

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia atau *human resource management* merupakan proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi karyawan serta menangani masalah terkait hubungan ketenagakerjaan, kesehatan dan keselamatan, dan keadilan (Dessler, 2017). Proses ini merupakan bagian dari salah satu fungsi manajemen, yaitu staffing. Staffing merupakan fungsi manajemen yang mencakup kegiatan menentukan tipe orang yang perlu dipekerjakan, merekrut karyawan, menyeleksi karyawan, menentukan standar kinerja, memberi kompensasi, mengevaluasi kinerja, memberi konseling pada karyawan, serta memberi pelatihan dan pengembangan karyawan (Dessler, 2017).

Manajemen sumber daya manusia penting untuk dikuasai oleh para manajer (Dessler, 2017). Dengan kita memiliki pengetahuan dan pemahaman seputar manajemen sumber daya manusia yang baik tentu seorang manajer akan memiliki kelebihan dan nilai tambah yaitu dapat meminimalisir terjadinya kesalahan seputar tenaga kerja. Ada beberapa contoh yang mungkin terjadi terkait ketenagakerjaan seperti ketika karyawan tidak cocok dengan pekerjaannya, tingginya angka keluar masuknya karyawan (*turnover*), *Standard of Procedure (SOP)* pekerjaan yang tidak baik misalnya dari segi keamanan saat bekerja, adanya masalah diskriminasi baik gender, agama, budaya dan hal lainnya, serta masih banyak lagi permasalahan yang bisa saja muncul ketika kita tidak memahami manajemen sumber daya manusia dengan baik. Pengetahuan dan pemahaman terkait manajemen sumber daya manusia tidak hanya berguna ketika kita ingin meminimalisir terjadinya permasalahan tersebut namun bisa meningkatkan kinerja yang optimal. Karena dengan kita dapat

mencari karyawan yang tepat tentu akan menjadi keuntungan bagi kita, karena tentu karyawan yang tepat dan menjabat di posisi yang tepat tentu akan menghasilkan kinerja yang optimal dan menguntungkan organisasi itu sendiri.

Dalam manajemen sumber daya manusia ada hal yang cukup penting yaitu proses rekrutmen, menurut proses Rekrutmen merupakan proses menemukan dan/atau menarik pelamar kerja untuk lowongan pekerjaan yang sedang dibuka di perusahaan (Dessler, 2017). Sehingga dalam proses rekrutmen tersebut cukup memiliki peran yang penting, karena dalam proses rekrutmen harus disesuaikan dengan visi misi perusahaan serta tujuan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang di rekrut harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sehingga jika rekrutmen tersebut berhasil merekrut sumber daya manusia yang tepat tentu akan berdampak positif bagi perusahaan tersebut dan begitupun sebaliknya. Namun proses rekrutmen tidak dapat berjalan dengan baik karena beberapa waktu belakangan ini muncul pandemi COVID – 19 dimana seluruh kegiatan dan mobilitas dibatasi dan dialihkan ke sektor digital sehingga bermunculan perusahaan *startup* baru yang melihat adanya peluang bisnis di tengah situasi sulit seperti ini, namun dengan begitu proses rekrutmen pun harus dilakukan dengan teknologi digital atau dengan *video conference*.

Seperti kita ketahui mulai tahun 2018 di tengah melesatnya perkembangan teknologi serta diiringi dengan melesatnya industri 4.0 di era modern saat ini tentunya membuka peluang untuk berkembangnya industri modern itu sendiri. Dimana ditandai dengan banyaknya *Startup* lahir dan berkembang dengan pesat. Start – Up itu sendiri dapat disebut sebagai “rintisan”, yang dapat kita pahami sebagai perusahaan yang baru lahir dan masih berada di fase pertumbuhan dan perkembangan untuk menemukan pasar dan pengembangan produk yang tepat (Katadata, 2021). Maka dari itu menurut penulis, ditengah maraknya pemanfaatan teknologi di tengah era saat ini sudah tidak bisa kita pungkiri bahwa bisnis rintisan atau biasa disebut startup akan banyak di incar oleh para pebisnis untuk dapat meraih keuntungan. Namun kalau kita tarik ke belakang, bisnis rintisan atau biasa disebut startup ini pertama kali muncul itu akhir

tahun 90-an hingga awal tahun 2000-an karena pada waktu itu muncul fenomena yang dinamakan “*bubble dot com*”, fenomena bubble dot com itu sendiri terjadi karena pada tahun 90-an di negara – negara maju internet sudah mulai banyak digunakan yang mana tentunya membuat para perusahaan – perusahaan berlomba – lomba untuk dapat membuat website resmi milik perusahaan itu sendiri, karena banyaknya website dengan domain dot com maka disebut dengan fenomena bubble dot com tersebut dengan demikian semakin banyak perusahaan yang memanfaatkan internet sehingga semakin banyak pula perusahaan yang memiliki bisnis di sektor digital dan disebut start up (Techfor, 2019).

Tak hanya di dunia, tentu di negara kita Indonesia fenomena munculnya banyak startup baru juga cukup banyak, dikutip oleh CNBC Indonesia, di era modern dan serba teknologi seperti saat ini tentunya membuka banyak sekali peluang bisnis salah satunya start up yang cukup diminati oleh para kaum milenial. Generasi milenial itu sendiri biasa disebut generasi Y atau generasi me atau generasi echo boomers yang secara harfiah generasi milenial ini merupakan generasi yang cukup dekat dengan teknologi dimana ia lebih memilih sektor daring baik untuk meneliti dan membeli berbagai produk jasa dan non jasa untuk memenuhi kebutuhan sehari – hari (Kominfo, 2016). Di Indonesia sendiri munculnya startup ini dimulai pada tahun 2010, dari hal tersebut hingga saat ini start up di Indonesia terus berkembang menjadi perusahaan besar dan menjanjikan dimana hal tersebut tentu membuat para kaum milenial ini memiliki keinginan untuk mendirikan atau bekerja di perusahaan startup tersebut, di Indonesia sendiri ada beberapa pioneer start up yang saat ini sudah besar seperti Bukalapak, Gojek, Traveloka dan Tokopedia (CNBC Indonesia, 2018). Menurut saya tentu melihat gemilangnya perusahaan startup tersebut memiliki peran yang cukup banyak untuk dapat menjadi motivasi tersendiri bagi para milenial untuk dapat mendirikan start up – start up baru. Karena sangat pesatnya perkembangan teknologi serta sektor digital di Indonesia, sampai ada julukan “Energy Digital of Asia” yang disematkan kepada Indonesia, tentu hal tersebut akan membuat para investor melirik perusahaan startup dari Indonesia dan peluang menuju perusahaan yang profit akan lebih besar pula (Neraca, 2016). Seperti kita

ketahui dari mulai tahun akhir 2019 hingga saat ini, penyebaran virus Corona atau biasa disebut COVID – 19 terus menerus memaksa kita untuk tetap bisa hidup berdampingan dengan virus tersebut karena cukup sulitnya menghilangkan virus tersebut, karena dikutip dari laman resmi WHO, bahwa penyebaran virus COVID – 19 ini melalui partikel kecil pada saat seseorang yang terinfeksi mengalami batuk, bersin, berbicara, ataupun bernafas. Sehingga orang lain yang memang berada didekat orang yang terinfeksi tersebut bisa ikut terpapar virus COVID – 19 tersebut, karena partikel kecil yang mengandung virus dari orang yang terinfeksi sangat memungkinkan untuk dapat terhirup, atau bersentuhan langsung dengan orang lain yang berada di dekat orang terinfeksi tersebut. Persebaran dari COVID-19 yang begitu cepat memaksa pemerintah untuk mengambil tindakan tegas dalam rangka memutus persebaran virus ini. Salah satu cara yang diambil oleh pemerintah saat ini adalah dengan melakukan *social distancing*. *Social distancing* merupakan tindakan yang kita lakukan dengan tujuan untuk menjaga jarak dengan orang lain apalagi dalam jumlah yang banyak atau dalam kerumunan. Jarak yang biasanya diterapkan pada *social distancing* yaitu dengan radius enam kaki atau dua meter (Kementerian Kesehatan R.I, 2020). Karena menghilangkan Virus COVID – 19 ini cukup sulit dan penyebarannya cukup masif sehingga karena ada kebijakan pemerintah Indonesia untuk melakukan Social Distancing tersebut, kemudian dibuat kembali kebijakan dengan nama WFH (Work From Home) dimana seluruh karyawan yang bekerja secara offline kini dipindahkan dengan system daring atau online, tujuannya agar mengurangi persebaran Virus COVID – 19 tersebut, karena jika masyarakat lebih membatasi mobilitasnya maka akan mengurangi juga peluang tersebarnya Virus tersebut

