

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara yang tergolong berkembang di dunia, dimana negara Indonesia membutuhkan dana yang tidak sedikit dalam melaksanakan pembangunan nasional (Sarwedi, 2002). Menurut Sarwedi (2002) Indonesia masih belum memiliki dana pembangunan yang mencukupi untuk proses pembangunan, sedangkan dana yang dibutuhkan sebagai upaya pemerintah untuk mengejar ketertinggalan pembangunan dari negara-negara maju di dunia tidaklah sedikit. Selain menggali sumber dana dari dalam negeri, pemerintah Indonesia juga menggali sumber dana dari luar negeri, salah satu usahanya adalah Penanaman Modal Asing (PMA). Sawerdi (2002) juga mengungkapkan bahwa sumber pembiayaan melalui upaya PMA ini merupakan sumber pembiayaan luar negeri yang paling potensial. Studi empiris juga telah dilakukan oleh beberapa ahli yang memperkuat argumen bahwa peranan PMA dalam pembangunan suatu negara relatif besar (Sawerdi, 2002). Penelitian Rana dan Dowling (1988) dalam Sawerdi (2002) mengenai pengaruh PMA terhadap pertumbuhan ekonomi khususnya di negara-negara berkembang, menyimpulkan bahwa PMA memiliki pengaruh positif terhadap pertumbuhan dan sumber dana pada negara berkembang di Asia.

PT Indonesia Weda Bay Industrial Park (PT IWIP) merupakan salah satu perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA) bergerak pada bidang pertambangan terbentuk atas kerjasama tiga *shareholder* asal Republik Rakyat Tiongkok (RRT) yaitu perusahaan Tsingshan, Huayou, dan Zhenshi. PT IWIP memiliki misi untuk

mengembangkan kawasan industri yang berorientasi pada pengolahan dan pertambangan logam nikel, baja dan bahan baku baterai kendaraan listrik yang telah diresmikan serta memulai konstruksi sejak 30 Agustus 2018 dan akan memulai tahap produksi pada kuartar pertama awal tahun 2020.

Salah satu upaya guna melancarkan rencana perusahaan untuk dapat berproduksi pada kuartar pertama awal tahun 2020, pastinya perusahaan telah memikirkan berbagai strategi untuk mendukung kelancaran produksi, salah satu strategi yang dilakukan oleh perusahaan adalah mencari dan menemukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan harapan dan kriteria perusahaan sehingga dapat berguna untuk membantu perkembangan dan kemajuan perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM), merupakan aset terpenting dalam suatu perusahaan baik perusahaan dalam skala besar maupun skala kecil, hal ini dikarenakan SDM adalah sumber yang mengarahkan, menggerakkan perusahaan pada perkembangan suatu perusahaan (Susiawan dan Muhiid, 2015).

Dalam PT IWIP, peran divisi *Human Resources Development* (HRD) memiliki peran penting dan tanggung jawab akan SDM penempatan kantor Jakarta. *Human Resource Development* merupakan suatu fungsi dalam organisasi yang berfokus pada proses rekrutmen, manajemen, serta memberikan arahan bagi orang-orang yang bekerja pada perusahaan. HRD juga berfokus dalam mengelola sumber daya manusia dan budaya lingkungan perusahaan (Susan, 2012 dalam Okoye & Ezejiofor, 2013). Menurut Spector (2012), ada dua fungsi terpenting dari HRD dalam suatu perusahaan, yaitu proses rekrutmen dan seleksi.

Fungsi pertama yaitu proses rekrutmen merupakan tahap dimana HRD mengumpulkan kandidat dengan kriteria yang telah ditentukan kemudian berlanjut

pada proses seleksi yaitu menentukan kandidat yang diterima masuk ke dalam perusahaan (Spector, 2012). Proses rekrutmen merupakan suatu proses mencari, menemukan dan menarik pelamar untuk dapat dipekerjakan dalam suatu perusahaan atau organisasi (Suparni, 2017). Hal itu juga tertulis dalam Aadmott (2016), mengungkapkan bahwa tujuan dari proses rekrutmen adalah menarik kandidat dengan kualifikasi yang baik untuk melamar pekerjaan. Proses seleksi merupakan suatu proses penetapan pelamar dimana kandidat pelamar direkrut melalui pertimbangan dari persyaratan-persyaratan yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk dapat diterima guna melakukan pekerjaan dengan baik (Spector, 2012). Proses seleksi juga memiliki tujuan untuk merekrut orang-orang yang berpeluang akan berhasil dalam suatu pekerjaan, karena kinerja organisasi sangat bergantung kepada performa karyawan terhadap pekerjaannya masing-masing (Spector, 2012). Menemukan dan memutuskan karyawan yang sesuai dengan kriteria perusahaan, bermutu, serta mampu memberikan perubahan bagi perusahaan adalah tujuan utama suatu perusahaan melaksanakan proses rekrutmen dan seleksi (Werner & DeSimone, 2012). Spector (2012) juga menyatakan bahwa semakin selektif suatu perusahaan, semakin besar peluang kandidat yang dipekerjakan akan menjadi karyawan yang baik.

Dalam PT IWIP, proses rekrutmen dan seleksi akan terlaksana apabila divisi HRD menerima permohonan pencarian SDM. Sebelum memulai tahap produksi perusahaan memiliki target karyawan sebanyak kurang lebih 100 karyawan. Perusahaan tidak ingin mengalami kekurangan SDM begitu juga akibat buruk lainnya yang disebabkan oleh kekurangan SDM, oleh sebab itu perusahaan menentukan target karyawan PT IWIP. Dengan demikian divisi HRD PT IWIP

melakukan proses rekrutmen dan seleksi setiap harinya. Namun, terkadang, ada situasi dimana divisi HRD tidak dapat menjalankan tugas rekrutmen dan seleksi secara efektif. Hal tersebut dapat dilihat dari target perusahaan yang masih belum tercapai hingga September 2019. Terhitung pertengahan September 2019 perusahaan baru mempekerjakan 71 karyawan, sehingga masih membutuhkan 29 karyawan lagi dalam kurung waktu 3 bulan sebelum perusahaan beroperasi. Indikasi lainnya juga dapat dilihat dari hasil wawancara penulis dengan beberapa *user* yang mengajukan permohonan SDM, salah satu *user* mengungkapkan bahwa dirinya telah mengajukan permohonan SDM sejak bulan Juli 2019, *user* banyak mendapatkan rekomendasi kandidat pelamar dari divisi HRD akan tetapi hingga September 2019 masih belum menemukan pelamar yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kriteria *user* untuk dapat dipekerjakan padahal *user* telah memberikan *deadline* kepada divisi HRD dalam waktu paling lama sebulan untuk menemukan kandidat pelamar yang dapat diterima untuk bekerja (P, *personal communication*, September, 2019). Selain membutuhkan karyawan baru, *user* juga membutuhkan waktu untuk melakukan *training* bagi karyawan baru sehingga proses rekrutmen dan seleksi harus memenuhi waktu *deadline* yang ditentukan oleh *user* divisi (N, *personal communication*, September, 2019). Kekurangan SDM memiliki dampak yang buruk hingga kerugian bagi perusahaan, akan berdampak pada target waktu perusahaan untuk melaksanakan produksi. Contohnya seperti yang terjadi pada divisi *external relation* yang sibuk dalam pengurusan izin kerja karyawan perusahaan dari Tiongkok ke Indonesia sebanyak kurang lebih 2000 karyawan untuk melakukan produksi, divisi *external relation* yang hanya terdiri atas 2 karyawan sering mengeluh merasa kekurangan tenaga

kerja untuk mengurus pembuatan Kartu Izin Tinggal Terbatas (KITAS). Hal ini dikarenakan tugas mereka adalah untuk mengurus data dan izin 2000 karyawan dengan jumlah tenaga kerja divisi yang sangat minim menjadi kendala terbesar bagi divisi *external relation* (S, *personal communication*, September, 2019). Selain itu, apabila 2000 karyawan asal Tiongkok terlambat memiliki izin kerja akan mengakibatkan kemunduran dalam waktu produksi perusahaan yang secara khusus hanya dapat dioperasikan oleh karyawan Tiongkok, akibatnya perusahaan akan mengalami kerugian material. Perusahaan tidak mendapatkan pemasukan sedangkan pengeluaran dana akan terus berlangsung seperti pembayaran gaji karyawan, pajak dan sebagainya (K, *personal communication*, Agustus, 2019). Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa memenuhi target karyawan perusahaan dan memiliki SDM yang cukup sangat berpengaruh dan penting bagi kelancaran perkembangan dan kemajuan perusahaan.

Berdasarkan berbagai masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, penulis menyadari bahwa adanya kebutuhan untuk melihat dan menganalisis lebih dalam mengenai gambaran proses rekrutmen dan seleksi karyawan PT Indonesia Weda Bay Industrial Park. Penelitian yang dilakukan oleh penulis diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi proses rekrutmen dan seleksi PT Indonesia Weda Bay Industrial Park yang lebih efektif sehingga perusahaan dapat memiliki SDM yang cukup dan dapat beroperasi dengan lancar pada awal kuartal tahun 2020.

1.2 Tujuan Magang

Tujuan utama kegiatan magang adalah guna memenuhi syarat kelulusan meraih gelar S1 Sarjana Psikologi Universitas Pelita Harapan, selain itu dari kegiatan magang ini penulis juga memiliki tujuan lainnya, yaitu :

1. Peneliti dapat memperoleh pengalaman kerja secara langsung, tepatnya pengalaman kerja pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi.
2. Peneliti dapat menerapkan teori Psikologi, khususnya pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi yang berguna dalam perusahaan PT Indonesia Weda Bay Industrial Park.
3. Melihat dan menganalisis gambaran proses rekrutmen dan seleksi pada PT Indonesia Weda Bay Industrial Park.

1.3 Lokasi Magang

Peneliti melakukan kegiatan magang guna memenuhi tugas akhir magang yang dilaksanakan di PT Indonesia Weda Bay Industrial Park, berlokasi di Sopo Del Office Tower A, Lantai 21 Jl. Mega Kuningan Barat III, Lot. 10. 1-6 Kawasan Mega Kuningan, Jakarta.

1.4 Waktu Magang

Sesuai dengan ketentuan magang yang telah ditetapkan sebagai prasyarat kelulusan S1 Psikologi Universitas Pelita Harapan yaitu sekurang-kurangnya 360 jam selama kurang lebih empat bulan. Peneliti memulai kegiatan magang pada bulan April 2019 dan diakhiri pada bulan Agustus 2019 dengan rata-rata 8 jam kerja sehari.