



### **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.



### **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 I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Di tengah perekonomian global yang tidak menentu, Pertumbuhan pusat belanja di Indonesia terus mengalami perkembangan. Optimisme ini didorong oleh kondisi perekonomian Indonesia yang relatif stabil dibandingkan negara lain dan investasi yang masih terus naik. Pada 2014, pertumbuhan ekonomi diperkirakan lebih baik, mendekati batas bawah kisaran 5,8% persen sampai 6,2%. Ini sejalan perbaikan ekonomi global di tengah berlanjutnya proses konsolidasi ekonomi domestik mengarah ke kondisi yang lebih seimbang ([www.kemenkeu.go.id](http://www.kemenkeu.go.id)). Prospek perkembangan usaha ritel dan pusat belanja ini juga dinilai semakin membaik jika dilihat dari pertumbuhan ekonomi Indonesia yang mencapai rata-rata 6% per tahun dengan konsumsi domestik mencapai 54,56% dari Produk Domestik Bruto (PDB). ([www.liputan6.com](http://www.liputan6.com))

Dalam periode enam tahun, dari tahun 2007–2012, jumlah gerai ritel modern di Indonesia mengalami pertumbuhan rata-rata 17,57% per tahun. Pada tahun 2007, jumlah usaha ritel di Indonesia masih sebanyak 10.365 gerai, kemudian pada tahun 2011 mencapai 18.152 gerai tersebar di hampir seluruh kota di Indonesia. Pertumbuhan jumlah gerai tersebut tentu saja diikuti dengan pertumbuhan penjualan. Menurut Asosiasi Perusahaan Ritel Indonesia (Aprindo), pertumbuhan bisnis ritel di Indonesia antara 10%–15% per tahun. Penjualan ritel pada tahun 2006 masih sebesar Rp 49 triliun, dan melesat hingga mencapai Rp 120 triliun pada tahun 2011. Sedangkan pada tahun 2012, pertumbuhan ritel

diperkirakan masih sama, yaitu 10% –15%, atau mencapai Rp138 triliun. (www.marketing.co.id)

Di samping kondisi ekonomi, demografi menjadi hal yang tidak perlu dilupakan. Pertumbuhan kelas menengah dengan karakteristiknya yang unik, tren gaya hidup akan terus berkembang dan bisnis retail masih memiliki potensi yang besar. Perubahan gaya hidup menjadikan bisnis mall, perjalanan wisata, kafe, bioskop, dan gym menjadi potensial. Besarnya konsumsi domestik ini didorong oleh besarnya jumlah penduduk Indonesia yang mencapai 250 juta jiwa dengan struktur penduduk berusia di bawah 39 tahun yang mencapai 60% serta pertumbuhan penduduk kelas menengah yang mencapai 45 juta jiwa pada 2014 serta perilaku berbelanja penduduk Indonesia yang sudah mulai bergeser, dari berbelanja di pasar tradisional menuju ritel modern.(www.swa.co.id)

PT Matahari Department Store Tbk hadir sebagai pelopor perusahaan ritel modern yang menyediakan pakaian, aksesoris, perlengkapan kecantikan, dan perlengkapan rumah untuk konsumen yang menghargai mode dan nilai tambah. Didukung oleh jaringan pemasok lokal dan internasional terpercaya, gerai dengan visual menarik, berkualitas dan modern, memberikan pengalaman berbelanja yang dinamis dan menyenangkan, menjadikan Matahari sebagai department store pilihan utama bagi kelas menengah Indonesia yang tengah tumbuh pesat.(www.matahari.co.id)

Pada semester I tahun 2014 PT Matahari Department Store Tbk. dilalui dengan kinerja yang positif. Total penjualan bersih naik 18% dari tahun lalu mencapai Rp 6,4 triliun, sedangkan laba bersih meningkat menjadi Rp 117,5 miliar dari tahun 2013 periode yang sama sebesar Rp 29

miliar (tidak termasuk keuntungan luar biasa Rp 85,7 miliar dan Rp 192,9 miliar yang masing – masing untuk periode 6 bulan yang berakhir 30 Juni 2014 dan 2013). Kinerja tersebut mendukung posisi market yang kuat atas fokus Matahari Department Store dalam pangsa pasar menengah yang bertumbuh pesat. ([www.swa.co.id](http://www.swa.co.id))

## **1.2 Pokok Permasalahan**

Seiring dengan perkembangan dunia ritel yang semakin dinamis dan kompetitif, PT Matahari Department Store, Tbk. berusaha memberikan pelayanan terbaik untuk dapat memuaskan kebutuhan konsumen. Untuk dapat memberikan pelayanan terbaik tersebut maka dibutuhkan tenaga kerja yang kompeten di bidangnya. *Human Capital Department* pada PT Matahari Department Store, Tbk. bertanggung jawab pada berbagai topik seperti kompensasi karyawan, kesehatan karyawan, pengembangan organisasi, pelatihan pekerja, administrasi karyawan, termasuk perekrutan karyawan.

