

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Teknologi informasi memungkinkan organisasi untuk menemukan strategi bisnis baru (Riskiono & Reginal, 2018), membantu perusahaan, organisasi, sekolah, dan pemerintah untuk menghadapi persaingan, dan juga meningkatkan produktivitas (Darwis et al., 2019; Nurmanto & Gunawan, 2020).

Salah satu aspek penting yang berharga dalam suatu perusahaan yaitu sumberdaya manusianya. Selain sumber daya manusia ada juga sumber daya lain seperti material, mesin, uang, dan informasi. Namun, sumber daya lain tersebut hanya dapat memberikan hasil optimal jika sumber daya manusianya mampu untuk mengelola (Yulistia, Lesmono, and Harefa 2020). Karena sumber daya manusia inilah yang nantinya akan melakukan segala kegiatan operasional di perusahaan, maka untuk menjaring sumber daya manusia dilakukan proses perekrutan. Perekrutan merupakan proses awal suatu perusahaan untuk menjaring sumber daya manusia dengan kualitas yang mumpuni dan memiliki potensi (Desanti and Widjaja 2018).

PT Indoseiki Metalutama adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang *Hot and Cold Forging parts* untuk berbagai kebutuhan, didirikan pada tahun 1989 dengan kerja sama antara perusahaan Indonesia, Taiwan dan Jepang. Perusahaan ini memiliki fasilitas produksi yang berbasis di Kawasan Industri Jatake, Tangerang dengan kapasitas produksi tahunan ± 7.000 ton.

Proses rekrutmen dan seleksi karyawan di PT. IndoSeiki Metalutama masih

menggunakan metode manual dan menggunakan kertas. Hal tersebut menimbulkan beberapa masalah seperti data pelamar yang mudah hilang dan rusak, diperlukan waktu yang lama dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi karyawan, dan juga adanya kesulitan dalam pengadaan kelas dan pengawas untuk seleksi. Oleh karena itu, dilakukan suatu penelitian untuk menganalisis apa saja kebutuhan pengguna dan juga desain dari sistem informasi rekrutmen dan seleksi karyawan yang sesuai dengan kebutuhan pengguna, sebagai suatu upaya untuk mengoptimalkan proses rekrutmen dan seleksi karyawan di PT. IndoSeiki Metalutama. Dari latar belakang tersebut maka penulis tertarik membuat judul **“Sistem Informasi Psikotes Rekrutmen Karyawan Berbasis Web Menggunakan Bahasa Pemrograman PHP dan Database MySQL (Studi Kasus: PT. IndoSeiki Metalutama)”**.

1.2 Perumusan Masalah

Dari latar belakang diatas peneliti dapat merumuskan beberapa rumusan masalah diantaranya :

1. Bagaimana model sistem yang diusulkan agar dapat menghemat waktu terutama dalam hal proses perekrutan calon karyawan?
2. Bagaimana membuat sistem yang baru untuk mempermudah perusahaan melakukan perekrutan karyawan baru dan mengetahui jumlah ataupun data para pelamar yang masuk ?
3. Bagaimana merancang dan membangun sistem informasi perekrutan karyawan secara online ?

1.3 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat dikemukakan beberapa hipotesa sebagai jawaban sementara dari permasalahan yang ada yaitu:

1. Diharapkan dengan adanya website ini menghemat waktu terutama dalam hal proses perekrutan calon karyawan
2. Diharapkan dengan adanya website ini dapat mempermudah perusahaan melakukan perekrutan karyawan baru dan mengetahui jumlah ataupun data para pelamar yang masuk
3. Diharapkan dengan adanya website ini perusahaan dapat melakukan perekrutan karyawan secara online.

1.4 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya. Secara spesifik di paparkan batasan masalah dari system yang akan dibuat sebagai berikut:

1. Lokasi objek penelitian di Kabupaten Tangerang, Banten
2. Pembuatan website ini dapat digunakan sebagai sistem pendukung keputusan penerimaan karyawan baru pada PT. IndoSeiki Metalutama dengan menggunakan Bahasa pemrograman PHP dan database MySQL sehingga dengan adanya website tersebut dapat mempermudah PT. IndoSeiki Metalutama merekrut karyawan baru.
3. *Form* yang dihasilkan pada aplikasi ini dibatasi hanya pada beranda, kelola soal tes, hasil tes, daftar peserta, pengaturan tes, dan laporan hasil tes.

