

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia atau biasa disingkat menjadi SDM merupakan salah satu hal yang penting dalam sebuah perusahaan maupun yang mempengaruhi banyak aspek penentu keberhasilan kerja dari perusahaan tersebut. Jika SDM dapat diorganisasi dengan baik, maka diharapkan perusahaan dapat menjalankan semua proses kerjanya dengan baik.

Perencanaan sumber daya manusia dirancang untuk menjamin bahwa kebutuhan organisasi mengenai kebutuhan pegawai akan terpenuhi secara tepat. Perencanaan SDM merupakan fungsi yang pertama kali harus dilaksanakan dalam organisasi. Manajemen SDM yang berbasis kompetensi merupakan salah satu konsep manajemen yang mengaitkan aktivitas SDM di dalam organisasi dengan kompetensi dasar yang akan diunggulkan (Siti W.P.Noer, Irvan Trang, 2017:698).

Pengelolaan sumber daya manusia pada PT Codewell Tekindo Cemerlang sangat mempengaruhi banyak aspek penentu keberhasilan kinerja perusahaan, khususnya untuk meningkatkan sumber daya manusia sangat produktif. Untuk itu diperlukan karyawan yang memiliki kemampuan sesuai dengan peran jabatan yang diduduki dan dapat menjalankan tugas pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

Masalah yang ada dalam proses sistem pendukung keputusan pemilihan karyawan struktural di PT Codewell Tekindo Cemerlang tidak lepas dari sistem yang berjalan saat ini. Serangkaian kegiatan dalam proses sistem pendukung keputusan kenaikan jabatan karyawan struktural membutuhkan informasi yang cepat dan akurat tentang kandidat karyawan yang akan dicalonkan.

PT Codewell Tekindo Cemerlang yang beralamat di Komp. Ruko Citra Indah Blok A1 No. 01 Kel. Teluk Kering Kec. Batam Kota-Kepulauan Riau-Indonesia, yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di berbagai pekerjaan seperti konstruksi, Telekomunikasi, dan perdagangan besar sebagai penyedia barang dan jasa dengan baik.

Proses seleksi kenaikan jabatan karyawan masih menggunakan metode konvensional, yaitu dengan melalui tes administrasi, tes psikologi, dan wawancara. Hasil tes nanti diperingkat langsung antar tenaga kerja tanpa melalui proses perbandingan kompetensi dengan jabatan yang terkait.

Penilaian kenaikan jabatan karyawan selama ini kurang objektif sehingga hasil penilaiannya menjadi lebih banyak Subyektif, tidak *fair*, tidak adil, yang tidak menggambarkan kinerja aktual dari setiap karyawannya, selain itu harus bebas dari diskriminasi. Hal tersebut menjadi tantangan yang dihadapi oleh perusahaan saat melakukan penilaian kinerja karyawan. Pihak perusahaan diharapkan tidak subyektif dalam melakukan penilaian kinerja yang akan dilakukan sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan dan mendapatkan hasil yang kongkrit.

Terjadi proses rumit pada saat melakukan penilaian dan pemilihan karyawan struktural karena pemilihan penilaian karyawan berbasis kompetensi yang terdiri dari kriteria penilaian kinerja dan tes tertulis, penilaian ini dirasa cukup rumit karena masing-masing kriteria terdapat beberapa aspek yang proses penilaiannya berbeda-beda dengan skala dan 2 bobot nilai yang nilainya berlainan. Kriteria ini dilakukan secara sendiri-sendiri dan hasilnya disimpan secara terpisah.

Apabila terdapat suatu jabatan dan lowongan pada suatu departemen pada perusahaan, diharapkan dengan adanya sistem yang akan dibangun ini dapat membantu pihak staf perusahaan dalam menganalisis para karyawan yang sesuai dengan kriteria jabatan tertentu, yang biasa disebut dengan Analisa Gap Kompetensi atau *Profile Matching*.

