



### **Hak cipta dan penggunaan kembali:**

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

### **Copyright and reuse:**

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sistem pendukung keputusan merupakan sebuah sistem yang mampu memberikan kemampuan pemecahan masalah untuk permasalahan semi terstruktur dan tidak terstruktur dengan cara memberikan informasi ataupun usulan menuju pada keputusan tertentu. Keberadaan sistem pendukung keputusan pada perusahaan atau organisasi akan menghasilkan keluaran yang mengkalkulasi data-data sebagaimana pertimbangan seorang pengambil keputusan, sehingga mempermudah pengambilan keputusan (Dwijaya, 2010).

Pengambilan keputusan penempatan jabatan secara manual telah diterapkan oleh Kompas Gramedia. Kompas Gramedia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang media massa, yang memiliki beberapa anak perusahaan atau unit bisnis. Di dalam Kompas Gramedia terdapat bisnis unit *Corporate Human Resources* (CHR) yang bertugas dalam pengelolaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) mulai dari perekrutan karyawan, mengurus kontrak kerja, mengurus tunjangan dan hak karyawan serta meninjau perkembangan karyawan (Kompas Gramedia, 2019).

Menurut Indra (2017) selaku *Business Analyst Process Superintendent* di CHR Kompas Gramedia proses penempatan jabatan di Kompas Gramedia masih menggunakan cara manual. Bila ada jabatan kosong, maka akan diadakan proses penempatan jabatan. Terlebih dahulu mencari dari bawahan jabatan tersebut, dilihat penilaian kinerja, hasil kompetensi serta performance. Penilaian kinerja dapat dilihat melalui *KG impact* atau biasa disebut *balance score card*. Kemudian

hasil kompetensi dapat dilihat melalui hasil *assessment* dari karyawan. Setelah *requirement* dan *achievement* dari karyawan dilihat, maka akan ditentukan yang paling cocok, lalu diberikan peranking-an. Setelah itu keputusan untuk menempati jabatan kosong tersebut akan diberikan kepada pemegang keputusan (Indra, 2017).

Jangka waktu hingga penempatan jabatan secara manual memakan waktu selama kurang lebih satu atau dua bulan dan dianggap tidak efisien menurut Indra (2017) selaku *Business Analyst Process Superintendent* di CHR Kompas Gramedia. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, maka dapat diselesaikan dengan menggunakan Sistem Pendukung Keputusan (SPK), yang memberikan alternatif pilihan kepada pengguna (Sri Winiarti & Ulfah Yuraida, 2009). Metode yang digunakan pada Sistem Pendukung Keputusan (SPK) ini adalah metode Profile Matching dan metode Analytical Hierarchy Process (AHP).

Metode *Profile Matching* digunakan untuk memberikan penilaian, penentuan gap, dan pembobotan kriteria. Sedangkan metode AHP digunakan untuk menghitung matrik perbandingan berpasangan, eigen, skala prioritas, eigen maksimal, *consistency index* (CI) dan *consistency ratio* (CR). AHP dapat memecahkan masalah yang sangat kompleks dengan jumlah kriteria yang banyak, sehingga dapat dimanfaatkan sebagai metode sistem pendukung keputusan penempatan jabatan dengan banyak kriteria (Mufid, 2014). Perancangan dan pembangunan sistem penempatan jabatan menggunakan metode *Profile Matching* dan AHP ini hanya diimplementasikan di lingkungan internal Kompas Gramedia, yaitu CHR Kompas Gramedia, karena konten dan *field* yang tersimpan dalam

*database* seperti kriteria, jabatan dan data-data lain sesuai dengan SOP (*Standard Operating Procedure*) dari pihak HR Kompas Gramedia (Indra, 2017).

Metode *Profile Matching* telah dilakukan sebelumnya oleh Udyana (2010) dengan membangun sistem pendukung keputusan perencanaan karir dan pemilihan karyawan berprestasi. Penelitian ini dilakukan karena menurut Udyana (2010), dalam perencanaan karir maupun menentukan karyawan yang berprestasi sering mengalami kesulitan dikarenakan pengajuan calon pemegang jabatan yang sesuai dengan cara pencocokan maupun profil jabatan untuk perencanaan karir kurang terdefinisi dengan baik (Ariantono, 2015).

Dari beberapa penelitian yang pernah dilakukan tersebut, untuk membantu proses pengembangan karyawan di unit CHR, menghemat waktu, mengurangi faktor subyektifitas serta mengurangi faktor *human error*, maka akan dirancang suatu sistem pendukung keputusan penempatan jabatan yang memanfaatkan metode *Profile Matching* dan AHP (*Analytical Hierarchy Process*). Sistem penempatan jabatan menggunakan metode *Profile Matching* dan AHP di CHR Kompas Gramedia ini akan bekerja secara otomatis mencarikan calon pemegang jabatan dari unit tertentu untuk mengisi jabatan yang akan digantikan seperti jabatan struktural di dalam perusahaan yang telah ditentukan oleh pihak *Corporate Human Resources* di Kompas Gramedia (Indra, 2017).

Evaluasi dari sistem ini menggunakan metode *Technology Acceptance Model* (TAM) untuk mengukur tingkat penerimaan aplikasi dengan *Perceived of Usefulness* dan *Perceived Ease of Use*. Sistem penempatan jabatan ini dirancang dengan menggunakan bahasa pemrograman PHP dan *database* PHPMyAdmin dan dilakukan visualisasi dari rancangan yang telah dibuat dengan menambahkan

struktur *HyperText Markup Language* (HTML) yang dilengkapi dengan *style* pada dokumen *Cascading Style Sheets* (CSS) serta *interaction* yang dihasilkan dengan adanya penambahan jQuery dan *asynchronous JavaScript and XML* (AJAX).

