

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

PT. Dambosko Bronton merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa *outsourcing*, dimana perusahaan PT. Dambosko Bronton sebagai media yang menghubungkan antara tenaga kerja yang ingin bekerja dengan perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dalam hal ini perusahaan sangatlah memerlukan produktivitas pekerja dalam menjalankan kegiatan perusahaan oleh karena itu perusahaan harus mencari tenaga kerja yang sesuai dengan keinginan perusahaan pada waktu yang telah ditentukan.

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018) dalam (Irawan et al., 2022) rekrutmen adalah salah satu fungsi operasional manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan calon tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi jabatan/pekerjaan tertentu dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Marwansyah rekrutmen adalah serangkaian aktivitas yang digunakan untuk menarik para pelamar kerja yang memiliki kemampuan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya. Adapun menurut Lengkong dan Patole (2016) dalam (Irawan et al., 2022) Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam perusahaan. Rekrutmen merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan perusahaan untuk mendapatkan tambahan karyawan melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi kerja.

Proses rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak, dan menetapkan sejumlah orang dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan persyaratan tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia. Hasil yang didapatkan dari proses rekrutmen adalah sejumlah tenaga kerja yang akan memasuki proses seleksi, yakni proses untuk menentukan kandidat yang paling layak untuk mengisi jabatan tertentu yang tersedia di perusahaan, setelah diadakan perencanaan SDM, dan analisis serta klasifikasi pekerjaan (Nuraeni, 2018).

Permasalahan yang sering dihadapi oleh perusahaan pada saat rekrutmen adalah kesulitan untuk menentukan pelamar yang memenuhi kriteria. Banyak cara

pendekatan yang dikembangkan untuk merekrut karyawan dan kebanyakan difokuskan pada wawancara dan tes seleksi. Dalam mengevaluasi karyawan melalui wawancara atau tes, pengukuran kriteria subyektif tidak didefinisikan secara tepat oleh pengambil keputusan, selain itu dalam pemberian penilaian kriteria subyektif sering digunakan dengan pembanding baik, cukup, kurang. Sehingga dirasa penilaian rekrutmen karyawan baru dianggap tidak objektif, apalagi jika beberapa calon karyawan memiliki kemampuan yang tidak jauh berbeda. Untuk mengatasi masalah yang dihadapi oleh Departemen Sumber Daya Manusia (SDM) maka digunakan suatu sistem pendukung keputusan dengan menerapkan metode *profile matching* (Kristiyanti,2017).

*Profile Matching* adalah sebuah mekanisme keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dimiliki, bukan tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati. Metode *Profile Matching* melakukan analisis dalam pengambilan keputusan terbaik dari sejumlah alternatif, menggunakan bobot masing-masing kriteria. Sistem pendukung keputusan rekrutmen karyawan baru menggunakan 3 kriteria dengan bobot kriteria. Dari hasil pengujian menggunakan metode *profile matching* diperoleh hasil yang lebih objektif karena menggunakan metode *profile matching* menggunakan prinsip bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang harus dimiliki pelamar (Husnayain, 2018).

Penerapan Metode *Profile Matching* dilakukan dengan cara membandingkan kompetensi tiap individu dengan kompetensi standar atau kriteria yang telah ditentukan perusahaan, sehingga dapat diketahui *GAP* atau selisih penilaian dari tiap kompetensi individu dan kriterianya. Semakin kecil gap ini maka bobot nilainya akan semakin besar. Sebaliknya, apabila *gap* yang dihasilkan besar maka bobot nilainya kecil. Calon karyawan yang memiliki nilai bobot besar akan memiliki peluang besar untuk menempati posisi sebagai karyawan di perusahaan.

Ada beberapa penelitian yang membahas tentang Sistem Pendukung Keputusan dengan menggunakan metode *Profile Matching* antara lain yang dilakukan oleh (Sabanayo, 2021) tentang Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode *Profile Matching* Pada Alia Citra Dekorasi (ACD). Dalam pemilihan karyawan terbaik di Alia Citra Dekorasi (ACD) masih dilakukan secara manual, yaitu memilih karyawan yang dianggap memenuhi kinerja yang baik

oleh pemimpin perusahaan tanpa adanya penilaian yang akurat. Untuk mengatasi permasalahan tersebut sistem pendukung keputusan (SPK) dengan metode *Profile Matching* sangat membantu dalam menyelesaikan permasalahan karyawan terbaik di Alia Citra Dekorasi. Dengan menggunakan metode *Profile Matching* maka ADC dapat membuat keputusan melalui penilaian kinerja karyawan berdasarkan aspek yang ada sesuai dengan kemampuan. Dengan metode *Profile Matching* dapat ditentukan persentase dari objek atau aspek yang dinilai dan total, kemudian dilakukan proses perankingan yang akan menentukan alternatif yang optimal, yaitu karyawan terbaik.

Penelitian menggunakan metode *Profile Matching* juga dilakukan oleh (Rakasiwi et al., 2021) tentang Sistem Pendukung Keputusan Rekrutmen Karyawan Dengan Menggunakan Metode Profile Matching Berbasis web. Dalam sistem perekrutan karyawan baru, PT. Trisakti harus mempertimbangkan kriteria yang ada di perusahaan agar mendapat nilai yang objektif, akurat dan sesuai dengan kemampuan pelamar. Kurangnya efektifitas waktu karena perekrutan dilakukan dengan manual serta sulitnya menghilangkan faktor subjektif dari manajer HRD. Metode *Profile Matching* adalah proses pengambilan keputusan dengan memasukkan nilai-nilai ideal dan mengetahui kemampuan pelamar karena penghitungannya menggunakan sistem pembobotan. Perancangan ini bertujuan untuk membantu staff dalam merekrut karyawan baru agar waktu yang digunakan untuk penilaian lebih cepat serta mendapatkan karyawan-karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan kemampuannya. Dari hasil penelitian ini di dapat, bahwa sistem pendukung keputusan dapat menyeleksi karyawan dengan baik dibuktikan dengan hasil validasi mendapat poin 3 yang berkategori baik yang berada di range 2,00-3,00.

Penelitian yang dilakukan oleh (Nicolas et al., 2021) tentang Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik pada PT. XYZ dengan menggunakan Metode *Profile Matching* dan Interpolasi. Metode *Profile Matching* digunakan untuk pengambilan keputusan ternilai, sedangkan metode Interpolasi digunakan untuk proses pembobotan tiap nilai, sehingga hasilnya akan menjadi objektif. Kriteria yang digunakan adalah Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Disiplin, Inisiatif, Motivasi, Tanggung Jawab, Kerjasama, Adaptasi, Pemahaman Tugas, Pemecahan Masalah, Kepemimpinan, dan Pengambilan Keputusan. Setelah perhitungan nilai dilakukan

dengan metode *Profile Matching* dan pembobotan dilakukan dengan metode Interpolasi, maka karyawan kode A099 (Dadap Hardiansyah) berhak menerima penghargaan karyawan terbaik dengan nilai tertinggi 3.875. Dengan demikian, SPK dengan menggunakan metode *Profile Matching* dan Interpolasi mampu merekomendasikan pemilihan karyawan terbaik dengan hasil perhitungan yang lebih cepat dan objektif, sehingga dapat digunakan sebagai pendukung keputusan pada PT.XYZ.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana cara menggunakan metode *Profile Matching* untuk merekrut karyawan baru?
2. Bagaimana membangun sistem pendukung keputusan yang dapat membantu pengambil keputusan dalam merekrut karyawan baru?
3. Bagaimana cara menentukan calon karyawan yang tepat untuk mengisi jabatan yang dibutuhkan dengan hasil yang objektif?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui cara kerja *Profile Matching* dalam merekrut karyawan baru.
2. Membangun sebuah sistem pendukung keputusan rekrutmen karyawan baru menggunakan metode profile matching.
3. Menentukan kriteria yang akan menjadi aspek penilaian dalam merekrut Karyawan baru.

## 1.4 Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak keluar dari rumusan masalah, maka peneliti membuat ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan menerapkan metode *Profile Matching*.
2. Sistem yang akan dikembangkan menggunakan bahasa pemrograman *Php*.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan permasalahan dan juga tujuan penelitian, maka pada penelitian ini ada beberapa manfaat yang diharapkan, yaitu:

1. Memudahkan perusahaan dalam merekrut karyawan baru sesuai dengan yang diharapkan.
2. Menghasilkan sistem informasi berbasis web untuk rekrutmen karyawan baru yang dapat membantu perusahaan dalam mengambil keputusan.
3. Meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang sistem pendukung keputusan dan metode *Profile Matching*.

