

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam kelangsungan hidup suatu organisasi maupun perusahaan. Kunci perkembangan perusahaan kedepannya bergantung pada sumber daya manusia yang berada pada perusahaan. Pada hakikatnya SDM itu manusia yang dipekerjakan oleh organisasi maupun perusahaan sebagai pemikir, penggerak, dan perencana guna untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Karyawan menjadi sebuah aset utama yang dimiliki perusahaan [2].

Peran karyawan menjadi salah satu faktor kesuksesan berdirinya perusahaan. Terutama peran karyawan pada PT Hakatex yang sudah memberikan peran penting dapat berdirinya perusahaan dari tahun 1973 sampai saat ini. PT Hakatex adalah pabrik tekstil modern milik swasta yang berlokasi di Bandung, Indonesia. Semua proses tenun, pencelupan, pencetakan, dan *finishing* dilakukan di pabrik yang sama menggunakan mesin *ultra modern* yang diimpor dari pabrikan Eropa dan Jepang. Pabrik ini memproduksi kain pintal berkualitas tinggi seperti katun 100%, *viscose* / rayon 100%, linen 100%, dan berbagai kain campuran lainnya. Kain diekspor ke seluruh dunia dan digunakan oleh merek terkenal dan rumah mode di Eropa, Amerika, Kanada, Australia, Timur Tengah, dan Asia.

Untuk memenuhi permintaan dari konsumen perusahaan, diperlukan karyawan yang mempunyai keterampilan dan keahlian. Maka pimpinan perusahaan mengharapkan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja yang baik. Terdapat aktivitas-aktivitas untuk mengelola sumber daya manusia ini, yaitu : perencanaan kebutuhan karyawan, proses rekrutmen, dan pelatihan karyawan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang unggul dan kompeten yaitu dapat dengan cara rekrutmen [3].

Berdasarkan analisis situasi melalui observasi dan wawancara kepada pimpinan departemen sumber daya manusia (SDM). Terdapat masalah dalam proses rekrutmen karyawan yang berjalan. Proses rekrutmen pada PT Hakatex menjadi salah satu implementasi persyaratan standar ISO 9001:2015 klausul 7. Diawali oleh kepala departemen terkait membuat usulan kebutuhan karyawan, terdapat masalah pada pembuatan usulan membutuhkan waktu yang cukup lama untuk departemen sumber daya manusia (SDM) melakukan *review* sekaligus evaluasi. Apabila usulan tersebut ditolak maka kepala departemen terkait harus melakukan revisi dan harus mengulang proses dari awal. Selanjutnya proses rekrutmen yang terdapat masalah pada penyebaran informasi lowongan pekerjaan yang harus memasang iklan di media massa dan mengeluarkan biaya yang cukup besar. PT Hakatex tidak melakukan penyebaran informasi lowongan pekerjaan melalui media sosial dikarenakan pernah terjadi penipuan lowongan pekerjaan palsu yang mengatasnamakan perusahaan yang menyebabkan kerugian untuk pihak pelamar dan menyebabkan turunnya citra perusahaan.

Untuk proses melamar pekerjaan terdapat dua cara, yang pertama pelamar dapat mengirim dokumen fisik sebagai syarat melamar kerja di suatu posisi yang dapat menyebabkan penumpukan dokumen lamaran di perusahaan dan seringkali dokumen yang dikirim tidak sampai ke departemen sumber daya manusia. Yang kedua pelamar dapat mengirimkan dokumen melalui *email* ke departemen sumber daya manusia tetapi seringkali persyaratan pelamar tidak lengkap. Pelamar seringkali melakukan dua cara melamar pekerjaan yang menyebabkan redudansi data pelamar.

Pada tahap seleksi administratif, departemen sumber daya manusia harus mengumpulkan lamaran fisik dan lamaran melalui *email*, membuat dokumen lamaran masuk, dan melakukan proses pengarsipan lamaran kerja yang menyebabkan proses seleksi administratif membutuhkan waktu departemen sumber daya manusia (SDM) dan terjadinya penumpukan dokumen lamaran. Pemanggilan karyawan yang terpilih akan dihubungi via telepon secara langsung hanya kepada pelamar yang dinyatakan lolos seleksi, seringkali pelamar dihubungi melalui telepon tidak aktif sehingga membutuhkan repetisi panggilan, dan pemanggilan karyawan hanya kepada pelamar yang lolos seleksi administratif saja. Selanjutnya pihak perusahaan melakukan pemilihan tempat untuk pelamar melakukan tes kesehatan sesuai prosedur *medical check up* (MCU), dan pelamar menyerahkan hasil tes kesehatan yang menyebabkan terjadinya penumpukan kertas di perusahaan. Selain itu terjadi masalah proses seleksi, departemen sumber daya manusia (SDM) harus mengirim surat panggilan yang mengharuskan perusahaan untuk mengeluarkan kertas dan biaya lainnya.

