

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Perkembangan teknologi informasi yang semakin cepat dan pesat menjadi tantangan berat bagi sebuah perusahaan ataupun lembaga pendidikan, baik itu negeri maupun swasta. Setiap sektor pendidikan diharapkan dapat memanfaatkan teknologi informasi sebagai penunjang kegiatan operasional dalam menghasilkan suatu informasi. Setelah adanya sistem informasi harus diperhatikan dari segi pemanfaatan dan pengamanan yang tepat, agar hasil yang dicapai dapat sesuai dengan tujuan yang memenuhi kebutuhan pengguna teknologi itu sendiri (Apriandy, 2016).

SDM dari suatu perusahaan sangat mempengaruhi banyak aspek penentu keberhasilan kerja dari perusahaan tersebut. Salah satu proses yang sangat penting dalam *Human Resources Departement* (HRD) sebuah perusahaan atau badan usaha yaitu proses promosi kenaikan jabatan. Menurut (Asnawati dan Kanedi, 2012) Persaingan para karyawan yang semakin ketat membuat sebuah keputusan kenaikan pangkat semakin sulit untuk diputuskan, terutama jika ada beberapa karyawan yang memiliki kemampuan yang tidak jauh berbeda. tingkat kinerja para karyawan pada perusahaan tersebut.

Diperlukannya pengambilan keputusan yang tepat dan cermat untuk menentukan kenaikan pangkat para karyawan, umumnya diberikan atas rekomendasi atasan atau unit kerja masing-masing berdasarkan lama bekerja, penilaian kinerja dan penilaian perilaku seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya. Untuk itu maka diperlukan

pengolahan data penilaian karyawan yang dapat membantu mempermudah seorang atasan dan bagian HRD untuk mengambil sebuah keputusan yang berkaitan dengan kenaikan jabatan seorang karyawan.

Penilaian tenaga kerja adalah suatu penilaian tertulis yang menguraikan fungsi, tugas-tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja, dan aspek-aspek pekerjaan tertentu lainnya terhadap pekerjaan tenaga kerja. Dengan adanya penilaian tenaga kerja, karyawan dapat dinilai melalui keahlian yang dimilikinya tersebut dan dapat memberi keahlian maksimal terhadap pencapaian tujuan, berdasarkan pada latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, ketrampilan, jenis kelamin, dan lain sebagainya sehingga memberikan jaminan terhadap kestabilan, kelancaran, dan efektivitas kerja (Handoko 2010), sistem penilaian kenaikan jabatan karyawan ini dapat diterapkan oleh instansi atau perusahaan.

Sistem informasi manajemen kepegawaian yang akan dibahas pada penelitian ini adalah sistem informasi manajemen kenaikan jabatan pada PT Sari Segar Husada.

PT Sari Segar Husada merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi dan penjualan nata de coco yang melayani penjualan lokal dan interlokal seperti daerah lampung yaitu, rumah makan, agen-agen, dan lain-lain, serta diluar lampung (PT Sari Segar Husada, 2015). Dalam pengolahan data kenaikan jabatan tidak didasarkan dengan penilaian melainkan rekomendasi atasan dan tidak dilihat dari pengalaman atau lama kerja, sehingga belum optimal dalam pelaksanaannya, karena dalam keputusan pemilihan jabatan yang masih bersifat atasan dan hanya langsung memilih karyawan tanpa adanya penilaian, sehingga semakin besar resiko

karyawan yang tidak mampu dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian diperlukan sistem penilaian kinerja karyawan yang dapat membantu perusahaan dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan kenaikan jabatan atau perpindahan bagian kerja karyawan.

Solusi yang diusulkan dalam mengatasi fenomena yang berkaitan dengan penentuan kenaikan jabatan pada PT Sari Segar Husada, yang mana akan membantu memudahkan dalam proses penentuan kenaikan jabatan dengan menggunakan metode *Simple Additive Weighting* (SAW). Kelebihan dari aplikasi penentuan kenaikan jabatan yang akan di kembangkan yaitu dapat menampilkan data kenaikan jabatan karyawan seperti ranking dari penilaian karyawan yang akan naik jabatan. Maka berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis mengusulkan proposal penelitian skripsi yang berjudul : **“Rekayasa Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Study Kasus : PT Sari Segar Husada)”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dijelaskan diatas, maka permasalahan yang akan dirumuskan adalah :

1. Bagaimana menerapkan metode SAW dalam mengolah data untuk membangun Sistem Pendukung Keputusan?
2. Bagaimana membangun sistem kepegawaian untuk penentuan kenaikan jabatan pada PT Sari Segar Husada?

### **1.3. Batasan Masalah**

Agar pembahasan penelitian ini dapat dilakukan secara terarah dan sesuai dengan apa yang diharapkan, maka perlu diterapkan batasan masalah yaitu, pembahasan hanya pengolahan data kenaikan jabatan pada PT Sari Segar Husada. Untuk menentukan kenaikan jabatan ini penulis mempunyai beberapa parameter yang terdiri dari sikap kerja, kecerdasan, prilaku, pendidikan, dan loyalitas. Sistem yang akan dibangun menggunakan metode pengembangan sistem menggunakan *prototype*, dan perancangan sistem menggunakan UML. Serta pengujian sistem menggunakan *black box* untuk pengujian *user interface*.

### **1.4. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini memiliki keaslian atau keunikan sebagai berikut :

1. Penelitian ini menekankan pada sistem pendukung keputusan kenaikan jabatan karyawan.
2. Metode yang digunakan pada penelitian ini dengan menggunakan metode SAW.
3. Pelaporan-pelaporan yang hendak ditampilkan berdasarkan perhitungan dan penilaian yang dilakukan.

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Pada penelitian yang dilakukan tentang sistem kepegawaian memiliki beberapa tujuan, adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai yaitu :

1. Memudahkan memenejemen kepegawaian pada perusahaan dalam menentukan kenaikan jabatan karyawan pada PT Sari Segar Husada menggunakan SAW.
2. Membangun sistem kepegawaian untuk penentuan kenaikan jabatan pada PT Sari Segar Husada.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian skripsi ini adalah :

1. Dapat mengelola data kepegawaian sehingga mempermudah dan mempercepat dalam penentuan kenaikan jabatan dan menghasilkan laporan kenaikan jabatan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
2. Memberikan kontribusi bagi peneliti selanjutnya.