

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Teknologi informasi pada saat ini berkembang dengan sangat cepat sehingga membuat perusahaan harus mengoptimalkan peranan teknologi pada perusahaan guna mendukung pelaksanaan operasional yang lebih efektif dan efisien. Untuk mendukung operasional teknologi informasi yang umum digunakan yaitu berupa sistem informasi. Teknologi informasi tersebut sangat diperlukan dalam perencanaan dan pemberdayaan SDM di dalam sebuah perusahaan untuk mendukung proses bisnis yang terintegrasi secara optimal.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan disamping faktor lain selain modal (Hariandja, 2002). Perencanaan serta pengembangan sistem informasi SDM yang terintegrasi dapat diwujudkan dengan menerapkan *Enterprise Resource Planning* (ERP) dalam sebuah perusahaan.

Enterprise Resource Planning (ERP) adalah suatu tulang punggung lintas fungsi perusahaan yang mengintegrasikan dan mengotomatisasi banyak proses internal dan sistem informasi dalam hal fungsi produksi, logistik, distribusi, akuntansi, keuangan dan sumber daya manusia perusahaan. Fungsi-fungsi tersebut memiliki sistem informasi yang berdiri sendiri, terpisah dan tidak terintegrasi satu dengan yang lainnya, tidak akan memberikan informasi yang maksimal dalam pengambilan keputusan pada suatu perusahaan (O'Brien, 2006).

Menurut (Gomes, 1995) Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para tenaga kerja atau pelamar yang memiliki potensi untuk mengisi lowongan pekerjaan untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi/perusahaan. Tenaga kerja yang berkualitas sangat berpengaruh pada kemampuan untuk kemajuan perusahaan. Dalam proses pengambilan keputusan penerimaan karyawan masih dipengaruhi faktor subjektifitas dan perusahaan sering kali mengalami kesulitan dalam memilih karyawan, karena banyaknya calon karyawan yang melamar sedangkan yang akan diterima menjadi karyawan sangat terbatas.

PT. Semen Padang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi dan perdagangan semen. Hingga 2016, PT. Semen Padang mengoperasikan empat pabrik semen dengan total kapasitas produksi seluruh pabrik (6 pabrik semen di Padang dan 1 cement mill di Dumai) sebesar 7,4 Juta ton. Pabrik tersebut adalah Pabrik Indarung II, III, IV, dan V. Pabrik Indarung I sudah tidak beroperasi lagi karena kondisi pabrik yang sudah tua.

Dalam proses perekrutan karyawan pada PT. Semen Padang, bagian personalia memilih dan menyeleksi satu persatu data pelamar yang masuk. Apabila datanya lengkap bagian personalia akan memanggil calon pelamar untuk mengikuti tahapan seleksi. Banyaknya pelamar membuat pihak personalia sering mengalami kesulitan dalam memilih calon karyawan, dan dalam proses seleksi keputusan yang diambil sering dipengaruhi faktor subjektifitas dari pengambil keputusan. Subjektifitas terjadi karena pengambil keputusan belum bisa mendefinisikan dengan baik dalam menilai kelayakan calon karyawan. Maka sangat mungkin keputusan yang diambil dapat meloloskan karyawan yang tidak

memenuhi kualifikasi. Kesalahan dalam memilih karyawan sangat besar dampaknya bagi perusahaan karena berpengaruh langsung pada produktivitas kinerja finansial perusahaan.

Terkait dengan mengoptimalkan pengelolaan SDM perusahaan, penelitian menyatakan bahwa perancangan *Enterprise Resource Planning* (ERP) pada PT. Semen Padang akan memberikan kemudahan dalam mendapatkan informasi secara cepat, akurat dan terintegrasi dengan bantuan sistem pendukung keputusan yang terkomputerisasi yang dapat memudahkan dalam memilih karyawan yang sesuai kebutuhan dan kriteria perusahaan menggunakan penjumlahan terbobot dari rating kinerja pada setiap alternatif di semua atribut dengan menggunakan metode Simple Additive Weighting (SAW).

Berdasarkan pembahasan sebelumnya maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan mengangkat judul ***“Perancangan Enterprise Resource Planning Dalam Proses Perekrutan Karyawan Pada PT. Semen Padang Menggunakan Metode Simple Additive Weighting”***.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana membangun sistem Enterprise Resource Planning agar dapat mengoptimalkan proses perekrutan karyawan pada PT. Semen Padang?

2. Bagaimana menerapkan sistem pendukung keputusan menggunakan metode SAW dalam membantu mengambil keputusan selama proses perekrutan karyawan pada PT. Semen Padang?