Pada penjadwalan *interview* dan *training* mengalami kesulitan, sebab terdapat beberapa faktor yang harus dipertimbangkan seperti siapa yang akan diinstruksikan menjadi pewawancara atau *trainer* untuk *training*, ruangan yang digunakan dan waktu pelaksanaan, maka sering muncul masalah pada penjadwalan *interview* dan *training* seperti adanya konflik pada pewawancara yang memiliki jadwal *interview* dengan pelamar yang berbeda di waktu yang sama, dan konflik pada *trainer* yang memiliki jadwal melakukan pelatihan pada orang yang berbeda di waktu yang sama.

Pada proses *training* terjadi masalah ketika pencarian kepada *trainer* yang ahli pada *training* tersebut, sehingga menyebabkan harus dilakukan pencarian secara manual dengan melakukan pencarian sertifikat keahlian mengenai *training* yang akan dilakukan di arsip keahlian. Selanjutnya pada proses pencatatan penilaian training masih dilakukan secara manual pada media fisik (kertas) sehingga menyebabkan sulitnya pihak perusahaan mencari data terkait karena harus membuka arsip penilaian terlebih dahulu. Data dari proses rekrutmen tidak dapat terintegrasi secara langsung dengan sistem yang digunakan oleh perusahaan dan berbagi data antar departemen tidak dapat secara langsung, sehingga membutuhkan aktivitas pendataan ulang.

Untuk itu dilakukan penelitian untuk membantu PT Hakatex terutama dalam proses rekrutmen, agar proses rekrutmen menjadi lebih mudah bagi pihak perusahaan maupun pelamar, informasi lowongan kerja dapat lebih diterima banyak orang dan juga lebih detail. Sehingga bisa mendapat karyawan yang unggul, berkualitas dan kompeten. Dokumen lamaran yang menjadi syarat dapat dikirim dengan efektif dan efisien, proses

seleksi karyawan dapat dilakukan dengan efisien, juga dapat memberikan informasi *feedback* dari departemen sumber daya manusia untuk pelamar secara cepat.

Untuk mengatur jadwal *interview* dan *training* dapat lebih mudah. Hasil penilaian *training* dapat didapatkan lebih cepat tanpa harus melakukan pengarsipan. Data dari proses rekrutmen dan proses pelatihan dapat terintegrasi secara langsung dan cepat dengan sistem yang digunakan di perusahaan. Agar data dapat terintegrasi dengan sistem yang ada di perusahaan secara langsung dan cepat dapat diterapkan dengan menggunakan arsitektur *microservice*. Arsitektur *microservice* merupakan pendekatan arsitektur pengembangan perangkat lunak yang mana perangkat lunak tersebut dibagi menjadi beberapa layanan (*service*) yang saling bekerja sama. Antar layanan dapat berkomunikasi dengan menggunakan *Application Programming Interface* (API).

Layanan di arsitektur *microservice* ini tidak ada batasan mengenai bahasa pemrograman, sehingga antar layanan dapat saling berkomunikasi walaupun berbeda bahasa pemrograman. Dengan menggunakan arsitektur *microservice* ini dapat memudahkan untuk integrasi dengan sistem yang ada terutama pada sistem yang ada di perusahaan dan dapat memudahkan untuk keberlanjutan inovasi atau keberlanjutan pengembangan yang lebih fleksibel.

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis membuat sistem informasi rekrutmen yang dapat mempermudah dalam proses rekrutmen, dapat meningkatkan produktivitas karyawan terutama pada departemen sumber daya manusia (SDM) dan kepala

departemen, data dapat terintegrasi dengan sistem perusahaan yang berjalan. Oleh karena itu maka dilakukan penelitian dengan judul “**SISTEM INFORMASI REKRUTMEN KARYAWAN PADA PT HAKATEX DENGAN ARSITEKTUR *MICROSERVICE***”.

