

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berperan penting bagi suatu perusahaan. Karena, fokus utama manajemen sumber daya manusia adalah memberikan kontribusi sukses atau tidaknya suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sendiri tidak hanya mengatur karyawan yang ada dalam perusahaan, tetapi dimulai dari pemilihan calon karyawan, penilaian suatu kinerja karyawan, pemilihan dan penempatan karyawan serta pengisian jabatan manajerial yang sesuai dengan kepatutan dan kelayakan. Koperasi Makmur Mandiri merupakan salah satu koperasi terbesar yang ada di Indonesia yang memiliki 142 Kantor Cabang di 21 Provinsi. Total karyawan Koperasi Makmur Mandiri sekitar 1.320 karyawan di 142 kantor cabang hampir seluruh Provinsi di Indonesia. Berikut jumlah kantor cabang Koperasi Makmur Mandiri:

Tabel 1.1 Tabel Jumlah Kantor Cabang Koperasi Mankmur Mandiri

No	Provinsi	Jumlah Kantor Cabang
1	Sumatera Utara	29 Cabang
2	Kepulauan Riau	5 Cabang
3	Riau	7 Cabang
4	Jambi	1 Cabang
5	Bengkulu	1 Cabang
6	Sumatera Selatan	1 Cabang
7	Bangka Belitung	1 Cabang
8	Lampung	4 Cabang
9	Banten	13 Cabang
10	DKI Jakarta	2 Cabang
11	Jawa Barat	51 Cabang
12	Jawa Tengah	10 Cabang
13	D.I Yogyakarta	1 Cabang

No	Provinsi	Jumlah Kantor Cabang
14	Jawa Timur	6 Cabang
15	Bali	3 Cabang
16	Kalimantan Timur	2 Cabang
17	Kalimantan Barat	1 Cabang
18	Kalimantan Tengah	1 Cabang
19	Kalimantan Selatan	1 Cabang
20	Sulawesi Utara	1 Cabang
21	Sulawesi Selatan	1 Cabang
	Jumlah	142 Cabang

Proses rekrutmen saat ini berjalan sesuai dengan kebutuhan masing-masing cabang dengan intensitas tiap bulan ada proses rekrutmen namun tidak seluruh cabang tetapi hanya pada cabang-cabang yang membutuhkannya. Jenis usaha Koperasi Makmur Mandiri adalah Simpan pinjam. Sebagai salah satu koperasi terbesar di Indonesia Koperasi Makmur Mandiri memiliki Visi dan Misi. Visi Koperasi Makmur Mandiri adalah menjadi salah satu koperasi terbaik di Indonesia dengan Misi yaitu: Menciptakan kesejahteraan bagi para anggota yang berkesinambungan, Berdaya guna sebagai mitra strategis dan terpercaya bagi anggota, Berkontribusi dalam perkembangan perkoperasian di Indonesia, dan Mengelola Koperasi dan unit usaha secara profesional dengan menerapkan 'Good Corporate Governance'. Koperasi Makmur Mandiri merupakan koperasi simpan pinjam yang beralamat di Ruko Suncity Square Blok A No 8-9 Jln M. Hasibuan Kota Bekasi 17141 Jawa Barat. (<http://www.koperasimakmurmandiri.com>). Dalam proses rekrutmen karyawan, memilih dan menentukan calon karyawan yang sesuai dengan karakter suatu pekerjaan bukanlah perkara mudah. Calon karyawan yang kurang memiliki kemampuan, keterampilan maupun kualifikasi dengan pekerjaan yang ada sering menyebabkan terjadinya salah penempatan sehingga calon karyawan yang diterima bekerja nantinya tidak dapat bekerja dengan maksimal.

Selama ini, proses rekrutmen calon karyawan pada Koperasi Makmur Mandiri hanya terdiri dari tes wawancara saja tanpa ada tahap pengukuran kemampuan dari

calon karyawan tersebut. Calon karyawan yang dinyatakan lulus dari tahap wawancara akan langsung menjalani masa training yang diberikan oleh pihak koperasi yaitu selama 3 bulan. Pelaksanaan training kepada karyawan baru bertujuan agar karyawan dapat memahami apa yang dikerjakan nanti. Seiring dengan perkembangan dan bertambahnya jumlah kantor cabang, Koperasi Makmur Mandiri mengalami kesulitan dalam menentukan posisi karyawan baru yang sesuai dengan kriteria masing-masing karyawan serta karyawan yang sedang menjalani masa training dianggap kurang mampu beradaptasi dengan cepat dalam pekerjaannya. Hal ini dibuktikan dengan bertambahnya durasi masa training karyawan baru yang berdampak pada produktivitas kerja karyawan tersebut. Hal tersebut juga menjadi suatu masalah bagi perusahaan dan bagi seorang Manager yang dalam hal ini merupakan pimpinan tertinggi di setiap kantor cabang. Manager harus membimbing lagi karyawan baru tersebut agar dapat menjalankan pekerjaannya.

