

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perusahaan memiliki bermacam-macam sumber daya seperti modal atau uang, teknologi, metode dan manusia sebagai sebuah *input*. Dari keempat sumber daya yang ada, sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting (Priyono & Marnis, 2008). Dalam ilmu manajemen terdapat spesialisasi yang khusus mempelajari pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi yakni manajemen sumber daya manusia (Taufiqurokhman, 2009). Salah satu fungsi yang terdapat pada keilmuan manajemen sumber daya manusia adalah perekrutan tenaga kerja.

Perekrutan tenaga kerja menjadi sebuah tantangan yang dihadapi oleh seluruh perusahaan (Singh et al., 2010). Perekrutan dan seleksi pelamar kerja dianggap sebagai salah satu hal yang penting di perusahaan. Dengan lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, memiliki tenaga kerja yang tepat dengan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan menjadi suatu hal yang perlu diperhatikan (Chungyalpa & Karishma, 2016).

Terdapat dua metode perekrutan tenaga kerja yakni perekrutan konvensional dan perekrutan *online*. Pada perekrutan konvensional dilakukan publikasi lowongan melalui iklan di koran ataupun majalah. Perekrutan konvensional mempunyai kelemahan yakni biaya yang dikeluarkan cukup besar, dikarenakan publikasi dilakukan di koran dan majalah serta publikasi yang hanya dapat bertahan pada waktu yang sebentar saja. Perekrutan konvensional mungkin sudah tidak sesuai dengan lingkungan kompetitif saat ini (Shafique, 2012). Pada perekrutan konvensional, staf *human resource* perusahaan secara *manual* memeriksa berkas pelamar dan mengevaluasi lamaran tersebut. Proses ini tentu sangat memboroskan waktu (Kumaran & Sankar, 2013).

Perkembangan *internet* dan teknologi komunikasi membawa perubahan radikal di masa sekarang. Hal ini mengubah bagaimana cara manusia berkomunikasi, memperoleh serta menyebarkan informasi. Perkembangan *internet* dan teknologi memberikan perubahan pada proses perekrutan konvensional dengan munculnya *job boards* dan *website* karir pada portal perusahaan (De Meo et al., 2007).

Saat ini perekrutan *online* (*e-recruitment*) menjadi salah satu metode yang banyak digunakan dalam merekrut pelamar kerja di perusahaan (Ahmed et al., 2016). Keunggulan *internet* memberikan alasan mengapa perekrutan *online* digunakan oleh staf *human resource* perusahaan (Anand & Devi, 2016). Sebagian besar perusahaan mempublikasikan lowongan pekerjaan menggunakan *website* perusahaan atau menggunakan *online jobsite* (Mansourvar & Yasin, 2014). *Online jobsite* yang dimaksud adalah seperti situs Jobstreet, JobsDB, LinkedIn dan sebagainya. Dengan perekrutan *online* perusahaan dapat memberikan kesempatan sebagai penyedia lapangan kerja dan dapat menarik kandidat baru yang berkualitas (Shafique, 2012). Faktor keberhasilan utama pada perekrutan *online* adalah efektivitas biaya, kecepatan, menyediakan solusi dan membantu menjalin hubungan komunikasi antara staf perusahaan dengan pelamar (Anand & Devi, 2016). Hal ini terbukti pada perusahaan SAT telecom yang memperoleh keberhasilan dalam menerapkan perekrutan *online* dengan menambahkan fitur karir pada *website* perusahaan. Perusahaan memperoleh penghematan biaya sebesar 44% dan terjadi penurunan waktu untuk mengisi lowongan dari 70 hari menjadi 37 hari. Selain itu dengan pengembangan perekrutan *online*, SAT telecom dapat mempercepat waktu proses seleksi pelamar dengan menggunakan sistem *keyword matching* dengan CV pelamar. Ketika staf *human resource* menginginkan persyaratan tertentu maka dapat memasukkan data sesuai dengan *job requirement* perusahaan dan akan muncul pelamar yang memenuhi kriteria (Pande, 2011).

Beberapa perusahaan seperti SAT telecom telah berhasil menerapkan perekrutan *online* dengan adanya *improving* dari segi biaya dan waktu. Berbeda dengan PT Kanisius yang masih menggunakan perekrutan konvensional. PT Kanisius merupakan industri percetakan *offset* pertama di Indonesia yang berdiri sejak tahun 1922 dan berlokasi di Daerah Istimewa Yogyakarta. Perekrutan tenaga kerja di PT Kanisius dilakukan ketika departemen yang mengajukan permintaan tenaga kerja ke bagian SDM dan organisasi. Ketika salah satu departemen perusahaan membutuhkan karyawan baru, bagian SDM dan organisasi perusahaan akan membuka lowongan pekerjaan. Publikasi yang dilakukan perusahaan adalah menyebarkan informasi di sekolah-sekolah dan perguruan tinggi, sosial media dan *website* perusahaan serta melalui iklan di surat kabar.

Dalam hal pengiriman berkas lamaran, pelamar dapat mengirimkan berkas *hardcopy* ke alamat perusahaan atau mengirim berkas *softcopy* ke *e-mail*

perusahaan. Pada saat perusahaan menerima berkas lamaran, staf SDM dan organisasi perusahaan akan merekap data dari CV dan berkas pelamar lain seperti transkrip nilai dan KTP apabila data yang dituliskan di CV tidak lengkap. Proses rekapitulasi data disimpan pada *software* Microsoft Excel. Tahap selanjutnya staf SDM dan organisasi perusahaan melakukan seleksi administrasi di setiap lamaran yang masuk berdasarkan rekapitulasi data pada *software* Microsoft Excel.

Kelemahan pada sistem perekrutan sekarang berada pada aktivitas penerimaan berkas dan seleksi administrasi. Pada sistem sekarang staf perusahaan menggunakan berkas CV pelamar dalam melakukan evaluasi. CV yang dikirimkan oleh setiap pelamar pasti mempunyai penulisan yang berbeda-beda. Hal ini menunjukkan bahwa CV yang dikirimkan pelamar merupakan data berbentuk tidak terstruktur. Beberapa pelamar mungkin ada yang menuliskan informasi secara lengkap, namun ada pelamar yang tidak menuliskan secara lengkap. Ketika pelamar tidak mencantumkan data secara lengkap, staf perusahaan perlu melihat berkas lain seperti KTP atau transkrip nilai untuk melengkapi data. Misalnya pelamar tidak mencantumkan informasi status perkawinan atau latar belakang pendidikan dengan lengkap. Selain itu proses penyaringan pelamar kerja yang memenuhi kriteria perusahaan masih dilakukan secara *manual*. Staf perusahaan mencocokkan kriteria pelamar kerja secara satu per satu sesuai kriteria perusahaan yang memberikan adanya *waste* pada segi waktu.

Salah satu tantangan yang dihadapi pada proses perekrutan adalah meminimalkan beban kerja dan campur tangan manusia (*human intervention*) dengan memastikan proses yang berlangsung seefektif mungkin (Vishnunarayanan et al., 2017). Dengan berkembangnya teknologi terdapat pengembangan pemilihan kata dengan menggunakan teknik penyaringan (*filtering*) data teks. Perekrut dapat melakukan pencarian kata kunci (*keyword*) untuk menyaring CV yang memenuhi kriteria yang diinginkan perusahaan (Jayaraj et al., 2015).

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan wawancara dengan *user*, maka pada penelitian ini akan dirancang sebuah usulan mengenai desain pembangunan perekrutan *online*. Dengan dirancangnya perekrutan *online*, staf perusahaan dapat mengeliminasi aktivitas rekapitulasi data setiap ada berkas lamaran yang masuk dan registrasi secara *online* memberikan data yang terstruktur dikarenakan pelamar akan memasukkan data sesuai dengan informasi yang dibutuhkan

perusahaan. Selain itu pada penelitian ini akan dirancang program yang dapat memudahkan proses seleksi administrasi dengan merekomendasikan daftar pelamar yang memenuhi kriteria perusahaan menggunakan fitur *filtering*. Dengan melakukan *improving* melalui perancangan perekrutan *online* dan program seleksi administrasi tentu akan mempercepat aktivitas dalam seleksi administrasi.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada, maka dapat dirumuskan masalah pada aktivitas seleksi administrasi saat ini yakni pada proses seleksi administrasi, staf perusahaan perlu melakukan rekapitulasi data terlebih dahulu. Proses seleksi administrasi dilakukan dengan melakukan *screening* data pelamar berdasarkan data hasil rekapitulasi secara satu per satu dan *manual*. Proses ini dilakukan secara berulang dalam mencocokkan data pelamar kerja dengan setiap *job requirement*. Dalam proses perekrutan tenaga kerja, staf perusahaan perlu memenuhi target waktu pemenuhan tenaga kerja yang telah ditentukan dari departemen yang mengajukan permintaan tenaga kerja. Untuk dapat mempercepat proses perekrutan pada tahap seleksi administrasi, maka pada penelitian ini akan dirancang aplikasi yang dapat memudahkan staf SDM dan organisasi perusahaan dalam proses seleksi administrasi pelamar kerja.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah memberikan usulan desain pengembangan perekrutan *online* serta merancang program berbasis *desktop* yang dapat memudahkan dan mempercepat proses seleksi administrasi.

1.4. Batasan Masalah

Berikut merupakan batasan masalah pada penelitian:

- a. Pembangunan aplikasi perekrutan tenaga kerja terbatas sampai tahap seleksi administrasi berkas lamaran.
- b. Sistem yang dirancang adalah berbasis *desktop*.
- c. Sistem *online registration* yang dirancang tidak mempunyai fitur *upload* berkas.
- d. Kriteria pelamar yang diseleksi dengan *filtering* program meliputi jenis kelamin, status, usia, latar belakang pendidikan (tingkat pendidikan, program studi dan nilai).