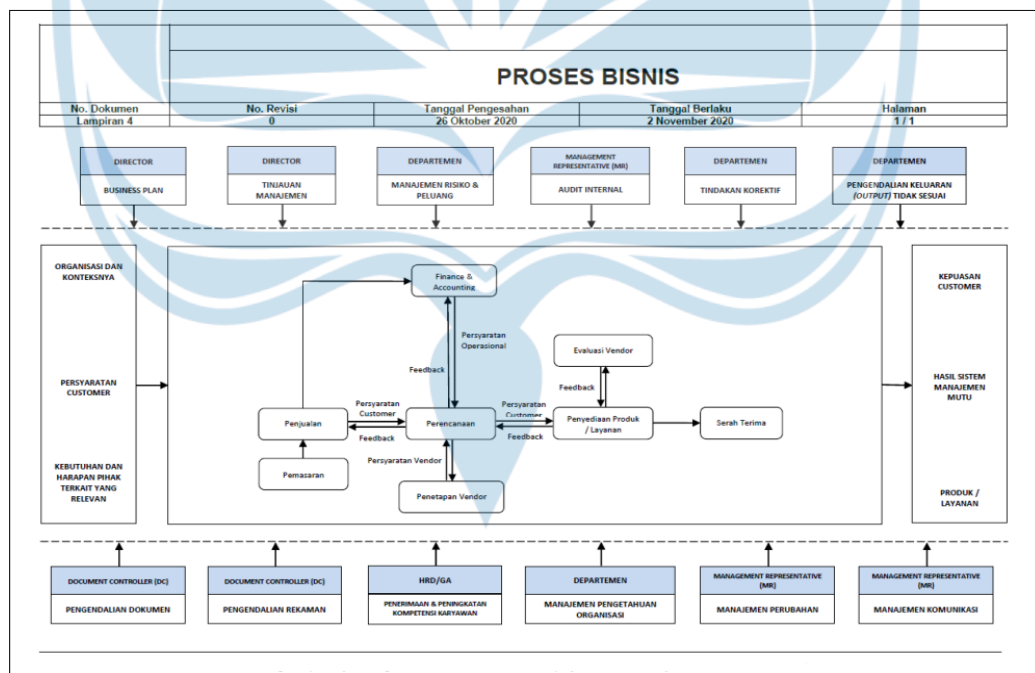


BAB 1 PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

PT XYZ merupakan perusahaan berbasis teknologi dan bergerak di bidang pengambilan keputusan, dengan mengembangkan produk perangkat lunak berbasis teknologi informasi masa depan, seperti *Big Data*, *Data Science*, *Deep Web*, dan *Data Technology*. PT XYZ berfokus pada intelijen media, analisis data, dan kajian strategis yang kemudian mampu membantu proses pengambilan keputusan, dan salah satu produk unggulan dari PT XYZ ini adalah POLITICA. POLITICA merupakan suatu aplikasi yang dapat memantau perbincangan publik secara *real – time* pada skala nasional ataupun lokal. Saat ini, PT XYZ sudah melayani kurang lebih 200 klien, dengan persentase perusahaan swasta adalah sebesar 30%, sedangkan untuk 70% sisanya merupakan sektor Pemerintahan. Pada gambar 1.1. berikut akan ditampilkan visualisasi alur proses bisnis di PT XYZ untuk memudahkan pembaca dalam memahami aktivitas bisnis perusahaan.



