

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sistem informasi merupakan salah satu hal terpenting dalam suatu perusahaan. Dengan adanya sistem informasi maka organisasi atau perusahaan dapat menjamin kualitas informasi yang disajikan dan dapat mengambil keputusan berdasarkan informasi tersebut. Seiring perkembangan teknologi maka kebutuhan akan informasi yang cepat, tepat dan akurat sangat diperlukan. Karena itu, keberadaan sistem informasi sudah menjadi kebutuhan mutlak bagi perusahaan dalam menjalankan proses bisnisnya. Proses bisnis tidak hanya dijadikan untuk standar operasional tetapi menjadi salah satu faktor penentu kelancaran dalam penggunaan waktu dan biaya agar menjadi lebih efisien.

Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai, untuk mencapai dan mewujudkan tujuan tersebut setiap perusahaan harus pandai dalam memilih strategi, terutama adalah perencanaan sumber daya manusia yang pada intinya adalah terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Berdasarkan Notoatmodjo (Dalam buku Dr. Ir. R. Sabrina, M.Si., 2021), manajemen SDM adalah sebuah seni yang digunakan dalam upaya membuat perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan segala aktivitas yang

melibatkan SDM atau sumber daya manusia dan karyawan atau tenaga kerja agar berhasil mencapai tujuan dari organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017), manajemen SDM berupa aktivitas-aktivitas terstruktur dan sistematis yang dikerjakan oleh sumber daya manusia dengan kualifikasi dan kompetensi tertentu guna mencapai tujuan. Penjelasan ini mempertegas peran SDM dalam sebuah organisasi yang dikontrol atau dikendalikan oleh sebuah sistem kerja atau yang disebut sistem manajemen.

Kim, Kim, Choi, & Phetvaroon, (2019) mengatakan bahwa pencapaian dari Human Resource Management (HRM) masa kini berfokus untuk melakukan penyelamatan lingkungan dan etika sosial untuk melestarikannya, dan hal ini menjadi pembahasan dalam beberapa dekade terakhir belakangan ini tentang konsep Green Human Resource Management (GHRM) yang sedang mendapat perhatian khusus dari dunia.

Profile matching merupakan suatu proses yang sangat penting dalam manajemen SDM dimana terlebih dahulu ditentukan kompetensi (kemampuan) yang diperlukan oleh suatu jabatan. Kompetensi atau kemampuan tersebut haruslah dapat dipenuhi oleh pemegang atau calon pemegang jabatan. Dalam proses profile matching secara garis besar merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu kedalam kompetensi jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (disebut juga Gap), semakin kecil gap yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar yang berarti memiliki peluang lebih besar untuk pegawai yang menempati posisi tersebut. (Sianturi, 2015:45)

Sebab itu perlu dirancang suatu teknologi yang bisa memudahkan untuk menilai kinerja karyawan pada PT. Statika Palabihan. Pada kasus ini peneliti menggunakan metode Human Resource Management dan Sistem Pengambilan Keputusan metode Profile Matching.

PT. Statika Palabihan merupakan PT pengelola bahan baku Marmer, Granit dan Batu lainnya menjadi aspal curah ini adalah cabang dari PT. Statika Mitra Sarana yang beralamat di Palabihan, Kayu Tanam Padang Pariaman dan memiliki 10 karyawan dimana ada beberapa bagian seperti di Gudang, Labor, Alat berat, Operator dsb.

Pada penelitian sebelumnya yang pertama dilakukan oleh Heru Purwanto pada tahun 2017 yang berjudul “Penerapan Metode Profile Matching Dalam Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Pada Pt. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Kalimantan” menjelaskan Metode Profile Matching dapat direkomendasikan sebagai salah satu alternative yang dapat membantu dalam pengambilan keputusan. Terutama dalam kegiatan organisasi dan manajemen sumber daya manusia, sumber daya manusia yang baik akan berdampak positif untuk perkembangan dan kemajuan organisasi atau perusahaan, Penelitian Kedua dilakukan oleh July Ayu Winarsih dan Syamsul Bahri pada tahun 2018 yang berjudul “Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Untuk Kenaikan Jabatan Pada PT. SMS Cengkareng Barat Dengan Metode Profile Matching” menjelaskan sistem pendukung keputusan sebagai alat bantu dalam mengambil keputusan dengan cara mengumpulkan data-data, melakukan wawancara dengan pihak yang bersangkutan, menganalisa dari hasil pengumpulan data-data dengan menggunakan metode profile matching. Penelitian ketiga dilakukan oleh

Firdaus Idam, Agus Junaidi dan Popon Handayani pada tahun 2019 yang berjudul “Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Profile Matching Pada PT. Surindo Murni Agung” menjelaskan metode profile matching dengan beberapa aspek kriteria yaitu: sikap kerja, kepribadian dan tanggung jawab, pengambilan keputusan menjadi menjadi lebih cepat dan akurat serta dapat dipertanggungjawabkan hasilnya.

