

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aspek penting dalam perusahaan. Bagaimana perusahaan mengelola SDM sangat mempengaruhi keberhasilan operasional dan pencapaian tujuan perusahaan. Pengelolaan SDM yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang sehat, meningkatkan efisiensi dan membantu perusahaan memiliki tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Salah satu aspek krusial dalam pengelolaan SDM yaitu proses penerimaan karyawan baru, yang dimulai dari tahap administrasi. Proses ini mencakup pencarian, penyaringan dan penilaian awal terhadap calon karyawan yang menjadi dasar bagi tahap seleksi berikutnya.

PT Intecon Bangun Persada merupakan perusahaan konstruksi yang bergerak dibidang komersial dan residensial, yang memahami setiap komponen atau material baik dari segi kualitas maupun segi penggunaannya. Berikut adalah penjelasan mengenai struktur organisasi perusahaan PT. Intecon bangun Persada pada gambar 1.1, dimana perusahaan ini dipimpin oleh seorang direktur utama, diikuti seorang direktur yang mengawasi beberapa divisi berikut: terdapat divisi manajer akuntansi dan keuangan, manajer produksi, manajer sipil, manajer pemasaran, serta manajer admin dan HRD. Divisi manajer produksi mencakup pengawas produksi, staff QC, operator Gudang dan logistic. Manajer sipil mengawasi manajer proyek, perencanaan proyek dan pengawas proyek. Manajer proyek bertanggung jawab atas sub kontraktor dan site manager I. Kemudian divisi manajer pemasaran mengawasi perwakilan pemasaran yang bertanggung jawab atas staff dukungan pemasaran. Pada divisi manajer admin dan HRD, dalam proses penerimaan karyawan baru masih dilakukan secara manual, dimana staff admin harus memeriksa satu per satu berkas lamaran yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan perusahaan. Menurut hasil wawancara dengan Bapak Yudi Sulistiawan proses ini cukup memakan banyak waktu, karena perusahaan menerima sekitar 100 – 150 berkas lamaran setiap tahun, baik melau email maupun hardcopy. Proses administrasi yang masih dilakukan secara manual tidak jarang dapat menimbulkan kesalahan yang

berdampak kurang baik dalam proses penerimaan karyawan baru, pada saat proses interview terkadang pihak HRD masih menemukan beberapa pelamar yang tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang akhirnya perusahaan harus melakukan perekrutan karyawan baru kembali, hal ini membuat proses penerimaan karyawan kurang efektif.

Dari permasalahan diatas, maka dibutuhkan sebuah sistem yang dapat membantu proses pengambilan keputusan terkait penerimaan karyawan baru, sistem ini akan menampilkan daftar nama pelamar dan juga nilai akhir yang didapatkan. Maka penulis akan membuat sebuah sistem pendukung keputusan penerimaan karyawan baru di PT. Intecon Bangun Persada menggunakan metode *Simple Additive Weighting* berbasis website.

Pada penelitian (Herminus Lau, NM Faizah, Winton Ginting, 2022) Sistem Penunjang Keputusan Penerimaan Karyawan Baru di PT. Yudita Teratai Cakti Menggunakan Metode *Profile Matching*. Dimana penelitian ini kriteria yang digunakan yaitu aspek intelektual, kapasitas sikap kerja, dan perilaku.

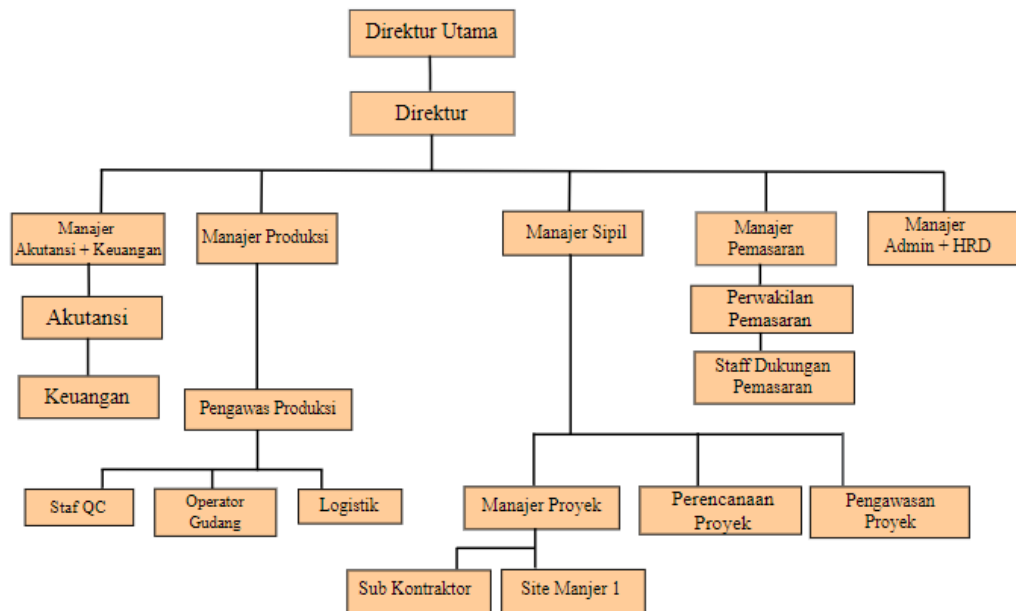
Pada penelitian (Rahmat Agus, M. Iqbal Dzulhaq, Fery Candra Irawan, 2020) Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Penerimaan Karyawan Menggunakan Metode *AHP-Topsis*. Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah tes psikotes, tes kemampuan teknis dan wawancara.

Pada penelitian (Achmad Rivaldi & Dicky Pratama, 2023). Sistem Pendukung Keputusan Rekrutmen Pegawai Metode *Weighted Product* PT. Langgeng Daya Agrindo kriteria yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pengalaman, pendidikan, wawancara, IPK, dan test

Sistem pendukung keputusan merupakan alat terkomputerisasi yang membantu pengambil keputusan dalam memecahkan masalah tanpa aturan yang ada sebelumnya, sistem ini menggunakan algoritma dan data untuk menemukan solusi atas masalah yang kompleks. (I Gede Iwan Sudipa et al., 2022)

Untuk membangun sistem pendukung keputusan dibutuhkan sebuah metode yang dapat diimplementasikan pada sebuah sistem, seperti metode *Simple Additive Weighting* (SAW) yang memungkinkan melakukan penilaian multi-kriteria yang komperhensif. Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) merupakan

metode penjumlahan terbobot karena dalam pengelolaannya memperhitungkan bobot pada kriteria, sehingga metode *Simple Additive Weighting* (SAW) adalah metode yang cocok untuk mencari alternatif terbaik dari sejumlah alternatif yang ada (Ismail, M. Ilham 2022)



Gambar 1.1 Struktur Organisasi PT. Intecon Bangun Persada

1.2 Rumusan Masalah

Dari latarbelakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah pada tugas akhir ini sebagai berikut:

1. Bagaimana membangun sistem pendukung keputusan untuk memudahkan pihak administratif dalam penerimaan karyawan baru?
2. Bagaimana menerapkan metode *Simple Additive Weighting* dalam sistem pendukung keputusan penerimaan karyawan baru di PT. Intecon Bangun Persada?

1.3 Batasan Masalah

Agar pembahasan Tugas Akhir ini tidak menyimpang dari rumusan masalah, maka penulis membatasi penelitian ini. Batasan dari masalah pada penelitian ini adalah:

1. Sistem Pendukung Keputusan penerimaan karyawan baru ini dikembangkan berbasis website.
2. Sistem ini dibuat untuk proses seleksi administrasi dalam penerimaan calon karyawan baru di perusahaan PT. Intecon Bangun Persada.
3. Penelitian ini menggunakan metode *Simple Additive Weighting* (SAW).
4. Parameter yang digunakan sebagai acuan penelitian ini adalah usia, pendidikan, IPK, jurusan, lama studi, pengalaman, dan sertifikat kompetensi.

1.4 Tujuan

Dari penjelasan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Merancang sebuah sistem pendukung keputusan yang digunakan untuk proses penerimaan karyawan baru di PT Intecon Bangun Persada.
2. Mengimplementasikan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) dalam sistem pendukung keputusan pemilihan karyawan baru di PT. Intecon Bangun Persada.

1.5 Manfaat

Adapun manfaat dari tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Sebagai bahan masukan untuk pertimbangan calon karyawan baru.
2. Membantu staff admin dalam pengambilan keputusan terkait proses penerimaan calon karyawan baru.
3. Proses penerimaan calon karyawan dapat dikerjakan dengan mudah dan cepat
4. Pelamar tidak perlu menunggu lama untuk mendapat panggilan interview HRD