

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia didalam suatu organisasi perusahaan merupakan hal yang sangat penting untuk mendukung kemajuan dan kualitas suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang lebih baik. Kenaikan jabatan merupakan faktor yang sangat penting bagi perencanaan karir seorang pegawai. Dalam hal ini proses evaluasi dan penilaian kinerja pegawai relatif sering dilakukan, sehingga perusahaan tersebut memerlukan suatu prosedur yang baku dalam menetapkan persyaratan bagi seorang karyawan untuk menempati jabatan tertentu dalam perusahaan. PT. Petrokimia Gresik adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri kimia serta produsen pupuk terbesar di asia, dimana memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak. Perusahaan ini dihadapkan pada kendala dalam bidang pengelolaan sumber daya manusia. Beberapa kendala tersebut yakni jumlah karyawan yang banyak, pengkaderan karyawan yang dinilai belum maksimal serta adanya subyektifitas dalam suatu promosi kenaikan jabatan.

Kenaikan jabatan merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi perencanaan karir pegawai dan juga untuk meremajakan suatu posisi jabatan agar diduduki oleh seorang yang mempunyai kriteria dan kemampuan yang cocok untuk menempati suatu jabatan yang diusulkan. Dalam pelaksanaannya beberapa masalah yang sering terjadi dalam proses evaluasi dan penilaian kinerja karyawan diantaranya adalah subyektifitas pengambilan keputusan. Subyektifitas yang dimaksud adalah jika karyawan langsung mendapatkan promosi jabatan dikarenakan pada satu kriteria penilaian saja tanpa melihat dari hasil penilaian yang lain, dimana subyektifitas ini terjadi untuk mengurangi kerumitan proses pengambilan keputusan akibat banyaknya alternatif pilihan. Selain itu proses kenaikan jabatan dan perencanaan karir pada perusahaan hanya didasarkan pada faktor tertentu saja, yakni tingkat pendidikan, lamanya waktu bekerja serta

golongan. Namun demikian masih terdapat banyak faktor lain untuk menilai seseorang dalam proses kenaikan jabatan yakni seperti daya tahan terhadap suatu masalah, ketekunan dan ketelitian atau keahlian lainnya yang dimiliki.

Sistem kompetensi dengan melakukan analisis terhadap karyawan yang menurut perhitungan cocok dengan suatu kriteria jabatan serta pencapaian prestasi dan potensi dapat terlihat apakah kompetensinya telah sesuai dengan tugas pekerjaan yang akan dijabat, istilah ini bisa juga disebut dengan analisis *gap* kompetensi (*profile matching*) dimana dapat menjadi salah satu pemecahan masalah bagi aset sumber daya manusia yang ada pada perusahaan.

Proses pengambilan keputusan untuk promosi kenaikan jabatan dapat diselesaikan dengan sistem pendukung keputusan yang digunakan oleh manajer sebagai salah satu dukungan informasi dalam menyelesaikan permasalahan untuk mengisi jabatan, dimana fungsi kerjanya dapat menghitung pertimbangan setiap kompetensi yang dimiliki masing-masing SDM. Diharapkan subyektifitas dalam pengambilan keputusan dapat dikurangi dan dapat diganti dengan kriteria penilaian yang lebih akurat yang digunakan sebagai promosi kenaikan jabatan, serta apabila hasil penilaian kurang memuaskan dapat dilakukan tindakan dan perencanaan jenjang karir guna memaksimalkan kinerja setiap karyawan. Untuk menyelesaikan permasalahan yang ada, maka penulis mengambil judul "APLIKASI PENDUKUNG KEPUTUSAN PENENTUAN PROMOSI JABATAN MENGGUNAKAN METODE *PROFILE MATCHING* (STUDI KASUS DI PT. PETROKIMIA GRESIK)".

