

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

PT. Finindo Batam didirikan pada tahun 2005 dan mulai beroperasi pada tahun 2005 yang bergerak di bidang industri pengolahan perikanan. Setiap bulan PT. Finindo Batam mengirimkan produk perikanan sekitar 30 – 40 kontainer ke seluruh dunia. PT. Finindo Batam mengalami kesulitan setiap mengadakan proses rekrutmen calon karyawan khususnya bagian admin, maka PT. Finindo Batam membutuhkan suatu sistem rekrutmen yang mampu meningkatkan efektifitas dan efisien dalam proses rekrutmen calon karyawan.

Dalam proses rekrutmen calon karyawan di PT. Finindo Batam masih menggunakan metode secara manual, hal tersebut menimbulkan beberapa masalah seperti data calon karyawan yang mudah hilang dan rusak diperlukan dengan waktu yang lama dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi calon karyawan, dan adanya kesulitan dalam pada saat seleksi calon karyawan.

Dengan adanya permasalahan pada PT. Finindo Batam, dibutuhkan rancangan aplikasi *e-recruitment* dengan menggunakan *analytical hierarchy process* pada PT. Finindo Batam. Aplikasi ini digunakan untuk membantu pengambilan keputusan dalam situasi terstruktur dan situasi yang tidak terstruktur, dimanapun mengetahui secara pasti bagaimana keputusan seharusnya dibuat.

E-recruitment merupakan suatu manifestasi dari kemajuan teknologi yang telah membawa manfaat besar untuk perekrutan perusahaan. Banyak perusahaan yang menerapkan sistem ini, calon pelamar dapat leluasa menemukan pekerjaan yang sesuai dengan diharapkan dan mencoba sebanyak-banyaknya kesempatan di

berbagai perusahaan sehingga pelamar mengeluarkan biaya yang minimum. Sistem *e-recruitment* adalah bagaimana implementasi yang *ideal*, sehingga sistem tersebut dapat dijalankan dengan sukses oleh semua jenis perusahaan lebih dari asumsi bahwa perusahaan akan mendapatkan sukses oleh semua jenis perusahaan lebih dari manfaat sistem tersebut. (Ismanto & Cynthia, 2019). Perusahaan mengiklankan lowongan kerja dengan bantuan *world wide web*, dan pencari kerja dapat mengirimkan *curriculum vitae (CV)* melalui *email* dalam *world wide web*. Atau dapat pencari kerja meletakkan *CV* di *world wide web* dan perusahaan akan memilih pencari kerja yang potensial sesuai kebutuhan perusahaan. (Syastra & Adam, 2017). Rekrutmen melalui *e-recruitment* adalah suatu praktek rekrutmen melalui dunia maya yang sesuai dengan kebutuhan pada masa sekarang. Banyak organisasi dan perekrutan yang telah mengubah aktivitas perekrutan secara *online* untuk meningkatkan kandidat yang sesuai dengan lowongan pekerjaan yang tersedia. Pengangguran tersebut dapat di sebabkan oleh masalah jarak atau wilayah tempat tinggal yang memiliki akses yang sulit di jangkau, kemudian sumber informasi lowongan pekerjaan yang masih sangat minimum hanya melalui iklan di koran, majalah, atau brosur. Dalam keadaan ini, di mana organisasi membutuhkan sumber daya yang berkualitas dan sesuai dengan karakteristik yang tidak mudah. Organisasi saling berkompetisi untuk meningkatkan nilai dan menarik para pencari kerja yang berbakat serta berkualitas tinggi untuk bekerja dalam organisasinya. (Rimadias, 2017). Dalam proses perekrutan pegawai informasi kedua belah pihak antara perekrut dan calon pegawai harus jelas dan akurat. perekrutan merupakan suatu praktik yang mengacu pada proses menarik, memilih dan menentukan kandidat yang sesuai. Dengan adanya peningkatan daya saing dalam bidang perekrutan untuk

meluangkan waktu, usaha, dan sumber daya menjadi lebih banyak mengembangkan strategi perekrutan dan memperluas jangkauan periklanan. (Widiantoro, 2018)

