

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia perbankan Indonesia memasuki era baru dengan diberlakukannya Undang-Undang Otoritas Jasa Keuangan (OJK) pada 22 November 2011. Bank Indonesia tidak lagi bertanggung jawab atas pengaturan dan pengawasan sektor perbankan. Tempatnya sekarang adalah Otoritas Jasa Keuangan, sebuah lembaga independen yang diberi wewenang untuk mengatur, mengawasi, mengaudit, dan menyelidiki sektor perbankan. Oleh karena itu, Otoritas Jasa Keuangan (OJK) mengawasi semua aktivitas yang berkaitan dengan sektor perbankan, pasar modal, asuransi, dana pensiun, lembaga keuangan, dan lembaga keuangan lainnya.

Dalam industri perbankan, pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu elemen manajemen yang sangat krusial. Hal ini disebabkan oleh peran penting sumber daya manusia sebagai tulang punggung operasional suatu bank. (Desi Febriyani, 2022) Proses rekrutmen adalah proses mencari atau menarik tenaga kerja ke suatu perusahaan atau lembaga untuk mengisi posisi yang tersedia. Proses mencari dan memilih talenta yang tepat di Indonesia merupakan tantangan tersendiri. Tantangan ini tidak hanya dihadapi oleh industri perbankan, tetapi juga oleh banyak sektor lainnya. Kualitas sumber daya manusia merupakan permasalahan serius dalam industri perbankan. *E-recruitment* menjawab tuntutan era digital dan perkembangan teknologi informasi serta telah menjadi landasan strategis pengelolaan sumber daya manusia di sektor perbankan Indonesia.

Bank-bank di Indonesia semakin mempertimbangkan sistem rekrutmen elektronik dan mengadopsinya sebagai bagian integral dari proses rekrutmen. Sistem rekrutmen elektronik memungkinkan bank untuk mengkomunikasikan lowongan pekerjaan secara lebih efektif melalui platform online, sehingga memberikan akses mudah bagi pencari kerja

untuk mengetahui rincian pekerjaan, persyaratan dan kebijakan perusahaan. Pelamar dapat mengirimkan lamarannya secara elektronik dengan cepat dan efisien, meminimalkan hambatan administratif dalam proses pendaftaran. Penggunaan teknologi ini mencerminkan upaya industri perbankan Indonesia untuk terus beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis dan meningkatkan efisiensi operasional. Dengan demikian, *e-recruitment* tidak hanya mempercepat proses rekrutmen di sektor perbankan Indonesia, namun juga meningkatkan akurasi, transparansi, dan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia.

Salah satu perusahaan terkemuka dalam sektor keuangan syariah adalah PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk (BSI), yang menerapkan sistem ekonomi yang didasarkan pada hukum islam. Salah satu bank syariah milik negara terbesar di Asia adalah PT Bank Syariah Indonesia (BSI). Sejak Undang-Undang No.21 Tahun 2008 yang mengatur perbankan syariah, banyak bank mulai menerapkan prinsip syariah. Beberapa BUMN telah mendirikan anak perusahaan berdasarkan prinsip syariah, seperti PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, PT Bank BRI Syariah (Persero) Tbk, dan PT Bank BNI Syariah (Persero) Tbk. Proses *e-recruitment* di PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) dapat dihadapkan pada sejumlah permasalahan yang mungkin mencakup berbagai aspek. Salah satu permasalahan utama adalah sistem *e-recruitment* yang masih menggunakan vendor atau pihak ketiga. Oleh karena itu, diperlukan strategi penyaringan otomatis yang dapat memastikan bahwa hanya pelamar yang memenuhi kriteria tertentu yang melanjutkan ke tahap selanjutnya. Selain itu, kesesuaian keterampilan teknis dan keahlian menjadi faktor penting dalam proses seleksi. Kemungkinan terjadinya masalah teknis dan ketidaksesuaian sistem juga dapat muncul dalam proses *e-recruitment*. Integrasi yang baik antara platform *e-recruitment*, sistem manajemen sumber daya manusia (HRM), dan sistem lainnya sangat penting untuk memastikan alur kerja yang efisien.

(A.S, 2023) Berdasarkan permasalahan, maka diberikan solusi dengan dibuatnya e-recruitment berbasis web ini. Melalui platform online, calon pelamar dapat dengan mudah mengakses informasi terkait lowongan pekerjaan, mengajukan aplikasi secara elektronik, dan mengunggah dokumen-dokumen yang diperlukan seperti, *Curriculum Vitae (CV)*, surat lamaran pekerjaan, dan dokumen lainnya. Sistem ini memungkinkan bank untuk melakukan seleksi awal secara otomatis, mempermudah identifikasi kandidat potensial berdasarkan kriteria tertentu. Human Capital menyaring data pelamar yang telah masuk dan akan menghubungi pelamar yang berhasil lolos tahap administrasi melalui sistem. Pelamar yang lolos akan melakukan tes online. Human Capital akan melakukan penilaian terhadap tes online tersebut yang akan menghasilkan suatu output keterangan hasil untuk melanjutkan ke tahap interview. Jika pelamar lolos tahap interview maka Human Capital akan menginformasikannya melalui sistem. Dengan memanfaatkan teknologi ini, PT. Bank Syariah Indonesia dapat menjangkau lebih banyak calon pelamar dari berbagai daerah, memastikan bahwa mereka mendapatkan kandidat terbaik yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai-nilai perusahaan.

Dalam pembuatan sistem, banyak metode dan model pengembangan perangkat lunak yang sering digunakan. Salah satu model yang sering digunakan adalah metode waterfall. Model waterfall adalah model pembuatan perangkat lunak yang mengikuti serangkaian tahap secara berurutan. Penelitian ini akan membahas membahas tentang sistem informasi berbasis website menggunakan metode waterfall. (Abdul Aziz, 2023) Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membangun website lowongan pekerjaan yang efisien, mudah digunakan, dan memiliki fitur yang lengkap untuk membantu perusahaan dalam mempublikasikan informasi lowongan pekerjaan dan membantu pencari kerja untuk mencari pekerjaan yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan website

lowongan pekerjaan berbasis web serta memberikan manfaat bagi perusahaan dan pelamar.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana merancang sistem informasi *e-recruitment* berbasis web untuk memudahkan Bank Syariah Indonesia dalam melakukan proses rekrutmen?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti berdasarkan tugas akhir adalah sebagai berikut:

1. Dapat memberikan layanan dan informasi e-recruitment bagi pengguna.
2. Dapat merancang sebuah Sistem Informasi *E-Recruitment* berbasis web yang efektif dan sesuai dengan kebutuhan Bank Syariah Indonesia.

1.4 Batasan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan, batasan penelitian ini mencakup hal-hal berikut:

1. Fokus penelitian ini terbatas pada proses rekrutmen karena memiliki dampak signifikan terhadap kualitas dan keberhasilan karyawan.
2. Tampilan *interface* yang dibuat dalam bentuk situs web.
3. Bahasa pemrograman yang digunakan adalah PHP dan HTML.
4. Pada tampilan website ini jenis soal tes online dan wawancara tidak ditampilkan.

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan melakukan penelitian ini, diharapkan dapat membantu perkembangan teknologi rekrutmen, khususnya bagi Bank Syariah Indonesia, dengan menciptakan dan menerapkan sistem informasi *e-recruitment* yang inovatif dan efisien yang berbasis web.

1.6 Luaran Penelitian

Diharapkan hasil penelitian ini akan mencakup berbagai aspek yang dapat menguntungkan Bank Syariah Indonesia dan industri perbankan syariah secara keseluruhan. Penerapan Sistem Informasi *E-Recruitment* yang dapat membuktikan peningkatan efisiensi dan efektivitas seperti mempercepat proses seleksi karyawan, membantu meningkatkan kualitas rekrutmen dengan memungkinkan BSI untuk menjangkau lebih banyak calon karyawan dan memilih kandidat yang paling sesuai dengan kebutuhan.

1.7 Sistematika Penulisan

Penulisan laporan ini akan diatur dan disusun menjadi lima bab yang membahas berbagai topik. Berikut adalah penjelasan singkat tentang isi materi setiap bab dalam laporan ini.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memberikan penjelasan singkat dan rinci tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan, batasan masalah, manfaat penelitian, luaran penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas teori yang mendukung judul penelitian ini dan digunakan sebagai acuan saat menulis laporan tugas akhir.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas metode perancangan sistem yang dirancang oleh penulis selama proses penyusunan laporan tugas akhir, mulai dari tahap pembuatan hingga tahap penyusunan akhir.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat pembahasan mengenai profil perusahaan, analisis sistem, perancangan sistem, uji coba sistem, dan implementasi sistem yang telah dibangun.

BAB V PENUTUP

Bab terakhir dari laporan penelitian ini berisi kesimpulan dan saran terkait hasil pembahasan dalam laporan penelitian ini.