

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pesatnya perkembangan teknologi yang sudah semakin canggih dan globalisasi yang semakin berkembang, membuat sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus meningkatkan skill dan kemampuan yang dimiliki supaya mereka mampu menghadapi persaingan. Pada dasarnya, SDM adalah faktor penentu keberhasilan kerja di suatu perusahaan. Salah satu proses penting yang sering terjadi di perusahaan adalah promosi kenaikan jabatan karyawan. Biasanya promosi kenaikan jabatan ini direkomendasikan oleh atasan atau pihak tertentu berdasarkan faktor kualitas kerja, masa kerja, perilaku dan absensi karyawan yang bersangkutan (Dewi et al., 2021).

Pegawai yang mempunyai kualitas tinggi akan sangat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Perusahaan dapat memberikan penghargaan kepada pegawai yang dianggap berprestasi. Penghargaan tersebut bisa berupa kenaikan jabatan, golongan atau perencanaan karir. Cara tersebut dapat memberikan semangat kepada pegawai untuk bekerja lebih baik lagi.

Jabatan merupakan sekelompok posisi yang hampir sama dalam suatu badan, lembaga, atau perusahaan. Bagi pegawai, hasil penilaian dapat digunakan untuk menjadi umpan balik terhadap prestasi kerja, sehingga memiliki dasar pertimbangan untuk perencanaan pengembangan karirnya. Sedangkan di sisi lain, hasil penilaian ini dapat digunakan perusahaan untuk melandasi pengambilan

keputusan dalam hal sistem pemberian imbalan (kompensasi), kenaikan jabatan, pelatihan dan perencanaan karir (Alwendi, 2020).

Dari hasil penelitian yang ada kenaikan jabatan PT. Futila Agung Insani pada dasarnya masih bersifat manual, tidak adanya proses penilaian kinerja yang dilakukan, tidak sesuai dengan kenyataan dan melalui proses yang sangat rumit, seperti adanya pegawai yang dinilai dari satu kriteria saja, tetapi langsung mendapatkan kenaikan jabatan, padahal pegawai tersebut belum tentu unggul pada kriteria-kriteria yang lainnya, tidak adanya standar baku atau bobot nilai yang pasti dalam menentukan kualitas pegawai, dan tidak adanya sistem yang dapat memberikan alternatif solusi dalam penilaian kinerja pegawai untuk kenaikan jabatan. Untuk meminimalisir hal tersebut, maka perlu adanya suatu sistem yang dapat memudahkan *General Manager* dalam mengambil keputusan kenaikan jabatan. Jika proses pengambilan keputusan ini dibantu oleh sebuah Sistem Pendukung Keputusan yang terkomputerisasi, diharapkan subyektifitas dalam pengambilan keputusan dapat dikurangi dan dapat diganti dengan pelaksanaan seluruh kriteria-kriteria untuk seluruh pegawai. Sehingga, diharapkan pegawai dengan kemampuan (pertimbangan lain) terbaiklah yang terpilih.

Metode Multi Factor Evaluation Process (MFEP) merupakan salah satu metode kuantitatif yang menggunakan sistem pembobotan dalam pengambilan keputusan. Pada metode MFEP ini pengambil keputusan akan menimbang faktor-faktor yang mempunyai pengaruh penting terhadap alternatif pilihan secara subjektif dan intuitif. Metode Multi Factor Evaluation Process (MFEP) seluruh kriteria yang menjadi faktor penting dalam melakukan pertimbangan diberi pembobotan (weighting) yang sesuai, demikian juga setiap alternatif akan diberi

nilai terhadap faktor-faktor penting yang ada, kemudian akan dilakukan evaluasi setiap alternatif berkaitan dengan faktor-faktor pertimbangan tersebut (Agustina, 2019).

Oleh karena itu dibutuhkan suatu sistem pendukung keputusan yang membantu memperlancar jalannya penyeleksian karyawan yang akan naik jabatan pada PT. Futila Agung Insani ini, dengan pertimbangan tersebut judul skripsi yang saya ajukan adalah **“SISTEM PENUNJANG KEPUTUSAN KENAIKAN JABATAN KARYAWAN DENGAN MENGGUNAKAN METODE MFEP BAHASA PEMROGRAMAN VISUAL BASIC DAN DATABASE MYSQL (STUDI KASUS: PT. FUTILA AGUNG INSANI)”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana merancang sistem pendukung keputusan untuk kenaikan jabatan karyawan pada PT. Futila Agung Insani?
2. Bagaimana cara merancang sistem dalam proses penyeleksian kenaikan jabatan karyawan pada PT. Futila Agung Insani?
3. Bagaimana membangun sistem penyeleksian kenaikan jabatan karyawan di PT. Futila Agung Insani agar menjadi lebih efektif dan efisien?

