

BAB I PENDAHULUAN

Bab Pendahuluan memuat latar belakang dari topik penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, batasan-batasan, serta potensi manfaat dari penelitian.

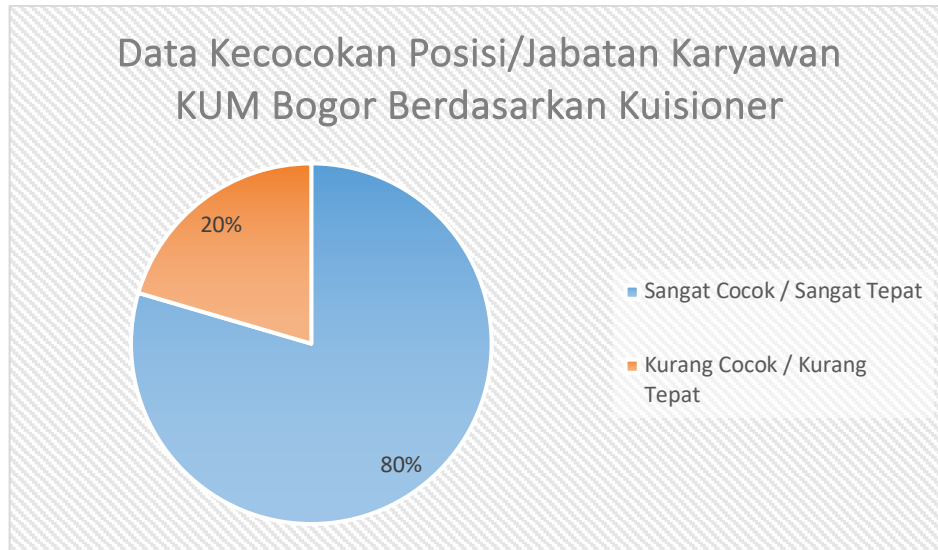
I.1 Latar Belakang

Kepuasan kerja atau yang sering disebut juga dengan *job satisfaction* sangat berpengaruh terhadap tingkat produktivitas dan komitmen seorang pegawai terhadap lingkungan kerja dan perusahaannya. Schermerhorn *et al.*, (2012) mendefinisikan *job satisfaction* sebagai suatu sikap yang mencerminkan perasaan seseorang tentang pekerjaan atau lingkungan kerja mereka pada titik tertentu. Hal tersebut penting dikarenakan berkaitan langsung dengan kinerja sumber daya manusia yang dinilai sebagai aset terbesar suatu perusahaan dalam mencapai visi dan misinya. Ada beberapa faktor yang dapat menciptakan kepuasan dalam bekerja bagi seorang pegawai seperti lingkungan kerja, kesesuaian karyawan terhadap organisasi, dan karakteristik pekerjaan itu sendiri. Pegawai yang memiliki kemampuan dan kepribadian yang tepat dengan karakteristik pekerjaan tertentu cenderung bekerja lebih baik dan merasa puas dengan hasil kerja yang dilakukan. Sebaliknya, pegawai yang merasa tidak puas dan tidak cocok dengan pekerjaan yang sedang dijalani biasanya mengalami penurunan tingkat kreativitas, tidak dapat merasakan kenyamanan dan kurang dapat mengembangkan potensi yang kemudian secara tidak langsung akan memberi pengaruh buruk terhadap kinerja bahkan pada lingkungan tempatnya bekerja (Iqbal, Latif & Naseer, 2012). Bahkan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Shah dan Jumani (2015), kepuasan kerja berpengaruh terhadap intensi karyawan untuk tetap tinggal atau berhenti dari perusahaan tempatnya bekerja. Oleh karena itu, menemukan kandidat yang sesuai dengan karakteristik pekerjaan yang dicari sangatlah penting dilihat dari dampak positif dan negatifnya secara langsung terhadap perusahaan.

