BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Sistem Pendukung Keputusan (SPK)

Sistem pendukung keputusan menurut Suryadi (2014:4) tujuannya adalah untuk membantu pengambilan keputusan memilih berbagai alternatif keputusan yang merupakan hasil pengolahan informasi-informasi yang diperoleh atau tersedia dengan menggunakan model-model pengambilan keputusan. Ciri utama, sekaligus keunggulan dari sistem pendukung keputusan (SPK) tersebut adalah kemampuannya untuk menyelesaikan masalah-masalah yang tidak terstruktur. Pada dasarnya SPK ini merupakan pengembangan lebih lanjut dari sistem informasi manajemen terkomputerisasi (Computerized Management Information System), yang dirancang sedemikian rupa sehingga bersifat interaktif dengan pemakainya. sifat interaktif ini dimaksudkan untuk memudahkan integrasi antara berbagai komponen dalam proses pengambilan keputusan, seperti prosedur, kebijakan, teknis analisis, serta pengalaman dan wawasan manajerial guna membentuk suatu kerangka keputusan yang bersifat fleksibel.

Menurut Sudirman dan widjajani,1996 (2014:5) mengemukakan ciri-ciri SPK yang dirumuskan oleh Alters Keen, sebagai berikut:

1. SPK ditunjukan untuk membantu keputusan-keputusan yang kurang terstruktur dan umumnya dihadapi oleh para manajer yang berada di tingkat puncak.

2. SPK merupakan gabungan antara kumpulan model kualitatif dan kumpulan data.
3. SPK memiliki fasilitas interaktif yang dapat mempermudah hubungan antara manusia dengan komputer.
4. SPK bersifat luwes dan dapat menyesuaikan dengan perubahan-perubahan yang terjadi.

` Perkembangan SPK menurut Widjajani,1996 (2014:10) menciptakan gagasan gagasan-gagasan sistem pendukung keputusan bagi kelompok, eksekutif, dan organisasi. Menguraikan secara singkat perkembangan SPK ini dengan paparan sebagai berikut :

a. SPK Kelompok adalah merupakan suatu sistem berbasis komputer yang interaktif untuk membantu dalam mencari solusi dari permasalahan-permasalahan tidak terstruktur bagi sekelompok pengambilan keputusan yang berkerja sama.
b. SPK Eksekutif (SPKE) adalah merupakan sistem yang harus bersifat fleksibel karena kebutuhan para eksekutif yang akan berubah dengan sangat cepat.
c. SPK Organisasi adalah pendekatan formal yang terstruktur karena merupakan sistem yang besar, kompleks, dan membutuhkan pemograman secara sistemik.

2.1.2. Pengertian Pengambilan Keputusan

Menurut Mangkusubroto dan Tresnadi,1987 (2014:13) perngertian pengambilan keputusan adalah bentuk pemilihan dari berbagai alternatif tindakan yang mungkin dipilih yang prosesnya melalui mekanisme tertentu, dengan harapan akan menghasilkan sebuah keputusan yang terbaik. Penyusunan model keputusan adalah suatu cara untuk mengembangkan hubungan-hubungan logis yang mendasari

persoalan keputusan ke dalam suatu model matematis, yang mencermikan hubungan yang terjadi diantara faktor-faktor yang terlibat.

Menurut Simon,1960 (2014:15) mengajukan model yang menggambarkan proses pengambilan keputusan. Proses ini terdiri dari tiga fase, yaitu :

a. Intelegence

   Tahap ini merupakan proses penelusuran dan pendektesian dari lingkup problematika serta proses pengenalan masalah. Data masukan diperoleh, diproses, dan diuji dalam rangka mengindentifikasikan masalah.

b. Design

   Tahap ini merupakan proses menemukan, mengembangkan dan menganalisis alternatif tindakan yang bisa dilakukan, tahap ini meliputi proses untuk mengerti masalah, menurrunkan solusi dan menguji kelayakan solusi.

c. Choice

   Pada tahap ini dilakukan proses pemilihan diantaranya berbagai alternatif tindakan yang mungkin dijalankan. Hasil pemilihan tersebut kemudian diimplemetasikan dalam proes pengambilan keputusan.

2.1.3. *Analytical Hierarchy Process* (AHP)

Analytical Hierarchy Process (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 (Permadi,1992). Suatu tujuan yang bersifat umum dapat dijabarkan dalam beberapa sub tujuan yang lebih terperinci

yang dapat menjelaskan apa yang dimakasud dalam tujuan pertama. Penjabaran ini dapat dilakukan terus hingga akhirnya diperoleh tujuan yang bersifat operasional. Dan pada hirarki terendah inilah dilakukan proses evaluasi atas alternatif-alternatif, yang merupakan ukuran dari pencapaian tujuan utama, dan pada hirarki terendah ini dapat ditetapkan dalam satuan apa kriteria diukur.

Beberapa hal yang perlu diperhatikan di dalam melakukan proses penjabaran hirarki tujuan, yaitu:

1. Pada saat penjabaran tujuan ke dalam subtujuan, harus diperhatikan apakah setiap aspek dari tujuan yang lebih tinggi tercakup dalam subtujuan tersebut.
2. Meskipun hal tersebut terpenuhi, perlu menghindari terjadinya pembagian yang terlampau banyak, baik dalam arah horizontal maupun vertikal
3. Untuk itu sebelum menetapkan suatu tujuan untuk menjabarkan hirarki tujuan yang lebih rendah, maka dilakukan tes kepentingan, “apakah suatu tindakan/hasil yang terbaik akan diperoleh bila tujuan tersebut tidak dilibatkan dalam proses evaluasi?”

AHP yang dikembangkan oleh Thomas L. Saaty, dapat memecahkan masalah yang kompleks dimana aspek atau kriteria yang diambil cukup banyak. Juga kompleksitas ini disebabkan oleh struktur masalah yang belum jelas, ketidakpastian persepsi pengambilan keputusan serta ketidakpastian tersedianya data statistik yang akurat atau bahkan tidak ada sama sekali. Adakalanya timbul masalah keputusan yang dirasakan dan diamati perlu diambil secepatnya, tetapi variasinya rumit sehingga datanya tidak mungkin dapat dicatat secara numerik, hanya secara kualitatif saja yang dapat diukur, yaitu berdasarkan persepsi pengalaman dan intuisi.

Menurut Saaty (2014:131) Kelebihan AHP dibandingkan dengan yang lainnya adalah:

1. Struktur yang berhirarki, sebagai konsekuensi dari kriteria yang dipilih, sampai pada subsubkriteria yang paling dalam.
2. Memperhitungkan validitas sampai dengan batas toleransi inkonsistensi berbagai kriteria dan alternatif yang dipilih oleh para pengambil keputusan.
3. Memperhitungkan daya tahan atau ketahanan output analisis sensitivitas pengambilan keputusan

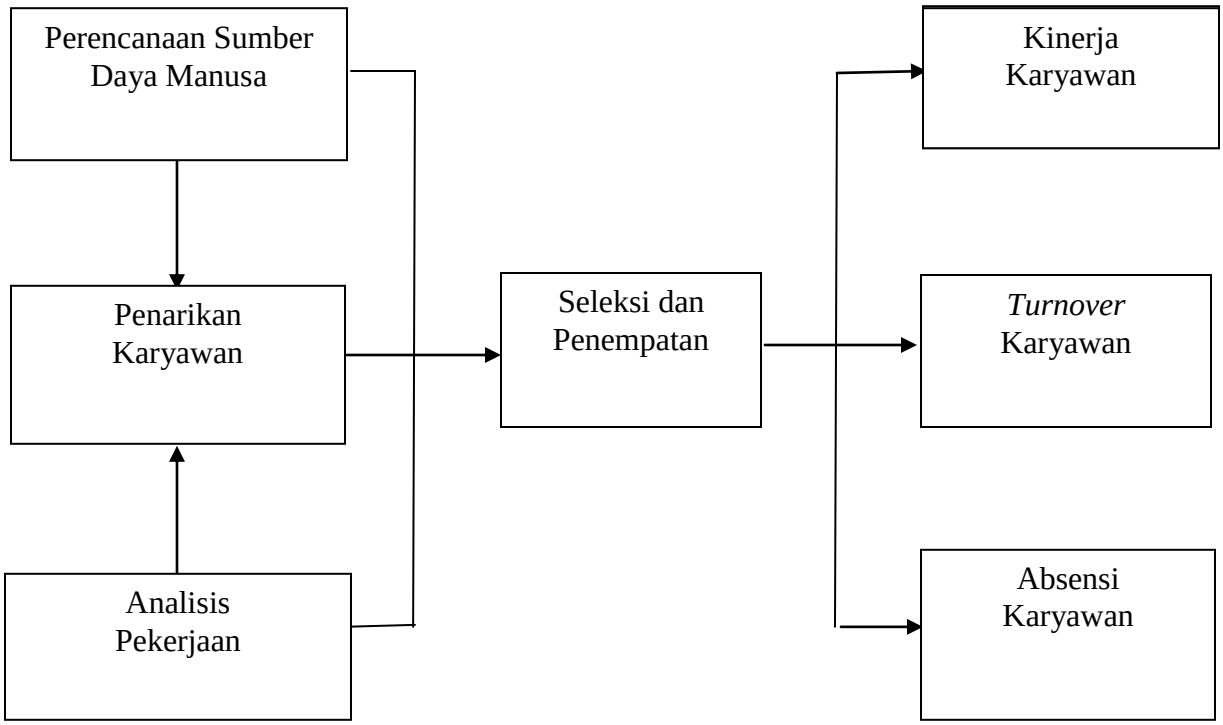
2.1.4. Pengertian Seleksi Calon Karyawan

Menurut Bangun (2012:159) Seleksi *(selection*) adalah proses memilih calon karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Kegiatan seleksi dilakukan untuk mengurangi sebagian jumlah pelamar, sehingga diperoleh calon karyawan yang terbaik. Tanpa karyawan-karyawan berkualitas, sulit bagi perusahaan untuk mencapai keberhasilan. Begitu pentingnya kegiatan seleksi dilakukan perusahaan untuk memilih karyawan terbaik, sejumlah dana dikeluarkan untuk kegiatan itu. Kebanyakan perusahaan menangani sendiri tugas ini dengan menyiapkan tenaga yang memilih keahlian khusus dibidang seleksi. Namun, sebagian perusahaan harus mendatangkan tenaga dari luar perusahaan untuk melaksanakan tugas seleksi dengan mengeluarkan biaya per calon karyawan yang cukup mahal.

Berbeda cara perusahaan melaksanakan seleksi, ada yang terencana dan tidak terencana. Perusahaan kecil sering melakukan seleksi secara tidak terencana, kegiatan dilaksanakan ketika tenanga kerja dibutuhkan. Biasanya tugas ini secara langsung

ditangani oleh manajernya sendiri. Tetapi, perusahaan besar kegiatan seleksi dilaksanakan secara terencana, dan dikerjakan oleh bagian sumber daya manusia. Tugas ini ditangani oleh orang yang memiliki keahlian khusus dalam bidang seleksi.

Seleksi dan penempatan merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi. Keberhasilan dalam melaksanakan kegiatan ini ditentukan oleh tiga faktor penting antara lain, analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, dan penarikan karyawan. Melaksanakan kegiatan seleksi dan penempatan yang baik berpengaruh pada tingginya kinerja karyawan, dan rendahnya tingkat *turnover* dan absensi karyawan. Hubungan antara variabel-variabel yang berkaitan dengan seleksi dan penempatan dapat dilihat pada gambar 2.1.4. topik utama yang disampaikan dalam bab ini adalah proses seleksi dan penempatan, dan pengorganisasian seleksi calon karyawan.



