

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini, berbagai perusahaan barang dan jasa di Indonesia berkembang dengan pesat, mulai dari perusahaan kecil berskala lokal sampai perusahaan berskala internasional. Tentunya perusahaan-perusahaan tersebut mengelola berbagai macam produk dengan berbagai sumber daya. Sumber daya yang digunakan dalam proses produksi adalah sumber daya alam dan sumber daya manusia. Menurut Hariandja (2002), Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam sebuah perusahaan. SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan daya guna perusahaan, dalam hal ini adalah karyawan.

Karyawan sebagai sumber daya utama perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen serta memberikan kemampuan dan kinerja yang optimal. Karyawan bertugas memanajemen input yang dimiliki perusahaan secara maksimal untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sangat berperan penting terhadap kesuksesan perusahaan, sehingga dalam memilih calon karyawan pihak perusahaan harus benar-benar mempertimbangkan beberapa kriteria yang dibutuhkan untuk dapat bekerja di perusahaan tersebut, karena kemajuan perusahaan bergantung pada seberapa baik kinerja karyawan yang diterima. Untuk memperoleh karyawan yang diinginkan, sebagian besar perusahaan melakukan seleksi penerimaan karyawan baru. Seleksi karyawan adalah hal pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan untuk mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan.

Beberapa kriteria atau acuan penilaian digunakan dalam proses seleksi penerimaan calon karyawan. Permasalahan yang sering ditemukan pada saat seleksi penerimaan karyawan adalah Antrian pendaftaran pelamar dan penumpukan berkas *hardcopy* pelamar memerlukan tempat yang banyak untuk menyimpan *hardcopy* yang ada sehingga tidak beraturan dalam penyimpanannya. Setiap pengumuman hasil penerimaan karyawan masih harus selalu menghubungi saluran telepon sehingga Memerlukan banyak biaya yang dikeluarkan untuk menghubungi pelamar. Sulitnya pihak perusahaan dalam memilih calon karyawan, karena pihak perusahaan harus membandingkan hasil tes calon karyawan satu persatu. Hal tersebut akan membutuhkan waktu yang lama. Permasalahan lain timbul karena banyak faktor yang mempengaruhi, selain sistem seleksi calon karyawan. Hal tersulit dalam membuat keputusan adalah menghilangkan faktor subjektifitas seseorang, sehingga setiap keputusan yang dibuat objektif dengan berdasarkan pada kriteria-kriteria yang diharapkan oleh perusahaan. Tentu saja menjadi sebuah kekurangan untuk menentukan tepat atau tidaknya seseorang terpilih sebagai karyawan. Diperlukan adanya suatu sistem untuk mengatasi masalah tersebut, diantaranya dengan merancang sistem yang dapat mempertimbangkan setiap kriteria yang diberikan secara objektif. Sistem yang dirancang mampu melakukan analisis dan menentukan sebuah keputusan berdasarkan nilai kriteria-kriteria yang sudah ditetapkan oleh manajemen perusahaan. Nilai dari kriteria-kriteria tersebut kemudian dihitung menggunakan metode *fuzzy tsukamoto*.

Metode ini dipilih karena setiap konsekuen pada aturan yang berbentuk IF-THEN direpresentasikan dengan himpunan *fuzzy* dengan fungsi keanggotaan yang monoton. Sebagai hasilnya, output dari setiap aturan diberikan secara tegas

berdasarkan α -predikat, kemudian diperoleh hasil akhir dengan menggunakan rata-rata terpusat. Metode tersebut akan digunakan untuk menentukan penerimaan karyawan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan (Administrasi, Tes Tertulis, Tes Wawancara Awal, Psikotes & Skill, Tes Wawancara Akhir, Kesehatan). Data kriteria yang telah ditentukan adalah variabel-variabel yang akan direpresentasikan dengan fungsi keanggotaan *fuzzy*. Untuk mempermudah pekerjaan, dalam hal ini untuk menghemat waktu dan memperkecil kesalahan dalam perhitungan yaitu dengan *Metode Fuzzy Inferensi System Tsukamoto* untuk menentukan penerimaan karyawan diterapkan dalam Sistem Pendukung Keputusan (SPK). Sehingga pembuat keputusan cukup menginputkan data-data yang diperlukan oleh SPK, yang selanjutnya disebut variabel input, yaitu : Nilai tes administrasi, nilai tes Tertulis, nilai tes wawancara awal, nilai psikotes & skill, nilai tes wawancara akhir, nilai kesehatan. Kemudian SPK akan mengolah data-data tersebut dengan *Metode Tsukamoto* dan akan menampilkan keluaran (output) berupa penerimaan karyawan yang telah lulus.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik mengangkat judul skripsi “Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Karyawan Di PT. Sinar Sosro KPB Palembang Menggunakan *Metode Fuzzy Inference System Fuzzy Tsukamoto*”.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari uraian latar belakang adalah bagaimana membangun Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Karyawan Di PT. Sinar Sosro KPB Palembang Menggunakan *Metode Fuzzy Inference System Fuzzy Tsukamoto* ?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang ada agar pembahasan yang dilakukan tidak menyimpang dari permasalahan pada penelitian ini, maka dibuat batasan masalah yang meliputi:

- a) Penelitian ini hanya membahas tentang pengambilan keputusan pemilihan karyawan baru pada PT. Sinar Sosro KPB Palembang.
- b) Sistem pendukung keputusan yang dibangun berbasis web.
- c) Membangun sebuah sistem pendukung keputusan dengan menggunakan *Metode Fuzzy Inference System Fuzzy Tsukomoto* untuk menentukan penerimaan calon karyawan baru berdasarkan bobot dan kriteria yang sudah ditentukan.
- d) Kriteria penerimaan karyawan yang telah ditentukan (Administrasi, Tes Tertulis, Tes Wawancara Awal, Psikotes & Skill, Tes Wawancara Akhir, Kesehatan).

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian adalah untuk membuat Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Karyawan Di PT. Sinar Sosro KPB Palembang Menggunakan *Metode Fuzzy Inference System Fuzzy Tsukomoto*.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Membantu pihak manajemen di dalam memilih karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mengambil keputusan bagi pihak manajer dalam penerimaan karyawan.

- b) Membantu mempermudah proses pemilihan calon karyawan di PT. Sinar Sosro KPB Palembang berdasarkan kriteria serta bobot yang sudah ditentukan dalam jangka waktu yang lebih singkat.
- c) Dapat meningkatkan efisiensi waktu dalam pemilihan karyawan baru dan meningkatkan objektif dalam pemilihan karyawan baru pada PT. Sinar Sosro KPB Palembang.
- d) Membantu pihak manajemen supaya tidak ada kesalahan pemilihan karyawan yang bersifat subjektif.