

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Penentuan metode rekrutmen harus berhati-hati karena adanya pertimbangan biaya rekrutmen yang tinggi untuk proses seleksi para karyawan (Antonita, 2019). *E-recruitment* merupakan sebuah metode perekrutan tenaga kerja yang dilakukan secara online, sehingga dapat membantu HRD dalam menyeleksi karyawan dan menghemat waktu, serta mendapatkan karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan (Pangestu & Latifah, 2018). Dengan metode *e-recruitment* para pencari informasi lowongan kerja juga lebih mudah mengakses dibandingkan jika harus membeli surat kabar atau datang langsung ke perusahaan dengan resiko belum tentu ada lowongan kerja yang sesuai dengan keahlian mereka (Juwita, 2013).

PT Sumber Trijaya Lestari (Alfacart) adalah salah satu perusahaan yang saat ini menggunakan JobStreet sebagai media iklan informasi lowongan pekerjaan. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari Emmanuela Swasti Lestari selaku *Recruitment & Assessor* PT Sumber Trijaya Lestari, layanan yang ditawarkan oleh JobStreet sendiri tidaklah gratis, pihak perusahaan harus membayar sesuai dengan jumlah kuota *post* per tahun dengan nominal yang tidak sedikit yaitu sekitar 20 juta/tahun

untuk 200 *post* yang akan terpasang. Setiap iklan yang dipasang akan bertahan selama maksimum 30 hari saja.

Selain membuka lowongan untuk kebutuhan Alfacart, pihak HC PT Sumber Trijaya Lestari biasanya juga menangani kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk PT. Sumber Wahana Sejahtera (Alfatrex) yang merupakan *business unit* yang bergerak di bidang logistik/pengiriman barang. Kebutuhan SDM yang harus terpenuhi mencakup kebutuhan untuk lowongan dengan penempatan di *Head Office* (Alfa Tower) dan juga untuk kebutuhan di seluruh *branch* Alfatrex.

Pengajuan lamaran juga memungkinkan melalui email rekrutmen yang dikelola oleh pihak HC sendiri. Data pelamar tersebut perlu untuk diunduh sehingga lama kelamaan data pelamar seperti CV atau *portfolio* memerlukan banyak *space* kosong di komputer untuk menyimpannya.

Proses rekrutmen yang pertama dilakukan yaitu melakukan seleksi dokumen. Proses penyeleksian tersebut dilakukan secara manual oleh tim HC tanpa ada batasan kriteria yang jelas sehingga cenderung subjektif. Setelah memilah kandidat yang memenuhi kriteria, pihak HC akan menghubungi pelamar. Namun, bagi pelamar yang tidak memenuhi kriteria cenderung akan diabaikan atau tidak memperoleh kabar lebih lanjut. Proses selanjutnya yaitu, pelamar akan melaksanakan psikotes, *technical test* bagi divisi yang memerlukan sekaligus *interview* dengan HC pada hari yang sama. Hasil psikotes pelamar akan diperiksa oleh HC dan akan dibuatkan

laporan berupa psikogram yang akan menerangkan deskripsi hasil dari *psikotest* sekaligus *interview* HC.

Berkas pelamar berupa CV maupun hasil psikogram yang dibuat oleh HC kemudian diserahkan kepada pihak *user*/atasan langsung dan jika *user* tertarik maka pihak *user* meminta HC untuk kembali memanggil pelamar tersebut untuk dilakukan *interview user*. Setelah *interview user* dilakukan, HC akan menanyakan kepada pihak *user* mengenai hasilnya. Pada akhirnya, pihak HC harus mengambil keputusan akhir untuk disampaikan kepada pihak pelamar.