Didukung lebih dari 10.000 karyawan dengan rata-rata 100 karyawan per *store*. PT Matahari Department Store, Tbk. saat ini memiliki 126 *store operation* yang tersebar pada kota-kota besar dan ibu kota provinsi di seluruh Indonesia. Yang keseluruhan dari proses perekrutan dan seleksi untuk level Supervisor dan staff dilaksanakan oleh *HR Recruitment* pusat didukung oleh para *HR Regional* yang tersebar diseluruh wilayah Indonesia. *HR Regional* memiliki kesempatan untuk melakukan perekrutan kandidat yang berada didaerahnya yang kemudian dapat dikoordinasikan dengan *HR Recruitment* pusat untuk melakukan penyeleksian. Melihat dari luasnya cakupan kerja tersebut maka

memerlukan koordinasi yang tepat antara HR *Recruitment* pusat dengan HR Regional.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini penulis membahas mengenai peran penting Divisi HR *Recruitment* pusat yang terdapat proses perekrutan dan seleksi tenaga kerja baru yang berkualitas di PT Matahari Dept Store Tbk.

### **1.3 Maksud dan Tujuan**

Dengan adanya praktek kerja lapangan, mahasiswa/i dapat lebih mengenal secara nyata mengenai dunia kerja yang merupakan pengaplikasian dari teori-teori yang didapat selama proses perkuliahan berlangsung. Penulis dalam melakukan praktek kerja lapangan selama 60 hari kerja. Dan melatih keterampilan mahasiswa/i yang diharapkan dapat belajar agar dapat menghadapi persaingan dunia kerja. Maksud dan tujuan praktek kerja lapangan sebagai berikut:

- Memperoleh ilmu dalam proses perekrutan yang benar sehingga dapat menghasilkan sumber daya manusia berkualitas untuk sebuah perusahaan.
- Memahami bagaimana melakukan pencarian kandidat calon karyawan yang sesuai dengan karakteristik yang diminta oleh PT Matahari Dept Store Tbk.
- Memahami segala proses perekrutan dan seleksi karyawan yang dilakukan PT Matahari Dept Store Tbk.
- Memahami segala prosedur yang harus dilakukan untuk perekrutan karyawan baru untuk PT Matahari Dept Store Tbk.

#### **1.4 Waktu dan Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang**

Pelaksanaan kerja magang dilaksanakan di *Head Office* PT Matahari Dept Store Tbk. yang beralamatkan Lippo Cyberpark Jalan Boulevard Gajah Mada No. 2138 Karawaci-Tangerang 15811. Berlangsung selama 60 hari kerja, terhitung dari tanggal 4 Agustus 2014 hingga 14 November 2014. Jam kerja operasional perusahaan berlaku 8 jam sehari dimulai pukul 08.30 sampai dengan 17.30 WIB.

Prosedur pelaksanaan kerja magang ini, prosesnya antara lain:

1. Melihat adanya lowongan untuk kerja magang PT Matahari Dept Store Tbk yang di publikasikan oleh Career Development Center UMN.
2. Mengirimkan CV penulis ke pihak Career Development Center UMN yang kemudian di teruskan kepada pihak HR Recruitment PT Matahari Dept Store Tbk melalui email.
3. Pembuatan surat pengantar kerja magang dari pihak kampus yang kemudian diserahkan kepada staff HR PT Matahari Dept Store Tbk.
4. Pemanggilan via telepon dan email untuk interview dengan pihak HR Recruitment. Kemudian pernyataan dari staff HR yang menyatakan bahwa penulis mendapatkan persetujuan untuk melaksanakan praktek kerja magang di PT Matahari Dept Store Tbk pada divisi HR Recruitment.
5. Pelaksanaan kerja magang selama 60 hari kerja terhitung tanggal 04 Agustus 2014 sampai 14 November 2014.
6. Pengisian dokumen dari Universitas Multimedia Nusantara berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan selama magang,

seperti form absensi dan form pekerjaan yang dilakukan oleh penulis.

7. Perusahaan memberikan surat bahwa penulis telah selesai melaksanakan kerja magang di PT. Matahari Dept Store Tbk
8. Penyusunan laporan kerja magang dan konsultasi bimbingan laporan magang.
9. Sidang kerja magang.

### **1.5 Sistematika Penulis**

Sistematika penulisan dari laporan kerja magang yang berjudul "PENERAPAN PROSES *RECRUITMENT* DAN *SELECTION* PADA PT. MATAHARI DEPT STORE. TBK" adalah sebagai berikut :

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menjabarkan mengenai latar belakang pelaksanaan kerja magang, pokok permasalahan dalam laporan kerja magang, maksud pelaksanaan kerja magang, dan sistematika penulisan kerja magang.

#### **BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Pada bab dua, penulis menguraikan profil dan sejarah singkat dari perusahaan, visi misi beserta pembagian grup divisi di PT Matahari Department Store Tbk dan hubungan teori dari proses rekrutment dan seleksi dengan pekerjaan yang dilakukan.

#### **BAB III PELAKSANAAN KERJA MAGANG**

Pada BAB III penulis memaparkan kedudukan dan koordinasi penulis saat pelaksanaan praktek kerja magang, tugas-tugas yang dilakukan oleh divisi HR Recruitment, uraian pelaksanaan kerja magang, kendala yang ditemukan selama proses praktek kerja magang, solusi akan kendala yang ditemukan.

#### BAB IV SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjabarkan mengenai sejumlah simpulan yang diambil terkait dengan teori yang didapat selama kegiatan perkuliahan dengan kondisi nyata pada saat penulis melakukan praktek kerja magang. Serta pemaparan saran yang diperuntukan bagi perusahaan maupun penelitian selanjutnya.