1.3 Hipotesa

Berdasarkan perumusan masalah diatas, penulis membuat suatu hipotesa, yaitu :

1. Dengan diterapkannya Enterprise Resource Planning menggunakan metode SAW diharapkan dapat memudahkan personalia yang bersangkutan dalam memberikan informasi dan rekomendasi ranking calon karyawan yang memenuhi kriteria.
2. Dengan adanya rancangan Enterprise Resource Planning menggunakan sistem pendukung keputusan dalam perekrutan karyawan pada PT. Semen Padang diharapkan mampu memberikan kemudahan dalam mendapatkan informasi secara cepat, tepat dan akurat

1.4 Batasan Masalah

Agar pembahasan tetap terarah dan tidak keluar dari topik, maka masalah akan dibatasi pada :

1. Objek penelitian dilakukan di PT. Semen Padang yang beralamat di Jl. Raya Indarung, Padang Besi, Kota Padang.
2. Menggunakan Metode Simple Additive Weighting untuk perekrutan calon karyawan.

3. Sistem pendukung ini hanya untuk mendukung keputusan penerimaan calon karyawan baru.

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Merancang sebuah sistem Enterprise Resource Planning untuk membantu mengoptimalkan kinerja masing-masing personalia yang bersangkutan dalam
2. manajemen segala aktifitas, data serta informasi yang diperlukan perusahaan.
3. Menerapkan sistem pendukung keputusan menggunakan metode Simple Additive Weighting dalam proses perekrutan karyawan pada PT. Semen Padang agar mendapatkan hasil keputusan berdasarkan ranking yang diperoleh dari proses analisa kelayakan

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh yaitu :

1. Perancangan Enterprise Resource Planning menggunakan sistem pengambilan keputusan menggunakan metode SAW yang diharapkan dapat membantu dalam proses seleksi perekrutan karyawan PT. Semen Padang.
2. Dapat mempersingkat serta mempermudah proses pengolahan data calon karyawan di PT. Semen Padang dengan tepat dan akurat.

1.7 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.7.1 Sejarah dan Perkembangan PT. Semen Padang

PT. Semen Padang merupakan badan usaha milik negara (BUMN) di lingkungan Direktorat Jendral kimia Dasar Departemen Perindustrian. Perusahaan ini terletak di Indarung kecamatan Lubuk Kilangan.

Pendirian PT. Semen Padang pertama kali dicetuskan oleh seorang perwira Belanda berkebangsaan Jerman yang bernama Ir. Carl Christophus Lau. Berawal pada tahun 1896, ia tertarik dengan batu-batuan yang ada di Bukit Karang Putih dan Bukit Ngalau. Hal itu membuat Lau tertarik untuk mengirimkan batu-batuan tersebut ke Belanda. Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu, batu-batuan tersebut dapat dijadikan sebagai bahan dasar pembuatan semen. Karena hal ini lah yang membuat Lau terdorong untuk mengajukan permohonan kepada Hindia Belanda agar dapat mendirikan pabrik semen di Indarung pada tanggal 25 Januari 1907. Dan pada tanggal 16 Agustus 1907 permohonan Lau disetujui.

Perkembangan PT. Semen Padang dari zaman penjajahan sampai sekarang

1. Periode I (1910-1942)

Merupakan pabrik semen tertua di Indonesia, dibangun pada Tahun 1910 yang dipimpin oleh Christoper dengan satu kiln kapasitas 50ton/hari.

2. Periode II (1942-1945)

Segala kegiatan pada priode ini perusahaan diserahkan kepada Asano Cement karena saat itu terjadi perang dunia kedua dimana tentara jepang yang

menguasai Indonesia. Karena perang yang terus berkejolak mengakibatkan mesin-mesin rusak sehingga produksi pada saat itu sangat kurang.

3. Periode III (1945-1947)

Pabrik pada periode ini dikuasai oleh rakyat Indonesia sendiri, perusahaan diambil alih oleh pemerintahan Indonesia dan berganti nama menjadi “Kilang Semen Indarung”. Produksi bisa dikatakan tidak ada karena mesin-mesin masih dalam keadaan rusak dan dalam masa penggantian dan perbaikan.

4. Periode IV (1947-1958)

Pabrik diambil alih oleh NV. NIPCM dengan nama “Padang Portland Cement Maatschappy (NV. PPCM)”. Pabrik baru mulai berproduksi tahun 1949 karena banyaknya kerusakan yang dialami pada tahun 1957.

5. Periode V (1958-1961)

Pabrik diambil alih oleh pemerintah Indonesia yang dikelola oleh Badan Pengurusan Perindustrian Tambang (BPPT).

6. Periode VI (1961-1972)

Pada tanggal 17 April 1961 dalam rangka menciptakan ekonomi terpimpin, perusahaan ini dijadikan perusahaan negara dengan nama “PN. Semen Padang”. Kemudian berubah nama menjadi “PT. Semen Padang” dengan persetujuan presiden pada tanggal 4 Juli 1972 dan seluruh saham dimiliki oleh Republik Indonesia.

7. Periode VII (1972-1995)

Presiden Soekarno meresmikan rehabilitasi tahap pertama. Rehabilitasi kedua diresmikan oleh M. Yusuf yaitu Menteri Pertambangan dan Energi. Pada 18 Maret 1980 presiden Soeharto meresmikan pabrik Indarung II, kemudian Indarung III A diresmikan menjadi Indarung III pada tanggal 29 Desember 1983, sedangkan III B diresmikan menjadi Indarung IV pada tanggal 23 Juli 1987.

