

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Tinjauan Pustaka

Sistem Pendukung Keputusan perekrutan karyawan dengan menggunakan metode *Simple Additive Weighting*, ditujukan untuk membantu dalam pemilihan karyawan terbaik dengan kriteria-kriteria yang menjadi parameter penilaian.

2.1.1. Pengertian Sistem

Menurut Sutabri (2012:3) menyimpulkan bahwa “Sistem merupakan suatu kumpulan atau himpunan dari unsur, komponen, variabel yang terorganisasi, saling berinteraksi, saling tergantung satu sama lain dan terpadu”.

Beberapa definisi sistem secara umum menurut Fatta (2007:3), adalah:

1. Kumpulan dari bagian-bagian yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama.

Contoh: Sistem tata surya, Sistem Pencernaan, Sistem Transportasi Umum, Sistem Otomotif, Sistem Komputer, dan Sistem Informasi.

2. Sekumpulan objek-objek yang saling berelasi dan berinteraksi serta hubungan antar objek bisa dilihat sebagai satu kesatuan yang dirancang untuk mencapai satu tujuan.

2.1.2. Karakteristik Sistem

Untuk memahami atau mengembangkan suatu sistem, maka perlu membedakan unsur-unsur dari sistem yang membentuknya. berikut adalah

karakteristik sistem yang dapat membedakan suatu sistem dengan lainnya menurut Fatta (2007:5), adalah:

1. Batasan (*Boundary*)

Pengembangan dari suatu elemen atau unsur mana yang termasuk di dalam sistem dan mana yang di luar sistem.

2. Lingkungan (*Enviroment*)

Segala sesuatu di luar sistem, lingkungan yang menyediakan asumsi, kendala, dan input terhadap sistem.

3. Masukan (*Intput*)

Sumber daya (data, bahan baku, peralatan,energi) dari lingkungan yang dikomsumsi dan dimanipulasi oleh sistem.

4. Keluaran (*Output*)

Sumber daya atau produk (informasi, laporan, dokumen, tampilan *layer Computer*, barang jadi) yang disediakan untuk lingkungan sistem oleh kegiatan dalam suatu sistem.

5. Komponen (*Component*)

Kegiatan – kegiatan atau proses dalam suatu sistem yang mentransformasikan *input* menjadi bentuk setengah jadi (*Output*). Komponen ini bisa merupakan subsistem dari sebuah sistem.

6. Penghubung (*Interface*)

Tempat di mana komponen atau sistem dan lingkungannya bertemu atau berinteraksi.

7. Penyimpanan (*Storage*)

Area yang dikuasai dan digunakan untuk penyimpanan sementara dan tetap dari informasi, energi, bahan baku, dan sebagainya.

2.1.3. Pengertian Keputusan

Menurut Kusrini (2007:7) “Keputusan merupakan kegiatan memilih suatu tindakan dalam pemecahan masalah. Tujuan dari keputusan adalah untuk mencapai target tertentu yang harus dilakukan”. Kriteria atau ciri-ciri dari keputusan adalah:

1. Banyak pilihan atau alternatif.
2. Ada kendala atau syarat.
3. Mengikuti suatu model tingkah laku, baik yang terstruktur maupun tidak terstruktur.
4. Banyak input atau variabel.
5. Ada faktor resiko.
6. Dibutuhkan kecepatan, ketepatan, dan keakuratan.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam mengambil keputusan menurut Kusrini (2007:9) yaitu sebagai berikut:

1. Identifikasi masalah.
2. Pemilihan metode pemecahna masalah.
3. Pengumpulan data ynag dibutuhkan untuk melaksanakan model keputusan tersebut.
4. Mengimplementasikan model tersebut.

5. Mengevaluasi sisi positif dari setiap alternatif yang ada.
6. Melaksanakan solusi terpilih.

2.1.4. Pengertian Sistem Pendukung Keputusan

Sistem pendukung keputusan merupakan proses alternatif tindakan untuk mencapai tujuan atau sasaran tertentu. Sistem pendukung keputusan dilakukan dengan pendekatan sistematis terhadap permasalahan melalui proses pengumpulan data menjadi informasi, serta ditambah dengan faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam menentukan sebuah keputusan. Menurut Nofriansyah (2014:1) “Sistem Pendukung Keputusan biasanya dibangun untuk mendukung solusi atau sebuah masalah atau suatu peluang.