Para karyawan PT Sumber Trijaya Lestari dalam kesehariannya untuk mengerjakan segala macam aktivitas yang berhubungan dengan kebutuhan kantor lebih dominan menggunakan laptop/komputer, sehingga pada penelitian ini dipilihlah untuk dilakukan pembuatan sebuah *website*. *Website* yang dibuat harus dapat memuat informasi perusahaan terutama mengenai lowongan kerja PT Sumber Trijaya Lestari yang dapat diajukan langsung oleh para pelamar yang disertai dengan perhitungan bobot untuk mengurangi subjektivitas dalam melakukan penilaian terhadap para kandidat dengan menggunakan metode sistem pendukung keputusan yang dapat digunakan oleh pihak *Human Capital & Development* sebagai bahan pertimbangan untuk menghasilkan keputusan akhir hasil rekrutmen yang dapat diakses melalui halaman admin yang akan digunakan pihak HC dalam mengelola seluruh proses rekrutmen serta sebagai wadah untuk menyimpan segala dokumentasi milik para kandidat.

1.2. Batasan Masalah

- a. Sistem perekrutan karyawan ini diperuntukkan hanya untuk proses perekrutan di PT Sumber Trijaya Lestari.
- b. Banyaknya data diri yang perlu diisi oleh pelamar, namun tidak terlalu berpengaruh dalam proses penentuan seleksi dokumen oleh pihak HC, maka pada penelitian ini hanya akan dipilih variabel yang berpengaruh penting dalam menentukan pelamar tersebut memenuhi persyaratan yang diharapkan atau tidak seperti identitas diri, kontak, kemampuan, pengalaman, dan dokumen pelengkap.
- c. Proses penilaian sistem pendukung keputusan (SPK) untuk tahap pertama dengan menggunakan metode *profile matching* memerlukan *input manual* oleh pelamar berupa profil diri yang diisi melalui *website e-recruitment*. Sistem tidak akan menghitung faktor selain aspek pada *boundary* yang telah ditentukan.
- d. Skoring untuk penilaian psikotes pelamar akan dilakukan secara *manual* oleh HC karena untuk proses implementasi psikotes online memerlukan waktu yang cukup panjang karena harus mengurus perijinan beberapa pihak serta biaya yang tidak sedikit.
- e. Seluruh hasil perhitungan dari SPK tersebut hanyalah sebagai pendukung untuk membantu pihak HC dalam memberikan penilaian kepada pelamar. Oleh karena itu, setiap proses rekrutmen masih dapat dikontrol sepenuhnya oleh pihak HC maupun *User*. Misalnya, proses

pemilahan pelamar akan lanjut ke tahap *interview*, pelamar yang lolos psikotes dan penetapan pelamar sebagai karyawan.

- f. Penambahan segala faktor terkait perhitungan SPK memerlukan proses penyesuaian berupa penambahan *code* pada program *e-recruitment* yang memerlukan peninjauan kembali untuk menciptakan perhitungan yang maksimal.
- g. Penelitian ini hanya akan sampai pada tahap *testing* yang dilakukan oleh pihak HC serta beberapa karyawan yang akan mewakili sebagai pelamar.

1.3. Perumusan Masalah

Penelitian ini akan membahas masalah-masalah dibawah ini:

- a. Bagaimana membuat *website* khusus untuk pelamar kerja PT Sumber Trijaya Lestari yang dapat digunakan sebagai media yang mendukung proses rekrutmen?
- b. Bagaimana menggabungkan penilaian dari pihak *Human Capital & Development* dengan pihak *User* untuk menentukan hasil seleksi calon karyawan di PT Sumber Trijaya Lestari?
- c. Bagaimana menyimpan hasil seleksi calon karyawan sebagai dokumentasi bagi pihak *Human Capital & Development*?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk memberikan informasi terkait lowongan pekerjaan yang tersedia di PT Sumber Trijaya Lestari sekaligus melacak proses rekrutmen yang sedang dilakukan serta sebagai media untuk mendukung proses rekrutmen.
- b. Untuk menggabungkan penilaian dari pihak *Human Capital* & pihak User yang digunakan sebagai dasar perhitungan sistem dalam memberikan rekomendasi hasil seleksi calon karyawan di PT Sumber Trijaya Lestari.
- c. Untuk mendokumentasikan hasil seleksi calon karyawan PT Sumber Trijaya Lestari agar dapat digunakan di kemudian hari untuk memenuhi kebutuhan perusahaan.