerjakan (Kinicki & Williams, 2009:285).

E-recruitment merupakan bagian dari e-HRM (*Electronic Human Resource Management*) dan aplikasi e-HRM ini dikenal sebagai salah satu yang paling populer digunakan oleh organisasi (Bartram, 2000; Chapman & Webster, 2003;

Lee, 2005; Panayotopoulou et al, 2005 dalam Purnomo 2013). E-rekrutmen adalah penggunaan internet untuk menarik karyawan yang potensial ke dalam suatu organisasi, termasuk di dalamnya adalah penggunaan dari situs perusahaan itu sendiri, organisasi dan penggunaan papan pengumuman lowongan pekerjaan komersial secara online (Parry, 2006 dalam Purnomo, 2013)

Proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan penulis dalam melakukan program kerja magang di PT DIGKIDZ INDONESIA adalah sebagai berikut:

1. Melakukan *posting* lowongan kerja pada sosial media (*Facebook dan Kaskus*), CV *online* dan kirim *e-mail*.
2. Melakukan seleksi lowongan pekerjaan yang masuk melalui CV *online* atau *e-mail*.
3. Melakukan pemanggilan dan penjadwalan *interview*.
4. Melakukan *psikotest* (*Temperament Test* dan *Multiple Intelligences Test*) dan *interview* pertama kepada calon karyawan pada hari bersangkutan.
5. Melakukan konfirmasi lanjutan hasil *interview* yang telah dilakukan dan penjadwalan kembali untuk *interview ke-2*.

Bedasarkan uraian di atas, penulis merasa tertarik untuk mengkaji lebih lanjut dalam laporan kerja magang dengan judul “**Proses *Recruitment dan Selection Frontliner (Instructor & Marketing): di PT DIGKIDZ INDONESIA***”.

1.2 Maksud dan Tujuan Kerja Magang

Maksud dan tujuan dari praktik kerja magang adalah memahami proses seleksi dan rekrutmen dalam perkembangan perusahaan serta memperoleh sumber daya yang berkualitas di PT Digikidz Indonesia. Tujuan mengikuti program magang untuk penulis adalah sebagai berikut :

1. Mendapatkan pengalaman dan pengetahuan ketika bekerja sama dengan sebuah kelompok hingga dapat menyelesaikan tugas tepat waktu yang diberikan.
2. Penulis dapat mengetahui secara langsung dan bahkan mengikuti prosesnya secara nyata bagaimana tahap-tahap ataupun proses rekrutmen dan seleksi calon karyawan dalam sebuah perusahaan.
3. Dapat mengetahui perbedaan antara proses seleksi dan rekrutmen secara *online* dengan proses seleksi dan rekrutmen secara *offline* dalam mencari calon karyawan di perusahaan.
4. Memahami kondisi nyata ketika bekerja di perusahaan.
5. Penulis juga dengan melalui kerja magang mampu memperoleh relasi/*networking* yang nantinya mampu untuk membantu penulis dalam mencari pekerjaan.

1.3 Waktu dan Prosedur Kerja Magang

1.3.1 Waktu Kerja Magang

Program kerja magang dilaksanakan pada tanggal 26 Januari 2015 hingga 26 April 2015, 3 bulan masa efektif kerja dengan total jam kerja 480 jam.

1.3.2 Prosedur Kerja Magang

Prosedur kerja magang yang diikuti penulis merupakan prosedur yang berlaku berdasarkan ketetapan Universitas Multimedia Nusantara dan PT Digikidz Indonesia . Adapun prosedur tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Pengajuan *Curriculum Vitae* dan permohonan kerja magang dari kampus kepada PT Digikidz Indonesia;
- b. Menjalani *interview* PT DIGIKIDZ INDONESIA Persetujuan kerja magang dari perusahaan terkait;
- c. Pengisian formulir pengajuan kerja magang dari kampus;
- d. Pembuatan surat pengantar kerja magang dari kampus;
- e. Pemberian surat pengantar kerja magang kepada perusahaan;
- f. Pemberian surat balasan perihal konfirmasi dari pihak perusahaan;
- g. Pelaksanaan kerja magang (26 Januari 2015 – 26 April 2015);
- h. Pengisian formulir-formulir dari kampus yang berhubungan dengan kerja magang, meliputi kartu kerja magang, formulir kehadiran kerja magang, formulir realisasi kerja magang, formulir penilaian kerja magang, dan formulir laporan kerja magang;

- i. Penyusunan laporan kerja magang;
- j. Sidang kerja magang.

1.4 Sistematika Penulisan Kerja Magang

Sistematika penulisan laporan kerja magang ini terdiri dari 4 (empat) bab, adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas latar belakang pelaksanaan program kerja magang, maksud dan tujuan pelaksanaan program kerja magang, waktu dan prosedur pelaksanaan kerja magang, dan juga sistematika penulisan laporan kerja magang.

BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini berisi mengenai sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan landasan teori yang berkaitan dengan program kerja magang.

BAB III PELAKSANAAN KERJA MAGANG

Bab ini membahas akan penjabaran tentang program kerja magang yang berisikan penjelasan tentang posisi/ jabatan penulis selama magang, tanggung jawab/ pekerjaan yang penulis lakukan, proses selama kerja magang, kendala yang dihadapi selama pelaksanaan kerja magang, solusi atas kendala yang ditemukan selama kerja magang, dan juga hal-hal positif dari perusahaan yang penulis dapatkan selama program kerja magang tersebut.

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dan saran yang penulis dapatkan berdasarkan observasi dan pengalaman selama program kerja magang disana. Serta terdapat saran-saran yang membangun bertujuan untuk membuat perusahaan tersebut lebih baik kedepannya.