

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

PT Caturkarda Depo Bangunan merupakan salah satu perusahaan retail yang bergerak dan berfokus kepada penjualan bahan bangunan dengan konsep "*one stop shopping*" pertama di Indonesia yang memudahkan konsumen berbelanja segala keperluan bahan bangunan dengan lengkap, nyaman, berkualitas, dan dengan harga yang terjangkau. Sebagai salah satu perusahaan retail bahan bangunan yang telah lama berdiri di Indonesia, PT Caturkarda Depo Bangunan memiliki delapan gerai yang tersebar di seluruh Indonesia diantaranya, Jakarta, Tangerang, Bandung, Bogor, dan Bekasi.

Dengan banyaknya gerai Depo Bangunan yang tersebar di seluruh Indonesia, tentunya perusahaan ini membutuhkan tenaga kerja yang tidak sedikit. Tidak hanya jumlah karyawan yang banyak, PT Caturkarda Depo Bangunan tentunya juga membutuhkan karyawan dengan kompetensi yang sesuai dengan kriteria setiap divisi sehingga dapat berguna bagi perkembangan perusahaan. Dalam hal ini, peran *human resource development* dalam suatu perusahaan sangat diperlukan. Menurut Werner dan DeSimone (2011), *human resource development* merupakan serangkaian aktivitas yang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memperoleh keahlian yang sesuai dengan kebutuhan dan biasanya dibuat oleh perusahaan secara sistematis dan terencana demi mencapai tuntutan perusahaan yang harus dipenuhi sekarang maupun di masa yang akan datang.

Pada PT Caturkarda Depo Bangunan gerai Serpong, divisi HRD yang terdiri dari empat orang yakni, satu orang *manager*, dua orang *supervisor*, dan satu orang *staff* admin HRD berfokus dan bertanggung jawab atas berbagai proses

dimulai dari pemasangan iklan lamaran, rekrutmen seperti penerimaan berkas atau referensi, seleksi, *training*, evaluasi, dan seluruh proses administrasi. Dengan jumlah anggota divisi HRD saat ini, tidak semua proses tersebut dapat dilaksanakan dengan cepat. Contohnya, saat ini peneliti sedang membantu perusahaan, khususnya PT Caturkarda Depo Bangunan gerai Serpong, dalam melakukan salah satu proses administrasi yaitu *herregistrasi* atau pendataan ulang dan *filing* data karyawan dan SPG/SPM yang bekerja di lima gerai yakni, Serpong, Kalimalang, Bandung, Bekasi, dan Bogor yang tentunya memakan waktu yang tidak sedikit.

PT Caturkarda Depo Bangunan merumuskan 10 tahap yang disebut sebagai alur jalannya keseluruhan proses seleksi dimulai dari, (1) penerimaan berkas lamaran dan memasukkan data ke dalam sistem, (2) menghubungi kandidat yang terpilih dari proses seleksi lamaran, (3) melakukan *input* data seluruh pelamar yang dipanggil untuk *interview*, (4) tes dasar, (5) *interview* dengan HRD, (6) memasukkan data pelamar yang ditolak ke dalam sistem yang telah dibuat, (7) *interview user* bagi pelamar yang lolos dari tahap *interview* HRD, (8) penentuan kelulusan pelamar, (9) pemanggilan pelamar yang diterima ke dalam perusahaan dan menandatangani kontrak, (10) pemberian NIP (Nomor Induk/Identitas Pegawai) serta melengkapi berkas yang diperlukan.

