

# **BAB 1 PENDAHULUAN**

## **1.1 Latar Belakang**

PT BPR Utama Artha Jaya Banyuwangi merupakan lembaga keuangan yang telah beroperasi selama lebih dari 25 tahun, terus berkembang dalam memberikan layanan perbankan kepada masyarakat. Namun, dalam menghadapi dinamika perubahan dan pertumbuhan perusahaan, tantangan dalam mengelola sumber daya manusia menjadi semakin kompleks. Salah satu aspek yang memerlukan perhatian adalah proses rekrutmen pegawai, yang sampai saat ini masih dilakukan secara manual. Proses manual ini memunculkan beberapa permasalahan yang berpengaruh pada efisiensi dan efektivitas seleksi calon pegawai.

Saat ini, proses perekrutan pegawai di PT BPR Utama Artha Jaya Banyuwangi masih dilakukan secara manual, baik dalam hal penerimaan berkas pelamar, penyaringan dokumen, hingga tahap penilaian dan wawancara. Metode konvensional ini sangat rentan terhadap kesalahan manusia dan memerlukan banyak waktu serta tenaga untuk menyaring pelamar yang sesuai. Hal ini membuat perusahaan kesulitan dalam menangani jumlah pelamar yang semakin meningkat seiring dengan pertumbuhan perusahaan.

Selain dilakukan secara manual, proses rekrutmen juga dinilai kurang efisien. Proses seleksi yang panjang dan berulang menyebabkan perusahaan menghabiskan banyak waktu dalam menentukan kandidat yang sesuai. Tidak jarang, pelamar yang lolos tahap awal seleksi ternyata tidak memenuhi kriteria yang diinginkan perusahaan setelah tahapan lanjutan, seperti wawancara. Ketidakefisienan ini memperlambat pengisian posisi yang kosong, sehingga mengganggu operasional perusahaan.

Dalam era digital saat ini, perusahaan belum memanfaatkan teknologi untuk mendukung proses rekrutmen. Tidak adanya aplikasi berbasis web membuat pengelolaan data pelamar menjadi lambat dan rentan terhadap kesalahan. Aplikasi berbasis web dapat mempercepat proses pengumpulan data pelamar, memungkinkan perusahaan untuk lebih mudah melakukan penyaringan, serta memberikan akses yang lebih luas kepada calon pelamar dari berbagai lokasi.

Sistem penilaian terhadap pelamar sering kali masih bersifat subjektif dan tidak konsisten, karena penilaian dilakukan secara manual dan tidak terstruktur. HRD dan tim penilai cenderung memberikan penilaian berdasarkan persepsi pribadi, tanpa adanya standar yang jelas dalam menilai setiap kriteria yang dibutuhkan. Hal ini dapat mengakibatkan kandidat yang sebenarnya tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan lolos dalam proses seleksi, sementara kandidat yang lebih layak justru terlewat.

PT BPR Wutama Artha Jaya Banyuwangi memiliki beragam kriteria yang perlu dipertimbangkan dalam menilai setiap pelamar, mulai dari komunikasi, sikap, penampilan, hingga pengalaman kerja dan usia. Namun, tanpa sistem yang terintegrasi, pengelolaan beragam kriteria ini menjadi sulit dan sering kali tidak terukur dengan baik. Hal ini menyulitkan perusahaan dalam memastikan bahwa pelamar dinilai secara objektif berdasarkan setiap kriteria yang relevan.

Kurangnya transparansi dalam proses rekrutmen sering kali menjadi masalah, baik bagi pihak perusahaan maupun pelamar. Pelamar tidak mengetahui alasan pasti mengapa mereka tidak lolos, dan perusahaan juga kesulitan menjelaskan secara akurat alasan penolakan. Di sisi lain, akurasi penilaian terhadap setiap pelamar juga masih kurang, karena penilaian dilakukan secara manual dan tidak didukung oleh data yang valid dan terukur.

Oleh karena itu, diperlukan sebuah Sistem Pendukung Keputusan (SPK) rekrutmen berbasis web untuk PT BPR Wutama Artha Jaya Banyuwangi. Sistem ini dirancang untuk membantu mempercepat dan mempermudah proses rekrutmen secara keseluruhan, mulai dari pengumpulan data, penyaringan pelamar, hingga pengambilan keputusan secara objektif.

Terdapat beberapa metode yang dapat digunakan pada SPK rekrutmen berbasis web untuk memilih kandidat terbaik seperti *Simple Additive Weighting* (SAW), *Analytical Hierarchy Process* (AHP), dan *Weighted Product* (WP). Kelebihan metode SAW dibandingkan dengan model pengambilan keputusan lainnya terletak pada kemampuannya menilai secara lebih akurat karena didasarkan pada nilai kriteria dan bobot preferensi yang telah ditentukan (Riyanti dkk, 2022). Salah satu kelemahan metode SAW adalah tidak adanya validasi yang jelas dalam sistem pembobotannya (Jayawardani, 2022). Hal ini bisa menjadi masalah ketika

data kriteria sangat bervariasi dalam skala dan satu kriteria memiliki nilai yang jauh lebih besar daripada lainnya. Situasi seperti ini tidak ideal untuk aplikasi seperti sistem rekrutmen pegawai yang memerlukan penilaian proporsional dan adil.

Metode AHP memiliki keunggulan dalam menghitung bobot setiap kriteria secara lebih rinci, dengan menentukan nilai bobot melalui perbandingan berpasangan yang dapat disesuaikan sesuai kebutuhan (Hanif dkk, 2022). Selain itu, AHP adalah metode analisis keputusan multikriteria yang mampu menyelesaikan masalah kompleks dan tidak terstruktur dengan mengorganisasinya menjadi bentuk terstruktur yang terdiri dari beberapa tingkat sesuai dengan kategorinya (Putri dan Sinaga 2022). Namun, AHP juga sulit untuk diotomatisasi dalam aplikasi berbasis web karena membutuhkan banyak input subjektif dari ahli serta perbandingan manual yang memakan waktu.

Metode Weighted Product memiliki keunggulan karena perhitungannya yang sederhana dan efisien, serta kemampuannya dalam melakukan normalisasi bobot sehingga dapat mengatasi bobot dengan nilai yang serupa (Irfan dkk, 2022). WP juga mempertimbangkan rasio antar kriteria, sehingga pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan lebih akurat, terutama dalam situasi seperti rekrutmen pegawai yang melibatkan perbandingan langsung antar kandidat berdasarkan prioritas kriteria tertentu. Meski WP memiliki keunggulan tersebut, Metode WP memiliki kelemahan dalam proses pembobotan kriteria, di mana bobot ditetapkan secara langsung oleh pengambil keputusan tanpa dilakukan pengecekan konsistensi (Kusuma, 2021).

Berdasarkan kelebihan dan kelemahan dari ketiga metode tersebut, metode Weighted Product (WP) dipilih sebagai metode yang paling sesuai untuk sistem pendukung keputusan rekrutmen pegawai di PT BPR Utama Artha Jaya Banyuwangi. WP memungkinkan sistem untuk mempertimbangkan secara proporsional setiap kriteria dalam pemilihan kandidat, memberikan keputusan yang lebih objektif dan adil berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan perusahaan, sehingga menghasilkan keputusan yang lebih tepat dan sesuai dengan kebutuhan organisasi, serta lebih efisien untuk diimplementasikan dalam aplikasi berbasis web.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas dapat diambil rumusan masalah antara lain sebagai berikut :

1. Bagaimana cara merancang dan membangun sistem berbasis web agar efisien untuk menentukan rekrutmen pegawai PT BPR Utama Artha Jaya Banyuwangi.
2. Bagaimana cara menguji sistem dalam menentukan rekrutmen pegawai PT BPR Utama Artha Jaya Banyuwangi.
3. Bagaimana melakukan pengujian metode *Weighted Product* (WP) dan aplikasi sistem dalam proses rekrutmen pegawai di PT BPR Utama Artha Jaya Banyuwangi.

## **1.3 Tujuan**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menerapkan metode *Weighted Product* (WP) dalam sistem pendukung keputusan rekrutmen.
2. Mengimplementasikan metode WP dalam sistem rekrutmen pegawai berbasis web di PT BPR Utama Artha Jaya Banyuwangi.
3. Melakukan pengujian metode WP serta pengujian aplikasi sistem.

## **1.4 Manfaat**

Manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

Bagi pembaca :

1. Dapat mengetahui tentang aplikasi sistem pendukung keputusan berbasis website.
2. Dapat menambah wawasan tentang sistem pendukung keputusan rekrutmen.

Bagi PT BPR Utama Artha Jaya Banyuwangi :

1. Dapat mempermudah dalam perekrutan pegawai.
2. Dapat mengurangi waktu seleksi proses rekrutmen.