

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Karyawan adalah sumber daya manusia yang penting dalam perusahaan ataupun organisasi lainnya. Setiap perusahaan baik yang bergerak di bidang produk atau jasa membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi sehingga mampu memberikan kemajuan berarti bagi perusahaan. Untuk memperoleh karyawan yang memiliki kompetensi tinggi perusahaan harus melakukan prosedur rekrutmen dan seleksi yang baik, sehingga peluang perusahaan untuk mencapai tujuan dan memenangkan persaingan dengan perusahaan lain akan sangat besar.

PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) didirikan pada tanggal 26 November 1990 oleh H. Soeprapto Suparno selaku pemilik. Pada awalnya, JNE memulai usahanya dengan berpusat pada penanganan kegiatan kepabeanan atau impor kiriman barang atau dokumen dari luar negeri sampai pengantarannya ke seluruh wilayah Indonesia. Pada tahun 1991, JNE memperluas jaringan internasionalnya dengan bergabung sebagai anggota asosiasi perusahaan-perusahaan kurir beberapa negara Asia (*Associated Courier Conference of Asia*) yang berpusat di Hongkong. Asosiasi perusahaan-perusahaan kurir beberapa negara Asia ini kemudian memberi kesempatan kepada JNE untuk mengembangkan wilayah pengiriman sampai ke seluruh dunia.

Lingkup bisnis PT. TIKI JNE berfokus kepada memadukan kebutuhan masyarakat akan komunikasi yang peka waktu, akurat dan aman dalam suatu sistem layanan yang terintegrasi secara efektif, efisien dan fleksibel, antara lain :

- Pengiriman (*Courier*)
- Penyimpanan dan Pendistribusian (*Logistic and Distribution*)
- Transportasi (*Moving, Trucking, Air and Sea Cargo*)
- Kepabeanan (*Customs Clearance*)
- Penjemputan Bandara (*Escort Service*)
- Pengiriman Uang (*Money Transfer*)
- Pesona (*Pesanan Oleh-Oleh Nusantara*)

JNE memiliki keanggotaan dalam beberapa asosiasi yaitu :

- ACCA (*Associated Courier Conference of Asia*) – sejak 1991
- ASPERINDO (Asosiasi Perusahaan Jasa Pengiriman *Express* Indonesia)
- FIATA (*International Federation of Freight Forwarders Association*)
- IATA (*International Air Transport Association*)
- KADIN (Kamar Dagang dan Industri)

JNE memperoleh beberapa sertifikasi antara lain :

- URS (*United Registrar of System*) – tahun 2004
- ISO 9001 : 2008 (*Management Mutu*)

Seiring dengan berkembangnya perusahaan dan berbagai layanan yang ditangani oleh PT. TIKI JNE, maka kebutuhan karyawan semakin meningkat. Prosedur perekrutan dan seleksi karyawan pada PT. TIKI JNE saat ini masih dilakukan secara manual oleh bagian *Human Resource Department* (HRD).

Berikut ini adalah tugas seorang HRD PT. TIKI JNE dalam perekrutan dan seleksi calon karyawan :

1. HRD harus membuat iklan lowongan pekerjaan pada surat kabar, dimana membutuhkan waktu lama dan biaya yang cukup mahal,
2. HRD harus memenuhi jumlah kebutuhan tenaga kerja, sedangkan jumlah kebutuhan karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan kurang lebih 20 orang setiap bulannya,
3. HRD harus memilih surat lamaran pekerjaan yang berupa dokumen kertas sesuai dengan standar kriteria perusahaan, sedangkan jumlah calon karyawan yang melamar lebih dari 200 orang setiap bulannya.
4. HRD harus menghubungi calon karyawan dengan menggunakan telepon dan mengatur jadwal wawancara pertama yang diwawancarai oleh HRD dan kepala bagian, tes psikologi, dan wawancara kedua yang diwawancarai oleh kepala cabang. Sehingga perusahaan harus mengeluarkan biaya lagi untuk membayar biaya telepon.

Namun bagian HRD yang menangani perekrutan dan seleksi karyawan di PT. TIKI JNE Surabaya hanya ada satu orang, sehingga membutuhkan waktu yang lama dan tidak efisien.

Berikut ini adalah tabel data pelamar pada tahun 2012 :

Tabel 1.1 Data Pelamar Pada Tahun 2012

Bulan	Jumlah Kebutuhan Tenaga Kerja Operasional	Jumlah Kebutuhan Tenaga Kerja <i>Back Office</i>	Jumlah Pelamar	Jumlah pelamar yang terpenuhi (per 26 hari)
Januari	27	8	207	30
Februari	23	10	238	25
Maret	28	6	297	27
April	34	4	336	25
Mei	26	11	369	22
Juni	24	13	386	23
Juli	25	9	420	24
Agustus	30	5	472	28
September	27	12	512	26
Oktober	28	14	558	30
November	25	10	593	20
Desember	32	8	604	27

Seringkali HRD tidak dapat memenuhi kebutuhan karyawan dengan tepat waktu, hal ini dikarenakan jumlah pelamar yang banyak, namun HRD yang menangani perekrutan dan seleksi terbatas sehingga menjadi masalah tersendiri bagi perusahaan. Oleh karena itu PT. TIKI JNE memerlukan suatu sistem informasi rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru berbasis *WEB* dan *Short Message Service (SMS) Gateway*, dimana sistem informasi tersebut akan membantu tugas seorang HRD, yaitu :

1. HRD tidak lagi membutuhkan pemasangan iklan lowongan pekerjaan pada surat kabar, karena dengan sistem informasi ini perusahaan akan memiliki *Website* perusahaan sendiri. Sehingga HRD tidak membutuhkan waktu lama dalam pemasangan iklan lowongan pekerjaan dan perusahaan tidak lagi mengeluarkan biaya mahal untuk pemasangan iklan lowongan tersebut,

2. Dengan adanya sistem informasi ini pelamar dapat mengirimkan *Curriculum Vitae* (CV) melalui *WEB* perusahaan secara *Online*. Dalam hal ini bentuk CV bukan berupa dokumen word, melainkan pelamar memasukkan data diri, pengalaman pekerjaan, dan riwayat pendidikan kedalam kolom yang sudah tersedia di *WEB* tersebut. Selain itu HRD dapat memenuhi jumlah kebutuhan tenaga kerja sesuai permintaan perusahaan dengan tepat waktu,
3. Dengan sistem informasi ini HRD tidak lagi harus memilih surat lamaran pekerjaan berupa dokumen kertas, karena sistem yang akan menyeleksi pelamar secara otomatis berdasarkan dari nilai hasil tes *online* yang disediakan oleh sistem. Tes *online* terdiri dari tes kepribadian, tes psikologi, dan tes wawancara. Dengan adanya nilai tes *online* ini bertujuan untuk dapat melihat sifat dan kepribadian setiap pelamar, dan sebagai bahan pertimbangan HRD dalam melakukan penyeleksian awal,
4. HRD tidak lagi harus menghubungi calon karyawan dengan menggunakan telepon, karena sistem akan memberikan informasi secara otomatis kepada para pelamar yang lolos seleksi dengan menggunakan SMS Gateway, sehingga perusahaan tidak harus mengeluarkan biaya lagi untuk membayar biaya telepon.

Dengan adanya penerimaan karyawan secara *online* diharapkan dapat diterapkan dan sangat membantu dalam proses perekrutan karyawan pada PT. TIKI JNE, yang bertujuan untuk mendapatkan pelamar yang benar-benar memenuhi kualifikasi yang akan terpilih menjadi calon karyawan. Dalam penerapannya, sistem penyeleksian calon karyawan ini sesuai dengan standar kriteria yang ditentukan oleh PT. TIKI JNE dari hasil nilai tes *online* ditambahkan

dengan nilai tes *offline*, kemudian dibagi 2. Nilai tes *offline* terdiri dari nilai wawancara pertama yang diwawancarai oleh bagian HRD dan kepala bagian dengan prosentase penilaian 30%, tes psikologi dengan prosentase sebesar 40%, dan wawancara kedua yang diwawancarai oleh kepala cabang dengan prosentase penilaian 30%.

Sehingga *output* yang dihasilkan adalah laporan hasil seleksi pelamar yang telah diseleksi oleh sistem sesuai dengan kriteria dan standar nilai yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan informasi karyawan yang diterima.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam tugas akhir ini adalah :

” Bagaimana membuat rancang bangun sistem informasi rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT. TIKI JNE Surabaya berbasis Web dan SMS Gateway”

## 1.3 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam pembuatan sistem ini adalah :

1. Sistem ini tidak membahas tentang tes psikologi *offline*, namun hanya bersifat fasilitator dan informasi lowongan pekerjaan bagi pencari kerja dalam mencari lowongan kerja dan mengirimkan data diri, pengalaman pekerjaan, serta riwayat pendidikan yang dilakukan secara *online* pada PT.TIKI JNE Surabaya,

2. Sistem yang dibuat ini tidak membahas sistem kinerja karyawan PT. TIKI JNE Surabaya secara mendetail, namun hanya membantu administrasi rekrutmen dan seleksi,
3. Informasi panggilan *interview* dan tes psikologi dikirimkan melalui layanan pesan singkat SMS ke pelamar,
4. Kepala bagian tidak dapat meminta lowongan pekerjaan untuk jabatan kepala bagian, karena itu merupakan hak akses bagian HRD dalam mencari karyawan untuk jabatan kepala bagian,
5. Tidak dibahas mengenai keamanan sistem termasuk pada keamanan data.

#### **1.4 Tujuan**

Adapun tujuan dari penyusunan tugas akhir ini adalah terbentuknya suatu sistem informasi perekrutan dan seleksi karyawan pada PT. TIKI JNE Surabaya berbasis Web dan SMS Gateway, untuk membantu tugas HRD dalam melakukan perekrutan dan seleksi karyawan dengan cepat dan menghasilkan informasi karyawan yang berkualitas untuk perusahaan.

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan pada laporan ini adalah sebagai berikut :

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini dibahas tentang latar belakang masalah dan penjelasan permasalahan secara umum, perumusan masalah serta batasan masalah yang dibuat, tujuan dari pembuatan tugas akhir dan sistematika penulisan buku ini.

## **BAB II LANDASAN TEORI**

Pada bab ini dibahas secara singkat mengenai teori-teori yang berhubungan dan mendukung dalam pembuatan tugas akhir ini.

## **BAB III PERANCANGAN SISTEM**

Pada bab ini dibahas tentang perancangan sistem, analisa sistem, perancangan *Dokumen Flow*, *Sistem Flow*, *Data Flow Diagram* dan struktur *database* (ERD) yang digunakan dalam pembuatan aplikasi serta desain *input* dan *output*.

## **BAB IV IMPLEMENTASI DAN EVALUASI**

Pada bab ini dibahas tentang implementasi dari aplikasi yang dibuat secara keseluruhan. Serta melakukan pengujian terhadap aplikasi yang dibuat untuk mengetahui aplikasi tersebut telah dapat menyelesaikan permasalahan yang dihadapi sesuai dengan yang diharapkan.

## **BAB V PENUTUP**

Pada bab ini berisikan kesimpulan dari sistem dan saran untuk pengembangan sistem.

