

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) telah mengalami transformasi Perkembangan dunia kerja dan manajemen sumber daya manusia (SDM) di Indonesia semakin kompetitif seiring dengan pertumbuhan jumlah angkatan kerja yang terus meningkat dari tahun ke tahun. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS, 2025), jumlah angkatan kerja Indonesia pada Februari 2025 mencapai 153,05 juta jiwa, meningkat sebesar 3,67 juta jiwa dibandingkan periode yang sama pada tahun sebelumnya. Kondisi ini mencerminkan bahwa persaingan untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas sekaligus tantangan bagi para pencari kerja dalam memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kompetensinya semakin ketat.

Keadaan Ketenagakerjaan	Agustus 2023	Februari 2024	Agustus 2024	Februari 2025	Agustus 2025	Perubahan Ags 2024–Ags 2025	
	juta orang	juta orang	juta orang	juta orang	juta orang	juta orang	persen
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
<b>Penduduk Usia Kerja (PUK)</b>	212,59	214,00	215,37	216,79	218,17	2,80	1,30
<b>Angkatan Kerja</b>	147,71	149,38	152,11	153,05	154,00	1,89	1,25
- Bekerja	139,85	142,18	144,64	145,77	146,54	1,90	1,31
- Pengangguran	7,86	7,20	7,47	7,28	7,46	-0,00 <sup>1</sup>	-0,05
<b>Bukan Angkatan Kerja</b>	64,88	64,62	63,26	63,74	64,17	0,91	1,42
	persen	persen	persen	persen	persen	persen poin	
<b>Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)</b>	69,48	69,80	70,63	70,60	70,59	-0,04	
- Laki-laki	84,26	84,02	84,66	84,34	84,40	-0,26	
- Perempuan	54,52	55,41	56,42	56,70	56,63	0,21	

Catatan: <sup>1</sup> Jumlah penganggur pada Agustus 2024 sebanyak 7.465.599 orang dan jumlah penganggur pada Agustus 2025 sebanyak 7.461.507 orang. Sehingga penurunan jumlah penganggur sebanyak 4.092 orang.

**Gambar 1. 1 Data Keadaan Ketenagakerjaan**

Sumber: BPS, 2025

Di tengah dinamika tersebut, institusi pendidikan tinggi seperti Universitas Multimedia Nusantara (UMN) menghadapi tantangan tersendiri dalam memenuhi kebutuhan SDM-nya. Sebagai universitas yang tidak hanya mengelola satu entitas, melainkan juga berkolaborasi erat dengan institusi-institusi lain di bawah

Kelompok Kompas Gramedia yaitu Multimedia Nusantara School (MNS), Multimedia Nusantara Polytechnic (MNP), dan Multimedia Digital Nusantara (MDN). UMN membutuhkan proses *Recruitment and Selection* yang terstruktur, efisien, dan berkelanjutan. Keberagaman entitas ini menghadirkan kebutuhan rekrutmen yang sangat luas yaitu mulai dari tenaga pengajar, staf administrasi akademik, hingga profesional di bidang teknologi digital, sehingga menjadikan divisi Human Resources (HR) bagian *Recruitment and Selection* sebagai ujung tombak dalam memastikan ketersediaan SDM yang kompeten di seluruh unit yang dinaungi.

Collings et al. (2021) mendefinisikan *Recruitment and Selection* sebagai bagian integral dari manajemen talenta strategis yang berfokus pada identifikasi posisi-posisi kunci dalam organisasi, kemudian menarik dan mengembangkan individu berpotensi tinggi untuk mengisi posisi tersebut. Sementara itu, Kwon dan Jang (2022) menegaskan bahwa strategi *Recruitment and Selection* yang tepat mampu memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi dalam jangka panjang, terutama di tengah persaingan SDM global yang semakin intensif.

Proses *Recruitment and Selection* secara umum mencakup serangkaian tahapan yang saling berkesinambungan, mulai dari *sourcing* (pencarian kandidat), *screening* (seleksi awal dokumen dan CV), proses wawancara, hingga keputusan perekrutan. Menurut Baranyi (2025) efektivitas setiap tahapan dalam proses rekrutmen sangat menentukan kualitas sumber daya manusia yang berhasil direkrut oleh organisasi. Aktivitas *sourcing* sebagai tahap awal dalam proses ini menjadi kunci keberhasilan dalam membangun *talent pipeline* yang memadai, yakni cadangan kandidat berpotensi yang siap dievaluasi lebih lanjut ketika terdapat lowongan (Theodorsson et al., 2022).

