

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

PT. Medal Queenindo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur dan distribusi produk sisir. Sejak dipasarkan sisir Medal telah sangat berkembang dan sukses merambah pasar nasional dan menjadi market leader di dunia sisir. Pada saat ini PT. Medal Queenindo memiliki 153 pegawai dengan 91 orang pegawai berstatus tetap dan 62 orang pegawai berstatus kontrak. PT. Medal Queenindo berlokasi di Jl. Holis No.442, Caringin, Kec. Bandung Kulon, Kota Bandung, Jawa Barat 40212.

Pada saat ini alur penerimaan pegawai di PT. Medal Queenindo dilakukan melalui beberapa tahap, dimulai dari kepala bagian melihat keadaan di bagian nya. Jika terdapat pegawai yang habis kontrak, bagian membutuhkan penambahan pegawai karena *volume* pekerjaan bertambah, atau mengantisipasi akan bertambahnya *volume* pekerjaan, kepala bagian dapat mengajukan form permintaan pegawai kepada HRD & GA Manager. Setelah form permintaan pegawai disetujui, HRD & GA Manager mulai membuka informasi lowongan pekerjaan beserta persyaratan di berbagai media. Calon pegawai yang telah memenuhi persyaratan akan dipanggil untuk melakukan wawancara tahap satu yang dilakukan HRD & GA Manager dan wawancara tahap dua dilakukan oleh kepala bagian yang membutuhkan. Pegawai yang lolos pada tahap-tahap sebelumnya akan diterima sebagai pegawai kontrak. Untuk menjadi pegawai tetap di PT. Medal Queenindo pegawai harus menjalani setidaknya tiga kali masa kontrak terlebih dahulu, dengan masa kontrak pertama maksimal 2 tahun, kontrak kedua maksimal 2 tahun, dan kontrak ketiga maksimal 1 tahun, dengan total masa kontrak maksimal 5 tahun, pengangkatan terjadi berdasarkan rekomendasi dari kepala dari masing-masing bagian dengan cara mengajukan *form* pengajuan kepada HRD & GA Manager.

Berdasarkan wawancara dengan HRD & GA Manager PT. Medal Queenindo, terdapat data kebutuhan pegawai pada bulan Februari 2020 (lampiran C), dengan jumlah pelamar 5 orang untuk posisi sales (lampiran C) untuk diseleksi hingga

menerima 1 pegawai. hasil seleksi penerimaan (lampiran C) dengan penilaian melalui wawancara 1 dan wawancara 2 (lampiran E). Seleksi penerimaan dilakukan melalui penilaian berdasarkan interview 1 dan interview 2 dapat dilihat di lampiran. Penilaian dilakukan oleh dua pihak yaitu HRD & GA Manager dan Kepala Bagian yang membutuhkan, hal ini dapat menimbulkan adanya perbedaan pendapat diantara kedua pihak, Hasil penerimaan akan menampilkan bahwa pelamar disarankan atau tidak disarankan dengan pendukung lampiran penilaian wawancara 1 dan wawancara 2. Selain itu penilaian pada wawancara masih belum terdapat bobot kepentingan yang pasti karena penilaian masih diambil dari nilai paling tinggi (Lampiran C dengan rincian nilai pada Lampiran A7). Hal ini dapat menyebabkan HRD & GA Manager kesulitan untuk memilih kandidat pegawai dan dapat menimbulkan adanya kesalahan dalam penerimaan yang kemudian dapat menghambat pekerjaan, dikarenakan jika setelah diterima sebagai pegawai kontrak tapi setelah menjalani masa kontrak, kinerja pegawai tersebut ternyata kurang dan menunjukkan penurunan kinerja (lampiran K-2) atau tidak sesuai harapan pada saat wawancara (lampiran I) maka tidak akan terjadi perpanjangan kontrak atau justru akan diberhentikan sehingga kepala bagian dan HRD & GA Manager harus mencari pegawai baru lagi.

Dengan adanya sistem informasi manajemen penerimaan diharapkan dapat mempermudah keputusan dalam menerima pegawai dikarenakan nantinya keputusan yang diambil berdasarkan nilai dari HRD & GA Manager dan Kepala Bagian akan dihitung menggunakan sistem pendukung keputusan profile matching sehingga penilaian akan menggunakan bobot untuk menentukan poin penilaian mana yang lebih penting pada saat penilaian.

Dilihat dari keadaan yang ada di perusahaan, HRD & GA Manager PT. Medal Queenindo membutuhkan suatu sistem informasi yang dapat membantu HRD & GA Manager dalam kegiatan penerimaan pegawai kontrak. Maka dalam penyusunan laporan penelitian ini penulis memilih judul **“SISTEM INFORMASI MANAJEMEN PENERIMAAN PEGAWAI DI PT. MEDAL QUEENINDO”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah pada laporan ini adalah:

1. Penilaian calon pegawai dilakukan oleh HRD & GA Manager dan Kepala Bagian.
2. Apakah kesulitan yang dialami oleh HRD & GA Manager saat menentukan pegawai yang diterima berdasarkan penilaian wawancara 1 dan wawancara 2.
3. Bagaimana cara untuk mempermudah HRD & GA Manager dalam penentuan penerimaan pegawai.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk membangun suatu sistem informasi manajemen penerimaan pegawai kontrak pegawai di PT. Medal Queenindo.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk membantu HRD & GA Manager untuk menentukan pegawai yang diterima agar tepat dengan kebutuhan perusahaan.

