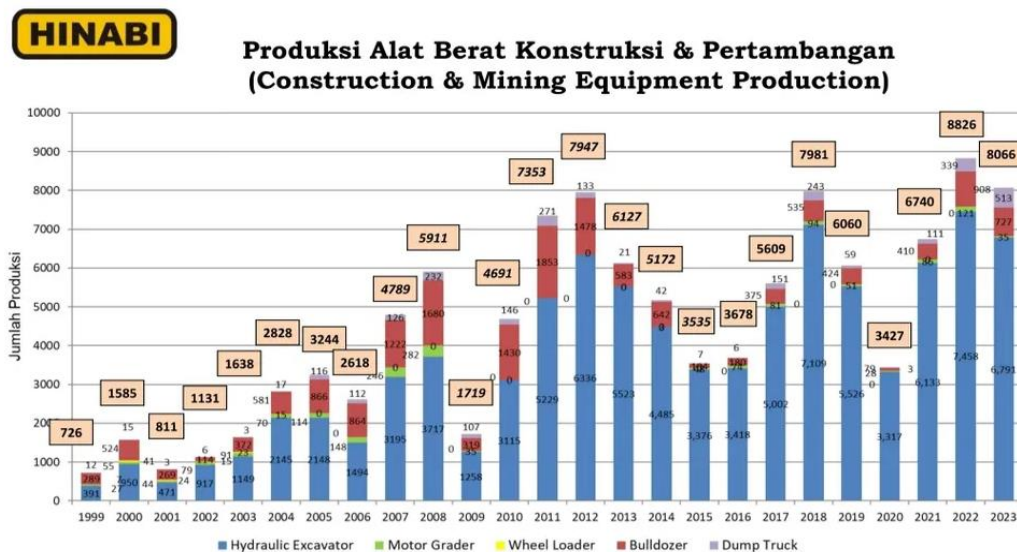


BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri alat berat di Indonesia merupakan sektor yang sangat penting bagi perkembangan ekonomi negara ini, terutama seiring dengan pesatnya proyek-proyek infrastruktur, pertambangan, dan agroforestri yang sedang berlangsung. Dengan tingginya permintaan terhadap alat berat, terutama untuk sektor konstruksi dan pertambangan, industri ini berperan penting dalam mendukung pembangunan infrastruktur dan eksplorasi sumber daya alam. Pertumbuhan sektor ini berpengaruh langsung terhadap perekonomian Indonesia, menciptakan lapangan kerja, dan membuka peluang bisnis baru, baik bagi sektor swasta maupun pemerintah. Oleh karena itu, industri alat berat memiliki dampak yang signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia.



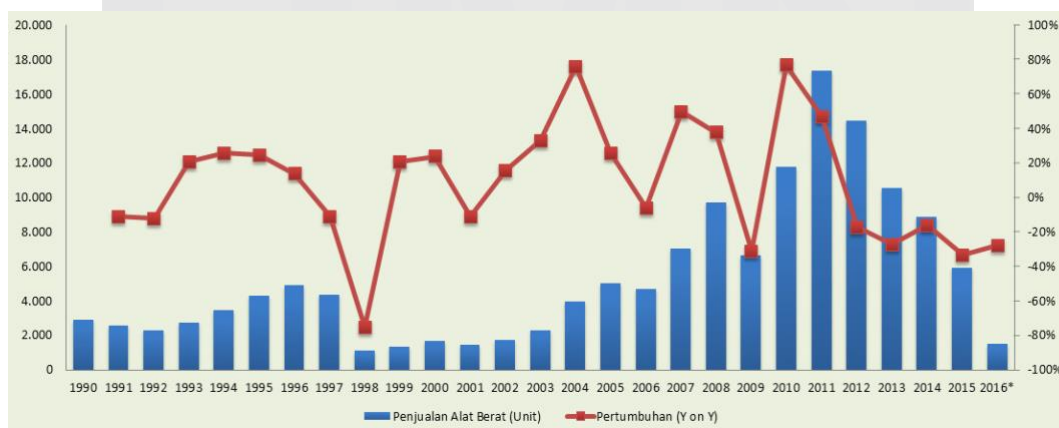
Gambar 1.1 Tren Produksi Alat Berat

Sumber: Yogatama, 2024

Gambar 1.1 menunjukkan tren produksi alat berat di Indonesia antara tahun 1999 hingga 2023. Secara keseluruhan, grafik ini menggambarkan adanya peningkatan dalam volume produksi alat berat dari tahun ke tahun, meskipun sering

kali mengalami fluktuasi. Pada tahun 2023, produksi alat berat mencapai angka tertinggi dalam grafik ini, dengan jumlah produksi yang melonjak signifikan dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Salah satu alat berat yang menunjukkan kenaikan signifikan pada tahun tersebut adalah dump truck, yang memproduksi 6.740 unit, sebuah lompatan besar dibandingkan dengan produksi tahun-tahun sebelumnya (Nurdifa, 2025). Selain itu, excavator hidrolik, yang merupakan alat berat utama yang digunakan di sektor konstruksi dan pertambangan, juga mengalami peningkatan produksi yang sangat besar, mencapai 8.826 unit pada tahun 2023.

Peningkatan produksi ini menandakan adanya permintaan yang kuat di sektor konstruksi dan pertambangan, yang menjadi pendorong utama pertumbuhan industri alat berat. Namun, meskipun ada pertumbuhan yang signifikan, terdapat juga fluktuasi yang dipengaruhi oleh kondisi pasar dan faktor ekonomi global. Sebagai contoh, pada tahun 2024, produksi alat berat diperkirakan hanya mencapai 7.022 unit, yang hanya mencapai 88% dari target nasional sebesar 8.000 unit (Laoli, 2025). Penurunan ini disebabkan oleh ketidakpastian pasar menjelang pemilihan presiden dan permintaan yang tidak cukup signifikan pada semester pertama tahun tersebut. Di sisi lain, proyeksi untuk tahun 2025 menunjukkan bahwa produksi alat berat akan meningkat menjadi 8.500 unit, didorong oleh kebutuhan yang terus meningkat di sektor agro, konstruksi, dan pertambangan (Hinabi, 2025).



Gambar 1.2 Tren Penjualan Alat Berat

Sumber: PT Indo Analisis, 2017

Sektor pertambangan, khususnya batubara dan nikel, tetap menjadi penopang utama bagi industri alat berat. Peningkatan permintaan alat berat di sektor ini diperkirakan akan berlanjut seiring dengan stabilnya harga komoditas seperti batubara dan potensi peningkatan produksi komoditas lainnya. Namun, penerapan Pajak Alat Berat (PAB) dan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) sebesar 12% yang mulai berlaku pada tahun 2025 dapat meningkatkan biaya bagi pelaku industri dan berpotensi menurunkan penjualan alat berat (Laoli, 2025). Gambar 1.2 menunjukkan tren penjualan alat berat di Indonesia dari tahun 1990 hingga 2016, yang menggambarkan hubungan antara penjualan unit dan tingkat pertumbuhan tahunan. Penjualan alat berat mengalami peningkatan sejak tahun 2016, menunjukkan bahwa sektor ini terus berkembang meskipun menghadapi tantangan, seperti penurunan di tahun 2024 yang tercatat pada merek Komatsu dengan penurunan 29,17% year on year (Hidayat, 2024).

Selain itu, laporan lain menunjukkan bahwa sektor alat berat di Indonesia menghadapi tantangan besar dengan adanya penurunan penjualan pada tahun 2024, namun sektor ini masih menunjukkan potensi yang kuat untuk pemulihan pada tahun berikutnya. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada hambatan yang datang dari ketidakpastian pasar, industri alat berat tetap memiliki potensi besar dalam mendukung proyek-proyek besar di sektor konstruksi dan pertambangan. Sebagai bagian dari strategi rekrutmen, permintaan untuk posisi HR dan pengembangan sumber daya manusia juga meningkat seiring dengan kebutuhan akan pekerja terampil yang dapat mendukung proyek-proyek tersebut (Trisca, 2025).

Dalam konteks industri alat berat, fungsi HR dan rekrutmen memiliki peran yang sangat penting. Mengingat kebutuhan akan keterampilan teknis yang spesifik dan kemampuan untuk beradaptasi dengan teknologi terbaru, perusahaan alat berat sangat bergantung pada tim HR yang efektif dalam menarik kandidat berkualitas. Seiring dengan berkembangnya sektor konstruksi dan pertambangan, kebutuhan akan operator alat berat, teknisi, dan staf operasional semakin meningkat. Menurut penelitian oleh Yanto et al. (2018), sekitar 81% organisasi kini beralih ke metode perekrutan berbasis keterampilan untuk menemukan kandidat yang tepat, yang

menunjukkan bahwa perusahaan perlu memastikan bahwa mereka merekrut karyawan yang dapat beradaptasi dengan cepat dan memiliki keterampilan yang tepat untuk memenuhi tuntutan industri.

Di sektor alat berat, proses rekrutmen yang efisien sangat penting dalam memastikan bahwa posisi-posisi penting terisi dengan kandidat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Rekrutmen yang tepat tidak hanya mengisi posisi kosong, tetapi juga membantu perusahaan meningkatkan efisiensi operasional dan mengurangi biaya terkait rekrutmen serta pelatihan (Elmanisar et al., 2024). Oleh karena itu, strategi rekrutmen yang matang dan berkelanjutan menjadi kunci untuk keberlanjutan perusahaan, terutama dalam industri yang sangat dipengaruhi oleh fluktuasi pasar dan ketidakpastian ekonomi. Peran divisi HR yang tanggap dan adaptif dalam merencanakan kebutuhan tenaga kerja menjadi sangat penting, terlebih dengan adanya proyeksi peningkatan permintaan alat berat pada tahun 2025 (Hinabi, 2025).

Pentingnya rekrutmen yang strategis dalam sektor alat berat tercermin dalam kebutuhan akan pekerja yang tidak hanya terampil, tetapi juga memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan dinamika pasar yang cepat berubah. Rekrutmen yang baik memastikan bahwa setiap posisi di perusahaan dapat diisi oleh individu yang memiliki kompetensi yang sesuai, yang pada gilirannya akan mendukung keberhasilan operasional perusahaan. Dengan adanya ketergantungan yang besar pada teknologi dan peralatan berat, kemampuan teknis yang mumpuni menjadi keharusan untuk memastikan kinerja yang optimal di lapangan. Dalam industri yang sangat bergantung pada teknologi canggih, seperti alat berat yang digunakan di sektor konstruksi dan pertambangan, memiliki tenaga kerja yang terampil dan kompeten akan memberi perusahaan keunggulan kompetitif yang signifikan (Chahyowiguno et al., 2024).

Selain itu, keberhasilan rekrutmen juga berkontribusi pada penurunan tingkat turnover karyawan, yang sering kali menjadi tantangan dalam industri ini. Dengan memilih kandidat yang tidak hanya memenuhi kualifikasi tetapi juga cocok dengan budaya perusahaan, HR dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil,

mengurangi biaya pelatihan ulang, serta meningkatkan loyalitas karyawan. Sebuah laporan oleh Trisca (2025) mengungkapkan bahwa perusahaan yang menggunakan alat rekrutmen berbasis keterampilan melaporkan hasil yang lebih baik dalam hal retensi karyawan dan efektivitas operasional. Oleh karena itu, dengan strategi rekrutmen yang tepat, perusahaan dapat memastikan bahwa tenaga kerja yang direkrut dapat berkontribusi maksimal terhadap keberlanjutan dan pertumbuhan jangka panjang perusahaan.

Recruitment merupakan langkah awal yang sangat penting dalam proses *talent management*. Melalui proses ini, perusahaan tidak hanya berusaha mengisi posisi yang tersedia, tetapi juga menjaring kandidat yang memiliki potensi untuk dikembangkan dan memberikan kontribusi jangka panjang. *Talent management* berfokus pada bagaimana organisasi mengelola sumber daya manusia secara menyeluruh, mulai dari rekrutmen, pengembangan, hingga retensi karyawan yang berkinerja baik dan memiliki potensi tinggi. Dalam konteks ini, *talent management* menjadi bagian penting dari strategi organisasi untuk menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Tsaousiotis et al., 2025).

Dengan mempertimbangkan proyeksi pertumbuhan industri alat berat yang optimis pada tahun 2025, yang didorong oleh peningkatan permintaan di sektor agro, konstruksi, dan pertambangan, serta kebutuhan yang terus berkembang akan sumber daya manusia yang terampil, rekrutmen yang efektif menjadi faktor kunci dalam memastikan keberhasilan perusahaan seperti PT. Gaya Makmur Tractors. Oleh karena itu, laporan ini bertujuan untuk menjabarkan pengalaman penulis sebagai *recruitment intern* di PT. Gaya Makmur Tractors, yang berperan penting dalam mendukung proses rekrutmen yang tepat sasaran dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Penulis menyadari bahwa peran ini sangat krusial, mengingat tantangan yang dihadapi oleh industri alat berat yang terus berkembang dan semakin kompetitif. Dengan berfokus pada pencapaian target *talent management*, laporan ini akan memberikan gambaran tentang kontribusi penulis dalam memastikan bahwa perusahaan dapat memperoleh talenta terbaik yang mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan, serta bagaimana proses

rekrutmen yang efektif dapat memperkuat keberlanjutan dan kesuksesan PT. Gaya Makmur Tractors.

1.2 Maksud dan Tujuan Kerja Magang

Maksud dan tujuan dari pelaksanaan program magang adalah sebagai berikut:

1. Menerapkan berbagai konsep teoretis yang telah dipelajari selama perkuliahan ke dalam praktik kerja secara langsung.
2. Memperoleh pengalaman dan wawasan baru di bidang *Human Capital* pada departemen *Recruitment*.
3. Memahami proses rekrutmen mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja, penetapan kriteria kandidat, hingga proses wawancara dan pemilihan kandidat yang tepat.
4. Memberikan kontribusi secara langsung dalam membantu divisi *Human Resource Departement*, khususnya pada proses *Recruitment*, dalam menyusun dan mengelola data kandidat dan administrasi rekrutmen di PT. Gaya Makmur Tractors.
5. Membangun dan memperluas relasi di dunia kerja serta membangun kepercayaan diri dan keterampilan untuk digunakan dalam perjalanan karier di masa depan.
6. Memenuhi syarat kelulusan Sarjana Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Multimedia Nusantara.

1.3 Waktu dan Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

1.3.1 Waktu Pelaksanaan Kerja Magang

Program kerja magang ini dilaksanakan berdasarkan ketentuan yang ditetapkan oleh Program Studi Manajemen Universitas Multimedia Nusantara dengan total durasi minimal 640 jam kerja atau setara dengan 80 hari kerja. Berikut merupakan penjelasan mengenai pelaksanaan program kerja magang:

Nama Perusahaan : PT. Gaya Makmur Tractors

Bidang Usaha	: Distributor alat-alat berat
Alamat	: Jl. Lingkar Luar Barat No.3, Rawa Buaya, Kec. Cengkareng, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta - 11740
Periode Pelaksanaan	: 03 Februari 2025 – 29 Agustus 2025
Waktu Kerja	: Senin – Jumat, Pukul 08.30 – 17.30 WIB
Divisi	: <i>Human Resource Departement</i>
Posisi Magang	: <i>Recruitment Intern</i>

1.3.2 Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

Prosedur kerja magang yang dijalankan sesuai dengan aturan yang berlaku dan ditetapkan oleh Universitas Multimedia Nusantara dan PT. Gaya Makmur Tractors, yaitu sebagai berikut:

1. Tahap Persiapan

- Penulis mengikuti perkuliahan reguler sebagai bagian dari persiapan dalam menjalani program magang.
- Penulis juga mengambil peminatan *Human Capital* sebagai langkah awal untuk mendalami bidang pengelolaan sumber daya manusia.
- Penulis mempelajari sejumlah mata kuliah yang berkaitan dengan *Human Capital*, yaitu *Human Resource Management*, *Organizational Design and Behaviour*, *Human Resources Information System*, dan *Industrial and Organization Psychology* sebagai langkah awal dalam mempersiapkan program kerja magang.
- Penulis mempersiapkan *Curriculum Vitae (CV)* sesuai dengan standar *Applicant Tracking System (ATS)*.
- Penulis membuat dan membangun *profile* pada berbagai *platform* pencari kerja seperti LinkedIn, Dealls, JobStreet,

Glints, dan Indeed, sebagai sarana untuk mencari dan melamar posisi magang.

2. Tahap Pengajuan Magang

- a. Penulis mengajukan lamaran ke beberapa perusahaan yang membuka lowongan magang di bidang *Human Capital* dan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.
- b. Penulis memperoleh informasi terkait adanya lowongan kerja magang di PT. Gaya Makmur Tractors melalui kerabat yang telah memiliki pengalaman bekerja di perusahaan tersebut.
- c. Penulis mengirimkan *Curriculum Vitae (CV)* ke bagian *Human Resource Department*.

3. Tahap Recruitment

- a. Penulis diundang untuk mengikuti *interview* terkait pelaksanaan magang bersama Bapak Vinsensius Christian selaku *supervisor* dari bagian *Recruitment*.
- b. Setelah menjalani proses wawancara, penulis diberitahukan oleh Bapak Vinsensius Christian bahwa penulis dinyatakan diterima sebagai *Recruitment Intern* dan dapat memulai kegiatan magang pada Senin, 03 Februari 2025.

4. Tahap Finalisasi Berkas

- a. Penulis melakukan registrasi melalui situs merdeka.umn.ac.id dengan melengkapi data diri, informasi singkat perusahaan, serta gambaran umum mengenai tugas dan tanggung jawab yang akan dijalankan selama pelaksanaan magang.
- b. Penulis menyerahkan dokumen pengantar magang (Form KM-02) dan surat pengantar (*Cover Letter*) untuk program MBKM *Internship Track* 1 dengan nomor surat 001/UMN/Man/II/2025 kepada Ibu Deborah Freshela selaku *HR Assistant Manager* pada tanggal 10 Februari 2025.
- c. Penulis menerima Surat Keterangan Magang (*Letter of Acceptance*) dengan nomor surat 003/PKL/HRD/GMT-

GMP/II/2025 yang diberikan oleh Ibu Putri Angelina selaku *HR Admin* pada tanggal 21 Februari 2025.

5. Tahap Program Magang

- a. Penulis melaksanakan program magang terhitung mulai dari 03 Februari 2025 sampai dengan 29 Agustus 2025.
- b. Penulis melaksanakan program magang berdasarkan *job description* yang telah dijelaskan oleh Bapak Vinsensius selaku supervisor dari divisi *Recruitment*.
- c. Penulis melaksanakan bimbingan magang rutin dengan Ibu Dr. Febri Nila Chrisanty, S.E., M.M., sesuai dengan tanggal dan waktu yang telah ditentukan.
- d. Penulis menyusun laporan kegiatan magang dengan judul “Peran *Recruitment Intern* dalam Pencapaian *Talent Management* pada PT. Gaya Makmur Tractors”.
- e. Penulis mengikuti sidang magang yang merupakan salah satu syarat kelulusan program studi Manajemen pada Universitas Multimedia Nusantara.