

# BAB I PENDAHULUAN

Bab pertama merupakan bab pendahuluan, menjelaskan gambaran umum yang terdiri dari latar belakang, perumusan masalah, tujuan, batasan masalah, potensi manfaat yang akan dibahas pada, serta sistematika penulisan penelitian

## I.1 Latar Belakang

Salah satu faktor pendukung tercapainya visi perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aktivitas produktif pada perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset, sehingga diperlukan adanya pengembangan kemampuan untuk mencapai suatu tujuan (Susan, 2019). Sumber daya manusia dapat dijadikan sebagai acuan bagi perusahaan untuk berusaha membangun strategi dengan memanfaatkan akal budinya, seperti mencari cara untuk menghadapi berbagai masalah yang tidak dapat dilakukan oleh sumber daya fisik dan menghasilkan berbagai inovasi menggunakan penalaran manusia (Soemarsono, 2018). Sumber daya manusia dipandang sebagai keseimbangan internal pada suatu perusahaan (seperti tujuan, sasaran, dan kegiatan internal) sehingga dapat membangun produktivitas yang baik (Saretta, 2022).

Maka dari itu diperlukan suatu rancangan untuk menentukan kriteria sumber daya manusia pada perusahaan yang sesuai dengan kebutuhan dan strategi visi misi yang akan dicapai. Untuk menentukan kriteria, biasanya Bagian *Human Resource* (HR) mengidentifikasi kebutuhan dan posisi pekerjaan pada perusahaan terlebih dahulu. Dalam mencari kriteria pada calon pegawai menurut Talenta (2023), Bagian HR suatu perusahaan akan melakukan perbandingan antara persyaratan kriteria yang dibutuhkan dengan kepribadian calon pegawai yang sesuai dengan visi misi serta nilai-nilai organisasi. Selanjutnya Bagian SDM akan melakukan seleksi pada calon pegawai berdasarkan :

- berkas atau dokumen milik calon pegawai seperti *curriculum vitae*, portofolio, ijazah, dan dokumen pendukung lainnya.
- hasil berbagai pengujian seperti psikotes, kemampuan dasar, dan lainnya.
- hasil kegiatan wawancara dengan beberapa pengambil keputusan.

Sedangkan pegawai dapat dilihat kriterianya berdasarkan persyaratan penetapan pegawai atau evaluasi dari pegawai pada perusahaan. Bagian HR akan melakukan analisis terhadap pegawai berdasarkan kualitas kerja, kualifikasi pendidikan, keterampilan teknis atau interpersonal, kepribadian dan sikap, budaya, komitmen serta motivasi, kompetensi diri, kualitas hubungan kerja, kreativitas, kepatuhan pada kebijakan perusahaan, etika kerja dan kecocokan dengan perusahaan (Gatewood et al., 2015).

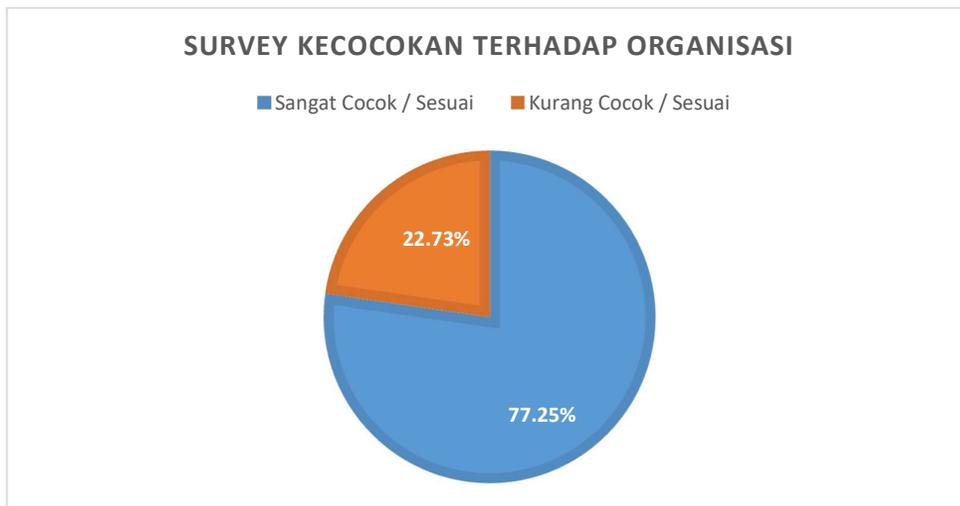
Setelah menentukan kriteria sumber daya manusia dalam perusahaan, langkah selanjutnya adalah memastikan bahwa calon pegawai yang dipilih atau pegawai yang ditetapkan benar-benar cocok dengan nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Beberapa penelitian telah mengembangkan metode pengukuran kecocokan antara calon pegawai atau pegawai dengan organisasi, salah satunya dengan metode uji *person-organization fit*. Metode *person-organization fit* merupakan suatu metode untuk memastikan kesesuaian antara seseorang dengan organisasi yang memiliki karakteristik sepadan untuk memenuhi kebutuhan masing-masing (Sekiguchi, 2004). Konsep metode ini dapat digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana pegawai cocok dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Metode ini dapat diterapkan pada Bagian HR dalam melakukan proses rekrutmen calon pegawai, penempatan pegawai, seleksi pegawai, dan pemeliharaan pegawai (Barrick & Parks-Leduc, 2019). Beberapa penelitian sebelumnya menyebutkan bahwa penerapan metode *person-organization fit* pada suatu perusahaan memiliki dampak positif, beberapa dampak positif tersebut antara lain:

- memiliki komitmen organisasional yang tinggi (Kristof-Brown & Guay, 2011),
- meningkatkan kepuasan kerja (Kristof-Brown et al., 2005),
- memiliki kecenderungan motivasi tinggi dan kinerja yang baik,
- mengurangi tingkat *turnover*.

Menurut laporan tren talenta 2022 dengan judul “The Great X” yang dipublikasikan oleh Michael Page menyatakan bahwa Indonesia merupakan peringkat kedua dari 12 negara Asia Pasifik yang memiliki persentase pegawai terbanyak yang memiliki rencana untuk mengundurkan diri dalam 6 bulan

kedepan. Terdapat persentase sebesar 84% pegawai berencana untuk mengundurkan diri (DataIndonesia, 2022). Beberapa alasan pengunduran diri terencana tersebut adalah 36% pegawai tidak puas dengan gaji saat ini, 22% pegawai tidak merasa puas dengan strategi perusahaan, 15% pegawai tidak cocok dengan budaya perusahaan (MichaelPage, 2022). Sehingga dapat disimpulkan masih banyak pegawai di Indonesia yang belum mempunyai kecocokan terkait perusahaan dimana mereka bekerja.

Tren ini juga mencerminkan kondisi di organisasi Karya Usaha Mandiri Bogor. Karya Usaha Mandiri (KUM) Bogor merupakan suatu lembaga layanan keuangan masyarakat yang dapat membantu para golongan kecil atau menengah dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari. Organisasi berbasis koperasi ini berlokasi di Kota Bogor dan memiliki cabang di Jawa Tengah. KUM telah memiliki SDM dalam jumlah yang cukup banyak. Menurut survei yang telah disebarkan kepada 44 pegawai, ditemukan bahwa 22,72% merasa tidak cocok dengan organisasi dimana pegawai bekerja dapat dilihat pada Gambar I.1.



Gambar I. 1 Survey Kecocokan Terhadap Organisasi

Persoalan ketidakcocokan terhadap organisasi ini dipicu oleh beberapa faktor, di antaranya gaji yang tidak memadai, keterbatasan dalam peningkatan karir, kurangnya penghargaan atau apresiasi, ketidaksesuaian dengan kontrak kerja, serta kekurangan fasilitas seperti asuransi, kendaraan, dan hal-hal lainnya.

Gambar I.2 menunjukkan beberapa alasan pegawai merasa kurang cocok dengan organisasi Karya Usaha Mandiri Bogor.



Gambar I. 2 Alasan Pegawai Merasa Kurang Cocok Dengan Organisasi

Selanjutnya, kami melakukan wawancara dengan salah satu anggota tim Sumber Daya Manusia (SDM) di Karya Usaha Mandiri. Dari wawancara ini, kami memperoleh informasi mengenai mekanisme rekrutmen yang sedang dijalankan. Sampai saat ini, rekrutmen dilakukan melalui tahap administrasi, setelah itu dilakukan wawancara oleh Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) dan juga oleh pimpinan. Meskipun demikian, mekanisme ini dianggap masih belum memadai, karena penilaian terhadap calon pegawai masih sangat tergantung pada persepsi masing-masing anggota tim SDM. Dalam hal ini, tampaknya belum ada kriteria penilaian yang mutlak dan objektif.

