



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

Karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakannya, dimana hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar sebagai mata pencahariannya. Senada dengan hal itu menurut Undang-Undang No.14 tahun 1969 tentang pokok tenaga kerja, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Manullang, 2002).

PT Sumber Berkat Anugerah merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang *Spare Parts* dan aksesoris untuk kendaraan roda empat, kendaraan roda dua, dan kendaraan industri dan *home audio* seperti *speaker*, *home theater*, dan lain-lain. Perusahaan ini beralamat di Jalan AM Sangaji no 38, Petojo Utara, Jakarta Pusat dan mempunyai lebih dari 18 anak perusahaan di bawahnya.

Menurut Heniwaty (2017) selaku HRD *Manager* PT Sumber Berkat Anugerah sebelum menjadi karyawan tetap, calon karyawan baru harus melalui proses penerimaan karyawan dengan melewati beberapa tahap yaitu calon karyawan yang mendaftar untuk kerja dapat mengirim CV (*curriculum vitae*) lewat *email* atau mengirim langsung ke kantor PT Sumber Berkat Anugerah. Calon karyawan yang mendaftar via web lowongan kerja dapat mengirim CV (*curriculum vitae*) sesuai prosedur web tersebut. Selanjutnya, HRD *Department* akan meminta calon karyawan datang ke PT Sumber Berkat Anugerah untuk mengisi formulir data

pribadi serta mengikuti serangkaian tes seperti tes kemampuan dasar, tes teknis, test psikologi, dan beberapa tahap wawancara dengan bagian terkait. Setelah semua tahap selesai, *HRD Department* akan memberikan penilaian terhadap hasil dari tahap-tahap yang sudah dilaksanakan oleh calon karyawan secara manual dengan perhitungan bobot nilai kriteria sesuai dengan tahap tersebut. Sistem ini bertujuan agar mendapatkan karyawan yang tepat dan berkualitas agar dapat bekerja secara optimal.

Tahapan penerimaan calon karyawan di perusahaan ini masih bersifat manual yang masih menyebabkan banyak permasalahan. Salah satu permasalahan yang terjadi dalam proses penerimaan calon karyawan baru yaitu perhitungan nilai seleksi penerimaan calon karyawan memakan waktu yang cukup lama dan terjadinya *human error* pada saat penyimpanan data calon karyawan baru. Maka dari itu dibutuhkan suatu sistem pendukung keputusan dengan menggunakan metode yang diharapkan dapat memperbaiki masalah yang terjadi dan dapat menghasilkan perhitungan yang lebih baik dan akurat daripada sistem dengan perhitungan manual (Heniwati, 2017).

Sistem Pendukung Keputusan (SPK) adalah proses pemberian solusi yang tepat dalam pengambilan keputusan terhadap suatu permasalahan dalam kondisi yang melibatkan banyak kriteria atau *Multicriteria Decision Making* (MCDM) (Scott dkk., 2014). Berdasarkan tujuannya, MCDM dapat dibagi menjadi dua model yaitu *Multi Attribute Decision Making* (MADM) dan *Multi Objective Decision Making* (MODM) (Kusumadewi dkk., 2006). Ada beberapa metode MCDM seperti *Analytical Hierarchy Process* (AHP), *Preference Ranking Organization Methode*

for Enrichment Evaluation (Promethee), *Weighted Product* (WP), *Simple Additive Weighting* (SAW) dan lain-lain (Lemantara dkk., 2013).

Perbandingan metode AHP dengan *Weighted Product* (WP) adalah metode AHP mampu memberikan informasi yang lebih akurat dikarenakan proses pada metode AHP melakukan perbandingan berpasangan antara kriteria dan kriteria serta subkriteria dan subkriteria dibandingkan dengan metode WP (Suratmi, 2016). Metode AHP juga memberikan hasil yang lebih efektif karena nilai yang dihasilkan konsisten dan tidak banyak perubahan dibandingkan dengan metode SAW (Yusuf dkk., 2012).

