

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Pustaka

Searah dengan ulasan pada latar belakang, identifikasi masalah dan metode penelitian, maka fokus membahas pada tinjauan pustaka ini adalah teori-teori tentang promosi jabatan. Berikut ulasannya.

A. Definisi Pengambilan Keputusan

Keputusan merupakan hasil pemecahan dalam suatu masalah yang harus dihadapi dengan tegas. Dalam Kamus Besar Ilmu Pengetahuan pengambilan keputusan (*Decision Making*) didefinisikan sebagai pemilihan keputusan atau kebijakan yang didasarkan atas kriteria tertentu. Proses ini meliputi dua alternatif atau lebih karena seandainya hanya terdapat satu alternatif tidak akan ada satu keputusan yang akan diambil. Secara umum, pengertian pengambilan keputusan telah dikemukakan oleh banyak ahli, diantaranya adalah:

1. Kusri, 2007:56 : Pengambilan keputusan merupakan sistem informasi interaktif yang menyediakan informasi, pemodelan, dan pemanipulasian data . Sistem itu digunakan untuk membantu pengambilan keputusan dalam situasi yang semiterstruktur dan situasi yang tidak terstruktur, dimana tak seorangpun secara pasti bagaimana keputusan seharusnya dibuat. Adapun Sistem Pendukung Keputusan (SPK) merupakan aplikasi interaktif berbasis komputer yang

mengkombinasikan data dan model matematis untuk membantu proses pengambilan keputusan dalam menangani suatu masalah.

2. Turban, E., 2005 :sistem penunjang keputusan adalah pendekatan berbasis komputer atau metodologi untuk mendukung pengambilan keputusan. Bagian paling penting dari SPK khas adalah data warehouse, yang merupakan subjek berorientasi, terpadu, waktu-varian, non-normalisasi, koleksi non-volatile data yang memungkinkan menganalisis sejumlah besar data dari berbagai sumber dengan hasil yang cepat.

Tahap-tahap pengambilan keputusan menurut Herbert A. Simon dalam Kadarsah, 2011:15-16 , tahap-tahap yang harus dilalui dalam proses pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Tahap Pemahaman (*Intelligence Phace*)

Tahap ini merupakan proses penelusuran dan pendeteksian dari lingkup problematika sserta proses pengenalan masalah. Data masukan diperoleh,diproses dan diuji dalam rangka mengidentifikasi masalah.

2. Tahap Perancangan (*Design Phace*)

Tahap ini merupakan proses pengembangan dan pencarian alternatif tindakan/solusi yang dapat diambil. Tersebut merupakan representasi kejadian nyata yang disederhanakan, sehingga diperlukan proses validasi dan vertifikasi untuk mengetahui keakuratan model dalam meneliti masalah yang ada.

3. Tahap Pemilihan (*Choice Phace*)

Tahap ini dilakukan pemilihan terhadap diantaraberbagai alternatif solusi yang dimunculkan pada tahap perencanaan agar ditentukan/dengan memperhatikan kriteria–kriteria berdasarkan tujuan yang akan dicapai.

4. Tahap Impelementasi (*Implementation Phace*)

Tahap ini dilakukan penerapan terhadap rancangan sistem yang telah dibuat pada tahap perancangan serta pelaksanaan alternatif tindakan yang telah dipilih pada tahap pemilihan.

B. Konsep Dasar Sistem Pengambilan Keputusan

Sistem pendukung keputusan merupakan sistem informasi interaktif yang menyediakan informasi, pemodelan, dan pemanipulasian data. Sistem itu digunakan untuk membantu pengambilan keputusan dalam situasi yang semiterstruktur dan situasi yang tidak terstruktur, di mana tak seorang pun tahu secara pasti bagaimana keputusan seharusnya dibuat (Kusrini, 2007:7).

Dengan pengertian diatas dapat dijelaskan bahwa sistem pendukung keputusan bukan merupakan alat pengambilan keputusan, melainkan merupakan sistem yang membantu pengambil keputusan dengan melengkapi mereka dengan informasi dari data yang telah diolah dengan relevan dan diperlukan untuk membuat keputusan tentang suatu masalah dengan lebih cepat dan akurat.

Sistem keputusan mempunyai karakteristik dan mempunyai kemampuan, yaitu:

1. Sistem pendukung keputusan dirancang untuk membantu pengambil keputusan dalam memecahkan masalah yang sifatnya semi terstruktur ataupun tidak terstruktur.
2. Dalam proses pengolahan, sistem pendukung keputusan mengkombinasikan penggunaan model-model/teknik-teknik analisis dengan teknik pemasukan data konvensional serta fungsi-fungsi pencari/integrasi informasi.
3. Dapat digunakan berulang kali dan bersifat konstan.
4. Menggunakan data baik eksternal dan internal.
5. Mendukung beberapa keputusan yang saling berinteraksi.
6. Sistem Pendukung Keputusan, dirancang sedemikian rupa sehingga dapat digunakan/dioperasikan dengan mudah.

Sistem pendukung keputusan dapat memberikan berbagai manfaat atau keuntungan bagi pemakai. Keuntungan dimaksud diantaranya meliputi:

1. Sistem pendukung keputusan dapat menunjang pembuatan keputusan manajemen dan menangani masalah semi struktur dan tidak terstruktur.
2. Sistem pendukung keputusan dapat membantu manager pada berbagai tingkatan manajemen, mulai dari manajemen tingkat atas sampai manajemen tingkat bawah.
3. Sistem pendukung keputusan memiliki kemampuan pemodelan dan analisis pembuatan keputusan.
4. Sistem pendukung keputusan dapat menunjang pembuatan keputusan yang saling bergantung dan berurutan baik secara kelompok maupun perorangan.

5. Sistem pendukung keputusan menunjang berbagai bentuk proses pembuatan keputusan dan jenis keputusan.
6. Sistem pendukung keputusan dapat melakukan adaptasi setiap saat dan bersifat fleksibel.
7. Sistem pendukung keputusan mudah melakukan interaksi sistem dan mudah dikembangkan oleh pemakai akhir.
8. Sistem pendukung keputusan dapat meningkatkan efektivitas dalam pembuatan keputusan daripada efisiensi.
9. Sistem pendukung keputusan mudah melakukan pengaksesan berbagai sumber dan format data.

Tingkat teknologi sistem penunjang keputusan, yaitu :

1. Spesifik DSS

Merupakan *hardware/software* yang memungkinkan seseorang/ sekelompok orang pengambil keputusan melakukan analisis terhadap suatu masalah tertentu.

2. DSS Generator

Suatu paket *hardware/software* yang mampu secara cepat dan mudah membuat specific DSS.

3. DSS Tools

Hardware /software yang membantu pembuatan specific DSS/Generator DSS.

(sumber : www.academia.edu/5088211/Sistem_Penunjang_Keputusan)

Macam-macam metode sistem penunjang keputusan, yaitu :

1. Metode *Profile Matching*
2. Metode B/C Ratio
3. Metode NPV
4. Metode AHP
5. Metode ANP
6. Metode Regresi Linier
7. Metode keputusan dengan sistem pakar dengan dukungan dari *knowledge* dan masih ada metode lainnya.

C. Profile Matching

Menurut (Kusrini, 2007:56) *Profile Matching* adalah sebuah mekanisme pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati. Langkah-langkah dalam penyelesaian perhitungan dengan menggunakan metode *Profile Matching* yaitu :

1. Aspek-aspek penilaian.

Langkah pertama yang harus dilakukan yaitu menentukan aspek-aspek penilaian.

2. Pemetaan GAP kompetensi.

GAP kompetensi adalah perbedaan antara kriteria yang dimiliki seseorang dengan kriteria yang diinginkan. Rumus untuk mencari GAP kompetensi yaitu :

$$\text{GAP} = \text{Nilai karyawan} - \text{Nilai standar perusahaan}$$

3. Pembobotan GAP kompetensi

Apabila pemetaan GAP sudah selesai dilakukan, maka hasil dari pemetaan tersebut diberi bobot nilai sesuai dengan patokan tabel bobot nilai GAP. Seperti yang terlihat pada tabel 2.1

Tabel 2.1 Bobot Nilai

BOBOT NILAI GAP

No	Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	5	Tidak ada selisih (Kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan)
2	1	4,5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat / level
3	-1	4	Kompetensi individu kekurangan 1 tingkat / level
4	2	3,5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat / level
5	-2	3	Kompetensi individu kekurangan 2 tingkat / level
6	3	2,5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat / level
7	-3	2	Kompetensi individu kekurangan 3 tingkat / level
8	4	1,5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat / level
9	-4	1	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat / level

Tabel ini berisi ketentuan pembobotan hasil selisih nilai **Gap** siswa yang dikurangkan dengan nilai minimal yang sudah ditetapkan.

