

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Didalam investasi Sumber Daya Manusia, berperan penting serta membutuhkan perhatian yang khusus agar penyelesaiannya sesuai dengan apa yang diharapkan. Penanganan yang tidak tepat dalam manajemen Sumber Daya Manusia dapat menjadi penghambat kesuksesan dari suatu perusahaan. Salah satu bagian perusahaan yang berperan sangat penting adalah Manajemen Sumber daya manusia, karena tidak akan pernah bisa dipisahkan dari manajemen manapun, sumber daya manusia berperan sangat penting dalam pencapaian suatu kesuksesan perusahaan maupun organisasi. Untuk mendapatkan manajemen sumber daya manusia yang memenuhi syarat harus melalui seleksi. Seleksi yang efektif akan mendapatkan peran aktif dalam mendapatkan sumber daya manusia yang bermutu dan bermanfaat untuk jangka waktu yang lebih panjang kedepannya.

Menentukan prasyarat kepada calon karyawan baru untuk ditempatkan pada bagian yang sesuai dengan kemampuannya dalam perusahaan dan dalam memberikan nilai prasyarat terhadap calon karyawan apakah memenuhi prasyarat tertentu atau tidak didalam menyeleksi melalui pertemuan yang singkat, tidaklah mudah serta membutuhkan tanggung jawab yang besar bagi *Human Resource Department* (HRD). Karena itu dibutuhkan ketelitian supaya tidak terjadi kesalahan seperti salah memilih dan salah penempatan karyawan baru pada jabatannya. Hal ini tidak hanya karena proses rekrutmen calon karyawan dan seleksi tersebut telah banyak menyita waktu kerja, biaya dan tenaga pada sumber daya manusia, karena apabila menerima calon karyawan yang salah pada suatu jabatan diperusahaan akan berakibat buruk seperti pada efisiensi perusahaan, produktivitas yang menurun dan dapat membuat mempengaruhi pola pikir moral kerja karyawan yang lainnya.[1]

Penulis melakukan penelitian pada PT. Jesi Jason Surja Wibowo pada devisi sumber daya manusia khususnya mengenai sistem informasi penerimaan karyawan baru didalam proses perekrutan karyawan baru selama ini pihak

manajemen personalia masih menggunakan perhitungan cara manual, semakin banyak calon karyawan yang mendaftar semakin banyak karyawan perusahaan bagian kepegawaian yang melakukan proses pengolahan perekrutan tenaga kerja baru sehingga menyita banyak waktu dan tenaga kerja dalam pengolahannya. Melihat hal tersebut perlu adanya sistem komputerisasi secara optimal untuk pengolahan data penerimaan karyawan baru agar lebih efektif dan efisiensi, sehingga *Human Error* (kesalahan manusia) dapat diminimalisir sekecil mungkin

Ada beberapa kasus penggunaan metode maupun algoritma yang digunakan untuk menyelesaikan masalah dalam pengambilan keputusan, seperti Algoritma *Logika Fuzzy*, Algoritma *Certainty Factor (CF)*, Algoritma *Neural Network*, serta macam-macam metode pengambil keputusan lainnya.

Dari berbagai macam algoritma pengambil keputusan yang ada, salah satunya adalah algoritma *Fuzzy Multi Attribute Decision Making (MADM)* dan metode yang dipakai adalah *Simple Additive Weighting (SAW)*. Metode *Simple Additive Weighting (SAW)* dikenal sebagai metode penjumlahan berbobot. Metode SAW dipilih karena dapat menentukan nilai bobot pada setiap atributnya, kemudian pada tahap selanjutnya dilakukan perengkingan yang akan menyeleksi alternatif terbaik. Dengan metode perengkingan tersebut diharapkan hasil penilaian tepat, cepat dan akurat terhadap calon tenaga baru yang akan direkrut karena didasarkan pada nilai-nilai kriteria dan bobot yang sudah ditentukan[2].

Berikut adalah jurnal yang digunakan penulis sebagai acuan baik tentang Sistem Pendukung Keputusan mengenai penerimaan karyawan dan yang berkaitan dengan Metode *Simple Additive Weighting (SAW)*.

Jurnal yang pertama dengan penulis Ita Yulianti, Imam Tahyudin, dan Nurfaizah dengan judul penelitian Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Beasiswa Pendidikan Menggunakan Metode *Simple Additive Weighting (SAW)*. Penelitian ini membahas tentang menerapkan metode SAW dalam sistem pendukung keputusan penerimaan beasiswa dengan sistem penyeleksian beasiswa yang sedang berjalan sekarang ini pada SMK Negeri 3 Purbalingga. Kriterianya ada tiga yaitu Rata-rata Rapor terakhir, Nilai UAS, Nilai UAN. Hasil penelitian ini

adalah dengan adanya Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan (SPK) berbasis Dekstop, dapat digunakan sebagai media informasi dan membantu panitia penyeleksi dalam penyeleksian beasiswa pendidikan dengan hasil yang lebih akurat.[3]

