

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

PT. Mitra Jaya Abadi merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pengadaan barang. Jumlah pegawai yang dimiliki saat ini kurang lebih 75 personel dan dapat bertambah sesuai kebutuhan perusahaan. Semakin besar perusahaan, semakin banyak sumber daya manusia (SDM) yang dibutuhkan. Berdasarkan hal itu maka suatu perusahaan dituntut untuk melakukan manajemen SDM yaitu suatu upaya untuk mengelola SDM semakin kompeten sesuai keahlian yang dimiliki sehingga kinerja perusahaan semakin efektif dan efisien.

Prosedur perekrutan pegawai baru pada PT. Mitra Jaya Abadi Surabaya masih menggunakan proses pencatatan dengan buku besar dan penyimpanan file-file dokumen yang tidak informatif, yaitu dalam hal usulan perekrutan pegawai baru yang belum terintegrasi sehingga apabila terdapat pegawai yang keluar dari perusahaan bagian personalia akan mencari data-data pegawai tersebut yang nantinya membutuhkan waktu yang lama karena data-data pegawai belum terintegrasi dengan baik. dan dalam hal penilaian hasil tes wawancara pegawai baru sehingga dalam pengambilan keputusan berdasarkan penilaian dari tes wawancara tersebut memerlukan waktu yang cukup lama. dan dalam hal penilaian masa percobaan kerja yang belum di terapkan pada perusahaan ini sehingga perusahaan tidak mengetahui kinerja pegawai baru selama proses masa percobaan kerja.

Dengan berdasar pada kekurangan yang ada, maka dengan dibuatnya Sistem Informasi Rekrutmen Pegawai ini diharapkan dapat membantu kinerja departemen dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam implementasinya, program yang dibuat memiliki hak akses, sehingga setiap department memiliki hak akses yang berbeda dan disesuaikan dengan fungsi departemen. Laporan dari Informasi Rekrutmen Pegawai ini adalah data pegawai yang keluar dari perusahaan yang nantinya akan digunakan sebagai usulan penambahan pegawai baru, data pelamar yang lulus dari tahap tes wawancara sesuai dengan prosedur yang ada dan data penilaian pegawai yang melakukan tahap tes masa percobaan dari perusahaan sesuai dengan standar kriteria perusahaan PT. Mitra Jaya Abadi.

Oleh sebab itu, dengan adanya proses sistem informasi rekrutmen yang baik dan proses seleksi yang selektif berdampak bagi perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas di PT. Mitra Jaya Abadi Surabaya.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang ada, yaitu:

1. Bagaimana merancang bangun Sistem Informasi Usulan Pegawai Baru pada PT. Mitra Jaya Abadi Surabaya?.
2. Bagaimana merancang bangun Sistem Informasi Rekrutmen Pegawai pada PT. Mitra Jaya Abadi Surabaya untuk memudahkan bagian HRD mengelola data pelamar?.
3. Bagaimana merancang bangun Sistem Informasi Seleksi Pegawai pada PT. Mitra Jaya Abadi Surabaya untuk memudahkan bagian HRD mendapatkan pegawai yang berkualitas dan sesuai dengan kriteria perusahaan?.

4. Bagaimana merancang bangun Sistem Informasi Penialain masa percobaan pegawai baru pada PT. Mitra Jaya Abadi Surabaya?.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah pada Sistem Informasi Rekrutmen pada PT. Mitra Jaya Abadi Surabaya adalah sebagai berikut :

1. Sistem yang dibahas meliputi proses usulan pegawai baru, seleksi, penilaian masa percobaan dan rekrutmen pegawai.
2. Data pelamar merupakan data valid yang dimasukkan oleh bagian HRD pada saat pelamar memberikan surat lamarannya yang diambil di PT. Mitra Jaya Abadi Surabaya pada tahun 2011.
3. Rekrutmen yang dilakukan hanya untuk jabatan pegawai tingkat staf dan tidak untuk jabatan tingkat Manajer.
4. Usulan pegawai baru berdasarkan pegawai tetap pada PT. Mitra Jaya Abadi Surabaya yang keluar dari perusahaan.

