

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan sebuah perusahaan tidak terlepas dari seberapa besar kompetensi personel yang dimiliki. Untuk mendapatkan personel yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan perusahaan, maka hal terpenting adalah proses seleksi personel harus sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan. Penentuan kriteria baiknya menggunakan pembobotan agar hasil penilaian yang diperoleh dari kriteria yang diharapkan memiliki persentase lebih besar dari kriteria yang lain.

Dalam proses seleksi personel menggunakan pembobotan diperlukan sebuah metode untuk mendapatkan hasil yang baik. Banyak metode yang dapat digunakan untuk melakukan pemeringkatan dengan menggunakan pembobotan salah satunya adalah *fuzzy analytic hierarchy process* (FAHP). Metode tersebut telah digunakan dalam pemilihan personel oleh (Güngör, Serhadlioğlu, and Kesen, 2009). Pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa dengan menggunakan *fuzzy analytic hierarchy process* (FAHP) pemilihan personel dalam sebuah perusahaan dapat menyeleksi personel sesuai dengan bobot kriteria yang telah ditentukan. Tidak seperti metode pengambilan keputusan lainnya, model yang diusulkan dapat secara adaptif menemukan orang yang cocok untuk pekerjaan itu. Konsensus pengambil keputusan, mengubah semua perbandingan pasangan menjadi bilangan *fuzzy* segitiga untuk menyesuaikan peringkat *fuzzy* dan bobot atribut *fuzzy*, dan menggunakan operator *fuzzy* untuk memilih alternatif terbaik.

Analytical Hierarchical Process (AHP) bersama dengan teori himpunan *fuzzy* telah digunakan secara luas dalam *Multi-Criteria Decision Making* (MCDM) di mana angka *fuzzy* digunakan untuk mewakili penilaian manusia secara lebih nyata. Selama beberapa tahun terakhir, banyak artikel telah diterbitkan yang mengusulkan algoritma melalui mana *priority vector* (atau *weight vector*) dapat dihitung dari matriks perbandingan *fuzzy* (Ahmed and Kilic, 2019).

Namun dari penelitian yang sudah ada tersebut, tidak ada pembuktian bahwa metode *fuzzy analytic hierarchy process* (FAHP) benar-benar mempengaruhi pembobotan dalam pemilihan personel. Sehingga penelitian ini akan membahas

tentang pengujian hasil pemilihan personel yang menggunakan metode *fuzzy analytic hierarchy process* (FAHP). Pengujian ini akan dilakukan menggunakan metode Anova (*analysis of variansce*) dengan cara membandingkan hasil pemeringkatan yang telah dilakukan menggunakan metode *fuzzy analytic hierarchy process* (FAHP).

Dari hasil pengujian tersebut diharapkan dapat membuktikan bahwa dengan menggunakan metode *fuzzy analytic hierarchy process* (FAHP) hasil akhir pemeringkatan sangat dipengaruhi oleh pembobotan yang ada pada metode tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa metode *fuzzy analytic hierarchy process* (FAHP) dapat memberikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan.

1.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengembangkan sistem informasi dengan menggunakan metode *Fuzzy Analytic Hierarchy Process* (FAHP) untuk pemilihan personel.
2. Melakukan pengujian pada hasil perhitungan menggunakan metode *Fuzzy Analytic Hierarchy Process* (FAHP).

1.3 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sistem informasi menggunakan metode *Fuzzy Analytic Hierarchy Process* (FAHP) dapat menghasilkan luaran berupa pemeringkatan alternatif sesuai dengan bobot kriteria yang telah ditentukan.
2. Dengan dilakukan pengujian terhadap hasil perhitungan pada metode *Fuzzy Analytic Hierarchy Process* (FAHP) maka akan membuktikan bahwa hasil dari metode tersebut sesuai dengan kebutuhan.