

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Karyawan merupakan aset utama dalam sebuah perusahaan, dan kontribusi masing-masing karyawan berperan langsung terhadap kesuksesan perusahaan. Langkah awal dalam memperoleh karyawan yang sesuai adalah melalui proses rekrutmen yang tepat, yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan. Proses ini harus dilakukan dengan penuh perhatian, karena hasilnya akan sangat menentukan keberhasilan Perusahaan (Abdul Hamid Arribathi1, 2021).

Rekrutmen merupakan tahapan awal yang sangat krusial dalam proses manajemen sumber daya manusia di suatu perusahaan. Melalui proses ini, perusahaan berupaya untuk menjaring tenaga kerja yang memiliki kompetensi dan kualifikasi sesuai dengan kebutuhan organisasi. Rekrutmen yang dilaksanakan secara efektif dan selektif akan memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas serta pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Proses ini bertujuan untuk mendapatkan kandidat yang memiliki keterampilan dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan Perusahaan .

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan bisnisnya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, karena sumber daya manusia yang berkualitas dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja, serta memperkuat daya saing perusahaan di pasar, yang akhirnya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan jangka panjang organisasi tersebut. Oleh karena itu, sistem rekrutmen yang efektif dan efisien sangat dibutuhkan agar perusahaan dapat menjaring tenaga kerja terbaik yang mampu berkontribusi secara maksimal terhadap pertumbuhan Perusahaan (Aziz dkk., 2017).

Di era digital saat ini, banyak perusahaan telah beralih ke sistem rekrutmen berbasis teknologi informasi yang lebih modern. Sistem ini memungkinkan perusahaan untuk mengelola data pelamar secara terstruktur, mempercepat proses seleksi, dan meningkatkan transparansi dalam perekrutan. Namun, masih banyak perusahaan yang belum mengadopsi sistem ini dan masih menggunakan metode

konvensional yang cenderung lambat, tidak efisien, dan rentan terhadap kesalahan administrative (Arribathi dkk., 2021).

PT. Berkah Trijaya Indonesia Sumatera Barat (PT. BTI Sumbar) adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa dealer dan distributor utama produk-produk XL Axiata. Sebagai mitra resmi XL Axiata, PT. BTI Sumbar memiliki peran penting dalam mendistribusikan dan memasarkan layanan telekomunikasi kepada pelanggan di berbagai wilayah di Sumatera Barat. Dengan jaringan distribusi yang luas, PT. BTI Sumbar memiliki tanggung jawab untuk memastikan ketersediaan produk XL Axiata di berbagai daerah serta memberikan pelayanan terbaik bagi pelanggan dan mitra bisnisnya. Dalam menjalankan operasionalnya, perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang kompeten, khususnya di bagian sales, untuk mendukung pencapaian target pemasaran dan memastikan kelancaran operasional perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak *Human Resource* (HR) PT. BTI Sumbar, disampaikan bahwa kebutuhan akan sistem rekrutmen yang lebih modern dan terotomasi semakin mendesak, seiring dengan perkembangan perusahaan dan meningkatnya kebutuhan tenaga kerja yang berkualitas. Pihak HR mengakui bahwa proses seleksi karyawan yang selama ini dilakukan secara manual dirasa kurang efektif dalam memenuhi kebutuhan perusahaan secara cepat dan akurat. Mereka juga menyatakan bahwa sistem rekrutmen konvensional sering kali menyebabkan keterlambatan dalam proses seleksi, penumpukan berkas fisik, serta kesulitan dalam melakukan pemantauan terhadap setiap tahapan rekrutmen. Dengan semakin banyaknya jumlah pelamar dan bertambahnya cabang perusahaan di berbagai daerah, pengelolaan rekrutmen secara manual menjadi semakin sulit untuk diterapkan secara optimal. Oleh karena itu, perusahaan menyadari pentingnya pemanfaatan teknologi informasi untuk mendukung dan mempercepat proses rekrutmen agar lebih efisien, terorganisir, objektif, dan transparan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian HR PT. BTI Sumbar, sepanjang tahun 2024 jumlah pelamar kerja yang masuk mencapai total 1.245 orang. Rinciannya, pada bulan Januari terdapat 96 pelamar, Februari 110 pelamar, Maret 103 pelamar, April 118 pelamar, Mei 121 pelamar, Juni 108 pelamar, Juli 132

pelamar, Agustus 115 pelamar, September 102 pelamar, Oktober 124 pelamar, November 97 pelamar, dan Desember sebanyak 119 pelamar. Setiap bulan, perusahaan menerima rata-rata 100 hingga 130 berkas lamaran secara fisik yang harus diperiksa dan diverifikasi secara manual oleh tim HR. Tingginya volume pelamar ini menimbulkan tantangan tersendiri dalam proses rekrutmen, khususnya dalam hal efisiensi waktu, akurasi seleksi, dan pengelolaan data pelamar.

