

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam organisasi perusahaan, karyawan kontrak dan karyawan tetap. Karyawan kontrak merupakan karyawan yang hanya dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan saja beroperasi secara manual, sementara karyawan tetap merupakan karyawan yang telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan (permanen). Karyawan tetap biasanya cenderung memiliki hak yang jauh lebih besar dibandingkan dengan karyawan tidak tetap. Selain itu, karyawan tetap juga cenderung jauh lebih aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan) dibandingkan dengan karyawan tidak tetap. Karyawan kontrak merupakan karyawan yang hanya dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan saja. Karyawan kontrak biasanya dapat diberhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan ketika perusahaan sudah tidak membutuhkan tenaga tambahan lagi. (Bayu Purnama Putra, 2015)

Dalam sebuah perusahaan, karyawan atau yang biasa disebut dengan pegawai merupakan suatu bagian yang tidak dapat dipisahkan karena pegawai memiliki peranan yang sangat penting guna membantu jalannya proses bisnis. Karyawan adalah aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan perusahaan. (Yuniarti, 2017). Untuk mendapatkan karyawan dilakukan proses perekrutan karyawan. Perekrutan karyawan dalam perusahaan dilakukan oleh divisi HRD (Human Resource Departement). Salah satu bentuk dukungan dari divisi HRD untuk membantu memajukan perusahaan adalah dengan merekrut karyawan-karyawan dengan kualitas terbaik. (Nuryaman, A. A, 2019)

Namun terdapat beberapa kendala pada divisi HRD dalam proses perekrutan karyawan salah satunya dalam proses seleksi berkas maupun pendataandata calon karyawan baru setelah tes untuk ditentukan keputusan

karena proses masih manual dan penerimaan karyawan yang terbatas sedangkan jumlah pelamar banyak. Selain itu keputusan penerimaan karyawan harus tepat sasaran karena apabila salah dalam keputusan penerimaan karyawan maka akan menyebabkan pengerjaan proyek tidak sesuai dengan manajemen proyek yang telah ditentukan.

Algoritma Naive Bayes Classifier adalah termasuk suatu pembelajaran yang memanfaatkan perhitungan probabilitas, karena pengklasifikasian juga bisa menentukan peluang ke anggota kelas sebuah data yang nanti masuk pada kelas terpisah, yang sesuai menggunakan perhitungan probabilitas. Pengklasifikasian diawali dari teorema Bayes yang ditemukan oleh Thomas Bayes dalam abad ke 18. Proses pelajaran pengolahan termasuk prosedur pemecahan penjabaran sudah ada seperti simple bayesian dan juga biasa diketahui menggunakan Naive Bayes classifier menunjukkan ketepatan dan efisiensi yang baik jika penerapan dalam data base yg banyak. Proses ini tak jarang dipakai pada merampungkan problem pada proses pengolahan data dan juga pembelajaran lantaran prosedur tersebut diketahui mempunyai tingkat keakuratan yang tinggi menggunakan penilaian yang mudah. Teori pada naive bayes adalah dasar dari perhitungan probabilitas yang ada pada naive bayes classifier (Handayani dan Pribadi, 2015).

Merujuk pada penelitian ini metode perhitungan Naive Bayes di putuskan untuk dipakai dalam penelitian ini karena metode perhitungan didalam Naive Bayes dapat digunakan ke dalam metode perhitungan lain. Data karyawan yang kerja menjadi karyawan kontrak dapat dipakai menjadi data pelatihan yang dapat dipakai buat memprediksi pengangkatan pegawai tetap dan mencoba tingkat kemampuan prediksi tadi memakai testing data kepada karyawan tidak tetap.

12 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat di rumuskan permasalahan yang ditemukan adalah mengenai bagaimana sistem pendukung keputusan penerimaan maupun penetapan karyawan kontrak dan karyawan tetap pada PT. Willson Surya Unggul dengan menggunakan metode Naive Bayes Classifier?

13 Batasan Masalah

Adapun yang menjadi batasan masalah dalam penyusunan Penelitian ini adalah :

1. Kriteria penilaian meliputi, tanggung jawab, pengalaman kerja , hubungan manusia, inisiatif, kehadiran, kinerja, kualitas dan lama kerja. Proses penilaian dan perhitungan menggunakan metode naive bayes.
2. Lokasi yang menjadi objek penelitian adalah PT.Willson Surya Unggul Tangerang.
3. Data yang digunakan adalah data karyawan dan berjumlah 55 data.

14 Manfaat Penelitian

Manfaat pada penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Memberikan pengetahuan dan wawasan mengenai proses pengambilan keputusan didalam penerimaan dan penetapan karyawan kontrak yang dapat membantu pihak instansi serta guna menerapkan pengetahuan teori yang diterima selama di bangku perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Menjadi referensi baru bagi perusahaan dalam memilih keputusan dan menambah pengetahuan untuk perkembangan teknologi mengenai sistem dalam pengambilan keputusan penerimaan karyawan.

3. Bagi Universitas

Sebagai referensi tambahan dan sumber ilmu pengetahuan sehingga dapat digunakan untuk pembelajaran dari bahan perbandingan pada penelitian selanjutnya.

15 Luaran Yang Diharapkan

Luaran yang akan dihasilkan dari penelitian ini adalah berupa ciri atau karakteristik data karyawan tetap dan karyawan kontrak.

16 Sistematika Penulisan

Pada sistematika penulisan untuk skripsi dibagi menjadi 3 bab dan 1 daftar pustaka yang terdiri dari beberapa sub bab di dalamnya. Berikutnya ini merupakan sistematika penulisan skripsi:

BAB 1 PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, luaran yang diharapkan, dan sistematika penulisan laporan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan dijelaskan landasar teori yang mendukung penulis dalam melakukan penelitian dengan metode-metode yang menjadi latar dasar analisa permasalahan yang ada.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini akan menjelaskan tahapan penelitian dan metode-metode yang akan digunakan dalam penyusunan skripsi.

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan apa yang dibahas mengenai data mining dengan algoritma naive bayes dan metode rapid miner.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini akan menjelaskan tahapan penelitian serta metode yang akan digunakan dalam penyusunan skripsi.