

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi, peranan sistem informasi dalam suatu perusahaan sangat diperlukan. Sistem informasi dapat membuat sebuah perusahaan memiliki keunggulan kompetitif serta mempunyai daya saing dengan perusahaan lainnya. Keberadaan sistem informasi dalam suatu perusahaan tidak hanya untuk meningkatkan daya saing melainkan juga dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang memiliki peranan sebagai penggerak serta pendorong dalam menjalankan kegiatan perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan dalam menjalankan kegiatannya tidak hanya dituntut untuk memperhatikan kemajuan bisnis dan penggunaan teknologi yang canggih, tetapi juga kualitas sumber daya manusianya. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan suatu sistem informasi sumber daya manusia bagi perusahaan dalam hal perekrutan serta penilaian karyawan.

Perekrutan dan penilaian karyawan merupakan bagian dalam kegiatan manajemen sumber daya manusia. Perekrutan merupakan langkah awal pelaksanaan rencana kepegawaian yang bertujuan untuk memperoleh tenaga kerja yang potensial dan berkualitas. Sedangkan, penilaian merupakan kegiatan untuk mengevaluasi tugas dan pekerjaan yang dapat dicapai. Dalam perusahaan, pelaksanaan kegiatan perekrutan dan penilaian karyawan diberikan tanggung jawab kepada bagian *Human Resource Development (HRD)*.

PT. XYZ merupakan sebuah perusahaan perwakilan dari Australia yang menjadi distributor serta penyedia pelayanan teknis terkait *bearing* dan produk transmisi listrik di Indonesia, yang sudah beroperasi sejak tahun 2009. Dengan semakin berkembangnya PT. XYZ, maka kebutuhan karyawan semakin meningkat.

Proses perekrutan dilakukan apabila ada permintaan karyawan yang dilakukan oleh kepala departemen di dalam perusahaan. Setelah itu, barulah HRD akan mencari pelamar yang memenuhi persyaratan-persyaratan yang diminta. Selanjutnya dari pelamar-pelamar yang telah didapat akan diberikan kepada kepala departemen untuk diseleksi berdasarkan *curriculum vitae* (CV). Dari hasil seleksi yang telah dilakukan, akan didapatkan kandidat yang dapat mengikuti tes serta wawancara yang akan dilakukan. Apabila dari kandidat tersebut sesuai dan memenuhi kriteria yang ada, kandidat tersebut akan diterima sebagai karyawan kontrak.

Dalam masa percobaan sebagai karyawan kontrak, akan dilakukan penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh kepala departemen. Setiap karyawan akan dinilai untuk dapat dipromosikan sebagai karyawan tetap apabila memenuhi standar perusahaan. Proses perekrutan hingga penilaian karyawan saat ini sebagian besar masih dilakukan secara *manual*. Hal ini menyebabkan proses perekrutan dan penilaian menjadi cukup lama dan mudah terjadi kesalahan. Selain itu, belum adanya perencanaan jangka panjang terkait perekrutan karyawan. Saat ini perekrutan dilaksanakan saat adanya kebutuhan dari perusahaan seperti posisi yang kosong karena karyawan sebelumnya pindah atau pensiun. Hal ini menyebabkan posisi dalam perusahaan menjadi kosong atau tidak ada yang bertanggungjawab dalam waktu yang lebih lama sehingga perusahaan terpaksa menerima karyawan yang kurang memenuhi kualifikasi untuk dapat mengisi posisi yang kosong. Oleh karena itu, selain perlunya keahlian dan keterampilan dari tim perekrutan, perusahaan juga perlu mempersiapkan proses perekrutan secara lebih maksimal.

Proses penilaian saat ini yang sebagian masih dilakukan secara *manual* dengan menggunakan formulir penilaian. Data yang terdapat dalam formulir di input kedalam *Microsoft Excel*. Proses pemindahan data tersebut membuat sebuah peluang terjadinya kesalahan atau kecurangan dalam pelaksanaan penilaian sehingga penilaian karyawan menjadi tidak efektif dan akurat. Selain itu, penggunaan formulir penilaian mudah hilang dan tercecer sehingga penilaian perlu dilakukan kembali.

Oleh karena itu, diperlukan aplikasi *web* yang dapat menunjang proses perekrutan dan juga penilaian karyawan yang dapat mengatasi masalah yang dialami saat ini.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, masalah-masalah yang berkaitan dengan proses perekrutan dan penilaian karyawan yang perlu diatasi yaitu:

- 1) Belum adanya perencanaan yang jelas dalam pelaksanaan perekrutan karyawan. Proses perekrutan karyawan dilaksanakan saat adanya permintaan karyawan dari suatu divisi. Hal ini menyebabkan posisi tersebut kosong dalam waktu yang lama dan perlu diambil alih oleh karyawan lainnya.
- 2) Proses seleksi yang masih *manual* menyebabkan seleksi karyawan membutuhkan waktu yang lama.
- 3) Pelaksanaan penilaian karyawan masih menggunakan *Microsoft Excel* sebagai sarana untuk menghitung hasil penilaian. Hal ini dapat menyebabkan terjadinya kecurangan dan kesalahan dalam pelaksanaannya.

1.3 Pembatasan Masalah

Dalam perancangan aplikasi ini, ruang lingkup yang akan dibuat berfokuskan pada hal-hal berikut:

- 1) Aplikasi ini dibatasi hanya pada proses perekrutan, seleksi, dan penilaian karyawan.
- 2) Aplikasi ini dirancang untuk dapat melakukan pengisian berkas lamaran secara *online*.
- 3) Aplikasi ini dirancang untuk dapat menampilkan data masing-masing calon karyawan yang telah mendaftar secara *online*.
- 4) Aplikasi ini dirancang untuk dapat menyeleksi pelamar secara langsung berdasarkan kriteria yang telah ditentukan.

- 5) Aplikasi ini dirancang untuk dapat menerima pelamar yang telah lolos dalam seleksi.
- 6) Aplikasi ini dirancang untuk dapat melakukan proses penilaian kinerja karyawan oleh manajer setiap divisi kepada karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah merancang sebuah aplikasi perekrutan dan penilaian karyawan berbasis *web* pada PT. XYZ yang diharapkan dapat berguna untuk:

- 1) Membantu perusahaan dalam melakukan seleksi dan penerimaan calon karyawan yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh kepala HRD.
- 2) Pengambilan keputusan yang sebelumnya dilakukan lebih dari satu hari saat ini dapat langsung didapatkan secara cepat dan akurat sehingga dapat meminimalisir kesalahan.
- 3) Proses menghitung hasil penilaian menjadi lebih cepat dan juga mengurangi kesalahan yang terjadi dalam penilaian karyawan yang dilakukan HRD.

1.5 Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam pembuatan aplikasi perekrutan dan penilaian karyawan ini terdiri dari metode pengumpulan data dan metode pengembangan sistem.

1.5.1 Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data yang berhubungan dengan pembuatan aplikasi perekrutan dan penilaian karyawan berbasis *web* pada PT. XYZ adalah:

- 1) Studi literatur

Pada tahap studi literatur ini dilakukan dengan mempelajari, membaca dan mengumpulkan bahan-bahan sebagai referensi yang baik yang bersumber dari

buku, jurnal, artikel, skripsi, maupun situs-situs *internet* dan beberapa sumber lainnya.

2) Wawancara

Wawancara dilakukan dengan cara menanyakan sejumlah pertanyaan dan mencari informasi dari karyawan dan HRD mengenai proses perekrutan dan penilaian karyawan.

3) Analisis dokumen

Analisis dokumen dilakukan dengan cara menganalisis dokumen-dokumen yang dimiliki oleh PT. XYZ yang berkaitan dengan perekrutan dan penilaian kinerja karyawan seperti formulir penilaian, formulir lamaran, formulir hasil wawancara.

1.5.2 Metode Pengembangan Sistem

Sistem dikembangkan menggunakan metode *prototyping*. *Prototyping* merupakan salah satu pendekatan dalam pembangunan sistem yang termasuk dalam kelompok metodologi *Rapid Application Development (RAD)*. Pada metode *prototyping* tahap analisis, desain, serta implementasi dilakukan secara bersamaan dan berulang dalam suatu rangkaian sampai sistem yang dibangun lengkap. Kelebihan dari metode *prototyping* adalah pengguna dapat berinteraksi secara langsung dengan sistem, sehingga pengguna dapat lebih mudah memberikan umpan balik sampai sistem yang dibangun telah lengkap. Dengan adanya interaksi tersebut, pengguna dapat memahami sistem yang akan dirancang dan umpan balik yang diberikan sangat penting bagi pengembang untuk dapat membangun suatu sistem yang sesuai dengan yang pengguna harapkan.

1.6 Sistematika Penelitian

Tugas akhir yang disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi penjelasan mengenai latar belakang topik yang dibahas pada tugas akhir ini. Kemudian perumusan masalah dan pembatasan masalah diikuti dengan tujuan penelitian dan

metodologi penelitian yang digunakan. Pada akhir bab ini menjelaskan sistematika penulisan yang digunakan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan mengenai landasan teori yang digunakan dalam pembuatan tugas akhir ini. Landasan teori yang digunakan antara lain perekrutan, penilaian kinerja, *System Development Life Cycle* (SDLC), pendekatan *prototyping*, *Unified Modelling Language* (UML 2.0), *Relational Database Management System* (RDBMS), aplikasi dan teknologi pemrograman *web*, prinsip-prinsip lapisan antarmuka dan lainnya.

BAB III : SISTEM SAAT INI

Pada bab ini menjelaskan mengenai profil perusahaan, struktur organisasi, analisis sistem yang digunakan saat ini beserta kendala yang dihadapi serta penggambaran proses kerja sistem yang terjadi saat ini berkaitan dengan perekrutan dan penilaian kinerja karyawan.

BAB IV : ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM

Pada bab ini akan membahas mengenai tahap perencanaan yang berisi identifikasi dan analisis kelayakan sistem yang akan dibangun. Tahap analisis terdiri dari, *use case diagram*, *activity diagram*, *class diagram* serta tahap perancangan yang berisi perancangan lapisan manajemen data dan perancangan lapisan antarmuka.

BAB V : IMPLEMENTASI DAN PENGUJIAN SISTEM

Pada bab ini akan membahas mengenai pengujian dan perencanaan instalasi aplikasi.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi pembahasan mengenai kesimpulan tentang penelitian yang dilakukan dan saran untuk perkembangan selanjutnya.