

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Spencer (2007, dalam Nurminto, 2008), Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang dalam perusahaan. Promosi adalah alih tugas dari satu jabatan ke jabatan lainnya yang lebih tinggi melalui seleksi yang dilakukan oleh HRD. Promosi kenaikan jabatan dilaksanakan secara adil dengan mempertimbangkan unsur-unsur kompetensi atau kemampuan, prestasi kerja, pendidikan, pelatihan, kedisiplinan dan kepemimpinan.

PT. Tirta Megah Kencana adalah salah satu lembaga keuangan yang merupakan sudah lama berdiri, mempunyai karyawan yang jumlahnya mencapai ribuan dari berbagai tingkat pendidikan serta menempati posisi dan jabatan yang berbeda-beda. Permasalahan timbul ketika adanya promosi kenaikan jabatan, belum adanya pengelompokan karyawan berdasarkan masa kerja, keahlian, serta jabatan, sehingga pihak yang berkepentingan dalam hal ini HRD PT. Tirta Megah Kencana mengalami kendala dalam melakukan promosi jabatan.

Terjadi proses yang rumit pada saat melakukan Promosi kenaikan jabatan karena proses penilaian sumber daya manusia dilakukan 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 bobot nilai yang berlainan. Penilaian kriteria ini dilakukan secara sendiri-sendiri dan hasilnya disimpan dalam file yang terpisah.

Pengambilan keputusan dihadapkan dengan beberapa pilihan yang beragam dan berbagai macam pertimbangan penilaian dalam memutuskan pilihan. Pertimbangan tersebut antara lain beragamnya kriteria yang ada untuk jabatan tertentu dan spesifikasi karyawan yang akan diposisikan. Pertimbangan tersebut membuat manajer cukup sulit dalam mengambil

keputusan.. Pengambilan keputusan yang tidak tepat sering mengakibatkan karyawan yang terpilih tidak memenuhi spesifikasi jabatan dan kinerjanya kurang baik, sedangkan karyawan yang tidak terpilih justru memenuhi spesifikasi jabatan yang ditawarkan dan memiliki kinerja yang baik.

Suatu sistem yang mungkin akan mendukung dalam mencari alternatif dalam memutuskan suatu promosi jabatan yaitu sistem pendukung keputusan promosi kenaikan jabatan yang akan mengelompokkan semua karyawan berdasarkan masa kerja, bidang keahlian, kinerja, jabatan serta loyalitas terhadap perusahaan. Untuk kemudian sistem secara otomatis menyeleksi nilai-nilai yang dihasilkan dari unsur masing-masing karyawan diatas.

Proses kenaikan jabatan bertujuan untuk memperoleh calon pegawai yang berkopetensi dan memenuhi kreteria dari jabatan yang ditawarkan dan untuk menepati posisi jabatan itu, agar pegawai dapat melaksanakan tugas dan perannya pada jabatan yang ditempati secara produktif. Proses promosi kenaikan jabatan dilakukan dengan mempromosikan karyawan melalui tes berbasis kopetensi yang terdiri dari penilaian kinerja dan tes tertulis. Penilaian kinerja terdidri dari penilaian kinerja non manajemen dan penilaian kinerja manajemen, sedangkan tes tertulis terdiri dari tes sejarah perusahaan dan pengetahuan umum.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas ditemukan masalah antara lain: Kesulitan menentukan karyawan yang sesuai untuk menempati jabatan kosong tertentu serta tentunya membutuhkan waktu yang lama pula.

1.3 Pembatasan Masalah

Supaya permasalahan tidak meluas maka perlu adanya pembatasan permasalahan sebagai berikut :

Proses pengambilan keputusan yang ada berdasar pada hasil seleksi yang telah dihasilkan untuk kemudian dijadikan bahan dalam mendukung keputusan.

1.4 Tujuan Tugas Akhir

Tujuan yang ingin dicapai di dalam penulisan tugas akhir ini adalah menghasilkan rancangan Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan yang dapat membantu menentukan pilihan dengan cepat dan tepat terhadap karyawan-karyawan yang akan menempati jabatan yang dipromosikan.

1.5 Manfaat Tugas Akhir

Beberapa manfaat yang dapat diperoleh dalam pembuatan tugas akhir ini adalah:

1. Bagi PT. Tirta Megah Kencana

- a. Mampu memberikan kemudahan dalam mendapatkan informasi.
- b. Memberikan kemudahan pada saat proses kenaikan jabatan.
- c. Membantu dalam memberikan alternatif solusi bagi manajer dalam pengambilan keputusan.

2. Bagi Akademik

- a. Sebagai tolak ukur sejauh mana pemahaman dan penguasaan mahasiswa terhadap teori yang diberikan.
- b. Sebagai bahan referensi untuk penelitian yang akan datang tentang sistem pendukung keputusan kenaikan jabatan.
- c. Sebagai bahan evaluasi akademik untuk meningkatkan mutu pendidikan.

3. Penulis

- a. Sebagai sarana untuk menerapkan ilmu pengetahuan sistem informasi yang diperoleh di bangku perkuliahan.

- b. Menambah pengetahuan, pemahaman dan pengalaman dalam pembuatan program aplikasi khususnya Sistem Pendukung Keputusan
- c. Untuk memenuhi persyaratan formal bagi penulis dalam menyelesaikan studi akhir di Universitas Dian Nuswantoro Semarang.