

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

X.O Group merupakan *Restaurant* yang didirikan pada tahun 2005 di Surabaya. Perusahaan ini memiliki 3 (tiga) bidang pekerjaan yaitu *Office*, *Service* dan *Kitchen*. Masing-masing bidang tersebut dibagi menjadi beberapa sub bidang. *Office* terbagi menjadi (*Accounting*), Bagian Pembelian (*Purchasing*), Bagian Gudang (*Warehouse*), Department Tenaga Kerja (*HRD*), Manager Operasional, Pimpinan Direksi, dan lain lain. *Service* terbagi menjadi Pelayan (*Waiters*), *Waiters Supervisor*, *Bartender*, *Bartender Supervisor*, Kasir, Senior Kasir, dan lain lain. *Kitchen* terbagi menjadi Koki, Kepala Koki, Tukang Potong, Dimsum, dan lain lain.

Dalam proses pemilihan karyawan, faktor penilaian terdiri dari 2 (dua) aspek, yaitu *Hardskill* dan *Softskill*. *Hardskill* merupakan kemampuan dalam menguasai ilmu pengetahuan, teknologi dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmu. *Hardskill* menekankan kepada *IQ (Intelligence Quotient)*. Sedangkan *softskill* menekankan kepada *EQ (Emotional Quotient)* seseorang yang dapat dikategorikan menjadi kehidupan sosial, komunikasi, bertutur bahasa, kebiasaan, dan keramahan (Wicaksana, 2010).

Selama ini, proses pemilihan calon karyawan di X.O. Group Surabaya berdasarkan pada kemampuan *hardskill*, kriteria umum dan hasil wawancara, sedangkan pemilihan karyawan naik jabatan berdasarkan kemampuan *hardskill* dan hasil absensi karyawan, tanpa mempertimbangkan karakteristik kepribadian

karyawan dan calon karyawan. Menurut Strauss (1986: 53), kepribadian merupakan suatu faktor kritis dalam prestasi pekerjaan bagi sejumlah besar kedudukan. Munandar (2008: 51) menambahkan bahwa untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, maka setiap pekerjaan memerlukan pengetahuan, keterampilan, kecakapan dan kepribadian tertentu. Kurangnya pertimbangan karakteristik kepribadian karyawan dan calon karyawan mengakibatkan *management* merasa kesulitan dalam memilih karyawan atau calon karyawan yang paling sesuai menempati suatu jabatan. Selain itu, proses penilaian calon karyawan dilakukan secara manual dan berulang-ulang, sehingga memperlambat proses pemilihan dan penempatan calon karyawan.

Untuk menyelesaikan permasalahan tersebut maka X.O. Group Surabaya menggunakan sistem informasi penempatan karyawan berdasarkan kepribadian untuk membantu departemen tenaga kerja dalam memilih karyawan yang tepat. Strauss (1986: 53) mengungkapkan bahwa uji kepribadian berusaha untuk mengukur motivasi bekerja, mengidentifikasi “kesalahan” dalam watak yang secara potensial merugikan, seperti ketidakmampuan untuk menanggulangi tekanan sehari-hari dan menemukan ciri kepribadian lain yang mungkin mempengaruhi perilaku dalam pekerjaan. Banyak solusi yang bisa digunakan dalam menilai kepribadian karyawan. Menurut Tim Psikologi dalam Ferdiansyah (1998), salah satunya adalah dengan menggunakan metode *Edwards Personal Preference Schedule (EPPS)*. Metode ini dapat menghasilkan 15 (lima belas) variabel kepribadian secara serempak sehingga dapat dilihat profil kepribadian seseorang (Lubis, 2004: 23). Menurut Tim Psikologi dalam Ferdiansyah (1998), tes *EPPS* digunakan untuk mengukur variabel kepribadian yang relatif normal.

Tes ini bersifat *ipsative*, yaitu hasil yang dicapai individu hanya bisa dibandingkan dengan individu yang bersangkutan.

Diharapkan dengan adanya penerapan aplikasi sistem informasi penempatan karyawan berdasarkan kepribadian menggunakan metode *Edwards Personal Preference Schedule (EPPS)* di X.O. Group ini, dapat mengatasi permasalahan penempatan jabatan karyawan. Sistem ini diharapkan dapat memberikan informasi kepribadian karyawan dan bidang pekerjaan yang sesuai, sehingga akan membantu pengambil keputusan untuk menentukan pilihan karyawan yang paling tepat untuk menempati suatu bidang pekerjaan.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana merancang bangun Sistem Informasi penempatan karyawan berdasarkan kepribadian di X.O. Group Surabaya.
2. Bagaimana menerapkan metode *Edwards Personal Preference Schedule (EPPS)* dalam sistem informasi penempatan karyawan berdasarkan kepribadian di X.O. Group Surabaya.

1.3 Pembatasan Masalah

Dalam sistem ini, agar tidak menyimpang dari tujuan yang akan dicapai maka pembahasan masalah dibatasi pada hal-hal sebagai berikut:

1. Aplikasi ini membahas tentang seleksi dan penempatan karyawan baru dan karyawan naik jabatan.

2. Metode ini tidak mendeteksi penyimpangan kepribadian.
3. Data calon karyawan yang diinputkan merupakan data hasil sortir awal secara manual.
4. Aplikasi ini menggunakan daftar pernyataan yang sudah baku untuk tes kepribadian.
5. Perhitungan absensi, hardskill, umum, dan wawancara hanya sebagai penunjang untuk mendapatkan rekomendasi akhir.
6. Menggunakan bahasa pemrograman Visual Studio 2005 dan database SQL Server 2005

1.4 Tujuan

Sesuai dengan permasalahan yang ada maka tujuan dari pembuatan sistem ini adalah:

1. Menghasilkan sistem informasi penempatan karyawan berdasarkan kepribadian untuk memilih karyawan yang paling sesuai menempati bidang tertentu.
2. Menerapkan metode *Edwards Personal Preference Schedule (EPPS)* dalam sistem informasi penempatan karyawan berdasarkan kepribadian untuk menilai kepribadian karyawan dan mencocokkan dengan kebutuhan kepribadian pada jabatan yang akan ditempatinya.

1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan tugas akhir yang berjudul “sistem informasi penempatan karyawan berdasarkan kepribadian menggunakan metode *Edwards Personal*

Preference Schedule (EPPS) (Studi Kasus X.O Group Surabaya)” sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dikemukakan hal-hal yang menjadi latar belakang masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan serta keterangan mengenai sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini dibahas teori yang mendukung pokok pembahasan tugas akhir antara lain teori tentang Sistem, Sistem Informasi, Seleksi, Penempatan Karyawan, Tes Psikologi, Psikologi Industri dan Organisasi, Kepribadian, dan Metode *Edwards Personal Preference Schedule (EPPS)*.

BAB III PERANCANGAN SISTEM

Pada bab ini dibahas mengenai identifikasi masalah, analisis dan pemecahan masalah serta perancangan sistem yang dibuat dalam bentuk Alur Proses, *Sistem Flow*, *Data Flow Diagram*, *Entity Relationship Diagram*. Selain itu juga disertai struktur tabel, desain input/output, dan desain uji coba.

BAB IV EVALUASI

Pada bab ini menjelaskan tentang implementasi sistem, berisi langkah-langkah implementasi perancangan sistem dan hasil implementasi sistem, serta evaluasi hasil uji coba sistem untuk mengetahui keberhasilan sistem yang dibuat telah sesuai dengan kebutuhan dan tujuan yang diharapkan.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini dibahas mengenai kesimpulan dari perancangan dan pembuatan tugas akhir ini terkait dengan tujuan dan permasalahan yang ada, serta saran untuk pengembangan sistem dimasa mendatang.

STIKOM SURABAYA