BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah modal dasar dalam suatu perusahaan, oleh karena itu kualitas SDM harus selalu dikembangkan dan diarahkan agar mencapai tujuan perusahaan. Adapun aktivitas manajemen sumber daya manusia yaitu terdiri dari: perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini mempunyai tujuan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik sehingga tenaga kerja yang yang diperoleh perusahaan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya dan membantu kelancaran jalannya perusahaan.

Aktivitas sumber daya manusia dapat dilihat melalui 2 aspek yaitu: aspek kualitas dan aspek kuantitas. Aspek kualitas mencakup kemampuan sumber daya manusia baik fisik maupun non fisik, meliputi kecerdasan mental dalam melaksanakan pembangunan. Sedangkan aspek kuantitas mencakup jumlah sumber daya manusia yang tersedia. Jika Pengelolaan sumber daya manusia tidak efektif dan efisien maka akan berpengaruh pada proses berjalannya perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien sesuai keinginan perusahaan. Sehingga ini membuat peran manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi yang sangat penting dalam mengelola suatu perusahaan atau suatu organisasi.

Saat ini persaingan dalam mendapatkan suatu pekerjaan di perusahaan - perusahaan semakin ketat, lapangan pekerjaan yang tersedia semakin sedikit dan proses seleksi karyawan semakin ketat ini membuat semakin sulitnya seseorang untuk memperoleh pekerjaan. Tujuan utama dari proses perekrutan dan seleksi karyawan adalah untuk mendapatkan orang yang tepat untuk jabatan tertentu, sehingga orang tersebut mampu berkontribusi pada perusahaan secara optimal dan dapat bertahan di perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Walaupun tujuannya terdengar sederhana, tetapi dalam masalahnya proses rekrutmen tersebut sangat kompleks, memakan waktu yang lama, biaya yang tidak sedikit, dan berpeluang melakukan kesalahan dalam menentukan orang yang tepat.

PT. Insekta adalah sebuah perusahaan swasta yang terletak di Jakarta Selatan. Perusahaan ini bergerak di bidang penjualan Obat Serangga. Dalam proses pengrekrutan dan seleksi penerimaan karyawan baru masih dilakukan secara manual, sehingga menyulitkan bagi para manajer dalam menentukan karyawan baru yang produktif sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan. Masalah yang sering terjadi pada bagian HRD (*Human Resource Development*) di PT. Insekta adalah proses seleksi karyawan yang masih dilakukan secara konvensional. dimana setelah peserta mengikuti seleksi, kemudian dalam menentukan kelulusan dilakukan perhitungan secara manual oleh panitia. Hal ini dipandang cukup rentan terhadap kemungkinan memberikan penilaian secara subjektif dalam menentukan kelulusan. Sehingga dengan demikian dibutuhkan suatu cara yang dapat mendorong agar proses seleksi karyawan ini dapat dilakukan secara objektif. Salah satunya yaitu dengan menerapkan *Analytical Hierarchy Process* (AHP) dalam proses seleksi karyawan tersebut.

AHP adalah sebuah hirarki fungsional dengan input utamanya persepsi manusia. Dengan hirarki, suatu masalah kompleks dan tidak terstruktur dipecahkan ke dalam kelompok – kelompoknya. Kemudian kelompok – kelompok tersebut diatur menjadi suatu bentuk hirarki.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis membatasi permasalahannya hanya pada lingkup pengambilan keputusan dalam permasalahan dengan berbagai kriteria diantaranya pendidikan, pengalaman kerja, tes psikologi, dan wawancara yang terjadi pada penyeleksian karyawan baru menggunakan metode AHP (*ANALYTICAL HIERARCY PROCESS*).

Menurut Rohmah (2015:41)

AHP merupakan metode pengambilan keputusan yang membantu dalam menentukan prioritas dari beberapa kriteria. Pada penelitian ini, PT. Elfa Sinora sebagai studi kasus. Perusahaan ini adalah sebuah perusahaan swasta yang terletak di Surabaya, bergerak di bidang penjualan oli mobil. Saat ini proses penilaian rekrutmen di PT. Elfa Sinora dilakukan secara subyektif sehingga menyebabkan hasil akhir perekrutan terhadap calon karyawan dapat mengganggu kandidat yang memiliki kemampuan dan keterampilan tetapi tidak mempunyai nilai subyektifitas, yang pada akhirnya tersingkirkan. Selain itu, terdapat adanya perbedaan penilaian berupa angka dan abjad pada terseleksi sehingga membuat manager kesulitan dalam menghasilkan nilai hasil seleksi calon karyawan. Oleh karena itu, sebagai solusi dari permasalahan yang terjadi maka dibangunlah sebuah sistem pendukung keputusan rekrutmen karyawan menggunakan metode Analitycal Hierarchy Process (AHP). Kriteria rekrutmen perusahaan pada perusahaan ini diantaranya pengalaman kerja, wawancara, pendidikan, dan kesehatan. Tujuan dari penelitian ini adalah membuat *sistem pendukung keputusan* yang dapat digunakan oleh PT. Elfa Sinora dengan metode *Analitycal Hierarchy Process* (AHP), micrososft visual basic sebagai programnya, microsoft acces 2007 sebagai database server sehingga dapat membantu pihak perusahaan dalam mengambil keputusan secara efektif dan efesien. Hasil perhitungan Consistensi Rasio (CR) menunjukkan 2%, sesuai standart CR dibawah 10% maka hasilnya dapat diterima, artinya pembobotan masih dianggap konsisten.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana proses seleksi karyawan baru di PT. Insekta Jakarta saat ini ?
2. Bagaimana penerapan metode AHP dalam proses seleksi karyawan baru pada PT. Insekta Jakarta ?

1.3. Maksud dan Tujuan

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk mengolah data. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui dan mempelajari bagaimana proses seleksi karyawan baru di PT. Insekta Jakarta
2. Metode yang digunakan penulis dalam pelaksanaan penelitian di PT. Insekta Jakarta ini menerapkan AHP dalam proses seleksi karyawan baru pada PT. Insekta Jakarta dengan menggunakan metode AHP (*Analytical Hierarchy Process*).
3. Sebagai salah satu syarat kelulusan pada program sarjana komputer pada STMIK nusa mandiri.

1.4. Metode Penelitian

Dalam penyusunan skripsi ini penulis mencari atau mengumpulkan data sebagai bahan – bahan refrensi dengan cara sebagai berikut :

1. Observasi

   Dalam penelitian ini cara untuk memperoleh data yang lengkap dengan menggunakan observasi, pengamatan langsung dalam pengumpulan data dari PT. Insekta Jakarta.

2. Wawancara

   Penulis melakukan tanya jawab secara langsung kepada bagian Manager dan staf – staf lainnya di PT. Insekta yang ada di jakarta selatan untuk memberikan informasi yang akurat.

4. Studi Pustaka

   Studi pustaka merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mempelajari buku-buku referensi, catatan kuliah dan buku-buku yang ada kaitannya dengan judul yang diambil, sumber yang diperoleh merupakan informasi sekunder.

1.5. Ruang Lingkup

Dalam penyusunan skripsi ini penulis membatasi permasalahannya hanya pada lingkup penelitian untuk mengetahui proses seleksi karyawan baru pada PT. Insekta Jakarta dan bagaimana penerapan AHP (*ANALYTICAL HIERARCY PROCESS*) dalam proses seleksi karyawan baru tersebut.

1.6. Hipotesis

Hubungan antar variabel dalam penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut :

H1 : AHP (*Analytical Hierarchy Process*) dapat diterapkan dalam seleksi karyawan baru pada PT. Insekta Jakarta.

Ho : AHP (Analytical Hierarchy Process) tidak dapat diterapkan dalam seleksi karyawan baru pada PT. Insekta Jakarta.