## **1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah**

Dalam hal mengidentifikasi dan merumuskan masalah, diawali dengan melakukan observasi di lokasi penelitian dan melakukan pengumpulan data-data yang diperlukan tentang proses-proses yang berjalan dalam proses rekrutmen dan pelatihan karyawan. Berikut merupakan indentifikasi dan rumusan masalah yang ditemukan.

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan dengan uraian pada latar belakang, penulis melakukan identifikasi permasalahan yang terjadi sebagai berikut :

1. Penanganan proses permintaan kebutuhan karyawan dan pengajuan rencana pelatihan yang berjalan belum efektif sehingga terjadi pengulangan usulan yang dilakukan oleh kepala departemen.
2. Dalam menjaga kredibilitas perusahaan dan menghindari penipuan lowongan kerja maka perusahaan melakukan penyebaran informasi mengenai lowongan pekerjaan membutuhkan upaya yang lebih, membutuhkan waktu, memerlukan biaya.

3. Diperlukannya validasi pada kelengkapan syarat lamaran. Hal ini guna membuat lamaran yang diterima departemen sumber daya manusia (SDM) sesuai dengan syarat, lengkap, dapat menghilangkan redudansi lamaran.
4. Proses seleksi administratif membutuhkan waktu karena tidak adanya sentralisasi rekrutmen yang menyebabkan departemen sumber daya manusia harus mengumpulkan lamaran fisik dan lamaran melalui *email*, membuat dokumen lamaran masuk, dan melakukan proses pengarsipan lamaran kerja. Sehingga mengganggu produktivitas dan menyebabkan penumpukan dokumen.
5. Terdapat keluhan dari pelamar, karena tidak semua pelamar yang mendapat *feedback*, hanya pelamar lolos seleksi yang mendapatkan informasi atau *feedback*.
6. Pada penjadwalan *interview* dan *training* memiliki masalah seperti adanya konflik pada jadwal *interview* dan *training* oleh pihak perusahaan yang sama dengan pelamar yang berbeda di waktu yang sama.
7. Diperlukannya pencarian sertifikat ahli *trainer*. Pada proses pengembangan atau pelatihan karyawan atau *training* terdapat masalah ketika pencarian kepada *trainer* yang ahli pada *training* sehingga harus melakukan pencarian sertifikat keahlian ahli *trainer* mengenai *training* yang akan dilakukan di arsip keahlian.
8. Proses penilaian hasil pelatihan belum efektif sehingga diperlukan media kertas juga melakukan arsip.
9. Integrasi data dari proses rekrutmen dengan sistem *internal* yang digunakan di perusahaan sulit untuk dilakukan sehingga menyebabkan harus dilakukan pendataan ulang untuk memenuhi kebutuhan data.

### 1.2.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan dengan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana proses rekrutmen dan pelatihan karyawan yang berjalan pada PT Hakatex?
2. Bagaimana perancangan Sistem Informasi Rekrutmen Karyawan dengan Arsitektur *Microservice* pada PT Hakatex?
3. Bagaimana membangun Sistem Informasi Rekrutmen Karyawan dengan Arsitektur *Microservice* pada PT Hakatex agar dapat memudahkan dalam proses rekrutmen baik untuk pihak perusahaan maupun pelamar, memudahkan dalam proses pelatihan karyawan baru dan lama, dan dapat terintegrasi dengan sistem *internal*?
4. Bagaimana menguji Sistem Informasi Rekrutmen Karyawan pada PT Hakatex dengan Arsitektur *Microservice*?
5. Bagaimana implementasi dan memelihara Sistem Informasi Rekrutmen Karyawan pada PT Hakatex dengan Arsitektur *Microservice*?

### 1.3. Maksud dan Tujuan

#### 1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini yaitu untuk merancang dan membangun sistem informasi rekrutmen karyawan dengan arsitektur *microservice* pada PT Hakatex berbasis website yang mempermudah dalam usulan kebutuhan karyawan,



mempermudah proses rekrutmen karyawan baik untuk pihak PT Hakatex maupun pelamar.