Person-Job Fit (P-J fit) merupakan teori yang mendeskripsikan proses *matching* antara seorang kandidat untuk jenis pekerjaan tertentu dengan cara menghubungkan kompetensi yang dimiliki kandidat secara efektif dengan persyaratan dan karakteristik dari suatu pekerjaan (Chen Zhu dan Hengshu Zhu, 2018). Secara tradisional P-J fit telah dipelajari dan diaplikasikan dari berbagai

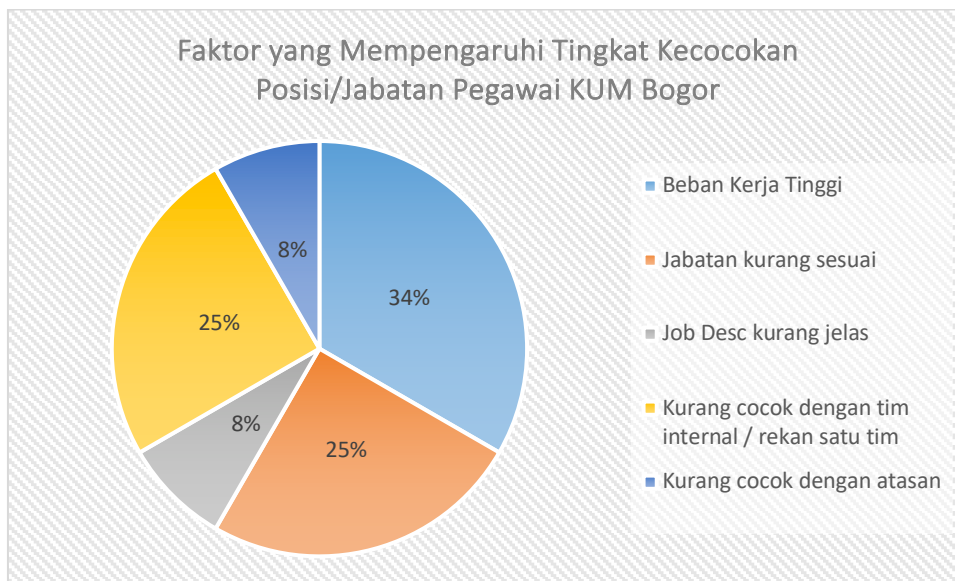
sudut pandang, mulai dari model *big five personality factor* (Chuang and Sackett, 2005), *job characteristic beliefs* (Ehrhart 2006; Ehrhart and Makransky 2007), dan *job crafting* (Kooij et al. 2017). Namun dalam kasus modern seperti saat sekarang ini, dengan meningkatnya jumlah kandidat setiap tahun serta jenis posisi yang ditawarkan, dibutuhkan waktu hingga biaya yang cukup banyak bagi seorang perekrut untuk mengisi posisi yang dibuka dengan kandidat yang tepat. Menurut Factbook (2016) dilaporkan bahwa perekrut perlu menghabiskan rata-rata 52 hari dan \$4,000 untuk mengisi posisi pekerjaan yang dibukan dengan orang yang tepat. Selain itu, tantangan yang lebih signifikan adalah tentang cara mengukur kompetensi kandidat serta persyaratan pekerjaan secara kuantitatif. Mungkin perekrut memang dapat membandingkan secara kualitatif melalui *resume* dan persyaratan posisi yang dibuka dan menemukan kandidat yang cocok secara umum. Namun selain hal tersebut tidak akan efektif jika dilihat dari waktu dan biaya yang dikeluarkan, sebagian besar perekrut tidak familiar dengan pengetahuan terkait posisi yang dibuka dan tidak dapat menjustifikasi kesesuaian secara efisien.

Hal yang sama juga terjadi di Karya Usaha Mandiri (KUM) Bogor. KUM dengan visi meningkatkan kesejahteraan masyarakat miskin dan menengah kebawah ini memiliki beberapa kantor cabang di wilayah Jawa Barat dan Jawa Tengah. Pada proses rekrutasi, berdasarkan hasil wawancara dengan perwakilan tim HR KUM Bogor, proses rekrutasi dilakukan oleh satu tim yang hanya terdiri oleh dua orang yang berperan sebagai perekrut yang akan melakukan *screening* administratif. Dimana dua orang ini tentunya memiliki pandangan yang berbeda tentang kandidat mana yang dirasa cocok untuk beberapa posisi tertentu. Selain tidak efektif dari sisi waktu, hal ini juga menyebabkan *bias* hingga berdampak terhadap penempatan calon pegawai diposisi yang tidak tepat. Berdasarkan hasil kuisioner yang sebelumnya telah disebar kepada 44 pegawai KUM Bogor, masih ditemukan banyak pegawai yang merasa tidak cocok dengan pekerjaannya saat ini sehingga berdampak terhadap kinerja dari pegawai tersebut. Dari data kuisioner tersebut, ditemukan persentase pegawai KUM bogor yang merasa cocok atau kurang cocok dengan posisi atau jabatan sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Data Kecocokan Jabatan Karyawan Berdasarkan Kuisisioner

