

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kemajuan teknologi berkembang dengan pesat dan mencakup berbagai aspek, sehingga tidak dapat diabaikan begitu saja [1]. Perkembangan ini memberikan pengaruh besar terhadap berbagai jenis pekerjaan, seperti kemudahan dalam mencari dan mengakses informasi yang dibutuhkan, serta memperluas koneksi komunikasi melalui teknologi komputer [2]. Dengan pesatnya perkembangan teknologi maupun teknologi informasi, banyak aspek kehidupan di era modern ini yang terbantu olehnya. Salah satunya adalah pengolahan informasi, yang kini dapat dilakukan dengan lebih cepat dan efisien [3]. Teknologi informasi memang dirancang untuk memudahkan manusia dalam menyelesaikan berbagai tugas dasar yang dapat dioptimalkan dengan bantuan mesin, seperti robot atau sistem berbasis teknologi informasi [4]. Salah satu contohnya adalah sistem pendukung keputusan, yaitu sistem semi-terstruktur yang berfungsi untuk membantu manajemen dalam proses pengambilan keputusan [5].

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen krusial dalam sebuah perusahaan. Pengelolaan SDM yang efektif memiliki dampak signifikan terhadap berbagai aspek yang menentukan kesuksesan perusahaan [7]. Seorang pegawai adalah individu yang bekerja di sebuah perusahaan dengan jam kerja yang telah ditetapkan serta gaji yang sudah ditentukan [8]. Berdasarkan individu yang sesuai dengan keahlian dan latar belakang mereka pada posisi yang tepat, perusahaan diharapkan dapat mengelola operasional bisnis dengan lebih optimal dan efisien [9]. Isu sumber daya manusia (SDM) masih menjadi perhatian utama bagi perusahaan agar dapat bertahan di era globalisasi. SDM memainkan peran kunci dalam setiap aktivitas perusahaan [10]. Meskipun perusahaan memiliki fasilitas, infrastruktur, dan sumber daya finansial yang memadai, tanpa dukungan SDM yang produktif, kegiatan operasional tidak akan berjalan optimal [11].

PT. Jambi Batang Hari *plantation* merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kelapa sawit. Perusahaan ini merupakan perusahaan perkebunan kelapa

sawit yang berada di Jambi, desa Jebus, Kecamatan Kumpeh Kabupaten Muaro Jambi. Perusahaan ini mengelola perkebunan dan pabrik kelapa sawit yang hanya berfokus pada kepentingan dan ukuran-ukuran ekonomi dan mengabaikan isu-isu ekologi dan sosial, akan mempengaruhi keberlanjutan operasional pengelolaan perkebunan dan pabrik kelapa sawit, bahkan keberlanjutan perusahaan. PT Jambi Batang Hari *Plantation* (JBP) mengalami kesulitan dalam menentukan calon pegawai baru yang tepat pada posisi tertentu karena masih melakukan wawancara secara manual dalam proses perekrutan. Proses ini melibatkan pemilihan dan penyaringan kandidat atau pelamar sesuai dengan kriteria yang ditetapkan perusahaan. Secara umum, tahapan seleksi meliputi seleksi administrasi, ujian tertulis, wawancara, dan tes kesehatan [14]. Proses penerimaan pegawai baru dilakukan secara manual, yang mengakibatkan waktu yang dibutuhkan menjadi sangat lama. Selain itu, manajer perusahaan menghadapi situasi di mana jumlah lowongan serta jumlah pegawai yang berminat masih terbatas, sementara persyaratan administrasi yang diajukan jauh melebihi yang dibutuhkan. Jika kondisi ini tidak ditangani dengan tepat, dapat berpotensi menimbulkan masalah bagi perusahaan di masa depan, baik dari segi internal maupun eksternal. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang melibatkan berbagai organisasi dan instansi terkait proses perekrutan pegawai di perguruan tinggi maupun perusahaan, SPK merupakan sistem yang banyak digunakan saat ini untuk menentukan prioritas dalam pengambilan keputusan. SPK ini dapat diterapkan dalam bentuk aplikasi yang memudahkan HRD sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan terkait perekrutan pegawai [15]. Proses rekrutmen di PT Jambi Batanghari Plantation dimulai dengan identifikasi kebutuhan tenaga kerja oleh kepala departemen atau manajer yang mengajukan permintaan kepada HRD berdasarkan analisis beban kerja dan kebutuhan perusahaan. HRD kemudian menyusun deskripsi pekerjaan dan kualifikasi yang diperlukan serta mengumumkan lowongan melalui berbagai media atau poster di lokasi perusahaan. Lamaran yang masuk disaring berdasarkan kualifikasi, pengalaman, dan dokumen pendukung, dan pelamar yang lolos seleksi administrasi diundang mengikuti serangkaian tes, meliputi tes kompetensi, dan kesehatan. Tahap selanjutnya adalah

wawancara teknis oleh kepala departemen untuk menilai kemampuan pelamar dan wawancara HRD untuk mengevaluasi kesesuaian budaya dan motivasi kerja, disertai verifikasi referensi kerja serta dokumen untuk memastikan keaslian data.

Profile Matching adalah suatu proses yang sangat penting dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), di mana pertama-tama ditentukan kompetensi yang dibutuhkan untuk suatu posisi. Kompetensi ini harus dapat dipenuhi oleh individu yang memegang atau calon yang akan dievaluasi kinerjanya [17]. Salah satu metode yang dapat digunakan dalam seleksi karyawan terbaik adalah metode *Profile Matching*, yang dapat memilih alternatif terbaik dari sejumlah alternatif berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditentukan [18]. Metode *Profile Matching* memiliki kelebihan yang membedakannya dari metode lain. Dibandingkan dengan *Weighted Sum Model (WSM)*, *Profile Matching* lebih fokus pada mencocokkan atribut individu dengan profil ideal, sehingga mampu menangani ketidaksesuaian kecil dengan lebih fleksibel. Sementara WSM hanya menjumlahkan skor tanpa memperhatikan kesesuaian terhadap standar tertentu. Dibandingkan dengan *Analytical Hierarchy Process (AHP)*, *Profile Matching* lebih sederhana dalam implementasi karena tidak memerlukan pembobotan matriks yang kompleks, sehingga lebih efisien dalam aplikasi praktis. Secara umum, keunggulan utama metode ini adalah kemampuannya menilai kesesuaian relatif terhadap profil standar secara terfokus dan toleran terhadap perbedaan kecil [19].

Sistem pengambilan keputusan adalah suatu proses yang menggunakan berbagai data dan model tertentu untuk menyelesaikan masalah yang tidak terstruktur. Salah satu metode yang dapat diterapkan dalam pembuatan sistem pengambilan keputusan untuk penerimaan pegawai baru adalah dengan menggunakan metode *Profile Matching*, yang memberikan rekomendasi berupa pegawai baru berdasarkan peringkat. Dengan menggunakan metode *Profile Matching*, pegawai baru dapat diseleksi melalui kriteria-kriteria yang telah ditentukan, memilih alternatif terbaik dari sejumlah opsi, dan kemudian dilakukan proses perankingan untuk mendapatkan alternatif terbaik, yaitu pegawai baru yang sesuai [15]. Sistem pendukung keputusan dapat digunakan untuk membantu

menyelesaikan masalah penilaian secara lebih akurat. Salah satu metode yang diterapkan dalam pemberian penghargaan kepada pegawai berprestasi adalah metode *Profile Matching*, yang berfungsi mencocokkan profil pegawai dengan kriteria yang telah ditetapkan [17]. Oleh karena itu, dilakukan penyusunan skripsi yang berjudul “Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Pegawai Baru Menggunakan Metode *Profile Matching* (Studi Kasus: PT Jambi Batanghari *Plantation* (JBP))” yang akan membantu dalam proses seleksi pegawai baru dengan menggunakan metode *Profile Matching* untuk membantu dalam proses seleksi pegawai baru yang lebih efektif dan efisien [20].

Penyusunan skripsi yang berjudul “Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Pegawai Baru Menggunakan Metode *Profile Matching* (Studi Kasus: PT Jambi Batanghari *Plantation*)” disusun sebagai solusi untuk mengatasi tantangan dalam proses perekrutan pegawai baru yang selama ini dilakukan secara manual dan cenderung kurang efisien serta subjektif. Metode *Profile Matching* dipilih karena mampu membandingkan profil kualifikasi calon pegawai dengan kriteria yang telah ditetapkan untuk suatu posisi tertentu melalui perhitungan nilai kecocokan berdasarkan bobot *core factors* dan *secondary factors*. Sistem ini dirancang untuk membantu PT Jambi Batanghari *Plantation* (JBP) meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam proses seleksi dengan menganalisis data kualifikasi calon pegawai, seperti pendidikan, pengalaman kerja, kemampuan teknis, dan keterampilan pendukung, yang kemudian menghasilkan peringkat berdasarkan nilai kecocokan mereka terhadap kebutuhan posisi. Dengan pendekatan ini, proses seleksi dapat dilakukan secara lebih objektif, transparan, dan berbasis data, sekaligus mengurangi potensi bias dan subjektivitas yang sering muncul dalam metode manual. Sistem ini tidak hanya menjadi alat bantu pengambilan keputusan, tetapi juga diharapkan dapat meningkatkan kepercayaan dan transparansi dalam proses perekrutan, mendukung keberlanjutan operasional perusahaan, dan menjadi referensi untuk penelitian lebih lanjut dalam pengembangan sistem pendukung keputusan berbasis metode *Profile Matching*.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, terdapat beberapa rumusan masalah yang perlu dianalisis untuk membantu PT Jambi Batang Hari *Plantation* (JBP) dalam proses perekrutan pegawai baru. Pertama, bagaimana merancang sistem pendukung keputusan (SPK) yang mampu menentukan calon pegawai yang paling sesuai dengan kebutuhan posisi tertentu secara lebih efisien dibandingkan wawancara manual. Kedua, diperlukan analisis terhadap faktor-faktor kualifikasi yang relevan dan bagaimana faktor-faktor tersebut dapat diintegrasikan ke dalam SPK untuk memastikan kesesuaian antara calon pegawai dan profil pekerjaan yang dibutuhkan. Selanjutnya, penting untuk mengevaluasi penerapan metode seperti *Profile Matching* atau metode lain yang dapat meningkatkan akurasi dan objektivitas dalam pengambilan keputusan. Selain itu, perlu dilakukan perbandingan antara sistem manual dengan sistem berbasis teknologi dalam hal efisiensi dan keandalan proses seleksi. Terakhir, diperlukan pengembangan sistem yang mampu mengurangi potensi subjektivitas dalam wawancara manual sekaligus meningkatkan transparansi dan kepercayaan dalam proses perekrutan di PT JBP.

1.3. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, beberapa pertanyaan penelitian yang dapat diajukan untuk kasus PT Jambi Batanghari *Plantation* (JBP) adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem pendukung keputusan berbasis teknologi dapat dirancang untuk membantu PT Jambi Batang Hari *Plantation* (JBP) dalam memilih calon pegawai yang sesuai dengan kebutuhan posisi tertentu?
2. Faktor kualifikasi apa saja yang harus dipertimbangkan dan bagaimana metode *Profile Matching* dapat digunakan untuk meningkatkan objektivitas dalam proses seleksi calon pegawai?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam perekrutan pegawai baru di PT Jambi Batang Hari *Plantation* (JBP) menggunakan metode *Profile Matching*. Tujuan dari penelitian ini adalah mengembangkan sebuah sistem pendukung keputusan berbasis metode *Profile Matching* untuk proses perekrutan pegawai baru di PT Jambi Batang Hari *Plantation* (JBP).

1. Penelitian ini bertujuan untuk Merancang dan mengembangkan sistem pendukung keputusan berbasis teknologi untuk membantu PT Jambi Batang Hari *Plantation* (JBP) dalam memilih calon pegawai yang sesuai dengan kebutuhan posisi tertentu secara lebih efisien.
2. Tujuan dari penelitian ini adalah Mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor kualifikasi yang relevan serta menerapkan metode *Profile Matching* guna meningkatkan objektivitas dan akurasi dalam proses seleksi calon pegawai.

1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah yang dapat diajukan berdasarkan latar belakang di atas adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya akan membahas penerapan metode *Profile Matching* dalam sistem pendukung keputusan seleksi pegawai baru di PT Jambi Batanghari *Plantation* (JBP).
2. Faktor kriteria calon pegawai baru yang digunakan dalam metode *Profile Matching* untuk seleksi pegawai baru di PT Jambi Batanghari *Plantation* (JBP) akan dibatasi pada aspek dan sub-aspek yang telah ditentukan.
3. Penelitian ini tidak akan membahas metode seleksi pegawai baru lainnya selain metode *Profile Matching* .

4. Analisis sistem pendukung keputusan berbasis metode *Profile Matching* yang akan dirancang dan diimplementasikan hanya akan digunakan untuk seleksi pegawai baru di PT Jambi Batanghari *Plantation* (JBP).

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang penerapan metode *Profile Matching* dalam sistem pendukung keputusan seleksi pegawai baru di PT Jambi Batanghari *Plantation* (JBP).
2. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam proses seleksi pegawai baru di PT Jambi Batanghari *Plantation* (JBP) dengan menggunakan sistem pendukung keputusan berbasis metode *Profile Matching* .
3. Memberikan rekomendasi terbaik dalam seleksi pegawai baru di PT Jambi Batanghari *Plantation* (JBP) berdasarkan peringkat karyawan terbaik yang dihasilkan dari metode *Profile Matching* .
4. Menambah literatur dan pengetahuan tentang penggunaan teknologi informasi dan sistem pendukung keputusan dalam proses pengambilan keputusan di perusahaan atau instansi.
5. Memberikan kontribusi positif bagi PT Jambi Batanghari *Plantation* (JBP) dalam meningkatkan kualitas karyawan dan produktivitas perusahaan.