Adanya *feedback* terkait lamaran dari departemen sumber daya manusia (SDM) untuk pelamar. Mempermudah penjadwalan *interview* dan pelatihan (*training*). Mempermudah pencarian data *trainer*. Memberi kemudahan untuk mengelola *training* dan penilaian *training* untuk karyawan baru dan lama. Membuat data proses rekrutmen dan pelatihan ini dapat terintegrasi dengan sistem *internal* perusahaan.

### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

Berikut merupakan tujuan dari penelitian ini :

1. Untuk mengetahui permasalahan proses rekrutmen dan pelatihan yang berjalan pada PT Hakatex.
2. Untuk melakukan perancangan Sistem Informasi Rekrutmen Karyawan pada PT Hakatex dengan Arsitektur *Microservice*.
3. Untuk membangun sistem informasi rekrutmen karyawan dengan arsitektur *microservice* pada PT Hakatex agar dapat mempermudah proses rekrutmen bagi pihak perusahaan maupun pelamar, mempermudah proses pelatihan untuk karyawan baru dan lama, dan dapat terintegrasi dengan sistem *internal* yang digunakan.
4. Melakukan pengujian sistem informasi rekrutmen karyawan dengan arsitektur *microservice* pada PT Hakatex agar mengetahui sistem informasi yang dibuat masih memiliki celah (*bug*), dan kekurangan atau tidak.

5. Mengimplementasikan sistem informasi rekrutmen karyawan pada PT Hakatex dengan arsitektur *microservice*.

#### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat.

Berikut 3 kegunaan penelitian ini :

1. Bagi PT Hakatex

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu PT Hakatex dalam proses rekrutmen dan pelatihan karyawan, dan proses ini dapat terintegrasi dengan sistem *internal* yang sedang digunakan.

2. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, menguji kemampuan, dan juga menambah pengalaman.

3. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi penelitian atau sumber informasi yang berguna.

#### **1.5. Batasan Masalah**

Terdapat batasan masalah pada penelitian ini, yaitu :

1. Pada proses permintaan kebutuhan karyawan, hanya kepala tiap departemen yang dapat mengusulkan dan persetujuan permintaan kebutuhan karyawan hanya dapat disetujui oleh departemen SDM.

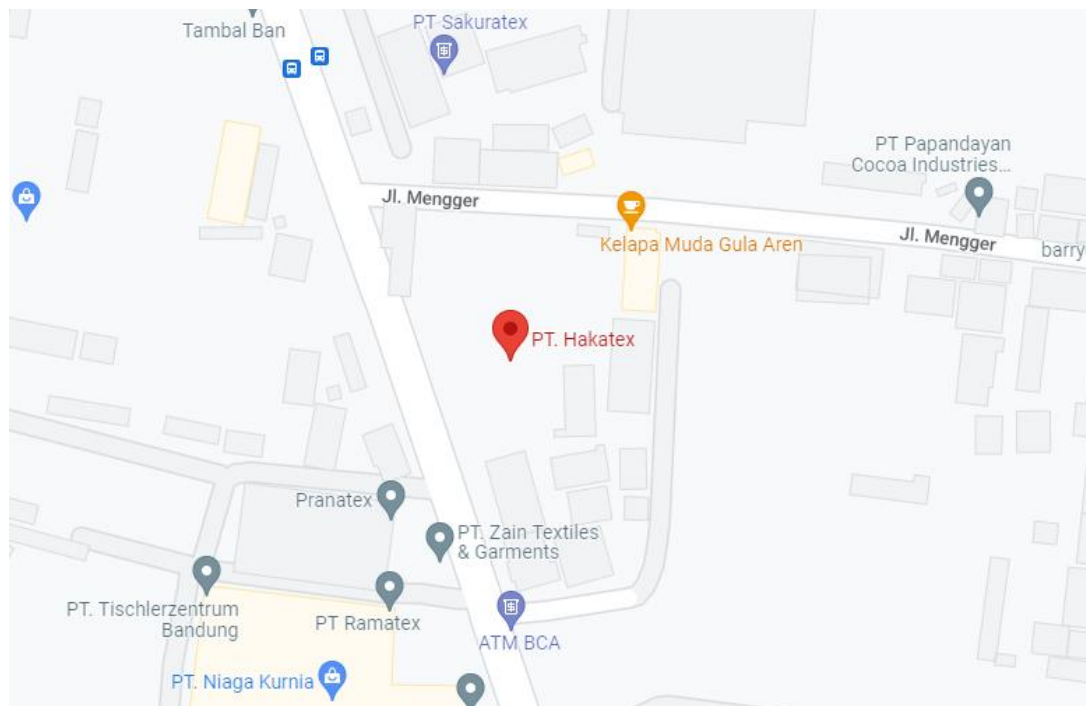
2. Untuk pelamar dapat mengirim lamaran, pelamar diharap untuk melakukan registrasi akun dan mengisi profil pelamar.
3. Informasi lowongan kerja ditampilkan dan dihasilkan berdasarkan permintaan kebutuhan karyawan yang telah disetujui oleh departemen SDM.
4. Informasi lowongan kerja akan muncul ketika belum melewati tanggal batas melamar.
5. Dokumen lamaran yang dapat dikirim oleh pelamar terdiri dari scan cv, scan ijazah terakhir, scan skck, scan ktp, scan sertifikat berhubungan dengan posisi dilamar (opsional) apabila mempunyai lebih dari 1 maka dapat digabung menjadi 1 file pdf.
6. Pada proses seleksi rekrutmen yang berjalan dapat dilakukan apabila sudah melewati tanggal batas kirim lamaran.
7. Pada proses penjadwalan wawancara mengikuti SOP atau ketentuan perusahaan, penyelenggaraan wawancara dapat dilakukan 30 menit tiap pelamar.
8. Pengajuan rencana pelatihan hanya dapat dilakukan oleh kepala tiap departemen dan menginputkan partisipan pelatihan hanya karyawan dibawah departemen yang sama.
9. Proses penilaian hasil pelatihan hanya dapat dilakukan oleh departemen SDM.
10. Penulis hanya membangun sistem berbasis *website*.
11. Sistem Informasi ini hanya dapat digunakan oleh pelamar, kepala departemen, departemen sumber daya manusia (SDM) PT Hakatex, dan karyawan PT Hakatex,

