



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 II

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

2.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Digikidz adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa tempat kursus anak – anak di bidang multimedia, komputer, robotik, *ipad* dan elektronik untuk anak dan remaja usia 3-18 tahun. *Learning Center* pertama dan satu-satunya di Indonesia yang menggabungkan teknologi dan kreatifitas dalam kelas berbasis “*fun learning*” dan “*multiple intelligence*”. Didirikan oleh Ir. Hanny Agustine, atau yang akrab disapa *Miss Hanny*, lulusan Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga jurusan Teknik Elektro. Sejak tahun 2001 hingga saat ini Digikidz sudah memiliki 11 cabang perusahaan yang tersebar di Tangerang Selatan, Tangerang Kota, Jakarta Barat, Jakarta Selatan dan Solo.

Gambar 2.1 Ir. Hanny Agustine, *Founder* Digikidz



Sumber : PT Digikidz Indonesia, 2015

Berawal dari cara belajar yang membosankan karena anak – anak selalu bertemu dengan tulisan dan hafalan, ia menjadi frustrasi, sehingga ia bertekad mendirikan sarana belajar yang menyenangkan untuk anak dan remaja. Karena

pengalaman tersebut maka terbentuklah konsep Digikidz : belajar menggunakan teknologi multimedia dan berbasis kreatifitas.

2.2 Profil Perusahaan

Arti DIGIKIDZ

DIGIKIDZ, singkatan dari *Digital Kidz* yang berpegang pada ide bahwa Digikidz merupakan produk “masa depan” dan ini “anak – anak”. Digikidz berpikir anak – anak masa depan adalah anak – anak yang hidup di jaman *digital*.

Awalnya Digikidz memilih nama produk “CyberKidz”. Namun ternyata, saat Digikidz mendaftarkan nama produk ini ke Department Kehakiman untuk Hak Cipta Merk, Digikidz terbentur dengan adanya produk lain yang bunyinya sama, yaitu “CyberKids” dengan huruf “s”. Oleh karena itu, Digikidz segera mencari nama lain yang tetap berpegang pada ide awal Digikidz. Setelah mendapat nama baru dan proses pendaftaran hak cipta nama selesai, maka Digikidz mulai membuat logo dan maskot.

Logo DIGIKIDZ

Gambar 2.2 Logo PT Digikidz Indonesia



Sumber : PT Digikidz Indonesia, 2015

Warna :

- Biru : Melambangkan Teknologi. Saat itu, komputer – komputer PC seperti IBM, HP, Compag masih merajai pasar. Dunia IT memang menganggap warna biru sebagai lambang dari segala sesuatu yang terkait dengan teknologi.

- Merah : Melambangkan anak – anak. Keceriaan.
- Kuning : Melambangkan Kreativitas, karena ini adalah dasar dari penciptaan Digikidz Indonesia.

Tag Line DIGIKIDZ

“*Technology for Creative Kids*” adalah *tag line* yang merupakan pemikiran mendasar dari Digikidz bahwa teknologi hanyalah ‘alat’. Namun teknologi akan bermakna apabila digunakan untuk menciptakan “anak – anak yang kreatif”.

Maskot DIGIKIDZ

Saat DIGIKIDZ diciptakan, *brand identity* sangatlah penting. Berikut para maskot yang telah diciptakan Digikidz :

Gambar 2.3 Maskot Digikidz



Sumber : PT Digikidz Indonesia, 2015

Digi (paling depan) merupakan makhluk yang lucu, pintar, baik hati dan suka menolong yang berasal dari angkasa luar. *Kindy* anak kecil yang mengenakan baju merah berusia 5 – 6 tahun. *Junior* anak laki – laki yang mengenakan baju hijau berusia 7 – 9 tahun. Serta *Teenager* anak perempuan yang mengenakan baju *orange* berusia 10-15 tahun.

Lokasi DIGIKIDZ

Head Office Digikidz berada di Ruko BSD Sektor IV Blok RD No. 69, Tangerang Selatan, Banten, Jawa Barat.

Gambar 2.4 Kantor pusat Digikidz



Sumber : Penulis, 2015

U
N
I
V
E
R
S
I
T
A
S
M
U
L
T
I
M
E
D
I
A
N
U
S
A
N
T
A
R
A

Visi DIGIKIDZ

Memberi wawasan belajar berbasis teknologi multimedia dan kreatifitas bagi generasi Indonesia.

Misi DIGIKIDZ

Menyediakan *Children Creative Learning Center* untuk *Multimedia Computer, Robotic, iPad, dan Electronic* yang menyenangkan bagi anak usia 3-18 tahun.



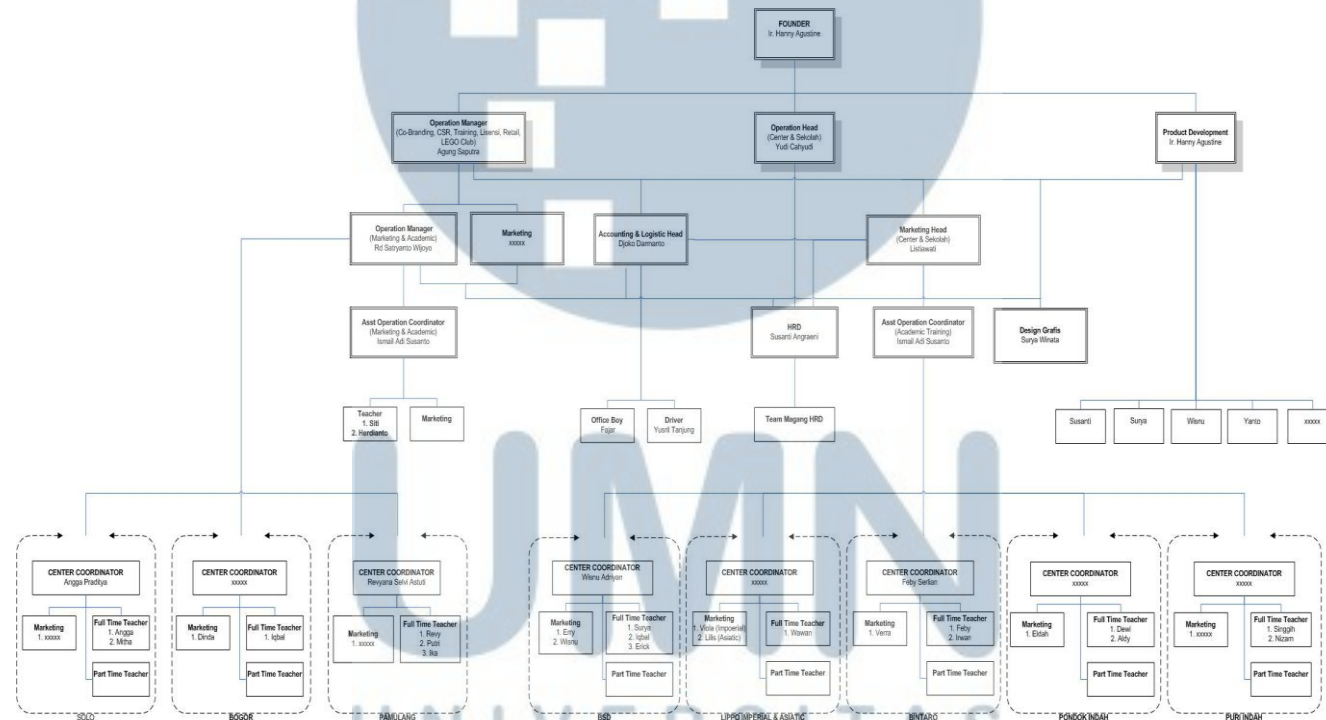
UMMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

