



### **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

Seiring dengan berkembangnya zaman, teknologi informasi dan komunikasi pun ikut berkembang pesat. Berbagai aspek kehidupan ikut berubah mengikuti perkembangan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya masyarakat yang menggunakan berbagai aplikasi teknologi dalam mempermudah segala urusannya. Dari banyaknya teknologi yang ada, salah satu yang paling diminati oleh masyarakat saat ini adalah *gadget*. Semakin banyaknya *gadget* seperti ponsel, *smartphone*, sampai tablet yang beredar dan digunakan dimasyarakat, menjadi bukti bahwa teknologi *mobile* sudah menjadi satu hal yang wajib di era modern seperti saat ini.

Menurut Dirjen Informatika dan Komunikasi Publik Kemkominfo, Freddy H. Tulung (2013) mengatakan bahwa jumlah *gadget* terutama *handphone* yang beredar di Indonesia sudah mencapai 240 juta *gadget* dan sudah melebihi jumlah penduduk Indonesia yang 237 juta jiwa yang dilihat berdasarkan sensus penduduk pada tahun 2010. (<http://kominfo.go.id>). Tingginya minat dari masyarakat atas penggunaan *gadget* dapat menciptakan peluang bisnis baru yang dapat dikembangkan oleh pebisnis untuk mendukung kelengkapan *gadget* tersebut. Contohnya melengkapi *gadget* dengan aksesoris *gadget*, seperti *power bank*, *handsfree*, sarung telepon seluler, *casing*, *battery*, hingga *charger*.

PT. Wellcomm Ritelindo Pratama yang berdiri sejak tahun 2005 merupakan anak perusahaan dari PT. Wellcomm Indo Pratama. Dimana perusahaan ini merintis jaringan ritel khusus untuk aksesoris *gadget*. Jaringan toko aksesoris ini sudah dikenal sejak tahun 2006 dan tersebar di berbagai *Mall* dan toko buku Gramedia di kota-kota besar Indonesia. Nama dari jaringan ritel ini adalah Wellcomm Shop. Jaringan ini tidak menjual produk utamanya tetapi hanya berfokus pada aksesoris *gadget* saja. Menurut Lie Jeffrey Lunardi, Direktur PT.

Wellcomm Ritelindo Pratama, sejak awal berdirinya memang sudah fokus untuk menggarap pasar ini, karena belum ada jaringan ritel yang digarap secara modern dan hanya menjual aksesoris saja. Perkembangan Wellcomm Shop dibidang cukup tinggi, meski awalnya masih melakukan *trial and error* selama beberapa bulan, namun memasuki tahun kedua, semua berkembang dengan begitu pesat dan hanya dalam waktu kurang dari tiga tahun perusahaan ritel ini sudah memiliki sekitar 100 buah gerai di seluruh Indonesia. Dengan begitu banyak jaringan dari Wellcomm Shop yang tersebar di seluruh kota-kota yang ada di Indonesia, banyak prinsipal *gadget* merek ternama yang mempercayakan produknya ke jaringan ritel ini. Menurut Lie, ada sekitar 10 prinsipal merek internasional yang sudah bekerja sama dengan Wellcomm Shop. Mulai dari merek ponsel sampai ke laptop, antara lain Sony, Samsung, Asus, dan lainnya. (<http://www.marketing.co.id/>)

Sebagai perusahaan ritel yang memiliki jaringan yang tersebar di seluruh di Indonesia, Wellcomm Shop harus menempatkan orang-orang yang berkualitas. Menurut Lie, banyaknya prinsipal yang mempercayakan produknya di Wellcomm Shop bukan semata-mata karena memiliki jaringan yang luas tetapi juga karena sumber daya manusia yang bagus. (<http://www.marketing.co.id/>)

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting bagi perusahaan, dimana berfungsi sebagai penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Di setiap perusahaan, kompetensi karyawan sangat dibutuhkan karena dengan adanya kompetensi dapat membantu perusahaan untuk bisa bersaing. Salah satu cara dari perusahaan untuk bisa bersaing yaitu memperoleh dan menempatkan karyawan yang tepat dan sesuai dengan keahliannya masing-masing. Ketika perusahaan menempatkan karyawan yang tidak sesuai dengan kebutuhan, maka akan menghambat perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sehingga akan berpengaruh pada kinerja perusahaan. Oleh karena itu, proses rekrutmen dan seleksi memegang peran yang sangat penting untuk memperoleh karyawan yang sesuai dengan kompetensi yang di butuhkan.

Pencapaian tujuan perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan. Untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas, perusahaan harus merancang suatu sistem untuk mendapatkan karyawan yang tepat yakni dengan proses rekrutmen dan seleksi.

Menurut Kinicki dan William (2009), Rekrutmen adalah proses untuk menemukan dan menarik kandidat yang memenuhi kriteria untuk suatu pekerjaan dalam suatu organisasi. Seleksi adalah suatu proses penyaringan lamaran pekerjaan untuk mendapatkan kandidat terbaik.

Menurut Dessler (2013: 164), "*Recruitment and selection proses is a series of hurdles aimed at selecting the best candidate for the job*". Artinya proses rekrutmen dan seleksi merupakan serangkaian rintangan yang bertujuan untuk memilih kandidat terbaik untuk suatu pekerjaan.

