

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting yang dapat membantu mendorong perkembangan dunia. Semakin banyak institusi atau organisasi yang mulai menganggap sumber daya manusia sebagai aset. Karena pada dasarnya sumber daya manusia merupakan kunci dari perkembangan dan kesuksesan suatu institusi atau organisasi. Maka dari itu, setiap institusi atau organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk bisa terus maju dan berkembang.

Manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu cara dalam menyaring dan mendorong sumber daya manusia yang berkualitas. Tujuan dari manajemen ini adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi institusi atau organisasi dalam mengelola sumber daya manusia. Terdapat beberapa tahap utama dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas yaitu, perencanaan, perekrutan, pelatihan dan pengembangan, penilaian, serta kompensasi dan penghargaan.

Tahap perencanaan dalam manajemen sumber daya manusia merupakan tahap organisasi atau institusi mengidentifikasi dan menentukan kebutuhan sumber daya manusia agar bisa sesuai dengan tujuan dari perusahaan (Robert & John, 2001). Selanjutnya, tahap perekrutan merupakan tahap dimana organisasi atau institusi berproses dalam mencari kandidat yang memiliki kualitas dan potensi untuk mengisi posisi sesuai dengan kebutuhan (Mardianto, 2014). Kemudian, tahap pelatihan dan pengembangan menurut William G. Scott merupakan upaya institusi atau organisasi dalam meningkatkan dan mendorong lagi kemampuan dan kualitas dari setiap individu sumber daya manusia agar sesuai dengan tujuan, nilai dan semakin erat hubungan dengan organisasi atau insitusi itu sendiri. Dalam tahap penilaian sendiri merupakan tahap evaluasi kinerja dan peninjauan kebutuhan dari

setiap individu karyawan (Andrew, 2005). Yang terakhir yaitu, kompensasi dan penghargaan merupakan timbal balik dari kerja keras dari setiap individu dalam organisasi atau institusi yang telah diberikan kepada organisasi (Handoko, 2016).

Dalam mencari sumber daya manusia dengan kualitas yang sesuai dengan tujuan institusi atau organisasi, perencanaan menjadi salah satu yang penting untuk mengidentifikasi tujuan tersebut. Namun, salah satu tahap yang sangat penting dalam pencarian dan penyaringan tersebut merupakan tahap perekrutan atau rekrutmen.

Dalam proses rekrutmen sendiri, organisasi dan institusi memiliki 2 metode yang biasanya digunakan dalam proses perekrutan. Kedua metode tersebut yaitu, metode terbuka dan metode tertutup. Dalam metode tertutup, organisasi atau institusi mencari individu yang sesuai dengan posisi dan tujuan hanya secara internal dari Perusahaan tersebut. Sedangkan, dalam metode terbuka, organisasi atau institusi mencari kandidat yang sesuai melalui eksternal perusahaan. Metode terbuka merupakan salah satu cara merekrut yang umum dilihat seperti, melalui iklan lowongan pekerjaan, rekomendasi dari pekerja internal, dan lembaga pemerintahan.

