

Bab 1

Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

PT Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) adalah perusahaan yang mengelola tenaga kerja, menawarkan beragam layanan dan produk sejak tahun 1999. PKSS, yang dikelola oleh Yayasan Kesejahteraan Pekerja Bank Rakyat Indonesia (YKP BRI) dan Dana Pensiun Bank Rakyat Indonesia (DP BRI), berfokus pada manajemen tenaga kerja. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam kemajuan setiap organisasi atau perusahaan. Seiring dengan meningkatnya keinginan perusahaan untuk terus meningkatkan profitabilitas, semakin banyak pula tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh para karyawan. (Sekarningrum, 2020). Di setiap perusahaan atau organisasi, peran komponen manusia sangat dominan dalam mendorong kemajuan perusahaan ke arah yang lebih maju. Semakin besar keinginan perusahaan untuk meningkatkan profit, semakin banyak tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh para karyawan (Rinanda, 2018).

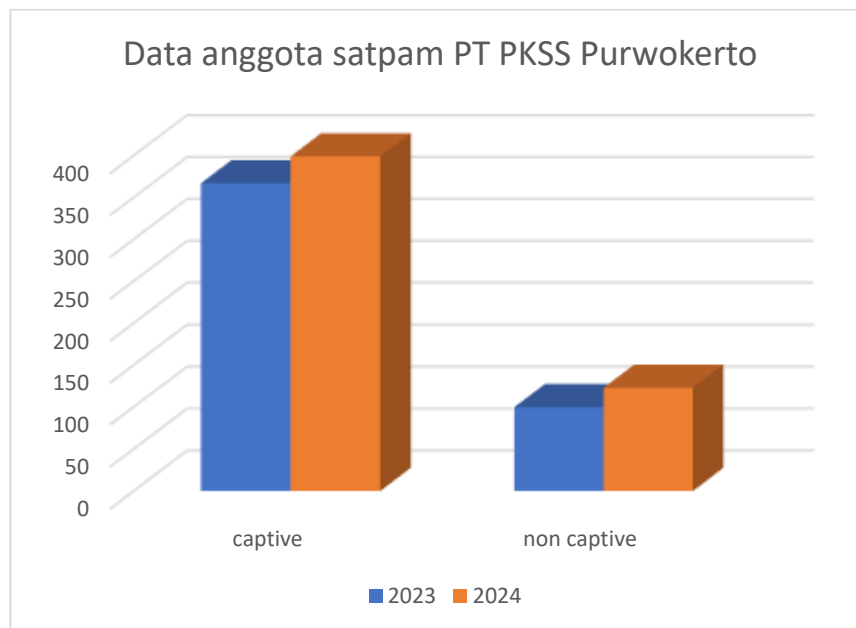
PT PKSS Purwokerto merupakan salah satu perusahaan yang menyediakan SDM Satpam. Satpam atau petugas keamanan merupakan sumber daya manusia yang memainkan peran penting dalam menjaga keamanan dan ketertiban di lingkungan kerja. Semakin meningkatnya jumlah pendaftar satpam di PT PKSS Purwokerto menyebabkan penilaian kinerja satpam yang hanya dilakukan oleh seorang staff admin menjadi lebih lama dalam mengevaluasinya. Mengingat pentingnya peran mereka, penilaian kinerja yang akurat dan adil menjadi krusial.

Di era digital dan globalisasi saat ini, kemajuan teknologi informasi telah berdampak besar pada berbagai sektor, termasuk manajemen sumber daya manusia. Salah satu tantangan utama yang dihadapi perusahaan adalah menilai kinerja karyawan secara objektif dan transparan. Penilaian kinerja yang dapat membantu perusahaan dalam membuat keputusan strategis (Lhokseumawe et al., 2020). Pemilihan penggunaan sistem pendukung keputusan dalam penelitian ini

didasarkan pada kebutuhan untuk meningkatkan kualitas dan efisiensi pengambilan keputusan. Dengan integrasi metode *Profile Matching*, SPK ini juga dapat menyajikan hasil perbandingan yang akurat antara kriteria ideal yang ditentukan perusahaan dengan performa nyata setiap individu. SPK memungkinkan pengolahan data secara sistematis dan objektif, sehingga hasil evaluasi tidak lagi bergantung pada persepsi individu atau proses manual yang rawan kesalahan. Selain itu, SPK mampu mengelola dan menganalisis data kinerja satpam dalam jumlah besar dengan waktu yang lebih singkat.

Dalam manajemen sumber daya manusia, *Profile Matching* adalah proses yang sangat penting yang menentukan kemampuan yang diperlukan untuk posisi tertentu. *Profile matching* adalah proses membandingkan kemampuan seseorang dengan kemampuan yang dibutuhkan untuk posisi tertentu, sehingga dapat diketahui perbedaan kemampuan mereka. Semakin kecil gap yang dihasilkan, semakin besar peluang untuk pegawai yang cocok untuk posisi tersebut (Joko, 2020). *Profile Matching* memungkinkan penilaian berdasarkan data yang konkret dan dapat diukur, yang mengurangi bias dan subjektivitas dalam proses evaluasi.

Penilaian kinerja satpam untuk menentukan kelanjutan kontrak di PT PKSS Purwokerto dilakukan setiap bulan November karena kontrak kerja satpam habis di bulan Desember. Keanggotaan satpam di PT PKSS terdapat 2 jenis pembagian tugas yaitu, *captive* dan *non- captive*. *Captive* yaitu anggota satpam yang ditugaskan di kantor bank BRI, sedangkan *non-captive* yaitu anggota satpam yang ditugaskan di luar kantor BRI. Penilaian yang dilakukan secara manual pada PT PKSS Purwokerto cukup memakan waktu sehingga sistem penilaian berbasis website ini akan diberlakukan. Berdasarkan wawancara yang diperoleh dengan HRD PT PKSS Purwokerto, jumlah anggota satpam pada setiap tahunnya mengalami kenaikan, sehingga dalam penghitungan nilai kinerja satpam untuk menentukan kelanjutan kontrak membutuhkan waktu satu hari untuk menghitung per *captivenya*. Berikut rekap data anggota satpam yang bekerja di bawah pimpinan PT PKSS Purwokerto.



Gambar 1. 1 Data Anggota Satpam Tahun 2023-2024

Berdasarkan penelitian yang dilakukan I Putu Dody Suarnatha dalam penggunaan Metode *Profile Matching* untuk seleksi Ketua BEM di Universitas Tabanan menggunakan metode Profile Matching (Suarnatha, 2023). Penelitian tersebut dalam hal seleksi posisi individu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem yang dikembangkan mampu memberikan rekomendasi pemeringkatan kandidat secara objektif dan transparan, serta memiliki kesesuaian dengan perhitungan manual, menjadikannya alat yang efektif untuk mendukung keputusan pemilihan Ketua BEM. Oleh karena itu, integrasi *Profile Matching* ke dalam sistem berbasis website dapat menjadi solusi yang efektif (Wahyudi & Sabri, 2022). Dengan platform berbasis website, proses penilaian kinerja satpam di PT PKSS Purwokerto dapat dilakukan dengan lebih efisien, dan mudah diakses oleh pihak-pihak terkait. Penggunaan metode XP memungkinkan pengembangan sistem yang lebih cepat dan efektif dengan iterasi yang pendek dan fokus pada fungsionalitas inti. Hal tersebut sangat penting untuk mendapatkan solusi yang dapat digunakan langsung oleh manajemen saat mereka membuat keputusan tentang kontrak kerja satpam.

Untuk memastikan sistem yang dikembangkan berjalan sesuai fungsinya dan memenuhi kebutuhan pengguna, dilakukan pengujian menggunakan metode

Blackbox Testing dan User Acceptance Test (UAT). Pemilihan Blackbox Testing bertujuan untuk memverifikasi bahwa semua fitur sistem dapat berjalan dengan baik berdasarkan spesifikasi fungsional, tanpa perlu melihat struktur internal kode. Metode ini efektif untuk menguji keluaran sistem berdasarkan masukan yang diberikan oleh pengguna. Sementara itu, User Acceptance Test (UAT) digunakan untuk mengukur sejauh mana sistem dapat diterima oleh pengguna akhir, dengan fokus pada kemudahan penggunaan, efisiensi, dan kepuasan pengguna.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang sebelumnya, perumusan masalah yang didapat sebagai berikut:

1. PT PKSS belum memiliki sistem penilaian kinerja yang efisien dalam merekap seluruh hasil penilaian kinerja satpam untuk evaluasi terkait perpanjangan kontrak kerja.
2. Penilaian kinerja satpam masih dilakukan secara manual sehingga memakan banyak waktu.

1.3 Tujuan penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menciptakan website yang dapat memproses penilaian kinerja satpam sehingga dalam penilaian kinerja satpam, admin, HRD / *Stakeholder* lain lebih mudah dalam mengakses website untuk menentukan kelanjutan kontrak. Dengan mengintegrasikan Metode *Profile Matching* ke dalam sistem berbasis web, diharapkan penilaian dapat dilakukan berdasarkan berbagai kriteria yang relevan sesuai standar PT PKSS Purwokerto dengan bobot yang telah ditentukan, sehingga menghasilkan keputusan yang lebih adil dan dapat diandalkan.

