



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.

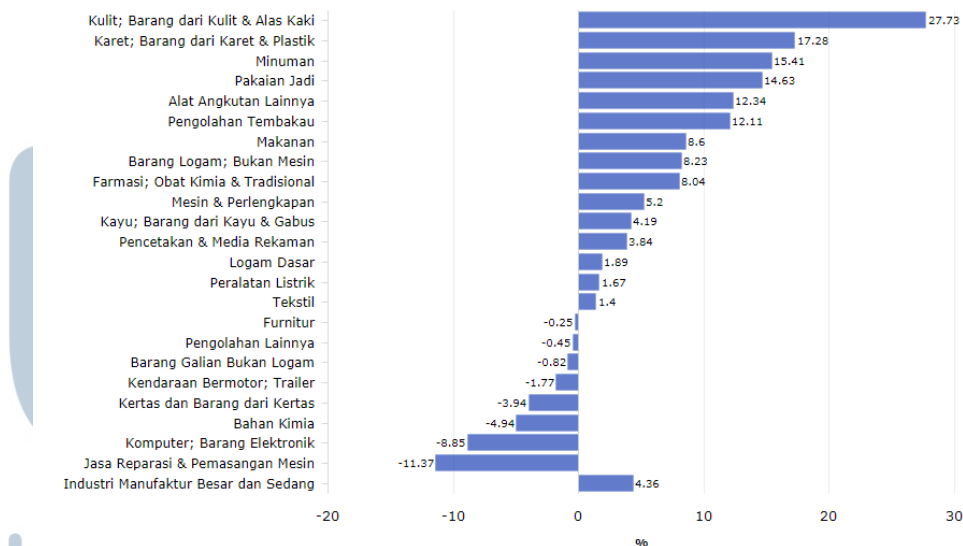
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri manufaktur tengah mengalami pertumbuhan khususnya sedang dan besar. Peristiwa ini dibuktikan berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) yang mencatat adanya pertumbuhan industri manufaktur tersebut pada triwulan kedua pada tahun 2018 sebesar 4,36% lebih besar jika dibandingkan dengan periode yang sama tahun lalu. Jenis manufaktur yang mengalami pertumbuhan produksi tertinggi adalah industri kulit, barang dari kulit, dan alas kaki yang naik sebesar 27,73%. Kenaikan produksi juga terjadi pada industri karet, barang dari karet, dan plastik yang naik 17,28%. Disusul dengan industri minuman yang naik 15,41%, industri pakaian jadi naik 14,63% serta industri alat angkut lainnya naik 12,34% (Movanita, 2018).

Pertumbuhan Produksi Sektor Manufaktur (TW II 2018 Terhadap TW II 2017)

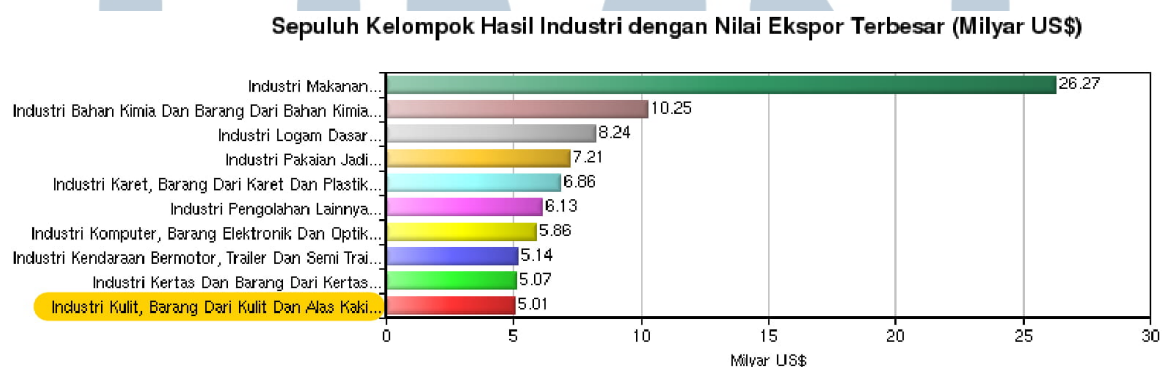


Sumber : Movanita, 2018

Gambar 1.1 Pertumbuhan Produksi Sektor Manufaktur Triwulan II 2018

Berdasarkan gambar 1.1 dari dua puluh tiga subsektor industri manufaktur sedang dan besar, sebanyak sepuluh subsektor pertumbuhan produksinya diatas rata-rata industri yakni sebesar 4,36%, kemudian tiga belas subsektor sisanya berada dibawah rata-rata, bahkan delapan subsektor mengalami pertumbuhan negatif seperti industri bahan kimia sebesar -4,94%, industri komputer dan barang elektronik sebesar -8,85% dan industri reparasi dan pemasangan mesin sebesar -11,37% (Movanita, 2018).

