

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

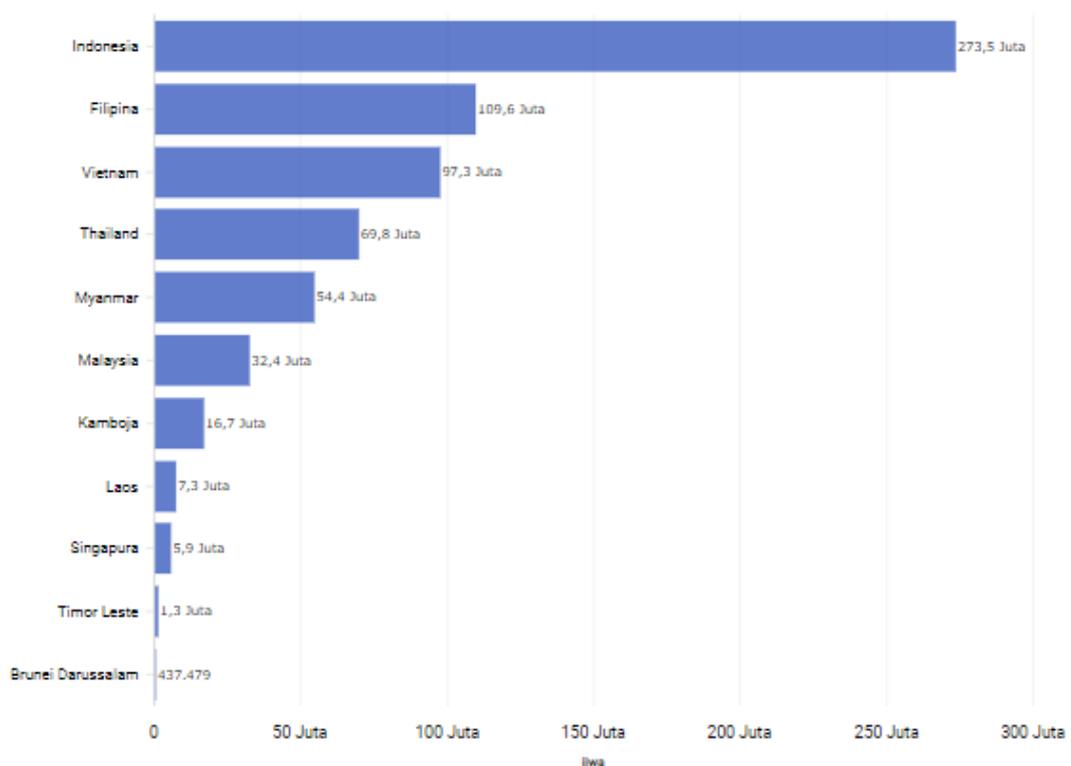
Dimasa transisi pandemi Covid-19 memberikan dampak yang cukup besar bagi berbagai sektor bisnis di Indonesia. Khususnya bisnis yang bergerak dibidang *real estate* yang memiliki karakteristik dinamis dengan persaingan yang ketat. Dengan harga tanah yang cenderung meningkat semakin harinya, penambahan jumlah penduduk, serta meningkatnya kebutuhan manusia terhadap tempat tinggal, perkantoran, ruko, dan pusat perbelanjaan. Maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kenaikan harga *property* di Indonesia.

Industri *real estate* merupakan suatu industri yang bergerak dibidang pengembangan jasa disertai dengan memberikan fasilitas pembangunan di kawasan yang memadai. Produk yang dihasilkan dari industri *real estate* dapat berupa perumahan, ruko, apartemen, dan perkantoran. Perumahan merupakan salah satu kebutuhan dasar yang sangat penting dari setiap pasangan baru maupun keluarga dalam meningkatkan stabilitas dan produktivitas setiap individu. Ruko merupakan bangunan bertingkat yang dapat digunakan untuk tempat usaha setiap individu. Apartemen merupakan ruangan yang memiliki fasilitas rumah tangga yang memadai disertai dengan keamanan yang ketat, biasanya apartemen digunakan oleh pasangan yang baru menikah.

Setiap orang yang membeli properti, tentu saja memiliki berbagai tujuan. Properti dapat dibeli oleh seseorang untuk tempat tinggal pribadi, kemudian properti juga dapat dijadikan sebagai investasi dimasa yang akan mendatang. Apabila properti dipakai untuk tempat tinggal pribadi, maka pembeli harus dapat memilih tempat tinggal dengan lingkungan yang nyaman dan memuaskan. Dengan adanya lingkungan yang nyaman, tentu saja orang yang menempati tempat tersebut akan nyaman juga untuk tinggal.

