



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

Dengan perkembangan dunia teknologi informasi yang sangat pesat pada saat ini, berbagai bidang keilmuan tidak lepas dari perkembangan teknologi. Hampir semua bidang keilmuan bergantung pada teknologi. Begitu juga dalam bidang perekrutan tenaga kerja atau sumber daya manusia, teknologi sudah menjadi kebutuhan untuk mengatasi segala masalah-masalah yang ada dalam bidang tersebut.

Sumber Daya Manusia merupakan aset potensial bagi setiap instansi pemerintah, BUMN, swasta, maupun instansi pendidikan lainnya. SDM yang berkualitas akan memudahkan instansi dalam mengelola aktivitasnya, sehingga tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi yang bersangkutan dapat tercapai.

Memilih orang yang memiliki kompetensi, memiliki standar kerja yang tinggi sesuai harapan perusahaan adalah tidak mudah. Perlu strategi khusus dalam rekrutmen dan sistem seleksi untuk mendapatkan SDM yang unggul. SDM yang memiliki kompetensi unggul, menjadikan tingkat perebutan posisi tenaga kerja yang semakin ketat. Perebutan SDM tidak hanya pada level manager keatas akan tetapi juga pada level dibawahnya.

Proses rekrutmen dan seleksi mempunyai peran penting dalam kesuksesan tiap perusahaan karena proses rekrutmen dan seleksi dapat menunjukkan kemampuan perusahaan untuk terus bertahan, beradaptasi dan berkembang khususnya di tengah persaingan yang ketat. Oleh karena itu, mereka dituntut untuk lebih profesional dalam mengelola perusahaannya khususnya dalam hal sumber daya manusia.

Penyusutan pegawai biasanya terjadi karena adanya pegawai yang memasuki masa pensiun, meninggal dunia atau dikeluarkan dari institusi karena melanggar tata tertib dan pegawai yang kurang disiplin yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu pegawai baru menggantikannya dengan masa kerja yang berbeda-beda sehingga dipastikan setiap tahunnya ada pegawai yang memasuki masa pensiun. Dalam rekrutmen juga perlu adanya proses seleksi yang efektif, hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan pegawai pada setiap divisi sehingga kekuatan setiap divisi menjadi seimbang. Oleh karena itu diperlukan pegawai-pegawai baru untuk memperkuat suatu kerja.

Sesuai dengan hal tersebut, tenaga kerja di harus melewati proses rekrutmen dengan beberapa tahap, hal ini bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang mempunyai kompetensi yang memadai. Berdasarkan uraian di atas maka Penulis membuat laporan praktek kerja magang dengan judul “Proses Rekrutmen dan Seleksi karyawan di PT BFI FINANCE INDONESIA Tbk”

1.2 Maksud dan Tujuan Kerja Magang

Maksud dari praktek kerja magang ini adalah penulis ingin mengimplementasikan teori-teori yang selama ini didapatkan di bangku kuliah dengan praktek di dunia kerja. Penulis juga ingin mendapatkan ilmu dan pengetahuan mengenai proses perekrutan yang baik. Selain itu laporan magang ini bertujuan untuk:

1. Untuk memperoleh pengalaman di dunia kerja tentang aktivitas proses rekrutmen karyawan di PT BFI FINANCE INDONESIA Tbk.
2. Untuk mengkoordinasikan upaya perekrutan dengan program seleksi di PT BFI FINANCE INDONESIA Tbk.
3. Untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku perkuliahan dalam rangka memberikan kontribusi bagi perkembangan dan kemajuan perusahaan.

4. Untuk meningkatkan keterampilan sesuai dengan bidang Sumber Daya Manusia.
5. Untuk mengetahui sistem dan prosedur kerja yang diterapkan pada bidang rekrutmen.
6. Menyelesaikan tugas mata kuliah yang diberikan oleh Falkutas Ekonomi Program Studi Manajemen di Universitas Multimedia Nusantara.

1.3 Waktu dan Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

Proses pelaksanaan kerja magang :

1. Periode kerja magang : 2 Juli – 13 Oktober 2014
2. Waktu kerja : 08.00 – 17.00 WIB
3. Hari kerja : Senin – Jumat
4. Tempat : PT BFI FINANCE INDONESIA Tbk, BSD
City
5. Posisi : Talent Human Capital Sourcing

Dalam proses kerja magang, penulis harus melakukan beberapa tahapan yaitu:

- a. Mencari perusahaan sebagai tempat praktek kerja magang dan bekerja sekurang-kurangnya 60 hari atau 480 jam kerja.
- b. Mengajukan permohonan surat pengantar kerja magang dengan mengisi formulir pengajuan kerja magang sebagai dasar pembuatan Surat Pengantar Kerja Magang yang ditujukan kepada perusahaan yang ditandatangani oleh Ketua Program Studi Manajemen.
- c. Surat pengantar kerja magang, dibawa oleh mahasiswa ke perusahaan pada saat *interview* untuk bagian *Human Resource*.

- d. Persetujuan kerja magang dari perusahaan, mahasiswa memberikan surat ke BAAK dan mendapatkan dokumen - dokumen yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan seperti formulir kehadiran kerja magang, formulir profil kerja magang, formulir kerja mingguan, dan formulir laporan penilaian kerja magang.
- e. Pelaksanaan kerja magang.
- f. Penyusunan laporan kerja magang.
- g. Bimbingan laporan kerja magang.
- h. Sidang kerja magang.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan laporan kerja magang yang berjudul “**Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di PT BFI FINANCE INDONESIA Tbk**”, yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini, penulis menjabarkan hal-hal mengenai latar belakang pelaksanaan kerja magang, maksud dan tujuan kerja magang, waktu dan prosedur pelaksanaan kerja magang serta sistematika penulisan laporan kerja magang.

BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini, penulis menjabarkan mengenai gambaran umum perusahaan, meliputi sejarah singkat perusahaan, profil perusahaan, struktur organisasi perusahaan, dan penggunaan landasan teori yang berhubungan dengan praktek kerja magang.

BAB III PELAKSANAAN KERJA MAGANG

Dalam bab ini, penulis menjabarkan pelaksanaan kerja magang yang berisikan kedudukan dan koordinasi penulis dalam struktur organisasi perusahaan, pekerjaan yang diberikan, proses kerja magang, kendala yang dihadapi selama pelaksanaan kerja magang, dan solusi atas kendala yang ditemukan.

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini, penulis menjabarkan mengenai sejumlah kesimpulan yang diambil terkait dengan teori yang didapatkan selama kegiatan perkuliahan dengan dunia kerja saat melakukan kegiatan kerja magang, dan saran dan kritik yang membangun dalam perbaikan serta perkembangan perusahaan ke depannya.

UMMN