

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu elemen perusahaan yang sangat penting adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Pengelolaan SDM dari suatu perusahaan sangat mempengaruhi cara kerja dari perusahaan tersebut. Jika SDM diorganisir dengan baik dan terkendali maka perusahaan tersebut pun dapat menjalankan semua proses usahanya dengan baik pula.

Pada perusahaan besar seperti PT. Krakatau Steel karena jumlah karyawan yang besar, pasti menghadapi kendala dalam bidang pengelolaan SDM. Beberapa kendala tersebut antara lain : jumlah karyawan yang besar dan memiliki karyawan tetap dengan jumlah yang banyak pula, tidak memungkinkan untuk menghabiskan karyawan dalam jumlah yang besar karena akan menghabiskan dana yang banyak dan suasananya kurang kondusif, dan usia karyawan yang rata-rata sama sehingga tidak memungkinkan untuk melakukan kaderisasi. Beberapa hal tersebut yang menyebabkan produktivitas karyawan rendah. Sehingga usaha yang ada adalah memanfaatkan SDM yang ada.

Salah satu contoh yang akan disorot dalam hal ini adalah cara pemilihan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang ada pada suatu jabatan tertentu. Jadi seandainya terdapat suatu jabatan pada bagian dari perusahaan membutuhkan untuk diisi oleh karyawan atau biasanya dikatakan kosong, maka dalam hal ini yang bertugas untuk

melakukan analisis terhadap karyawan-karyawan yang menurut perhitungan cocok dengan kriteria jabatan tersebut, pada PT. Krakatau Steel istilah ini disebut Analisis *Gap Kompetensi (Profile Matching)*. Bidang ini merupakan tugas dari salah satu divisi dalam perusahaan yaitu Divisi Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM). Sistem kompetensi ini merupakan salah satu pemecahan masalah bagi aset SDM. Dalam sistem kompetensi ini terdapat pendeskripsian prestasi dan potensi sumber daya manusia sesuai unit kerjanya. Pencapaian prestasi karyawan dan potensinya dapat terlihat apakah kompetensinya tersebut telah sesuai dengan tugas pekerjaan yang dimilikinya. Kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang dimiliki karyawan agar dapat melaksanakan tugas dan peran pada jabatan yang diduduki secara produktif dan profesional.

Dengan berbagai kondisi SDM tersebut diatas dan dalam rangka mengatasi salah satu kendala SDM tersebut, PT. Krakatau Steel telah memiliki program model pemetaan kompetensi dengan memperhatikan adanya potensi karyawan. Program pemetaan potensi karyawan ini dilaksanakan dalam bentuk Program P2K (Pemetaan Potensi Karyawan) sebagai usaha untuk memetakan potensi karyawan. Hal-hal yang dilihat dalam P2K ini meliputi inteligensi, sikap kerja dan perilaku karyawan.

Masalah yang dihadapi pada saat ini oleh divisi PSDM ini antara lain adalah pertama yaitu profil karyawan dan profil jabatan belum terorganisir dalam suatu *database* yang mudah diakses yang mudah untuk diakses jika dibutuhkan dalam suatu *profile matching*. Yang kedua adalah sistem *profile matching* dalam pencarian karyawan dan analisis *gap* kompetensi masih dilakukan secara

campuran, sebagian dalam bentuk *hardcopy* dan komputerisasi. Sehingga kedua proses tersebut berjalan lambat dan kurang subyektif.

Proses P2K ini seperti yang dikatakan sebelumnya diatas nantinya menghasilkan suatu *grade* dari beberapa kandidat yang nantinya *grade* kandidat ini bisa menjadi dasar pemilihan karyawan untuk mengisi suatu jabatan yang sesuai. Keputusan terakhir masih terdapat pada pihak pimpinan perusahaan.

1.2 Ruang Lingkup Masalah

Sistem ini membutuhkan data para karyawan dan data kriteria jabatan lowong. Dan akan memberikan *output* berupa *ranking* karyawan yang sesuai untuk menduduki jabatan lowong tersebut.

Adapun ruang lingkup dari tugas akhir ini adalah :

1. Dalam sistem kenaikan jabatan ini akan digunakan sistem pendukung keputusan dalam proses analisis *gap* kompetensi dan *profile matching* dalam mencari karyawan yang sesuai untuk menempati suatu jabatan.
2. Profile 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 dan terbatas sampai jabatan struktural divisi, yang meliputi direktorat, sub direktorat dan divisi. Untuk lintas jabatan antar anak perusahaan atau dari anak perusahaan ke perusahaan utama tidak akan dibahas. Tetapi kemungkinan untuk lintas antar department dapat terjadi.
4. Variabel kompetensi karyawan terdiri dari 2 yaitu *hard competency* (aspek pendidikan) dan *soft competency* (aspek psikologis), tetapi

yang digunakan dalam proses *profile matching* dan *carrier planning* adalah *soft competency* saja.

5. Aplikasi dibuat dan dikembangkan dalam bentuk bahas pemrograman Visual Basic dimana Visual Basic adalah salah satu *visual programming* yang mudah dipelajari dan memiliki kehandalan dalam mengakses *database* dan ditunjang dengan banyaknya komponen dipasaran.
6. Database pada aplikasi ini yang berisikan mengenai data-data perusahaan dan karyawan menggunakan Microsoft Access 2000.
7. Design *Entity Relationship Diagram* dan *Data Flow Diagram* akan menggunakan Power Designer 6.1

1.3 Tujuan Penulisan

Membuat suatu sistem yang secara umum akan mempermudah pihak PSDM dalam melakukan penyimpanan profil jabatan, profil karyawan dan proses *profile matching* untuk proses kenaikan jabatan kedalam suatu *database*, kemudian juga memberi kemudahan pada divisi ini untuk melihat perjalanan karir seorang karyawan.