Menurut Menteri Perindustrian Airlangga Hartarto, kontribusi ekspor produk industri manufaktur pada tahun 2018 mencapai 72,25% atau senilai USD130,09 miliar, naik sebesar 3,98% jika dibandingkan dengan tahun 2017 yang senilai USD125,10 miliar (Kemenperin RI, 2018). Industri sektor alas kaki, produk kulit, dan pakaian jadi sendiri merupakan sektor strategis dan menjadi prioritas untuk terus dikembangkan karena mampu memberikan kontribusi yang cukup signifikan terhadap perekonomian nasional. Hal tersebut dibuktikan melalui pencapaian produk domestik bruto (PDB) kelompok industri tersebut yang naik dari Rp31,44 triliun pada tahun 2015 menjadi Rp35,14 triliun pada tahun 2016. Pada tahun 2016, industri sektor alas kaki Indonesia berhasil menduduki posisi ke-5 sebagai eksportir di dunia setelah Tiongkok, India, Vietnam, dan Brasil. Kemudian,market sharenya di pasar internasional mencapai 4,4% (Kemenperin RI, 2017).



Sumber : Kemenperin RI, 2016

Gambar 1.2 Sepuluh Kelompok Hasil Industri dengan Nilai Ekspor Terbesar

Berdasarkan pada gambar 1.2, industri kulit, barang dari kulit dan alas kaki masuk ke dalam sepuluh kelompok hasil industri dengan nilai ekspor terbesar pada tahun 2016. Industri kulit, barang dari kulit, dan alas kaki menempati peringkat terakhir dalam kelompok sepuluh hasil industri dengan nilai ekspor terbesar dengan nilai ekspor sebesar US\$5,01 milyar. Nilai ekspor tersebut berada dibawah sembilan industri lainnya, dengan nilai ekspor tertinggi dipegang oleh industri makanan, selanjutnya industri kedua yakni industri bahan kimia dan barang dari bahan kimia, industri logam dasar, industri pakaian jadi, industri karet, barang dari karet dan plastik, industri pengolahan lainnya, industri computer, barang elektronik dan optik, industri kendaraan bermotor, trailer dan semi trailer, dan posisi kesembilan dipegang oleh industri kertas dan barang dari kertas (Kemenperin RI, 2016).

Kementerian Perindustrian memprioritaskan pengembangan industri alas kaki nasional agar semakin produktif dan berdaya saing, terlebih lagi karena merupakan sektor padat serta berorientasi ekspor. Pertumbuhan yang terjadi ini jelas berdampak bagi para pelaku industri alas kaki dan industri barang dari kulit di dalam negeri, termasuk untuk sektor industri kecil dan menengah (IKM). Kemenperin mencatat di Indonesia sebaran IKM alas kaki sendiri mencapai 32.562 unit usaha dengan menyerap tenaga kerja sebanyak 113.907 orang. Dalam periode 2012 hingga 2016, secara makro telah terjadi peningkatan yang signifikan terhadap konsumsi per kapita masyarakat Indonesia terhadap alas kaki yang semula hanya dua pasang menjadi lebih dari tiga pasang per tahun (Kemenperin RI, 2017).

Berdasarkan World Footwear Market 2016, wilayah Asia masih mendominasi 87% produk alas kaki dunia dan Indonesia menempati posisi ke-4 dengan total produksi mencapai 1 milyar pasang per tahun atau sekitar 4,4% kontribusi produksi alas kaki Indonesia ke dunia. IKM alas kaki Indonesia dituntut harus menciptakan nilai tambah yang lebih tinggi pada produk yang dihasilkan. Salah satu strategi yang perlu dilakukan adalah dengan memperkuat kualitas produk dan sumber daya manusia (SDM). Dengan terciptanya SDM yang memiliki keterampilan teknis sesuai dengan tuntutan pasar saat ini membuat industri alas kaki dapat memenuhi selera konsumen di pasar domestik dan ekspor (Kemenperin RI, 2017).