Dengan adanya pandemi COVID – 19 tersebut, tentu memiliki dampak yang begitu besar terhadap beberapa aspek, dampak yang dialami para Startup juga cukup besar karena pandemi COVID – 19 ini, hal tersebut dikatakan oleh Kementerian Komunikasi dan Informatika yang mengatakan bahwa jumlah Start – up di Indonesia mengalami penurunan saat ini dibandingkan dengan tahun 2019 lalu karena data tersebut dilansir oleh Startup Ranking (Merdeka.com, 2021). Tentu hal tersebut menjadi

tantangan tersendiri bagi Start – up yang ada di Indonesia untuk bisa mempertahankan bisnisnya agar tetap bisa berdiri dan berkembang ditengah situasi dan kondisi yang sulit seperti saat ini.



Gambar 1.1 Daya Tahan Perusahaan Digital Sejak Pandemi

Sumber : katadata.com , 7 Agustus 2020

Dari data tersebut bisa kita lihat bahwa hanya 48,9% total perusahaan startup yang bisa bertahan di situasi pandemi seperti saat ini, karena mengalami berbagai macam kesulitan sehingga dari data tersebut di situasi pandemi seperti saat ini para perusahaan Startup harus melakukan berbagai macam kebijakan seperti pengurangan biaya operasi (51,8%), pengurangan biaya promosi (41%), pemotongan gaji karyawan (35,2%), melakukan PHK (34,5%), pengurangan biaya produksi (31,6%) dan pengurangan aset perusahaan (23,8%). Data tersebut dilakukan dengan melakukan survey terhadap startup eksekutif yang ada. Tentu bisa kita lihat sangat besar dampak adanya pandemi tersebut terhadap kelangsungan bisnis Startup di Indonesia. Tentu hal tersebut berpengaruh terhadap sistem Rekrutmen dan Seleksi di dalam start – up yang ada,

karena dengan adanya pandemi tentu mencari SDM yang berkualitas cukup sulit dikarenakan sulit untuk bertatap muka dan harus melalui platform digital. Hal tersebut tentu menjadi salah satu masalah di dalam startup yang ada karena dengan sulitnya mencari SDM yang berkualitas tentu akan sulit juga untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal.

Sebagai perusahaan startup yang baru berdiri tentu AiKite masih terus berada di tahap berkembang (growth), namun di awal kemunculan startup ini seperti kita ketahui muncul pandemi COVID – 19 yang tentunya memberikan dampak negatif terhadap seluruh model bisnis, termasuk start – up. Terutama para perusahaan startup yang baru berdiri karena seluruh mobilitas dibatasi, sehingga menghambat kegiatan – kegiatan yang seharusnya dilakukan oleh perusahaan AiKite tersebut. Dengan besarnya dampak pandemi tersebut kepada seluruh kalangan masyarakat membuat AiKite harus tetap bertahan dan bertumbuh di tengah situasi yang sulit seperti saat ini. Sebagai perusahaan baru tentu AiKite harus terus melakukan rekrutmen sesuai dengan kebutuhan perusahaan tersebut. Dalam proses rekrutmen dan seleksi AiKite menyebarkan lowongan tersebut di berbagai platform digital dan menggunakan Google Form untuk menampung data pelamar serta selanjutnya dilakukan screening yang kemudian dilanjutkan dengan melakukan interview menggunakan Zoom (Aplikasi Video Conference).

