

## ABSTRAK

PT. XYZ adalah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi minuman kemasan dengan berbagai macam variasi kemasan seperti botol dan gelas. Berdiri sejak tahun 2004 PT. XYZ mulai melakukan penjualannya pada tahun 2005 dengan menjual minuman yang berbahan dasar teh. Seiring berkembangnya permintaan pasar, pada 2009 PT. XYZ hanya menjual satu jenis produk minumannya yang berbahan dasar teh saja. Perusahaan PT. XYZ terus berkembang hingga samapai saat ini memiliki karyawan sebanyak 550 orang yang berdiri dari karyawan harian dan karyawan tetap. Dengan semakin besarnya perusahaan dan semakin banyaknya karyaannya, PT. XYZ belum memiliki sistem yang memadai dalam melakukan pengelolaan data karyawannya terutama pada departemen *human resource* bagian rekrutmen, sehingga terdapat beberapa kendala dalam menjalankan proses binsis yang ada pada PT. XYZ terutama pada departemen *Human Resource* bagian rekrutmen yang mengakibatkan kurang efektifnya aktivitas rekrutmen karyawan pada perusahaan PT. XYZ. Proses rekrutmen yang terdapat pada departemen *human resource* memiliki dua kategori yaitu rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal. Rekrutmen internal dilakukan dengan cara memilih atau mencari karyawan yang akan mengisi kekosongan posisi yang ada pada perusahaan guna memenuhi kebutuhan karyawan yang ada pada departemen yang memiliki kekosongan posisi. Sedangkan pada rekrutmen eksternal adalah melakukan pencarian calon karyawan baru untuk mengisi kekosongan posisi yang ada pada perusahaan dengan melakukan pembukaan lowongan pekerjaan yang dilakukan melalui *job street* dan loker id. Pada umumnya, aktivitas rekrutmen yang dilakukan perusahaan sebanyak satu kali dalam satu tahun namun jika terjadi kekosongan posisi maka akan dilakukan rekrutmen yang berguna untuk mengisi kekosongan posisi yang ada pada perusahaan. Proses rekrutmen itu sendiri dilaksanakan dengan lama waktu dua bulan dengan melalui proses pencarian calon pegawai, seleksi administrasi, tes tulis, wawancara HR, wawancara Spv. Departemen, wawancara Manajer, tes kesehatan, tanda tangan kontrak dan yang terakhir program

orientasi. Dengan panjangnya aktivitas yang dilakukan pada departemen *Human Resource* khususnya pada proses rekrutmen tentu saja haruslah didukung dengan sistem yang baik agar proses rekrutmen yang dilakukan dapat menghasilkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan karena proses rekrutmen yang ada pada PT. XYZ masih dilakukan dengan cara manual yang membuat proses penyampaian informasi dari departemen yang melakukan wawancara kepada departemen human resource menjadi kurang jelas yang mengakibatkan adanya pelamar dengan kualitas baik tidak terpilih dalam proses rekrutmen. Proses rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan PT. XYZ juga belum memiliki proses perencanaan rekrutmen yang mengakibatkan tidak teraturnya jadwal rekrutmen yang dilaksanakan oleh PT. XYZ. Masalah tersebut belum lagi ditambah dengan masalah alam yaitu banjir yang sering terjadi pada perusahaan PT. XYZ yang menyebabkan rusaknya data yang telah disimpan. Masalah selanjutnya timbul karena tidak adanya sistem yang terintegrasi membuat departemen *Human Resource* tidak bisa secara langsung melakukan integrasi dari proses *recruitment ke employee management* dan *Payroll*, sehingga waktu kerja pada departemen *human resource* menjadi lebih lama karena data yang disimpan tidak dalam satu tempat penyimpanan yang sama. Dengan panjangnya proses rekrutmen dan jumlah karyawan yang cukup banyak, PT. XYZ membutuhkan suatu sistem yang dapat melakukan integrasi pada aktivitas *recruitment, employee management* dan *Payroll*. Dengan adanya sistem informasi terintegrasi, PT. XYZ dapat terbantu dalam menjalankan proses bisnisnya seperti melakukan pencatatan dan pelaporan khususnya pada aktivitas rekrutmen.

Berdasarkan permasalahan yang ada pada PT. XYZ maka, akan dilakukan perancangan sistem *enterprise resource planning* modul *recruitment* berbasis odoo 8 dengan metode *rapid application development* (RAD). Pada saat perancangan, peneliti melakukan observasi dan wawancara dalam melakukan pengambilan data perusahaan. Setelah itu peneliti melakukan perancangan sistem berdasarkan proses bisnis saat ini dan proses bisnis yang ada pada sistem sehingga muncul proses bisnis usulan. Pada proses bisnis usulan dilakukan instalasi aplikasi, konfigurasi, penyesuaian aplikasi, dan pembuatan

prosedur pemakaian aplikasi pada odoo 8. Setelah itu akan dilakukan pengujian aplikasi yang sudah dirancang dengan metode UAT (*User Acceptance Test*) untuk mengetahui apakah aplikasi yang dirancang sudah memenuhi kebutuhan perusahaan atau belum. Hasil dari penelitian ini adalah sistem *enterprise resource planning recruitment* pada odoo 8 yang sudah disesuaikan dengan proses bisnis yang ada pada perusahaan sehingga masalah-masalah yang berkaitan dengan rekrutmen yang ada pada perusahaan dapat terselesaikan

Kata kunci: *Enterprise Resource Planning, Rapid Applications Development, Rekrutmen, Odoo 8, User Acceptance Test.*