

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring dengan permasalahan manusia yang begitu kompleks, tuntutan akan suatu alat yang mampu mendukung dan membantu kinerja manusia sangatlah penting dan diperlukan untuk pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi. Bahkan teknologi saat ini sudah menjadi kebutuhan *primer* untuk memudahkan pekerjaan dalam berbagai bidang, karena teknologi telah mempengaruhi masyarakat dan sekitarnya dalam berbagai cara. Teknologi saat ini sudah memiliki kaitan hubungan yang erat di berbagai aspek seperti pendidikan, bisnis, dan perusahaan. Teknologi memiliki banyak kegunaan positif, namun tidak dipungkiri juga memiliki dampak negatif tergantung bagaimana sikap yang harus disikapi. Teknologi sangatlah bermanfaat dalam aspek perekrutan pegawai dalam perusahaan.

Aspek perusahaan salah satu bentuk hal yang tidak terlepas dari teknologi dalam perekrutan pegawai. Perekrutan pegawai baru merupakan tahapan suatu perusahaan melakukan proses penerimaan pegawai yang memenuhi kriteria dan kebutuhan unit kerja pada perusahaan tersebut. Kebutuhan perekrutan pegawai baru pada suatu perusahaan untuk mengisi posisi-posisi baru di perusahaan tersebut. Kriteria yang ditetapkan suatu perusahaan memiliki patokan penilaian yang tergantung pada kualifikasi yang dibutuhkan. Berkas lamaran, wawancara, serangkaian tes tertulis, psikologi merupakan kriteria dalam menetapkan suatu kualifikasi perekrutan pegawai [1].

Salah satu yang dapat menjadi acuan penilaian untuk merekrut pegawai biasanya dalam mengenali kepribadian calon pegawai tersebut. Proses perekrutan pegawai saat ini masih belum menggunakan teknologi sepenuhnya. Banyak kategori yang masih manual dalam pengerjaan prosesnya tersebut. Secara umum HRD (*Human Resources Department*) dalam perusahaan bertanggung jawab untuk menangani pengelolaan calon pegawai dan memastikan perusahaan mendapatkan karyawan–karyawan terbaik.

Namun permasalahannya HRD menganalisis calon pegawai secara langsung tanpa menggunakan sistem yang dapat menunjang keringanan proses tersebut. Sistem yang dibutuhkan dalam mendukung keputusan suatu perusahaan dalam menentukan kelayakan calon pegawai sesuai kriteria yang dibutuhkan. Pengambilan keputusan dengan menggunakan sistem yang tepat dan cepat akan membantu sebuah perusahaan dalam mengurangi permasalahan yang ada.

Banyak metode berkaitan yang sudah dikembangkan dan digunakan dalam sistem pendukung keputusan salah satunya Teorema *Bayes*. Penelitian ini menggunakan metode *Bayesian Network* yang mampu memfasilitasi penalaran logis untuk analisis *essay*, memprediksi nilai kecocokan analisis *essay* dengan kriteria yang dibutuhkan sehingga menghasilkan pengambilan keputusan yang tepat. Penelitian ini menerapkan metode *Bayesian Network* karena konsep metode ini mencari kemungkinan suatu kejadian dengan *variable* yang saling *dependen*. Serangkaian dari permasalahan–permasalahan tersebut, maka diusulkan penelitian yang dapat dibuat dan dikembangkan dengan judul “**IDENTIFIKASI ESSAY UNTUK PENGENALAN KEPRIBADIAN DALAM PEREKRUTAN CALON PEGAWAI MENGGUNAKAN *BAYESSIAN NETWORK***”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, didapatkan beberapa rumusan masalah, yaitu:

- a. Bagaimana sistem dapat mengidentifikasi *essay* yang dapat membantu pengambilan keputusan sesuai kriteria dari salah satu tipe kepribadian diantaranya *sanguinis*, *koleris*, *melankolis* dan *phlegmatis*?
- b. Bagaimana sistem dapat menerapkan metode *Bayessian Network* untuk memprediksi nilai masing-masing kepribadian diantaranya *sanguinis*, *koleris*, *melankolis* dan *phlegmatis*?

1.3 Tujuan

Tujuan dari pembuatan sistem ini:

- a. Membantu HRD dalam pengambilan keputusan calon pegawai yang sesuai kriteria tertentu yang diidentifikasi melalui soal *essay*.
- b. Membantu mengenali karakter dari kepribadian calon pegawai yang diajukan.

1.4 Batasan Masalah

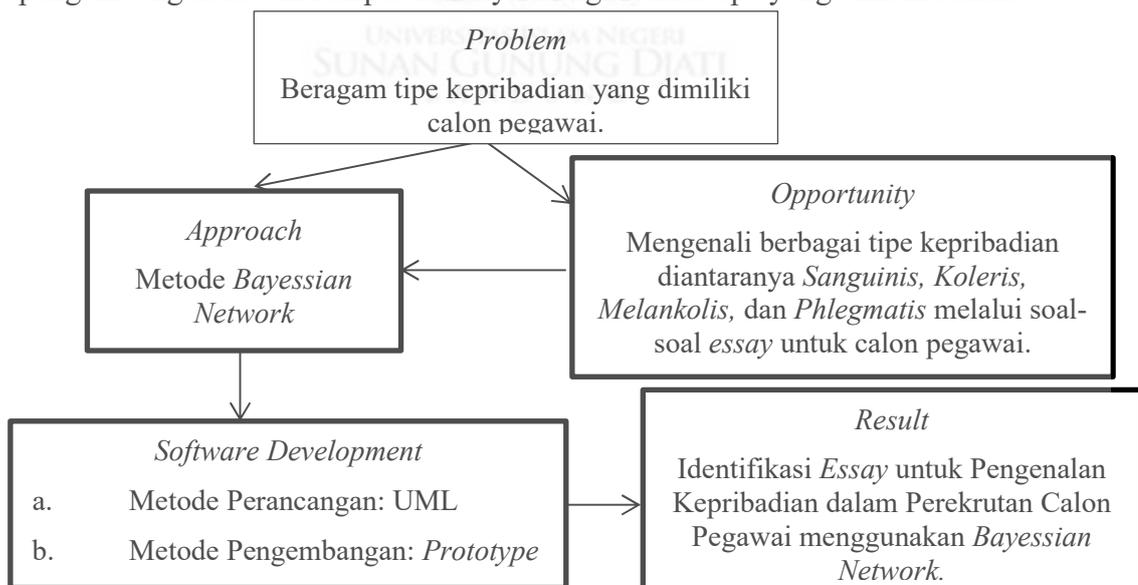
Agar penulisan ini lebih terarah, maka batasan masalahnya sebagai berikut:

- a. Sistem yang dibangun diperuntukkan khusus untuk HRD.
- b. Sistem yang dibangun untuk mengidentifikasi pada pengenalan kepribadian para calon pegawai dengan menggunakan data perekrutan PT.xxx tahun 2016.
- c. Sistem yang dibangun diperuntukkan untuk teori kepribadian yang diungkapkan Hippocrates (*Sanguinis*, *Koleris*, *Melankolis*, *Phlegmatis*).

- d. Sistem bekerja untuk penyesuaian teks kesimpulan dalam bentuk soal *essay* penilaian kepribadian bukan untuk melihat secara detail karakter dari fisik calon pegawai.
- e. Sistem yang dibangun untuk perekrutan calon pegawai PT.xxx tahun 2016 untuk posisi staff keuangan yang membutuhkan kepribadian *melankolis*.

1.5 Kerangka Pemikiran

Berisi tentang alur-alur pemikiran yang akan disusun berdasarkan objek permasalahan yang akan dibuat. Kerangka pemikiran harus disusun secara sistematis karena objek permasalahannya akan dideskripsikan secara logis. Kerangka pemikiran untuk Identifikasi *Essay* untuk Pengenalan Kepribadian dalam Perekrutan Calon Pegawai Menggunakan *Bayessian Network* telah disusun berdasarkan apa yang dipermasalahkan (*Problem*), metode yang diterapkan (*Approach*), data-data yang akan menjadi peluang (*Opportunity*), tahap pengembangan sistem sampai nantinya menghasilkan apa yang dimaksudkan.



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

1.6 Metode Penelitian

1.6.1 Metode Pengumpulan Data

1. Studi Kepustakaan

Teknik pengambilan data dengan memahami dan mengambil data-data dari berbagai *literature*. Seperti data yang berhubungan dengan psikologi atau pun berupa buku, jurnal, internet yang sesuai dengan yang dibahas.

2. Observasi

Teknik yang dilakukan dengan melihat secara langsung data yang diperlukan dan melihat proses yang terjadi yang dilakukan di PT.xxx.

3. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab yang dilakukan kepada pihak perusahaan PT.xxx atau ahli psikolog untuk mengetahui kebutuhan-kebutuhan dalam pengembangan sistem.

1.6.2 Metode Pengembangan Sistem

Tahapan-tahapan yang dilakukan dalam pembuatan model pengembangan *prototype* sebagai berikut:

1. Komunikasi

Mendefinisikan sasaran keseluruhan sistem yang akan dikembangkan, mengidentifikasi spesifikasi kebutuhan sistem dengan mengumpulkan data tipe kepribadian *sanguinis*, *koleris*, *melankolis*, *phlegmatis* dan menggambarkan definisi lebih jauh pada iterasi selanjutnya.

2. Perencanaan dan perancangan cepat

Suatu rancangan cepat berfokus pada representasi semua aspek yang akan terlihat oleh para penggunaan akhir (misalnya rancangan *user interface*).

3. Pembentukan *Prototype*

Rancangan yang cepat akan memulai konstruksi pembuatan *prototype*.

4. Pengiriman dan umpan balik

Prototype diserahkan kepada pihak perusahaan beserta evaluasi-evaluasi tertentu yang telah dibuat sebelumnya kemudian akhirnya akan memberikan umpan balik yang akan digunakan untuk memperhalus spesifikasi kebutuhan dan memperbaikinya.

1.7 Sistematika Penulisan Akhir

1. BAB I Pendahuluan

Menguraikan tentang latar belakang permasalahan, merumuskan inti permasalahan yang dihadapi, menentukan tujuan penelitian, diikuti dengan pembatasan masalah, dan sistematika penulisan.

2. BAB II Landasan Teori

Membahas berbagai konsep dan teori yang berkaitan dengan tahapan dalam penelitian dan hal-hal yang berguna dalam proses analisis permasalahan beserta tinjauan terhadap penelitian-penelitian serupa yang sebelumnya pernah dilakukan.

3. BAB III Analisis dan Perancangan

Mendeskripsikan analisa sistem yang sedang berjalan, analisa kebutuhan sistem, perancangan sistem dengan menggunakan pemodelan UML, dan perancangan antarmuka (*interface*).

4. BAB IV Implementasi dan Pengujian

Mendeskripsikan hasil dari penelitian berupa dokumentasi dan pengujian dari sistem yang telah dirancang sesuai dengan spesifikasi-spesifikasi kebutuhan.

5. BAB V Kesimpulan dan Saran

Berisi kesimpulan dan saran yang diperoleh dari hasil penelitian.