## **1.3 Hipotesa**

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka dapat hipotesa sebagai berikut:

1. Dengan menggunakan metode MFEP (*Multifactor Evaluation Process*) pada sistem informasi PT. Futila Agung Insani ini diharapkan dapat mengambil keputusan yang akurat dalam menentukan karyawan yang akan dinaikkan jabatannya.
2. Dengan menggunakan bahasa pemrograman Visual Basic 2010 dan Database MySQL pada PT. Futila Agung Insani diharapkan dapat mempermudah dalam penyeleksian kenaikan jabatan karyawan.
3. Diharapkan dengan menerapkan media sistem pendukung keputusan yang akan dibangun dapat lebih efektif dan efisien dalam penyeleksian kenaikan jabatan karyawan pada PT. Futila Agung Insani.

#### **1.4 Batasan Masalah**

Agar tidak melebarnya masalah yang diteliti maka penulis dapat menyimpulkan batasan masalah yaitu untuk penyeleksian kenaikan jabatan karyawan PT. Futila Agung Insani dengan menggunakan metode SPK (Sistem Pendukung Keputusan) MFEP (*Multifactor Evaluation Process*) dan menggunakan bahasa pemrograman Visual Basic 2010 dan *Database MySQL*.

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dan agar penelitian ini terlaksana sesuai dengan yang diinginkan maka tujuan dari penelitian adalah:

1. Membangun sebuah sistem pendukung keputusan yang dapat mempermudah pimpinan dalam penyeleksian kenaikan jabatan karyawan, serta membantu pimpinan menentukan pilihannya secara adil

2. Membangun sistem pendukung keputusan yang mampu menyeleksi kenaikan karyawan secara valid, sehingga pimpinan secara mudah dan cepat mendapatkan hasilnya.
3. Menghasilkan rancangan sebuah sistem pendukung keputusan yang dapat digunakan dan dimengerti dengan mudah.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Penulis berharap agar penelitian ini bisa bermanfaat kedepannya, adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Peneliti, dapat mengaplikasikan ilmu yang didapat dibangku perkuliahan, melatih dalam berpikir secara sistematis dan ilmiah, serta sebagai bahan acuan dalam pengembangan sistem selanjutnya.
2. Pimpinan, membantu dalam mengambil keputusan untuk memilih karyawan yang memenuhi syarat yang akan naik jabatan secara cepat dan akurat.
3. Pengawas, tersedianya sistem untuk mempermudah dalam memberi penilaian terhadap karyawan.
4. Admin, tersedianya sistem yang mampu mempermudah pekerjaan dalam menyeleksi karyawan yang akan naik jabatan.
5. Karyawan, dapat membantu karyawan dalam mendeteksi secara pribadi kualitas atau nilainya, dan mengetahui tindakan selanjutnya yang harus dilakukan.
6. Pihak lain, diharapkan dapat memberikan wawasan dan ilmu pengetahuan yang lebih luas dan sebagai referensi bagi peneliti lainnya melakukan penelitian serupa.

## **1.7 Tinjauan Umum Objek Penelitian**

Tinjauan umum merupakan sebuah gambaran umum yang meliputi beberapa cakupan pada perusahaan tersebut seperti sejarah berdirinya dan struktur organisasi. Disini penulis akan menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan yang meliputi sejarah dan struktur organisasi.

