

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

PT.X adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang perhiasan. Jumlah karyawan yang bekerja pada PT.X sebanyak lima puluh karyawan. Departemen Sumber Daya Manusia (SDM) atau *Human Resources Department* pada PT.X sedang memiliki kendala dalam pengelolaan data karyawan. Data-data karyawan saat ini disimpan dengan *Microsoft Excel*, sehingga data karyawan tidak saling terintegrasi dengan data lainnya seperti data kerja, data presensi, data penilaian karyawan, data pendidikan, data pengalaman kerja. Kendala lain yang dihadapi adalah sulitnya pencarian data karyawan dan kerentanan data yang dapat terhapus.

Karyawan dalam suatu perusahaan berhak untuk melakukan izin atau cuti dengan persetujuan dari atasan dan juga HRD. Pengajuan izin dan cuti pada PT. X saat ini masih menggunakan cara lama dengan mengisi formulir fisik. Terkadang setelah karyawan memberikan formulir kepada atasan departemennya, formulir tidak sampai kepada HRD dikarenakan kepala departemen lupa memberikan, sehingga akan terjadi ketidaksamaan dengan data presensi. Terjadinya kehilangan formulir pengajuan juga kerap terjadi.

Penilaian kinerja karyawan menjadi salah satu cara dalam mengevaluasi kinerja karyawan. PT. X memang telah menerapkan penilaian karyawan, tetapi masih menggunakan formulir penilaian fisik. Data penilaian tidak sampai kepada HRD, kesalahan penjumlahan nilai, dan hilangnya formulir fisik penilaian kerap terjadi sehingga HRD tidak dapat mengevaluasi kinerja karyawan dikarenakan tidak adanya atau tidak akuratnya data.

*Human Resources Department* tentunya harus dapat menyediakan sumber daya manusia saat salah satu departemen kekurangan atau membutuhkan tenaga kerja. Rekrutmen menjadi cara untuk mendapatkan tenaga kerja, saat ini calon karyawan yang akan mendaftar pada PT. X untuk suatu lowongan kerja dengan cara mengirimkan berkas fisik atau email. Kendalanya berkas fisik yang dikirim harus melalui banyak pihak mulai dari satpam, resepsionis, lalu HRD, sehingga berkas terkadang hilang atau menghambat HRD karena berkas telat sampai. Selain itu

HRD juga harus mencatat dan mengirimkan undangan secara manual setiap proses perjalanan karyawan mulai dari tahap psikotes, tahap *interview* HRD, tahap *interview* user, hingga keputusan akhir. Oleh karena rekrutmen pada PT. X menjadi lama karena banyaknya proses yang dilalui atau proses yang tidak efisien.

Untuk permasalahan yang telah dijabarkan, HRD PT. X memerlukan suatu aplikasi yang memiliki fitur mulai dari pengelolaan data karyawan yang saling terintegrasi, pengelolaan data presensi yang terintegrasi dengan data izin dan cuti, penilaian kinerja karyawan, serta membantu HRD dalam proses rekrutmen.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan pada sub bab 1.1, maka masalah yang dapat diidentifikasi:

1. Bagaimana agar data karyawan saling terintegrasi dengan data lainnya mulai dari data pribadi, data kerja, data presensi, data penilaian karyawan, data pendidikan, dan data pengalaman kerja?
2. Bagaimana agar pengajuan izin dan cuti tidak menggunakan formulir fisik dan terintegrasi langsung dengan data presensi karyawan?
3. Bagaimana meminimalisir kehilangan formulir dan kesalahan perhitungan penilaian kinerja karyawan?
4. Bagaimana memudahkan HRD pada saat melakukan proses rekrutmen dalam mencari sumber daya manusia?

## 1.3 Tujuan Pembahasan

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan pembuatan aplikasi ini adalah:

1. Menghasilkan aplikasi yang memiliki fitur penyimpanan data karyawan mulai dari data kerja, data presensi, data penilaian karyawan, data pendidikan, dan data pengalaman kerja.
2. Menghasilkan aplikasi yang memiliki fitur untuk mengajukan izin dan cuti melalui sistem, sehingga data izin dan cuti karyawan disimpan dalam sistem, setelah itu membuat fitur yang dapat mengimpor data presensi dari alat

*fingerprint*, sehingga data presensi yang diimpor terintegrasi dengan data izin dan cuti karyawan.

3. Menghasilkan aplikasi yang dapat digunakan untuk melakukan penilaian karyawan.
4. Menghasilkan aplikasi yang memiliki fitur calon karyawan melamar melalui sistem, sehingga data lamaran tersimpan didalam basis data, dan HRD dapat merubah setiap perjalanan proses rekrutmen karyawan yang langsung memberikan informasi undangan ke karyawan.

#### **1.4 Ruang Lingkup**

Ruang lingkup aplikasi yang akan dibuat adalah sebagai berikut:

1. Aplikasi tidak terdapat fitur perhitungan *salary* / gaji.
2. Data presensi yang dapat di-*import* berupa file *Microsoft Excel* (.xls atau .xlsx).

#### **1.5 Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam pembuatan aplikasi ini diperoleh dari data-data primer:

1. Data Primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dengan melakukan wawancara pada departemen HRD di perusahaan PT. X.

#### **1.6 Sistematika Penyajian**

Sistematika penulisan yang akan digunakan pada laporan ini adalah sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan pembahasan, ruang lingkup, sumber data, dan sistematika penyajian laporan.

### **BAB II KAJIAN TEORI**

Bab ini berisi teori yang berkaitan dan digunakan dalam pengerjaan tugas akhir yang akan dibahas pada laporan ini.

### **BAB III ANALISIS DAN RANCANGAN**

Bab ini berisi analisis dan rancangan mengenai aplikasi yang akan dibuat.

### **BAB IV IMPLEMENTASI**

Bab ini berisi implementasi dari aplikasi yang telah dibuat.

### **BAB V PENGUJIAN**

Bab ini berisi hasil pengujian dari aplikasi yang telah dibuat.

### **BAB VI SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi simpulan dan saran mengenai keseluruhan penelitian yang telah dilakukan untuk perbaikan serta pengembangan aplikasi ke depannya.

