

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Kebutuhan organisasi terhadap data sangat besar tetapi sering tidak mempunyai kemampuan untuk memproses data tersebut. Kemampuan pimpinan untuk menganalisis data yang sangat dalam suatu organisasi juga sangat terbatas sehingga perlu dilakukan pengaturan tertentu agar data lebih mudah untuk dianalisis. Dengan adanya pengaturan informasi ini, maka proses pengolahan data dapat dioptimalkan dengan penyajian informasi yang lebih cepat, lebih akurat, dan meniadakan redundansi data. Kelengkapan dan keakuratan data tidak banyak memberi manfaat jika data tersebut tidak diorganisasikan. Organisasi data akan memberikan nilai tambah dengan mengubah data menjadi informasi untuk mengambil suatu keputusan.

Manajemen sumber daya manusia pada suatu perusahaan harus diperhatikan sedemikian rupa agar perusahaan dapat bersaing secara kompetitif dan dapat menjadi penggerak bisnis perusahaan tersebut. Agar mendapatkan sumber daya manusia yang unggul maka perusahaan harus mengikuti perkembangan teknologi yang dipakai saat ini dengan penggunaan internet menjadi keputusan yang banyak diambil perusahaan yang ingin maju dan berkembang. Manajemen sumber daya manusia yang telah terkomputerisasi dan menggunakan internet sebagai jaringannya biasanya dikenal dengan sebutan e-HRM (*electronic-Human Resource Management*). (Hasibuan, 2009)

Semakin pesatnya perkembangan teknologi internet, sistem e-HRM (*electronic-Human Resource Management*) yang salah satunya mengatur masalah-masalah seperti pengolahan sumber daya manusia yang berupa proses pengolahan data karyawan, perekrutan karyawan, informasi dan pengajuan pelatihan, cuti tahunan, perpindahan mutasi dan promosi, penggajian (*payroll*), pengajuan pengunduran diri, dan informasi mengenai karyawan yang sudah masuk masa pensiun.

E-HRM sangat penting dalam meningkatkan upaya penekanan biaya pada organisasi kerja. Diantara dampak positif dari e-HRM adalah pengurangan biaya, kecepatan proses, peningkatan kualitas, peningkatan

strategi dari sumber daya manusia dalam organisasi. PT Amanah Karya Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang it konsultan dan software development yang didirikan pada tahun 2012 di Jakarta dan mempunyai legalitas dengan status perseroan terbatas (PT) pada tahun 2016.

Tahun	Jumlah Karyawan
2016	30
2017	55
2018	87
2019	105

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan 2016-2019

Sumber : PT Amanah Karya Indonesia

Namun sangat disayangkan, sistem sumber daya manusia yang berjalan pada PT Amanah Karya Indonesia adalah sistem terkomputerisasi yang menggunakan aplikasi Microsoft Office dalam mengolah data karyawan dimana mengharuskan setiap data yang masuk menggunakan banyak kertas, sehingga terjadinya pemborosan kertas. Setelah itu data tersebut disimpan di tempat penyimpanan dokumen (lemari), terkadang bila data tersebut dibutuhkan kembali akan sangat sulit mencarinya, tidak jarang dokumen yang dicarinya rusak akibat tertumpuk sedangkan dalam hal penyimpanan data yang menggunakan media komputer, data tersebut menjadi sangat rentan rusak atau hilang apabila terserang virus dan tidak ada *back up* data untuk data laporan nantinya.



Gambar 1. 1 Data Minat Calon Karyawan tahun 2016-2019

Sumber: PT. Amanah Karya Indonesia

Selain itu kendala juga terjadi dalam hal proses perekrutan karyawan, pihak HRM mengalami kesulitan dalam menyeleksi dan mencari data pelamar yang dibutuhkan karena banyaknya berkas lamaran yang masuk dan tidak jarang berkas tersebut dibiarkan menumpuk sehingga sering terjadi tercecer dan hilangnya berkas tersebut. Setelah itu pada proses pelatihan terkadang mengalami tidak tersampainya informasi mengenai pelatihan dengan baik dimana publikasi mengenai informasi pelatihan melalui media surat atau *hard copy* yang ditempel atau ditempatkan di depan lobi kantor dimana tidak semua karyawan melihat informasi tersebut dan publikasi juga disebarakan kepada kepala divisi masing-masing dimana sering terjadi kondisi bahwa pimpinan tidak menyampaikan informasi pelatihan kepada bawahannya, kondisi-kondisi tersebut mengakibatkan peserta pelatihan banyak yang kosong.

Dalam proses pengajuan pelatihan, cuti dan pengajuan pengunduran diri, karyawan merasa adanya proses yang rumit yang harus dijalani dimana karyawan yang bersangkutan harus menghadap ke bagian-bagian terkait untuk mendapatkan persetujuan pengajuannya dimulai dari membuat surat pengajuan terlebih dahulu kemudian diserahkan dan menghadap langsung kepada HRM untuk di cek syarat dan ketentuannya.

Dengan melihat uraian latar belakang di atas sangat menarik untuk melakukan penelitian di PT Amanah Karya Indonesia, dengan melibatkan teknologi dan pemanfaatan jaringan internet. Peneliti merasa ada dorongan untuk melakukan penelitian dalam rangka merancang sistem informasi e-HRM yang mampu menangani permasalahan-permasalahan tersebut dengan cara memberikan suatu usulan rancangan sistem informasi e-HRM. Untuk itu peneliti mengambil judul **“Rancang Bangun Sistem Informasi e-HRM (Electronic-Human Resource Management) model RAD (Rapid Application Development) berbasis Web pada PT Amanah Karya Indonesia”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Ditinjau dari latar belakang diatas, maka identifikasi masalah dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Sistem yang berjalan saat ini, mengharuskan setiap data yang masuk menggunakan banyak kertas, sehingga terjadinya pemborosan *hard copy* dan tidak jarang data tersebut menjadi tercecer bahkan sampai hilang sehingga akan sulit mencarinya apabila dibutuhkan kembali.
2. Validasi dalam proses cuti tahunan, informasi dan pengajuan pelatihan, perpindahan baik mutasi atau promosi, dan pengunduran diri harus bertemu langsung dengan bagian-bagian terkait untuk mendapatkan persetujuan.
3. Kendala dalam melihat dan menginformasikan data karyawan yang akan masuk masa pensiun.

### 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi tersebut, permasalahan yang akan diuraikan dalam penelitian ini adalah :

“Bagaimana membangun e-HRM dalam mengelola proses perekrutan karyawan, pengolahan data karyawan, informasi dan pengajuan pelatihan, cuti tahunan, perpindahan mutasi dan promosi, penggajian (*payroll*), pengajuan pengunduran diri, dan informasi mengenai karyawan yang sudah masuk masa pensiun?”

### 1.4 Batasan Masalah

Berdasarkan masalah di atas, maka batasan masalah yang akan dibahas adalah:

1. Penelitian dilaksanakan di PT Amanah Karya Indonesia.
2. Peneliti membahas rancang bangun e-HRM yang meliputi proses perekrutan karyawan, pengolahan data karyawan, informasi dan pengajuan pelatihan, cuti tahunan, perpindahan mutasi dan promosi, penggajian (*payroll*), pengajuan pengunduran diri, dan informasi mengenai karyawan yang sudah masuk masa pensiun.
3. Sistem e-HRM ini tidak membahas daftar hadir karyawan karena sudah ada sistem aplikasi absensi yang tersedia.
4. Bonus diinput berdasarkan dokumentasi atau berkas yang telah tersedia, tanpa melalui proses perhitungan dalam pembahasan penggajian (*payroll*).
5. Peneliti menggunakan model pengembangan system RAD (*Rapid Application Development*) sampai dengan tahap *implementation* dan pengujian aplikasi sesuai permintaan user dengan menggunakan framework Laravel.

## 1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1.5.1 Tujuan Penelitian

1. Menghasilkan sebuah sistem informasi yang dapat menyimpan data perekrutan karyawan, pengolahan data karyawan, informasi dan pengajuan pelatihan, cuti tahunan, perpindahan mutasi dan promosi, penggajian (*payroll*), pengajuan pengunduran diri, dan informasi mengenai karyawan yang sudah masuk masa pensiun secara rapih dalam satu kesatuan *database* karyawan sehingga dapat memudahkan pengolahan data, pencarian, dan penyimpanan data karyawan dalam *database*.
2. Memberikan kemudahan bagi *stakeholder* PT Amanah Karya Indonesia untuk dapat mengelola data informasi karyawan.
3. Memenuhi salah satu syarat kelulusan strata satu yang telah ditetapkan oleh Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

### 1.5.2 Manfaat Penelitian

1. Efisiensi dan efektifitas kinerja dalam proses data administrasi karyawan.
2. Memperkaya literatur dan referensi tentang HRM sebagai referensi dan dokumentasi bagi penelitian berikutnya dibidang kajian pengembangan e-HRM terutama pada bagian HRM dalam proses perekrutan karyawan, pengolahan data karyawan, informasi dan pengajuan pelatihan, cuti tahunan, perpindahan mutasi dan promosi, penggajian (*payroll*), pengajuan pengunduran diri, dan informasi mengenai karyawan yang sudah masuk masa pensiun.
3. Menambah pengetahuan tentang e-HRM terutama pada kegiatan perekrutan karyawan, pengolahan data karyawan, informasi dan pengajuan pelatihan, cuti tahunan, perpindahan mutasi dan promosi, penggajian (*payroll*), pengajuan pengunduran diri, dan informasi mengenai karyawan yang sudah masuk masa pensiun.

## 1.6 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat : Royal Spring Business Park No.5, Jl. Raya Ragunan No. 29a  
RT.8/RW.6, Jati Padang, Ps. Minggu, Kota Jakarta Selatan.

Waktu : Dimulai dari 16 Maret 2019 hingga 27 Juni 2019

## 1.7 Metode Penelitian

### 1.7.1 Metode Pengumpulan Data

a. Observasi

Penulis melakukan pengamatan-pengamatan langsung tentang prosedur-prosedure apa saja yang nantinya dibutuhkan.

b. Wawancara

Dalam penulisan skripsi nantinya ini untuk mendapatkan informasi secara lengkap maka penulis melakukan suatu metode tanya jawab mengenai permasalahan diatas.

c. Studi literature

Pencarian referensi untuk teori yang relevan dengan kasus ataupun dengan permasalahan yang ditemukan. Referensi ini dapat dicari dari buku, jurnal, artikel laporan penelitian dan lain-lain. Dengan tujuan untuk memperkuat permasalahan serta sebagai dasar teori dalam melakukan studi dan desain.

### 1.7.2 Metode Pengembangan Sistem

Metode pengembangan sistem yang dipakai dalam penelitian skripsi ini adalah metode OOAD (*Object Oriented Analysis and Design*) dengan model pengembangan *Rapid Application Development* (RAD) dengan tahapan-tahapannya adalah *Requirement Planning*, *Workshop Design*, dan *Implementation* (Kendall, 2010) serta *Unified Modelling Language* (UML) sebagai alat pemodelannya.

## **1.8 Sistematika Penulisan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisi tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat penulisan, dan metodologi penelitian serta sistematika penulisan laporan tugas akhir ini.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Pada bab ini berisi tentang sumber data dan informasi (literatur) yang berkaitan dengan penelitian. Seperti literatur mengenai e-HRM, serta materi pendukung lainnya dan perangkat-perangkat yang akan digunakan dalam pembuatan sistem ini. Literatur yang digunakan berupa buku, jurnal, website yang berisi tentang hal-hal yang berkaitan dengan penelitian.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini membahas tentang analisa dan perancangan sistem. Analisa sistem membahas tentang sistem yang berjalan. Meliputi pembuatan alur sistem yang dibuat dengan penggunaan UML (*Unified Modelling Language*).

### **BAB IV PERANCANGAN SISTEM DAN IMPLEMENTASI**

Berisi tentang perancangan usulan, implementasi dan pengujian pengembangan sistem yang telah dibuat, didukung dengan penjelasan-penjelasan hasil implementasi yang dilakukan berdasarkan parameter pengujian.

### **BAB V PENUTUP**

Berisi tentang kesimpulan dari serangkaian penelitian yang telah dilakukan, dan berisi saran dari penulis yang nantinya dapat menjadi acuan untuk pengembangan sistem dan dapat dikembangkan menjadi sistem yang lebih canggih lagi.