

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Suatu perusahaan dapat berjalan baik apabila dikelola sumber daya yang berkualitas. Karyawan bagian dari sumber daya yang dimiliki perusahaan, memiliki peranan penting dalam menentukan maju mundurnya perusahaan. Perekrutan karyawan untuk memilih sumber daya yang berkualitas tidak semudah membeli dan menempatkan suatu barang. Evaluasi kinerja karyawan sangat diperlukan untuk mengetahui sampai sejauh mana dedikasi dan pengabdian yang diberikan karyawan kepada perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Masalah yang dihadapi dalam perekrutan karyawan adalah subyektifitas pengambilan keputusan untuk menentukan siapa yang akan dipilih (diterima) menjadi bagian perusahaan tersebut. Begitu pula dalam penilaian kinerja karyawan apakah karyawan tersebut masih layak atau tidak bekerja diperusahaan tersebut.

### B. Perumusan Masalah

Sistem pendukung keputusan diharapkan dapat membantu pengambilan keputusan, untuk menentukan calon karyawan yang sesuai dengan kriteria dan kemampuan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Proses perekrutan mempunyai beberapa variabel yang telah ditentukan oleh perusahaan, yang harus dimiliki oleh calon karyawan seperti nilai pengetahuan umum, nilai pengetahuan khusus, nilai psikotest dan kemampuan berbahasa asing. Untuk proses evaluasi kinerja karyawan mempunyai beberapa variabel seperti kedisiplinan, pengalaman kerja, perilaku, tanggung jawab.

Kriteria-kriteria tersebut diharapkan dapat mengambil suatu keputusan untuk mendapatkan karyawan yang handal dan mampu bekerja dengan baik serta memiliki pengetahuan dasar yang sesuai dengan pekerjaan yang ada pada perusahaan tersebut sehingga dapat membantu perusahaan mencapai tujuan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang muncul dan dihadapi dalam proses pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Proses pengambilan keputusan untuk perekrutan dan kinerja karyawan belum terkomputerisasi, dimana prosesnya masih secara manual sehingga membutuhkan banyak waktu yang mengakibatkan kurang efisiennya hasil dari perhitungan dan analisis secara manual tersebut.
2. Pembuatan program bertujuan untuk memudahkan manajer perusahaan dalam melakukan pekerjaan untuk menganalisa faktor-faktor serta menjadi pendukung terciptanya bermacam-macam keputusan yang mampu dihasilkan.

### C. Batasan Masalah

Permasalahan yang sudah diketahui adapun batasan masalahnya sebagai berikut:

1. Dalam perancangan ini masalah perekrutan dan evaluasi kinerja karyawan hanya dibatasi pada perekrutan dan evaluasi kinerja karyawan pada perusahaan PARADISE NET yang bergerak dibidang jasa pelayanan internet.
2. Metode *analytical hierarchy process* (AHP) sebagai model dalam sistem pendukung keputusan. Data-data yang dimasukkan dalam sistem adalah persepsi manusia yang memenuhi kriteria seleksi yang telah ditetapkan perusahaan.
3. Kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan untuk perekrutan ada 4 yaitu: Pengetahuan Umum, Pengetahuan Khusus, Psikotest, dan Kemampuan Bahasa Asing. Sedangkan untuk evaluasi kinerja juga mempunyai 4 kriteria yaitu: Kedisiplinan, Pengalaman Kerja, Perilaku, Tanggung Jawab.
4. Software yang digunakan adalah Microsoft Visual Basic 6.0 dan Microsoft Office Access 2003, sehingga dapat menunjang pembuatan interface pengguna serta database untuk penyimpanan data yang akan diproses.

5. Pengembangan sistem di dunia nyata dilakukan setelah tahap analisa kelayakan, tetapi untuk menyederhanakan masalah pada perancangan kali ini hal yang mengenai kelayakan sistem, terutama kelayakan ekonomis tidak ditinjau, sebab diperlukan waktu yang lama dan dibutuhkan data yang lengkap. Efisiensi sistem dapat dilihat jika telah ditetapkan dan dinilai kinerjanya dalam jangka waktu tertentu, sehingga permasalahan dibatasi sampai masalah efektifitas sistem dalam membantu menyelesaikan masalah.

#### **D. Tujuan**

Tujuan yang ingin dicapai adalah merancang sistem untuk membantu dalam pengambilan keputusan pada proses perekrutan dan evaluasi kinerja karyawan secara obyektif.

#### **E. Metode Penelitian**

Metode yang dilakukan dalam penulisan adalah:

1. Wawancara

Metode ini dilakukan dengan wawancara dengan pihak yang mengerti tentang sistem perekrutan dan evaluasi kinerja karyawan.

2. Studi Literatur

Metode ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data dari buku-buku dan karya ilmiah yang berhubungan dengan skripsi ini.

#### **F. Sistematika Penulisan**

Berikut ini sistematika yang digunakan dalam pembahasan materi:

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini membahas latar belakang masalah yang mendasari pembahasan materi ini, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan, metodologi penyelesaian masalah, metode penulisan dan sistematika penulisan skripsi.



## BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini membahas teori-teori yang menjadi acuan atau dasar dalam pelaksanaan penelitian yang meliputi pengertian sistem pendukung keputusan, pemodelan keputusan model AHP (*analytical hierarchy process*) dan gambaran umum tentang perangkat lunak yang digunakan.

## BAB III ANALISIS MASALAH DAN PERANCANGAN

Bab ini membahas gagasan pengembangan sistem, keterbatasan dalam pengembangan sistem, aturan dan persyaratan perekrutan dan evaluasi kinerja karyawan secara umum, terdiri dari data pribadi dan data tambahan lainnya juga aturan beberapa kriteria yang digunakan untuk proses seleksi perekrutan dan evaluasi kinerja karyawan. Serta perancangan database dan perangkat lunak untuk sistem pendukung keputusan perekrutan dan evaluasi kinerja karyawan.

## BAB IV PEMBAHASAN

Bab ini membahas hasil perancangan dan sistem pendukung keputusan yang dibuat.

## BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kelebihan dan kekurangan serta kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan sistem pendukung keputusan dan saran-saran dari penulis.