

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tenaga kerja atau karyawan merupakan suatu asset yang sangat penting dalam suatu perusahaan demi jalannya kegiatan dalam perusahaan serta dapat mencapai tujuan perusahaan. Untuk mendapatkan karyawan pada posisi tertentu yang memiliki kualifikasi sesuai kebutuhan perusahaan, maka perusahaan terlebih dahulu melakukan penarikan karyawan dari berbagai sumber baik dari dalam perusahaan maupun dari luar Perusahaan tersebut.

Seleksi karyawan adalah proses di mana sebuah organisasi atau perusahaan mencari, dan memilih individu yang tepat untuk mengisi posisi-posisi yang tersedia dalam perusahaan tersebut. Ini melibatkan serangkaian langkah, mulai dari pemasangan iklan lowongan, peninjauan aplikasi, wawancara, hingga penawaran pekerjaan kepada kandidat yang paling cocok.

Pelatihan dilakukan untuk membantu karyawan memperoleh keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk berhasil dalam peran mereka. Selain itu, penting juga untuk memperhatikan retensi atau mempertahankan karyawan setelah penerimaan. Hal ini melibatkan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan untuk tetap tinggal dalam perusahaan. Ini bisa melalui program pengembangan karir, keseimbangan kerja,

Penempatan karyawan merujuk pada proses menempatkan individu yang baru direkrut atau karyawan yang sudah ada ke posisi atau peran tertentu dalam organisasi. Ini melibatkan pengalokasian sumber daya manusia dengan tepat untuk memenuhi kebutuhan dan tujuan organisasi.

Seleksi adalah proses pemilih calon pelamar yang paling memenuhi kriteria untuk mengisi posisi tertentu di suatu perusahaan, Seleksi itu sendiri dilakukan setelah proses rekrutmen selesai. Tujuan seleksi adalah mendapatkan karyawan yang tepat untuk suatu jabatan atau pekerjaan, memastikan keuntungan investasi Sumber Daya Manusia (SDM) perusahaan, mengevaluasi dalam memperkerjakan dan penempatan pelamar sesuai minat, memperlakukan pelamar secara adil dan

minimalkan diskriminasi. Dalam proses seleksi, perusahaan akan mengeliminasi kandidat-kandidat yang tidak sesuai merekrut kandidat yang memiliki skill sesuai.

PT. Aerofood ACS (*Garuda Indonesia Group*) adalah Perusahaan *Inflight Catering* berstandar internasional Dengan pengalaman lebih dari 50 tahun. PT. Aerofood ACS adalah perusahaan independen yang berada di medan, sampai saat ini perusahaan tersebut sudah melayani berbagai macam aviasi dari berbagai perusahaan yang bergerak di bidang penerbangan.

Saat ini PT. Aerofood ACS Medan sedang mengalami permasalahan dalam penerimaan dan penempatan karyawan pada posisi departemen/sub divisi. Ketika dilakukan wawancara terhadap HRD (Personalia) dan karyawan yang kompeten, mengungkapkan bahwa, untuk menduduki posisi tertentu, dalam proses seleksinya tidak sesuai dengan keterampilan dalam pengalaman yang dimiliki karyawan, dan dalam proses perekrutan tidak dilakukan dengan SOP yang sudah ditentukan. Akibatnya, karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya dan mengalami gangguan kinerja karyawan sehingga karyawan tersebut harus belajar ulang mengenai pekerjaan yang diberikan. Hal ini menyebabkan PT. Aerofood ACS Medan terganggu dalam proses menyeleksi kandiad, sehingga efesiensi pada kinerja yang dihasilkan tidak memuaskan atau perkembangan karir karyawan terhambat.

Saat ini karyawan tetap perusahaan PT. Aerofood ACS Medan sebanyak ± 55 orang. Sebagian besar dari ± 55 karyawan yang aktif sudah memasuki masa usia pensiun sehingga diperlukan pengakatan kembali karyawan yang sudah memasuki masa usia pensiun tersebut dengan menyeleksi karyawan pekerja kontrak. Selain masalah tersebut, dijumpai juga banyaknya pekerja (karyawan) yang resign sebanyak 13 orang pada tahun 2024. Kondisi ini disebabkan karena tidak adanya pengembangan karir di perusahaan ini, sehingga mereka memutuskan untuk resign. Selama ini hanya dijumpai tiga karyawan yang mendapat promosi ditahun 2024. PT. Aerofood ACS Medan memiliki karyawan kontrak sebanyak 31 orang yang akan dilakukan seleksi untuk menjadi karyawan tetap. Tidak hanya itu pada saat membuka rekrutmen terjadi kesalahan oleh HRD (Personalia) dimana

divisi-divisi penting di tempatkan oleh karyawan yang tidak memenuhi standar pengalaman.

Untuk memperjelas masalah yang dialami pada PT. Aerofood ACS Medan yaitu pada Sebagian besar karyawan yang bekerja pada PT. Aerofood sudah memasuki usia lebih lanjut maka dari itu dibutuhkan pengangkatan dari karyawan kontrak menjadi karyawan tetap, dan karyawan yang resign pada tahun 2024 pada posisi tertentu akan ditempati oleh karyawan karyawan baru. Pada saat proses seleksi akan terjadi penyelidikan dan analisis yang dilakukan oleh HRD kepada kandidat dengan menghitung tingkat kebutuhan dengan posisi yang akan ditempati. Untuk itu dibutuhkan suatu metode yang mudah, fleksibel, dan sederhana yaitu metode *Algoritma Iterative Decision tree (ID3)*. Metode *Algoritma Iterative Decision tree (ID3)* ini sering digunakan dalam mengelola data-data besar seperti dalam mengelola calon kandidat karyawan di suatu Perusahaan karena metode *Algoritma Iterative Decision tree (ID3)* mudah di implementasikan, efisien untuk data yang besar, dan penanganan *missing values* (nilai yang hilang).

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Seleksi dan Penempatan Karyawan Menggunakan Metode Algoritma Iterative Decision Tree (ID3) Pada PT. Aerofood ACS Medan**” penelitian ini akan memberikan solusi terbaik kepada pihak perusahaan agar dapat memanfaatkan, mengidentifikasi, menganalisis, dan mengatasi kendala dalam rekrutmen karyawan dan penempatan karyawan dengan tujuan akhir meminimalisir kesalahan dalam seleksi karyawan dan penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya. Dengan demikian penelitian ini akan memberi wawasan yang berharga bagi Perusahaan dalam menghadapi tantangan yang dihadapinya dan mencapai tujuan jangka Panjang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan, maka rumusan masalah yang di dapat adalah bagaimana proses analisis seleksi dan penempatan pada karyawan dengan menggunakan metode ID3 di PT. Aerofood ACS Medan dengan menggunakan aplikasi WEKA.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui proses analisis seleksi, dan penempatan pada karyawan dengan menggunakan metode ID3 di PT. Aerofood ACS Medan dengan menggunakan aplikasi WEKA.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis
Meningkatkan kemampuan mahasiswa dalam mengaplikasikan teori dan pengetahuan yang diperoleh selama berada di bangku perkuliahan untuk memecahkan masalah yang terdapat dilapangan kerja.
2. Bagi perusahaan
Mempererat kerja sama antar perusahaan dengan jurusan Teknik Industri Falkutas Teknik Universitas Malikussaleh dan diharapkan hasil pembahasan dapat menjadi keputusan dalam mengambil keputusan ketika dalam masa rekrutmen dan pemberian promosi pada karyawan kontrak.
3. Bagi jurusan Teknik Industri
Sebagaimana masukan untuk jurusan Teknik Industri yang berguna sekali lagi bagi pihak-pihak yang berkepentingan untuk melakukan penelitian dengan pendekatan Algoritma *Decesion Tree* (ID3).

1.5 Batasan Masalah dan Asumsi

1.5.1 Batasan Masalah

Agar permasalahan yang diteliti tetap terarah sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, maka ruang lingkup penelitian dibatasi sebagai berikut:

1. Pembahasan hanya dilakukan pada data karyawan yang mendapat promosi dan mutasi pada karyawan yang diterima pada saat selesai rekrutmen atau masuk ke bagian seleksi oleh Perusahaan pada tahun 2024
2. Penelitian ini dilakukan kepada beberapa karyawan di PT. Aerofood ACS Medan tanpa melibatkan biaya pada Perusahaan.

3. Data yang dikumpulkan pada penelitian ini adalah data tahun 2024 pada PT. Aerofood ACS Medan

1.5.2 Asumsi

Adapun asumsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data internal perusahaan, yang dapat diakses dan diverifikasi kebenarannya.
2. Selama penelitian berlangsung tidak ada perubahan tenaga kerja dan alat bantu kerja.
3. Ketersediaan informasi yang memadai untuk mendukung implementasi metode dan solusi yang diusulkan.