BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perekrutan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu hal penting dalam proses bisnis suatu perusahaan. Proses perekrutan SDM atau pegawai berpengaruh besar dalam pencapaian misi dan visi dari perusahaan tersebut. Proses perekrutan pegawai yang asal-asalan dapat berakibat menurunnya kinerja suatu perusahaan. Hal ini dapat disebabkan karena kemampuan pegawai yang tidak memenuhi kriteria maupun kesalahan dalam penempatan pegawai. Oleh karena itu, sebagian besar perusahaan melakukan perekrutan pegawai dengan tes seleksi sesuai kriteria yang ditetapkan perusahaan tersebut.

Proses seleksi dilakukan untuk mencegah perusahaan merekrut pegawai di bawah standar yang ditetapkan. Berdasarkan hasil seleksi tersebut, perusahaan dapat menentukan calon pegawai yang sesuai dengan kriteria perusahaan. Selain itu, dari hasil seleksi dapat diperoleh calon pegawai yang mampu bekerja secara optimal.

Sebelum diadakannya seleksi, pendaftar diharuskan melengkapi dokumen-dokumen yang diperlukan sesuai dengan ketentuan pihak Hotel Alana. Setelah itu, pihak HRD Hotel Alana akan mengevaluasi dokumen-dokumen dari pendaftar dan melakukan pemanggilan terhadap calon pegawai yang memenuhi syarat minimal pendaftaran untuk melakukan wawancara dengan kepala departemen divisi yang bersangkutan dengan tujuan menyeleksi calon pegawai. Setelah seleksi selesai, calon pegawai yang berhasil lolos akan diberikan surat pemanggilan kerja dan diharuskan untuk mengikuti tes kesehatan.

Seleksi dilakukan menggunakan kriteria yang telah ditetapkan oleh *head of department* setiap divisi hotel selaku pengambil keputusan. Setiap divisi memiliki kriteria yang berbeda sehingga tidak memungkinkan adanya standarisasi perekrutan. Dengan melakukan penilaian terhadap kriteria setiap pelamar, pengambil keputusan dapat mempertimbangkan dan memberikan keputusan untuk prioritas kelayakan bekerja pelamar tersebut. *Head of department* selaku pengambil keputusan terkadang mengalami kesusahan dalam memberikan keputusan dikarenakan banyaknya calon pegawai. Hal ini memungkinkan terjadinya kesalahan pengambilan keputusan seperti hilangnya kesempatan untuk merekrut pegawai yang memiliki potensi tinggi dan merekrut pegawai yang kurang memenuhi kriteria yang ditetapkan pengambil keputusan.

Berdasarkan hasil wawancara kepada pihak hotel Alana ingin menerapkan sistem perekrutan pegawai baru yang lebih akurat dan memenuhi kriteria yang ditetapkan. Perekrutan selama ini masih berdasarkan intuisi tim SDM/manager, sekalipun pihak Alana telah menetapkan sejumlah kriteria sehingga memungkinkan diperoleh keputusan yang tidak efektif. Proses perekrutan pegawai, belum didukung oleh suatu aplikasi berbasis komputer yang dapat menganalisis calon-calon pekerja berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan.

Hal ini dapat diatasi dengan menerapkan sistem pendukung keputusan menggunakan *Multi Attribute Decision Making* (MADM) dengan metode *Fuzzy Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution* (TOPSIS). Menurut Yoon (1981) metode TOPSIS memperkenalkan banyak kriteria digunakan untuk beberapa alternatif dengan memberikan bobot tiap kriteria apakah kriteria tersebut penting atau kurang penting. Oleh karena itu, proses perekrutan pegawai dapat dilakukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan tersebut.

Dalam studi kasus Perekrutan Pegawai Hotel Alana ini, digunakan metode *fuzzy* TOPSIS. Melalui perbandingan dengan metode MADM lainnya, penggunaan metode *fuzzy* TOPSIS memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih akurat dan cocok dengan yang diinginkan pihak hotel dikarenakan fleksibilitas dari metode tersebut. Keunggulan lain dengan memakai metode ini adalah penggunaan nilai linguistik yang non linear sehingga lebih memudahkan dalam mengekspresikan suatu konsep yang sulit dirumuskan, contohnya "Perilaku calon pegawai cukup baik". Oleh karena itu, diperlukan adanya penelitian tugas akhir dengan tema "Sistem Pendukung Keputusan Perekrutan Pegawai Hotel Studi Kasus Hotel Alana".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah: Bagaimana menyeleksi pegawai Hotel Alana secara akurat sesuai dengan keinginan pengambil keputusan?

1.3 Batasan Masalah

Dari latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijelaskan, pembuatan Sistem Pendukung Keputusan Perekrutan Pegawai Hotel Menggunakan Metode *fuzzy* TOPSIS memiliki beberapa batasan masalah, yaitu:

a. Basis pengetahuan merupakan data yang diperoleh dari hasil seleksi pegawai hotel Alana.
b. Pengambil keputusan tunggal yaitu kepala divisi yang bersangkutan.

c. Proses penyeleksian pegawai dilakukan pada 3 divisi yaitu divisi *housekeeping*, divisi *front office*, dan divisi *marketing.*

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian tugas akhir ini adalah membangun sistem pendukung keputusan dengan metode *fuzzy* TOPSIS untuk menyeleksi pegawai baru Hotel Alana.

1.5 Manfaat Penelitian

Sistem ini diharapkan dapat memberikan dukungan dan dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk perekrutan pegawai baru bagi pihak Hotel Alana sehingga didapatkan hasil yang lebih akurat dan meminimalkan kesalahan.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penyusunan tugas akhir ini, sistematika penulisan dibagi menjadi beberapa bagian sebagai berikut :

a. BAB I Pendahuluan

   Bab ini menguraikan gambaran umum dari tugas akhir yang meliputi latar belakang diadakannya penelitian pada Hotel Alana, rumusan masalah yang ada pada proses perekrutan pegawai hotel, batasan masalah yang ditemui, tujuan penelitian, manfaat penelitian bagi pihak hotel, metodologi penelitian yang digunakan, dan sistematika penulisan.

b. BAB II Landasan Teori

   Pada bab ini akan ada beberapa *review* tentang penelitian sebelumnya dan akan dilakukan perbandingan dengan penelitian yang dilakukan penulis. Bab ini juga membahas tentang teori-teori dasar yang berkaitan dengan sistem pendukung keputusan, metode TOPSIS, metode *fuzzy*, dan MADM.

c. BAB III Analisis Masalah

   Bab ini menjelaskan tentang model sistem pendukung keputusan dengan metode *fuzzy* TOPSIS yang akan digunakan dalam mengolah data dari sistem yang akan dibuat. Selain itu bab ini juga membahas mengenai kebutuhan *input*, kebutuhan *output* dan kebutuhan antarmuka (*interface*) dari aplikasi.

d. BAB IV Perancangan

   Bab ini membahas perancangan kebutuhan antarmuka (*interface*), perancangan sistem dan perancangan tabel basis data untuk aplikasi perekrutan pegawai hotel.

e. BAB V Implementasi

Bab ini membahas tentang proses pembuatan sistem meliputi *print screen* dari sistem perekrutan pegawai hotel. Kemudian dilakukan pengujian efektifitas sistem dengan membandingkan rekomendasi keputusan SPK perekrutan pegawai hotel dengan keputusan sebelum menerapkan SPK. Hasil yang didapat digunakan untuk mengetahui jawaban dari rumusan masalah pada bab pendahuluan.

f. BAB VI Penutup

Bab ini berisi penjelasan hasil dari SPK perekrutan pegawai hotel, kekurangan serta kelebihan program. Bab ini juga berisi saran-saran yang membangun untuk pengembangan sistem yang lebih baik di masa depan.