

# PEMBANGUNAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN REKRUTMEN KARYAWAN DI PT. KABEPE CHAKRA

Ariodilla Hakim Putra<sup>1</sup>, Rani Susanto<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Teknik Informatika – Universitas Komputer Indonesia

Jl. Dipatiukur 112-114 Bandung

Email : [ariodillahp@gmail.com](mailto:ariodillahp@gmail.com)<sup>1</sup>, [rani.susanto@email.unikom.ac.id](mailto:rani.susanto@email.unikom.ac.id)<sup>2</sup>

## ABSTRAK

PT. Kabepe Chakra didirikan pada tahun 1990 oleh Bapak Rachmat yang merupakan sebuah perusahaan yang memproduksi the untuk dipasok ke banyak industri, tiga the utama yang dihasilkannya adalah *black tea*, *green tea*, dan *japan tea*. PT. Kabepe Chakra beralamat di Jalan PasirKaliki No.145, Kota Bandung, Jawa Barat. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Ayu Fitri selaku Asiten Manager SDM menyatakan bahwa saat ini mengalami kesulitan pada proses rekrutmen dikarenakan proses rekrutmen pada tahap seleksi masih berdasarkan penilaian dari asumsi penguji saat wawancara saja. Penilaian saat proses rekrutmen tersebut mengakibatkan rekrutmen karyawan baru kurang memenuhi standar pada beberapa jabatan di perusahaan. Adapun metode yang digunakan untuk menentukan penilaian saat rekrutmen karyawan yaitu *Fuzzy Tsukamoto*. Selain itu terdapat pula kendala pada saat rekrutmen yaitu dalam waktu 14 hari sejak rekrutmen dibuka oleh pihak Sumber Daya Manusia perlu melakukan seleksi satu persatu data calon karyawan yang masuk saat seleksi administrasi agar dicocokkan dan diukur sesuai kebutuhan department yang membutuhkan, dengan terbatasnya waktu yang diberikan oleh perusahaan membuat pihak SDM mengalami keterlambatan dalam memutuskan pengumuman kelulusan seleksi. Berdasarkan hasil dari pengujian *blackbox*, UAT (*User Acceptance Test*) dan pengujian beta maka dapat disimpulkan sistem ini dapat membantu pihak-pihak terkait dalam menangani rekrutmen karyawan baru.

**Kata Kunci** : Rekrutment, Penilaian, Seleksi, Metode *Fuzzy Tsukamoto*.

## 1. PENDAHULUAN

PT. Kabepe Chakra merupakan perusahaan yang memproduksi teh untuk dipasok ke banyak perusahaan lokal maupun internasional, PT. Kabepe Chakra didirikan pada 1990 oleh Bapak Rachmat yang berlokasi di Jalan PasirKaliki No.145, Kota Bandung, Jawa Barat.

Menurut hasil wawancara dengan Ibu Ayu Fitri selaku Asisten Manager SDM di PT. Kabepe Chakra menyatakan masih ada kendala dalam proses penilaian seleksi calon karyawan baru, dimana hasil dari penilaian ini dirasa masih belum menghasilkan nilai yang maksimal karena penilaian masih berdasarkan hasil penilaian dari wawancara saja. Penilaian tersebut mengakibatkan penilaian rekrutmen kurang memenuhi standar pada beberapa jabatan di perusahaan. Masalah lain yang dikemukakan oleh Ibu Ayu Fitri yaitu saat proses rekrutmen dimulai sejak lowongan dibuka maka pihak SDM harus melakukan seleksi satu persatu data calon karyawan yang masuk saat seleksi administrasi untuk dicocokkan dan diukur sesuai kebutuhan. Terbatasnya waktu yang diberikan membuat pihak SDM mengalami keterlambatan dalam memutuskan pengumuman kelulusan seleksi.

Maksud dari penelitian ini adalah untuk membangun sebuah sistem informasi manajemen rekrutmen karyawan pada PT. Kabepe Chakra.

Sedangkan tujuan dari penelitian ini yaitu membantu dalam mengambil keputusan pada penerimaan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga tidak terjadi kekosongan jabatan dalam kurun waktu yang lama.

## 2. ISI PENELITIAN

### 2.1. Sistem Informasi

Sistem Informasi merupakan sebuah sistem didalam suatu organisasi.[5] Ruang lingkupnya suatu sistem informasi perlu memiliki ketergabungan data yang disimpannya[6]

### 2.2. Sistem Informasi Manajemen

Sistem informasi manajemen didefinisikan sebagai kumpulan subsistem yang saling berhubungan, subsistem ini dapat membentuk satu kesatuan, saling berinteraksi dan bekerjasama antar bagian satu dengan yang lainnya. [1]

### 2.3. Rekrutmen

Rekrutmen adalah suatu proses mencari dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam sebuah organisasi. Proses rekrutmen tidak boleh diabaikan, hal ini dikarenakan agar menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang di inginkan dan ada yang didapatkan.[2]

### 2.4 POAC (Planning Organizing Actuating Controlling)

Manajemen adalah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu dengan menggunakan kegiatan orang lain yang terdiri dari tindakan perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penggerakan (actuating), dan pengendalian (controlling) [3].

### 2.5 Metode Fuzzy Tsukamoto

Logika Fuzzy adalah suatu cara yang tepat untuk memetakan suatu ruang input kedalam suatu ruang output. Pada metode tsukamoto, setiap konsekuen pada aturan yang berbentuk IF-THEN harus direpresentasikan dengan suatu himpunan fuzzy dengan fungsi keanggotaan yang monoton. Sebagai hasilnya output hasil inferensi dari tiap-tiap aturan diberikan sedcara tegas (*crisp*) berdasarkan  $\alpha$ -predikat (*fire strength*). Hasil akhirnya diperoleh dengan menggunakan rata-rata terbobot[4].

Misalkan ada 2 variabel input, Var-1 (x) dan Var-2 (y), serta 1 variabel output, Var-3 (z) dimana Var-1 terbagi atas 2 himpunan yaitu A1 dan A2 terbagi atas 2 himpunan B1 dan B2, Var-3 juga terbagi atas 2 himpunan yaitu C1 dan C2 (C1 dan C2 HARUS MONOTON). Ada 2 aturan yang digunakan, yaitu :

[R1] IF (x is A1) and (y is B2) THEN (z is C1)

[R2] IF (x is A2) and (y is B1) THEN (z is C2)

### 2.6 Pengujian Black Box

Blackbox testing merupakan pengujian perangkat lunak yang memungkinkan engineers dapat memperoleh kekurangan yang ada dalam sebuah perangkat lunak.[7]

### 2.7 MySQL

Database MySQL adalah perangkat lunak berupa database relasional yang menggunakan sebuah bahasa permintaan yang disebut SQL.[8]

### 2.8 Entity Relationship Diagram (ERD)

ERD digunakan untuk memodelkan sebuah hubungan data. Komponen-komponen yang termasuk ERD adalah entitas, relasi, atribut, dan kardinalitas.[9]

### 2.4 Analisis Perencanaan Jumlah Tenaga Kerja dan Kriteria Karyawan Berdasarkan Kekosongan Jabatan

#### 1. Planning

Tahap *Planning* merupakan tahap perencanaan kebutuhan sumber daya manusia dengan menentukan jumlah karyawan yang dibutuhkan dengan mengetahui kriteria untuk mengisi jabatan pada departemen yang kosong tersebut.

Tabel 1. Penentuan Syarat Staff Pemasaran

Jabatan	Syarat Jabatan
Staff Pemasaran	1. Pendidikan minimal SMA/ Sederajat
	2. Pengalaman Kerja (0-1 tahun)
	3. Usia minimal 18 tahun
	4. Usia Maksimal 35 Tahun.
	5. Dapat Bekerja sama dengan team
	6. Pria/ Wanita

## 2. Organizing

Tahap *Organizing* merupakan tahap mengorganisir perencanaan kebutuhan jumlah dan kriteria sudah sesuai dengan prosedur PT. Kabepe Chakra sebelum menyerahkan Formulir Permintaan Tenaga Kerja kepada Manager SDM.

## 3. Actuating

Tahap *Actuating* merupakan tahapan pelaksanaan, dimana Asisten Manager SDM akan membuka lowongan pekerjaan baru untuk kebutuhan tenaga kerja pada department Pemasaran, dengan menentukan jumlah kriteria, dan berkas persyaratan untuk lowongan pekerjaan tersebut

## 4. Controlling

Tahap *Controlling* merupakan tahapan proses yang telah dilakukan pada tahap sebelumnya. Tahapan ini juga bisa melakukan perubahan perencanaan pengajuan, apabila masih ada kekurangan dalam menentukan jumlah dan kriteria yang diajukan Departement terkait.

### 2.5 Analisis Penerimaan dan Seleksi Karyawan

#### 1. Planning

Tahap *Planning* merupakan tahap perencanaan penerimaan dan seleksi karyawan yang dilakukan karena adanya kekosongan jabatan atau kebutuhan tambahan tenaga kerja pada Department Pemasaran. Pada tahap ini, Asisten Manager SDM akan membuat lowongan pekerjaan berdasarkan formulir permintaan tenaga kerja dan menentukan kriteria beserta bobotnya yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pada tahap penerimaan dan seleksi karyawan di PT. Kabepe Chakra dilakukan beberapa tahap, yaitu tahap administrasi, psikotest, dan tes wawancara.

#### 2. Organizing

Tahap *Organizing* merupakan tahap pengorganisir kriteria-kriteria yang sudah dibuat untuk dilakukan pengecekan terhadap kekosongan jabatan atau kebutuhan tambahan tenaga kerja. Asisten Manager SDM akan bertanggung jawab pada tahap ini yaitu memeriksa apakah perencanaan yang dibuat sudah benar atau belum.

#### 3. Actuating

Tahap ini merupakan tahapan dalam melakukan penerimaan calon karyawan yang sudah direncanakan sebelumnya.

**Tabel 2.** Pemeriksaan Kesesuaian Data Calon Karyawan

Nama Calon Karyawan	Pendidikan	Usia	Pengalaman Kerja	Ket
Adi Cristiana	SMA	30	2 tahun	Sesuai
Ferdi Kurniawan	SMA	30	3 tahun	Sesuai
Egi Barliana	SMK	28	4 tahun	Sesuai
David Khustiadi	SMK	25	1 tahun	Sesuai
Syaeful Ansor	SMK	28	2 tahun	Sesuai
Ahmad Septian	S1	28	2 tahun	Sesuai
Fenny Fitriani	SMA	25	1 tahun	Sesuai
Nasrul	SMK	26	1 tahun	Sesuai
Dwi Kurniawan	SMK	26	1 tahun	Sesuai
Muhammad Asep	SMA	28	4 tahun	Sesuai
Adit Pratama	S1	24	1 tahun	Sesuai
Suryanto Kusuma	S1	30	6 tahun	Sesuai
Ridwansyah	SMK	26	2 tahun	Sesuai
Yudi Susanto	S1	30	6 tahun	Sesuai
Arli Fauzi	S1	28	3 tahun	Sesuai
Muhammad Rachman	SMK	31	3 tahun	Sesuai
Rajadi Bunarda	SMA	27	1 tahun	Sesuai
Budiman Hengli	SMA	30	4 tahun	Sesuai
Erwan Ananda	S1	31	4 tahun	Sesuai
Cornelius Steven	S1	25	1 tahun	Sesuai

**Tabel 3.** Penilaian Seleksi Psikotest

No	Nama	Nilai
1	Adi Cristiana	60
2	Ferdi Kurniawan	80
3	Egi Barliana	70
4	David Khustiadi	53
5	Syaeful Ansor	90
6	Ahmad Septian	72
7	Fenny Fitriani	52
8	Nasrul	80
9	Dwi Kurniawan	70
10	Muhammad Asep	60

11	Adit Pratama	68
12	Suryanto Kusuma	55
13	Ridwansyah	74
14	Yudi Susanto	68
15	Arli Fauzi	80
16	Muhammad Rachman	77
17	Rajadi Bunarda	65
18	Budiman Hengli	54
19	Erwan Ananda	73
20	Cornelius Steven	64

**Tabel 4.** Penilaian Seleksi Tes Wawancara

Nama Calon Pegawai	Nilai Manager SDM	Nilai Manager Department
Adi Cristiana	77	68
Ferdi Kurniawan	79	77
Egi Barliana	67	68
David Khustiadi	79	77
Syaeful Ansor	72	77
Ahmad Septian	56	65
Fenny Fitriani	70	70
Nasrul	64	68
Dwi Kurniawan	72	74
Muhammad Asep	70	73
Adit Pratama	61	57
Suryanto kusuma	58	57
Ridwansyah	56	62
Yudi Susanto	69	65
Arli Fauzi	63	82
Muhammad Rachman	74	68
Rajadi Bunardan	74	73
Budiman Hengli	67	77
Erwan Ananda	67	76
Cornelius Steven	84	64

**Tabel 5.** Hasil Penilaian Psikotest dan wawancara

Nama Calon Pegawai	Nilai Akhir	Peringkat
Adi Cristiana	58,3	15
Ferdi Kurniawan	78	1
Egi Barliana	67,5	5

Nama Calon Pegawai	Nilai Akhir	Peringkat
David Khustiadi	63	11
Syaeful Ansor	74,55	2
Ahmad Septian	60,45	13
Fenny Fitriani	52	20
Nasrul	64,95	7
Dwi Kurniawan	70,05	4
Muhammad Asep	57,7	16
Adit Pratama	55,3	17
Suryanto kusuma	55	18
Ridwansyah	59	14
Yudi Susanto	66,45	6
Arli Fauzi	61,95	12
Muhammad Rachman	64,95	9
Rajadi Bunardan	54	19
Budiman Hengli	71,55	3
Erwan Ananda	64,05	10
Cornelius Steven	64,95	8

#### 4. *Controlling*

Tahap ini merupakan pemeriksaan hasil penyeleksian calon karyawan yang akan menjadi pilihan terbaik dan diterima oleh perusahaan.

**Tabel 6.** Hasil Keseluruhan Tes

Nama Calon Pegawai	Nilai Akhir	Peringkat
Ferdi Kurniawan	78	1
Syaeful Ansor	74,55	2
Erwan ananda	71,55	3
Dwi kusniawan	70,05	4
Egi Barliana	67,5	5
Yudi Susanto	66,46	6
Nasrul	64,95	7
Arli Fauzi	64,95	8
Rajadi Bunarda	64,95	9
Cornelius Steven	59	10
David Khustiadi	63	11
Muhammad Rachman	61,95	12
Ahmad Septian	60,45	13

Nama Calon Pegawai	Nilai Akhir	Peringkat
Ridwansyah	59	14
Adi Cristiana	58,3	15
Muhammad Asep	57,7	16
Adit Pratama	55,3	17
Suryanto Kusuma	55	18
Budiman Hengli	54	19
Fenny Fitriani	52	20

### 2.11 Analisi Kebutuhan Non – Fungsional

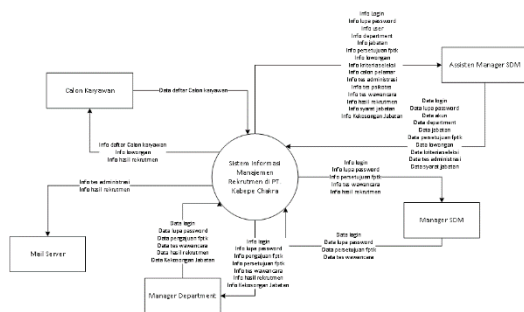
Kebutuhan non-fungsional dijadikan keutamaan dalam sebuah perancangan dikarenakan apabila terjadi kesalahan penyusunan kebutuhan non-fungsional akan menyebabkan berbagai masalah dalam pengembangan perangkat lunak. Integrasi kebutuhan non-fungsional sebaiknya dilakukan pada tahap awal pemodelan perangkat lunak sehingga kebutuhan dapat didefinisikan dengan baik.

### 2.12 Analisis Kebutuhan Fungsional

Analisis kebutuhan fungsional merupakan analisis yang menjelaskan aliran data, proses dan informasi untuk menggambarkan, merencanakan, mengatur dari elemen-elemen yang terpisah ke dalam kesatuan yang berfungsi untuk mendefinisikan pembangunan perangkat lunak yang akan dibangun.

#### 2.12.1 Diagram Konteks

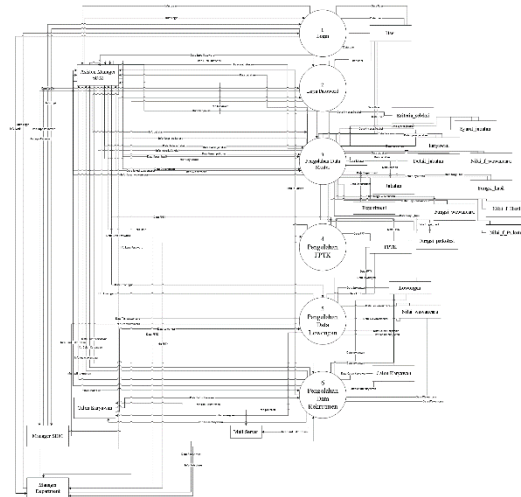
Diagram konteks dari sistem informasi manajemen sumber daya manusia dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 1. Diagram Konteks

### 2.12.2 DFD Level 1

DFD Level 1 Sistem Informasi Manajemen rekrutmen karyawan di PT Kabepe Chakra, dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 2. DFD Level 1

### 2.13 Implementasi dan Pengujian

Implementasi bertujuan untuk mengkonfirmasi modul-modul perancangan sehingga user dapat memberikan masukan kepada pengembangan sistem. Pengujian sistem bertujuan untuk mengetahui kekurangan yang ada pada sistem Informasi Manajemen Rekrutmen karyawan Di PT. Kabepe Chakra yang diuji.

#### 2.13.1 Pengujian Black Box

Pengujian black box difokuskan pada persyaratan fungsional perangkat lunak yang dibangun.

#### 2.13.2 Pengujian UAT (User Acceptance Test)

Pengujian User Acceptance Test (UAT) adalah pengujian sistem kepada pengguna akhir untuk mengetahui penelitian ini telah memenuhi kebutuhan pengguna akhir dan dapat memenuhi kebutuhan bisnis yang sesuai dengan standar operasional perusahaan. Pengujian ini berguna untuk melihat sejauh mana tingkat fleksibilitas sistem informasi sebelum resmi diberikan kepada pihak pengguna akhir.

### 2.13.3 Pengujian Beta

Pengujian berdasarkan jawaban dari pengguna sistem informasi manajemen rekrutmen karyawan mengenai pengujian sistem :

1. Sistem ini sudah dapat mengolah data karyawan dengan baik
2. Sistem sudah cukup membantu dalam melakukan perekrutan dan seleksi karyawan.
3. Sistem informasi manajemen rekrutmen ini sudah cukup membantu dalam melakukan penilaian calon karyawan
4. Sistem informasi manajemen rekrutmen ini sudah dapat membantu Asisten Manager SDM dalam memonitoring kekosongan jabatan.
5. Sistem informasi manajemen rekrutmen ini sudah dapat membantu dalam mempermudah pengajuan permintaan tenaga kerja
6. Sistem informasi manajemen rekrutmen ini dapat mempermudah penilaian wawancara calon karyawan.

## 3 PENUTUP

Pada bagian ini, menjelaskan tentang kesimpulan yang berisi hasil-hasil yang diperoleh setelah dilakukan penelitian. Hasil tersebut bukan merupakan hal yang bersifat baku akan tetapi dijadikan acuan dan referensi dalam perbaikan sistem kedepannya.

### 1.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian pembahasan analisis dan pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diambil sebuah kesimpulan terhadap Sistem Informasi Manajemen rekrutmen karyawan di PT. Kabepe Chakra sebagai berikut :

Sistem Informasi Manajemen rekrutmen karyawan di PT. Kabepe Chakra sudah dapat membantu dalam mengambil keputusan pada proses penerimaan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga tidak terjadi kekosongan jabatan dengan kurun waktu yang lama.

### 1.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diuraikan diatas, hal yang diharapkan kedepannya adalah Sistem ini dapat dikembangkan lebih luas yang dapat mencakup bidang-bidang lain sehingga menghasilkan hasil yang lebih baik dalam mengelola perusahaannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Sutanta, Edhy. *Sistem Informasi Manajemen*. Yogyakarta:Graha Ilmu, 2003.
- [2] Sutrisno,Edy.2010.Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta:Kencana
- [3] George Robert Terry, *Principles of Management.*, 1953.
- [4] Sri Kusumadewi, Hari Purnomo, Aplikasi Logika Fuzzy Untuk Pendukung Keputusan, Yogyakarta, 2004
- [5] Tata Sutabri, Sistem Informasi Manajemen. Jakarta, 2005.
- [6] Hanif Al Fatta, Analisis dan Perancangan Sistem Informasi. Yogyakarta: Andi, 2007.
- [7] Ph.D. Roger S. Pressman, Software Engineering : A Practitioner's Approach 7th editon., 2010.
- [8] Nugroho,Bunafit.2005.Database Relasional dengan MySQL:Yogyakarta:Andi
- [9] M.Rudianto Arief, Pemrograman Web Dinamis Menggunakan Php dan Mysql. Yogyakarta: ANDI, 2011.
- [10] Kusrini.2007.Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan.Yogyakarta:Andi