



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 Informasi Penerimaan Karyawan dan
Training di Haus Bozz**

Skripsi

Oleh

Valentina Kurnianti Pratiwi Putri Gusti

2016320143

Bandung

2021



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 Informasi Penerimaan Karyawan dan
Training di Haus Bozz**

Skripsi

Oleh

Valentina Kurnianti Pratiwi Putri Gusti

2016320143

Bandung

2021

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jurusan Administrasi Bisnis
Program Studi Administrasi Bisnis



Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Valentina Kurnianti
Nomor Pokok : 2016320143
Judul : Rancangan Sistem Informasi Penerimaan Karyawan dan Training di Haus Bozz

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Rabu, 26 Januari 2021
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji

Ketua sidang merangkap anggota

Dr. M. Banowati Talim, Dra., M.Si

Sekretaris

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

Anggota

Dr. Orpha Jane, S.Sos., M.M

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si

PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Valentina Kurnianti Pratiwi Putri Gusti

NPM : 2016320143

Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Judul : Rancangan Sistem Informasi Penerimaan Karyawan dan
Training di Haus Bozz

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 lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku. Selain itu, pengumpulan dan penggunaan data di penelitian ini telah diketahui dan seijin dari pihak yang menjadi sumber data.

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

Bandung, 7 Januari 2021



Valentina Kurnianti P.P.G

ABSTRAK

Nama : Valentina Kurnianti P.P.G
NPM : 2016320143
Judul : *Rancangan Sistem Informasi Penerimaan Karyawan dan Training di Haus Bozz*

Perkembangan industri minuman untuk saat ini membuat Haus Bozz sulit untuk bersaing dengan industri minuman lainnya. Salah satu cara agar tetap bisa bersaing dengan industri minuman lainnya adalah dengan memanfaatkan sumber daya manusia untuk menarik perhatian konsumen. Salah satu cara agar bisa mendapatkan sumber daya manusia yang tepat dan sesuai dengan keinginan dari Haus Bozz adalah dengan melalui manajemen sumber daya manusia secara objektif, yaitu menggunakan rekrutmen serta pelatihan yang didasarkan dengan data di dalam perusahaan. Hal ini menyebabkan perancangan manajemen sumber daya manusia dengan objektif akan penting dilakukan oleh peneliti.

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kualitatif dengan metode penelitian studi kasus. MIT 90's Framework serta BPMN digunakan sebagai alat bantu untuk melakukan analisa dari luar perusahaan serta untuk menggambarkan suatu proses produksi untuk Haus Bozz.

Berdasarkan hasil dari analisis tersebut, maka akan dibentuk suatu rancangan sistem yang bisa membantu Haus Bozz untuk mendapatkan sumber daya manusia yang tepat dan pelatihan untuk karyawan yang belum sesuai dengan kriteria-kriteria Haus Bozz. Rancangan sistem ini akan berbasis komputer dengan harga yang terjangkau. Setiap karyawan akan mendapatkan pelatihan yang berbeda karena disesuaikan kebutuhan dan kemampuan yang harus dikuasai dari setiap individu.

Kata Kunci : BPMN, MIT 90's Framework, Penerapan Sistem Informasi

ABSTRACT

Nama : Valentina Kurnianti P.P.G
NPM : 2016320143
Judul : *Design of Employee Acceptance and Training Information System at Haus Bozz*

The rapid development of the beverage industry at this time caused Haus Bozz to have difficulty competing with its competitors. There is a method that can be used by Haus Bozz to be able to compete with its competitors, surely by utilizing human resources to attract consumers' attention. Regarding, to the wishes of Haus Bozz management and also a way to get the right human resources, therefore Haus Bozz needs a recruitment and training system according to employee needs based on data that obtained from the company. This is the reason why researcher considers the neediness of an objective human resource management for company development.

Qualitative research is used to write this research and support with a case study research method. Researcher uses MIT 90's Framework and BPMN as tools to analyze the company from outside perspective and also to describe a production process for Haus Bozz.

Based on the results of the analysis above, the right solution is to form a system design that can help Haus Bozz to get effective human resources and emphasize training for employees who have not met Haus Bozz's criterias. The design of this system will be computer-based at an affordable price Each employee will get a different type of training because it is tailored to the abilities and needs that must be mastered by each individual.

Keywords : *BPMN, MIT 90's Framework, application of information systems*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas semua berkat, karunia, dan rahmat-Nya sehingga penulits dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Rancangan Sistem Rekrutmen bagi Karyawan di Haus Bozz”. Penelitian yang dilakukan agar dapat memenuhi persyaratan untuk dapat memperoleh gelar sarjana untuk Program Strata I, Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Katolik Parahyangan Bandung. Selama penyusunan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak memiliki banyak kekurangan. Dalam kesempatan ini, penulis juga akan mengucapkan terimakasih kepada :

1. Tuhan Yesus Kristus yang selalu mebimbing saya disetiap harinya hingga skripsi ini terselesaikan
2. Bapa, Ibu, Mas Kharis, Mba Dhina, Mba Tyas, Ka Juli, Ka Juju selaku keluarga yang selalu menemani dan memberi dukungan dengan penuh terhadap saya dalam mengerjakan skripsi ini.
3. Navya, Genta selaku keponakan yang selalu menghibur saya dirumah.
4. Bapak Dr. Agus Gunawan, S.Sos., B.App.Com., MBA., M.Phil. selaku dosen pembimbing yang sesalu sabar dan membantu saya dalam menulis skripsi ini. Terimakasih atas segala bentuk dukungan kepada saya dan ilmu-ilmu yang diberikan untuk menambah wawasan saya.
5. Bapak Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan.

6. Bapak Yoke Pribadi Kornarius, S.AB., M.Si. selaku kepala Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan.
7. Pemilik Haus Bozz yang selalu memberikan informasi yang dibutuhkan oleh saya dalam melengkapi skripsi ini.
8. Seluruh staf administrasi dan tata usaha, dan pekerya Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan.
9. Batari Ghina Raissa M, selaku teman dekat saya yang selalu setia menemani saya dalam menulis skripsi ini. terimakasih atas waktu, masukan, doa, semangat hingga skripsi ini selesai.
10. Natalia Grace Fransisca, selaku teman dekat saya yang selalu membantu penulis untuk memberikan saran dan kritik sehingga skripsi ini bisa berjalan dengan baik. Terimakasih juga atas waktu yang selalu diluangkan untuk mendengarkan cerita, keluh kesah saya.
11. Luthfi, Eci yang selalu memberikan dukungan dan selalu mengingatkan untuk ke gereja bersama.
12. Percil, yang selalu menemani saya dari masa SMA dan selalu mendukung, menemani, tempat bercerita dan berkeluh kesah saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Anti pelakor yang selau menghibur, menemani saya sealama kuliah di UNPAR ini.
14. Gerombolan yang selau menghibur, menemani saya selama kuliah di UNPAR ini.

15. Pege, Novi, Kibo, Alan, Berta yang selalu menghibur, mendukung setaip kegiatan saya selama ini.
16. Itin, Mia, Miranda, Anne, Vienna, Wanda, Bia, Wenny, Uti, Meivianda, Bani, Rointan selaku sahabat penulis yang selalu menemani selama menjadi mahasiswa di UNPAR sehingga bisa memberikan suka duka sealama berkuliah ini.
17. Seluruh sahabat terbaik yang tidak bisa disebutkan satu persatu karena terlalu banyak terimakasih atas dukungan, hiburan, yang selalu diberikan kepada saya.

Saya menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih mempunyai banyak sekali kekurangan, sehingga kritik dan saran yang sangat membangun diharapkan oleh saya. Akhir kata, saya berharap agar skripsi ini bisa memberikan manfaat untuk pihak yang membutuhkan.

Bandung,

Valentina Kurnianti P.P.G

DAFTAR ISI

PERNYATAAN.....	iv
<i>ABSTRAK</i>	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR BAGAN	x
DAFTAR TABEL.....	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1. 1. Latar Belakang	1
1. 2. Identifikasi Masalah	6
1. 3. Tujuan Penelitian.....	8
1. 4. Manfaat Penelitian.....	8
1.4.1. Bagi Haus Bozz	8
1.4.2. Bagi Penulis	8
1.4.3. Bagi Pembaca	8
1. 5. Sistematika Penulisan.....	8
BAB 2 KERANGKA TEORI	1
2. 1. Sumber Daya Manusia	1
2. 2. Rekrutmen	4
2.2.1. Alasan dilakukan rekrutmen	4
2.2.2. Proses Pelaksanaan Rekrutmen	5
2.2.3. Sumber Calon Karyawan	7
2. 3. Memilih metode-metode untuk rekrutmen agar sesuai dengan jabatan.	9
2. 4. Seleksi	11
2. 5. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia	13
2. 6. Pelatihan dan Pengembangan	16
2.6.4. Pengertian	16
2.6.5. Tujuan Pelatihan	17

2.6.6. Teknik-teknik Pelatihan.....	17
2. 7. MIT 90's Framework	19
2. 8. Business Process Model and Notation (BPMN)	20
2. 9. Penelitian Terdahulu.....	23
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	26
3. 1. Jenis Penelitian	26
3. 2. Metode Penelitian.....	26
3. 3. Teknik Pengumpulan Data	27
3.3.1. Interviewing	27
3.3.2. Collecting.....	27
3. 4. Sumber Data	28
3.4.3. Data Sekunder.....	28
3. 5. Uji Validitas	28
3.5.4. Triangulation.....	29
3.5.5. Comprasion.....	29
3. 6. Operasional Varibel.....	30
3. 7. Teknik Analisa Data	32
3.7.6. MIT 90's <i>Framework</i>	32
3.7.7. Business Process Model and Notation (BPMN).....	33
BAB 4 PROFIL PERUSAHAAN	34
4. 1. Sejarah Haus Bozz.....	34
4. 2. Waktu Operasional	34
4. 3. Logo Perusahaan	35
4. 4. Menu Haus Bozz	35
4. 5. Outlet Perusahaan.....	36
4. 6. Struktur Organisasi Perusahaan.....	37
4. 7. Job Description.....	37
BAB 5 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
5. 1. MIT 90's Framework	39
5.1.1. Faktor External Techonological Environment.....	41
5.1.2. Faktor Socio-Economic Environment	43

5.1.3. Faktor Strategi.....	43
5.1.4. Struktur	50
5.1.5. Individual dan Roles	51
5.1.6. Manajemen Proses	52
5.1.7. Teknologi.....	53
5. 2. Business Processes Model and Notation (BPMN).....	56
5.2.1. Rancangan Proses Perekrutan bagi Haus Bozz.....	57
5.2.2. Rancangan Gambaran Penyusunan Program Pelatihan untuk Haus Bozz	68
BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN	77
6. 1. Kesimpulan.....	77
6. 2. Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2-1 Elemen Flow-Object dalam BPMN.....	21
Gambar 2-2 Conncection object dalam BPMN	21
Gambar 2-3 Swinlanes dalam BPMN.....	22
Gambar 4-1 Logo Perusahaan.....	35
Gambar 4-2 Menu Haus Bozz.....	35
Gambar 4-3 Menu Haus Bozz.....	35
Gambar 4-4 Menu Haus Bozz.....	35
Gambar 4-5 Outlet Haus Bozz.....	36
Gambar 4-6 Outlet Haus Bozz.....	36
Gambar 4-7 Outlet Haus Bozz.....	36
Gambar 4-11 Outlet Haus Bozz.....	36
Gambar 5-1 MIT 90's Framework	40
Gambar 5-2 BPMN Proses Perekrutan bagi Haus Bozz	57
Gambar 5-3 Tampilan Karyawan Haus Bozz	59
Gambar 5-4 Tampilan Kandidat Karyawan Haus Bozz.....	60
Gambar 5-5 Tampilan Karyawan Haus Bozz	61
Gambar 5-6 Tampilan Profile Kandidat Haus Bozz	62
Gambar 5-7 Tampilan Wawancara Kandidat Haus Bozz	63
Gambar 5-8 Tampilan Wawancara Kandidat Haus Bozz	64
Gambar 5-9 Tampilan Score Wawancara Kandidat Haus Bozz	65
Gambar 5-10 Tampilan Score Wawancara Kandidat Haus Bozz	65
Gambar 5-11 BPMN Alur Pelatihan Kandidat Haus Bozz.....	67
Gambar 5-12 BPMN Alur Pelatihan Karyawan Haus Bozz	69
Gambar 5-13 Tampilan Profile Karyawan Haus Bozz	71
Gambar 5-14 Tampilan Profil Karyawan Haus Bozz	72
Gambar 5-15 Tampilan Profil Karyawan Haus Bozz	73
Gambar 5-16 Tampilan Pertanyaan Pelatihan Karyawan Haus Bozz.....	74
Gambar 5-17 Tampilan Pertanyaan Pelatihan Karyawan Haus Bozz.....	74
Gambar 5-18 Tampilan Performance Pelatihan Karyawan Haus Bozz.....	75
Gambar 5-19 Diagaram Performance Pelatihan Karyawan Haus Bozz.....	76

DAFTAR BAGAN

Bagan 4.1 Organisasi Perusahaan	37
Bagan 5.1 Siklus Manajemen Proses	53

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	23
--------------------------------------	----

BAB 1

PENDAHULUAN

1. 1. Latar Belakang

Sekarang, kompetisi industri minuman dapat dikatakan cukup ketat. Ketatnya kompetisi industri minuman dapat dilihat dari data Badan Pusat Statistik (BPS) Jawa Barat, bahwa usaha industry untuk penyedia makan dan minuman menyumbang sebesar 18,93% untuk pendapatan daerah (Statistik, 2016). Nilai ini menunjukkan bahwa industri makanan dan minuman (mamin) menempati posisi presentasi kedua menurut data BPS (Statistik, 2016). Pelaku industry mamin tersebar dari usaha besar sampai ke Usaha Kecil Menengah (UKM). Dimasa pandemi ini UKM banyak yang merugi karena sepi pembeli, namun berbeda dengan industry mamin. Menurut Kementerian Perindustrian, merujuk dari laporan BPS bahwa industri mamin mencatatkan angka positif 3,94% dikuartal I-2020 (Perindustrian, 2020). Hal ini menunjukkan industry mamin dapat berperan positif ditengah Covid-19.

Menurut (Lestari, 2020) potensi dari industri mamin di Indonesia dipercaya akan semakin cerah. Gabungan Pengusaha Makanan dan Minuman (Gapmmi) akan menargetkan pertumbuhan untuk industri mamin di Indonesia. Bisnis makanan dan minuman tidak akan terlepas dari tren yang terus berkembang. Budaya Indonesia, khususnya anak muda menjadikan tempat sebagai 'alat' untuk ajang berkumpul maupun mengobrol. Dengan bertambahnya jumlah penyedia bisnis minuman, tidak bisa dipungkiri akan timbulnya

persaingan, maka bisnis minuman perlu memberikan sebuah pelayanan yang sempurna sehingga konsumen akan terus berkunjung dan tidak hanya datang untuk sekali saja.

Salah satu UKM minuman yang turut bersaing dalam bisnis ini adalah Haus Bozz. Haus Bozz sendiri telah mempunyai 4 cabang di Jawa Barat. Yang dimana cabang 1 terdapat di Tasikmalaya yang terletak di Ciawi, dan 3 cabang berada di Cilacap yang terletak di Wanerja, Bantar Sari dan Kawunganten. Bisnis minuman ini termasuk jenis *Full-Service*. Model ini memberikan pelayanan yang lengkap dari dimulainya pemesanan minuman. Lalu karyawan akan menyiapkan minuman yang dipesan. Kemudian setelah minuman yang dipesan sudah selesai, karyawan akan mengantarkan minuman tersebut ke pelanggan.

Didalam hal operasional, manajemen Haus Bozz harus memikirkan bagaimana caranya agar dapat menarik konsumen supaya datang kembali dan bisa mendapatkan konsumen yang baru lagi. Berdasarkan hasil wawancara dengan Haus Bozz, manajemen menyadari bahwa persaingan tidak bisa berhasil hanya karena pegawai mampu menjelaskan produk Haus Bozz kepada pelanggan dengan semenarik mungkin. Banyak penyedia minuman mampu menarik perhatian pengunjung dengan cara menawarkan suatu produk. Agar konsumen tidak hanya datang untuk tau saja maka diperlukan pelayanan dan pemasaran yang menarik. Untuk menciptakan pelayanan dan pemasaran yang menarik, setiap karyawan harus memenuhi beberapa kriteria diantaranya yaitu memiliki *knowledge* tentang produk haus bozz sehingga dapat menjelaskan dan merekomendasikan produk yang sesuai dengan keinginan konsumen, selanjutnya para karyawan juga harus

cekatan dalam melayani pelanggan dan mengecek persediaan bahan baku untuk operasional Haus Bozz untuk menghindari stock habis terlebih dahulu. Para karyawan juga harus memiliki *attitude* yang baik dalam melayani pelanggan seperti melakukan senyum, salam, dan sapa. Diharapkan setelah memenuhi ketiga kriteria ini, pelanggan merasa nyaman dan puas sehingga mereka akan loyal terhadap Haus Bozz.

Kemudian, Haus Bozz menetapkan dalam hal pelayanan yang harus dimaksimalkan. Dalam hal pelayanan penjualan produk minuman disetiap cabang harus mempunyai karakteristik yang berbeda dari penyedia minuman yang lainnya. Untuk memasarkan produk kepada konsumen tentu saja mempunyai suatu tantangan yang berbeda.

Dengan melihat situasi dan kondisi sekarang, *turn over* Haus Bozz dapat dikatakan rendah. Hal ini disebabkan karena Haus Bozz sendiri masih terbilang UKM baru, sehingga karyawan yang bekerja merasa tidak terlalu sulit dalam melakukan *jobdesk* pekerjaannya. Sehingga melihat dari persaingan yang cukup ketat, bagian pemasaran, operasional dan penjualan wajib mempunyai pegawai yang cukup handal. Haus Bozz mempercayai bahwa cara yang terbaik untuk menghadapi persaingan penyedia minuman ini dengan melalui kualitas sumber daya manusia tepat. Dengan sumber daya manusia yang tepat dapat secara aktif memasarkan maupun menjual produk dengan cara yang tepat. Dengan cara tersebut perusahaan akan mendapatkan profit dan perusahaan dapat bertumbuh.

Agar perusahaan mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kriteria perusahaan, maka harus mempunyai sistem perekrutan yang tepat dan juga sistem untuk pelatihan karyawan. Perekrutan dan pelatihan menjadi poros utama dalam menentukan kualitas sumber daya manusia yang baik sehingga peningkatan profit pun bisa diraih. Sebagai sebuah usaha yang baru melebarkan sayapnya, Haus Bozz haruslah memperhatikan sistem perekrutan dan pelatihan agar menemukan kualitas sumber daya manusia yang dapat mendukung operasional usaha mereka dalam meningkatkan penjualan serta menguasai kriteria yang dibutuhkan oleh Haus Bozz.

Salah satu permasalahan yang masih dialami Haus Bozz dalam meningkatkan penjualan mereka adalah karyawan belum memahami dan menerapkan kriteria-kriteria yang dibutuhkan dalam manajemen outlet.

Berdasarkan diskusi dengan Haus Bozz, dapat disimpulkan perusahaan perlu membuat sebuah sistem yang dapat membantu proses rekrutmen dan sistem pelatihan karyawan, sehingga bisa mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh Haus Bozz. dan pelatihan karyawan yang bisa meningkatkan kualitas dari setiap karyawan dengan menggunakan sistem informasi sumber daya manusia. Proses rekrutmen sendiri terdiri dari mencari jabatan yang kosong, kemudian mencari calon yang tepat sampai dengan menyaring kandidat hingga mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria Haus Bozz.

Agar dapat merekrut dan melatih karyawan dengan tepat diperlukannya SOP. SOP sendiri mempunyai fungsi dasar yaitu agar karyawan dapat melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik agar dapat meminimalisir kesalahan pada saat melaksanakan tugas masing-masing karyawan. Sampai saat ini Haus Bozz belum mempunyai SOP, sehingga SOP yang diperlukan oleh Haus Bozz adalah karyawan harus menguasai *product knowledge*, karyawan harus memiliki *attitude* yang baik, karyawan harus memahami tipe dan karakteristik pelanggan, karyawan harus memperhatikan tingkat outlet baik di *kitchen* dan meja pelanggan termasuk kebersihan lantai, meja, langit-langit, serta dinding, karyawan juga harus menjaga kebersihan ruang penyimpanan bahan baku, karyawan dilarang merokok didalam outlet, karyawan harus memastikan persediaan bahan baku selalu tersedia, alat makan yang telah digunakan harus selalu dicuci. Dari SOP yang telah dibuat maka Haus Bozz harus memperbaiki sistem rekrutmen karyawan. Dengan memperbaiki sistem rekrutmen dan membuat sistem pelatihan, Haus Bozz memerlukan rancangan sistem informasi sumber daya manusia. Rancangan sistem informasi yang dibuat, akan mempermudah Haus Bozz dalam memonitor pekerjaan karyawan, sehingga Haus Bozz dapat melihat karyawan mana yang perlu diberi pelatihan. Rancangan sistem ini akan membutuhkan alat bantu dengan harga yang terjangkau. Sehingga Haus Bozz memerlukan alat bantu yang berbasis komputer dan akan disesuaikan dengan *budget* dari Haus Bozz. Haus Bozz memerlukan *hardware* seperti laptop atau komputer yang membutuhkan biaya sekitar 3-4juta, *software* seperti *microsoft office* dan programmer untuk membuat sebuah sistem dengan biaya sekitar 2 juta, sehingga Haus Bozz memerlukan

sekitar Rp 5.000.000,-. Biaya yang dikeluarkan ini bisa terbilang murah karena dilihat dari manfaatnya hingga beberapa tahun ke depan.

Rancangan sistem informasi sumber daya manusia dapat memberikan karyawan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan Haus Bozz. Dengan begitu kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan akan meningkat. Berdasarkan masalah diatas maka, judul penelitian ini adalah :

“Rancangan Sistem Informasi Penerimaan Karyawan dan Training di Haus Bozz”

1. 2. Identifikasi Masalah

Pada saat ini Haus Bozz mempunyai kendala di sumber daya manusia, yaitu karyawan yang bekerja di Haus Bozz tidak sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh Haus Bozz. Kriteria yang dibutuhkan oleh Haus Bozz antar lain adalah yang pertama mempunyai *knowledge* tentang produk-produk yang disediakan oleh Haus Bozz, sehingga karyawan dapat memberikan penjelasan dan bisa merekomendasikan produk untuk konsumen, sehingga adanya kemungkinan untuk konsumen membeli produk lebih dari yang diinginkan. Kriteria yang kedua adalah karyawan harus mempunyai sikap yang cekatan dalam melayani pelanggan selain itu, karyawan juga harus cekatan didalam mengecek persediaan bahan baku untuk operasional agar dapat menghindari dari kekosongan bahan baku. Dan kriteria yang ketiga adalah karyawan harus mempunyai attitude yang sangat baik dalam melayani konsumen, sehingga karyawan dan konsumen dapat berinteraksi dengan nyaman dan konsumen mempunyai kepuasan tersendiri. Kriteria ke empat

adalah komunikatif, sehingga karyawan dapat berkomunikasi dengan konsumen maupun dengan karyawan yang lainnya. Tetapi kriteria-kriteria tersebut dapat berubah maupun dapat bertambah seiring dengan bertambahnya kebutuhan Haus Bozz. Oleh sebab itu Haus Bozz harus menentukan kriteria mana yang paling penting untuk menjadi prioritasnya. Agar kriteria-kriteria tersebut tidak bertabrakan. Kriteria ini akan mempengaruhi setiap cara karyawan dalam melakukan pendekatan dengan konsumen, karena setiap konsumen dari Haus Bozz mempunyai cara yang berbeda untuk pendekatannya. Ketika Haus Bozz dalam merekrut karyawan harus terlebih dahulu mengetahui kemampuan-kemampuan yang dimiliki oleh kandidat karyawan. Sehingga dapat memudahkan Haus Bozz dalam menentukan cara pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dari setiap karyawan.

Oleh sebab itu Haus Bozz membutuhkan sistem untuk dapat melihat perbedaan prioritas untuk saat ini dan dimasa yang akan datang. Sehingga Haus Bozz dapat menyesuaikan kriteria-kriteria yang diinginkan dengan faktor pengaruh lainnya. Kriteria-kriteria ini lah yang nantinya menjadi dasar utama untuk program rekrutmen dan pelatihan karyawan. Selain kriteria yang menjadi dasar utama, sistem juga akan membantu Haus Bozz dalam melakukan proses rekrutmen sehingga dapat membantu memilih siapa saja yang harus direkrut untuk menjadi karyawan serta dapat membantu menentukan untuk pegawai mana saja yang harus diberi pelatihan. Rumusan Masalah

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

“Bagaimana cara untuk membantu Haus Bozz dalam menggunakan sistem informasi yang berbasis komputer dengan harga yang terjangkau”

1. 3. Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan di Haus Bozz memiliki tujuan untuk membuat sistem rekrutmen bagi karyawan di Haus Bozz.

1. 4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Bagi Haus Bozz

Melalui penelitian ini diharapkan bisa menghasilkan suatu rancangan sistem rekrutmen sehingga dapat digunakan oleh Haus Bozz untuk meningkatkan kualitas karyawan.

1.4.2. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan didalam bidang sistem rekrutmen karyawan dan menambah kemampuan penulis untuk bisa menerapkan teori didalam proses bisnis dengan secara langsung.

1.4.3. Bagi Pembaca

Dapat menambah pengetahuan serta referensi untuk pembandingan akan penelitian yang hendak dilakukan di masa yang akan datang. Secara khusus dibidang sistem perekrutan karyawan.

1. 5. Sistematika Penulisan

Didalam skripsi ini, penulis akan membagi penelitian ke dalam enam bab :

- **Bab 1 Pendahuluan**

Menjelaskan mengenai latar belakang masalah dengan melakukan identifikasi masalah yang terjadi di Haus Bozz, khususnya dalam hal sumber daya manusia. Selain itu terdapat pembahasan mengenai tujuan dari penelitian serta rancangan sistem agar dapat mencapai tujuan tersebut.

- **Bab 2 Kajian Pustaka**

Berisikan kerangka teori yang menjadi dasar utama dalam pembahasan dalam mendukung penulisan skripsi. Diawali dengan teori mengenai sumber daya manusia, teori rekrutmen, teori seleksi, teori sistem informasi sumber daya manusia, teori MIT 90's, teori *business process model and notation*.

- **Bab 3 Metode Penelitian**

Penelitian ini menjelaskan tentang jenis penelitian yang digunakan untuk skripsi ini. Serta menjelaskan metode penelitian dan teknik yang digunakan untuk melakukan pengumpulan data. Selanjutnya dijelaskan juga teknik analisa data yang digunakan seperti MIT 90's dan BPMN.

- **Bab 4 Objek Penelitian**

Dalam bab ini menjelaskan sejarah perusahaan, lokasi, serta proses bisnis yang dijalankan.

- **Bab 5 Pembahasan**

Berisi tentang deskripsi dan pembahasan yang bersifat analitis yang didasarkan pada data yang telah diperoleh peneliti sebelumnya. Hasil

dari penelitian ini dibagi menjadi 2 bagian yaitu dengan menggunakan *Business Process Model and Notation* dan MIT's *framework*.

- **Bab 6 Kesimpulan dan Saran**

Merupakan kesimpulan berupa jawaban yang ringkas dari indentifikasi masalah yang telah dijabarkan sedangkan saran adalah masukan dari peneliti untuk Haus Bozz.