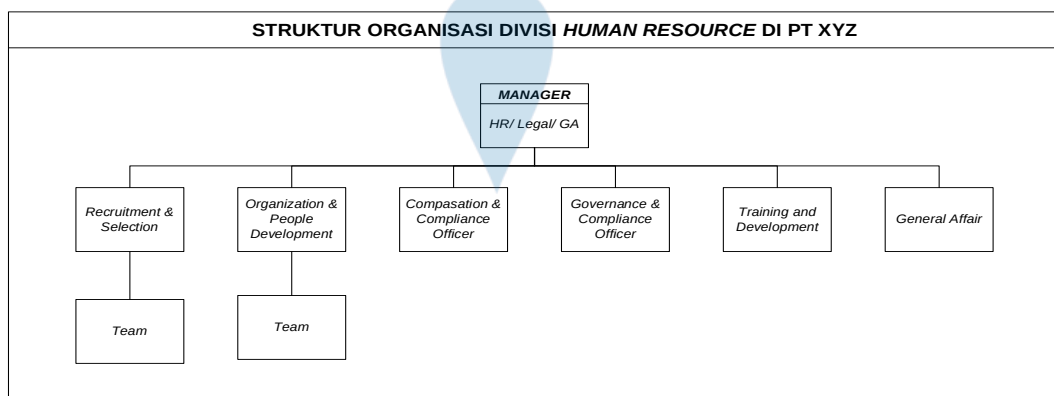
Gambar 1.1. Alur Proses Bisnis PT XYZ

Sampai dengan saat ini, PT XYZ memiliki 3 cabang perusahaan, dengan kantor pusat yang terletak di Menara Sudirman Lantai 19, Lot A, Jl. Jend. Sudirman Kav 60, RT. 5/ RW. 3, Senayan, Kec. Kby. Baru, Kota Jakarta Selatan, 12190. Untuk

lokasi penelitian dari laporan ini sendiri dilakukan pada kantor cabang PT XYZ yang terletak di Jl. H. Rasam No. 96, Parigi Baru, Kec. Pd. Aren, Kota Tangerang Selatan, Banten, 15228. Peneliti melakukan proses observasi dan pengamatan pada divisi *Human Resources*, dengan penempatannya pada Tim Rekrutmen.

PT XYZ merupakan perusahaan yang berjalan secara dinamis. Kondisi pekerjaan yang dinamis ini merujuk pada kondisi di lingkungan perusahaan yang terus berubah dengan cepat dan menuntut adaptasi yang tinggi dari segi individu maupun organisasi di dalamnya. Umumnya, perusahaan teknologi berorientasi pada proyek, di mana setiap kegiatan operasionalnya sangat ditentukan oleh target waktu dan tenggat penyelesaian proyek yang ketat dan sudah ditetapkan. Seiring dengan tingkat kemunculan proyek – proyek baru yang terus bertambah, kebutuhan akan tenaga kerja tambahan menjadi hal yang tidak dapat dihindarkan. Setiap proyek baru yang akan dikerjakan membutuhkan dukungan sumber daya manusia atau tenaga kerja baru dengan keterampilan yang spesifik, sehingga proses rekrutmen harus dilakukan secara cepat dan tepat.

Selama menjalankan program magang yang berjalan 6 bulan (September – Februari), peneliti menempati posisi *recruiter* dalam divisi *Human Resources* yang ada di PT XYZ ini. Pekerjaan operasional sebagai seorang *recruiter* menjadi aktivitas utama peneliti dalam menjalankan program magang, seperti melaksanakan serangkaian alur proses perekrutan karyawan baru. Pada gambar 1.2. akan dilampirkan visualisasi struktur organisasi divisi *Human Resources* untuk mengetahui fungsi dari divisi ini di PT XYZ.



Gambar 1.2. Struktur Organisasi Divisi *Human Resources* (HR) PT XYZ

Dalam lingkungan pekerjaan yang dinamis tersebut, proses rekrutmen memiliki peran yang sangat penting karena ketersediaan tenaga kerja harus sejalan dengan kebutuhan proyek yang terus bertambah. Idealnya, perusahaan memerlukan proses rekrutmen dengan *time to hire* yang rendah, agar kemudian proses pengisian posisi dapat dilakukan dengan tepat waktu, dan proyek berjalan sesuai jadwal. Menurut *benchmark* industri yang telah dilakukan, *time to hire* untuk posisi operasional dan teknis berada pada kisaran 24 sampai dengan 28 hari kerja (<https://recruiterflow.com/blog/time-to-hire/>). Namun kondisi proses rekrutmen yang aktual di PT XYZ memerlukan waktu selama 35 hari kerja dan dianggap terlalu lama.

1.2. Penelusuran Masalah

Tahapan penelusuran masalah diawali dengan pelaksanaan sesi diskusi yang melibatkan beberapa pemangku kepentingan, yaitu Manajer HR, perwakilan Tim Rekrutmen dan juga *User*. Diskusi ini difokuskan pada identifikasi kendala yang dirasakan langsung oleh Tim Rekrutmen selama menjalankan proses perekrutan, dengan tujuan untuk memperoleh pemahaman yang konkret mengenai permasalahan yang dihadapi. Informasi ini yang kemudian digunakan sebagai dasar dalam merancang solusi yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan perusahaan.

Dari hasil diskusi tersebut, kemudian ditemukan beberapa permasalahan utama yang muncul dalam pelaksanaan proses perekrutan. Pertama, terdapat kondisi keterlambatan dalam pemenuhan permintaan tenaga kerja baru oleh *User*. Keterlambatan ini ditunjukkan melalui lamanya waktu yang dibutuhkan sejak permintaan tenaga kerja diajukan, hingga kandidat resmi bergabung dengan perusahaan. Selanjutnya, ditemukan pula ketidakjelasan waktu proses pengambilan keputusan pada tahapan seleksi kandidat. Selain itu, menurut Manajer HR, proses “evaluasi hasil pengerjaan tes kandidat” dan “penyampaian keputusan akhir” cenderung tidak memiliki standar waktu yang terdefinisi, sehingga menghambat kelancaran alur proses rekrutmen secara keseluruhan.

Masalah lainnya dari Tim Rekrutmen yang ditemukan adalah mengenai durasi proses rekrutmen yang terlampaui lama. Dalam praktik operasionalnya, durasi yang dibutuhkan untuk meneruskan kandidat dari satu tahapan seleksi ke tahapan berikutnya bervariasi. Untuk memudahkan proses analisis permasalahan, hasil penelusuran permasalahan lebih lanjut dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1. Rekapitulasi Permasalahan dalam Proses Rekrutmen PT XYZ

Permasalahan	Aspek Masalah	Sumber Informasi (Stakeholder)
Hambatan dalam pemenuhan permintaan tenaga kerja baru oleh User.	Prosedural dan Manajemen Waktu	User
Ketidakjelasan waktu, pada proses pengambilan keputusan pada tahapan seleksi kandidat.	Prosedural dan Manajemen Waktu	User
Durasi proses rekrutmen yang terlampau lama		Tim Rekrutmen
Ketidakpastian dalam proses pengambilan keputusan pada tahapan perekrutan kandidat.		Manajer HR

Keempat permasalahan tersebut muncul dari aspek prosedural dan manajemen waktu, dikarenakan seluruh permasalahan berhubungan dengan waktu pemrosesan kandidat dalam sistem perekrutan, serta alur dari sistem perekrutan itu sendiri. Lingkup permasalahan kemudian difokuskan pada permasalahan yang disampaikan oleh Tim Rekrutmen yaitu mengenai durasi proses rekrutmen yang terlampau lama, atau dalam kata lain permasalahan inilah yang menjadi urgensi untuk diselesaikan. Hal ini dikarenakan, mengingat PT XYZ merupakan perusahaan yang bersifat dinamis dan berpacu pada waktu, proses perekrutan pun dituntut untuk dapat memenuhi permintaan kebutuhan karyawan baru dengan durasi yang secepat-cepatnya.

Urgensi permasalahan yang ditetapkan tersebut juga didukung dengan pertentangan permasalahan yang ada dari segi kepentingan antara Tim Rekrutmen dan juga User yaitu, Tim Rekrutmen merasa ditekan untuk secepatnya memenuhi permintaan kebutuhan karyawan baru, sedangkan User merasa Tim Rekrutmen tidak memberikan target waktu penyelesaian penilaian tes kandidat dan memilih untuk melakukan pekerjaan operasional Tim User seperti biasanya.

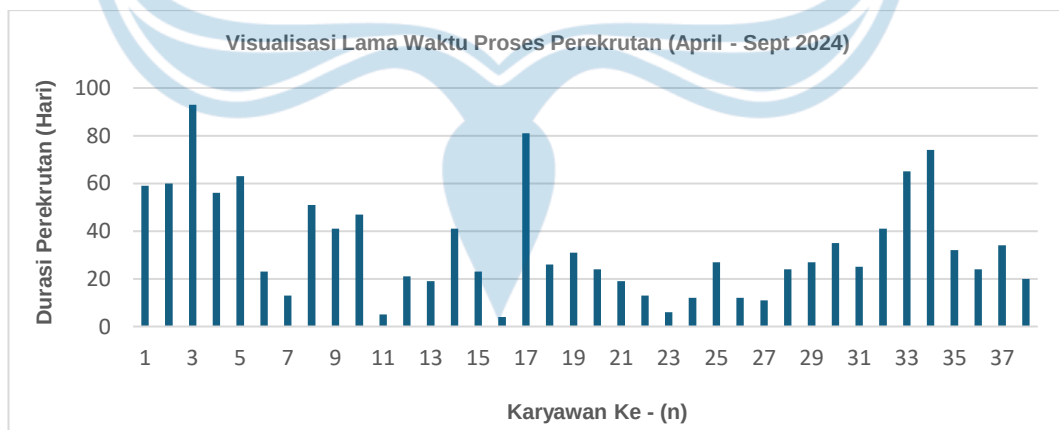
Peneliti kemudian menganalisis lebih dalam mengenai durasi proses rekrutmen yang sedang berjalan. Dilakukan peninjauan terhadap data historis durasi perekrutan dalam periode April sampai dengan Agustus 2024 untuk setiap

kandidat, baik antar divisi maupun antar bulan pelaksanaannya. Hasil analisis akan ditampilkan dalam bentuk rekapitulasi data historis lengkap dengan grafik yang dapat menggambarkan konsistensi durasi proses rekrutmen. Berikut adalah hasil analisis yang akan ditampilkan dalam tabel 1.2. dan juga gambar 1.3.

Tabel 1.2. Rekapitulasi Data Historis Variasi Waktu Perekrutan

Periode (Bulan)	Rerata (Hari)	Jumlah Data/ Bulan (Jumlah Karyawan Baru)
April	66	5
Mei	18	2
Juni	36	4
Juli	30	9
Agustus	19	11
September	41	7
Rerata Total	35 Hari Kerja	6 Karyawan

Jumlah karyawan baru yang berhasil direkrut oleh Tim Rekrutmen dalam periode 6 bulan tersebut adalah sebanyak 38 orang dan jika dirata – ratakan, rerata total waktu perekrutan untuk 6 karyawan baru adalah sebesar 35 hari kerja. Untuk memperkuat proses analisis, berikut adalah grafik visualisasinya:



Gambar 1.3. Visualisasi Variasi Waktu Perekrutan

Kesimpulan yang dapat dilihat dari hasil analisis dan pengolahan data historis seperti pada gambar 1.3. diatas adalah durasi proses rekrutmen yang tidak hanya menunjukkan perbedaan waktu perekrutan yang cukup signifikan antar karyawan baru, namun juga berada di luar batas waktu yang ideal untuk proses pemenuhan

