

# **Bab I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

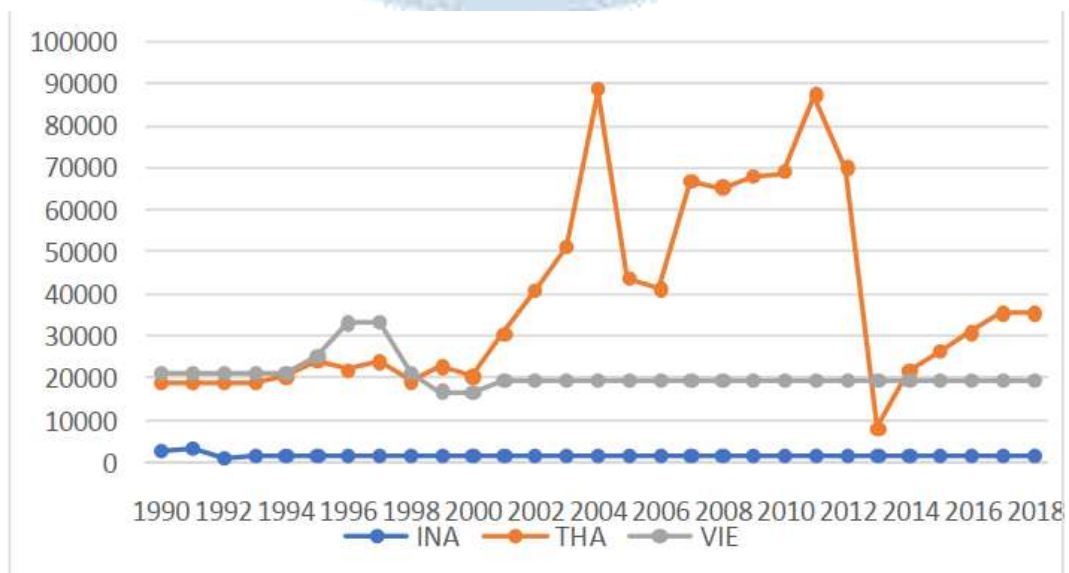
Indonesia merupakan salah satu negara agraris di kawasan Asia Tenggara maupun dunia. Negara agraris adalah negara yang memiliki tanah luas dan subur serta memiliki tingkat curah hujan yang tinggi sehingga cocok untuk dibudidayakan berbagai macam sayur-sayuran serta buah-buahan. Pengertian lain dari negara agraris adalah wilayah yang dimana penduduknya bermata pencaharian sebagai petani (detikedu, 2021). Menurut data dari Badan Pusat Statistik hingga tahun 2021 bulan Agustus, penduduk Indonesia yang bermata pencaharian sebagai petani sebanyak 37 juta jiwa. Data ini mengalami kenaikan dan penurunan selama 10 terakhir.

Sektor pertanian, kehutanan, dan perikanan selalu menjadi mata pencaharian paling umum dan banyak di Indonesia. Penggunaan lahan sebagai pertanian meningkat sebesar 0,43% pada tahun Q2 2021. Peningkatan ini sangat baik pada saat terpaan pandemi *covid 19*. Diharapkan peningkatan ini menjadi pemulihan sektor perekonomian pada masa pandemi. Pada tahun berikutnya diharapkan sektor pertanian akan meningkatkan sebanyak 2% pada Q4 tahun 2022. Peningkatan ini diharapkan seiring meningkatnya daya beli masyarakat yang mulai membaik dan pemulihan kembali perekonomian Indonesia pada masa peralihan pandemi ke masa endemi (MediaIndonesia, 2022).

Sektor pertanian di Indonesia selalu menguntungkan dan mengalami perkembangan, maka dari itu agribisnis dan agroteknologi sangat dikembangkan di Indonesia. Agribisnis dan agroteknologi adalah dua hal yang berbeda. Menurut Drillon, agribisnis adalah seluruh kegiatan yang berkaitan dengan produksi pertanian, usahatani, pengelolaan, hingga distribusi produk-produk pertanian (liputan6, 2021). Agroteknologi berasal dari kata "agro" yang berarti agronomi atau pengetahuan yang mempelajari berkaitan dengan

pertanian dan “tekno” yang berarti teknologi yang erat kaitannya dengan sains. Pengertian ini dapat didefinisikan sebagai ilmu yang mempelajari teknologi untuk meningkatkan produksi yang berhubungan dengan pertanian (Ruangguru, 2020).

