

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah perusahaan atau lapangan kerja dapat berkembang menjadi lebih maju dikarenakan adanya tenaga kerja yang berkualitas. Di dalam UU No 13 Tahun 2003 mengatakan “*Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat*”. Perusahaan pengembang sektor properti memiliki peran yang cukup penting dalam pembangunan ekonomi negara (Lilianti, 2015; Aris & Jalari, 2017). PT X merupakan salah satu perusahaan pengembang sektor properti terbesar dan memiliki reputasi yang baik di Indonesia. PT X telah menghadirkan banyak proyek pembangunan sektor properti di kawasan residensial, komersial, hiburan, apartemen, gedung perkantoran, kawasan industri serta pusat perbelanjaan. PT X tidak berhenti sampai di situ saja masih banyak proyek inovasi pembangunan lainnya yang akan diluncurkan oleh PT X di tahun 2020 mendatang. Hal ini dilakukan PT X agar perusahaan dapat terus berkembang dan bersaing dengan competitor yang lain. PT X berupaya untuk mencari sumber daya manusia sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan serta secara selektif mencari dan menemukan sumber daya manusia yang tepat untuk menjaga kualitas perusahaan.

Manusia merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam sebuah perusahaan dengan memberikan keterampilan, keahlian, pengetahuan dan pengalaman untuk mencapai visi dan misi sebuah perusahaan (Gaol, 2014). Sumber

daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam suatu perusahaan (Supandji, 2014). Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan atau kegagalan dari pelaksanaan organisasi yang efektif bagi suatu perusahaan (Hariandja, 2002). Maka dari itu, PT X harus memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas melalui perencanaan karyawan mulai dari proses rekrutmen, seleksi, penempatan karyawan, pendidikan, pelatihan, dan juga pembinaan karir yang baik dan berkualitas guna untuk menunjang efektivitas kinerja perusahaan agar misi dan visi perusahaan tercapai.

Menurut Simamora (2004) perencanaan karyawan diperlukan agar departemen sumber daya manusia dapat melakukan pencarian kandidat sesuai dengan jenis pekerjaan serta kualifikasi yang diminta sehingga, departemen sumber daya manusia memiliki gambaran kandidat seperti apa yang dibutuhkan oleh perusahaan. Di dalam PT X, divisi *Human Resource Development* dibagi menjadi tiga bagian yaitu *people administration, recruitment, and selection* dan *training development*. Divisi *Human Resource Development* (HRD) bagian *recruitment and selection* memegang peranan penting yaitu bertanggung jawab atas pencarian serta penempatan sumber daya manusia di PT X. *Human Resource Development* (HRD) merupakan bagian dari sebuah perusahaan guna untuk menangani persoalan rekrutmen, seleksi, pelatihan, *performance appraisal*, promosi, transfer, serta terminasi (Landy & Conte, 2004). Menurut Swanso (dalam McGuire, 2014) *Human Resource Development* (HRD) adalah sebagai pengembangan individu, maupun organisasi, melalui pelatihan, dan komitmen individu terhadap potensi dalam dirinya.

Di dalam perusahaan *Human Resource Development* (HRD) memiliki dua fungsi utama yaitu melaksanakan proses rekrutmen dan seleksi (Spector, 2012). Proses rekrutmen merupakan fungsi pertama dari HRD, dimana pada tahap ini HRD akan mencari dan mengumpulkan sumber daya manusia (SDM) yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan dan akan berlanjut pada proses seleksi yaitu menentukan penempatan sumber daya manusia (SDM) yang dinyatakan layak untuk bergabung ke dalam perusahaan (Spector, 2012). Noe, hollenbeck, Gehart, dan Wright (dalam Puspitasari, Mukzam, dan Iqbal, 2014), menyatakan bahwa rekrutmen adalah praktik atau aktivitas apa pun yang dijalankan oleh organisasi untuk mengidentifikasi dan menarik calon karyawan yang berpotensi bagi perusahaan. Di lain sisi, proses rekrutmen dari sisi perspektif pelamar berguna untuk perusahaan mendapatkan sumber daya manusia (SDM) yang sesuai dan tepat dengan segala kemampuan yang mereka miliki sehingga, karyawan yang didapatkan nanti adalah karyawan yang unggul dan kompeten atau berprestasi bagi perusahaan dan kelangsungan organisasi (Sujanto, 2009).

Rekrutmen merupakan proses komunikasi dua arah. Pelamar-pelamar memiliki hak akan informasi yang akurat mengenai seperti apakah rasanya bekerja di dalam organisasi atau perusahaan yang bersangkutan (Simamora, 2004). Menurut Gaol (2014) proses rekrutmen merupakan proses menentukan dan menarik para calon kandidat yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini diawali pada saat para kandidat mencari lamaran, kemudian dicari oleh rekruter dan berakhir ketika lamaran mereka diserahkan atau dikumpulkan. Pada akhir proses tersebut akan menghasilkan sekumpulan kandidat calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih. Proses seleksi dalam Spector (2012) adalah memutuskan siapa

yang akan dipekerjakan dalam perusahaan atau organisasi. Proses seleksi juga didefinisikan sebagai suatu proses mewawancari kandidat untuk pekerjaan tertentu dan memilih kandidat untuk pekerjaan yang telah ditentukan kriterianya (Bajpai, Choudhary & Jain, 2016).

Proses rekrutmen dan seleksi pada umumnya selalu dilaksanakan oleh setiap perusahaan, salah satunya adalah PT X guna untuk memenuhi kebutuhan posisi yang sedang dibutuhkan. Divisi HRD rekrutmen dan seleksi PT X melakukan proses rekrutmen dan seleksi setiap minggunya. Proses seleksi yang rutin ini dikarenakan banyak proyek baru yang akan diluncurkan dalam waktu dekat oleh PT X dan juga tingkat pengunduran diri karyawan cukup sering, sehingga permintaan akan penambahan karyawan baru juga meningkat (M, *personal communication*, Desember 2019). Kekurangan SDM dapat mengakibatkan kemunduran target pemasaran dan penjualan unit properti pada perusahaan. Kasus yang dapat dijadikan sebagai contoh ada pada divisi *marketing* yang sedang gencar melakukan pemasaran untuk unit apartemen dan residensial di wilayah Tangerang dan Pasar Kemis. Divisi *marketing* memerlukan beberapa tim *marketing* yang baru guna untuk mempermudah dan mempercepat proses jual beli unit properti tersebut, sehingga proyek-proyek pembangunan PT X yang baru pun dapat mulai dikerjakan guna untuk menopang perkembangan dan pertumbuhan ekonomi perusahaan (D, *personal communication*, Januari, 2020).

Di perusahaan ini ada beberapa hal yang terjadi seperti ada kesenjangan yang terlihat dari banyaknya kandidat yang telah lolos proses rekrutmen dan seleksi dengan HRD namun tidak lolos pada wawancara dengan *user*. Dalam hal ini menunjukkan bahwa masih ada perbedaan dalam kualifikasi yang ditunjukkan saat

pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi oleh divisi HRD dan *user*. Kualifikasi dari kandidat yang telah lolos proses rekrutmen dan seleksi oleh divisi HRD belum sesuai dengan yang diminta oleh *user*, sehingga hal ini menyebabkan proses rekrutmen dan seleksi di PT X memakan waktu yang cukup lama dan tuntutan atas karyawan baru pun semakin meningkat. Proses rekrutmen dan seleksi merupakan kegiatan yang direncanakan dan disusun guna untuk memperoleh pelamar kerja yang berpotensi serta memiliki kualifikasi dari posisi yang diperlukan perusahaan (Simamora, 2004). Divisi HRD rekrutmen dan seleksi PT X telah melaksanakan proses rekrutmen dan seleksi yang bersumber dari dalam maupun luar perusahaan, namun masih ada hal-hal yang perlu diteliti lebih dalam guna untuk memenuhi kebutuhan akan SDM berkualitas bagi perusahaan. Untuk itu peneliti memahami bahwa memenuhi kebutuhan SDM perusahaan sangat penting dan berpengaruh bagi kemajuan dan kesuksesan perusahaan mencapai visi dan misinya.

Hal ini membuktikan tidak dapat dipungkiri bahwa, pelaksanaan akan proses rekrutmen dan seleksi itu tidak mudah dan akan selalu muncul kendala atau tantangan di dalam perusahaan. Dari beberapa fenomena permasalahan dalam proses rekrutmen dan seleksi yang sudah dipaparkan sebelumnya, membuat peneliti tertarik untuk menganalisa dan mengetahui secara lebih dalam dari gambaran proses rekrutmen dan seleksi yang ada di dalam PT X. Sehingga, dari penelitian gambaran proses rekrutmen dan seleksi di PT X ini dapat memberikan kontribusi atau jalan alternatif dalam menangani proses rekrutmen dan seleksi PT X secara efektif dan efisien.

1.2 Tujuan Penelitian

Adapun beberapa tujuan dilakukannya magang ini adalah:

1. Guna untuk memenuhi persyaratan kelulusan untuk meraih gelar S1 Sarjana Psikologi Universitas Pelita Harapan.
2. Memperoleh pengalaman kerja di bidang psikologi industri dan organisasi serta mengasah kemampuan aplikatif di bidang *Human Resource Development of Recruitment and Selection*
3. Memahami dan menganalisa gambaran proses rekrutmen dan seleksi yang terdapat di PT X berdasarkan teori-teori yang sesuai. Serta mengidentifikasi adanya permasalahan yang ada pada proses rekrutmen dan seleksi di perusahaan ini dan juga memberikan masukan atau saran kepada perusahaan berkaitan dengan proses rekrutmen dan seleksi.

1.3 Lokasi Magang

Peneliti melakukan kegiatan magang yang dilakukan di PT X yang berlokasi di Jl. Jalur Sutera Bar. No. 17, Synergy Building Lt. 19, Alam Sutera, Serpong Utara, Kota Tangerang, Banten 15325, Indonesia.

1.4 Waktu Magang

Peneliti memulai magang ini pada tanggal 21 Agustus 2019 dan berakhir pada tanggal 31 Desember 2019. Peneliti bekerja setiap hari Senin sampai Jumat mulai pukul 8.30 hingga 17.30.