

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

PT QL Agrofood adalah perusahaan yang bergerak dibidang Agriculture, Fisheries dan Palantation. Mereka membawahi unit usaha produksi telur yang telah beroperasi dari tahun 2010 dan saat ini memiliki kapasitas produksi telur hingga 1 juta telur perhari. Perusahaan ini sudah berdiri sejak tahun 2010 dengan mempunyai kurang lebih 200 tenaga profesional terlatih dengan status jabatan tetap sebanyak 111 pegawai. dan kontrak sebanyak 89 pegawai dari berbagai spesialis seperti, Pembibitan Ayam Pedaging (Breeding Farm), Penetasan (Hatchery), Peternakan Ayam Pedaging (Broiler Commercial Farm) dan Perdagangan Hasil Peternakan (Poultry Trading). Peternakan Modern Ayam Petelur (Layer Commercial Farm) dan Pakan (Feedmill).

Setiap tahun PT. QL Agrofood melakukan proses penerimaan pegawai untuk memenuhi kebutuhan pegawai yang diperlukan agar proses produksinya tidak terganggu. Proses penerimaan pegawai dilakukan karena adanya pegawai yang habis masa kontrak kerjanya atau adanya pegawai yang keluar. Hal ini mengakibatkan adanya kekosongan pada posisi tersebut apabila tidak segera diisi akan mengganggu proses produksi diperusahaan. Proses penerimaan pegawai yang terjadi saat ini dilakukan sesudah tahapan rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen berlangsung mulai dari saat mencari pelamar hingga pengajuan lamaran oleh pelamar. Sedangkan tahap seleksi berlangsung dari tahap evaluasi persyaratan, testing, dan wawancara. jika calon pegawai bisa melewati proses tersebut barulah terjadi pengkatan status dari calon pegawai menjadi pegawai kontrak. Proses penerimaan pegawai yang terjadi saat ini dilakukan ketika kepala bagian yang membutuhkan calon pegawai baru mengajukan permintaan kepada (HRD). lalu HRD mendata kebutuhan dari kepala bagian untuk ditindaklanjuti dalam proses perekrutan calon pegawai. Dalam kegiatan rekrutmen yang berjalan di PT QL Agrofood dilakukan saat adanya kekosongan jabatan atau saat kepala bagian membutuhkan calon pegawai tambahan yang harus segera diisi. Kepala bagian

akan melaporkan kepada HRD Manager bahwa bagiannya terdapat kekosongan yang harus segera diisi. HRD Manager akan melihat dahulu kriteria dan jobdesk yang dibutuhkan lalu akan menindak lanjuti permintaan pegawai yang dilakukan oleh kepala bagian tersebut. Pada proses penerimaan pegawai HRD Manager masih kesulitan untuk menentukan jumlah pegawai baru agar sesuai dengan kebutuhan. Hal ini mengakibatkan kelebihan atau kekurangan pegawai pada jabatan yang masih kosong. Berdasarkan data pada tahun 2020 pada bulan april terdapat kekurangan pegawai pada bagian Day Old Chick yaitu hanya 2 pegawai yang seharusnya ada 10 kuota pegawai untuk jabatan tersebut.

Berdasarkan keterangan Bapak Rachmat Sophian selaku HRD Manager dalam proses penerimaan pegawai kerap kali mengalami kesulitan dalam perekomendasi pegawai serta kesulitan dalam pengambilan keputusan calon pegawai yang sesuai dengan kriteria perusahaan seperti pada perekrutan pada tahun 2020 bulan Juli terdapat 40 calon pegawai yang lolos tahap seleksi, dan 11 Orang calon pegawai yang kriteria nya melebihi 25 tahun. Akibatnya pada proses perekrutan terdapat kondisi yang seharusnya tidak terpilih tetapi tetap diterima sebagai pegawai masa percobaan/kontrak, karena ada unsur kedekatan tanpa mempertimbangkan kriteria yang telah ditetapkan perusahaan yaitu usia, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja. Berdasarkan (Lampiran1). Oleh sebab itu kinerja pegawai yang diterima kurang sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Hal ini mengakibatkan perusahaan harus melakukan pemutusan hubungan kerja meskipun baru bekerja beberapa waktu, hal ini sesuai pada data (lampiran2). Apabila dibiarkan hal ini dapat merugikan perusahaan karena harus mengeluarkan biaya tambahan untuk melakukan proses penerimaan pegawai kembali dan juga membutuhkan waktu kembali untuk menentukan pegawai baru.

