

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumberdaya manusia merupakan salah satu yang berperan penting dalam perkembangan sebuah perusahaan maupun lembaga struktural lainnya, terutama dengan jabatan – jabatan yang terstruktur. Salah satu faktor yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi atau instansi yaitu sumberdaya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi, sehingga ketepatan penempatan seseorang pada sebuah jabatan akan membawa dampak strategis bagi kelangsungan perusahaan maupun lembaga lainnya. Posisi strategis dalam suatu lembaga struktural seharusnya ditempati oleh seseorang yang tepat dan sesuai dengan keahlian dan pengetahuan yang dimilikinya.

Berbagai pertimbangan atau kebijakan diperlukan untuk memastikan bahwa jabatan tersebut adalah tepat dan strategis untuk seseorang yang dipilih. Kebijakan tersebut didasarkan pada penilaian kinerja keahlian atau kemampuan yang terkait dengan pekerjaan.

Mencapai pengembangan dalam dunia kerja terbaik merupakan satu harapan besar bagi seseorang, karena akan memiliki implikasi luas pada kesejahteraan hidup. Kenyataan dilapangan menunjukkan bahwa memiliki kemampuan yang kompeten menjadi peranan yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan karyawan dalam pengembangan dirinya mencapai kesuksesan.

Karyawan yang mempunyai kompetensi teknis dan keahlian profesi yang baik tetapi tidak mempunyai kompetensi *non* teknis yang baik maka dapat menghambat kinerja karyawan tersebut. Kompetensi – kompetensi yang dibutuhkan dalam dunia kerja menyebutkan bahwa kemampuan yang seharusnya dimiliki karyawan adalah kemampuan komunikasi, kemampuan menyelesaikan masalah, kemampuan dalam tim, kemampuan belajar sepanjang hayat, kemampuan mengelola informasi, kemampuan wirausaha, kemampuan beretika, moral, professional, dan kemampuan kepemimpinan [1].

Tabel 1.1 Kompetensi yang diperlukan dalam dunia kerja.

No.	Kemampuan / Keterampilan	Skor Kepentingan
1.	Kemampuan Komunikasi	4,69
2.	Kejujuran / Integritas	4,59
3.	Kemampuan Bekerja Sama	4,54
4.	Kemampuan Interpersonal	4,50
5.	Beretika	4,46
6.	Motivasi / Inisiatif	4,42
7.	Kemampuan Beradaptasi	4,41
8.	Daya Analitik	4,36
9.	Kemampuan Komputer	4,21
10.	Kemampuan Berorganisasi	4,05
11.	Berorientasi pada Detail	4,00
12.	Kepemimpinan	3,97
13.	Kepercayaan Diri	3,95
14.	Ramah	3,85

Sumber: Hasil *Survei National Association of Colleges (NACE)* tahun 2002

Kemampuan – kemampuan tersebut untuk lebih jelas dapat dilihat dalam tabel 1.1 Penilaian yang dilakukan setiap perusahaan mengikuti kebijakan yang berbeda-beda. Penilaian kinerja karyawan tersebut sebagai bentuk penilaian kerja nyata atas standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan.

Penilaian prestasi kerja penting bagi setiap karyawan maupun perusahaan untuk mengambil keputusan dan menentukan kebijaksanaan selanjutnya. Dengan demikian perlu diterapkan sebuah metode analisis tertentu yang dapat membantu tim tersebut agar dapat memilih satu calon yang tepat untuk menempati jabatan tertentu.

Sistem Pendukung Keputusan (SPK) merupakan sistem yang dapat memberikan pemecahan masalah, melakukan komunikasi untuk pemecahan masalah tertentu dengan terstruktur maupun tidak terstruktur. Sistem Pendukung Keputusan didesain untuk dapat dioperasikan dan digunakan dengan mudah oleh - orang yang hanya memiliki kemampuan dasar pengoperasian komputer. Sistem Pendukung Keputusan dibuat dengan menerapkan adaptasi kompetensi yang tinggi sehingga dapat dijadikan sebagai alternatif dalam pengambilan sebuah keputusan [2].

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat ditarik identifikasi masalahnya, yang menimbulkan permasalahan yang ada, adalah sebagai berikut:

1. Belum adanya pemodelan sistem pendukung keputusan pada penilaiin kompetensi jabatan karyawan,
2. Proses penilaian kompetensi jabatan karyawan secara manual yang selama ini terjadi kesalahan yang menyebabkan keterlamabatan dalam memberi penilaian.

3. Proses penilaian kompetensi jabatan karyawan yang selama ini terjadi belum akurat karena belum adanya bobot untuk setiap parameter yang ada, sehingga parameter kriteria bernilai sama.

1.3 Rumusan Masalah

Sistem pendukung keputusan dapat didefinisikan sebagai sebuah sistem yang dimaksudkan untuk mendukung para pengambil keputusan manajerial dalam situasi keputusan tidak terstruktur.

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka rumusan masalah yang akan dipecahkan adalah sebagai berikut:

1. Apakah Sistem Pendukung Keputusan dengan metode *Analytic Hierarchy Process* (AHP) dapat diterapkan?
2. Bagaimana merancang dan membangun sebuah sistem untuk menilai karyawan secara kompeten?
3. Bagaimana cara menentukan kriteria dan bobot dalam implementasi metode *Analytic Hierarchy Process* (AHP)?

1.4 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam menganalisis data karyawan tersebut dapat mencapai tujuan yang diharapkan, maka batasan permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Kriteria yang digunakan sebagai dasar penelitian ditentukan oleh Yayasan Edukasi Karakter Bangsa.
2. Tidak membahas keamanan data, keamanan jaringan dan *maintenance sistem*.
3. Algoritma yang digunakan menggunakan *Analytic Hierarchy Process* (AHP).
4. Metode pengembangan sistem yang digunakan adalah *Rapid Application Development* (RAD) dan menggunakan *tools Unified Modeling Language* (UML).
5. Aplikasi berbasis *web* menggunakan bahasa PHP, *database* MySQL.

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan penilaian kompetensi tiap karyawan dengan kriteria dan bobot yang telah dibuat dengan menggunakan metode *Analytic Hierarchy Process* (AHP).

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diambil yaitu:

1. Bagi Mahasiswa
 - a. Untuk memenuhi salah satu persyaratan kelulusan strata satu (S1), Prodi Informatika Fakultas Ilmu Komputer Universitas Ubhara Jaya Jakarta Raya Bekasi

- b. Dapat menerapkan ilmu – ilmu yang telah diperoleh selama masa perkuliahan.
- 2. Bagi perusahaan
 - a. Membantu perusahaan dalam mengembangkan sistem pendukung keputusan penilaian karyawan dengan *Analytic Hierarchy Process* (AHP).
 - b. Memberikan gambaran dan tambahan informasi bagi perusahaan.

1.7 Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Yayasan Edukasi Karakter Bangsa Labschool Cirendeui

Jl. Cireundeui Raya No. 40, Kec. Ciputat Timur, Kota Tangerang Selatan Prov. Banten

Waktu penelitian

- 2. Waktu pelaksanaan untuk penelitian ini dilakukan dibulan Oktober 2023 sampai Juni 2024.

1.8 Metode Penelitian

1.8.1 Metode pengumpulan data

Metode penelitian adalah langkah yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi atau data serta melakukan investigasi pada data yang telah didapatkan.

1. Wawancara

Kegiatan pengumpulan data yang dilakukan dengan tanya jawab secara langsung kepada pihak pimpinan maupun karyawan yang bekerja di Yayasan Edukasi Karakter Bangsa.

2. Observasi

Suatu kegiatan untuk mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan dan pencatatan secara langsung terhadap objek penelitian yaitu pada Yayasan Edukasi Karakter Bangsa.

3. Studi pustaka

Metode untuk mendapatkan materi atau pengumpulan data dengan cara mempelajari dan mencatat data dokumen yang tertulis dari buku – buku referensi, internet, ataupun sumber lain yang dibutuhkan untuk keperluan mengimplementasikan sistem pendukung keputusan pada Yayasan Edukasi Karakter Bangsa.

1.8.2 Metode perancangan

1. Sebagai alat bantu proses perancangan penelitian, software yang digunakan oleh penulis menggunakan *PHP* serta *Framework*, *CSS* dan *MySQL*.
2. Untuk metode perancangan sistem ini menggunakan diagram UML yaitu *Use Case*, *Activity* diagram, dan *Sequence* diagram dan Flowmap sebagai tools yang digunakan untuk perancangan sistem.

1.8.3 Metode pengujian

Dalam metode pengujian penulis melakukan pengujian atau testing pada pengujian black box dengan cara melihat dari alur kinerja dan output sistem menentukan apakah layak dipakai atau masih terdapat kesalahan.

1.9 Sistematika Penulisan

Disusun dan dibuat langsung secara literatur dan terperinci merupakan struktur pada pembuatan laporan ini terbagi 5 bab, yaitu sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, tempat dan waktu penelitian, metode penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan konsep dasar sistem dan peralatan pendukung (*tool system*) penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi uraian tentang metode penelitian yang digunakan dalam pencarian data dan metode dalam pengembangan sistem. Dimana dalam bab ini membahas lebih rinci tentang Teknik pengumpulan data, metode pengembangan sistem yang digunakan serta adanya tahapan penelitian yang dilakukan di Yayasan Edukasi Karakter Bangsa Labschool Cirendeui.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini mengenai penerapan metode *Analytic Hierarchy Process* (AHP) serta perancangan aplikasi perangkat lunak berbasis web, pengujian implementasi serta hasil keluaran dari sistem aplikasi yang telah dibuat dan dibahas sesuai penelitian dan hipotesis untuk menjawab permasalahan yang ada.

BAB V PENUTUP

Bab ini membuat beberapa kesimpulan yang didapatkan dari penelitian dan menjawab tujuan penelitian atau hipotesis. Serta memberikan saran yang dapat dikembangkan atau dilakukan sebagai Sistem Pendukung Keputusan untuk proses menilai kompetensi jabatan karyawan di Yayasan Edukasi Karakter Bangsa.

DAFTAR PUSTAKA