

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

SPBU merupakan stasiun pengisian bahan bakar untuk umum dan penjualan minyak pelumas yang disediakan oleh PT. Pertamina. SPBU memiliki beberapa jenis karyawan, di antaranya adalah Presiden Direktur, Manajer, *Supervisor*, Pengawas, *Staff Admin*, *Operator*, *Security*, dan *Cleaning Service*. Adapun dalam membangun sistem kinerja yang bagus dibutuhkan sumber daya manusia yang memadai. Tenaga kerja atau karyawan merupakan salah satu faktor dari keberhasilan suatu perusahaan, karena tanpa karyawan perusahaan tidak akan bisa berjalan. Karyawan yang berkualitas akan memudahkan perusahaan dalam mengelola aktivitasnya, sehingga visi misi atau tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Proses penerimaan karyawan atau sumber daya manusia memerlukan cara yang profesional dan akurat agar dapat menghasilkan sumber daya manusia yang dapat mendukung mutu dan kesuksesan perusahaan.

Adapun dalam proses perjalanannya, sumber daya manusia menjadi sebuah investasi bagi sebuah perusahaan untuk dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan visi dan misi dari perusahaan. Oleh karena itu, objektivitas sangat diperlukan untuk menunjang setiap keputusan supaya mendapatkan sumber daya manusia yang baik untuk jangka waktu yang panjang. Namun, hal tersebut sedikit kontradiktif dengan yang diimplementasikan di lapangan. Seringnya penilaian datang berdasarkan dari subjektivitas dan nepotisme yang merupakan salah satu contoh dari kegagalan pengambilan keputusan dalam proses penerimaan karyawan baru. Apabila hal tersebut tetap dibiarkan dalam waktu yang panjang dapat mempengaruhi kinerja sebuah perusahaan, sehingga berakibat pada gagalnya sebuah perusahaan dalam mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan sistem penerimaan karyawan baru yang baik dan tepat sasaran.

Tujuan dari pembuatan sistem pendukung keputusan penerimaan karyawan baru pada SPBU 54.602.50 merupakan untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan suatu jabatan tertentu, sehingga didapatkan tenaga kerja yang tepat

sasaran dan dapat bekerja secara optimal terhadap *jobdesk* yang ia kerjakan. Walaupun tujuannya sangat sederhana, akan tetapi, proses penerimaan karyawan baru sebenarnya sangat kompleks, memakan waktu yang sedikit lama, dan sangat terbuka peluang untuk melakukan kesalahan dalam penentuan tenaga kerja yang sesuai. Kerumitan akan terasa jika ada seorang calon tenaga kerja yang memiliki kemampuan sama dan tidak jauh berbeda dengan tenaga kerja yang lain, dan terkadang penentuan akan terjadi secara subjektif.

Pada masa sekarang teknologi dan informasi sangat penting untuk menunjang aktivitas sehari-hari, baik dalam hiburan, bisnis, pekerjaan, pemerintahan, dan bahkan pendidikan yang saat ini tengah menerapkan sistem *daring* atau yang biasa disebut sekolah dari rumah. Hingga saat ini, banyak perusahaan-perusahaan yang telah memanfaatkan teknologi untuk menunjang penerimaan karyawan barunya, seperti memberikan informasi lowongan kerja kepada pencari kerja di media sosial. Informasi sendiri dapat digunakan untuk membantu dalam mengambil keputusan pada sistem pendukung keputusan, mulai dari mengidentifikasi masalah, memilih data yang relevan, dan menentukan pendekatan yang digunakan dalam proses pengambilan keputusan, hingga mengevaluasi pemilihan alternatif, melakukan penilaian dan melakukan perubahan nilai bobot. Hal tersebut dapat berguna untuk memudahkan dalam pengambilan keputusan yang terkait dengan penerimaan calon pegawai baru. Terlebih pada SPBU 54.602.50 proses penerimaan karyawannya masih manual dan belum menggunakan sistem. Hal tersebut membuat perusahaan dapat menerima resiko *human error* yang dapat merugikan perusahaan itu sendiri.

Oleh karena itu, untuk menghindari atau mengurangi terjadinya resiko kesalahan dalam pengambilan keputusan yang dihasilkan, maka diperlukan suatu Sistem Pendukung Keputusan yang dapat membantu kinerja dari *Human Resources Department* atau yang biasa disingkat menjadi HRD dalam memutuskan calon tenaga kerja mana yang akan diterima. Pengambilan keputusan untuk menentukan penerimaan karyawan baru tersebut diterima atau tidak didasari oleh beberapa kriteria yang telah diterapkan oleh perusahaan. Sistem Pendukung Keputusan sendiri merupakan sebuah sistem dengan menggunakan model yang dibangun untuk membantu menyelesaikan masalah semi terstruktur. Sistem

Pendukung Keputusan ini sendiri menggunakan metode *Simple Additive Weighting (SAW)* yang bersifat dinamis, baik dari kriteria maupun alternatifnya, sehingga dapat digunakan dalam berbagai kebutuhan untuk sebuah penilaian dari pemilihan alternatif, seperti penerimaan karyawan baru.

Menurut Sri Eniyati (2011), metode SAW merupakan metode yang sesuai untuk proses pengambilan keputusan karena metode ini dapat menentukan nilai bobot untuk setiap atribut, kemudian dapat dilanjutkan dengan proses perankingan yang akan menyeleksi alternatif terbaik dari sejumlah alternatif terbaik. Selain itu, kelebihan dari model SAW dibandingkan dengan model pengambilan keputusan yang lain merupakan terletak terhadap kemampuannya untuk melakukan penilaian secara lebih tepat karena penilaian didasari pada nilai kriteria dan bobot preferensi yang sudah ditentukan. Henry Wibowo S (2010), menyatakan bahwa, total perubahan nilai yang akan dihasilkan oleh metode SAW lebih banyak sehingga metode SAW sangat relevan untuk dapat menyelesaikan masalah dalam suatu pengambilan keputusan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas, maka, dirumuskan beberapa pertanyaan-pertanyaan penelitian, yaitu:

- a. Bagaimana penerapan metode *Simple Additive Weighting* dalam Sistem Pendukung Keputusan penerimaan karyawan baru pada SPBU 54.602.50?
- b. Bagaimana peran metode *Simple Additive Weighting* dalam membantu mendukung sistem?
- c. Bagaimana perancangan Sistem Pendukung Keputusan penerimaan karyawan baru pada SPBU 54.602.50 dengan metode *Simple Additive Weighting*?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang dirumuskan di atas, maka, dirumuskan beberapa batasan masalah penelitian sebagai berikut::

- a. Kriteria yang ditentukan untuk penerimaan calon karyawan baru oleh SPBU 54.602.50. Kriteria Kedisiplinan, Pengalaman Kerja, Alamat, Pendidikan, Status, Penampilan, dan Usia.
- b. Perancangan sebuah Sistem Pendukung Keputusan yang menggunakan metode *Simple Additive Weighting* dalam menentukan penerimaan karyawan baru yang didasarkan oleh bobot dan kriteria yang telah ditentukan.
- c. Penyeleksian yang dibuat dibatasi oleh proses untuk mencari kandidat yang dapat memenuhi persyaratan dari kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan.
- d. Data pelamar pekerjaan di SPBU Pertamina 54.602.50.
- e. Desain tampilan sistem menggunakan pemrograman HTML dan CSS.
- f. Pembuatan Sistem yang menggunakan pemrograman *framework Code Igniter*.
- g. Keluaran sistem menunjukkan diterima atau tidaknya calon pelamar pekerjaan.

1.4 Tujuan Masalah

Adapun tujuan masalah dari Sistem Pendukung Keputusan dengan metode *Simple Additive Weighting* pada Studi kasus SPBU 54.602.50, yaitu:

- a. Menerapkan metode *Simple Additive Weighting* dalam Sistem Pendukung Keputusan penerimaan karyawan baru pada SPBU 54.602.50.
- b. Mengetahui peran metode *Simple Additive Weighting* dalam membantu sistem dalam mendukung keputusan.
- c. Melakukan perancangan Sistem Pendukung Keputusan penerimaan karyawan baru pada SPBU 54.602.50 dengan metode *Simple Additive Weighting*.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan, maka tujuan dari penelitian ini, yakni:

1.5.1 Bagi Penulis

Manfaat penelitian yang diperoleh penulis antara lain, penulis dapat mengimplementasikan teori - teori yang telah diperoleh selama perkuliahan serta menambah wawasan ilmu pengetahuan.

1.5.2 Bagi Pengguna

Manfaat penelitian yang diperoleh pengguna antara lain, dapat membantu pengguna dalam pelaksanaan penilaian calon karyawan baru, melakukan perhitungan dan perekapan data dari penilaian yang dilaksanakan.

1.6 Sistematika Penulisan

Pada penyusunan tugas akhir, sistematika pembahasan diatur dan disusun dalam 5 bab, dan tiap-tiap bab terdiri dari sub-sub bab. Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas, maka diuraikan secara singkat mengenai materi dari bab-bab dalam penulisan tugas akhir sebagai berikut:

BAB I. PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi penjelasan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat dari pembuatan tugas akhir.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi akan penjelasan mengenai landasan dari teori – teori pendukung yang dapat menunjang pembuatan tugas akhir diantaranya konsep dan metode yang digunakan.

BAB III. METODOLOGI

Pada bab ini akan berisi pembahasan tentang metode dan analisa perancangan sistem dalam pembuatan tugas akhir. Bab ini juga akan membahas metode dan analisa perancangan sistem dalam pembuatan tugas akhir, penilaian calon karyawan baru SPBU 54.602.50 menggunakan metode *Simple Additive Weighting*.

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi penjelasan dari hasil dan pembahasan tentang kinerja dari sistem penilaian calon karyawan baru SPBU 54.602.50 menggunakan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) secara keseluruhan baik dari segi uji coba hingga evaluasi program.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi pembahasan tentang bagian akhir dari laporan tugas akhir, yaitu kesimpulan dan saran yang didapatkan dari hasil evaluasi BAB IV. Disini kesimpulan akan memberi penjelasan tentang hasil apa yang telah didapat dari proses pembuatan aplikasi hingga pembuatan laporan. Sedangkan saran akan menjelaskan bagaimana peneliti visi tentang sistem yang dibuat.

DAFTAR PUSTAKA

Pada bagian ini berisi paparan sumber-sumber dan literatur yang digunakan guna menunjang pembuatan laporan tugas akhir ini.