

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

PT. Sipatex Putri Lestari adalah salah satu perusahaan yang awalnya sebagai produsen bagian mesin tekstil dan pemasok di awal 70-an dan itu telah berkembang dari hanya produsen kain polos menjadi salah satu perusahaan manufaktur tekstil yang menawarkan jasa mulai dari *texturizing*, *sizing*, *pencelupan*, *pencetakan*, *coating* dan *pencelupan benang*. PT Sipatex Putri Lestari memiliki beberapa divisi diantaranya *compliance*, *DF-1 printing*, *DF-2 yarn dyeing*, *finance*, *HR*, *Inventory Control*, *IT*, *Legal & GA -IR*, *PPC*, *QA*, *R&D*, *Tax & cost*, *Texturizing*, *Utility*, *Weaving* dengan mempunyai 1972 karyawan. Status karyawan terdiri dari 400 karyawan tetap, 1372 karyawan kontrak dan 200 karyawan masa percobaan. Karyawan tetap adalah karyawan yang sudah bekerja selama 3 tahun lamanya, sedangkan karyawan kontrak adalah karyawan yang sudah lolos pada masa percobaan dengan durasi kontrak 1 tahun lamanya dan karyawan masa percobaan adalah karyawan yang sedang dinilai selama 3 bulan oleh Kepala Divisi. Karyawan yang paling banyak dan sering membutuhkan tenaga kerja yaitu pada bagian *df-1 printing*, *df-2 yarn dyeing*, *texturizing* dan *weaving* sebagai bagian produksi di perusahaan. Untuk melaksanakan aktivitas produksi, perusahaan membutuhkan banyak karyawan dengan berbagai macam keahlian dan tingkat pendidikan. PT Sipatex Putri Lestari dalam melakukan proses rekrutmen karyawan berbagai jabatan dengan menilai kualifikasi jenjang pendidikan, pengalaman kerja, *attitude*, dan mampu bekerja dibawah tekanan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Hendrik selaku HRD Manager menyatakan bahwa proses rekrutmen di PT Sipatex Putri Lestari memiliki tiga tahap yaitu tahap dokumentasi, tahap wawancara / *interview* dan masa percobaan karyawan selama 3 bulan, jika calon karyawan bisa melewati tiga proses tahapan tersebut barulah terjadi pengkatan status dari calon karyawan menjadi karyawan kontrak atau tetap. Dalam kegiatan rekrutmen yang berjalan di PT Sipatex Putri

Lestari dilakukan saat adanya kekosongan jabatan yang terjadi karena karyawan pensiun , berakhirnya kontrak kerja atau saat divisi membutuhkan tenaga kerja tambahan yang harus segera diisi. Kepala divisi 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 lanjutin permintaan karyawan yang dilakukan oleh Kepala divisi tersebut. HRD Manager akan melaporkan kepada Direktur Operasional, apabila Direktur Operasional menyetujui maka proses rekrutmen bisa di realisasikan. Pada proses penentuan jumlah karyawan baru HRD Manager masih kesulitan untuk menentukan jumlah karyawan baru agar sesuai dengan kebutuhan. Hal ini mengakibatkan kelebihan atau kekurangan karyawan pada divisi tertentu yang mengakibatkan kerugian pada perusahaan. Terkadang Direktur Operasional menyetujui perencanaan jumlah calon karyawan tanpa mengecek data monitoring karyawan sehingga mengakibatkan terjadinya kelebihan karyawan pada jabatan tertentu. Berdasarkan data pada tahun 2019 pada bulan maret terdapat 10 karyawan di divisi printing terjadi kelebihan karyawan dengan jumlah kekosongan jabatan atau jumlah slot kosong jabatan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Hendrik selaku HRD Manager menyatakan bahwa pada kegiatan rekrutmen calon karyawan baru yang melamar di PT Sipatex Putri Lestari masih banyak yang tidak sesuai dengan kriteria yang ditetapkan mulai dari usia, pengalaman kerja dan tingkat pendidikan, seperti pada rekrutmen pada tahun 2019 bulan Januari terdapat 50 calon karyawan yang telah lolos tahap seleksi terdapat 20% atau 11 orang calon karyawan yang kriteria usianya melebihi syarat diatas 25 tahun (Lampiran C). Pada proses penilaian terdapat kondisi yang seharusnya tidak terpilih tetapi tetap diterima sebagai karyawan masa percobaan, karena ada unsur kedekatan tanpa mempertimbangkan kriteria yang telah ditetapkan perusahaan yaitu usia, tingkat pendidikan, pengalaman kerja (Lampiran C). Hal ini mengakibatkan berkurangnya tingkat produktivitas karyawan tersebut karena faktor usia dan pekerjaan sedikit terhambat karena membutuhkan waktu yang sedikit lebih lama pada masa pelatihan , dimana pada masa percobaan ada karyawan yang baru bekerja selama beberapa waktu sudah mengundurkan diri

dari perusahaan (Lampiran D), karena karyawan tersebut kurang mampu dalam menjalankan tugasnya, sehingga perusahaan harus melakukan rekrutmen ulang. Rekrutmen ulang ini dilakukan jika ada karyawan masa percobaan tidak menyelesaikan pekerjaannya selama 3 bulan atau *regisn* maka akan dilakukan rekrutmen ulang di bulan selanjutnya. Berdasarkan Hal ini jika dibiarkan dapat merugikan perusahaan karena harus mengeluarkan biaya tambahan untuk melakukan rekrutmen kembali dan membutuhkan waktu sedikit lama pada masa pelatihan. Karyawan masa percobaan akan dinilai setelah 2 minggu sebelum 3 bulan pada saat tanggal diterima bekerja diperusahaan untuk menggati status dari karyawan masa percobaan ke kontrak , tetap atau diberhentikan.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan yang telah diuraikan, maka PT. Sipatex Putri Lestari membutuhkan suatu sistem informasi manajemen yang dapat mengurus dan mengatur segala bentuk proses perekrutan. Maka penelitian ini diberi judul “ Sistem Informasi Manajemen Rekrutmen Karyawan di PT. SIPATEX PUTRI LESTARI”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang yang telah di uraikan, identifikasi masalah pada laporan ini adalah sebagai berikut :

1. HRD Manager masih kesulitan untuk menentukan jumlah karyawan baru agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan . Hal ini mengakibatkan kelebihan atau kekurangan karyawan pada divisi tertentu yang mengakibatkan kerugian pada perusahaan. Terkadang Direktur Operasional menyetujui perencanaan jumlah calon karyawan tanpa mengecek data monitoring karyawan sehingga mengakibatkan terjadinya kelebihan karyawan pada jabatan tertentu.
2. Calon Karyawan yang diterima oleh PT Sipatex Putri Lestari kurang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan perusahaan, karena memiliki unsur kedekatan dengan karyawan perusahaan tanpa mempertimbangkan kriteria yang telah ditetapkan mengakibatkan berkurangnya tingkat produktivitas karyawan , dimana pada masa percobaan ada karyawan

yang baru bekerja selama beberapa waktu sudah mengundurkan diri dari perusahaan , karena karyawan tersebut kurang mampu dalam menjalankan tugasnya, sehingga perusahaan harus melakukan rekrutmen ulang. Hal ini jika dibiarkan dapat merugikan perusahaan karena harus mengeluarkan biaya tambahan untuk melakukan rekrutmen kembali. Rekrutmen ulang ini dilakukan jika ada karyawan masa percobaan tidak menyelesaikan pekerjaannya selama 3 bulan atau *regisn* maka akan dilakukan rekrutmen ulang di bulan selanjutnya.

### **1.3 Maksud dan Tujuan**

Berdasarkan permasalahan yang ditelaah diuraikan, maka maksud dari penulisan tugas akhir adalah untuk membangun sistem informasi manajemen rekrutmen. Sedangkan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini antara lain :

1. Membantu HRD Manager untuk menentukan calon karyawan yang tepat sesuai dengan jumlah yang dibutuhkan dan kekosongan jabatan yang ada.
2. Membantu HRD Manager dalam perekomendasi serta pengambilan keputusan dalam perekrutan calon karyawan yang sesuai dengan kriteria perusahaan .

### **1.4 Batasan Masalah**

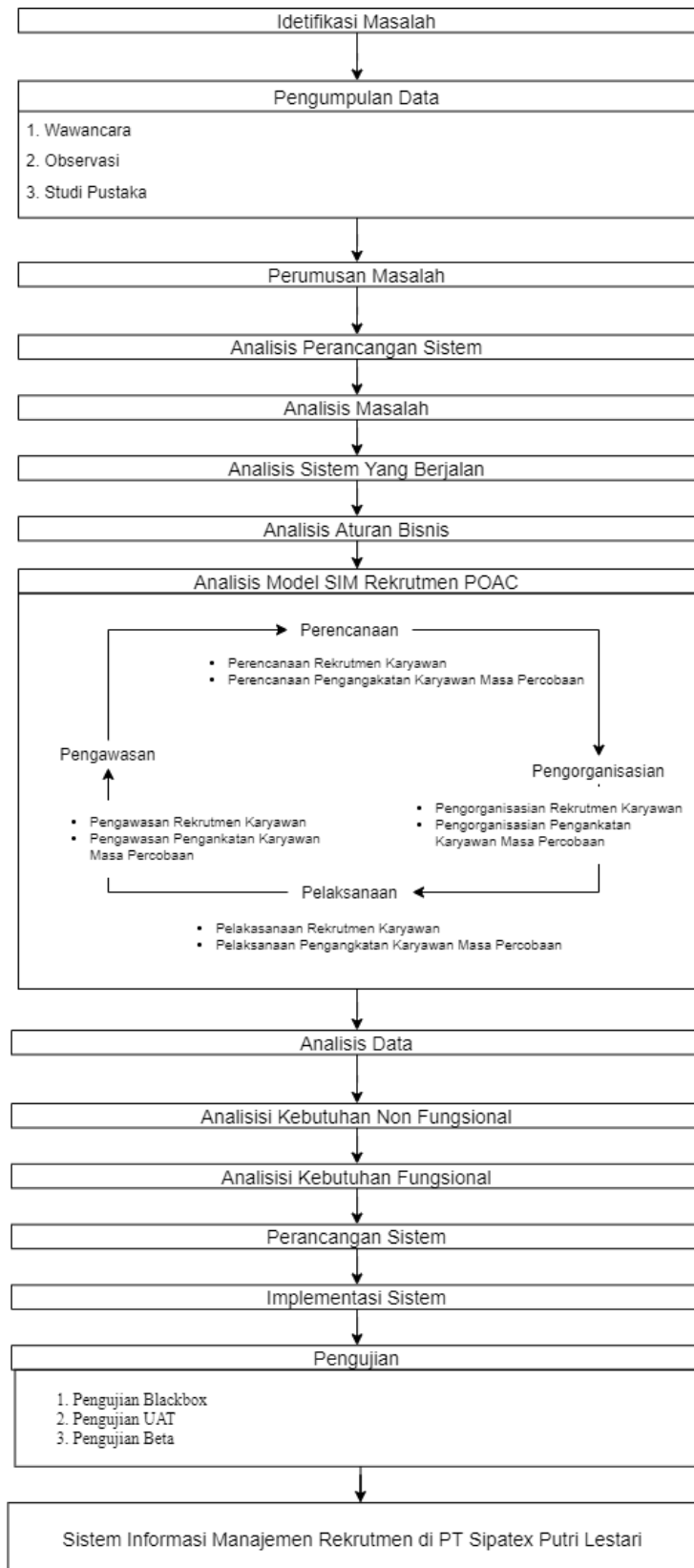
Adapun batasan masalah dalam pembangun sistem ini adalah sebagai berikut :

1. Data yang diolah pada sistem yang dibangun, diantaranya :
  - a. Data Karyawan
  - b. Data Calon Karyawan
  - c. Data Kriteria
  - d. Data Persyaratan Bagian
  - e. Data Divisi
2. Pengolahan yang ada dalam sistem diantaranya :
  - a. Pengolahan pemberian keputusan pada calon karyawan yang diterima

