BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sistem sebagai sekumpulan sub sistem, komponen ataupun elemen yang saling bekerjasama dengan tujuan yang sama untuk menghasilkan output yang sudah ditentukan sebelumnya (Mulyani, 2016). Sehingga untuk mencapai suatu tujuan, sangat diperlukan sebuah sistem yang akurat, terkhusus dalam pengambilan sebuah keputusan, baik untuk sistem perusahaan maupun sumber daya manusia (SDM) suatu perusahaan tersebut. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen penting dalam perusahaan maupun instansi. Pada perusahaan seperti PT. Petrogas Sinta Energi, dengan pertumbuhan ekonomi yang cukup baik serta mampu bersaing dengan perusahaan lain, maka diperlukan sebuah sistem untuk melakukan penilaian terhadap setiap karyawan untuk mengisi suatu jabatan.

PT Petrogas Sinta Energi Merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang pengisian bahan bakar umum (SPBU). Sebagai perusahaan penyalur dan yang memasarkan BBM serta produk lain seperti Gas LPG dan Oli, dengan menggunakan merek dagang pertamina maka perusahaan membutuhkan suatu sistem yang dapat mempermudah pekerjaan perusahaan serta pengelolaan sumber daya manusia (SDM) perusahaan tersebut. Sehingga perusahaan membutuhkan suatu metode untuk mendukung suatu sistem berjalan dengan baik dan supaya setiap karyawan yang dipilih pada jabatan tertentu sesuai dengan kriteria dan cocok menempati jabatan yang diusulkan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis bahwa saat ini PT Petrogas Sinta Energi masih menggunakan proses manual dalam pengelolaan sistem perekrutan karyawan untuk suatu jabatan. Dimana seorang karyawan akan mendapatkan kenaikan jabatan ketika karyawan telah melewati tahap pekerjaan sebagai karyawan biasa dan lamanya seorang karyawan bekerja di perusahaan tersebut. Dan proses pengelolaan data karyawan juga masih menggunakan microsoft office seperti excel serta jumlah karyawan yang relatif banyak. Sehingga proses pemilihan karyawan membutuhkan waktu yang cukup lama serta tingkat kesalahan pada sistem sangat tinggi, seperti data yang terhapus, data yang tidak dapat dibuka, dan lain sebagainya. Maka dari itu perusahaan tentunya memerlukan adanya penerapan metode sistem pendukung keputusan yang dapat mempermudah perusahaan dalam menyelesaikan permasalahan yang ada. Sistem pendukung keputusan memiliki banyak metode dalam menyelesaikan suatu permasalahan, dan pada penelitian ini penulis menggunakan metode *Profile Matching*.

Metode *Profile Matching* atau pencocokan profile merupakan metode yang sering digunakan dalam pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terhadap tingkat variabel predikator yang ideal harus dipenuhi oleh subjek yang diteliti, bukan tingkat minimal yang harus dipenuhi. Proses profile matching membandingkan antara kompetensi individu ke dalam kompetensi jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (GAP), semakin kecil GAP yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar, yang berarti memiliki peluang lebih besar untuk karyawan menempati posisi tersebut (Sari, 2018). Hal lain yang menjadi landasan penelitian ini adalah penelitian terdahulu yang telah berhasil

dalam mengatasi permasalahan sejenis. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Hendry Cahyono dan Yunita tahun 2020 yang berjudul Sistem Penunjang Keputusan Promosi Jabatan Menggunakan Metode Profile Matching pada PT. Mitrausaha Gentaniaga yang berhasil melakukan proses promosi jabatan dan data yang valid serta lebih efektif. Penelitian lain juga dilakukan oleh Putu Sugiartawan dkk, dengan judul Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Menggunakan Metode Profile Matching pada PT ABC dengan perancangan alur sistem yang dibangun menggunakan *Data Flow Diagram* (DFD), *Entity Relationship Diagram* (ERD) dan sistem berjalan sesuai dengan perhitungan metode profile matching.

Sehingga berdasarkan pembahasan di atas dan hasil penelitian terdahulu memunculkan kesadaran akan kepentingan dan kebutuhan suatu perusahaan dalam menerapkan metode profile matching dalam pengambilan keputusan guna mendukung kesuksesan suatu perusahaan yang semakin berkembang di era teknologi saat ini. Oleh karena itu penyelesaian masalah tersebut berupa penerapan SPK dengan metode profile matching dan penulis mengambil judul " Sistem Pendukung Keputusan Kelayakan Kenaikan Jabatan Menggunakan Metode Profile Matching (studi kasus : PT Petrogas Sinta Energi).

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang dikemukakan pada latar belakang, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana proses penilaian kinerja dan prestasi karyawan yang dapat membantu dalam pengambilan keputusan suatu jabatan?

2. Bagaimana membangun sistem pendukung keputusan dalam penilaian karyawan untuk posisi jabatan menggunakan metode *profile matching*?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan merupakan mengenai apa yang hendak dilakukan atau apa yang hendak dicapai dalam penelitian tersebut. Oleh karena itu tujuan yang dikemukakan yaitu:

1. Mengukur kelayakan karyawan berdasarkan aspek intelektual dan aspek sikap kerja pada PT Petrogas Sinta Energi.
2. Membangun sistem pendukung keputusan dengan menggunakan metode profile matching berbasis web, sehingga mempermudah perusahaan dalam pengambilan keputusan posisi suatu jabatan.

1.4. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah penelitian yang dilakukan sebagai ruang lingkup pembahasan yaitu:

1. Sistem berfokus kepada pengelolaan data karyawan untuk dilakukan penilaian kinerja, guna menempati suatu jabatan dalam perusahaan.
2. Sistem tidak membahas terkait pertumbuhan kinerja karyawan dalam perusahaan.
3. Sistem digunakan oleh pihak perusahaan yang terdiri dari pimpinan, tim penilai dan admin sistem.
4. Aspek yang diukur adalah aspek intelektual dan sikap kerja.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dihasilkan dari pembuatan sistem yang dilakukan yaitu:

1. Bagi perusahaan

   Manfaat bagi perusahaan adalah dapat mengelola Sumber Daya Manusia yang ada dan membantu Perusahaan mengetahui prestasi setiap karyawan untuk diperhitungkan pada posisi jabatan yang sedang dibutuhkan.

2. Bagi karyawan

   Manfaat bagi karyawan adalah dapat memberikan motivasi khusus untuk semakin gigih dalam bekerja karena setiap pekerjaan yang mereka lakukan akan diperhitungkan dan mendapatkan posisi serta kelayakan fasilitas sesuai standar operasional perusahaan.