

Gambar 4.3 Halaman administrator .....	72
Gambar 4.4 Halaman user .....	73
Gambar 4.5 Edit akses jenis pengguna .....	74
Gambar 4.6 Formulir Registrasi Pelamar .....	76
Gambar 4.7 Formulir Registrasi Pendidikan.....	76
Gambar 4.8 Formulir Registrasi Pelamar Organisasi,Pekerjaan, Data Keluarga ..	77
Gambar 4.9 Penentuan Kriteria.....	78
Gambar 4.10 Bobot .....	79
Gambar 4.11 Proses dengan Metode S-A-W.....	81

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Saat proses seleksi data pelamar sebelumnya lebih cek secara manual, membuka satu per satu lamaran untuk disesuaikan dengan kualifikasi asal jurusan, nilai IPK atau pengalaman kerja. Ketika pengadministrasi rekrutmen sudah mendapat data pelamar yang sesuai dengan kriteria maka staf rekrutmen akan memasukkan input data pelamar tersebut untuk disimpan sebagai data pelamar. Saat tahun 2010-an proses pencarian data pelamar mulai melirik beberapa media social Media sosial sudah mulai dikenal generasi milenial Facebook, Friendster, Myspace, Hi5, dll sehingga pencarian karyawan sudah dilakukan juga di media social. Ketika pengadministrasi rekrutmen sudah mendapat data pelamar yang sesuai dengan kriteria maka staf rekrutmen akan memasukkan input data pelamar tersebut untuk disimpan sebagai data pelamar.

Jika sebelumnya proses rekrutmen menunggu pelamar mengirimkan berkas lamaran setelah iklan lowongan kerja dipasang, maka pada tahun 2015-an perusahaan mulai lebih aktif untuk mendapatkan Mahasiswa yang berkualitas, dengan melakukan jemput bola yaitu Perusahaan datang ke kampus untuk mengadakan rekrutmen, Pemasangan iklan di Kampus atau Jobfair yang dilakukan di kampus-kampus ternama dan mengenalkan Alamat email Perusahaan agar dikenal di kalangan Mahasiswa. Pada tahun 2018-an Perusahaan juga menyisir media khusus informasi lowongan kerja

dengan memasang iklan lowongan kerja di beberapa platform seperti :linked-In, jobstreet, Job-In dan beberapa media iklan media social yang serupa.

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat dan perubahan dinamis dalam lingkungan kerja, proses seleksi data pelamar menjadi elemen kritis dalam mendukung pengambilan keputusan yang efektif dalam perekrutan karyawan. Seiring dengan kemajuan teknologi dan pertumbuhan volume data yang signifikan, organisasi perlu mengimplementasikan proses seleksi data yang cermat dan efisien untuk memilih kandidat terbaik yang sesuai dengan kebutuhan Perusahaan.

Proses rekrutmen adalah serangkaian langkah yang dilakukan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk menarik, mengevaluasi, dan memilih calon pegawai yang paling sesuai untuk posisi yang tersedia. Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa perusahaan dapat mempekerjakan individu yang memiliki kualifikasi, keterampilan, dan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Berikut adalah tahapan umum dalam proses pencarian pegawai baru :

1. Perencanaan Rekrutmen :
  - a. Identifikasi kebutuhan pegawai baru, termasuk posisi yang harus diisi, kualifikasi yang diperlukan, dan jumlah pegawai yang dibutuhkan.
  - b. Menentukan sumber rekrutmen yang akan digunakan, seperti perekrut internal, pengiklanan lowongan kerja, situs web perusahaan, atau agen rekrutmen eksternal.
2. Pengumuman Lowongan:
  - a. Membuat deskripsi pekerjaan yang jelas dan iklan lowongan kerja yang menarik.
  - b. Mengiklankan lowongan di berbagai platform seperti situs web perusahaan, portal karier, media sosial, atau surat kabar.

### 3. Penerimaan Lamaran:

- a. Menerima lamaran dari calon pelamar
- b. Menerima rangkuman data pelamar dari kampus yang ditunjuk.
- c. Melakukan pra-seleksi lamaran untuk mengidentifikasi kandidat yang memenuhi syarat untuk dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

Pemanfaat teknologi informasi sangat diperlukan untuk mencari kandidat pelamar yang sesuai kriteria agar lebih cepat. Data pelamar perlu di olah sehingga staf pengadministrasi mudah memetakan data kandidat yang dijadikan prioritas. Peneliti membuat Sistem Informasi Penunjang Keputusan dengan *METODE SIMPLE ADDITIVE WEIGHTING (SAW)* untuk dapat menentukan urutan ranking pelamar sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Pada aplikasi ini proses input data sudah tidak dibebankan oleh staf rekrutmen karena proses pendaftaran dilakukan oleh pelamar sendiri, sehingga kesalahan input data dapat diminimalisir. Penelitian ini menggunakan metode *Simple Additive Weighting (SAW)* dengan harapan, untuk aplikasi dapat menampilkan data kandidat pelamar berdasarkan ranking prioritas pelamar.

### **1.2 Rumusan masalah**

Adapun rumusan masalah yang dapat penulis ambil dari uraian latar belakang diatas adalah bagaimana merancang sebuah sistem penunjang keputusan untuk memberikan ranking pelamar berdasarkan kriteria yang telah ditentukan.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Peneliti mengolah data pelamar yang sudah masuk untuk dapat diolah sesuai kebutuhan tim rekrutmen. Dengan penentuan kategori sesuai kebutuhan pada setiap jabatan, maka pengambilan keputusan dengan metode *Simple Additive Weighting (SAW)* akan memudahkan proses ranking prioritas pelamar.

### **1.4 Batasan Masalah**

Pada proses penelitian pada aplikasi rekrutmen pegawai di PT Gudang Garam Tbk dengan metode Simple Additive Weighting (SAW) adalah :

- 1 Aplikasi rekrutmen pegawai di PT Gudang Garam Tbk lebih fokus pada proses kebutuhan sebagai IT Staff
- 2 Menampilkan daftar pelamar yang memenuhi kriteria berupa ranking
- 3 Menampilkan jumlah pelamar yang telah melakukan proses input data pelamar

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Sistem Informasi Penentuan Keputusan Rekrutmen Pegawai di PT Gudang Garam Tbk dengan metode Simple Additive Weighting (Saw) ini adalah metode selektif untuk pemilihan data pelamar sesuai kriteria yang diinginkan dan mempermudah proses seleksi data pelamar berdasarkan ranking pelamar.

### **1.6 Kontribusi Penelitian**

Proses pencarian pelamar yang sebelumnya cek satu per satu, maka dengan aplikasi ini proses diolah oleh aplikasi. Proses input biodata diri disediakan untuk pelamar agar mereka dapat melakukan pendaftaran sendiri sehingga dengan template