

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kemajuan dari sisi Sumber Daya Manusia (SDM) di sebuah instansi / perusahaan banyak dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya, yaitu karyawan yang berkarya dan mengabdikan dalam suatu instansi / perusahaan. Peremajaan kualitas bekerja pada Sumber Daya Manusia (SDM) bisa dilakukan dengan cara pemberian pelatihan bagi setiap pekerja.

Kualitas Sumber Daya Manusia yang baik akan menghasilkan suatu pekerjaan yang baik bagi instansi / perusahaan dan juga mendukung tercapainya target kinerja yang didapat (Gunawan H. F., 2016). Permasalahan yang sering dihadapi dalam menentukan kandidat karyawan terbaik salah satunya adalah penilaian tidak objektif karena tidak memiliki standar penilaian, tidak adanya transparansi terhadap kriteria dan bobot penilaian sehingga terkadang memunculkan pertanyaan dan ketidakjelasan, hal ini akan mengganggu stabilitas kerja di sebuah instansi / perusahaan tersebut (Haryanti, 2018). Agar dapat memotivasi karyawan / pegawai untuk memberikan sebuah kinerja yang terbaik bagi sebuah instansi / perusahaan, sehingga karyawan yang terpilih menjadi tolak ukur prestasi bagi karyawan lain agar memicu kinerja yang lebih baik dari sebelumnya.

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gresik memiliki jumlah pegawai hingga 65 pegawai yang diantaranya adalah 20 Pegawai Negeri atau biasa disebut dengan ASN dan 45 Tenaga Harian Lepas (THL) atau biasa disebut dengan Pegawai Non ASN. Masalah muncul pada kualitas Tenaga Harian Lepas (THL) yang telah memberikan kontribusi lebih pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gresik sebagai mana Tenaga Harian Lepas (THL) melebihi uraian tugas yang telah ditentukan oleh Surat Perjanjian Kerja tahunan, Tenaga Harian Lepas (THL) yang giat bekerja atau dengan kinerja yang buruk terlihat sama. Penilaian Kinerja bagi Tenaga Harian Lepas (THL) dimaksudkan untuk menghasilkan produktivitas, persaingan yang adil dan sehat antar pegawai, meningkatkan semangat kerja, meminimalisir sebuah kesalahan pekerjaan (*error rate*) dan juga menjaga kualitas bekerja ini sebagai bahan pertimbangan bagian kepegawain dengan atasan untuk pengkuran pegawai.

Penelitian dilakukan dengan menentukan aspek dan sub aspek, serta mencari nilai bobot untuk setiap sub aspek, mencari GAP antara profil dengan keadaan data dari karyawan. Penentuan pemilihan Tenaga Harian Lepas (THL) dapat menggunakan metode *Simple*

Additive Weighting (SAW), metode *Analytic Hierarchy Process (AHP)* dan metode *Profile Matching*, tetapi pada penelitian saat ini metode yang digunakan adalah metode *profile matching* karena sesuai dengan data dan perhitungan yang telah dilakukan. Dengan menggunakan metode *profile matching*, ditentukan persentase kedua unsur aspek dan ditotal, kemudian dilakukan proses perankingan yang akan menentukan alternatif yang optimal, yaitu karyawan terbaik. Adapun aspek penilai untuk memberikan pemilihan Tenaga Harian Lepas (THL) terbagi menjadi 4 yaitu : Aspek Kecerdasan, Aspek Sikap Kerja, Aspek Perilaku dan Aspek Penalti.

Metode *Profile Matching* merupakan sebuah metode penelitian yang mengasumsikan bahwa terdapat suatu variabel prediktor ideal yang harus dipenuhi oleh subjek yang akan diteliti, bukan tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dicapai. Oleh karena itu penulis memilih penelitian sistem pendukung keputusan menggunakan metode *Profile Matching* untuk membantu dan menguji apakah metode Profile Matching dapat memecahkan masalah-masalah yang terkait dengan hal pengambilan keputusan. Berdasarkan permasalahan yang ada maka penulis akan membuat suatu sistem komputer dengan judul : “Sistem Pendukung Keputusan Perhitungan untuk Tunjangan Tenaga Harian Lepas dengan Metode Profile Matching (**Studi Kasus : Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gresik**)”.

1.2. Rumusan Masalah

Adapun Perumusan Masalah pada penelitian ini :

1. Bagaimana implementasi metode profile matching untuk penentuan Tenaga Harian Lepas (THL) terbaik pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gresik?
2. Bagaimana rancang bangun sistem penentuan Tenaga Harian Lepas (THL) terbaik menggunakan profile matching dengan metode *prototype*?

1.3. Pembatasan Masalah

1. Pembatasan masalah pada penelitian ini menggunakan metode Profile Matching.
2. Data yang dipakai pada penelitian ini adalah data tahun 2021 yang terdapat pada Kasubag Umum Kepegawaian.
3. Kriteria yang digunakan pada penelitian meliputi 4 aspek yaitu : aspek kecerdasan, aspek sikap kerja, aspek perilaku dan aspek penalti.

1.4. Tujuan

Adapun tujuan dari perumusan masalah tersebut adalah :

1. Implementasi metode profile matching digunakan untuk menghitung Tenaga Harian Lepas (THL) terbaik guna diberikan rekomendasi kepada Kepala Dinas / Kepala Bidang terkait.
2. Metode rancang bangun sistem yang digunakan pada penelitian adalah metode *Prototype* dikarenakan khas sebagai model revolusioner.

1.5. Manfaat

1. Bagi Penulis

1. Untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar strata satu Fakultas Teknik Jurusan Teknik Informatika Universitas Muhammadiyah Gresik
2. Menambah wawasan penulis tentang teknologi informasi khususnya pada ruang lingkup sistem informasi kearsipan dinamis

2. Bagi Pemerintahan

Dengan penelitian yang dilakukan ini, Pemerintah khususnya di Bagian Badan Kepegawaian Daerah dapat memanfaatkan aplikasi ini untuk menialai kinerja Tenaga Harian Lepas (THL) agar dapat memberikan tunjangan secara berkala agar terciptanya pemerintahan yang akuntabel, efektif dan efisien.

3. Bagi Pekerja

Dengan adanya penelitian yang dilakukan, diharapkan bisa membuat pekerja :

1. Mempermudah penilaian yang dibuat oleh dinas yang ditempatkan.
2. Mempermudah tugas dan fungsi setiap pekerja.
3. Mempermudah evaluasi pekerja dalam tugasnya.

1.6. Metode Penelitian

1.6.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gresik Provinsi Jawa Timur.

1.6.2. Metode Pengembangan Sistem

Model yang digunakan pada pengembangan sistem yaitu model *prototype*, dimana pengembangan sistem memiliki definisi sebagai aktivitas untuk menghasilkan sistem informasi berbasis komputer untuk menyelesaikan persoalan organisasi atau memanfaatkan

kesempatan (*opportunities*) yang timbul (Wahyudin & Rahayu, 2020).



Gambar 1.1 Model Prototype

1.6.3. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan / pengambilan data yang dilakukan oleh peneliti adalah :

a. Observasi

Observasi atau biasa disebut pengamatan yang dilakukan oleh peneliti dilaksanakan dengan lokasi di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gresik berkaitan dengan penilaian tenaga harian lepas untuk evaluasi tahunan.

b. Dokumentasi

Pengumpulan data yang dilakukan selain observasi adalah dokumentasi, dimana dokumen yang dimiliki dan disediakan oleh Dinas Perpustakaan dan Kearsipan yang telah masuk kriteria – kriteria.

1.7. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan serta tersusunnya pembuatan skripsi penulis akan membagi cara sistematika penulisan dalam 5 (lima) bab, setiap bab yang ditulis saling berhubungan antar satu sama lain, maka dari hal tersebut penting sekali penulisan. Adapun sistematika penulisan adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan terkait latar belakang masalah, rumusan masalah, manfaat serta tujuan penelitian. Metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini menjelaskan terkait teoritis analisa dan perancangan sistem, teori yang relevan dengan permasalahan dan daftar pustaka dari penelitian yang terdahulu

BAB III ANALISA DAN RANCANGAN SISTEM

Bab ini menjelaskan lebih detail terkait metode untuk analisa sistem yang digunakan penulis dengan data dan rancangan sistem halaman antar muka sistem.

BAB IV HASIL DAN IMPLEMETASI SISTEM

Hasil dari Bab III akan dituangkan pada bab ini, dimana bab ini membahas terkait sistem yang telah menjadi *prototype* untuk bisa diuji coba pada khalayak dengan implementasi sistem.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir dalam penulisan skripsi yang berisi tentang hasil dari kesimpulan yang telah dilakukan. Bab ini berisi saransaran secara keseluruhan sehingga sistem yang telah dibuat dapat dikembangkan menjadi sistem yang lebih baik atau sistem yang lebih besar.