Namun hingga saat ini, kondisi di PT. BTI Sumbar menunjukkan bahwa proses rekrutmen karyawan masih dilakukan secara manual. Tahapan dimulai dari pengumuman lowongan kerja yang disebarkan melalui media sosial atau informasi internal, tanpa adanya sistem rekrutmen terpusat. Pelamar kemudian diminta datang langsung ke kantor pusat di Padang untuk menyerahkan berkas lamaran dalam bentuk fisik. Setelah itu, tim HR melakukan proses seleksi administrasi dengan memeriksa kelengkapan dokumen satu per satu secara manual. Jika pelamar dinyatakan lolos seleksi awal, mereka akan dihubungi secara langsung melalui telepon atau pesan untuk mengikuti tes atau wawancara. Penjadwalan dan pelaksanaan tes maupun wawancara dilakukan secara luring tanpa dukungan sistem digital. Selanjutnya, hasil seleksi dievaluasi oleh tim HR secara manual, dan keputusan penerimaan disampaikan secara langsung atau melalui pesan pribadi. Seluruh proses ini tidak terdokumentasi secara digital dan belum menggunakan sistem informasi yang terintegrasi.



Gambar 1. 1 Alur Proses Rekrutmen PT. BTI Sumbar

Gambar 1.1 diatas merupakan alur proses rekrutmen PT. BTI Sumbar yang terstruktur. Prosesnya dimulai dengan Pengumuman Lowongan untuk menarik calon pelamar, diikuti oleh Pendaftaran Manual di mana berkas aplikasi diserahkan secara fisik. Kandidat kemudian mengikuti Tes Tertulis untuk evaluasi kemampuan dasar, dilanjutkan dengan Seleksi Wawancara untuk penilaian lebih mendalam. Tahap terakhir adalah Pengumuman Kelulusan bagi kandidat yang terpilih.

Kondisi tersebut menyebabkan beberapa kendala yang menghambat kelancaran proses rekrutmen di PT. BTI Sumbar. Penerapan metode manual membuat setiap tahapan seleksi berjalan kurang efektif dan sering kali memakan waktu lebih lama dari yang seharusnya. Proses administrasi yang masih dilakukan secara konvensional menimbulkan ketidakteraturan dalam pengelolaan berkas serta keterbatasan dalam memantau perkembangan lamaran secara menyeluruh.

Selain itu, proses seleksi yang berbasis manual sering kali menimbulkan antrean panjang di kantor pusat. Banyak pelamar harus menunggu lama hanya untuk menyerahkan dokumen mereka. Proses verifikasi berkas juga membutuhkan waktu lama karena dilakukan secara manual oleh staf HR. Penumpukan berkas fisik menjadi kendala tersendiri, karena menyebabkan keterlambatan pemrosesan data

pelamar serta meningkatkan risiko kesalahan administrasi. Dalam beberapa kasus, berkas lamaran bahkan dapat hilang atau tertukar, yang tentu saja merugikan baik pelamar maupun pihak perusahaan.

Ketiadaan sistem pelacakan status lamaran secara real-time juga menjadi salah satu keluhan utama dari para pelamar. Mereka tidak memperoleh informasi yang jelas tentang perkembangan lamaran, sehingga menimbulkan ketidakpastian dan menurunkan tingkat kepuasan terhadap perusahaan. Karena tidak tersedia sistem notifikasi otomatis, pelamar harus menghubungi pihak HR secara langsung untuk menanyakan status lamaran, yang sering kali tidak direspons secara cepat. Hal ini menciptakan ketidakpastian dan berdampak pada turunnya kepercayaan terhadap transparansi proses rekrutmen di perusahaan. Sistem informasi rekrutmen berbasis web menawarkan berbagai manfaat, baik bagi perusahaan maupun pelamar. Dengan adanya sistem ini, pelamar dapat mengajukan lamaran mereka secara online tanpa harus datang langsung ke kantor pusat. Mereka juga dapat mengunggah dokumen-dokumen yang diperlukan dengan lebih mudah, serta mendapatkan informasi mengenai tahapan seleksi yang sedang berlangsung. Proses seleksi dapat dilakukan secara lebih cepat dan akurat, mengurangi risiko kesalahan administrasi, serta mempercepat pengambilan keputusan dalam pemilihan kandidat yang sesuai. Oleh karena itu, pengembangan sistem informasi rekrutmen berbasis *web* pada PT. BTI Sumbar diharapkan dapat menjadi solusi dalam meningkatkan efektivitas serta efisiensi proses seleksi karyawan (Harun, 2019).

Proses rekrutmen yang selama ini dilakukan secara manual sering kali menghadapi berbagai kendala, seperti keterlambatan dalam pemrosesan data pelamar, penumpukan berkas fisik, serta kesulitan dalam melakukan pemantauan terhadap setiap tahapan seleksi. Dengan adanya sistem berbasis web, proses rekrutmen diharapkan dapat berjalan lebih sistematis dan akurat, sehingga mempermudah perusahaan dalam mengelola data pelamar serta mempercepat pengambilan keputusan dalam seleksi karyawan.

