

## BAB I PENDAHULUAN

### I.1 Latar Belakang

*Assessment* merupakan salah satu kegiatan pengukuran untuk mengetahui kemampuan atau kompetensi yang dimiliki (Wahidah, Cuntini, & Fatimah, 2019). Terdapat banyak metode *assessment* yang tersedia, seperti *360-degree*, *720-degree*, *assessment center*, *psychometric assessment*, *competency assessment*, *performance check-ins*, dan *behaviorally anchored rating scale*. Dalam konteks *Human Resource (HR)*, *assessment* digunakan oleh manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) untuk mengevaluasi tenaga kerja mengenai kemampuan mereka yang relevan dengan efektivitas organisasi (Thorton, 2005). *Assessment* sendiri telah digunakan sejak lama oleh profesional SDM sebagai cara untuk memprediksi kinerja masa depan tenaga kerja (Wahidah, Cuntini, & Fatimah, 2019).

*Assessment* menjadi penting ketika digunakan organisasi dalam menjalankan sebuah proyek. Menurut (e Silva & Seixas Costa, 2013) dalam (Otero, Centeno, Ruiz-Torres, & Otero, 2009), salah satu kesulitan dalam menjalankan proyek *software development* adalah menentukan alokasi sumber daya manusia yang terbaik. Banyak proyek *software development* gagal karena *project manager* tidak memperhatikan alokasi SDM yang tepat (e Silva & Seixas Costa, 2013). Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Komang (2021) aplikasi HR Assessment Tools merupakan salah satu contoh implementasi *Assessment* untuk membantu sebuah organisasi mengalokasikan SDM. Aplikasi HR Assessment Tools aplikasi *website* berbasis arsitektur MVC yang dapat memetakan peran tenaga kerja sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, serta dapat mengetahui kompetensi individu dari berbagai sumber seperti penilaian atasan, bawahan, rekan kerja, dan diri sendiri.

Sebagai gambaran sederhana penerapan di lingkungan organisasi/perusahaan, aplikasi HR Assessment Tools sudah dilakukan uji coba dalam perkuliahan mata kuliah Rekayasa Perangkat Lunak pada salah satu Universitas. Fungsi aplikasi HR Assessment Tools dalam perkuliahan tersebut, dapat memetakan kompetensi mahasiswa berdasarkan karakternya, sehingga dapat menciptakan pembagian

kelompok yang ideal sesuai kebutuhan *role*. Menurut (Rogers, 2019) berdasarkan survei yang dilakukan Project Management Institute pada tahun 2017, mengabaikan kebutuhan dan peran individu dalam tim, menyebabkan 40% proyek gagal mencapai tujuan. Dari data tersebut, pemilihan anggota tim akan menjadi krusial dalam keberhasilan sebuah proyek organisasi.

Berdasarkan pengalaman penulis serta pengalaman beberapa rekan penulis dalam menggunakan aplikasi HR Assessment Tools, aplikasi tersebut mempunyai permasalahan utama, yaitu adanya beberapa proses yang tidak berjalan dengan semestinya seperti admin tidak dapat mengakses fitur *assessment sessions*, hal ini menyebabkan terganggunya fungsionalitas aplikasi HR Assessment Tools. Melalui pengujian skenario studi kasus pada aplikasi HR Assessment Tools, penulis juga menemukan permasalahan yang sama. Selain itu menurut admin aplikasi HR Assessment Tools, aplikasi ini masih mempunyai permasalahan mengenai *role management*. Permasalahan yang ditemukan tersebut, akan menyebabkan sebuah permintaan perbaikan serta perubahan fitur aplikasi agar dapat menghasilkan proses terbaik pada aplikasi HR Assessment Tools.

Penambahan serta perubahan fitur ini, menyebabkan aplikasi perlu dilakukan pemeliharaan secara terus menerus, atau biasa disebut dengan *software maintenance* (Pressman & Maxim, 2020). *Software maintenance* adalah proses merencanakan dan melaksanakan aktivitas untuk mengubah sebuah *software*, tujuannya adalah untuk memperbaiki masalah pada *software*, meningkatkan kinerja atau aspek lain dari *software*, serta menyesuaikan *software* dengan kebutuhan pengguna yang berubah-ubah (Kuhlmann, et al., 2004). Dengan demikian, tugas akhir ini akan melakukan *software maintenance* dengan cara menambah fungsionalitas baru serta memperbaiki permasalahan yang belum terselesaikan pada tahap pengembangan aplikasi HR Assessment Tools, sehingga dapat membuat aplikasi menjadi lebih efektif dalam melakukan pemilihan *role* pada sebuah organisasi.

## **I.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan masalah yang telah dijelaskan pada latar belakang, diperlukan pemeliharaan terhadap aplikasi HR Assessment Tools dalam bentuk pemeliharaan fitur-fitur sesuai dengan analisis kebutuhan fitur sebagai berikut:

1. Bagaimana proses identifikasi kondisi *existing* dan kebutuhan pada aplikasi HR Assessment Tools?
2. Bagaimana proses *modelling* pada pemeliharaan aplikasi HR Assessment Tools?
3. Bagaimana proses implementasi perbaikan pada aplikasi HR Assessment Tools?
4. Bagaimana proses pengujian yang dilakukan terhadap implementasi perbaikan aplikasi HR Assessment Tools?

## **I.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi kondisi *existing* dan kebutuhan aplikasi HR Assessment Tools.
2. Melakukan proses *modelling* pada pemeliharaan aplikasi HR Assessment Tools.
3. Melakukan proses implementasi perbaikan pada aplikasi HR Assessment Tools.
4. Melakukan proses pengujian terhadap implementasi perbaikan aplikasi HR Assessment Tools.

## **I.4 Batasan Penelitian.**

1. Penelitian ini berfokus hanya pada perbaikan atau penyempurnaan aplikasi HR Assessment Tools.
2. Penelitian ini tidak berfokus pada pengembangan modul atau fitur baru di aplikasi HR Assessment Tools.
3. Pengujian hasil pemeliharaan hanya difokuskan pada fungsionalitas aplikasi HR Assessment Tools.

## **I.5 Manfaat Penelitian**

Dalam pembuatan tugas akhir ini diharapkan dapat memberi manfaat secara teoritis, diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi organisasi perusahaan, hasil pemeliharaan aplikasi HR Assessment Tools dapat membantu perusahaan dapat menentukan pembagian tim proyek yang sesuai dengan karakter, pengalaman, dan perilaku setiap karyawan.
2. Bagi penulis, dapat memberikan pengalaman dalam melakukan pemeliharaan aplikasi HR Assessment Tools yang memiliki dampak positif untuk perusahaan dan memperkaya pengetahuan penulis dalam melakukan pemeliharaan *sebuah* aplikasi *website*.

## **I.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam penyusunan tugas akhir ini meliputi lima bab, yaitu:

- BAB I : Pendahuluan. Bahasan pada bab ini yaitu memaparkan mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.
- BAB II : Tinjauan Pustaka. Bab ini memberikan pemaparan mengenai teori-teori yang digunakan dalam penyusunan tugas akhir.
- BAB III : Metode Penelitian. Bab ini memberikan penjelasan terhadap metode yang dipakai dalam penelitian.
- BAB IV : Analisis dan Perancangan. Pada bab ini penulis melakukan analisa kebutuhan pengguna serta perancangan kebutuhan untuk implementasi.
- BAB V : Implementasi dan Pengujian. Pada bab ini penulis melakukan implementasi dan pengujian yang telah dirancang sebelumnya.
- BAB VI : Kesimpulan dan Saran. Pada bab ini penulis memberikan kesimpulan dan saran dari penelitian.