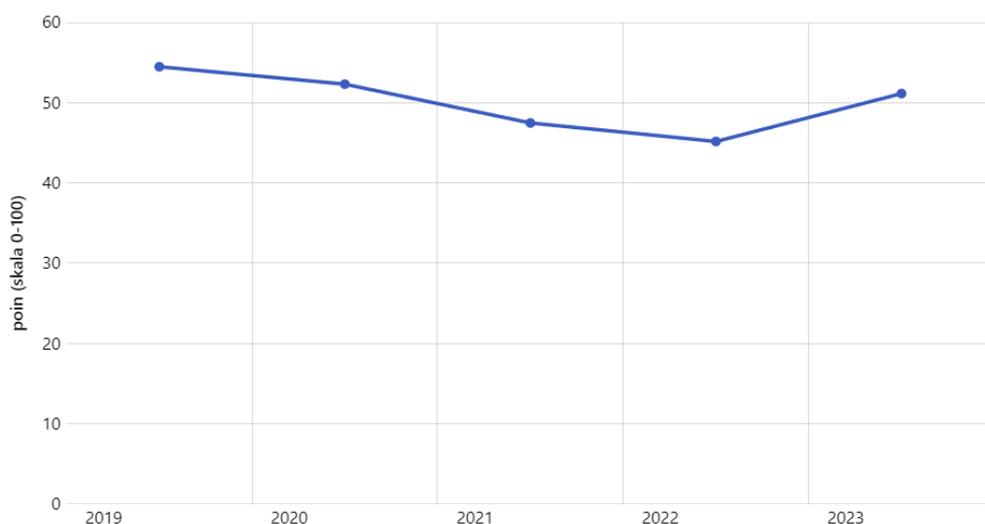
End to end Recruitmet Process adalah model perekrutan yang dilakukan secara komprehensif mulai dari tahap perencanaan hingga proses onboarding. Istilah ini disebut juga dengan full-life cycle atau siklus rekrutmen. Umumnya perekrutan dilakukan melalui proses *planning* atau perencanaan yang kemudian, dilanjutkan dengan pencarian melalui kedua metode tersebut kemudian, dilanjutkan dengan proses *screening CV* yang kemudian, dilanjutkan lagi dengan proses seleksi melalui *CV* ataupun Psikotes. Setelah proses tersaring melalui seleksi, kandidat yang memiliki potensi akan melanjutkan ke proses *interview* dengan *Human resource* dari organisasi atau institusi. Proses *interview* inilah yang akan menjadi kunci dari terpilihnya kandidat yang sesuai dengan kriteria organisasi atau institusi. Seluruh proses ini merupakan salah satu cara yang efektif dalam mendapatkan karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan kriteria perusahaan namun, untuk merekrut

karyawan bukan hal yang mudah untuk dilakukan karena membutuhkan waktu yang cenderung lama.

Organisasi atau institusi mulai menggunakan metode baru sebagai metode yang lebih efektif dan efisien. Mereka mulai menggunakan jasa dari penyedia jasa

perekrutan karyawan (*Recruitment agency*) atau yang lebih sering disebut perusahaan *headhunter*. *Headhunter* ini memiliki caranya sendiri dalam merekrut karyawan. Metode yang digunakan oleh perusahaan *headhunter* adalah dengan melakukan penyortiran sesuai kriteria melalui beberapa *platform* yang kemudian, dilanjutkan dengan *interview*. Setelah melewati tahap tersebut melalui penyedia jasa, kandidat akan diarahkan langsung ke perusahaan yang menggunakan jasa. Dengan begitu organisasi atau institusi akan langsung mendapatkan beberapa kandidat yang memiliki potensi dan sesuai dengan kriteria. Organisasi atau institusi menghemat waktu dengan langsung dihadapkan dengan kandidat-kandidat yang sesuai sehingga organisasi pemakai jasa hanya perlu untuk menyeleksi kembali kandidat yang paling sesuai dengan tujuan mereka.

Dengan menggunakan jasa perusahaan *headhunter*, organisasi atau institusi cenderung lebih efektif dan efisien. Selain karena alasan waktu, biasanya menggunakan jasa *headhunter* juga cenderung lebih hemat biaya. Karena, perusahaan *headhunter* sendiri yang menyediakan kandidat berkualitas dan terlatih sehingga perusahaan tidak perlu mengeluarkan biaya lebih pada pelatihan nantinya. Hal ini membuat perusahaan – perusahaan mulai tertarik dan melihat peluang dari perusahaan penyedia jasa perekrutan karyawan ini. Terutama, pada era dimana daya saing sumber daya manusia yang semakin meningkat pula.



Gambar 1.1 Grafik Daya Saing Sumber Daya Manusia

Dengan peningkatan daya saing sumber daya manusia dari peringkat 51 dengan angka 45,16 pada tahun 2022 menuju peringkat 47 dengan angka 51,13 pada tahun 2023, perusahaan memiliki semakin banyak pilihan kandidat sehingga semakin sulit pula mencari karyawan yang ideal bagi perusahaan. Maka, dengan adanya perusahaan penyedia jasa perekrutan karyawan perusahaan memiliki pilihan yang lebih terseleksi dan tersaring. Dari situ pula, perusahaan mulai tertarik menggunakan jasa tersebut.

Engio Recruitment merupakan salah satu perusahaan penyedia jasa perekrutan karyawan. Mereka menyediakan berbagai layanan jasa yang sangat bisa untuk mendukung manajemen sumber daya manusia. Beberapa layanan utama dari Engio Recruitment yaitu, layanan konsultasi karir, layanan perekrutan karyawan, layanan pelatihan sumber daya manusia dan beberapa layanan yang menarik bagi organisasi atau institusi yang sulit dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Dengan beberapa layanan yang menarik disediakan oleh perusahaan Engio Recruitment terkait manajemen sumber daya manusia, hal tersebut sangat selaras dengan ilmu yang telah didapatkan melalui peminatan *Human Resource Management* yang dipilih pada masa perkuliahan. Sejalan dengan konsep manajemen sumber daya manusia yang telah dipelajari, Engio Recruitment menjadi pilihan penulis untuk menjadi wadah untuk menuangkan dan mempelajari lebih dalam lagi mengenai konsep sumber daya manusia. Khususnya, Engio Recruitment menyediakan berbagai layanan – layanan rekrutmen dan lainnya yang menarik untuk dipelajari sebagai jalan awal dari penulis untuk berkontribusi langsung ke dalam bidang sumber daya manusia atau *Human Resources*. Melalui praktek kerja magang ini pula, penulis berharap dapat berkontribusi dan menuangkan ilmu dan konsep manajemen sumber daya manusia yang telah didapat melalui perkuliahan dapat membantu perkembangan dari Engio Recruitment sebagai *startup* baru dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pada jasa perekrutan karyawan.

1.2. Maksud dan Tujuan Kerja Magang

1.2.1 Maksud Kerja Magang

Penulis telah menjalani praktik kerja magang sebagai bagian dari pemenuhan salah satu kriteria kelulusan dari perguruan tinggi Universitas Multimedia Nusantara. Praktik kerja magang ini merupakan program wajib dalam memenuhi 20 SKS untuk beberapa mata kuliah yang terdapat pada program *internship track - 1*. Pemenuhan 20 SKS ini menjadi salah satu kriteria Universitas Multimedia Nusantara untuk setiap mahasiswa termasuk penulis untuk bisa mendapatkan gelar S1 pada program studi manajemen Universitas Multimedia Nusantara.

Proses praktek kerja magang yang dilalui oleh penulis merupakan fondasi awal penulis untuk menghadapi dunia kerja. Penulis mengimplementasikan dan juga mempraktekan ilmu serta teori yang telah dipelajari dalam perkuliahan. Selain hal-hal tersebut, penulis melakukan praktek kerja untuk menambah pengalaman langsung dalam dunia kerja dan diharapkan melalui kegiatan magang tersebut, penulis dapat memperoleh pembelajaran serta pengalaman yang dapat membantu penulis dalam bekerja di masa depan.

1.2.2 Tujuan Kerja Magang

Tujuan praktek kerja magang yang dilaksanakan oleh penulis di PT Engio Recruitment adalah:

- 1) Memenuhi syarat akademik kampus Universitas Multimedia Nusantara untuk program kerja magang wajib fakultas manajemen dengan peminatan *Human Resource*.
- 2) Menuangkan ilmu yang telah dipelajari melalui perkuliahan di Universitas Multimedia Nusantara dengan terjun langsung pada bidang tersebut.

- 3) Mendapatkan pengalaman bekerja langsung pada bidang sumber daya manusia yang dapat memperdalam pemahaman mengenai sumber daya manusia.
- 4) Mengetahui cara bekerja pada perusahaan *headhunter* dalam merekrut karyawan untuk perusahaan klien.

1.3. Waktu dan Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

1.3.1 Waktu Pelaksanaan Kerja Magang

Praktek kerja magang yang dilaksanakan oleh penulis dimulai dari tanggal 8 Januari 2024, hingga berakhir pada tanggal 30 April 2024. Total waktu praktek kerja magang yang dilaksanakan adalah 4 (*empat*) bulan atau 640 (*enam ratus empat puluh*) jam sesuai dengan persyaratan praktek kerja magang kampus Merdeka (MBKM). Dengan jam kerja yang dimulai setiap hari Senin hingga Jumat pada pukul 08.00 WIB hingga 18.00 WIB.

