

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Otak manusia dibagi menjadi dua bagian besar yakni otak kiri dan otak kanan. Otak kiri berkaitan dengan hal-hal yang bersifat logis sedangkan otak kanan berkaitan dengan perasaan manusia. Dalam otak kanan manusia ada salah satu unsur yang sebenarnya merupakan gabungan unsur logis dan emosional, yaitu instink atau naluri.

Menurut Permadi (1992:1) proses pengambilan keputusan dalam otak manusia pada dasarnya adalah memilih suatu alternatif dari sekian banyak alternatif berdasarkan jumlah kriteria dari suatu permasalahan. Dalam pengambilan keputusan, seorang manusia biasanya menggunakan kombinasi antara kerja otak kanan dengan kerja otak kiri. Jadi pengambilan keputusan bagi seorang manusia bukanlah masalah logika belaka tetapi juga disertai naluri.

Dalam perekrutan karyawan baru untuk mengisi suatu jabatan tertentu, manajer menentukan kriteria-kriteria yang harus dipenuhi oleh pelamar kerja agar dapat menduduki jabatan tersebut. Kriteria ini dibuat berdasarkan pertimbangan mengenai tugas-tugas dan tanggung jawab yang akan dibebankan kepada calon karyawan serta kualifikasi apa yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas itu dimana informasi tersebut dapat diperoleh dari kegiatan analisis jabatan. Tugas-tugas tersebut harus dilakukan secara efektif dan efisien untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Supaya bisa efektif dan efisien, tugas-tugas itu

harus dilakukan oleh orang atau pelaksana yang tepat, yang memiliki kemampuan sesuai dengan beban tugas yang harus dilaksanakan.

Setelah menentukan kriteria dan melihat hasil penilaian pelamar dalam proses seleksi, manajer atau manajer sumber daya manusia harus menentukan siapakah dari para pelamar yang paling memenuhi kriteria untuk kemudian menerima dan mengangkatnya menjadi karyawan. Muncul persoalan ketika manajer menemukan beberapa alternatif calon karyawan yang nilai hasil seleksinya hampir sama. Misalnya ada dua orang calon karyawan yang satu mempunyai keunggulan dalam bidang A dengan nilai 80, sedangkan yang satunya lagi mempunyai keunggulan dalam bidang B juga dengan nilai 80. Yang mana yang harus dipilih dari kedua alternatif calon karyawan ini? Persoalan ini bukan satu-satunya, pertimbangan-pertimbangan lain seperti kebijakan organisasi pun harus menjadi perhatian manajer. Dalam kondisi seperti ini, bukan logika yang berperan dalam pengambilan keputusan tetapi naluri pribadi sang manajer.

Model *Analytical Hierarchy Process* atau dalam bahasa Indonesia *Proses Hirarki Analitis* (PHA) adalah model yang menggunakan hirarki fungsional sebagai peralatan utamanya. Dimana input utama dari hirarki tersebut adalah persepsi manusia. Karena menggunakan input yang kualitatif (persepsi manusia), maka model PHA dapat mengolah juga hal-hal yang kualitatif disamping hal-hal yang kuantitatif. Oleh karena itu model PHA ini dapat dijadikan sebagai alternatif solusi untuk mengatasi masalah perekrutan karyawan baru khususnya untuk mengisi suatu jabatan tertentu.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dapat dirumuskan, yaitu bagaimana sebuah sistem dapat menghasilkan output / informasi yang dapat dipergunakan sebagai pendukung keputusan dalam seleksi penerimaan karyawan baru untuk menduduki jabatan tertentu dengan menggunakan metode proses hirarki analitis.

1.3. Pembatasan Masalah

Dalam tugas akhir ini terdapat beberapa batasan masalah, antara lain:

- a. Aplikasi ini bukan sistem informasi sumber daya manusia atau kepegawaian sehingga tidak membahas masalah basis data karyawan secara keseluruhan.
- b. Aplikasi ini tidak menyediakan bahan-bahan test yang dapat digunakan sebagai dasar penilaian terhadap calon karyawan.
- c. Kriteria penilaian calon karyawan yang akan diterima adalah Intelegensi(ITL), Keahlian(KHL), Pengalaman(PGL), Usia(USI), Keadaan Fisik(KFS), Penampilan(PNL), Temperamen(TMP).
- d. Alternatif dari sistem ini dibatasi hanya tiga orang kandidat untuk menduduki satu jabatan tertentu.
- e. Hasil dari sistem ini memberikan masukan bagi manajemen untuk pengambilan keputusan berkaitan dengan permasalahan penerimaan karyawan.
- f. Aplikasi ini tidak membahas kebenaran dari data yang dimasukkan.

1.4. Tujuan

Adapun tujuan dari penyusunan tugas akhir ini adalah untuk membangun suatu sistem yang dapat menghasilkan output / informasi yang dapat dipergunakan sebagai pendukung keputusan dalam seleksi penerimaan karyawan baru khususnya untuk mengisi satu jabatan tertentu dengan menggunakan metode proses hirarki analitis.

1.5. Sistematika Penulisan

Di dalam penulisan tugas akhir ini secara sistematika diatur dan disusun

dalam lima bab, yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan secara umum tentang latar belakang masalah, tujuan, perumusan masalah, dan batasan masalah yang menjelaskan awal perencanaan hingga terwujudnya sistem ini, serta sistematika penulisan tugas akhir sebagai ringkasan materi dari masing-masing bab.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan konsep-konsep dan teori-teori yang mendukung perancangan dan pembuatan sistem serta pembuatan program guna menyelesaikan permasalahan sehingga dapat diperoleh hasil seperti yang diharapkan.

BAB III : PERANCANGAN SISTEM

Bab ini membahas tentang analisis sistem, perancangan sistem yang akan dibuat dan permasalahan yang timbul pada sistem yang lama secara jelas, lengkap, mudah dipahami, dan sesuai dengan batasan masalah tugas akhir.

BAB IV : IMPLEMENTASI SISTEM

Bab ini membahas tentang konfigurasi sistem, implementasi dan pembahasan dari program yang telah dibuat. Pembahasan dari implementasi input dan output meliputi cara-cara pengoperasian sistem mulai dari cara pemasukan data ke komputer sampai dengan diperolehnya laporan seperti yang diinginkan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini membahas kesimpulan secara keseluruhan dari rancang bangun sistem yang dibuat dan saran-saran yang diharapkan terhadap pengembangan dari karya yang ada serta kemungkinan-kemungkinan dilakukannya pengembangan dan perbaikan apabila masih terdapat kesalahan yang telah dilakukan.

