

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Di era saat ini mayoritas perekrutan dan keputusan penempatan pegawai baru dibuat oleh manajer atau HRD yang memiliki hak khusus. Namun seringkali penempatan seperti ini menyebabkan hal-hal tidak terduga terjadi, seperti biaya pelatihan tak terduga, tingkat pergantian posisi yang tinggi, penurunan mutu kinerja dalam kurun waktu singkat dan sebagainya. Terlalu sering pengusaha memperkerjakan hanya berdasarkan pengalaman kerja, pendidikan, dan kualifikasi. Bagaimana dengan kepribadian dan motivasi internal? Kedua hal tersebut tidak menjadi suatu pertimbangan yang berarti bagi manajer atau HRD dalam melakukan perekrutan, padahal kedua hal tersebut termasuk peran penting dalam penilaian obyektif seorang calon pegawai. Terdapat kesesuaian khusus antara pekerjaan yang ditawarkan (tersedia) dan pelamar atau calon pegawai. Suatu pekerjaan tertentu membutuhkan kualifikasi khusus yang harus terpenuhi guna menunjang kualitas perusahaan. Begitupun seorang pelamar atau pegawai baru juga memiliki kriteria tersendiri yang dapat memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan oleh suatu pekerjaan tersebut sehingga keselarasan dan kesinambungan dalam pekerjaan terpenuhi dengan baik dan kinerja juga meningkat karena hubungan *simbiosis mutualisme* yang tercipta antara pekerjaan yang ditawarkan dan sang pelamar, hal ini disebut dengan *Job Matching*. Hal ini sangat diperlukan dalam menjaring dan memilih pelamar pekerjaan yang cocok dengan jenis pekerjaan yang ditawarkan. Ini merupakan sistem dinamis yang dapat diimplementasikan untuk diberbagai kasus berkaitan dengan *job matching*.

Dalam hal ini penting adanya sistem pengambilan keputusan bagi perusahaan guna melakukan penyesuaian yang baik antara pekerjaan dengan calon pegawai. Salah satu caranya adalah dengan adanya suatu metode yang dapat memberikan rekomendasi sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan secara tepat. Hal ini melatar belakangi penyesuaian *job-pegawai* dengan mengimplementasikan metode *Preference Ranking Organization Method for Enrichment Evaluation* (Promethee). Promethee adalah suatu metode penentuan urutan atau prioritas dalam analisis multikriteria. Yang dimaksud dengan analisis multikriteria disini adalah dari studi kasus yang telah dijabarkan di atas, parameter-parameter penilaian dari kualifikasi calon pegawai dapat beragam kriterianya, misalnya dibedakan berdasarkan kemampuan *hardskill*, *softskill*, lingkungan, dan sebagainya. Dari prioritas yang ada digunakan penilaian dalam hubungan *outranking*, dimana untuk mengindikasikan prioritasnya dan preferensi bagi setiap kriteria metode ini memusatkan pada nilai (*value*) tanpa memikirkan mengenai metode perhitungannya. Dipilihnya metode promethee karena mudah dalam penggunaan aplikasinya, tingkat efisiensinya, dan inter-aktivitas, dimana metode ini memiliki pengaruh transparan terhadap setiap kriteria dan bobot dari solusi yang ada [3]. Keuntungan utama lain yang dimiliki oleh metode ini adalah metode Promethee didasarkan pada pentingnya perbedaan hasil antara dua solusi, dimana penjelasan terbaik adalah apakah sebuah solusi dapat dibandingkan dengan solusi yang lain. Dengan mempertimbangkan faktor-faktor tersebut, promethee dipilih sebagai bantuan untuk mengambil keputusan dalam penyelesaian masalah [3].

## 1.2 Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan, rumusan masalah pada tugas akhir ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana mengimplementasikan suatu sistem yang dapat memberikan rekomendasi sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan secara tepat dalam studi kasus yang diangkat.
2. Bagaimana menentukan parameter-parameter (kriteria) yang dibutuhkan dalam hubungannya dengan implementasi metode Promethee.
3. Bagaimana mengimplementasikan metode Promethee ke dalam studi kasus job matching ini.
4. Bagaimana mengukur dan menganalisa tingkat performansi dari sistem dengan metode *promethee*.

Adapun yang menjadi batasan masalah dalam pembuatan tugas akhir ini adalah:

1. Parameter yang terkait tergantung dari kebutuhan perekrutan pegawai, kualifikasi kebutuhan dari jenis pekerjaan itu sendiri dengan memperhitungkan beberapa faktor terkait.
2. Cakupan bahasan adalah pengukuran parameter terkait sesuai fungsi penilaian dari pembahasan yang dijalankan yang akan dicocokkan dengan kualifikasi dari alternatif.
3. Implementasi disini dimaksudkan sebagai penerapan metode promethee pada kasus *job matching* berkaitan dengan sistematika pengolahan data.
4. Hasil akhir tidak bergantung semata-mata pada akurasi nilai parameter kepegawaian melainkan memungkinkan membutuhkan faktor pendukung lain sebagai *goal* akhir pengujian (jika dibutuhkan).
5. Perhitungan metode ini merupakan penilaian hasil akhir dari keseluruhan rangkaian proses perekrutan pegawai, bukan pertahap perekrutan.

## 1.3 Tujuan

Tujuan yang ingin dicapai dalam tugas akhir ini adalah :

1. Menerapkan suatu sistem pendukung keputusan dengan menggunakan metode promethee yang dapat menentukan urutan alternatif pegawai yang tepat dari berbagai pilihan dengan berbagai kriteria bagi masing-masing alternatif.
2. Pegawai baru yang ingin bergabung di suatu perusahaan tertentu telah memenuhi kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, khususnya terciptanya kesesuaian (*job matching*) antara pekerjaan dengan pegawainya dilihat dari aspek atau parameter kinerja dari suatu bidang pekerjaan, sehingga kualitas pegawai dapat menunjang mutu dari perkembangan perusahaan.

## 1.4 Metodologi penyelesaian masalah

Metodelogi yang digunakan dalam memecahkan masalah di atas adalah dengan menggunakan langkah-langkah berikut:

### a. Studi literature

Melakukan studi kepustakaan terhadap berbagai referensi yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Topik-topik yang akan dikaji dalam penyelesaian tugas akhir seperti *job matching*, sistem pendukung keputusan, metode promethee.

### b. Pengumpulan data

Menyiapkan data yang akan digunakan, data calon karyawan atau pelamar kerja, kualifikasi kebutuhan dari pekerjaan itu sendiri, kriteria, dan subkriteria untuk pemilihan calon karyawan.

- c. Perancangan dan Pemodelan sistem  
Perancangan sistem berdasarkan dari hasil studi literatur dan pembelajaran terhadap alur prosedur saat ini dengan dipadukan dengan metode promethee sehingga didapatkan hasil perancangan yang baik pada saat pengaplikasian sistem, pemodelan dan sistem tersebut diterjemahkan ke program simulasi dengan software.
- d. Testing dan analisa hasil  
Melakukan pengujian unjuk kerja sistem. Pengujian dilakukan dengan cara menjalankan dan mengentrikan data apakah sistem berjalan dengan baik, dan menghasilkan informasi sesuai dengan yang diharapkan, dan apakah *goal* hasil prioritas tiap parameter pada kasus yang diangkat dapat sesuai dengan target perancangan dan harapan perusahaan atau tidak.
- e. Pengambilan kesimpulan  
Mengambil kesimpulan dari analisis pada point sebelumnya.
- f. Pembuatan Laporan  
Membuat laporan yang mencakup seluruh penelitian yang telah dilakukan.