

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Tenaga kerja atau yang biasa disebut pekerja merupakan tenaga kerja manusia, baik jasmani maupun rohani yang senantiasa dibutuhkan. Dalam badan usaha kerja, tenaga kerja juga dapat menjadi modal pokok untuk mencapai tujuan tertentu. Bagi setiap negara, tenaga kerja adalah faktor produksi yang sangat penting, disamping faktor alam dan faktor modal. Tenaga kerja, sumber daya alam, dan modal tidak hanya berperan penting sebagai faktor produksi dalam peningkatan jumlah produksi, tetapi juga dapat mendorong naiknya pendapatan nasional. Banyaknya tenaga kerja yang terserap pada lapangan pekerjaan akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Di sisi lain, kesejahteraan tenaga kerja harus diimbangi dengan peningkatan kualitas tenaga kerja itu sendiri. Sebab dengan kualitas tenaga kerja yang rendah peningkatan produktivitas akan sulit dicapai.

Salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional adalah terletak pada proses rekrutmen dan seleksi kandidat tenaga kerja. Sebuah organisasi, lembaga dan perusahaan-perusahaan harus melakukan penyaringan untuk anggota atau para pekerja yang baru. Untuk itulah rekrutmen dan seleksi tenaga kerja dibutuhkan untuk menyaring para pelamar. Rekrutmen adalah proses pencarian calon pelamar agar tertarik untuk melamar pada lowongan yang dibuka oleh perusahaan atau melalui jasa perusahaan *outsourcing*. Sementara seleksi adalah proses mempekerjakan tenaga kerja di antara kandidat-kandidat yang terpilih dan memberikan mereka pekerjaan di organisasi, lembaga atau perusahaan.

Rekrutmen dan seleksi dilakukan oleh bagian HRD (*Human Resources Department*) baik secara internal maupun eksternal. Sumber rekrutmen internal adalah promosi, transfer, mutasi, rotasi, kontak atau referensi, karyawan yang pensiun, dan lain-lain. Perekrutan tenaga kerja dari dalam biasanya dilakukan oleh organisasi atau perusahaan yang telah lama berjalan dan memiliki sistem karier yang baik. Perekrutan tenaga kerja dari dalam memiliki keuntungan, diantaranya adalah tidak mahal, promosi dari dalam dapat memelihara loyalitas dan dedikasi pegawai, dan tidak diperlukan masa adaptasi yang terlalu lama, karena sudah terbiasa dengan suasana yang ada.

Salah satu opsi paling umum untuk rekrutmen eksternal adalah penggunaan iklan yang dicetak di surat kabar lokal, nasional atau internasional. Iklan untuk pelamar

juga dapat ditampilkan di media lain seperti televisi, radio, situs web. Bahkan di era digital saat ini sangat mudah untuk memanfaatkan teknologi. Salah satu contohnya media sosial seperti *Facebook*, *Instagram*, *Twitter*, dan lain-lain. Setelah mengumungkan lowongan pekerjaan HRD akan melakukan peninjauan pada setiap lamaran yang masuk. Jika lamaran tidak sesuai dengan kriteria yang ditentukan, maka kandidat tidak akan diproses pada tahap selanjutnya. Biasanya jika proses rekrutmen menggunakan website portal pencarian kerja seperti *jobstreet*, maka proses sortir lamaran ini dapat dilakukan secara otomatis dan HRD dapat mengambil data lamaran yang sesuai kriteria saja.

Seleksi juga berarti menempatkan orang yang tepat di pekerjaan yang tepat. Serangkaian kegiatan seleksi diantara lain adalah penyaringan, menghilangkan kandidat yang tidak cocok dengan melakukan ujian seperti tes psikotest, wawancara, memeriksa referensi dan tes medis. Proses seleksi memakan waktu karena HRD harus mengidentifikasi kelayakan setiap kandidat untuk posisi atau jabatan tersebut. Selain itu, kualifikasi pendidikan, latar belakang, usia, dan lain-lain. Seleksi yang efektif dapat dilakukan hanya ketika ada pencocokan yang efektif. Dengan memilih kandidat terbaik untuk pekerjaan yang diperlukan, organisasi akan mendapatkan kualitas kinerja tenaga kerja. Para kandidat yang melamar akan melakukan berbagai tes yang menilai kemungkinan kombinasi dari kemampuan, pengalaman, kepribadian pelamar, dan persyaratan jabatan. Tes yang biasanya dilakukan oleh HRD adalah tes IQ (*Intelligence Quotient*) untuk menilai kecerdasan kandidat, tes logika dan aritmatika bertujuan untuk menguji kemampuan analisa dan pemecahan masalah, tes analog verbal untuk mengukur kemampuan verbal dengan menjawab soal-soal yang berisikan dengan lawan kata atau antonim dan persamaan kata atau sinonim, tes pauli disebut juga tes kraepelin ditujukan untuk mengetahui tingkat konsentrasi dan ketahanan, ketelitian, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara tepat.

Alih Daya atau yang lebih dikenal dengan sebutan *Outsourcing* merupakan salah satu strategi bagi banyak perusahaan untuk mengurangi biaya operasional. Tak hanya itu, bisnis *outsourcing* menguntungkan kedua belah pihak. Baik perusahaan jasa penyedia *outsourcing* maupun perusahaan pihak ketiga yang membutuhkan jasa tersebut. Beberapa keuntungan bagi perusahaan yang memanfaatkan jasa ini, mulai dari mengurangi beban rekrutmen, menekan biaya training tenaga kerja, hingga memungkinkan perusahaan memfokuskan sumber daya pada kegiatan inti bisnis. Dalam merekrut tenaga kerja alih daya ada sistem kerja yang sedikit berbeda. Karyawan yang di rekrut harus mampu melakukan berbagai pekerjaan. Mulai dari *security*, *cleaning service*, hingga administrasi perkantoran. Ada undang-undang yang mengatur kegiatan *outsourcing* yaitu UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

(“UUK”) Pasal 66 ayat (1) yang berbunyi : Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

Dengan alih daya pada jangka waktu tertentu perusahaan melepaskan pengelolaan suatu tugas, baik untuk kegiatan operasional sehari-hari maupun untuk pengelolaan sumber daya manusianya kepada pihak *outsourcing*. Seluruh tanggung jawab dialihkan kepada perusahaan *outsourcing* mulai dari proses rekrutmen dan seleksi, pelatihan, pengawasan, evaluasi sampai dengan pengurusan administrasi cuti, izin dan sakit. Bahkan surat peringatan dan pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh perusahaan *outsourcing*. Pekerja atau buruh menganggap sistem kerja *outsourcing* sama dengan perbudakan zaman modern. Opini tersebut memang tidak terlepas dari praktik *outsourcing* yang salah. Terutama dalam hal waktu kerja, pengupahan, kesetaraan, jenjang karir dan lain sebagainya. Tidak adanya jenjang karir pada dasarnya disebabkan oleh perjanjian kerja antara perusahaan *outsourcing* dan pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Karena berdasarkan ketentuan PKWT pada UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UUK”) Pasal 59 ayat (4) hanya dapat diadakan untuk waktu paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk waktu paling lama 1 (satu) tahun. Beberapa ketentuan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diubah melalui UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, salah satunya mengenai hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). PKWT diatur lebih lanjut dalam PP No.35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP PKWT-PHK). Jika PKWT akan berakhir, tapi pekerjaan belum selesai, dapat diperpanjang dengan ketentuan keseluruhan PKWT tidak boleh lebih dari 5 tahun. Dengan begitu, jangka waktu PKWT ini paling lama 5 tahun termasuk perpanjangannya. Jika dilakukan perpanjangan PKWT dihitung sebagai masa kerja buruh. Dengan peraturan yang ada seharusnya perusahaan *outsourcing* dapat mengadakan jenjang karir bagi tenaga kerjanya. Bisa dengan klasifikasi tingkat mulai dari junior, senior hingga *team leader*. Juga diikuti dengan kenaikan gaji yang akan di terima pekerja. Secara psikologis akan menghidupkan harapan dan memotivasi para tenaga kerja untuk lebih berkembang.

Saat ini perkembangan teknologi sangatlah cepat. Pemanfaatan teknologi sangat baik untuk menunjang pekerjaan yang sebelumnya dilakukan secara manual, menggunakan kertas dan lain sebagainya. Teknologi saat ini sangat berpengaruh dalam kehidupan manusia. Salah satunya kepada para pencari kerja. Jika pada

zaman dulu perusahaan masih memasang iklan lamaran pekerjaan di media cetak, maka di era globalisasi dan digitalisasi ini semuanya berpindah ke situs pencarian kerja atau yang biasa disebut dengan *job portal*. Hadirnya platform job portal sebagai penyedia jasa iklan lamaran pekerjaan memberikan banyak kemudahan dan manfaat. Sistem kerja yang *paperless*, ringkas, cepat, dan semua menggunakan *cloud*, ternyata lebih disukai oleh banyak para pencari kerja dan perusahaan. Dengan bermodalkan internet pencari tenaga kerja bisa mencari pekerjaan yang mereka inginkan hanya bermodalkan gadget yang mereka punya. Pekerjaan HRD pun menjadi lebih fleksibel karena bisa mengakses datanya dimana saja dan kapan saja.

Decision Support System (DSS) atau Sistem Pendukung Keputusan (SPK) merupakan sebuah sistem yang mampu memberikan kemampuan pemecahan masalah maupun kemampuan pengkomunikasian untuk masalah dengan kondisi semi terstruktur dan tak terstruktur. Pengambilan keputusan bagi suatu perusahaan atau organisasi tidak bisa dilakukan secara sembarangan. Kesalahan sekecil apapun dalam mengambil keputusan akan menyebabkan kerugian dalam jumlah besar bila perusahaan yang memiliki operasional bisnis masih memiliki sifat yang pasif. Contoh kasus yang umum adalah *Nokia Corporation* perusahaan yang berasal dari finlandia. Perusahaan ini terkenal di dunia dengan *brand* telepon genggam yaitu *Nokia*. Dulu, mereka diklaim sebagai perusahaan terdepan dalam industri telepon dan mampu menghadirkan inovasi yang digandrungi oleh seluruh konsumen hampir di seluruh dunia. Tapi, karena selalu menganggap remeh teknologi telepon genggam terbaru yang dikembangkan oleh perusahaan-perusahaan saingannya, maka *Nokia* kalah saing dengan bisnis lain dan berakhir bangkrut.

Pada dasarnya, *decision support system* adalah informasi yang berbasis komputerisasi. Dengan adanya DSS, maka perusahaan bisa lebih mudah dalam memecahkan masalah ataupun melakukan komunikasi pada setiap masalah. Adapun tujuan menggunakan DSS yaitu membantu pihak HRD ataupun pihak petinggi perusahaan dalam mengambil keputusan dari berbagai masalah dan meningkatkan efektivitas dari suatu keputusan yang diambil oleh pihak HRD. Suatu kegiatan pengambilan keputusan yang sudah jelas dan dilakukan secara kontinyu dan umumnya dilakukan oleh pihak manajemen yang berada dalam tingkatan tersebut termasuk kedalam keputusan yang sifatnya terstruktur. Sedangkan untuk keputusan yang semi terstruktur, keputusannya akan ditentukan oleh komputer dan sebagian lainnya ditentukan oleh pihak pengambilan keputusan.

Salah satu sistem pendukung keputusan yang banyak digunakan adalah metode *Simple Additive Weighting (SAW)*. Metode ini menggunakan perhitungan atau yang menyediakan jenis-jenis kriteria tertentu yang memiliki bobot hingga nilai akhir

yang berbobot akan menjadi keputusan akhir. Hasil dari metode ini akan membantu mengurutkan alternatif dari yang terbaik untuk dipilih. Kelebihan dari metode ini dibanding dengan metode pengambil keputusan lainnya terletak pada kemampuannya untuk melakukan penilaian secara lebih tepat karena didasarkan pada nilai kriteria-kriteria dan bobot preferensi yang sudah ditentukan

Penelitian dengan tema rekrutmen karyawan sudah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu dengan menggunakan banyak metode selain SAW. Setidaknya ada 10 jurnal penelitian yang digunakan sebagai rujukan dan referensi untuk melakukan penelitian. Dari semua penelitian yang dijadikan rujukan menggunakan metode yang sama yaitu metode *Simple Additive Weighting* (SAW) Masing-masing dalam jurnal tersebut memiliki kontribusi dari penelitiannya. Diantaranya memiliki nilai keakuratan tinggi sebesar 81%, perancangan sistem menggunakan DAD, ERD dan mapping table, dan yang lain-lain. Penelitian sebelumnya rata-rata masih mencangkup pada 1 perusahaan saja dan menggunakan 4 kriteria atau kriteria-kriteria tertentu. Kriteria yang paling umum digunakan adalah pendidikan terakhir, IPK, usia, psikotes, wawancara dan lain-lain.

Data yang digunakan adalah data buffer kandidat-kandidat tenaga kerja yang sudah lolos untuk ditempatkan pada posisi *Account Officer*. Yang melakukan tahap rekrutmen bulan juli tahun 2022. Berupa data kuantitatif dari kriteria-kriteria seleksi kandidat tenaga kerja. Kriteria tersebut adalah :

1. Umur

Untuk penerimaan kandidat tenaga kerja kriteria ini selalu ada karena perusahaan menetapkan batasan usia bagi tenaganya.

2. Jarak

Jarak yang dimaksud adalah jarak dari tempat tinggal kandidat tenaga kerja.

3. Jenis Kelamin

Perusahaan pun menetapkan jenis kelamin pada persyaratan di posisi tertentu.

4. Pendidikan

Pendidikan juga menjadi salah satu yang ditetapkan sebagai persyaratan kandidat tenaga kerja.

5. Nilai Psikotes

Nilai psikotes mempunyai peran besar dalam penentuan kandidat tenaga kerja. Semakin nilainya tinggi maka semakin besar kemungkinannya untuk terpilih.

Berdasarkan uraian penelitian di atas, untuk menghindari subjektif dalam penilaian kandidat tenaga kerja maka diperlukan penerapan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) untuk meranking data kandidat. Metode ini sering dikenal dengan

istilah metode penjumlahan terbobot. Tujuannya mencari penjumlahan terbobot dari rating kinerja pada setiap alternative pada semua atribut. Maka untuk penelitian ini di tetapkan judul “Penerapan Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) untuk seleksi kandidat tenaga kerja pada perusahaan outsourcing.”

B. Permasalahan

Kandidat tenaga kerja AO memiliki kriteria-kriteria perhitungan untuk digunakan dalam mengambil keputusan. Kriteria kualifikasi mencakup pendidikan, usia, jenis kelamin, nilai psikotest dan jarak. RO akan mengukur berdasarkan kriteria-kriteria tersebut untuk mendapatkan SDM yang unggul dan berkualitas. Tentunya akan membuat hubungan yang harmonis dengan perusahaan pihak ketiga, karena yang dipilih adalah yang terbaik maka tujuan perusahaan tersebut akan tercapai.

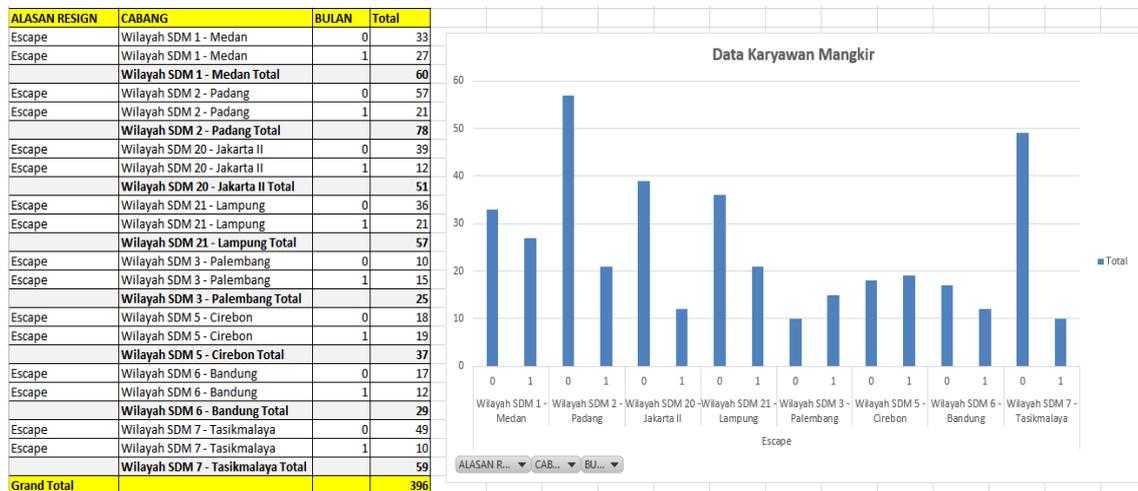
Pada proses rekrutmen kandidat tenaga kerja melamar pada lowongan yang diiklankan pihak RO baik melalui media cetak, elektronik atau media sosial. RO melakukan peninjauan lamaran yang masuk. Untuk kandidat yang melamar pada *job portal* biasanya akan tersortir otomatis kandidat mana saja yang masuk dalam kriteria yang dibutuhkan. Akan tetapi jika kandidat melamar melalui media sosial, surat kabar dan yang lainnya maka proses menyortir lamaran akan dilakukan manual oleh RO satu-persatu. Setelah selesai dilakukan penyortiran akan tersisa beberapa kandidat yang lolos. Jumlah kandidat lolos tergantung dari kandidat yang telah memenuhi kriteria dan persyaratan yang tertera pada lowongan. Untuk kandidat yang tidak lolos tidak akan diproses pada tahapan selanjutnya.

Setelah proses rekrutmen selesai, para kandidat yang lolos akan dihubungi oleh RO untuk mengikuti beberapa tes dan wawancara. Pada proses seleksi akan dilakukan tes psikotest terlebih dahulu. Proses psikotest dilakukan secara offline atau online untuk menilai kecerdasan, keterampilan, logika dan penalaran dari para kandidat. Setelah itu dilakukan tahap selanjutnya yaitu wawancara dengan pihak RO. Biasanya dilanjutkan dengan wawancara oleh manajemen perusahaan pihak ketiga yaitu kepala bagian yang biasanya disebut *user*.

Setelah semua proses seleksi selesai ada beberapa kandidat yang gagal saat tes atau wawancara. Untuk kandidat-kandidat yang lolos akan direkap oleh RO dan diserahkan kepada *user*. *User* akan memilih satu kandidat tenaga kerja yang dibutuhkan untuk ditempatkan di cabang perusahaan tersebut. Dampak jika salah memilih kandidat AO akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Salah satu contohnya adalah tenaga kerja yang mangkir. Masalah ini seringkali ditemui dan dikeluhkan oleh *user*. Baru beberapa hari bekerja, pekerja yang telah dipilih *user*

mangkir dari pekerjaan tanpa alasan yang jelas. RO perusahaan *outsourcing* akan mengirimkan surat panggilan I dan panggilan II kepada pekerja tersebut.

Berikut dilampirkan data karyawan mangkir pada bulan juli 2022.



Gambar 1.1 Chart Karyawan Mangkir

Terdapat 396 tenaga kerja yang baru bergabung kurang dari 2 bulan di beberapa wilayah kerja. Hal ini tentunya merugikan perusahaan karena biaya melakukan rekrutmen dan seleksi tidaklah murah. Karena banyaknya tenaga kerja yang mangkir setiap bulan membuat RO harus melakukan proses seleksi lebih cepat dan juga harus tepat dalam proses seleksinya.

Tabel 1.1 Data Kandidat Tenaga Kerja

No	Applicant's Name	Age	Jarak (KM) dari Home base	Jenis Kelamin	Pendidikan	Nilai Psikot est	Rata-rata Nilai	Ranking
1	Ega Witaya	21	12	L (1)	SMK (5)	60	19,8	6
2	Aisyah Hardiyanti	25	32	P (2)	S1 (10)	20	17,8	8
3	Rachel Tri Erlita	18	32	P (2)	SMK (5)	60	23,4	1
4	Nur Ana Zamalia	24	9	P (2)	SMA (5)	60	20	5
5	Mila Juniar	18	21	P (2)	SMA (5)	60	21,2	2
6	Syarifah Nabilla	23	42	P (2)	S1 (10)	20	19,4	7
7	Ikma Suhaelia Akmal	22	12	P (2)	SMA (5)	60	20,2	4
8	Milla Hania	19	18	P (2)	SMK (5)	60	20,8	3
9	Via Ardiani	23	6	P (2)	D3 (7)	20	11,6	9

Pada tabel 1.1 dilampirkan data kandidat tenaga kerja yang sudah lolos proses rekrutmen dan juga tes berjumlah 9 orang. Kandidat tenaga kerja atas nama Rachel Tri Erlita mendapatkan nilai tertinggi. Namun jika dianalisa lagi kandidat atas nama Nur Ana Zamalia mendapatkan nilai jarak yang lebih kecil daripada Rachel Tri Erlita. Perhitungan dirasa kurang tepat karena pengukuran menggunakan nilai rata-

rata penjumlahan kriteria yang dibagi total kriteria yang ada dan dipilih angka yang paling besar. Dari data tersebut jika dilihat jarak *home base* atas nama Rachel Tri Erlita adalah 32 KM, dengan jarak sejauh itu jika terpilih terdapat kemungkinan akan mangkir dari pekerjaannya. Hasil dari analisa dapat disimpulkan bahwa penilaian pada seleksi tenaga kerja pada sistem yang digunakan sebelumnya masih memiliki ketidaktepatan.

1. Identifikasi Masalah

Perusahaan dihadapkan pada masalah banyaknya tenaga kerja yang mangkir membuat RO harus melakukan proses seleksi lebih cepat dan tepat dari sebelumnya. Sistem yang digunakan untuk proses seleksi sebelumnya masih manual sehingga menghambat RO untuk melakukan proses lebih cepat karena belum adanya sistem pendukung keputusan yang dapat membantu untuk pemilihan kandidat AO. Dalam permasalahan tersebut terletak pada pengambilan keputusan kandidat tenaga kerja. Hanya 1 (satu) kandidat AO yang akan dipilih untuk ditempatkan pada cabang perusahaan tersebut. Maka dari itu diperlukan data hasil perankingan untuk menjadi acuan dalam memilih 1 (satu) dari beberapa kandidat yang ada. Maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Hasil pemilihan belum tepat dalam menyeleksi kadidat tenaga kerja *outsourcing* untuk posisi AO.
- b. Proses yang sedang berjalan belum efektif dalam menyeleksi kandidat tenaga kerja *outsourcing* untuk posisi AO.

2. Rumusan Masalah

Dari identifikasi di atas maka dapat ditetapkan pernyataan masalah (*problem statement*) bahwa belum tepat dan efektif untuk menyeleksi kandidat tenaga kerja AO pada perusahaan *outsourcing*.

Pertanyaan penelitian (*Research Questions*) yang dapat diajukan adalah :

- a. Bagaimana penerapan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) untuk menyeleksi kandidat tenaga kerja AO pada perusahaan *outsourcing*?
- b. Seberapa cepat dan tepat penerapan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) untuk menyeleksi kandidat tenaga kerja AO pada perusahaan *outsourcing*?

C. Maksud dan Tujuan Penelitian

1. Maksud Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk menerapkan Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) untuk menyeleksi kandidat-kandidat tenaga kerja AO pada perusahaan *outsourcing*.

2. Tujuan Penelitian

- a. Mendapatkan kandidat tenaga kerja AO yang tepat untuk ditempatkan di perusahaan pihak ke tiga.
- b. Mendapatkan proses penentuan kandidat tenaga kerja AO yang lebih efektif.
- c. Mengembangkan prototipe aplikasi pendukung keputusan untuk menyeleksi kandidat tenaga kerja AO perusahaan *outsourcing* dengan pendekatan metode SAW.
- d. Mengukur tingkat ketepatan dan efektifitas penerapan metode SAW untuk seleksi kandidat tenaga kerja AO perusahaan *outsourcing*

D. Spesifikasi Produk yang diharapkan

Produk yang dihasilkan dari penelitian ini diharapkan dapat menunjang proses seleksi kandidat tenaga kerja AO di perusahaan *outsourcing*. Performa aplikasi yang baik serta tampilan antarmuka yang sederhana namun responsif dan interaktif agar tidak sulit digunakan untuk RO. Untuk bahasa pemrograman yang digunakan adalah bahasa pemrograman PHP dan untuk basis datanya menggunakan basis data *Mysql*. Aplikasi ini dapat berjalan di sistem operasi *windows atau linux* yang di dalamnya menggunakan browser yang tersedia karena untuk menjalankan aplikasi ini diperlukan sebuah browser.

E. Signifikansi Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam rangka mengembangkan penerapan teknik komputasi menggunakan metode *Simple Additive Weight* (SAW). Yang bertujuan untuk menyeleksi kandidat tenaga kerja AO pada perusahaan *outsourcing*. Adapun beberapa manfaat yang diperoleh dalam penelitian ini, diantaranya :

1. Manfaat Teoritis : Memberikan sumbangan ilmu pengetahuan terhadap penerapan *Simple Additive Weighting* (SAW) untuk menyeleksi kandidat tenaga kerja AO pada perusahaan *outsourcing*.
2. Manfaat Praktis : Memudahkan *user* di perusahaan pihak ke tiga dalam menentukan kandidat terbaik.
3. Manfaat Kebijakan : Di harapkan dapat di jadikan acuan dan rujukan perusahaan *outsourcing* dalam pengambilan keputusan untuk menyeleksi kandidat-kandidat tenaga kerja.

F. Asumsi dan Keterbatasan Pengembangan

1. Asumsi

Pada penelitian ini menggunakan kriteria-kriteria yang diduga dapat menyeleksi kandidat tenaga kerja pada perusahaan *outsourcing* lebih efektif. Terutama pada kriteria jarak dari *homebase* ke kantor cabang yang mampu menekan angka mangkir menjadi lebih rendah. Asumsi yang didapat dari permasalahan banyaknya karyawan mangkir setiap bulan.

2. Keterbatasan

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan pada pengembangan sistem yang dikembangkan, antara lain:

- a. Jika hasil ranking yang didapat memiliki nilai preferensi yang sama antara satu atau beberapa alternatif lainnya, belum bisa diputuskan alternatif mana yang akan menempatkan ranking tersebut.
- b. Pada pengembangan prototype aplikasi belum terdapat otorisasi *user*, dimana admin dapat menentukan hak-hak menu dan data apa saja yang dapat dikelola *user*.

G. Definisi Istilah dan Definisi Operasional

Definisi istilah atau definisi operasional merupakan penjelasan makna dari masing-masing kata kunci yang terdapat pada penelitian. Definisi ini berdasarkan pada maksud dan pemahaman yang berhubungan pada penelitian ini. Istilah-istilah yang diberi batasan hanya yang memiliki peluang ditafsirkan berbeda. Makin operasional rumusan batasan istilah makin kecil peluang istilah itu ditafsirkan berbeda.

Ada beberapa istilah yang digunakan pada penelitian ini. Untuk istilah-istilah yang dimaksud sebagai berikut :

1. *Outsourcing* : Penggunaan tenaga kerja dari pihak ke tiga untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu di dalam perusahaan.
2. *Security* : Satuan pengamanan yang mana juga sering disebut dengan SATPAM.
3. *Cleaning Service* : Jasa yang diberikan oleh agen untuk bertugas membersihkan ruangan kantor.
4. HRD : *Human resource development* adalah salah satu departemen yang memiliki tugas dan bertanggung jawab dalam mengelola karyawan di perusahaan.
5. RO : Representatif *Officer* merupakan salah satu jabatan pada departemen HRD yang bertugas merekrut dan menyeleksi kandidat AO
6. ALW : Admin Layanan Wilayah merupakan salah satu jabatan pada departemen HRD yang bertugas menerima dokumen administrasi AO
7. AO : *Account Officer* adalah salah satu posisi yang bertugas di lapangan
8. *User* : Seseorang dari perusahaan pihak ketiga yang berhubungan dengan HRD di perusahaan *outsourcing*, biasanya memiliki level manajerial seperti supervisor, kepala bagian, direksi.
9. Psikotest : Serangkaian tes yang dilakukan oleh Psikolog untuk mendeskripsikan secara utuh tentang aspek-aspek psikologis seseorang sesuai dengan kebutuhan.
10. Job Portal : Salah satu website yang bertujuan untuk menghubungkan antara perusahaan dan pencari kerja, berisi kumpulan lowongan pekerjaan.
11. IQ : *Intelligence Quotient* digunakan untuk menjelaskan sifat pikiran yang mencakup sejumlah kemampuan.
12. SLA : *Service Level Agreement* merupakan kontrak yang berisi ketentuan yang telah disetujui oleh perusahaan *outsourcing* dan perusahaan pihak ketiga yang terikat perjanjian mencakup hak dan kewajiban.
13. Medical check up : Pemeriksaan kesehatan yang dilakukan terhadap kandidat tenaga kerja di perusahaan *outsourcing*.

14. Prototipe aplikasi : Metode pengembangan produk dengan cara membuat rancangan dengan tujuan pengujian konsep.