2.1.5. Tujuan Sistem Pendukung Keputusan

Adapun tujuan dari sistem pendukung keputusan, Kusri (2007:16) adalah sebagai berikut:

1. Membantu manajer dalam pengambilan keputusan atas masalah semi struktur.
2. Memberikan dukungan atas pertimbangan manajer dan bukannya dimaksudkan untuk menggantikan fungsi manajer.

2.1.6. Keuntungan Sistem Pendukung Keputusan

Sistem pendukung keputusan juga memiliki keuntungan atau manfaat. Adapun keuntungan dari sistem pendukung keputusan adalah sebagai berikut:

1. Sistem pendukung keputusan memperluas kemampuan pengambil keputusan dalam memproses data.
2. Kecepatan simulasi memberikan kemampuan bagi kita untuk mengevaluasi dampak keputusan dengan waktu yang singkat.

2.1.7. Komponen-komponen Sistem Pendukung Keputusan

Sistem pendukung keputusan terdiri dari tiga komponen utama atau subsistem yaitu:

a. Subsistem Data (*Data Subsystem*)

Subsistem Data merupakan komponen Sistem Pendukung Keputusan penyedia data bagi sistem. Data dimaksud disimpan dalam *database* yang diorganisasikan oleh suatu sistem dengan sistem manajemen pangkalan data (*DataBase Management System/DBMS*). Melalui pangkalan data inilah data dapat diambil dan diekstraksi dengan cepat.

b. Subsistem Model (*Model Subsystem*)

Keunikan dari sistem pendukung keputusan adalah kemampuannya dalam mengintegrasikan data dengan model-model keputusan. Model merupakan peniruan dari alam nyata. Hal lain yang perlu diperhatikan adalah pada setiap model yang disimpan hendaknya ditambahkan rincian keterangan dan penjelasan yang komprehensif mengenai model yang dibuat, sehingga pengguna atau perancang:

- 1) Mampu membuat model yang baru secara mudah dan cepat.
- 2) Mampu mengakses dan mengintegrasikan subrutin model.

- 3) Mampu menghubungkan model dengan yang lain melalui pangkalan data.
- 4) Mampu mengelola model base dengan fungsi manajemen yang analog dengan manajemen database (seperti mekanisme untuk menyimpan, membuat dialog, membuat dialog, menghubungkan, dan mengakses model).

c. Subsistem Dialog (*User System Interface*)

Keunikan lain dari sistem pendukung keputusan adalah adanya fasilitas yang mampu mengintegrasikan sistem terpasang dengan pengguna secara interaktif.

Melalui subsistem dialog inilah sistem diartikulasikan dan diimplementasikan sehingga pengguna dapat berkomunikasi dengan sistem yang dirancang. Fasilitas yang dimiliki oleh subsistem ini dapat dibagi menjadi tiga komponen, yaitu:

- 1) Bahasa aktif (*Action Language*), perangkat yang digunakan untuk berkomunikasi dengan sistem, seperti *Keyboard*, *Joystick*, Panel-panel sentuh lain, perintah suara atau *key function* lainnya.
- 2) Bahasa Tampilan (*Presentation Language*), perangkat yang digunakan sebagai sarana untuk menampilkan sesuatu, seperti *Printer*, *Grayscale Display*, *Plotter*, dan Lainnya.
- 3) Basis Pengetahuan (*Knowledge Base*), perangkat yang harus diketahui pengguna agar pemakaian sistem bisa efektif.

Komponen-komponen tersebut membentuk sistem aplikasi sistem pendukung keputusan yang harus bisa dikoneksikan (Kusrini, 2007:25).

2.1.8. Pengertian Rekrutmen

Menurut Edy Sutrisno rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Proses rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh diabaikan, hal ini disebabkan untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan apa yang didapat. Artinya organisasi tersebut tidak memperoleh karyawan yang tepat, dalam arti baik kualitas maupun kuantitasnya. Apabila tidak terjadi kesesuaian yang diharapkan oleh organisasi tersebut dapat dikatakan kemungkinan aktivitas kerja kurang efektif dan efisien, maka organisasi tersebut akan mengalami kegagalan. Agar dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan dengan jumlah yang sesuai dengan kebutuhan, dibutuhkan suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan dengan dilandasi mutu perencanaan yang benar-benar matang.