Maka dapat disimpulkan untuk mengetahui penilaian kinerja karyawan pada PT. Statika Palabihan dengan menggunakan Human Resource Management dan Metode Profile Matching. Dimana data data karyawan yang digunakan pada penelitian ini akan di dikumpulkan, disimpan, dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan, kemudian Profil Matching akan melakukan proses untuk mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variable predictor yang ideal yang harus dipenuhi oleh subyek dari karyawan.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut menjadi judul penelitian yaitu: **“OPTIMALISASI HUMAN RESOURCE MANAGEMENT UNTUK PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PT. STATIKA PALABIHAN DENGAN MENGGUNAKAN METODE PROFILE MATCHING”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan maka dapat dirumuskan beberapa masalah, diantaranya :

1. Bagaimana merancang sebuah sistem yang dapat menilai kerja karyawan dengan menerapkan Humans Resource Management dan Profile Matching pada PT. Statika Palabihan?

2. Bagaimana sistem dapat melakukan proses penilaian sehingga mampu mempermudah untuk menentukan bobot nilai karyawan pada periode berikutnya berbasis website ?
3. Bagaimana sistem mampu memberikan informasi dari hasil proses penilaian yang dihasilkan sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan pada PT. Statika Palabihan ?

1.3 Hipotesa

Berdasarkan perumusan masalah, maka dapat dikemukakan suatu hipotesa, yaitu:

1. Dengan merancang sebuah sistem yang dapat melihat kinerja karyawan dengan menerapkan Humans Resource Management dan Profile Matching dalam menilai diharapkan dapat melihat hasil kerjanya karyawan pada PT. Statika Palabihan.
2. Dengan merancang sistem berbasis web diharapkan dapat melakukan proses penilaian sehingga mampu mempermudah untuk melihat kinerja karyawan.
3. Dengan adanya sistem penilaian diharapkan dapat mampu memberikan informasi dari hasil proses penilaian yang dihasilkan sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan pada PT. Statika Palabihan.

1.4 Batasan Masalah

Adapun batasan – batasan masalah dalam penelitian ini, penulis membatasi masalah sebagai berikut :

1. Perancangan aplikasi ditunjukkan untuk menilai kinerja karyawan di PT. Statika Palabihan.
2. Data pada penelitian ini diambil dari PT. Statika Palabihan. Data yang digunakan adalah data – data karyawan.
3. Metode perhitungan dalam pendukung pengambilan keputusan menggunakan metode Profile Matching.
4. Perancangan system dilakukan dengan menggunakan bahasa pemograman PHP dan MySql dan tambahan pemograman lain seperti CSS dan HTML.

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan penulis adalah :

1. Penelitian ini bertujuan untuk membangun suatu aplikasi yang dapat menilai kinerja karyawan.
2. Untuk mempermudah perusahaan dalam melihat kinerja karyawan tanpa memakan waktu yang lama.
3. Untuk membantu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Statika Palabihan

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dapat diperoleh adalah sebagai berikut :

1. Dengan adanya sistem human resource management dan metode profile matching diterapkan diaplikasi berbasis web, sehingga memudahkan perusahaan dapat melihat hasil dari kinerja karyawannya.
2. Agar dapat mengurangi kesalahan yang ada pada kinerja karyawan.

3. Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi PT. Statika Palabihan dalam melihat dan meninjau kinerja karyawan tiap bulannya.

1.7 Gambaran Umum Object Penelitian

PT.STATIKA PALABIHAN yang berlokasi di Palabihan, kabupaten padang pariaman dan sekarang ini mempunyai 3 Divisi:

a. Divisi Peralatan

Divisi ini dibentuk untuk menjalankan fungsinya sebagai bagian dari perusahaan yang menangani segala sesuatunya yang berhubungan dengan pengelolaan peralatan baik alat-alat berat, alat-alat menengah, alat-alat ringan, armada transportasi, dan lain sebagainya, yang berlokasi work Shop di Kayutanam, Kabupaten Padang pariaman.

