

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Beroperasi di Indonesia sejak 2018, Cintamobil.com dibangun dan dikembangkan oleh PT. Indonesia Auto Network yang merupakan bagian dari Dai Viet Group yang menjalankan bisnis marketplace otomotif serupa di 7 negara di dunia. PT. Indonesia Auto Network (cintamobil.com) sendiri merupakan salah satu startup bergerak dibidang platform otomotif di Indonesia dengan dukungan ekosistem digital yang kuat di Indonesia. Segala hal tentang mobil, mulai dari jual beli, berita, review, tips, serta konten video dan podcast hadir dalam satu genggaman. Di akhir tahun 2020 PT. Indonesia Auto Network mempunyai 2 jenis pegawai dengan total 57 pegawai, yaitu pegawai tetap sebanyak 51 pegawai tetap dan 6 pegawai freelance.

Berdasarkan wawancara dengan Manajer Human Resource & Operation mengatakan sebelum diterapkannya prosedur penerimaan pegawai baru, masing-masing Kepala Departemen atau Manajer harus mengajukan beserta kualifikasi-kualifikasi yang dibutuhkan terhadap pelamar kepada Manajer HR & Operation untuk menambah pegawai baru di dalam departemennya, lalu Manajer HR & Operation merekap data kebutuhan pegawai baru lalu mengajukan kepada Director, jika Director menyetujui dari pengajuan pegawai baru dari masing-masing Kepala Departemen atau Manajer baru dimulai prosedur penerimaan pegawai baru. Walaupun terdapat 2 jenis pegawai pada PT. Indonesia Auto Network kasus penelitian ini berfokus pada pegawai tetap, dikarenakan pegawai freelance hanya dibutuhkan oleh Content Manager dengan bantuan jasa dari pihak lain untuk mendapatkan pegawai freelance.

Dan pada proses penerimaan pegawai baru dibagi menjadi tiga tahap, yaitu prosedur administrasi, ujian tertulis, dan wawancara. Para pelamar yang telah lulus semua pada tahap pertama akan memasuki masa percobaan kerja selama 3 bulan. Akan tetapi terdapat banyak kendala dalam proses penerimaan pegawai tetap. Sulit

bagi Manajer Human Resource & Operation untuk menentukan pegawai baru yang akan dijadikan pegawai tetap, dikarenakan pada saat ini tidak terdapatnya kualifikasi atau bobot tetap pada masing-masing Probation Review yang ditentukan. *Probation Review* atau Masa Percobaan adalah sebuah periode waktu (dalam kasus ini 3bulan) di mana terdapat kesepakatan yang digunakan untuk menilai performa pegawai baru yang hasil tinjauan performa dinilai langsung oleh Kepala Departemen dan hasil tersebut diberikan kepada Manajer HR & Operation. Pada penilaian yang terdapat dalam Probation Review terdapat kriteria dan subkriteria yang menjadi penentuan layak atau tidak layak menjadi pegawai tetap.

Meskipun pegawai baru sudah lulus dari prosedur awal penerimaan pegawai baru, tetapi setelah dilakukan Probation Review terhadap pegawai baru, kualifikasi pegawai baru pada saat masa percobaan kerja tidak memenuhi kualifikasi yang diharapkan oleh perusahaan. Dan juga mengatakan dalam kurun waktu dijalankan sistem probation review terdapat 8-12 kali penerimaan pegawai baru dan pada rata-rata yang tidak memenuhi kualifikasi/kriteria lebih dari 20 orang yang tidak sesuai kualifikasi perusahaan pada saat dalam masa Probation Review dengan kurun 3 bulan. Faktor utamanya adalah perusahaan sering mendapatkan pegawai yang tidak sesuai dengan bobot atau kualifikasi yang telah ditentukan karena perusahaan tidak mempunyai bobot tetap pada prosedur penerimaan awal dan pada saat prosedur Probation Review dikarenakan subjektivitas dari masing-masing kepala departemen.

Saat ini perusahaan memiliki 2 penilaian penting sebagai parameter bobot penerimaan pegawai tetap yaitu faktor utama, dimana para pegawai baru diuji apa yang telah mereka katakan pada saat proses penerimaan pegawai baru, dan faktor kedua adalah budaya kerja di PT. Indonesia Auto Network. Ketidaksesuaian antara kualifikasi yang diperlukan dengan kualifikasi orang yang diterima dalam proses penerimaan pegawai baru sehingga menyebabkan efektivitas kerja berkurang. Oleh karena itu sangat penting bagi perusahaan untuk memiliki standar bobot pemilihan pegawai tetap, melakukan pengaturan untuk mengetahui bobot pegawai dari awal prosedur

penerimaan pegawai baru agar perusahaan mendapatkan karyawan yang sesuai dengan bobot yang mereka miliki.

Pada penelitian ini menggunakan metode Profile Matching yang disandingkan oleh Sistem Informasi dengan metode POAC (Planning, Organizing, Actuating, Controlling) untuk mengatasi masalah manajemen pengambilan keputusan dalam merekrut pegawai tetap di PT. Indonesia Auto Network. Metode Profile Matching mempunyai bobot faktor utama dan sekunder, dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dimiliki, bukan dari tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati, maka dalam penyusunan laporan penelitian ini, penulis memilih judul **“Pembangunan Sistem Informasi Manajemen Penerimaan Pegawai Tetap Di Startup Cintamobil.Com”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, maka permasalahan yang terjadi di PT. Indonesia Auto Network saat ini adalah Manajer HR & Operation kesulitan dalam penerimaan pegawai tetap yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan di PT. Indonesia Auto Network.

1.3. Maksud dan Tujuan

Adapun maksud dan tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah:

A. Maksud

Berdasarkan permasalahan yang ditelaah diuraikan, maka maksud dari penulisan penelitian ini adalah membangun Sistem Informasi Manajemen Penerimaan Pegawai Tetap Di PT. Indonesia Auto Network.

B. Tujuan

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah: Membantu Manajer HR & Operation untuk menentukan pegawai tetap dan pegawai freelance yang sesuai dengan kualifikasi yang di butuhkan di PT. Indonesia Auto Network.

1.4.Batasan Masalah

Agar pembahasan lebih terarah dan terfokus pada tujuan, maka batasan masalah dalam pengembangan aplikasi Sistem Informasi Manajemen Penerimaan Pegawai Tetap Di Startup Cintamobil.com ini adalah:

1. Prosedur penerimaan pegawai freelance hanya sampai persetujuan dari direktur, tidak akan dihitung oleh sistem keputusan.
2. Prosedur Probation Review dilakukan diluar sistem yang akan dikembangkan dan bentuk dari nilai Probation Review adalah hasil dari yang sudah diolah diluar sistem.
3. Data yang digunakan adalah data pegawai dari tahun 2018-2021 dan juga beberapa data probation preview sebagai sample data.
4. Pada penelitian ini menggunakan Model POAC (Planning, Organizing, Actuating, Controlling) sebagai metode SIMnya.
5. Proses yang terdapat pada SIM yaitu, pengolahan data lowongan, proses pengolahan data seleksi pegawai baru(pegawai tetap atau pegawai freelance), pengolahan data nilai, pengolahan data kriteria, alur proses persetujuan dan proses penentuan pegawai tetap.
6. Laporan yang dikeluarkan oleh sistem yang akan dibangun diantara lain:
 - A. Mengeluarkan hasil perankingan dari daftar pegawai training yang telah diolah oleh metode SPK Profile Matching.

1.5. Metodologi Penelitian

Dalam metode ini diberikan gambaran langkah-langkah yang mencakup dari awal penelitian sampai dengan akhir penelitian.

1.5.1. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang nantinya akan digunakan dalam penelitian ini yaitu metode wawancara dan metode observasi:

A. Metode Wawancara

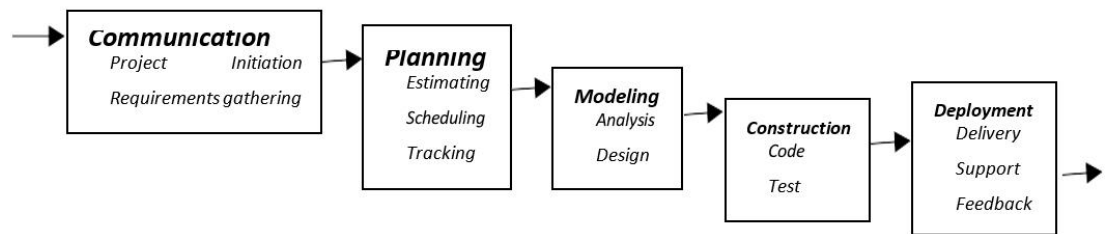
Metode wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu wawancara tidak terstruktur. Wawancara ini dilakukan tanpa struktur di mana peneliti mewawancarai narasumber tanpa menggunakan pedoman wawancara yang sistematis. Wawancara ini digunakan untuk mendapatkan garis besar permasalahan yang akan ditanyakan [1].

