

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi (perusahaan). Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Oleh karena SDM merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan SDM dengan baik agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan optimal.

Seleksi merupakan salah satu perencanaan dan pengelolaan SDM sebagaimana yang dikemukakan Rivai (Yuniarsih dan Suwatno, 2011, h. 169) proses seleksi merupakan rangkaian tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Menurut Sondang P Siagian di dalam jurnal (Nuryanta N., 2008, h. 66) dan (Herdiana L., 2011) ada empat macam tantangan yang harus dihadapi oleh para petugas seleksi dalam menentukan jenis dan langkah-langkah dalam proses seleksi, yaitu penawaran tenaga kerja, tantangan etis (penerimaan karyawan baru karena hubungan keluarga, pemberian komisi dan kantor penempatan tenaga kerja, atau karena suap, semuanya merupakan tantangan bagi pengelola organisasi.

Bila standar-standar etis ini dilanggar, karyawan baru mungkin dipilih secara tidak tepat), tantangan organisasional (Proses seleksi bukan merupakan tujuan akhir, tetapi prasarana dengan mana organisasi berupaya untuk mencapai tujuan-tujuan dan sasarannya. Secara alamiah, organisasi menghadapi keterbatasan-keterbatasan, seperti anggaran atau sumber daya lainnya yang mungkin akan membatasi proses seleksi.), dan kesamaan kesempatan memperoleh pekerjaan.

PT. Cipaganti Citra Graha merupakan perusahaan group yang terdiri dari lima anak perusahaan. Yang pertama adalah Transline, melakukan kegiatan usaha jasa penyewaan kendaraan (Rental Car), jasa kurir, kargo, logistik. Kedua adalah CHE (Cipaganti Heavy Equipment), melakukan kegiatan usaha jasa penyewaan alat berat. Ketiga yaitu Cipaganti Inti Resources, melakukan kegiatan usaha pertambangan dan resources. Keempat yaitu Grand Transportasi Sejahtera, melakukan kegiatan usaha jasa taksi (taksi max). Yang kelima adalah Starline, melakukan kegiatan usaha jasa Travel, Shuttle, penyewaan bus pariwisata, penjualan tiket penerbangan dan penjualan paket wisata . Perusahaan ini setiap bulannya menerima pelamar kerja

Seleksi pelamar yang dilakukan diperusahaan ini yaitu proses perhitungan untuk pengambilan keputusan dari hasil seleksi psikologi dilakukan secara manual. Proses perhitungan tersebut merupakan pengolahan dari hasil psikotes yang dirancang oleh perusahaan sesuai dengan analisa jabatan yang menghasilkan psikogram yang mengelompokkan beberapa aspek meliputi kemampuan intelektual, sikap kerja, aspek emosi, dan kehidupan sosial. Hal yang diteliti

adalah proses perhitungan seleksi psikologis karena sebagaimana yang diutarakan Sedarmayanti (2010, h. 113) seleksi psikologis digunakan untuk mengetahui keadaan dan kesanggupan calon tenaga kerja terhadap kemungkinan dalam memangku jabatan/pekerjaan.

Dari psikogram tersebut dapat dilakukan sebuah gap analisis, Gap analisis adalah analisa yang dilakukan untuk mencari perbedaan profil jabatan dengan profil individu. Jadi semakin kecil gap yang dihasilkan maka semakin cocok seorang individu menduduki suatu jabatan.

Untuk mempermudah kinerja pihak pengambil keputusan dalam hal seleksi pelamar (berdasarkan data yang diperoleh, pada oktober 2012, terdapat 210 pelamar dan bulan november 2012 terdapat 52 pelamar) di perusahaan ini dan sebagai salah satu solusi dalam menghadapi tantangan dari proses seleksi, dibutuhkan sistem terkomputerisasi. Sebuah sistem yang dapat meningkatkan efektifitas dan efesiensi pengambilan keputusan.

Sistem yang dimaksud adalah sistem pendukung keputusan dimana penulis menerapkan metode profile matching. Konsep metode ini adalah mencari perbedaan gap terkecil atau mencari kedekatan profil seorang pelamar pekerjaan dengan profil jabatan yang dibutuhkan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas penulis menyusun skripsi dengan judul “

**SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN SELEKSI PELAMAR
BERDASARKAN PSIKOGRAM DENGAN METODE *PROFILE
MATCHING* (Studi Kasus : PT. CIPAGANTI CITRA GRAHA)”**

Yohansen Yundi Fernando T., 2013

Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Pelamar Berdasarkan Psikogram Dengan Metode Profile Matching

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, diperoleh perumusan masalah yaitu :

1. Bagaimana menyeleksi pelamar dengan efektif dan efisien secara objektif?
2. Bagaimana sistem dapat mendukung pihak manajerial menentukan pelamar sesuai dengan jabatan berdasarkan psikogram menggunakan metode profile matching?

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis membatasi permasalahan yang akan dibahas yaitu :

1. Menggunakan sampel data perusahaan PT CIPAGANTI CITRA GRAHA dari jabatan yang paling sering banyak dilamar, diambil 6 jabatan yaitu administrasi, call center, cso (*customer service officer*), kasir, mekanik, dan staff pool.
2. Seleksi pelamar ditinjau dari seleksi tes psikologi dan menggunakan data dari psikogram perusahaan PT. CIPAGANTI CITRA GRAHA.
3. Sistem Pendukung Keputusan yang akan dibangun, disesuaikan dengan data yang diperoleh dari PT. CIPAGANTI CITRA GRAHA.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Membangun sistem pendukung keputusan yang dapat membantu pihak manajerial dalam menyeleksi pelamar secara objektif.
2. Menerapkan metode *profile matching* ke dalam pembangunan sistem sehingga dapat membantu pihak manajerial dalam pengambilan keputusan menentukan pelamar yang sesuai dengan jabatan.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu :

1. Dalam proses keputusan menempatkan seorang pelamar sesuai dengan jabatan dapat dilakukan secara efektif dan efisien.
2. Memberikan motivasi untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan masalah perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam pembahasan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas masalah yang meliputi latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penelitian .

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memuat landasan teori yang berfungsi sebagai sumber atau alat dalam memahami permasalahan yang

berkaitan dengan teori dan konsep sistem pendukung keputusan, teori perencanaan sumber daya manusia, psikogram serta metode *Profile Matching*.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini merupakan penjabaran dari desain penelitian, metode pengembangan perangkat lunak yang digunakan yaitu pendekatan terstruktur dengan model pengembangannya sekuensial linier serta alat dan bahan yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Di dalam bab ini, dibahas mengenai hasil penelitian sesuai dengan rumusan masalah berupa gambaran sistem yang dibangun, penerapan metode *profile matching* di dalam sistem, analisa hasil uji metode *profile matching* dengan psikogram perusahaan PT. Cipaganti Citra Graha.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan dari hasil penelitian yang merupakan jawaban dari rumusan masalah beserta saran untuk pengembangan penelitian selanjutnya.