Berdasarkan masalah tersebut, maka PT. QL Agrofood membutuhkan suatu sistem informasi yang mampu membantu melakukan seleksi pada proses penerimaan pegawai. Sistem Informasi dapat mengakomodir setiap kriteria yang ada untuk dijadikan acuan dalam perankingan penilaian calon pegawai. Sehingga dapat membantu HRD dalam melakukan seleksi untuk mendapatkan calon pegawai terbaik. Oleh karena itu penelitian ini akan diberi judul “Sistem Informasi Manajemen Penerimaan Pegawai di PT QL Agrofood”

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka dapat diambil rumusan masalah yang ada pada PT. QL Agrofood yaitu :

1. HRD Manager masih kesulitan untuk menentukan jumlah pegawai baru agar sesuai dengan kebutuhan. Hal ini mengakibatkan kelebihan atau kekurangan pegawai pada jabatan yang masih kosong. Berdasarkan data pada tahun 2020 pada bulan april hanya terdapat 2 pegawai di bagian Day Old Chick yang seharusnya ada 10 kuota pegawai untuk jabatan tersebut.
2. HRD Manager dalam proses penerimaan pegawai kerap kali mengalami kesulitan dalam merekomendasikan pegawai serta kesulitan dalam pengambilan keputusan calon pegawai yang sesuai dengan kriteria perusahaan seperti pada perekrutan pada tahun 2020 bulan Juli terdapat 40 calon pegawai yang lolos tahap seleksi, dan 11 Orang calon pegawai yang kriteria nya melebihi 25 tahun.

## 1.3 Maksud & Tujuan

Maksud dari penelitian ini adalah untuk membangun sistem informasi perekrutan calon pegawai di PT. QL Agrofood Indonesia, dengan maksud membantu bagian HRD (*Human Resource Departement*) khususnya dalam perekrutan calon pegawai baru.

### 1.3.1 Maksud

Maksud dari penelitian ini adalah untuk merancang sistem informasi manajemen rekrutmen di PT. QL Agrofood Indonesia berbasis web.

### 1.3.2 Tujuan

- 1 Membantu HRD Manager untuk menentukan calon pegawai yang tepat sesuai dengan jumlah yang dibutuhkan dan kekosongan jabatan yang ada di PT QL Agrofood.
- 2 Membantu HRD Manager dalam merekomendasikan serta pengambilan keputusan dalam perekrutan calon pegawai yang sesuai dengan kriteria perusahaan .

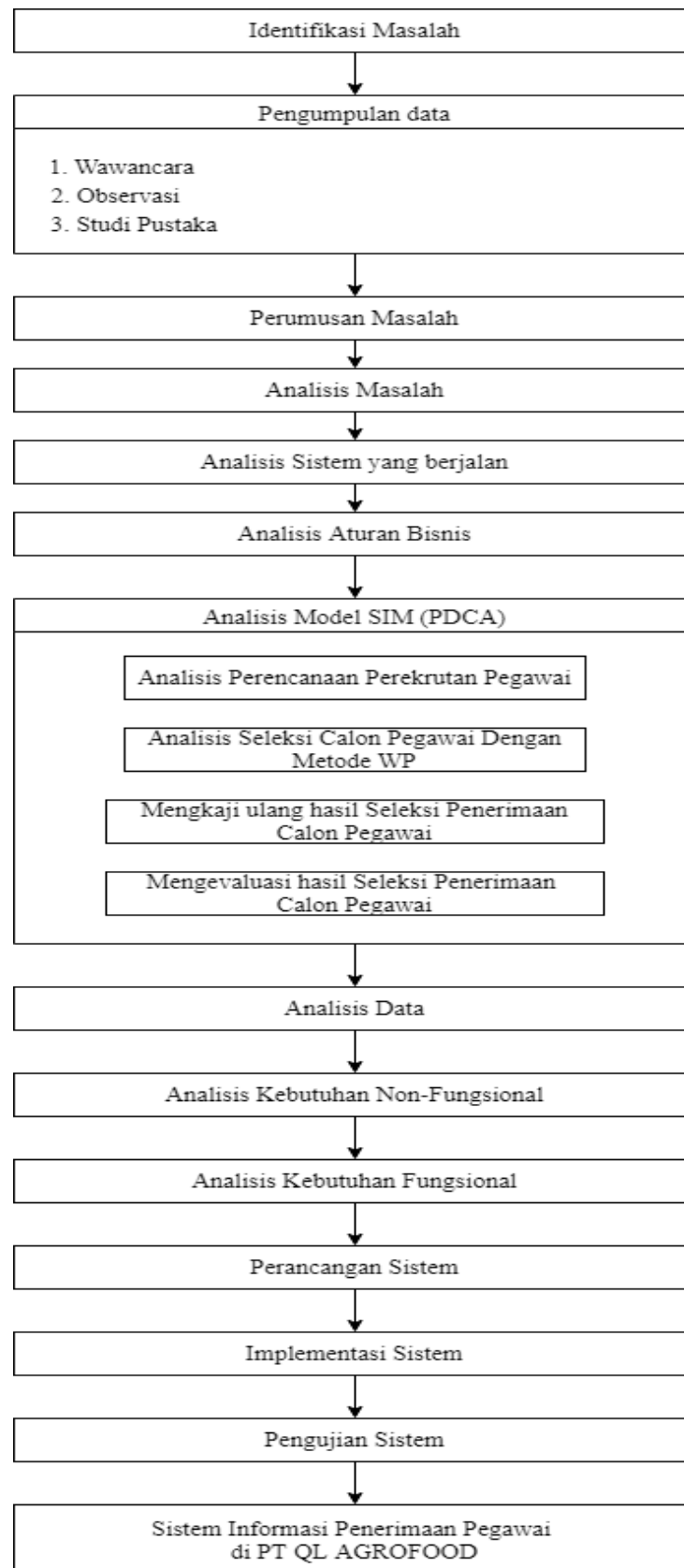
## 1.4 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam pembangun sistem ini adalah sebagai berikut :

1. Data masukan yang diolah adalah Data Pegawai, Data Pelamar, dan Data Kriteria.
2. Ruang lingkup yang akan dibahas hanya pada proses perekrutan, dan penyeleksian, dan penentuan jumlah calon pegawai di PT QL Agrofood.
3. Proses yang akan di implementasikan yaitu proses penerimaan pegawai yang terdiri dari rekrutmen dan seleksi dan penentuan jumlah calon pegawai.
4. Model analisis yang digunakan dalam pembangunan sistem ini adalah analisis terstruktur yaitu meliputi ERD dan DFD.
5. Aplikasi yang dibangun berbasis web, menggunakan bahasa pemrograman PHP menggunakan MySQL.
6. Metode yang digunakan dalam proses seleksi penerimaan pegawai adalah Weighted Product (WP) Meliputi Kriteria Pendidikan, Usia, Pengalaman Kerja, Hasil tes tulis, dan hasil Test Interview.
7. Keluaran yang dihasilkan system adalah
  - a. Informasi calon pegawai yang diterima dalam bentuk PDF
  - b. Informasi Pegawai secara keseluruhan berdasarkan Bagian/Divisi
3. Model Sistem Informasi Management yang digunakan adalah. PDCA (*Plan, Do, Check, Act*)

## 1.5 Metodologi Penelitian

Dalam membuat tugas akhir ini digunakan metode penelitian deskriptif yang menggambarkan fakta-fakta dan informasi secara sistematis, faktual dan akurat. Metode penelitian ini memiliki dua tahapan penelitian, yaitu tahap pengumpulan data dan tahap pembangunan perangkat lunak. Adapun alur penelitian yang dilakukan dapat dilihat pada gambar 1.



**Gambar 1. 1 Metodologi Penelitian**

Deskripsi dari alur penelitian pada Gambar 1.1 adalah sebagai berikut :

1. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan langkah yang dibutuhkan untuk mengetahui inti dari persoalan, penyebab permasalahan yang sedang dihadapi oleh PT. QL Agrofood

2. Perumusan Masalah

Perumusan masalah merupakan tahap dimana mencari tahu masalah yang sedang dihadapi di PT QL Agrofood.

3. Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan langkah untuk mengumpulkan data-data yang berhubungan dengan pembangunan sistem informasi manajemen penerimaan pegawai pada PT. QL Agrofood yang dilakukan dengan cara berikut:

a. Wawancara

Wawancara merupakan pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara langsung kepada bagian yang terkait. Pada studi kasus ini wawancara dilakukan dengan Bapak Rachmat Sophian selaku HRD Manajer yang mengurus penerimaan pegawai di PT. QL Agrofood. Wawancara dilakukan dengan bertatap muka dan menggunakan media seperti: whatsapp dan email.

b. Observasi

Observasi yang dilakukan untuk mengetahui lingkungan PT QL Agrofood secara eksternal.

c. Studi Pustaka

Studi Pustaka merupakan pengumpulan data dengan cara mencari buku, jurnal, karya tulis ilmiah dan sumber-sumber lainnya yang sesuai dengan pembangunan sistem informasi manajemen penerimaan pegawai di PT. QL Agrofood.

4. Analisis Sistem

Analisis Sistem merupakan kegiatan untuk memodelkan masalah yang ada beserta solusi pemecahan masalahnya. Berikut merupakan analisis yang dilakukan:

5. Analisis Sistem yang sedang berjalan

Sistem yang sedang berjalan menjelaskan bagaimana sistem penerimaan yang sekarang ini berjalan pada PT. QL Agrofood, bagian ini terdiri dari :

a. Analisis Masalah

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

b. Analisis prosedur yang sedang berjalan

Analisis sistem yang sedang berjalan merupakan identifikasi terhadap prosedur-prosedur penerimaan. Hasil analisisnya merupakan penjelasan tahapan prosedur-prosedur yang sedang berjalan dan diperjelas dengan Flowmap.

6. Analisis Model

PDCA (Plan, Do, Check, Act) merupakan metode yang digunakan dalam sistem informasi manajemen yang akan dibangun, berikut penjelasan mengenai PDCA:

- Plan (merencanakan), adalah tahap untuk menetapkan target atau sasaran yang ingin dicapai dalam peningkatan proses ataupun permasalahan yang ingin dipecahkan, kemudian menentukan metode yang akan digunakan untuk mencapai target atau sasaran yang telah ditetapkan tersebut.
- Do (melaksanakan), adalah tahap penerapan atau melaksanakan semua yang telah direncanakan di tahap plan termasuk menjalankan prosesnya, memproduksi serta melakukan pengumpulan data yang kemudian akan digunakan untuk tahap check dan act.
- 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 ketepatan jadwal yang telah ditentukan.
- Act (menindak), adalah tahap untuk mengambil tindakan yang seperlunya terhadap hasil-hasil dari tahap check

7. Analisis kebutuhan Non-Fungsional

Analisis Kebutuhan Non Fungsional merupakan analisis yang dibutuhkan untuk menentukan kebutuhan spesifikasi sistem. Analisis yang diperlukan pada tahap ini:

- a. Analisis kebutuhan pengguna
- b. Analisis Pengkodean
- c. Analisis perangkat keras

d. Analisis perangkat lunak

8. Analisis kebutuhan Fungsional

Analisis Kebutuhan Fungsional merupakan analisis yang dibutuhkan untuk menggambarkan hubungan antar fungsional sistem yang akan dibangun.

Berikut analisis yang dilakukan pada tahap ini:

- a. Diagram Konteks
- b. Data Flow Diagram (DFD)
- c. Spesifikasi Proses
- d. Kamus Data

9. Analisis Perancangan Sistem

Perancangan yang dilakukan untuk pembangunan sistem informasi manajemen penerimaan pegawai diantaranya adalah perancangan database, perancangan struktur menu, perancangan struktur menu, perancangan pesan, dan perancangan jaringan semantik. Sehingga menghasilkan gambaran dari analisa sebagai landasan untuk implementasi. Berikut merupakan perancangan yang dilakukan:

- a. Perancangan basis data, analisis struktur data yang digunakan untuk menyajikan dan mendukung fungsionalitas komponen-komponen antar muka yang diperlukan.
- b. Skema Relasi
- c. Struktur Tabel
- d. Perancangan struktur menu
- e. Perancangan antarmuka (User Interface), gambaran tampilan sistem dari sisi pengguna.
- f. Perancangan pesan, gambaran tata letak tampilan dan keterangan tekstual secara terinci.
- g. Jaringan semantik, gambaran pengetahuan grafis yang menunjukkan hubungan yang saling bersangkutan antara berbagai antarmuka.
- h. Perancangan Prosedural



#### 10. Implementasi Sistem

Implementasi Sistem merupakan tahapan pembangunan sistem informasi manajemen penerimaan pegawai di PT. QL Agrofood diimplementasikan berdasarkan perancangan yang telah dilakukan pada tahapan sebelumnya. Implementasi menggunakan bahasa pemrograman PHP dan MySQL.

#### 11. Pengujian Sistem

Pengujian Sistem merupakan pengujian black box. Pengujian ini dilakukan untuk memastikan tidak adanya kesalahan atau bug terhadap sistem yang dibangun. Pengujian selanjutnya pengujian beta, pengujian ini dilakukan secara objektif dan dilakukan secara langsung di lapangan atau tempat dimana aplikasi yang sedang dibuat diimplementasikan.

#### 12. Kesimpulan & Saran

Kesimpulan dan saran merupakan tahap pemeriksaan apakah sistem informasi manajemen penerimaan yang dibangun mampu menyelesaikan masalah yang ada pada HRD Manajer di PT. QL Agrofood. Selain itu pemberian saran apabila ada kekurangan yang harus dikembangkan pada sistem informasi manajemen penerimaan pegawai yang sudah dibangun tersebut.

### 1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan untuk laporan akhir penelitian ini disusun agar dapat memberikan gambaran umum tentang penelitian yang dijalankan oleh peneliti. Sistematika penulisan laporan akhir penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, maksud dan tujuan, batasan masalah, metode penelitian, serta sistematika penulisan yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran tentang urutan pemahaman dalam menyajikan laporan akhir penelitian ini.

#### **BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan peneliti untuk menganalisa masalah dan teori apa saja yang akan dipakai dalam data penelitian yaitu teori mengenai Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Rekrutmen dan teori – teori yang mendukung lainnya yang berkaitan dengan topik penelitian untuk membangun

perangkat lunak.

### **BAB 3 ANALISIS DAN PERANCANGAN**

Bab ini membahas tentang penjelasan analisis dan perancangan sistem dalam membangun aplikasi ini, seperti analisis sistem yang sedang berjalan sesuai dengan metode pembangunan perangkat lunak yang digunakan peneliti, selain itu juga terdapat perancangan antarmuka untuk aplikasi yang akan dibuat sesuai dengan hasil analisis yang dibuat.

### **BAB 4 IMPLEMENTASI DAN PENGUJIAN SISTEM**

Bab ini membahas tentang implementasi dari hasil aplikasi yang sudah dibuat. Implementasi dilakukan dalam bahasa pemrograman yang meliputi 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**

Bab ini membahas tentang kesimpulan yang sudah diperoleh dari hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti dan saran mengenai pengembangan aplikasi untuk masa yang akan datang.