BAB 1
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

PT. Indo Beras Unggul adalah salah satu perusahaan yang berada dibawah naungan PT. Tiga Pilar Sejahtera Food Tbk. PT. Indo Beras Unggul yang dulu bernama PT. Alam Makmur Sembada yang terkenal dengan merk beras "Ayam jago" yang kini telah diakusisi oleh PT.Tiga Pilar Sejahtera Food Tbk, pada akhir tahun 2011. PT. Indo Beras Unggul merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan beras. PT. Indo Beras Unggul terdiri dari beberapa departemen yaitu Departemen *Human Resources Development* (*HRD) & General Affair (GA)*, Departemen *Quality Assurance*, Departemen *Quality Control*, Departemen Produksi, Departemen *Warehouse*, Departemen *Maintenance*, Departemen Ekspedisi, Supervisor *Purchasing*, Supervisor *Production Planning & Inventory Control* (*PPIC)*.

Sebagai salah satu perusahaan yang sedang berkembang pesat, PT. Indo Beras Unggul membutuhkan tenaga kerja dengan Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas. SDM yang berkualitas diperoleh melalui proses perekrutan dan pengelolaan manajemen perusahaan yang tepat. Penilaian proses rekrutmen di PT. Indo Beras Unggul saat ini dilakukan secara subjektif sehingga menyebabkan hasil akhir perekrutan terhadap calon karyawan dapat mengganggu kandidat yang memiliki kemampuan dan keterampilan tetapi tidak mempunyai nilai subjektifitas yang pada akhirnya tersingkirkan. Oleh karena itu diperlukan penilaian secara objektif, pihak perusahaan telah menentukan kriteria utama sebagai parameter perekrutan terhadap calon karyawan diantaranya pendidikan terakhir, tes psikotes, tes potensi akademik, tes tertulis, tes kesehatan dan tes wawancara. Diharapkan dengan adanya tes seleksi tersebut penilaian yang dilakukan dapat bersifat objektif, akurat dan tidak memihak.

Berdasarkan kriteria perekrutan yang telah disebutkan tadi, terdapat adanya perbedaan penilaian yaitu penilaian berupa angka dan penilaian berupa abjad

sehingga membuat *manager* HRD kesulitan dalam menghasilkan nilai hasil seleksi calon karyawan. Perbedaan penilaian tersebut dapat diseragamkan menggunakan skala penilaian. Tujuan dari skala penilaian yaitu untuk menyeragamkan nilai hasil pada tes seleksi. Dalam proses rekrutmen yang bertujuan untuk mendapatkan orang yang tepat untuk suatu jabatan tertentu, tentunya memakan waktu yang cukup lama, biaya yang tidak sedikit, dan tenaga. Adanya perbedaan penilaian yaitu penilaian berupa angka dan penilaian berupa abjad pada tes seleksi merupakan faktor yang membuat proses rekrutmen di PT. Indo Beras Unggul membutuhkan waktu yang lama dan menghadirkan banyak peluang untuk membuat keputusan yang salah dan benar dalam menentukan calon karyawan.

Oleh karena itu, suatu sistem dibutuhkan oleh *manager* HRD untuk lebih mempermudah dalam menentukan calon karyawan secara cepat dan tepat sehingga tidak terjadi pemborosan waktu, biaya dan tenaga, selain itu memudahkan *manager* HRD dalam mengolah nilai hasil seleksi calon karyawan. Sebagai solusi terhadap pengambilan keputusan rekrutmen karyawan maka diperlukan suatu metode pengambilan keputusan yang tepat. Dari beberapa metode yang sudah dianalisis yang berhubungan dengan pengambilan keputusan metode yang dapat digunakan untuk menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan skala rasio dari hal-hal yang semula sukar diukur seperti pendapat, perasaan, perilaku dan kepercayaan lebih baik diselesaikan menggunakan metode Analytic Hierarky Process (AHP) [1]. Dari permasalahan ini maka dilakukan penelitian tentang “Sistem Pendukung Keputusan Rekrutmen Karyawan Di PT. Indo Beras Unggul Menggunakan Metode Analytic Hierarky Process (AHP) ”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, masalah yang terjadi pada PT. Indo Beras Unggul dalam hal perekrutan karyawan adalah bagaimana membangun aplikasi yang dapat memberikan solusi pengambil keputusan dalam permasalahan perekrutan calon karyawan.

1.3 Maksud dan Tujuan

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk membangun sistem pendukung keputusan rekrutmen karyawan di PT. Indo Beras Unggul. Sedangkan, untuk menanggapi latar belakang permasalahan yang ada, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Memberikan rekomendasi kepada *manager* HRD dalam pengambilan keputusan layak atau tidaknya calon karyawan berdasakan hasil nilai yang objektif pada penilaian rekrutmen.
2. Memudahkan *manager* HRD dalam menghasilkan nilai hasil seleksi sehingga mendapatkan calon karyawan yang tepat.

1.4 Batasan Masalah

Terdapat beberapa batasan masalah dari sistem pendukung keputusan rekrutmen karyawan ini adalah sebagai berikut :

1. Data yang diolah dalam sistem ini adalah data *user*, data kandidat, data kriteria rekrutmen, data sub kriteria rekrutmen, data kebutuhan jabatan, data departemen, data jabatan, data nilai seleksi.
2. Proses yang ditangani dalam sistem ini adalah proses pengambilan keputusan dalam menentukan layak atau tidak layaknya kandidat dan perankingan berdasarkan nilai hasil seleksi yang didapat oleh para kandidat.
3. Keluaran dari sistem yang dibangun berupa informasi pendukung keputusan terhadap rekrutmen calon karyawan yang menjadi prioritas beserta memberikan rekomendasi kepada *manager* HRD dalam menentukan kandidat yang tepat sesuai dengan kriteria rekrutmen.

4. Kriteria rekrutmen karyawan di PT. Indo Beras Unggul diantaranya : pendidikan terakhir, tes psikotes, tes potensi akademik, tes tertulis, tes kesehatan, dan tes wawancara yang ditetapkan oleh perusahaan.
5. Sistem pendukung keputusan rekrutmen karyawan ini menggunakan metode *Analytic Hierarchy Process* (AHP) untuk menentukan prioritas dari beberapa kriteria rekrutmen.
6. Standar nilai tiap jabatan digunakan untuk membandingkan nilai hasil seleksi yang diperoleh para kandidat dengan posisi jabatan yang dipilih yang ditetapkan oleh perusahaan.
7. Menggunakan metode aliran data terstruktur yang terdiri dari *Flowmap* untuk menggambarkan sistem yang sedang berjalan. *Entity Relationalship Diagram* (ERD) untuk menggambarkan pemodelan aliran data dan informasi, *Data Flow Diagram* (DFD) untuk menggambarkan model fungsional.

1.5 Metodologi Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu proses yang digunakan untuk memecahkan suatu masalah yang logis, dimana memerlukan data untuk mendukung terlaksananya suatu penelitian. Metodologi penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif yaitu metode yang menggambarkan fakta-fakta dan informasi dalam situasi atau kejadian dimasa sekarang secara sistematis, faktual dan akurat. Metodologi penelitian ini memiliki dua metode, yaitu metode pengumpulan data dan metode pembangunan perangkat lunak.

1.5.1 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dapat diperoleh secara langsung dari objek penelitian dan referensi-referensi yang telah diperoleh. Cara-cara yang digunakan untuk mendapatkan data adalah sebagai berikut :

a. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data dengan mengadakan penelitian dan peninjauan langsung di PT. Indo Beras Unggul untuk memperoleh gambaran jelas mengenai objek yang diteliti.

b. Studi Literatur

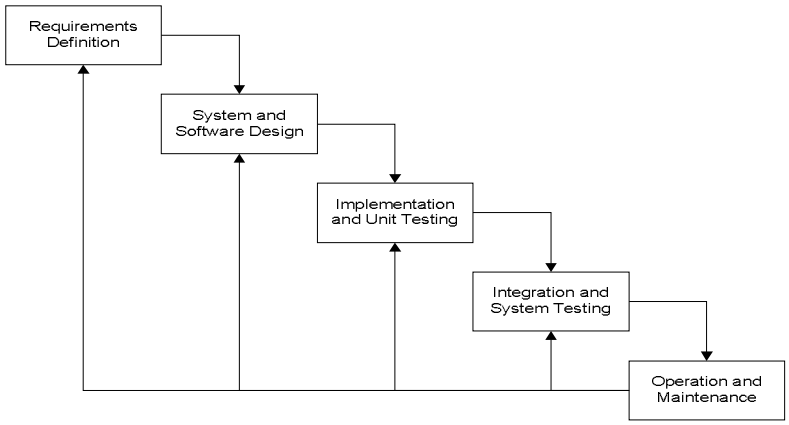
Studi literatur adalah metode pengumpulan data dengan cara mencari pustaka-pustaka yang menunjang. Baik berupa jurnal, paper serta bacaan yang berkaitan dengan sistem pendukung keputusan rekrutmen karyawan.

c. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan tanya jawab secara langsung kepada asisten *manager* HRD di PT. Indo Beras Unggul untuk memperoleh data yang berhubungan dengan pembangunan sistem pendukung keputusan rekrutmen di PT. Indo Beras Unggul.

1.5.2 Metode Pembuatan Perangkat Lunak

Metode pembuatan sistem pendukung keputusan ini memiliki kerangka kerja dengan langkah-langkah pengembangan sistem seperti pada gambar 1.1



Gambar 1.1 Metode Waterfall [7]

a. *Requirements Definition*

Tahap *requirements definition* yaitu pemodelan ini diawali dengan mencari kebutuhan dari keseluruhan sistem yang akan diaplikasikan ke dalam bentuk *software.* Hal ini sangat penting, mengingat *software* harus dapat berinteraksi dengan elemen-elemen yang lain seperti *hardware, database,* dsb. Tahap ini sering disebut dengan *Project Definition.*

b. *System and software design*

Tahap *system and software design* proses pencarian kebutuhan diintensifkan dan difokuskan pada *software*. Untuk mengetahui sifat dari program yang akan dibuat, maka para *software engineer* harus mengerti tentang domain informasi dari *software*, misalnya fungsi yang dibutuhkan, *user interface*, dsb. Dari dua aktivitas tersebut (pencarian kebutuhan sistem dan *software*) harus didokumentasikan dan ditunjukkan kepada perusahaan PT. Indo Beras Unggul.

c. *Implementation and unit testing*

Tahap *implementation and unit testing* yaitu proses ini digunakan untuk mengubah kebutuhan-kebutuhan diatas menjadi representasi ke dalam bentuk "*blueprint*" *software* sebelum *coding* dimulai. Desain harus dapat mengimplementasikan kebutuhan yang telah disebutkan pada tahap sebelumnya. Seperti dua aktifitas sebelumnya, maka proses ini juga harus didokumentasikan sebagai konfigurasi *software*.

d. *Integration and system testing*

Tahap *integration and system testing* yaitu selama tahap ini sistem pendukung keputusan rekrutmen karyawan di PT. Indo Beras Unggul yang telah dibuat harus diujicobakan. Semua fungsi-fungsi *software* harus diujicobakan agar *software* bebas dari *error*, dan hasilnya harus benar-benar sesuai dengan kebutuhan pengguna yang sudah didefinisikan sebelumnya.

e. *Operation and maintenance*

Tahap *operation and maintenance* yaitu pemeliharan suatu *software* diperlukan termasuk didalamnya adalah pengembangan karena *software* yang akan dibuat tidak selamanya hanya seperti itu. Ketika dijalankan mungkin saja ada *error* kecil yang tidak ditemukan sebelumnya atau ada penambahan fitur-fitur yang belum ada pada *software* tersebut. Pengembangan diperlukan ketika adanya perubahan dari eksternal perusahaan seperti ketika ada pergantian sistem operasi, atau perangkat lainnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini disusun untuk memberikan gambaran umum tentang penelitian yang dijalankan. Sistematika penulisan tugas akhir ini adalah sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang permasalahan yang dihadapi oleh *manager* HRD di PT. Indo Beras Unggul, merumuskan inti permasalahan yang dihadapi bagaimana membagun sistem pendukung keputusan rekrutmen karyawan di PT. Indo Beras Unggul, menentukan tujuan dari penelitian yang kemudian diikuti dengan pembatasan masalah, asumsi, serta sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini terbagi menjadi dua bagian. Bagian pertama yaitu tinjauan perusahaan, berisi penjelasan tentang profil perusahaan, sejarah singkat, visi, misi, struktur organisasi, dan deskripsi tugas. Bagian kedua berupa landasan teori, berisi teori-teori pendukung yang digunakan untuk membangun sistem pendukung keputusan rekrutmen di PT Indo Beras Unggul.

BAB 3 ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM

Bab ini berisi analisis masalah, analisis prosedur perekrutan karyawan yang sedang berjalan di PT Indo Beras Unggul, analisis metode perekrutan karyawan terhadap kasus, analisis basis data, analisis kebutuhan non-fungsional dan fungsional. Selain itu terdapat juga perancangan basis data, struktur menu, antarmuka, jaringan semantik dan prosedural untuk aplikasi yang akan dibangun sesuai dengan hasil analisis yang telah dibuat.

BAB 4 IMPLEMENTASI DAN PENGUJIAN SISTEM

Bab ini berisi tentang tahapan implementasi sistem(*system implementation*) merupakan tahap penciptaan perangkat lunak agar siap untuk dioperasikan. Setelah implementasi sistem, akan dilakukan pengujian sistem yang baru dimana akan dilihat kekurangan pada aplikasi yang baru untuk selanjutnya diadakan pengembangan sistem.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan yang ditarik dari laporan mulai dari dilakukanya suatu penelitian hingga implementasi dari sistem yang berisi permasalahan utama dari masalah yang ada dan pendapat dari sudut pandang peneliti, serta saran-saran untuk perbaikan kedepannya dengan tujuan menciptakan sebuah sistem yang jauh lebih baik yang memenuhi kebutuhan penggunanya.