

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Untuk mendapatkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, maka setiap perusahaan harus mempunyai dan menjalankan sistem pengadaan karyawan yang tepat, yaitu melalui rekrutmen dan seleksi yang sesuai. Suatu proses rekrutmen dan seleksi yang sesuai dengan prosedur sangat dibutuhkan agar perusahaan mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan. Proses seleksi merupakan rangkaian khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses seleksi dimulai dari penerimaan lamaran dan berakhir dengan keputusan terhadap hasil seleksi tersebut. Tujuan utama dari proses rekrutmen dan seleksi adalah untuk mendapatkan orang yang tepat bagi suatu jabatan tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Kesalahan dalam memilih orang yang tidak tepat sangat besar dampaknya bagi perusahaan atau organisasi. Hal tersebut bukan hanya karena proses rekrutmen dan seleksi itu sendiri telah menyita waktu, biaya dan tenaga. Namun karena menerima orang yang salah untuk suatu jabatan akan berdampak pada efisiensi, produktivitas dan dapat merusak moral kerja pegawai yang bersangkutan dan orang-orang di sekitarnya. Berkaitan dengan objek penelitian, PT. Sentral Teknindo yang bergerak dibidang Engineering, Constructions, Maintenance dan Trading. Saat ini PT. Sentral Teknindo dituntut untuk selalu memberikan kinerja terbaik agar mampu mewujudkan tujuan dari perusahaan yang ingin menjadi sebuah perusahaan yang mampu bersaing di dunia internasional.

Namun demikian terdapat kendala yaitu belum semua karyawan PT. Sentral Teknindo dapat mencapai kinerja yang tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan kurang optimalnya cara pengelolaan karyawan yang baik. Salah satunya yaitu jam kerja (shift) yang lama, kontrak 1 kemudian kontrak 2 belum tentu mejadi karyawan tetap, keterlambatan gaji/insentif, sumber daya manusia tidak sesuai dengan fasilitas yang ada.

Penelitian sebelumnya menurut (Pangestu, 2018) Proses rekrutmen karyawan dengan cara mengirimkan berkas lamaran melalui jasa pengiriman, mengirimkan melalui *email*, mendatangi langsung alamat perusahaan dinilai masih kurang efektif dalam melakukan proses perekrutan karyawan. Hal ini berdampak pada banyaknya tumpukan lamaran pekerjaan yang tidak terpakai, jika melalui *email*, pesan-pesan yang masuk dengan jumlah yang semakin banyak akan menimbulkan spam dan membutuhkan waktu yang cukup lama untuk memilah-milah. *Erecruitment* atau penerimaan karyawan merupakan sebuah metode perekrutan tenaga kerja yang dilakukan secara online, sehingga dapat membantu HRD dalam menyeleksi karyawan dan menghemat waktu, serta mendapatkan karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan. Dengan metode perekrutan online ini perusahaan akan lebih mudah dalam melakukan penyebaran informasi dan juga melakukan seleksi-seleksi awal terhadap calon pelamar. Calon pelamar juga mendapat keuntungan dari sistem ini karena akan mengurangi biaya yang seharusnya dikeluarkan oleh seorang calon pelamar untuk mengikuti suatu proses seleksi, seperti biaya untuk melengkapi berkas, biaya untuk jasa pengiriman, biaya transportasi menuju tempat seleksi dan lainnya.

Sedangkan Menurut (Fajarianto, Iqbal, & Cahya, 2017) Didalam perusahaan sungguh tidak asing lagi untuk membuka lowongan pekerjaan, bahkan perusahaan sangatlah membutuhkan karyawan untuk menunjang produktivitas dan mungkin akan menjadi kebutuhan bagi setiap perusahaan. Idealnya upaya pengadaan tenaga kerja ini untuk memastikan bahwa tenaga kerja yang diterima dan di tempatkan nantinya adalah *the right people in the right position*. Dalam penelitian ini PT Gajah Tunggal Tbk memberikan penilaian seleksi calon karyawan masih dilakukan secara manual sehingga semua data seleksi calon karyawan baru tidak memiliki bobot yang tetap, dan sering terjadi kesalahan sehingga ada calon karyawan yang tidak memenuhi standar lolos proses seleksi. Untuk itu dalam penelitian ini penulis menerapkan metode *weighted product* (WP) dalam penerimaan karyawan ini karena metode *weighted product* (WP) adalah metode penyelesaian dengan menggunakan perkalian untuk menghubungkan rating atribut, dimana rating harus dipangkatkan terlebih dahulu dengan bobot atribut yang bersangkutan, proses ini halnya sama dengan proses normalisasi. Adanya metode WP (*Weighted Product*) di PT Gajah Tunggal Tbk agar mendapatkan calon karyawan yang memenuhi standar.

Dan Menurut (Ayu & Perdana, 2017) Saat ini, seiring dengan perkembangan teknologi informasi dan adanya kebutuhan sumber daya manusia dalam organisasi bisnis semakin meningkat. Maka dari itu, dibutuhkan suatu sistem informasi yang dapat mendukung upaya optimasi dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan. PT. *Qwords Company International* sebagai perusahaan yang bergerak di bidang IT dan juga merupakan perusahaan yang sedang berkembang, saat ini proses rekrutmen dan seleksi karyawannya masih menggunakan metode manual dan juga menggunakan kertas. Hal tersebut dapat menimbulkan beberapa permasalahan di antaranya, banyaknya data pelamar yang hilang atau rusak, dan menghabiskan cukup banyak waktu dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawannya. Penelitian ini menghasilkan sebuah rancangan sistem informasi rekrutmen dan seleksi karyawan dengan menggunakan metode *waterfall* dan diagram *Unified Modeling Language* (UML) yang dapat digunakan sebagai dasar untuk dilakukannya implementasi dari sistem informasi rekrutmen dan seleksi tersebut untuk dijadikan solusi dari permasalahan yang ada.

1.2. Tujuan dan Manfaat

A. Tujuan

1. Merekomendasikan sistem informasi penerimaan karyawan pada PT. Sentral Teknindo agar lebih cepat, akurat, dan efektif
2. Mengkaji proses penerimaan dan seleksi karyawan pada PT. Sentral Teknindo
3. Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh PT. Sentral Teknindo, baik dimasa sekarang maupun masa yang akan datang, sehingga kegiatan operasional pada setiap divisi dapat berjalan dengan semestinya
4. Agar beban kinerja karyawan sesuai dengan jumlah karyawan dalam pelaksanaan tugasnya.

B. Manfaat

1. Manfaat untuk penulis

Sebagai salah satu syarat kelulusan Program Diploma Tiga (DIII) Program Studi Sistem Informasi di Universitas Bina Sarana Informatika (UBSI).

2. Manfaat untuk objek penelitian
 - a. Sebagai bahan evaluasi pada PT. Senteal Teknindo terhadap sistem informasi penerimaan karyawan, agar dapat menjadi alternative solusi permasalahan pada sistem tersebut.
 - b. Sistem informasi penerimaan karyawan lebih efektif dan akurat.
 - c. Proses penerimaan karyawan dapat lebih efektif dan efisien.
3. Manfaat untuk pembaca

Memberikan pemahaman mengenai konsep perancangan sistem informasi penerimaan karyawan baru.

1.3. Metode Penelitian

1. Metode Pengembangan Perangkat Lunak

Metode pengembangan perangkat lunak yang digunakan dalam penulisan tugas akhir ini yaitu dengan menggunakan model SDLC (*Software Development Life Cycle*) air terjun (*waterfall*) oleh (Sukamto & Shalahuddin, 2016) Berikut ini model air terjun yang terbagi menjadi lima tahap :

a. Analisa kebutuhan perangkat lunak

Pada tahap analisa kebutuhan perangkat lunak, penulis menganalisa dokumen dan semua data-data yang berkaitan dengan penerimaan karyawan baru pada PT. Sentral Teknindo, untuk mengetahui permasalahan dengan menyusun pemecahan masalah dan hubungan sebuah sistem informasi penerimaan karyawan baru

b. Desain

Pada tahap ini penulis membuat desain antar muka dengan menggunakan diagram *Unified Modeling Language* (UML) yang terdiri dari *use case*

diagram, activity diagram, class diagram, dan squence diagram. Untuk desain database menggunakan *Entity Relationship Diagram (ERD)* dan *Logical Relational Structure (LRS)*.

c. Pembuatan kode program

Pada pembuatan kode program penulis membuat desain tampilan antar muka saja dengan menggunakan *Sublime text 3* dan *php* yang nantinya script tersebut akan dijalankan pada *web browser*.

d. Pengujian

Untuk menemukan kesalahan-kesalahan yang mungkin terjadi pada proses pengkodean, penulis melakukan pengujian dengan menerapkan *Black Box testing* yaitu mengevaluasi hanya dari tampilan luarnya saja dan untuk mengetahui apakah fungsionalitas, masukan, dan keluaran perangkat lunak sesuai dengan kebutuhan.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. *Observasi*

Melakukan pengamatan pada PT. Sentral Teknindo khususnya bagian penerimaan karyawan baru untuk memperoleh informasi yang dapat dijadikan bahan penulisan. Dalam hal ini penulis mengamati secara langsung bagaimana proses penerimaan karyawan pada PT. Sentral Teknindo.

b. Wawancara

Memperoleh data dengan cara mengajukan tanya jawab kepada bagian *Human Resources Departement (HRD)* PT. Sentral Teknindo untuk mendapatkan informasi yang diperlukan dalam penulisan Tugas Akhir ini.

c. Studi Pustaka

Penulis melakukan tinjauan pustaka dari berbagai referensi seperti, buku, jurnal, dan lain-lain sebagai bahan referensi yang berhubungan dengan penulisan Tugas Akhir ini.

1.4. Ruang Lingkup

Ruang lingkup yang dibahas dalam penulisan tugas akhir ini dibatasi hanya tentang sistem informasi penerimaan karyawan baru pada PT. Sentral Teknindo, mulai dari proses penerimaan berkas lamaran, proses seleksi berkas lamaran, tambah lowongan, proses penilaian, sampai pengumuman telah diterima sebagai karyawan.