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan belakang yang dijelaskan di atas, maka masalah yang dirumuskan adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana merancang dan membangun sistem pendukung keputusan penempatan jabatan dengan menggunakan metode *Profile Matching* dan AHP ?
- b. Bagaimana tingkat *Perceived of Usefulness* dan *Perceived Ease of Use* terhadap sistem pendukung keputusan penempatan jabatan menggunakan metode *Profile Matching* dan AHP di CHR Kompas Gramedia ?

## 1.3 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Sistem pendukung keputusan hanya digunakan untuk jabatan-jabatan struktural, bukan jabatan fungsional.
- b. Kriteria yang digunakan pada sistem pendukung keputusan penempatan jabatan ini adalah nilai kompetensi dan nilai PK (Penilaian Kinerja).

## 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah merancang dan membangun sistem pendukung keputusan penempatan jabatan dengan metode *Profile Matching* dan AHP di CHR Kompas Gramedia.

Selain merancang dan membangun, juga bertujuan untuk mengukur tingkat *Perceived of Usefulness* dan *Perceived Ease of Use* terhadap sistem pendukung keputusan penempatan jabatan menggunakan metode *Profile Matching* dan AHP di CHR Kompas Gramedia.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari perancangan dan pembangunan sistem pendukung keputusan penempatan jabatan dengan metode *Profile Matching* dan AHP dalam penelitian ini adalah dapat mempermudah mengambil keputusan dalam penempatan jabatan di CHR Kompas Gramedia.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan yang digunakan dalam penyajian laporan skripsi ini adalah sebagai berikut.

## **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan yang dilakukan dalam penelitian ini.

## **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini menjelaskan uraian teori yang digunakan pada penelitian ini. Teori-teori yang dibahas adalah Sistem Pendukung Keputusan, metode Profile Matching, proses perhitungan metode *Profile Matching*, metode AHP (*Analytical Hierarchy Process*), aksioma-aksioma metode AHP, hirarki dalam metode AHP, tahapan-tahapan metode AHP, CHR Kompas Gramedia, jabatan struktural dalam CHR Kompas Gramedia dan metode TAM (*Technology Acceptance Model*).

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN DAN PERANCANGAN SISTEM

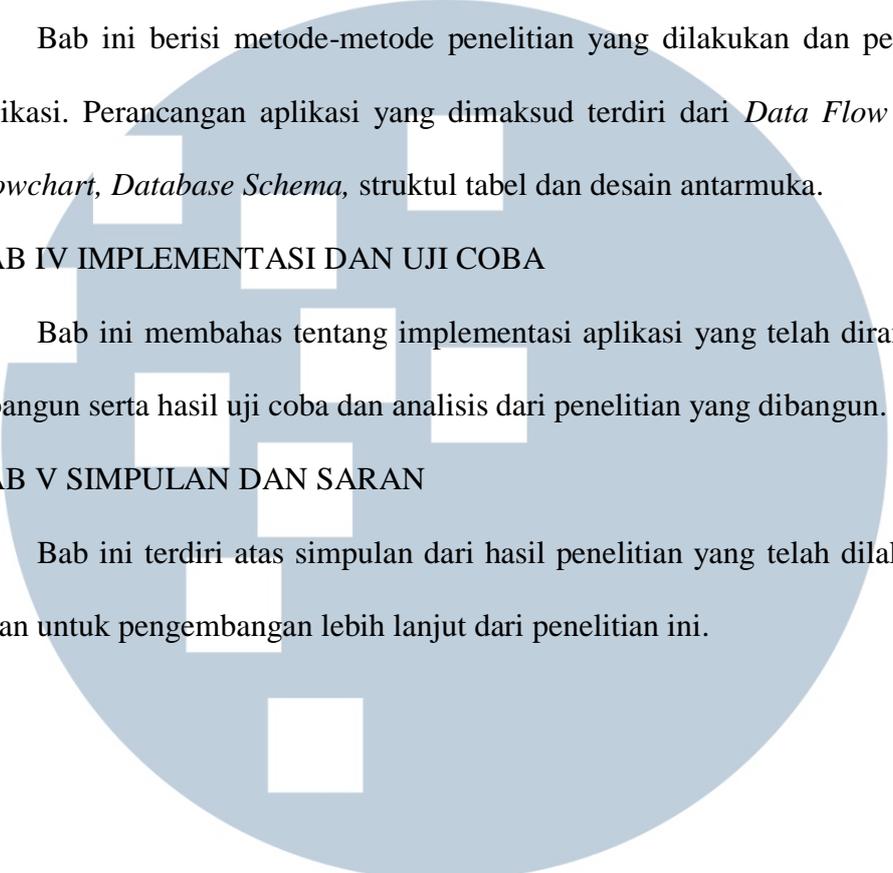
Bab ini berisi metode-metode penelitian yang dilakukan dan perancangan aplikasi. Perancangan aplikasi yang dimaksud terdiri dari *Data Flow Diagram*, *Flowchart*, *Database Schema*, struktur tabel dan desain antarmuka.

### BAB IV IMPLEMENTASI DAN UJI COBA

Bab ini membahas tentang implementasi aplikasi yang telah dirancang dan dibangun serta hasil uji coba dan analisis dari penelitian yang dibangun.

### BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini terdiri atas simpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan saran untuk pengembangan lebih lanjut dari penelitian ini.



# UMN

UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA