

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan suatu modal dan aset yang penting dalam perusahaan untuk mendukung segala aktivitas berjalannya suatu perusahaan (Halisa, 2020). Segala aktivitas yang dijalankan dalam setiap perusahaan atau instansi ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusianya. Sebuah perusahaan atau instansi tidak akan bisa berjalan tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai dengan karakteristik perusahaan. Tanpa adanya sumber daya yang berkualitas dan sesuai tersebut, perusahaan tidak akan mampu untuk mengembangkan usahanya ataupun mempertahankan eksistensinya. Oleh karena itu pemberdayaan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi kunci dalam menciptakan sumber daya manusia yang unggul untuk menjadi roda penggerak berjalannya aktivitas perusahaan (Lina, 2020).

Pemilihan sumber daya manusia sebagai calon karyawan yang tepat menjadi sebuah langkah awal dalam proses berjalan dan berkembangnya kegiatan usaha suatu perusahaan atau instansi. Proses pemilihan calon karyawan sampai dengan calon karyawan tersebut mengisi posisi tertentu di perusahaan disebut dengan rekrutmen (Maulana, 2024). Proses rekrutmen menjadi awal penentu seberapa jauh sumber daya akan dimanfaatkan untuk menjalankan kegiatan usaha suatu perusahaan atau instansi. Agar memperoleh sumber daya manusia yang

berkualitas untuk perusahaan dapat mencapai tujuannya, proses rekrutmen harus dijalankan dengan baik dan didasari perencanaan yang sangat matang (Kesumaningrum et al., 2021).

Dalam pelaksanaan proses rekrutmen, tidak terlepas dari adanya proses perencanaan, di mana perusahaan menetapkan proses awal atau permulaan dengan merencanakan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Satriyani & Atmaja, 2021). Tahapan dalam proses rekrutmen terbagi menjadi beberapa tahap dan tiap perusahaan memiliki kebijakan sendiri terkait proses rekrutmen perusahaannya. Namun, pada intinya tahapan proses rekrutmen setelah proses perencanaan akan dilanjutkan dengan proses sourcing atau suatu proses di mana perusahaan mencari kandidat yang potensial dan terbaik untuk posisi kerja yang perlu diisi.

Sourcing adalah suatu istilah yang digunakan dalam ilmu sumber daya manusia khususnya pada konteks perekrutan di mana merupakan proses pencarian tenaga kerja yang potensial untuk mengisi suatu posisi pekerjaan (Febiola et al., 2023). Dalam tahapan *sourcing* juga mencakup berbagai metode yaitu dapat berupa posting lowongan kerja di *web career* perusahaan, melalui media sosial, jobfair, maupun melalui *campus hiring* yang biasanya digunakan perusahaan untuk mencari kandidat potensial secara langsung dari kampus atau institusi pendidikan tertentu. Tiap perusahaan pun memiliki cara yang berbeda-beda dalam menemukan kandidat yang sesuai dengan posisi yang perlu diisi serta sesuai dengan karakteristik perusahaan.

Tujuan utama *sourcing* adalah untuk menemukan serta menarik calon pekerja yang potensial dan memenuhi kualifikasi perusahaan. Metode dalam *sourcing* ada berbagai macam, salah satunya adalah *job fair*. *Job fair* adalah salah satu dari proses dari tahapan rekrutmen yang juga berfungsi untuk menciptakan lebih banyak kesempatan kerja dan meningkatkan penyerapan tenaga kerja (Juventia & Rahmawati, 2022). *Job fair* atau yang biasa disebut juga dengan bursa kerja merupakan suatu acara yang memuat banyak perusahaan yang sedang mencari kandidat untuk mengisi posisi kerja tertentu, serta merupakan media yang dilakukan oleh perusahaan untuk bertemu secara langsung dengan kandidat potensial di suatu tempat (Yuniatin & Seputra, 2021).

Job fair sendiri biasa dilakukan pada pusat konvensi ataupun kampus universitas, di mana dua tempat tersebut merupakan tempat yang ideal untuk menemukan kandidat yang potensial. Berbeda dengan *campus hiring* di mana perusahaan hanya bisa menemukan kandidat dari calon ataupun lulusan baru, pada *job fair* perusahaan dapat menemukan kandidat baik dari lulusan baru maupun kandidat yang sudah berpengalaman. Oleh karena itu, *job fair* menjadi salah tau opsi terbaik bagi perusahaan untuk melakukan *sourcing*.

Penelitian tentang *job fair* banyak dilakukan karena memiliki beberapa urgensi yang khususnya berkaitan dengan proses rekrutmen. Ada beberapa alasan terkait pentingnya penelitian tentang *job fair* dilakukan yaitu seperti karena alasan efektivitas rekrutmen, di mana *job fair* memiliki fungsi untuk membantu perusahaan dalam meningkatkan strategi rekrutmen. Tidak hanya berkaitan dalam

proses rekrutmen, *job fair* juga memiliki pengaruh terhadap perekonomian di mana *job fair* dapat mempengaruhi perekonomian dengan cara mengurangi tingkat pengangguran (Aziz et al., 2023). Dengan terus adanya perubahan zaman yang diikuti dengan meningkatnya kebutuhan pasar kerja, penelitian tentang *job fair* penting untuk tetap dilakukan. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk mengkaji dan menganalisis program *job fair* yang ada pada PT Kalimantan Prima Persada yang belum pernah dilakukan sebelumnya.

Penelitian ini dilakukan pada PT Kalimantan Prima Persada (PT KPP) yang merupakan perusahaan jasa penambangan terintegrasi yang menyediakan beberapa layanan seperti kontraktor penambangan batubara, jasa pengangkutan (*road & hauling services*), serta jasa *operator* pelabuhan. PT Kalimantan Prima Persada yang sering disebut dengan KPP *Mining* didirikan pada tahun 2003 sebagai entitas bisnis yang berada di bawah grup Astra yang terus berkembang dalam mewujudkan visi perusahaan untuk menjadi Perusahaan Jasa Pertambangan Terintegrasi Terbesar di Indonesia (PT Kalimantan Prima Persada, 2024).

Dalam menjalankan roda perusahaan, *Human Capital* KPP *Mining* menjalankan salah satu fungsinya yaitu bertanggung jawab dalam proses rekrutmen dan seleksi. Proses rekrutmen dan seleksi di KPP *Mining* merupakan proses yang cukup ketat melihat perusahaan bergerak di bidang penambangan dengan risiko yang lebih besar daripada perusahaan yang bergerak di bidang lainnya. Salah satu dari program rekrutmen yang dijalankan oleh KPP *Mining* adalah *job fair*. Dalam melakukan *job fair*, perusahaan tidak hanya mencari

kandidat dari pulau jawa, namun juga wilayah-wilayah di luar pulau jawa seperti Padang, Palembang dan juga Balikpapan.

Berdasarkan hasil observasi langsung maupun tidak langsung yang juga dilakukan oleh peneliti pada KPP *Mining* ini ditemukan bahwa dari banyaknya jumlah pendaftar yang mendaftar sebagai calon karyawan KPP *Mining* melalui *job fair*, hanya sepersekian persen yang berhasil lolos sampai ke *sign contract*. Jika dikaitkan dengan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan, untuk melakukan satu kali *job fair*, perusahaan perlu mengeluarkan biaya Rp.10.000.000 – Rp.20.000.0000, biaya tersebut belum termasuk biaya akomodasi bagi tim rekrutmen yang menghadiri *job fair* baik transportasi, konsumsi, maupun penginapannya. Setelah melakukan *job fair*, perusahaan juga perlu mengeluarkan biaya untuk tes psikotes yang dilakukan oleh *vendoor*. Oleh karena hal tersebut penelitian ini akan menggali informasi lebih jauh tentang *job fair* yang dilakukan oleh KPP *Mining* berdasarkan efektivitas biaya-biaya yang sudah dikeluarkan dengan kendala-kendala yang dialami perusahaan dan dikaitkan dengan peluang kandidat dari *jobfair* untuk lolos sampai menjadi karyawan.

Namun dalam melakukan *job fair*, KPP *Mining* seringkali mengalami beberapa kendala. Seperti ketidaksesuaian latar belakang pendidikan kandidat dengan posisi yang dilamar, kesalahan pengisian formulir pendaftaran, keberagaman karakteristik kandidat, serta akomodasi untuk *jobfair* sendiri. Kendala-kendala tersebut pada dasarnya menentukan berapa lama proses

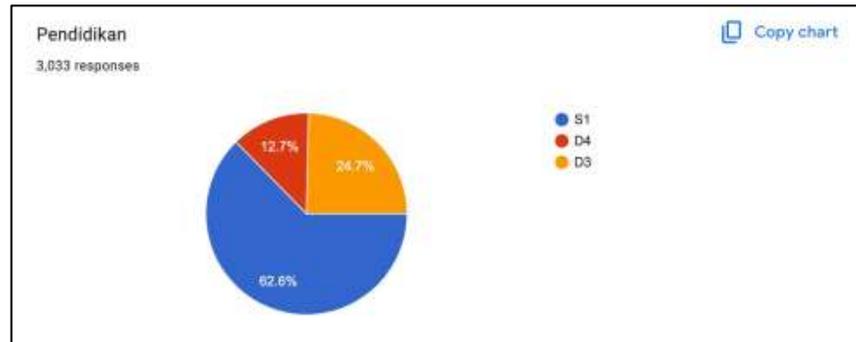
rekrutmen berjalan yang berujung pada terlambatnya proses rekrutmen karena perlu adanya validasi data dengan kandidat yang bersangkutan.



Gambar 1. 1 Poster Job fair PT. KPP Mining

Sumber: PT Kalimantan Prima Persada (2024)

Contohnya dalam hasil pengamatan peneliti dalam mengikuti satu kali *job fair* yang dilakukan oleh KPP Mining, seperti yang tertera pada poster *job fair* pada Gambar 1.1 perusahaan hanya membuka lowongan untuk jenjang D3. Namun hasil yang didapatkan dari *job fair* ini sangat jauh dari yang diharapkan. Hasil yang didapatkan dari formulir pendaftaran *job fair* lebih didominasi oleh peserta yang berasal dari jenjang S1. Berikut merupakan hasil yang diperoleh dari formulir pendaftaran yang dibuka saat *job fair*.



Gambar 1. 2 Hasil Kuesioner Pendidikan Peserta *Job fair* PT. KPP Mining

Sumber: Diolah oleh PT Kalimantan Prima Persada (2024)

Hasil yang diperoleh dari formulir pendaftaran *job fair* seperti yang terlihat pada Gambar 1.2 memperlihatkan bahwa terdapat perbedaan yang kontras antara pendaftar yang berasal dari jenjang S1 dengan yang berasal dari jenjang D3. Hasil yang diterima dan berasal dari S1 adalah sebanyak 62.6% dari 3.033 pendaftar. Sedangkan perusahaan hanya membuka lowongan untuk D3, dan hasil yang didapatkan hanya sebesar 24.7% dari 3.033 pendaftar.

Dalam hal ini juga peneliti melakukan pra-riset dengan menyebarkan kuesioner terkait dengan *job fair* yang dilaksanakan KPP Mining kepada para peserta *job fair*. Pra-riset ini dilakukan untuk mengetahui seberapa peserta merasa puas dengan *job fair* KPP Mining serta mengetahui apakah *job fair* merupakan langkah efektif sebagai salah satu program rekrutmen yang dilakukan oleh KPP Mining.



Gambar 1. 3 Hasil Kuesioner Pra Riset *Job fair*

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan hasil kuesioner yang sudah disebar ke beberapa peserta *job fair*, dapat ditarik kesimpulan bahwa dari 100% peserta yang mengisi kuesioner, 47.1% dan 35.3% di antaranya setuju bahwa *job fair* merupakan program rekrutmen yang paling efektif. Peneliti juga sudah menjelaskan maksud dari pertanyaan tersebut adalah jika dibandingkan dengan program-program rekrutmen lainnya seperti melalui *web career* ataupun *campus hiring*.



Gambar 1. 4 Hasil Kuesioner Pra Riset *Job fair* PT KPP. Mining

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

Serta dari 100% peserta yang mengisi kuesioner, 47.1% dan 38.2% di antaranya menyebutkan bahwa KPP *Mining* sudah memberikan informasi sejelas-jelasnya. Yang artinya, lebih dari 80% peserta yang mengisi kuesioner beranggapan bahwa pihak perusahaan sudah memberikan informasi yang jelas terkait dengan lowongan yang dibuka pada *job fair* tersebut.

Berdasarkan hal tersebut, terdapat adanya kesenjangan antara persepsi peserta, dengan persepsi tim rekrutmen penyelenggara rekrutmen berdasarkan hasil yang didapatkan dari formulir pendaftaran. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih jauh informasi tentang *job fair* yang dilakukan oleh KPP *Mining* sebagai salah satu program rekrutmen, serta untuk mengetahui kendala apa saja yang mengakibatkan adanya kesenjangan tersebut.

1.2. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana proses pelaksanaan *job fair* yang ada pada PT Kalimantan Prima Persada?
2. Apa saja kendala yang terjadi selama proses rekrutmen PT Kalimantan Prima Persada?
3. Apa saja faktor pendukung keberhasilan kandidat dari *job fair* untuk sampai terekrut?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang sudah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1 Mengetahui dan menganalisis proses pelaksanaan *job fair* yang ada pada PT Kalimantan Prima Persada.
- 2 Mengetahui dan menganalisis kendala apa saja yang terjadi selama proses rekrutmen PT Kalimantan Prima Persada.
- 3 Mengetahui dan menganalisis apa saja faktor pendukung keberhasilan kandidat yang berasal dari *job fair* sampai terekrut.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian mengenai “Analisis Program *Job fair* pada Proses Rekrutmen PT Kalimantan Prima Persada” diharapkan dapat memberikan manfaat baik ditinjau secara teoritis maupun praktis seperti sebagai berikut.

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menambah wawasan dan pengetahuan khususnya mengenai *job fair* sebagai salah satu program rekrutmen yang kemudian dapat dijadikan salah satu referensi maupun sumber rujukan bagi penelitian selanjutnya.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Peneliti, penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan yang lebih mendalam terkait proses rekrutmen khususnya program *job fair* yang ada pada PT Kalimantan Prima Persada.
- b. Bagi Universitas Negeri Jakarta, hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah ilmu pengetahuan yang kemudian dapat juga dijadikan sebagai sumber referensi atau literatur untuk penelitian selanjutnya, khususnya bagi mahasiswa program studi Sarjana Terapan Administrasi Perkantoran Digital.
- c. Bagi Departemen *Human Capital* PT Kalimantan Prima Persada, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu karyawan dalam memaksimalkan program *job fair* dalam proses rekrutmen agar *job fair* yang dilakukan menjadi lebih efektif dilakukan.
- d. Bagi Pembaca, penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi dan sumber ilmu pengetahuan tentang proses rekrutmen khususnya program *job fair*.