2.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Dalam Laporan Kerja Magang ini, Penulis akan memberikan gambaran tentang struktur organisasi Digikidz tempat Penulis melaksanakan Kerja Magang. Berikut struktur organisasi yang dimaksud :

Gambar 2.5 Struktur Organisasi PT Digikidz Indonesia



Sumber : PT Digikidz Indonesia, 2015

2.4 Tinjauan Pustaka

2.4.1 Manajemen

Menurut Chr. Jimmy Lumban Gaol (2014 : 38) Manajemen adalah proses kerja sama antara dua orang atau lebih dalam rangka mencapai tujuan – tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Menurut Thomas dan Scott (2007) Manajemen adalah proses bekerja dengan orang – orang dan sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi.

2.4.2 Sumber Daya Manusia

Menurut Gary Dessler (2013 : 30) Sumber Daya Manusia adalah proses akuisisi, pelatihan, menilai, dan memberikan kompensasi karyawan, dan memelihara mereka dengan memberikan hubungan ketenagakerjaan, kesehatan dan keselamatan, dan keadilan. Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart dan Wright (2008) Sumber Daya Manusia mengacu pada kebijakan, pelaksanaan dan sistem yang memengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan.

2.4.3 Perencanaan Sumber Daya Manusia

Menurut Chr. Jimmy Lumban Gaol (2014 : 80) Perencanaan adalah proses penentuan langkah – langkah yang hendak dilakukan di masa yang akan datang. Perencanaan dapat juga dikatakan sebagai proses manajemen pengambilan keputusan di waktu sekarang untuk tujuan di masa yang akan datang. Sedangkan Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam organisasi merupakan kegiatan yang berkaitan dengan perencanaan akan kebutuhan pegawai/sumber daya manusia dari suatu organisasi di masa yang akan datang (Chr. Jimmy Lumban Gaol, 2014 : 81).

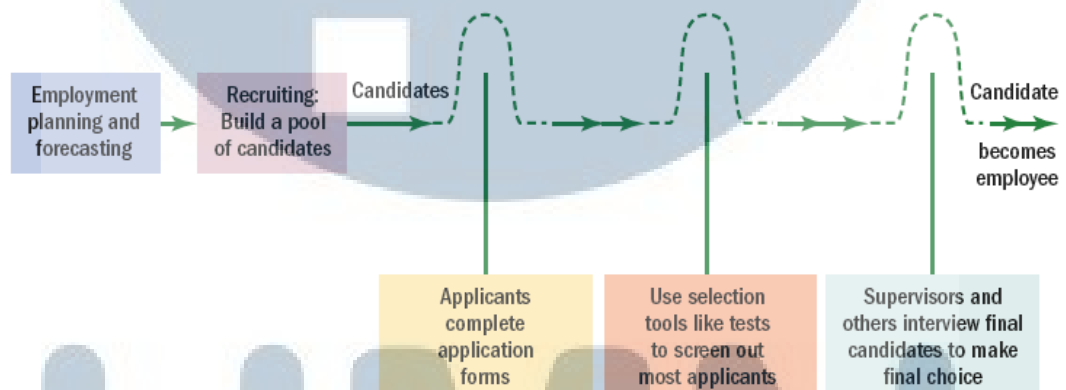
2.4.4 Rekrutmen

Menurut Gary Dessler (2013 : 172) Rekrutmen adalah menemukan dan / atau menarik pelamar untuk posisi terbuka dalam perusahaan. Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart dan Wright (2008 : 202) Rekrutmen adalah praktek atau kegiatan yang dijalankan oleh organisasi dengan tujuan utama mengidentifikasi dan menarik karyawan yang memiliki potensi.

2.4.5 Proses Rekrutmen

Menurut Gary Dessler (2013 : 164) urutan dalam proses rekrutmen dan seleksi :

Gambar 2.6 Proses Rekrutmen dan Seleksi



Sumber : Buku *Human Resource Management 13th Edition* (Gary Dessler), 2013

1. *Employment planning and forecasting.*

Menentukan posisi apa yang harus diisi dengan merencanakan dan memprediksi secara personel. Proses perencanaan kerja karyawan di masa yang akan datang yang sesuai dengan persyaratan yang diberikan oleh perusahaan untuk menentukan posisi apa yang dibutuhkan oleh perusahaan dalam jumlah yang tepat, serta bagaimana cara mengisi posisi tersebut.

2. *Recruiting : build a pool of candidates.*

Memanggil calon karyawan untuk mengisi posisi ini dengan merekrut calon *internal* maupun *eksternal*. Melakukan rekrut karyawan yang

dikumpulkan untuk kemudian dipertimbangkan mana calon kandidat yang sesuai dengan persyaratan yang diberikan oleh perusahaan.

3. *Applicants complete application forms.*

Meminta para pelamar untuk mengisi formulir aplikasi dan mengikuti wawancara seleksi awal. Calon kandidat yang telah sesuai dengan persyaratan perusahaan mengisi *form* aplikasi.

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

Calon karyawan yang telah mengisi *form* aplikasi diseleksi lebih dalam lagi oleh perusahaan menggunakan tes yang biasa digunakan perusahaan untuk melakukan seleksi. Gunakan teknik seleksi seperti ujian, pemeriksaan latar belakang, dan ujian fisik untuk mendapatkan calon karyawan yang dapat bertahan.

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

Supervisor melakukan *interview* akhir untuk menentukan keputusan akhir dari perusahaan apakah kandidat tersebut cocok atau tidak untuk perusahaan.

2.4.6 Sumber Tenaga Kerja

Menurut Chr. Jimmy Lumban Gaol (2014 : 158) Sumber Tenaga Kerja adalah tempat asal, di mana tenaga kerja berada. Sumber tenaga kerja dapat diperoleh dari dalam organisasi itu sendiri (*internal sources*) dan dari luar perusahaan (*external sources*).

2.4.7 Seleksi

Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart dan Wright (2008) Seleksi adalah proses dimana organisasi berupaya untuk mengidentifikasi pelamar sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik lain yang akan membantu mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Thomas dan Scott (2007) Seleksi adalah memilih diantara pelamar yang memenuhi syarat untuk direkrut masuk ke dalam perusahaan.

Menurut Chr. Jimmy Lumban Gaol (2014 : 174) Seleksi merupakan rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan/organisasi untuk dapat mengambil keputusan tentang siapa – siapa dari calon pegawai yang paling tepat (memenuhi syarat) untuk bisa diterima menjadi pegawai dan siapa – siapa yang seharusnya ditolak untuk diterima menjadi pegawai.

2.4.8 Jenis – Jenis Seleksi

Seleksi merupakan proses untuk mencocokkan orang – orang dengan kualifikasi yang mereka miliki. Berikut jenis – jenis seleksi menurut Chr. Jimmy Lumban Gaol (2014 : 427) :

- a. Seleksi administrasi, yaitu seleksi berupa surat – surat yang dimiliki pelamar untuk menentukan apakah sudah sesuai dengan persyaratan yang diminta organisasi perusahaan, antara lain :
 1. Ijazah
 2. Riwayat hidup
 3. Domisili/keberadaan status yang bersangkutan
 4. Surat lamaran
 5. Sertifikat keahlian, misalnya : komputer
 6. Pas foto
 7. Copy identitas (KTP, Pasport, SIM, dan lain – lain)
 8. Pengalaman kerja
 9. Umur
 10. Jenis kelamin
 11. Status perkawinan
 12. Surat keterangan kesehatan dari dokter
 13. Akte kelahiran

b. Seleksi secara tertulis, terdiri dari :

1. Tes kecerdasan (*Intelligence*)
2. Tes kepribadian (*Personal Test*)
3. Tes bakat (*Aptitude Test*)

c. Seleksi tidak tertulis, terdiri dari :

1. Wawancara
2. Praktik
3. Kesehatan/medis

