

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan yang bonafit akan betul-betul memperhatikan masalah tenaga kerjanya, hal ini terjadi mulai ketika karyawan menjadi calon karyawan. Menurut Nurmino, 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 & GA Manager. Promosi kenaikan jabatan dilaksanakan secara adil dengan mempertimbangkan unsur-unsur kompetensi atau kemampuan, prestasi kerja, pendidikan, pelatihan, kedisiplinan dan kepemimpinan.

Sistem pendukung keputusan kenaikan jabatan adalah suatu sistem yang dirancang untuk menghasilkan informasi yang dapat membantu pengambilan keputusan dalam proses kenaikan jabatan yang menggunakan data dan model untuk memecahkan masalah yang bersifat tidak terstruktur. Pengambilan keputusan di dalam suatu perusahaan dapat dikatakan sebagai hasil suatu proses komunikasi dan partisipasi yang terus menerus dari keseluruhan organisasi. Hasil keputusan tersebut dapat merupakan pernyataan yang disetujui antar alternatif atau antar prosedur untuk mencapai tujuan tertentu. Persoalan pengambilan keputusan, pada dasarnya adalah bentuk pemilihan dari berbagai alternatif tindakan yang mungkin dipilih yang prosesnya melalui mekanisme tertentu dengan harapan akan menghasilkan sebuah keputusan yang terbaik.

Perusahaan yang menjadi obyek penelitian disini adalah PTPN 9 Kebun Getas yang beralamat, yang merupakan salah satu perusahaan perkebunan. Hingga saat ini PTPN 9 Kebun Getas mempekerjakan sekitar 2000 pegawai yang terbagi beberapa bagian antara lain HRD & GA Manager, Marketing Manager, Vice OP. Manager, Production Manger,

Finance Manager, QC Manager, Cutting manager, Merchandiser Manager, dan bagian lain dibawah masing-masing departmen.

Pengelolaan sumber daya manusia pada PTPN 9 Kebun Getas sangat mempengaruhi banyak aspek penentu keberhasilan kinerja perusahaan, khususnya untuk meningkatkan sumber daya manusia yang produktif. Untuk itu diperlukan pegawai yang memiliki kemampuan sesuai dengan peranan jabatan yang diduduki dan dapat menjalankan tugas pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Salah satunya departement HRD & GA Manager dalam melakukan peningkatan status kepegawaian dengan melakukan proses pengembangan karir pada pegawai, melalui proses promosi kenaikan jabatan. 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 pegawai melalui tes berbasis kopetensi yang terdiri dari penilaian kinerja dan tes tertulis. Penilaian kinerja terdidri dari penilaian kinerja non manajemen dan penilian kinerja manajemen, sedangkan tes tertulis terdiri dari tes sejarah perusahaan dan pengetahuan umum.

Masalah yang ada pada proses promosi kenaikan jabatan di PTPN 9 Kebun Getas tidak lepas dari sistem yang berjalan saat ini. Serangkaian kegiatan dalam proses promosi kenaikan jabatan membutuhkan informasi yang cepat dan akurat tentang kandidat pegawai yang akan dicalonkan, dan data pegawai yang ada relatif cukup banyak sedangkan profil pegawai dan profil jabatan belum terorganisir dalam satu database yang mudah untuk diakses dan memerlukan waktu yang lama untuk mendapatkan informasi.

Promosi kenaikan jabatan merupakan proses yang sulit karena proses penilaian sumber daya manusia dilakukan berbasis kopetensi yang terdiri dari beberapa penilaian yang berbeda-beda.

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 pegawai yang akan diposisikan. Pertimbangan tersebut membuat manajer cukup sulit dalam mengambil keputusan.. Pengambilan keputusan yang tidak tepat sering mengakibatkan pegawai yang terpilih tidak memenuhi spesifikasi jabatan dan kinerjanya kurang baik, sedangkan pegawai yang tidak terpilih justru memenuhi spesifikasi jabatan yang ditawarkan dan memiliki kinerja yang baik.

Berdasarkan penjelasan masalah dan kendala diatas, maka perlu dicari akar masalah yang menjadi kendala-kendala dan perlu dirancang “ *Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan pada PTPN 9 Kebun Getas.*”

1.2 Perumusan Masalah

“Bagaimana model sistem informasi yang dapat mengimplementasikan Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan pada PTPN 9 Kebun Getas”, sehingga dapat menghasilkan rancangan sistem yang dapat memberikan kemudahan dalam mendapatkan informasi pada saat proses kenaikan jabatan dan memberikan alternatif pilihan bagi manajer untuk membantu dalam pengambilan keputusan.

1.3 Pembatasan Masalah

Dengan mempertimbangkan keterbatasan tenaga, biaya, waktu dan kemampuan serta mencegah pembahasan yang menyimpang maka penulis membatasi hanya pada :

1. Perancangan sistem informasi pendukung keputusan kenaikan jabatan pada PTPN 9 Kebun Getas .
2. Dalam pembuatan aplikasi penulis menggunakan bahasa pemrograman visual foxpro 9.0 sebagai pendukung dalam pembuatan tugas akhir.

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 departement HRD & GA Manager dalam menghadapi kendala permasalahan dalam hal proses promosi kenaikan jabatan dan untuk menghasilkan rancangan sistem yang memberikan kemudahan dalam mendapatkan informasi pada saat proses kenaikan jabatan dan memberikan alternatif pilihan bagi manajer untuk membantu dalam pengambilan keputusan.

1.5 Manfaat Tugas Akhir

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

1. Bagi Perusahaan

- a. Mampu memberikan kemudahan dalam mendapatkan informasi.
- b. Memberikan kemudahan pada saat proses kenaikan jabatan.
- c. Membantu dalam memberikan alternatif pilihan 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 Pengembangan Karir Pegawai.
- c. Untuk memenuhi persyaratan formal bagi penulis dalam menyelesaikan studi akhir di Universitas Dian Nuswantoro Semarang.