Banyak metode yang dapat digunakan dalam sistem pendukung keputusan, metode-metode tersebut juga dapat dikombinasikan menjadi dua metode. Salah satu kombinasi metode yang dapat digunakan dalam sistem pendukung keputusan adalah kombinasi metode AHP dan Promethee.

Menurut Turcksin dkk. (2011) metode AHP dapat digabungkan dengan Promethee untuk memperoleh hasil rekomendasi yang baik dan objektif. Kombinasi kedua metode ini memanfaatkan kelebihan dari masing-masing metode. AHP memiliki kelebihan dalam penentuan bobot dan hirarki kriteria, sedangkan Promethee memiliki kelebihan dalam proses pemeringkatan alternatif menggunakan fungsi preferensi dan bobot yang berbeda-beda. Dengan kata lain, Promethee kurang mendukung penentuan bobot dan hirarki kriteria serta tidak memiliki jaminan atau perlindungan konsistensi ketika menentukan bobot seperti AHP. Sementara itu, AHP juga tidak seoptimal Promethee dalam perhitungan dan pemeringkatan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan di atas, maka penelitian ini mengimplementasikan metode AHP dan Promethee untuk membangun sistem pendukung keputusan penerimaan calon karyawan baru di PT Sumber Berkah Anugerah. Metode AHP digunakan untuk perhitungan bobot kriteria dan metode Promethee digunakan untuk menghasilkan peringkat calon karyawan yang diterima bekerja di PT Sumber Berkah Anugerah. Setelah sistem tersebut selesai dibangun, sistem akan diuji dan dievaluasi untuk mengetahui apakah sistem tersebut sudah berjalan sesuai dengan kebutuhan atau fungsinya.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah berdasarkan latar belakang yang telah dibuat adalah sebagai berikut.

- 1) Bagaimana merancang dan membangun sistem pendukung keputusan penerimaan calon karyawan baru berbasis web dengan mengimplementasikan metode AHP dan Promethee?
- 2) Bagaimana hasil pengujian USE *Questionnaire* terhadap sistem pendukung keputusan penerimaan calon karyawan baru dengan metode AHP dan Promethee?

1.3 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) Sistem pendukung keputusan penerimaan calon karyawan baru ini berbasis web yang responsif.

- 2) Kriteria-kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendidikan, usia, pengalaman bekerja, nilai tes kemampuan dasar atau logika, nilai tes teknis, nilai tes psikologi dan nilai wawancara (wawancara 1, wawancara 2 dan wawancara 3).
- 3) Kriteria dan prioritas penilaian pada penelitian ini ditentukan oleh HRD *Department* PT Sumber Berkas Anugerah yang didapatkan dari hasil wawancara pada Lampiran.
- 4) Data-data yang digunakan pada penelitian ini hanya data yang ada dan tersedia di HRD *Department* PT Sumber Berkas Anugerah.
- 5) Data yang digunakan adalah data calon karyawan baru yang melamar kerja di PT Sumber Berkas Anugerah pada tahun 2017.
- 6) Sistem pendukung keputusan penerimaan calon karyawan baru ini hanya digunakan oleh HRD *Department* PT Sumber Berkas Anugerah yang beralamat di Jl. AM Sangaji no. 38, Petojo Utara, Jakarta Pusat.
- 7) Hasil dari perhitungan kriteria pada sistem ini berupa hasil pengurutan peringkat.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dilakukannya penelitian ini adalah merancang dan membangun sistem pendukung keputusan penerimaan calon karyawan baru dengan metode AHP dan Promethee di PT Sumber Berkas Anugerah dan mengetahui hasil pengujian USE *Questionnaire* terhadap sistem pendukung keputusan penerimaan calon karyawan baru dengan metode AHP dan Promethee di PT Sumber Berkas Anugerah.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari perancangan dan pembangunan sistem pendukung keputusan penerimaan calon karyawan baru dengan metode AHP dan Promethee adalah dapat membantu mempermudah dan mempercepat HRD *Department* dalam mengambil keputusan penerimaan calon karyawan baru di PT Sumber Berkat Anugerah.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan laporan skripsi ini dijelaskan sebagai berikut.

