



### **Hak cipta dan penggunaan kembali:**

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

### **Copyright and reuse:**

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

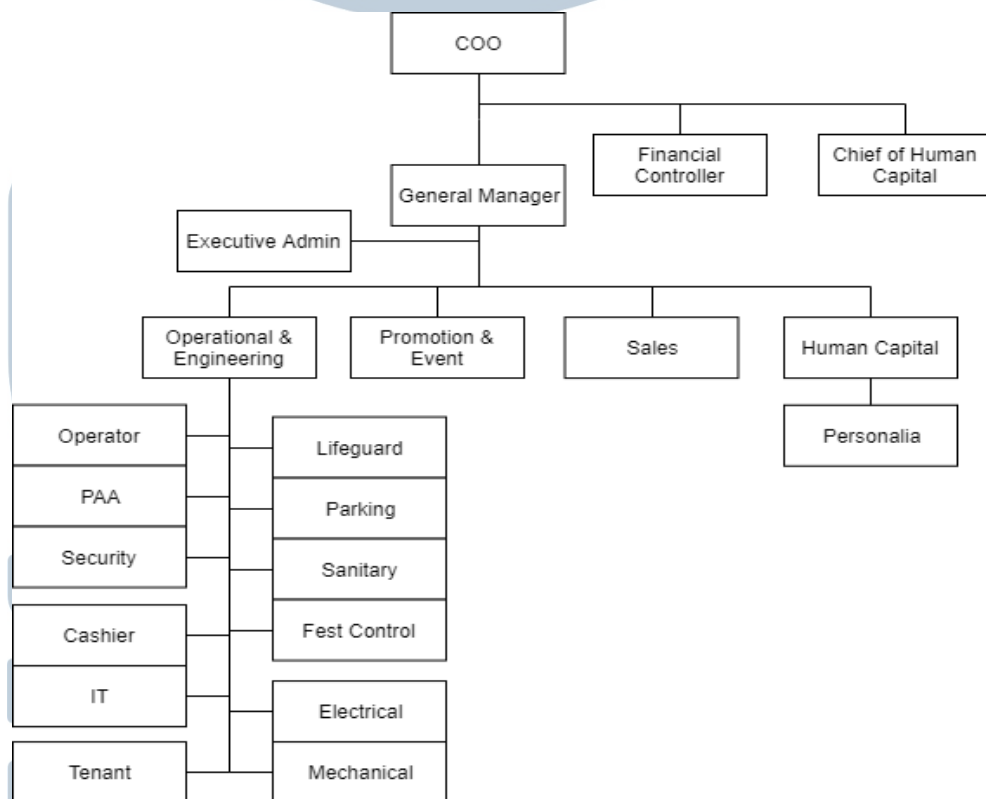
## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Gambaran Perusahaan

PT. Graha Inti Permai adalah perusahaan yang bergerak pada bidang pariwisata yang menyediakan tempat rekreasi wisata air yang bernama Transera Waterpark yang menawarkan berbagai fasilitas hiburan dan bermain keluarga yang terdiri dari 2 zona yaitu *waterpark* dan *drypark* dengan nuansa alam Afrika. Perusahaan yang berdiri pada tahun 2014 ini terletak di Jalan Harapan Indah Boulevard, Kavling V, Sektor VI, Kota Harapan Indah, Bekasi, Jawa Barat 17214.

Struktur organisasi perusahaan PT. Graha Inti Permai adalah sebagai berikut:



