



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 merupakan tempat kursus untuk komputer dan juga robotik yang memberikan suasana yang menyenangkan bagi anak-anak yang berusia 3-15 tahun. Digikidz sendiri didirikan oleh seorang wanita yang kuat yaitu Ir. Hanny Agustine, yang merupakan lulusan Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga jurusan Teknik Elektro, yang didirikan pada tahun 2001. Digikidz menggunakan filosofi untuk menjadikan Digikidz tetap menjadi pilihan tempat kursus untuk anak-anak dan remaja. Hingga saat ini Digikidz sudah memiliki 11 cabang perusahaan, diantaranya dari semua itu 3 cabang merupakan *franchise*. Filosofi yang pertama adalah, Belajar itu harus menyenangkan atau *fun learning & aktif learning*. Untuk menerapkan hal tersebut Digikidz menuangkan pada interior kelas seperti, bentuk meja melengkung tidak berbentuk kotak atau persegi panjang biasa dan juga dengan warna dinding yang cerah untuk ruangan kelas dan ruang *marketing*. Lalu filosofi yang kedua adalah guru adalah *fasilitator* bukan diktator. (www.digikidz.co.id)

Setiap perusahaan pasti memiliki logo dan *tagline* supaya mudah untuk dikenal dan dibedakan oleh orang lain. Digikidz menjadi logo yang diambil oleh perusahaan yang bergerak dalam bidang pendidikan khususnya dalam hal pembelajaran komputer dan robotik ini Digikidz merupakan singkatan dari Digital Kidz, dimana Digital Kidz berarti bahwa anak-anak masa depan yang hidup dijamin digital. Sebelumnya Digikidz bernama Cyberkids, dikarenakan dengan penggunaan nama Cyberkids oleh perusahaan lain maka, pemilik memutuskan untuk mengganti nama menjadi DIGIKIDZ dan secara langsung mendaftarkan hak cipta akan nama perusahaannya.

Digikidz juga memiliki maskot yang mampu untuk sebagai identitas perusahaanya tersebut.

Gambar 2.1 : Maskot DIGIKIDZ



Sumber : www.digikidz.co.id

Digi (paling depan) merupakan makhluk pintar, lucu baik hati dan suka menolong yang berasal dari luar angkasa. Lalu *Bubble* (anak kecil mengenakan baju berwarna merah) berusia 3-4 tahun. Lalu *Kindy* (anak laki-laki berbaju hijau) berusia 5-6 tahun. Lalu *Junior* (7-9tahun) dan *Teenager* (10-15tahun) yang diwakili wanita berpakaian *orange*.

2.2 Profil Perusahaan

2.2.1 Lokasi Perusahaan

Ruko BSD Sektor IV Blok RD no. 69, Tangerang Selatan

Gambar 2.2 : Lokasi DIGIKIDZ



2.2.2 Visi Perusahaan

Memberi wawasan Belajar Berbasis Teknologi Multimedia dan Kreatifitas bagi generasi muda Indonesia. (www.digikidz.co.id)

2.2.3 Misi Perusahaan

Menyediakan Multimedia Computer | Robotic | iPad Learning Center for Children yang menyenangkan bagi anak usia 3-15 tahun. (www.digikidz.co.id)

2.2.4 Nilai-Nilai Perusahaan

Terdapat beberapa nilai-nilai yang diterapkan oleh Digikidz, yaitu (www.digikidz.co.id) :

1. *Honest* :

Digikidz menerapkan nilai kejujuran karena mereka berpikir bahwa dengan mereka sekali berkata jujur maka semua orang dapat mudah percaya dan ketika sekali orang berkata tidak jujur maka sesulit apapun usaha kita maka orang tidak akan percaya lagi pada kita, seolah-olah mendapat “cap” tidak bisa dipercaya.

