

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Karyawan merupakan aset penting bagi setiap perusahaan, karena sangat mempengaruhi banyak aspek penentu keberhasilan kerja dari perusahaan tersebut. Suatu perusahaan akan dapat menjalankan semua proses usahanya dengan baik jika semua karyawannya dapat diorganisir dengan baik pula oleh bagian SDM (Sumber Daya Manusia). Dalam rangka usaha untuk lebih menjamin obyektivitas dalam pembinaan karyawan berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja guna penetapan dan penempatan dalam jabatan, untuk dapat menempatkan karyawan yang tepat perlu ada ukuran yang dapat digunakan untuk mempertimbangkan pengangkatan dalam jabatan. Penempatan dan pemanfaatan sumberdaya pada posisi yang tepat mutlak diperlukan. Dalam hal ini, pengelolaan dan pendayagunaan sumberdaya secara tepat sangat berperan karena merupakan suatu pendekatan strategis terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Sistem kompetensi akan mendeskripsikan prestasi dan potensi SDM sesuai dengan unit kerjanya. Salah satu contoh yang akan disorot dalam hal ini adalah cara pemilihan karyawan di Bank Sarimadu yang sesuai dengan kriteria yang ada pada suatu jabatan tertentu. Jadi seandainya terdapat suatu jabatan pada bagian dari perusahaan kosong sehingga dibutuhkan untuk diisi oleh karyawan.

Pada Bank Sarimadu kriteria penilaian kinerja karyawan sebenarnya memiliki *standart* penilaian yang sama, di antaranya terdiri dari penilaian kinerja karyawan dari pimpinan, data kualifikasi akademik, *test psikotest*, pengalaman berkerja dan *test wawancara*. Hanya saja memiliki sedikit perbedaan apabila menaiki suatu jabatan pada divisi-divisi yang berbeda yang akan menjadi tujuannya. Pada tahap *test wawancara* karyawan akan di nilai kemampuannya apakah seorang karyawan tersebut telah mampu menduduki jabatan yg akan di isi nantinya. Tahap ini sangat penting karena mempengaruhi nilai karyawan itu sendiri. Pihak pimpinan Bank Sarimadu berhak langsung dalam penilaian akhir / final untuk memutuskan mana yang akan dapat menempati jabatan nantinya dan

berhak mempromosikan beberapa kandidat yang akan menjadi calon nantinya. Untuk itu sangat diperlukan sebuah sistem pendukung keputusan rencana penetapan dan penempatan jabatan yang efektif agar dapat mencapai tujuan organisasi.

Masalah yang dihadapi di Bank Sarimadu digunakan pendekatan *Promethee*. Salah satu teknik pengambilan keputusan/optimasi *multivariate* yang digunakan dalam analisis kebijaksanaan. *Promethee* yang merupakan salah satu metode penentuan urutan atau prioritas dalam analisis multikriteria sangat tepat untuk digunakan karena dugaan dari dominasi kriteria yang digunakan dalam *promethee* adalah penggunaan nilai dalam hubungan *outranking*. Berdasarkan hal tersebut diatas, *Preference Ranking Organization Method for Enrichment Evaluation (PROMETHEE)* cocok diterapkan, karena mampu memecahkan masalah yang multiobjektif dan multikriteria, yaitu melibatkan objek dan kriteria.

Metode selanjutnya yang akan dipakai untuk kasus ini adalah AHP (*Analytical Hierarchy Process*). Konsep metode AHP adalah merubah nilai-nilai kualitatif menjadi nilai kuantitatif. Sehingga keputusan-keputusan yang diambil bisa lebih obyektif. Metode AHP ini juga membantu memecahkan masalah kompleks dengan menstruktur suatu hirarki kriteria, pihak yang kepentingan, hasil dan dengan menarik berbagai pertimbangan guna mengembangkan bobot atau prioritas

Kedua sistem pendukung keputusan diatas akan membantu untuk mengambil keputusan yang akurat dalam penempatan posisi jabatan dan perencanaan karier karyawan di BANK Sarimadu. Hasil dari proses ini berupa ranking karyawan sebagai rekomendasi bagi pengambil keputusan untuk memilih karyawan mana yang cocok pada jabatan yang kosong tersebut untuk diisi kemudian dinaikkan jabatannya.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan masalah yang diangkat pada penelitian ini yaitu bagaimana membuat sistem pendukung keputusan penentuan posisi jabatan dan perencanaan karier karyawan menggunakan metode *promethee* dan AHP (*Analytical Hierarchy Process*)

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah yang terdapat dalam Tugas Akhir ini adalah:

1. Kriteria yang terdapat di dalam penentuan posisi jabatan dan perencanaan karier di Bank Sarimadu yaitu: penilaian kinerja kerja dari pimpinan, data kualifikasi akademik, *test psikotest*, pengalaman kerja dan *test wawancara*.
2. Dalam penerapan metode *Preference Ranking Organization Method of Enrichment Evaluation (Promethee)*, akan digunakan dua macam bentuk fungsi kriteria, yaitu Kriteria Quasi (*Quasi Criterion*) dan Kriteria Preferensi Linear (*Criterion with Linier Preference*).
3. Kaidah yang digunakan dalam penggunaan metode *Preference Ranking Organization Method of Enrichment Evaluation (Promethee)* adalah maksimum dimana semua nilai yang terbaik adalah yang mempunyai nilai yang paling besar.
4. Hanya untuk menentukan posisi jabatan dan perencanaan karier di Bank Sarimadu yang menjadi tujuan sistem pendukung keputusan.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari tugas akhir ini adalah :

1. Menerapkan metode *promethee* dan AHP (*Analytical hierarchy process*) untuk menentukan posisi jabatan dan perencanaan karier karyawan.
2. Membangun suatu Sistem Pendukung Keputusan yang digunakan untuk perencanaan jenjang karier karyawan di Bank Sarimadu

3. Membantu dalam menentukan hasil akurat dalam penilaian karyawan

1.5. Sistematika Penulisan

Penulisan Skripsi ini dikelompokkan kedalam 6 bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Membahas mengenai latar belakang permasalahan, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan pembahasan, metodologi penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Membahas teori-teori Sistem Pendukung Keputusan dengan menggunakan metode *Promethee* dan AHP dalam menentukan posisi jabatan dan perencanaan karier karyawan di Bank Sarimadu.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Membahas tahapan penelitian, pengumpulan data, studi pustaka, analisa kebutuhan, perancangan perangkat lunak, implementasi, pengujian sistem, dan kesimpulan akhir.

BAB IV ANALISIS DAN PERANCANGAN

Membahas tentang analisa sistem lama dan sistem baru dengan dibangun suatu rancangan Sistem Pendukung Keputusan untuk menentukan posisi jabatan dan perencanaan karier di Bank Sarimadu.

BAB V IMPLEMENTASI DAN PENGUJIAN

Menjelaskan implementasi sistem yang meliputi lingkungan implementasi sistem penentuan posisi jabatan dan perencanaan karier.

BAB VI PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dari tugas akhir yang dibuat dan menjelaskan saran-saran penulis kepada pembaca.