

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan proses yang mencakup manajemen serta pengelolaan tenaga kerja dalam sebuah organisasi, yang di dalamnya terdapat proses rekrutmen, seleksi karyawan, pengembangan karyawan, pelatihan, pemberian gaji serta manajemen kinerja. Sumber daya manusia (SDM) berhubungan dengan kualifikasi, skill, pengetahuan, pengalaman yang dimiliki oleh karyawan (Talenta, 2023). Manajemen sumber daya manusia meliputi aktivitas, fungsi dimana terdapat perencanaan, proses rekrutmen, kompensasi dan keuntungan, kesempatan kerja dan tenaga kerja (Mathis dan Jackson, 2019).

Sumber daya manusia (SDM) menjadi aset utama yang dimiliki perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia bagi perusahaan mengharuskan perusahaan untuk membuat peningkatan kualitas bagi setiap SDM-nya. Menurut Uogani (2020), manajemen sumber daya manusia melibatkan terciptanya sistem serta situasi dimana manusia yang berada dalam organisasi dapat memberikan kontribusi yang terbaik untuk dapat mencapai tujuan individu serta dapat mengembangkan perusahaan.

Perusahaan yang memiliki sumber daya yang efektif cenderung dapat membuat karyawan lebih puas dalam bekerja dan perusahaan-perusahaan akan lebih inovatif serta memiliki produktivitas yang lebih besar. Dalam upaya meningkatkan kualitas SDM, perusahaan dapat menempuh cara dengan melaksanakan proses rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen merupakan sebuah proses untuk dapat menarik kandidat untuk dapat mengisi peran serta memberikan kontribusi bagi suatu organisasi atau perusahaan (Bach, 2005).

Rekrutmen adalah sebuah rangkaian aktivitas dalam suatu organisasi dalam menarik kandidat yang memiliki kompetensi untuk dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya (Aryadi dan Gantari, 2020).

Sedangkan seleksi merupakan proses dalam memilih kandidat yang dianggap dapat memenuhi kualifikasi serta kebutuhan untuk dapat mengisi posisi yang terdapat dalam perusahaan (Halisa, 2020). Proses seleksi adalah proses dalam pengambilan keputusan mengenai di terima atau tidak bagi kandidat yang melamar dalam suatu perusahaan. Tujuan dilakukannya seleksi yaitu untuk menentukan kandidat mana yang akan di pilih oleh tim rekruter untuk di nyatakan layak lolos dan dapat menempati posisi yang sedang di tawarkan oleh perusahaan.

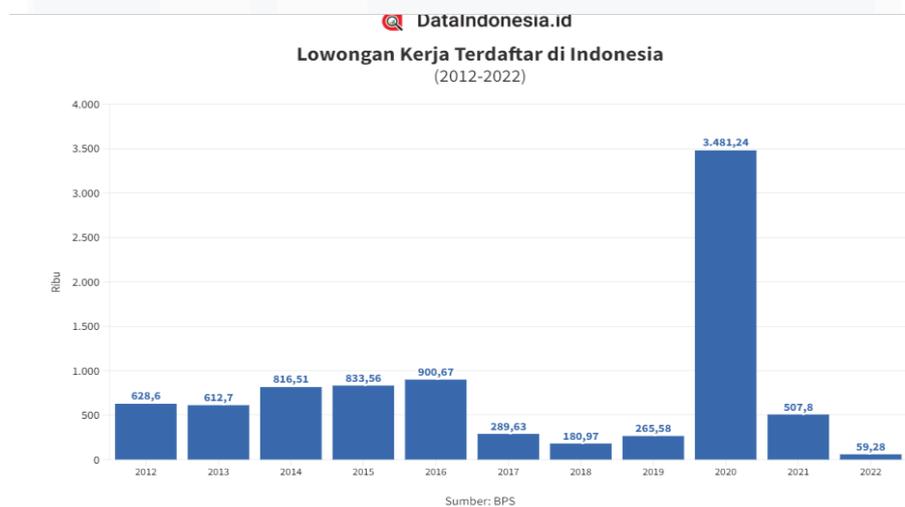
Secara teknis, proses rekrutmen dan seleksi terbagi menjadi 2 proses yaitu rekrutmen secara internal dan secara eksternal. Rekrutmen secara internal merupakan proses rekrutmen yang karyawan akan di rekrut melalui organisasi yang ada di dalam perusahaan. Sedangkan rekrutmen secara eksternal merupakan proses rekrutmen dengan mencari kandidat dari luar perusahaan (Talenta, 2023). Rekrutmen eksternal secara teknis di lakukan dengan cara menyebarkan lowongan kerja melalui sosial media atau pun job portal. Proses rekrutmen dan seleksi dilakukan bertujuan untuk memperoleh karyawan atau SDM yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan agar perusahaan dapat dengan mudah mencapai tujuan yang telah di tetapkan.

Dengan dilakukannya rekrutmen dan seleksi sebagai langkah awal perusahaan untuk dapat meningkatkan kualitas SDM dan mendapatkan tenaga kerja yang kompeten dalam bidangnya. Pada masa kini, perkembangan informasi dan teknologi semakin cepat dan tidak dapat dihindari. Melalui fenomena tersebut, tercipta persaingan yang sangat ketat membuat banyak orang berkompetisi untuk dapat memenangkan persaingan di dunia kerja.