Sistem ini juga diharapkan mampu mengurangi beban administratif yang selama ini menjadi tantangan bagi tim HR, serta meningkatkan transparansi dalam setiap tahap rekrutmen. Melalui penerapan sistem rekrutmen berbasis web,

perusahaan diharapkan dapat menjangkau lebih banyak pelamar, mengelola data kandidat secara lebih efektif, serta memastikan bahwa tenaga kerja yang direkrut sesuai dengan kebutuhan bisnis yang terus berkembang. Tidak hanya bagi perusahaan, penggunaan sistem ini juga diharapkan memberikan manfaat bagi para pelamar, karena mereka dapat mengakses informasi rekrutmen secara lebih mudah, memperoleh kepastian dalam proses seleksi, serta merasakan pengalaman rekrutmen yang lebih praktis dan efisien. Dengan demikian, implementasi sistem ini diharapkan tidak hanya meningkatkan daya saing PT. BTI Sumbar dalam memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, tetapi juga mendukung peningkatan kualitas operasional perusahaan secara keseluruhan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “bagaimana dan membangun sistem informasi rekrutmen berbasis *web* yang dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses seleksi karyawan di PT. BTI Sumbar?”

C. Batasan Masalah

Penelitian ini memiliki batasan untuk memastikan fokus dan ruang lingkup yang jelas dalam mencapai tujuan penelitian. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Fokus pada Layanan Rekrutmen

Penelitian ini hanya membahas proses rekrutmen karyawan di PT. BTI Sumbar, fokus utama adalah pada tahap seleksi administrasi hingga pengambilan keputusan penerimaan karyawan. Hal-hal di luar proses rekrutmen, seperti pelatihan karyawan atau manajemen kinerja, tidak termasuk dalam cakupan penelitian ini.

2. Lingkup Teknologi

Sistem yang dikembangkan dalam penelitian ini berbasis *web* dan dirancang untuk membantu proses rekrutmen secara online. Penelitian ini tidak mencakup pengembangan aplikasi *mobile* atau teknologi lainnya.

3. Data yang Digunakan

Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari proses rekrutmen di PT. BTI Sumbar, meliputi data pelamar, kriteria seleksi, dan hasil evaluasi. Penelitian ini tidak akan membahas data dari perusahaan lain atau sumber eksternal yang tidak berkaitan langsung dengan PT. BTI Sumbar.

4. Studi Kasus Terbatas

Studi kasus dalam penelitian ini hanya dilakukan di PT. BTI Sumbar. Sistem yang dikembangkan tidak dirancang untuk diterapkan secara langsung di perusahaan lain, meskipun konsepnya dapat diadaptasi sesuai dengan kebutuhan masing-masing perusahaan.

5. Regulasi Yang Diterapkan

Rancangan sistem informasi rekrutmen akan mengikuti kebijakan internal PT. BTI Sumbar terkait proses penerimaan karyawan, termasuk tahapan seleksi dan persyaratan administrasi. Selain itu, sistem yang dikembangkan akan disesuaikan dengan regulasi ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia untuk memastikan kepatuhan terhadap standar hukum dalam proses rekrutmen.

D. Tujuan Penelitian

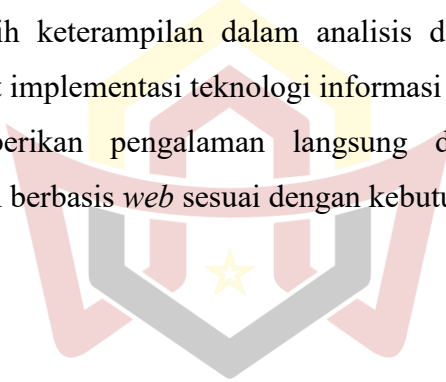
Tujuan penelitian ini adalah mengembangkan Sistem Informasi Rekrutmen Karyawan Berbasis Web yang sesuai dengan kebutuhan PT Berkah Tridaya Indonesia Sumatera Barat. Pengembangan sistem ini diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan transparansi proses rekrutmen dengan mengoptimalkan fungsi-fungsi yang dibutuhkan oleh perusahaan melalui pendekatan sistematis dan berkelanjutan.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi PT. BTI Sumbar.
 - a. Meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam proses rekrutmen karyawan.
 - b. Mempermudah divisi HR dalam mengelola data pelamar secara lebih sistematis dan terstruktur.

- c. Mengurangi beban administratif dalam proses seleksi karyawan.
- 2. Bagi Pelamar Kerja
 - a. Mempermudah akses dalam proses pendaftaran dan pengajuan lamaran kerja secara *online*.
 - b. Memberikan informasi yang lebih transparan terkait tahapan seleksi dan status lamaran.
 - c. Menghemat waktu dan biaya karena proses rekrutmen dapat dilakukan tanpa harus datang langsung ke perusahaan.
- 3. Bagi Peneliti
 - a. Mengembangkan pemahaman mengenai penerapan sistem informasi dalam proses rekrutmen.
 - b. Melatih keterampilan dalam analisis dan pemecahan masalah terkait implementasi teknologi informasi di dunia kerja.
 - c. Memberikan pengalaman langsung dalam mengembangkan sistem berbasis *web* sesuai dengan kebutuhan perusahaan.



UIN IMAM BONJOL
PADANG