

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Profil Perusahaan**

PT. Medal Queenindo merupakan usaha pengembangan dari bisnis eceran bernama "Queen Cosmetic" yang berlokasi di King Shopping Center Bandung sejak tahun 1977. Pada waktu itu dari berjualan berbagai macam kosmetik secara eceran, mulai timbul keinginan dari founder untuk membesarkan bisnis ini ke manufaktur. Produk yang dipilih bukan kosmetiknya tetapi sisir yang berhubungan erat dengan penampilan kita setiap hari. Tahun 1985 dengan insting bisnis yang tajam dan perhitungan yang cermat mulailah merintis bisnis di bidang produksi sisir. Pemilihan sisir sebagai produk tulang punggung PT. Medal Queenindo ternyata sangat tepat dari waktu ke waktu produksi sisir ini tetap berkembang dengan mantap. 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.

Sejak dipasarkan sisir Medal telah sukses merambah pasar nasional dan menjadi market leader di dunia sisir, hingga kini PT. Medal Queenindo merupakan satu-satunya produsen sisir yang mempunyai *channel* distribusi di setiap provinsi dan memiliki organisasi pemasaran yang profesional. Selain itu PT. Medal Queenindo juga menjalin kerjasama dengan beberapa supermarket dan minimarket memproduksi sisir private label. Prestasi sisir medal sebagai pemimpin pasar telah mendapat penghargaan dari acenture, SWA & HIPMI sebagai salah satu pemenang "enterprise 50" pada tahun 2001 dan 2002, Selain itu PT. Medal Queenindo banyak dipublikasikan di media cetak.

##### **2.1.1. Visi**

Visi perusahaan PT. Medal Queenindo adalah menjadikan sisir Medal sebagai *Market Leader* dan Aksesoris Kecantikan terkemuka di Indonesia.

### 2.1.2. Misi

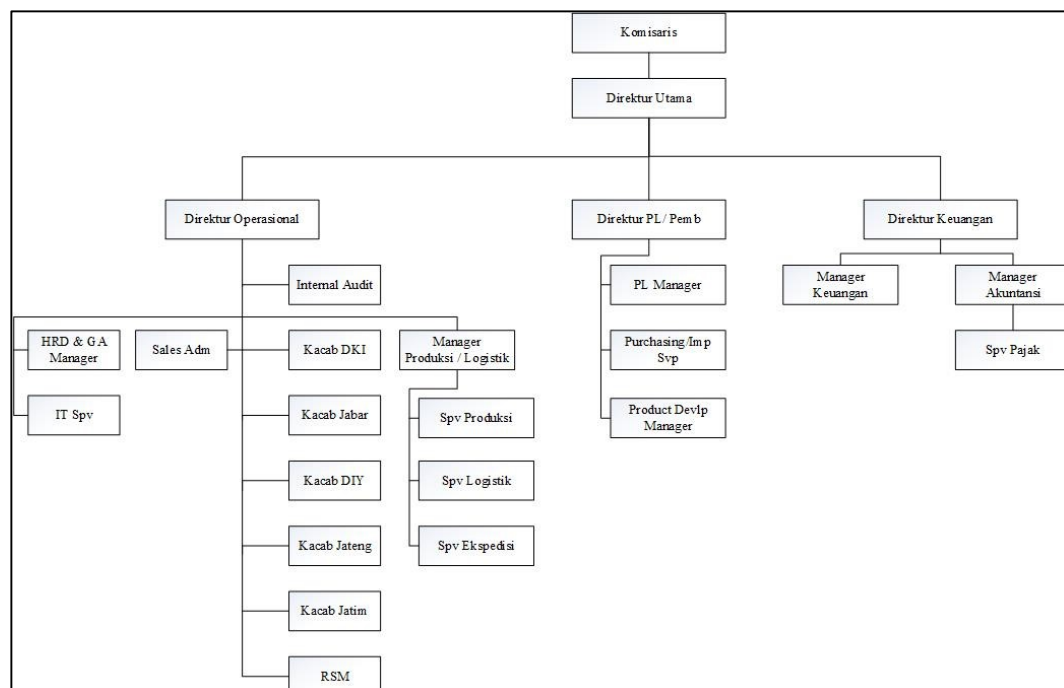
Misi perusahaan PT. Medal Queenindo adalah memproduksi sisir dan aksesoris Kecantikan yang berkualitas tinggi untuk memenuhi kepuasan pelanggan.

### 2.1.3. Sejarah Perusahaan

PT. Medal Queenindo merupakan usaha pengembangan dari bisnis eceran bernama "Queen Cosmetic" yang berlokasi di King Shopping Center Bandung sejak tahun 1977. Pada waktu itu dari berjualan berbagai macam kosmetik secara eceran, mulai timbul keinginan dari *founder* untuk membesarkan bisnis ini ke manufaktur. Produk yang dipilih bukan kosmetiknya tetapi sisir yang berhubungan erat dengan penampilan kita setiap hari. Tahun 1985 dengan insting bisnis yang tajam dan perhitungan yang cermat mulailah merintis bisnis di bidang produksi sisir.

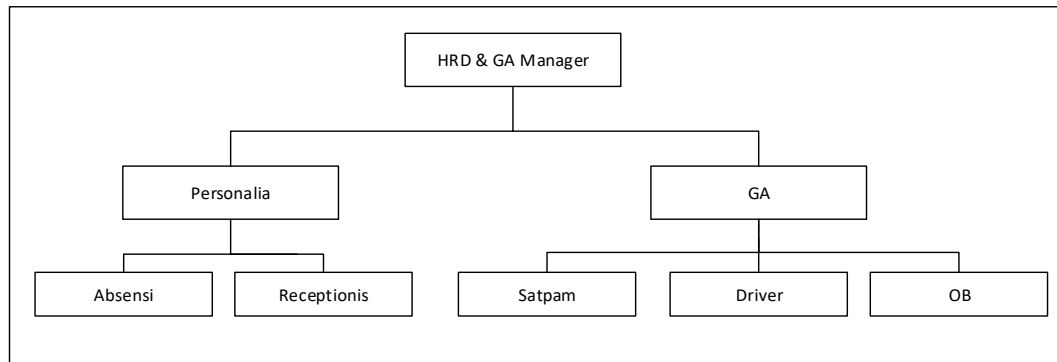
### 2.1.4. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi PT. Medal Queenindo secara keseluruhan dapat dilihat pada gambar 2.1.



**Gambar 2.1.** *Struktur Organisasi*

Pada bagian HRD & GA Manager terdapat beberapa jabatan lagi, untuk struktur organisasi bagian HRD & GA Manager dapat dilihat pada gambar 2.2.



**Gambar 2.2.** Struktur Organisasi HRD & GA Manager

Berikut ini adalah beberapa deskripsi pekerjaan dari beberapa jabatan yang terlibat dalam penerimaan pegawai:

1. HRD dan GA Manager

Mengelola dan mengawasi segala kegiatan yang berhubungan dengan sumber daya. Untuk lebih jelasnya HRD dan GA Manager bertugas untuk:

1. Penerimaan Pegawai

HRD bertugas untuk menentukan calon pegawai yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan.

2. Pemutusan Kontrak

HRD bertugas untuk menentukan apakah kontrak pegawai akan dilanjutkan atau diberhentikan.

2. Kepala Bagian

Kepala Bagian bertugas untuk mengajukan penerimaan pegawai dengan tujuan menggantikan pegawai yang habis kontrak/berhenti, membutuhkan tenaga tambahan ataupunantisipasi naiknya kebutuhan pegawai. Kepala bagian diantaranya Manager produksi/logistik, Sales Adm, PL Manager,

Purchasing Imp Spv, Product Devlp Manager, Manager Keuangan, Manager Keuangan dll.

## **2.2. Landasan Teori**

Berikut ini merupakan teori-teori yang dijadikan landasan dalam penelitian ini:

### **2.2.1. Sistem Informasi**

Sistem Informasi menurut Martin Luenendonk adalah kombinasi dari *software*, *hardware*, *brainware*, dan infrastruktur. Sistem informasi dapat membantu pengelolaan data yang dimiliki oleh suatu instansi atau perusahaan. Sistem informasi memungkinkan pegawai untuk berinteraksi dengan sistem sehingga informasi dapat digunakan dengan baik[3]. Berdasarkan buku "*Introduction To Information System Supporting and Transforming Business*" oleh Rainer dkk. Sistem informasi adalah teknologi informasi yang digunakan untuk membantu manusia untuk melakukan semua pekerjaan yang berhubungan dengan mengolah dan memproses informasi[4].

### **2.2.2. Manajemen**

Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang ke arah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata. Dalam konteks ini, manajemen adalah suatu kegiatan, sementara pelaksanaannya disebut *managing*, sedangkan pelaksanaannya disebut *Manager* atau *pengelola*[5].

### **2.2.3. Sistem Informasi Manajemen**

Sistem informasi manajemen adalah proses mengelola sistem informasi yang dalam pelaksanaannya terdapat perencanaan, pengembangan, pengelolaan dan penggunaan teknologi informasi sebagai alat untuk membantu manusia dalam menjalankan tugas yang berhubungan dengan pengolahan informasi[4].

#### 2.2.4. Sistem Pendukung Keputusan

Sistem Pendukung keputusan menggabungkan model dan data dalam upaya menyelesaikan masalah semi terstruktur dan tidak terstruktur dengan melibatkan pengguna secara ekstensif. Model adalah representasi yang disederhanakan dari realitas. *DSS* dirancang untuk memungkinkan Manager melakukan analisis untuk mengakses dan memanipulasi data secara interaktif. Hasil analisis dari sistem ini memiliki kemampuan untuk menganalisis kondisi bagaimana jika dan analisis pencarian tujuan[4].

#### 2.2.5. PKWT

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/ Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu[6]. PKWT berdasarkan jangka waktu diatur dalam pasal 8 pada peraturan pemerintah no. 35 tahun 2021 yang ketentuannya adalah sebagai berikut:

1. PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun.
2. Dalam hal jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun.
3. Masa kerja Pekerja/Buruh dalam hal perpanjangan jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tetap dihitung sejak terjadinya Hubungan Kerja berdasarkan PKWT.

Untuk Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat dibaca pada pasal 36 mengenai alasan pemutusan hubungan kerja dapat terjadi. Dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja/Buruh;
- b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian;
- c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
- d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*);
- e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- f. Perusahaan pailit;
- g. adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
  1. menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam Pekerja/ Buruh;
  2. membujuk dan/atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
  3. tidak membayar Upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar Upah secara tepat waktu sesudah itu;
  4. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/Buruh;
  5. memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
  6. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja/Buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja;
- h. adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh

Pekerja/Buruh dan Pengusaha memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja;

- i. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
  1. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
  2. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
  3. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
- j. Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
- k. Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;
- l. Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
- m. Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
- n. Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun; atau
- o. Pekerja/ Buruh meninggal dunia.

Untuk pegawai yang mengundurkan diri aturannya dibahas pada pasal 50 yaitu Pekerja/Buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf i, berhak atas:

- a. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4); dan

- b. uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 40 ayat 2 menjelaskan bahwa pegawai yang diputus masa kerjanya berhak mendapatkan pesangon dengan rincian sebagai berikut:

- a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan Upah;
- b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
- c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;
- d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan Upah;
- e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan Upah;
- f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan Upah;
- g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;
- h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan Upah; dan
- i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan Upah.

Pasal 40 ayat 4 menjelaskan uang penggantian hak pegawai yang mengundurkan diri dengan rincian sebagai berikut:

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja/ Buruh diterima bekerja; dan
- c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.



### 2.2.6. Website

*Website* merupakan perangkat lunak yang diakses dengan protokol *HTTP* (*Hyper Text Transfer Protocol*) dan bisa diakses melalui perangkat lunak yang disebut dengan browser, isi website menampung dokumen multimedia seperti teks, gambar, suara, animasi, video[7]. Jenis *browser* yang sering dipakai adalah *Mozilla Firefox*, *Opera*, *Google Chrome*, dan *Internet Explorer*. Browser menerjemahkan dokumen yang ada di *website* menggunakan *web engine*.

### 2.2.7. PHP

PHP merupakan bahasa script server-side yang dikembangkan dan disisipkan ke HTML, PHP merupakan singkatan *PHP Hypertext Processor* digunakan untuk alat pembuatan halaman web serta membuat web lebih dinamis dan fleksibel untuk memudahkan *maintenance*. PHP sendiri merupakan *software open-source* yang dimana penggunaanya bisa mengakses atau menggunakan secara bebas. Dokumentasi dari PHP dapat diakses di <https://php.net>[8].

### 2.2.8. Javascript

*Javascript* sering dipakai atau digunakan untuk *server*, *console*, *aplikasi desktop*, *mobile*, *game*, dan lain-lain. *Javascript* adalah bahasa pemrograman yang berlevel tinggi dan berjalan ditingkat *client* yang mempunyai spesifikasi ECMAScript. Fitur pengetikan yang dimiliki *Javascript* adalah dinamis, berorientasi objek atau prototipe dan fungsi kelas satu[9].

### 2.2.9. MySql

MySQL merupakan salah satu database yang bersifat *open source* dan gratis, dikarenakan *open-source* dan gratis MySQL merupakan *database* yang paling dikenal dan banyak digunakan dalam pembangunan aplikasi *web* dan pengolahan data. SQL yang digunakan MySQL adalah bahan dasar untuk pengaksesan *database* sehingga untuk penggunaannya lebih mudah. Pada tahun 2000 MySQL menyebarkan lisensi *open source GPL* (*General Public License*) di versi 3.23[10].

### 2.2.10. Profile Matching

*Profile matching* adalah sebuah mekanisme pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dipenuhi oleh subyek yang diteliti, bukannya tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati[11].

Proses perhitungan Profile Matching adalah sebagai berikut:

1. Menentukan Variabel-variabel pemetaan Gap Kompetensi

Pada umumnya kriteria atau aspek yang diukur dan dinilai adalah satu set variabel yang sudah ditentukan oleh pihak yang berwenang dalam menerima pegawai. Pada tahap dilakukan penentuan aspek-aspek beserta factor-factor apa saja yang akan digunakan sebagai perbandingan.

2. Menentukan nilai target dari masing-masing faktor

Berdasarkan aspek-aspek dan faktor-faktor yang telah ditentukan sebelumnya, maka dilakukan pemetaan untuk menentukan nilai target dan *core factor* beserta *secondary factor* untuk masing-masing point penilaian tersebut.

Berikut adalah contoh aspek beserta faktor dan nilai target pada profile matching:

**Tabel 2.1.** *Aspek dan Faktor Penilaian*

Aspek	Faktor Penilaian	Nilai Target	Tipe
Aspek 1	Faktor 1	4	Core Factor
	Faktor 2	3	Secondary Factor
	Faktor 3	5	Core Factor
	Faktor 4	3	Secondary Factor
Aspek 2	Faktor 1	3	Secondary Factor
	Faktor 2	3	Secondary Factor
	Faktor 3	4	Core Factor
	Faktor 4	4	Core Factor

### 3. Pemilihan Calon

Tahap berikutnya adalah pemilihan calon yang akan dilakukan penilaian. Masing-masing calon dinilai berdasarkan point-point faktor dalam aspek-aspek yang telah ditentukan sebelumnya

### 4. Menghitung hasil pemetaan Gap Kompetensi

Setelah proses pemilihan calon, proses berikutnya adalah menentukan calon mana yang paling cocok menduduki jabatan tersebut. Untuk perhitungan Gap Kompetensi digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Gap} = \text{Profil}_{\text{calon}} - \text{Profil}_{\text{jabatan}}$$

### 5. Menghitung Bobot dari Pemetaan Gap Kompetensi

Setelah diperoleh Gap pada masing-masing pegawai, setiap profil pegawai diberi bobot nilai sesuai ketentuan pada Tabel Bobot Nilai Gap[12].

**Tabel 2.2.** *Bobot Pemetaan Gap Kompetensi*

Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
0	5	Tidak ada selisih (kompetensi sesuai dgn yg dibutuhkan)
1	4.5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat
-1	4	Kompetensi individu kekurangan 1 tingkat
2	3.5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat
-2	3	Kompetensi individu kekurangan 2 tingkat
3	2.5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat
-3	2	Kompetensi individu kekurangan 3 tingkat
4	1.5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat
-4	1	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat

6. Menghitung dan mengelompokan *Core Factor* dan *Secondary Factor* Kemudian tiap aspek dikelompokkan menjadi 2 (dua) kelompok yaitu kelompok *Core Factor* dan *Secondary Factor*[13].

*Core Factor*:

$$N_{CF} = \frac{\sum N_C(i, s, p)}{\sum I_C}$$

**Keterangan**

- $N_{CF}$  : Nilai rata-rata *core factor*
- $N_C(i, s, p)$  : Jumlah total nilai *core factor* (kecerdasan, sikap kerja, perilaku)
- $I_C$  : Jumlah Item *core factor*

Secondary Factor:

$$N_{SF} = \frac{\sum N_S(i, s, p)}{\sum I_S}$$

**Keterangan**

- $N_{SF}$  : Nilai rata-rata *secondary factor*
- $N_S(i, s, p)$  : Jumlah total nilai *secondary factor* (kecerdasan, sikap kerja, perilaku)
- $I_S$  : Jumlah Item *secondary factor*

7. Menghitung nilai total tiap aspek

Kemudian dihitung nilai total setiap aspek.

$$x \cdot N_{CF}(i, s, p) + y \cdot N_{SF}(i, s, p) = N(i, s, p)$$

Keterangan:

- $N_{CF}(i, s, p)$  : Nilai rata-rata *core factor* (kecerdasan, sikap kerja, perilaku)
- $N_{SF}(i, s, p)$  : Nilai rata-rata *secondary factor* (kecerdasan, sikap kerja, perilaku)
- $N(i, s, p)$  : Nilai Total dari aspek (kecerdasan, sikap kerja, perilaku)

- $x$  : Nilai presentase yang diinputkan untuk *core factor*
- $y$  : Nilai presentase yang diinputkan untuk *secondary factor*

#### 8. Menghitung Nilai Akhir (Ranking)

Hasil akhir dari proses *Profile Matching* adalah ranking dari calon yang dapat dijadikan pegawai yang dapat mengisi suatu jabatan tertentu. Perangkingan ditentukan dari nilai total penilaian yang diurutkan dari nilai terbesar sampai dengan yang terkecil, dimana alternatif dengan nilai total terbesar yang dipilih sebagai hasil akhirnya[13].