kebutuhan tenaga kerja yaitu sekitar 24 – 28 hari kerja. Perbedaan waktu yang signifikan tersebut ditunjukkan dengan lama *time to hire* karyawan ke 3 dan ke 7 yang memiliki selisih waktu terlampaui jauh. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat acuan waktu yang jelas di setiap tahapan prosesnya. Ketiadaan acuan yang dimaksud adalah, dalam penerapan sistem yang dimiliki oleh perusahaan saat ini, tidak tertulis secara jelas lama waktu yang dibutuhkan oleh *stakeholder* yang terlibat dalam proses perekrutan, dalam menyelesaikan setiap langkah perekrutannya. Langkah analisis permasalahan lainnya yang dilakukan oleh peneliti adalah, melakukan pengkategorisasian masalah menggunakan matriks Eisenhower pada tabel 1.3.

Tabel 1.3. Kategorisasi Masalah

	Important	Not Important
Urgent	Durasi proses rekrutmen yang melebihi batas ideal.	- Hambatan dalam pemenuhan permintaan tenaga kerja baru. - Ketidakpastian dalam proses pengambilan keputusan pada tahapan perekrutan kandidat. - Ketidakkjelasan waktu, pada proses pengambilan keputusan pada tahapan seleksi kandidat.
Not Urgent		

Hasil dari kategorisasi permasalahan pada tabel 1.3. tersebut adalah, masalah – masalah yang ditemukan masuk ke 2 golongan kategori. Kesimpulan yang didapatkan dari hasil pengkategorisasian ini yaitu, bahwa permasalahan yang akan diselesaikan adalah mengenai durasi proses rekrutmen yang terlampaui lama, atau memakan waktu 35 hari berdasarkan data historis. Lama waktu pemrosesan kandidat tersebut juga dapat dikatakan lama karena melebihi batas ideal *time to hire* di Industri (24 sampai dengan 28 hari kerja). Alasan dari

penetapan urgensi permasalahan ini adalah dikarenakan Tim Rekrutmen harus dengan cepat dan tepat memenuhi permintaan kebutuhan karyawan baru oleh Perusahaan, sehingga harus dilakukan analisis lebih lanjut lagi mengenai durasi proses perekrutannya saat ini.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan seluruh proses analisis permasalahan tersebut, dapat disimpulkan bahwa masalah yang penting untuk diselesaikan pada Tim Rekrutmen divisi *Human Resources* PT XYZ adalah mengenai durasi proses rekrutmen yang tergolong lama, yaitu selama 35 hari kerja.

1.4. Tujuan

Tujuan dari penelitian yang ditetapkan adalah sebagai berikut ini:

- a. Mengurangi durasi waktu proses perekrutan yang sebelumnya memerlukan waktu selama 35 hari, menjadi hanya 24 hari kerja dengan melakukan identifikasi dan juga reduksi pemborosan waktu di tahapan perekrutan.
- b. Merancang standar prosedur rekrutmen baru yang dilengkapi dengan acuan waktu, berdasarkan hasil evaluasi poin a agar kemudian dapat memperjelas alur sistem perekrutan di PT XYZ.

1.5. Batasan Masalah

Pada penelitian ini, terdapat beberapa batasan permasalahan yang perlu diperhatikan, yaitu sebagai berikut:

- i. Analisis dan pengamatan hanya dapat dilakukan pada tanggal 24 September 2024 sampai dengan 23 Februari 2025, sesuai dengan *timeline* masa magang di PT XYZ.
- ii. Pengambilan data yang akan digunakan adalah pada bulan April sampai dengan bulan September, 2025 pada divisi *Human Resource* di PT XYZ.
- iii. Pengambilan bukti data berupa foto ataupun *screenshot* secara langsung dari media penyimpanan data Tim Rekrutmen di PT XYZ (manual ataupun digital) adalah tidak diperbolehkan.
- iv. Pengembangan solusi penelitian tugas akhir ini hanya dapat berfokus pada Tim Rekrutmen yang ada pada divisi *Human Resource* di PT XYZ.