

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era digital yang terus berkembang pesat, industri kreatif menjadi salah satu sektor yang mengalami pertumbuhan signifikan dan memberikan kontribusi substansial terhadap perekonomian global. Menurut laporan dari UNESCO (2022), industri kreatif menyumbang sekitar 3% dari PDB global dan mempekerjakan lebih dari 30 juta orang di seluruh dunia. Di Indonesia sendiri, Badan Ekonomi Kreatif (Bekraf) melaporkan bahwa kontribusi ekonomi kreatif terhadap PDB nasional mencapai 7,44% pada tahun 2021, dengan proyeksi pertumbuhan yang terus meningkat (Bekraf, 2022). Perkembangan industri kreatif di Indonesia, khususnya dalam bidang arsitektur dan konstruksi, semakin menunjukkan potensi yang sangat besar seiring dengan kemajuan teknologi dan kebutuhan pasar yang terus berkembang. Perusahaan yang bergerak di sektor ini tidak hanya dituntut untuk menghasilkan karya-karya arsitektur yang inovatif dan berkualitas tinggi, tetapi juga harus memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap tren desain dan teknik konstruksi yang terus berkembang, serta memenuhi ekspektasi pelanggan yang semakin tinggi. Salah satu tantangan terbesar yang dihadapi oleh perusahaan arsitektur dan konstruksi saat ini adalah dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan baru, yang harus sesuai dengan kebutuhan dan standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Tantangan ini semakin kompleks dengan munculnya Generasi Z (Gen Z) sebagai angkatan kerja yang baru memasuki dunia profesional, yang memiliki karakteristik unik yang membedakan mereka dari generasi sebelumnya.

Generasi Z, yang lahir antara tahun 1997 dan 2012, memiliki karakteristik unik yang sangat sesuai dengan tuntutan industri kreatif. Deloitte (2021) melaporkan bahwa 77% Gen Z menganggap kreativitas dan inovasi sebagai faktor penting dalam pemilihan karier mereka. Selain itu, penelitian oleh McKinsey & Company (2020) menunjukkan bahwa Gen Z memiliki kemampuan multitasking yang tinggi, kecakapan teknologi yang mumpuni, dan preferensi untuk lingkungan kerja yang fleksibel dan kolaboratif. Gen Z cenderung lebih terbiasa dengan teknologi digital, lebih mengutamakan kreativitas, serta memiliki harapan untuk

bekerja dalam lingkungan yang fleksibel dan terbuka. Mereka juga lebih memilih pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk berinovasi dan mengembangkan diri. Namun, meskipun memiliki banyak kelebihan, proses seleksi untuk menyaring kandidat terbaik dari Gen Z tidak selalu mudah, terutama bagi perusahaan yang membutuhkan karyawan dengan keterampilan teknis dan kreativitas tinggi, seperti di bidang arsitektur dan konstruksi.

CV Putra Bumi adalah perusahaan yang berfokus pada penyediaan layanan di bidang arsitektur dan konstruksi, yang berlokasi di Kabupaten Malang, Jawa Timur. Dengan pengalaman yang cukup lama dalam menangani berbagai proyek pembangunan dan renovasi, perusahaan ini memiliki reputasi yang baik dalam menghasilkan desain-desain bangunan yang tidak hanya fungsional tetapi juga memiliki nilai estetika yang tinggi. CV Putra Bumi terlibat dalam berbagai proyek, mulai dari pembangunan hunian, perkantoran, hingga fasilitas publik dan komersial. Perusahaan ini memegang teguh prinsip untuk selalu berinovasi dalam setiap karya yang dihasilkan, serta memastikan bahwa setiap proyek yang dikerjakan sesuai dengan kebutuhan klien dan standar kualitas yang berlaku. Namun, di balik kesuksesan dan pencapaian tersebut, perusahaan juga menghadapi tantangan besar terkait dengan proses penerimaan karyawan, khususnya dalam mencari calon karyawan yang tepat dari Generasi Z, yang kini mulai mendominasi pasar tenaga kerja.

Proses seleksi yang dilakukan saat ini masih memiliki beberapa kelemahan. Salah satu masalah utama adalah kurangnya objektivitas dalam penilaian kandidat, karena seleksi masih banyak bergantung pada wawancara dan tes yang memiliki potensi subjektivitas. Misalnya, meskipun wawancara memberikan gambaran tentang kemampuan komunikasi dan kepribadian kandidat, hal ini tidak selalu mencerminkan keterampilan teknis atau kreativitas mereka secara mendalam. Selain itu, penggunaan tes teknis juga terkadang tidak mencakup semua aspek yang diperlukan dalam pekerjaan sehari-hari di lapangan, seperti kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi dan menyelesaikan masalah secara inovatif. Hal ini menjadikan proses seleksi terkadang tidak sepenuhnya efektif dalam menilai potensi karyawan, terutama bagi Generasi Z, yang memiliki karakteristik dan keterampilan yang lebih berbasis teknologi.

Saat ini, CV Putra Bumi memfokuskan diri pada pencarian karyawan yang memiliki kombinasi keterampilan administratif, interpersonal, dan komersial yang tinggi, khususnya di bidang administrasi dan pemasaran proyek untuk mendukung tim arsitektur dan konstruksi inti perusahaan. Karyawan yang dicari harus mampu bekerja dengan perangkat lunak desain terkini, memiliki keterampilan dalam membuat desain yang estetik namun tetap fungsional, serta memahami berbagai aspek teknik konstruksi. Selain itu, mereka juga diharapkan memiliki kemampuan beradaptasi dengan teknologi terbaru, serta mampu bekerja dalam tim yang dinamis dan seringkali menghadapi proyek yang kompleks dan multi-dimensi. Dengan begitu, perusahaan memerlukan calon karyawan yang tidak hanya terampil dalam aspek teknis, tetapi juga memiliki kreativitas tinggi, kemampuan untuk berinovasi, serta dapat bekerja dengan fleksibilitas dan efisiensi.

Di sinilah peran sistem pendukung keputusan berbasis kecerdasan buatan, khususnya metode Fuzzy Tsukamoto, menjadi sangat relevan. Penggunaan Fuzzy Tsukamoto dalam penerimaan karyawan Gen Z untuk industri kreatif memiliki beberapa keunggulan. Pertama, metode ini dapat mengakomodasi penilaian yang lebih nuanced terhadap soft skills dan potensi kreatif kandidat, yang seringkali sulit diukur dengan metode konvensional. Kedua, fleksibilitas Fuzzy Tsukamoto memungkinkan adaptasi yang cepat terhadap perubahan kriteria dan prioritas dalam industri kreatif yang dinamis. Ketiga, pendekatan ini dapat membantu mengurangi bias dalam proses seleksi, yang menurut survei LinkedIn (2022), masih menjadi tantangan utama dalam 68% proses rekrutmen. Penelitian oleh Zadeh (2018) juga menunjukkan bahwa sistem fuzzy dapat secara signifikan mengurangi subjektivitas dalam proses pengambilan keputusan yang kompleks.

Dengan penerapan Fuzzy Tsukamoto dalam proses penerimaan karyawan baru di CV Putra Bumi, perusahaan akan mampu mengoptimalkan evaluasi terhadap calon karyawan Gen Z, yang memiliki karakteristik unik dan sering kali sulit diukur dengan metode seleksi tradisional. Sistem ini akan memungkinkan perusahaan untuk menilai sejauh mana calon karyawan memenuhi kriteria yang telah ditetapkan berdasarkan data yang lebih kuantitatif, mengurangi subjektivitas dalam penilaian, dan meningkatkan akurasi dalam memilih karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan visi perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Implementasi Fuzzy Tsukamoto dalam Proses Sistem Penerimaan Karyawan Seleksi Baru Gen Z untuk Industri Kreatif”. Penelitian ini tidak hanya berfokus pada perancangan model atau prosedur skoring, melainkan bertujuan untuk menghasilkan sebuah sistem aplikasi pendukung keputusan yang fungsional. Sistem berbasis web ini diharapkan dapat secara nyata membantu CV Putra Bumi dalam melakukan proses seleksi yang lebih objektif dan terstruktur.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang ada pada latar belakang diatas, maka diambil suatu rumusan masalah yaitu bagaimana cara menerapkan *Fuzzy Tsukamoto* dalam menentukan penerimaan pegawai baru di CV Putra Bumi dan bagaimana melakukan analisis efektif terhadap implementasi metode *Fuzzy Tsukamoto* dalam proses penerimaan karyawan baru.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini melakukan implementasi metode *Fuzzy Tsukamoto* dalam sistem pendukung keputusan untuk seleksi karyawan baru dan mengembangkan sistem pendukung keputusan untuk proses penerimaan karyawan baru di Perusahaan dengan memanfaatkan Bahasa pemrograman PHP pada CV Putra Bumi

1.4 Batasan Masalah

Penelitian ini memiliki batasan permasalahan yang dibahas agar dapat menyelesaikan permasalahan utama. Berikut ini batasan masalah penelitian ini :

1. Sistem yang akan dibuat bertujuan untuk mendukung proses pengambilan keputusan dalam penerimaan karyawan baru sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.
2. Data kriteria yang digunakan mencakup standar penerimaan karyawan baru, termasuk tes tertulis, tes keterampilan, wawancara, dan pemeriksaan kesehatan. Data ini diperoleh dari CV Putra Bumi.
3. Sistem pendukung keputusan yang dikembangkan ini difokuskan untuk membantu proses seleksi karyawan baru pada posisi Staf Pemasaran Proyek (Project Marketing). Pemilihan posisi ini didasarkan pada kebutuhan CV Putra

Bumi untuk mendapatkan karyawan yang tidak hanya memahami administrasi proyek (Latar Belakang Data Diri) tetapi juga memiliki kemampuan komersial (Kemampuan Menjual) dan interpersonal (Kepercayaan Diri, Kemampuan Interpersonal) yang baik untuk berinteraksi dengan klien.

4. Luaran akhir dari penelitian ini adalah sebuah perangkat lunak (sistem) aplikasi pendukung keputusan berbasis web yang fungsional . Sistem ini dibangun dengan menggunakan bahasa pemrograman PHP dan database MySQL, sehingga penelitian tidak berhenti hanya pada perancangan prosedur atau metode skoring saja.

