

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sistem rekomendasi (recommender system) saat ini menjadi bidang penelitian yang sangat menarik dengan didukung oleh kemajuan teknologi perangkat bergerak serta pertumbuhan jejaring sosial yang begitu cepat, oleh karena itu kecanggihan teknologi tersebut akan sangat berdampak pada sebuah pekerjaan yang sedang dilakukan (Rahayu et al., 2022). Sistem rekomendasi telah banyak dimanfaatkan dalam e-commerce untuk membuat sebuah personalisasi pada sebuah situs web. Ketika pengguna atau pelanggan mengunjungi situs e-commerce untuk mencari produk tertentu, sistem rekomendasi secara otomatis menampilkan produk yang mungkin disukai dan berkaitan dengan pengguna (Mulyana & Yuliyanti, 2018).

Berdasarkan perkembangan teknologi, banyak cara yang dilakukan oleh beberapa organisasi atau perusahaan untuk membantu mengoptimalkan pemasaran diantaranya dengan menggunakan sistem pendukung keputusan yang membantu menemukan yang paling cocok dengan pelanggan (Oktafiani & Utama, 2020).

Sistem rekomendasi tradisional dalam memberikan sebuah rekomendasi hanya membutuhkan dua entitas yaitu pengguna dan item, serta tidak melibatkan informasi kontekstual pengguna. Hasil prediksi sebuah sistem rekomendasi dapat semakin akurat dengan memasukkan informasi kontekstual dari preferensi pengguna. Ada banyak informasi kontekstual pribadi (pengguna), sosial, dan lingkungan yang dapat diintegrasikan ke dalam sistem rekomendasi, sehingga memberikan rekomendasi yang lebih akurat. Proses penilaian yang bersifat transparan akan memberikan dampak yang positif bagi peningkatan kerja pegawai (Badrul & Utami, 2022).

Profile matcing sebelumnya pernah diterapkan oleh HRD PT. XYZ merekrut karyawan, selain itu juga pernah digunakan oleh PT Sri untuk pemilihan karyawan teladan melalui hasil kerja, kemampuan, sikap, kecerdasan, kepribadian karyawan

dan partisipasi kerjasama pada setiap karyawan (Supriyono & Laelissiyamah, 2020). Nilai akhir yang diperoleh dari metode profile matching adalah nilai yang benar-benar pasti karena dalam pemilihan karyawan yang terbaik diperlukan keadilan dan bijaksana (Sitepu et al., 2018).

Penerapan sistem rekomendasi dapat memberikan nilai lebih kepada pelanggan mengenai produk yang dianggap sesuai atau sama dengan keinginan dan kebutuhan pelanggan (Mulyana & Yuliyanti, 2018). Metode profile matching dapat memudahkan menentukan pilihan alternatif dengan menentukan pegawai terbaik dan terburuk dari setiap alternatif yang ada. Metode Profile matching dipilih karena bisa menghasilkan data terbaik dengan mencari nilai bobot pada setiap individu membantu proses penilaian sehingga menghasilkan nilai yang lebih efektif dan efisien (Idam et al., 2019)

Metode profile matching adalah salah satu metode pengambilan keputusan yang bekerja dengan membandingkan kesenjangan antara nilai alternatif dan kriteria (Sri Rahayu Ginantra et al., 2020). Pengambilan keputusan yang dilakukan secara cepat dan tepat pada sasaran adalah kunci keberhasilan dimasa depan, metode profile matching adalah metode yang cocok untuk pengambilan keputusan termasuk dalam menentukan kebijakan strategi promosi secara tepat dan cepat (Sari et al., 2020). Sistem pendukung pengambilan keputusan akan melakukan pengambilan penilaian dengan saling mengaitkan semua variable. Metode profile melakukan pengambilan keputusan secara multi variable yang mengandung unsur tujuan dan obyektif (Kurniawan et al., 2021).

Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki oleh para pegawai merupakan elemen yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Pengelolaan Sumber Daya Manusia merupakan sebuah aspek penentu keberhasilan kerja bagi suatu perusahaan. Apabila kinerja para pegawai dapat diolah dengan baik, diharapkan perusahaan mampu menjalankan proses usahanya dengan sangat baik. Pada umumnya penilaian pada kinerja para pegawai biasanya dilakukan secara subjektif. Hal ini dapat menimbulkan masalah bagi perusahaan dalam pemilihan pegawai terbaik, karena dalam penilaian yang bersifat subjektif dan manual, dapat menyebabkan perusahaan sulit dalam menentukan layak atau tidaknya seorang pegawai menjadi pegawai terbaik.

Oleh karena itu permasalahan ini dapat diselesaikan dan diatasi dengan membangun sebuah aplikasi Sistem Pendukung Keputusan (SPK) menggunakan metode Profile Matching.

Metode Profile Matching dapat menentukan pegawai terbaik dari kriteria-kriteria yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan. Metode ini dipilih karena dinilai mampu dalam menyeleksi alternatif terbaik dari sejumlah alternatif yang ada, dalam hal ini alternatif yang dimaksudkan adalah layak atau tidaknya dalam menjadi pegawai terbaik. Penelitian ini dilakukan dengan menentukan aspek atau sub aspek, serta mencari nilai bobot untuk setiap sub aspek, mencari GAP antara profil dengan keadaan data dari pegawai. Dalam menggunakan metode ini, ditentukan persentase kedua unsur aspek dan ditotal, kemudian dilakukan proses perankingan yang sangat efektif dalam menentukan alternatif yang optimal, yaitu pegawai terbaik. Dalam penelitian ini, metode Profile Matching difungsikan untuk memberikan rekomendasi berupa pegawai terbaik berdasarkan peringkat, yang dinilai berhak dipromosikan atau mendapatkan bonus. Aspek yang dinilai adalah kejujuran, kesetiaan pada perusahaan, sikap (attitude), disiplin dan kemampuan bekerja sama.

Berdasarkan uraian di atas, maka akan dirancang aplikasi sistem pendukung keputusan, dengan mengambil skripsi yang berjudul “Sistem Rekomendasi Pegawai Terbaik Menggunakan Metode Profile Matching Pada Biro Kepegawaian KEMENAG RI.

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah berdasarkan latar belakang masalah diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Adanya proses penilaian pemilihan pegawai terbaik secara manual sering menimbulkan human error yang menyebabkan keterlambatan dalam memberikan penilaian
- 2) Proses penilaian dan pemilihan pegawai terbaik, selama ini belum akurat dikarenakan belum adanya bobot untuk disetiap parameter, sehingga menimbulkan adanya parameter kriteria yang bernilai sama.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, Adapun rumusan masalah yaitu bagaimana membangun sistem reformasi untuk memberikan rekomendasi pegawai terbaik yang lebih relevan kepada pegawai menggunakan metode profile matching pada biro kepegawaian kemenag RI

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Penelitian ini bertujuan untuk membangun sebuah sistem informasi untuk memberikan rekomendasi pegawai terbaik yang lebih relevan kepada pegawai atau pengguna dengan tujuan untuk optimalisasi promosi jabatan.

1.4.2 Pendekatan yang digunakan dalam pengembangan sistem rekomendasi yaitu pendekatan kontekstual (contextual-aware) dan metode profile matching.

1.5 Manfaat Penelitian

Sistem rekomendasi dengan pendekatan kontekstual atau context-aware recommender system dapat memberikan saran informasi yang sesuai dengan kebutuhan dan minat pengguna secara real time berdasarkan informasi kontekstual. Penerapan informasi kontekstual dapat meningkatkan keakuratan rekomendasi atau promosi sehingga mempermudah pengguna dalam memilih pegawai terbaik dan menyaring informasi rekomendasi yang berlebihan.

1.6 Batasan masalah

1. Pembangunan aplikasi ini untuk memberikan sebuah rekomendasi pegawai terbaik yang lebih relevan
2. Aplikasi ini dapat membantu mengoptimalkan promosi jabatan untuk para pegawai
3. Pengembangan sistem rekomendasi menggunakan pendekatan kontekstual dan metode profile matching.