

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Dalam rangka penyelenggaraan pekerjaan yang efektif dan efisien, Pegawai dituntut untuk bekerja secara professional. Namun, pada kenyataannya, profesionalisme yang diharapkan belum sepenuhnya terwujud. Penyebab utamanya karena terjadi ketidaksesuaian antara kompetensi pegawai dengan jabatan yang didudukinya. Ketidaksesuaian tersebut, disebabkan oleh komposisi keahlian atau keterampilan pegawai yang belum proporsional.

Analisis jabatan memang sangat penting dalam organisasi untuk menempatkan orang pada suatu jabatan/pekerjaan tertentu. Namun kenyataannya ada organisasi tidak merasa perlu untuk membuat uraian jabatan dan spesifikasi jabatan karena beranggapan bahwa semua karyawan pasti tahu apa yang akan di kerjakan. Hal ini membuat kegundahan yang sangat mendalam pada karyawan karena merasa pekerjaan yang dijalani tidak sesuai dengan apa yang di bayangkan, selain itu karyawan terkadang merasa tidak menemukan kecocokan antara pekerjaan dengan kepribadiannya sehingga evaluasi karirnya juga menunjukkan hasil yang tidak maksimal. kenyataan tersebut mungkin tidak asing karena hal ini dianggap wajar mengingat bahwa di masa krisis seperti sekarang ini banyak perusahaan yang melakukan efisiensi dengan mempekerjakan satu orang untuk beberapa bidang pekerjaan sekaligus. Sehingga sulit membuat uraian jabatan karena nama jabatan sering tidak nyambung dengan pekerjaan sehari-hari. Apalagi perusahaan masih tetap survive meskipun tnpa uraian jabatan secara tertulis.

PT Epacs Sakti adalah perusahaan yang bergerak dibidang Elektrikal dengan jumlah pegawai sebanyak 45 orang. PT Epacs Sakti mempunyai kendala dalam pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu kendala itu adalah bahwa seleksi penempatan jabatan masih dilakukan secara manual sehingga diperlukan waktu yang cukup lama untuk membuat sebuah keputusan agar dapat diterima oleh pihak-pihak yang berkepentingan (Qomayati, 2010). Secara lebih spesifik, penilaian pegawai hanya didasarkan pada faktor tertentu, seperti tingkat Pendidikan dan masa kerja. Padahal, masih ada faktor lain untuk menilai pegawai, seperti pemahaman akan sebuah produk, kemampuan berkomunikasi, dan kepribadian. Faktor-faktor tersebut dapat menjadi masukan (input) sebuah sistem yang dapat membantu dalam pengambilan keputusan. Oleh karena itu, perlu adanya sebuah system penunjang keputusan.

Sistem Pendukung Keputusan merupakan suatu pendekatan untuk mendukung pengambilan keputusan dimana dapat menyelesaikan problem yang kompleks, selain itu sistem dapat berinteraksi dengan pemakainya dan prosesnya lebih cepat dengan hasil yang lebih baik (terutama dibandingkan dengan pengambilan keputusan secara intuisi) serta menghasilkan acuan data untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh manajer yang kurang berpengalaman dan untuk masalah yang berulang (SIHOTANG, Hutahaean, & Simanjorang, 2017). Sistem penunjang keputusan dimaksudkan untuk membantu para pengambil keputusan dalam rangka penilaian kinerja pegawai secara objektif berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Penilaian yang baik akan menghapus subjektifitas sehingga diharapkan kesenjangan antar pegawai tidak akan terjadi dan juga akan memberikan motivasi kepada seluruh pegawai untuk memberikan yang terbaik kepada perusahaan atau lembaga (Firman, 2014).

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka untuk mengatasi permasalahan terkait penelitian tersebut dibutuhkan Sistem Pendukung Keputusan Untuk Menganalisa Kesesuaian Jabatan dan Karakter Pegawai Menggunakan Metode KNN dan SMART untuk membantu perusahaan dalam menentukan jabatan. Sistem pendukung keputusan ini bertujuan untuk mempermudah kinerja perusahaan dalam menentukan jabatan sehingga dapat memanajemen jabatan dan pegawai, dan menentukan jabatan dengan cepat dan tepat.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana membangun sistem pendukung keputusan untuk menganalisa kesesuaian jabatan dan karakter pegawai menggunakan metode KNN dan SMART untuk membantu perusahaan dalam menentukan jabatan?
2. Bagaimana menerapkan algoritma KNN dan SMART sebagai sistem klasifikasi karakter pegawai?
3. Bagaimana cara menguji tingkat akurasi metode KNN dalam proses klasifikasi kesesuaian jabatan berdasarkan karakter pegawai?

## **1.3. Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini akan diberikan batasan guna memusatkan penelitian sebagai berikut.

1. Penilaian pegawai hanya dilakukan oleh atasan.
2. Penilaian tidak menggunakan kuesioner tetapi langsung input nilai pegawai pada kriteria tertentu.

3. Dalam penelitian ini, algoritma KNN digunakan untuk menentukan klasifikasi dari jabatan berdasarkan karakter pegawai, sedangkan algoritma SMART digunakan untuk menentukan perankingan pegawai terbaik.
4. Tidak membahas tentang gaji pegawai.
5. Data training yang digunakan sebesar 80% dan data testing sebesar 20%.

#### **1.4. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Membangun sistem pendukung keputusan untuk menganalisa kesesuaian jabatan dan karakter pegawai menggunakan metode KNN dan SMART untuk membantu perusahaan dalam menentukan jabatan
2. Menerapkan kriteria penilaian karakter pegawai sebagai penentuan jabatan pegawai.
3. Menerapkan algoritma KNN dan SMART sebagai algoritma klasifikasi karakter pegawai dan karakter jabatan.

Manfaat dari penelitian sebagai berikut:

##### **1. Bagi Penulis**

Mengaplikasikan berbagai teori yang diperoleh di bangku perkuliahan dan mengembangkan teori tersebut dengan masalah yang sebenarnya terjadi. Serta dapat mengetahui secara langsung kondisi yang terjadi pada proses sistem penentuan jabatan pegawai.

##### **2. Bagi Akademisi**

Menjadi referensi bagi penelitian berikutnya, di bidang pengembangan *data mining*.

3. Bagi Perusahaan
  - a. Memudahkan dan mempercepat pengolahan data pegawai.
  - b. Memudahkan evaluasi kinerja pegawai.
  - c. Memberikan informasi kepada pegawai tentang kinerja yang telah dilakukan.

## **1.5. Metodologi**

### **1.6.1. Metode Pengumpulan Data**

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini terdiri dari langkah-langkah berikut:

1. Melakukan observasi secara langsung, kemudian memahami sistem evaluasi yang sedang berjalan.
2. Melakukan studi kepustakaan atau literature terhadap berbagai referensi yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

### **1.6.2. Metodologi Pengembangam Sistem**

*Agile software development* adalah metode dari beberapa kumpulan prinsip untuk pengembangan software di mana persyaratan dan solusi melalui upaya kolaboratif dari antar tim fungsional dan klien Ini sebagai pendukung perencanaan adaptif, perkembangan evolusi, awal pengiriman, dan perbaikan terus-menerus, dan itu mendorong respon yang cepat dan fleksibel untuk dirubah. Prinsip-prinsip ini mendukung definisi dan evolusi dari banyak metode pengembangan perangkat lunak. Dalam Software Agile proses dan alat tidak menjadi tujuan utama lebih mengutamakan interaksi personal, dokumentasi yang lengkap lebih diutamakan dari pada software

yang berfungsi, kolaborasi dengan klien lebih diutamakan dengan negosiasi kontrak, dan diutamakan sikap tanggap terhadap suatu perubahan dari pada mengikuti rencana. Namun, sama seperti model proses yang lain, agile software development memiliki kelebihan dan tidak cocok untuk semua jenis proyek. *Agile Software Development* memungkinkan model proses yang toleransi terhadap perubahan kebutuhan sehingga perubahan dapat cepat ditanggapi. Namun di sisi lain menyebabkan produktivitas menurun.

### **1.6.3. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dari skripsi ini terdiri dari beberapa bagian utama sebagai berikut:

## **BAB I: PENDAHULUAN**

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

## **BAB II: LANDASAN TEORI**

Bab ini lebih menjelaskan tentang teoritis program yang akan di buat, yang berdasarkan pada referensi dari buku atau pun jurnal yang terkait pada program tersebut. Sehingga pembaca dapat mengetahui teori-teori apa saja yang digunakan. Dan pembaca pun memahami konsep dari rancangan program tersebut.

## **BAB III: DESAIN DAN PERANCANGAN SISTEM**

Bab ini menjelaskan suatu penguraian dari sistem informasi yang didalamnya terdapat komponen-komponen yang telah dirancang dan mengevaluasi berbagai masalah yang ada di program tersebut.

#### **BAB IV: IMPLEMENTASI SISTEM**

Bab ini akan membahas bentuk perangkat lunak yang dibuat yaitu perancangan antarmuka, algoritma-algoritma dan bentuk sistem yang digunakan dalam penyusunan fungsi dan prosedur yang membangun program serta tampilan program.

#### **BAB V: PENUTUP**

Bab penutup ini menguraikan tentang kesimpulan secara keseluruhan bab. Serta saran yang diharapkan dapat berguna bagi penulis dan digunakan untuk mengembangkan program di masa yang akan datang