

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengambilan keputusan adalah proses pemilihan diantara berbagai alternatif aksi yang bertujuan untuk memenuhi satu atau beberapa sasaran. Sistem pengambilan keputusan memiliki 4 fase, yaitu *intelligence*, *design*, *choice*, dan *implementation*. Fase 1 sampai 3 merupakan dasar pengambilan keputusan, yang diakhiri dengan suatu rekomendasi [1]. Pemecahan masalah adalah serupa dengan pengambilan keputusan ditambah dengan implementasi dari rekomendasi. Pemecahan masalah tak hanya mengacu solusi dari masalah/kesulitan-kesulitan tapi mencakup juga penyelidikan mengenai kesempatan-kesempatan yang ada. AHP (*Analytical Hierarchy Process*) merupakan metode yang digunakan untuk memperoleh suatu pemecahan masalah berdasarkan alternatif optimal dari sejumlah alternatif dengan kriteria tertentu.

Stoner, dkk [2] mendefinisikan rekrutmen sebagai suatu proses pengumpulan calon pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana sumber daya manusia untuk menduduki suatu jabatan tertentu. “*The recruitment is the development of a pool of job candidates in accordance with a human resource plan*” (Stoner [2]). Sedangkan Definisi mengenai seleksi dikemukakan oleh Koontz & Weihrich [3] yakni “*Selection is the process of choosing from among candidates, from within the organization or from the outside, the most suitable person for the current position or for the future positions*” (Koontz & Weihrich, [3]). Tujuan utama dari proses seleksi adalah untuk mendapatkan orang yang tepat bagi suatu jabatan tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di perusahaan untuk waktu yang lama. Meskipun tujuannya terdengar sangat sederhana, proses tersebut ternyata sangat kompleks, memakan waktu cukup

lama dan biaya yang tidak sedikit dan sangat terbuka peluang untuk melakukan kesalahan dalam menentukan orang yang tepat.

Pengadaan Pegawai Negeri Sipil adalah kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong. 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 di dasarkan pada perencanaan Sumber Daya Manusia, karena dalam rencana tersebut telah di tetapkan berbagai persyaratan yang harus di penuhi oleh orang-orang yang ingin bekerja dalam organisasi yang bersangkutan artinya, dengan mendasarkan pada rencana Sumber Daya Manusia, para pencari tenaga kerja akan memiliki gambaran yang lengkap tentang tuntutan pekerjaan yang harus di penuhi oleh tenaga kerja baru/calon pegawai.

Manajemen Proses Penerimaan Pegawai Negeri Sipil yang efektif dan transparan dapat diwujudkan dengan memperbaiki sistem administrasi pengelolaan pegawai yang ada selama ini. Sistem pengelolaan kepegawaian yang berbasis komputer dan terkoneksi dengan jaringan dapat meningkatkan kapasitas penyimpanan data baik dari segi kuantitas data dan luasnya cakupan wilayah yang selama ini tidak dapat diakomodasi dengan sistem manual. Sistem penerimaan pegawai tentunya mempunyai beberapa kriteria. Diantaranya nilai dari segi kelengkapan (administrasi), nilai tes tulis, dan nilai tes wawancara. Dengan melihat satu persatu nilai dari beberapa kriteria tersebut lalu mengabungkannya untuk mendapatkan nilai akhir.

Prediksi kinerja dalam proses manajemen terjadi pada proses seleksi tenaga kerja. Dalam proses ini, manajemen harus memperhatikan prosedur penerimaan tenaga kerja yang benar dan layak dipercaya untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas (Ashton [4]). Selama ini pihak manajemen personalia kadang merasa kesulitan melakukan penilaian tersebut secara langsung. Oleh karena itu biasanya dilakukan

tes dibagi ke dalam beberapa bagian, yaitu (1) Tes Kelengkapan (administrasi); (2) Tes Tulis; (3) Tes Wawancara;. Selain tes yang disebutkan tersebut biasanya terdapat pula tes psikologi. Ini menunjukkan bahwa seorang karyawan juga akan berhasil jika di dalam diri mereka terbentuk nilai-nilai yang tinggi. Tes psikologi akan mengajukan beberapa pertanyaan sederhana namun jawabannya akan cukup mewakili kepribadian, kecerdasan emosional, serta potensi yang dimiliki seseorang. Data tes dan hasil tes psikologi biasanya dihimpun dalam kertas atau dalam aplikasi komputer berupa tabel yang memuat data dan nilai dari masing-masing peserta tes. Penilaian dan pertimbangan dari hasil tes psikologi harus dilakukan secara berhati-hati dan dengan metode yang tepat. Melihat kondisi seperti di atas, maka kiranya diperlukan suatu sistem yang bisa menyimpan data calon karyawan, hasil tes secara terintegrasi dan kemudian melakukan analisa terhadap hasil tes dan tes psikologi tersebut serta memberikan alternatif solusi bagi pihak manajemen dalam pemilihan calon pegawai yang tepat untuk menjadi pegawai di sebuah instansi yang sesuai dengan posisi yang dibutuhkan. Sistem yang di buat akan menggunakan metode AHP agar para pengambil keputusan akan dengan mudah menentukan urutan calon pegawai berdasarkan nilai kriteria yang diperoleh dalam proses seleksi. Adanya prosedur ini setidaknya dapat membantu sistem dalam memproses aktivitas data dalam penyesuaian dengan sistem seleksi yang ada serta memperoleh informasi mengenai proses penerimaan pegawai secara cepat, tepat dan akurat sehingga tidak terjadi pemborosan waktu, biaya dan tenaga kerja untuk mendapatkan pegawai yang dibutuhkan.

1.2 Perumusan Masalah

Permasalahan yang dihadapi dalam menyelesaikan tugas akhir ini adalah:

1. Bagaimana merancang sebuah sistem informasi menggunakan metode AHP (*Analytical Hierarchy Process*)?

2. Bagaimana proses penentuan calon pegawai yang akan diterima menggunakan metode AHP?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan Tugas Akhir ini adalah :

1. Dapat merancang sebuah sistem informasi menggunakan metode AHP.
2. Dapat menentukan calon pegawai yang akan diterima menggunakan metode AHP.

1.4 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah pada pengerjaan Tugas Akhir ini adalah sebagai berikut :

1. Sistem informasi ini menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP).
2. Sample data yang dilakukan untuk tugas akhir ini diperoleh dari BKD Pamekasan.
3. Ketentuan untuk menentukan calon pegawai yang diterima berdasarkan beberapa kriteria. Diantaranya nilai tes kelengkapan (administrasi), tes tulis, dan tes wawancara.

1.5 Metodologi Penelitian

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian langsung pada perusahaan untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Bentuk penelitian yang dilakukan adalah:

a. Observasi

Pengumpulan data primer dengan melakukan pengamatan secara langsung terutama terhadap hal yang berkaitan sumber permasalahan yang akan diteliti.

b. Wawancara

Pengumpulan data dengan wawancara ini dilakukan langsung dengan staf yang menangani masalah yang dibahas.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Teknik pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku referensi atau literatur yang berhubungan dengan masalah yang dibahas, serta disajikan dengan cara mengutip atau mengungkapkan kembali teori-teori tersebut.

a. Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan yang digunakan untuk menyelesaikan tugas akhir adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Menjelaskan mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat, batasan masalah, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TEORI PENUNJANG

Membahas beberapa teori penunjang yang berhubungan dengan pokok pembahasan dalam Tugas Akhir ini yang secara garis besar berisi tentang Sistem, Metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP).

BAB III : PERANCANGAN SISTEM

Pada bab ini akan membahas analisa kebutuhan sistem, deskripsi sistem, desain sistem yang digunakan dalam pembuatan aplikasi sistem dengan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP).

BAB IV : IMPLEMENTASI PROGRAM

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai implementasi pembuatan aplikasi berdasarkan hasil rancangan yang telah dibuat sebelumnya.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai implementasi pembuatan aplikasi berdasarkan hasil rancangan yang telah dibuat sebelumnya. Serta analisa hasil pengujian sistem.