

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset strategis dalam menentukan kesuksesan suatu perusahaan, termasuk di industri properti yang sangat kompetitif. Untuk mendapatkan kandidat terbaik, proses rekrutmen harus dilakukan secara objektif, terstruktur, dan berbasis pada data yang valid. Namun, dalam praktiknya, banyak perusahaan masih mengandalkan metode seleksi manual yang cenderung subjektif dan tidak konsisten. Hal ini dapat mengakibatkan ketidaksesuaian antara kualifikasi kandidat dengan kebutuhan fungsional perusahaan, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas dan efisiensi kerja.

Sebagai solusi atas permasalahan tersebut, dibutuhkan sebuah sistem digital yang dapat membantu proses seleksi pegawai secara lebih sistematis dan berbasis analisis. Penggunaan metode Analytical Hierarchy Process (AHP) dan Profile Matching menjadi pendekatan yang tepat untuk menyelesaikan tantangan ini. AHP berfungsi untuk menentukan bobot atau tingkat kepentingan dari setiap kriteria penilaian, sedangkan Profile Matching digunakan untuk mencocokkan profil kandidat dengan standar kompetensi yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Dalam pengembangan ini, dirancang sebuah aplikasi penerimaan pegawai berbasis web dengan menggunakan framework Laravel. Laravel dipilih karena fleksibilitasnya, kemudahan dalam pengelolaan proyek skala menengah hingga besar, serta dukungannya terhadap pengembangan sistem yang aman dan efisien. Metodologi pengembangan yang digunakan adalah SCRUM, yang memungkinkan proses pembangunan aplikasi dilakukan secara iteratif dan adaptif terhadap perubahan kebutuhan pengguna.

Melalui sistem ini, diharapkan proses rekrutmen pegawai dapat dilakukan dengan lebih cepat, objektif, dan transparan. Dengan begitu, perusahaan dapat memperoleh kandidat yang tidak hanya memenuhi kriteria secara teknis, tetapi juga sesuai dengan budaya dan tujuan perusahaan dalam jangka panjang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah antara lain:

1. Bagaimana merancang sistem rekrutmen pegawai berbasis web yang mampu mendukung proses seleksi secara objektif dan efisien?
2. Bagaimana penerapan metode Analytical Hierarchy Process (AHP) dalam menentukan bobot kriteria seleksi pegawai?
3. Bagaimana memanfaatkan metode Profile Matching untuk mencocokkan profil kandidat dengan standar kompetensi perusahaan?
4. Bagaimana memastikan sistem yang dibangun dapat memberikan hasil evaluasi yang akurat, transparan, dan mudah digunakan oleh tim HR?

1.3 Tujuan Praktek Kerja Lapangan

Tujuan dari kegiatan Praktek Kerja Lapangan ini adalah untuk mengembangkan dan menerapkan kemampuan mahasiswa dalam menyelesaikan permasalahan di dunia kerja yang berkaitan dengan sistem informasi dan pengambilan keputusan, khususnya pada proses seleksi pegawai. Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam kegiatan ini dibagi menjadi dua, yaitu:

1. **Tujuan Umum:** Memahami sistem kerja dan proses bisnis di perusahaan, khususnya pada bidang rekrutmen pegawai, serta menerapkan keilmuan yang diperoleh selama studi untuk membangun solusi berbasis teknologi informasi.
2. **Tujuan Khusus:**
 - a. Merancang dan mengembangkan sistem rekrutmen pegawai berbasis web dengan framework Laravel.
 - b. Mengimplementasikan metode Analytical Hierarchy Process (AHP) untuk penentuan bobot kriteria seleksi.

- c. Menerapkan metode Profile Matching untuk mencocokkan kompetensi kandidat dengan standar perusahaan.
- d. Menyediakan antarmuka bagi HR untuk memantau, mengevaluasi, dan menentukan kandidat secara efisien.
- e. Meningkatkan kualitas proses rekrutmen dengan menyediakan sistem yang transparan, terstruktur, dan dapat dipertanggungjawabkan.

1.4 Manfaat Praktek Kerja Lapangan

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari pelaksanaan Praktek Kerja Lapangan ini adalah sebagai berikut.

1. Bagi Mahasiswa:
 - a. Meningkatkan keterampilan teknis dan pemahaman praktis dalam pengembangan sistem informasi berbasis web.
 - b. Menambah wawasan dalam menerapkan metode pengambilan keputusan seperti AHP dan Profile Matching.
 - c. Memberikan pengalaman nyata dalam proses pengembangan sistem secara profesional di lingkungan kerja.
2. Bagi Perusahaan:
 - a. Mendapatkan sistem seleksi pegawai yang lebih objektif, efisien, dan terstruktur.
 - b. Membantu proses pengambilan keputusan rekrutmen berdasarkan data dan analisis yang akurat.
 - c. Meningkatkan kualitas hasil rekrutmen serta efisiensi waktu dan biaya seleksi pegawai.