Jurnal yang kedua dengan penulis Teguh, Tri, dan Wawan pada tahun 2013 dengan penelitian yang berjudul Sistem Pendukung Keputusan Beasiswa Diklat Dengan algoritma Fuzzy MADM. Penelitian ini membahas tentang menerapkan fuzzy MADM dalam sistem pendukung keputusan penerimaan beasiswa dengan sistem penyeleksian beasiswa yang sedang berjalan sekarang ini. Hasil penelitian ini adalah ditetapkan sesuai nilai bobot dan kriterianya telah ditetapkan. Perhitungan dilakukan melalui normalisasi matriks pada seluruh kriteria. Sistem pendukung keputusan ini dilakukan uji coba oleh tim penyeleksi dengan 23 data pemohon beasiswa dan dibandingkan dengan sistem sebelumnya, yang hasilnya dengan sistem lama membutuhkan waktu 4,5 jam dan setelah memakai sistem Fuzzy MADM membutuhkan waktu 20 menit.[4]

Jurnal Ketiga dengan judul Sistem Pendukung Keputusan Sistem Pendukung Keputusan Menggunakan Metode *Simple Additive Weighting (Saw)* Untuk Menentukan Jurusan Pada Smk Bakti Purwokerto dengan penulis Nandang Hermanto (2012). Penelitian ini membahas tentang menerapkan Metode Simple Additive Weighting dalam Sistem Pendukung Keputusan Menentukan Jurusan Pada Smk Bakti Purwokerto. Ada tiga jurusan yaitu jurusan akuntansi, administrasi perkantoran, dan multimedia. Atribut yang digunakan ada lima yaitu Matematika, Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, IPA, TIK pada masing-masing atributnya diberi nilai bobot tersendiri. Hasil perhitungan ini adalah Perhitungan sebelumnya dengan menggunakan Microsoft Excel selain itu sumber daya yang diperlukan juga banyak dan membutuhkan waktu yang relatif lama dengan dibuatnya sistem pendukung keputusan yang telah dibuat dapat mempermudah dan mempercepat proses penjurusan oleh panitia penerimaan siswa baru karena menggunakan proses perhitungan yang cepat dan tepat.[5]

Berdasarkan uraian di atas maka penulis membuat tugas akhir ini sebagai syarat untuk menyelesaikan jenjang S1 yang berjudul :

“PENERAPAN METODE *SIMPLE ADDITIVE WEIGHTING* (SAW) UNTUK SELEKSI TENAGA KERJA BARU BAGIAN PRODUKSI (Studi Kasus Pada PT. Jesi Jason Surja Wibowo)”.

1.2. Rumusan Masalah

Pada uraian latar belakang permasalahan diatas maka dirumuskan masalah pada penulisan tugas akhir ini yaitu bagaimana menerapkan metode Simple Additive Weighting (SAW) untuk menyeleksi perekrutan karyawan baru pada PT. Jesi Jason Surja Wibowo yang selama ini masih dengan menggunakan cara manual.

1.3. Maksud dan Tujuan

Dari rumusan masalah yang diutarakan maka maksud dan tujuan dari penulisan tugas akhir ini adalah membuat sistem komputerisasi sebagai sistem pendukung keputusan (SPK) dalam menyeleksi karyawan baru pada PT. Jesi Jason Surja Wibowo yang ditunjukkan untuk menangani proses perekrutan karyawan, sehingga tidak terlalu banyak menyita banyak waktu dan tenaga kerja dalam pengolahannya.

1.4. Batasan Masalah

Dalam penelitian tugas akhir ini penulis memberlakukan beberapa batasan masalah, diantaranya sebagai berikut:

1. Target penggunadari sistem pendukung keputusanrekrutmen pegawai ini adalah *Manager* dan *Staff Human Resource Department* (HRD) PT. Jesi Jason Surja Wibowo.
2. Sistem Pendukung Keputusan (SPK) ini hanya sampai pada penerimaan karyawan, yang menentukan layak atau tidaknya kandidat untuk diterima adalah *Manager* HRD PT. Jesi Jason Surja Wibowo.

3. Sistem pendukung keputusan rekrutmen pegawai ini menggunakan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) yang diimplementasikan pada perhitungan vektor prioritas untuk kriteria dan subkriteria.
4. Bahasa pemrograman yang digunakan dalam membantu pembuatan aplikasi adalah bahasa pemrograman Visual Basic 6.0

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian ini diantaranya adalah :

1. Bagi perusahaan

Dengan sistem ini diharapkan proses penyeleksian karyawan lebih objektif, dan memudahkan dalam proses evaluasi dan pembuatan laporan kinerja bagian divisi *Human Resource Department* (HRD).

2. Bagi Akademik

Mengukur keberhasilan mahasiswa dalam membekali dan mendidik dalam bersosialisasi di dunia perusahaan maupun masyarakat luas. Dapat dijadikan acuan kepada penulis selanjutnya dalam penelitian selanjutnya.

3. Bagi Penulis

Mengetahui proses penerapan model SAW dalam kasus perancangan SPK penerimaan karyawan pada perusahaan. Selain itu penulis juga mengetahui kelebihan dan kekurangan model SAW dalam perancangan SPK ini.

4. Bagi Pembaca

Dapat dijadikan sebagai acuan untuk melakukan penelitian dengan topik yang serupa maupun sebagai bahan acuan untuk melakukan pengembangan lebih lanjut dalam penelitian ini.