1.4. Batasan Masalah

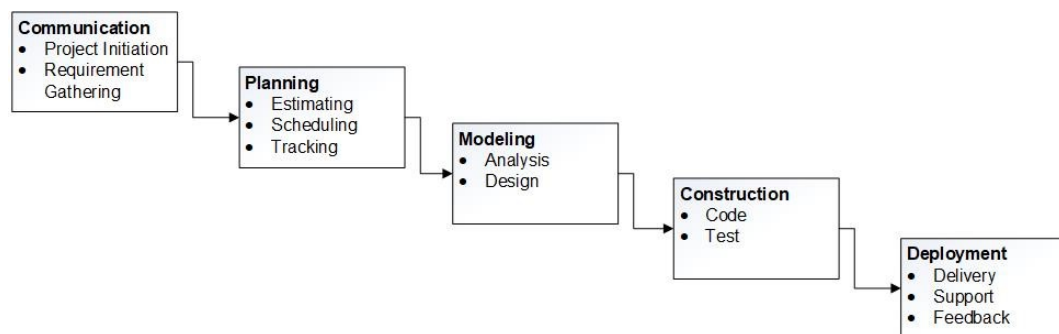
Adapun batasan masalah dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian berfokus pada manajemen penerimaan pegawai kontrak di PT. Medal Queenindo.
2. Proses-proses yang terdapat dalam sistem diantaranya penerimaan pegawai.
3. Sistem melaporkan informasi seperti informasi calon pegawai, informasi penerimaan pegawai dan pegawai yang diterima.
4. Analisis SIM pegawai menggunakan model POAC (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*).

1. Penelitian menggunakan sistem pendukung keputusan *Profile Matching* dalam menentukan keputusan untuk memilih pegawai yang diterima.
2. Hasil keluaran dari analisis berupa tabel.
3. Analisis dan perancangan sistem menggunakan pendekatan berorientasi obyek.
4. Pembuatan aplikasi berbasis web dan menggunakan bahasa pemrograman *PHP* dan *Javascript*, dan *DBMS MariaDB*.

1.5. Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian yang digunakan dalam pembangunan Sistem Informasi Manajemen Penerimaan Pegawai di PT. Medal Queenindo dapat dilihat pada gambar 1.1.



Gambar 1.1. *Metodologi Penelitian Waterfall*

Waterfall Model adalah model klasik yang bersifat sistematis dan berurutan dalam membangun software. *Waterfall Model* terdiri dari 5 tahapan untuk pengembangan[1]. Berdasarkan metode penelitian tersebut, maka diuraikan pembahasan masing-masing penelitian sebagai berikut:

1. *Communication (Project Initiation & Requirements Gathering)*

Sebelum memulai pekerjaan yang bersifat teknis, sangat diperlukan adanya komunikasi dengan customer demi memahami dan mencapai tujuan yang ingin dicapai. Hasil dari komunikasi tersebut adalah inisialisasi dari proyek seperti menganalisis permasalahan yang ada beserta data-data dan fakta-fakta pendukung penelitian[2], serta

membantu mendefinisikan fitur dan fungsi dari aplikasi. Pengumpulan data-data tambahan bisa juga diambil dari jurnal, artikel, paper dan internet.

1. *Planning (Estimating, Scheduling, Tracking)*

Tahap berikutnya adalah tahapan perencanaan yang menjelaskan tentang estimasi tugas-tugas teknis yang akan dilakukan, resiko-resiko yang dapat terjadi, sumber daya yang diperlukan dalam membuat sistem, produk kerja yang ingin dihasilkan, penjadwalan kerja yang akan dilaksanakan, dan *tracking* proses pengerjaan sistem.

2. *Modeling (Analysis & Design)*

Tahapan ini adalah tahap perancangan dan pemodelan arsitektur sistem yang berfokus pada perancangan struktur data, arsitektur *software*, tampilan *interface*, dan algoritma program. Tujuannya untuk lebih memahami gambaran besar dari apa yang akan dikerjakan.

3. *Construction (Code & Test)*

Tahapan ini merupakan proses penerjemahan bentuk desain menjadi kode atau bentuk bahasa yang dapat dibaca oleh mesin. Setelah pengkodean selesai, dilakukan pengujian terhadap sistem dan juga kode yang sudah dibuat. Tujuannya untuk menemukan kesalahan yang mungkin terjadi untuk nantinya diperbaiki.

4. *Deployment (Delivery, Support, Feedback)*

Tahapan terakhir ini merupakan tahapan implementasi *software* ke *customer*, perbaikan *software*, evaluasi *software*, dan pengembangan *software* berdasarkan umpan balik yang diberikan agar sistem dapat tetap berjalan dan berkembang sesuai dengan fungsinya.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan laporan disusun untuk memberikan gambaran umum tentang penelitian yang dijalankan. Sistematika penulisan tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini berisi penjelasan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, maksud dan tujuan, batasan masalah, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan yang dimaksudkan agar dapat memberikan gambaran tentang urutan pemahaman dalam penelitian Sistem Informasi Manajemen Penerimaan Pegawai di PT. Medal Queenindo.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tinjauan umum mengenai PT. Medal Queenindo dan pembahasan berbagai konsep dasar mengenai teori-teori pendukung yang berkaitan dengan topik pembuatan sistem.

BAB 3 ANALISIS DAN PERANCANGAN

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

BAB 4 IMPLEMENTASI DAN PENGUJIAN

Pada bab ini membahas mengenai 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

Pada bab ini menjelaskan tentang kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian serta saran untuk Sistem Informasi Manajemen Penerimaan Pegawai di PT. Medal Queenindo.