Sumber : sumber daya manusia (Bangun 2012)

Gambar II.2. Hubungan Seleksi dan Penempatan Dengan Variabel - Variabel Manajemen

2.1.5. Penempatan Karyawan

Penempatan (*placement*) menurut Bangun (2012:159) berkaitan dengan penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang dengan pekerjaan yang akan dikerjakannya. Suatu tugas manajer yang penting untuk menempatkan orang sesuai dengan pekerjaan yang tepat. Seseorang diberikan pekerjaan sesuai dengan dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Kesalahan dalam menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai akan mendapatkan hasil yang kurang baik. Ketidaktelitian dalam hal ini bisa

berakibat pada kurangnya semangat kerja yang berdampak pada rendahnya prestasi kerja, dan tingginya tingkat *turnover* dan absensi karyawan.

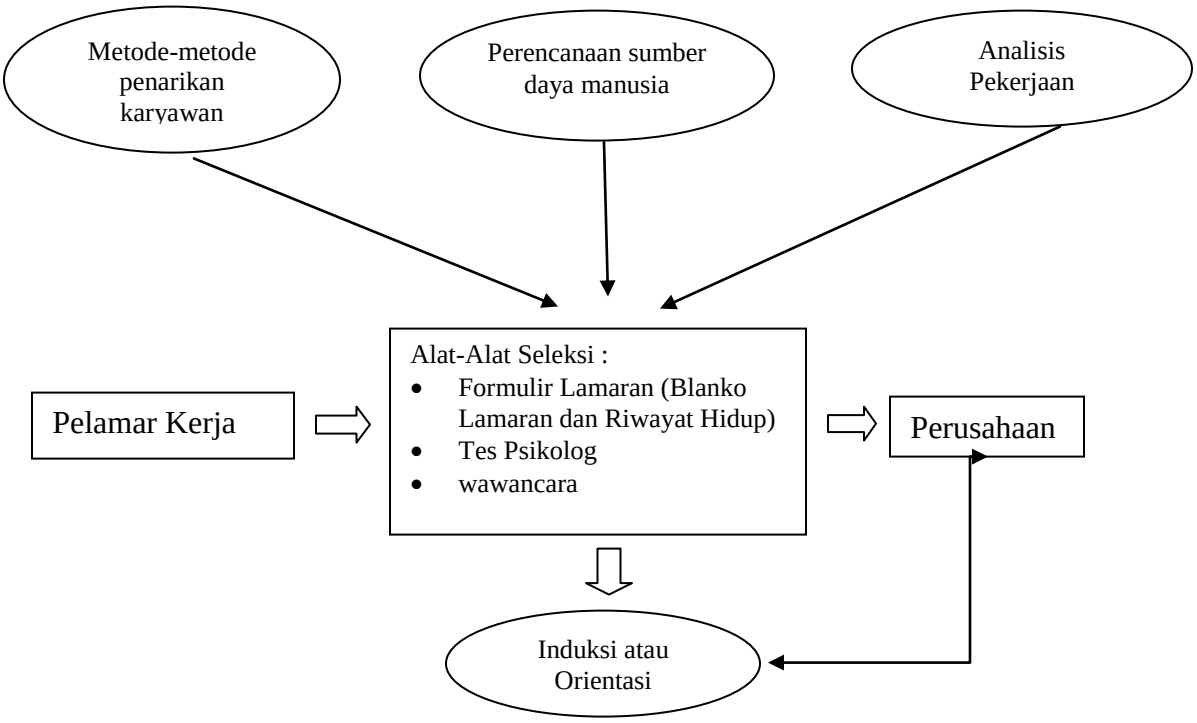
Keberhasilan dalam penempatan karyawan akan melibatkan suatu kegiatan penting adalah seleksi. Berbagai macam atau tahap seleksi yang dapat dilalui untuk dapat mengetahui kesesuaian pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan calon karyawan dengan persyaratan pekerjaan. Melalui tes psikologi dan wawancara serta alat tes lainya dapat digunakan sebagai dasar dalam penempatan karyawan. Oleh karena itu, kedua konsep tersebut tidak dapat dipisahkan, karena kesalahan dalam seleksi akan dapat menempatkan karyawan pada posisi yang kurang tepat.

2.1.6. Proses Seleksi Karyawan

Bangun (2012:160) Proses seleksi merupakan serangkaian metode yang digunakan untuk memperoleh informasi tentang pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan calon karyawan. Setiap tahap dalam proses seleksi akan diperoleh informasi tentang calon karyawan, kemudian dicocokan dengan persyaratan pekerjaan. Calon karyawan yang memenuhi persyaratan akan mengikuti tahap seleksi berikutnya. Setiap tahap dalam proses seleksi akan berkurang jumlah calon karyawan yang ikut pada tahap berikutnya.

Sebagian besar perusahaan menentukan proses seleksi untuk mendapatkan calon karyawan yang terbaik, sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Berbagai bentuk proses seleksi dilakukan bergantung pada ukuran perusahan (*corporate size*), sifat-sifat pekerjaan (*job characteristics*), jumlah pelamar, dan kepentingan penarikan. Ukuran perusahaan sangat menentukan proses seleksi yang dilakukan untuk

memperoleh karyawan yang sesuai dengan kemampuannya, proses seleksi dapat dilaksanakan dalam waktu yang singkat, sehari atau dua hari. Tetapi, juga dapat dilaksanakan dalam waktu yang lebih lama, tiga hari bahkan membutuhkan waktu seminggu, Tergantung kebutuhannya. Makin lama proses seleksi dilaksanakan, maka semakin selektif perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang terbaik. Perusahaan-perusahaan besar umumnya membutuhkan proses seleksi yang lama karena mendapatkan pelamar dalam jumlah besar.



Sumber : sumber daya manusia (Bangun 2012)

Gambar II.2. Kerangka Penarikan Karyawan

Untuk memulai proses seleksi karyawan, diawali dari tiga ketentuan yang terlihat pada gambar diatas. Pertama, tetapkan metode penarikan efektif dengan cara memilih salah satu metode yang sesuai dari beberapa metode penarikan. Kedua, melaksanakan perencanaan sumber daya manusia untuk menentukan jumlah dan kualitas calon karyawan yang dipilih. Ketiga, menetapkan standar atau persyaratan pekerjaan dibandingkan dengan kualifikasi calon karyawan. Dari tiga ketentuan tersebut akan dapat ditentukan alat-alat seleksi yang tepat sampai calon karyawan itu berhasil untuk mengikuti tahap orientasi sebagai tahap akhir dari proses seleksi.

2.1.7. Langkah - langkah Seleksi Karyawan

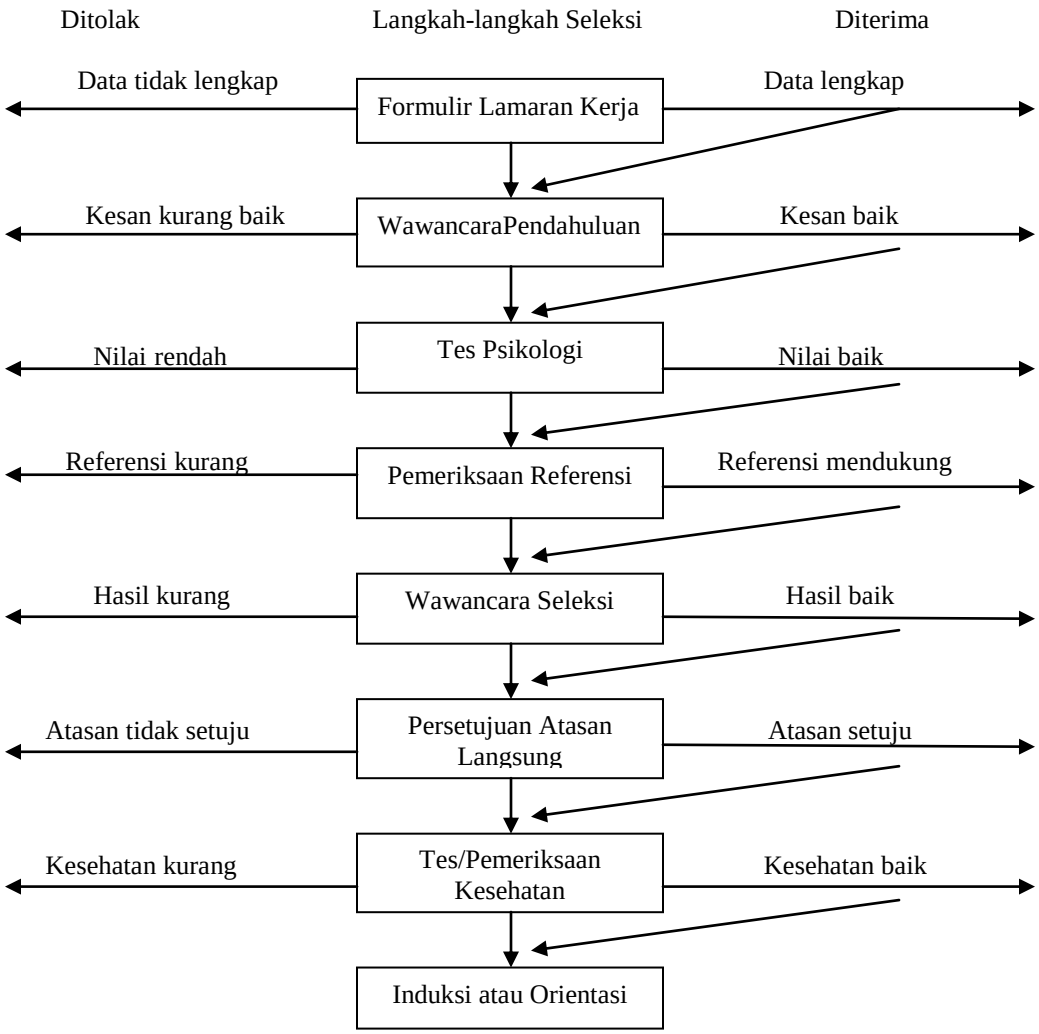
Bangun (2012:161) Setiap perusahaan untuk mendapatkan karyawan terbaik akan melalui langkah-langkah seleksi. Langkah-langkah seleksi merupakan tahap-tahap yang harus dilalui seseorang dalam proses penarikan karyawan suatu perusahaan. Perusahaan telah menetapkan alat-alat yang digunakan dalam proses seleksi, dimana setiap tahapan seleksi menggunakan alat yang berbeda sesuai kebutuhannya. Bahkan, kemungkinan tempat yang digunakan juga bisa berbeda sesuai dengan kebutuhan seleksi.

Setiap perusahaan berbeda dalam menentukan langkah-langkah yang digunakan dalam kegiatan seleksi. Walaupun tidak ada standar dalam menentukan langkah-langkah seleksi, tetapi secara umum dapat ditentukan sebagai berikut:

1. Menerima lamaran kerja
2. Wawancara pendahuluan
3. Tes psikolog

4. Pemeriksaan referensi
5. Wawancara seleksi
6. Persetujuan atasan langsung
7. Pemeriksaan kesehatan
8. Induksi atau orientasi

Setiap tahap dalam langkah-langkah seleksi ini akan diperoleh informasi mengenai kesesuaian pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan calon karyawan dengan syarat pekerjaan. Karyawan yang dinilai sesuai dapat melanjutkan pada langkah seleksi berikutnya, sedangkan yang hasilnya kurang atau tidak memenuhi syarat kelulusan tidak dapat mengikuti seleksi pada tahap berikutnya. Setiap tahap dalam langkah-langkah seleksi dapat diperoleh informasi yang menentukan berhasil tidaknya seorang calon karyawan untuk mengikuti proses seleksi tahap berikutnya.



Sumber : sumber daya manusia (Bangun 2012)

Gambar II.2. Langkah-langkah Seleksi

1. Formulir Lamaran Kerja

Tahap pertama dalam seleksi karyawan adalah menerima surat lamaran dari pelamar. Lamaran dikumpulkan, kemudian dilihat kelengkapan data berdasarkan sejumlah lamaran yang diterima. Bagian sumber daya manusia menerima lamaran pekerjaan melalui berbagai cara. Biasanya, lamaran diterima melalui surat/faks atau diantar langsung oleh pelamar. Tetapi, dengan perkembangan teknologi akhir-akhir ini pelamar sering juga mengirimkan lamarannya melalui *internet* secara *online* atau cara lain dengan menggunakan elektronik/ berbagai macam bentuk formulir lamaran yang biasa digunakan perusahaan untuk menjaring calon karyawan sesuai dengan kebutuhannya.

Surat lamaran kerja yang diterima menunjukan minat dari pelamar untuk memenuhi permintaan perusahaan dalam pekerjaan. Dalam formulir lamaran akan ditunjukan persyaratan-persyaratan yang dibutuhkan suatu pekerjaan. Sebenarnya, perusahaan tidak etis meminta persyaratan yang sifatnya berkaitan dengan pribadi pelamar, seperti, foto, agama, jenis kelamin, warna kulit, istri, anak, karena hal-hal tersebut dapat menimbulkan diskriminasi. Tetapi, setelah calon karyawan diterima bekerja, foto dan tanggal lahir serta persyaratan lainnya yang dibutuhkan dapat dipenuhi untuk keperluan identifikasi dan penyimpanan data. Beberapa hal tersebut bisa diminta jika merupakan persyaratan pekerjaan, dan berkaitan dengan kinerja calon karyawan bila diterima sebagai karyawan.

2. Wawancara Pendahuluan

Lamaran yang memenuhi syarat, pelamar akan dipanggil untuk mengikuti wawancara pendahuluan. Wawancara pada tahap ini biasanya dilakukan dalam waktu sangat singkat, sasarannya di sini untuk mengetahui kesungguhan pelamar bekerja pada perusahaan yang dilamar. Pertanyaan yang diajukan sangat sederhana, namun demikian sebagian pelamar akan tersisih, pada tahap ini akan dinilai penampilan, dan cara berkomunikasi. Beberapa yang biasa ditanyakan pada tahap ini mengenai motivasi pelamar, gaji, dan pekerjaan yang diinginkan, serta pengalaman dan prestasi kerja yang pernah diraih pada organisasi lain. Hasil wawancara pendahuluan akan menentukan untuk mengikuti proses seleksi berikutnya. Penilaian dilakukan atas hasil yang memenuhi syarat, memberi kesan yang baik bagi pewawancara sehingga diikutsertakan pada proses seleksi berikutnya.

3. Tes Psikologi

Sebagian besar perusahaan, baik perusahaan besar maupun kecil, melaksanakan tes psikologi dalam proses seleksi. Namun demikian, ada sebagian perusahaan kecil yang tidak melaksanakan tes psikologi sebagai dasar memilih calon karyawan terbaik, tetapi lebih mempercayakan pada seleksi wawancara saja. Keputusan tersebut diambil dengan pertimbangan sangat rumit dilaksanakan dan membutuhkan biaya yang relatif besar. Pertimbangan tersebut melihat perbandingan antara manfaat yang diperoleh dengan besarnya biaya yang dikeluarkan untuk kegiatan tersebut. Walaupun demikian, kebanyakan perusahaan akan mempercayai tes psikologi untuk mendapatkan calon karyawan terbaik.

Beberapa hasil penelitian menunjukan bahwa kinerja karyawan yang baik ditentukan oleh tes psikologi. Ada korelasi yang signifikan antara tes psikologi dengan variabel-variabel terpengaruh lainnya seperti kinerja karyawan, tingkat *turnover*, dan absensi karyawan. Anda dapat melakukan pengujian antara tes psikologi dengan kinerja karyawan setelah diterima bekerja. Anda bisa memilih calon karyawan dengan hasil tes psikologi baik, kemudian dilihat bagaimana kinerjanya setelah diterima bekerja. Jika kinerja ternyata baik, dapat dikatakan bahwa kaitan kedua variabel tersebut berhubungan secara positif, hipotesis tersebut akan diterima. Tetapi, jika sebaliknya yang terjadi maka hubungan kedua variabel tersebut secara negatif, hipotesis tersebut tidak berlaku pada suatu waktu tertentu mungkin berlaku pada waktu dan tempat yang berbeda.

4. Pemeriksaan Referensi

Setelah dilaksanakan tes psikologi, langkah selanjutnya perlu dilaksanakan pemeriksaan referensi atau surat keterangan. Pemeriksaan referensi bertujuan untuk memperoleh keterangan pelamar di masa lampau. Berdasarkan surat keterangan itu dapat memberikan informasi tentang pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki calon karyawan. Banyak hal lain yang dapat diperoleh dengan memeriksa referensi pelamar seperti karir, prestasi kerja, latar belakang pendidikan, dan lain sebagainya. Membaca surat keterangan merupakan masukan bagi perusahaan dan sebagai dasar untuk dapat menempatkan calon karyawan pada posisi yang tepat.

Sebagian besar perusahaan melaksanakan langkah ini dan memasukan salah satu proses seleksi bagi calon karyawan. Berdasarkan suatu penelitian atas 122

oraganisasi swasta dan pemerintah menyatakan bahwa 90 persen melaksanakan pemeriksaan referensi sebagai salah satu bagian proses seleksi, sebesar 84 persennya memeriksa latar belakang pendidikannya, 28 persen memeriksa referensi pribadi pelamar, sedangkan 4 persen melakukan pemerikasaan kredit secara teratur (Flippo, 1984). Metode yang paling umum digunakan untuk pemeriksaan referensi adalah melalui surat dan telepon.

Referensi dapat diperoleh dari beberapa sumber, salah satu di antaranya adalah berasal dari pelamar itu sendiri. Para pelamar menyampaikan keterangan tentang dirinya sendiri, baik mengenai identitas dirinya, pendidikan, diperoleh dari keluarga dan kerabat dekat pelamar. Tetapi, itu semua mempunyai nilai yang kecil, karena tidak ada orang atu keluarga dan kerabat dekat yang memberikan keterangan yang tidak baik untuk keperluan yang penting. Kebanyakan perusahaan lebih mempercayai referensi yang disampaikan oleh perusahaan tempat calon karyawan bekerja sebelumnya. Tetapi ada sebagian perusahaan lebih percaya pada referensi pribadi, karena yang mengetahui karakter atau kepribadian seseorang adalah diri sendiri, hal yang paling penting diperhatikan di sini adalah kejujuran pemberi referensi.

5. Wawancara Seleksi

Wawancara merupakan seleksi yang penting dilakukan untuk memperoleh informasi tentang kepribadian dan kemampuan para pelamar. Pewawancara (*interviewer*) dapat mengetahui kondisi fisik dan kemampuan pelamar karena berhadapan secara langsung dengan pelamar. Tidak jarang terdapat ketidakcocokan informasi yang disampaikan pelamar pada formulir lamaran dan resume. Oleh karena itu, pada langkah ini merupakan suatu kesempatan bagi perusahaan untuk mengukur kemampuan calon karyawan secara langsung. Di sini, pewawancara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang tidak diajukan pada langkah seleksi sebelumnya.

Melalui wawancara seleksi, pewawancara dapat mengetahui keadaan yang sebenarnya tentang kesesuian pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan calon karyawan dengan persyaratan pekerjaan. Pewawancara menilai secara subjektif calon karyawan melalui raut wajah *(facial expression*), penampilan, dan cara berbicara. Dengan demikian, dengan mudah dapat mendeteksi kebohongan atas informasi yang disampaikan secara tertulis oleh calon karyawan. Namun, karena sifatnya yang subjektif maka sering tidak dipercaya hasilnya, membutuhkan alat lain sebagai informasi tambahan. Pewawancara sering membuat beberapa kesalahan seperti, pewawancara sendiri tidak menguasai topik wawancara, pewawancara mendominasi kegiatan wawancara, dan pewawancara tidak mendengarkan dengan baik calon pelamar menjawab pertanyaan. Sebagai akibat kesalahan ini, alat iini kurang *reliable* sebagai alat dalam memelih calon karyawan terbaik. Sehingga hasil wawancara tidak optimal.

6. Persetujuan Atasan Langsung

Setelah mengikuti langkah-lanngkah seleksi sebelumnya, maka sampailah pada langkah berikutnya yaitu persetujuan atasan secara langsung atau supervisor. Para supervisor ingin bertemu secara langsung dengan calon bawahannya, karena merekalah nanti yang selalu berhubungan dalam melaksanakan pekerjaan di perusahaan. Tindakan ini dilakukan agar terdapat keserasian hubungan antara para pekerja dengan supervisor. Dalam organisasi, hubungan antara atasan dengan pekerja dapat dilihat dalam struktur organisasi. Para atasan memberikan perintah kerja, sedangkan para bawahan mempertanggungjawabkan pekerjaannya kepada atasannya secara langsung. Karena pentingnya hubungan itu, maka sewajarnyalah para supervisor ingin mengetahui tentang kepribadian atau karakteristik calon bawahannya. Keterangan-keterangan tentang diri calon karyawan tersebut dapat dilakukan melalui wawancara oleh supervisor.

Proses kegiatan ini merupakan langkah wawancara yang ketiga, atasan langsung ingin memperoleh informasi tentang kesesuaian calon karyawan dengan bidang pekerjaannya. Wawancara pada tahap ini mungkin saja ada kesamaan dengan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh pewawancara pada tahap-tahap wawancara sebelumnya. Sebaiknya hal ini tidak terjadi, karena informasi yang disampaikan pelamar pada wawancara sebelumnya sudah disampaikan. Oleh karena itu, diperlukan koordinasi di antara bagian-bagian yang terlibat dalam kegiatan seleksi ini. Setiap bagian dibutuhkan keseimbangan wewenang, tugas dan kewajiban dalam mengatasi tumpang tindih pekerjaan dalam seleksi calon karyawan. Bagian sumber daya manusia lebih mementingkan pada persyaratan formal pelamar. Tetapi, para

supervisor lebih mengarah pada karakteristik pelamar yang berkaitan dengan pekerjaan secara khusus, seperti pelatihan dan pengalaman-pengalaman di masa lampau yang ada kaitannya dengan pekerjaan.

7. Tes atau Pemeriksaan Kesehatan

Perusahaan umumnya membutuhkan calon karyawan yang sehat jasmani dan rohani untuk dipekerjakan pada bidang pekerjaan tertentu. Dengan alasan ini, perusahaan akan melakukan pemeriksaan kesehatan jasmani dan rohani calon karyawan. Pemeriksaan kesehatan biasanya dilakukan rumah sakit-rumah sakit atau tempat-tempat klinik kesehatan yang dipercaya perusahaan. Tes kesehatan dilakukan untuk memastikan kemampuan jasmani pelamar dengan persyaratan pekerjaan. Termasuk di dalamnya adalah kesehatan fisik, mata, pendengaran, dan lain sebagainya. Apakah dapat mengangkat barang seberat 15 kg, tidak memakai kaca mata, tidak menggunakan alat bantu pendengaran, dan lain sebagainya. Tujuan utama dilakukan tes ini adalah menghindari diterimanya karyawan yang tidak sehat jasmani.

Tujuan lain dari tes kesehatan adalah untuk menghindari tuntutan biaya kesehatan bila calon karyawan dipekerjakan. Karyawan yang sering sakit akan mengeluarkan biaya yang relatif besar. Biaya kesehatan karyawan merupakan tanggungjawab perusahaan yang dilindungi oleh undang-undang ketenagakerjaan. Setiap karyawan yang sakit berhak untuk menuntut ganti rugi atas kesehatannya. Hal yang lebih penting lagi, pemeriksaan kesehatan calon karyawan untuk mencegah masuknya penyakit menular kepada karyawan-karyawan lain dalam perusahaan. Tentu saja, akan merugikan perusahaan yang lebih besar akibat penyakit menular

tersebut. Di samping besarnya biaya pengobatan karyawan, pekerjaan semakin banyak tidak selesai, sehingga dapat mengakibatkan kegiatan perusahaan terhambat. Dengan demikian, apabila hal itu terjadi perusahaan mengalami kerugian secara ekonomi atas besarnya biaya pengobatan.

8. Induksi atau Orientasi

Setelah serangkaian kegiatan seleksi dilalui, maka sampailah saatnya calon karyawan mengikuti langkah induksi atau orientasi. Karyawan akan diperkenalkan dengan pekerjaannya dengan pekerjaannya dan lingkungan perusahaan. Mungkin saja calon karyawan diberikan berbagai masalah perusahaan untuk dipecahkan. Banyak calon karyawan yang tidak mampu mengerjakanya sehingga tidak sedikit yang mengundurkan diri setelah mengikuti tahap ini. Kegagalan calon karyawan menyelesaikan pekerjaaanya dengan baik dapat terjadi karena kurangnya kerjasama dengan rekan sekerjanya. Tetapi, secara umum karyawan yang berhasil melewati tahap ini akan berhasil dalam pekerjaannya.

Pada umumnya, kegiatan ini dilakukan dalam tiga tahap dan pada bagian yang berbeda. Pada yahap pertama, dilaksanakan oleh bagian sumber daya manusia, kegiatan pada tahap ini berkaitan dengan hasil produksi perusahaan, gaji dan tunjangan kesejahteraan karyawan, keselamatan kerja, masa percobaan, hari libur, dan peraturan-peraturan lain yang ditetapkan perusahaan. Tahap ini merupakan tugas supervisor, karyawan baru diperkenalkan dengan karyawan lainnya, prosedur pekerjaan, peralatan yang digunakan, sampai pada hal-hal yang lebih kecil lagi seperti tempat ganti pakaian dan kamar kecil, jam kerja, libur, prosedur cuti karyawan, dan

lain sebagainya. Biasanya, untuk perkenalan demikian para karyawan baru dibawa berkeliling perusahaan.

2.1.8. Pengorganisasian Seleksi Karyawan

Bangun (2012:170) Kegiatan seleksi dan penempatan calon karyawan dapat dilaksanakan secara terdesentralisasi, dan tersentralisasi. Seleksi dan penempatan dapat dilaksanakan oleh setiap unit atau kantor cabang perusahaan, kegiatan ini dilaksanakan terdensentralisasi. Keputusan-keputusan tentang tugas seleksi dan penempatan karyawan ada pada setiap manajer unit dan kantor cabang. Mereka diberi wewenang untuk menangani tugas seleksi sampai calon karyawan diterima untuk bekerja, sedangkan, tersentralisasi adalah kegiatan seleksi dan penempatan yang dilaksanakan oleh kantor pusat. Kegiatan ini dilaksanakan oleh kantor pusat mulai dari penyusunan instrumen yang berkaitan dengan seleksi sampai calon karyawan diterima bekerja dan ditempatkan pada tempat yang sesuai.

Berbagai perusahaan yang sebelumnya melaksanakan seleksi dan penempatan secara tersentralisasi beralih menjadi tersentralisas. beberapa keuntungan yang dapat diperoleh dengan menggunakan tersentralisasi, antara lain, mempermudah dalam menentukan prioritas calon karyawan yang dipilih, efesien biaya dan waktu mempermudah pengawasan, dan mempermudah koordinasi tugas seleksi dan penempatan. Melalui bank data yang ada dikantor pusat akan dapat diketahui secara langsung kriteria calon karyawan yang dibutuhkan, sehingga perusahaan dapat memprioritaskan calon karyawan dengan kriteria tertentu yang paling sesuai. Lebih sulit terlaksana dibandingkan dengan jika perusahaan melakukannya secara

tersentralisasi, karena setiap unit atau kantor cabang perusahaan mempunyai kebijaksanaan yang berbeda dalam tugas ini.

Jika dilaksanakan secara tersentralisasi, pengeluaran atas tugas seleksi dan penempatan dapat ditekan sekecil mungkin. Biaya yang dikeluarkan untuk kepentingan ini meliputi penyiapan dan pembuatan instrumen yang diperlukan, biaya transportasi dan akomodasi penyelenggara, honor penyelenggara, dan biaya administrasi yang berkaitan dengan kegiatan tersebut. Seleksi dapat diselenggarakan pada satu tempat tertentu, sehingga dapat menghemat sejumlah dana. Demikian pula dalam hal waktu, kegiatan ini dapat dilaksanakan dalam hanya beberapa hari saja, hal ini karena pelaksanaan diadakan dikantor pusat.

2.2. Penelitian Terkait

Menurut Wulandari (2016-45) : Banyaknya jumlah pencari kerja telah menimbulkan persaingan yang sangat ketat dalam memperoleh suatu pekerjaan. Keadaan ini bisa dijumpai pada suatu perusahaan yang membuka beberapa lowongan pekerjaan, jumlah pelamar selalu melebihi dengan jumlah yang dibutuhkan. Seiring dengan perkembangan teknologi, maka peran dan kegunaan komputer semakin besar bahkan dapat membantu dalam proses rekrutmen karyawan. Penulis mengambil obyek penelitian di PT. Seasonal Supplies Indonesia, Dengan metode Analytic Hierarchy Process (AHP) dapat membantu dalam pengambilan keputusan untuk menyeleksi karyawan, sehingga proses pengambilan keputusan dapat lebih cepat dan akurat.

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Proses evaluasi tes masuk karyawan dapat dilakukan secara sistematis dan proses penilaian hasil psikotes dapat dilakukan dalam waktu yang relatif singkat.
2. Pengambilan keputusan untuk perekrutan karyawan di PT. Seasonal Supplies Indonesia dapat dilakukan dengan lebih cepat dan lebih obyektif untuk hasilnya.

Metode penelitian Analytic Hierarchy Process (AHP) untuk diterapkan dalam sistem rekrutmen karyawan karena AHP merupakan proses pengambilan keputusan berkriteria banyak yang fleksibel namun efektif dalam membantu seseorang untuk membuat prioritas dan membuat keputusan yang terbaik dengan mempertimbangkan aspek kualitatif maupun kuantitatif.

a. Penyusunan Hirarki

   Penyusunan hirarki dilakukan dengan cara mengidentifikasi pengetahuan atau informasi yang sedang diamati.

b. Pembobotan Kriteria

   Perbandingan berpasangan, tingkat kepentingan, suatu tabel yang lain dapatdinyatakan dengan jelas.

Kesimpulan Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal sehubungan dengan rekrutmen karyawan baru pada PT.Seasonal Supplies Indonesia Sebagai berikut:

1. Proses evaluasi tes masuk karyawan dapat dilakukan secara sistematis, sehingga dapat mempercepat proses rekrutmen.
2. Proses penilaian hasil psikotes dapat dilakukan dalam waktu yang relatif singkat karena proses koreksi hasil psikotes dilakukan secara sistematis.
3. Pengambilan keputusan untuk perekrutan karyawan di PT. Seasonal Supplies Indonesia dapat dilakukan dengan lebih cepat sehingga dapat meningkatkan efisiensi waktu yang dibutuhkan dan hasilnya lebih obyektif.

Menurut Maharrani (2010-102) : Investasi di bidang Sumber Daya Manusia merupakan investasi yang sangat penting, sekaligus memerlukan perhatian khusus dalam penanganannya. Sebagai salah satu elemen perusahaan, Manajemen Sumber Daya Manusia tidak dapat dipisahkan dari bidang manajemen lainnya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Perencanaan dan usaha pemenuhan kebutuhan Sumber Daya Manusia, yang dilakukan dalam seleksi, bila dikelola secara profesional akan sangat menentukan mutu dan kesuksesan perusahaan. Dengan kata lain seleksi yang efektif akan memperoleh sumber daya yang baik untuk jangka waktu yang lebih panjang.

Tujuan, Berkaitan dengan latar belakang diatas, maka tujuan penelitian adalah membangun sebuah Sistem Pendukung Keputusan (SPK) seleksi penerimaan karyawan untuk membantu memperoleh hasil seleksi penerimaan karyawan untuk menciptakan produktivitas kerja tinggi, loyalitas tinggi, sehingga produktivitas perusahaan dapat lebih ditingkatkan dari saat ini serta mengidentifikasi faktor-faktor penentu dalam seleksi penerimaan karyawan pada posisi tertentu di PT. Pasir Besi Indonesia.

Manfaat penelitian ini adalah memberikan masukan bagi perusahaan untuk menentukan kebijakan pengambilan keputusan dalam peningkatan kualitas karyawan baru dengan menggunakan metode AHP (Analytic Hierarchy Process) untuk membantu dalam proses seleksi penerimaan karyawan dalam memutuskan pelamar mana yang akan diterima sebagai karyawan perusahaan.

Kesimpulan, Berdasarkan hasil penelitian, analisis dan perancangan Sistem Pendukung Keputusan (SPK) penerimaan karyawan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pertama, sistem Pendukung Keputusan (SPK) penerimaan karyawan pada PT. Pasir Besi Indonesia bisa dijadikan dasar pengambilan keputusan manajemen dalam proses penerimaan karyawan, kedua keputusan yang dapat dipertanggungjawabkan dengan dukungan dari perhitungan yang dilakukan dengan AHP sebagai model dalam system pendukung keputusan, ketiga keputusan untuk menentukan calon pelamar mana yang akan diterima sebagai karyawan perusahaan menentukan kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri, sehingga diperlukan keputusan yang tepat dalam pemilihan, agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan yang terakhir aplikasi sistem pendukung keputusan seleksi penerimaan karyawan dapat digunakan perusahaan untuk membantu menentukan calon karyawan mana yang akan diterima melalui hasil perhitungan AHP. Aplikasi ini akan menghasilkan keluaran nilai intensitas prioritas calon karyawan tertinggi sehingga karyawan yang memiliki nilai tertinggi akan memperoleh kesempatan yang besar untuk diterima menjadi karyawan di perusahaan.

2.3. Tinjauan Organisasi

A. Sejarah perusahaan

PT. Insekta perusahaan nasional didirikan di Jakarta pada tahun 2007 oleh orang-orang yang telah berpengalaman dalam bidang pengendalian hama. PT. insekta berkomitmen memberikan pelayanan terbaik serta professional demi terciptanya hubungan harmonis dan tercapainya tujuan utama dari pest control.

VISI : Visi Insekta adalah memberikan pelayanan terbaik untuk kepuasan pelanggan.

MISI : Untuk mendukung tercapainya visi tersebut yaitu mengembangkan pelayanan didukung oleh tenaga-tenaga ahli yang berpengalaman dan professional dalam jenis usaha ini.