

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **I.1. Latar Belakang**

Seiring dengan perkembangan teknologi saat ini, bermunculan perusahaan yang berkecimpung di dunia teknologi. Melihat banyaknya minat masyarakat dengan bidang teknologi, maka semakin banyak perusahaan IT yang tumbuh dan berkembang pesat. Perusahaan-perusahaan tersebut menyadari adanya peluang pasar yang baik untuk memenuhi kebutuhan teknologi dan informasi masyarakat. Salah satu perusahaan yang melihat peluang pasar bidang IT tersebut adalah PT. Walden Global Services.

PT. Walden Global Services adalah perusahaan yang melayani penyediaan jasa dan produk di bidang IT. Beberapa jasa dan produk yang ditawarkan, yaitu *SaaS (Software as a Service)*, *Private SaaS*, *eGovernment*, dan *Programming Services*. *SaaS (Software as a Service)* merupakan penyampaian model perangkat lunak (*software*) yang memungkinkan pengguna untuk mengakses fungsi seluruh aplikasi secara jarak jauh, aman, dan kolaboratif tanpa manajemen hardware yang kompleks. *Private SaaS* adalah untuk perusahaan yang ingin mendapatkan keuntungan dari model *SaaS*, tetapi dengan privasi yang lebih. *Private SaaS* memiliki server tunggal, yang didedikasikan untuk melayani perusahaan konsumen saja. *eGovernment* merupakan pembuatan aplikasi yang diimplementasikan dalam pemerintahan untuk meningkatkan layanan kebutuhan masyarakat secara efisien. *Programming Services* merupakan jasa pembuatan program berdasarkan ide konsumen untuk membangun infrastruktur teknologi yang dapat membantu konsumen menjalankan bisnisnya menjadi lebih baik.

Dalam melayani dan memenuhi kebutuhan pelanggan terhadap *Software* dan *IT Service* yang diminta kepada PT. WGS, membutuhkan tenaga kerja yang berkompoten. Untuk mendapatkan tenaga kerja tersebut, maka diadakan rekrutmen pada perusahaan.

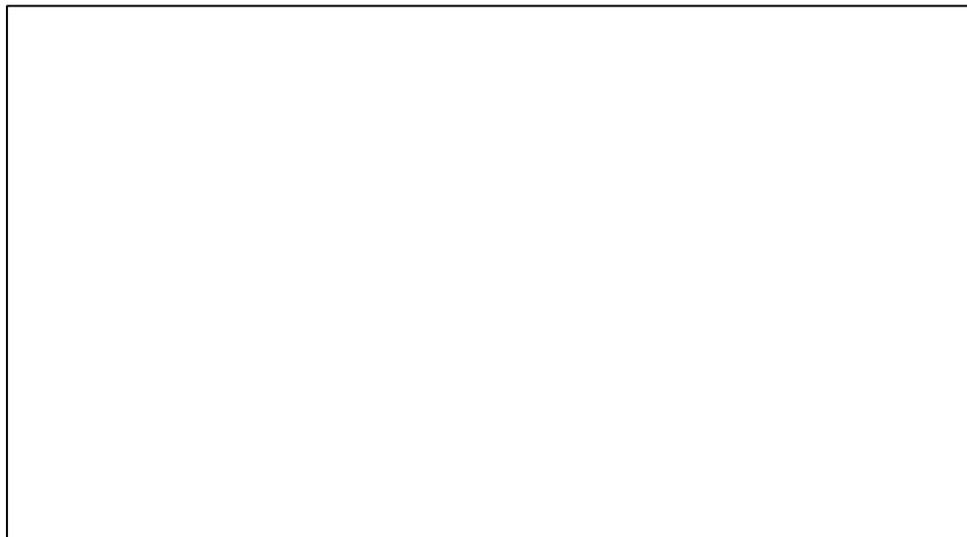
Rekrutmen pada PT. WGS saat ini, khususnya eksternal, diawali dengan pembagian form untuk setiap divisi yang ada di perusahaan, divisi-divisi yang membutuhkan *source* mengisi form tersebut, lalu form tersebut diberikan kepada pihak *human resources department* (HRD), pihak *human resources department* (HRD) membuat lowongan pekerjaan di web PT. Walden Global Services, setelah itu menunggu berkas-berkas administrasi para pelamar dikirimkan langsung ke kantor PT. Walden Global Services. Proses selanjutnya calon pelamar yang lulus administrasi mengikuti tes tertulis, jika pelamar lulus tertulis maka pelamar akan dihubungi pihak *human resources department* (HRD) untuk mengikuti tes wawancara. Setelah itu pihak *human resources department* (HRD) mengumpulkan arsip tes tertulis, tes wawancara serta berkas administrasi lainnya dan melakukan penilaian penerimaan karyawan dengan menggunakan software microsoft excel, setelah melakukan perhitungan pihak *human resources department* (HRD) mengumumkan hasil rekrutasi melalui telepon dan email kepada pelamar.