1.2. Rumusan Masalah

Dari permasalahan yang telah dijelaskan pada latar belakang sebelumnya maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana membuat suatu aplikasi yang dapat merekomendasikan dan menghitung pertimbangan kompetensi kandidat karyawan dalam promosi jabatan secara obyektif di PT. Petrokimia Gresik dalam Departemen Pemeliharaan II dengan menggunakan metode *profile matching* ?
2. Bagaimana menentukan hasil akhir dari perhitungan kompetensi sehingga dapat diketahui karyawan yang menempati ranking teratas serta bagi karyawan yang belum terpilih, hasil tersebut dapat menjadi bahan evaluasi.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, penelitian ini memiliki beberapa tujuan yakni sebagai berikut :

1. Sebagai salah satu bahan untuk merekomendasikan dan mempertimbangan kompetensi dalam promosi jabatan di PT. Petrokimia Gresik pada Departemen Pemeliharaan II.
2. Untuk menentukan hasil akhir perhitungan kompetensi serta sebagai bahan evaluasi untuk karyawan yang belum terpilih agar dapat meningkatkan kompetensi kemampuan untuk lebih berprestasi.

1.4. Batasan Masalah

Pada penelitian ini penulis membatasi masalah dan memfokuskan permasalahan tentang :

1. Aplikasi yang dibangun adalah aplikasi pendukung keputusan penentuan promosi jabatan menggunakan metode *Profile Matching* berbasis web.
2. Sistem ini nantinya hanya akan diterapkan pada jaringan intranet perusahaan, khususnya Bagian Instrument II.
3. Sistem ini hanya mengolah hasil masukan data berupa nilai yang didapat dari pimpinan karyawan / Kepala Bagian (diasumsikan nilai yang didapat adalah nilai yang valid).
4. Sistem penilaian kinerja karyawan merupakan rancang bangun awal pembuatan inovasi Bagian Instrument II dimana kebijakan diperoleh langsung dari Kepala Bagian.
5. Kriteria yang digunakan dalam sistem ini meliputi variabel kemampuan, sikap kerja, perilaku dan kualifikasi yang nantinya akan dirinci antara *core factor* dan *secondary factor* dari masing-masing variabel.
6. Skala penilaian 1 sampai 5 dengan menggunakan kategori ; 1 = Buruk, 2 = Kurang, 3 = Cukup, 4 = Memuaskan, 5 = Istimewa

1.5. Metodologi Penelitian

Tahapan-tahapan yang akan dilakukan pada pelaksanaan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Studi Literatur

Tahap ini dimulai dengan melakukan studi kepustakaan yaitu mengumpulkan bahan-bahan referensi baik dari buku, artikel, paper, jurnal, makalah, maupun situs internet mengenai sistem pendukung keputusan serta pemrograman untuk pembuatan aplikasinya, dan beberapa referensi lainnya untuk menunjang pencapaian tujuan tugas akhir.

2. Perancangan dan Pembangunan Perangkat Lunak

Pada tahap ini merupakan proses perancangan sistem yaitu mulai dari proses *input* data karyawan sampai dengan memperoleh hasil penyelesaian masalah.

3. Implementasi dan Pengujian Program

Pada tahap ini sistem yang telah dirancang kemudian diimplementasikan kedalam bahasa pemrograman PHP dan *database* MySQL serta dilakukan pengujian program dan mencari kekurangan pada yang ada, hingga sistem dapat berjalan seperti yang diharapkan.

4. Penulisan Laporan

Pada tahap ini dilakukan dokumentasi hasil analisis dan implementasi dari program yang telah dibuat.

1.6. Sistematika Penulisan

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan sistematika yang membagi skripsi menjadi beberapa bagian utama, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini merupakan pendahuluan yang berisikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan dari skripsi.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini dijelaskan mengenai dasar-dasar teori, rujukan dan metode yang digunakan sebagai dasar dan alat untuk menyelesaikan permasalahan

BAB III : ANALISIS DAN PERANCANGAN

Pada bab ini membahas mengenai tahapan-tahapan dalam proses perancangan dan pembuatan program. Dalam bab ini akan dibahas mengenai kebutuhan sistem, diagram konteks, diagram arus data serta struktur tabel yang akan digunakan dalam tahap implementasi sistem.

BAB IV : IMPLEMENTASI DAN PENGUJIAN

Pada bab ini berisi tentang implementasi sistem meliputi *coding* yang digunakan dan desain antarmuka sistem. Sedangkan tahap pengujian sistem akan membahas hasil keluaran rekomendasi dari perhitungan sistem

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil analisis dan implementasi kerja pada bagian sebelumnya dan saran yang perlu diperhatikan untuk pengembangan aplikasi.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN