

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT. SAB Indo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri konveksi. Perusahaan tersebut berdiri pada 2012 dan terletak di Jalan Tataman, Citeureup, Cimahi Utara. Dalam perkembangannya, perusahaan memiliki merk dagang yang bernama Speed Jersey. *Brand* tersebut sudah cukup dikenal sebagai salah satu merk dengan fokus pembuatan atau penjualan pakaian, serta alat-alat lain yang menunjang kegiatan olahraga. Saat ini, perusahaan memiliki satu buah offline store yang berada di Jalan Badak Singa No 2, Lb. Siliwangi, Coblong. Karena proses bisnis tersebut, perusahaan memiliki banyak pegawai yang bertugas menyelesaikan pekerjaan dan proyek-proyek yang tersedia. Saat ini, tercatat sekitar 100 pegawai yang terbagi menjadi dua jenis pegawai antara lain pegawai tetap, dan pegawai kontrak. Jumlah pegawai tetap saat ini yaitu 78 orang dan 23 orang lagi merupakan pegawai kontrak.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Heri Safrudin selaku Kepala Human Resource Development (HRD) di PT. SAB Indo, perekrutan pegawai yang berjalan saat ini di perusahaan terdapat masalah, tercatat selama 1 Januari 2022 hingga 31 Desember 2022 perusahaan telah melakukan perekrutan pegawai sebanyak 6 kali dan menerima 10 pegawai baru diantaranya 2 pegawai tetap dan 8 pegawai kontrak. Dari ke 6 proses rekrutmen tersebut, diketahui sebanyak 4 pegawai baru tidak sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Karena proses penerimaan pegawai yang terjadi baik pegawai tetap ataupun pegawai kontrak hanya dilakukan penilaian secara subjektif serta berdasar rekomendasi atau mengandalkan kedekatan dengan pegawai lain yang sudah bekerja di perusahaan. Sehingga hal tersebut mengakibatkan terganggunya pekerjaan dan proses penyelesaian proyek di perusahaan karena harus melakukan On Job Training (OJT) atau masa *probation* dengan waktu yang lebih lama kepada pegawai baru tersebut sesuai performa mereka sebelum diangkat menjadi pegawai.

Bapak Heri menjelaskan Proses rekrutmen pegawai yang berjalan saat ini dilakukan ketika adanya kekosongan atau kekurangan pegawai pada suatu divisi di perusahaan. Biasanya, HRD akan memonitor setiap 1 bulan jumlah pegawai dari masing-masing divisi. Jika diketahui adanya kekurangan pegawai pada suatu divisi, HRD akan segera membuka lowongan baru. Keputusan untuk menentukan apakah yang dibutuhkan adalah pegawai tetap atau kontrak akan ditentukan oleh Kepala Divisi, namun biasanya proses rekrutmen pegawai kontrak dilakukan ketika akan membuat formasi baru. Kontrak yang ditawarkan perusahaan beragam, mulai dari 3 bulan hingga maksimal 3 tahun.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, PT. SAB Indo khususnya Kepala HRD memiliki kebutuhan yaitu sarana yang dapat membantu segala bentuk perekrutan pegawai. Sistem Informasi merupakan suatu solusi yang dapat menjawab kebutuhan tersebut. Maka penelitian ini diberi judul “**SISTEM INFORMASI MANAJEMEN REKRUTMEN DI PT. SAB INDO**”. Sistem Informasi Manajemen Rekrutmen ini akan menggunakan metode SAW (*Simple Additive Weighting*) sebagai pendukung keputusan untuk proses perekrutan pegawai.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang terjadi di PT. SAB Indo yaitu terdapat kesulitan yang dialami Kepala HRD ketika menentukan pegawai baru yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan di perusahaan PT. SAB Indo.

1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud dari penelitian yang dilakukan yaitu membangun sebuah Sistem Informasi Manajemen Perekrutan Pegawai di PT. SAB Indo. Sedangkan tujuan dari penelitian ini yaitu membantu HRD menentukan pegawai baru yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan di perusahaan PT. SAB Indo.

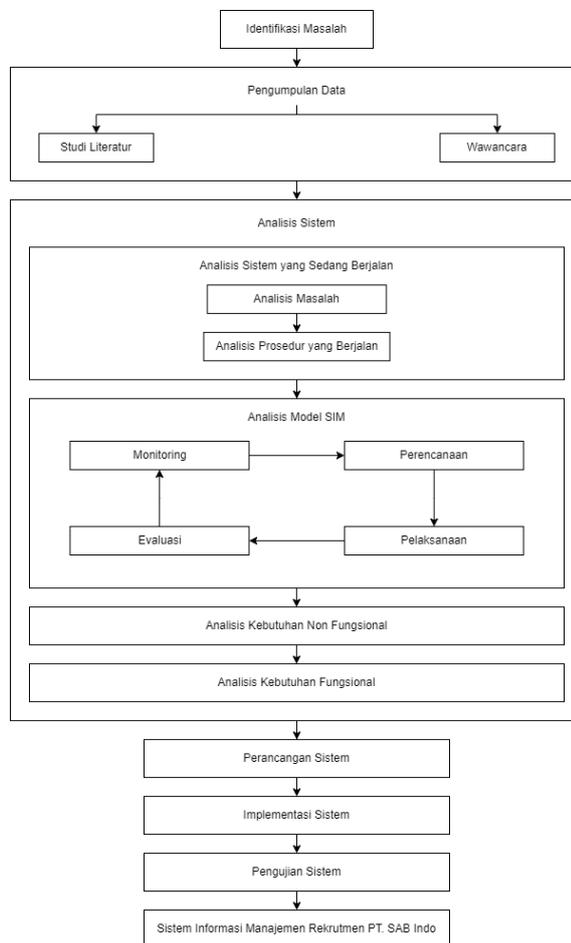
1.4 Batasan Masalah

Berikut merupakan batasan-batasan masalah yang terdapat pada penelitian kali ini, antara lain :

1. Data yang digunakan sebagai landasan penelitian merupakan data pegawai, data pelamar, data kriteria masing-masing divisi di PT. SAB Indo.
2. Informasi yang dihasilkan dari sistem yang dibangun adalah informasi pegawai, informasi divisi, informasi hasil penilaian.
3. Sistem yang akan dibangun hanya mencakup bagian kepegawaian terutama rekrutmen pegawai.
4. Kriteria atau kualifikasi yang digunakan untuk penerimaan pegawai bersifat dinamis berdasarkan dengan kebutuhan proyek dan kebutuhan tiap divisi.
5. Perekrutan pegawai dilakukan secara 2 tahap yaitu tahap seleksi administrasi dan tahap wawancara.
6. Metode yang digunakan dalam mendukung pengambilan keputusan untuk tahap wawancara adalah metode SAW (*Simple Additive Weighting*).
7. Model sistem informasi manajemen yang digunakan adalah Monitoring, Perencanaan, Pelaksanaan, dan Evaluasi.
8. Data masukan yang akan dibangun meliputi data user, data pegawai, data calon pegawai, data kriteria pegawai, data divisi, dan data lowongan.
9. Analisis pemodelan yang digunakan dalam pembangunan sistem ini adalah menggunakan pendekatan terstruktur, diantaranya pemodelan data menggunakan ERD (Entity Relationship Diagram) dan skema relasi, serta pemodelan fungsional dengan menggunakan diagram konteks dan DFD (Data Flow Diagram).
10. Sistem informasi yang akan dibangun berupa website dengan menggunakan bahasa pemrograman PHP dan database MySQL.

1.5 Metodologi Penelitian

Pada penelitian kali ini metodologi penelitian yang digunakan yaitu metode analisis deskriptif. Metode analisis deskriptif merupakan suatu metode untuk meneliti suatu set kondisi suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa yang terjadi pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Alur tahapan penelitiannya dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1.1 Tahapan Penelitian

Adapun penjelasan tahapan penelitian pada Gambar 1 yaitu sebagai berikut:

1.5.1 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan tahapan awal metodologi penelitian. Tahap ini bertujuan mendapatkan informasi yang berkaitan dengan penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini antara lain:

1. Studi Literatur

Studi literatur merupakan kegiatan dengan melakukan pencarian dan pengumpulan data pustaka yang menunjang penelitian yang akan dikerjakan. Pustaka tersebut berupa buku, artikel, jurnal, dan laporan akhir yang ada kaitannya dengan judul penelitian

2. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan melakukan sesi tanya jawab langsung dengan Kepala HRD di PT. SAB Indo.

1.5.2 Analisis Sistem

Tahapan selanjutnya yaitu melakukan analisis terhadap sistem yang bertujuan untuk memberikan gambaran pada sistem yang akan dibangun. Adapun tahapan-tahapan analisis yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Sistem yang sedang berjalan

Sistem yang sedang berjalan menjelaskan bagaimana sistem kepegawaian yang sekarang ini berjalan PT. SAB Indo, analisis ini terbagi menjadi beberapa bagian lagi antara lain:

a. Analisis Masalah

Analisis masalah merupakan uraian permasalahan yang ada pada manajemen kepegawaian yang disesuaikan dengan hasil perumusan tujuan penelitian.

b. Analisis Prosedur yang berjalan

Analisis sistem yang sedang berjalan merupakan identifikasi terhadap prosedur – prosedur kepegawaian. Hasil analisisnya

merupakan penjelasan tahapan prosedur – prosedur yang sedang berjalan dan diperjelas dengan BPMN.

