



### **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 I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam perusahaan maupun organisasi. Suatu perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik apabila tidak ada orang yang bekerja di dalamnya (Senyucel, 2009). Apa yang dilakukan oleh perusahaan tercermin dari apa yang dilakukan oleh orang – orang yang berada di perusahaan tersebut. Bagaimana perusahaan tersebut berjalan bergantung pada bagaimana manajer mengatur perusahaan tersebut. Dengan kata lain, orang – orang yang berada dalam perusahaan menjadi cerminan perusahaan di dalam masyarakat.

Salah satu cara untuk mengukur kinerja suatu perusahaan yang akurat adalah berdasarkan nilai keuangan perusahaan tersebut. Tetapi jika dilihat lebih lanjut, pergerakan nilai keuangan perusahaan digerakkan oleh sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalamnya (Endri, 2010). Bayangkan jika tenaga kerja dalam suatu perusahaan melakukan aksi mogok kerja seperti aksi demo buruh nasional yang terjadi pada 3 Oktober 2012 lalu (Dundu, 2012). Aksi tersebut menyebabkan perusahaan tidak dapat memproduksi barang dan jasa sehingga mengalami kerugian yang tidak sedikit nilainya. Besarnya pengaruh sumber daya manusia dalam perusahaan menjadikan sumber daya manusia menjadi hal yang vital dan patut diperhatikan.

Di Indonesia, jumlah tenaga kerja pada Agustus 2012 mencapai 118 juta orang. Hal ini diikuti dengan penurunan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Agustus 2012 menjadi 6,14 persen dibandingkan TPT Februari 2012 (Statistik, 2012). Meskipun terjadi penurunan TPT, jumlah kesempatan kerja masih lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah tenaga kerja. Lebih sedikitnya jumlah kesempatan kerja dibandingkan calon tenaga kerja yang ada, tentunya menyebabkan suatu lowongan pekerjaan menjadi incaran calon tenaga kerja.

Banyaknya calon pelamar, menjadikan perusahaan memiliki banyak pilihan kandidat dan pertimbangan dalam melakukan penyeleksian, mengingat setiap calon pegawai yang mengajukan diri memiliki kualifikasi yang beragam. Perekrutan dan penyeleksian yang efektif menjadi sangat penting untuk menemukan calon pegawai yang berkualitas yang dapat memenuhi kebutuhan perusahaan serta memajukan perusahaan. Selain harus efektif, penyeleksian calon pegawai perlu dilakukan secara bijak dan hati – hati mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan serta biaya yang harus dikeluarkan dalam melakukan penyeleksian pegawai.

PT Megacitra Putera Perkasa merupakan perusahaan pengembang sumber daya manusia dan jasa penyediaan tenaga kerja. Perusahaan yang bergerak dibidang *outsourcing* ini, menyediakan kerja sama bagi perusahaan lain dalam penyediaan, pengelolaan dan pemborong tenaga kerja. PT Megacitra Putera Perkasa menerima berkas lamaran calon tenaga kerja. Berkas tersebut dikumpulkan dan diseleksi untuk menemukan calon pegawai yang sesuai dengan kriteria kebutuhan perusahaan pengguna jasa PT Megacitra Putera Perkasa.

Penyeleksian yang dilakukan masih bersifat manual sehingga kurang efektif serta calon kandidat yang dipilih sering kali tidak sesuai dengan kriteria yang diminta oleh perusahaan pengguna jasa.

Dibutuhkan suatu sistem yang dapat membantu PT Megacitra Putera Perkasa dalam melakukan penyeleksian calon pegawai berdasarkan kriteria kebutuhan perusahaan pengguna jasa. Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) merupakan salah satu metode yang digunakan untuk memilih alternatif terbaik dengan konsep penjumlahan terbobot dari rating kinerja pada setiap atribut. Metode ini digunakan oleh Putra dan Hardiyanti (Putra & Hardiyanti, 2011) untuk menyelesaikan permasalahan penentuan penerima beasiswa dan berhasil mempercepat proses penentuan penerima beasiswa dengan memberikan perhitungan yang akurat. Diharapkan penggunaan metode ini dapat membantu menyelesaikan permasalahan penyeleksian calon pegawai dengan menyediakan dasar perhitungan nilai yang sama untuk setiap calon pegawai.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah “Bagaimana membangun suatu sistem penyeleksian pegawai berbasis komputer menggunakan metode *simple additive weighting*?”

## **1.3 Batasan Masalah**

Penelitian dilakukan dalam ruang lingkup terbatas dengan pembatasan masalah sebagai berikut.

- a. Penelitian ini hanya berfokus pada tahapan penyeleksian calon pegawai yang dilakukan berdasarkan data berkas lamaran. Data berkas lamaran tersebut digunakan sebagai dasar penilaian dalam penggunaan metode *simple additive weighting*.
- b. Sumber data yang digunakan, merupakan data yang berasal dari PT Megacitra Putera Perkasa.
- c. Kriteria yang digunakan untuk penyeleksian dengan metode *simple additive weighting* terbatas pada kriteria usia, jenis kelamin, pendidikan, kemampuan berbahasa asing serta pengalaman kerja.
- d. Pada kriteria pengalaman kerja, yang menjadi rujukan terbatas pada apakah calon pegawai memiliki pengalaman bekerja atau belum.
- e. Pada kriteria pendidikan, yang menjadi rujukan terbatas pada tingkat pendidikan.
- f. Hasil penyeleksian dalam sistem ini bertujuan untuk memberikan referensi kepada pengguna dalam melakukan penyeleksian. Keputusan mengenai calon pegawai yang dipilih tetap berada dalam keputusan pengguna.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk membangun suatu sistem penyeleksian calon pegawai berbasis komputer dengan menggunakan metode *simple additive weighting*.

## 1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah dibangunnya suatu sistem penyeleksian calon pegawai berbasis komputer yang dapat membantu PT Megacitra Putera Perkasa dalam melakukan penyeleksian sehingga penyeleksian dapat dilakukan lebih mudah dan efektif. Selain itu, penggunaan metode *simple additive weighting* memberikan dasar penilaian yang objek terhadap kualifikasi calon pegawai.

## 1.6 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari.

### a. Studi literatur

Metode studi literatur digunakan untuk mengumpulkan teori – teori dan konsep yang berkaitan dengan penelitian ini. Referensi yang digunakan dapat berasal dari buku, jurnal ilmiah, artikel, dan sumber lainnya.

### b. Wawancara

Wawancara dilakukan terhadap bagian manajemen sumber daya manusia dari PT Megacitra Putera Perkasa untuk mendapatkan gambaran data serta proses dari penyeleksian tenaga kerja.

### c. Analisis kebutuhan

Analisis kebutuhan sistem dilakukan berdasarkan data – data yang telah dikumpulkan melalui studi literatur dan hasil wawancara.

### d. Perancangan sistem

Melakukan perancangan terhadap sistem yang dibangun berdasarkan analisis kebutuhan sistem. Perancangan yang dilakukan meliputi rancangan basis data serta rancangan tampilan antar muka.

e. Pembangunan sistem

Melakukan pembangunan sistem dengan mengimplementasikan rancangan dan metode yang telah didefinisikan sebelumnya dengan menggunakan bahasa pemrograman yang telah ditentukan.

f. Implementasi dan uji coba

Melakukan implementasi terhadap sistem yang dibangun dengan serta melakukan uji coba atas sistem yang dibangun.

## 1.7 Sistematika Penulisan

Laporan ini tersusun dalam beberapa bab dengan struktur sebagai berikut.

1. Bab I: Pendahuluan

Bab ini berisikan tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian serta sistematika penulisan laporan.

2. Bab II: Landasan Teori

Bab ini berisikan teori – teori yang terkait dengan pelaksanaan penelitian ini. Teori yang dibahas pada bab ini mengenai sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia, perekrutan pegawai, penyeleksian pegawai, kriteria seleksi, *outsourcing*, sistem penunjang keputusan serta metode *simple additive*

*weighting*. Teori – teori tersebut merupakan hasil studi pustaka yang diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, situs *online*, artikel dan sumber lainnya.

3. Bab III: Analisis dan Perancangan

Bab ini berisikan gambaran umum mengenai objek penelitian. Pada bab ini juga terdapat analisis dan perancangan dari sistem yang dibangun seperti perancangan basis data, dan perancangan tampilan antar muka.

4. Bab IV: Implementasi dan Uji coba

Bab ini berisikan pembahasan mengenai hasil implementasi sistem dan uji coba terhadap sistem beserta pembahasan atas hasil yang diperoleh.

5. Bab V: Kesimpulan dan Saran

Bab ini berisikan kesimpulan mengenai penelitian ini dan saran – saran yang dapat berguna untuk mengembangkan penelitian ini.

UMMN