Kerja magang dilaksanakan penulis dengan sistem *work from office* pada bulan pertama dan kedua, kemudian dilanjutkan dengan system *hybrid* dengan menggunakan Google Meet dan *work from office* pada hari-hari tertentu pada bulan selanjutnya. Lokasi tempat bekerja yang dijalani penulis berada di Jalan Pringgondani, nomor 21, RT.2 / RW.3, Pondok Labu, Kecamatan Cilandak, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12450. Adapun beberapa rincian dari praktek kerja magang yang dilakukan penulis dalam memenuhi syarat program kerja magang dari Kampus Merdeka:

- | | |
|----------------------|--|
| 1) Nama Perusahaan | : PT Engio Recruitment |
| 2) Bidang Usaha | : <i>Recruitment Agency</i> |
| 3) Waktu Pelaksanaan | : 08 Januari 2024 s.d. 30 April 2024 |
| 4) Hari Kerja | : Senin – Jumat |
| 5) Jam Kerja | : 09.00 WIB s.d. 18.00 WIB |
| 6) Posisi Magang | : Junior Recruitment Consultant Intern |

- 7) Alamat Perusahaan : Jalan Pringgondani, nomor 21, RT.2/RW.3, Pondok Labu, Kecamatan Cilandak, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12450

1.3.2 Prosedur Pelaksanaan Magang

Penulis melaksanakan program kerja magang sesuai dengan prosedur kriteria dari Kampus Merdeka (MBKM). Berikut merupakan rincian dari prosedur pelaksanaan magang yang dilakukan oleh penulis:

- 1) Penulis mulai mencari tempat kerja magang di bidang *Human Resources* pada bulan November 2023 hingga Desember 2023 melalui berbagai sumber melalui *Google Website*, hingga berbagai *platform* seperti JobStreet dan LinkedIn.
- 2) Penulis mulai mempersiapkan dokumen-dokumen yang akan digunakan seperti *Curriculum Vitae*, transkrip nilai, *cover letter* dan dokumen-dokumen lain yang sesuai dengan kebutuhan dari Universitas Multimedia Nusantara dan juga perusahaan nantinya.
- 3) Penulis mulai melamar ke beberapa perusahaan yang sekiranya bagus reputasinya dan juga memiliki lowongan pada bidang *Human Resources* pada bulan Desember 2023.
- 4) Penulis menemukan lowongan *Human Resource* khususnya pada bidang rekrutmen di PT Engio Recruitment melalui LinkedIn.
- 5) Penulis melamar ke PT Engio Recruitment melalui LinkedIn dengan melampirkan beberapa dokumen seperti *curriculum vitae*, pas foto, dan *cover letter*.

- 6) Penulis mendapat panggilan *interview* untuk posisi Junior recruitment consultant intern melalui *E-mail* dan mulai mempersiapkan diri untuk *interview*.
- 7) Penulis melakukan *interview* oleh Bapak Elvis selaku Direktur Utama dari PT Engio Recruitment.
- 8) Penulis diterima pada posisi Junior recruitment consultant intern di PT Engio Recruitment melalui *E-Mail*.
- 9) Penulis melakukan registrasi untuk akun Kampus Merdeka pada website Merdeka.umn.ac.id.
- 10) Penulis mendaftarkan nama dan data perusahaan serta posisi diterimanya penulis pada perusahaan.
- 11) Penulis menerima surat KM-02 dari Universitas Multimedia Nusantara dan kemudian, melakukan konfirmasi ke PT Engio Rekrutmen.
- 12) Penulis menerima *E-Mail* dari PT Engio Recruitment berisi informasi dokumen-dokumen yang harus dilengkapi sebagai data dari PT Engio Recruitment.
- 13) Penulis dipanggil untuk langsung bekerja secara *work from office* pada tanggal 08 Januari 2024 melalui aplikasi Whatsapp oleh Kak Risti selaku *supervisor* dari penulis.
- 14) Penulis *onboarding* pada tanggal 08 Januari dan diberitahukan beberapa informasi penting mengenai struktur perusahaan, cara kerja perusahaan dan informasi penting lainnya.

15) Penulis mulai mengisi *Daily Task* pada *website* Merdeka.umn.ac.id sebagai bukti laporan bahwa penulis melakukan dan memenuhi 640 jam praktek kerja magang, sesuai dengan syarat kampus Universitas Multimedia Nusantara.

16) Penulis melakukan bimbingan dengan dosen pembimbing dan memenuhi 207 jam bimbingan sesuai dengan syarat kampus Universitas Multimedia Nusantara.