

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia adalah salah satu elemen yang penting bagi perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan memberikan keunggulan tersendiri bagi perusahaan. Akan tetapi, banyak perusahaan mengabaikan hal ini dan lebih mementingkan kualitas produk atau efisiensi biaya.

Pada era teknologi internet seperti saat ini, persaingan dalam hal desain produk maupun harga sangat ketat karena desain produk dan harga yang ditawarkan mudah diketahui dan ditiru oleh perusahaan lain. Oleh karena itu, agar perusahaan dapat memiliki keunikan dibanding para pesaingnya, perusahaan harus mulai memberikan perhatian lebih pada sumber daya manusia yang pada dasarnya memang unik dan tidak mudah ditiru.

Meskipun demikian, proses perekrutan tenaga kerja ternyata tidak semudah membalikkan telapak tangan. PT. Galvindo Ampuh sering mengalami hambatan ketika hendak merekrut tenaga kerja karena lokasi kantor departemen-departemen perusahaan berbeda-beda. Akibatnya, pengelolaan surat pengajuan permintaan tenaga kerja serta surat lamaran kerja kurang baik sehingga surat-surat ini sering tercecer dan terbengkalai. Selain itu, pelamar juga sering menemui hambatan dalam pengiriman surat lamaran seperti surat lamaran terlambat atau tidak sampai ke perusahaan karena jasa pengirim surat tersebut terhalang hari libur atau hal lain. Hal ini mungkin saja menyebabkan perusahaan kehilangan bibit tenaga kerja yang unggul. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan suatu aplikasi yang dapat

mengelola proses perekrutan tenaga kerja sehingga mempermudah setiap pihak yang terlibat dalam proses tersebut dalam melakukan pengajuan, penyaringan, dan penerimaan tenaga kerja meskipun lokasi departemen-departemen perusahaan berbeda.

Sebagai solusi dari masalah-masalah di atas, diusulkan agar dibangun suatu aplikasi berbasis web yang dapat mengelola proses perekrutan karyawan PT. Galvindo Ampuh. Aplikasi tersebut dapat digunakan pelamar untuk mengirim dan memantau surat lamaran yang dikirimnya namun dapat juga digunakan secara internal oleh departemen-departemen PT. Galvindo Ampuh untuk memperlancar komunikasi *Human Resource Department* (HRD) dengan departemen lain yang mengajukan permintaan dalam proses perekrutan tenaga kerja. Dengan demikian, HRD dapat menyediakan tenaga kerja yang berkualitas tepat pada waktu yang diminta oleh departemen lain.

1.2 Perumusan Masalah

Masalah-masalah yang berkaitan dengan proses perekrutan tenaga kerja yang harus diatasi adalah:

- 1) PT. Galvindo Ampuh memiliki dua lokasi kerja yaitu kantor PT. Galvindo Ampuh yang berlokasi di Jalan Kapuk Kamal Rukan No. 12 dan pabrik PT. Galvindo Ampuh yang berlokasi di Jalan Raya Narogong km. 28.5, Desa Kembang Kuning, Kecamatan Klapanunggal, Cileungsi, Bogor. Pada kantor PT. Galvindo Ampuh terdapat beberapa departemen yaitu *Finance Department*, *Marketing Department*, dan *Representative Department*. Pada pabrik PT. Galvindo Ampuh terdapat beberapa departemen lain yaitu *Human*

Resource Department, PPIC Department, Production Department, dan Quality Control Department. Karena departemen-departemen tersebut ditempatkan di lokasi yang berbeda-beda, komunikasi antardepartemen perusahaan kurang baik;

- 2) HRD sering kewalahan untuk menangani semua pekerjaannya. Surat pengajuan permintaan tenaga kerja maupun surat lamaran sering tercecer, terbengkalai, dan tercampur dengan dokumen lain sehingga kebutuhan tenaga kerja sering tidak kunjung dipenuhi oleh HRD;
- 3) Surat pengajuan permintaan tenaga kerja dari departemen lain sering tidak diterima oleh HRD karena tidak terdapat petugas khusus yang menerima, menyortir, dan menyampaikan surat dan dokumen yang dikirimkan departemen lain melalui perantara kurir perusahaan;
- 4) Surat lamaran dari pelamar berpeluang besar untuk tidak diterima tepat waktu oleh HRD. Hal ini dikarenakan surat sering terlambat diantarkan oleh petugas kantor pos karena terhalang hari libur;
- 5) HRD sering kesulitan untuk memilah surat lamaran yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan pemohon tenaga kerja;
- 6) Departemen yang mengajukan permohonan nyaris tidak dilibatkan dalam proses seleksi tenaga kerja baru sehingga tenaga kerja yang dipilih HRD sering tidak sesuai dengan kriteria yang diinginkan;
- 7) Pelamar sering tidak mendapatkan konfirmasi apa pun kecuali kalau ia diterima sehingga pelamar berada dalam situasi yang penuh ketidakpastian.