4. Perhitungan dan pengelompokkan *Core* dan *Secondary Factor*

Setelah bobot nilai GAP ditentukan, maka dibagi menjadi 2 kelompok yaitu *Core Factor* dan *Secondary Factor*.

Rumus untuk menghitung *Core Factor* yaitu sebagai berikut :

$$NCF = \frac{\sum NC(\text{aspek})}{\sum IC}$$

$$\sum IC$$

Keterangan :

NCF = Nilai rata-rata *core factor*.

NC(aspek) = Jumlah total nilai *core factor*.

IC = Jumlah item *core factor*.

Sedangkan rumus untuk menghitung *secondary factor* yaitu sebagai berikut :

$$NSF = \frac{\sum NS(\text{aspek})}{\sum IS}$$

Keterangan :

NSF = Nilai rata-rata *secondary factor*.

NC(aspek) = Jumlah total nilai *Secondary factor* .

IC = Jumlah item *secondary factor*.

5. Perhitungan Nilai Total

Untuk menghitung nilai total, rumus yang digunakan yaitu :

$$*x/\%NCF*aspek/ + *x/\%NSF*aspek/ = Ntotal*aspek/$$

Keterangan :

NCF(aspek) = nilai rata-rata *core factor*.

NSF(aspek) = nilai rata-rata *secondary factor*.

N(aspek) = nilai total dari aspek

(x)% = nilai persen yang diinputkan

6. Perhitungan Nilai Rangking

Untuk menentukan perangkingan mengacu pada hasil perhitungan menggunakan rumus

sebagai berikut :

$$Rangking = *x/\%Ns$$

Keterangan :

Ns = Nilai aspek

(x)% = nilai persen yang diinputkan

D. Pengertian Promosi Jabatan

Menurut Siagian (2009;169) promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari suatu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya. Dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan income serta fasilitas yang lain. Penghargaan atas hasil kinerja biasanya dinyatakan dalam bentuk promosi jabatan. Seorang karyawan memandang promosi sebagai sesuatu yang paling menarik dibandingkan dengan kompensasi lain hal ini disebabkan karena promosi bersifat permanen dan berlaku untuk jangka waktu yang lama. Istilah promosi jabatan berarti kemajuan, dimana sebuah promosi dapat terjadi ketika seorang karyawan dinaikkan jabatannya dari posisi rendah ke posisi yang lebih tinggi. Kenaikan gaji dan tanggungjawab biasanya turut menyertai promosi jabatan.

Menurut Mathis dan Jackson (2006;11). “promosi jabatan adalah perpindahan seseorang ke tingkat pekerjaan dan kompensasi yang lebih tinggi termasuk dalam proses seleksi”.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat dikatakan bahwa promosi adalah berpindahnya seorang karyawan pada jabatan yang lebih tinggi, dengan wewenang, kekuasaan dan tanggungjawab yang lebih besar dari sebelumnya biasanya diikuti dengan penambahan gaji dan fasilitas lain sesuai tugas baru tersebut. Kenaikan memang tidak harus atau selalu diikuti dengan kenaikan penghasilan, misalnya hal perubahan situasi dari karyawan harian menjadi karyawan tetap yang penghasilannya tetap sama.

E. Pengertian Kinerja Karyawan.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165).

Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

2.2 Penelitian Terkait.

Dalam tinjauan jurnal ini penulis menggunakan dua referensi jurnal yang berhubungan dengan penulisan skripsi ini.

Menurut Hartatik (2013:35):

Latar belakang perencanaan perencanaan dan usaha pemenuhan kebutuhan sumberdaya manusia yang dilakukan dalam seleksi, bila dikelola secara profesional akan sangat menentukan mutu dan kesuksesan perusahaan. Dengan kata lain seleksi yang efektif akan memperoleh sumber daya yang baik untuk jangka waktu yang panjang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa metode *Profile Matching* yang digunakan dalam penilaian ini dapat memberikan penilaian potensi masing-masing kandidat karyawan dengan melakukan perbandingan profil pribadi karyawan dengan profile jabatan yang bersangkutan.