Menurut Spector (2012), seleksi merupakan tahap awal yang dilakukan oleh perusahaan untuk menentukan individu atau kandidat mana yang memenuhi kriteria untuk menjalankan tanggung jawab di perusahaan dengan baik. Seleksi juga dapat diartikan sebagai sebuah proses pemilihan individu dari berbagai kandidat yang dianggap akan berhasil ketika melakukan tugas yang diberikan oleh

perusahaan (Byars & Rue dalam Ahmed, 2013). Secara keseluruhan, dapat dikatakan bahwa seleksi merupakan proses pemilihan dan penentuan kandidat mana yang memenuhi kriteria perusahaan untuk masuk dan melakukan tanggung jawab yang akan diberikan perusahaan. Oleh sebab itu, berdasarkan pengertian di atas, suatu kegiatan dapat dikatakan sudah memasuki tahap seleksi apabila perusahaan sudah memiliki kandidat yang cukup dan mulai melakukan pemilihan atas individu-individu tertentu.

Terdapat dua tahap seleksi utama yang dilakukan oleh HRD PT Caturkarda Depo Bangunan yang berkaitan dengan penilaian dan penentuan kelulusan kandidat yakni, tes atau *assessment* dan *interview*. Dalam tahap pelaksanaan tes dasar, divisi HRD PT Caturkarda Depo Bangunan membedakan jenis tes ke dalam dua tingkatan yang berbeda berdasarkan tingkat kesulitan soal. Tes dasar merupakan tahap tes awal yang diberikan oleh PT Caturkarda Depo Bangunan kepada kandidat seleksi dengan tujuan menguji dan melihat kemampuan dasar yang dimiliki kandidat. Kemampuan dasar yang dimaksud perusahaan seperti, kemampuan berhitung, bahasa Indonesia, pengetahuan umum, dan sebagainya.

Pada tahap *interview* di dalam proses seleksi, selama ini *staff* HRD PT Caturkarda Depo Bangunan memberikan beberapa pertanyaan yang berkisar pada posisi yang dilamar, pengalaman kerja sebelumnya, tugas yang dikerjakan pada jabatan sebelumnya, dan pertanyaan lainnya yang berhubungan dengan kompetensi yang ditargetkan oleh perusahaan. Hingga saat ini, prosedur *interview* HRD pada PT Caturkarda Depo Bangunan berfokus pada pengumpulan data seperti, identitas, data keluarga, dan pengalaman kerja, serta mengkonfirmasi

seluruh informasi tersebut secara lebih mendalam dengan cara melakukan *probing*. Dengan demikian, perusahaan menggunakan formulir aplikasi pelamar sebagai *interview guideline* dalam keseluruhan proses *interview* HRD.

Berdasarkan hasil *initial interview* yang dilakukan peneliti dengan *manager* HRD PT Caturkarda Depo Bangunan gerai Serpong, hingga saat ini pihak HRD belum menemukan pemasalahan yang terlalu signifikan yang sangat mengganggu kegiatan kerja sehari-hari. Namun, memang terdapat beberapa karyawan yang dilihat kurang dapat beradaptasi dengan rekan kerja dan menunjukkan kinerja yang tidak maksimal atau cenderung stagnan. Dengan adanya sedikit gangguan tersebut, pihak HRD PT Caturkarda Depo Bangunan gerai Serpong merasa perlu adanya peningkatan kualitas dari proses seleksi sehingga proses seleksi dapat berjalan dengan lebih terstruktur, terarah, dan perusahaan tidak mendapatkan karyawan dengan kekurangan serupa yang mengganggu efektivitas kerja perusahaan.

Menurut Levy (2010), *interview* dapat dikatakan sebagai sebuah proses tanya jawab yang dilakukan secara verbal dan bertujuan untuk memprediksi performa kandidat dalam sebuah pekerjaan yang dinilai melalui respon kandidat dalam menjawab pertanyaan. Terdapat dua bentuk *interview* yang biasa diterapkan pada perusahaan yaitu, *structured interview* yang merupakan serangkaian pertanyaan tetap yang akan ditanyakan kepada seluruh karyawan, dan *unstructured interview* yang merupakan pertanyaan yang muncul atau terpikirkan oleh *interviewer* dan mungkin akan berbeda kepada setiap *interviewee* (Levy, 2010). Dilihat dari pengertian kedua bentuk *interview* tersebut, Levy (2010) menganggap bahwa bentuk *structured interview* dapat meningkatkan reliabilitas

dari *interview* dan sifatnya adil untuk digunakan sebagai penilaian atau perbandingan seluruh kandidat, sedangkan *unstructured interview* dianggap kurang dapat memberikan hasil yang akurat jika dibandingkan dengan *structured interview*.

Mengacu kepada hasil *initial interview* yang dilakukan peneliti dengan *manager* HRD pada perusahaan yang bersangkutan, belum ada tindakan perbaikan atau intervensi yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas dari proses seleksi PT Caturkarda Depo Bangunan. Dengan penggunaan formulir aplikasi sebagai *interview guideline* perusahaan, peneliti melihat ada kemungkinan munculnya ketidaktahuan *interviewer* mengenai aspek di luar identitas dan pengalaman kandidat seperti karakteristik tertentu dari individu yang penting dan dapat mendukung kesuksesan perusahaan (Spector, 2012).

Dengan demikian, dalam penelitian ini peneliti akan melakukan proses pengambilan data yang dilakukan kepada tiga orang subjek yang terdiri dari dua orang *supervisor* HRD, dengan kisaran usia 20-40 tahun, dan satu orang *manager* HRD dengan kisaran usia 40-65 tahun. Berdasarkan Erikson (dalam Beyers & Seiffge-Krenke, 2010), kisaran usia 20 hingga 40 tahun termasuk ke dalam tahap perkembangan dewasa muda (*emerging adult*) dengan tugas perkembangan yang berfokus kepada hubungan dekat atau intim dengan orang lain, memulai hidup yang mandiri, serta memiliki pemilihan dan perkembangan karier yang matang. Menurut Erikson (dalam Beyers & Seiffge-Krenke, 2010), kisaran usia 40 hingga 65 tahun termasuk ke dalam tahap perkembangan dewasa (*middle adulthood*). Pada tahap ini, individu cenderung akan menemukan makna dalam sebuah

pekerjaan dan memberikan pengaruh atau warisan kepada generasi yang akan datang (Erikson, dalam Papalia & Martorell, 2014).

Berdasarkan pemaparan mengenai permasalahan yang ditemukan dalam PT Caturkarda Depo Bangunan, peneliti menyadari adanya kebutuhan untuk menganalisa dan melihat lebih dalam mengenai proses seleksi pada PT Caturkarda Depo Bangunan. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam meningkatkan kualitas proses seleksi sehingga dapat berjalan lebih terstruktur dan efektif serta menghasilkan karyawan-karyawan yang dapat membantu tercapainya kesuksesan PT Caturkarda Depo Bangunan.

## **1.2 Tujuan Magang**

Selain untuk memenuhi syarat kelulusan guna meraih gelar S1 Sarjana Psikologi Universitas Pelita Harapan, adapun beberapa tujuan dari kerja praktik magang yang dilakukan oleh peneliti, yaitu:

1. Memperoleh pengalaman kerja di bidang psikologi industri dan organisasi serta mengasah kemampuan aplikatif di bidang *Human Resource Development*.
2. Menerapkan teori psikologi khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi yang berguna membantu penyelesaian masalah yang ada pada PT Caturkarda Depo Bangunan gerai Serpong.
3. Melihat dan menganalisa gambaran proses seleksi yang terdapat di PT Caturkarda Depo Bangunan.

### **1.3 Lokasi Magang**

Demi memenuhi kebutuhan tugas akhir magang, peneliti melakukan kegiatan magang yang dilaksanakan di PT Caturkarda Depo Bangunan yang berlokasi di Jalan Raya Serpong Km. 2 Pakulonan, Tangerang.

### **1.4 Waktu Magang**

Kegiatan magang ini akan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan sebagai prasyarat kelulusan S1 Psikologi Universitas Pelita Harapan yaitu sekurang-kurangnya 360 jam atau berlangsung selama kurang lebih empat bulan. Peneliti memulai kegiatan magang pada bulan September 2018 dan diakhiri pada bulan Desember 2018 (empat bulan).