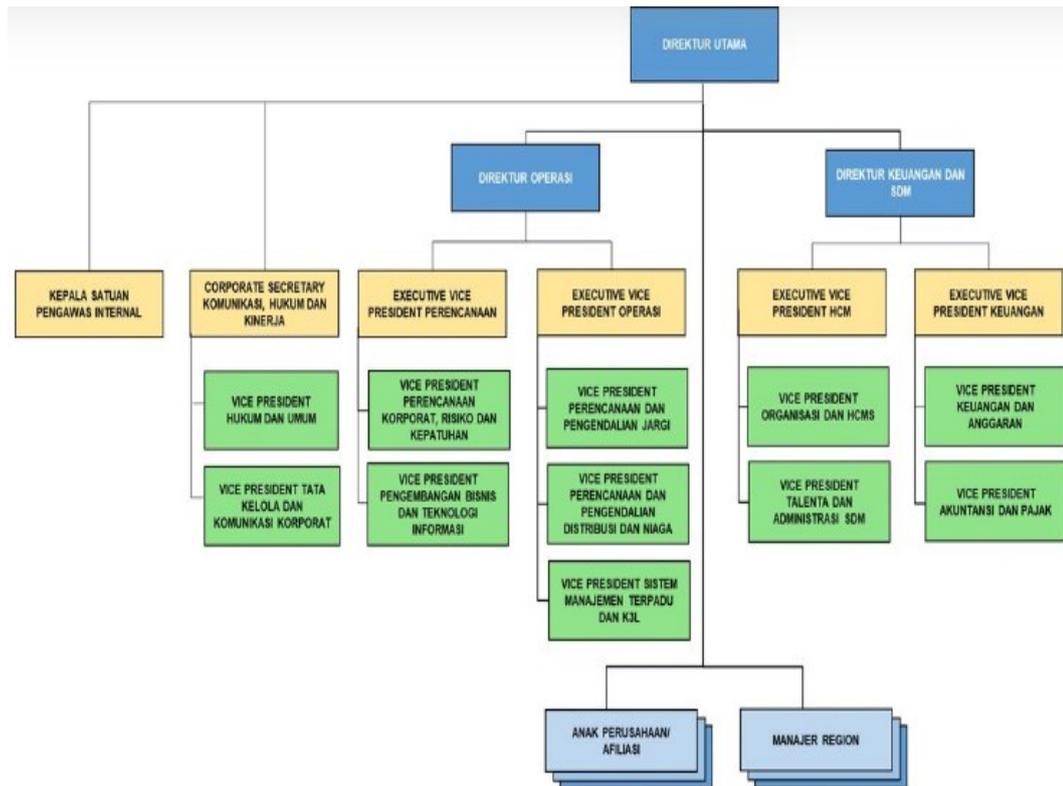
### **1.7.1 Sejarah PT Futila Agung Insani**

PT. Futila Agung Insani adalah suatu usaha yang bergerak dalam mengerjakan proyek nasional. Yang terletak dikota Padang dan didirikan pada tanggal 14 februari 2013 oleh Drs Irzen. PT. Futila Agung Insani saat ini memiliki kualifikasi, dengan sub klasifikasi jasa pelaksana untuk konstruksi bangunan komersial, jasa pelaksana untuk konstruksi bangunan pendidikan, jasa pelaksana untuk konstruksi bangunan kesehatan, jasa pelaksana untuk konstruksi bangunan gedung lainnya, jasa pelaksana instalasi tenaga listrik gedung dan pabrik, jasa pelaksana untuk konstruksi saluran air, pelabuhan, dam, dan prasarana sumber daya air lainnya.

### **1.7.2 Stuktur Organisasi PT Futila Agung Insani**

Struktur organisasi secara umum merupakan kerangka antar hubungan satu organisasi yang didalamnya terdapat tugas serta wewenang, masing-masing memiliki peranan tertentu dalam kesatuan yang utuh. Dalam organisasi tersebut akan diketahui dengan jelas pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab setiap individu dalam suatu organisasi.

Dari uraian diatas, dapat di simpulkan bahwa struktur organisasi pada PT. Futila Agung Insanidapat terlihat pada Gambar 1.1 sebagai berikut:



(Sumber: PT. Futila Agung Insani, 2019)

**Gambar 1.1 Struktur Organisasi PT. Futila Agung Insani**

### 1.7.3 Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab

Berdasarkan struktur organisasi pada Gambar 1.1 maka tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian yang terdapat pada PT. Futila Agung Insani dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Direktur Utama
  - a. Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan.
  - b. Memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian divisi.

## 2. Direktur Operasi

Seorang yang memiliki tanggung jawab terhadap semua kegiatan operasional perusahaan. Hal tersebut mencakup proses perencanaan hingga pelaksanaan operasional.

## 3. Direktur Keuangan

Pemantauan dan pengambilan keputusan perusahaan yang berkaitan dengan keuangan.