

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

PT. Daido Indonesia Manufacturing adalah perusahaan yang bergerak dalam industri komponen otomotif yang berdiri sejak 8 September 1997 yang beralamat di INDOTAISEI Industrial Park, Kota Bukit Indah Sektor IA Blok P-2, Cikampek, Kabupaten Karawang. PT. Daido Indonesia Manufacturing mempunyai fokus bisnis diantaranya adalah perakitan velg untuk kendaraan bermotor roda dua yang beroperasi sejak tahun 2007 serta rantai keteng untuk kendaraan bermotor roda empat serta roda dua yang beroperasi sejak tahun 2011. pada struktur organisasi PT. Daido Indonesia Manufacturing terdiri dari Direktur, Senior Manajer, Manajer, Assisten Manajer, Supervisor, Assisten Supervisor, Staff, Asisten Staff, Driver, dan Operator. Berdasarkan data pada bulan Juni tahun 2022 PT. Daido Indonesia Manufacturing memiliki jumlah pegawai sebanyak 199 orang, terdiri dari 145 pegawai tetap dan 55 pegawai kontrak. Untuk posisi jabatan sebagai kontrak pada PT. Daido Indonesia Manufacturing ini sebagian besar pada posisi Operator namun terdapat beberapa pegawai kontrak yang menempati posisi lain seperti posisi Staff.

Perekrutan pegawai PT. Daido Indonesia Manufacturing hanya untuk status kontrak saja karena untuk menjadi pegawai tetap harus melewati masa kontrak kerja selama 2 tahun. Perekrutan dilakukan apabila terdapat pengajuan terkait kebutuhan pegawai dengan status kontrak dengan alur proses penerimaan yaitu kepala divisi melakukan pengisian form permintaan pegawai yang telah disetujui oleh manajer HRD&GA, untuk pegawai kontrak atau pengganti kontrak permintaan pegawai diajukan kepada HRD paling lambat 2 bulan sebelum masa kontrak habis. Kemudian HRD melakukan pencatatan data kebutuhan pegawai dan mengajukan ke direksi untuk persetujuan, memastikan kriteria dan kompetensi calon pegawai yang dibutuhkan baik yang diminta oleh kepala divisi maupun yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selanjutnya HRD melakukan pemanggilan calon pegawai, mewawancarai calon pegawai yang memenuhi kriteria awal untuk memastikan kesesuaian dan kebenaran dokumen yang diberikan sebelumnya oleh calon pegawai. Hasil seleksi dan wawancara dievaluasi untuk menentukan calon terbaik yang akan diterima sebagai pegawai. Setelah itu HRD akan melakukan

pemanggilan kembali pada pegawai yang diputuskan diterima untuk menanyakan kesiangupan dan kesediannya memulai bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku yaitu untuk calon pegawai kontrak, diberikan surat kontrak-1 dan diberikan training kemudian dilanjutkan dengan pengawasan On the Job Training (OJT) selama satu bulan, hal ini dilakukan agar pegawai kontrak dapat memenuhi kompetensi perusahaan yang telah ditetapkan dan pegawai kontrak harus dievaluasi kemampuannya setiap akhir masa kontraknya sebagai penilaian apakah masa kontrak berlanjut atau tidak. Selain itu data pribadi pegawai diperbaharui sesuai dengan perubahan kompetensi/skill pegawai yang tersimpan di dalam file HRD&GA berdasarkan SOP rekrutmen yang terlampir pada lampiran (A-2). Pengangkatan pegawai kontrak menjadi pegawai tetap terjadi jika terdapat posisi yang kosong jika tidak terdapat posisi yang kosong maka pegawai kontrak yang telah menjalani pekerjaan selama 2 tahun maka habis masa kontrak kerja pada PT. Daido Indonesia Manufacturing.

Berdasarkan wawancara dengan pihak HRD (Human Resource Development) berdasarkan hasil wawancara yang terlampir pada lampiran (A-4) terdapat permasalahan pada PT. Daido Indonesia Manufacturing yaitu pegawai kontrak yang sudah diterima tidak sesuai harapan. Hal tersebut terjadi karena keputusan saat penilaian calon pegawai yang akan diterima belum mencapai keputusan terbaik, seperti contohnya pada saat penerimaan pegawai untuk bulan agustus 2022 (Lampiran A-1) terlihat ada calon pegawai yang tidak diterima memiliki nilai lebih tinggi dari seorang calon pegawai yang diterima. Hal tersebut dapat berdampak pada menurunnya tingkat SDM yang ada di perusahaan. Menurut permasalahan yang terjadi, maka diperlukan sebuah sistem untuk dapat mengatasi permasalahan tersebut. Sehingga calon pegawai yang diterima merupakan calon pegawai yang kompeten pada posisi yang dibutuhkan perusahaan atau dengan adanya penilaian yang maksimal ini dapat meningkatkan kualitas calon pegawai dan menurunkan kuantitas calon pegawai yang diterima dengan kata lain dapat mengatasi permasalahan yang terjadi pada PT. Daido Indonesia Manufacturing dengan Sistem Informasi Manajemen Penerimaan Pegawai Kontrak.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang disampaikan, maka dapat dirumuskan masalahnya adalah bagaimana membangun Sistem Informasi

Manajemen Penerimaan Pegawai Kontrak di PT. Daido Indonesia Manufacturing untuk mengatasi masalah dalam penilaian penerimaan calon pegawai.

### **1.3 Maksud dan Tujuan**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka maksud dilakukannya penelitian ini untuk membangun sebuah Sistem Informasi Manajemen Penerimaan Pegawai di PT. Daido Indonesia Manufacturing dengan tujuan untuk membantu pihak HRD untuk menentukan calon pegawai yang akan diterima di PT. Daido Indonesia Manufacturing.

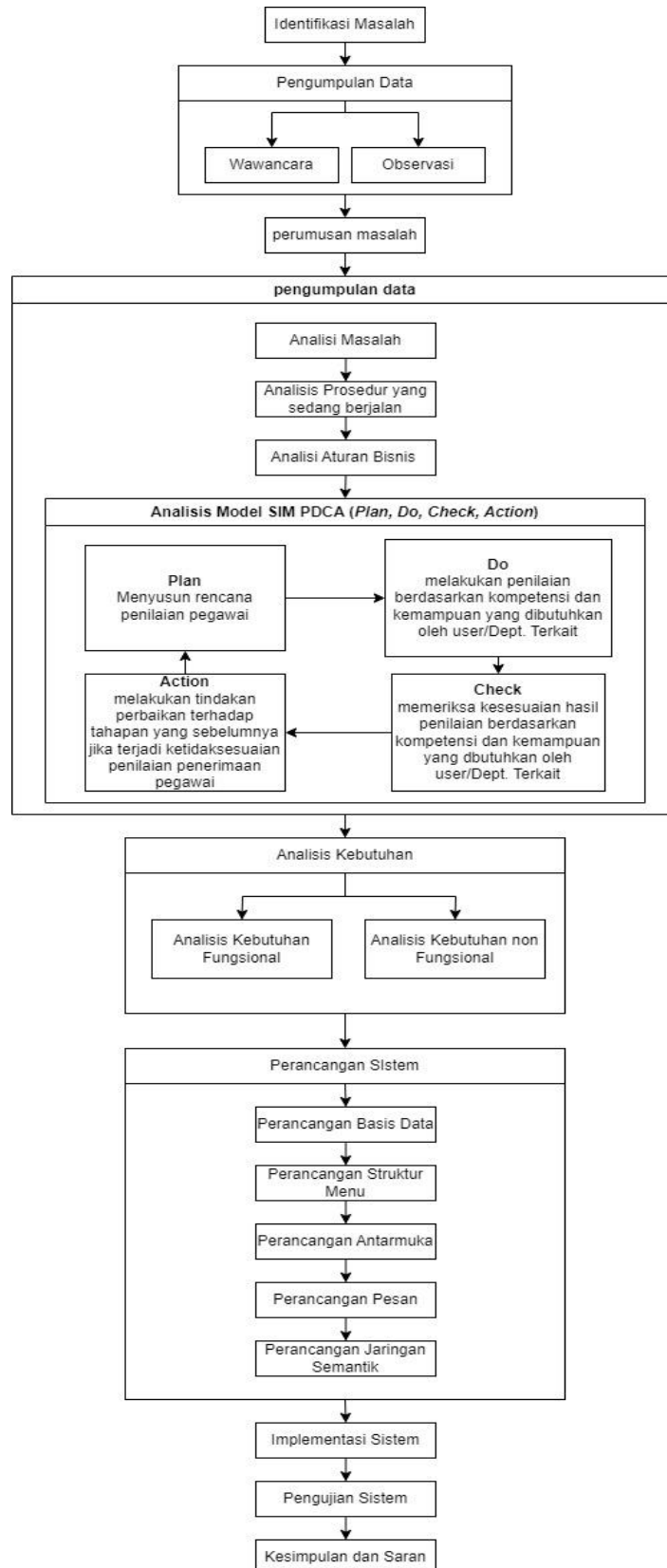
### **1.4 Batasan Masalah**

Adapun batasan masalah yang dikaji dalam penelitian adalah :

1. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah
  - 1) Data calon pegawai periode Agustus 2022
  - 2) Data penilaian calon pegawai periode Agustus 2022
2. Informasi yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah :
  - 1) Laporan calon pegawai yang diterima
3. Model pengembangan sistem ini menggunakan metode PDCA (*Plan, Do, Check, Action*).
4. Metode pembobotan menggunakan metode WP (*Weighted Product*).
5. Pemodelan data yang digunakan adalah pemodelan secara struktur dengan model perancangan diagram konteks, *Data Flow Diagram* (DFD), Kamus Data, dan *Entity Relationship Diagram* (ERD).

### **1.5 Metodologi Penelitian**

Metode penelitian merupakan langkah-langkah yang dapat digunakan untuk melakukan sebuah penelitian. Peneliti ini menggunakan metode PDCA (*Plan, Do, Check, Action*), yaitu metode yang bertujuan untuk menyelesaikan masalah dengan empat langkah secara berulang. Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam proses penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1.1.



**Gambar 1. 1 alur penelitian**

Adapun tahapan metodologi penelitian sebagai berikut :

- 1) Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah adalah tahapan awal yang diperlukan untuk mengetahui akar dari permasalahan, dalam hal ini dilakukan agar rumusan masalah menjadi jelas yang berdasarkan fakta yang terjadi dilapangan. Dalam tahap ini peneliti mengidentifikasi masalah dan meneliti permasalahan yang ada di PT. Daido Indonesia *Manufacturing*.

## 2) Metode Pengumpulan Data

Tahapan ini adalah pengumpulan data dengan menggunakan metode :

### 1. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan pihak HRD PT. Daido Indonesia Manufacturing untuk mengumpulkan data berupa informasi dengan cara mengajukan pertanyaan.

### 2. Observasi

Observasi adalah pengumpulan data dengan mengamati lingkungan dan kegiatan di PT. Daido Indonesia *Manufacturing* guna mendapatkan gambaran serta pemahaman yang berkaitan dengan penelitian.

## 3) Perumusan Masalah

Tahapan ini peneliti menjelaskan rumusan masalah yang berdasarkan latar belakang. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana membangun Sistem Informasi Manajemen Penerimaan Pegawai Kontrak di PT. Daido Indonesia Manufacturing untuk mengatasi masalah dalam penilaian penerimaan calon pegawai.

## 4) Analisis Sistem

Analisis merupakan suatu kegiatan mengamati permasalahan secara detail beserta dengan solusi untuk pemecahan permasalahan. Sistem yang sedang berjalan yaitu menjelaskan bagaimana sistem yang sedang berjalan di PT. Daido Indonesia *Manufacturing*. Berikut merupakan analisis sistem yang sedang berjalan yang dilakukan:

### 1. Analisis Masalah

Pada tahap ini dilakukan analisis terhadap masalah yang ada pada perusahaan berdasarkan wawancara dan observasi.

### 2. Analisis Prosedur yang sedang berjalan

Pada tahap ini dilakukan analisis sistem proses yang sedang berjalan mengenai alur penerimaan pegawai dan penilaian penerimaan pegawai di PT. Daido Indonesia *Manufacturing*.

3. Analisis aturan bisnis

Pada tahap ini dilakukan identifikasi masalah serta memahami terhadap aturan-aturan bisnis di perusahaan yang sedang berjalan.

4. Analisis Model SIM PDCA (*Plan, Do, Check, Action*)

Analisis PDCA (*Plan, Do, Check, Action*) adalah proses pemecahan masalah dengan empat langkah kreatif yang umum digunakan dalam penilaian penerimaan pegawai di gunakan dalam Sistem Informasi Manajemen Penerimaan Pegawai yang akan dibangun, Berikut penjelasan tentang PDCA:

- a. Plan (merencanakan) adalah tahap untuk menetapkan target yang ingin dicapai dalam peningkatan proses atau pun permasalahan yang ingin dipecahkan, kemudian menentukan metode yang akan digunakan untuk mencapai target atau sasaran yang telah ditetapkan tersebut.
- b. Do (melaksanakan) adalah tahap penerapan atau melaksanakan semua yang telah direncanakan, di tahap plan termasuk menjalankan prosesnya, melaksanakan pengumpulan data yang kemudian akan digunakan untuk tahap check dan act.
- c. Check (memeriksa) adalah tahap pemeriksaan dan peninjauan ulang serta mempelajari hasil-hasil dari penerapan di tahap do. Melakukan perbandingan antara hasil aktual yang telah dicapai dengan target yang ditetapkan dan juga ketetapan jadwal yang telah ditentukan.
- d. Action (menindak) adalah tahap untuk mengambil tindakan yang seperlunya terhadap hasil-hasil dari tahap check.

## 5) Analisis Kebutuhan

### 1. Analisis Kebutuhan non Fungsional

Analisis kebutuhan non fungsional merupakan analisis kebutuhan untuk menentukan spesifikasi sistem yang akan dibangun yang berisikan Analisis Pengguna, Analisis Perangkat Lunak, Analisis Perangkat Keras.

### 2. Analisis Kebutuhan Fungsional

Analisis Kebutuhan Fungsional adalah berisi proses-proses apa saja nantinya oleh sistem, menggambarkan hubungan antar fungsional sistem yang akan dibangun yaitu berupa SKPL (Spesifikasi Kebutuhan Perangkat Lunak).

## 6) Perancangan Sistem

Perancangan adalah proses pemodelan yang sudah dirancang dengan bertujuan untuk menuangkan hasil dari analisis ke dalam bentuk yang memudahkan mengimplementasikan dan menghasilkan gambaran keseluruhan secara utuh mengenai sistem yang dibangun, Berikut adalah rancangan yang akan dilakukan:

1. Perancangan basis data dan analisis struktur data yang mendukung
2. Perancangan struktur menu, dimana akan melakukan bagaimana tampilan menu yang akan di tampilkan di sistem.
3. Perancangan antar muka (*user interface*) adalah gambaran tampilan yang akan dibuat pada sistem.
4. Perancangan pesan adalah gambaran tampilan pesan dan tata letak dari pesan yang akan ditampilkan pada sistem
5. Perancangan jaringan semantik adalah pengetahuan yang saling berkaitan dan terhubung satu sama lainnya dengan antarmuka yang di bangun.

## 7) Implementasi Sistem

Pada tahapan ini mengimplementasikan hasil dari analisis dan perancangan yang sudah dibahas diatas maka akan dibuatkan sebuah sistem informasi manajemen penerimaan pegawai kontrak di PT. Daido Indonesia *Manufacturing*.

## 8) Pengujian Sistem

Pada tahapan ini dilakukan pengujian pada sistem yang telah dibangun, Hasil dari pengujian yaitu mengetahui apakah sistem yang dibuat sesuai dengan diharapkan atau tidak.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Pada bab ini berisis mengenai uraian latar belakang masalah, rumusan masalah, maksud dan tujuan, batasan masalah, metodologi penelitian, tahap pengumpulan data, model pengembangan perangkat lunak dan sistematika penulisan.

## **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menerangkan tentang latar belakang, maksud dan tujuan, manfaat, batasan masalah dan metode penelitian.

## **BAB II LANDASAN TEORI**

Pada bab ini membahas mengenai tinjauan umum mengenai PT. Daido Indonesia Manufacturing di Karawang dan pembahasan berbagai konsep dasar mengenai Sistem Informasi Manajemen dan teori-teori pendukung lainnya yang berkaitan dengan topik pembangunan perangkat lunak.

## **BAB III ANALISIS DAN PERANCANGAN**

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

## **BAB IV IMPLEMENTASI DAN PENGUJIAN SISTEM**

Bab ini membahas implementasi dalam bahasa pemrograman yaitu implementasi kebutuhan perangkat keras dan perangkat lunak, implementasi basis data, implementasi antarmuka dan tahap-tahap dalam melakukan pengujian perangkat lunak.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini membahas tentang kesimpulan yang sudah diperoleh dari hasil penulisan tugas akhir dan saran mengenai pengembangan aplikasi untuk masa yang akan datang.