

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Rekrutmen karyawan memiliki peran sentral dalam keberlanjutan dan kesuksesan sebuah organisasi. Proses ini bukan hanya sekadar pengisian kekosongan jabatan, tetapi juga strategi penting untuk memastikan bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan. Rekrutmen dilakukan untuk menarik individu yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan tertentu. Tujuan utama dari rekrutmen adalah membangun tim yang beragam, berbakat, dan memiliki komitmen terhadap tujuan organisasi. Selain itu, proses rekrutmen juga bertujuan untuk meningkatkan produktivitas, inovasi, dan daya saing organisasi di pasar. Dengan memiliki tenaga kerja yang berkualitas, organisasi dapat lebih efektif dalam mencapai visi dan misinya, serta dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang dinamis. Oleh karena itu, rekrutmen pegawai tidak hanya sekadar aspek operasional, melainkan merupakan investasi jangka panjang yang dapat membentuk fondasi keberlanjutan dan pertumbuhan organisasi (Aisyah dkk., 2018).

PT Inditama adalah sebagai perusahaan *software house*, menghadapi tantangan signifikan dalam mengelola Sumber Daya manusia (SDM) untuk memastikan efisiensi dan produktivitas yang optimal. Dalam konteks ini, sistem rekrutmen karyawan menjadi elemen kritis dalam manajemen SDM yang memerlukan perhatian khusus.

PT Inditama dalam proses rekrutmen pegawai menghadapi beberapa kendala diantaranya, pertama perusahaan inditama mencakup proses rekrutmen karyawan yang masih belum memiliki *website* rekrutmen sendiri yang dimana mendaftarkan diri di *website linkedln*, lalu setiap minggunya, mereka harus mengecek *email* terkait di situs tersebut untuk memeriksa apakah ada data pelamar yang masuk atau tidak. Jumlah data pelamar yang masuk banyak kurang lebih setiap bulan pelamar yang melakukan *apply* lamaran terdapat kurang lebih 300

Politeknik Negeri Subang

pelamar yang melamarkan diri yang dimana membuat HRD merasa kewalahan dalam menjalankan proses pemilihan karyawan baru.

Kedua perlu diperhatikan bahwa proses rekrutmen karyawan di perusahaan ini belum mencakup tes kepribadian, yang dimana di perusahaan ketika ada pelamar yang melamarkan diri kemudian dari pihak HRD meminta untuk datang ke kantor kemudian dari pihak kantor memberikan soal studi kasus atau soal yang dimana pelamar harus mengerjakan sesuai waktu yang telah di tentukan oleh pihak HRD. Tes kepribadian merupakan elemen penting dalam menilai nilai sikap calon karyawan, dan keberadaannya dapat memberikan nilai tambah dalam seleksi karyawan. Oleh karena itu, tidak adanya tes kepribadian dalam proses rekrutmen dapat mengakibatkan hilangnya aspek penilaian ini, yang seharusnya menjadi faktor penentu dalam memilih karyawan yang sesuai dengan nilai dan sikap yang diinginkan oleh perusahaan.

Ketiga belum adanya integrasi nilai yang menyatukan nilai tes pribadi dan tes studi kasus, yang menyebabkan proses seleksi menjadi tidak sesuai dan kurangnya keterpaduan antara nilai-nilai ini yang dapat menyebabkan beberapa konsekuensi yang perlu dipertimbangkan. Ketidaksesuaian ini juga dapat mengarah pada penilaian yang tidak konsisten dan subjektif. Selain itu dampak yang dirasakan pada efisiensi dan efektivitas proses seleksi, tanpa integrasi nilai yang tepat tim seleksi mungkin menghabiskan lebih banyak waktu dan sumber daya untuk mengelola data yang tidak terkoordinasi dengan baik.

Dengan menggunakan metode *waterfall*, setiap fase pengembangan dapat dijalankan dengan urutan yang jelas, memungkinkan pengembang untuk fokus pada satu langkah pada satu waktu. Pendekatan ini memberikan struktur yang baik untuk proyek dengan ruang lingkup yang terbatas. Kita dapat menetapkan jadwal dengan sangat pasti sejak awal. Hal ini memungkinkan manajemen untuk memiliki visibilitas yang jelas terhadap waktu penyelesaian setiap fase, menciptakan prediktabilitas dalam pelaksanaan proyek.