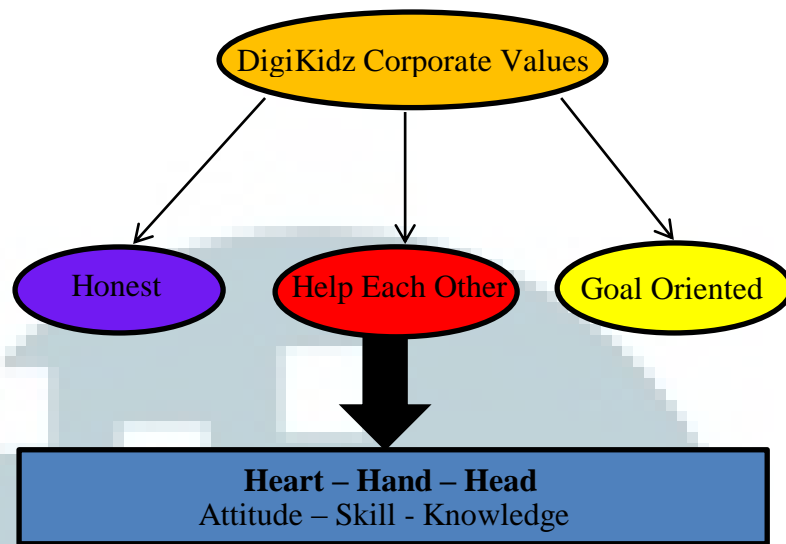
2. *Help Each Other* :

Digikidz memegang prinsip bahwa sejak lahir kita ditolong sampai meninggal pun kita masih ditolong, bagaimana kita hidup, pastinya harus tolong-menolong.

3. *Goal Oriented* :

Untuk nilai ini sangat perlu di DigiKidz karena perusahaan punya target pendapatan dan punya *target profit* setiap tahun. Tanpa pendapatan dan *profit*, perusahaan tidak mungkin bisa berkembang.

Gambar 2.3 : Budaya Organisasi



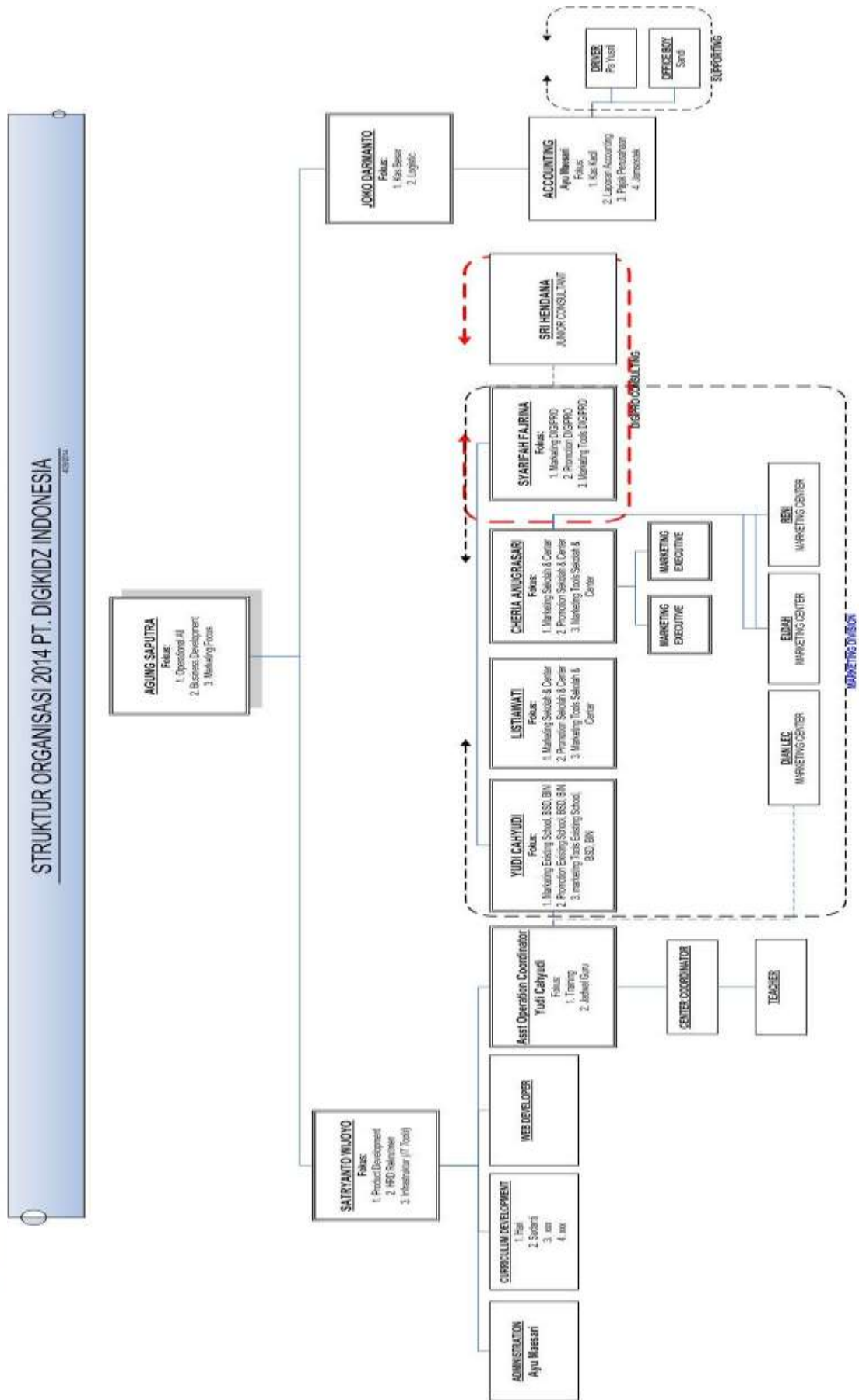
Sumber : www.digikidz.co.id

2.3 Struktur Organisasi

Dalam laporan kerja magang ini penulis mencantumkan akan struktur organisasi DigiKidz tempat penulis melaksanakan pelaksanaan kerja magang. Struktur organisasi ini di cantumkan karena penting untuk diketahui akan jajaran manajemen di PT. DigiKidz. Berikut struktur organisasi PT. Digikidz :

U M M N

Gambar 2.4 : struktur Organisasi



Sumber : Manajer Operasional Digikidz

Dalam struktur organisasi ini yang menempati posisi paling tinggi adalah Mr. Agung Saputra dimana beliau menjabat sebagai *Head of Operational* dan kemudian di bawahnya terdapat *Manager Operational* dan *Accounting*. Dalam struktur ini penulis berada bersama dengan *Manager Operational* yang bertugas untuk merekrut dan melakukan seleksi.

2.4 Hubungan Teori Dengan Pekerjaan Yang Dilakukan

2.4.1 Manajemen

Menurut Bateman dan Snell (2007 : 16) manajemen adalah proses dari berekja dengan orang dan sumber daya untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Robbins dan Coulter (2009:22) manajemen adalah melibatkan koordinasi dan mengawasi aktivitas pekerjaan orang lain sehingga mereka dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efisien dan efektif.

2.4.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Wether dan Davis (2012) sumber daya manusia adalah orang yang siap, bersedia, dan mampu berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Dessler (2013:30) manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih dan menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperlihatkan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, dan masalah keadilan.