1.3 Pembatasan Masalah

Ruang lingkup tugas akhir yang akan dibuat berupa aplikasi yang fokus pada hal-hal sebagai berikut:

- 1) layanan bagi pelamar yang akan membantu dalam hal pengiriman surat lamaran, perolehan informasi dari HRD PT. Galvindo Ampuh, pengerjaan tes psikologi, serta pemantauan status surat lamarannya;
- 2) pelamar yang dicakup terbatas pada pelamar dari Indonesia dan tingkat pendidikan akhir minimal S1;
- 3) layanan bagi HRD PT. Galvindo Ampuh yang akan membantu dalam hal pengelolaan proses perekrutan tenaga kerja yaitu mulai dari pengajuan permintaan tenaga kerja, pelaksanaan seleksi tenaga kerja, hingga penambahan tenaga kerja baru yang diterima;
- 4) layanan bagi manajer departemen PT. Galvindo Ampuh yang akan membantu dalam hal pengajuan permintaan tenaga kerja, pengelolaan wawancara pertukaran data dan informasi dengan HRD selama proses perekrutan tenaga kerja;
- 5) layanan bagi direktur utama yang membantu dalam hal pengambilan keputusan atas pengajuan permintaan tenaga kerja dari manajer departemen dengan memperlihatkan jumlah karyawan yang ada dan jumlah karyawan ideal di setiap departemen;
- 6) penerimaan tenaga kerja hanya terbatas bagi pelamar yang berdomisili di Indonesia;

- 7) perekrutan tenaga kerja yang dicakup hanya perekrutan yang dilakukan untuk mengisi posisi bagian fungsional perusahaan seperti *Finance Department*, *Marketing Department*, *Representative Department*, *Human Resource Department*, *PPIC Department*, *Production Department*, dan *Quality Control Department*.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari pengerjaan Tugas Akhir ini adalah membangun suatu aplikasi berbasis web yang membantu dalam proses perekrutan tenaga kerja di PT. Galvindo Ampuh. Aplikasi ini diharapkan dapat menjadi solusi dari masalah-masalah yang telah disebutkan sebelumnya sehingga:

- 1) pertukaran data, informasi, dan surat antara HRD dengan departemen lain dapat difasilitasi;
- 2) pertukaran data, informasi, dan surat yang dilakukan melalui aplikasi dapat mengurangi penggunaan kertas;
- 3) surat pengajuan permintaan tenaga kerja dan surat lamaran terkelola dengan baik sehingga dapat segera diterima dan direspon oleh HRD;
- 4) proses perekrutan tenaga kerja yang dikelola dengan bantuan sistem menjadi lebih singkat;
- 5) proses seleksi yang dilakukan sistem dapat membantu manajer HRD dalam memilih kandidat tenaga kerja yang paling baik dan sesuai dengan permintaan manajer departemen untuk ikut dalam tahap seleksi selanjutnya.

1.5 Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian yang digunakan dalam pengembangan aplikasi perekrutan tenaga kerja berbasis web ini dibagi dalam dua bagian utama yaitu metode pengumpulan data dan metode pengembangan sistem.

1.5.1 Metode Pengumpulan Data

Data maupun informasi yang dibutuhkan dalam pembangunan aplikasi ini diperoleh dari berbagai sumber. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah:

- 1) analisis dokumen, yaitu menganalisis berbagai dokumen yang berkaitan dengan perekrutan tenaga kerja seperti surat pengajuan permintaan tenaga kerja, daftar pertanyaan dalam tes psikologi, dan daftar pertanyaan dalam wawancara. Hal ini dilakukan untuk memahami proses yang ada pada sistem saat ini;
- 2) wawancara, yaitu mencari informasi mengenai masalah yang dihadapi dengan proses perekrutan yang ada saat ini serta harapan calon pengguna terhadap aplikasi yang akan dibangun dengan cara bertanya langsung kepada pihak-pihak yang bersangkutan. Wawancara dilakukan dengan beberapa pejabat di PT. Galvindo Ampuh yang meliputi Direktur Utama yaitu Bapak Hendraka Kasim, Manajer HRD yaitu Bapak Drs. Slamet, Manajer Departemen Keuangan yaitu Ibu Royani Kasim, dan Staf HRD yaitu Bapak Edi Widodo;
- 3) observasi, yaitu melakukan kunjungan ke kantor HRD PT. Galvindo Ampuh. Hal ini dilakukan untuk melihat dan mengamati secara langsung proses yang dilakukan HRD ketika melakukan perekrutan tenaga kerja pada saat ini;

- 4) studi pustaka, yaitu membaca buku-buku referensi untuk menambah pengetahuan mengenai teori yang berkaitan dengan perancangan dan pembangunan sistem.

