



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 konstruksi Indonesia masih memegang peran penting bagi perekonomian negara. Sektor ini masih merupakan penyokong pembangunan infrastruktur Indonesia. Konstruksi adalah suatu kegiatan yang hasil akhirnya berupa bangunan yang menyatu dengan lahan tempat kedudukannya baik yang digunakan sebagai tempat tinggal atau sarana lainnya seperti bangunan gedung, jalan, jembatan, rel dan jembatan kereta api, terowongan, bangunan air dan *drainase*, bangunan sanitasi, landasan pesawat terbang, dermaga, bangunan pembangkit listrik, transmisi, distribusi dan bangunan jaringan komunikasi. Kegiatan konstruksi meliputi perencanaan, persiapan, pembuatan, pembongkaran, dan perbaikan atau perombakan bangunan (“konstruksi”).

Sektor konstruksi adalah salah satu sektor andalan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi dan selalu dituntut untuk tetap meningkatkan kontribusinya melalui tolak ukur terhadap PDB nasional. Pada tahun 2015 sektor konstruksi menyumbang sebesar 9.88 % terhadap produk domestik bruto (PDB). Pertumbuhan tersebut mencerminkan pertumbuhan sektor konstruksi selalu lebih tinggi, yaitu sebesar 6.97 % daripada pertumbuhan ekonomi yang hanya 5.2 % dan menempati urutan keempat dari sembilan penyumbang utama pertumbuhan ekonomi. Dan pertumbuhan tersebut juga mencerminkan kualitas sektor konstruksi akan berbanding lurus dengan kualitas pertumbuhan ekonomi secara nasional. Pasar konstruksi akan menjadi magnet pasar di Indonesia, baik regional maupun internasional (“Sektor Konstruksi Masih “Seksi”, SDM Harus Disiapkan”, 2016). Pasar konstruksi Indonesia memberi kontribusi 60-70% untuk di tingkat Asia, Indonesia berada di posisi ke empat setelah RRC, Jepang, serta India. Diperkirakan sektor konstruksi terhitung pada tahun 2014-2019 akan mencapai 5.000 Triliun. Kegiatan sektor konstruksi merupakan salah satu faktor penggerak dalam sistem pembangunan ekonomi, karena melalui penyediaan sarana dan prasarana fisik (infrastruktur) dapat meningkatkan sektor ekonomi lainnya. Untuk itu, sektor konstruksi di Tanah Air diperkirakan akan meningkat seiring dengan rencana pemerintah

menggenjot pembangunan infrastruktur di seluruh wilayah Indonesia hingga 2019 (“Pasar Industri Konstruksi Indonesia Capai Rp1.000 Triliun per Tahun”, 2015).

Konstruksi atau bangunan dikelompokkan kedalam 4 kelompok yaitu:

1. Konstruksi atau bangunan Gedung, yaitu: kantor, rumah sakit, hotel, rumah dan lain-lain.
2. Konstruksi atau bangunan Transportasi, yaitu: jalan, jembatan, rel kereta api, terminal, pelabuhan, lapangan terbang dan lain-lain.
3. Konstruksi atau bangunan Air, yaitu: bendungan, saluran irigasi, saluran drainase, bangunan bagi, gorong-gorong dan lain-lain.
4. Konstruksi atau Bangunan khusus, yaitu: anjungan lepas pantai, menara jaringan listrik tegangan tinggi, menara pemancar radio, TV dan lain-lain (“konstruksi bangunan”, 2016).

Akhir tahun 2015 Indonesia dihadapkan dengan munculnya MEA (Masyarakat Economic ASEAN). Tujuan dibentuknya Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) untuk meningkatkan stabilitas perekonomian dikawasan ASEAN, serta diharapkan mampu mengatasi masalah-masalah dibidang ekonomi antar negara ASEAN. MEA dapat membawa dampak positif dan negatif terhadap ASEAN. Dampak positif MEA adalah terhadap sektor konstruksi salah satunya membuka kesempatan seluas-luasnya bagi warga ASEAN untuk mencari kerja di setiap negara yang ada di kawasan tersebut, semakin terbukanya persaingan tenaga-tenaga terampil di ASEAN, persaingan yang muncul karena masuknya tenaga kerja asing mendorong pekerja untuk meningkatkan kemampuannya. Sedangkan dampak negatif MEA terhadap sektor konstruksi antara lain terancamnya pekerja Indonesia oleh pekerja asing sehingga memungkinkan angka pengangguran semakin tinggi. Dalam lima belas sampai dengan dua puluh tahun terakhir ini, pembangunan infrastruktur di Indonesia sangat besar. Sepanjang sepuluh tahun terakhir para pelaku konstruksi Indonesia terlihat semakin lama semakin menguasai masalah pasar konstruksi di nasional. Peranan sektor konstruksi cukup strategis dan tak terpisahkan dengan pembangunan suatu daerah atau negara (“Dampak MEA Terhadap Perkembangan Sektor Konstruksi di Indonesia”, 2014).

Dengan munculnya MEA (Masyarakat Ekonomi Asean) di Indonesia, menuntut setiap industri-industri mempunyai SDM (Sumber Daya Manusia) yang siap bersaing dengan tenaga kerja asing dari negara-negara lainnya. Karena itu, tantangan utama di masa mendatang adalah meningkatkan daya saing dan keunggulan kompetitif di semua sektor industri dan jasa dengan mengandalkan kemampuan SDM. Pengembangan SDM berbasis kompetensi ini dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran industri berdasarkan standar kinerja yang ditetapkan (“Saatnya SDM Indonesia Bersaing di Kanchah Internasional”, 2010). Dalam sektor konstruksi sumber daya manusia yang dimiliki Indonesia masih terbilang kurang berkualitas. Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat mencatat jumlah pekerja konstruksi sebanyak 7,2 juta. Namun data Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi Nasional (LPJKN) pada Agustus 2015, hanya 109 ribu ahli yang bersertifikat dan 387 ribu pekerja bersertifikat. Selain itu, hanya sekitar 478 orang yang memiliki otorisasi untuk bekerja di kawasan ASEAN (“Pasar Konstruksi Indonesia Masih Kekurangan SDM Berkualitas”, 2015)

Banyak Terdapat industri bisnis yang berkembang di Indonesia seperti industri konstruksi PT Jaya Beton Indonesia merupakan industri beton pracetak pertama kali di Indonesia. PT Jaya Beton Indonesia didirikan dengan tujuan untuk pengembangan infrastruktur di Indonesia sudah banyak proyek yang telah dibuat oleh PT Jaya Beton Indonesia seperti proyek seperti *Fly over Casablanca*, *Fly over Tanjung Priok*, *Fly over Rawa Buaya*, *ATP Project*, *Pipe Rack Maspion* di Gresik, Jembatan Penghubung Teluk Lamong di Surabaya, Silo PT Siantar Top (tambak sawah waru), Gedung BEA Cukai di Juanda Sidoharjo, *MRT Project*, Indonesia Asahan Aluminium (INALUM), Asean Aceh *Fertilizer Plant*, LNG Bontang, Jakarta *Outer Ring Road*, Matahari Tower (40 Bangunan *Store*), Banjir Kanal Timur (BKT) (“Company Profile PT Jaya Beton Indonesia, 2015”)

Seiring dengan pertumbuhan ekonomi dan bisnis, persaingan yang terjadi saat ini bukan hanya bersaing untuk memperoleh konsumen atau profit sebanyak - banyaknya melainkan persaingan untuk memperoleh karyawan yang bertalenta agar dapat bersaing dengan kompetitor. Setiap perusahaan akan semakin membutuhkan banyak *talent*. *Talent* atau talenta yang berhubungan dengan sumber daya manusia tersebut harus

berkualitas dan berkompeten sehingga perusahaan dapat terus tumbuh dan bersaing untuk menciptakan keunggulan kompetitif. Selama beberapa tahun terakhir perekrutan sosial media sudah menjadi trend untuk mendapatkan *top talent* untuk di sebuah perusahaan. Pencari kerja sekarang lebih mengandalkan situs media sosial seperti *Facebook, Twitter dan LinkedIn* untuk mencari lowongan pekerjaan atau untuk mengumpulkan info lebih lanjut pada perusahaan yang mereka berencana untuk bergabung. Berdasarkan survey yang dilakukan oleh Potentialpark, survey tersebut mewawancarai 30.000 pencari kerja seluruh dunia dan menyatakan bahwa 19% pencari kerja aktif menggunakan perangkat *mobile* mereka untuk tujuan yang terkait dengan karir dan lebih dari 50% masih terlihat pasif (“Tren Rekrutmen melalui *Mobile Recruiting*”, 2011)

Berdasarkan informasi dari Portal HR bahwa penelitian yang dilakukan oleh *LinkedIn* mengenai “2015 Global Recruiting Trend” yang dirilis Oktober 2014, didapatkan proyeksi bahwa tahun ini pemberi kerja harus mengalokasikan lebih banyak dana dan bersiap-siap untuk merekrut lebih banyak *talent*. Proses rekrutmen dan seleksi harus sesuai dengan prosedur dari perusahaan dan bersifat objektif agar mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan. Menurut Dessler (2013, p.172) perekrutan karyawan memiliki arti menemukan dan atau menarik pelamar untuk posisi yang terbuka atau tersedia untuk pencari kerja. Rekrutmen adalah sebuah pelaksanaan atau aktivitas awal organisasi untuk menemukan dan menarik pelamar untuk menempati suatu posisi dalam organisasi. Setelah proses rekrutmen dilaksanakan tahap selanjutnya yaitu seleksi, menurut Mondy (2008, p.120) seleksi adalah proses memilih dari sekelompok pelamar individu yang paling cocok untuk posisi tertentu dan organisasi. Tujuan dari proses rekrutmen dan seleksi adalah untuk mendapatkan orang yang tepat dan yang sesuai untuk menduduki posisi yang dicari oleh perusahaan.

Perusahaan di bidang konstruksi yang baik harus didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik, sehingga proses rekrutmen dan seleksi harus dilakukan secara terarah dan tepat sasaran sehingga bisa mendapatkan sumber daya yang berkualitas untuk meningkatkan tujuan perusahaan. Kesalahan dalam memilih orang yang tidak tepat akan berdampak buruk bagi perusahaan, karena akan memakan waktu, biaya, dan tenaga yang tidak sedikit. Oleh karena itu, penulis tertarik memilih PT Jaya

Beton Indonesia khususnya di departemen personalia umum dan legal untuk melakukan kerja praktek magang, sehingga judul laporan magang yang penulis tetapkan adalah “Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di PT Jaya Beton Indonesia.”.

1.2 Maksud dan Tujuan Kerja Magang

Maksud dari praktek kerja magang ini adalah agar penulis memahami secara nyata mengenai situasi dunia kerja yang sesungguhnya, sehingga penulis dapat mengaplikasikan dan membandingkan antara teori - teori yang sudah didapat selama proses perkuliahan dengan lingkungan kerja yang nyata. Selain itu, tujuan dari kerja magang ini bagi penulis adalah agar penulis mendapatkan ilmu bagaimana proses melakukan rekrutmen dan seleksi calon karyawan yang baik dan benar agar mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai dengan karakteristik yang diminta serta dibutuhkan perusahaan.

Alasan penulis memutuskan untuk magang di PT Jaya Beton Indonesia karena perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan konstruksi yang terintegrasi serta memfokuskan kegiatan usahanya dalam pembangunan dan pengelolaan perumahan, kawasan komersial, kawasan industri, dan juga pengelolaan pusat perbelanjaan, pusat rekreasi dan perhotelan (pengembangan kawasan terpadu) yang telah diakui dan telah berdiri 38 tahun.

1.3 Waktu dan Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

1.3.1 Waktu Pelaksanaan Kerja Magang

Waktu pelaksanaan kerja magang dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Periode kerja magang : 01 Februari 2016 –
16 Mei 2016
2. Jam kerja magang : 08.00 - 17.00 WIB
3. Hari kerja : Senin - Jumat
4. Tempat : PT Jaya Beton Indonesia
5. Penempatan : Jl. Jend. Gatot Subroto, Km. 8,5
Kadu Jaya, Curug, Tangerang, 15810

1.3.2 Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

Prosedur pelaksanaan kerja magang menurut ketentuan yang terdapat di Buku Panduan Kerja Magang Fakultas Ekonomi Universitas Multimedia Nusantara yang terdiri dari 3 tahap, yaitu :

1. Tahap Pengajuan

- a. Mahasiswa mengajukan permohonan kerja magang dengan mengisi formulir pengajuan kerja magang sebagai acuan pembuatan Surat Pengantar Kerja Magang yang ditujukan kepada perusahaan yang dimaksud yang ditandatangani oleh Ketua Program Studi.
- b. Menghubungi calon perusahaan tempat kerja magang dengan dibekali Surat Pengantar Kerja Magang.
- c. Kerja magang dimulai apabila telah menerima surat balasan bahwa yang bersangkutan diterima Kerja Magang pada perusahaan yang dimaksud yang ditujukan kepada Koordinator Magang.
- d. Memperoleh Kartu Kerja Magang, Formulir Kehadiran Kerja Magang, Formulir Realisasi Kerja Magang, dan Formulir Laporan Penilaian Kerja Magang.

2. Tahap Pelaksanaan

- a. Sebelum melaksanakan kerja magang, mahasiswa diwajibkan untuk menghadiri perkuliahan Kerja Magang yang diwajibkan sebagai pembekalan. Perkuliahan pembekalan dilaksanakan pada hari Selasa, 01 Maret 2016 berlokasi di Universitas Multimedia Nusantara. Jika tidak dapat memenuhi ketentuan kehadiran tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan, maka akan dikenakan pinalti dan tidak diperkenankan melaksanakan praktik kerja magang di perusahaan pada semester berjalan, serta harus mengulang untuk mendaftar kuliah pembekalan magang pada periode berikutnya.
- b. Mengikuti seluruh peraturan yang beraku di PT Jaya Beton Indonesia Dalam menjalani proses kerja magang, Koordinator Kerja Magang beserta Dosen Pembimbing Kerja Magang memantau pelaksanaan kerja

magang dan berusaha menjalin hubungan baik dengan perusahaan. Pemantauan dilakukan baik secara lisan maupun tertulis.

3. Tahap Akhir

- a. Setelah Kerja Magang di perusahaan selesai, temuan serta aktivitas yang dijalankan selama kerja magang dituangkan dalam laporan kerja magang dengan bimbingan Dosen Pembimbing Kerja Magang.
- b. Penulis wajib mengikuti proses bimbingan minimal 6 kali dengan mengisi formulir konsultasi magang yang ditandatangani oleh dosen pembimbing pembuatan laporan magang.
- c. Dosen pembimbing memantau laporan *final* sebelum mengajukan permohonan ujian kerja magang. Laporan Kerja Magang harus mendapatkan pengesahan dari Dosen Pembimbing dan diketahui oleh Ketua Program Studi. Laporan Kerja Magang diserahkan kepada Pembimbing Lapangan dan meminta Pembimbing Lapangan mengisi formulir pelaksanaan kerja magang.
- d. Pembimbing Lapangan mengisi formulir kehadiran kerja magang terkait dengan kinerja mahasiswa selama melaksanakan kerja magang.
- e. Setelah melengkapi persyaratan ujian kerja magang, Koordinator kerja magang menjadwalkan Ujian Kerja Magang.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan laporan kerja magang yang berjudul “ Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di PT Jaya Beton Indonesia ” yaitu :

BAB I : Dalam bab ini penulis membahas mengenai alasan memilih topik Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi di PT Jaya Beton Indonesia serta peran penting SDM terhadap tujuan organisasi.

BAB II : Bab ini membahas mengenai sejarah singkat PT Jaya Beton Indonesia, struktur organisasi perusahaan, landasan teori yang berhubungan dengan pembahasan dalam laporan praktek kerja magang.

BAB III : Pada bab ini penulis menjabarkan mengenai pelaksanaan program kerja magang, jabatan penulis, mekanisme tugas yang dilakukan dan kendala –

kendala yang dihadapi oleh penulis, solusi – solusi dalam menghadapi kendala tersebut, dan pandangan penulis mengenai PT Jaya Beton Indonesia.

BAB IV : Bab ini merupakan kesimpulan selama penulis bekerja di PT Jaya Beton Indonesia dan saran yang dapat membangun serta dibutuhkan agar perusahaan dapat menjadi lebih baik.



UMN