

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Keberhasilan sebuah perusahaan tak lepas dari peran serta karyawan sebagai sumber daya manusia yang menjalankan segala macam aktivitas demi kemajuan tempat kerjanya. Sumber Daya Manusia (SDM) sering dianggap sebagai asset perusahaan dan keberadaan SDM dianggap sebagai faktor produksi, oleh sebab itu SDM harus dipelihara dan diseleksi dengan tepat supaya menunjukkan kinerja yang baik dan optimal.

Seleksi karyawan yang tepat ikut andil di dalamnya karena berpengaruh pada kinerja perusahaan dalam mencapai tujuannya secara efisien. Hal ini berlaku bagi karyawan baru maupun yang telah lama bekerja dalam proses pengembangan karirnya. Pemilihan karyawan sering kali menjadi polemik, karena ada kemungkinan penilaian subyektif terhadap seseorang sehingga proses tidak berjalan dengan semestinya dan hasil yang dicapaipun kemungkinan tidak maksimal. Oleh sebab itu dengan bantuan kecerdasan komputer diharapkan proses pengangkatan posisi tersebut berjalan *fair* dan obyektif sehingga tercapai '*the right man in the right place*' dengan lebih baik, lebih akurat dan lebih cepat.

Inna Simpang Hotel Surabaya sebagai salah satu hotel berbintang tiga di Surabaya pun tak lepas dari hal ini dimana selama ini proses penyeleksian hingga proses pengangkatan posisi masih berlangsung manual. Salah satu contoh yang akan disorot dalam hal ini adalah cara pemilihan karyawan sesuai dengan kriteria suatu jabatan tertentu. Apabila terdapat suatu jabatan pada bagian dari perusahaan

lowong, diharapkan dengan sistem ini dapat membantu untuk menganalisis para karyawan yang sesuai dengan kriteria jabatan tersebut, yang disebut Analisa Gap Kompetensi (*Profile Matching*). Sistem kompetensi ini merupakan salah satu pemecahan masalah bagi aset SDM. Sistem kompetensi ini terdapat pendeskripsian prestasi dan potensi SDM sesuai dengan unit kerjanya. Pencapaian prestasi karyawan dan potensinya dapat terlihat dengan tugas pekerjaan yang dimiliki. Kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, ketrampilan, sikap, dan perilaku yang dimiliki karyawan agar dapat melakukan tugas dan peran pada jabatan yang diduduki secara produktif dan profesional.

Dengan berbagai kondisi SDM tersebut dan dalam rangka mengatasi salah satu kendala SDM tersebut, diadakan suatu usaha untuk memetakan potensi karyawan. Hal-hal tersebut: intelegensi, sikap kerja dan perilaku karyawan. Masalah yang akan dicoba untuk diatasi antara lain:

1. Profil karyawan dan profil jabatan belum terorganisir dalam database yang mudah aksesnya bila dibutuhkan dalam '*profile matching*'.
2. Sistem '*profile matching*' dalam pencarian karyawan dan analisis gap kompetensi masih dilakukan secara campuran, sebagian dalam bentuk *hardcopy* dan komputerisasi. Sehingga kedua proses berjalan lambat dan kurang obyektif.

Hal inilah yang mendukung penulis ingin membuat suatu "Sistem Pendukung Keputusan Promosi dan Jenjang Karir Karyawan di Inna Simpang Hotel Surabaya"

## 1.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah adalah sebagai berikut: “Bagaimana membuat sistem pendukung keputusan untuk membantu manajer dalam memperoleh daftar kandidat dan informasi-informasi yang dapat mendukung keputusannya dalam mengambil keputusan menyeleksi calon karyawan untuk mengisi kekosongan jabatan yang tepat secara cepat dan obyektif”

## 1.3 Pembatasan Masalah

Adapun batasan-batasan masalah untuk sistem pendukung keputusan yang dibuat adalah sebagai berikut :

1. Dalam sistem kenaikan jabatan ini akan digunakan sistem pendukung keputusan dalam proses analisis gap kompetensi dan profile matching
2. Profil karyawan dan profil jabatan yang diperhitungkan dalam proses ini meliputi kriteria kapasitas intelektual, sikap kerja dan perilaku dari masing-masing karyawan dan jabatan.
3. Sistem kenaikan jabatan ini hanya berlaku pada ruang lingkup intern perusahaan saja.
4. Variabel kompetensi terdiri dari dua yaitu *hard competency* berupa aspek pendidikan) dan *soft competency* yang berupa aspek psikologi, tetapi yang digunakan dalam proses profile matching dan *carier planning* adalah *soft competency* saja.

## 1.4 Tujuan

Tujuan pembuatan sistem ini adalah: “Membuat sistem pendukung keputusan dengan menggunakan metode profile matching untuk proses kenaikan jabatan ke dalam suatu database dan proses perjalanan karir karyawan”.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan Tugas Akhir ini disusun dalam lima bab. Pada tiap bab terdiri dari beberapa sub bab. Sebagai gambaran yang jelas dari Tugas Akhir ini adalah sebagai berikut:

### **Bab I   Pendahuluan**

Pada bagian pendahuluan ini membahas gambaran umum mengenai latar belakang permasalahan, pembatasan masalah, tujuan yang hendak dicapai.

### **Bab II   Landasan Teori**

Pada bagian ini membahas tentang studi literatur yang digunakan untuk mendukung analisa dan perancangan sistem pendukung keputusan

### **Bab III   Perancangan Sistem**

Pada bab ini dibahas tentang permasalahan yang ada pada bentuk manual dan memberikan gambaran dari sistem yang lama untuk mendapatkan landasan dari pengembangan *software* dan variabel-variabel pendukungnya juga analisa dan perancangannya yang meliputi *system flow*, DFD, ERD, desain basis data

### **Bab IV   Implementasi dan Sistem**

Bab ini menjelaskan tentang implementasi beserta evaluasi dari sistem pendukung keputusan yang telah dibuat, di mana didalamnya terdapat instalasi dan penjelasan penggunaan program.

## **Bab V Penutup**

Pada bab yang terakhir ini merupakan kesimpulan dari semua penjelasan yang telah dikemukakan. Pada akhirnya didapatkan saran-saran yang bisa dijadikan sebagai masukan yang berarti.