- b. Pengolahan menentukan jumlah karyawan yang dibutuhkan perusahaan
  - c. Pengolahan menentukan kriteria yang dibutuhkan perusahaan
3. Keluaran yang dihasilkan sistem , diantaranya :
    - a. Informasi calon karyawan yang telah mendaftar pada posisi tertentu
    - b. Informasi calon karyawan yang diterima dalam bentuk PDF
    - c. Informasi jumlah karyawan secara keseluruhan, maupun per-divisi
  4. Model Sistem Informasi Manajemen yang akan digunakan adalah ( *Plan, Organizing , Act, Controlling* )
  5. Metode yang akan digunakan :
    - a. Metode yang digunakan untuk proses rekrutmen calon karyawan adalah *Weighted Product*.
    - b. Metode yang digunakan untuk analisis penilaian karyawan masa percobaan adalah AHP.
  6. Model pengembangan aplikasi yang digunakan adalah analisis terstruktur yang meliputi ERD dan DFD.
  7. Aplikasi yang dibangun merupakan aplikasi berbasis *web*.
  8. Aplikasi yang dibangun dengan bahasa pemrograman PHP dan dengan DBMS yang digunakan adalah Mysql.

### **1.5 Metodologi Penelitian**

Metodologi penelitian merupakan suatu proses yang digunakan untuk memecahkan suatu masalah yang logis, dimana memerlukan data-data untuk mendukung terlaksananya suatu penelitian. Metodologi penelitian yang digunakan adalah metode analisis deskriptif. Metode analisis deskriptif merupakan metode yang menggambarkan fakta-fakta dan informasi dalam situasi atau kejadian sekarang secara sistematis, faktual dan akurat. Adapun alur penelitian bisa dilihat pada gambar 1.1.



**Gambar 1. 1 Alur Peneltian**

Deskripsi dari alur penelitian pada Gambar 1.1 adalah sebagai berikut :

1. Identifikasi Masalah

Tahap pertama dalam penelitian adalah mengidentifikasi masalah. Peneliti mengidentifikasi masalah maupun kendala apa saja yang ada pada PT Sipatex Putri Lestari.

2. Pengumpulan Data

Tahap ini adalah tahapan awal metodologi penelitian, pada tahap ini dilakukan penelitian langsung untuk mengetahui kondisi di lingkungan. Tahapan ini terdiri dari tiga tahap yaitu:

- a. Wawancara

Wawancara dengan pihak PT Sipatex Putri Lestari khususnya Kepala HRD yang mengetahui kondisi perekrutan di PT Sipatex Putri Lestari.

- b. Observasi

Observasi yang dilakukan untuk mengetahui lingkungan PT Sipatex Putri Lestari secara eksternal.

- c. Studi Pustaka

Pengumpulan data melalui informasi melalui data yang didapatkan dari sumber-sumber penelitian yang berhubungan dengan masalah terkait.

3. Perumusan Masalah

Tahap ini menjelaskan rumusan masalah berdasarkan fakta dan data yang ada di lapangan. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana membangun Sistem Informasi Manajemen Rekrutmen di PT Sipatex Putri Lestari.

4. Analisis dan Perancangan Sistem

- a. Analisis Masalah

Pada tahapan ini, peneliti melakukan analisis terhadap masalah yang ada di perusahaan berdasarkan hasil wawancara dan studi literature.

b. Analisis Sistem yang sedang berjalan

Pada tahapan ini, peneliti melakukan proses analisis sistem yang sedang berjalan mengenai kegiatan rekrutmen di PT Sipatex Putri Lestari.

c. Analisis Aturan Bisnis

Pada tahapan ini, peneliti melakukan identifikasi dan pencatatan atas aturan – aturan bisnis yang ada di perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

5. Analisis Model SIM Rekrutmen

Pemilihan Model SIM Rekrutmen menggunakan Model POAC ( *Plan* , *Organizing*, *Act* , *Controlling* ) dalam pembangunan sistem informasi manajemen di PT. Sipatex Putri Lestari , karena lebih sesuai dengan siklus yang sudah ada di PT Sipatex Putri Lestari , adapun proses dari perekrutan yang digunakan pada model SIM POAC tersebut :

- a. Perencanaan Rekrutmen
- b. Analisis Rekrutmen
- c. Analisis Penilaian Karyawan Masa Percobaan

6. Analisis Data

Pada tahapan ini, dilakukan proses menganalisis data – data apa saja yang akan digunakan dalam penelitian. Adapun data yang digunakan pada penelitian ini adalah :

- a. Data Karyawan
- b. Data Pelamar
- c. Data Kriteria
- d. Data Divisi

7. Analisis Non Fungsional

Pada tahapan ini, peneliti menganalisis kebutuhan non fungsional yang dibutuhkan untuk pembangunan sistem. Analisis kebutuhan non fungsional meliputi :

- a. Analisis Kebutuhan Perangkat Keras



Tahapan ini peneliti akan menganalisis kebutuhan perangkat keras yang ada pada PT Sipatex Putri Lestari, serta kebutuhan perangkat keras yang di usulkan untuk memenuhi spesifikasi kebutuhan.

b. Analisis Kebutuhan Perangkat Lunak

Tahapan ini peneliti akan menganalisis kebutuhan perangkat lunak yang ada pada PT Sipatex Putri Lestari, serta kebutuhan perangkat lunak yang di usulkan untuk memenuhi spesifikasi kebutuhan.

c. Analisis Pengguna

Tahapan ini peneliti menganalisis pengguna Sistem Informasi Manajemen Rekrutmen yang akan di bangun.

8. Analisis Kebutuhan Fungsional :

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

9. Perancangan Sistem

Tahap perencanaan sistem dilakukan untuk menggambarkan hasil dari analisis sistem. Adapun kegiatan-kegiatan dalam perencanaan sistem, yaitu:

- a. Perancangan Skema Relasi
- b. Perancangan Struktur Tabel
- c. Perancangan Struktur Menu
- d. Perancangan Pesan
- e. Perancangan Antarmuka
- f. Perancangan Jaringan Semantik

10. Implementasi Sistem

Tahapan ini merupakan tahap dimana sistem yang telah dirancang akan diimplementasikan yang diharapkan dapat digunakan secara optimal dan sesuai dengan kebutuhan . Adapun kegiatan-kegiatan dalam proses implementasi, yaitu:

- a. Implementasi Perangkat Keras
- b. Implementasi Perangkat Lunak
- c. Implementasi Basis Data
- d. Implementasi Perangkat Lunak

## 11. Pengujian

Tahap ini dilakukan untuk menilai apakah sistem yang telah dibangun sesuai dengan kebutuhan dan untuk mengevaluasi keunggulan sistem yang baru dengan yang lama. Adapun kegiatan-kegiatan dalam tahap ini yaitu pengujian *Blackbox*, pengujian UAT dan pengujian Beta.

### 1.6 Sistematika Penulisan

Sistem penulisan tugas akhir ini disusun untuk memberikan gambaran umum tentang penulisan yang dijalankan. Sistematika penulisan tugas akhir ini seperti dibawah ini :

#### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Pada bab menguraikan latar belakang masalah, identifikasi masalah , maksud dan tujuan , batasan masalah pada sistem informasi manajemen rekrutmen di PT Sipatex Putri Lestari, metode ini dimulai dari tahap pengumpulan data tentang rekrutmen karyawan hingga tahap pembuatan sistem informasi manajemen rekrutmen PT. Sipatex Putri Lestari dan sistematika penulisan tugas akhir.

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

Bab ini terbagi menjadi dua bagian. Bagian pertama yaitu tinjauan perusahaan , berisi penjelasan tentang profil perusahaan, sejarah singkat, visi, misi, struktur organisasi. Bagian kedua berupa landasan teori, berisi teori - teori pendukung yang digunakan untuk membangun sistem manajemen rekrutmen di PT. Sipatex Putri Lestari.

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

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**

Pada bab ini berisi tentang tahapan implementasi sistem merupakan tahap penciptaan perangkat lunak agar siap dioperasikan. Setelah implementasi sistem, akan dilakukan pengujian sistem yang baru dimana akan dilihat kekurangan pada aplikasi yang baru untuk selanjutnya diadakan pengembangan sistem.

#### **BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini berisi tentang penarikan kesimpulan yang diperoleh dari bab-bab sebelumnya terutama keterkaitan antara masalah yang dihadapi dengan tujuan dari penulisan tugas akhir serta saran-saran yang bersifat membangun dari semua pihak yang terkait agar dapat memperbaiki kekurangan - kekurangan dalam penulisan tugas akhir ini.