

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting yang strategis dalam memberikan nilai tambah bagi suatu organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif. Perubahan lingkungan dan teknologi menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor penting yang menentukan kemampuan perusahaan dalam memenangkan persaingan. Untuk memenangkan persaingan ini, sumber daya manusia memiliki peranan penting dengan terus melakukan inovasi. Penempatan karyawan dalam satu posisi merupakan hal yang sangat penting. Kemajuan organisasi hanya dapat dicapai dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas (Yonata, 2018).

Menurut Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik didalam maupun diluar hubungan kerja. Dari defenisi tersebut maka yang dimaksud dengan tenaga kerja yang melakukan pekerjaan didalam hubungan kerja adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan pada setiap bentuk usaha (perusahaan) atau perorangan dengan menerima upah termasuk tenaga kerja yang melukan pekerjaan diluar hubungan kerja (Ardison, 2016) .

Sistem penilaian kinerja karyawan untuk kenaikan jabatan yang berjalan di PT Sungai Budi Group saat ini masih belum optimal karena terdapat kelemahan-

kelemahan yaitu proses dokumentasi penilaian karyawan masih di simpan didalam lemari dan menggunakan *Microsoft Office Word* dan *Microsoft Office Excel* Dengan Menggunakan *Microsoft Office Word* dan *Microsoft Office Excel* terdapat kekurangan, yaitu file rentan akan virus, dan perhitungan masih dilakukan secara manual, dan sering terjadi *human error* dalam penggunaan, selain itu, proses evaluasi yang terjadi sekarang umumnya adalah adanya pegawai yang langsung mendapatkan promosi untuk kenaikan jabatan yang hanya melihat pada kriteria pertama saja yaitu kinerja pegawai, tetapi pegawai tersebut belum tentu unggul pada kriteria-kriteria yang lain seperti Sikap Kerja dan Prilaku, akan tetapi tetap mendapat promosi untuk kenaikan jabatan. Dengan adanya sistem pendukung keputusan ini, diharapkan dapat membantu PT Sungai Budi Group dalam pengambilan keputusan. Sebagai gantinya akan dilakukan perhitungan terhadap seluruh kriteria untuk seluruh pegawai, sehingga diharapkan pegawai dengan kemampuan terbaiklah yang terpilih untuk promosi kenaikan jabatan.

SPK merupakan sistem informasi interaktif yang menyediakan informasi, pemodelan, dan pemanipulasian data. SPK digunakan untuk membantu pengambilan keputusan dalam situasi semiterstruktur dan situasi tidak terstruktur yang mana tak seorang pun tahu secara pasti bagaimana keputusan seharusnya dibuat. SPK adalah suatu bentuk *Computer Base Information System (CBIS)* yang interaktif, fleksibel, dan secara khusus dikembangkan untuk mendukung penyelesaian masalah dari manajemen yang tidak terstruktur untuk memperbaiki pembuatan keputusan (Kristiyanti et al., 2020). Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan metode *Profile Matching* dalam membangun aplikasi sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan.

Penggunaan *Profile matching* merupakan mekanisme pengambil keputusan terutama dalam manajemen Sumber daya manusia untuk menentukan suatu jabatan dengan kualifikasi yang telah ditetapkan. Dalam proses *profile matching* diawali dengan pemilahan kriteria yang dibutuhkan dan memberikan Nilai Target pada masing-masing Aspek. Tahap berikutnya perbandingan dilakukan antara kemampuan individu dengan kualifikasi yang telah ditetapkan sehingga didapatkan Gap dimana semakin kecil nilai yang didapatkan maka bobot nilai semakin besar (Purwanto, 2017).

Maka berdasarkan permasalahan tersebut, maka diperlukan sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan pada PT Sungai Budi Group menggunakan metode *Profile Matching*, sehingga dapat mempermudah PT Sungai Budi Group dalam menentukan penilaian kinerja karyawan untuk promosi kenaikan jabatan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka didapat rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana merancang dan membangun sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan pada PT Sungai Budi Group ?
2. Bagaimana merancang dan membangun sistem pendukung keputusan yang menggunakan metode *Profile Matching* ?

1.3. Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian ini lebih terarah.

Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Tempat penelitian adalah PT Sungai Budi Group.
2. Pembangunan sistem pendukung keputusan yang menggunakan metode *Profile Matching*.
3. Pembangunan sistem pendukung keputusan menggunakan Adobe Dreamweaver CS5, menggunakan skrip PHP dan *database* yang digunakan adalah MySQL.
4. Kriteria yang digunakan adalah : kinerja, sikap kerja, dan perilaku.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan suatu target yang ingin dicapai dalam upaya menjawab segala permasalahan yang sedang diteliti. Oleh karena itu didapatkan tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Membangun sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan pada PT Sungai Budi Group sehingga dapat mempercepat dan mempermudah dalam menilai kinerja karyawan.
2. Menerapkan metode *Profile Matching* pada sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan pada PT Sungai Budi Group.

1.5. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini

diharapkan mempunyai manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung.

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dengan adanya sistem pendukung keputusan menggunakan *Profile Matching* ini diharapkan dapat mempermudah PT Sungai Budi Group dalam menentukan karyawan terbaik.
2. Dapat digunakan sebagai bahan untuk kemajuan teknologi dalam bidang sistem pendukung keputusan.

