



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Terakreditasi A

SK BAN-PT NO: 3949/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2019

RANCANGAN SISTEM PELATIHAN BERBASIS DATA di
PT X BANDUNG

Skripsi

Oleh

Nadya Alyssa

2016320027

Bandung

2019



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Terakreditasi A

SK BAN-PT NO: 3949/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2019

RANCANGAN SISTEM PELATIHAN BERBASIS DATA di
PT X BANDUNG

Skripsi

Oleh

Nadya Alyssa

2016320027

Bandung

2019

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis



Tanda Pengesahan Skripsi

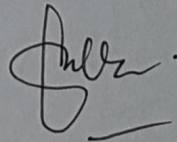
Nama : Nadya Alyssa
Nomor Pokok : 2016320027
Judul : Rancangan Sistem Pelatihan Berbasis Data di PT X Bandung

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Jumat, 13 Desember 2019
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji

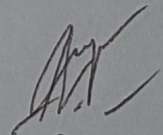
Ketua sidang merangkap anggota

Gandhi Pawitan, Ph.D

: 

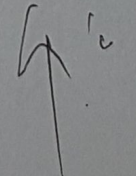
Sekretaris

Dr. Agus Gunawan, S.Sos., B.App.Com., MBA., M.Phil

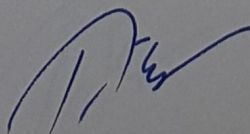
: 

Anggota

Dr. Maria Widyarini, S.E., M.T.

: 

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si

Pernyataan

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nadya Alyssa

NPM : 2016320027

Jurusan / Program Studi : Administrasi Bisnis

Judul : Rancangan Sistem Pelatihan Berbasis Data di PT X Bandung

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 27 November 2019



Nadya Alyssa

ABSTRAK

Nama : Nadya Alyssa

NPM : 2016320027

Judul : Rancangan Sistem Pelatihan Berbasis Data di PT X Bandung

Perkembangan industri pakaian jadi saat ini membuat PT X sulit untuk bersaing melalui harga dengan kompetitornya yang berasal dari China dan Vietnam. Salah satu cara untuk tetap bisa bersaing adalah dengan menggunakan teknologi dalam produk pakaian jadinya. Penggunaan teknologi tentu harus didukung oleh sumber daya manusia yang baik. Salah satu cara untuk mendapatkan sumber daya manusia yang menguasai penggunaan teknologi adalah melalui manajemen sumber daya manusia yang objektif. Salah satunya adalah aktivitas rekrutmen dan pelatihan berbasis data di dalam perusahaan. Oleh karena itu, perancangan manajemen sumber daya manusia secara objektif menjadi perlu dilakukan oleh peneliti.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan metode penelitian studi kasus. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa wawancara, *focus group discussion*, dan studi dokumen. Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah MIT 90's Framework, IMRA dan *Business Process Model and Notation* (BPMN).

Berdasarkan hasil analisis, sistem yang perlu dirancang adalah sistem yang dapat memberikan perusahaan daftar calon pegawai baru yang kompeten dan daftar pelatihan yang spesifik bagi setiap pegawai baru. Pelatihan yang diberikan dapat berupa pelatihan inisiasi yang akan memberikan pegawai baru pengetahuan mengenai kultur yang ada di dalam perusahaan, serta pelatihan pengembangan kemampuan pegawai baru di bidang pemasaran dan penjualan. Agar sistem dapat memberikan daftar pelatihan secara spesifik untuk setiap pegawai baru, maka dibutuhkan teknologi *HR-analytics* yang didukung dengan berbagai data dari teknologi sistem *self-reporting*. PT X perlu membuat prosedur penyusunan pelatihan yang didukung oleh teknologi *HR-analytics* dan juga data dari *self-reporting* agar sistem penyusunan pelatihan bagi pegawai baru dapat berjalan dengan baik.

Kata kunci: Rekrutmen, Pelatihan, *HR-Analytics*, *Self-reporting*

ABSTRACT

Name : Nadya Alyssa

NPM : 2016320027

Title : *The System Design of Data-Based Training at PT X Bandung*

The development of apparel industry today, has made PT X's hard to compete face to face through prices with their competitor from China and also Vietnam. One of PT X's ways to compete is use the technology for its apparel. To use technology on its apparel, PT X needs the right human resources that have knew technology. PT X needs a scientific human resources management to have an excellent human resources such as data-based recruitment and data-based training program. Because of that, the design of scientific human resources management need to do by researcher.

This research is a qualitative study with case study method. Ways of data collection used in this research are in the form of interviews, focus group discussion, and document studies. The data analytics technique used in this research are MIT 90's framework, IMRA, and Business Process Model and Notation (BPMN).

Based on the analysis results, the system that needs to be designed is a system that can provide company list of competent candidate of new employees and a list of specific training for each new employees. The training can be in the form of initial training which can inform the new employee in the marketing and sales department about the company and department culture, and also skill development training for the new employee in the marketing and sales department. HR-analytics technology supported by data from technology self-reporting is needed to design the system that can provide a specific training list for each of the new employees. PT X needs to make a procedure of design training that supported by HR-analytics technology and also data from the self-reporting system to make the system can run well

Keywords: Recruitment, Training, HR-Analytics, Self-Reporting

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat, bimbingan, dan rahmat-Nya, sehingga penelitian dengan judul “Rancangan Sistem Pelatihan Berbasis Data di PT X Bandung” dapat diselesaikan dengan baik. Penelitian ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Katolik Parahyangan Bandung. Selama penyusunan skripsi ini peneliti menyadari mendapatkan pengarahan, bantuan, serta dukungan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini peneliti hendak menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus yang senantiasa memberikan berkat dan kekuatan bagi peneliti untuk menyelesaikan penelitian ini.
2. Orangtua yang telah mendukung peneliti baik secara materi, moral, dan doa sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Adik tercinta Nathan yang telah memberikan dukungan.
3. Bapak Dr. Agus Gunawan, S.Sos., B.App.Com., MBA., M.Phil. selaku dosen pembimbing yang telah sabar membantu serta membimbing peneliti selama penyusunan skripsi. Terima kasih untuk seluruh nasihat dan motivasi yang telah diberikan untuk memperluas pengetahuan serta wawasan peneliti dalam penyelesaian skripsi.
4. Bapak Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan.
5. Ibu Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si. selaku kepala Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan.
6. Bapak Gandhi Pawitan, Ph.D. selaku dosen wali peneliti.
7. Seluruh dosen Ilmu Administrasi Bisnis yang telah memberikan ilmu, dan berbagi pengalaman selama peneliti menuntut ilmu di Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Katolik Parahyangan.

8. Sahabat peneliti Audilia yang telah mendukung, menemani, dan memberikan motivasi kepada peneliti ketika proses penulisan skripsi ini.
9. Seluruh teman bermain dan belajar di grup Twenty-an yang telah mendukung peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman-teman di grup bermain sarjana ludo yang sudah mendukung dan memotivasi peneliti untuk mengerjakan skripsi.
11. Seluruh teman-teman ADBIS angkatan 2016 yang telah membantu dan menjadi teman belajar selama masa perkuliahan.
12. Berbagai pihak yang telah memotivasi peneliti untuk terus berkarya hingga saat ini, yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan, Sehingga kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan oleh peneliti. Akhir kata, peneliti berharap agar penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pihak yang membutuhkan.

Bandung,

Nadya Alyssa

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR BAGAN	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	4
1.3. Rumusan Masalah	6
1.4. Tujuan Penelitian	6
1.5. Manfaat Penelitian	7
1.5.1. Bagi PT X	7
1.5.2. Bagi Peneliti	7
1.5.3. Bagi Pembaca	7
1.6. Sistematika Penelitian	7
BAB 2	9
KAJIAN PUSTAKA	9
1.1. Industri Pakaian Jadi	9

1.2.	Pemasaran dan Penjualan	9
1.2.1.	Pemasaran	10
1.2.2.	Penjualan.....	11
1.3.	Sumber Daya Manusia.....	11
1.3.1.	Pelatihan Pegawai Baru	13
1.4.	Human Resources Analytics.....	13
1.4.1.	Data-Driven	14
1.4.2.	Human Resources Disciplines	15
1.4.3.	Non-Human Resources Disciplines	16
1.4.4.	Infrastruktur Teknologi Informasi	16
1.5.	Kerangka Kerja MIT 90's	19
1.6.	IMRA (<i>Idea, Motivation, Resources, dan Abilities</i>)	22
1.7.	<i>Business Process Model and Notation (BPMN)</i>	23
1.8.	Penelitian Terdahulu.....	27
BAB 3	30
METODE PENELITIAN	30
3.1.	Jenis Penelitian	30
3.2.	Metode Penelitian	30
3.3.	Validitas Data	31
3.3.1.	Triangulasi	32
3.3.2.	<i>Comparison</i>	32
3.4.	Metode Pengumpulan Data	33
3.5.	Teknik Analisis Data	35
3.5.1.	MIT 90's Framework.....	35
3.5.2.	IMRA (<i>Idea, Motivation, Resources, dan Abilities</i>).....	36