Jikalau properti dijadikan sebagai investasi dimasa yang akan mendatang, maka pembeli akan memperoleh keuntungan karena harga properti setiap

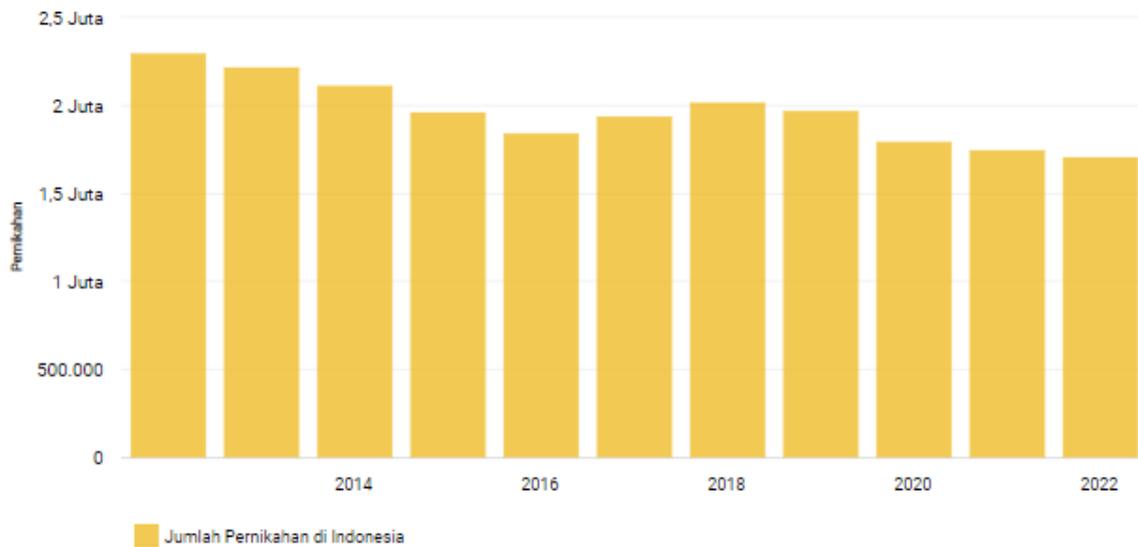
tahunnya akan meningkat. Dengan harga properti yang mengalami peningkatan setiap tahunnya, tentu saja ada alasannya yaitu dikarenakan luas tanah yang tidak akan bertambah akan tetapi kebutuhan manusia akan tempat tinggal terus meningkat, kemudian apabila lokasi properti berada pada posisi yang strategis seperti pusat perbelanjaan, pusat kota, serta fasilitas public yang memadai tentu saja akan meningkatkan minat beli konsumen dalam membeli properti, khususnya untuk generasi milenial.



Sumber: databoks.katadata.co.id (2023)

Gambar 1.1 Jumlah Penduduk di Negara Asia Tenggara (31 Januari 2023)

Seperti yang terdapat pada gambar 1.1 menyatakan bahwa jumlah penduduk di negara Asia Tenggara mencapai angka 668,61 juta jiwa. Khususnya untuk negara Indonesia yang berada di peringkat 1 dengan jumlah penduduk terbanyak di Asia Tenggara yaitu sebanyak 273,5 juta jiwa. Dengan jumlah penduduk terbanyak di Asia Tenggara, hal tersebut akan menjadi peluang yang besar untuk perusahaan. Salah satunya perusahaan yang bergerak dalam sector *real estate*.



