

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam segala aspek di kehidupan ini. Sumber daya manusia yang berkualitas selalu dibutuhkan diberbagai aspek kehidupan, terutama dalam dunia bisnis atau perusahaan. Dalam dunia bisnis, ketika sumber daya manusia yang terdapat didalamnya berkualitas dan juga mampu untuk menjadi pribadi yang professional, kemungkinan besar bisnis tersebut akan berjalan sesuai dengan rencana yang telah dipikirkan dan ditetapkan.

Dari kualitas sumber daya manusia-nya juga, akan ditentukan apakah pergerakan/kemajuan suatu organisasi atau perusahaan akan mampu untuk berkembang dan juga bersaing pada zaman sekarang ini, dimana banyaknya perusahaan-perusahaan atau bisnis-bisnis besar yang sudah mampu untuk maju dan sukses karena sumber daya manusia yang ada didalamnya mempunyai kualitas yang sangat tinggi, mampu mengikuti perkembangan teknologi, dan juga mampu untuk bersaing.

Perkembangan teknologi pada masa sekarang ini juga menuntut atau bisa juga dikatakan mewajibkan para masyarakat dan juga perusahaan untuk mampu mengikuti dan menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi. Dalam hal ini, sumber daya manusia yang mampu untuk mengikuti perubahan-perubahan yang ada, menjadi salah satu faktor terpenting untuk menggerakkan

perusahaan tempat mereka bekerja dengan memanfaatkan teknologi yang tersedia, karena dengan begitu perkembangan diperusahaan akan lebih cepat.

Tidak jauh sampai masalah tersebut, sebenarnya perusahaan hanya mengharapkan bahwa para karyawan mereka mampu untuk menjalankan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan dan mempunyai kinerja yang memuaskan dari setiap karyawan yang ada. Telah diketahui bahwa sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu untuk mengikuti perkembangan teknologi yang ada bisa dijadikan sebagai modal suatu perusahaan agar tujuan dan juga harapan dari perusahaan tersebut mampu terwujud.

Untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan juga sesuai dengan keinginan, dalam rangka mewujudkan tujuan dari perusahaan divisi yang bersangkutan dalam perusahaan harus merancang serta menentukan seperti apa kriteria dan spesifikasi sumber daya manusia yang mereka butuhkan disetiap *role* pekerjaan yang ada diperusahaan mereka, sehingga ketika perusahaan ingin melakukan perekrutan karyawan baru, perusahaan dengan mudah mampu menemukan kriteria calon karyawan yang akan dibutuhkan nantinya.

Dan untuk mewujudkan perolehan sumber daya manusia yang berkualitas, setiap perusahaan harus melakukan proses rekrutmen karyawan baru yang dilakukan dengan baik dengan tujuan sumber daya manusia yang dibutuhkan akan sesuai dan juga tepat dengan kebutuhan perusahaan, serta sumber daya manusia yang didapatkan dipastikan memiliki dan menguasai keterampilan

serta pengetahuan yang tinggi, karena dengan begitu nantinya akan memberikan dampak yang sangat baik terhadap perusahaan.

Rekrutmen karyawan merupakan proses suatu organisasi atau perusahaan untuk mencari sumber daya manusia tambahan baru dalam rangka memasuki suatu posisi atau juga jabatan yang sedang kosong, lowong, atau memang sedang dibutuhkan sumber daya manusia tambahan dengan syarat calon sumber daya manusia tersebut mampu untuk memenuhi kriteria beserta spesifikasi yang diinginkan dan dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan, dan mampu untuk menjalankan pekerjaan yang nantinya akan diberikan.

Dalam proses perekrutan karyawan, divisi yang bersangkutan dalam proses rekrutmen ini harus mempertimbangkan secara matang dan bijak metode apa yang akan digunakan, dan juga harus diperhatikan dari berbagai aspeknya agar proses rekrutmen yang dilaksanakan bisa efektif, efisien, sesuai dengan keinginan, dan juga tidak membutuhkan biaya yang besar. Dalam penerapannya, ada berbagai jenis cara yang bisa diterapkan untuk mencari sumber daya manusia tambahan.