Pada Gambar 1.1 diatas masih ditemukan 20% dari pegawai KUM bogor yang merasa kurang cocok/kurang tepat dengan posisi atau pekerjaannya saat ini. Dari kuisisioner tersebut juga ditemukan faktor-faktor yang membuat pegawai merasa tidak cocok dengan pekerjaannya, diantaranya sebagai berikut:



Gambar 1. 2 Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Kecocokan Posisi/Jabatan Pegawai KUM Bogor

Berdasarkan Gambar 1.2 diatas terdapat 34% pegawai merasa tidak cocok karna beban kerja yang tinggi, 25% lain merasa tidak cocok dengan jabatan, 25% dikarenakan kurang cocok dengan rekan satu tim dan beberapa faktor lain seperti

tidak cocok dengan atasan serta *job desc* yang kurang jelas. Oleh karena itu, dibutuhkan sebuah sistem informasi yang dapat meningkatkan efektifitas pengambilan keputusan bagi divisi HR dengan menyediakan data terukur secara kuantitatif yang menunjukkan calon pegawai mana yang cocok untuk posisi tertentu. Baru-baru ini, beberapa peneliti dalam bidang *machine learning* sudah melakukan penelitian terkait P-J fit. Studi-studi tersebut dapat ditelusuri kembali ke Malinowski et al. (2006), di mana para penulis berfokus pada pencocokan kandidat dengan menggunakan informasi profil kandidat dan *requirement* pekerjaan. Selanjutnya, beberapa peneliti mengikuti gagasan sistem rekomendasi untuk merekomendasikan pekerjaan yang cocok untuk kandidat (Diaby et al. 2013; Lee dan Brusilovsky 2007; Zhang et al. 2014). Namun, upaya-upaya ini secara substansial bergantung pada pemeriksaan kata kunci oleh para ahli di bidang tersebut, yang mengakibatkan biaya tinggi serta penilaian yang tidak efisien, tidak akurat, dan bersifat subyektif. Selain itu, meskipun studi-studi di atas fokus pada penerapan konsep P-J fit, definisi matematis dari tugas ini belum diberikan secara formal.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini mengambil topik mengenai pengembangan aplikasi SDM *person-job fit* yang digunakan untuk penempatan calon pegawai karya usaha mandiri (KUM) Bogor. Penelitian lebih lanjut akan menganalisis dan merancang aplikasi yang dapat mengukur *attribute personal* kandidat calon pegawai KUM Bogor yang kemudian dibandingkan secara kuantitatif dengan persyaratan pekerjaan dengan teori P-J fit. Pengembangan aplikasi dalam penelitian ini nantinya akan menggunakan metode *Iterative Incremental*. Metode ini memungkinkan pengembang untuk lebih responsif terhadap perubahan kebutuhan. Iterasi berkala memungkinkan perangkat lunak untuk berkembang secara adaptif sesuai dengan perubahan lingkungan bisnis serta memberi kesempatan untuk memperbaiki atau menyesuaikan sesuai dengan *feedback* dari pengguna (Moniruzzaman & Hossain, 2013) . Pengujian berulang pada setiap iterasi membantu dalam mendeteksi dan memperbaiki masalah sebelum mencapai tahap akhir (Kruchten, 2004). Ini dapat meningkatkan kualitas produk akhir dan mengurangi jumlah bug atau kesalahan. Pada tahap pengujian nantinya akan menggunakan *blackbox testing* dan *system*

usability scale (SUS). *Blackbox testing* merupakan teknik pengujian yang dapat disebut *behavioural testing* karena teknik pengujian ini dilakukan untuk mengamati hasil masukan dan keluaran yang diberikan (Setiawan, 2021). Sedangkan *system usability scale* (SUS) merupakan teknik pengujian yang digunakan untuk mengevaluasi *usability* suatu produk, aplikasi, atau sistem (John Brooke, 1996).

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan sebelumnya, maka didapatkan rumusan masalah yang mendasari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apa saja fungsionalitas yang perlu dibuat untuk meningkatkan efektifitas pengambilan keputusan bagi divisi HR dalam proses penempatan calon pegawai pada posisi/jabatan tertentu di KUM Bogor?
- b. Bagaimana penerapan metode perancangan perangkat lunak *Iterative Incremental* pada pengembangan aplikasi SDM di KUM Bogor?
- c. Bagaimana hasil pengujian aplikasi menggunakan metode *Blackbox testing* dan *System Usability Scale (SUS)*?

I.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah sebelumnya, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Menganalisis serta merancang fungsionalitas aplikasi SDM *person-job fit* yang digunakan untuk pengambilan keputusan bagi divisi HR dalam proses penempatan calon pegawai karya usaha mandiri (KUM) Bogor.
- b. Menerapkan metode *Iterative Incremental* pada pengembangan aplikasi SDM di KUM Bogor.
- c. Mengetahui hasil pengujian aplikasi SDM menggunakan metode *Blackbox testing* dan *System Usability Scale (SUS)*.

I.4 Batasan Penelitian

Batasan dan ruang lingkup yang menjadi fokus dari tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

- a. Pada penelitian ini hanya akan membahas metode *person-job fit*, dimana metode-metode yang berkaitan seperti *person-organization fit* dan *person-environment fit* akan dibahas pada modul yang berbeda.
- b. Jenis *assessment* yang akan diujikan pada penelitian ini hanya akan berfokus pada '*Assessment Profile*' yang berlandaskan teori *person-job fit*.
- c. Hasil dari penelitian ini akan diujikan dan diimplementasikan pada studi kasus Karya Usaha Mandiri (KUM) Bogor.
- d. Pada pengembangan aplikasi nantinya akan berbasis *website* dengan menggunakan *yii framework*.

I.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi mahasiswa, penelitian ini bermanfaat untuk implementasi keilmuan di bidang sistem informasi pada proses pembuatan aplikasi, analisis permasalahan pada studi kasus, hingga pengujian aplikasi menggunakan metode tertentu.
2. Bagi Telkom University, penelitian ini bermanfaat untuk menambah gagasan penelitian baru yang memperluas cakupan penelitian di lingkungan kampus.
3. Bagi KUM Bogor, penelitian ini bermanfaat dalam meningkatkan efisiensi proses rekrutasi calon pegawainya sehingga dapat dilakukan lebih cepat serta menghemat biaya.
4. Bagi peneliti lain yang bergerak dalam pengembangan aplikasi SDM, penelitian ini dapat bermanfaat sebagai salah satu referensi untuk pengembangan aplikasi SDM lebih lanjut dimasa depan.

I.6 Sistematika Penulisan

Berikut ini terdapat penjelasan sistematika penulisan yang diterapkan pada penelitian, diantaranya:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan membahas terkait latar belakang penelitian, permasalahan masalah, tujuan penelitian, batasan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini terdiri dari kajian literatur yang relevan sebagai pendukung penelitian dan beberapa hasil penelitian terdahulu yang dapat dijadikan referensi untuk pengembangan aplikasi.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini membahas terkait kerangka berfikir, sistematika penyelesaian masalah, pengumpulan data, pengolahan data/proses pengembangan produk, metode evaluasi, alasan pemilihan metode, serta jadwal kegiatan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini membahas terkait kerangka berfikir, sistematika penyelesaian masalah, pengumpulan data, pengolahan data/proses pengembangan produk, metode evaluasi, alasan pemilihan metode, serta jadwal kegiatan.

BAB IV ANALISIS DAN PERANCANGAN

Pada bagian ini, akan dijelaskan evaluasi mengenai permasalahan yang timbul serta penelaahan mengenai proses bisnis, *matching formula*, kebutuhan fungsional, *role* yang terlibat, *use case diagram*, *activity diagram*, *class*

diagram, sequence diagram, dan entity relationship diagram (ERD).

BAB V

IMPLEMENTASI DAN PENGUJIAN

Bab ini menjelaskan implementasi dari rancangan, yang melibatkan penerapan metode *matching formula* dan pengembangan aplikasi yang direncanakan. Selain itu, juga dilaksanakan *testing* aplikasi menggunakan pendekatan *blackbox testing* dan *system usability scale (SUS)*.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab terakhir akan diuraikan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dibuat dan saran yang dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.