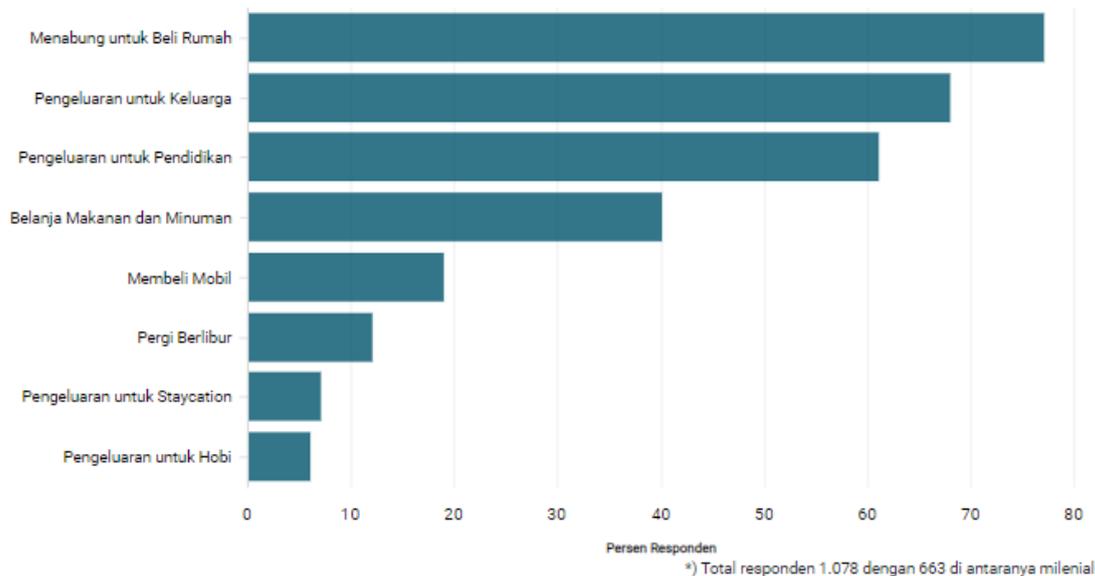
Sumber: databoks.katadata.co.id (2023)

Gambar 1.2 Jumlah pernikahan di Indonesia (2012-2022)

Berdasarkan pada gambar 1.2 Jumlah pernikahan di Indonesia (2012-2022) dapat dilihat bahwa pada tahun 2022 jumlah pernikahan yang tercatat di Indonesia mencapai angka 1,7 juta. Hal tersebut akan berkaitan dengan minat beli pasangan yang menikah untuk membeli tempat tinggal yang strategis dengan harga yang terjangkau dan fasilitas yang memadai. Walaupun di tahun 2022 adanya penurunan angka pernikahan di Indonesia, tidak akan mengurangi rasa minat beli manusia dalam membeli tempat tinggal, apartemen, ruko dan perkantoran.

Dikarenakan dengan membeli properti dapat menjadi investasi untuk masa depan. Setiap tahunnya harga properti akan semakin melonjak tinggi dengan ukuran yang tidak begitu besar. Dengan harga yang fantastis, setiap orang yang memiliki keinginan untuk membeli properti untuk memenuhi kebutuhan hidupnya pasti akan membeli produk tersebut dalam bentuk rumah yang dapat digunakan sebagai tempat tinggal pribadi dan bahkan dapat menjadi tempat usaha untuk properti yang berbentuk ruko.

Apalagi properti yang dijual berada dilokasi yang strategis pada pusat kota, pusat perbelanjaan, rumah sakit, sekolah, serta universitas yang membuat minat beli konsumen semakin meningkat dalam membeli perumahan, apartemen, ataupun ruko yang dijual.



Sumber: databoks.katadata.co.id (2021)

Gambar 1.3 Prioritas Pengeluaran Milenial dalam Setahun ke Depan

Berdasarkan pada gambar 1.3 Prioritas Pengeluaran yang Milenial lakukan dalam waktu satu tahun kedepan yaitu menabung untuk membeli rumah. Mayoritas generasi milenial yang ada di Indonesia berpendapat bahwa rumah merupakan salah satu hal penting yang harus diraih kedepannya. Sebanyak 77% responden dari generasi milenial memilih untuk menabung selama satu tahun kedepan supaya dapat membeli rumah.

PT Quanta Land Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang *real estate* yang telah berhasil mengelola beberapa project. Hal tersebut tercapai karena adanya kemampuan investasi dan wawasan serta pengalaman *real estate* selama lebih dari 30 tahun. Setiap perusahaan tentu saja membutuhkan peran yang penting dari departemen *Human Resource* yang memperhatikan seluruh aktivitas dan kebutuhan perusahaan disertai dengan visi misi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam memperhatikan hal tersebut, tentu saja departemen *Human Resource* berperan penting dalam menuntun karyawan untuk dapat bekerja sesuai dengan budaya yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. PT Quanta Land Indonesia memastikan bahwa setiap karyawan harus selalu menerapkan budaya perusahaan yang dikenal dengan QCulture. Perkembangan dari setiap individu juga perlu diperhatikan seperti *knowledge*, *hard skill*, dan *soft skill* dengan harapan agar PT Quanta

Land Indonesia dapat terus berkembang dan mampu bersaing dengan para kompetitor lainnya yang bergerak di bidang industri *real estate*.