Ada beberapa macam metode rekrutmen disetiap organisasi atau perusahaan, salah satunya yaitu metode terbuka yang prosesnya dilakukan dengan cara menggunakan media sebagai wadah untuk mencari kandidatnya, media-nya pun bukan media internal dari perusahaan itu sendiri. *Job advertisement* menjadi salah satu metode proses rekrutmen yang paling sering dan umum digunakan, karena di-internet banyak *platform* yang memang

sengaja menyediakan wadah bagi organisasi atau perusahaan untuk memasang iklan lowongan pekerjaan yang tersedia di organisasi atau perusahaan tersebut.

Tersedia juga suatu agensi yang menyediakan jasa untuk membantu proses perekrutan suatu organisasi atau perusahaan dengan cara organisasi atau perusahaan tersebut hanya memberikan secara lengkap posisi atau jabatan apa yang sedang dibutuhkan sumber daya manusia, jenis pekerjaannya, dan kriteria sumber daya manusia seperti apa yang mereka butuhkan, selanjutnya agensi tersebut akan melakukan proses *interview* kepada para calon karyawan yang telah dipilih oleh organisasi atau perusahaan tersebut.

Ada juga metode *job fair*, dimana diadakan suatu pameran yang berisikan banyak organisasi atau perusahaan melakukan pencarian kandidat yang sedang mereka butuhkan dan dilakukan secara langsung. *Job fair* biasanya berisikan banyak *booth*, dan setiap satu *booth* yang ada berasal dari satu organisasi atau perusahaan, metode ini memerlukan biaya yang cukup besar sehingga dinilai kurang efisien terhadap organisasi atau perusahaan.

Sesuai dengan perkembangan teknologi yang telah disebutkan diatas, disimpulkan bahwa metode yang paling efektif dan efisien untuk diterapkan yaitu dengan cara menerapkan rekrutmen *online* atau *e-recruitment*, dimana proses rekrutmen yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan dijalankan melalui internet.

Telah diketahui bahwa teknologi informasi seperti internet, memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap segala aspek dikehidupan manusia saat ini. Keberadaannya mempermudah dan mempersingkat pekerjaan-

pekerjaan dalam dunia organisasi atau perusahaan, seperti dalam proses perekrutan karyawan secara online (*e-recruitment*). *E-Recruitment* merupakan suatu proses perekrutan karyawan baru oleh suatu organisasi atau perusahaan yang didalam prosesnya menggunakan internet.

Penerapan *e-recruitment* ini sangat memberikan dampak positif terhadap organisasi atau perusahaan yang menerapkannya. Tidak hanya untuk organisasi atau perusahaan, penerapan *e-recruitment* ini juga memberikan dampak positif terhadap para kandidatnya. Dengan *e-recruitment* ini, waktu dan biaya yang dikeluarkan baik untuk perusahaan maupun kandidat menjadi lebih efektif dan efisien. Semuanya juga sudah terintegrasi, tidak dibutuhkan lagi lembaran-lembaran kertas untuk membuat lamaran, portofolio, CV, dan lain-lainnya.

Semua hal tersebut didalam *e-recruitment* akan diubah pembuatannya menjadi *soft file (paperless)*. Bisa dibandingkan dengan penerapan rekrutmen biasa atau *offline* yang pastinya membutuhkan banyak lembaran kertas. Selain tidak ramah lingkungan, ada beberapa kemungkinan juga apabila organisasi atau perusahaan tidak bisa menyimpan lembaran-lembaran kertas tersebut dengan benar dan rapi, berkas yang nantinya akan dibutuhkan sewaktu-waktu, akan sulit untuk ditemukan kembali.

Para kandidat yang ingin mencalonkan diri juga mempunyai kesempatan yang jauh lebih baik dalam menaikkan proses pencarian kerja mereka dan pastinya lebih mudah juga untuk menemukan informasi-informasi tentang lowongan pekerjaan yang ada. Sistem *e-recruitment* ini sudah banyak

diterapkan oleh organisasi dan perusahaan dalam rangka mewujudkan rekrutmen yang lebih efisien, baik dari organisasi atau perusahaan kecil sampai yang besar.