PT. Pratama Abadi Industri merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam industri alas kaki di Indonesia. PT. Pratama Abadi Industri merupakan perusahaan produsen sepatu atletik yang sudah berdiri sejak 1989. Perusahaan ini mampu menghasilkan 2 juta pasang sepatu atletik berkualitas tinggi dalam sebulan. Kemudian, PT. Pratama Abadi Industri telah bekerja sama dengan merk sepatu internasional ternama selama tiga puluh tahun berturut-turut. Pada setiap tahunnya perusahaan ini mendapatkan penghargaan proper. Proper adalah penilaian kinerja pengelolaan lingkungan suatu perusahaan yang memerlukan indikator yang terukur. PT. Pratama Abadi Industri mendapatkan penghargaan proper berlabel hijau yang menandai perusahaan memiliki citra baik terhadap kinerja pengelolaan lingkungan.

Di tengah persaingan bisnis yang semakin memanas, perusahaan kini mempunyai tanggung jawab yang lebih besar untuk mengembangkan karyawannya. Karena SDM semakin langka dan terbatas. Keterbatasan SDM menjadi salah satu tantangan pengusaha di Indonesia yang ingin meningkatkan performa perusahaan dan mencapai efektivitas kerja (PortalHr, 2012). Dalam pencarian SDM, perusahaan melakukan proses yang dinamakan dengan *recruitment* dan *selection*. Tujuan dari *recruitment* dan *selection* ini untuk mendapatkan calon pekerja sebanyak mungkin sehingga perusahaan dapat memilih calon pekerja mana yang sesuai untuk mengisi suatu posisi tertentu di perusahaan.

Namun, melakukan kesalahan dalam proses *recruitment* dan *selection* pada calon pekerja dapat menimbulkan masalah besar bagi perusahaan. Disamping menyebabkan kesulitan bagi manajemen perusahaan, kesalahan dalam proses *recruitment* dan *selection* calon pekerja juga dapat memberikan kerugian yang besar bagi perusahaan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Pada akhirnya, kinerja perusahaan secara keseluruhan akan ikut terganggu. Menurut Mick Bennett dan Andrew Bell dalam bukunya *Leadership & Talent in Asia*, proses *recruitment* dan *selection* orang yang tepat merupakan kunci sukses awal bagi setiap organisasi yang sukses (PortalHR, 2004).

Berdasarkan hasil Riset Human Capital Index yang dilakukan oleh konsultan Watson Wyatt, perusahaan yang hebat dalam melakukan *recruitment* dan *selection* memiliki tingkat *turnover* karyawan yang rendah. Selain itu, perusahaan tersebut juga menempatkan proses *recruitment* dan *selection* untuk mendukung rencana bisnis dan strategi perusahaan. Jika hal tersebut dilakukan secara benar dan sistematis, maka perusahaan akan mendapatkan talenta terbaik untuk mendukung atau menjalankan strategi perusahaan. Dengan begitu, proses *recruitment* dan *selection* mampu membantu setiap organisasi untuk meraih keberhasilan (PortalHR, 2004).

Proses *recruitment* menurut Ferrell, *et al.* (2008, p. 295) adalah suatu proses membentuk kumpulan pelamar yang memenuhi syarat dari mana manajemen dapat memilih karyawan. Sedangkan menurut Dessler (2015, p. 155) *recruitment* sebuah proses pelaksanaan atau aktifitas organisasi awal yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan mencari tenaga kerja potensial.

Selanjutnya, pengertian *selection* menurut Schermerhorn (2010, p. 304) adalah proses memilih individu untuk dipekerjakan dari sekumpulan pelamar kerja yang memenuhi syarat. Sedangkan menurut Mondy (2008, p. 120) *selection* adalah proses memilih dari sekelompok pelamar individu yang paling cocok untuk posisi tertentu dan organisasi.

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan diatas, penulis telah melaksanakan praktek kerja magang pada PT. Pratama Abadi Industri. PT. Pratama Abadi Industri merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang banyak memiliki pekerja terutama karyawan produksi (*team member*). Hal tersebutlah yang membuat penulis ingin mengetahui bagaimana proses *recruitment* dan *selection* di PT. Pratama Abadi Industri. Penulis berharap dengan melakukan praktek kerja magang ini bisa mendapatkan pengalaman, informasi, pengetahuan praktikal guna mendukung teori-teori yang sudah didapat saat masa perkuliahan. Oleh karena itu penulis tertarik dalam memilih judul **“Pelaksanaan Proses *Recruitment* dan *Selection* pada PT. Pratama Abadi Industri”** sebagai bahan dalam pembuatan laporan praktik kerja magang yang telah penulis lakukan.

