

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Investasi yang sangat penting dalam sebuah instansi adalah investasi di bidang Sumber Daya Manusia. Investasi ini memerlukan perhatian khusus dalam penanganannya. Perencanaan dan usaha pemenuhan kebutuhan Sumber Daya Manusia, yang dilakukan dengan seleksi, bila dikelola secara profesional akan sangat menentukan mutu dan kesuksesan sebuah instansi. Dengan kata lain seleksi yang efektif akan memperoleh sumber daya yang baik untuk jangka waktu yang lebih panjang.[1]

Di sebuah perusahaan ataupun instansi, setiap tahun kadang ada pengambilan karyawan, termasuk di Fakultas Ekonomi Universitas Trunojoyo Madura. Yang mana, hampir setiap tahun selalu ada seleksi karyawan baru untuk mengisi kekosongan bagian yang belum ada. Proses seleksi yang ada di fakultas ekonomi selama ini masih bersifat manual belum terkomputerisasi. Data pelamar dan rekapan pengalaman kerja pelamar masih diketik secara manual sesuai dengan berkas yang dikumpulkan oleh pelamar. Hal inilah yang akan membutuhkan waktu lama dalam penyimpanan datanya. Hasil dari perhitungan seleksi calon karyawan masih berupa coretan-coretan di kertas, yang nantinya hasil itu diberikan kepada admin untuk menghitungnya, sehingga bisa diketahui calon pelamar yang layak diterima sesuai kualifikasi yang dibutuhkan. Untuk proses seleksi, ada beberapa kriteria yang menjadi syarat utama penilaian, diantaranya adalah wawancara, pendidikan terakhir, pengalaman kerja yang dimiliki pelamar, umur dan keahlian yang dimiliki. Pada proses wawancara, akan dinilai langsung dari hasil tes wawancara berdasarkan range. Untuk pendidikan terakhir, pengalaman kerja dan keahlian, sistem penilaiannya diurut berdasarkan tingkat prioritas. Semakin banyak pengalaman atau keahlian yang dimiliki, maka semakin besar pula nilai yang dihasilkan. Tergantung kesesuaian kriteria yang dimiliki dengan bagian yang dibutuhkan untuk instansi tersebut. Untuk umur diseleksi sesuai kualifikasi. Jika lebih dari kualifikasi yang dibutuhkan, maka akan sulit diterima dan jika sesuai ada kemungkinan untuk diterima.

Dalam proses seleksi karyawan baru, penentuan penilaiannya sama semua meskipun bagiannya berbeda, misalkan bagian telematika, kesiswaan, akademik atau yang lain. Karena penentu penilaian tergantung dari hasil wawancara. Semua pengalaman, keahlian dan yang lainnya, ditanyakan pada saat tes wawancara.

Dari hasil analisa di atas, masih banyak hal yang harus diperbaiki dalam proses seleksi, karena masih membutuhkan waktu yang cukup lama untuk pengambilan keputusan. Selain itu, proses yang dilakukan masih manual inilah yang dalam pengambilan keputusannya masih belum objektif. Maka dari permasalahan tersebut dibutuhkan sebuah sistem yang dapat membantu menyelesaikan permasalahan dalam proses pengambilan keputusan, yang bisa mempermudah dan mempercepat hasil perhitungan calon karyawan baru yang diterima dan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.

Dalam hal ini penulis membuat sistem seleksi karyawan dengan menggunakan metode *Multi-Attribute Global Inference of Quality (MAGIQ)*. Yang mana metode ini bisa melakukan perbandingan nilai berdasarkan dengan tingkat prioritasnya dan bisa untuk kasus yang memiliki banyak kriteria. Untuk pembobotan yang ada dalam metode ini menggunakan teknik *Rank Order Centroid (ROC)*. Dengan Metode tersebut diharapkan penilaian akan lebih tepat sehingga dalam pengambilan keputusannya didapat hasil yang lebih mudah, cepat dan akurat terhadap calon karyawan baru yang akan diterima. Hasil akhirnya akan diurutkan berdasarkan peringkat setiap pelamar sesuai nilai akhir yang sudah dihitung dengan metode *MAGIQ*. Semakin besar nilai pelamar, maka semakin sesuai dengan kriteria yang diharapkan oleh instansi dan semakin berkesempatan untuk diterima.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat dirumuskan suatu permasalahan yaitu seberapa akurat metode *Multi-Attribute Global Inference of Quality (MAGIQ)* ini dalam proses seleksi karyawan baru untuk menentukan calon karyawan yang layak diterima?

1.3 Tujuan dan Manfaat

1.3.1 Tujuan

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah membangun sebuah sistem pendukung keputusan untuk membantu penyeleksian karyawan baru dengan menggunakan metode *Multi-Attribute Global Inference of Quality (MAGIQ)*.

1.3.2 Manfaat

Manfaat penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis.

1.3.2.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tentang metode *Multi-attribute Global Inference of Quality (MAGIQ)* dan gambaran tentang seleksi karyawan baru agar lebih objektif dalam proses seleksi yang akan dilakukan.

1.3.2.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil dari penelitian ini dengan penerapan Metode *Multi-attribute Global Inference of Quality (MAGIQ)* dalam mendukung keputusan untuk seleksi karyawan baru diharapkan bisa menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan tepat sasaran sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.

1.4 Batasan Masalah

1. Data yang digunakan adalah data seleksi karyawan baru (Karyawan Kontrak) bukan termasuk karyawan CPNS.
2. Faktor kriteria yang di ambil adalah
 - a. Umur calon karyawan baru
 - b. Pendidikan terakhir yang sudah ditempuh
 - c. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh calon karyawan baru.
 - d. Keahlian apa saja dimiliki oleh calon karyawan baru berdasarkan kualifikasi yang dibutuhkan.
 - e. Wawancara
3. Kriteria bersifat dinamis yakni dapat mengalami penambahan kriteria baru. Jika ada aturan baru ataupun perubahan baru dalam seleksi. Sehingga bisa menghasilkan pelamar yang memiliki Sumber Daya Manusia yang tepat dan kemampuan lebih diluar dari syarat kualifikasi yang dibutuhkan.

1.5 Metodologi Pengerjaan Tugas Akhir

Secara umum penelitian dilakukan dengan beberapa tahapan sebagai berikut:

- a. Studi Lapangan
Pada tahap ini dilakukan studi lapangan untuk mengetahui sistem yang telah ada atau sistem yang lama, mengetahui masalah atau kekurangan dari sistem tersebut kemudian mencari solusi dengan cara mengetahui kebutuhan dari sistem tersebut.
- b. Pengumpulan Data
Pada tahap ini dilakukan pengumpulan data yang akan digunakan, data tersebut diperoleh dari survei yang dilakukan di Fakultas Ekonomi Universitas Trunojoyo Madura.
- c. Analisa dan Perancangan Sistem
Pada tahap ini melakukan analisa dan perancangan sistem yang akan dibangun berdasarkan hasil studi pustaka sesuai kasus dan data yang telah diperoleh.
- d. Implementasi Sistem
Pada Tahap ini melakukan implementasi dari hasil analisa dan perancangan sistem kedalam suatu program.
- e. Uji Coba Sistem dan Evaluasi
Pada tahap ini melakukan uji coba sistem yang telah selesai nantinya terdapat masukan baik kekurangan maupun kesalahan sehingga akan dilakukan evaluasi atau perbaikan terhadap sistem agar hasil yang diperoleh sesuai dengan yang diharapkan.
- f. Dokumentasi
Pada tahap ini melakukan penyusunan laporan akhir dari semua tahap yang telah dilakukan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada penelitian tugas akhir ini terdiri dari beberapa bab akan dijelaskan isi dari setiap babnya sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab Pendahuluan terdiri dari : latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat, batasan masalah, metodologi pengerjaan tugas akhir dan sistematika penulisan.

BAB II STUDI PUSTAKA

Bab studi pustaka menjelaskan materi-materi yang digunakan sebagai pedoman dalam pengerjaan tugas akhir ini.

BAB III PERANCANGAN SISTEM

Bab perancangan sistem menjabarkan desain dan perancangan sistem serta alur kerja sistem setelah melakukan analisa permasalahan.

BAB IV IMPLEMENTASI SISTEM

Bab implementasi sistem menjelaskan skenario pengujian sistem dengan menggunakan parameter-parameter yang telah ditetapkan untuk mengetahui tingkat akurasi dan efektivitas dari sistem.

BAB V PENUTUP

Bab penutup berisi kesimpulan dari hasil uji coba sistem dan saran untuk melakukan pengembangan pada penelitian berikutnya.

[Halaman Sengaja Dikosongkan]