Seiring berjalannya waktu pertanian di Indonesia mengalami banyak perkembangan dan perubahan. Dari yang dibudidayakan dengan cara tradisional dan sekarang mengembangkan agroteknologi. Potensi dari agroteknologi di Indonesia sangat besar. Produk yang menunjang untuk membudidayakan jenis tumbuhan salah satunya, yaitu pestisida. Pestisida adalah senyawa zat kimia untuk membasmi hama pada tanaman. Sejenis obat pembasmi hama tanaman tidak hanya berjenis pestisida saja, tetapi disesuaikan dengan permasalahan yang dihadapi seperti tanaman rusak karena kutu atau virus memakai pestisida sedangkan tanaman yang rusak karena serangga bisa dibasmi dengan insektisida (Kompas, 2022). Berikut merupakan data berupa grafik penggunaan pestisida di Indonesia dari kurun tahun 1990-2018.



Gambar 1. 1 Penggunaan Pestisida

Dibandingkan negara lain seperti Thailand dan Vietnam, Indonesia penggunaan pestisida dan obat pengendali hama lainnya lebih rendah tetapi

pada grafik penggunaannya cenderung stabil dari tahun 1994 hingga 2018. Hal ini tidak menggoyahkan PT. Agricon yang telah berkontribusi selama kurang lebih 50 tahun. PT Agricon adalah salah satu perusahaan yang berdiri pada bidang *chemical industries* dengan visi meningkatkan kualitas mata rantai mampu bertahan hingga saat ini. PT Agricon sadar akan perubahan yang terjadi selama 50 tahun terakhir sehingga memperluas portofolio perusahaannya tidak hanya pada bidang distribusi pestisida saja, tetapi merambat ke beberapa fungsi lainnya seperti : usaha hidroponik, agrokimia, penyedia *greenhouse*, sistem irigasi hingga penyedia benih.

Selain melebarkan usaha dan memperluas portofolio bisnis dari PT Agricon Indonesia juga sangat memperhatikan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia adalah individu yang menjadi anggota pada sebuah organisasi atau biasa yang disebut sebagai pekerja (Muhammad Yusuf, 2016). Sumber daya manusia sangat diperlukan untuk dapat dikelola agar efektivitas dan efisiensi perusahaan menjadi semakin meningkat (M.T.E Hariandja, 2002). Salah satu upaya yang dilakukan oleh PT. Agricon Indonesia adanya divisi *people* yang berperan dalam mengelola seluruh tenaga kerja PT Agricon Indonesia. *Human resources* adalah suatu sistem formal dalam setiap organisasi yang bertugas memastikan perusahaan menggunakan keahlian manusia secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan. (Mathis & Jackson, 2006). Setiap organisasi pasti membentuk sebuah tim atau divisi *human resources* agar memudahkan perusahaan mencapai tujuan dengan cara menggerakkan seluruh tenaga kerja bekerja sesuai visi misi.

Rekrutmen adalah kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk mencari tenaga kerja dan ditempatkan pada posisi tertentu dengan kualifikasi yang diinginkan dan dibutuhkan perusahaan (Kasmir 2017:93). Proses rekrutmen dimulai dari perusahaan membuka lowongan pekerjaan dengan posisi tertentu dilaman pencaharian kerja. Kebanyakan perusahaan sekarang ini sudah memakai media sosial atau laman yang lebih modern dan dari sisi biaya lebih terjangkau daripada harus menaruh berita lowongan pekerjaan di koran atau majalah dan lain-lain. Para kandidat yang tertarik akan mengirim

persyaratan berupa cv, portofolio, surat lamaran pekerjaan, dan lain-lain melalui email. Bagi yang lulus tahap administrasi akan diundang untuk tes wawancara atau tes psikotes. Biasanya urutan pada tahap rekrutmen bisa berbeda-beda sesuai dengan yang berlaku pada perusahaan. Metode tersebut lebih dikenal sebagai metode rekrutmen eksternal. Metode lainnya ada metode internal adalah metode merekrut karyawan dengan menempatkan karyawan yang aktif bekerja pada posisi lain tertentu (Mangkuprawira 2001:96). Metode internal bisa berupa mutasi pekerjaan, rekomendasi karyawan, penawaran pekerjaan, inventaris keahlian, dan lain-lain. Proses rekrutmen berhubungan erat dengan proses seleksi. Proses seleksi adalah tahap akhir dari tahap rekrutmen dimana manajemen sudah memilih dan memiliki kandidat yang sesuai untuk ditempatkan pada posisi tertentu (Veithzal Rivai 2008, 170).