N U S A N I A R A

1.2 Maksud dan Tujuan Kerja Magang

Maksud dan tujuan dari pelaksanaan kerja magang antara lain:

1. Dengan pelaksanaan praktek kerja magang ini, penulis dapat mengetahui secara nyata bagaimana keadaan dan suasana yang terjadi pada dunia kerja.
2. Menerapkan teori-teori yang sudah dipelajari penulis saat kuliah ke dalam proses kerja magang yang dijalankan penulis.
3. Memperoleh pengalaman di dunia kerja, terlebih dalam proses *recruitment* dan *selection* di perusahaan PT. Pratama Abadi Industri.
4. Dapat mengetahui bagaimana karakter dan sifat-sifat orang lain melalui proses *recruitment* dan *selection* serta mengetahui karakter rekan kerja di perusahaan.
5. Melalui praktek kerja magang ini, penulis mendapatkan relasi atau *networking* yang diharapkan nantinya dapat membantu penulis dalam mencari pekerjaan.

1.3 Waktu dan Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

1.3.1 Waktu Pelaksanaan Kerja Magang

Program kerja magang ini dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang telah dibuat oleh Program Studi Manajemen Universitas Multimedia Nusantara yakni minimal 60 hari kerja. Adapun pelaksanaan kerja magang penulis sebagai berikut:

Nama Perusahaan : PT. Pratama Abadi Industri
Alamat Perusahaan : Jalan Raya Serpong KM.7, Pakualam, Tangerang,
Serpong Utara, Kota Tangerang Selatan, Banten 15310
Waktu Pelaksanaan : 07 Januari 2019 s/d 08 April 2019
Waktu Operasional : Senin s/d Jumat, pukul 08.00 – 16.30 WIB
Posisi Magang : *Human Resource Departement*

1.3.2 Prosedur Kerja Magang

Berikut merupakan prosedur yang telah penulis lakukan sebelum melaksanakan praktek kerja magang :

- a) Mencari informasi tentang adanya lowongan magang melalui teman penulis yang sedang melaksanakan magang di PT. Pratama Abadi Industri.
- b) Membuat janji *interview* dengan HRD PT. Pratama Abadi Industri melalui teman penulis yang sedang melaksanakan magang disana.
- c) Mengajukan surat pengantar izin magang kepada pihak kampus yang ditujukan kepada perusahaan.
- d) Melakukan *interview* dengan HRD perusahaan serta memberikan surat pengantar izin magang dari pihak kampus kepada HRD perusahaan.
- e) Penulis dinyatakan telah diterima di perusahaan saat selesai *interview*.
- f) Efektif bekerja pada hari Senin, 07 Januari 2019 dan melaksanakan praktek kerja magang sesuai dengan periode yang telah ditentukan yakni 60 hari kerja.
- g) Melakukan bimbingan magang dengan dosen pembimbing yakni Ibu Cynthia Sari Dewi sesuai dengan yang telah ditentukan oleh Program Studi Manajemen Universitas Multimedia Nusantara.
- h) Menyusun laporan magang
- i) Melaksanakan sidang magang sebagai salah satu syarat kelulusan.

1.4 Sistematika Penulisan Laporan Magang

Sistematika penulisan dalam laporan kerja magang adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab I, penulis menjelaskan perkembangan industri manufaktur khususnya sektor alas kaki, menjelaskan alasan memilih topik pelaksanaan proses *recruitment* dan *selection* pada PT. Pratama Abadi Industri serta pentingnya SDM bagi suatu perusahaan, memaparkan maksud dan tujuan kerja magang, menjelaskan waktu dan prosedur pelaksanaan kerja magang, dan yang terakhir menjelaskan sistematika penulisan laporan magang.

BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab II, penulis membahas tentang gambaran umum perusahaan, sejarah singkat, struktur organisasi, visi dan misi perusahaan, *core value*, visi dan misi HR departemen serta landasan teori yang berkaitan dengan pembahasan dalam laporan magang ini.

BAB III PELAKSANAAN KERJA MAGANG

Pada bab III, penulis membahas akan penjabaran tentang pelaksanaan kerja magang yang berisikan penjelasan tentang posisi atau jabatan penulis selama kerja magang, pekerjaan yang penulis kerjakan, proses kerja magang, kendala yang dihadapi saat melaksanakan kerja magang, serta solusi atas kendala yang dihadapi tersebut.

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab IV, penulis memberikan kesimpulan dari pelaksanaan kerja magang, serta kritik dan saran yang penulis berikan bagi perusahaan yang diharapkan nantinya dapat berguna bagi perusahaan kedepannya.