Dalam konteks ini, metode yang digunakan adalah adopsi dari *waterfall* pada tahapan analisis dan perancangan penulis. Untuk tahapan analisis disini penulis melakukan beberapa tahapan seperti melakukan observasi, wawancara, studi literatur dan analisis kebutuhan pengguna. Sedangkan untuk perancangan

disini melakukan pembuatan desain seperti merancang pemodelan UML, merancang basis data, merancang *user interface* (UI).

Berdasarkan analisis masalah tersebut maka judul Proyek Akhir ini yaitu **“Analisis dan Perancangan Sistem Rekrutmen Karyawan Studi Kasus: PT Indiga Nusa Digitama. “**

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana perusahaan membuat proses rekrutmen sendiri tanpa melibatkan *tools* lainnya?
2. Bagaimana menambahkan tes kepribadian pada rekrutmen karyawan untuk membantu perusahaan memilih kandidat yang sesuai dengan keinginan perusahaan?
3. Bagaimana integrasi penilaian tes dapat meningkatkan efektivitas dan akurasi dalam menilai keterampilan serta potensi individu?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Melakukan analisis terhadap proses rekrutmen karyawan yang sedang berlangsung di PT Indiga Nusa Digitama.
2. Merancang sebuah sistem rekrutmen karyawan yang baru atau diperbarui berdasarkan hasil analisis untuk memahami langkah-langkah, prosedur, dan tahapan yang terlibat dalam proses rekrutmen yang sedang berjalan.
3. Merancang dan menganalisis terhadap penggunaan seleksi yang objektif dan *valid*, seperti tes kepribadian, wawancara terstruktur, dan penilaian keterampilan. Ini bertujuan untuk memastikan bahwa keputusan seleksi didasarkan pada data dan informasi yang relevan dan akurat.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Sistem yang dianalisis dan dirancang dengan baik, hal ini bisa membantu dalam proses pencarian kandidat yang sesuai, seleksi yang lebih akurat.
2. Melalui analisis dan perancangan sistem, perusahaan dapat memastikan bahwa

- proses rekrutmen mereka sesuai dengan peraturan dan kebijakan yang berlaku.
3. Dengan proses seleksi yang lebih terstruktur dan akurat, perusahaan dapat meningkatkan kualitas penerimaan karyawan baru. Ini berarti mengurangi risiko perekrutan karyawan yang tidak cocok.

1.5. Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Adapun ruang lingkup dan batasan masalah dari penelitian ini yaitu:

1. Penulis hanya memfokuskan terkait proses rekrutmen karyawan di PT Indiga Nusa Digitama.
2. Data yang digunakan merupakan data karyawan melakukan rekrutmen.
3. Proyek akhir ini tidak mencakup pembahasan mengenai implementasi karena fokus utamanya adalah pada fase analisis dan perancangan saja.

1.6. Sistematika Laporan

Terdapat enam bab dalam laporan proyek akhir ini dan dari masing-masing bab terdapat beberapa sub-bab dengan uraian yang berbeda (Tim Penyusun, 2022.). Urutan dari sistematika pelaporan antara lain:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini memaparkan latar belakang dibuatnya analisis dan perancangan sistem rekrutmen karyawan, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, ruang lingkup atau batasan masalah, serta sistematika pelaporan.

BAB 2 : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi landasan-landasan teori yang menunjang dalam pembuatan proyek akhir ini. Selain itu diuraikan juga beberapa definisi yang bersangkutan dengan analisis dan perancangan sistem rekrutmen karyawan seperti penerapan metode *waterfall* serta uraian penelitian sebelumnya.

BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini akan memaparkan secara rinci mengenai langkah-langkah dan metodologi pengembangan sistem pada analisis dan perancangan sistem rekrutmen karyawan menggunakan metode

waterfall yang terdiri dari analisis dan desain.

BAB 4 : ANALISIS

Pada bab ini menguraikan tentang *requirements analysis and definition* atau analisis kebutuhan yang terdiri dari observasi, studi literatur, dan wawancara.

BAB 5 : PERANCANGAN

Setelah itu *system and software design* atau perancangan sistem yang diusulkan, yang terdiri dari perancangan sistem dan perancangan *user interface*.

BAB 6 : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi simpulan yang telah dicapai guna menjawab tujuan dari proyek akhir serta saran-saran yang bermanfaat bagi kemajuan rekrutmen karyawan.