PT. Walden Global Services terdiri dari beberapa divisi. Tiap-tiap divisi memiliki tenaga kerja yang bertanggung jawab untuk pekerjaannya masing-masing. Dari level operasional hingga level yang lebih tinggi sangat membutuhkan tenaga kerja untuk menyelesaikan produk/jasa yang dibutuhkan dan diinginkan oleh konsumen. Kebutuhan tenaga kerja dirasakan ketika adanya banyak proyek pesanan dari konsumen yang datang secara bersamaan, tetapi jumlah tenaga kerja yang ada tidak mencukupi untuk melakukannya. Oleh karena itu, ketersediaan tenaga kerja ahli dari tiap bidang/divisi sangat dibutuhkan. Masalah lain yang terjadi adalah kesulitan dalam penilaian khusus untuk memilih pelamar kerja, tes manakah yang lebih dilihat atau ditekankan dari tiap divisi sesuai kandidat yang sesuai. Pelamar kerja memiliki nilai tinggi pada tes tulis tetapi memiliki nilai rendah pada tes wawancara. Sebaiknya dilihat dari hasil tersebut, pelamar kerja mendapatkan jabatan yang lebih menekankan pada kemampuan akademik, bukan pada kemampuan kepribadian/wawancara. Selain itu, masalah yang dihadapi adalah data-data pelamar kerja masih berbentuk lembaran kertas, sehingga memungkinkan data yang ada menjadi hilang.

Oleh karena itu, masalah inilah sistem pendukung keputusan sangat diperlukan untuk membantu perusahaan dalam menentukan pelamar kerja mana yang akan diterima menjadi karyawan sesuai kriteria yang ditentukan.

Metode *Promethee* menghasilkan urutan ranking (prioritas) dari beberapa alternatif lain berdasarkan kriteria yang digunakan. Metode *Promethee* menggunakan kriteria dari dugaan dominasi yang berhubungan dengan nilai *outranking*. (Suryadi, 1998). *Outranking* yang dimaksud disini adalah dapat menangani kriteria kualitatif dan kuantitatif secara bersamaan, mampu memperhitungkan alternatif-alternatif berdasarkan karakteristik yang berbeda.

Dengan menggunakan metode ini, diharapkan dapat membantu PT. Walden Global Services dalam mengambil keputusan calon karyawan yang akan dipilih, mengingat setiap bulan dilakukan rekrutmen terhadap calon karyawan yang cukup banyak. Oleh karena itu, PT. Walden Global Services sebaiknya memiliki sistem informasi pendukung keputusan yang dapat membantu untuk memilih calon karyawan yang telah memenuhi kualifikasi terbaik sesuai kebutuhan jabatannya. Gambar I.2 merupakan grafik perkembangan jumlah pelamar kerja pada divisi *Technology* bagian *Developer* dari bulan April 2012 hingga bulan Desember 2012:



**Gambar 1. 1 Statistik Pelamar Kerja Bagian *Developer***

(Sumber: PT. WGS)

Dari Gambar I.1, dapat di lihat calon pelamar yang melamar setiap bulannya. Banyaknya calon pelamar yang melamar, membuat pihak perusahaan sulit mengelola arsip calon pelamar. Arsip pelamar yang disimpan masih dalam bentuk lembaran-lembaran kertas, membuat pihak perusahaan menjadi sulit pula dalam mengorganisir serta melakukan proses perhitungan nilai tes masing-masing calon karyawan. Sedangkan proses penerimaan calon karyawan menggunakan nilai tes tersebut sebagai salah satu acuan, dengan ditambahkan beberapa kriteria yang ditentukan oleh pihak *Human Resources* pada PT. Walden Global Services. Namun pada prakteknya, proses penerimaan karyawan tidak berjalan dengan semestinya dikarenakan belum adanya pengorganisasian data-data pendukung keputusan untuk menghasilkan informasi penilaian calon karyawan.

Untuk memudahkan perusahaan dalam proses pengambilan keputusan dan menyimpan data calon karyawan, dibuatlah sebuah sistem. Sistem yang dibuat sebagai alat bantu rekrutmen karyawan yang terintegrasi pada PT. Walden Global Services.

Berdasarkan beberapa masalah yang dihadapi dalam pengambilan keputusan rekrutmen pada PT. Walden Global Services, mendorong penulis untuk membuat skripsi yang berjudul ”**MEMBANGUN SISTEM INFORMASI PENDUKUNG KEPUTUSAN REKRUTMEN DENGAN METODE PENGEMBANGAN SISTEM *WATERFALL*(Studi kasus: PT. Walden Global Services)**”.

## **I.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, perumusan masalah yang akan dibahas pada tugas akhir ini adalah:

1. Bagaimana membantu PT. Walden Global Services dalam mengambil keputusan calon karyawan yang akan dipilih, mengingat setiap bulan dilakukan rekrutmen terhadap calon karyawan yang cukup banyak?

2. Bagaimana memperhitungkan perbandingan analisis multikriteria dalam pengambilan keputusan calon karyawan?
3. Bagaimana membangun alat bantu rekrutmen karyawan yang terintegrasi pada PT. Walden Global Services?

### **I.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan maka tujuan dari penelitian tugas akhir ini untuk membangun sistem informasi pendukung keputusan rekrutmen dengan mengimplementasikan metode pengembangan sistem *Waterfall* pada PT. Walden Global Services. Fungsi dari sistem yang akan dibangun tersebut adalah:

1. Fungsi pengolahan data calon karyawan.
2. Fungsi perhitungan analisis multikriteria menggunakan kriteria *Promethee-Walking Weight*.
3. Integrasi data dan pihak terkait pada pengambilan keputusan pemilihan calon karyawan.

### **I.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang akan diperoleh dari penelitian tugas akhir ini adalah:

1. Mempermudah proses pendaftaran calon karyawan pada PT. Walden Global Services.
2. Calon karyawan dapat menginputkan data-data yang dibutuhkan untuk rekrutasi.
3. Membantu perusahaan dalam melakukan analisa calon karyawan yang akan dipilih.
4. Perusahaan dengan mudah melihat kualifikasi karyawan yang telah terpenuhi.

5. Memudahkan perusahaan untuk memilih calon karyawan sesuai jabatan masing-masing.
6. Calon karyawan dapat mengetahui informasi yang tersimpan mengenai pemilihan calon karyawan.

### **I.5. Batasan Masalah**

Agar sistem ini sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai maka dibuat beberapa batasan masalah dalam penelitian tugas akhir ini, yaitu:

1. Penelitian ini tidak membahas analisis metode *Promethee-Walking Weight* pada pemilihan calon karyawan.
2. Penelitian ini dilakukan untuk membantu pemilihan calon karyawan yang akan diterima.
3. Penelitian ini dilakukan pada penilaian kriteria dan alternatif hasil tes rekrutasi.
4. Data yang digunakan adalah data dari bulan April 2012-Desember 2012.
5. Implementasi sistem yang dihasilkan terbatas, hanya berbentuk prototipe.