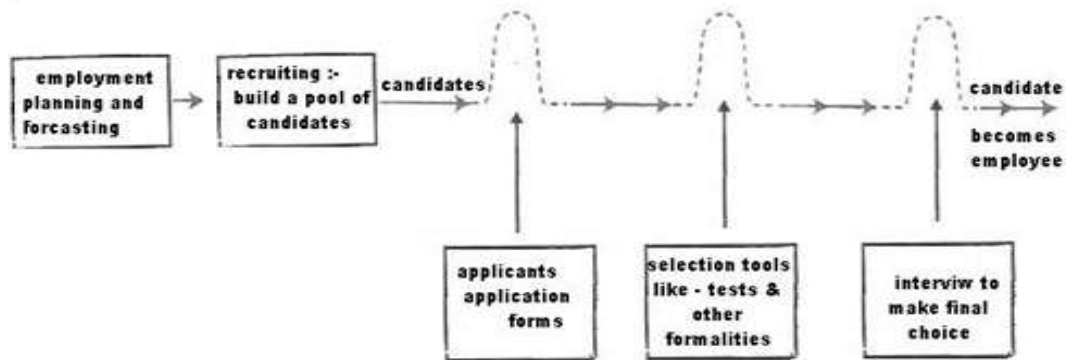
2.4.3 Rekrutmen

Menurut Dessler (2013:172) rekrutmen adalah sebagai pelaksanaan atau aktifitas untuk menemukan dan menarik pelamar untuk posisi terbuka dalam perusahaan.

Menurut Kinicki dan Williams (2009:284) rekrutmen adalah suatu proses dalam menemukan dan menarik pelamar kerja yang memenuhi syarat untuk posisi pekerjaan yang kosong di organisasi.

2.4.4 Proses Rekrutmen

Gambar 2.5 : Proses Rekrutmen



Sumber : Human Resources Management. 2008

1. *Employee planning and Forecasting*

Sebuah perencanaan kerja karyawan yang sesuai dengan kriteria-kriteria yang diberikan perusahaan untuk menentukan posisi apa yang sedang dibutuhkan oleh perusahaan, dan juga bagaimana mengisi posisi tersebut.

2. *Recruiting : Build a pool of candidates*

Melakukan rekrut karyawan yang kemudian dikumpulkan dalam satu daftar nama-nama calon karyawan, dimana dengan rekrutmen tersebut mampu untuk mempertimbangkan calon karyawan mana yang sesuai dengan kriteria yang diberikan oleh perusahaan.

3. *Applicants Application Forms*

Calon karyawan yang telah masuk dari hasil pertimbangan-pertimbangan yang dilakukan oleh perusahaan kemudian mereka melakukan pengisian *form* aplikasi.

4. *Selection Tools : test & other Formalities*

Dari calon karyawan yang telah melakukan pengisian *form* aplikasi mereka diseleksi lebih dalam oleh perusahaan dengan menggunakan tes-tes yang disediakan oleh perusahaan.

5. *Interview to Make Final Choice*

Atasan melakukan *interview* akhir untuk menentukan bahwa pelamar diterima atau ditolak.

2.4.5 Metode Rekrutmen

Menurut Mondy(2008 : 91) metode untuk rekrutmen terbagi atas 2 jenis, yaitu :

1. Metode Rekrutmen Internal
 - a. *Job Posting* : suatu prosedur yang menginformasikan kepada karyawan bahwa lowongan kerja masih ada.
 - b. *Job Bidding* : Suatu Prosedur yang mengizinkan karyawan yang percaya bahwa mereka memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk posisi yang dibutuhkan.
 - c. *Employee Referrals* : secara unik, para karyawan menjadi *recruiter* perusahaan.
2. Metode Rekrutmen Eksternal
 - a. Iklan: cara mengkomunikasikan kebutuhan perusahaan akan pekerja kepada publik melalui media seperti radio, surat kabar, atau publikasi industri.
 - b. Agen tenaga-kerja: organisasi yang membantu perusahaan merekrut karyawan, pada saat yang sama membantu individu untuk mencari pekerjaan
 - c. Perekrut : biasanya fokus pada teknikal dan sekolah kejuruan, komunitas kampus, dan universitas-universitas.
 - d. *Job fair* : metode rekrut yang terlibat dengan karyawan individu atau grup untuk menarik jumlah besar untuk lokasi *applicants* untuk dilakukan *interview*.
 - e. *Intership* : pelajar yang magang dan dapat dipercaya kemampuannya
 - f. *Executive search firms* : organisasi yang digunakan oleh beberapa perusahaan untuk menemukan tenaga profesional dan *executive* yang berpengalaman.
 - g. Asosiasi profesi : dengan virtual setiap grup profesional mem-*publish* sebuah jurnal yang dimana semua *member*-nya dapat membacanya.
 - h. *Unsolicited Applicants* : para pelamar melakukan lamaran kerja di perusahaan tersebut karena reputasi perusahaan itu.
 - i. *Open house* : alat perekrutan yang berharga, khususnya selama masa rendahnya pengangguran.

- j. Acara perekrutan : perekrut pergi ke acara perekrutan tersebut, dimana perusahaan ikut hadir dalam acara tersebut.
- k. *Sign-On Bonuses*
- l. *High – tech Competition* : cara yang unik digunakan oleh beberapa perusahaan untuk membuat para pelamar tertarik untuk bergabung dengan perusahaan tersebut, dimana perusahaan tersebut membuat sebuah kompetisi dan pemenang kompetisi tersebut dapat bergabung dengan perusahaan tersebut.

2.4.6 Seleksi

Menurut Kinicki dan Williams (2009: 285) seleksi adalah proses memilih dari kumpulan lamaran kerja yang bertujuan untuk mempekerjakan kandidat yang paling baik.

Menurut Mondy (2008 : 120) seleksi adalah Suatu proses pemilihan dari grup pelamar yang dipilih paling cocok untuk mengisi posisi di perusahaan.

2.4.6.1 Tipe – Tipe Tes

Menurut Dessler (2008:175) dalam melakukan seleksi karyawan terdapat beberapa *test* yang harus dilakukan, yaitu sebagai berikut :

- 1. *Test of Cognitive Abilities*
 - a. *Intelligence Test* adalah tes kemampuan intelektual umum. Tes ini bertujuan untuk mengukur kemampuan, termasuk memori, kosakata, *verbal fluency*, kemampuan angka.
 - b. *Specific Cognitive Abilities* adalah mengukur kemampuan mental, seperti penalaran deduktif, pemahaman verbal, memori, dan kemampuan angka.
- 2. *Test of Motor and Physical Abilities*

Tes ini untuk mengukur kemampuan motorik dan kemampuan fisik.
- 3. *Measuring Personality and Interest*

Tes ini untuk mengukur kepribadian dan minat calon karyawan.

 - a. *Caveats* adalah tes *personality*, tes yang paling sulit untuk dievaluasi dan digunakan.

b. *Interest Inventories* adalah membandingkan kemampuan individu dengan orang lain dalam variasi yang berbeda.

4. *Achievement Test*

Tes ini untuk mengukur apa yang telah seseorang pelajari tersebut.

2.4.7 *Selection Tools*

Menurut Kinicki dan Williams (2009:286-290) terdapat 3 (tiga) tipe alat untuk melakukan seleksi terhadap calon karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. *Background Information*

a. *Application form* tentang perusahaan yang dituju, dengan melalui *aplication form* ini mampu memberikan nilai tambah kepada calon karyawan karena mampu untuk mengetahui secara garis besar perusahaan.

b. *Resume*, melalui resume mampu membantu *interviewer* untuk mengetahui latar belakang pendidikan, kemampuan dan lainnya yang dimiliki oleh pelamar.

c. *Reference*, melalui *reference* mampu memberitahukan kepada *interviewer* bahwa calon karyawan pernah bekerja di suatu perusahaan.

2. *Interviewing*

Interviewing merupakan salah satu teknik seleksi yang paling sering digunakan oleh banyak perusahaan untuk melakukan seleksi calon karyawan, dimana *interview* sendiri dapat dilakukan dengan bertatap muka langsung, *video conference* ataupun dengan lainnya.

3. *Employeement Test*

Test sendiri merupakan suatu proses seleksi yang digunakan oleh perusahaan untuk melakukan pengambilan keputusan akan calon karyawan yang melamar tersebut.

