

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pelatihan dibutuhkan untuk mempersiapkan tenaga kerja yang profesional, berkualitas dan berkompetensi sesuai dengan kebutuhan pembangunan serta pasar kerja. Faktor-faktor yang menunjang efektivitas pelatihan, yaitu materi atau isi pelatihan, metode pelatihan, pelatih/instruktur, peserta pelatihan, sarana pelatihan dan evaluasi pelatihan (Rivai dan Sagala, 2014). Peserta pelatihan merupakan salah satu faktor yang menunjang efektivitas pelatihan, sehingga dibutuhkan seleksi peserta pelatihan. Hal ini guna mendapatkan peserta pelatihan yang sesuai dengan tujuan dan sasaran. Tahapan dalam proses seleksi yaitu pengisian form aplikasi, pengujian/*testing*, wawancara, pengecekan referensi dan pembuatan keputusan seleksi (Noe dkk., 2012). Tahapan tersebut juga dilakukan dalam seleksi peserta pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK).

BLK merupakan lembaga pelatihan kerja milik pemerintah yang mempunyai maksud dan tujuan dalam upaya mengurangi pengangguran. Seleksi peserta pelatihan BLK Bantul masih manual. Hal ini menimbulkan beberapa permasalahan, yaitu kurang efektif dan efisien dalam pengelolaan data. Data peserta seleksi harus diinputkan oleh administrator ke dalam *spreadsheet* berdasarkan data yang diisikan peserta seleksi dalam formulir pendaftaran. Data yang belum tertata dengan baik membuka peluang bagi seseorang untuk dapat mengikuti pelatihan berulang-ulang.

Penilaian pemilihan yang dilakukan belum objektif dan transparan karena penilaian tidak mematuhi kriteria seleksi dan belum mempertimbangkan pembobotan kriteria. Peserta seleksi yang mempunyai hubungan kekerabatan dengan pegawai BLK Bantul mempunyai peluang yang lebih besar untuk diterima. Hal ini memungkinkan adanya peserta yang mendaftar berulang kali

tetapi tidak juga diterima karena hasil nilainya standar dan tidak mempunyai hubungan kekerabatan. Maka dari itu, BLK Bantul memerlukan sistem yang mampu membantu pembuat keputusan dalam pemilihan peserta pelatihan berdasarkan kriteria-kriteria seleksi.

Dalam beberapa literatur untuk memecahkan masalah seleksi personil digunakan metode *Multiple Attibute Decision-Making* (MADM). Metode MADM yang telah digunakan dalam masalah seleksi personil, antara lain metode SAW (Afshari dkk., 2010), A H P (Gibney dan Shang, 2007), AHP-*Dynamic Programming* (Özdemir, 2013), AHP-ROC-SAW (Sudipa dan Hartati, 2017), AHP-TOPSIS (Efendi dkk., 2017), *fuzzy AHP-Yager's Weighted Goals* (Güngör dkk., 2009), *Geometric Mean-SAW*, WPM, AHP, TOPSIS (Kumar dkk., 2013), *VIKOR-Information Entrophy Weight* (El-santawy, 2012), *modified fuzzy VIKOR-Worst Case* (Alguliyev dkk., 2015), *fuzzy TOPSIS* (Kelemenis dan Askounis, 2010), PROMETHEE (ÖZTÜRK, 2013), *fuzzy AHP-fuzzy ELECTRE* (Rouyendegh dan Erkan, 2013), *fuzzy AHP-fuzzy VIKOR* (Salehi, 2016) dan AHP-PROMETHEE (Bogdanovic dan Miletic, 2014). Dari penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa penentuan kriteria merupakan langkah krusial yang dapat menentukan kesesuaian hasil akhir.

