

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Pada dasarnya manusia hidup harus bekerja dan mempunyai pekerjaan. Ini dimaksudkan agar dapat memenuhi kehidupan baik untuk dirinya sendiri maupun untuk orang lain, atau berlaku untuk keduanya. Masalah mengenai pekerjaan adalah masalah umum dan serius yang dihadapi oleh individual. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang penting bagi setiap negara. Tanpa adanya tenaga kerja, faktor produksi alam dan faktor produksi modal tidak dapat digunakan secara optimal. Tenaga kerja dibagi atas kelompok angkatan kerja dan bukan angkatan kerja.

Menentukan prasyarat kepada karyawan untuk ditempatkan pada bagian yang sesuai dengan kemampuannya dalam suatu instansi dan dalam memberikan nilai prasyarat terhadap pekerja tersebut apakah memenuhi prasyarat tertentu atau tidak didalam menyeleksi melalui pertemuan yang singkat. Karena itu dibutuhkan ketelitian supaya tidak terjadi kesalahan seperti salah memilih dan salah penempatan karyawan pada jabatannya. Hal ini tidak hanya karena proses rekrutmen karyawan dan seleksi tersebut telah banyak menyita waktu kerja, biaya dan tenaga pada sumber daya manusia, karena apabila menerima karyawan yang salah pada suatu jabatan diperusahaan akan berakibat buruk seperti pada efisiensi perusahaan, produktivitas yang menurun dan dapat membuat mempengaruhi pola pikir moral kerja karyawan yang lainnya.

Kemajuan dan kualitas suatu bidang pendidikan tinggi dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia di dalam suatu organisasi tersebut. Penempatan posisi kerja sangat perlu dilakukan sebagai pemantapan dan pengoptimalan kinerja karyawan. Ditentukannya suatu kriteria-kriteria dalam penempatan tugas karyawan tidak terlepas dari tujuan agar karyawan yang dipekerjakan memenuhi kriteria kriteria yang sudah ditetapkan.

SDM dari suatu perusahaan sangat mempengaruhi banyak aspek penentu keberhasilan kerja dari perusahaan tersebut. Salah satu proses yang sangat penting dalam *Human Resources Departement* (HRD) sebuah perusahaan atau badan usaha yaitu proses promosi kenaikan jabatan. Menurut (Asnawati dan Kanedi, 2012) Persaingan para karyawan yang semakin ketat membuat sebuah keputusan kenaikan pangkat semakin sulit untuk diputuskan, terutama jika ada beberapa karyawan yang memiliki kemampuan yang tidak jauh berbeda. Pengambilan

keputusan yang tidak adil dapat menimbulkan dampak buruk bagi suatu perusahaan. Hal ini dapat menurunkan tingkat kinerja para karyawan pada perusahaan tersebut. Untuk itu diperlukan pengambilan keputusan yang tepat dan cermat untuk menentukan kenaikan pangkat para karyawan. Pada umumnya penetapan suatu posisi ketenagakerjaan diberikan atas rekomendasi atasan atau unit kerja masing-masing berdasarkan penilaian kinerja dan penilaian perilaku seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya. Untuk itu maka diperlukan pengolahan data penilaian karyawan yang dapat membantu mempermudah seorang atasan dan bagian HRD untuk mengambil sebuah keputusan yang berkaitan dengan penetapan posisi ketenagakerjaan di suatu bidang.

Pada pengalaman sebelumnya mengenai posisi ketenagakerjaan dalam pengolahan data penilaian karyawan di suatu instansi masih belum efektif dilakukan karena tidak menggunakannya suatu metode. Untuk kecocokan dengan penelitian yang terjadi metode yang digunakan dalam menentukan suatu posisi adalah *Simple Additive Weight (SAW)*. Dimana metode ini merupakan metode pembilangan terbobot atau metode yang memberikan kriteria-kriteria tertentu yang memiliki bobot nilai masing masing sehingga dari hasil penjumlahan bobot tersebut akan diperoleh hasil yang menjadi keputusan akhirnya. Penyelesaian masalah menggunakan metode *Simple Additive Weighting (SAW)* untuk menjabarkan bobot-bobot yang sesuai dengan kriteria yang pantas untuk posisi suatu ketenagakerjaan tanpa menggunakan cara manual sehingga membutuhkan banyak waktu untuk menentukan dengan banyak bobot yang dibutuhkan dalam penentuan karyawan yang berhak Kenaikan Jabatan sesuai dengan kemampuan dan bidang masing-masing karyawan (Silalahi, 2013).

Mengacu dari uraian-uraian di atas maka dibuat rumusan masalah sebagai berikut. Apakah dengan perekrutan kali ini dapat menyelesaikan suatu permasalahan yang ada di bidang IT? Berdasarkan permasalahan tersebut penulis tertarik untuk menguji metode penjumlahan berbobot dengan mengadakan penelitian berjudul: "Penerapan *Sistem Additive Weighting (SAW)* untuk penentuan ketenagakerjaan bidang IT Sekolah Tinggi MIPA Bogor"

B. Permasalahan

Untuk mengetahui bagaimana cara menentukan posisi yang layak untuk dibidang IT sekolah tinggi MIPA tersebut mencoba untuk memilah data pelamar dengan menyeleksi data-data tersebut untuk diolah disesuaikan dengan kriteria-kriteria yang sudah ditentukan yaitu dengan teknik wawancara, pendidikan, keahlian, test, usia. Adapun data jumlah pelamar di tahun 2018 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Pelamar 2018