Dari permasalahan diatas, perusahaan menilai bahwa proses rekrutmen yang saat ini berjalan kurang efisien dan memiliki kekurangan karena dalam prosesnya perusahaan tidak dapat menilai tingkat kecerdasan atau intelegensi calon karyawan yang akan direkrut. Intelegensi merupakan kemampuan individu untuk berpikir dan bertindak secara terarah serta mengolah dan menguasai lingkungan secara efektif. Perusahaan melihat permasalahan tersebut dan menilai perlunya penambahan jenis tes pada rekrutmen yang dapat mengukur tingkat kecerdasan atau intelegensi calon karyawan yang akan direkrut, sehingga calon karyawan yang akan direkrut sesuai dengan standar perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan akan menambahkan tes kemampuan yang dapat mengukur tingkat kecerdasan atau intelegensi calon karyawan yang akan direkrut.

Tes yang akan dilakukan untuk pengukuran tingkat kecerdasan atau intelegensi berdasarkan *Intelligenz Structure Test (IST)*. IST merupakan metode tes yang dapat mengukur tingkat kecerdasan atau intelegensi seseorang. IST terdiri dari 9 subtes dimana masing-masing subtes mengukur jenis kemampuan yang berbeda dengan subtes yang lain sehingga pengukuran tingkat kecerdasan dapat diukur keseluruhan.

Tes tersebut akan dilakukan melalui suatu sistem berbasis web yang akan dirancang oleh penulis yang bertujuan untuk memudahkan tim rekrutmen dalam

proses pengambilan keputusan dan reporting kepada pihak manajemen, karena hasil tes akan secara langsung dapat diketahui oleh tim rekrutmen melalui sistem tersebut. Selain itu, sistem yang akan dibangun hanya dapat digunakan diinternal perusahaan melalui jaringan LAN, karena perusahaan ingin melihat secara langsung calon karyawan yang akan melakukan tes. Hal ini juga bertujuan untuk mengurangi kemungkinan kecurangan yang dapat dilakukan oleh peserta tes jika tes dilakukan secara online dan tanpa pengawasan dari pihak perusahaan.

Dengan demikian penulis mengambil judul “Sistem Informasi Rekrutmen Karyawan Menggunakan *Intelligenz Structure Test* (IST) Berbasis Web Pada Koperasi Makmur Mandiri Bekasi”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan, dapat diidentifikasi permasalahan yang ada yaitu:

1. Banyak calon karyawan yang sedang training tidak memenuhi kategori penilaian perusahaan yang sesuai dengan standar perusahaan.
2. Koperasi Makmur Mandiri belum memiliki tes kemampuan yang dapat mengukur tingkat kecerdasan atau inteligensi calon karyawan.

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Penelitian hanya dilakukan di Koperasi Makmur Mandiri.
2. Penelitian dilakukan untuk mengukur tingkat kecerdasan atau inteligensi calon karyawan yang akan direkrut.
3. Aplikasi yang digunakan untuk mempermudah proses rekrutmen dalam pengukuran tingkat kecerdasan atau inteligensi untuk calon karyawan berdasarkan *Intelligenz Structure Test* (IST).
4. Menggunakan metode Waterfall dalam pengembangan aplikasi.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut maka penulis merumuskan beberapa permasalahan diatas sebagai berikut:

1. Bagaimana caranya calon karyawan yang sedang training dapat memenuhi kategori penilaian yang sesuai dengan standar perusahaan?
2. Bagaimana caranya merancang aplikasi yang dapat mengukur tingkat kecerdasan atau inteligensi calon karyawan?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah merancang suatu aplikasi tingkat kecerdasan atau inteligensi untuk membantu perusahaan dalam melakukan proses rekrutmen pada calon karyawan.

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini yaitu sistem ini akan membantu Koperasi Makmur Mandiri dalam proses perekrutan calon karyawan sehingga meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia dan kualitas perusahaan.

1.7. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilakukan di Kantor Koperasi Makmur Mandiri yang bertempat di Ruko Suncity Square Blok A No 8-9 Jln M. Hasibuan Kota Bekasi 17141 Jawa Barat. Pelaksanaan riset dilakukan pada bulan Maret 2020.

1.8. Metode Penelitian dan Metode Konsep Pengembangan Sistem

Berikut ini adalah metodologi yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian yang terdiri dari beberapa metode yaitu:

1. Wawancara

Melakukan sesi tanya jawab dengan pihak yang terkait di Koperasi Makmur Mandiri yaitu mengenai proses rekrutmen calon karyawan baru, wawancara ini dilakukan untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penulisan laporan skripsi ini.

2. Observasi

Salah satu teknik pengumpulan data yang cukup efektif untuk mendapatkan data-data yang diperlukan

3. Studi Pustaka

Pada metode ini dilakukannya pengumpulan data dan informasi diperoleh dengan sumber buku-buku, jurnal, dan media untuk memahami konsep dan teori yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

1.9. Sistematika Penulisan

Berikut adalah sistematika penulisan laporan skripsi yang disusun secara sistematis:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, tempat dan waktu penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi mengenai berbagai teori yang mendukung materi penelitian yang dibahas.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas tentang obyek penelitian, kerangka penelitian, analisis sistem berjalan, permasalahan, analisis sistem usulan, dan analisis kebutuhan sistem.

BAB IV PERANCANGAN SISTEM DAN IMPLEMENTASI

Bab ini membahas mengenai perancangan sistem, pengujian dan implementasi hasil penelitian yang telah dilakukan.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan penutup akhir laporan penelitian yang berisi kesimpulan dan saran untuk pengembangan sistem yang lebih baik lagi dimasa yang datang.