B. Metode Observasi

Metode observasi yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu metode observasi partisipasi aktif, di mana peneliti juga ikut serta dalam kegiatan yang sedang di observasi [1].

1.5.2. Metode Pembangunan Perangkat Lunak

Metode pengembangan perangkat lunak yang digunakan dalam penelitian ini adalah model waterfall. Model pengembangan ini bersifat linear atau terurut dari tahap awal pengembangan sistem yaitu tahap perencanaan sampai tahap akhir pengembangan sistem yaitu tahap pemeliharaan [2]. Tahapan berikutnya tidak akan dilaksanakan sebelum tahapan sebelumnya selesai dilaksanakan dan tidak bisa kembali atau mengulang ke tahap sebelumnya. Berikut ini urutan langkah pengembangan perangkat lunak di model waterfall:



Gambar 1.0.1. Model Waterfall

Berdasarkan model waterfall di atas, maka diuraikan tahapan sebagai berikut:

1. Komunikasi

Pada langkah ini akan dilakukan penganalisaan dan pengumpulan data yang dibutuhkan dalam pembangunan sistem penerimaan pegawai tetap, agar sistem yang dibangun sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh pengguna. Hal tersebut dilakukan dengan melakukan wawancara kepada Manajer HR & Operation di PT. Indonesia Auto Network tentang informasi atau kriteria apa saja yang dibutuhkan dalam memilih pegawai tetap [2].

2. Planning

Langkah ini akan dirancang berupa dokumen user requirement (kebutuhan pengguna) dalam bentuk diagram use case dan activity diagram [2].

3. Modeling

Pada langkah ini akan dilakukan perancangan desain sistem yang diataranya akan merancang basis data dan antarmuka pengguna yang digunakan pada sistem. Pada langkah ini digunakan pendekatan arsitektur sistem pendukung pengambilan keputusan yaitu subsistem manajemen data, subsistem manajemen model dan subsistem user interface pengguna [2].

4. Construction

Pada langkah ini akan dilakukan proses implementasi desain sistem dengan pendekatan arsitektur sistem pendukung keputusan dengan menggunakan metode profile matching, dan masuk ke proses coding yang menggunakan bahasa pemrograman PHP dan basis data yang digunakan adalah MySQL [2].

5. Deployment

Setelah melewati semua langkah metode waterfall sebelumnya dengan baik. Pada langkah ini akan dilakukan pengujian terhadap sistem dengan menjalankan setiap fitur agar dapat diketahui apakah sistem yang telah dibuat dapat memenuhi sistem kebutuhan yang diinginkan oleh pengguna atau tidak [2].

1.5.3. Studi Literatur

Pada tahap ini dilakukan penelusuran, pengumpulan, serta mengkaji semua informasi yang berkaitan dengan pembangunan Sistem Penerimaan Pegawai Berbasis Web dengan penggunaan sistem pendukung pengambilan keputusan, dan segala hal yang terkait dengan informasi sekolah. Sumber literatur berupa jurnal, buku, penelitian serta sumber- sumber lain yang berkaitan dengan penelitian ini serta segala macam pembahasan tentang sistem pendukung pengambilan keputusan khususnya metode Profile Matching.

1.6.Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan laporan disusun untuk memberikan gambaran umum tentang penelitian yang dijalankan. Sistematika penulisan tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini berisi penjelasan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, maksud dan tujuan, batasan masalah, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan yang dimaksudkan agar dapat memberikan gambaran tentang urutan

pemahaman dalam penelitian Sistem Informasi Manajemen Penerimaan Pegawai di PT. Indonesia Auto Network.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tinjauan umum mengenai PT. Indonesia Auto Network dan pembahasan berbagai konsep dasar mengenai teori-teori pendukung yang berkaitan dengan topik pembuatan sistem.

BAB 3 ANALISIS DAN PERANCANGAN

Bab ini menguraikan penjelasan analisis kebutuhan dalam membangun sistem, analisis sistem yang sedang berjalan sesuai dengan metode pembangunan perangkat lunak yang digunakan, selain itu juga terdapat perancangan antarmuka untuk sistem yang dibangun sesuai dengan hasil analisis yang telah dibuat.

BAB 4 IMPLEMENTASI DAN PENGUJIAN

Pada bab ini membahas mengenai implementasi kebutuhan perangkat keras dan perangkat lunak, implementasi basis data, implementasi antarmuka dan tahap-tahap dalam melakukan pengujian perangkat lunak.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini menjelaskan tentang kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian serta saran untuk pengembangan Sistem Informasi Manajemen Penerimaan Pegawai di PT. Indonesia Auto Network.