Dalam program praktik kerja magang penulis ditempatkan di divisi Human Resource dan lebih difokuskan untuk posisi Rekrutmen dan Seleksi. Sehingga penulis mendapatkan pemahaman dan pengetahuan seputar rekrutmen dan seleksi namun ada beberapa pekerjaan tambahan terkait pemantauan kinerja karyawan dan pembentukan program pelatihan dan pengembangan. Karena hal tersebut penulis menulis laporan praktek kerja magang dengan judul “**Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada Perusahaan AiKite Indonesia**”.

1.2. Tujuan dan Manfaat Kerja Magang

Praktik kerja magang yang dilakukan di Universitas Multimedia Nusantara adalah salah satu syarat kelulusan untuk Strata 1 (S1) dengan minimal waktu enam puluh (60) hari kerja. Tujuan dari praktek kerja magang ini adalah membuat mahasiswa mengetahui keadaan dan suasana yang terjadi di dalam dunia kerja secara nyata dan menerapkan secara langsung atau mengimplementasikan pengetahuan secara teori yang sudah dipelajari selama berkuliah di Universitas Multimedia Nusantara.

Penulis melakukan program kerja magang di AiKite Indonesia dengan tujuan sebagai berikut :

1. Memahami proses Recruitment dan Selection secara langsung di perusahaan.
2. Menambah pengetahuan seputar Recruitment dan Selection di perusahaan.
3. Menambah pengetahuan serta memberikan strategi seputar Recruitment dan Selection di perusahaan.

1.3. Waktu dan Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

1. Waktu dan Pelaksanaan Kerja Magang

Penulis melaksanakan program kerja magang ini sesuai dengan ketentuan yang telah dibuat oleh Program Studi Manajemen Universitas Multimedia Nusantara, yaitu minimal 60 hari kerja. Detail pelaksanaan program kerja magang penulis sebagai berikut :

- a. Nama Perusahaan : AiKite Indonesia
- b. Alamat Perusahaan : PT. ANFARESI NATURA TEKNIKA, Jl. Singayudha, Komplek Pemda, Sungailiat, Bangka 33215
- c. Divisi : Human Resource
- d. Waktu Pelaksanaan : 20 September 2021 – 20 Maret 2022
- e. Waktu Kerja : Senin – Jumat (Pukul 09.00 – 16.00 WIB)

2. Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

Berikut merupakan prosedur yang penulis lakukan sebelum melakukan program kerja magang :

- a. Mencari informasi adanya lowongan kerja magang pada berbagai platform lowongan kerja dan sosial media yang menyebarkan informasi adanya lowongan kerja magang.
- b. Mengisi form yang telah disediakan oleh AiKite Indonesia.
- c. Penulis mengikuti kegiatan Interview dengan perusahaan AiKite Indonesia pada tanggal 7 September 2021.
- d. Penulis dinyatakan diterima di AiKite Indonesia pada tanggal 16 September 2021.
- e. Penulis Mengajukan surat permohonan kerja magang sebagai surat pengantar kerja magang kepada pihak kampus untuk ditujukan kepada perusahaan.
- f. Penulis melakukan praktik kerja magang pada tanggal 20 September 2021.
- g. Penulis menyusun Laporan Kerja Magang dengan Dosen Pembimbing Dr. Florentina Kurniasari T, S.Sos., MBA sesuai dengan yang sudah ditentukan oleh Program Studi Manajemen Universitas Multimedia Nusantara.