Tujuan dari proses rekrutmen dan seleksi yaitu untuk mendapatkan karyawan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan yang dicari untuk menjabat suatu jabatan. Meskipun tujuannya bisa dibilang sangat sederhana dan mudah, tetapi proses rekrutmen dan seleksi ini sangatlah kompleks, karena memakan waktu yang cukup lama dan biaya yang tidak sedikit. Untuk itu perusahaan harus bisa menyusun suatu strategi untuk mendapatkan kandidat yang kompeten. Ketika perusahaan melakukan kesalahan yakni memilih karyawan yang tidak tepat atau tidak sesuai dengan kompetensi, maka akan memberikan dampak negatif yang sangat besar bagi perusahaan, baik dari segi biaya, waktu dan tenaga. Tetapi apabila perusahaan bisa menyusun strategi yang matang dan terencana dalam proses rekrutmen dan seleksi, maka akan memberikan dampak yang positif, baik dari sisi waktu, biaya, efektifitas kerja bahkan hasil yang akan diperoleh, yaitu *the right man on the right place*. (<http://www.portalhr.com/>)

Untuk mendapatkan orang yang tepat, proses rekrutmen dan seleksi harus direncanakan dengan matang. Begitupun yang harus dilakukan oleh PT.Wellcomm Ritelindo Pratama. Perusahaan ini dituntut untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan supaya dapat

meningkatkan kinerja perusahaan. Dalam mendapat karyawan yang sesuai Wellcomm Shop memanfaatkan teknologi informasi yakni dengan banyak *posting* iklan-iklan di media-media sosial maupun di *website* yang khusus untuk lowongan pekerjaan. Contohnya di *Facebook*, *Twitter*, *berniaga.com*, *JobStreet.com*, dan lain-lain. Selanjutnya, kandidat yang sudah memasukkan CV dan surat lamarannya diundang untuk datang *interview* dan mengikuti serangkaian tes.

Berdasarkan fenomena diatas, penulis yang mendapat kesempatan magang di PT. Wellcomm Ritelindo Pratama akan menulis laporan magang dengan judul “**Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada Staff dan Sales Counter di PT. Wellcomm Ritelindo Pratama**”.

### **1.2 Maksud dan Tujuan Kerja Magang**

1. Sebagai sarana pelatihan bagi penulis untuk mempraktekkan ilmu yang telah diperoleh di kampus terutama sumber daya manusia khususnya rekrutmen dan seleksi.
2. Untuk memperoleh wawasan tentang dunia kerja dan dapat membandingkan antara teori dan praktek di lapangan.
3. Untuk membantu penulis dalam membangun dan mengembangkan kemampuan serta membangun *networking* di lingkungan kerja dan juga mengetahui bagaimana cara untuk melakukan rekrutmen dan seleksi para calon karyawan di suatu perusahaan.
4. Dari pelaksanaan kerja magang ini penulis bisa mendapat banyak ilmu, terutama penulis bisa lebih mengerti dan memahami bahwa proses rekrutmen dan seleksi di suatu perusahaan memegang peran yang sangat penting dan banyak hal yang harus diperhatikan pada proses ini karena berfungsi untuk kinerja perusahaan kedepannya.

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

Kegiatan pelaksanaan kerja magang dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Periode kerja magang: 06 Januari 2014 s.d 06 April 2014
2. Jam kerja magang : 08.00 – 17.30 WIB untuk hari Senin  
08.00 – 17.00 WIB untuk hari Selasa - Jumat
3. Hari kerja : Senin - Jumat
4. Tempat : PT. Wellcomm Ritelindo Pratama “Wellcomm Shop”
5. Penempatan : *Human Resources Department*, Rekrutmen

Selain itu, sebelum penulis diterima untuk kerja magang ada beberapa prosedur pelaksanaan yang harus dilalui terlebih dahulu yaitu :

- a. Pencarian perusahaan sebagai tempat praktek kerja magang dan bekerja sekurang-kurangnya 40 hari
- b. Mengajukan permohonan surat pengantar kerja magang dengan mengisi formulir pengajuan kerja magang sebagai acuan pembuatan Surat Pengantar Kerja Magang yang ditujukan kepada perusahaan yang dituju yang ditandatangani oleh Ketua Program Studi Manajemen
- c. Surat pengantar kerja magang, dibawa oleh mahasiswa ke perusahaan pada saat *interview* oleh bagian *Human Resource*
- d. Persetujuan kerja magang dari perusahaan, mahasiswa memberikan surat ke BAAK dan mendapatkan dokumen yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan formulir kehadiran kerja magang, formulir realisasi kerja magang, dan formulir laporan penilaian kerja magang
- e. Pelaksanaan kerja magang
- f. Penyusunan laporan kerja magang
- g. Bimbingan laopran kerja magang
- h. Sidang kerja magang

## **1.4 Sistematika Penulisan Laporan Kerja Magang**

Sistematika penulisan dalam laporan magang ini adalah sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini, penulis membahas mengenai hal – hal yang membahas latar belakang pelaksanaan kerja magang, maksud dan tujuan melakukan kerja magang, waktu dan prosedur pelaksanaan kerja magang, serta sistematika penulisan laporan kerja magang.

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

Dalam bab ini, membahas sejarah singkat perusahaan, profil perusahaan, struktur organisasi perusahaan di tempat penulis bekerja sebagai mahasiswa magang, dan penggunaan landasan teori yang berhubungan dengan praktek kerja magang yang dilaksanakan.

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

Dalam bab ini, penulis menjabarkan mengenai pelaksanaan kerja magang yang berisikan kedudukan dan koordinasi penulis dalam struktur organisasi perusahaan, tugas-tugas yang diberikan, proses kerja magang, kendala yang dihadapi selama pelaksanaan kerja magang, solusi atas kendala yang ditemukan, dan pengamatan sisi positif maupun negatif dari perusahaan tempat melaksanakan kerja magang.

### **BAB IV SIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini, penulis menjabarkan mengenai sejumlah simpulan yang diambil terkait dengan teori yang didapatkan selama kegiatan perkuliahan dengan kondisi nyata pada saat melakukan kerja magang, serta saran dan kritik yang membangun guna untuk perbaikan perusahaan ke depannya