Gambar 3.4 Struktur Organisasi PT. Graha Inti Permai

### 3.2. Proses Perekrutan Karyawan

Proses perekrutan menjadi pertimbangan penting bagi perusahaan untuk memilih karyawan yang layak untuk membantu operasional perusahaan. Perusahaan PT. Graha Inti Permai sebelum membuka lowongan pekerjaan *leader* divisi harus mengajukan formulir permintaan karyawan baru terlebih dahulu yang merupakan proses yang harus dilakukan sebelum perusahaan memustuskan untuk merekrut karyawan. Pengajuan formulir permintaan karyawan baru akan diproses, jika karyawan yang dibutuhkan adalah staf maka persetujuan bisa didapat dari general manager, jika yang dibutuhkan adalah *leader* atau *co-leader* maka diperlukan persetujuan dari direktur. Setelah mendapatkan persetujuan, pihak *human resource* akan membuka lowongan pekerjaan. Selanjutnya, untuk pelamar yang dipanggil akan diberikan formulir lamaran yang harus diisi dan kemudian dilanjutkan ke proses wawancara. Wawancara yang dijalani pelamar dibagi menjadi 2 tahap. Saat pelamar sudah mendapatkan keputusan penerimaan, pelamar akan masuk masa *training* selama 3 bulan dan kemudian akan menjadi karyawan tetap perusahaan.

### 3.3. Metode Penelitian

**Tabel 3.1 Perbandingan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) dengan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP)**

<b>Perihal</b>	<b>Metode SAW</b>	<b>Metode AHP</b>
Kecepatan proses perhitungan	4 Tahapan	9 Tahapan
Kematangan pengolahan data	Normalisasi Nilai	<i>Pairwise Comparison</i> , Uji Konsistensi, Normalisasi Nilai

<b>Perihal</b>	<b>Metode SAW</b>	<b>Metode AHP</b>
Kemudahan dalam pemahaman proses perhitungan	Rumus Perhitungannya simpel dan sedikit	Rumusnya banyak dan sukar dipahami
Pembobotan kriteria	Kriteria telah ditentukan oleh perusahaan di luar proses perhitungan SAW	Ditentukan dalam proses perhitungan, nilainya berdasarkan perbandingan nilai kriteria
Pengaruh Jumlah kriteria dalam proses perhitungan	Tidak terlalu berpengaruh, karena dalam proses perhitungan SAW tidak ada perhitungan untuk menentukan bobot kriteria dan tidak adanya tahapan uji konsistensi	Banyak sedikitnya kriteria sangat berpengaruh dengan metode AHP, karena nilai dari jumlah kriteria digunakan untuk menghitung bobot kriteria serta digunakan untuk menguji konsistensi hirarki

**Sumber: (Shiddieq & Septyan, 2017)**

Berdasarkan perbandingan diatas, metode yang digunakan untuk penyelesaian masalah perekrutan pada perusahaan PT. Graha Inti Permai dengan menggunakan metode *Simple Additive Weighting* (SAW), karena metode SAW merupakan metode penjumlahan terbobot yang pada setiap kriterianya akan diberikan bobot tertentu. Kriteria yang menjadi pertimbangan penting untuk penerimaan dapat diberikan bobot yang lebih besar. Oleh karena itu, metode SAW cocok digunakan untuk kasus ini karena dapat memberikan penilaian yang lebih cepat dan tepat berdasarkan pada nilai kriteria dan bobot preferensi yang sudah ditentukan dan juga dapat memberikan hasil yang lebih optimal karena metode SAW menyeleksi alternatif terbaik dari sejumlah alternatif yang ada dari proses perancangan.

### 3.4. Metode Pengembangan Sistem

Tabel 3.2 Perbandingan Metode *Waterfall* Dengan Model *Prototyping*

Tahapan Pengembangan Perangkat Lunak	<i>Waterfall</i>	<i>Prototyping</i>
Perencanaan Sistem ( <i>Systems Planning</i> )	Berawal dari kebutuhan	Berawal dari kebutuhan
Analisis Sistem ( <i>System Analyst</i> )	Kebutuhan data harus dianalisis diawal secara lengkap dan menyeluruh	Kebutuhan data dapat ditambah ataupun dikurangi sesuai dengan kebutuhan user, ketika dilakukan <i>testing</i>
	Perubahan data ataupun fungsional akan merubah keseluruhan proses pada tahapan berikutnya	Perubahan dapat dilakukan selama sistem atau perangkat lunak masih dalam bentuk <i>prototype</i>
Perancangan sistem ( <i>Systems Design</i> )	<i>Testing</i> dilakukan ketika semua tahapan dalam model sudah selesai	<i>Testing</i> dapat dilakukan ketika <i>prototype</i> telah dibangun, sehingga hasil <i>testing</i> dapat mengubah rancangan sistem
	Tidak dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai sistem yang dibangun, karena sistem bisa dilihat jika semua tahapan telah dilakukan	Memberikan <i>prototype</i> sebagai gambaran sistem yang akan dibangun, sehingga <i>user</i> dapat melihat dan berinteraksi langsung dengan gambaran sistem
		<i>User</i> berperan aktif dalam penggambaran sistem Sistem yang dibangun akan sesuai dengan keinginan <i>user</i>
Implementasi Sistem ( <i>Systems Implementation</i> )	Menerapkan proses perancangan yang baik	Tidak menerapkan proses perancangan yang baik
	Evaluasi dilakukan ketika sistem telah dibangun	Evaluasi dilakukan ketika <i>prototype</i> telah dibangun
	Mengedepankan kebutuhan fungsional sistem	Mengedepankan aspek kenyamanan <i>user</i>

Pemeliharaan Sistem ( <i>System Maintenance</i> )	Dilakukan sesuai keepakatan	Dilakukan sesuai keepakatan
--	--------------------------------	--------------------------------

**Sumber: (Susanto & Andriana, 2016)**

Metode pengembangan sistem penting untuk diterapkan saat membangun suatu sistem. Perencanaan yang baik akan membantu dalam tahapan pengembangan sistem. Metode pengembangan sistem yang digunakan pada penelitian ini adalah metode *prototype* yang merupakan salah satu model *System Development Life Cycle* (SDLC). Metode *prototyping* digunakan untuk mengumpulkan informasi secara cepat karena selalu berinteraksi dengan *user* selama proses pengembangan sistem. Metode ini sangat baik digunakan untuk menyelesaikan masalah kesalahpahaman antara *user* dan analis yang timbul akibat *user* tidak mampu mendefinisikan secara jelas kebutuhannya (Mulyanto, 2009). *Prototyping* merupakan metode pengembangan terbaik saat para *stakeholder* mendefinisikan satu set tujuan umum untuk perangkat lunak, tetapi tidak mengidentifikasi persyaratan rinci untuk fungsi dan fitur (Pressman, 2010). Kebutuhan perusahaan yang sulit diidentifikasi dan kebutuhan yang tidak terlalu jelas bisa didapatkan lebih cepat dan mudah dengan menggunakan metode *prototype*.

Tahapan dalam metode *prototype* adalah sebagai berikut (Pressman, 2010):

#### 1. *Communication*

Berkomunikasi dengan pihak perusahaan untuk mengumpulkan informasi mengenai profil perusahaan, kebutuhan perusahaan, proses perekrutan dan data yang diperlukan untuk pembuatan sistem. Tahapan ini meliputi identifikasi kebutuhan perusahaan dan bagian mana yang menjadi fokus

utama dari perusahaan. Tahapan ini akan melibatkan Bapak Agus dan Ibu Erny dari pihak perusahaan PT. Graha Inti Permai untuk memberikan informasi terkait kebutuhan dan prosedur sistem perekrutan perusahaan.

## 2. *Quick plan*

Membuat perencanaan *prototype* dilakukan dengan cepat yang mengacu pada tahapan *communication* dengan melakukan diskusi. Tahapan ini akan digunakan untuk merumuskan konsep yang akan dikerjakan. *Quick plan* akan dirumuskan setelah berkomunikasi dengan pihak perusahaan. Perencanaan ini disusun dengan keterlibatan Bapak Agus.

## 3. *Modeling quick design*

Membuat model dengan cepat yang merepresentasikan kebutuhan perusahaan seperti alur proses aplikasi. *Design* yang akan dikerjakan meliputi pembuatan *context diagram*, *data flow diagram*, *flowchart*, dan *entity relationship diagram*.

## 4. *Construction of prototype*

Proses pembuatan *prototype* didasarkan pada tahapan *modeling quick design*. Sistem yang akan dibangun berbentuk *website* karena dapat diakses secara *realtime* dan diakses dimana saja.

## 5. *Deployment delivery & feedback*

*Prototype* kemudian akan diberikan ke pihak perusahaan untuk dievaluasi apakah sudah sesuai atau belum, dan mengumpulkan *feedback* dari perusahaan untuk mengembangkan dan memperbaiki jika terjadi kesalahan atau jika ada kebutuhan yang tidak tepat. Untuk mengetahui



kesesuaian sistem dan untuk mengumpulkan feedback, maka akan diberikan UAT kepada perusahaan.

### **3.5. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **3.5.1. Wawancara**

Melakukan wawancara dengan pihak perusahaan PT. Graha Inti Permai khususnya pada bagian *human resource*. Informasi yang didapatkan dari proses wawancara adalah proses perekrutan, dokumen terkait perekrutan dan kriteria untuk divisi kasir.

#### **3.5.2. Analisa Dokumen**

Melakukan analisa terhadap beberapa dokumen yang terkait perekrutan. Dokumen yang dianalisa berupa formulir permintaan karyawan, formulir lamaran, dan dokumen wawancara pendahuluan.

### **3.6. Cara Mengukur Waktu**

Pengukuran waktu dilakukan untuk membandingkan waktu sebelum dan sesudah menggunakan sistem. Sebelumnya, perusahaan masih menggunakan sistem manual dan kemudian sesudahnya, perusahaan menggunakan sistem perekrutan. Pengukuran waktu untuk sistem manual akan dilakukan dengan cara melakukan wawancara kepada Ibu Erny selaku personalia perusahaan dan pengukuran waktu sistem akan menggunakan *stopwatch* pada saat pihak perusahaan menggunakan sistem.



Pengukuran waktu digunakan untuk mengukur kegiatan request karyawan, verifikasi permintaan karyawan, membuka lowongan kerja, mengelola data pelamar, membuat undangan wawancara kepada pelamar, mengisi form penilaian wawancara, dan proses pengambilan keputusan.

Kegiatan request karyawan dilakukan pada saat perusahaan membutuhkan tambahan tenaga kerja atau untuk meminta penambahan karyawan, waktu yang diukur dimulai dari membuka form permintaan karyawan dan mengisi form permintaan karyawan. Kegiatan verifikasi permintaan karyawan dilakukan oleh manager untuk memberikan keputusan terhadap permintaan penambahan karyawan, waktu yang diukur dimulai dari membaca form permintaan karyawan yang ada dan membuat keputusan untuk melakukan menerima atau menolak permintaan karyawan. Kegiatan membuka lowongan kerja dilakukan oleh personalia untuk melakukan publikasi terhadap permintaan karyawan yang telah disetujui, waktu yang diukur dimulai dari membuat atau mengedit pengumuman lowongan kerja dan mem-*posting* lowongan kerja. Kegiatan mengelola data pelamar dilakukan saat sudah ada data pelamar yang masuk dan dilakukan untuk menyeleksi calon karyawan, waktu yang diukur dimulai dari membaca data pelamar dan memberikan keputusan penerimaan kepada calon karyawan tersebut. Kegiatan membuat undangan wawancara ditujukan untuk mengundang calon pelamar untuk melakukan wawancara, waktu yang diukur dimulai dari penentuan tanggal dan waktu wawancara. Kegiatan mengisi nilai wawancara dilakukan untuk memberikan penilaian kepada calon karyawan berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh personalia dan *leader* divisi yang membutuhkan.

Pengisian nilai wawancara dilakukan setelah sesi wawancara kepada calon karyawan selesai dilaksanakan. Penilaian dari kedua pihak memiliki bobot seimbang yaitu 50%. Waktu yang diukur merupakan akumulasi waktu kedua pihak pada saat melakukan pengisian nilai wawancara. Kegiatan pengambilan keputusan merupakan tahapan akhir dari proses perekrutan. Pengambilan keputusan dilakukan oleh personalia setelah melakukan diskusi dan mendapatkan kesepakatan terhadap *leader* divisi yang bersangkutan. Keputusan yang diambil oleh personalia adalah keputusan mengenai calon karyawan mana yang akan diterima dan bagaimana tunjangan untuk karyawan tersebut. Waktu yang diukur dimulai dari pemilihan karyawan dan pengisian informasi mengenai tanggal masuk, gaji dan tunjangan karyawan.

UMMN

UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA