

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi, perkembangan teknologi yang sangat pesat, perubahan demografi dan perubahan sosio-kultural telah menyebabkan perubahan drastis dan mempengaruhi berbagai aspek kehidupan masyarakat di seluruh dunia. Tidak menutup kemungkinan bahwa gejolak dan perubahan tersebut sangat berpengaruh terhadap semua aspek kehidupan manusia di seluruh dunia serta akan mempengaruhi kemampuan, eksistensi suatu organisasi untuk berkompetisi.

Salah satu prasyarat dasar untuk menciptakan keunggulan kompetitif adalah ketersediaan sumber daya manusia yang andal dan kompeten sesuai dengan karakteristik organisasi, visi, misi dan tujuan strategis perusahaan merupakan kemampuan utama (*core competence*) untuk dapat membangun sikap dan perilaku perusahaan yang mampu menghadapi perkembangan di masa depan. Persaingan perusahaan yang meningkat akan memaksakan perusahaan untuk memperhatikan masalah sumber daya manusia di dalam strategi pengembangan perusahaan.

Tercapainya tujuan perusahaan akan sangat tergantung pada bagaimana pegawai dapat mengembangkan kemampuannya baik di bidang manajerial, hubungan antar manusia, maupun teknis operasional. Oleh karena itu, wajar apabila manajemen sumber daya manusia mendapatkan perhatian yang serius dari pimpinan perusahaan. Hal ini terlihat pada program-program dan kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, mulai dari proses penarikan, penempatan, pemeliharaan, pengembangan sampai dengan tujuan untuk meningkatkan keandalan sumber daya manusia yang merupakan faktor penting dalam perusahaan.

Salah satu elemen dalam perusahaan yang sangat penting adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Pengelolaan SDM dari suatu perusahaan sangat mempengaruhi banyak aspek penentu keberhasilan kerja dari perusahaan tersebut. Jika SDM dapat diorganisir dengan baik dengan menempatkan manusia dengan latar belakang kemampuannya pada posisi yang tepat, maka diharapkan perusahaan dapat menjalankan semua proses usahanya dengan lebih baik. Pada era sekarang ini banyak sekali calon pekerja dengan latar belakang yang sama akan tetapi belum tentu sesuai dengan jabatan/posisi yang dibutuhkan. Dengan latar belakang pendidikan yang sama belum tentu mereka memiliki keahlian yang

sama. Keterampilan karyawan juga bisa menambah faktor untuk meningkatkan produktifitas perusahaan. Menurut Muzni Ramanto, Soemarjadi, Wikdati Zahri (1991:2), Kata keterampilan identik dengan kata kecekatan. Orang yang dikatakan terampil adalah orang yang dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar. Akan tetapi, apabila orang tersebut mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat akan tetapi hasilnya tidak sesuai atau salah maka orang tersebut bukanlah orang yang disebut dengan terampil. Dengan begitu menempatkan karyawan sesuai dengan posisi sesuai dengan latar belakang diharapkan karyawan tersebut bisa menjadi pribadi yang terampil dan tidak menghambat produktifitas suatu perusahaan atau instansi tersebut.

Banyak perusahaan biasanya kaku terhadap keputusan yang diambil dalam menempatkan karyawan tersebut pada setiap divisi yang ada. Keputusan ini biasanya dilandasi oleh si karyawan yang melamar pada suatu divisi. Perusahaan hanya melihat profil dan kemampuan seseorang tersebut ketika proses penyeleksian berlangsung maupun dari *Curriculum Vitae* yang dilampirkan oleh si karyawan. Penyeleksian ulang dibutuhkan guna mencari pengetahuan lain pada SDM agar bisa disesuaikan kembali penempatan posisi yang baik agar proses usaha bisa membaik bahkan berkembang pesat. Dengan begitu, tujuan utama dari proses penyeleksian ulang ini, hanya merekomendasikan karyawan untuk di pindahkan atau tetap pada divisi yang sedang dijalani, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara terampil, optimal dan mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan dapat bertahan di perusahaan tersebut dalam waktu yang lama.

Peranan sistem informasi yang telah berkembang saat ini dapat digunakan untuk mendukung proses pengambilan keputusan. Salah satu aplikasi sistem informasi tersebut adalah *Decision Support System (DSS)* atau Sistem Penunjang Keputusan (SPK). Istilah SPK mengacu pada suatu sistem yang memanfaatkan dukungan computer dalam proses pengambilan keputusan. Menurut Turban, SPK merupakan sistem informasi yang berbasis computer yang fleksibel, interaktif dan dapat diadaptasi, yang dikembangkan untuk mendukung solusi masalah manajemen spesifik yang tidak terstruktur. SPK menggunakan data, memberikan antarmuka pengguna yang mudah dan dapat menggabungkan pemikiran pengambilan keputusan (Turban, Sharda & Delen, 2011). Salah satu metode yang dapat digunakan dalam SPK adalah *Profile Matching*. Metode ini merupakan sebuah mekanisme pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat *variable predictor* yang ideal yang harus dimiliki oleh

karyawan. Menurut Rachma (2003:101) *Profile Matching* merupakan suatu proses yang sangat penting dalam manajemen SDM dimana terlebih dahulu ditentukan kompetensi (kemampuan) yang diperlukan oleh suatu jabatan. Kompetensi/kemampuan tersebut haruslah dapat dipenuhi oleh pemegang/calon pemegang jabatan.

Pada penelitian ini metode tersebut menjadi alat untuk menyeleksi kembali karyawan agar ditempatkan di tempat yang produktif, sehingga karyawan bisa memaksimalkan keahlian yang dimiliki dan agar bisa bertahan lama pada perusahaan tersebut. Metode *Profile Matching* ini merupakan proses membandingkan Antara kompetensi individu ke dalam kompetensi divisi atau jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya yang juga sering disebut dengan *gap*, semakin kecil *gap* yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar untuk karyawan dapat menempati divisi atau posisi tersebut. Proses perhitungan *gap* ini dilakukan untuk menentukan poin setiap kriteria dan dicocokkan dengan pembobotan setiap kriteria. Hasil dari proses ini nantinya berupa ranking karyawan yang pantas untuk menempati divisi atau jabatan.

B. Permasalahan

Setelah 3 bulan atau masa training berakhir, biasanya karyawan akan ditempatkan sesuai posisi apa yang karyawan tersebut ajukan. Penilaian karyawan pun masih kurang objektif karena tidak terstruktur dan hanya mengandalkan penilaian pribadi (subjektif) dan hasilnya mau tidak mau pihak management akan menempatkan karyawan tersebut pada posisi yang dilamar tanpa melihat potensi lain yang dimiliki oleh si karyawan tersebut.

Penilaian yang bersifat objektif dilakukan untuk melihat kemampuan karyawan dan sebagai arsip dokumen, namun tidak membuat keputusan karyawan tersebut layak atau tidak pada divisi yang bersangkutan.

Berikut salah satu contoh penilaian objektif yang dilakukan pihak management PasarHosting terhadap para karyawan.

Nama : Reno Anggara Putra
 Departemen : Infrastruktur
 Status saat ini : Kontrak 1 (satu) Tahun

Dengan evaluasi sebagai berikut:

No.	KRITERIA PENILAIAN	NILAI					JUMLAH
		1	2	3	4	5	
1	Mampu menjalin kerjasama yang baik dengan team	1	2	3	4	5	3,45
2	Memiliki keahlian yang menunjang kinerja di Team	1	2	3	4	5	3,45
3	Memiliki analisa yang baik dalam memecahkan masalah klien	1	2	3	4	5	3,45
4	Memiliki semangat dan kemauan belajar yang tinggi	1	2	3	4	5	3,45
5	Menunjukkan tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan	1	2	3	4	5	3,45
(1) : Buruk (2) : Kurang (3) : Cukup (4) : Baik (5) : Sangat Baik							TOTAL
							17,25

KE Simpulan Penilaian :

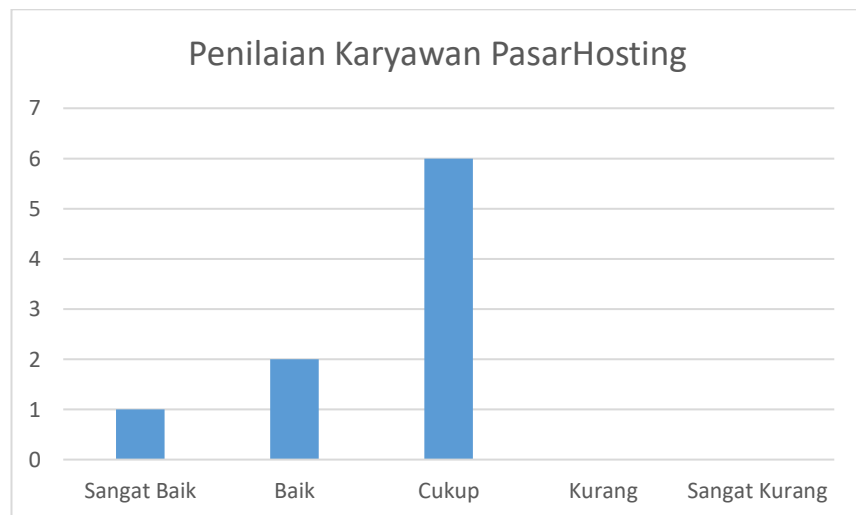
Masa kontrak satu tahun pertama karyawan a/n Reno Anggara Putra berakhir pada tanggal 23 Februari 2017. Dan hasil dari review dari masa percobaan tambahan selama beberapa bulan ini adalah: cukup, dan dilanjutkan menjadi Karyawan Tetap.

KONVERSI	
Jumlah Nilai	Kategori
23 s/d 25	Sangat Baik
20 s/d 22	Baik
15 s/d 19	Cukup
10 s/d 14	Kurang
5 s/d 9	Buruk

Gambar 1.1 Draft Penilaian Karyawan

Berdasarkan draft diatas, karyawan yang bernama Reno Anggara Putra berhasil mendapatkan nilai cukup untuk divisi support. Nilai cukup tersebut diperoleh dari hasil penilaian karyawan lain atas kinerja yang dilakukan.

Berikut grafik data penilaian karyawan PasarHosting.



Gambar 1.2 Penilaian Karyawan PasarHosting

Grafik diatas memperlihatkan bahwa 6 dari 9 karyawan PasarHosting yang ada mendapatkan hasil “Cukup”, sedangkan baiknya karyawan harus mendapatkan hasil “Baik” dalam penilaian tersebut untuk tetap berada pada divisi tersebut.

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan di atas maka dapat diidentifikasi masalah, yaitu:

- a. Dalam proses penempatan karyawan di dalam suatu divisi masih kurang tepat dikarenakan grafik pada gambar 1.2 sebagian besar masih mendapatkan hasil cukup.
- b. Dalam proses penilaian penempatan karyawan di suatu divisi masih kurang efektif dikarenakan hasil survey menunjukkan bahwa karyawan ditempatkan dengan tanpa meninjau ulang kemampuan yang dibutuhkan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, pokok masalah yang dapat diterapkan yaitu belum tepat dan efektif dalam penempatan karyawan PasarHosting pada divisi-divisi tersebut, berikut:

- a. Bagaimana penerapan metode *Profile Matching* untuk menentukan rekomendasi kelayakan karyawan pada suatu divisi.
- b. Seberapa tepat metode *Profile Matching* dalam menentukan rekomendasi kelayakan karyawan pada suatu divisi.
- c. Seberapa efektif aplikasi dalam menentukan rekomendasi penilaian kelayakan karyawan pada suatu divisi.

C. Maksud dan Tujuan

Adapun maksud dari penelitian ini adalah menerapkan metode *Profile Matching* untuk menentukan rekomendasi kelayakan karyawan dalam suatu divisi.

Tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Mendapatkan hasil yang lebih efektif dalam proses penentuan rekomendasi kelayakan karyawan pada suatu divisi.
2. Merancang aplikasi untuk digunakan sebagai penentuan rekomendasi kelayakan karyawan pada suatu divisi.
3. Mengukur tingkat ketepatan dan efektifitas proses penentuan rekomendasi kelayakan karyawan pada suatu divisi

D. Spesifikasi Produk Yang Diharapkan

Produk yang diharapkan dalam pengembangan ini adalah sistem rekomendasi kelayakan karyawan pada suatu divisi di PasarHosting. Dengan menerapkan metode *Profile Matching* untuk menciptakan sistem yang mempermudah dalam menentukan rekomendasi kelayakan karyawan pada suatu divisi.

E. Signifikansi Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam rangka menemukan teknik komputasi penerapan metode *Profile Matching* sebagai rekomendasi kelayakan karyawan dalam suatu divisi. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan mengenai penerapan metode *Profile Matching* sebagai perhitungan kelayakan karyawan. Lalu produk yang dihasilkan bisa digunakan sebagai alat untuk menentukan kelayakan karyawan dalam suatu divisi dan juga bisa alat bantu kebijakan-kebijakan terkait kelayakan karyawan.

F. Asumsi dan Keterbatasan

Penelitian ini didasarkan pada beberapa asumsi, bahwa:

1. Metode yang digunakan bisa lebih tepat dalam menentukan rekomendasi kelayakan divisi untuk karyawan.
2. Aplikasi yang digunakan bisa lebih efektif dalam menentukan rekomendasi kelayakan divisi untuk karyawan.

Penelitian ini juga memiliki beberapa keterbatasan, yaitu:

1. Hanya perusahaan-perusahaan yang memiliki standar divisi umum yang bisa menerapkan sistem ini, karena hanya divisi-divisi yang bersifat setara untuk membandingkan dari beberapa divisi karyawan tersebut.
2. Penelitian ini hanya sebagai rekomendasi pendukung keputusan pihak-pihak yang berperan dalam mengambil keputusan penempatan kerja karyawan.
3. Produk yang dihasilkan kemungkinan belum optimal karena keterbatasan dari peneliti.

G. Definisi Istilah dan Definisi Operational

1. Kelayakan
Tepat atau tidaknya suatu karyawan dalam mengisi posisi pada suatu divisi sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja.
2. Rekomendasi
Acuan bahwa karyawan tersebut harus berada pada divisi dari hasil perhitungan dengan metode *Profile Matching*.
3. Divisi
Bagian kerja yang harus ditempatkan oleh masing-masing karyawan
4. Karyawan
Orang atau objek yang akan ditempatkan pada divisi suatu perusahaan.
5. Aplikasi
Produk yang digunakan untuk menentukan kelayakan rekomendasi karyawan dalam suatu divisi.

[Halaman Ini Sengaja Di Kosongkan]