2.1.9. Tujuan Rekrutmen

- a. Menyediakan sekumpulan calon tenaga kerja atau karyawan yang memenuhi syarat.
- b. Untuk mengkoordinasikan upaya perekrutan dengan program seleksi dan pelatihan.
- c. Untuk memenuhi tanggung jawab perusahaan dalam upaya menciptakan kesempatan kerja.

2.1.10. Pengertian Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian. Posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan atau karyawan operasional dan karyawan manajerial (pemimpin).

2.1.11. Metode *Simple Additive Weighting* (SAW)

Menurut Nofriansyah (2014:10) mengemukakan bahwa “Metode *Simple Additive Weighting* sering dikenal dengan istilah metode penjumlahan terbobot.” Konsep dasar metode *Simple Additive Weighting* ini adalah mencari penjumlahan terbobot dari rating kinerja pada setiap alternatif pada semua atribut. Metode *Simple Additive Weighting* disarankan untuk penyeleksian dalam sistem pengambilan keputusan multi proses. Metode *Simple Additive Weighting* merupakan metode yang banyak digunakan dalam pengambilan keputusan yang memiliki banyak atribut. Metode *Simple Additive Weighting* membutuhkan proses normalisasi matriks keputusan (X) ke suatu skala yang dapat diperbandingkan dengan semua rating alternatif yang ada. Langkah Penyelesaian Metode *Simple Additive Weighting* adalah sebagai berikut:

1. Menentukan kriteria-kriteria yang akan dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan, yaitu: C_i .

2. Menentukan rating kecocokan setiap alternatif pada setiap kriteria.
3. Membuat matriks keputusan berdasarkan kriteria (C_i), kemudian melakukan normalisasi matriks berdasarkan persamaan yang disesuaikan dengan jenis atribut (atribut keuntungan ataupun atribut biaya) sehingga diperoleh matriks ternormalisasi R .
4. Hasil akhir diperoleh dari proses perankingan yaitu: penjumlahan dari perkalian matriks ternormalisasi R dengan vektor bobot sehingga diperoleh nilai terbesar yang dipilih sebagai alternatif terbaik (A_i) sebagai solusi.

Formula untuk melakukan normalisasi tersebut adalah sebagai berikut:

$$r_{ij} = \begin{cases} \frac{x_{ij}}{\max_i x_{ij}} & \text{jika } j \text{ adalah atribut keuntungan (benefit)} \\ \frac{\min_i x_{ij}}{x_{ij}} & \text{jika } j \text{ adalah atribut biaya (cost)} \end{cases}$$

Sumber: Nofriansyah (2014:11)

Gambar II.1
Formula Normalisasi

Keterangan:

1. Simbol r_{ij} adalah rating kinerja ternormalisasi.
2. Simbol x_{ij} adalah nilai calon karyawan.
3. Simbol $\max x_{ij}$ adalah nilai terbesar dari setiap kriteria.
4. Simbol $\min x_{ij}$ adalah nilai terkecil dari setiap kriteria.
5. Atribut keuntungan adalah jika nilai terbesar dalam atribut tersebut merupakan nilai terbaik.
6. Atribut biaya adalah jika nilai terkecil dalam atribut tersebut merupakan nilai terbaik.

Dimana r_{ij} adalah rating kinerja ternormalisasi dari alternatif A_i pada atribut C_j , $i=1,2,\dots,m$ dan $j=1,2,\dots,n$.

Nilai preferensi untuk setiap alternatif (V_i) diberikan rumus sebagai berikut:

$$V_i = \sum_{j=1}^n w_j r_{ij}$$

Sumber: Nofriansyah (2014:12)

Gambar II.2 **Rumus Nilai Preferensi**

Keterangan:

V_i = Rangking untuk setiap alternatif.

W_j = Nilai bobot rangking (dari setiap kriteria).

R_{ij} = Nilai rating kinerja ternormalisasi.

Nilai V_i yang lebih besar mengidentifikasi bahwa alternatif A_i lebih terpilih.

Keunggulan dari metode *Simple Additive Weighting* dibandingkan dari metode sistem keputusan yang lain terletak pada kemampuannya dalam melakukan penilaian secara lebih tepat karena didasarkan pada nilai kriteria dan bobot tingkat kepentingan yang dibutuhkan.

Dalama metode *Simple Additive Weighting* dapat juga menyeleksi alternatif terbaik dari sejumlah alternatif yang ada kemudian dilakukannya proses perangkungan yang jumlah bobot dari semua kriteria dijumlahkan setelah menentukan nilai bobot dari setiap kriteria.

2.1.12. Software Pendukung

Adapun *Software* pendukung yang dipakai penulis adalah *Microsoft Office Excel*. *Microsoft Excel* atau *Microsoft Office Excel* adalah sebuah program aplikasi lembar kerja *spreadsheet* yang dibuat dan didistribusikan oleh *Microsoft Corporation* makanan ringan *Microsoft Windows* dan *Mac OS*. (Bahri, 2014:25).

2.2. Penelitian Terkait

Literatur mengenai penggunaan metode *simple additive weighting* banyak ditemukan dalam buku maupun jurnal-jurnal ilmiah, berikut ini beberapa topik penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan dan terkait dengan penggunaan metode *simple additive weighting* dan permasalahan yang sejenis dengan yang penulis teliti:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ardhi, Fajar, Anang (2016) yang berjudul, Sistem Pendukung Keputusan Untuk Pemilihan Karyawan Dengan Metode *Simple Additive Weighting* Di PT. Herba Penawar Alwahida Indonesia. Menyimpulkan bahwa “ Hasil dari perhitungan sistem merupakan perbandingan nilai tertinggi ke rendah dan nilai tertinggi merupakan hasil yang dibutuhkan sebagai bahan pertimbangan oleh HRD (*Human Resources Department*) untuk memperoleh pegawai yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan”.
2. Penelitian yang dilakukan oleh M.Rizki Fahrurrozi, Tjatur Kandaga Gautama (2013) yang berjudul, Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Pegawai dengan Algoritma *Simple Additive Weighting* dan *Fuzzy Logic*, Menyimpulkan bahwa “Proses normalisasi rating pada algoritma *simple additive weighting* memungkinkan kita untuk membandingkan nilai-nilai dalam satu kriteria, karena nilai yang diberikan diubah menjadi nilai relatif terhadap nilai maksimum dari masing-masing kriteria”.

2.3. Tinjauan Organisasi

Putera Sampoerna *Foundation* (PSF) adalah Institusi Bisnis Sosial pertama di Indonesia. *The Sampoerna University*, adalah Perguruan Tinggi yang beroperasi di bawah naungan Putera Sampoerna *Foundation* (PSF) yang didirikan

sebagai wujud kepedulian PSF untuk aktif berkontribusi dalam pembangunan ekonomi Indonesia melalui pendidikan. SU adalah universitas yang terdepan di Indonesia dalam penyediaan akses terhadap pendidikan Amerika di Indonesia dengan biaya yang sangat efisien untuk generasi muda Indonesia, dalam upaya mencetak pemimpin masa depan Indonesia yang unggul.

2.3.1. Sejarah Putera Sampoerna *Foundation* (PSF)

1) Pada tahun 2001:

- a. Putera sampoerna bersama pemegang saham PT HM Sampoerna mendirikan Putera Sampoerna *Foundation*.
- b. Mulanya yayasan ini hanya memberikan beasiswa untuk siswa Sekolah Menengah Atas dan S2 Nasional.

2) Pada tahun 2002:

- a. Diluncurkan dua program baru : beasiswa S1 Nasional dan MBA Internasional.
- b. Secara keseluruhan , lebih dari 4.500 beasiswa telah diberikan.

3) Pada tahun 2003:

Memberikan beasiswa bagi pemenang Olimpiade Sains Tingkat Nasional.