Salah satu perusahaan yang menerapkan *e-recruitment* ini yaitu Go Holdings Pte Ltd Jakarta. Go Holdings Pte Ltd Jakarta merupakan perusahaan pemasok *cullet* (limbah kaca) terkemuka di Asia Tenggara dan perusahaan ini merupakan tempat penulis melaksanakan kegiatan Praktik Kerja Lapangan (PKL)-nya, disana sudah diterapkan metode rekrutmen online atau *e-recruitment*.

Berdasarkan pengalaman penulis ketika melaksanakan kegiatan Praktik Kerja Lapangan di Go Holdings Pte Ltd Jakarta, diketahui bahwa sistem penerapan *e-recruitment* di sana masih ada beberapa masalah yang terjadi, seperti minimnya sumber daya manusia yang mengurus proses *e-recruitment* tersebut, kurangnya wawasan dan pengalaman pada sumber daya manusia yang mengurusinya, dan jumlah kandidat yang terlalu banyak akibat kurang detailnya penyebaran informasi yang diberikan oleh Go Holdings Pte Ltd Jakarta.

Apabila masalah-masalah tersebut tidak segera diatasi dan dibiarkan untuk waktu yang lama, maka akan muncul dampak negatif yang akan merugikan pihak perusahaan, seperti tidak maksimalnya proses yang berjalan karena membutuhkan waktu yang sangat lama. Maka dari itu penulis harus mengadakan penelitian tentang penerapan sistem *e-recruitment* pada Go Holdings Pte Ltd Jakarta dengan tujuan penerapan *e-recruitment* selanjutnya

bisa dilaksanakan dengan lebih baik dan terorganisir lagi. Penulisan Karya Ilmiah ini dibatasi sampai proses penerimaan lamaran pekerjaan dari kandidat.

B. Perumusan Masalah

Penerapan sistem *e-recruitment* yang baik pasti akan membuat proses kegiatannya menjadi lebih efektif serta efisien dalam waktu serta biaya yang dikeluarkan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas serta didasari pada pelaksanaan kegiatan Praktik Kerja Lapangan (PKL) di Go Holdings Pte Ltd Jakarta, maka perumusan masalah yang akan dibahas dalam penulisan Karya Ilmiah ini yaitu **“Bagaimana Cara Mengoptimalkan Penerapan *E-Recruitment* pada Go Holdings Pte Ltd Jakarta?”**.

C. Tujuan dan Manfaat Penulisan

1. Tujuan Penulisan

Berdasarkan perumusan masalah di atas, berikut merupakan tujuan penulisan Karya Ilmiah ini, yaitu :

- a. Untuk mengetahui bagaimana penerapan sistem *e-recruitment* yang baik pada suatu organisasi atau perusahaan.
- b. Untuk mengetahui proses apa saja yang dilalui pada penerapan sistem *e-recruitment* yang baik dan teratur.
- c. Untuk menganalisis serta mendeskripsikan penerapan dan juga permasalahan yang terjadi pada *e-recruitment* yang telah diterapkan pada Go Holdings Pte Ltd Jakarta.

2. Manfaat Penulisan

Setiap penelitian pasti memberikan manfaat kepada banyak pihak, baik untuk peneliti, objek yang diteliti, dan pihak-pihak lain yang bersangkutan. Berikut akan disebutkan manfaat yang dapat diambil dari Karya Ilmiah ini dari tiga sisi.

a. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan wawasan, referensi, dan pengalaman baru terhadap mahasiswa dalam bidang perkantoran, khususnya mengenai penerapan sistem *e-recruitment* di suatu organisasi atau perusahaan, yang mana hal tersebut berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Hasil penelitian ini diharapkan mampu untuk dijadikan sebagai referensi atau bahan rujukan baru sebagai pendukung pengembangan ilmu pengetahuan khususnya pada Program Studi D-III Administrasi Perkantoran tentang penerapan sistem *e-recruitment*.

c. Bagi Perusahaan (Go Holdings Pte Ltd Jakarta)

Hasil penelitian ini diharapkan mampu untuk dijadikan sebagai bahan referensi dan juga informasi dalam rangka peningkatan dan pengembangan dalam penerapan *e-recruitment* pada organisasi atau perusahaan masa sekarang ini.