Pada era pandemi ini aktivitas yang menjadi sangat terbatas mengharuskan perusahaan bekerja dirumah. Aktivitas yang dilakukan secara manual di kantor tidak efektif lagi jika masih diterapkan hingga sekarang. Era pandemi yang sedang bertransisi menjadi era endemi memang sudah mengalami kelonggaran dari sebelumnya tetapi banyak perusahaan beralih dari bekerja secara work from home menjadi kerja *remote* atau *work from anywhere*. Adanya kondisi dari lingkungan yang merubah seluruh sistem aktivitas sosial. Kondisi lingkungan yang masih pada era endemi mendorong perusahaan untuk bergerak menjadi lebih menggunakan teknologi atau digitalisasi dalam membantu kegiatan yang biasanya dilakukan di kantor menjadi kegiatan yang dapat dilakukan pada dunia virtual. Adanya penggunaan *information system* khususnya pada divisi *Human Capital* tidak hanya lebih efektif dan efisien tetapi *human resources* dapat lebih berkolaborasi pada tujuan yang bersifat operasional sehingga penekanan biaya dapat dialihkan ke dalam kebutuhan operasional.

Penulis memilih topik mengacu pada aktivitas rekrutmen pada PT Agricon Indonesia karena aktivitas rekrutmen adalah aktivitas yang sangat penting dan yang paling mendasar pada divisi *Human Capital*. Judul yang

dipilih, yaitu “Manajemen Rekrutmen pada PT AGRICON INDONESIA” sebagai topik yang akan diulas pada laporan kerja magang ini. Penulis memilih topik tersebut karena peran dan tugas apa saja yang dikerjakan oleh penulis sebagai pemegang yang mendukung divisi *People*, mulai dari rangkaian tugas yang berkaitan dengan *Learning Development* hingga *recruitment* dan *selection*.

### **1.2 Tujuan Kerja Magang**

Tujuan dari penulisan laporan kerja magang pada PT Agricon Indonesia antara lain sebagai berikut :

1. Mengaplikasikan pengetahuan yang telah dipelajari dalam perkuliahan di Universitas Multimedia Nusantara, khususnya yang berkaitan dengan *human resources management* pada praktik dunia kerja di PT Agricon Indonesia.
2. Mendapatkan pengalaman baru selama praktik kerja serta menambah pengetahuan baru pada bidang *human resources* dan agroteknologi pada proses bisnis PT Agricon Indonesia.
3. Mengetahui serta mempelajari tugas yang dikerjakan oleh penulis mulai dari posisi *recruitment* hingga *learning* dan *development* PT Agricon.
4. Mendapat pengalaman dan mengetahui proses kerja pada dunia pekerjaan secara nyata.

### **1.3 Pelaksanaan Kerja Magang**

Pelaksanaan kerja magang dilakukan di PT. Agricon Indonesia kantor pusat Jln Siliwangi No.68, RT.01/RW.04, Lawanggintung, kecamatan. Bogor Selatan, Kota Bogor. Praktik kerja magang dilakukan selama 6 bulan terhitung dari bulan Januari hingga Juni dan berdurasi sekitar 800 jam kerja. Jam kerja dimulai pada pukul 08.00 WIB hingga 17.00 WIB. Penulis ditempatkan pada bagian *human resources*, tepatnya posisi *learning development*.

## **Sistematika Penulisan Laporan Magang**

Sistematika dari penulisan laporan magang ini, yaitu sebagai berikut ini :

- Bab I : Menjabarkan mengenai pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, tujuan kerja magang, pelaksanaan kerja magang, dan sistematika penulisan laporan magang.
- Bab II : Berisikan tentang gambaran umum PT Agricon Indonesia yang terdiri dari sejarah singkat PT Agricon Indonesia, visi misi perusahaan, dan struktur perusahaan
- Bab III : Menjabarkan tentang pelaksanaan kerja magang di PT Agricon Indonesia yang terdiri dari kedudukan dan koordinasi, tugas harian yang dilakukan, proses pelaksanaan kerja magang, kendala yang ditemukan, dan solusi dari penulis kepada perusahaan PT Agricon Indonesia
- Bab IV : Berisikan tentang kesimpulan selama mengikuti praktik kerja magang di kantor pusat PT Agricon Indonesia dan saran dari penulis yang berguna bagi PT Agricon Indonesia yang berguna untuk di masa yang akan datang.