4) Pada tahun 2004:

- a. Melihat besarnya kebutuhan tenaga pengajar berkualitas, maka didirikanlah Putera Sampoerna *Foundation Teachers Institute* (SFTI), *institute* pertama di Indonesia yang bergerak di bidang keguruan.

- b. Sampoerna *Foundation Alumni Association* (SFAA) dan program magang mulai diluncurkan.
- c. Jumlah beasiswa yang diberikan sampai saat itu melampaui 12.000.

5) Pada tahun 2005:

- a. Putera Sampoerna *Foundation* merupakan salah satu organisasi pertama yang tiba di lokasi bencana tsunami di Aceh. Bersama dengan mitra lainnya, PSF memberikan bantuan program rehabilitasi pendidikan, penyediaan tenda serta berbagai kebutuhan lainnya sehingga sekolah-sekolah dapat kembali beroperasi.
- b. Tiga sekolah negeri diadopsi oleh *United Schools Program* (USP) yang bertujuan meningkatkan kualitas sekolah.

6) Pada tahun 2006 :

- a. Mendirikan Sekolah Bisnis Manajemen (SBM_ITB) - program MBA eksekutif yang bekerja sama dengan Institut Teknologi Bandung (ITB) yang menawarkan spesialisasi MBA dalam di bidang Telekomunikasi, Hukum Usaha dan Energi di Jakarta.
- b. Meluncurkan fasilitas *Student Loan* dan *Student Financing* pertama di Indonesia sebagai pinjaman tanpa agunan dengan bantuan dari Bank Internasional Indonesia (BII) dan International Finance Corporation (IFC) – salah satu divisi Bank Dunia.

7) Pada tahun 2007:

- a. Mengadakan Kongres Guru Indonesia (KGI) pertama di Indonesia yang diikuti oleh lebih dari 1.000 guru dan kepala sekolah dari seluruh Nusantara.
- b. Putera Sampoerna Foundation menjadi organisasi filantropi pertama di Indonesia yang menerima sertifikasi ISO9001 atas kualitas sistem manajemen yang dimilikinya. Total sekolah yang diadopsi oleh USP meningkat menjadi 17 sekolah dan 5 madrasah.
- c. Melalui Madrasah Quality Improvement Program (MQIP), Putera Sampoerna Foundation mengadopsi satu dari lima madrasah guna menjalani program pengembangan pendidikan dan kurikulum.
- d. Mengadakan acara bincang-bincang, *Distinguished Speaker Series* yang menghadirkan Muhammad Yunus (pemenang Nobel) sebagai pembicara. Muhammad Yunus adalah pendiri bank mikro-finansial, Grameen Bank dan penulis beberapa buku filantropi, Bisnis Sosial dan Pertanggungjawaban Sosial Perusahaan.

8) Pada tahun 2008:

- a. Menjadi NGO Pendidikan pertama di Indonesia yang mendapat penghargaan sertifikasi ISO 9001:2000 untuk sistem manajemennya yang efisien.
- b. Secara resmi diundang oleh Presiden Bill Clinton untuk menghadiri *Clinton Global Initiatives* sebagai perwakilan dari Indonesia.

- c. Bait Al-Kamil (yayasan asosiasi Putera Sampoerna Foundation) mendapat sertifikasi izin dari BAZNAS, Lembaga Islam yang berwenang di Indonesia untuk mengumpulkan donasi dan zakat dari masyarakat muslim. NGO sekuler pertama dan satu-satunya yang secara resmi memperoleh izin untuk melakukan hal tersebut.

9) Pada tahun 2009:

- a. Mendirikan dua Sampoerna *Academy* di Malang dan Palembang. Akademi-akademi ini menyediakan pendidikan berasrama dengan akreditasi setingkat *Cambridge* kepada siswa SMA yang berasal dari keluarga prasejahtera untuk 3 tahun berturut-turut.
- b. Sampoerna *School of Education* (SSE) didirikan di Jakarta dan diberikan kepercayaan untuk memberikan gelar pendidikan dan pengajaran.
- c. Bekerjasama dengan Bait Al-Kamil, yayasan Zakat Nasional (BAZNAS). PSF adalah LSM sekuler pertama dan satu-satunya yang telah mendapatkan izin resmi tersebut.

10) Pada tahun 2010:

- a. Memanfaatkan strategi utama *Pathway to Leadership*, Putera Sampoerna *Foundation* mengubah posisinya menjadi Institusi Bisnis Sosial yang menciptakan ekosistem bagi inovasi dan pemberdayaan agar menghasilkan lebih banyak program dan prakarsa demi Indonesia yang mampu untuk berhubungan secara optimal di kalangan Internasional.

- b. Peluncuran dan perluasan program baru, termasuk Yayasan dan Koperasi Sahabat Wanita; pakarsa *ACCESS Education Beyond* untuk memacu program, pertukaran pendidikan Amerika Serikat-Indonesia; dan MEKAR *Entrepreneur Network* suatu wadah kewirausahaan berbasis-internet untuk pengembangan pemimpin usaha.
- c. Peluncuran Sampoerna *School of Business* sebagai bagian dari prakarsa Putera Sampoerna *Foundation* untuk mendirikan universitas berkelas dunia.

11) Pada tahun 2013:

Mendirikan Universitas Siswa Bangsa International yang merupakan penggabungan dari Sampoerna *School of Education* (SSE) dan Sampoerna *School of Business* (SSB). USBI memiliki 4 Fakultas (*Faculty of Education, Faculty of Business and Economics, Faculty of Art, Desain and Media and the Faculty of Science and Technology*).

Adapun Visi dan Misi Sampoerna *University* adalah:

Visi:

Menghasilkan para calon pemimpin bangsa yang handal di masa depan yang siap menghadapi tantangan untuk berkompetisi di kancah global.

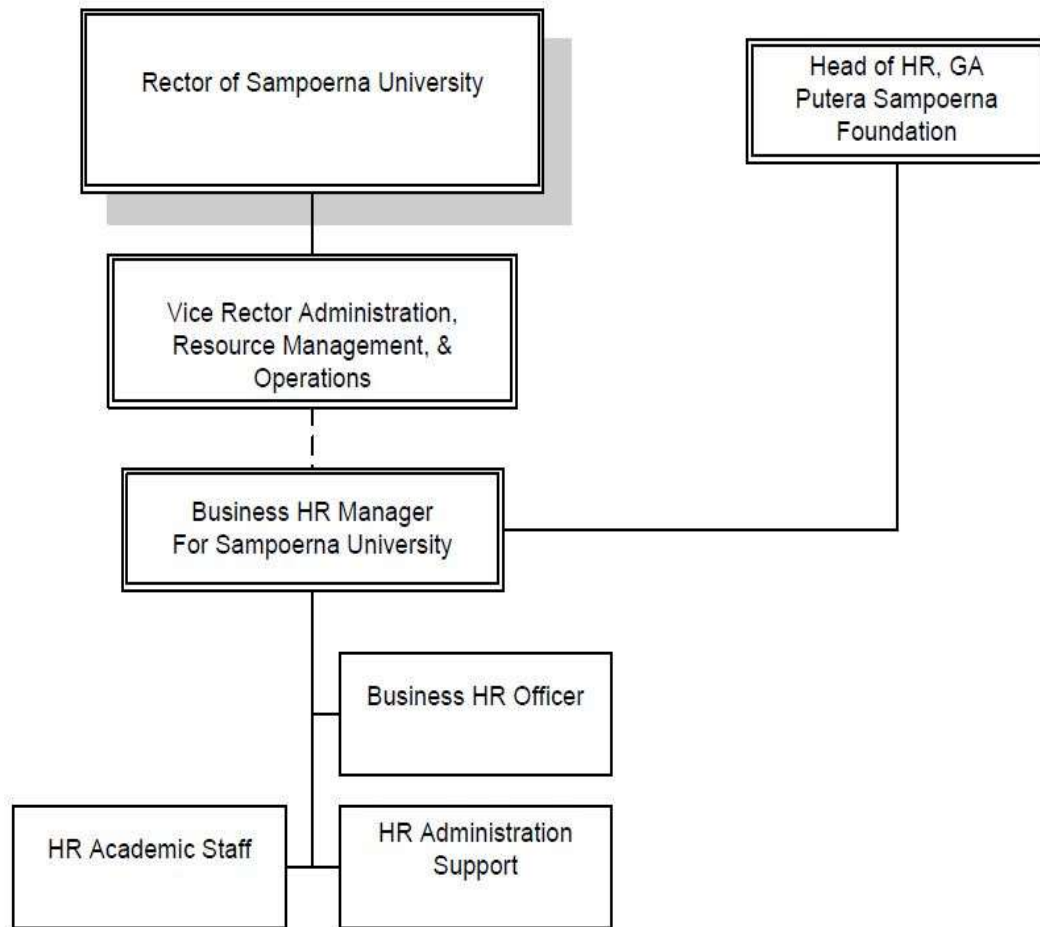
Misi :

1. Mengembangkan alur pendidikan Internasional yang mendukung lahirnya para calon pemimpin siap kerja dan berdaya saing global.

2. Membentuk sistem sekolah terpadu dengan kesehatan keuangan yang baik dan tumbuh secara stabil.
3. Menjadi panutan bagi organisasi bisnis sosial lainnya di Indonesia
4. Menjadi organisasi yang Profesional, peduli, terbuka dan terus berupaya mencapai kesempurnaan.

2.3.2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu kerangka yang mewujudkan suatu pola tetap dari hubungan antara kedudukan dan peranan dalam suatu lingkaran kerjasama. Struktur organisasi mutlak diperlukan agar dapat diketahui dengan jelas bagaimana hubungan antara bagian, tugas dan wewenang serta tanggung jawab dan kewajiban-kewajiban terhadap pengembangan Putrsa Sampoerna *Foundation*.



Gambar II.3.
Struktur Organisasi *Human Resources* Sampoerna University

2.3.3. Tugas dan Wewenang

Berdasarkan struktur organisasi diatas, maka tanggung jawab dan kewajiban setiap bagian adalah sebagai berikut :

1) *Rector of Sampoerna University*

Pemimpin perguruan tinggi atau universitas yang bertanggung jawab kepada yayasan Putera Sampoerna *Foundation*.

2) *Vice Rector Administration, Resource Management & Operations*

Membantu rector dalam memimpin pelaksanaan kegiatan bidang keuangan, administrasi umum dan manajemen sumber daya yang meliputi :

- a. Perencanaan dan pengolahan anggaran
- b. Pembinaan kepegawaian dan kesejahteraan
- c. Pengelolaan perlengkapan
- d. Pemeliharaan ketertiban
- e. Pengurusan ketatausahaan
- f. Penyelenggaraan hubungan masyarakat
- g. Pengolahan data yang menyangkut bidang administrasi umum

3) *Head of Human Resources, General Affair Putera Sampoerna Foundation*

- a. Mengkoordinir perumusan strategi jangka panjang dalam merumuskan Rencana Kerja dan Anggaran.
- b. Mengatur dan mengawasi pelaksanaan tugas karyawan menurut sistem dan prosedur yang ditentukan.

4) *Business HR Manager for Sampoerna University*

- a. Merencanakan dan mengembangkan kebijakan sistem pengelolaan SDM.
- b. Berkoordinasi dan mengontrol fungsi dan tugas SDM dalam pelaksanaannya.
- c. Menunjang dan meningkatkan kinerja SDM dalam mencapai target perusahaan.

5) *Business HR Officer*

- a. Membantu menyusun rencana untuk kebutuhan perekrutan

- b. Memberikan pelatihan dan pengembangan kepada staff
- c. Mengoperasikan kebijakan gaji dan tunjangan
- d. Konseling staff tentang masalah yang mereka miliki, bisa di tempat kerja ataupun secara pribadi
- e. Mengawasi jasa karyawan seperti kesehatan dan keselamatan serta fasilitas sosial.

6) *HR Academic Staff*

- a. Melakukan proses perpanjangan masa kerja dosen
- b. Membuat surat-surat dan melakukan pengecekan dengan DIKTI dan Kopertis
- c. Membantu *Business HR Officer*
- d. Membuat laporan

7) *HR Administration Support*

- a. Berkoordinasi dengan *HRD Manager* dalam mengelola SDM.
- b. Membuat dan mengontrol mengenai Surat Perjanjian Kerja dan segala sesuatu yang berhubungan dengan SDM.