

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Kunci utama suatu organisasi terletak pada Sumber Daya Manusia (SDM) yang terdapat dalam organisasi tersebut. SDM merupakan hal yang penting dalam organisasi karena dapat memberikan kontribusi kepada organisasi untuk mencapai keberhasilan. Maka tak jarang organisasi selalu menginginkan SDM yang terbaik untuk bekerja di dalam organisasi. Dengan SDM yang berkualitas, organisasi akan dapat terus bersaing dalam dunia bisnis.

Proses untuk menemukan SDM yang berkualitas bukanlah hal yang mudah bagi organisasi, jumlah pelamar kerja yang banyak dan memiliki kompetensi yang berbeda satu sama lain menuntut organisasi harus teliti dalam memilih agar karyawan sesuai dengan harapan. Maka untuk memilih SDM yang sesuai dengan kebutuhan organisasi perlu diadakan seleksi. Seleksi adalah kunci sukses manajemen personalia bahkan sukses organisasi (Handoko, 2012 : 85). Melalui seleksi, organisasi bisa menilai dan memilih peserta calon karyawan mereka. Semakin banyak jumlah pelamar maka akan semakin baik kemungkinan organisasi untuk memilih karyawan yang berpotensi dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Seperti yang dikatakan oleh Ardana dkk (2012:70) seleksi adalah suatu proses mempertemukan syarat yang dituntut oleh suatu jabatan dengan orang yang mempunyai syarat itu. Maka menyeleksi orang yang tepat adalah penting agar kinerja organisasi meningkat, efisiensi biaya, dan sesuai dengan kewajiban hukum agar tidak melakukan perekrutan lalai (Dessler, 2015 : 202).

Dalam proses seleksi, organisasi akan dihadapkan dengan berbagai macam karakter dan kompetensi para pelamar kerja maka tak jarang perusahaan menjadi subjektif dan tidak terarah dalam melakukan penilaian. Untuk

meminimalisir hal tersebut, sebelum melakukan seleksi suatu organisasi harus memiliki kriteria SDM yang diharapkan dari masing – masing jabatan yang tersedia. Menurut Susilo dkk (2017) kriteria atau kualifikasi merupakan ukuran yang menjadi dasar penilaian terhadap calon karyawan yang akan dipekerjakan oleh sebuah perusahaan. Hal yang termasuk dalam kriteria SDM menurut Samsudin (2006) dalam Susilo dkk (2017) antara lain seperti keahlian, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, dan penampilan. Dengan adanya kriteria SDM yang jelas maka akan mempermudah organisasi untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan dapat meminimalisir kesalahan seleksi.

Tidak dapat dipungkiri bahwa organisasi selalu mengadakan seleksi untuk memperoleh SDM yang berkualitas. Salah satu contohnya adalah Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen (HMPSM) Unika Soegijapranata Semarang. HMPSM merupakan salah satu organisasi mahasiswa yang bergerak dibidang akademik dandi bawah naungan Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unika Soegijapranata Semarang.

Proses seleksi yang terjadi di HMPSM masih memiliki beberapa kesulitan. Berdasarkan pengalaman dan pengamatan peneliti selama menjabat sebagai ketua HMPSM periode 2017-2018 dan didukung dengan wawancara yang dilakukan dengan narasumber ketua HMPSM periode 2015-2016 dan periode 2016-2017 pada 16 Oktober 2018 (Lampiran 2 hal c), didapatkan informasi bahwa kesulitan yang dihadapi yaitu saat mempertimbangkan dua pelamar dengan potensi yang hampir sama tetapi memiliki kelebihan dan kekurangan pada masing – masing pelamar sedangkan hanya satu pelamar yang dapat lolos seleksi. Kasus lain juga terjadi saat memilih pelamar yang memiliki kriteria yang bertolak belakang dengan kriteria yang lain. Kasusnya adalah pelamar memiliki kapabilitas penyelesaian masalah yang baik tetapi saat mengikuti dinamika kelompok justru pelamar tidak dapat bekerjasama dengan baik dalam sebuah tim karena terlalu dominan dan ingin menang sendiri. Dengan situasi seperti itu, organisasi akan melakukan *voting* dan mengandalkan informasi -

informasi dari luar mengenai *personality* pelamar sebagai referensi. Tidak adanya bobot kriteria dan prioritas kriteria menyebabkan penilai kesulitan dalam pengambilan keputusan seleksi. Selain itu, penentuan kriteria seleksi juga perlu ditinjau ulang karena belum memiliki pedoman dalam penentuannya.

Dalam penentuan bobot kriteria, sering kali terkendala masalah mana yang lebih penting dan lebih diutamakan dari kriteria – kriteria yang ada. Ada beberapa sistem pendukung keputusan yang dapat digunakan untuk membantu dalam pengambilan keputusan yaitu *Simple Additive Weighting (SAW)*, *Technique of Order Preference by Similarity to Ideal Solution (TOPSIS)*, *Weighted Product (WP)*, dan *Analytic Hierarchy Process(AHP)*. Penelitian ini akan menggunakan metode *Analytic Hierarchy Process(AHP)* untuk menentukan bobot kriteria yang diharapkan dalam proses seleksi. Kelebihan metode AHP dibandingkan dengan metode pengambilan keputusan yang lainnya yaitu kemampuan untuk memecahkan masalah yang multi objektif dan multi kriteria menjadi lebih terstruktur dalam bentuk hirarki sehingga lebih mudah untuk dipahami. Kelebihan lain AHP yaitu merupakan sistem pendukung keputusan yang mempertimbangkan konsistensi dalam penentuan bobot.

Berdasarkan situasi yang sudah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa HMPSM memerlukan perencanaan seleksi yang lebih terstruktur terutama pada penentuan kriteria dan bobot kriteria agar mempermudah dalam pengambilan keputusan seleksi. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Penentuan Kriteria dan Bobot Kriteria Seleksi Menggunakan Metode AHP pada Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Unika Soegijapranata”**.

## 1.2. Perumusan Masalah

Dari latar belakang yang sudah dijabarkan, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam kasus diatas adalah sebagai berikut : “Bagaimana penentuan kriteria dan bobot kriteria seleksi pengurus Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen menggunakan metode AHP ?”.

## 1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan kriteria dan bobot kriteria seleksi pengurus Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen menggunakan metode AHP.

## 1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk :

1. Bagi organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam pemilihan pengurus HMPSM yang sesuai dengan harapan.

2. Bagi akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam menentukan kriteria dan bobot kriteria seleksi yang objektif.

## 1.5. Sistematika Penulisan

BAB I pada penelitian ini berisikan latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II pada penelitian ini berisikan teori-teori seleksi, teori *Analytical Hierarchy Process* (AHP), penelitian terdahulu, kerangka pikir penelitian, dan definisi operasional variabel.

BAB III pada penelitian ini berisikan metode penelitian yaitu objek dan lokasi penelitian, pengertian informan, dan alat analisis data.

BAB IV pada penilaian ini berisikan hasil penelitian berupa kriteria dan sub kriteria seleksi, bobot pada masing-masing kriteria dan sub kriteria, dan simulasi penilaian.

BAB V pada penelitian ini berisikan kesimpulan dan saran untuk HMPSM.