Menurut Adil (2015:127) yaitu:

Latar belakang salah satu keaneka ragaman kesulitan yang dialami kelompok untuk membentuk suatu organisasi adalah menentukan struktur organisasi itu sendiri. Banyaknya suatu organisasi yang berdiri, kesulitan dalam menentukan ketua dan wakil ketua, tidak dipungkiri juga bahwa kesulitan anggota barupun sering menjadi pertimbangan dalam suatu organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil pengujian perbandingan diatas, didapatkan hasil akurasi manual dengan *software* yang dibangun mencapai keakurasian 100% sehingga menggunakan cara ini akan lebih mempermudah penyelesaian masalah.

2.3 Tinjauan Organisasi/Objek Penelitian.

A. Sejarah Perusahaan.

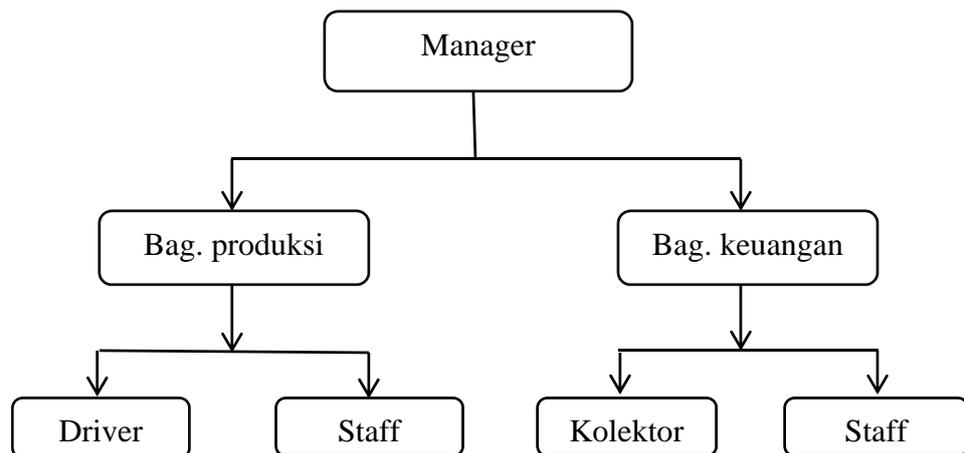
Perusahaan yang bergerak dibidang jasa ini sudah beridiri sejak tahun 2009 yang beralamat di pergudangan sentra kosambi Jl. H.Ana no.1 dadap, Tangerang. Selain bergerak dibidang jasa, CV. Abadi Sukses Prima juga bergerak dibidang produksi. Karena lokasi yang tidak strategis perusahaan tersebut dipindahkan di Jl. Tanjung Pura 2 no 3A Pegadungan, Kalideres, Jakarta Barat.

B. Visi dan Misi

1. Visi CV. Abadi Sukses Prima adalah menjadikan CV. Abadi Sukses Prima sebagai perusahaan yang mempunyai kualitas produk yang baik dari perusahaan-perusahaan yang setingkat dengan nya
2. Misi CV. Abadi Sukses Prima meliputi:
 - a. Meningkatkan kualitas barang yang dihasilkan.
 - b. Menumbuhkan ketrampilan dan pengetahuan karyawan guna mencapai performa operasional yang maksimal.
 - c. Mengembangkan inovasi-inovasi baik dalam produk maupun pelayanan.

C. Struktur Organisasi

Struktur organisasi CV. Abadi Sukses Prima adalah manajer, finance, kepala produksi, kolektor, driver, karyawan. Berikut struktur organisasi CV. Abadi Sukses Prima.



GAMBAR II.1
STRUKTUR ORGANISASI

Berikut tugas dan fungsi dari masing-masing bagian:

1. Manager.

Memimpin, mengelola, mengontrol berjalannya semua proses di perusahaan.

2. Bagian produksi.

Mengontrol stok bahan baku, membuat pesanan atau order,

3. Bagian keuangan.

Mengelola keuangan, pembelian bahan baku, menggaji karyawan.

4. Driver.

Mengantar pesanan barang yang sudah dibuat oleh bagian produksi.

5. Kolektor.

Menagih piutang usaha sesuai dengan perintah bagian keuangan.

6. Karyawan.

Mengerjakan tugas-tugas sesuai perintah atasan.