

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu perusahaan sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran dan fungsi yang sangat vital dan tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya, karena sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat membuat sumber daya lainnya berjalan. Kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas dan kapasitas sumber daya manusia didalamnya, karena pentingnya peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan maka sudah sepatutnya suatu perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dalam bidangnya. Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan hendaknya disesuaikan dengan kebutuhan organisasi yang bersangkutan, supaya efektif dan efisien dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Bonczek dalam Turban yang dikutip oleh Nofriansyah (2014:1) mendefinisikan bahwa “sistem pendukung keputusan sebagai sistem berbasis komputer yang terdiri dari tiga komponen yang saling berinteraksi, sistem bahasa (mekanisme untuk memberikan komunikasi antara pengguna dan komponen sistem pendukung keputusan yang lain), sistem pengetahuan (repositori pengetahuan domain masalah yang ada pada sistem pendukung keputusan atau sebagai data atau sebagai prosedur), dan sistem pemrosesan masalah (hubungan antara dua komponen lainnya, terdiri atau satu

atau lebih kapabilitas manipulasi masalah umum yang diperlukan untuk pengambilan keputusan)”.

Bila produktivitas sumber daya manusiannya tinggi, maka sumber daya manusia merupakan asset utama perusahaan, tapi bila produktivitasnya rendah maka sumber daya manusianya bukan merupakan asset lagi, melainkan akan menjadi beban bagi perusahaan. Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam perusahaan, maka layak bagi perusahaan untuk memberi perhatian yang lebih melalui kebijakan yang diambil, untuk itu perusahaan perlu melakukan penilaian atas kinerja para karyawannya. Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin dan kemampuan professional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas. Karyawan yang professional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berfikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya. Untuk itu perusahaan perlu melakukan penilaian atas kinerja para karyawannya, kecepatan dan validitas dalam mengolah informasi tersebut diatas merupakan syarat utama untuk mendukung keputusan pengangkatan karyawan tetap. Sehingga system pendukung keputusan yang digunakan juga harus memiliki perencanaan secara komprehensif dan terpadu, untuk mengecilkan tingkat resiko kegagalan pengembangan dan pemilihan keputusan untuk itu perusahaan harus berhati-hati untuk menyeleksi dalam pengangkatan karyawan tetap.

PT. Kawasan Berikat Nusantara merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa Properti khususnya penyewaan lahan dan bangunan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara melakukan

pemilihan karyawan tetap dengan cara bertahap, tetapi belum optimal dalam pelaksanaannya, kenapa dibilang belum optimal karena cara pengangkatan karyawannya tidak professional, dalam mengambil suatu keputusan layak atau tidaknya calon karyawan diangkat sebagai karyawan tetap diperusahaan tersebut, karena banyaknya calon karyawan yang harus diseleksi satu persatu berbagai kriteria-kriteriannya untuk diangkat menjadi karyawan tetap.

Untuk mengatasi permasalahan diatas, maka perlu dibangun suatu system pendukung keputusan dengan menerapkan suatu metode yang dapat mempermudah menentukan karyawan tetap dengan menggunakan metode AHP (*Analytical Hierarki Process*). Metode AHP merupakan yang paling banyak digunakan, karena metode tersebut konsepnya sederhana, mudah dipahami, komputasinya efisien dan memiliki kemampuan untuk mengukur kinerja dari alternatif-alternatif keputusan dalam bentuk matematis yang sederhana.