1.4 Tinjauan Pustaka

PT. Krakatau Steel adalah satu-satunya industri baja terpadu di Indonesia, berlokasi di Cilegon dan didirikan pada tanggal 31 Agustus 1970 sebagai Badan Usaha Milik Negara. Mulai beroperasi secara komersial tahun 1977 dengan kapasitas 150.000 ton baja per tahun. Saat itu produksi baja yang dihasilkan adalah baja tulangan atau baja profil (*bar and section*) dengan bahan baku billet baja yang di import. Pada tahun 1979, diresmikan penggunaan fasilitas-fasilitas Pabrik Besi Spons (kapasitas 1,5 juta ton per tahun), Pabrik Billet Baja

(kapasitas 500.000 ton per tahun), Pabrik Batang Kawat Baja (kapasitas 220.000 ton per tahun), serta fasilitas infrastruktur berupa Pusat Pembangkit Tenaga Listrik Tenaga Uap 400 MW, Pusat Penjernihan Air, Pelabuhan Cigading, serta Sistem Telekomunikasi.

Pada PT. Krakatau Steel, sistem analisis *gap* kompetensi dalam proses pemilihan karyawan untuk jabatan kosong tersebut yang ada pada saat ini masih berjalan secara manual sehingga memungkinkan terjadinya pemilihan secara subyektif dan lagi proses pemilihan berjalan lambat karena baik profil karyawan maupun profil jabatan masih dalam bentuk *hardcopy*. Sehingga ada kemungkinan suatu jabatan kosong diisi oleh karyawan yang tidak berlatar belakang yang sesuai dengan kriteria dari jabatan lowong tersebut dan proses pemilihan berjalan lambat.

Untuk mengatasi kendala seperti itu, maka dibutuhkan suatu komputerasi sistem tersebut sehingga jalannya pemilihan karyawan untuk jabatan yang lowong dapat sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan dan jabatan lowong bisa segera diisi. Sehingga dengan adanya *software* sistem pendukung keputusan ini, diharapkan dapat mengoptimalkan potensi SDM sesuai dengan bidang kerja dan kemampuannya untuk jabatan tempat mereka bekerja. Biasanya dalam perusahaan untuk Sistem Kenaikan Jabatan meminta untuk disertakan pula sebuah sistem untuk perencanaan karir dari seorang karyawan. Sehingga tiap karyawan dapat mengetahui perjalanan karirnya diperusahaan tersebut.

1.5 Metode Penelitian

Metode yang digunakan adalah :

1. Studi Literatur
Mempelajari prinsip dasar pemrograman visual, database, sistem pendukung keputusan, baik dari mulai teori sampai pada cara pembuatan programnya.
2. Tehnik Pengumpulan Data
Dokumentasi ini adalah pengumpulan data dan bahan dari *hardcopy* perusahaan yang bersangkutan, mulai dari data karyawan sampai profil jabatan.
3. Analisis dan Design
Dilakukan design pada rancangan database ERD (*Entity Relationship Diagram*). Kemudian dilakukan analisa terhadap design yang telah dirancang.
4. Pembuatan *Database*
Database dibuat menggunakan Microsoft Access 2000.
5. Implementasi
Untuk implementasi sistem kedalam program akan menggunakan Visual Basic.
6. Pengujian Sistem
Dilakukan uji coba sistem setelah implementasi. Pengujian meliputi integrasi program dengan *database*, hasil program.
7. Pembuatan Laporan
Dilakukan setelah sistem selesai diuji dalam tahap pengujian.

1.6 Sistematika Penulisan

Pada penyusunan skripsi ini dilakukan pembahasan dengan membagi ke dalam 5 bab yang saling terkait antara satu dengan yang lainnya. Pembagian tersebut dapat dijelaskan dengan struktur sebagai berikut :

Bab I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang permasalahan, alasan pemilihan judul, ruang lingkup masalah, tujuan, manfaat, metode penelitian yang digunakan.

Bab II LANDASAN TEORI

Bab ini mengemukakan tentang teori-teori dan konsep yang terkait dengan pengembangan sistem pendukung keputusan yang akan dirancang, yaitu yang berkaitan dengan teori sistem pendukung keputusan maupun komponen-komponennya.

BAB III ANALISA DAN PERANCANGAN SISTEM

Pada bab ini penulis membahas tentang representasi pengetahuan, perancangan program yang berupa ERD dan *flowchart*.

BAB IV IMPLEMENTASI DAN PENGUJIAN SISTEM

Pada bab ini membahas tentang implementasi dan analisa dari rancangan yang sudah dibuat serta menjelaskan mengenai cara pengoperasian program dengan

menampilkan tampilan layar serta tampilan program juga proses pengujian dari sistem yang sudah selesai.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini disimpulkan uraian-uraian pada bab-bab sebelumnya, dilengkapi juga dengan saran-saran yang sekiranya dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan serta untuk pengembangan sistem pendukung keputusan lebih lanjut.