Dalam praktiknya, HR UMN tidak hanya melayani kebutuhan rekrutmen internal universitas, tetapi juga melayani tiga unit lain secara simultan, yaitu MNS, MNP, dan MDN. MDN. Empat unit ini memiliki kebutuhan SDM yang berbeda secara signifikan dibandingkan MNS maupun MNP. Keberagaman karakter

kebutuhan rekrutmen ini menuntut kapasitas manajemen yang tinggi dari tim *Recruitment and Selection*, mulai dari pengelolaan *job posting* yang disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing institusi, penyortiran CV dari berbagai posisi, koordinasi proses wawancara, hingga partisipasi aktif dalam *job fair* untuk memperluas jangkauan calon kandidat. Keragaman posisi yang direkrut mulai dari *Preschool Teacher, Primary Teacher, Teacher Assistant, Librarian, General Affairs Officer, Legal Officer, Academic Admin Support*, hingga *Student Support Officer*. Hal ini menunjukkan betapa kompleks dan strategisnya peran divisi *Recruitment and Selection* dalam ekosistem kelembagaan tersebut.

Dari perspektif akademis, rekrutmen dan seleksi dipandang sebagai proses manajemen SDM yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian yang dilakukan oleh Razali et al. (2024) menyimpulkan bahwa proses *talent management* yang efektif di institusi pendidikan tinggi berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan strategis organisasi. Sementara itu, Baranyi (2025) menunjukkan bahwa adopsi teknologi digital dalam proses rekrutmen dan seleksi, termasuk platform *e-recruitment* terbukti meningkatkan efisiensi dan akurasi pengambilan keputusan seleksi karyawan secara signifikan.

Tidak kalah pentingnya, konsep *employer branding* turut memainkan peran yang signifikan dalam menarik kandidat berkualitas. Junça Silva dan Dias (2023) mendefinisikan *employer branding* sebagai strategi organisasi dalam membangun identitas sebagai tempat kerja yang menarik, yang membedakannya dari kompetitor di pasar tenaga kerja. Lebih lanjut, Thang dan Trang (2024) membuktikan bahwa *employer branding* yang kuat, termasuk melalui kehadiran aktif di media sosial dan pameran karir, yang dapat berpengaruh positif terhadap niat calon kandidat untuk melamar. Partisipasi dalam *job fair*, penyusunan *job posting* yang komunikatif, serta pengelolaan data kandidat secara sistematis merupakan wujud nyata dari strategi *employer branding* yang dilakukan oleh divisi HR UMN dalam rangka memperkuat daya tarik institusi sebagai pemberi kerja pilihan (*employer of choice*).

Berdasarkan konteks dan dinamika tersebut, penulis tertarik untuk mengambil pengalaman magang di Divisi Human Resources UMN, khususnya pada bagian *Recruitment and Selection*, sebagai landasan penulisan laporan magang ini. Selama periode magang yang berlangsung dari 2 Maret hingga total 640 jam kerja, penulis secara aktif terlibat dalam berbagai proses *Recruitment and Selection* yang mencakup *sourcing* kandidat, penyortiran CV, pembuatan *job posting*, partisipasi dalam *job fair*, pendampingan proses wawancara, serta pembuatan rekap profiling kandidat dan karyawan. Pengalaman tersebut memberikan pemahaman yang komprehensif tentang bagaimana proses *Recruitment and Selection* dijalankan secara nyata dalam lingkungan institusi pendidikan bertaraf nasional.