Salah satu peran yang penting dari departemen *Human Resource* yaitu administrasi. Dalam bagian administrasi, akan berkaitan dengan kelengkapan data karyawan, jadwal jam kerja setiap karyawan, kontrak kerja, *payroll*, BPJS, cuti setiap karyawan, absensi karyawan. Peran penting lainnya dari departemen *Human Resource* yaitu rekrutmen. Pada bagian ini, tentu saja perusahaan harus melakukan *screening CV* terhadap *talent* yang melamar pada posisi tertentu, kemudian melakukan penjadwalan untuk *interview*, lalu melakukan *call interview*. Tentu saja untuk mencari *talent* yang sesuai dengan kriteria harus teliti dan memiliki pengalaman yang ada di bidang *property*.

Manajemen sumber daya manusia yaitu proses untuk menangani berbagai macam permasalahan yang dialami oleh karyawan dalam suatu organisasi. Apabila *Human Resource* dapat dikelola dengan efektif, maka akan memudahkan dalam proses rekrutmen yang dapat dilakukan secara professional sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan adanya *Human Resource* juga akan membantu perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dalam mencapai suatu tujuan. Ada beberapa peran manajemen sumber daya manusia yang penting bagi perusahaan yaitu perencanaan, pencarian, serta melakukan seleksi sumber daya manusia. Dengan perusahaan semakin berkembang, setiap manajer akan sangat bergantung dengan departemen sumber daya manusia dengan tujuan untuk mengumpulkan berbagai data mengenai komposisi dan keahlian setiap kandidat. Kemudian dalam proses seleksi, departemen *Human Resource* melakukan proses seleksi melalui *interview*, *test*, dan memeriksa latar belakang kandidat.

Dengan adanya 2 project yang akan dijalankan oleh PT Quanta Land Indonesia, tentu saja dibutuhkan calon *talent* yang berkompentensi tinggi dengan pengalaman kerja di bidang *property*. Untuk project yang akan dijalankan oleh PT Quanta Land Indonesia yaitu Green Casa @Duo dan Lotte Land Sawangan. Oleh karena itu dibutuhkan proses rekrutmen untuk mencari *talent* yang sesuai dengan posisi yang dibutuhkan. Apabila proses rekrutmen tidak dijalankan

dengan baik, maka akan menghambat proses berjalannya project tersebut. Oleh sebab itu, PT Quanta Land Indonesia pada bagian departemen *Human Resource* memiliki tanggung jawab yang besar dalam proses merekrut *talent* untuk posisi Sales Manager, Sales Executive, dan Agent Coordinator dengan kinerja yang tinggi.

Selain dari kedua project tersebut, PT Quanta Land Indonesia juga mencari beberapa posisi untuk karyawan *back office* seperti *Urban Planning*, *Junior Architect*, *Business Development Intern*, *Front End Mobile App*, *Back End Developer*, dan *Product Manager*. Penulis ikut serta dalam proses rekrutmen karyawan *back office*, mulai dari penjadwalan *interview*, melakukan *call interview*, *interview*, kelengkapan data *talent*, *offering letter*, kontrak karyawan, pembuatan Talenta karyawan baru serta *onboarding* untuk karyawan baru.

Dengan adanya proses rekrutmen yang berjalan cukup baik, maka perusahaan akan menemukan *talent* yang berkompeten. Apabila dari proses rekrutmen tidak berjalan dengan baik, maka akan terjadi penurunan produktivitas kerja serta akan memakan biaya yang cukup besar dalam proses penerimaan karyawan baru. Proses rekrutmen yang buruk terjadi pada saat perusahaan tidak memiliki komunikasi yang efektif dengan kandidat, penerimaan kandidat yang tidak objektif, serta tidak memiliki arah pada saat *interview* berlangsung.

Ada beberapa hal yang menyebabkan proses rekrutmen mengalami kegagalan, yaitu tidak menentukan tujuan, komunikasi yang tidak efisien, durasi *interview* yang relatif lama, dan tidak melihat keunggulan atau kelebihan kandidat. Pada saat proses rekrutmen berlangsung, apabila perusahaan tidak menentukan tujuan rekrutmen seperti tidak menentukan target, tidak melihat hasil *interview*. Oleh karena itu, untuk tim rekrutmen harus perlu menentukan target dan tujuan sebelum proses rekrutmen berlangsung.