Kondisi ini juga menjadi salah satu faktor yang mungkin menjelaskan mengapa banyak pegawai merasa kurang cocok dengan organisasi. Kriteria yang digunakan oleh anggota tim SDM dalam proses seleksi masih didasarkan pada sudut pandang dan interpretasi pribadi masing-masing anggota tim SDM. Akibatnya, proses ini rentan terhadap bias subjektif.

Dengan mengingat tantangan ini, diperlukan solusi yang dapat membantu tim SDM dalam mengatasi masalah ketidakcocokan pegawai dan memperbaiki mekanisme rekrutmen. Salah satu solusi yang diusulkan adalah pengembangan

aplikasi berbasis teknologi yang yang dapat membantu Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pengambilan keputusan, aplikasi ini menyajikan data terukur secara kuantitatif untuk menilai kecocokan calon pegawai atau pegawai dengan organisasi. Penggunaan teknologi dalam manajemen SDM dapat membantu mengurangi bias subjektif, meningkatkan transparansi, dan memastikan kesesuaian pegawai dengan nilai-nilai serta tujuan perusahaan. Seiring dengan perkembangan teknologi dan tren manajemen sumber daya manusia, langkah ini dapat menjadi langkah strategis untuk mencapai pengelolaan SDM yang lebih baik dan mengurangi masalah ketidakcocokan yang dialami oleh pegawai. Diperlukan juga metode untuk melakukan pengukuran kecocokan antara pribadi dengan organisasinya demi mencapai satu tujuan yang utuh bagi organisasi.

Penelitian lebih mendalam akan melakukan analisis dan perancangan sebuah aplikasi yang memiliki kemampuan untuk mengukur atribut pribadi dari calon pegawai potensial di Karya Usaha Mandiri (KUM) Bogor. Aplikasi ini kemudian akan dibandingkan secara kuantitatif dengan persyaratan pekerjaan menggunakan teori *person-organization fit*. Dalam pengembangannya, penelitian ini akan mengadopsi metode *iterative incremental*.

Berdasarkan hasil penelitian, *iterative incremental* dapat memberikan peluang pada pengguna awal untuk beradaptasi dengan teknologi baru dalam langkah-langkah kecil dan terukur, sehingga mereka dapat menghindari perubahan drastis yang mungkin sulit dipahami atau diterapkan dengan cepat (Alshamrani & Bahattab, 2015). Hal ini dikarenakan pengembang melakukan rilis versi awal dari produk yang berisi fungsionalitas inti yang diperlukan. Meskipun sistem belum sepenuhnya selesai, versi awal ini dapat diberikan kepada pelanggan lebih awal untuk digunakan serta lebih mudah untuk paham dalam menggunakan sistem tersebut (Hijazi et al., 2012). Pendekatan ini memungkinkan pengembang untuk lebih responsif terhadap perubahan kebutuhan yang mungkin terjadi. Melalui iterasi berulang secara berkala, perangkat lunak akan dapat berkembang secara adaptif sesuai dengan perubahan dalam lingkungan bisnis, sambil memberikan peluang untuk perbaikan dan penyesuaian berdasarkan umpan balik dari pengguna.

Pada tahap pengujian, metode *black box testing* dan *system usability scale* (SUS) akan digunakan. Metode *black box* merupakan teknik pengujian fungsional, yang berarti pengujian difokuskan pada aspek fungsionalitas perangkat lunak dan merancang skenario pengujian berdasarkan informasi yang tercantum dalam spesifikasi atau dokumentasi (Nidhra, 2012). Penguji dapat berfokus pada *input* yang diberikan pada aplikasi dan *output* yang dihasilkan, serta memeriksa apakah perilaku aplikasi sesuai dengan yang diharapkan sesuai spesifikasi (Kumar et al., 2015). *System usability scale* (SUS) merupakan metode kuesioner yang menjadi standar umum digunakan untuk menilai persepsi pengguna terhadap tingkat kegunaan suatu sistem atau produk (Lewis, 2018). Kuesioner ini membantu mengukur sejauh mana pengguna merasa nyaman dan puas dalam menggunakan suatu sistem atau produk dari segi *usability* (Ependi et al., 2019). Pendekatan pengujian berulang pada setiap iterasi akan membantu dalam mengidentifikasi dan mengatasi masalah sebelum mencapai tahap akhir pengembangan (Kruchten, 2004). Ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas akhir produk serta mengurangi potensi kesalahan atau *bug*.

## **I.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat dibentuk rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apa saja fungsionalitas yang perlu dibuat untuk membantu Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) pengambilan keputusan bagi divisi HR untuk mengukur kecocokan calon pegawai dan pegawai pada organisasi tertentu di Karya Usaha Mandiri Bogor?
2. Bagaimana penerapan metode *iterative incremental* pada pengembangan aplikasi SDM di organisasi Karya Usaha Mandiri Bogor?
3. Bagaimana hasil pengujian aplikasi SDM menggunakan metode *black box testing* dan *system usability scale* (SUS)?

## **I.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah sebelumnya, uraikan tujuan dari penelitian diantaranya :

1. Merancang aplikasi SDM menggunakan *person-organization fit* untuk membantu Bagian Sumber Daya Manusia dalam melakukan pengukuran kecocokan calon pegawai dan pegawai pada Karya Usaha Mandiri Bogor.
2. Menerapkan metode *iterative incremental* pada pengembangan aplikasi SDM di Karya Usaha Mandiri Bogor.
3. Mengetahui hasil pengujian aplikasi SDM menggunakan metode *black box testing* dan *system usability scale (SUS)*.

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

Adapun batasan penelitian dalam perancangan topik penelitian yang akan diangkat diantaranya :

1. Pada penelitian ini hanya akan melakukan implementasi metode *person-organization fit* yang berkaitan dengan metode *person-job* dan *person-environment* pada modul yang berbeda.
2. Jenis *Assessment* yang akan digunakan pada penelitian ini hanya fokus pada pengujian '*Assessment Profile*' yang berlandaskan teori *person-organization fit*.
3. Penelitian yang dikembangkan nantinya akan diterapkan hanya untuk Karya Usaha Mandiri (KUM) Bogor.
4. Pengembangan aplikasi berbasis *web* menggunakan *framework Yii2*.

#### **I.5 Manfaat Penelitian**

Setelah didapatkan berbagai unsur yang telah dipaparkan dapat dijadikan suatu manfaat bagi beberapa pihak yaitu :

- a. Bagi mahasiswa, penelitian ini bermanfaat untuk implementasi keilmuan di bidang sistem informasi pada proses pembuatan aplikasi, analisis permasalahan pada studi kasus, hingga pengujian aplikasi menggunakan metode tertentu.
- b. Bagi *Telkom University*, penelitian ini bermanfaat untuk menambah gagasan penelitian baru yang memperluas cakupan penelitian di lingkungan kampus.

- c. KUM Bogor, penelitian ini bermanfaat dalam meningkatkan efisiensi dalam proses penempatan pegawai serta meningkatkan akurasi penempatan antara pegawai dan organisasi.
- d. Bagi peneliti lain yang bergerak dalam pengembangan aplikasi SDM, penelitian ini bermanfaat sebagai salah satu referensi untuk pengembangan aplikasi SDM pada studi kasus lain.

## **I.6 Sistematika Penulisan**

Berikut ini terdapat penjelasan sistematika penulisan yang diterapkan pada penelitian, diantaranya :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan membahas terkait latar belakang penelitian, permasalahan masalah, tujuan penelitian, batasan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini terdiri dari kajian literatur yang relevan sebagai pendukung penelitian dan beberapa hasil penelitian terdahulu yang dapat dijadikan referensi untuk pengembangan aplikasi

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini membahas terkait kerangka berfikir, sistematika penyelesaian masalah, pengumpulan data, pengembangan produk, metode evaluasi, alasan pemilihan metode penelitian.

### **BAB IV ANALISIS DAN PERANCANGAN**

Pada bab ini akan menguraikan analisis terkait permasalahan yang terjadi pada studi kasus penelitian dan usulan. Dimulai dari analisis proses bisnis, analisis *matching formula*, analisis kebutuhan fungsional, analisis aktor, *use case diagram*, *activity diagram*, *class diagram*, *sequence diagram*, dan *entity relationship diagram (ERD)*.

## **BAB V      IMPLEMENTASI DAN PENGUJIAN**

Pada bab ini berisi tentang implementasi dari hasil rancangan yang telah dibuat berupa implementasi metode *fit formula* dan aplikasi. Selain itu terdapat pengujian aplikasi menggunakan *black box testing* dan *system usability scale*.

## **BAB VI      KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab terakhir akan diuraikan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dibuat dan saran yang dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.