1.5.2 Metodologi Pengembangan Sistem

Metodologi pengembangan sistem yang akan digunakan untuk membangun aplikasi pada Tugas Akhir ini adalah metodologi yang berbasis *rapid application development* (RAD). Metodologi berbasis RAD mencoba untuk mengatasi kelemahan metodologi *structured design* dengan menyesuaikan tahap-tahap dalam *system development life cycle* agar bagian tertentu dari sistem dapat dikembangkan dan disampaikan kepada pengguna dengan cepat. Dengan demikian, pengguna dapat memahami sistem dengan lebih baik dan memberikan umpan balik sehingga sistem yang dihasilkan dapat sedekat mungkin dengan kebutuhan pengguna.

Metodologi berbasis RAD dibagi dalam tiga kategori yaitu *phased development*, *prototyping*, dan *throwaway prototyping*. Pembangunan aplikasi dalam Tugas Akhir ini akan menggunakan *prototyping*. *Prototyping* dipilih berdasarkan pertimbangan sebagai berikut:

- 1) pembangunan aplikasi dengan *prototyping* mampu memberikan gambaran mengenai aplikasi yang akan dibuat kepada pengguna dengan lebih cepat karena pada metodologi ini dilakukan analisis serta perancangan yang mendasar kemudian langsung mengerjakan implementasi untuk membentuk *prototype* agar dapat dijadikan sarana bagi pengguna untuk berinteraksi dengan aplikasi yang sedang dibangun;

- 2) *user requirement* yang diterima belum dijabarkan secara rinci dan hanya berupa gambaran umum sehingga dengan adanya *prototype*, pengguna dapat berinteraksi dengan aplikasi dan memberikan umpan balik mengenai *requirements* lain yang diharapkan. Dengan demikian, aplikasi yang dihasilkan nanti dapat benar-benar memenuhi kebutuhan pengguna dan perusahaan;
- 3) pengguna dapat berinteraksi dengan *prototype* sehingga pengguna benar-benar terlibat untuk memberikan umpan balik yang memungkinkan perbaikan dan penambahan spesifikasi yang dibutuhkan sistem (*iteration* dan *incrementation*).

Prototyping terdiri dari beberapa tahap, yaitu:

- 1) perencanaan, merupakan tahap dasar yang dilakukan untuk memahami alasan mengapa suatu sistem informasi harus dibangun dan menentukan bagaimana membangunnya. Pada tahap ini dilakukan analisis kelayakan sistem yang dilakukan dari sisi teknis, ekonomis, dan organisasi;
- 2) analisis, merupakan tahap yang dilakukan untuk menjawab pertanyaan mengenai siapa yang akan menggunakan sistem, apa yang akan dapat dilakukan sistem, di mana dan kapan sistem akan digunakan. Pada tahap ini, dilakukan investigasi terhadap sistem yang digunakan saat ini, identifikasi peluang perbaikan, dan membentuk konsep sistem yang baru;
- 3) perancangan, merupakan tahap yang dilakukan untuk memutuskan bagaimana sistem akan beroperasi dalam hal *hardware*, *software*, infrastruktur jaringan, *user interface*, *form*, *database*, dan data yang dibutuhkan;

- 4) implementasi, merupakan tahap yang terdiri dari konstruksi sistem, instalasi sistem, dan *support plan*. Pada *prototyping*, tahap analisis, perancangan, dan implementasi dilakukan secara berulang untuk suatu sistem yang utuh pada akhirnya.

Pada *prototyping*, di antara keempat tahap ini, pengulangan ke tahap sebelumnya maupun penambahan spesifikasi dapat dilakukan untuk menghasilkan sistem yang utuh.

1.6 Sistematika Penulisan

Tugas Akhir ini disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi bahasan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah yang akan dicakup dalam sistem, tujuan penelitian, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi bahasan mengenai tinjauan teori serta teknologi yang digunakan dalam pembuatan Tugas Akhir ini.

BAB III : SISTEM SAAT INI

Bab ini berisi bahasan mengenai profil perusahaan, visi dan misi, struktur organisasi, jasa yang diberikan, analisis sistem yang ada saat ini beserta kendala yang dihadapi, dan penggambaran proses-proses yang terjadi.

BAB IV : ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM

Bab ini berisi pembahasan mengenai tahap perencanaan yang berisi identifikasi dan analisis kelayakan sistem yang akan dibangun, tahap analisis yang *use case diagram*, *activity diagram*, *class diagram*, dan *behavioral state machine*, serta tahap perancangan yang berisi perancangan lapisan manajemen data yang terdiri dari *table relationship diagram* dan *logical description* serta perancangan lapisan *interface*.

BAB V : IMPLEMENTASI SISTEM

Bab ini berisi pembahasan mengenai pembangunan, pengujian, serta perencanaan instalasi aplikasi.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dari pembangunan aplikasi yang telah dilakukan serta saran untuk pengembangan aplikasi selanjutnya.