2. Analisis model SIM

Berikut ini merupakan langkah-langkah dalam menganalisis model SIM, antara lain:

a. Monitoring

Pada tahapan ini, HRD melakukan *monitoring* pada seluruh pegawai masing-masing divisi untuk menentukan divisi mana dan berapa jumlah pegawai yang dibutuhkan untuk direkrut.

b. Perencanaan

Pada tahapan ini, HRD akan melakukan perencanaan sebelum proses perekrutan pegawai seperti membuat lowongan, menentukan kriteria, bobot, dan indikator yang digunakan untuk perhitungan di tahap selanjutnya.

c. Pelaksanaan

Pada tahapan ini, HRD akan melakukan proses rekrutmen pegawai yaitu dengan menilai pelamar sesuai dengan indikator lalu dihitung menggunakan metode SAW (*Simple Additive Weighting*).

d. Evaluasi

Pada tahapan ini, perusahaan melakukan penentuan hasil perhitungan di tahap sebelumnya, apakah telah calon pegawai yang diterima sudah sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Adapun keputusan yang dihasilkan adalah hasil penilaian, dan keputusan calon pegawai yang diterima.

3. Analisis Kebutuhan Non Fungsional

Analisis kebutuhan non fungsional merupakan analisis yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan spesifikasi sistem. Berikut merupakan contoh dari analisis ini antara lain:

a. Analisis Perangkat Keras

- b. Analisis Perangkat Lunak
 - c. Analisis Kebutuhan Pengguna
4. Analisis Kebutuhan Fungsional

Analisis kebutuhan fungsional merupakan analisis terhadap kebutuhan secara fungsional baik dalam aliran data maupun informasi yang mencakup penggambaran, perencanaan dan pembuatan sketsa atau pengaturan dari beberapa elemen yang terpisah ke dalam suatu kesatuan yang utuh dan berfungsi. Contoh dari analisis ini diantaranya:

- a. Analisis Data
- b. Diagram Konteks
- c. Data Flow Diagram
- d. Spesifikasi Proses
- e. Kamus Data

1.5.3 Perancangan Sistem

Perancangan sistem merupakan tahapan lanjutan setelah sistem dianalisis. Perancangan yang dilakukan akan menghasilkan landasan untuk implementasi. Berikut merupakan perancangan sistem yang dilakukan antara lain:

1. Perancangan Basis Data (*Database*) berupa diagram relasi, dan struktur tabel.
2. Perancangan Struktur Menu
3. Perancangan Antarmuka (*User Interface*) berupa tampilan sistem dari sisi pengguna.
4. Perancangan Pesan berupa tampilan tata letak tampilan dan keterangan tekstual secara terperinci.
5. Jaringan Semantik berupa gambaran pengetahuan grafis yang menunjukkan hubungan yang saling bersangkutan antara berbagai antarmuka.

1.5.4 Implementasi Sistem

Selanjutnya merupakan tahapan implementasi atau tahap pembangunan sistem informasi manajemen rekrutmen pegawai di PT. SAB Indo yang

diimplementasikan berdasarkan perancangan yang telah dilakukan sebelumnya. Implementasi ini berupa pembangunan website dengan menggunakan bahasa pemrograman PHP dan MySQL.

1.5.5 Pengujian Sistem

Pengujian sistem merupakan tahapan yang sangat penting karena bertujuan untuk memastikan tidak adanya kesalahan atau kekurangan pada sistem yang telah dibangun. Tahapan ini juga bertujuan untuk menilai apakah sistem yang dibangun sudah sesuai dengan apa yang dibutuhkan. Adapun tahapan pengujian sistem antara lain:

1. Pengujian Black box

Pengujian yang dilakukan untuk memastikan tidak adanya lagi kesalahan pada sistem yang telah dibangun.

2. Pengujian Pengguna Akhir

Pengujian pengguna akhir adalah pengujian secara objektif dengan melakukan wawancara langsung kepada Kepala HRD untuk melakukan pengujian pada sistem yang telah dibangun.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini digunakan sebagai gambaran umum penelitian bagi penulis agar penulisan proposal ini dapat terarah dan tersusun sesuai dengan yang penulis harapkan, maka sistematika penulisannya sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi uraian latar belakang masalah, perumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, batasan masalah, metodologi penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini membahas konsep dasar dan teori pendukung yang berhubungan dengan pembangunan sistem informasi.

BAB III ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM

Pada bab ini membahas tentang deskripsi sistem, analisis kebutuhan dalam pembangunan sistem serta perancangan sistem.

BAB IV IMPLEMENTASI DAN PENGUJIAN SISTEM

Pada bab ini berisi hasil implementasi dari bab sebelumnya serta hasil pengujian aplikasi untuk mengetahui apakah aplikasi yang dibangun sudah memenuhi kebutuhan yang ada.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil implementasi dan hasil pengujian serta saran untuk pembangunan aplikasi.