1.4 Manfaat penelitian

1.6.1 Manfaat bagi pihak PT PKSS Purwokerto:

1. Penggunaan sistem penilaian yang berbasis website mengurangi beban administratif.
2. Data yang dihasilkan dari sistem ini dapat digunakan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan manajerial terkait kelanjutan kontrak kerja bagi satpam.

1.6.2 Manfaat bagi pihak peneliti:

1. Meningkatkan pengetahuan dan pemahaman terkait pengembangan sistem penilaian berbasis website.
2. Memperoleh wawasan yang lebih mendalam tentang Metode *Profile Matching* yang diterapkan ke dalam sistem website.

1.5 Batasan dan Asumsi

Berdasarkan perumusan masalah diatas, dapat dibuat pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Ruang lingkup penelitian ini hanya melibatkan data anggota satpam di PT PKSS Purwokerto.
2. Penelitian ini dibatasi pada PT PKSS Purwokerto, sehingga hasil penelitian mungkin tidak dapat digeneralisasi ke PT PKSS lokasi lain.

Sistem berbasis website yang akan dikembangkan memiliki batasan dalam hal teknologi yang digunakan, seperti keterbatasan dalam pemrosesan data real-time. Penelitian ini membatasi penggunaan teknologi pada *website* berbasis PHP dan *Framework Laravel* dengan database *MySQL*, sehingga tidak mencakup implementasi berbasis aplikasi mobile atau sistem berbasis kecerdasan buatan. Dengan adanya batasan ini, penelitian diharapkan tetap terarah dalam menciptakan solusi yang efektif dan dapat diterapkan sesuai dengan kebutuhan PT PKSS Purwokerto.

1.6 Sistematika Laporan

1.6.1 Bab I

Laporan ini terdiri dari enam bab utama. Bab pertama, yaitu Pendahuluan, berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta batasan dan asumsi penelitian. Bab ini memberikan dasar bagi penelitian yang dilakukan serta menggambarkan pentingnya pengembangan sistem pendukung keputusan berbasis website menggunakan metode *Profile Matching* di PT PKSS Purwokerto.

1.6.2 Bab II

Landasan Teori, membahas penelitian sebelumnya serta konsep teori yang menjadi dasar dalam penelitian ini. Teori yang dibahas mencakup sistem pendukung keputusan (SPK), konsep keamanan kerja dan peran satpam, pengembangan website sebagai platform digital untuk pengambilan keputusan, metode *Extreme Programming (XP)* dalam pengembangan sistem, metode *Profile Matching* dalam evaluasi kinerja satpam, serta pengujian sistem menggunakan metode *Blackbox Testing*. Selain itu, teknologi pendukung seperti PHP, Laravel, dan MySQL juga dijelaskan dalam bab ini.

1.6.3 Bab III

Bab ketiga, Metode Penyelesaian Masalah, menjelaskan metodologi yang digunakan dalam penelitian ini. Langkah-langkah yang dilakukan meliputi studi literatur untuk mengumpulkan referensi, observasi terhadap alur kerja di PT PKSS Purwokerto, wawancara dengan staf terkait, serta analisis data untuk memahami kebutuhan sistem. Selain itu, bab ini juga mencakup perancangan sistem menggunakan diagram UML dan penerapan metode *Profile Matching*, serta tahap implementasi dan pengujian sistem guna memastikan efektivitasnya.

1.6.4 Bab IV

Bab keempat, Penyelesaian Permasalahan, berfokus pada hasil implementasi sistem. Bab ini mencakup analisis kebutuhan sistem, model dan perancangan sistem menggunakan diagram *use case* dan *sequence diagram*, serta implementasi sistem berbasis web menggunakan PHP dan Laravel. Selain itu, dilakukan pengujian sistem menggunakan metode *Blackbox Testing* dan *User Acceptance Testing (UAT)* untuk mengevaluasi performa sistem.

1.6.5 Bab V

Analisis Implementasi dan Implikasi, membahas efektivitas sistem dalam meningkatkan efisiensi kerja HRD dalam mengevaluasi satpam serta dampak dari implementasi sistem ini. Bab ini mencakup analisis implementasi terkait efisiensi dan transparansi sistem, serta implikasi yang mencakup dampak pada pengambilan keputusan, peningkatan akurasi penilaian, dan peluang pengembangan sistem ke depannya.

1.6.6 Bab VI

Bab terakhir, Kesimpulan dan Saran, menyajikan kesimpulan dari penelitian berdasarkan hasil yang diperoleh, serta memberikan saran untuk pengembangan lebih lanjut. Saran yang diberikan meliputi peningkatan fitur sistem, seperti penambahan konversi nilai otomatis serta integrasi dengan database perusahaan. Dengan sistematika laporan yang terstruktur ini, penelitian dapat dilakukan secara sistematis dan terarah, sehingga hasil yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan serta bermanfaat bagi PT PKSS Purwokerto.