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian bertujuan untuk merancang dan membuat sistem informasi psikotes yang terkomputerisasi untuk meminimalisir data pelamar yang hilang dan rusak, serta mempersingkat waktu proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT. IndoSeiki Metalutama.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian diterapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak baik yang berkaitan dengan penulisan yang terlihat langsung maupun tidak langsung antara lain :

1) Manfaat bagi akademik

Manfaat akademis dalam penelitian ini adalah sebagai media referensi bagi peneliti selanjutnya yang nantinya menggunakan konsep dan dasar penelitian yang sama

2) Manfaat bagi instansi (PT IndoSeiki Metalutama)

- a. Hasil penelitian dapat meningkatkan dan mengembangkan sistem informasi perusahaan dalam seleksi karyawan baru
- b. Penggunaan hasil penelitian dapat diterapkan dalam membantu pencarian kumpulan data karyawan baru.
- c. hasil penelitian dapat digunakan sebagai media untuk meningkatkan kualitas karyawan pada PT IndoSeiki Metalutama.

3) Manfaat bagi penulis.

- a. Sebagai wadah untuk mengabdikan ilmu dan pengetahuan yang dimiliki kepada masyarakat.

- b. Sebagai sarana pengimplementasi pengetahuan yang telah didapatkan di bangku perkuliahan dan pemanfaatannya dalam kehidupan sehari-hari.
- c. Menambah wawasan dan pengalaman dalam penerapan sistem pendukung keputusan.

1.7 Tinjauan Umum Objek Penelitian

Tinjauan umum organisasi ini bertujuan untuk memberikan gambaran tentang Instansi atau organisasi. Gambaran tersebut diantaranya tentang sejarah singkat PT Indoseiki Metalutama, Struktur Organisasi, serta Tugas dan Fungsi pada PT Indoseiki Metalutama.

1.7.1 Sejarah Objek Penelitian

PT Indoseiki Metalutama adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang Hotand Cold Forging parts untuk berbagai kebutuhan, didirikan pada tahun 1989 dengan kerja sama antara perusahaan Indonesia, Taiwan dan Jepang. Perusahaan ini memiliki fasilitas produksi yang berbasis di Kawasan Industri Jatake, Tangerang dengan kapasitas produksi tahunan ± 7.000 ton.

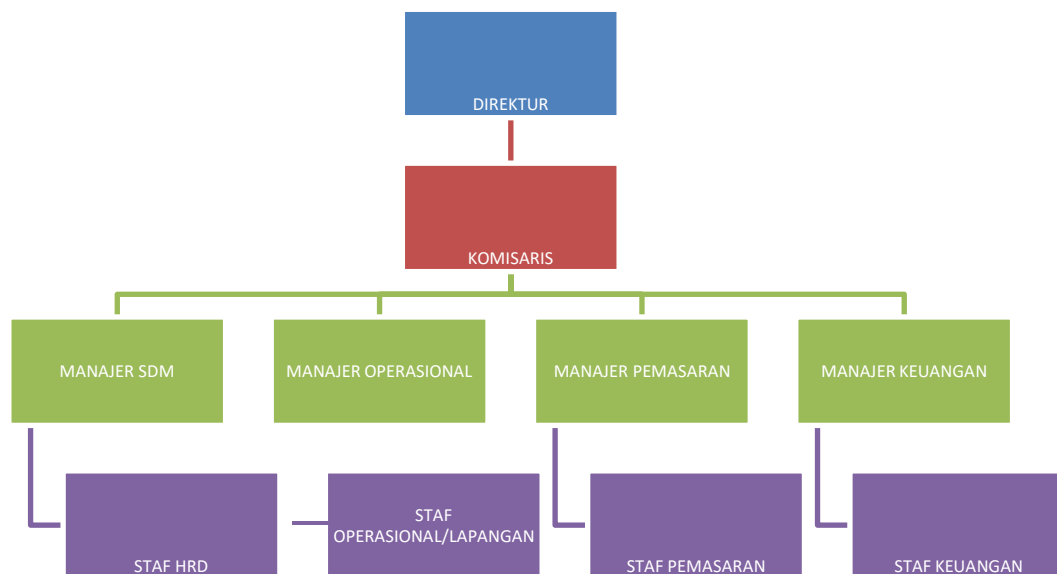
PT IndoSeiki Metalutama memproduksi *forging part* yang digunakan untuk berbagai kebutuhan diantaranya suku cadang otomotif, suku cadang untuk peralatan industri, bagian pendukung untuk kapal serta kereta api, dan masih banyak lainnya. *Customers* PT IndoSeiki Metalutama merupakan perusahaan-perusahaan dengan brand ternama seperti *Suzuki, Kawasaki, Yamaha, Daihatsu, Isuzu, Hino*, dan masih banyak lainnya.

1.7.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi secara umum merupakan kerangka antar hubungan satu organisasi yang di dalamnya terdapat tugas serta wewenang, masing-masing memiliki peranan tertentu dalam kesatuan yang utuh. Dalam organisasi tersebut akan diketahui dengan jelas pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab setiap individu dalam suatu organisasi.

Dari uraian diatas, dapat di simpulkan bahwa struktur organisasi pada PT IndoSeiki Metalutama dapat terlihat pada Gambar 1.1 sebagai berikut:

Struktur Organisasi PT IndoSeiki Metalutama



(Sumber: PT IndoSeiki Metalutama)

Gambar 1.1 Struktur Organisasi PT IndoSeiki Metalutama

1.7.3 Tugas dan Wewenang

Berdasarkan struktur organisasi pada Gambar 1.1 maka tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian yang terdapat pada PT IndoSeiki Metalutama dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Direktur

Tugas direktur sering disebut dengan dewan direksi adalah memimpin sebuah perusahaan (perubahan peraturan pada industri bisnis,). Memimpindalam hal ini memiliki banyak sekali arti. Seorang direktur harus membuat serta menerbitkan beragam kebijakan perusahaan sekaligus mengawasi jalannya kebijakan tersebut. Ia juga harus memeriksa anggaran tahunan perusahaan sebelum dilaporkan kepada pemegang saham.

2. Komisaris

Tugas Dewan Komisaris adalah melakukan pengawasan terhadap pengurusan perusahaan yang dilakukan oleh Direksi serta memberikan nasihat berkenaan dengan kebijakan Direksi dalam menjalankan Perusahaan. Dewan Komisaris secara terus menerus memantau efektivitas kebijakan Perusahaan, kinerja dan proses pengambilan keputusan olehdireksi, termasuk pelaksanaan strategi untuk memenuhi harapan para pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya.

3. Manajer SDM

Manajer Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peran yang penting.dalam merencanakan, mengarahkan dan mengkoordinasikan

fungsi administrasi suatu organisasi. Mereka mengawasi perekrutan, mewawancarai, dan mempekerjakan karyawan baru, melakukan konsultasi dengan pimpinan puncak mengenai rencana strategis, bertindak sebagai penghubung antara manajemen perusahaan dengan karyawannya.

4. Manajer Operasional

Pentingnya posisi manajer operasional dalam sebuah perusahaan memang sangat dibutuhkan. Karena manajer operasional memiliki tugas yang amat penting untuk menekan biaya yang dikeluarkan perusahaan.

5. Manajer Pemasaran

Tugas Manajer Pemasaran amatlah sangat sentral demi menjaga kelangsungan hidup perusahaan dalam meningkatkan keuntungan bagi perusahaan. Seorang manajer juga harus mampu merencanakan dan menjalankan berbagai macam program sehingga dapat memenuhi target. Selain itu seorang manajer juga harus bisa melihat masa depan dengan segala rencana pemasaran agar dapat melihat berbagai macam kesempatan.

6. Manajer Keuangan

Tugas utama manajer keuangan adalah bertanggung jawab untuk membantu perencanaan bisnis dan pengambilan keputusan dengan memberi nasihat keuangan yang sesuai.

7. Staf HRD

Tugas HRD yang pertama yaitu melakukan rekrutmen para pegawai

baru yang dibutuhkan perusahaan. Umumnya staf HRD akan melakukan perhitungan kebutuhan tenaga kerja terlebih dahulu sebelum melakukan rekrutmen. Kemudian di dalam proses rekrutmen itu sendiri tugas HRD meliputi melakukan tes dan wawancara pada calon karyawan.

8. Staf Operasional

Pada dasarnya tugas operasional meliputi persiapan dan juga pengelolaan dari suatu kegiatan. Tugas jenis ini perlu dilakukan agar proses penyelenggaraan dalam usaha bisa tetap berjalan dengan baik sehingga bisa membuahkan hasil yang baik pula. Pekerjaan dalam hal ini bisa dikerjakan oleh pihak staf yang berkepentingan.

9. Staf Pemasaran

Tugas dan tanggung jawab staf pemasaran adalah mengembangkan rancangan pemasaran dan menganalisis data untuk mengidentifikasi menentukan pelanggan, melakukan kegiatan promosi, mengawasi dan mengevaluasi efektifitas rancangan pemasaran.

10. Staf Keuangan

Orang yang bertanggung jawab untuk menangani keuangan perusahaan. Seorang staf keuangan berhubungan dengan pengawasan, penciptaan dan studi keuangan, kredit, investasi, aset, dan liabilitas yang membentuk sistem keuangan sebuah perusahaan.