



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

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sebuah kemampuan yang terdapat dalam suatu individu untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang mampu mengelola potensi dari dalam maupun luar dirinya untuk mencapai kesejahteraan kehidupan yang seimbang dan berkelanjutan.

Sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mendukung produktivitasnya agar aktivitas dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan sempurna. Sumber daya manusia yang kompeten merupakan salah satu kunci keberhasilan untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas dan terampil dalam menghadapi persaingan dengan daya saing yang tinggi.

Masalah sumber daya manusia masih menjadi pertimbangan bagi perusahaan dalam menghadapi dunia bisnis yang semakin berkembang. Sumber daya manusia menjadi peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Tanpa adanya sumber daya yang handal, sarana maupun prasarana perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Hal ini membuktikan bahwa sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan dan harus diperhatikan sejak awal untuk menghindari hal yang tidak diinginkan.

Pada zaman sekarang ini, peran sumber daya manusia memiliki tingkat kepentingan yang lebih tinggi dibandingkan dengan masa lalu. Dalam pemikiran

perusahaan yang terus berkembang, sumber daya manusia dianggap sebagai aset dan salah satu faktor kunci keberhasilan bagi sebuah perusahaan.

Salah satu dasar kekhawatiran yang timbul atas sumber daya manusia yaitu kurang tepatnya pemilihan sumber daya yang dapat memicu menurunnya performa perusahaan. Pada awalnya mungkin terdapat berbagai macam kriteria yang harus dipenuhi sebelum menjadikan sumber daya tersebut sebagai suatu aset perusahaan. Tetapi seperti diketahui, terdapat banyak sifat kualitatif yang mungkin tidak terukur secara mendetail sehingga terdapat berbagai variabel yang mungkin tidak terdeteksi di awal. Dengan adanya pendekatan yang lebih mendetail di awal, diharapkan hal seperti ini dapat diatasi. Pendekatan menggunakan metode *fuzzy logic* diharapkan dapat memberikan informasi yang tepat dan akurat untuk membantu melakukan pengambilan keputusan yang cepat dan bermakna.

Konsep dan pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia penting untuk diketahui oleh perusahaan. Saat melakukan manajemen sumber daya, diharapkan perusahaan tidak melakukan kesalahan perekrutan pegawai seperti :

- Mempekerjakan pegawai yang salah
- *Turnover* yang tinggi terhadap pegawai
- Mempekerjakan pegawai yang tidak bekerja dengan baik
- Membuang waktu dengan melakukan *interviews* yang tidak bermakna

Untuk mengatasi masalah di atas, maka diperlukan pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia. Tanpa adanya pengetahuan tersebut, maka tidaklah jarang suatu perusahaan melakukan kegiatan di atas yang secara tidak langsung mempengaruhi aktivitas dan performa perusahaan. Pada penelitian ini, nilai-nilai

kekurangan di atas bisa diminimalisir sehingga perusahaan bisa beraktivitas lebih optimal.

Penelitian serupa sebelumnya mengenai sumber daya manusia pernah dilakukan oleh Robert Fuller, Lourdes Canos-Daros dan Maria-Jose Canos-Daros (2012) dalam “*Transparent fuzzy logic based methods for some human resources problems*”. Selain itu Paska Marto Hasugian (2012) juga pernah melakukan penelitian dalam “*Fuzzy Multiple Attribute Decision Making untuk Menentukan Tenaga Kerja Dengan Metode Simple Additive Weighting*” melalui studi kasus yang serupa untuk menentukan tenaga kerja yang berkualitas.

Penelitian dilakukan dengan melakukan studi kasus terhadap perusahaan Jakarta Copy Center. Di mana Perusahaan yang dipilih untuk dijadikan studi kasus bergerak di bidang pelayanan jasa, khususnya dalam bidang layanan dokumen. Jakarta Copy Center memiliki beberapa jenis bidang pekerjaan seperti multimedia (desain dan *printing*), *photo copy*, percetakan, *finishing* (penjilidan), administrasi, *cleaning service*, dan lain lain. Setiap kandidat pegawai akan memasuki masa uji coba, dimana setelah melewati masa uji coba tersebut pegawai dapat memasuki posisi yang sesuai dengan minat dan kemampuannya.

Masa uji coba dilakukan kurang lebih selama tiga bulan, dimana setiap pegawai baru akan dibekali dengan pengajaran, baik teori maupun praktik terlebih dahulu oleh senior dari setiap bidangnya. Kandidat pegawai akan dipindah ke posisi lainnya selama masa percobaan tersebut, sehingga setiap pegawai baru akan mengetahui berbagai jenis pekerjaan dalam perusahaan tersebut. Penilaian selama masa uji coba akan dirangkum,

dinilai dan ditentukan oleh perusahaan apakah dapat memasuki posisi yang tersedia atau tidak.

Pengalokasian pegawai ditentukan menurut kemampuan dan hasil penilaian oleh perusahaan pada masa uji coba, terkait kemampuan teori, praktik dan sifat dari kandidat pegawai tersebut. Hal inilah yang akan menjadi *input* dari metode *fuzzy logic* yang kemudian akan diproses dan menghasilkan rangkuman pengukuran penilaian kinerja calon pegawai mencakup seluruh bidang pada perusahaan, sehingga proses pengalokasian pegawai dapat dilakukan lebih cepat dan optimal. Rangkuman dari penilaian tersebut akan bersifat baku, karena setiap calon pegawai baru maupun pegawai lama akan mendapatkan penilaian yang sama.

Hal ini akan menjadi standarisasi yang harus terpenuhi oleh seluruh pegawai. Disamping itu, rangkuman penilaian ini juga dapat digunakan secara berkala untuk melihat perkembangan sumber daya manusia. Selain itu, penilaian juga dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi perusahaan untuk melakukan analisa dan pengambilan keputusan lainnya seperti pemberian *reward*, kenaikan jabatan, pemutusan gaji pegawai, dan lain sebagainya yang dapat mendukung kesejahteraan hidup dari sisi pegawai perusahaan.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, masalah yang dirumuskan adalah bagaimana pengambilan keputusan untuk mengalokasikan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan menggunakan metode *fuzzy logic*. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi pengetahuan terhadap pegawai yang lebih meluas, baik dari sisi kemampuan,

performa dan hal lain sebagainya. Hal ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan seperti untuk menempatkan posisi yang tepat bagi sumber dayanya, mengetahui tolak ukur yang akurat, menganalisa *reward* yang pantas diberikan terhadap sumber daya melalui kinerja, mengetahui kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu, dan hal-hal lain yang dianggap dapat menjadi bahan pertimbangan lainnya.

Penelitian ini akan meneliti bagaimana metode *fuzzy logic* diterapkan pada pembangunan aplikasi pembantu pengambilan keputusan untuk pengalokasian pegawai pada suatu perusahaan.

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk membatasi ruang lingkup penelitian, sistem ini akan berpusat pada algoritma *Fuzzy Logic*, dimana sistem manajemen sumber daya manusia berbasis PHP ini diharapkan dapat memberikan hasil bahan pertimbangan yang akurat terhadap kinerja pegawai (sumber daya manusia).

Penelitian akan diterapkan pada aplikasi berbasis PHP dan diperlukan *input* data yang didapatkan melalui *in-depth interview* pada perusahaan yang dipilih. *In-depth interview* dilakukan untuk mengetahui kasus dan persoalan yang terdapat dalam suatu perusahaan, khususnya di bidang sumber daya manusia. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan informasi terkait seputar jenis pekerjaan yang tersedia, spesifikasi kemampuan yang harus terpenuhi, standarisasi penilaian kinerja pegawai, pengetahuan dasar mengenai pekerjaan, dan hal lain sebagainya yang kemudian akan digunakan sebagai bahan masukan dalam metode *fuzzy logic*.

Selain itu, penelitian ini juga memberikan alternatif solusi yang dapat dihasilkan melalui kriteria penilaian yang ada pada perusahaan.

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian bertujuan untuk mengimplementasikan algoritma *Fuzzy Logic* pada sistem manajemen sumber daya manusia berbasis PHP, sehingga dengan sistem ini diharapkan suatu perusahaan dapat menentukan alokasi pegawai terhadap sumber daya perusahaan melalui pengambilan keputusan yang akurat.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini yaitu adanya rekomendasi yang sesuai dan dapat dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan atas sumber daya manusia yang tersedia dalam suatu kasus tertentu. Di samping itu, dengan adanya standarisasi yang baku, maka penilaian akan lebih cepat, mudah dan efisien. Hal ini bertujuan untuk mengoptimalkan performa perusahaan sehingga aktivitasnya bisa lebih produktif, khususnya dari sisi manajemen sumber daya manusia yang tersedia.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam skripsi ini terdiri dari :

- **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang permasalahan yang akan diselesaikan dengan menggunakan metode *fuzzy logic*, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penyusunan laporan

- **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi tentang landasan teori yang digunakan dalam penyusunan, perancangan dan pengembangan aplikasi.

- **BAB III METODE DAN PERANCANGAN APLIKASI**

Bab ini berisi tentang metode penelitian, perancangan aplikasi (*flowchart* diagram, *data flow* diagram, *entity relationship* diagram, struktur tabel dan desain antar muka).

- **BAB IV IMPLEMENTASI DAN UJI COBA**

Bab ini berisi mengenai spesifikasi sistem yang digunakan untuk menjalankan aplikasi, implementasi dan hasil pengujian atas aplikasi yang dibangun.

- **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi tentang kesimpulan yang didapat berdasarkan hasil implementasi dan pengujian aplikasi, serta saran yang dapat digunakan untuk pengembangan aplikasi lebih lanjut.