b. Divisi Industri

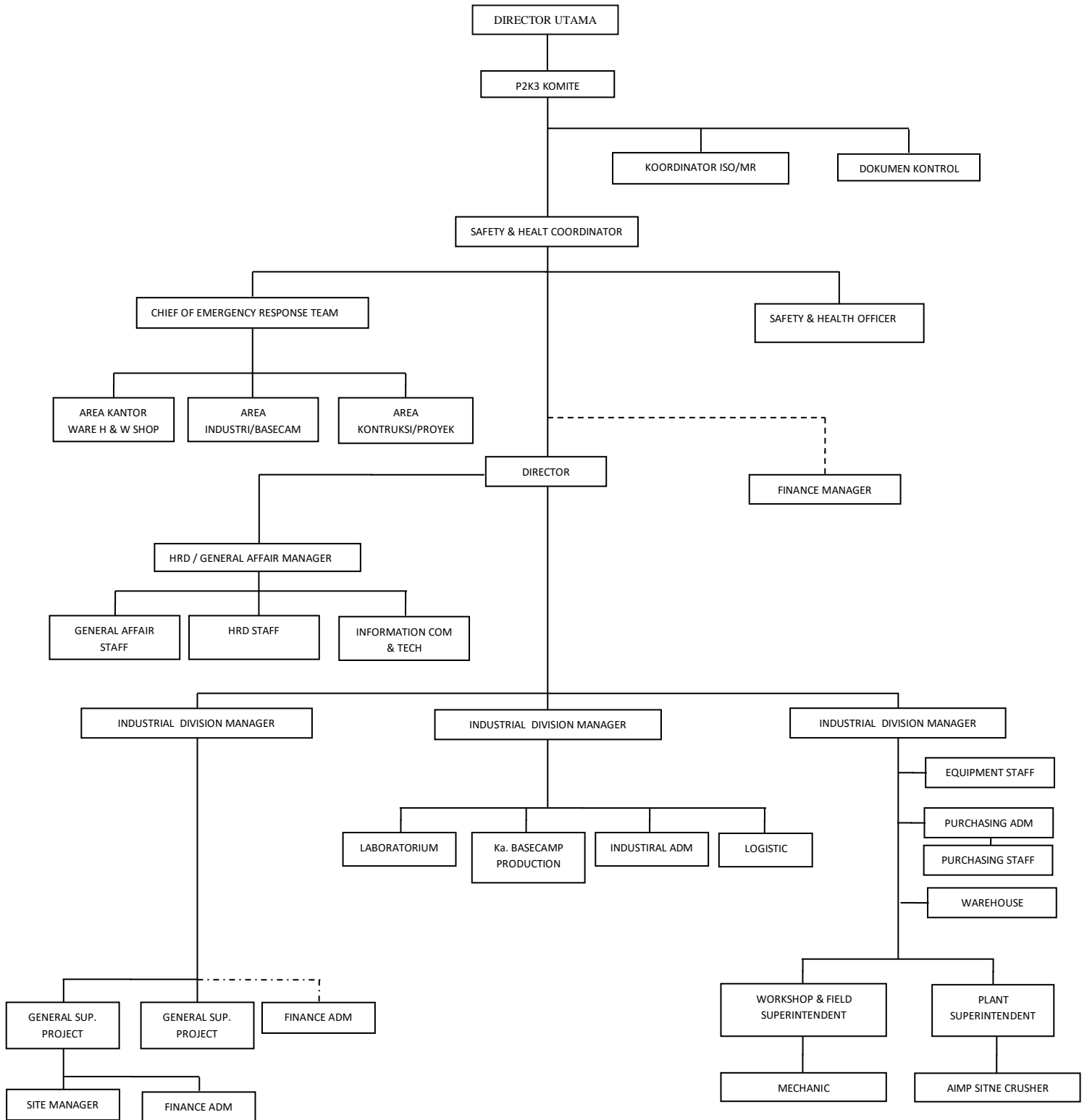
Divisi ini dibentuk untuk menjalankan fungsinya sebagai bagian dari perusahaan yang menangani segala sesuatunya yang berhubungan dengan produk dan hasil produksi bahan/material baik untuk keperluan internal maupun eksternal seperti Pasir, Agregat Base Klas A, Agregat Base klas B, Aspal hotmix, dan lai sebagainya. Lokasi pabrik/pengolahan di:

- a) Palabihan, Kabupaten Padang Pariaman (Asphlat HotMix Plant 01, Stone Crusher 01 dan 03).

c. Divisi Konstruksi

Divisi ini dibentuk untuk menjalankan fungsinya sebagai bagian dari perusahaan yang menangani segala sesuatunya yang berhubungan dengan pelaksanaan dan pengelolaan pekerjaan proyek/konstruksi yang didapat oleh perusahaan baik proyek-proyek pemerintah maupun swasta.

1.7.1 Struktur Perusahaan



Gambar 1.1 Struktur Organisasi Perusahaan