Tenaga Kerja	Nilai				
	Pendidikan	Usia	Keahlian	Wawancara	Test
Anjas	S1	24	Ya	Tidak Lulus	Tidak Lulus
Pak Andi	S2	28	Tidak	Tidak Lulus	Tidak Lulus
Pak Mamat	S1	32	Ya	Tidak Lulus	Lulus
Bu Anggun	S2	26	Tidak	Lulus	Lulus
Wulan	D3	23	Tidak	Lulus	Lulus

(Sumber : Baak STMIPA Bogor)

Dari tabel diatas dijelaskan bahwa pelamar bernama wulan yang terpilih untuk menjadi tenaga kerja di bidang IT. Dari kriteria diatas sebenarnya bisa diuraikan bahwa pelamar wulan tersebut tidak sesuai dengan bidang yang menjadi bahan pertimbangan, tetapi terpilihnya pelamar hanya berdasarkan asumsi dan beberapa faktor kemungkinan yang dilakukan tim seleksi dalam pemilihan ketenagakerjaan bidang IT. Akan tetapi jika dilihat dari keahlian pelamar tersebut belum memenuhi kriteria yang seharusnya. Maka dari itu pemilihan ketenagakerjaan bidang IT belum tepat.

Berdasarkan uraian diatas maka permasalahan yang timbul dalam penelitian ini dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Belum tepat dalam penentuan ketenagakerjaan bidang IT.
- b. Belum efektif dalam penentuan ketenagakerjaan bidang IT.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka pernyataan masalah (*problem statement*) dari penelitian ini adalah penentuan ketenagakerjaan bidang IT pada Sekolah Tinggi MIPA Bogor belum tepat dan belum efektif dilakukan. Dan pertanyaan penelitian (*research question*) yang dapat diajukan untuk penelitian ini adalah:

1. Bagaimana penerapan SAW untuk penentuan ketenagakerjaan bidang IT Sekolah Tinggi MIPA Bogor?
2. Seberapa tingkat ketepatan dan efektifitas dari penerapan SAW untuk menentukan ketenagakerjaan bidang IT pada Sekolah Tinggi MIPA Bogor?

C. Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah menerapkan metode SAW untuk menentukan karyawan baru bidang IT.

Tujuan yang hendak dicapai adalah:

- a. Mendapatkan ketepatan didalam penentuan ketenagakerjaan bidang IT.
- b. Mendapatkan efektifitas didalam penentuan ketenagakerjaan bidang IT.
- c. Mengembangkan aplikasi dengan pemodelan SAW untuk penentuan ketenagakerjaan bidang IT
- d. Mengukur ketepatan pemodelan SAW untuk penentuan ketenagakerjaan bidang IT.

D. Spesifikasi yang diharapkan

Adapun spesifikasi hasil yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

- a. Aplikasi yang dihasilkan dapat berguna dalam proses penentuan ketenagakerjaan di Bidang IT.
- b. Aplikasi yang dihasilkan dapat mempermudah objek penelitian untuk penentuan ketenagakerjaan di bidang IT.
- c. Aplikasi yang dihasilkan dalam penentuan ketenagakerjaan bidang IT lebih efektif dan tepat.

E. Signifikansi Penelitian

Dalam penelitian ini difokuskan kepada penentuan ketenagakerjaan di bidang IT. Pentingnya penelitian ini dalam rangka:

- a. Meningkatkan tingkat efektifitas dalam pemecahan masalah.
- b. Mengantisipasi terjadinya masalah yang sama.
- c. Menemukan teknik SAW dan metode yang tepat untuk menentukan kelayakan dari pemilihan prioritas

Adapun manfaat yang akan dihasilkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis adalah dimana sumbangan pengetahuan didalam penerapan metode SAW dalam penentuan ketenagakerjaan dibidang IT.
2. Manfaat secara teknik/praktis adalah memudahkan pihak HRD dalam menentukan ketenagakerjaan untuk satu posisi tertentu.
3. Manfaat kebijakan adalah dapat dijadikan acuan bagi pihak manajemen di dalam melakukan tindakan-tindakan keputusan.

F. Asumsi dan Keterbatasan

Melihat kondisi awal yang terjadi pada penentuan ketenagakerjaan pada bidang IT dapat diasumsikan bahwa data yang digunakan tidak dibatasi, menjadikan semua data tidak efektif untuk diolah dan keterbatasan yang dialami adalah alat yang akan dihasilkan nanti belum sempurna dalam menampilkan hasil dari penerapan metode SAW ke dalam aplikasi.

G. Definisi istilah dan Definisi Operasional

Berikut definisi istilah dan definisi operasional yang digunakan dalam penulisan penelitian ini:

Tabel 1.2 Definisi Istilah dan Definisi Operasional

Ketenagakerjaan	: Segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
IT	: Sistem keamanan dan bagaimana sebuah informasi diproses.
Sekolah Tinggi	: Perguruan tinggi yang menyelenggarakan pendidikan akademik dan/atau vokasi dalam lingkup satu disiplin ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni dan jika memenuhi syarat dapat menyelenggarakan pendidikan profesi.
Metode	: Prosedur atau cara yang ditempuh untuk mencapai tujuan tertentu. Kemudian ada satu istilah lain yang erat kaitannya dengan dua istilah ini, yakni tehnik yaitu cara yang spesifik dalam memecahkan masalah tertentu yang ditemukan dalam melaksanakan prosedur.
Simple Additive Weighting	:Penjumlahan berbobot. mencari penjumlahan terbobot dari rating kinerja pada setiap alternatif pada semua atribut (Fishburn, 1967) (Mac Crimmon, 1968), Metode SAW membutuhkan proses normalisasi matriks keputusan (X) ke suatu skala yang dapat diperbandingkan dengan semua rating alternatif yang ada.

Kriteria	: penilaian dan atau penentuan terhadap sesuatu;
Alternatif	: salah satu atau dua cara dalam menentukan sesuatu