Konsep *human capital* yang pertama kali dirumuskan oleh Becker (1964) menjadi landasan teoritis yang relevan dalam memahami mengapa investasi dalam proses seleksi SDM yang ketat merupakan keputusan strategis, bukan sekadar prosedur administratif. Becker berpendapat bahwa kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang melekat pada individu merupakan bentuk modal yang dapat memberikan imbal hasil ekonomi bagi organisasi yang berhasil mengidentifikasi dan menempatkan individu tersebut pada posisi yang tepat. Dalam konteks institusi pendidikan seperti UMN dan MNS, kualitas SDM yang direkrut khususnya tenaga pengajar secara langsung dapat memengaruhi kualitas pengalaman belajar yang diterima oleh peserta didik. Hal inilah yang menjadikan proses *Recruitment and Selection* di HR UMN bukan hanya urusan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, melainkan sebuah investasi nyata dalam modal manusia yang menentukan keunggulan kompetitif jangka panjang institusi.

Lebih jauh, keberadaan HR UMN yang mengelola rekrutmen lintas empat institusi sekaligus mencerminkan sebuah model pengelolaan SDM terpusat (*centralized HR management*) yang dalam literatur manajemen SDM dipandang sebagai pendekatan yang efisien karena memungkinkan standardisasi proses, penghematan biaya rekrutmen, dan pemerataan kualitas seleksi di seluruh unit yang dilayani. Noe et al. (2021) menekankan bahwa sentralisasi fungsi SDM memberikan keuntungan berupa konsistensi kebijakan dan kemampuan untuk

mengembangkan kapabilitas tim HR secara mendalam, karena tim yang sama menangani berbagai jenis rekrutmen sehingga akumulasi pengalaman dan pengetahuan tumbuh lebih cepat. Penulis merasakan secara langsung bagaimana pola kerja ini diterapkan di HR UMN, di mana satu tim yang relatif kecil mampu mengelola puluhan posisi dari empat institusi yang berbeda secara bersamaan dengan tetap menjaga koordinasi yang terstruktur.

Perkembangan teknologi digital turut mengubah lanskap rekrutmen secara fundamental. Di Indonesia, penetrasi platform rekrutmen digital seperti LinkedIn, Kalibr, dan Jobstreet telah menggeser sebagian besar aktivitas pencarian kerja dari kanal konvensional ke platform daring. Wijaya et al. (2023) dalam studinya terhadap milenial Indonesia menemukan bahwa *e-recruitment* yang dipadukan dengan *employer branding* yang kuat secara konsisten berpengaruh positif terhadap niat melamar kerja. Temuan ini memiliki relevansi langsung dengan praktik yang penulis jalani di HR UMN, di mana penggunaan LinkedIn Recruiter untuk *headhunting* dan pembuatan konten *job posting* yang menarik merupakan dua pilar utama strategi rekrutmen digital yang dijalankan secara aktif. Kondisi inilah yang mendorong penulis untuk menjadikan pengalaman magang di HR UMN sebagai objek kajian dalam laporan ini, dengan harapan dapat memberikan gambaran yang utuh dan berbasis pengalaman nyata mengenai penerapan *human capital* dalam divisi Human Resources sebuah institusi pendidikan tinggi di Indonesia.

## **1.2. Maksud dan Tujuan Kerja Magang**

Maksud dari pelaksanaan kerja magang ini adalah untuk memperoleh pengalaman praktis secara langsung dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada fungsi *Recruitment and Selection* di lingkungan institusi pendidikan tinggi. Melalui keterlibatan aktif dalam proses *sourcing* kandidat, penyortiran CV, pembuatan *job posting*, partisipasi dalam *job fair*, serta koordinasi proses rekrutmen untuk berbagai unit di bawah naungan UMN (MNP, MNS, dan MDN), penulis berupaya menerapkan teori manajemen SDM dan *talent management* yang telah dipelajari selama masa perkuliahan ke dalam konteks dunia kerja yang nyata.

## **1.2.2. Tujuan Magang**

### **a. Tujuan untuk Institusi HR UMN – Divisi Recruitment and Selection**

- Mendukung kelancaran proses rekrutmen multi-institusi (UMN, MNP, MNS, MDN) melalui kegiatan sourcing dan screening kandidat yang sistematis.
- Membantu tim HR dalam pengelolaan database kandidat dan rekap profiling karyawan secara terstruktur.
- Berkontribusi dalam kegiatan employer branding melalui partisipasi aktif di job fair dan penyusunan job posting yang komunikatif.
- Mendukung percepatan pemenuhan kebutuhan SDM pada berbagai posisi yang dibutuhkan secara bersamaan.

