

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Karyawan merupakan salah satu elemen paling penting di dalam sebuah perusahaan, karena mereka memainkan peran utama dalam menjalankan operasional harian serta memastikan pencapaian tujuan organisasi [1]. Dalam konteks sumber daya manusia, karyawan tidak hanya dianggap sebagai aset, tetapi juga faktor penentu keberhasilan perusahaan [2]. Oleh karena itu, proses *rekrutmen* dan seleksi karyawan menjadi langkah strategis yang sangat penting guna memastikan bahwa perusahaan memperoleh sumber daya manusia yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan [3]. Seleksi yang efektif dapat menghasilkan karyawan yang mampu bekerja secara maksimal, bertanggung jawab, dan memberikan kontribusi nyata terhadap kemajuan perusahaan [4].

Dalam upaya mengoptimalkan proses seleksi karyawan, Sistem Penunjang Keputusan (SPK) hadir sebagai solusi berbasis teknologi komputer untuk membantu dalam proses pengambilan keputusan yang bersifat kompleks dan sering kali tidak terstruktur [5]. Dalam konteks penerimaan karyawan baru, SPK membantu mengolah data kandidat, membandingkan kriteria seleksi, dan memberikan rekomendasi yang objektif. Dengan menggunakan SPK, proses seleksi menjadi lebih efisien, terukur, dan mengurangi kemungkinan subjektivitas yang dapat memengaruhi hasil akhir [5]. Sistem ini juga mempermudah pihak HRD dan Direktur dalam mengambil keputusan berdasarkan data yang terstruktur dan akurat, sehingga dapat memastikan kualitas kandidat yang terpilih sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

PT. Mutiara Putri Gemilang merupakan sebuah perusahaan di bidang properti *real estate*, didirikan pada tahun 2022 oleh Dyan Widhiastuti. Berlokasi di Kelurahan Gondek, Kecamatan Mojowarno, Kabupaten Jombang, perusahaan ini fokus pada penjualan tanah kavling siap bangun dengan sistem pembayaran *Down Payment* (DP) minimum yang dapat

diangsur selama satu tahun tanpa bunga. Dengan visi menjadi pemimpin dalam pengembangan *properti real estate* yang mengutamakan kepercayaan pelanggan dan kualitas layanan, PT. Mutiara Putri Gemilang berkomitmen menyediakan kavling terjangkau, layanan pelanggan profesional, serta solusi hunian inovatif untuk mendukung pengembangan wilayah di Jawa Timur.

Dalam proses seleksi karyawan, PT. Mutiara Putri Gemilang masih menggunakan sistem manual yang memiliki berbagai keterbatasan dan kendala operasional. Proses manual tersebut memakan waktu lama, kandidat atau calon karyawan yang daftar juga lebih dari sepuluh orang, rentan terhadap subjektivitas, dan kurang efisien dalam menyaring kandidat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Situasi ini sering kali mengakibatkan kesulitan dalam menentukan kandidat terbaik dan memperlambat proses pengambilan keputusan. Selain itu, pendekatan manual juga menyulitkan dalam hal dokumentasi dan evaluasi kinerja proses seleksi itu sendiri. Sering pula terjadi perdebatan antara direktur dan tim HRD terkait penentuan kandidat yang paling tepat, karena tidak adanya dasar penilaian yang objektif dan terstruktur. Guna mengatasi permasalahan tersebut, dibutuhkan pengembangan sistem penunjang keputusan berbasis web yang mengintegrasikan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) dan *Profile Matching*.

Metode *Profile Matching* digunakan untuk membandingkan profil kandidat dengan standar atau kriteria yang sudah ditentukan oleh perusahaan, memberikan nilai kesesuaian berdasarkan berbagai aspek relevan seperti pendidikan, pengalaman kerja, dan keterampilan teknis [6]. Metode ini memungkinkan evaluasi yang lebih objektif terhadap kualifikasi dan kompetensi setiap kandidat, dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang relevan dengan posisi yang ditawarkan. Sementara itu, metode AHP digunakan untuk menentukan bobot setiap kriteria secara hierarkis, sehingga prioritas pada aspek-aspek penting dalam seleksi dapat ditentukan dengan lebih akurat [7]. Metode ini membantu dalam membangun struktur pengambilan keputusan yang sistematis, dengan mempertimbangkan berbagai level kriteria dan subkriteria yang relevan. AHP juga

memungkinkan penilaian yang lebih konsisten dan terukur, karena setiap kriteria diberi bobot sesuai dengan tingkat kepentingannya dalam proses seleksi [7].

Berdasarkan penelitian sebelumnya dari referensi jurnal yang berjudul "Pengembangan Sistem Pendukung Keputusan (DSS) Berbasis Web untuk Rekrutmen Karyawan Baru di PT Jagad Creative Nusantara Menggunakan Metode *Simple Additive Weighting* (SAW)" menyatakan bahwa, dalam aplikasi metode SAW untuk seleksi karyawan, menjelaskan kriteria dan bobot yang diberikan untuk mengevaluasi pelamar kerja. Evaluasi dilakukan dengan menghitung skor preferensi (V_i) untuk setiap alternatif (pelamar) berdasarkan penilaian yang dinormalisasi terhadap bobot kriteria. Hasil menunjukkan bahwa pelamar A5 memiliki skor tertinggi (6,03), menjadikannya kandidat yang diutamakan untuk posisi tersebut. Kesimpulan menekankan bahwa metode SAW secara efektif membantu dalam pengambilan keputusan untuk seleksi karyawan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Kondisi ini menunjukkan bahwa metode SAW, meskipun efektif untuk seleksi karyawan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan, tidak cocok untuk membantu dalam hal pengambilan keputusan yang tepat dengan karakteristik serupa, terutama jika terdapat variabilitas tinggi dalam kriteria yang relevan atau apabila keputusan yang diambil memerlukan pendekatan yang lebih dinamis dan kompleks [8].

Berdasarkan penelitian sebelumnya dari referensi jurnal lain yang berjudul "Sistem Penunjang Keputusan Penerimaan Karyawan Baru di PT. Yudita Teratai Cakti Menggunakan Metode *Profile Matching*" menyatakan bahwa, pengembangan Sistem Pendukung Keputusan (DSS) untuk perekrutan karyawan baru di PT. Yudita Teratai Cakti dengan menggunakan metode *Profile Matching*. Sistem ini dirancang untuk mempermudah proses seleksi dengan mengevaluasi pelamar secara objektif berdasarkan kompetensi mereka dibandingkan dengan persyaratan pekerjaan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan pengambilan keputusan dalam perekrutan. Pentingnya menyelaraskan kriteria tes dengan harapan perusahaan ditekankan untuk memastikan pemilihan karyawan yang efektif. Metodologi

yang digunakan mencakup Diagram Alir Data (DFD) dan berbagai perhitungan untuk menilai kesesuaian kandidat, dengan tujuan akhir membantu manajemen SDM dalam membuat keputusan perekrutan yang tepat. Namun, penggunaan metode *Profile Matching* saja dianggap kurang memadai, karena hasil evaluasi dapat menjadi kurang akurat jika hanya mengandalkan satu pendekatan. Oleh karena itu, diperlukan kombinasi dengan metode lain, seperti *Analytical Hierarchy Process* (AHP) atau Machine Learning, untuk meningkatkan keakuratan dan validitas hasil seleksi. Studi-studi ini memberikan wawasan berharga tentang pentingnya menggunakan pendekatan yang lebih komprehensif dalam proses seleksi karyawan [1].

Sementara itu, penelitian lain yang menerapkan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) dan *Profile Matching* dari "Penerapan Metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) dan *Profile Matching* dalam Sistem Pendukung Keputusan untuk Seleksi Penerima Beasiswa PPA." menyimpulkan bahwa, penerapan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) dan *Profile Matching* dalam sistem pendukung keputusan untuk seleksi penerima beasiswa PPA menghasilkan proses seleksi yang lebih objektif dan terstruktur. Kombinasi kedua metode ini memungkinkan penentuan kriteria dan bobot yang tepat, serta menghasilkan peringkat akhir untuk calon penerima beasiswa. Hasil analisis menunjukkan adanya korelasi tinggi antara perhitungan manual dan sistem, dengan nilai korelasi sebesar 0,613095, yang menunjukkan tingkat korelasi tinggi antara kedua variabel tersebut. Penelitian ini juga mengusulkan aplikasi berbasis web untuk manajemen beasiswa yang lebih efisien, yang dapat mengurangi waktu yang diperlukan dalam proses seleksi. Penelitian ini membuktikan bahwa kombinasi kedua metode tersebut dapat menghasilkan keputusan yang lebih akurat dan dapat diandalkan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pendekatan *hybrid* dapat mengatasi keterbatasan yang ditemui ketika menggunakan metode tunggal, sambil mempertahankan kelebihan dari masing-masing metode [9].

Berdasarkan analisis tersebut, penelitian ini bertujuan untuk

mengembangkan sistem yang menggabungkan metode AHP dan *Profile Matching* dalam seleksi karyawan di PT. Mutiara Putri Gemilang. Kriteria seleksi yang digunakan meliputi pendidikan, pengalaman kerja, kemampuan, wawancara, dan sertifikasi pendukung, yang ditetapkan berdasarkan hasil wawancara dengan direktur. Proses seleksi dilakukan oleh tim HRD dan direktur untuk memastikan pemilihan kandidat sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan sistem ini, PT. Mutiara Putri Gemilang diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam memilih kandidat terbaik, mendukung keberlanjutan perusahaan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang lebih optimal, serta memperbaiki kelemahan dalam metode seleksi sebelumnya. Tujuan akhir dari penelitian ini adalah meningkatkan kualitas proses rekrutmen dan seleksi karyawan serta mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan dengan mendapatkan karyawan berkualitas yang sejalan dengan visi dan misi perusahaan. Adapun batasan dalam penelitian ini adalah sistem yang dikembangkan hanya difokuskan untuk proses penerimaan karyawan baru, dan tidak mencakup pengelolaan karyawan yang sudah bekerja atau proses promosi jabatan di dalam perusahaan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya dalam penelitian berjudul “Sistem Penunjang Keputusan Penerimaan Karyawan Baru di PT. Mutiara Putri Gemilang dengan Menggunakan Metode AHP dan Profile Matching”, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu bagaimana implementasi Sistem Penunjang Keputusan dengan metode AHP dan *Profile Matching* pada proses seleksi karyawan baru di PT Mutiara Putri Gemilang?.

1.3. Tujuan

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini memiliki tujuan yang dirancang untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi, yaitu untuk mengimplementasikan metode AHP dan *Profile Matching* dalam Sistem Penunjang Keputusan untuk seleksi karyawan baru di PT Mutiara Putri Gemilang.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya dalam penelitian berjudul “Sistem Penunjang Keputusan Penerimaan Karyawan Baru Di PT. Mutiara Putri Gemilang Dengan Menggunakan Metode AHP Dan *Profile Matching*” dapat dirumuskan beberapa manfaat sistem ini sebagai berikut:

1. Menjadi referensi bagi pengembangan penelitian serupa yang mengintegrasikan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) dan *Profile Matching* dalam Sistem Pendukung Keputusan (SPK).
2. Membantu mempercepat dan mempermudah proses seleksi karyawan baru secara lebih terstruktur, efisien, dan objektif.
3. Menambah wawasan dan keterampilan dalam pengembangan Sistem Pendukung Keputusan menggunakan metode AHP dan *Profile Matching*.