8. Periode VIII (1995-Sekarang)

Dibangunnya pabrik Indarung V untuk meningkatkan produksi.

1.7.2 Struktur Organisasi PT. Semen Padang

Struktur organisasi PT. Semen Padang sering mengalami perubahan sesuai dengan tuntutan perkembangan dan kemajuan perusahaan. Struktur organisasi yang akan dijelaskan berikut ini adalah struktur organisasi yang ditetapkan oleh Surat Keputusan Direksi No. 091/SKD/DESDM/05.2004 pada tanggal 13 Mei 2004. Berdasarkan struktur organisasinya, PT Semen Padang dipimpin oleh seorang Direktur Utama yang tugasnya bertanggung jawab terhadap seluruh bidang yang ada di perusahaan. Dalam menjalankan manajemen perusahaan, Direktur Utama dibantu oleh empat orang direksi, yaitu:

1. Direktur Pemasaran

Bertanggung jawab terhadap masalah niaga atau pemasaran.

2. Direktur Produksi

Bertanggung jawab terhadap kelancaran jalannya pabrik (operasional).

3. Direktur Litbang

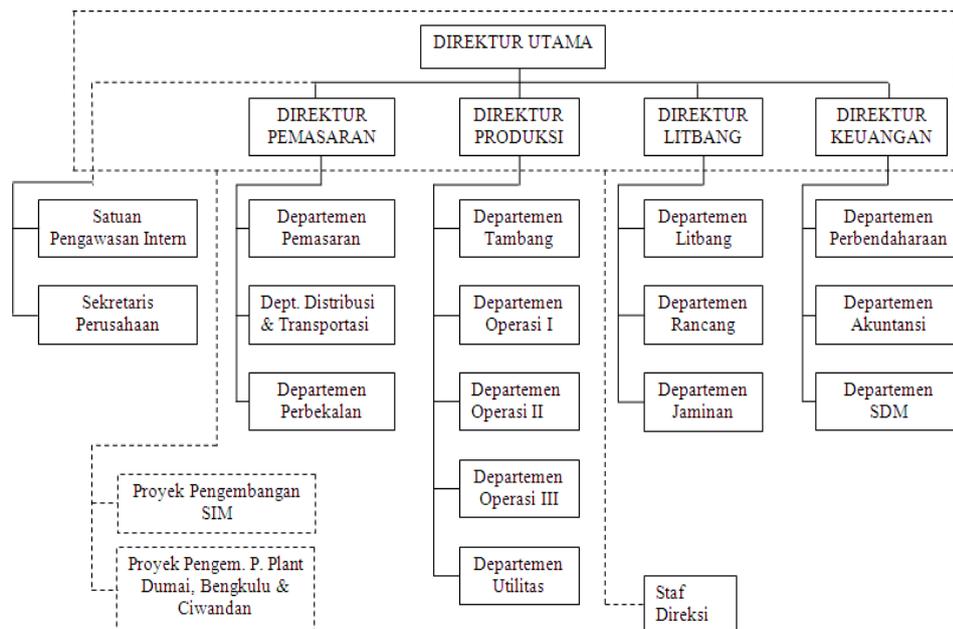
Bertanggung jawab terhadap penelitian dan pengembangan perusahaan.

4. Direktur Keuangan

Bertanggung jawab terhadap masalah-masalah keuangan dari perusahaan.

Direksi juga membawahi beberapa Anak Perusahaan dan Lembaga Penunjang (APLP) dan Panitia Pelaksana Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3). Anak perusahaan yang ada sekarang yaitu PT. Igasar, PT. Yasiga Sarana Utama, PT. Andalas Yasiga Perkasa dan PT. Pasoka Sumber Karya.

Organisasi digunakan sebagai alat untuk menggerakkan bagian-bagian serta fasilitas yang ada sehingga tujuan perusahaan tercapai melalui struktur organisasi semua tugas dan tanggung jawab masing-masing menjadi jelas. Adapun struktur organisasi PT. Semen Padang dapat dilihat pada gambar 1.1 di bawah ini:



Sumber : (PT. Semen Padang)

Gambar 1. 1 Struktur Organisasi PT. Semen Padang

1.7.3 Visi dan Misi Perusahaan

Visi :

Menjadi industri semen yang handal dan mampu bersaing dalam pangsa pasar global.

Misi :

1. Memenuhi kebutuhan pelanggan dalam bidang persemenan didalam maupun luar negeri.
2. Meningkatkan nilai perusahaan untuk kemakmuran pemegang saham, karyawan dan pihak kepentingan lainnya.
3. Mengembangkan industri semen paling efisien, produktif dan menguntungkan.
4. Membangun SDM yang profesional.
5. Mengembangkan industri semen yang berwawasan lingkungan.