

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam kehidupan, manusia selalu dihadapkan pada permasalahan dalam mengambil suatu keputusan, sama seperti halnya dalam instansi ataupun perusahaan yang tidak bisa lepas dari yang namanya pengambilan keputusan. Instansi atau perusahaan pasti membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam melakukan pekerjaan. Dalam pemilihan sumber daya manusia yang berkualitas, instansi atau organisasi pasti memiliki ciri dan syarat masing-masing dalam memenuhi kriteria yang diinginkan untuk mencapai tujuan tertentu dalam pemilihan sumber daya manusia. Pemilihan sumber daya manusia merupakan persoalan yang membutuhkan banyak pertimbangan. Pada proses penerimaan pegawai, calon pegawai melakukan beberapa rangkaian tes untuk mengetahui kemampuan serta pribadi calon pegawai. Hasil tes diperiksa manual oleh *Human Resource and Development* (HRD) untuk mendapatkan skor dari hasil tes, kemudian skor ditulis di lembar jawaban calon pegawai dan disimpan dalam bentuk berkas. Masalah terjadi ketika bagian HRD melakukan penyeleksian calon pegawai, dimana menyeleksi satu persatu berkas calon pegawai sehingga membutuhkan waktu lama untuk mendapatkan calon pegawai yang kompeten. Hal ini juga akan menyebabkan kejenuhan dan *human error* karena berkas yang dianalisis cukup banyak. Secara tidak langsung, hal ini menyebabkan keputusan yang akan dibuat tidak maksimal dan proses penyeleksian yang lamapun terjadi [1].

Manfaat dari proses pemilihan ini adalah untuk mencapai akhir yang diinginkan, yaitu mendapatkan sumber daya manusia yang tepat berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditentukan. Pemilihan sumber daya manusia juga menjadi suatu proses yang lama dan rumit karena pengerjaannya yang selama ini masih manual. Selain itu, dalam proses tersebut terdapat banyak peluang untuk membuat keputusan yang salah, karena proses penilaian berdasarkan subjektifitas. Ini berarti, kemungkinan besar sumber daya manusia yang dipilih tidak mencapai standar yang diinginkan dan tidak memperoleh kandidat terbaik [2].

Sistem penunjang keputusan sangatlah penting untuk perusahaan atau instansi yang besar maupun kecil, karena dengan menggunakan sistem penunjang keputusan, perusahaan atau instansi dapat mengambil keputusan yang lebih berkualitas dan peningkatan komunikasi yang stabil. Sistem penunjang keputusan juga menciptakan *cost reduction*, dimana perusahaan atau instansi dapat mengatur proses-proses dari penerimaan sumber daya manusia yang berkualitas baik, penghematan waktu juga terjadi ketika perusahaan atau instansi menggunakan sistem penunjang keputusan untuk menerima sumber daya manusia di dalam perusahaan. Penerimaan pegawai yang tidak memenuhi syarat terus terjadi di kalangan perusahaan atau instansi saat ini, karena perusahaan atau instansi hanya mengecek secara manual dan menghitung nilai kandidat calon pegawai secara tidak benar. Hal tersebut juga mengakibatkan ketidakefisienan dalam penerimaan pegawai baru dan membutuhkan waktu yang lama untuk dipertimbangkan dan dihitung secara adil [2].

Terdapat beberapa metode yang dapat digunakan dalam pengambilan keputusan, yaitu *Simple Additive Weighting (SAW)*, *Technique for Order Reference by Similarity to Ideal System (TOPSIS)*, *Profile Matching*, dan sebagainya. Penelitian ini menggunakan metode *Profile Matching* karena lebih tepat dan digunakan berdasarkan banyaknya kriteria yang harus dipertimbangkan saat melakukan penerimaan pegawai baru. Konsep *Profile Matching* adalah membandingkan kompetensi individu dengan kompetensi jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (disebut juga *gap*), dimana semakin kecil *gap* yang dihasilkan, maka bobot nilainya semakin besar yang berarti memiliki peluang lebih besar bagi seseorang untuk menempati posisi tersebut. Proses perhitungan pada metode *Profile Matching* diawali dengan pendefinisian nilai minimum untuk setiap variabel penilaian. Selisih setiap nilai data *testing* terhadap nilai minimum masing-masing variabel merupakan *gap* yang kemudian diberi bobot. Bobot setiap variabel akan dihitung rata-ratanya berdasarkan kelompok variabel *Core Factor (CF)* dan *Secondary Factor (SF)*. Komposisi CF ditambah SF adalah 100%, tergantung dari kepentingan pengguna metode ini. Tahap terakhir dari metode ini adalah proses akumulasi nilai CF dan SF berdasarkan nilai-nilai variabel data *testing* [3].

Mengacu pada latar belakang di atas, maka pada tugas akhir ini akan dikembangkan sebuah sistem penunjang keputusan untuk meningkatkan efisiensi

waktu serta keefektifan dalam menerima sumber daya manusia dengan judul **“Pengembangan Sistem Penunjang Keputusan Penerimaan Pegawai dengan Menggunakan Metode *Profile Matching*”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, rumusan masalah dari tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Lamanya waktu yang dibutuhkan untuk menentukan pegawai dengan kriteria yang paling mendekati untuk dapat diterima dari banyaknya calon pegawai.
2. Ketidaktepatan dalam memilih kandidat terbaik.

1.3 Ruang Lingkup

Ruang lingkup pembahasan dari tugas akhir ini adalah:

1. *Input* yang dibutuhkan meliputi data calon pegawai, data kriteria, data subkriteria, data bobot *gap*, serta data nilai dari calon pegawai.
2. Proses yang dilakukan meliputi pendefinisian nilai minimum untuk setiap variabel penilaian, selisih setiap nilai data *testing* terhadap nilai minimum masing-masing variabel merupakan *gap* yang kemudian diberi bobot, dan menghitung rata-rata bobot variabel berdasarkan kelompok variabel *Core Factor* (CF) dan *Secondary Factor* (SF).
3. *Output* yang dihasilkan berupa daftar calon pegawai, daftar kriteria, daftar subkriteria, daftar bobot *gap*, dan laporan ranking (urutan calon pegawai dari yang paling cocok dengan *gap* terendah ke *gap* tertinggi).
4. Kriteria yang digunakan dapat ditambahkan sesuai kebutuhan.

1.4 Tujuan dan Manfaat

Adapun tujuan dari tugas akhir ini adalah untuk mengembangkan suatu sistem penunjang keputusan yang dapat membantu perusahaan untuk menyeleksi penerimaan calon pegawai secara objektif.

Adapun manfaat dari tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Sistem diharapkan dapat mendukung pengambilan keputusan untuk menyeleksi penerimaan calon pegawai baru secara efisien dari segi waktu.

2. Sistem diharapkan dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi dari segi tenaga.

1.5 Metodologi Penelitian

Metodologi pengembangan sistem yang digunakan pada tugas akhir ini mengacu pada metodologi *System Development Life Cycle* (SDLC) dengan tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi masalah, peluang, dan tujuan

Pada tahap ini, penulis mengidentifikasi masalah yang sering terjadi saat instansi atau perusahaan menentukan pegawai baru yang akan direkrut, memberikan peluang untuk memecahkan masalah yang ada dengan mengembangkan sistem penunjang keputusan, serta mengidentifikasi tujuan dengan melihat beberapa aspek dalam aplikasi sistem informasi.

2. Menentukan syarat-syarat informasi

Pada tahap ini akan ditentukan apa saja yang termasuk syarat-syarat informasi untuk para pengguna sistem. Kegiatan yang dilakukan pada tahap ini meliputi:

- a. Mengobservasi sistem sejenis
- b. Menganalisis prosedur sistem berjalan

3. Menganalisis kebutuhan sistem

Setelah semua syarat-syarat informasi diidentifikasi, selanjutnya penulis akan mengidentifikasi kebutuhan sistem usulan. Kegiatan yang dilakukan pada tahap ini meliputi:

- a. Menggambarkan proses sistem berjalan dengan menggunakan *Data Flow Diagram* (DFD)
- b. Mengidentifikasi kebutuhan sistem usulan
- c. Merancang proses sistem usulan dengan menggunakan DFD
- d. Merancang kamus data sistem usulan

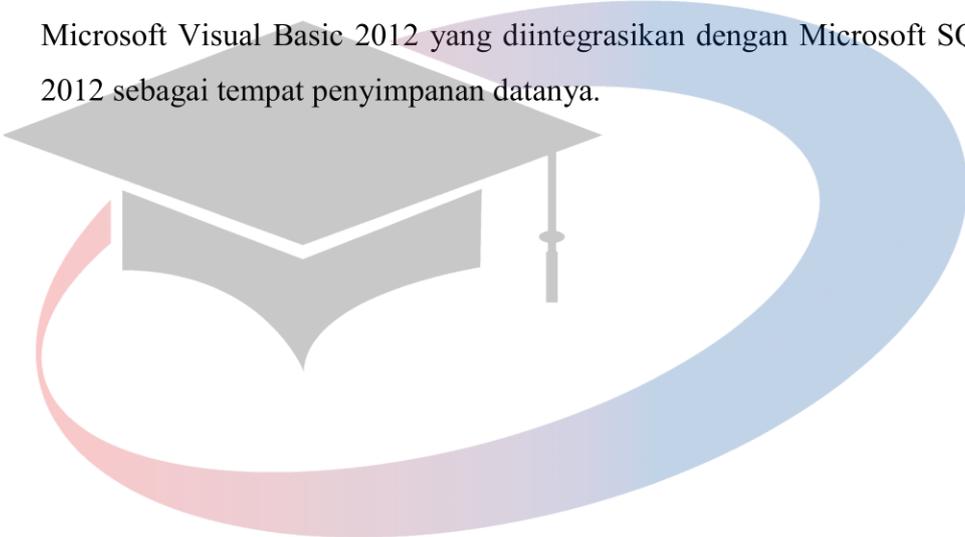
4. Merancang sistem yang direkomendasikan

Kegiatan yang dilakukan pada tahap ini meliputi:

- a. Merancang *output* sistem usulan dengan menggunakan Crystal Report
- b. Merancang *input* dan *interface* sistem usulan dengan menggunakan Microsoft Visual Studio 2012

- c. Merancang penyimpanan data dengan teknik normalisasi yang diimplementasikan dengan menggunakan Microsoft SQL Server 2012.
 - d. Merancang struktur menu sistem usulan dengan menggunakan Microsoft Visual Studio 2012
5. Mengembangkan dan mendokumentasikan sistem

Pada tahap ini, penulis akan melakukan *coding* sistem berdasarkan hasil rancangan di tahapan sebelumnya dengan menggunakan bahasa pemrograman Microsoft Visual Basic 2012 yang diintegrasikan dengan Microsoft SQL Server 2012 sebagai tempat penyimpanan datanya.



UNIVERSITAS
MIKROSKIL