Perusahaan mulai berlomba – lomba untuk merekrut karyawan terbaik serta memiliki potensi yang unggul. Perusahaan yang memiliki karyawan kompeten lebih mudah bagi karyawan untuk mencapai *goals* yang di tentukannya. Banyak

nya sumber daya manusia (SDM) yang tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang di buka menuntut HRD untuk lebih jeli dalam memilah serta memilih mana tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Dilansir dari website data indonesia, menurut Badan Pusat Statistik (BPS) sepanjang tahun 2022 terdapat 59.276 lowongan pekerjaan yang ada di Indonesia. Jika dalam tahun sebelumnya dapat terlihat bahwa terdapat penurunan sebanyak 88,33% atau sebanyak 507.799 lowongan.



Sumber : Data Indonesia

Gambar 1.1 Lowongan kerja di Indonesia selama 10 tahun

Melalui data statistik diatas, menurun nya lowongan kerja di Indonesia di tahun 2022 mencerminkan bahwa para pencari kerja semakin memiliki peluang yang kecil untuk lolos proses rekrutmen yang di buka oleh sebuah perusahaan. Minim nya lowongan pekerjaan membuat mereka berlomba lomba untuk dapat memenangkan persaingan.

Jumlah kebutuhan tenaga kerja yang semakin sedikit dan jika dibandingkan dengan banyak nya pelamar membuat perusahaan juga semakin ketat dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi. Sehingga, tim HRD harus mampu

melakukan seleksi karyawan secara detail untuk mendapatkan SDM yang berkualitas.

Alasan penulis memilih PT. Indolok Bakti Utama sebagai tempat untuk melakukan praktek kerja magang adalah perusahaan ini merupakan perusahaan yang sudah berdiri lebih dari 50 tahun. Sepanjang 50 tahun PT. Indolok Bakti utama beroperasi, penulis meyakini bahwa PT. Indolok Bakti Utama sudah banyak dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi untuk mencari karyawan. Sehingga penulis meyakini bahwa dengan penulis melakukan praktek kerja magang di PT. Indolok Bakti Utama, penulis akan dapat belajar banyak mengenai dunia HR terutama dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan.

1.2.Maksud dan Tujuan Kerja Magang

Tujuan dari dilaksanakannya kerja magang yaitu agar penulis mampu memahami bagaimana dunia kerja serta mengimplementasikan ilmu yang telah diperoleh selama berada di masa perkuliahan. Selain itu, dilakukannya kerja magang juga bertujuan sebagai syarat untuk memenuhi kelulusan S1 Jurusan Manajemen Universitas Multimedia Nusantara.

Maksud dan tujuan dari pelaksanaan kerja magang antara lain :

1. Melalui kerja magang, penulis dapat mengetahui dan memahami bagaimana keadaan dunia kerja secara nyata.
2. Mendapatkan pengalaman mengenai proses rekrutmen serta seleksi di PT. Indolok Bakti Utama.
3. Mengimplementasikan teori yang sudah di dapatkan selama belajar mengenai *Human Resources Management* yang di pelajari di Universitas Multimedia Nusantara kedalam dunia kerja.
4. Dapat memahami karakter serta sifat manusia yang berbeda beda saat bersama rekan kerja dan dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan.
5. Sebagai syarat untuk memperoleh gelar S1 di jurusan Manajemen Universitas Multimedia Nusantara.

1.3. Waktu dan Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

Waktu pelaksanaan magang di PT. Indolok Bakti Utama di laksanakan selama periode waktu 6 bulan. Yang di mulai pada tanggal 1 Februari 2023 sampai 31 Juli 2023. Jam kerja yang di terapkan oleh perusahaan yaitu hari senin sampai dengan jumat di mulai dari jam 08.00 sampai 17.00 dengan total jam kerja 8 jam per hari.

Terdapat prosedur yang dilakukan oleh penulis untuk dapat melakukan kerja magang di PT. Indolok Bakti Utama antara lain :

1. Mengajukan surat pengantar lamaran magang dari Universitas Multimedia Nusantara beserta *Curriculum Vitae* yang di serahkan kepada HRD PT. Indolok Bakti Utama.
2. Mengikuti Proses wawancara dengan HRD PT. Indolok Bakti Utama.
3. Mendapatkan pemberitahuan melalui Whatsapp mengenai pengumuman di terima sebagai posisi HR *Intern* di PT. Indolok Bakti Utama.
4. Menjalani praktek kerja magang mulai dari 1 Februari 2023 sampai 31 Juli 2023.
5. Melengkapi absensi kerja magang, lembar verifikasi laporan kerja magang, menyusun laporan kerja dan magang kartu kerja magang.
6. Melakukan bimbingan magang bersama dan dengan dosen pembimbing.
7. Melakukan proses sidang magang.

1.4. Sistematika Penulisan

Terdapat sistematika penulisan laporan kerja magang sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi mengenai latar belakang, penulis menjelaskan mengenai latar belakang laporan kerja magang, maksud dan tujuan melakukan kerja magang, waktu pelaksanaan kerja magang, prosedur kerja magang dan sistematika penulisan laporan kerja magang.

BAB II : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Berisi mengenai seluruh aspek umum yang menggambarkan perusahaan seperti sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan, *Core Value* yang dimiliki perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan landasan teori yang berkaitan dengan topik laporan.

BAB III : PELAKSANAAN KERJA MAGANG

Berisi mengenai posisi atau kedudukan yang dimiliki oleh penulis, tugas yang dilakukan oleh penulis selama melakukan praktek kerja magang, kendala yang ditemukan selama melakukan praktek kerja magang dan solusi yang akan diberikan dalam menghadapi kendala tersebut.

BAB IV : KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi mengenai kesimpulan selama melakukan praktek kerja magang di PT. Indolok Bakti utama dan penulis memberikan saran kepada perusahaan, yang diharapkan laporan ini dapat bermanfaat bagi perusahaan sehingga perusahaan dapat melakukan perubahan kedepannya untuk menjadi lebih baik.