

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di zaman sekarang ini seiring dengan perkembangan teknologi yang sudah semakin canggih dan globalisasi yang semakin berkembang pesat, 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 Sicepat Ekspres 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 Sicepat Ekspres ini, dengan pertimbangan tersebut judul skripsi yang saya ajukan adalah **“Sistem Pendukung Keputusan Penyeleksian Kenaikan Jabatan Karyawan Pada Sicepat Ekspres Dengan Menerapkan Metode Multi Factor Evaluation Process (MFEP) Menggunakan Bahasa Pemrograman Visual Basic 2010 Dan Database MySQL”**.

1.2 Perumusan Masalah

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

1. Bagaimana pengambilan keputusan penyeleksian kenaikan jabatan karyawan pada Sicepat Ekspres dapat dilakukan dengan mudah?
2. Apa metode yang digunakan agar proses pengambilan keputusan penyeleksian kenaikan jabatan karyawan pada Sicepat Ekspres dapat dilakukan dengan tepat dan akurat?
3. Bagaimana proses pengolahan data keputusan pada penyeleksian kenaikan jabatan karyawan pada Sicepat Ekspres dapat dilakukan dengan cepat dan akurat?

4. Bagaimana data pengambilan keputusan pada penyeleksian kenaikan jabatan karyawan pada Sicepat Ekspres dapat disimpan dengan baik dan aman?

1.3 Hipotesa

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka dapat hipotesa sebagai berikut:

1. Diharapkan dengan membangun sistem penunjang keputusan penyeleksian kenaikan jabatan karyawan pada Sicepat Ekspres dapat dilakukan dengan mudah.
2. Diharapkan dengan menggunakan metode *Metode Multi Factor Evaluation Process* (MFEP) dalam pengambilan keputusan pada penyeleksian kenaikan jabatan karyawan pada Sicepat Ekspres dapat dilakukan dengan tepat dan akurat.
3. Diharapkan dengan menggunakan bahasa pemrograman *Visual Basic* dalam proses pengolahan data keputusan pada penyeleksian kenaikan jabatan karyawan pada Sicepat Ekspres dapat dilakukan dengan cepat dan akurat.
4. Diharapkan dengan menggunakan database MySQL data pengambilan keputusan pada penyeleksian kenaikan jabatan karyawan pada Sicepat Ekspres dapat disimpan dengan baik dan aman.

1.4 Batasan Masalah

Agar tidak melebarnya masalah yang diteliti maka penulis dapat menyimpulkan batasan masalah yaitu untuk penyeleksian kenaikan jabatan karyawan pada Sicepat Ekspres 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 Objek Penelitian

Sicepat Express didirikan oleh Rudi Darwan Swigo Ceo yang memulai bisnis kargo pada tahun 2004, awalnya bisnis ini dengan nama Sentral cargo berkantor pusat di ITC ROXY MAS. Dan pada 1 Februari 2014 mengganti nama menjadi Sicepat Ekspres.

Sicepat adalah perusahaan ekspedisi yang didirikan pada tahun 2004, dengan visi dan misi untuk menjadi yang terbaik dibidangnya dan yang membedakan BEST (besok sampai tujuan). Area kegiatan usaha Sicepat saat ini meliputi transportasi untuk Udara dan Darat.

Saat ini Sicepat Express sudah memiliki kurang lebih 42 cabang yang tersebar di seluruh pelosok nusantara dan akan bertambah seiring dengan pertumbuhan. Motto Sicepat adalah *Your Delivery is Our Priority*, dimana dengan motto ini akan berkembang dan maju seiring dengan kepercayaan pelanggan yang Sicepat jaga. Sicepat Ekspres terus meningkatkan layanannya kepada pelanggan, dengan melakukan pengirimannya lebih cepat dan proses barangnya lebih cepat sesuai dengan nama Sicepat. Dengan Kualitas barang lebih tinggi, untuk harga lebih murah dari ekspedisi yang lainnya karna biasanya ada diskon tertentu untuk satu barang. dimana titipan yang dipercayai kepada Sicepat Ekspres dapat disampaikan kepada penerima lebih cepat dari yang lain dan tetap aman dan barang yang dikirimkan tetap utuh seperti yang diterima dari pengirim dan tidak cacat ataupun rusak.

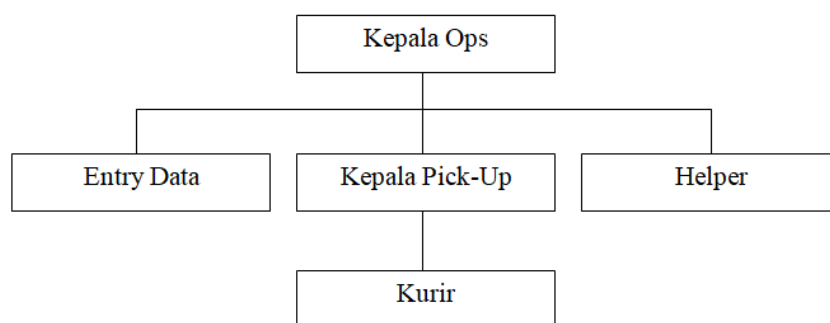
Perkembangan asset cabang Sicepat, saat ini Sicepat sudah memiliki aset berupa mobil, komputer, camera canon, timbangan, keranjang barang/ rak. Untuk motor tidak disediakan rata-rata memakai motor pribadi kurir untuk mengirim barang. Semua cabang yang ada merupakan milik perusahaan dan tidak membuka *franchisee* untuk cabang Sicepat Ekspres.

1.7.2 Stuktur Organisasi

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 Sicepat Ekspres dapat terlihat pada Gambar 1.1 sebagai berikut:

Struktur Organisasi Sicepat Ekspres



(Sumber : Sicepat Ekspres, 2018)

Gambar 1.1 Struktur Organisasi Sicepat Ekspres

1.7.3 Tugas dan Wewenang

Berdasarkan stuktur organisasi pada Gambar 1.1 maka tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian yang terdapat pada Sicepat Ekspres dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kepala Ops

Mengatur dan mengelola atau negontrol seluruh aktivitas kantor percabang atau OPS.

2. Helper

Membantu dalam membuat form atau proses kegiatan dari awal sebelum adanya resi atau invoice paket.

3. Entry Data

Memasukkan data barang ke dalam form elektronik yang sudah di proses.

4. Kurir

Untuk mengantar dan mempick-up barang customer.

5. Kepala kurir/ pickup

Untuk mengatur jadwal pick-up barang customer.