

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan pada era globalisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan pelaksanaan organisasi yang efektif bagi perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal dan mempunyai kinerja yang optimum kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Menurut (Moorhead & Griffin, 2013) semakin pentingnya sumber daya manusia berakar dari meningkatnya kerumitan hukum, kesadaran bahwa sumber daya manusia merupakan alat berharga bagi peningkatan produktivitas dan kesadaran mengenai biaya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang lemah. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan pada perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja perusahaan adalah Tenaga Kerja atau Sumber Daya Manusia. Perusahaan semakin menyadari pentingnya Sumber Daya Manusia dalam membantu mewujudkan tujuan-tujuan yang akan dicapainya. Sebagai aset perusahaan yang sangat berharga, Sumber Daya Manusia yang ada dalam perusahaan harus dibina, dikembangkan dan didayagunakan seoptimal mungkin, sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal dengan produktivitas kerja karyawan yang tinggi dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Banyak kalangan instansi pemerintah maupun instansi swasta yang menggunakan teknologi informasi untuk memecahkan berbagai masalah, misalnya masalah penerimaan karyawan, masalah pengolahan data pegawai,

pengolahan data absensi karyawan, pengolahan data gaji pegawai, pengolahan data penilaian kinerja karyawan, dan masih banyak lagi masalah yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang memerlukan pemanfaatan teknologi informasi ini.

Perekrutan pada tenaga kerja merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari kegiatan manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Informasi yang akurat mengenai kualitas dan kuantitas pegawai yang dibutuhkan, yang masuk ataupun yang keluar dalam suatu perusahaan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Menurut (Syafrizal & Trisnawati, 2016) Pada sistem yang berjalan saat ini, staff HRD membutuhkan waktu yang lama dalam mengumpulkan informasi-informasi tentang pelamar yang masuk, sehingga proses penyeleksian pun tidak benar-benar memiliki objektivitas yang tinggi karena waktu dan tenaga sudah terbuang pada saat pengumpulan informasi. Informasi lowongan kerja yang dibuka oleh perusahaan juga penting sekali pada masyarakat yang sedang membutuhkan pekerjaan, dimana masyarakat akan dapat mengetahui informasi lowongan dengan cepat, tidak menyia-nyiakan waktu dan tenaga. Keadaan yang sekarang diamati bahwa banyak pelamar yang akan datang ke PT. Cipta Persada Investama berasal dari luar daerah. Dengan menggunakan sistem konvensional, yaitu dengan menyerahkan berkas melalui pos atau langsung ke perusahaan justru memakan waktu, biaya dan menghasilkan tumpukan berkas yang banyak.

Penulis melakukan penelitian pada PT. Cipta Persada Investama mengenai sistem informasi kepegawaian khususnya pada proses perekrutan tenaga kerja baru. Selama melakukan penelitian pada Divisi SDM nampak beberapa karyawan pada proses pengelolaan perekrutan tenaga kerja atau penerimaan karyawan baru masih menggunakan cara yang konvensional, sehingga memerlukan waktu yang lama dalam pengelolaannya. Dengan menggunakan sistem informasi rekrutmen karyawan yang terkomputerisasi, proses pengelolaan administrasi penerimaan karyawan akan lebih cepat, informasinya lebih akurat, efektivitas dan efisiensi dapat ditingkatkan serta *Human Error* (kesalahan manusia) dapat diminimalisasi. Sebuah implementasi sistem informasi perekrutan tenaga kerja mutlak dibutuhkan Divisi Sumber Daya Manusia (SDM), yang diharapkan akan dapat membantu kelancaran dalam memberikan informasi yang cepat ke bagian terkait yang membutuhkannya. Sehubungan dengan kondisi tersebut, maka muncul gagasan

untuk membuat suatu sistem aplikasi, khususnya yang menyangkut perekrutan tenaga kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka tujuan dari penulisan ini adalah untuk merancang Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Penerimaan Pegawai Baru. Sehingga penulis akan memberi judul **“SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN SELEKSI PENERIMAAN PEGAWAI BARU PADA PT. CIPTA PERSADA INVESTAMA”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka masalah yang di hadapi adalah sebagai berikut:

1. Banyaknya pelamar yang mendaftar saat adanya suatu lowongan pekerjaan.
2. Membutuhkan waktu yang lama bagi perusahaan dalam menyeleksi penerimaan pegawai baru.
3. Belum tersedianya sistem pendukung keputusan seleksi untuk menyeleksi penerimaan pegawai baru.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah: Bagaimana menerapkan metode *Simple Additive Weighthing* (SAW) dalam proses penerimaan karyawan pada PT. Cipta Persada Investama sehingga dapat meningkatkan kinerja fungsi penerimaan karyawan.

## **1.4 Batasan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang diatas membatasi masalah pada penulisan skripsi ini hanya:

1. Sistem yang digunakan berbasis web dengan menggunakan bahasa pemograman *PHP* dan menggunakan *database MySQL*.
2. Penelitian ini menggunakan metode *Simple Additive Weighthing* (SAW).
3. Sistem pendukung ini hanya untuk mendukung keputusan penerimaan pegawai baru.

### 1.5 Tujuan Penelitian

1. Membantu perusahaan dalam menyeleksi dan menerima calon pegawai baru dalam proses administrasi.
2. Dibutuhkan sistem pendukung keputusan seleksi penerimaan pegawai baru dalam proses administrasi dengan menggunakan metode *Simple Additive Weighting* (SAW).
3. Dengan adanya sistem pendukung keputusan seleksi penerimaan pegawai baru dapat mempermudah pelamar dalam melihat hasil dari proses administrasi seleksi pegawai baru.

### 1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat untuk perusahaan
  - a. Sistem yang dibangun dapat membantu pihak perusahaan dalam proses seleksi calon pegawai.
  - b. Memudahkan manajer agar tidak terjadi kesalahan dalam penyeleksian dalam memilih pegawai baru atau meminimalisir *human error*.
  - c. Sistem yang dibangun membantu memberikan keputusan dalam suatu masalah dengan penghematan waktu.
2. Manfaat untuk penulis
  - a. Memperluas wawasan penulis tentang seleksi penerimaan karyawan baru.
  - b. Sebagai pengalaman dalam melakukan penelitian.

### 1.7 Waktu Dan Tempat Penelitian

Dalam penyusunan skripsi ini penulis melakukan penelitian pada lokasi sebagai berikut.

Tempat : PT. Cipta Persada Investama

Waktu : Agustus - September 2020

Alamat : Jl. Ruko Sentral Bisnis 5 Blok RSA 5/No. 18 Kel. Jak Setia,  
Kec Bekasi Selatan, Kota Bekasi, Jawa Barat, Indonesia.

## 1.8 Metode Penelitian

### 1.8.1 Metode Pengumpulan Data

Dalam proses penelitian proposal penelitian ini, bentuk metodologi pengumpulan data yang dilakukan antara lain:

1. **Studi Literatur**, yakni mengumpulkan data melalui literatur, jurnal, paper dan bacaan-bacaan yang berkaitan dengan judul penelitian.
2. **Observasi**, Pengumpulan data dengan mengadakan peninjauan serta pengamatan secara langsung berkaitan dengan masalah yang di bahas, kemudian mencatatnya secara sistematis.
3. **Wawancara**, Pengumpulan data melalui tanya jawab langsung dengan para pegawai yang berhubungan dengan prosedur tersebut. Wawancara ini dilakukan dengan bapak Daniel Setiawan selaku Direktur Bidang pemasaran & Niaga.
4. **Studi Pustaka**, yakni membaca beberapa buku yang berkaitan dengan sistem yang akan dirancang dalam rangka menambah pengetahuan.

### 1.8.2 Metode Perancangan

- 1 Metode Pengembangan Sistem  
Metode Pengembangan Sistem ini menggunakan metode pengembangan *Rapid Application Development (RAD)*.
- 2 Metode Perancangan Sistem  
Metode perancangan sistem ini menggunakan diagram UML yakni *Use Case*, *Activity* dan *Sequence* diagram dan *Flowmap* sebagai *tools* membuat perancangan sistem.

### 2.6.1 Metode Pengujian

1. Pemrograman Pemrograman yang digunakan pada penelitian ini menggunakan bahasa pemrograman PHP serta *Framework Bootstrap*, *CSS*, dan *MySQL* sebagai *database* penyimpanan data karyawan.
2. Metode Algoritma yang digunakan adalah *Simple Additive Weighthing (SAW)*, sedangkan metode pengembangan yang digunakan adalah *Rapid Application Development (RAD)* dapat digunakan untuk menyediakan

pengembangan yang jauh lebih cepat dan mendapatkan hasil dengan kualitas yang lebih baik.

## **2.7 Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan dalam memberikan gambaran tentang penulisan, maka dalam penyajian diuraikan kedalam lima bab yaitu Pendahuluan, Landasan teori, Metodologi Penelitian, Perancangan Sistem dan Implementasi, dan Penutup.

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, identifikasi masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian yang berisi kegunaan teoritis dan kegunaan praktis, dan metode penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Pada bab ini menjelaskan landasan teori dari implementasi yang dibuat.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini berisi objek penelitian, kerangka pemikiran, analisis sistem berjalan, permasalahan, analisis usulan sistem dan analisis kebutuhan sistem.

### **BAB IV PERANCANGAN SISTEM DAN IMPLEMENTASI**

Pada bab ini menjelaskan hasil perancangan, pengujian dan imlementasi.

### **BAB V PENUTUP**

Pada bab ini menjelaskan tentang kesimpulan isi dari keseluruhan uraian bab sebelumnya dan saran-saran dari hasil yang diperoleh yang diharapkan dapat bermanfaat untuk pengembang selanjutnya.