Saepudin dan wahyuningsih, S (2014:2406-7768) Suatu instansi tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia yang bekerja didalamnya. Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu instansi. Oleh karena itu, suatu instansi perlu melakukan penilaian kinerja pegawai untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan dalam melaksanakan tugasnya. Dalam permasalahan ini penulis memilih metode AHP (*Analytical Hierarki Process*) untuk mempermudah proses pengangkatan Karyawan Tetap yang dibutuhkan oleh PT. Kawasan Berikat Nusantara, sehingga pemilihan judul yang akan penulis susun adalah

**“SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENGANGKATAN KARYAWAN
TETAP MENGGUNAKAN METODE AHP PADA
PT. KAWASAN BERIKAT NUSANTARA”.**

1.2. Identifikasi Permasalahan

Berdasarkan latar belakang, penulis mengidentifikasi permasalahan yang ada pada PT. Kawasan Berikat Nusantara tentang :

1. Para karyawan kurang mengetahui hasil untuk menjadi karyawan tetap.
2. Kurangnya penyeleksian karyawan tetap dengan metode AHP.

1.3. Perumusan Masalah

Adanya rumusan masalah dari identifikasi permasalahan maka diperlukan analisis :

1. Bagaimana hasil dalam penyeleksian karyawan tetap pada PT. Kawasan Berikat Nusantara.
2. Bagaimana hasil dalam penentuan prioritas penyeleksian karyawan tetap dengan menggunakan metode AHP.

Untuk membangun suatu system pendukung keputusan pengangkatan karyawan tetap, dapat membantu mempercepat pengambilan keputusan sesuai spesifikasi kebutuhannya dengan menggunakan metode AHP (*Analytical Hierarchy Process*) akan menerapkan aplikasi computer yaitu *Expert Choice 2000*.

1.4. Maksud dan Tujuan

Maksud dan tujuan dari penulisan skripsi ini adalah :

1. Menentukan jenis alternative dan kriteria agar lebih valid dalam pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengolahan data pada *Analytical Hierarchy Process (AHP)* .
2. Menerapkan disiplin ilmu yang telah penulis dapatkan dalam perkuliahan.

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat kelulusan program Strata Satu (S1) untuk program studi Sistem Informasi pada Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer (STMIK) Nusa Mandiri Jakarta.

1.5. Metode Penelitian

Dalam menyusun skripsi ini penulis melakukan beberapa penerepan metode pengumpulan data untuk menyelesaikan permasalahan. Adapun metode penelitian yang dilakukan adalah dengan cara :

A. Observasi

Dalam metode penelitian observasi ini, penulis mendatangi langsung para responden dan memberikan kuesioner kepada responden untuk mendapatkan data-data yang didapat melalui kuesioner tersebut.

B. Wawancara

Dalam metode penelitian kuesioner ini, penulis menyebarkan kuesioner kepada responden yang berisikan pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan penyeleksian pegawai dalam pengangkatan karyawan tetap.

C. Studi Pustaka

Dengan metode ini penulis menggambarkan masalah secara jelas dan objektif berdasarkan teori-teori yang penulis pelajari selama perkuliahan. Selain itu, penulis juga mendapatkan data melalui pengumpulan serta beberapa buku dan jurnal sebagai bahan acuan dari referensi yang berkenaan dengan materi skripsi.

1.6. Ruang Lingkup

Penelitian ini dilakukan supaya mempermudah penulisan laporan skripsi ini dan agar lebih terarah dan berjalan dengan baik, maka perlu kiranya dibuat suatu batasan masalah. Adapun ruang lingkup permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan laporan skripsi ini, adalah:

Menentukan Kriteria, Alternatif, dan hasil akhir dari pengambilan keputusan dalam pengangkatan karyawan tetap pada PT. Kawasan Berikat Nusantara.

1.7. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang bersifat sementara atau dugaan yang paling memungkinkan yang perlu dicari kebenarannya sebagai dasar perumusan masalah penelitian yang bertujuan mengarahkan dan memberikan pedoman dalam pokok permasalahan serta tujuan penelitian. Berdasarkan perumusan masalah dan tinjauan pustaka, maka dapat di simpulkan hasil dari hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

H0= Tidak ada perbedaan dalam pemilihan calon karyawan tetap dengan menggunakan metode AHP.

H1= Ada perbedaan dalam pemilihan calon karyawan tetap dengan menggunakan metode AHP.