

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dengan perkembangan dunia teknologi informasi yang sangat pesat pada saat ini, berbagai bidang keilmuan tidak lepas dari perkembangan teknologi. Hampir semua bidang keilmuan bergantung pada teknologi. Begitu juga dalam bidang perekrutan tenaga kerja atau sumber daya manusia, teknologi sudah menjadi kebutuhan untuk mengatasi segala masalah yang ada dalam bidang tersebut.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset potensial bagi setiap instansi pemerintah, BUMN, swasta, maupun institusi pendidikan. SDM yang berkualitas akan memudahkan instansi dalam mengelola aktivitasnya, sehingga tujuan yang ditetapkan oleh instansi yang bersangkutan dapat tercapai. Pegawai pada level manajerial di suatu instansi perlu memiliki kualitas yang sesuai dengan kompetensinya sebagai pihak pengambil keputusan.

Untuk menentukan pegawai yang akan direkrut atau ditempatkan pada posisi tertentu diperlukan suatu prosedur terstruktur dan sistematis yang dapat dipertanggungjawabkan, yaitu melalui seleksi. Seleksi merupakan tahapan untuk memutuskan apakah seorang pelamar dinyatakan diterima atau tidak. Keputusan yang diambil ini, diharapkan tidak subyektif agar kualitas SDM yang diperoleh dapat sesuai dengan harapan sehingga tidak ada pihak yang dirugikan. Tantangan manajemen dalam hal ini adalah bagaimana mengambil keputusan dari pegawai yang diseleksi dengan cara yang obyektif, tidak memihak, serta transparan.

Lingga Yuda Garniwa, 2012

Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Tenaga Kerja menggunakan Metode Dempster Shafer Analytic Heirarchy Process (DS/AHP) (Studi Kasus PT. Rizma Sabilul Harom, Tours and Travel)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Untuk menghindari subyektifitas keputusan yang dihasilkan, diperlukan suatu Sistem Pendukung Keputusan (SPK) yang dapat membantu pihak manajemen dalam memutuskan pegawai mana yang sesuai kualifikasi untuk menempati posisi. SPK merupakan suatu model yang dibangun untuk menyelesaikan masalah yang semi terstruktur. Untuk itulah, diperlukan suatu metode seleksi yang terstruktur, sistematis, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Dalam perekrutan tenaga kerja, nilai-nilai subjektifitas sebaiknya dihilangkan, karena akan mengganggu terhadap hasil tes pelamar yang tidak mempunyai nilai subjektifitas. Beberapa nilai subjektifitas berasal dari adanya kedekatan antara pihak pelamar dengan pihak perusahaan. Biasanya disebabkan karena ada latar belakang kekerabatan, atau bisa juga karena adanya hutang budi pihak perusahaan terhadap pelamar. Jika dalam proses seleksi tenaga kerja masih terdapat penilaian seperti di atas, maka bukan hanya pelamar yang tidak memiliki nilai subjektif saja yang aka dirugikan, pihak perusahaan juga kemungkinan akan mendapatkan dampak negatifnya. Bisa saja tenaga kerja yang diterima karena faktor subjektifitas tidak mampu mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Akibatnya perusahaan sendiri yang menanggung dampak dari hasil subjektifitas tersebut. Namun jika penilaian secara objektif telah dilakukan, dan hasil penilaian akhirnya mempunyai nilai yang sama antara calon tenaga kerja yang satu dengan yang lainnya, maka disana hal subjektif bisa mempunyai peran dalam memutuskan calon tenaga kerja mana yang akan diterima.

Untuk melakukan penilaian secara objektif, sudah jelas tentu kriteria penilaiannya juga harus bersifat objektif. Misalnya tes kemampuan akademik

(matematika, bahasa inggris, fisika dan lain-lain), atau tes kepribadian, tes bakat, tes intelegensia, tes prestasi, tes kesehatan dan lain-lain yang bersifat objektif. Penilaian secara objektif akan berdampak kepada kemajuan perusahaan itu sendiri. Adanya nilai-nilai yang bersifat subjektif misalnya kekerabatan, saudara, teman dekat, hutang budi dan lain-lain akan mengganggu terhadap pelamar yang benar-benar mempunyai kemampuan namun tidak mempunyai nilai subjektif tadi. Untuk itu dalam kasus di PT. Rizma Sabilul Harom yang sampai pada tanggal terakhir penelitian, perusahaan tersebut belum mempunyai sistem penerimaan tenaga kerja. Penerimaan tenaga kerja di perusahaan tersebut dilakukan dengan cara yang bersifat subjektif.

PT. Rizma Sabilul Harom Tours and Travel Bandung sampai sekarang belum memiliki karyawan yang tercatat sebagai karyawan tetap atau resmi. Dalam melaksanakan aktivitasnya, perusahaan tentunya membutuhkan karyawan dengan berbagai macam keahlian dan tingkat pendidikan. Untuk berbagai posisi jabatan dan jenjang diperlukan berbagai kualifikasi personil. Misalnya ketelitian, merupakan syarat mutlak untuk bagian keuangan. Sedangkan kemampuan berkomunikasi, merupakan syarat mutlak untuk bagian penjualan. Menentukan prasyarat untuk berbagai posisi dalam perusahaan dan melihat kemampuan khusus dari calon karyawan yang memenuhi prasyarat tertentu dalam pertemuan yang singkat adalah tugas dan tanggung jawab yang besar, karena itu dibutuhkan kejelian agar tidak terjadi salah pilih atau salah penempatan. Kesalahan dalam memilih orang yang tepat sangat besar dampaknya bagi perusahaan atau organisasi. Hal tersebut bukan saja karena proses rekrutmen dan seleksi itu sendiri telah menyita waktu, biaya dan tenaga, tetapi juga karena menerima orang yang

salah untuk suatu jabatan akan berdampak pada efisiensi, produktivitas, dan dapat merusak moral kerja karyawan yang bersangkutan dan orang-orang di sekitarnya.

Lowongan pekerjaan bisa timbul karena adanya seorang karyawan yang berhenti dan pindah ke organisasi yang lain. Mungkin pula lowongan terjadi karena adanya karyawan yang di berhentikan dengan terhormat ataupun dengan tidak terhormat, alasan lain karena ada karyawan yang meninggal dunia. Perlu ditekankan bahwa kegiatan seleksi didasarkan pada perencanaan Sumber Daya Manusia, karena dalam rencana tersebut telah ditetapkan berbagai persyaratan yang harus di penuhi oleh orang-orang yang ingin bekerja dalam organisasi yang bersangkutan artinya, dengan mendasarkan pada rencana Sumber Daya Manusia, preferensi para manajer, para pencari tenaga kerja akan memiliki gambaran yang lengkap tentang tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi oleh tenaga kerja baru atau calon karyawan.

Sistem pendukung keputusan akan menggunakan metode *Dempster Shafer/Analytic Hierarchy Process* (DS/AHP) agar para pengambil keputusan akan dengan mudah menentukan urutan calon karyawan berdasarkan nilai kriteria yang diperoleh dalam proses seleksi. Dalam kasus SPK terdapat berbagai macam metode, metode AHP yang dikembangkan oleh Saaty adalah metode dalam SPK yang sangat sering dipakai (Frei dan Harker; 1999). Adanya metode DS/AHP adalah karena untuk memunculkan nilai *plausibility* yang ada disetiap alternatif yang tidak ada di dalam metode AHP. Nilai *plausibility* atau nilai kemungkinan yang didalamnya terdapat ketidakpastian (*uncertainty*) dianggap perlu dimasukan karena dalam memeberikan bobot baik untuk alternatif maupun kriteria, tentunya harus didasarkan pada data atau informasi maupun pengetahuan yang memadai (M. Beynon; 2000) Pada kenyataannya, data atau informasi maupun pengetahuan

tidak selalu kita miliki, sehingga bobot yang diberikan juga tidak berdasar, asal-asalan yang pada akhirnya hasil atau keputusan yang diambil tidak tepat. Metode DS/AHP dikembangkan untuk mengatasi permasalahan ini. Dalam metode DS/AHP, ketiadaan data atau informasi maupun pengetahuan juga diberikan nilai atau bobot, yaitu dengan cara mengikut sertakan kumpulan seluruh kriteria atau alternatif sebagai salah satu item dalam pembobotan. Adanya prosedur ini setidaknya dapat membantu sistem dalam memproses aktivitas data dalam penyesuaian dengan sistem seleksi yang ada serta memperoleh informasi mengenai proses penerimaan karyawan secara cepat, tepat dan akurat sehingga tidak terjadi pemborosan waktu, biaya dan tenaga kerja untuk mendapatkan karyawan yang dibutuhkan.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana menjalankan proses penerimaan karyawan secara cepat, tepat dan akurat sehingga tidak terjadi pemborosan waktu, biaya dan tenaga kerja untuk solusi pengambilan keputusan ketika adanya penerimaan tenaga kerja, dengan adanya calon tenaga kerja yang melamar, sehingga didapatkan tenaga kerja yang tepat sasaran.
2. Bagaimana mengaplikasikan metode DS/AHP dalam kaitannya dengan sistem yang dibuat, serta dapat memberikan solusi pengambilan keputusan dalam permasalahan penerimaan calon tenaga kerja.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Tujuan penelitian ini adalah untuk menjalankan proses penerimaan karyawan secara cepat, tepat dan akurat dalam pengambilan keputusan penerimaan tenaga kerja sehingga mendapatkan tenaga kerja yang tepat sasaran.
2. Mengaplikasikan proses pengambilan keputusan penerimaan tenaga kerja dengan penerapan metode DS/AHP dalam membangun sistem pendukung pengambilan keputusan (SPK).

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat, diantaranya:

1. Memodelkan sistem pendukung pengambilan keputusan penerimaan calon tenaga kerja dengan menggunakan metode DS/AHP.
2. Memudahkan HRD dan pihak yang ada di *level* manajerial untuk melakukan pengambilan keputusan dalam pengambilan keputusan untuk perekrutan tenaga kerja.
3. Memotivasi untuk melakukan penelitian berikutnya, baik untuk permasalahan serupa maupun permasalahan lainnya dengan menggunakan metode yang sama.

1.5 Batasan Masalah

Laporan ini disusun berdasarkan data yang diperoleh selama melaksanakan tugas akhir. Karena cukup luasnya bidang yang dihadapi, maka dalam penyusunan laporan ini dibatasi berdasarkan ruang lingkup kegiatan dari proses pembangunan aplikasi sistem pendukung pengambilan keputusan dalam perekrutan tenaga kerja dengan batasan sebagai berikut:

1. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan metode DS/AHP.
2. Penelitian dilakukan di PT. Rizma Sabilul Harom *Tours and Travel* dengan objek penelitian hanya kepada pegawai di bawah *level* manajerial.
3. Penentuan kriteria yang dipakai dalam penelitian ini dibatasi hanya empat kriteria yang berasal dari persetujuan dan kesepakatan manajer PT. Rizma Sabilul Harom *Tours dan Travel* Bandung, walaupun jika nanti bisa saja dalam pengaplikasiannya akan ada penambahan kriteria atau pengurangan kriteria karena sistem ini dibuat secara dinamis.
4. Periode penerimaan tenaga kerja dalam satu tahun hanya terdapat tiga kali.
5. Sistem hanya menerima inputan hasil tes dari keempat kriteria yang telah disepakati, jadi model tes yang diberikan kepada pelamar di luar bahasan penelitian.

1.6 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini meliputi metode pengumpulan data dan metode pengembangan perangkat lunak.

1. Metode Pengumpulan Data

a. Metode Studi Literatur

Dengan mengumpulkan data dan mempelajari literatur yang berkaitan dengan teori sistem pengambilan keputusan yang berbasis komputer, mekanisme pemilihan solusi untuk perekrutan tenaga kerja, dan metode DS/AHP.

b. Metode Wawancara

Dengan melakukan wawancara dengan suatu perusahaan atau instansi yang dijadikan objek penelitian yaitu untuk mendapatkan data-data atau info-info yang diperlukan untuk penelitian dan pembangunan perangkat lunak.

2. Metode Pembangunan Perangkat Lunak

a. Metode Pendekatan Perangkat Lunak

Metode yang digunakan yaitu dengan menggunakan metode pendekatan terstruktur, yakni analisis yang terfokus pada aliran data. Pendekatan terstruktur mengenalkan beberapa alat untuk mengembangkan sistem terstruktur. Alat-alat tersebut yaitu antara lain, *data dictionary*, *entity relationship diagram (ERD)*, *data flow diagram (DFD)*.

b. Metode Analisis dan Perancangan

Analisis dan perancangan perangkat lunak dilakukan untuk menentukan permasalahan mengenai bahasa pemrograman yang akan digunakan, *input* dan *output* program dan permasalahan teknik algoritma yang akan diimplementasikan.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini secara garis besar dapat dibagi dalam 5 bagian yaitu sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi beberapa teori yang mendasari penulisan penelitian ini. Adapun yang di bahas pada bab ini yaitu teori yang berkaitan dengan SPK Dalam Penerimaan Tenaga Kerja Menggunakan Metode DS/AHP Studi Kasus PT. Rizma Sabilul Harom *Tours and Travel*.

Bab III Metodologi Penelitian

Bab ini membahas metode-metode yang digunakan dalam penelitian secara garis besar terdiri dari metode pengumpulan data dan metode pengembangan perangkat lunak.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini membahas secara mendalam masalah-masalah yang telah dirumuskan pada bab pendahuluan.

Bab V Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan merupakan jawaban atas pertanyaan pada rumusan masalah dan intisari dari hasil penelitian. Sedangkan saran merupakan kumpulan saran dan rekomendasi dari penulis untuk pengembangan sistem yang sudah di buat.