1.4 Tujuan

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Merancang bangun Sistem Informasi Usulan Pegawai Baru pada PT. Mitra Jaya Abadi Surabaya.
2. Merancang bangun Sistem Informasi Rekrutmen Pegawai pada PT. Mitra Jaya Abadi Surabaya.
3. Merancang bangun Sistem Informasi Seleksi Pegawai pada PT. Mitra Jaya Abadi Surabaya.
4. Merancang bangun Sistem Informasi Penilaian masa percobaan pegawai baru pada PT. Mitra Jaya Abadi Surabaya berdasarkan kriteria perusahaan.

1.5 Manfaat

Manfaat pada Sistem Informasi Rekrutmen pada PT. Mitra Jaya Abadi Surabaya adalah sebagai berikut :

1. Bagian HRD
 - a. Memudahkan mendokumentasikan data calon pegawai untuk melakukan pencarian, menyeleksi serta menyediakan informasi yang akurat mengenai calon pegawai.
 - b. Memudahkan dalam melakukan pencarian department yang masih membutuhkan pegawai baru sehingga bagian HRD dapat mengusulkan pegawai baru pada manajer.
2. Manajer
 - a. Mendapatkan laporan penambahan pegawai pada department yang di usulkan oleh bagian HRD.
 - b. Mengetahui kinerja calon pegawai yang berkompeten selama tes masa percobaan berlangsung.
 - c. Mengetahui jumlah pegawai tiap-tiap department.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan Gambaran menyeluruh tentang masalah yang sedang dibahas, maka sistematika penulisan laporan proyek sistem informasi rekrutmen pegawai pada PT. Mitra Jaya Abadi Surabaya adalah sebagai berikut:

Bab pertama pendahuluan menjelaskan mengenai latar belakang dalam pembangunan sistem informasi rekrutmen pegawai, perumusan masalah yang ingin diselesaikan dari sistem yang sudah ada, pembatasan masalah untuk sistem pada akhirnya, tujuan dari pembangunan sistem informasi rekrutmen pegawai,

juga kontribusi yang diharapkan dapat bermanfaat untuk kemajuan PT. Mitra Jaya Abadi Surabaya dalam hal perekrutan pegawai baru.

Bab kedua hasil survey menjelaskan mengenai identitas perusahaan, meliputi sejarah berdirinya perusahaan, dasar sistem yang telah diterapkan pada perusahaan, serta struktural organisasi perusahaan tersebut.

Bab ketiga landasan teori berisi tentang definisi dan penjelasan yang lebih detail mengenai konsep yang digunakan untuk merancang desain sistem yang akan dibangun, yaitu meliputi penjelasan mengenai konsep dasar sistem informasi, variabel-variabel dalam sistem rekrutmen pegawai, Entity Relationship Diagram (ERD), sistem *Flow*, Data Flow Diagram (DFD), program penunjang pembuatan sistem, dan teori-teori lain yang berhubungan dengan pembangunan dan pengembangan sistem.

Bab keempat analisis dan desain berisi penjelasan tentang jenis model yang diambil atau digunakan dan menjelaskan mengenai identifikasi masalah dan bagaimana sistem tersebut dibuat, dilanjutkan dengan perancangan sistem yang meliputi *System Flow*, *Context Diagram*, HIPO, *Data Flow Diagram* (DFD), *Entity Relationship Diagram* (ERD), *Conceptual Database* dan *Physical Database*.

Bab kelima implementasi dan pembahasan membahas tentang sistem yang digunakan untuk mendukung jalannya aplikasi ini yang meliputi *Hardware* maupun *Software*. Selain itu, di dalam bab ini juga menjelaskan tentang cara penggunaan dari aplikasi ini

Bab keenam berisi mengenai kesimpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat untuk pembaca laporan sistem rekrutmen pegawai yang telah

dibangun ini. Kesimpulan yang dihasilkan didapat berdasarkan hasil evaluasi dari sistem yang telah dibuat dan diterapkan. Saran yang diberikan lebih mengacu dalam hal pengembangan sistem, baik dalam pemrograman yang masih dalam cakupan aplikasi *desktop*, aplikasi *web*, atau aplikasi *mobile*.

STIKOM SURABAYA