



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

Dalam sebuah perusahaan, *recruitment* menjadi salah satu bagian terpenting dalam sebuah organisasi. *Recruitment* itu sendiri berarti proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang *qualified* untuk jabatan/pekerjaan utama di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan (Nawawi,2000:167). Tanpa divisi *recruitment*, maka akan sulit untuk mencari individu yang tepat dari segi intelektual, daya tahan terhadap terhadap stress, kemampuan verbal, ketelitian maupun pribadi yang sesuai untuk mengisi jabatan yang sesuai.

Pada saat individu menjadi anggota dalam sebuah organisasi, tidak setiap individu akan dengan mudah beradaptasi dengan budaya kerja organisasi tersebut. Hal ini disebabkan oleh berbagai macam hal, seperti tidak sesuainya metode kerja individu terhadap budaya perusahaan, lingkungan yang tidak kondusif, sampai kurangnya motivasi di lingkungan kerja.

Melemahnya motivasi akan berpengaruh terhadap kinerja individu yang bersangkutan menyebabkan pemutusan hubungan kerja kepada karyawan atau pengunduran diri secara sukarela (*volunteer*). Pemutusan hubungan kerja tersebut, dapat berhubungan dengan indikator yang disepakati bersama atasan dalam bentuk *Key Performance Indicator* (KPI). KPI, adalah seperangkat ukuran yang fokus terhadap aspek kinerja organisai yang paling kritis bagi kesuksesan organisasi saat ini maupun di masa yang akan mendatang. (David Parmeter 2010:4) KPI itu sendiri ditentukan oleh atasan dari masing-masing perusahaan disepakati oleh karyawan yang bersangkutan dengan harapan karyawan akan mampu memenuhi standar kinerja yang di tetapkan. Sedangkan pengunduran diri secara sukarela disebabkan oleh beberapa hal, seperti karyawan yang bersangkutan menginginkan jenjang karier yang lebih baik, lokasi yang dekat dengan rumah atau pendapatan yang lebih baik. Permasalahan dalam PHK,

pengunduran diri atau pembajakan tenaga kerja akan mempengaruhi tingkat *turn over* perusahaan.

Dalam mengantisipasi permasalahan sumber daya manusia, proses *recruitment* berperan dalam meningkatkan keberhasilan calon karyawan dalam bekerja. Saat ini di bagian *recruitment* menghadapi beberapa permasalahan seperti batalnya kandidat yang berpotensi, pengunduran dari kandidat, sampai penolakan pihak *user* terhadap kandidat tersebut.

Oleh karena itu proses *recruitment* perlu memperhatikan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan seperti pemilihan kandidat, *psikotest* dan *interview*.



UMN

1.2. TUJUAN KERJA MAGANG

Pentingnya posisi *recruitment* tersebut mendorong penulis turut serta dalam proses kegiatan pembelajaran dalam divisi *Human Capital*, khususnya *recruitment*. Proses pembelajaran ini, merupakan bagian dari mata kuliah magang yang wajib dilakukan oleh mahasiswa Universitas Multimedia Nusantara.

Kewajiban dalam membuat laporan kerja magang mendukung penulis untuk menulis laporan ini dengan bukti pendukung yang telah dikumpulkan selama periode magang berlangsung. Penulis berharap laporan yang berisi proses pembelajaran ini dapat menambah wawasan yang lebih mendalam mengenai divisi *Human Capital* bagi pembaca dan penulis.

Kerja magang ini bertujuan untuk:

1. Menambah pengalaman bagi penulis yang akan berguna dalam mencari pekerjaan pada masa mendatang.
2. Menambah pengetahuan mengenai proses *recruitment* baik penulis maupun pembaca.
3. Memenuhi kriteria kelulusan SKS magang yang telah disyaratkan oleh Universitas Multimedia Nusantara.

1.3. WAKTU DAN PROSEDUR PELAKSANAAN

Pada awal bulan Juni penulis datang menemui Career Development di Universitas Multimedia Nusantara, untuk menanyakan mengenai lowongan yang tersedia bagi para mahasiswa. dan akhirnya penulis mendapat lowongan untuk bekerja di BFI. Setelah melakukan wawancara dengan Human Resource BFI, penulis akhirnya bergabung dengan BFI. Periode magang dijalankan sejak 2 Juli 2014 hingga 3 Oktober 2014 dan dilakukan setiap hari mulai pukul 08.00 - 17.00. . Periode magang dilakukan selama 60 hari kerja, tidak termasuk hari libur. Namun, pada saat magang, penulis mendapat keleluasaan jam kerja, yaitu waktu yang bebas untuk masuk dan pulang kerja, dengan syarat 8 jam kerja per hari tidak termasuk jam istirahat makan siang.

Dalam periode magang ini, penulis mendapatkan berbagai macam posisi yang dirotasi untuk mengenalkan seluruh divisi *Human Capital* serta sebagai proses pembelajaran bagi penulis terhadap dunia kerja.

Pada Juli 2014, penulis mendapatkan kesempatan mengisi posisi *recruitment*, sedangkan pada bulan berikutnya, penulis mendapatkan kesempatan posisi untuk *outsourcing*, dan pada bulan September, penulis mendapatkan posisi *Compensation and Benefit*. Pada laporan kerja magang ini, penulis akan banyak membahas mengenai proses *recruitment*.