3.5.3.	Business Process Model and Notation (BPMN).....	36
3.6.	Operasionalisasi Variabel.....	37
BAB 4		40
OBJEK PENELITIAN		40
4.1.	Profil Perusahaan	40
4.2.	Visi Perusahaan	41
4.3.	Misi Perusahaan	41
4.4.	Struktur Organisasi	42
4.5.	Job Description	42
BAB 5		46
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		46
5.1.	MIT 90's Framework	46
5.1.1.	Faktor External Techonological Environment.....	48
5.1.2.	Faktor External Socio-Economic Environment.....	49
5.1.3.	Faktor Strategi	50
5.1.4.	Struktur	58
5.1.5.	Individual dan <i>Roles</i>	60
5.1.6.	Manajemen Proses	61
5.1.7.	Teknologi.....	63
5.2.	Business Processes Model and Notation (BPMN)	65
5.2.1.	Rancangan Proses Perekrutan bagi PT X	66
5.2.2.	Rancangan Proses Penyusunan Program Pelatihan bagi PT X.....	71
BAB 6		98
KESIMPULAN DAN SARAN		98

6.1. Kesimpulan	98
6.2. Saran.....	98
DAFTAR PUSTAKA.....	100

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.4.4-1 Kerangka Kerja MIT 90's	21
Gambar 2.4.4-1 Elemen Flow-object dalam BPMN.....	25
Gambar 2.4.4-2 Connection object in BPMN.....	25
Gambar 2.4.4-3 Swimlanes in BPMN	26
Gambar 2.4.4-4 Artifacts in BPMN 2.0	27
Gambar 5.1.3.3-1 Tampilan Profil LinkedIn	54
Gambar 5.1.3-2 Tampilan endorsement calon pegawai dari orang lain	55
Gambar 5.1.3-3 Tampilan Rekomendasi Calon Pegawai	55
Gambar 5.2.1-1 BPMN Level 0 - Perekrutan Pegawai.....	67
Gambar 5.2.1-2 BPMN Level 1 Perekrutan Pegawai Baru (Seleksi Lamaran Pekerjaan)	70
Gambar 5.2.2-1 BPMN Level 0 - Pelatihan Inisiasi bagi Pegawai Baru.....	72
Gambar 5.2.2-2 Ilustrasi Tampilan Profil Kultur Pegawai	74
Gambar 5.2.2-3 Ilustrasi daftar pelatihan inisiasi	76
Gambar 5.2.2-4 Ilustrasi tampilan pelatihan bagi individu.....	76
Gambar 5.2.2-5 BPMN Level 1 – Penyusunan Pelatihan Inisiasi	77
Gambar 5.2.2-6 BPMN Level 1 (Pelaksanaan Pelatihan Inisiasi).....	79
Gambar 5.2.2-7 BPMN Level 1 Pelatihan Inisiasi (Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan Inisiasi)	82
Gambar 5.2.2-8 BPMN Level 0 Pelatihan Pengembangan Kemampuan	84
Gambar 5.2.2-9 Ilustrasi Daftar Existing Konsumen.....	85
Gambar 5.2.2-10 Profil Konsumen.....	86

Gambar 5.2.2-11 Ilustrasi Hasil Tes Kemampuan Awal	88
Gambar 5.2.2-12 Ilustrasi Penilaian Kemampuan	88
Gambar 5.2.2-13 BPMN Level 1 Penyusunan Pelatihan Pengembangan Kemampuan Pegawai Baru.....	90
Gambar 5.2.2-14 BPMN Level 1- Pelaksanaan Pelatihan Pengembangan Kemampuan Pegawai Baru.....	92
Gambar 5.2.2-15 BPMN Level 1 Monitoring dan Evaluasi Pelatihan Pengembangan Kemampuan Pegawai Baru	95

DAFTAR BAGAN

Bagan 4.4-1 Bagan Struktur Organisasi PT X.....	42
---	----

DAFTAR TABEL

Tabel 2.8.1 HR Analytics.....	29
Tabel 3.6.1 Operasionalisasi Variabel	39
Tabel 5.2.1 Gambaran sistem Profil Karyawan	69
Tabel 5.2.2 Comparison HR-Analytics.....	96
Tabel 5.2.3 Comparison Pelatihan Pegawai Baru.....	97

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan sistem informasi sekarang ini berkembang sangat pesat, hampir seluruh bidang usaha telah memanfaatkan sistem informasi. Adanya perkembangan sistem informasi ini membantu banyak usaha untuk menambah efektivitas perusahaan. Akan tetapi, banyak perusahaan hanya menerapkan sistem informasi sampai dengan titik pengumpulan data (TPS). Sehingga ada beberapa perusahaan yang tidak mengalami kemajuan walaupun sudah menerapkan sistem informasi. Sebagaimana telah disebutkan. Saat ini hampir seluruh perusahaan telah menerapkan sistem informasi pada perusahaannya, tidak terkecuali perusahaan di bidang manufaktur.

Salah satu industri manufaktur yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah industri manufaktur pakaian jadi. Berdasarkan data analisis perkembangan industri yang diterbitkan pada tahun 2019, industri non-migas yang mengalami pertumbuhan tinggi pada tahun 2018 salah satunya adalah industri tekstil dan manufaktur pakaian jadi (Kementerian Perindustrian, 2019, p. 15). Pertumbuhan industri tekstil dan pakaian jadi, mengalami pertumbuhan sebesar 8,73%, apabila dibandingkan dengan pertumbuhan pada tahun 2017 yang hanya sebesar 3,83% (Kementerian Perindustrian, 2019, p. 15). Pada tahun 2019 triwulan pertama pertumbuhan industri tekstil dan manufaktur pakaian jadi merupakan industri dengan pertumbuhan paling tinggi, pertumbuhan industri ini mencapai 18,98% (Kementerian Perindustrian, 2019). Industri tekstil dan manufaktur pakaian jadi

merupakan dua hal yang berbeda, apabila industri tekstil memiliki produk kain maka industri pakaian jadi memiliki produk jadi dalam bentuk baju. Angka perkembangan ini menunjukkan bahwa industri manufaktur pakaian masih bisa untuk berkembang.

Perkembangan industri pakaian jadi di Indonesia akan sulit berkembang jika masih mengandalkan harga untuk bersaing. Perusahaan industri pakaian jadi di Indonesia perlu memakai teknologi dalam pakaiannya agar dapat bersaing. Sebagaimana PT X yang bergerak di industri pakaian jadi yang memiliki fokus pada pakaian untuk digunakan dalam aktivitas luar ruangan, PT X tidak dapat berfokus untuk bersaing dengan menekan harga tetapi harus menggunakan teknologi. PT X sendiri telah menggunakan teknologi dalam pakaiannya, akan tetapi untuk dapat menggunakan dan mengembangkan teknologi PT X memerlukan tenaga manusia yang dapat mendukung penerapan teknologi pada pakaian PT X.

Sumber daya manusia bagi industri pakaian kegiatan luar ruangan yang menggunakan teknologi menjadi salah satu faktor utama dalam proses operasional perusahaan. Perusahaan pakaian yang menggunakan teknologi baru dalam pakaiannya bisa saja mengalami kesulitan dalam melakukan pemasaran dan penjualan ke pasar. Oleh karena itu perusahaan pakaian yang mengandalkan teknologi dalam pakaiannya harus memiliki sumber daya yang memiliki keterampilan serta kemampuan yang baik. PT X bisa mendapatkan sumber daya dengan melalui beberapa tahap. Tahap pertama adalah rekrutmen, tahap ini menjadi bagian perusahaan bisa mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki pandangan yang sama dan menguasai teknologi yang digunakan oleh industri pakai

jadi, dengan memanfaatkan analisis sumber daya manusia. Setelah mendapatkan pegawai yang dirasa tepat oleh perusahaan pakaian jadi, perusahaan dapat program pelatihan inisiasi dan pengembangan bagi pegawai baru.

Menurut Abomeh dan Peace (2015) Pelatihan merupakan salah satu proses pengembangan kemampuan dan pembelajaran konsep baru dengan tujuan peningkatan efektivitas dalam sebuah pekerjaan. Program pelatihan yang baik harus merupakan bauran dari pengetahuan, pengembangan karier dan rancangan tujuan (Jehanzeb & Bashir, 2013). Bagi pegawai baru, pelatihan yang diberikan akan berupa pengenalan kultur perusahaan, dan juga program pengembangan kemampuan (Dragomiroiu, Hurloiu, & Mihai, 2014). Pelatihan bagi pegawai baru ini bertujuan untuk menanamkan pandangan baik dari perusahaan, membentuk karakter yang merasa memiliki perusahaan, serta meminimalkan kemungkinan perbedaan pandangan dalam pelaksanaan tugas. Pelatihan inisiasi, dibutuhkan oleh perusahaan karena apabila ada perbedaan pandangan dalam melaksanakan tugas, ada kemungkinan produktivitas perusahaan akan turun. Seperti PT X yang memiliki kultur kerja *teamwork* pada bagian pemasaran dan penjualan, kemudian ada pegawai baru bagian pemasaran dan penjualan yang bekerja dengan pandangan individualis, kinerja perusahaan tidak akan semaksimal ketika seluruh pandangan kerja pegawai menjadi *teamwork*. Penerapan pelatihan inisiasi dan pelatihan pengembangan kemampuan akan bergantung kepada siapa ditujukan pelatihan tersebut. Penerapan pelatihan bagi pegawai baru pada bagian teknis dan manajerial pemasaran dan penjualan akan menjadi berbeda. Sehingga PT X perlu mengetahui bagian pegawai yang diterima akan bekerja pada bagian teknik atau manajerial

perusahaan. Keadaan di PT X, pegawai yang melaksanakan tugas teknis bagian pemasaran dan penjualan sering mengalami pergantian pegawai. Sehingga untuk meminimalkan pergantian pegawai PT X perlu memberikan pengetahuan kultur perusahaan dan penguasaan bidang pekerjaan bidang pemasaran dan penjualan melalui pelatihan inisiasi dan pelatihan pengembangan kemampuan. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk dapat mengenalkan budaya kerja serta memberikan performa terbaik karena menguasai tugas dan pekerjaannya di dalam industri pakaian jadi yang memanfaatkan teknologi.

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan peneliti, judul skripsi ini adalah:

“Rancangan Sistem Pelatihan Berbasis Data di PT X Bandung”

1.2. Identifikasi Masalah

Sebagai perusahaan pakaian untuk kegiatan luar ruangan dengan inovasi teknologi, PT X perlu melakukan seleksi dan mengambil calon pegawai yang bisa mengikuti serta memastikan penerapan teknologi dapat terus berlangsung. Agar bisa mendapatkan pegawai yang sesuai, ketika PT X melakukan proses rekrutmen, PT X dapat mengandalkan proses analisis sumber daya manusia. Proses rekrutmen dengan proses analisis sumber daya manusia di dalamnya, akan membantu PT X untuk mendapatkan pegawai yang mampu mengikuti dan mengaplikasikan teknologi yang digunakan oleh perusahaan pakaian jadi dengan teknologi. Perusahaan pakaian jadi yang menerapkan inovasi di bidang teknologi tidak dapat hanya memanfaatkan data kemampuan yang diberikan oleh calon pegawai pada saat proses rekrutmen. Perusahaan ini perlu menyusun sebuah profil dari masing-

masing calon pegawai dengan berdasarkan analisis data di luar kemampuan yang tertulis pada CV. Melalui penerapan analisis sumber daya manusia pada proses rekrutmen PT X dapat lebih yakin dalam merekrut calon pegawai untuk bagian pemasaran dan penjualan.

Setelah adanya proses rekrutmen bagi perusahaan pakaian jadi, perencanaan dan penyusunan pelatihan bagi pegawai baru yang akan meliputi pelatihan inisiasi serta pelatihan pengembangan kemampuan. Pelatihan bagi pegawai baru akan terdiri atas dua program pelatihan yaitu pelatihan inisiasi yang bertujuan untuk memperkenalkan budaya kerja perusahaan pakaian jadi dan pelatihan pengembangan kemampuan. Dua pelatihan ini menjadi penting bagi pegawai baru karena walaupun pegawai baru sudah memiliki pengalaman akan tetapi budaya kerja di setiap perusahaan akan menjadi berbeda, begitu pula cara yang digunakan untuk melakukan pemasaran dan penjualan. Akan tetapi, PT X menghadapi kenyataan bahwa pegawai perusahaan pada bagian teknis, sering kali mengalami pergantian pegawai. Pergantian ini mengakibatkan kesulitan bagi PT X dalam penyusunan program pelatihan bagi pegawai baru karena setiap pegawai memiliki keinginan untuk bekerja dengan caranya sendiri dan dengan pengetahuan yang dimilikinya tanpa memperhatikan kultur perusahaan serta proses pemasaran dan penjualan yang dimiliki PT X. Hal ini berbeda dengan PT X yang menginginkan pegawai baru untuk bekerja sesuai dengan kultur perusahaan serta proses pemasaran yang sudah ada. Berdasarkan dua fakta yang terjadi di dalam PT X maka dapat disimpulkan adanya perbedaan antara kepentingan pegawai baru dengan perusahaan, serta adanya perbedaan karakteristik yang akan dihadapi oleh PT X dari pegawai baru di

bagian pemasaran dan penjualan. Adanya perbedaan kepentingan inilah yang mendorong PT X untuk membentuk pelatihan bagi pegawai baru. Akan tetapi PT X tidak dapat memberikan pelatihan yang sama dengan cara yang sama bagi setiap pegawai baru dengan karakteristik yang berbeda-beda. Permasalahan ini membuat PT X harus menyusun pelatihan dengan memanfaatkan analisis sumber daya manusia.

Pelatihan inisiasi dan pengembangan kemampuan bagi pegawai baru merupakan pelatihan yang diberikan untuk mengubah cara berpikir dari karyawan baru dalam melakukan pekerjaan di PT X. Hal ini tentu membuat pelatihan tidak dapat dilakukan tanpa ada tindak lanjut dari pemberian pelatihan. Tindak lanjut yang dapat dilakukan perusahaan adalah kegiatan dalam memonitor hasil pelatihan dan evaluasi hasil pelatihan.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka peneliti dapat membuat rumusan masalah:

“Bagaimana Rancangan Sistem Pelatihan Berbasis Data bagi Pegawai Baru di PT X ?”

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan di PT X memiliki tujuan untuk membuat rancangan sistem penyusunan program pelatihan bagi pegawai baru berbasis data di PT X

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Bagi PT X

Penelitian ini diharapkan dapat membantu PT X dalam mengolah data untuk menyusun dan mengatur program pelatihan bagi pegawai baru.

1.5.2. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan peneliti dalam bidang sistem informasi, dan menambah kemampuan peneliti untuk menerapkan teori ke dalam proses bisnis secara langsung.

1.5.3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya. Secara khusus di bidang *data driven human-resource*.

1.6. Sistematika Penelitian

Dalam skripsi ini, peneliti membagi penelitian ke dalam enam (6) bab, yaitu Bab 1 menjelaskan mengenai latar belakang penelitian. Penelitian ini berlatar belakang masalah pada perkembangan industri pakaian jadi yang membuat perusahaan pakaian jadi tidak dapat bersaing melalui harga tetapi harus dengan inovasi teknologi. Melalui penerapan teknologi pada pakaian, maka perusahaan pakaian jadi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki pemahaman mengenai teknologi. Sumber daya manusia (pegawai) baru perlu diberikan pelatihan yang tepat agar dapat memahami teknologi yang digunakan pada pakaian. Akan tetapi, penyusunan program pelatihan saat ini dilakukan hanya berdasarkan pengetahuan. Sedangkan untuk menjadikan pelatihan inisiasi tepat sasaran dan guna perusahaan pakaian jadi perlu menyusunnya berdasarkan data. Sehingga

perusahaan memerlukan sebuah sistem dalam penyusunan pelatihan inisiasi bagi pegawai baru yang menggunakan data.

BAB 2 memaparkan teori-teori yang mendukung penelitian, secara khusus pada penelitian ini membahas pengertian teori mengenai industri pakaian jadi, pemasaran dan penjualan, sumber daya manusia, *human resources analytics*, sistem informasi, *MIT 90's Framework*, *Business Process Model and Notation*.

BAB 3 penelitian ini berisikan langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian ini. Metode penelitian ini dijabarkan menjadi jenis penelitian, metode penelitian, validitas data, metode pengumpulan data, teknik analisis data serta operasionalisasi variabel.

BAB 4 berisikan mengenai objek penelitian yang terdiri atas profil perusahaan, visi perusahaan, misi perusahaan, struktur organisasi, dan uraian pekerjaan masing-masing bagian perusahaan.

Bab 5 berisi mengenai deskripsi beserta pembahasan yang bersifat analitis didasarkan pada data yang telah didapatkan peneliti sebelumnya. Hasil penelitian dibagi menjadi 2 bagian dengan menggunakan teknik analisis *MIT 90's Framework*, dan *Business Process Model and Notation*.

BAB 6 membahas kesimpulan yang ditarik dari hasil pengolahan data dan saran yang dapat digunakan bagi perusahaan dan bagi penelitian mendatang.