

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sejalan dengan adanya persaingan yang semakin pesat pada era globalisasi sekarang ini, maka perkembangan teknologi menjadi prioritas utama bagi setiap perusahaan salah satunya pada bagian sumber daya manusia (SDM). Dalam melakukan manajemen sumber daya perusahaan dituntut untuk dapat mengelola data kegiatan dengan mengikuti perkembangan teknologi salah satunya pengelolaan yang dilakukan secara terkomputerisasi sehingga dapat melakukan kegiatan sumber daya manusia dengan cepat dikarenakan sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat besar dalam kesuksesan suatu usaha yang dijalankan (Apriandy, Thamrin and Oktaviany, 2020)

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 salah satunya dalam penilaian rekomendasi kenaikan jabatan. 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, keterampilan, jenis kelamin, dan lain sebagainya sehingga memberikan jaminan terhadap kestabilan, kelancaran, dan efektivitas kerja (Handoko, 2015). Sistem rekomendasi penilaian karyawan ini dapat diterapkan oleh instansi atau perusahaan.

PT Atosim yang beralamatkan di Jl. Yos Sudarso No. 88 J, Garuntang Bandar Lampung. Bidang kerja PT Atosim adalah perusahaan yang bergerak pada bidang jasa pengangkutan kapal penumpang dan barang. Terdapat \pm 30 karyawan kantor dan 60 karyawan kapal. Dalam proses kenaikan jabatan masih dilakukan secara manual dan tidak didasarkan dengan penilaian melainkan rekomendasi atasan tidak dilihat dari pengalaman atau lama kerja, sehingga belum optimal dalam pelaksanaannya karena dalam keputusan

pemilihan kenaikan jabatan yang masih bersifat atasan dan hanya langsung memilih karyawan tanpa adanya penilaian, sehingga semakin besar resiko karyawan yang tidak mampu dalam melakukan pekerjaan sesuai jabatan yang diberikan. Demikian diperlukan sistem penilaian kenaikan jabatan yang dapat membantu perusahaan dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan pemilihan karyawan untuk kenaikan jabatan. Dengan demikian diperlukan sistem penilaian kinerja karyawan yang dapat membantu perusahaan dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan kenaikan jabatan karyawan.

Sebelumnya sistem kenaikan jabatan telah diteliti oleh Sigit & Sujai, (2018) meneliti tentang Sistem Pendukung Keputusan Promosi Kenaikan Jabatan pada PT. Purna Baja Harsco. Penilaian karyawan dilakukan oleh bagian HRD dengan menetapkan beberapa kriteria penilaian untuk menyeleksi para karyawan yang layak mendapatkan promosi. Demikian pula pada PT. Purna Baja Harsco, pihak HRD menggunakan angket untuk menentukan peringkat karyawan dengan beberapa kriteria penilaian yaitu kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, kerja sama, jaringan kerja, inisiatif, disiplin kerja, integritas dan kepedulian terhadap *safety*. Dengan adanya keragaman kriteria penilaian tersebut, proses perangkaan karyawan menjadi lebih kompleks sehingga mempengaruhi tingkat akurasi hasil penilaian.

Berdasarkan masalah di atas maka dalam penelitian ini akan dikembangkan sistem penunjang keputusan untuk rekomendasi kenaikan jabatan menggunakan metode SMART sebagai model untuk menentukan nilai setiap alternative. SMART merupakan metode pengambilan keputusan yang fleksibel dan lebih banyak digunakan karena kesederhanaannya dalam merespon kebutuhan pembuat keputusan dan caranya menganalisa respon (Salim And Nugroho, 2017). Dengan dibangunnya sistem rekomendasi kenaikan jabatan yang akan dikembangkan yaitu dapat menampilkan data penilaian karyawan seperti ranking dari penilaian karyawan yang menjadi karyawan terbaik untuk kenaikan jabatan.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana menentukan kenaikan jabatan pada PT Atosim?
2. Bagaimana menerapkan metode SMART untuk membantu rekomendasi kenaikan jabatan pada PT Atosim?
3. Bagaimana mengimplementasikan aplikasi sistem penunjang keputusan untuk rekomendasi kenaikan jabatan pada PT Atosim?

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah di atas yaitu :

1. Sistem yang dibangun hanya sebagai pendukung dan rekomendasi dalam kenaikan jabatan karyawan.
2. Sistem hanya dibatasi khusus untuk rekomendasi kenaikan jabatan.
3. Metode yang digunakan *SMART* sebagai solusi membantu masalah.
4. Study kasus dilakukan pada PT Atosim
5. Kriteria yang digunakan adalah absensi, masa kerja, perilaku.

1.4.Tujuan Penelitian

Setiap penelitian yang sifatnya ilmiah sudah tentu mempunyai tujuan dan sasaran. Tujuan dalam penelitian ini antara lain adalah :

1. Menerapkan metode SMART untuk membantu rekomendasi kenaikan jabatan pada PT Atosim
2. Mengimplementasikan aplikasi sistem penunjang keputusan untuk rekomendasi kenaikan jabatan pada PT Atosim.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Bagi PT Atosim

- a. Dapat memberikan rekomendasi kenaikan jabatan secara cepat.
- b. Membantu pihak perusahaan dalam menghitung dan merekomendasikan karyawan yang akan direkomendasikan.
- c. Mempermudah dalam menentukan karyawan yang layak untuk menaiki jabatan yang kosong.
- d. Menghasilkan hasil laporan perhitungan secara cepat.

2. Bagi Siswa

Membantu dalam proses kenaikan jabatan secara tepat tanpa adanya pemanipulasian data.

3. Bagi Universitas Teknokrat

Dapat menambah wawasan pengetahuan mahasiswa mengenai sistem penunjang keputusan rekomendasi kenaikan jabatan menggunakan metode SMART.