

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan tidak dapat dilepaskan dari sebuah perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam suatu perusahaan disamping faktor lainnya seperti modal. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Salah satu faktor kunci agar sebuah perusahaan berkembang terletak pada SDM. Pada dasarnya, SDM berupa memperkerjakan manusia di sebuah perusahaan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Hal utama Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan memberikan kontribusi atas suksesnya perusahaan. Supaya produktifitas perusahaan berjalan dengan baik diperlukan karyawan yang sesuai dengan prinsip orang yang tepat pada ditempat yang tepat (*the right man in the right place*). Maka dari itu tugas departemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah mengisi jabatan dengan SDM yang sesuai dan ahli untuk pekerjaan itu melalui proses rekrutmen. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi adalah tugas yang vital yang membutuhkan tanggung jawab besar. Kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan perusahaan dipengaruhi dari prosedur bagaimana proses rekrutmen dan seleksi dilaksanakan.

*Analytical Hierarchy Process* (AHP) merupakan metode yang dapat digunakan untuk menyeleksi dari kriteria-kriteria yang ditentukan. Metode ini dapat menyederhanakan kriteria yang menjadi pertimbangan pengambilan keputusan untuk penerimaan karyawan baru menjadi lebih sederhana dan mudah dipahami. Sehingga kriteria calon karyawan terbaik dapat disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini diharapkan perusahaan dapat melakukan perekrutan karyawan dengan subjektif. Penerimaan karyawan secara jujur tidak dipengaruhi pendapat dan pertimbangan pribadi dalam mengambil keputusan dengan penunjang keputusan untuk seleksi karyawan diharapkan dapat membantu dan mempercepat tercapainya tujuan perusahaan.

PT Remaja Rosdakarya merupakan perusahaan yang berdiri untuk membantu dibidang pendidikan yang memiliki dua unit bisnis strategis yaitu Penerbit dan Percetakan berskala besar. Berdiri sejak 15 Mei 1961 di Bandung yang awalnya bernama CV Remaja Karya, Produk buku yang diterbitkan PT Remaja Rosdakarya hingga saat ini antaranya adalah buku-buku perguruan tinggi, buku-buku agama Islam, buku-buku umum ilmiah, populer ataupun bergambar dan buku-buku anak/perpustakaan. Sebagai perusahaan yang besar dan berpengalaman pada bidangnya, tentunya SDM merupakan hal yang penting karena kualitas karyawan sangat mempengaruhi kualitas hasil buku yang diproduksi. Semakin berkualitas karyawan yang dimiliki sebuah perusahaan maka akan semakin baik perusahaan tersebut, tetapi semakin besar sebuah perusahaan maka semakin sulit menentukan calon karyawan yang sesuai dengan prinsip orang yang tepat ditempat yang tepat, hal ini bukanlah perkara mudah untuk menentukan calon karyawan mana yang terbaik.

Menurut Setiani (2013:38) pada bagian pendahuluan menjelaskan bahwa:

Saat ini dimana persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin kuat, perusahaan seringkali mengalami kesulitan dalam menentukan kandidat yang tepat mengingat bahwa ada banyak kandidat yang tersedia tetapi sangat sedikit yang memiliki kualifikasi yang memadai. Apabila perusahaan sudah mempunyai gambaran tentang hasil analisis pekerjaan dan rancangan pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan. maka tugas departemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah mengisi jabatan dengan SDM yang cocok dan berkualitas untuk pekerjaan itu melalui proses rekrutmen.

Berawal dari masalah ini, penulis tertarik untuk mengetahui prioritas kriteria-kriteria yang ditentukan perusahaan untuk memilih calon karyawan paling berkualitas melalui skripsi yang berjudul: **“ANALISA PEMILIHAN CALON KARYAWAN TERBAIK DENGAN *ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS* (AHP) PADA PT REMAJA ROSDAKARYA”**

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang masalah di atas, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Berapa responden yang diperlukan agar penelitian pada PT Remaja Rosdakarya berjalan dengan baik?
2. Bagaimanakah urutan prioritas kriteria, subkriteria dan alternatif dalam pemilihan calon karyawan pada PT Remaja Rosdakarya?
3. Calon karyawan manakah yang sebaiknya dipilih oleh PT Remaja Rosdakarya berdasarkan metode AHP?

### **1.3. Maksud dan Tujuan**

Maksud penulis membuat skripsi ini, antara lain:

1. Membantu permasalahan PT Remaja Rosdakarya dalam pemilihan calon pegawai paling bertalenta
2. Membantu PT Remaja Rosdakarya mendapatkan Sumber Daya Manusia yang lebih baik.
3. Membantu meningkatkan benefit PT Remaja Rosdakarya dengan Sumber Daya Manusia terbaik.

Tujuan penulis dalam pembuatan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan pada program Strata Satu jurusan Sistem Informasi pada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen dan Komputer (STMIK) Nusamandiri Jakarta.

### **1.4. Metode Penelitian**

Penulis melakukan berbagai metode untuk mendapatkan data yang diperlukan yaitu :

#### **A. Observasi**

Penulis melakukan pengamatan langsung dalam pengumpulan data yang dibutuhkan untuk menentukan karyawan yang berkualitas pada PT Remaja Rosdakarya.

#### **B. Wawancara**

Penulis melakukan tanya dan jawab dalam pengumpulan data yang dibutuhkan untuk menentukan karyawan yang paling berkualitas kepada kepala bagian Personalia PT Remaja Rosdakarya.

## C. Studi Pustaka

Penulis mengambil teori-teori yang berkaitan dengan tema penyusunan skripsi ini dari buku dan jurnal sehingga diperoleh kerangka teori yang relevan dengan masalah yang disinggung sehingga dapat mendukung penyusunan penulisan.

### 1.5. Ruang Lingkup

Agar pembahasan yang dicakup tidak terlalu luas dan tidak menyimpang dari permasalahan, penulis membatasi permasalahan yaitu penentuan calon karyawan berkualitas berdasarkan kriteria-kriteria dengan menggunakan metode *Analytic Hierarchy Process* (AHP).

### 1.6. Hipotesis

H<sub>1</sub> : Mendapat calon karyawan yang memiliki pendidikan, usia, pengalaman dan keterampilan khusus paling sesuai dengan harapan PT Remaja Rosdakarya.

H<sub>2</sub> : Mendapat calon karyawan yang memiliki kemampuan teknis yang dibutuhkan oleh PT Remaja Rosdakarya

H<sub>3</sub> : Mendapat calon karyawan yang memiliki kecerdasan, kepribadian, sikap kerja dan relasi sosial yang dibutuhkan PT Remaja Rosdakarya