

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG**

Setiap institusi pendidikan khususnya perguruan tinggi di tiap-tiap periode waktu tertentu akan mengalami perubahan struktur organisasi. Biasanya perubahan struktur dilakukan secara keseluruhan. Namun ada kalanya terjadi kekosongan posisi jabatan struktural yang disebabkan suatu kondisi tertentu misalnya pemangku jabatan dimutasi atau pindah ke tempat lain, pemangku jabatan mengalami sakit yang menyebabkan tidak dapat bekerja lagi, dan lain sebagainya. Kekosongan jabatan perlu segera diisi dengan mengadakan promosi jabatan (mengangkat pejabat baru) agar organisasi atau kepengurusan tetap berjalan dengan baik.

Pemangku jabatan adalah sumber daya manusia sebagai agen manajemen yang bertugas menciptakan gerakan, aktivitas, dan tindakan. Dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber daya terpenting karena dapat menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya. Tanpa sumber daya manusia, sumber daya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. Jika sumber daya manusia dapat dikelola dengan baik, maka sudah tentu organisasi dapat menjalankan proses bisnisnya dengan baik (Wirawan, 2009).

Di Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sultan Agung Semarang (UNISSULA) khususnya pada unit Sumber Daya Insani (SDI), pada saat akan mengisi kekosongan jabatan struktural, pimpinan atau petugas berwenang sering mengalami kesulitan memilih kandidat yang akan masuk dalam proses seleksi. Dengan jumlah karyawan yang banyak, pimpinan dan bagian pengelolaan sumber daya insani belum tentu mengenal masing-masing individu karyawan yang ada, sedangkan dibutuhkan proses seleksi yang objektif, berbasis kompetensi, yang idealnya adalah membandingkan daya saing atau kemampuan dari masing-masing karyawan untuk menempati jabatan yang dipromosikan. Kendala lain yaitu profil karyawan dan nilai standar profil jabatan belum terorganisir dalam suatu basis data terkomputerisasi. Sebagian besar data karyawan ada dalam bentuk *hardcopy*

(lembar kertas) atau file komputer yang saling terpisah. Dibutuhkan waktu mengumpulkan dan menyajikan rangkuman data kandidat untuk dibandingkan.

Berdasar permasalahan yang telah diuraikan, timbul suatu keinginan untuk mengatasi kelemahan yang ada dan untuk membantu menyediakan proses pengambilan keputusan yang objektif yaitu dengan membuat suatu perangkat lunak sistem pendukung keputusan. Perangkat lunak sistem pendukung keputusan dapat digunakan untuk menyimpan data karyawan dan profil karyawan, memilih kandidat, mengevaluasi atau membandingkan kandidat yang dipromosikan sehingga memudahkan proses pengambilan keputusan promosi jabatan atau memilih karyawan untuk pengisian jabatan kosong.

Terdapat suatu metode yang digunakan untuk mengevaluasi dan memilih karyawan yang tepat menempati jabatan yang kosong yaitu menggunakan metode *Profile Matching*. Metode ini dapat membandingkan nilai atribut objek ke dalam nilai target yang ditentukan, menentukan nilai bobot untuk setiap alternatif yang akan dievaluasi, kemudian sampai pada proses yang terakhir melakukan perankingan untuk menyeleksi alternatif (Merlina dan Hidayat, 2012).

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian mengambil judul “**Sistem Pendukung Keputusan Evaluasi Kinerja Karyawan Untuk Promosi Jabatan Di Fakultas Kedokteran UNISSULA Menggunakan Metode *Profile Matching***”. Perangkat lunak sistem pendukung keputusan yang dihasilkan diharapkan dapat mengatasi kendala-kendala yang telah diuraikan di atas, membantu menciptakan proses seleksi yang objektif dan dapat dipertanggungjawabkan, dan memberikan hasil terbaik sehingga sumber daya manusia dapat didayagunakan secara optimal.

## 1.2 RUMUSAN MASALAH

Permasalahan yang akan diteliti dan dibahas dalam Tugas Akhir ini adalah:

- a. Bagaimana membuat sistem pendukung keputusan untuk membantu proses promosi jabatan, menyeleksi karyawan yang akan menduduki jabatan struktural?
- b. Bagaimana menerapkan metode *profile matching* menggunakan kriteria-kriteria yang telah ditentukan?

## 1.3 BATASAN MASALAH

Mengingat pembahasan mengenai sistem pendukung keputusan dan evaluasi kinerja karyawan sangatlah luas, agar penelitian ini lebih terarah, maka perlu dilakukan pembatasan masalah. Adapun batasan masalah penelitian tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

- a. Perangkat lunak sistem pendukung keputusan yang dikembangkan menggunakan metode *profile matching*. Perangkat lunak dimaksudkan untuk membantu pimpinan atau panitia seleksi dalam pengambilan keputusan, bukan menggantikannya.
- b. Studi kasus promosi jabatan yang digunakan pada penelitian ini adalah promosi jabatan untuk menempati posisi Kepala Tata Usaha di Fakultas Kedokteran UNISSULA.
- c. Kriteria yang digunakan untuk proses seleksi menyesuaikan dengan kriteria yang digunakan oleh internal institusi yaitu menggunakan kriteria penilaian pada dokumen Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3).
- d. Model proses pengembangan perangkat lunak mengikuti model proses *waterfall*, bahasa pemodelan untuk perancangan menggunakan UML, dan diimplementasikan pemrograman menggunakan script web PHP dan basis data MySQL.

#### 1.4 TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian tugas akhir ini adalah menghasilkan perangkat lunak sistem pendukung keputusan pemilihan karyawan untuk menduduki sebuah jabatan kepala tata usaha menggunakan metode *profile matching*.

#### 1.5 MANFAAT PENELITIAN

##### a. Manfaat Akademis

1. Penelitian diharapkan dapat memberi pemahaman tentang penerapan metode *profile matching* dalam menentukan karyawan yang tepat untuk promosi jabatan di suatu instansi.
2. Hasil penelitian berupa laporan dan perangkat lunak diharapkan dapat dijadikan bahan untuk belajar algoritma sistem pendukung keputusan metode *profile matching*, atau menjadi referensi untuk penelitian berikutnya.

##### b. Manfaat Praktis

1. Penelitian menjadi sarana bagi penulis untuk belajar mengaplikasikan atau mempraktikkan pengetahuan dan ketrampilan yang didapat di ruang perkuliahan tentang rekayasa perangkat lunak, sistem informasi, dan sistem pendukung keputusan.
2. Perangkat lunak hasil penelitian diharapkan dapat dimanfaatkan oleh Fakultas Kedokteran UNISSULA khususnya pada unit Sumber Daya Insani (SDI) untuk pemilihan karyawan suatu posisi jabatan tertentu.

## **1.6 SISTEMATIKA PENULISAN**

Sistematika penulisan laporan terdiri dari:

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA DAN DASAR TEORI**

Bab ini berisi tinjauan terhadap penelitian sebelumnya, dan dasar teori yang didapat dari buku untuk memperkuat konsep dan membantu memberikan solusi pada pengembangan sistem pendukung keputusan metode *profile matching*.

### **BAB 3 ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM**

Bab ini menjelaskan sistem yang berjalan, penentuan tujuan, dan rancangan penyelesaian permasalahan. Karena penelitian ini mengembangkan perangkat lunak, maka dijabarkan tahapan pengembangan perangkat lunak yang telah dilakukan.

### **BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN IMPLEMENTASI SISTEM**

Bab ini menjelaskan hasil penelitian, pengujian, dan teknik atau prosedur implementasi sistem.

### **BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab terakhir memuat kesimpulan dari hasil penelitian, kelemahan atau kekurangan penelitian, dan saran untuk pengembangan perangkat lunak sistem pendukung keputusan berikutnya atau untuk penelitian berikutnya.