

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kertas adalah barang baru ciptaan manusia berwujud lembaran tipis yang dapat dirobek, digulung, dilipat, direkat, dicoret dan mempunyai sifat yang berbeda dari bahan bakunya yaitu tumbuh-tumbuhan. Kertas merupakan bahan yang tipis dan rata, yang dihasilkan dengan kompresi serat yang berasal dari pulp. Serat yang digunakan biasanya adalah alami, dan mengandung selulosa dan hemiselulosa. Kertas dibuat untuk memenuhi kebutuhan hidup yang sangat beragam (Sudaryatno, 2010). PT. Indah Kiat Pulp & Paper merupakan perusahaan yang telah memproduksi kertas bebas kayu selama lebih dari 30 tahun. Sebagai Pabrik Kertas Pertama di Indonesia yang bersertifikat ISO 14001, pada tahun 90 an, PT. Indah Kiat Pulp & Paper juga mulai memproduksi kertas khusus.

Menurut Barkhuzen (2014), *Talent acquisition* merupakan aktivitas menemukan, menarik, memperoleh, menilai, dan merekrut calon-calon pekerja untuk memenuhi jabatan/ posisi/ peran yang dibutuhkan sekarang maupun dimasa depan.

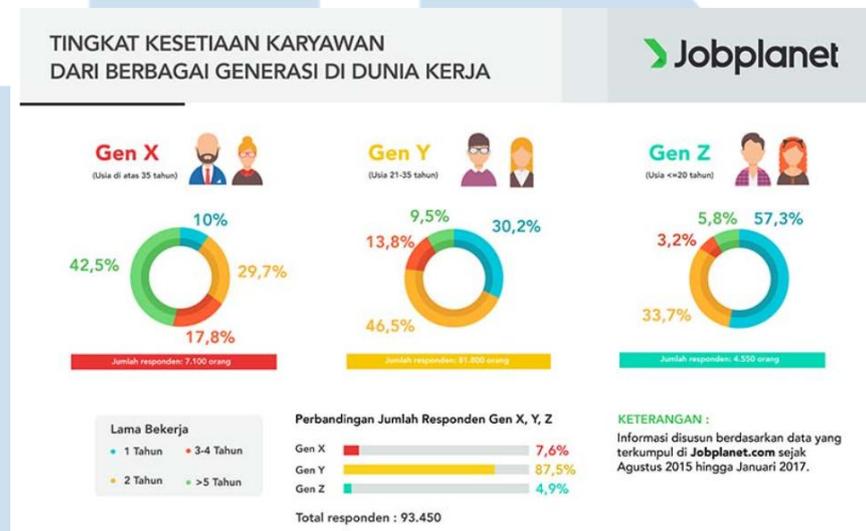
Adapun perbedaan antara Rekrutmen dan Talent Acquisition yaitu proses perekrutan tenaga kerja adalah salah satu aspek penting dari manajemen sumber daya manusia. Secara umum, ada dua pendekatan utama yang digunakan dalam praktik sehari-hari, yaitu rekrutmen dan talent acquisition. Meskipun keduanya berhubungan dengan pencarian spesialis yang sesuai, mereka memiliki tujuan yang berbeda. Rekrutmen merupakan metode instan yang digunakan untuk mendapatkan posisi kosong tertentu secepat mungkin. Dengan kata lain, ini digunakan ketika perusahaan dalam situasi darurat membutuhkan spesialis dalam satu

bidang. Rekrutmen bersifat reaktif, sehingga pertama-tama, posisi tertentu harus terbuka, dan hanya setelah itu, manajer sumber daya manusia mulai mencari pelamar yang sesuai. Biasanya, rekrutmen dalam prakteknya termasuk melakukan posting pekerjaan, mencari CV, dan melakukan wawancara. Rekrutmen paling sering digunakan untuk lowongan kerja terkait administrasi atau produksi, misalnya disaat perusahaan membutuhkan pengganti karyawan yang resign. *Talent acquisition* merupakan pendekatan strategis yang berorientasi jangka panjang. Fokus utamanya adalah membangun dan menjaga hubungan dengan calon talenta potensial, bahkan sebelum kebutuhan rekrutmen muncul. *Talent acquisition* mencakup strategi seperti *employer branding*, riset pasar tenaga kerja, pemetaan talenta, serta pengembangan sistem retensi. Pendekatan ini biasanya diterapkan untuk posisi yang bersifat kunci, sulit diisi, atau berpotensi tinggi, seperti software engineer, data analyst, dan manajer strategis. Dalam konteks dunia industri, termasuk perusahaan besar seperti PT. Indah Kiat Pulp and Paper, pemahaman terhadap perbedaan antara rekrutmen dan *Talent Acquisition* menjadi penting untuk menunjang keberlanjutan dan daya saing perusahaan, terutama dalam menghadapi dinamika pasar tenaga kerja yang semakin kompetitif.

Menurut Riyanti (2017:6), loyalitas kerja karyawan adalah tekad dan kemampuan untuk mengikuti dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, tekad dan kemampuan yang harus ditunjukkan dalam sikap dan perilaku sehari-hari, dan dalam pelaksanaan tugas. Pendapat ini dimaknai bahwa loyalitas karyawan terhadap pekerjaan timbul secara internal serta loyalitas terhadap perusahaan tempatnya bekerja karena tanggung jawab dan kemampuannya.

Dalam dunia kerja modern, loyalitas karyawan menjadi aspek penting bagi perusahaan karena kesetiaan karyawan terhadap perusahaan

dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti budaya kerja, kesempatan pengembangan karir, serta perbedaan karakteristik antar generasi.



Gambar 1.1 Tingkat Kesetiaan Karyawan dari Berbagai Generasi di Dunia Kerja

Sumber : Infografis Jobplanet, 2017

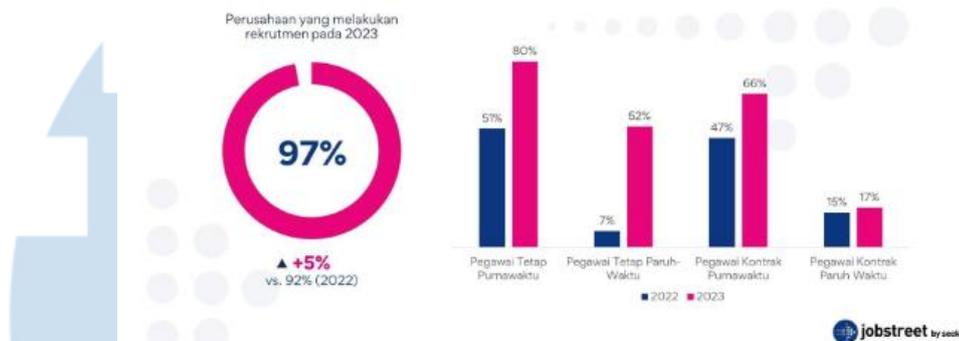
Berdasarkan data yang dikumpulkan oleh *Jobplanet.com* dari Agustus 2015 hingga Januari 2017, terlihat adanya perbedaan signifikan dalam tingkat kesetiaan karyawan dari berbagai generasi, termasuk Generasi Z (Gen Z). Gen Z, yang mencakup individu berusia ≤ 20 tahun, menunjukkan pola kerja yang berbeda dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Dari total 4.550 responden Gen Z dalam survei ini, mayoritas (57,3%) hanya bertahan di satu tempat kerja selama 1 tahun, sementara 33,7% bertahan selama 2 tahun. Hanya 5,8% yang bertahan selama 3-4 tahun, dan 3,2% yang tetap bekerja di perusahaan yang sama selama lebih dari 5 tahun. Dibandingkan dengan Generasi X (usia >35 tahun) dan Generasi Y (usia 21-35 tahun), tingkat kesetiaan Gen Z terhadap perusahaan tergolong lebih rendah. Generasi X memiliki persentase 42,5% karyawan yang bekerja lebih dari 5 tahun, sedangkan pada Generasi Y, persentase tersebut menurun menjadi 46,5% yang bertahan hingga 2 tahun saja. Hal ini menunjukkan bahwa Gen Z lebih

cenderung berpindah-pindah pekerjaan dalam waktu singkat dibandingkan generasi sebelumnya.

Fenomena ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti perubahan pola pikir dalam dunia kerja, perkembangan teknologi, serta ekspektasi yang lebih tinggi terhadap lingkungan kerja yang fleksibel dan dinamis. Gen Z dikenal sebagai generasi yang tumbuh di era digital, di mana akses informasi dan peluang kerja semakin terbuka luas. Hal ini mendorong mereka untuk lebih cepat mencari pengalaman baru dibandingkan menetap dalam satu perusahaan untuk waktu yang lama. Dengan adanya perbedaan pola kerja antar generasi ini, penting bagi perusahaan untuk memahami karakteristik Gen Z dalam membangun strategi retensi karyawan yang lebih efektif. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor utama yang memengaruhi loyalitas kerja Gen Z serta upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan keterikatan mereka terhadap organisasi.

Menurut Sudiro (2020), rekrutmen atau perekrutan yaitu suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mencari serta memikat seseorang yang sedang mencari pekerjaan beserta motivasi, kemampuan, serta pemahaman yang diperlukan agar tertutupnya kelemahan yang didapatkan saat merencanakan sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2014) menyebutkan, rekrutmen merupakan kegiatan mencari, serta mendorong calon pelamar supaya bersedia untuk mendaftar pekerjaan dalam sebuah perusahaan.

Momentum Positif Rekrutmen Akan Berlanjut



Gambar 1.2 Grafik Data Momentum Positif Rekrutmen akan Berlanjut

Sumber : *Jobstreet by SEEK 2023*

Berdasarkan data pada gambar 1.2, terlihat adanya tren positif dalam rekrutmen karyawan pada tahun 2023, dengan 97% perusahaan yang melakukan rekrutmen, meningkat sebesar 5% dibandingkan tahun 2022 (92%). Hal ini menunjukkan bahwa pasar tenaga kerja semakin aktif, memberikan peluang lebih besar bagi pencari kerja serta tantangan baru bagi perusahaan dalam menarik dan mempertahankan talenta terbaik.

Dalam pembagian jenis pegawai yang direkrut, data menunjukkan peningkatan signifikan pada beberapa kategori:

1. Pegawai Tetap Purnawaktu meningkat dari 57% di 2022 menjadi 80% di 2023. Ini menandakan bahwa perusahaan lebih banyak merekrut tenaga kerja tetap, yang dapat mencerminkan keinginan untuk membangun tim kerja jangka panjang.
2. Pegawai Tetap Paruh Waktu tetap rendah, hanya 7% di 2022 dan 6% di 2023, menunjukkan bahwa perusahaan masih lebih memilih pegawai penuh waktu dibandingkan tenaga kerja paruh waktu.

3. Pegawai Kontrak Purnawaktu mengalami peningkatan dari 47% di 2022 menjadi 66% di 2023. Kenaikan ini dapat mengindikasikan strategi perusahaan dalam merekrut karyawan dengan fleksibilitas kontrak sebelum mempertimbangkan pengangkatan sebagai karyawan tetap.
4. Pegawai Kontrak Penuh Waktu juga meningkat, dari 15% di 2022 menjadi 17% di 2023, meskipun angkanya tidak sebesar kategori lainnya.

Dari data tersebut, terlihat bahwa perusahaan semakin aktif dalam mencari tenaga kerja tetap dan kontrak dengan durasi kerja penuh waktu, menyesuaikan dengan kebutuhan bisnis yang berkembang. Perubahan tren ini menunjukkan adanya optimisme dalam dunia kerja dan perekrutan, sekaligus memberikan wawasan bagi pencari kerja mengenai peluang yang tersedia di berbagai sektor industri. Dengan adanya tren rekrutmen yang positif ini, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami faktor-faktor yang mendorong peningkatan rekrutmen, tantangan yang dihadapi perusahaan dalam mencari talenta terbaik, serta strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan efektivitas rekrutmen di masa mendatang.

Peraturan untuk magang di Indonesia sudah diatur di beberapa UU. Undang-undang ini dibentuk dengan tujuan untuk melindungi hak-hak para pemangag dan kontrak dari lembaga atau perusahaan terhadap pekerja magang. Pada saat ini, seorang *Human Resource* harus memiliki kemampuan teknis dan non-teknis, seperti *Communication*, *Problem solving*, *Multitasking* dan lain sebagainya. Salah satu perusahaan yang diajukan oleh penulis adalah PT. Indah Kiat Pulp & Paper yang merupakan bagian dari APP Group *Multinational Company*. Penulis memiliki keinginan untuk bergabung dengan Indah Kiat Tangerang karena penulis ingin berkontribusi dalam membantu PT. Indah Kiat Pulp & Paper Alam Sutera di bidang *Human Resource* sebagai *Talent Acquisition* dalam membantu proses *Recruitment* dan proses *Onboarding* nya.

1.2. Maksud dan Tujuan Kerja Magang

1.2.1 Maksud Dilakukannya Kerja Magang

Magang merupakan suatu kegiatan wajib yang dilakukan mahasiswa dari perguruan tinggi sebagai salah satu syarat kelulusan. Pengertian tersebut juga digunakan oleh Universitas Multimedia Nusantara yang mewajibkan setiap mahasiswanya untuk dapat mengikuti program magang sebagai syarat kelulusan untuk S1, sehingga maksud dari penulis mengikuti magang di PT. Indah Kiat Pulp & Paper adalah sebagai berikut :

- a. Menambah pengalaman di bidang *Talent Acquisition* secara nyata, dengan memahami proses perekrutan sampai proses *Onboarding*
- b. Lebih memperdalam dan memperluas materi yang diberikan saat kuliah dengan menerapkannya pada saat magang di PT. Indah Kiat Pulp & Paper
- c. Berkontribusi secara langsung sebagai *Talent Acquisition* yang mengerjakan pekerjaan di bidang *Human Resource Recruitment*

1.2.2 Tujuan Kerja Magang

Penulis ingin menambah pengalaman yang lebih mendalam di divisi *Human Resource Recruitment*, yang mempelajari langsung bagaimana caranya menjadi seorang *recruiter* dalam bekerja di pekerjaan yang sesungguhnya. Tujuan utama yang di dapatkan dari kerja magang yang dilakukan antara lain sebagai berikut :

- a. Sebagai sarana untuk mendalami profesi sebagai seorang *recruiter*, yang mendapatkan banyak pengalaman *softskill* dan juga *hardskill*.

- b. Penulis mendapatkan pengalaman tidak hanya menjadi seorang *recruiter* melainkan mendapatkan pekerjaan untuk membuat suatu *project* yang nantinya dapat digunakan sebagai referensi bagi perusahaan untuk di implementasikan.
- c. Penulis dapat menjalin hubungan relasi yang baik kepada seluruh karyawan tanpa membedakan.

1.3. Waktu dan Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

1.3.1 Waktu Pelaksanaan Kerja Magang

Pelaksanaan kegiatan magang oleh penulis dilakukan secara *Work From Office* (WFO) setiap hari kerja, yaitu dari hari Senin hingga Jumat. Program magang ini mengikuti ketentuan Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) dengan total durasi minimal 640 jam kerja. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

1. Nama Perusahaan : Indah Kiat Pulp & Paper (APP Group)
2. Bidang Usaha : *Industry Pulp & Paper*
3. Waktu Pelaksanaan Kerja Magang : 02 Januari 2025 - 30 April 2025
4. Hari Kerja : Senin s/d Jumat
5. Posisi Magang : *Human Resources Intern (Talent Acquisition)*
6. Alamat Perusahaan : Jl. Raya Serpong Km. 8, Pakulonan, Serpong Utara, Pakulonan, Kec. Tangerang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15325.

Penulis memulai magang pada hari dan tanggal Kamis, 2 Januari 2025 sebagai *Talent Acquisition* di PT. Indah Kiat Pulp & Paper Alam Sutera. Berdasarkan arahan yang diberikan oleh *recruiter* HRD yang membantu dalam proses perekrutan penulis bernama Michelle Christy, yang juga memberikan arahan untuk menandatangani perjanjian kontrak magang, penulis mendapatkan supervisor dan *buddy* untuk mengawasi

dan membimbing penulis untuk mengerjakan *job desc* yang nantinya akan menjadi *daily task* yang akan selalu dikerjakan oleh penulis. APP Group menerapkan *buddy system* atau mentor yang digunakan untuk membantu mahasiswa/I *internship* dalam mengerjakan tugasnya, mulai dari mengajarkan *tools* yang digunakan, memperkenalkan sarana yang ada di kantor, dan masih banyak lagi yang dapat dilakukan oleh seorang *buddy*. Biasanya seorang *buddy* adalah seorang yang sudah menjadi karyawan tetap atau intern yang sudah senior, dengan tujuan karena memiliki banyak pengetahuan yang luas untuk dijelaskan dan diterapkan kepada anak *internship* nya.

1.3.2 Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

Pelaksanaan kegiatan magang oleh penulis dilakukan dengan mengacu pada ketentuan dan pedoman yang berlaku di Universitas Multimedia Nusantara serta di PT. Indah Kiat Pulp & Paper. Seluruh rangkaian proses magang dilaksanakan secara sistematis dan sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Rincian pelaksanaan kegiatan tersebut dijabarkan sebagai berikut:

1. Tahap Persiapan

- a. Penulis mengikuti kegiatan perkuliahan dari semester 1 hingga semester 5 sebagai bentuk persiapan menghadapi magang pada semester 6.
- b. Pada semester 5, penulis memilih peminatan Human Resources untuk memperdalam pemahaman di bidang tersebut.
- c. Penulis menyusun Curriculum Vitae (CV) sebagai salah satu syarat administrasi dalam proses melamar magang.
- d. Lamaran magang diajukan melalui platform JobStreet kepada HRD PT. Indah Kiat Pulp & Paper.
- e. Penulis menerima invitation wawancara dari HRD melalui WhatsApp dan email.
- f. Wawancara tahap HR dilaksanakan secara daring melalui Microsoft

Teams.

- g. Wawancara tahap user juga dilakukan secara daring bersama Bapak Phillipus Kurniawan selaku Manajer Project and Reporting.
- h. Penulis dinyatakan diterima sebagai peserta magang dan menerima surat penerimaan melalui WhatsApp.

2. Tahap Pelaksanaan Magang

- a. Kegiatan magang dilaksanakan selama empat bulan, mulai dari 2 Januari hingga 30 Mei 2025.
- b. Laporan magang disusun secara bertahap seiring dengan pelaksanaan kegiatan.
- c. Penulis menjalani proses bimbingan dan revisi laporan bersama dosen pembimbing, Ibu Dr. Febri Nila Chrisanty, SE., MM.

3. Tahap Penyelesaian

- a. Laporan akhir magang diserahkan kepada Universitas Multimedia Nusantara dan PT. Indah Kiat Pulp & Paper.
- b. Penulis mengikuti sidang magang sesuai jadwal sebagai bagian dari syarat kelulusan di Universitas Multimedia Nusantara.

Penulis memilih PT. Indah Kiat Pulp & Paper sebagai tempat magang karena IKPP merupakan perusahaan besar yang dapat dijadikan langkah awal penulis untuk dapat memulai karir nya sebagai seorang *internship* yang mendapatkan banyak pengalaman dan pembelajaran berharga, terutama di bidang Human Resource, Recruitment. Di IKPP sendiri divisi Recruitment merupakan pusat dari keseluruhannya dalam merekrut kandidat mulai dari HQ, Mills, sampai dengan Thamrin dan Tanah abang.