Kemudian, alasan kedua yang menyebabkan proses rekrutmen mengalami kegagalan, yaitu tidak adanya komunikasi yang efisien. Apabila seorang rekruter tidak dapat membangun rasa yang nyaman kepada kandidat pada saat

melaksanakan proses *interview*, maka rekruter akan kekurangan informasi secara lebih mendalam mengenai kandidat yang di *interview*. Untuk menghindari hal tersebut, maka rekruter harus dapat membangun komunikasi yang lebih intens serta menyiapkan berbagai pertanyaan saat wawancara berlangsung.

Untuk alasan yang ketiga yaitu durasi *interview* yang relatif lama, dengan durasi *interview* yang lama dapat disebabkan karena *user* yang tidak tepat waktu serta tidak adanya informasi yang memadai setelah proses *interview* berlangsung. Dengan seperti itu, maka akan membuat pengalaman kandidat menjadi negative dan bahkan akan meninggalkan proses rekrutmen yang akan dijalankan.

Alasan selanjutnya yang menyebabkan proses rekrutmen mengalami kegagalan yaitu tidak melihat keunggulan atau kelebihan dari kandidat yang akan diwawancara. Perekrut harus mampu melihat keunggulan atau kelebihan dari kandidat pada saat *interview*, kemudian perekrut juga harus menemukan kelemahan dari kandidat itu sendiri, tantangan yang akan dihadapi oleh perusahaan, serta tujuan dari perusahaan dalam melakukan proses rekrutmen. Apabila perusahaan melakukannya secara terus menerus tanpa disadari, maka kandidat tidak akan melanjutkan proses rekrutmen di perusahaan tersebut, atau bahkan tidak ingin menandatangani *offering letter*.

Oleh karena itu, penulis tertarik untuk menjalankan magang di PT Quanta Land Indonesia untuk mengimplementasikan ilmu yang sudah didapat pada saat kuliah serta mendapatkan pengalaman kerja yang profesional dalam dunia kerja khususnya pada bagian *Human Resource*. Kemudian, berlandaskan dengan sistem kebijakan yang ditetapkan oleh pemerintah dalam program kerja magang merdeka dengan mencapai minimal 800 jam kerja atau yang dapat disetarakan dengan 20 sks. Dengan demikian, penulis ingin mengetahui secara lebih mendalam mengenai proses rekrutmen *Human Resource* di PT Quanta Land Indonesia. Penulis menetapkan untuk memilih laporan magang dengan judul “Implementasi Proses Rekrutmen Pada Kegiatan Human Resource di PT Quanta Land Indonesia”.

## 1.2. Maksud dan Tujuan Kerja Magang

Maksud dari program magang MBKM yang dilakukan oleh penulis yaitu untuk menambah wawasan yang berkaitan dengan ilmu *Human Resource* serta terjun secara langsung ke dalam dunia kerja. Program magang Merdeka Belajar Kampus Merdeka (Internship MBKM Track 1) yaitu suatu program kerja magang dengan minimal bekerja selama 800 jam kerja. Program MBKM merupakan salah satu syarat yang wajib dilakukan oleh seluruh mahasiswa dan mahasiswi untuk mencapai Sarjana S1 di Universitas Multimedia Nusantara. Dengan diadakannya program MBKM, penulis mendapatkan pengalaman kerja profesional yang dilakukan secara langsung khususnya dibidang *Human Resource*.

Kemudian, adapun tujuan dilaksanakannya program magang MBKM sebagai berikut:

1. Mendapatkan gambaran lingkungan kerja secara langsung yang berkaitan dengan departemen *Human Resource*.
2. Menerapkan ilmu-ilmu yang berkaitan dengan *Human Resource* selama masa perkuliahan berlangsung.
3. Mendapatkan pengalaman kerja profesional yang berkaitan dengan departemen *Human Resource* pada bagian rekrutmen.
4. Meningkatkan tanggung jawab dalam berinteraksi di lingkungan pekerjaan.
5. Memahami proses rekrutmen dengan urutan yang baik di bidang *Human Resource*.
6. Mengasah *skill* baik *soft skills* maupun *hard skills* dalam bidang *Human Resource*.
7. Membangun relasi yang lebih luas secara profesional dengan berbagai rekan kerja.

