

BABI PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan dan organisasi sebagai kekuatan yang berpotensi besar dalam mencapai aktifitas dan tujuan. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas adalah kuncinya dalam menentukan perkembangan perusahaan, sehingga pemilihan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas harus dilakukan seleksi yang ketat. Semakin karena persaingan yang ketat antar perusahaan, perusahaan tidak hanya membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten, tetapi juga layak dan kompetitif.

Kegiatan rekrutmen adalah pencarian dan penarikan calon karyawan untuk bergabung dan menempati pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Psikotest adalah salah satu tes yang dilakukan untuk mengukur aspek individu secara psikis. Tes ini dapat berupa penilaian tertulis, proyektif, atau lisan untuk mengukur fungsi atau kemampuan kognitif dan emosional seseorang. Keterampilan yang diukur dalam tes psikologi biasanya tidak berhubungan dengan IQ seseorang. Selain tes IQ, ada juga tes kepribadian.

PT Electronic Data Interchange Indonesia (EDII) didirikan pada tanggal 1 Juni 1995 sebagai perusahaan rintisan pengembangan electronic Data Interchange Services (PDE) di Indonesia. Dengan pengalaman lebih dari 23 tahun, EDII menawarkan kliennya berbagai solusi di bidang e-commerce. Selain itu, PT EDII memberikan dukungan kegiatan perdagangan, terutama fasilitasi perdagangan internasional. Dan untuk menjamin kualitas dan keamanan informasi semua pelanggan,.

Pada PT Electronic Data Interchange Indonesia terdapat dua tipe karyawan yaitu karyawan tetap dibawah naungan PT. Electronic Data Interchange Indonesia (EDII) dan karyawan kontrak yaitu dibawah naungan KOPPEDI dengan jumlah total karyawan yaitu 200 orang, para calon karyawan diberikan sistem kerja kontrak dengan minimal kontrak kerja yaitu tiga bulan yang dimana proses perekrutan karyawan baru tidak

menentu setiap tahunnya karena sesuai dengan kebutuhan proyek yang tersedia dan proses rekrutmen untuk calon karyawan baru dan karyawan yang dipromosikan untuk naik jabatan yaitu masih dengan menggunakan proses manual dan menggunakan vendor lain.

Permasalahan yang terjadi saat ini pada PT Electronic Data Interchange Indonesia yaitu belum terstruktur nya sistem proses rekrutmen calon karyawan baru dan karyawan yang akan naik jabatan. Untuk proses rekrutmen calon karyawan baru yang dimana untuk mendapatkan karyawan yang kompeten dan memiliki keahlian di bidangnya masih manual dengan menggunakan google form yang diberi durasi waktu pengerjaan sehingga dalam proses rekrutmen cukup memakan waktu yang lama. Untuk karyawan naik jabatan masih menggunakan vendor lain yang memerlukan banyak biaya yang sangat besar.

Karena permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan nama penelitian “ Sistem Psikotest Untuk Rekrutmen Dan Kenaikan Jabatan Di PT. Electronic Data Interchange Indonesia”

1.2 Rumusan Masalah

Dengan latar belakang tersebut, permasalahan yang akan diatasi dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem memfasilitasi seleksi calon pegawai dan pegawai yang akan dipromosikan untuk naik jabatan?
2. Bagaimana sistem memfasilitasi dan mempermudah pelaporan ke pimpinan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuat sistem rekrutmen karyawan dan karyawan yang akan naik jabatan pada PT. Electronic Data Interchange Indonesia.
2. Aplikasi ini bertujuan untuk lebih terstruktur nya perekrutan karyawan dan proses kenaikan jabatan pada PT. Electronic Data Interchange Indonesia.
3. Mempermudah pelaporan proses perekrutan calon karyawan baru dan

kenaikan jabatan kepada pimpinan

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bagi penulis :

1. Hasil penulisan laporan penelitian dipergunakan sebagai salah satu syarat kelulusan.
2. Menjadi ilmu yang didapat di dunia perkuliahan dan dapat diterapkan di dunia kerja.

a) Bagi PT Electronic Data Interchange Indonesia :

1. Pembuatan aplikasi psikotes dapat mempermudah proses rekrutmen calon karyawan dan karyawan yang akan naik jabatan.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan sistem yang dibuat, penulis menentukan batasan masalah sebagai berikut:

1. Sistem aplikasi terdiri dari aplikasi psikotes berbasis web.
2. Aplikasi psikotes ini ditujukan untuk calon karyawan baru dan karyawan yang sedang dipromosikan untuk naik jabatan.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penyusunan laporan penelitian ini, penulis telah merancang penulisan yang sistematis untuk memudahkan akses pembaca. Berikut adalah penjelasan dari sistem penulisan, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, Batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, luaran penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan teori dasar yang menjadi pokok bahasan penyusunan laporan akhir untuk mendukung judul penelitian ini.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini mencakup alur penelitian, waktu dan tempat penelitian, ke, alat bantu penelitian, dan waktu dan tempat penelitian.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini mencakup pembahasan profil perusahaan, analisa sistem, perancangan sistem, dan implementasi sistem yang dibuat pada penelitian ini.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir dari laporan penelitian dan memberikan kesimpulan dan saran untuk pembahasan laporan penelitian ini.