### **b. Tujuan untuk Pemagang**

- Memperoleh pemahaman mendalam tentang proses Recruitment and Selection secara holistik, mulai dari sourcing, screening, hingga koordinasi wawancara.
- Menerapkan konsep-konsep manajemen SDM seperti recruitment funnel, employer branding, dan talent pipeline dalam situasi kerja nyata.
- Mengembangkan kemampuan analitis dalam menilai kualifikasi kandidat berdasarkan kebutuhan posisi yang beragam.
- Meningkatkan kemampuan komunikasi, koordinasi lintas departemen, dan kerja sama tim dalam lingkungan profesional.
- Memperluas wawasan dan jaringan profesional di bidang Human Resources.
- Sebagai syarat untuk mendapatkan Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)

### **c. Tujuan untuk Kampus**

- Memperkuat kemitraan strategis antara Program Studi Manajemen UMN dengan divisi HR UMN sebagai mitra praktik kerja.
- Memberikan bukti nyata relevansi kurikulum akademik terhadap kebutuhan praktik HR di dunia nyata.
- Menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi praktis di bidang Recruitment and Selection sehingga siap bersaing di pasar kerja.

### **1.3. Waktu dan Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang**

#### **1.3.1 Waktu Pelaksanaan Kerja Magang**

Kerja magang ini dilaksanakan selama kurang lebih dua bulan, dimulai pada tanggal 2 Maret 2026 dengan total jam kerja sebanyak 640 jam. Pelaksanaan magang berlangsung pada hari Senin hingga Jumat dengan jam kerja standar 8 jam per hari, kecuali pada beberapa hari tertentu yang memiliki kegiatan khusus seperti *job fair* dan acara Halal Bi Halal keluarga besar UMN yang memerlukan penambahan jam kerja. Selama periode tersebut, penulis ditempatkan di Divisi Human Resources Universitas Multimedia Nusantara, tepatnya pada bagian *Recruitment and Selection*, yang berlokasi di kampus UMN, Serpong, Tangerang.

#### **1.3.2 Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang**

Prosedur pelaksanaan kerja magang ini meliputi serangkaian tahapan yang terstruktur sebagai berikut:

- Pengajuan dan Persetujuan Magang: Mengajukan permohonan kerja magang kepada Divisi HR UMN serta memperoleh persetujuan dari pihak universitas dan program studi Manajemen UMN sesuai dengan prosedur PROSTEP (Merdeka Belajar Kampus Merdeka).
- Pengenalan Lingkungan Kerja: Mengikuti sesi orientasi yang mencakup pengenalan struktur organisasi Divisi HR, pemahaman alur kerja

Recruitment and Selection, serta pengenalan sistem dan perangkat kerja yang digunakan.

- Pelaksanaan Tugas Sourcing dan Screening: Melaksanakan kegiatan sourcing kandidat melalui berbagai platform serta melakukan penyortiran CV secara sistematis berdasarkan kualifikasi yang dibutuhkan oleh masing-masing posisi dan institusi.
- Pembuatan Job Posting: Menyusun dan membantu tim dalam pembuatan wording job posting yang komunikatif dan sesuai dengan kebutuhan serta identitas institusi yang merekrut.
- Partisipasi Job Fair: Terlibat langsung sebagai perwakilan HR UMN dalam kegiatan job fair di Universitas Atma Jaya dan Career day UMN untuk memperkenalkan profil MNS dan Lowongan pekerjaan yang tersedia kepada calon kandidat potensial.
- Koordinasi Proses Interview: Membantu persiapan dan pelaksanaan proses wawancara kandidat, dan pencatatan hasil evaluasi kandidat.
- Rekap Profiling dan Database Kandidat: Membuat dan melengkapi rekap profiling karyawan serta kandidat yang sedang dalam proses seleksi untuk berbagai posisi di MNP, MNS, MDN, dan UMN.
- Penyusunan Laporan: Mengolah seluruh pengalaman kerja, data, dan observasi selama magang menjadi laporan magang yang komprehensif dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademis.

U N I V E R S I T A S  
M U L T I M E D I A  
N U S A N T A R A