Menurut (Kusrini, 2007:51) masalah yang terjadi dalam proses penilaian kinerja karyawan diantaranya adalah subjektivitas pengambilan keputusan, terutama jika beberapa karyawan yang ada memiliki kemampuan (dan beberapa pertimbangan lain) yang tidak jauh berbeda

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “**Rancang Bangun Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Karyawan Dengan Metode Profile Matching**”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang terjadi antara lain:

1. Pada PT Codewell Tekindo Cemerlang masih dilakukan penilaian karyawan secara manual.
2. Penilaian kenaikan jabatan karyawan di PT Codewell Tekindo Cemerlang belum menggunakan metode penilaian yang objektif

Dari identifikasi masalah diatas, maka yang menjadi masalah adalah bagaimana suatu sistem yang mampu membantu pihak manajemen perusahaan dalam melakukan penilaian kenaikan jabatan karyawan yang lebih akurat dan cepat serta dilakukan secara terkomputerisasi.

1.3. Rumusan Masalah

Rumusan masalah diperlukan untuk merincikan masalah yang akan diteliti, Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana membangun sistem pendukung keputusan kenaikan jabatan dengan metode profil matching
2. Bagaimana mengimplementasikan sistem pendukung keputusan kenaikan jabatan karyawan dengan metode profil matching
3. Bagaimana penarikan kesimpulan yang nantinya dapat dimanfaatkan untuk kenaikan jabatan

1.4. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data karyawan yang di *input* kedalam sistem hanya calon karyawan yang dipromosikan
2. Sistem yang akan dibuat lebih bersifat membantu dalam pengambilan keputusan dan bukan menggantikannya.
3. Sistem Pendukung Keputusan dibuat sampai pada tahap perancangan dan pengujian.
4. *Output* dari sistem ini yaitu berupa daftar ranking pelamar (calon karyawan) pada suatu lowongan (jabatan) yang dipromosikan.
5. Metode yang digunakan dalam pengambilan keputusan yaitu Profile Matching.

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini antara lain:

1. untuk mengetahui bagaimana membuat sistem pendukung keputusan kenaikan jabatan karyawan dengan metode profil matching
2. untuk mengetahui bagaimana mengimplementasikan sistem pendukung keputusan kenaikan jabatan karyawan dengan metode profil matching

1.6. Manfaat penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi peneliti selanjutnya agar dapat menjadi kajian bagi masalah-masalah teknologi informasi. Adapun manfaat dari aspek teoritis maupun aspek praktis yaitu:

1.6.1. Aspek Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini akan memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian ini:

1. Untuk Penulis, diharapkan penulis dapat meningkatkan wawasan mengenai perkembangan ilmu teknologi informasi dalam merancang sebuah sistem informasi yang berbasis *Dekstop*. Selain itu, hasil penelitian ini juga akan menjadi bahan penulis untuk meraih gelar sarjana untuk program studi Sistem Informasi.
2. Untuk Mahasiswa, diharapkan mahasiswa mampu mempelajari hasil penelitian ini untuk memahami sebuah perancangan sistem informasi penunjang keputusan kenaikan jabatan karyawan dengan metode *profile matching* serta menjadi bahan pendukung dalam pembuatan penelitian yang bersangkutan.
3. Untuk Masyarakat Umum, bagi masyarakat umum yang membaca penelitian ini untuk dapat memahami bentuk perancangan sistem informasi penunjang keputusan kenaikan jabatan karyawan pada perusahaan.

1.6.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini dapat diambil oleh berbagai pihak adalah sebagai berikut:

1. Bagi Objek Penelitian

PT Codewell Tekindo Cemerlang dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk membantu mempermudah kinerja manajemen dalam proses penilaian kenaikan jabatan karyawan.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil penelitian ini akan menambah literatur di perpustakaan Universitas Putera Batam, sehingga mahasiswa Universitas Putera Batam dapat menggunakan sebagai bahan referensi penelitian