Metode *AHP* mampu memecah-mecah suatu situasi yang kompleks, tak terstruktur ke dalam bagian-bagian komponennya, menata bagian atau variabel dalam suatu susunan hirarki, memberi nilai numerik pada pertimbangan subyektif tentang relatif pentingnya setiap variabel, dan sintesis berbagai pertimbangan ini untuk menetapkan variabel mana yang memiliki prioritas paling tinggi dan bertindak untuk mempengaruhi pada suatu situasi. *AHP* merupakan salah satu metode dengan input utamanya adalah persepsi manusia. Keberadaan hirarki memungkinkan dipecahnya masalah kompleks atau tidak terstruktur dalam sub-sub masalah, menyusunnya menjadi suatu bentuk hirarki. (Sanyoto et al., 2017). *AHP* menguraikan masalah multi faktor atau multi kriteria yang kompleks menjadi suatu hirarki. Hirarki didefinisikan sebagai suatu representasi dari sebuah permasalahan yang kompleks dalam suatu struktur multi level. dimana *level* pertama adalah tujuan, yang diikuti *level* faktor, kriteria, sub kriteria, dan seterusnya ke bawah hingga *level* terakhir dari alternatif. Dengan hirarki, suatu masalah yang kompleks dapat diuraikan ke dalam kelompok-kelompoknya, kemudian diatur menjadi suatu bentuk hirarki sehingga permasalahan akan tampak lebih terstruktur dan sistematis. (Simanjourang et al., 2017)

Manfaat dari aplikasi *e-recruitment* ini adalah untuk mengolah informasi data-data calon karyawan, dan meningkatkan produktivitas pada PT. Finindo Batam dalam rekrutmen calon karyawan. Dalam penerapan aplikasi ini menggunakan metode *analytical hierarchy process (AHP)*. Penulis memilih metode *analytical hierarchy process (AHP)* adalah membandingkan antara pelamar satu dengan

pelamar yang lain sehingga diharapkan melakukan mampu menghasilkan calon karyawan yang diterimakan. Metode *analytical hierarchy process (AHP)* digunakan dimana ketika perusahaan merasa kesulitan dalam membuat bobot setiap kriteria dan alternatif tersebut .

Oleh karena itu, penulis ingin merancang sebuah aplikasi yang berjudul **“Rancangan Aplikasi *E-Recruitment* dengan menggunakan *Analytical Hierarchy Process* (Studi Kasus : PT FININDO BATAM)”**. Dengan adanya aplikasi ini untuk memberi kemudahan dalam melakukan rekrutmen calon karyawan secara luas dan potensi mempercepat terisi.

1.2. Identifikasi Masalah

1. Pelamar yang banyak masih diseleksi secara menyaring dokumen satu per satu sehingga potensi kesalahan dalam proses menilai lamaran bisa terjadi.
2. Perusahaan mengalami kesulitan dalam mengambil keputusan untuk menerima pelamar yang memenuhi kriteria karyawan yang diharapkan.
3. Banyaknya calon karyawan membuat PT. Finindo Batam membutuhkan waktu lebih dari satu bulan dalam melakukan seleksi.

1.3. Rumusan Masalah

1. Bagaimana penerapan metode *Analytical Hierarchy Process* pada aplikasi *E-Recruitment* di PT. Finindo Batam?
2. Bagaimana Aplikasi *E-Recruitment* dapat mengatasi kehilangan data pelamar?
3. Bagaimana Aplikasi *E-Recruitment* dapat membantu *HRD* dalam mengambil keputusan?

1.4. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup permasalahan untuk sistem yang akan dibuat mencakup sebagai berikut :

1. Aplikasi yang dibuat adalah rancangan bangun *e-recruitment* dengan menggunakan metode *analytical hierarchy process*.
2. Studi kasus untuk pembuatan aplikasi *e-recruitment* yaitu di PT. Finindo Batam.
3. Rancangan aplikasi *e-recruitment* berdasarkan kriteria yang ditentukan oleh PT. Finindo Batam.
4. Aplikasi yang dibuat menggunakan bahasa pemrograman *PHP*, *CSS*, *Javascript*, dan *JQuery*.
5. Aplikasi ini digunakan bagian administrator di PT. Finindo Batam.
6. Metode yang digunakan dalam aplikasi pada PT. Finindo Batam yaitu *Analytical Hierarchy Process (AHP)*.

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menerapkan metode *Analytical Hierarchy Process* pada aplikasi *e-recruitment* pada PT. Finindo Batam.
2. Membangun Aplikasi *E-Recruitment* yang dapat mengatasi kehilangan data pelamar.
3. Membangun Aplikasi *E-Recruitment* yang dapat membantu *HRD* dalam mengambil keputusan.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai referensi rujukan tambahan terkait *e-recruitment* dan metode *AHP*

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Rancangan aplikasi *e-recruitment* pada PT. Finindo Batam menjadi lebih baik dan memberi kemudahan dalam mengakses sistem.
2. Kemudahan dalam pengecekan data yang telah dilakukan oleh PT. Finindo Batam akan meningkatkan ketepatan data yang dibutuhkan dalam melakukan keputusan.
3. Memberikan kemudahan dan keakuratan data bagi PT Finindo Batam dalam keputusan rekrutmen calon karyawan.