

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu elemen perusahaan yang sangat penting adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Pengelolaan SDM pada suatu perusahaan akan sangat mempengaruhi kinerja perusahaan tersebut. Jika SDM dapat dikelola dengan baik, maka perusahaan tersebut akan dapat menjalankan proses kerjanya dengan baik.

Di antara serangkaian proses pengelolaan SDM, proses seleksi karyawan merupakan langkah awal yang akan menentukan kualitas kinerja suatu perusahaan ke depan. Seleksi karyawan adalah suatu proses menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada.

Proses seleksi karyawan harus dikelola dengan baik karena akan sangat berpengaruh pada kinerja perusahaan. Oleh karena itu, perlu dilakukan proses seleksi karyawan berbasis kompetensi untuk menghasilkan karyawan-karyawan terbaik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Kompetensi didefinisikan (Mitrani *et al.* 1992; Spencer and Spencer, 1993) sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya.

Dalam pelaksanaan proses seleksi penerimaan karyawan berbasis kompetensi, peran sistem pendukung keputusan sangat dibutuhkan guna meningkatkan efisiensi pengambilan keputusan. Peran sistem pendukung keputusan akan sangat membantu para manajer dalam mengolah data seleksi

penerimaan karyawan dengan tanpa mengesampingkan parameter-parameter penilaian yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan.

Proses seleksi penerimaan karyawan secara manual, khususnya dalam proses perhitungan nilai akhir setiap calon karyawan akan sangat membutuhkan banyak waktu, apalagi jika jumlah calon karyawan yang mengikuti seleksi sangat besar.

Sebagai contoh kasus yang bersumber dari sebuah berita yang dimuat di KOMPAS edisi 22 Januari 2007, pada tahun 2007 pelamar Trans Corp yang menaungi TransTV dan Trans7 tercatat berjumlah 100.000 orang. Besarnya jumlah pelamar ini membuat Museum Rekor Indonesia (MURI) memberikan penghargaan pada Trans Corp sebagai perusahaan swasta yang menerima pelamar terbanyak untuk mengikuti seleksi penerimaan karyawan.

Dalam kasus tersebut, proses pengukuran tingkat kompetensi setiap karyawan tentu saja tidak dapat dilakukan dengan perhitungan secara manual. Selain masalah waktu, kemungkinan terjadinya perhitungan yang salah karena terlalu banyaknya data bisa saja terjadi.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi pengambilan keputusan, khususnya dalam kasus seleksi penerimaan karyawan, perlu didukung dengan adanya sistem terkomputerisasi yang dapat membantu pihak manajemen dalam mengambil keputusan.

Untuk merealisasikan hal di atas, perlu dikembangkan sistem pendukung keputusan yang cocok untuk proses seleksi penerimaan karyawan di suatu perusahaan. Dalam hal ini, penulis menggunakan metode *profile matching*, di

mana konsep dari metode ini adalah mencari pelamar yang memiliki profil sedekat mungkin dengan profil jabatan yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan.

1.2 Perumusan Masalah

Masalah adalah kesenjangan antara keinginan yang diharapkan dengan kenyataan yang terjadi. Penelitian ini berangkat dari masalah seleksi penerimaan karyawan yang kurang efektif dan efisien.

Untuk memecahkan permasalahan tersebut, penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana sistem dapat mendukung parameter penilaian yang ditetapkan oleh suatu perusahaan ?
2. Bagaimana model sistem pendukung keputusan seleksi penerimaan karyawan dengan metode *profile matching* ?

1.3 Batasan Masalah

Dalam rekrutasi, terdapat beberapa langkah penting yang harus ditempuh oleh calon karyawan. Di antaranya adalah penerimaan surat lamaran, penyelenggaraan ujian, wawancara seleksi, pengecekan latar belakang pelamar, evaluasi kesehatan dan lain sebagainya (Sondang P Siagian, 2008).

Pada penelitian ini, masalah seleksi penerimaan karyawan dibatasi dalam seleksi kompetensi calon karyawan. Teknik penilaiannya dapat disesuaikan dengan kebijakan perusahaan, misalnya dengan dilakukan ujian tertulis, wawancara dan lain sebagainya.

Kompetensi para pelamar akan diukur dan dinilai dengan metode *profile matching*, sehingga karyawan yang terpilih nantinya adalah karyawan-karyawan yang memiliki profil yang paling dekat dengan profil jabatan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

1.4 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan masalah yang dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah :

1. Membangun sistem pendukung keputusan yang dapat membantu para manajer suatu perusahaan dalam proses seleksi penerimaan karyawan atas dasar parameter kompetensi.
2. Menerapkan metode *profile matching* untuk mengukur kesenjangan (gap) antara profil para calon karyawan dengan profil jabatan pada suatu perusahaan sebagai titik ukur pengambilan keputusan.

1.5 Manfaat Penelitian

Pembangunan sistem pendukung keputusan seleksi penerimaan karyawan dengan metode *profile matching* ini diharapkan dapat memberikan manfaat. Adapun manfaat tersebut di antaranya adalah :

1. Bagi perusahaan, sistem ini dapat membantu manajer dalam menentukan karyawan yang lulus seleksi dengan parameter kompetensi yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan secara efektif dan efisien.

2. Bagi pelamar, dengan adanya sistem yang dapat mengolah data secara cepat dan akurat ini membuat pelamar dapat mengetahui hasil akhir proses seleksi dalam waktu yang sesegera mungkin.

1.6 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah Studi pustaka, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari dokumen berupa buku, jurnal, karya ilmiah, dan lain sebagainya yang berhubungan dengan judul penelitian.

Selain itu, penelitian ini juga menggunakan *waterfall model*. Adapun Tahap-tahap pelaksanaan metode *waterfall* ini adalah sebagai berikut :

1. Pendefinisian sistem

Tahap ini merupakan tahap analisis perencanaan sistem yang akan dibangun.

2. Spesifikasi kebutuhan

Tahap ini merupakan tahap perincian spesifikasi kebutuhan sistem.

3. Perancangan sistem

Pada tahap ini sistem mulai dirancang, termasuk pada perancangan *Data Flow Diagram (DFD)*, *Entity Relationship Diagram (ERD)* dan *Physical Data Modelling (PDM)*.

4. Implementasi

Tahap ini merupakan tahap pembangunan sistem.

5. Integrasi

Tahap ini merupakan tahap pengecekan dan pengetesan sistem sampai sistem yang telah dibangun benar-benar diyakini telah sempurna.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika yang akan digunakan dalam pembahasan materi ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis memaparkan Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Batasan Masalah, Tujuan Penulisan, Manfaat Penulisan, Metode Penulisan dan Sistematika Penulisan.

BAB II LANDASAN TEORITIS

Bab ini membahas tentang teori-teori yang menjadi acuan untuk pelaksanaan penelitian yang meliputi: teori pengambilan keputusan, konsep Sistem Pendukung Keputusan, teori Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dan teori *profile matching*.

BAB III METODOLOGI PEMBANGUNAN SISTEM

Bab ini berisi mengenai tahap-tahap pembangunan sistem. Pada Bab ini juga dijelaskan mengenai analisis dan perancangan awal sistem pendukung keputusan seleksi penerimaan karyawan dengan metode *profile matching* yang perincian lebih lanjutnya terdapat pada dokumen teknis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASANNYA

Bab ini berisi tentang hasil penelitian dan pembahasannya setelah diuji coba dengan menggunakan data.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran yang didasarkan pada hasil penelitian yang diperoleh.

