

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

PT. Sentral Wahana Artha merupakan perusahaan *outsourcing facility* berbadan hukum yang bergerak dibidang *security services, cleaning service*, jasa parkir dan *back office*. PT. Sentral Wahana Artha saat ini memiliki sekitar 1.129 pegawai *outsourcing* diantaranya 624 *Cleaning Service*, 430 *Security Services*, 40 *Back Office*, dan 35 pegawai parkir. PT. Sentral Wahana Artha memiliki 21 klien *Cleaning Service*, 25 klien *Security Services*, 3 klien *Back Office*, dan 1 klien pegawai parkir. Untuk meningkatkan produktivitas, penempatan pegawai *outsource* harus dilakukan secara cermat oleh perusahaan *outsourcing*. Perusahaan *outsourcing* yang dipilih harus kompeten agar terwujudnya keberhasilan perusahaan yang didukung oleh kinerja pegawai *outsource* [1]. Penempatan pegawai *outsource* pada PT. Sentral Wahana Artha saat ini dilakukan oleh bagian *Human Resources Development (HRD)*.

Hasil wawancara yang dilakukan kepada Bapak Bayu Wiguna selaku *Manager Human Resources Development (Manajer HRD)* dari perusahaan tersebut menjelaskan bahwa saat ini penempatan pegawai dilakukan secara acak atau tidak memperhatikan kriteria dari klien, sehingga masalah yang sering dihadapi adalah ketidaksesuaian kriteria yang diinginkan oleh klien yang menyebabkan ada klien yang kurang puas dengan kinerja pegawai *outsource*. Berdasarkan data yang ada, pada tahun 2020 ini pihak HRD telah menerima setidaknya 3 komplain pada devisi *cleaning service* dan 5 komplain pada devisi *security service*, ini berarti terdapat 53% klien yang komplain dari 15 klien yang mendaftar pada 2020. Salah satu penyebabnya adalah kriteria klien yang berbeda-beda dan hal tersebut kurang terpenuhi sehingga menyebabkan beberapa pekerjaan klien yang seharusnya bisa diselesaikan dengan baik malah memakan waktu yang lebih lama. Beberapa contoh kriteria pegawai yang biasanya diminta oleh klien adalah seperti tinggi badan, minimum/maksimum umur dan jenis kelamin, status pernikahan, dan pengalaman.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka dibutuhkan solusi yang dapat mengatasi permasalahan di bagian HRD pada PT. Sentral Wahana Artha,

dengan dibuatkannya suatu sistem yang dapat membantu HRD dalam mendapatkan penilaian kinerja pegawai yang lebih baik. Maka dari itu peneliti akan membangun sebuah sistem informasi berbasis web menggunakan metode *Technique For Others Reference by Similarity to Ideal Solution* (TOPSIS) untuk membantu manajemen penempatan pegawai pada PT. Sentral Wahana Artha. Metode TOPSIS adalah metode dengan kategori Multi-Criteria Decision Making (MCDM) yaitu teknik pengambilan keputusan dari beberapa pilihan alternatif yang ada, khususnya MADC (Multi Attribute Decision Making) [2]. Dari 3 Metode yang dibandingkan yaitu *Simple Additive Weight*, *Weighted Product*, dan *TOPSIS* (Lampiran A), Metode TOPSIS terbukti dapat menyelesaikan kasus dengan baik dan memiliki hasil yang lebih baik dari kedua metode lainnya.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka identifikasi masalah yaitu tidak sesuainya pegawai *outsourc*e yang ditempatkan oleh PT. Sentral Wahana Artha dengan kriteria yang diinginkan oleh klien.

1.3. Maksud dan Tujuan

1.3.1. Maksud

Adapun maksud dari penelitian ini adalah Membangun Sistem Informasi Manajemen Penempatan Pegawai pada PT. Sentral Wahana Artha Bandung.

1.3.2. Tujuan

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, tujuan yang ingin dicapai yaitu membantu Manager HRD dalam penempatan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan dan kriteria setiap klien.

1.4. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah yang akan dibahas agar masalah yang dikaji terarah, maka masalah dibatasi sebagai berikut.

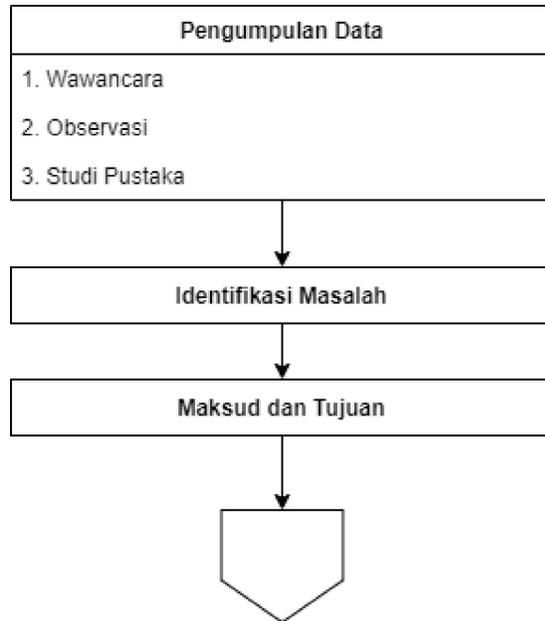
1. Data yang diolah pada sistem yang dibangun, diantaranya:
 - a. Data Pegawai
 - b. Data Klien
 - c. Data Kontrak

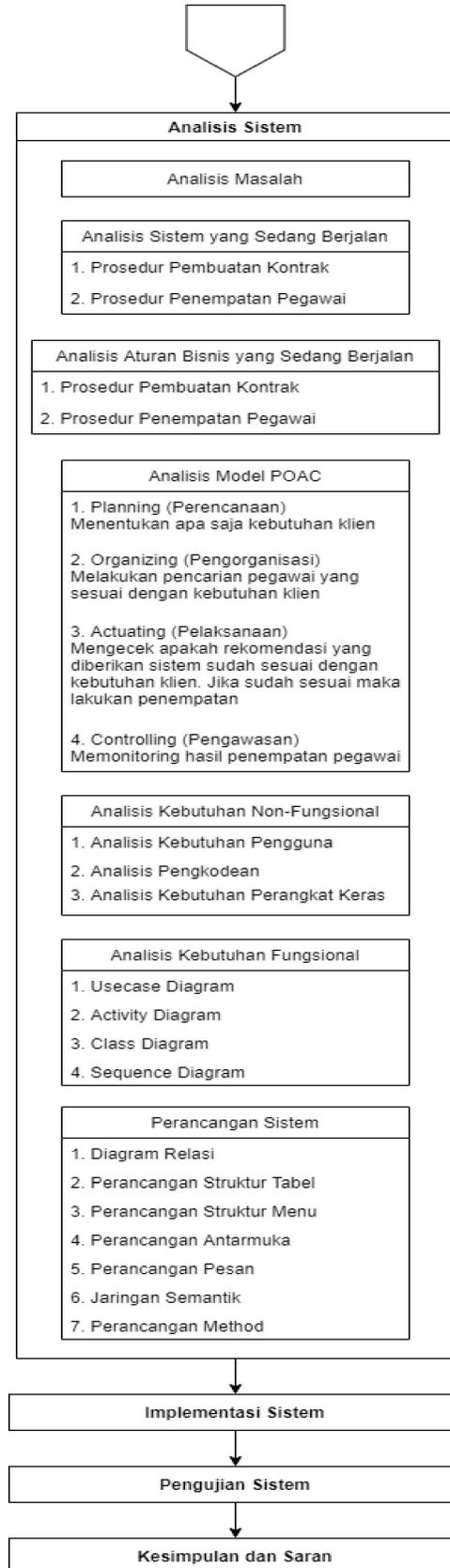
2. Data KontrakProses yang ada didalam sistem adalah proses penempatan pegawai menggunakan metode *Technique For Others Reference by Similarity to Ideal Solution* (TOPSIS).
3. Keluaran yang dihasilkan oleh sistem yaitu laporan data pegawai, klien, data kontrak, dan data penempatan pegawai dalam bentuk PDF dan Excel (.pdf dan .csv).
4. Model manajemen yang akan digunakan adalah POAC (Planning-Organizing-Actuating-Controlling).
5. Model analisis yang digunakan pada pembangunan sistem yang dibangun adalah Object Oriented Programming (OOP) dengan menggunakan UML.
6. Sistem yang akan dibangun tidak mengatur jam atau jadwal kerja pegawai outsource.
7. Sistem Informasi yang dibangun berbasis web dengan menggunakan bahasa pemrograman PHP dengan *framework Code Igniter*.
8. DBMS yang digunakan adalah MySQL

1.5. Metodologi Penelitian

Metodelogi penelitian yang digunakan dalam penyusunan tugas akhir ini adalah pendekatan kualitatif dengan jenis zmetode deskriptif. Metode ini dimulai dengan mengumpulkan data secara deskriptif terhadap semua aktivitas, objek, proses yang berkaitan dengan manusia, dimana data – data tersebut akan dianalisis terhadap fakta – fakta yang ada.

Adapun tahapan penelitiannya dapat dilihat pada Gambar 5.1 sebagai berikut:





Gambar 1.1 Metodologi Penelitian

1.5.1. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi yang dilakukan yaitu mengamati dan terlibat secara langsung dengan proses yang ada pada perusahaan.

2. Studi Literatur

Studi yang dilakukan dengan cara mempelajari, meneliti, serta menelaah berbagai literatur dari perpustakaan yang bersumber dari buku, teks dan bacaan yang ada kaitannya dengan penelitian.

3. 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.

1.6. Deskripsi Umum Sistem

Sistem informasi manajemen sumber daya manusia ini dibangun untuk membantu pihak perusahaan untuk mempermudah perusahaan dalam menentukan penempatan pegawai outsourcing sesuai kriteria klien serta mengoptimalkan penilaian kinerja pegawai outsourcing pada perusahaan.

Berikut ini adalah fungsi yang ada pada sistem:

1. Data yang diolah pada sistem yang dibangun, diantaranya:

- a. Data Pegawai
- b. Data Klien
- c. Data Kontrak

2. Keluaran yang dihasilkan oleh sistem yaitu laporan data pegawai, klien, data kontrak, dan data penempatan pegawai dalam bentuk PDF dan Excel (.pdf dan .csv).

1.7. Review Literatur

- a. Review literatur pertama dapat dilihat pada Tabel 7.1.

Tabel 1.1 Review Liter atur Pertama

Judul Jurnal (url online) – ISSN	Aplikasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dengan Fitur DSS Menggunakan Metode Topsis pada PT. X (https://repository.maranatha.edu/1340/1/Aplikasi%20Sistem%20Informasi%20Sumber%20Daya%20Manusia%20dengan%20Fitur%20DSS%20Menggunakan%20Metode%20Topsis%20pada%20PT.X.pdf)
Penulis	Radiant Victor Imbar, Benny Setiadi Hartanto
Volume / Halaman	Volume 7 Nomor 2
Tahun Penerbitan	2011
Research Problem	Lamanya proses rekrutmen pegawai
Research Question	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana membuat aplikasi yang dapat mempermudah perusahaan dalam melakukan proses rekrutmen pegawai? 2. Bagaimana membuat aplikasi yang dapat menangani absensi dan penggajian pegawai
Research Objective	Membuat aplikasi yang dapat mempermudah dalam melakukan seleksi rekrutmen pegawai
Objek Penelitian	Rekrutmen pegawai
Metodologi yang digunakan	Menggunakan metodologi waterfall
Hasil Penelitian dan Kesimpulan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistem dapat melakukan proses rekrutmen pegawai secara terintegrasi dan mudah mulai dari permintaan SDM sampai dengan penerimaan pegawai. 2. Sistem dapat memproses data cuti, izin, libur, pelanggaran, hingga gaji pegawai

b. Review literatur kedua dapat dilihat pada Tabel 7.2.

Tabel 1.2 Review Literatur Kedua

Judul Jurnal (url online) – ISSN	PEMBANGUNAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA SMPIT ALQALAM DI YAYASAN ALKHAIR MANNA (https://repository.unikom.ac.id/58731/) – 2089-9033
Penulis	Fahmi Amrullah, Rani Susanto
Volume / Halaman	-
Tahun Penerbitan	2018
Research Problem	Perekrutan pegawai baru yang tidak sesuai dengan kriteria, kurangnya aspek penilaian kinerja, dan pengambilan cuti pegawai yang belum sesuai kriteria.
Research Question	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana cara membuat sistem informasi yang dapat membantu ketua bidang SDM dalam perekrutan pegawai yang sesuai kriteria? 2. Bagaimana cara membuat sistem yang dapat membantu ketua bidang SDM dalam penilaian pegawai? 3. Bagaimana cara membuat sistem yang dapat membantu ketua SDM dalam melakukan pengawasan pengambilan cuti? 4. Bagaimana cara membuat sistem yang dapat membantu ketua SDM dalam melakukan pengawasan proses pensiun?

Research Objective	Membuat sistem yang dapat mengatur SDM mulai dari perekrutan, penilaian kinerja, cuti, hingga pensiun
Objek Penelitian	Sumber daya manusia
Metodologi yang digunakan	Menggunakan metodologi waterfall
Hasil Penelitian dan Kesimpulan	Sistem yang dibuat sudah cukup membantu ketua SDM dalam melakukan pengolahan SDM pada SMPIT ALQALAM

c. Review literatur ketiga dapat dilihat pada Tabel 7.3.

Tabel 1.3 Review Literatur Ketiga

Judul Jurnal (url online) – ISSN	PEMBANGUNAN SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN REKRUTMEN PEGAWAI BARU DI PT. ABC (https://www.academia.edu/download/58760566/91-Article_Text-285-1-10-20151129.pdf) - 2089-9033
Penulis	Astri Herdiyanti, Utami Dewi Widiyanti
Volume / Halaman	Volume 2 Nomor 2
Tahun Penerbitan	2013
Research Problem	Sulitnya merekrut pegawai yang sesuai kriteria klien dan penempatan pegawai
Research Question	Bagaimana membuat sistem yang dapat mempermudah dalam proses perekrutan hingga penempatan pegawai?
Research Objective	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memudahkan perusahaan dalam menentukan calon pegawai yang sesuai dengan kriteria perusahaan 2. Memudahkan dalam menentukan penempatan pegawai
Objek Penelitian	Perekrutan dan penempatan pegawai

Metodologi yang digunakan	Menggunakan metodologi waterfall
Hasil Penelitian dan Kesimpulan	Aplikasi dapat mempermudah dalam menentukan pegawai sesuai kriteria masing-masing klien dan proses rekrutmen berjalan lebih baik.

d. Review literatur keempat dapat dilihat pada Tabel 7.4.

Tabel 1.4 Review Literatur Keempat

Judul Jurnal (url online) – ISSN	Employee Recruitment Analysis using Computer Based Weighted Product Model (https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1757-899X/662/2/022049/pdf)
Penulis	R Susanto, A D Andriana
Volume / Halaman	-
Tahun Penerbitan	2019
Research Problem	Banyaknya hasil rekrutmen yang tidak sesuai dengan kriteria yang diinginkan perusahaan
Research Question	Bagaimana hasil perekrutan pegawai menggunakan metode <i>Weighted Product Model</i> ?
Research Objective	Memberikan keputusan alternatif dalam perekrutan pegawai menggunakan metode <i>Weighted Product Model</i>
Objek Penelitian	Perekrutan pegawai
Metodologi yang digunakan	Menggunakan metodologi waterfall
Hasil Penelitian dan Kesimpulan	Metode <i>Weighted Product Model</i> dapat memberikan pegawai sesuai dengan kriteria yang diinginkan dan memiliki performa yang baik dalam kerjanya.

e. Review literatur kelima dapat dilihat pada Tabel 7.5.

Tabel 1.5 Review Literatur Kelima

Judul Jurnal (url online) – ISSN	MODEL SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN DI PT.XYZ (http://ojs.amikom.ac.id/index.php/semnasteknomedia/article/download/1610/1601) – 2302-3805
Penulis	Tati Harihayati, Utami Dewi Widianti
Volume / Halaman	
Tahun Penerbitan	2017
Research Problem	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelamar yang diterima tidak sesuai dengan kebutuhan Unit Kerja 2. Sulitnya Penilaian kinerja karena dilakukan dengan cara perkiraan dan pengamatan oleh atasan serta tidak adanya kriteria penilaian yang menyebabkan hasil penilaian diragukan
Research Question	Bagaimana membuat model sistem informasi yang dapat menseleksi pegawai sesuai kriteria dan dapat melakukan penilaian kinerja?
Research Objective	Membuat model sistem informasi yang dapat menseleksi pegawai sesuai kriteria dan dapat melakukan penilaian kinerja
Objek Penelitian	Sumber daya manusia di PT. XYZ
Metodologi yang digunakan	Menggunakan metodologi waterfall
Hasil Penelitian dan Kesimpulan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Model sistem informasi yang dibuat dapat menseleksi pelamar yang sesuai kriteria

	<ol style="list-style-type: none"> 2. Model sistem informasi yang dibuat dapat melakukan penilaian kinerja pegawai dengan baik 3. Model sistem informasi yang dibuat dapat memonitoring cuti dan pensiun pegawai
--	--

f. Review literatur keenam dapat dilihat pada Tabel 7.6.

Tabel 1.6 Review Literatur Keenam

Judul Jurnal (url online) – ISSN	PENERAPAN METODE ANALITYCAL HIERARCHY PROCESS (AHP) PADA SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PEMILIHAN LAPTOP (http://www.academia.edu/download/38645635/ahp1.pdf) - 2301-9425
Penulis	Sylvia Hartati Saragih
Volume / Halaman	Volume 4 Nomor 2
Tahun Penerbitan	2013
Research Problem	Sulitnya membuat keputusan dalam memilih laptop yang tepat sesuai kebutuhan dan anggaran
Research Question	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana melakukan pembobotan dari setiap kriteria untuk pemilihan laptop? 2. Bagaimana penerapan AHP dalam pemilihan laptop? 3. Bagaimana merancang sistem yang dapat mendukung keputusan dalam memilih laptop sesuai dengan keinginan dan anggaran?
Research Objective	Merancang sistem pendukung keputusan dengan metode AHP untuk membantu dalam

	pemilihan laptop yang sesuai keinginan dan anggaran
Objek Penelitian	Pemilihan laptop
Metodologi yang digunakan	Menggunakan metodologi waterfall
Hasil Penelitian dan Kesimpulan	AHP yang merupakan metode sistem pendukung keputusan yang bisa memecahkan berbagai masalah pengambilan keputusan multikriteria dapat juga digunakan untuk masalah pemilihan laptop

g. Review literatur ketujuh dapat dilihat pada Tabel 7.7.

Tabel 1.7 Review Literatur Ketujuh

Judul Jurnal (url online) – ISSN	ANALISIS PEMILIHAN PEMASOK DENGAN METODE ANALITYCALHIERARCHYPROCESS DI PROYEK INDARUNG VI PT SEMEN PADANG (http://industri.ft.unand.ac.id/Pdf/josifiles/vol_14_no_1_april_2015/JOSI%20-%20Vol.%2014%20No.%201%20April%20015%20-%20Hal%2055-70%20Analisis%20Pemilihan%20Pemasok%20Dengan%20Metode%20Analitical%20Hierarchy%20Process%20di%20Proyek%20Indarung%20VI%20PT%20Semen%20Padang.pdf) - 2088-4842 / 2442-8795
Penulis	Suci Oktri Viarani, Hilma Raimona Zadry
Volume / Halaman	Volume 1 Nomor 1
Tahun Penerbitan	2014
Research Problem	Pemilihan pemasok harus diperhatikan saat pendirian cabang baru

Research Question	Bagaimana menganalisis pemilihan pemasok yang tepat dengan menggunakan AHP?
Research Objective	Menganalisis pemasok yang tepat dengan menggunakan metode AHP
Objek Penelitian	Pemasok pada cabang baru PT. Semen Padang
Metodologi yang digunakan	Menggunakan metodologi waterfall
Hasil Penelitian dan Kesimpulan	Berdasarkan pemilihan pemasok yang telah dilakukan, PT ABB Sakti Industri terpilih menjadi pemasok untuk pengadaan gardu induk untuk Proyek Indarung VI PT Semen Padang.

1.8. Jadwal dan Tempat Penelitian

Penelitian akan dilaksanakan pada tanggal 1 Juni 2020 s/d 30 November 2020 dan bertempat di PT. Sentral Wahana Arta yang terletak di Jalan Ajudan Jendral No 1A, Geger Kalong Kota Bandung.

1.9. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini disusun untuk memberikan gambaran umum terkait dengan penelitian yang akan dilakukan. Sistematika penulisannya adalah sebagai berikut.

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang masalah, maksud dan tujuan yang akan dicapai, rumusan masalah, batasan masalah agar penelitian sesuai dengan tujuan dan pokok permasalahan, metode penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data dan menentukan metode pembangunan perangkat lunak yang akan digunakan, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang profil dari tempat penelitian dimana meliputi sejarah instansi, logo instansi, struktur organisasi, dan landasan teori yang

digunakan sebagai acuan dalam melakukan analisis serta dalam pembangunan sistem perangkat lunak.

BAB III ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM

Pada bab ini berisi tentang analisis sistem dan perancangan sistem yang meliputi analisis masalah, analisis arsitektur perancangan sistem, analisis web service, analisis sistem kerja Arduino Uno, analisis kebutuhan non fungsional yang meliputi analisis kebutuhan perangkat keras, analisis kebutuhan perangkat lunak serta analisis kebutuhan pengguna, analisis kebutuhan fungsional, dan analisis basis data, serta perancangan sistem yang meliputi perancangan antarmuka untuk aplikasi yang dibangun sesuai dengan hasil analisis yang telah dibuat.

BAB IV IMPLEMENTASI DAN PENGUJIAN SISTEM

Bab ini merupakan hasil implementasi analisis dari bab sebelumnya dan perancangan aplikasi yang dilakukan, serta hasil pengujian aplikasi untuk mengetahui apakah aplikasi sudah memenuhi dan sesuai dengan kebutuhan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan tentang tujuan pembangunan sistem, saran-saran akan perbaikan dan pengembangan aplikasi agar sesuai dengan tujuan dan berjalan sebagaimana mestinya