sedangkan untuk data mengenai proses rekrutmen dapat diakses oleh seluruh pihak PT Hakatex.

## 1.6. Lokasi dan Waktu Penelitian

### 1.6.1. Lokasi Penelitian

Lokasi untuk melaksanakan penelitian ini adalah PT Hakatex yang berada di Jl. Mohammad Toha Km 5.6, Pasawahan, Dayeuhkolot, Kabupaten Bandung, Jawa Barat.



**Gambar 1.1 Lokasi Penelitian**

### 1.6.2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan kurang lebih 5 bulan dari Maret 2022 sampai dengan Juli 2022.

Tabel 1.1 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Waktu				
		Maret	April	Mei	Juni	Juli
		2022				
1.	Pengumpulan Kebutuhan a. Studi Literatur b. Observasi c. Wawancara					
2.	Proses Desain a. Perancangan Sistem b. Perancangan Antarmuka c. Perancangan <i>Database</i>					
3.	Membangun <i>Prototype</i> a. Pembangunan <i>Backend Service</i> b. Pembangunan <i>API Gateway</i> c. Pembangunan <i>Frontend</i>					
4.	Evaluasi <i>Prototype</i>					
5.	Implementasi					

## **1.7. Sistematika Penulisan**

Berikut merupakan sistematika penulisan pada penelitian ini :

### **BAB I Pendahuluan**

Bab I ini berisi mengenai latar belakang penelitian, identifikasi dan rumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, kegunaan penelitian, batasan masalah, lokasi dan jadwal penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II Landasan Teori**

Bab II ini membahas mengenai penelitian terdahulu yang membahas topik yang serupa dengan penelitian penulis yang dijadikan sebagai acuan dan juga terdapat teori yang digunakan dalam penelitian.

### **BAB III Objek dan Metode Penelitian**

Bab III ini berisi tentang informasi objek penelitian yang dilakukan penelitian, tahapan dalam metode penelitian, dan juga analisa sistem yang berjalan.

### **BAB IV Hasil dan Pembahasan**

Bab IV ini mengenai hasil dari penelitian yang dilakukan tentang Sistem Informasi Rekrutmen pada PT Hakatex dengan arsitektur *microservice*.

### **BAB V Kesimpulan dan Saran**

Bab V ini berisi tentang kesimpulan yang diperoleh oleh penulis setelah melakukan penelitian dan juga memberikan saran untuk pengembangan sistem untuk lebih lanjut kedepannya.