

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perubahan lingkungan yang begitu dinamis telah dihadapi oleh setiap organisasi. Organisasi dituntut untuk dapat beradaptasi dan bergerak cepat dengan perubahan yang ada. Kenyataan akan perlunya perubahan dalam struktur organisasi telah memberikan dampak dalam pengisian jabatan yang kosong pada proses kenaikan jabatan dalam membantu perencanaan karir. Oleh karena itu, penempatan dan pemanfaatan Sumber Daya Manusia (SDM) pada posisi yang tepat mutlak diperlukan. Dalam hal ini, pengelolaan dan pendayagunaan SDM tersebut secara tepat sangat berperan karena merupakan suatu pendekatan strategis terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Terdapat beberapa kendala pengelolaan SDM, salah satunya adalah apabila perusahaan memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak maka penentuan jabatan oleh karyawan tertentu menjadi sulit dan menghabiskan banyak waktu, karena tiap-tiap personal Human Resource Departement (HRD) belum tentu mengenal dengan dekat tiap karyawan yang ada, hal ini akan menjadi kendala yang cukup significant dalam rangka pengisian jabatan pada proses kenaikan jabatan, karena hal-hal tersebut harus dilakukan berbasis kompetensi dari tiap-tiap jabatan dan karyawan yang bersangkutan.

Untuk memudahkan pengisian jabatan tersebut, maka diperlukan sebuah sistem pendukung keputusan yang efektif bertujuan memudahkan proses,

penentuan dan identifikasi karyawan tertentu pada suatu jabatan yang lowong, sehingga memudahkan pihak HRD dalam mengorganisir SDM yang berada dibawah tanggungannya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat dilihat bahwa betapa pentingnya peran Sistem Pendukung Keputusan dalam bidang pengelola Sumber Daya Manusia pada perusahaan, maka dalam laporan ini akan dirumuskan masalah sebagai berikut:

“Bagaimana membuat sebuah Sistem Pendukung Keputusan yang dapat membantu mengelolah data karyawan (Profil Karyawan) dan data perusahaan (profil Jabatan), melakukan perhitungan terhadap proses pencocokan profil dalam hal ini disebut proses *Profile Matching* dan analisis *Gap* yang nantinya dapat memberikan alternatif solusi bagi pihak HRD dalam menentukan jabatan yang kosong pada proses kenaikan jabatan oleh karyawan tertentu, dalam membantu perencanaan karir dengan baik?”

1.3 Batasan Masalah

Untuk menganalisis masalah dalam penelitian ini, maka perlu dibuat suatu batasan masalah agar persoalan yang dihadapi lebih terarah dan dapat dicari pemecahan masalah yang optimal. Beberapa batasan masalah yang dibuat sebagai berikut:

1. Pembuatan program akan memberikan alternatif solusi bagi pihak manajemen personalia dalam hal penentuan jabatan dalam proses

kenaikan jabatan guna membantu perencanaan karir karyawan berdasarkan hasil perhitungan akhir proses *Profile Matching*.

2. Penentuan jabatan yang dinilai dalam hal ini adalah dari profil karyawan dan profil jabatan pada Perusahaan Pertiwi Group yaitu dikelompokkan menjadi 3 Kriteria penilaian antara lain Kapasitas Intelektual, Sikap Kerja dan Perilaku.
3. Pembuatan program dapat melakukan penyimpanan data yang berhubungan dengan karyawan dan perusahaan pada database dan data hasil perhitungan ranking secara terintegrasi
4. Program ini akan membantu mempercepat proses *Matching* antara profil jabatan dan profil karyawan sehingga dapat membantu pengambil keputusan memperoleh informasi lebih cepat dan melakukan penghematan waktu
5. Penilaian yang dilakukan dengan metode *Profile Matching* ini adalah hanya bersifat sebagai alat bantu bagi pihak pengambil keputusan dan tidak bersifat mutlak, sehingga keputusan terakhir tetap berada ditangan pihak HRD sebagai pengelolah SDM.
6. Software yang digunakan:
 - a. Pemrograman Visual Basic 6.0
 - b. Microsoft Access 2003

1.4 Tujuan dan Manfaat

Dari latar belakang dan rumusan masalah di atas dapat dikemukakan tujuan dan manfaat penelitian sebagai berikut:

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan bagaimana metode penentuan jabatan dalam proses kenaikan jabatan oleh karyawan pada Perusahaan Pertiwi Group.
2. Membangun sebuah sistem pendukung keputusan yang nantinya diharapkan dapat menjadi pedoman manajemen personalia untuk menentukan kenaikan jabatan karyawan dalam membantu perencanaan karir
3. Menerapkan metode *Profile Matching* dan analisis *Gap* dalam merancang sistem yang akan dibuat sebagai salah satu metode pemecahan masalah dalam hal pengelolaan SDM

Adapun Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis, dengan diadakannya penelitian tersebut dapat menambah dan memperdalam pengetahuan atas apa yang telah diperoleh selama kuliah khususnya pengetahuan yang menyangkut Sistem Pendukung Keputusan, disamping itu pula menjadi syarat yang utama dalam menyelesaikan program kelulusan Strata-1 Sistem Informasi STMIK "AMIKOM" Yogyakarta

2. Bagi kalangan pembaca, diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai hal-hal yang mencakup tentang metode Sistem Pendukung Keputusan
3. Bagi perusahaan, dapat menjadi salah satu acuan serta bahan pertimbangan bagi para pengambil keputusan khususnya HRD, untuk lebih memiliki kemampuan dalam mengorganisir serta mengelolah SDM dengan baik pada organisasi perusahaan.

1.5 Metode Penelitian

Adapun metode penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Pengumpulan Data

- a. Studi Literatur

Dalam studi ini, mengacu pada studi pustaka maupun referensi lain yang diperoleh dari berbagai sumber, baik dari sumber buku maupun dari sumber media internet sebagai acuan dalam pembuatan dan pengembangan sistem

- b. Metode Wawancara

Melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang berkaitan terutama bagian *Human Resource Department* (HRD) pada perusahaan, untuk membantu peneliti memperoleh data-data yang dibutuhkan

c. Metode Dokumentasi

Pengumpulan data dan bahan dari *hardcopy* perusahaan yang bersangkutan, mulai dari data perusahaan (*Profil Jabatan*) sampai kepada data karyawan (*Profil Karyawan*)

2. Pembuatan Sistem

- a. Identifikasi permasalahan, analisis permasalahan, perancangan sistem, implementasi sistem dan pengujian sistem
- b. Menggunakan bahasa pemrograman Visual Basic 6.0 sebagai tool dan Microsoft Access 2003 sebagai database dengan input berupa data karyawan dan data perusahaan sehingga menghasilkan output berupa pencocokan profil pada penentuan jabatan dalam proses kenaikan jabatan dalam membantu perencanaan karir.

1.6 Sistematika Penulisan

Secara garis besar sistematika penulisan skripsi ini terbagi atas 6 (enam) bab, yaitu:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian, sistematika penulisan

BAB II: LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan teori yang mencakup tentang sistem penunjang keputusan, serta sistem perangkat lunak yang digunakan.

BAB III: ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM

Bab ini akan menguraikan analisa sistem yang diajukan, *Data Flow Diagram* (DFD), *The Entity Relationship Diagram* (ERD) perancangan database, dan perancangan *user interface* (tampilan) serta perancangan *Flowchart Program*.

BAB IV: IMPLEMENTASI SISTEM DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang implementasi sistem bagi pengguna yang telah dirancang sebelumnya serta pembahasan sistem

BAB V: PENUTUP

Bab ini merupakan penutup dari pembuatan skripsi yang di dalamnya terdapat kesimpulan penelitian serta saran yang diberikan oleh peneliti.