

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dengan berkembangnya teknologi informasi dan makin ketat persaingan bisnis dapat mempengaruhi setiap perusahaan (baik besar maupun kecil) untuk mengembangkan bisnisnya. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dari suatu perusahaan mempengaruhi banyak aspek penentuan keberhasilan kerja dari perusahaan tersebut. Salah satu tahap yang paling penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah rekrutmen karyawan. Rekrutmen karyawan adalah proses pemilihan dan penerimaan karyawan baru yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengisi kebutuhan sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan. Proses recruitmen karyawan yang efektif dapat membantu perusahaan menemukan kandidat yang tepat dan berkualitas untuk posisi yang tersedia.

PT. *Federal International Finance* (FIF) Group adalah perusahaan yang didirikan di Indonesia dengan nama PT. Mitrapusaka Artha Finance pada bulan Mei 1989 oleh Astra yang menyediakan fasilitas pembiayaan konvensional dan syariah. Bidang Usaha FIF Group adalah Pembiayaan retail sepeda motor, Pembiayaan Investasi, Pembiayaan Modal Kerja, Pembiayaan Multiguna, Sewa Operasi, Pembiayaan Syariah (pembiayaan jasa yang dilakukan dengan menggunakan akad berdasarkan prinsip syariah) dan Pembiayaan lain berdasarkan persetujuan Otoritas

Jasa Keuangan.Penerimaan karyawan pada PT. FIF Group Cabang Bekasi 3 Cibitung dilakukan dengan melalui beberapa tes diantaranya tes akademis, tes interview dan tes kesehatan serta ada beberapa subkriteria diantaranya pengalaman, usia dan pendidikan, yang masing - masing kriteria mempunyai nilai bobot tersendiri. Nilai bobot tersebut akan digunakan dalam menentukan karyawan yang akan diterima.

Proses Penerimaan karyawan pada PT. FIF Group Cabang Bekasi 3 Cibitung, bagian personalia memilah dan menyeleksi satu persatu data pelamar yang masuk. Apabila datanya lengkap bagian personalia akan memanggil pelamar untuk mengikuti tahapan tes seleksi. Banyaknya pelamar membuat pihak personalia sering mengalami kesulitan dalam memilih calon karyawan, dan dalam proses seleksi keputusan yang diambil sering dipengaruhi faktor subjektifitas dari pengambil keputusan. Subjektifitas terjadi karena pengambil keputusan belum bisa mendefinisikan dengan baik dalam menilai kelayakan calon karyawan. Maka sangat mungkin keputusan yang di ambil dapat meloloskan karyawan yang tidak memenuhi kualifikasi. Kesalahan dalam memilih karyawan sangat besar dampaknya bagi perusahaan karena berpengaruh langsung pada produktivitas dan kinerja finansial perusahaan.

Selain itu terdapat permasalahan lain yang terjadi pada proses perekrutan karyawan di PT. FIF Group Cabang Bekasi 3 Cibitung yaitu terjadi proses yang berulang untuk mendapatkan pelamar yang sesuai kriteria yang dibutuhkan, hal ini menyebabkan pekerjaan lain yang harus dilakukan HRD atau personalia (Human Resource Depelovment) terganggu dan belum ada penilaian terskuktur membuat

hasil yang pelamar terbaik tidak sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan dan pengambilan keputusan yang terasa subyektifitas, terutama jika beberapa calon karyawan yang ada memiliki kemampuan dan beberapa pertimbangan lain yang tidak jauh berbeda, faktor suka dan tidak suka.Jumlah pelamar yang masuk di PT. FIF Group Cabang Bekasi 3 Cibitung pertahun nya sekitar 600-750 orang. Dalam satu tahun PT. FIF Group Cabang Bekasi 3 Cibitung ini dapat melakukan 12 kali perekrutan. Dengan jumlah pelamar yang masuk dalam satu bulan adalah 60 orang, sedangkan peluang diterima nya hanya sedikit yaitu sekitar 10-20 orang.

PT.FIF Group Cabang Bekasi 3 Cibitung ini sering melakukan perekrutan karena banyak nya jumlah karyawan yang bekerja dengan masa pendek atas dasar diberhentikan perusahaan karena tidak bisa memenuhi target yang sudah ditentukan perusahaan dalam waktu 3 bulan. Untuk membantu permasalahan yang terjadi pada PT. FIF Group Cabang Bekasi 3 Cibitung dibutuhkan suatu sistem pendukung keputusan yang didukung teknologi terkomputerisasi dengan perhitungan terstruktur yang berfungsi untuk membantu PT. FIF Group Cabang Bekasi 3 Cibitung dalam menentukan SDM atau pelamar terbaik. Metode penelitian pada penelitian ini adalah uji pustaka yaitu mendeskripsikan konsep dan implementasi dari penelitian terdahulu yang terkait. Dengan uji pustaka perbandingan antara SAW dan WP akan lebih mudah dan jelas. Salah satu jurnal yang menjadi referensi dalam jurnal ini adalah Analisis Perbandingan Metode SAW dengan WP Dalam Mendukung Keputusan Calon Karyawan Hyfresh Blitar.

Penerapan metode ini dilakukan dengan cara membandingkan metode *Weighted Product (WP)* dengan metode *Simple Additive Weighting (SAW)* dengan

cara dari kedua metode itu akan diambil yang metode yang paling efektif dalam menentukan keputusan berdasarkan nilai presentase tertinggi. Adanya penerapan metode ini diharapkan dapat mempermudah PT. FIF Group Cabang Bekasi 3 Cibitung dalam melakukan seleksi calon karyawan yang terbaik dan meminimalisir kecurangan dalam melakukan proses perekrutan calon karyawan. Sehingga akan didapat karyawan yang benar-benar baik dan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan.

Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) digunakan sebagai pendukung pengambilan keputusan yang merupakan sebuah alternatif yang baik tidak hanya memiliki nilai dasar kriteria tetapi juga solusi terbaik yang akan memberikan beberapa rekomendasi alternatif keputusan. Metode ini sangat mudah dan sederhana dalam menghasilkan keputusan. Menurut Kusumadewi, metode SAW adalah metode penjumlahan terbobot. Konsep dasar dari metode SAW adalah mencari penjumlahan terbobot dari rating kinerja pada setiap alternatif pada semua atribut. Metode SAW membutuhkan proses normalisasi matrik keputusan (X) ke skala yang dapat diperbandingkan dengan semua rating alternatif yang ada.

Weighted Product (WP) Merupakan metode pengambilan keputusan dengan cara perkalian untuk menghubungkan rating atribut, dimana rating setiap atribut harus dipangkatkan dulu dengan bobot atribut yang bersangkutan. Metode weighted product merupakan suatu metode pengambilan keputusan yang efisien dalam perhitungan, selain itu waktu yang dibutuhkan lebih singkat dan banyak digunakan untuk menyelesaikan permasalahan dengan menggunakan perkalian antar nilai kriteria yang telah ditentukan, yang dimana nilai dari setiap kriteria harus

dipangkatkan terlebih dahulu dengan bobot kriteria yang telah diterapkan diawal. Proses ini sama dengan proses normalisasi (Monica, dkk dalam Hafiz & Ma'mur, 2018). Dari penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa metode Simple Additive Weighting dan Weighted Product dapat digunakan pada judul penelitian ini yaitu **rekrutmen karyawan pada PT. FIF Group Cabang Bekasi 3 Cibitung.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan latar belakang di atas, masalah yang teridentifikasi diantaranya yaitu:

- a. Proses rekrutmen karyawan membutuhkan suatu sistem pendukung keputusan yang didukung teknologi terkomputerisasi dengan perhitungan terstruktur
- b. Pengambilan keputusan dalam proses seleksi karyawan yang hanya didasarkan pada intuisi atau pengalaman subjektif dari pihak yang terlibat dapat menghasilkan keputusan yang tidak akurat dan tidak obektif, maka akan diterapkan penggunaan metode *Simple Additive Weighting (SAW)* dan *Weight Product (WP)*.
- c. Ketidaksesuaian kualifikasi atau kemampuan karyawan yang direkrut dengan posisi yang tersedia dapat mengakibatkan kinerja perusahaan yang tidak optimal dan tidak efektif.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ditemukan maka batasan masalahnya adalah:

- a. Penelitian ini hanya membahas tentang rekrutmen karyawan dengan menggunakan metode *Simple Addictive Weighting (SAW)* dan *Weight Product (WP)* dan lingkup penelitian hanya dilakukan di salah satu PT. FIF Group yaitu Cabang Bekasi 3 Cibitung
- b. Penelitian ini baru dibuat dengan pemograman berbasis website.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana merancang sistem perekrutan karyawan pada PT. FIF Group menggunakan metode *Simple Addictive Weighting (SAW)* dan *Weight Product (WP)*

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dibuatnya sistem perekrutan ini adalah sebagai berikut:

- a. Membuat sistem informasi rekrutmen karyawan berbasis website yang efektif dan efisien.
- b. Menerapkan metode algorisme *Simple Addictive Weighting (SAW)* dan *Weight Product (WP)* dalam pengambilan keputusan.
- c. Menyeleksi kandidat karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

1.6 Manfaat

Manfaat yang dapat dari penelitian ini sistem perekrutan karyawan menggunakan metode *Simple Additive Weighting (SAW)* dan *Weight Product (WP)* adalah sebagai berikut:

- a. Memudahkan perusahaan agar tidak terjadi kesalahan penyeleksian dalam memilih karyawan baru atau meminimalisir *human error*.
- b. Membantu proses seleksi pelamar agar bisa dilakukan dengan 1 kali proses

1.7 Tempat dan Waktu Penelitian

1.7.1 Tempat Penelitian

Tempat dilakukannya penelitian ini yaitu di:

Tempat : PT. Federal International Finance (FIF) Group

Cabang Bekasi 3 Cibitung

Alamat : Jl. Raya Teuku Umar No. 18, Telaga Asih Kec. Cikarang Barat, Bekasi, Jawa Barat. 17530, Indonesia

1.7.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada tanggal 13 Januari 2023 sampai dengan 15 Februari 2023.

1.8 Metode Penelitian

Dalam proses penelitian ini bentuk metode pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti di antara nya:

a. Observasi

Observasi yaitu metode pengumpulan data melalui pengamatan langsung atau peninjauan secara cermat dengan mendatangi langsung ke lokasi penelitian yaitu PT. FIF Group Cabang Bekasi 3 (Cibitung)

b. Wawancara

Wawancara yaitu Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab dengan pihak perusahaan terkait penelitian

c. Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan dengan cara mengamati berkas/dokumen yang berkaitan dengan perekrutan karyawan.

1.9 Sistematika Penulisan

Susunan penulisan penelitian ini berdasarkan pengelompokan pokok-pokok pikiran yang tercantum dalam bab-bab sebagai berikut:

Bab 1 Pendahuluan

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

Bab 2 Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi pembahasan tentang teori-teori yang berhubungan dan dipergunakan dalam penelitian ini, yang meliputi SPK, WEB, SAW, PHP, MySQL Database dan penelitian terdahulu

Bab 3 Metodologi Penelitian

Bab ini berisi penelitian tentang metode yang digunakan beserta pembahasan dari penelitian.

Bab 4 Hasil Dan Pembahasan

Bab ini berisikan tentang hasil penjabaran pada perancangan sistem, pengujian dan juga implementasi.

Bab 5 Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dan saran pada sistem perekrutan karyawan menggunakan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) dan *Weight Product* (WP) yang telah dibuat.

