BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi sekarang ini dengan tingkat kompetensi pencarian pekerjaan yang cukup tinggi, pemilihan pekerjaan yang tepat sangat penting untuk dapat menunjang kehidupan dimasa yang akan datang. Dengan mempunyai pekerjaan yang tepat akan membuat orang semakin giat dalam bekerja karena ketepatan dalam pemilihan pekerjaan akan mendapatkan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan. Kenyamanan dalam bekerja itu dapat berupa kenyamanan berada di dalam lingkungan kerja, kenyamanan dengan pekerjaan yang dikerjakan ataupun kenyamanan dalam bentuk gaji yang sepadan dengan pekerjaannya. Rasa nyaman dalam bekerja itu akan didapatkan ketika pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan karakter dan kepribadian yang dimiliki oleh orang yang menjalankan pekerjaan tersebut.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Emilia Novianti (2013) bahwa "72,5% masyarakat yang belum bekerja ataupun yang sudah bekerja masih kesulitan dalam menentukan pekerjaan berdasarkan kepribadiannya." Nurlaelasari (2009 : 2) menyatakan bahwa kesulitan penentuan pekerjaan berdasarkan kepribadian tersebut dikarenakan 'kurangnya pengetahuan tentang diri, tidak memiliki tujuan/cita-cita, tidak memiliki motivasi, kurang alat pendukung/kesempatan dan belum bisa mengelola waktu merupakan faktor individu dalam pemilihan karir yang tepat.' Sehingga pengetahuan mengenai kepribadian seperti bakat dan minat yang dimilikinya sangat penting

untuk dapat menentukan pemilihan pekerjaan yang tepat. Karena bakat dan minat merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan dalam penentuan jenis pekerjaan. Holland (1985) menyebutkan bahwa 'minat adalah ketertarikan seseorang terhadap suatu pekerjaan dan pilihan pekerjaan merupakan suatu pernyataan kepribadian.'

Kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan pun menjadi bagian dari pada faktor kepribadian, karena kepuasan karyawan dengan pekerjaannya memungkinkan meninggalkan pekerjaan itu, tergantung sejauh mana kepribadian seseorang sesuai dengan lingkungan pekerjaan. Kepuasan dan kecenderungan meninggalkan pekerjaan juga bergantung kepada seberapa besar individu mencocokan kepribadian mereka dengan keadaan lingkungan yang sama (Holland, 1985).

Menurut Holland (1985), 'apabila individu menemukan karir yang sesuai dengan kepribadiannya, maka individu kemungkinan besar akan menikmati karir yang dipilihnya tersebut dan bertahan dalam pekerjaan dalam waktu yang cukup lama.' Kemudian Robbins (1996) mengatakan 'orang-orang dalam lingkungan kerja yang kongruen dengan tipe kepribadian mereka akan lebih puas dan lebih kecil kemungkinan untuk berhenti dari pada orang-orang dalam pekerjaan yang tak kongruen.'

Terkadang seseorang mendapatkan suatu pekerjaan, tetapi orang tersebut tidak merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya dikarenakan tidak sesuainya antara jenis pekerjaan dan jenis kepribadiannya. Ketidaksesuaian antara jenis pekerjaan dengan jenis kepribadian disebabkan karena

ketidaktahuan orang mengenai kepribadian yang dimilikinya, sehingga biasanya orang tersebut akan memaksakan dengan pekerjaan yang sedang dikerjakannya atau meninggalkan pekerjaan tersebut. Tetapi ketika seseorang memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya, apakah orang tersebut sudah mengetahui pekerjaan lain yang akan dikerjakannya ataukah menjadi masalah baru bahwa orang tersebut tidak mengetahui pekerjaan lain yang akan dikerjakan yang sebenarnya masih ada dan banyak pekerjaan lain yang lebih tepat dan sesuai dengan kepribadiannya. Karena setiap kepribadian mempunyai lingkungannya tersendiri yang dapat mendukung kesuksesan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Dengan adanya kesesuaian antara kepribadian dan lingkungan pekerjaan diharapkan akan memberikan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan kepribadiannya tersebut.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Freed (2003), orang yang mengenali dirinya dan bekerja ditempat dimana seharusnya orang tersebut berada, orang tersebut akan melihat pekerjaannya sebagai panggilan hidup dan orang yang melihat pekerjaannya sebagai panggilan hidup akan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan orang yang melihat pekerjaanya sebagai sumber nafkah dan karir.

Keselarasan antara kepribadian dengan pekerjaan secara otomatis akan memungkinkan orang bekerja lebih dari apa yang biasa orang tersebut dapat kerjakan, menjadikan orang tersebut lebih kreatif untuk mengembangkan organisasi yang inovatif.

Penelitian mengenai sistem rekomendasi penentuan jenis pekerjaan berdasarkan kepribadian sebelumnya telah dilakukan oleh Emilia Novianti (2013) yaitu Pembangunan Sistem Rekomendasi Pemilihan Pekerjaan Berdasarkan Kepribadian dengan Metode *Knowledge Based Recommendation* Berbasis WEB. Pada penelitian yang telah dilakukannya, penentuan jenis pekerjaan berdasarkan kepribadian ditentukan oleh parameter kedudukan atau posisi, hobi dan gaji. Hasil penelitian yang dilakukannya terhadap 30 responden, 25 reponden mengaku puas dan setuju dengan saran/hasil yang diberikan oleh sistem atau sistem rekomendasi penentuan pekerjaan berdasarkan kepribadian berbasis web yang dibuatnya memberikan hasil presentase sebesar 83,3% bekerja dengan baik. Namun dalam penelitiannya tersebut perlu adanya penyempurnaan mengenai parameter-parameter yang digunakan.

Teori kepribadian yang digunakan dalam penentuan jenis pekerjaan ini adalah teori kepribadian dan pekerjaan yang dicetuskan oleh Holland (1985) yaitu dengan mengidentifikasi enam karakteristik jenis pekerjaan berdasarkan kepribadian yaitu *Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising,* dan *Conventional* (RIASEC). Hal ini dikarenakan lingkungan hidup dapat digolongkan menjadi enam model tersebut termasuk lingkungan pendidikan/jabatan/pekerjaan/karier. Teori Holland berusaha memadukan pandangan-pandangan lain yang dinilainya terlalu luas atau terlalu khusus. Holland berusaha menjelaskan soal pilihan pekerjaan dari sudut lingkungan

kerja, pribadi dan perkembangannya, dan interaksi pribadi dengan lingkungannya.

Metode yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan ini adalah *Simple Additive Weighting* (SAW) dan *Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution* (TOPSIS). *Simple Additive Weighting* (SAW) dan *Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution* (TOPSIS) salah satu metode yang dapat digunakan untuk menyelesaikan masalah *Multiple Attribute Decision Making* (MADM) karena memerlukan beberapa pilihan untuk mengambil suatu keputusan. *Multiple Attribute Decision Making* (MADM) adalah suatu metode yang digunakan untuk mencari alternatif optimal dari sejumlah alternatif dengan kriteria tertentu. Metode SAW digunakan karena metode tersebut mempunyai kemampuan untuk melakukan penilaian secara lebih tepat karena didasarkan pada nilai kriteria dan bobot preferensi yang telah ditentukan oleh pengambil keputusan. Selain itu SAW dapat menyeleksi sejumlah alternatif yang ada karena adanya proses perangkingan setelah menentukan bobot untuk setiap atribut (Sri Eniyati, 2011). Sedangkan metode TOPSIS digunakan karena metode tersebut tidak hanya mempertimbangkan jarak terpendek dari solusi ideal positif yang dapat dicapai untuk setiap atribut tetapi juga mempertimbangkan jarak terpanjang dari solusi ideal negatif yang dapat dicapai untuk setiap atribut. Selain itu metode TOPSIS memiliki kemampuan menentukan alternatif-alternatif keputusan dalam bentuk matematis yang sederhana, komputasi efisien dan mudah dipahami (Lestari, 2011)(Linda Purnama Sari, 2013).

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka perlu adanya Sistem Rekomendasi Penentuan Pekerjaan Berdasarkan Kepribadian RIASEC menggunakan Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) dan *Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution* (TOPSIS) untuk membantu seluruh kalangan masyarakat mengetahui jenis pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian yang dimilikinya sehingga mendapatkan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya dan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidang yang diminatinya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka masalah yang akan dibahas dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana implementasi metode *Simple Additive Weighting* dalam pemecahan masalah penentuan jenis pekerjaan berdasarkan kepribadian?
2. Bagaimana implementasi metode *Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution* (TOPSIS) dalam penyeleksian pekerjaan berdasarkan hasil rekomendasi penentuan pekerjaan berdasarkan kepribadian?
3. Bagaimana sistem rekomendasi dapat dijadikan sebuah sistem pendukung keputusan dalam penentuan jenis pekerjaan berdasarkan kepribadian?

1.3 Tujuan

Berdasarkan dari rumusan masalah, maka tujuan penyusunan penelitian ini adalah :

1. Menerapkan metode *Simple Additive Weighting* pada sebuah sistem rekomendasi penentuan jenis pekerjaan berdasarkan kepribadian.
2. Menerapkan metode *Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution* (TOPSIS) pada penyeleksian jenis pekerjaan dari pekerjaan yang dihasilkan berdasarkan kepribadian.
3. Memberikan rekomendasi mengenai jenis pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian yang dimilikinya.

1.4 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepribadian yang digunakan adalah kepribadian *RIASEC* (*Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterpresing, Conventional*).
2. Data pekerjaan dalam sistem ini berdasarkan data pekerjaan dari kepribadian *RIASEC* (*Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterpresing, Conventional*).
3. Penentuan nilai untuk masing-masing kriteria kepribadian RIASEC berdasarkan nilai yang diberikan oleh pakar yang kompeten dibidangnya.
4. Penyeleksian pekerjaan ditentukan berdasarkan parameter-parameter yang telah ditentukan oleh sistem ini. Parameter yang digunakan adalah parameter pengukuran kemampuan dan tingkat pendidikan minimal untuk masing-masing pekerjaan.

5. Bobot untuk tingkat kemampuan diambil berdasarkan bobot yang diberikan oleh pengguna pada pengukuran kemampuan estimasi diri khusus. Sedangkan bobot untuk tingkat pendidikan yaitu semakin tinggi tingkat pendidikan, maka semakin besar nilai untuk tingkat pendidikan tersebut.
6. Tingkat pendidikan dalam sistem ini adalah Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas (SMA), Diploma III (D3), Strata I (S1), Strata II (S2), dan Strata 3 (S3).
7. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Guru atau Dosen Program Studi Ilmu Komputer, Fakultas Pendidikan Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, Universitas Pendidikan Indonesia.