

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan Teknologi kini banyak perusahaan yang mempublikasikan lowongan kerja secara daring seperti lewat media sosial dan *website* tetapi ketika pelamar mengirimkan data untuk melamar pekerjaan tersebut banyak data yang kurang valid dan Permasalahan lainnya pada jumlah pelamar sangat banyak bahkan mencapai ribuan pelamar dari sekian ribuan pelamar dari perusahaan kesulitan dalam proses rekrutmen karena sulit untuk memilih kandidat yang memiliki kemampuan dan kualitas kerja yang sesuai keinginan perusahaan maka dari itu peran sistem informasi sangat penting dalam membantu mengambil keputusan yang terbaik dari sekian keputusan yang ada.

Menurut (Wati et al., 2017) Setiap perusahaan membutuhkan calon karyawan yang berkualitas untuk mendukung perkembangan dan kemajuan perusahaan, sehingga HRD harus lebih selektif dalam menyeleksi calon karyawan. Jika perusahaan memilih karyawan yang tidak tepat atau salah, dapat menyebabkan perusahaan membuang biaya, waktu dan tenaga. Pasalnya, proses rekrutmen karyawan membutuhkan banyak waktu dan biaya. Setiap perusahaan biasanya mengumumkan lowongan untuk mencari calon karyawan baru. Periklanan juga membutuhkan banyak uang, seperti iklan surat kabar dan iklan situs *web*. Kemudian, calon karyawan yang melihat lowongan kerja yang diiklankan.

Karyawan adalah seseorang yang berkerja dalam suatu perusahaan dengan menggunakan kemampuan, pengetahuan dan tenaga yang kemudian akan mendapatkan upah atau pendapatan tetap maupun tidak tetap tergantung jenis pekerjaan dan tanggung jawab pada pekerjaan tersebut, semakin tinggi tanggung jawab dalam suatu pekerjaan maka upah atau pendapatan akan lebih tinggi tetapi jika ada suatu permasalahan terjadi maka karyawan tersebut harus menanggung resiko atas segala keputusan yang di ambil olehnya, untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas serta mempunyai kemampuan bertanggung jawab dalam pekerjaannya maka ketika proses perekrutan karyawan baru harus di seleksi dan melakukan evaluasi yang akurat agar tidak terjadi kesalahan dalam perekrutan karayanan baru yang mempunyai keahlian dan kemampuan yang mungkin tidak sesuai dengan pekerjaan diperusahaan tersebut.

Rekrutmen adalah suatu proses penerimaan karyawan baru pada suatu perusahaan yang melewati beberapa proses seleksi dari Tes pengetahuan, psikologi sampai wawancara yang kemudian oleh pihak divisi sumber daya manusia atau biasanya disebut HRD (*Human Resource Departement*) untuk mengambil keputusan yang tepat dalam penerimaan karyawan baru yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian calon karyawan tersebut. Terkadang keputusan yang di ambil oleh HRD kurang tepat di karena kurang nya metode perhitungan keputusan yang tepat dan jumlah pelamar yang banyak sehingga sulit untuk menseleksi semua pelamar tersebut yang kemudian para pelamar membawa data diri dalam bentuk kertas (Lamaran, CV, surat kesehatan, SKCK danlainnya) yang terkadang lamaran tersebut akan berceceran dan berantakan karena setiap pelamar

memasukan data diri berbeda-beda dan kemungkinan akan tidak valid karena perusahaan terkadang tidak mengecek keaslian data pelamar seperti KTP dan IJAZAH yang dipalsukan. Sebagian besar perusahaan dalam melakukan perekrutan sering terjadi kesalahan perekrutan seperti merekrut karena kenal, teman, saudara dan keluarga yang setelah kerja menyebabkan tidak produktif karena tidak sesuai dengan kemampuan dan keahlian sesuai dengan pekerjaannya yang dilakukan dapat menyebabkan kerugian perusahaan Dalam suatu perusahaan peran divisi sumber daya manusia sangat penting karena divisi SDM dapat membantu perusahaan mampu memperbaiki dan mendapatkan kualitas para tenaga kerja yang berkualitas yang dapat meningkatkan produktifitas perusahaan tetapi sering kali melakukan kesalahan pengambilan keputusan terutama dalam hal perekrutan karyawan baru yang dinilai kurang maksimal dalam penilaian dan pengambilan keputusan yang tepat.

Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan keahlian yang berkualitas sulit untuk di dapatkan maka di butuhkan perencangan sumber daya manusia yang tepat bagi perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia sangat penting untuk menunjang keberlangsungan perusahaan salah satunya yaitu perencanaan kriteria dan syarat yang valid yang harus di lakukan secara tepat sasaran sesuai dengan tujuan perusahaan.

Menurut (Sokibi & Setiawan, 2018) Sistem pendukung keputusan adalah sistem yang dapat memberikan keterampilan pemecahan masalah dan komunikasi untuk masalah dalam kondisi semi terstruktur dan situasi tidak terstruktur. Dalam hal ini tidak ada yang tahu persis bagaimana mengambil keputusan. Dalam situasi

yang tidak terstruktur dengan baik Dan bila standarnya tidak jelas. Sistem pendukung keputusan sejak bangun bukan untuk mengotomatiskan dalam mengambil keputusan, tetapi sebagai acuan yang memungkinkan pengambilan keputusan dalam melakukan berbagai macam analisis yang menggunakan model yang ada. Keputusan Suatu masalah dapat dilihat dari strukturnya yang terbagi sebagai berikut:

1. Pengambilan keputusan terstruktur mengacu pada eksekusi berulang dan eksekusi rutin. Proses pengambilan keputusan sangat jelas. Keputusan ini terutama dibuat di tingkat manajemen yang lebih rendah.
2. Pengambilan keputusan semi terstruktur merupakan keputusan yang memiliki dua karakteristik, sebagian diproses oleh komputer, dan yang lainnya adalah pengambilan keputusan. Secara umum program pengambilan keputusan sudah ada, namun beberapa hal masih memerlukan strategi seseorang. Membuat sebuah keputusan. Biasanya, keputusan semacam ini dibuat oleh individu di tengah-tengah agensi atau perusahaan.
3. Pengambilan keputusan tidak terstruktur merupakan pengambilan keputusan yang kompleks, karena tidak terjadi berulang-ulang atau jarang, sehingga pengambilan keputusan tersebut membutuhkan pengalaman dan berbagai sumber eksternal. Keputusan ini biasanya terjadi pada level manajemen tertinggi.

Tahapan sistem pendukung keputusan meliputi

1. Definisikan masalahnya.
2. Mengumpulkan data atau elemen informasi terkait.
3. Mengolah sebuah data menjadi suatu informasi yang berfungsi dalam menentukan solusi yang lain yang biasanya dalam bentuk laporan atau grafik yang digunakan untuk presentasi.

Metode perbandingan Ekponensial (MPE) adalah sebuah metode perbandingan yang mengurutkan pilihan dari nilai tertinggi sampai terendah dengan kriteria yang banyak dikarenakan nilai skor yang di hasilkan urutan prioritas yang menjadi besar sehingga urutan prioritas alternatif menjadi lebih tepat dan nyata.

Menurut (Yunita et al., 2018) Metode Perbandingan Eksponensial adalah suatu metode yang menggunakan beberapa kriteria untuk menentukan urutan prioritas alternatif keputusan. Pada prinsipnya, ini adalah cara menilai opsi yang tersedia. Melalui perhitungan eksponensial terdapat perbedaan antar standar dapat dibedakan sesuai dengan kemampuan penilaian seseorang. Langkah-langkah metode perbandingan Eksponensial adalah Langkah-langkah yang perlu dilakukan dalam proses pengambilan keputusan dengan menggunakan MPE:

1. Menentukan keputusan alternatif.
2. Menyusun dan Siapkan kriteria keputusan yang akan dipelajari.
3. Menentukan pengambilan keputusan menggunakan skala konversi tertentu berdasarkan derajat kepentingan terhadap kriteria keputusan yang ada.
4. Menentukan kepentingan relatif dari setiap alternatif keputusan.

PT Kingslee Infinitas Teknologi yang terletak di lytech home center yang bergerak dalam bidang Distributor Barang import, PT Kingslee Infinitas Teknologi berdiri pada tanggal 01 Oktober 2017 perusahaan yang didirikan oleh Bapak Benyamin selaku Direktur. Pada awal karyawan perusahaan pertama kali berdiri hanya berjumlah 5 Karyawan. Setelah berjalan selama setengah tahun, jumlah kryawan telah bertambah menjadi belasan orang karena perusahaan semakin berkembang pesat dan meningkatnya penjualan sehingga perusahaan membutuhkan lebih banyak karyawan untuk operasional perusahaan serta mengutamakan produktivitas kerja karyawan yang baik dan membutuhkan karyawan yang kompeten dibidangnya.

Perekrutan karyawan di PT Kingslee Infinitas Teknologi tidak sepenuhnya menerapkan metode yang baik dan benar yang proses perekrutannya tidak menerapkan metode penilaian dengan sistematis sehingga sering karyawan baru yang baru masuk beberapa hari dan kemudian mengundurkan diri di karenakan tidak sesuai dengan bidang keahliannya padahal jumlah pelamar bisa mencapai ratusan, ketika membuka lowongan kerja di karenakan jumlah pengangguran di kota batam mengalami peningkatan sebesar 8,93 persen pada tahun 2019.

seiring dengan berjalannya waktu, saat ini, PT Kingslee Infinitas Teknologi sudah memiliki karyawan tetap lebih dari 50 orang dan akan terus bertambah seiring dengan meningkatnya perkembangan perusahaan yang semakin besar dan membutuhkan karyawan lebih banyak serta karyawan yang kompeten di bidangnya.

Langkah-langkah Proses Perekrutan karyawan di PT Kingslee Infinitas Teknologi yang hingga saat ini masih berjalan yang dimulai dengan membuat lowongan di media sosial yang kemudian disebarluaskan melalui group lowongan yang disana mencantumkan alamat email yang kemudian oleh pelamar akan mengirimkan berkas lowongan seperti CV, lamaran, dan dokumen lainnya yang mendukung dalam proses melamar pekerjaan ke alamat email tersebut dan kemudian HRD akan mengecek dan menyeleksi satu persatu lamaran yang masuk melalui email yang membutuhkan waktu cukup lama setelah mendapatkan beberapa kandidat akan dicatatkan nama, nomor telpon dan alamat email di Microsoft Excel dan kemudian HRD melakukan pemanggilan untuk interview melalui telpon ke beberapa kandidat yang telah dipilih dari sekian banyaknya pelamar yang mengirimkan lamaran melalui email. Setelah melakukan interview kemudian akan dipilih beberapa kandidat yang cocok untuk ditempatkan pekerjaan yang menurut HRD sesuai dengan kemampuan dan keahlian calon pelamar tersebut.

Hal yang sering terjadi saat ini ketika melakukan proses perekrutan karyawan baru pada PT Kingslee Infinitas Teknologi yaitu ketika menurut HRD calon pelamar tersebut cocok untuk ditempatkan diposisi tersebut ternyata keputusan yang diambil salah dikarenakan tidak mempunyai acuan atau pendukung keputusan yang diambil sehingga menyebabkan karyawan baru tersebut mengundurkan diri karena pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan baru tersebut adapun alasan lainnya ketika mengundurkan diri yaitu karena karyawan baru tersebut tidak cocok dengan posisi yang ditempatkannya.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, penulis mengidentifikasi masalah-masalah yang ada dalam penelitian sebagai berikut.

1. Kesalahan dalam perekrutan calon karyawan baru yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya.
2. Kesulitan dalam menyeleksi calon karyawan baru dari sekian ratus pelamar yang sesuai dengan bidang pekerjaannya .
3. Kesulitan dalam mendata kandidat calon karyawan baru dikarenakan jumlah kandidat yang cukup banyak.

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah dalam penyusunan penelitian ini maka peneliti memberikan batasan masalah, yaitu :

1. Penulis hanya mengangkat permasalahan Sistem Pendukung keputusan Penerimaan Karyawan baru.
2. Metode yang di gunakan adalah Metode Perbandingan Eksponensial.
3. Yang menjadi fokus pembahasan adalah Perancang sistem ini dibangun dengan HTML5, CSS3, JS6, PHP, Bootstrap 4 dan *database* MySQL.

1.4 Perumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan, penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana cara merancang sistem penerimaan karyawan baru guna meningkatkan efisiensi dalam proses penilaian karyawan baru yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan pada PT Kingslee Infinitas Teknologi ?
2. Bagaimana cara mengimplementasikan Sistem Penerimaan karyawan baru untuk Membantu Perusahaan bagian sumber daya manusia dalam mengambil keputusan yang tepat untuk proses penerimaan calon karyawan baru pada PT Kingslee Infinitas Teknologi ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Bagaimana cara merancang sistem penerimaan karyawan baru guna meningkatkan efisiensi dalam proses penilaian karyawan baru yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan pada PT Kingslee Infinitas Teknologi.
2. Untuk mengetahui Bagaimana cara mengimplementasikan Sistem Penerimaan karyawan baru untuk Membantu Perusahaan bagian sumber daya manusia dalam mengambil keputusan yang tepat untuk proses penerimaan calon karyawan baru pada PT Kingslee Infinitas Teknologi.

1.6 Manfaat Penelitian

Setelah menyebutkan beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, penulis juga secara singkat memberikan gambaran mengenai manfaat dari penelitian ini. Mengenai manfaat penelitian ini, penulis membaginya menjadi dua bagian:

1.6.1. Secara Teoritis

1. Penelitian ini bermanfaat untuk Perkembangan teknologi yang di kemudian hari semua manajemen sumber daya manusia akan lebih bergantung kepada teknologi dalam pengambilang keputusan.
2. Penelitian ini akan memberikan sebagai suatu referensi bagi para akademis yang tertarik untuk melakukan penelitian di masa yang akan datang.

1.6.2. Secara Praktis

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam hal seleksi penerimaan calon karyawan baru agar tercipta produktivitas kerja karyawan yang lebih baik untuk perusahaan.

2. Bagi Akademik

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan dalam penelitian yang berhubungan dengan sumber daya manusia(SDM) sebagai sumber informasi pengetahuan penelitian selanjutnya , serta sebagai kontribusi dalam menambah wawasan dalam bidang sumber daya manusia.

3. Bagi Masyarakat

Diharapkan penelitian ini dapat menghasilkan berbagai informasi mengenai sistem informasi penerimaan karyawan baru yang dapat dijadikan sebagai bahan referensi.