### 1.3. Waktu dan Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

#### 1.3.1 Waktu Pelaksanaan Magang

Penulis menjalankan program magang MBKM berdasarkan pada ketentuan yang sudah ditentukan oleh program studi Manajemen di Universitas Multimedia Nusantara. Posisi program magang MBKM yang dilaksanakan oleh penulis yakni sebagai *Human Resource Intern* dengan periode 23 Januari 2023 sampai 21 Juli 2023, dengan total selama 135 hari. Untuk detail pelaksanaan program magang MBKM yaitu sebagai berikut:

Nama Perusahaan	: PT Quanta Land Indonesia
Alamat Perusahaan	: Jalur Sutera Komp. Ruko The Prominence Blok 38H Lt.3 No.25, Panunggangan Timur Pinang, Kota Tangerang, Banten.
No Telepon	: 0877-3888-1408
Periode Kerja Magang	: 23 Januari 2023 – 22 Juli 2023
Waktu Kerja Magang	: Senin – Jumat (09.00 – 18:00 WIB)
Posisi Magang	: <i>Human Resources Intern</i>

#### 1.3.2 Prosedur Pelaksanaan Magang

Sebelum melaksanakan program magang MBKM, tentu saja penulis harus melewati beberapa tahapan terlebih dahulu sebelum di terima oleh perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Tahap Lamaran
  - a. Mahasiswa mencari lowongan pekerjaan magang melalui *platform* glints.
  - b. Mahasiswa mendapatkan lowongan pekerjaan *internship* pada glints PT Quanta Land Indonesia.
  - c. Mahasiswa mengirimkan CV (*Curriculum Vitae*) kepada PT Quanta Land Indonesia.

- d. Kemudian pihak perusahaan memberikan informasi melalui panggilan telepon bahwa penulis lolos ke tahap selanjutnya yaitu tahap interview.
2. Tahap Rekrutmen
    - a. Penulis mendapatkan panggilan oleh Ibu Novia selaku *Human Resource Officer* untuk melakukan *interview* secara online dengan *Human Resource Executive* yang dilaksanakan pada tanggal 2 Desember 2022.
    - b. Kemudian beberapa waktu kemudian, penulis mendapatkan panggilan kembali untuk melakukan *Final Interview* secara onsite dengan *Human Resource Assistant Manager* yang dilakukan pada tanggal 9 Desember 2022.
    - c. Setelah sesi *interview* selesai, beberapa saat kemudian penulis mendapatkan informasi untuk melengkapi berbagai dokumen-dokumen yang dibutuhkan untuk mempermudah dalam proses administrasi PT Quanta Land Indonesia.
    - d. Lalu penulis mendapatkan *Internship Confirmation* yang dikirimkan oleh Departemen *Human Resource* PT Quanta Land Indonesia pada tanggal 16 Desember 2022 untuk melaksanakan magang dengan periode magang selama 6 bulan (23 Januari 2023 – 22 Juli 2023).
  3. Tahap Pengajuan
    - a. Mahasiswa melakukan administrasi dengan mengisi data-data yang dibutuhkan pada *website* Kampus Merdeka UMN dengan mengisi surat pengantar magang (Form MBKM 01) untuk diberikan kepada Universitas Multimedia Nusantara.
    - b. Kemudian mahasiswa mendapatkan MBKM 02 sebagai kartu kerja magang yang akan diberikan kepada perusahaan.
    - c. Mahasiswa wajib mengisi MBKM 03 yaitu *Daily Task* selama program magang MBKM berlangsung dengan minimal 800 jam kerja.

- d. Lalu mahasiswa mengisi MBKM 04 yang berbentuk dalam lembar verifikasi laporan magang.

#### 4. Tahap Akhir

- a. Setelah program magang MBKM telah selesai dilaksanakan, mahasiswa membuat laporan selama proses kerja magang berlangsung serta dibimbing oleh dosen pembimbing.
- b. Dalam membuat laporan, mahasiswa harus mengikuti standar teknis laporan magang MBKM Universitas Multimedia Nusantara.
- c. Mahasiswa melakukan bimbingan dengan dosen pembimbing yang sudah ditentukan oleh prodi sejak awal magang.
- d. Mahasiswa wajib melakukan bimbingan dengan dosen pembimbing minimal 8 kali.
- e. Selama proses pembuatan laporan magang, dosen pembimbing memberikan kritik dan saran.
- f. Dosen pembimbing melakukan pengawasan terhadap laporan magang final, sebelum mahasiswa melakukan pengajuan untuk melakukan ujian sidang magang.
- g. Setelah melakukan pengajuan ujian sidang magang, mahasiswa melakukan sidang magang.