Bab I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan teori-teori dan konsep dasar yang mendukung penelitian ini, seperti Sistem Pendukung Keputusan, Metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP), Metode *Preference Ranking Organization Method for Enrichment Evaluation* (Promethee), dan *USE Questionnaire*

Bab III METODOLOGI DAN PERANCANGAN SISTEM

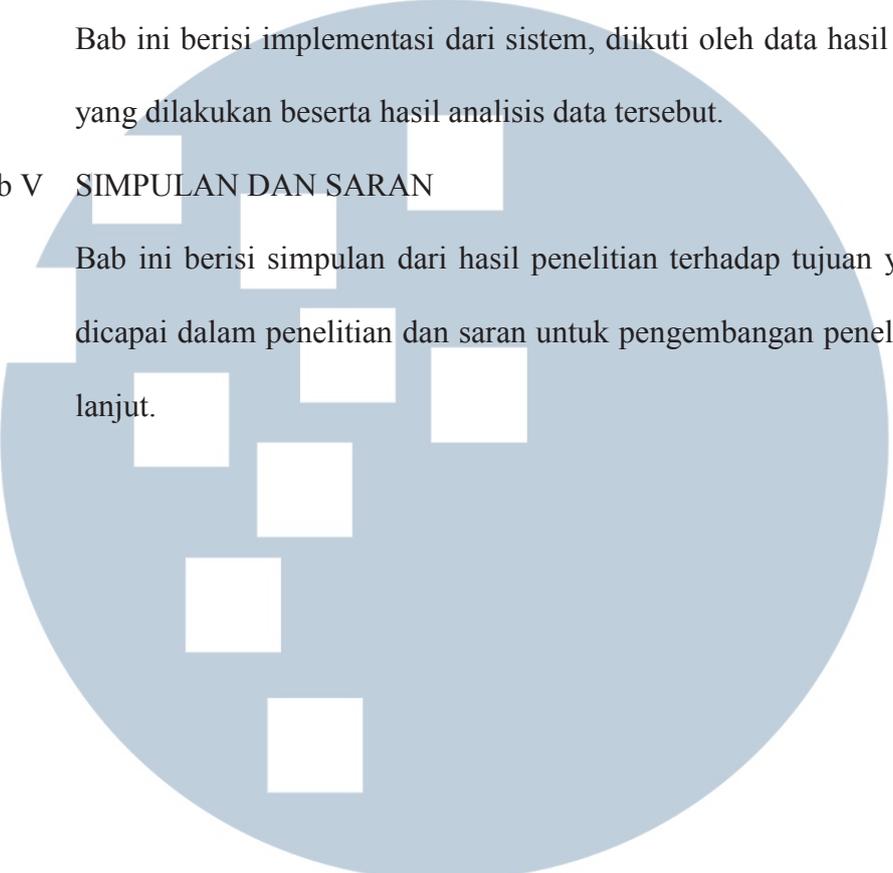
Bab ini menjelaskan metodologi penelitian yang digunakan serta perancangan sistem pendukung keputusan penerimaan calon karyawan baru dengan metode AHP dan Promethee. Pada bab ini dijabarkan *Data Flow Diagram* (DFD), *Flowchart*, Struktur Tabel, *Database Schema*, *Entity Relationship Diagram* (ERD), dan Rancangan Antarmuka Pengguna

Bab IV IMPLEMENTASI DAN PENGUJIAN SISTEM

Bab ini berisi implementasi dari sistem, diikuti oleh data hasil penelitian yang dilakukan beserta hasil analisis data tersebut.

Bab V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi simpulan dari hasil penelitian terhadap tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian dan saran untuk pengembangan penelitian lebih lanjut.

A large, light blue watermark logo of Universitas Multimedia Nusantara (UMMN) is centered on the page. It features a stylized 'U' shape with a grid of squares inside, resembling a globe or a digital interface.

UMMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA