

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Sistem

Sistem berasal dari bahasa Latin (*systema*) dan dari bahasa Yunani (*systema*). Menurut Kusriani (2007:11) “sistem merupakan kumpulan elemen yang saling berkaitan yang bertanggung jawab memproses masukan (*input*) sehingga menghasilkan keluaran (*output*)”. Jadi, secara umum sistem dapat disimpulkan sistem merupakan suatu kesatuan yang terdiri dari komponen-komponen atau elemen-elemen yang dihubungkan bersama untuk memudahkan aliran informasi, materi atau energi untuk mencapai suatu tujuan.

2. Pengertian Keputusan

Kusriani (2007:6) menjelaskan bahwa “Keputusan merupakan kegiatan memilih suatu strategi atau tindakan dalam pemecahan masalah”. Tujuan dari keputusan adalah untuk mencapai target atau aksi tertentu yang harus dilakukan.

Berikut kriteria dan tahap-tahap dalam pembuatan keputusan :

a. Kriteria atau ciri-ciri keputusan adalah:

- 1) Banyak pilihan
- 2) Ada kendala atau syarat
- 3) Mengikuti suatu pola atau model tingkah laku, baik yang terstruktur ataupun yang tidak terstruktur
- 4) Banyak input

- 5) Ada faktor resiko
 - 6) Dibutuhkan kecepatan, keakuratan dan ketepatan.
- b. Tahap-tahap pembuatan keputusan

Dalam pengambilan keputusan dilakukan tahap-tahap sebagai berikut:

- 1) Identifikasi masalah
 - 2) Pemilihan metode pemecahan masalah
 - 3) Pengumpulan data
 - 4) Mengimplementasikan model yang telah dipilih
 - 5) Mengevaluasi sisi positif dari setiap alternative yang ada
 - 6) Melakukan solusi terpilih
3. Pengertian Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan merupakan suatu hal yang dilakukan bersama-sama dengan cara berkomunikasi untuk menentukan suatu jalan keluar. Secara umum, pengambilan keputusan didefinisikan sebagai pemilihan diantara beberapa alternatif. Menurut Simon, proses pengambilan keputusan pada dasarnya terdiri atas tiga kegiatan utama yaitu:

a. Kegiatan Intelijen (*intelligent*)

Kegiatan ini menyangkut pencarian berbagai macam kondisi lingkungan yang diperlukan dalam suatu keputusan.

b. Kegiatan Desain (*design*)

Kegiatan ini menyangkut pembuatan pengembangan dan penganalisaan berbagai rangkaian kegiatan yang mungkin dilakukan.

c. Kegiatan Pemilihan (*choice*)

Pemilihan serangkaian kegiatan tertentu dari alternatif yang tersedia.

4. Pengertian Sistem Pendukung Keputusan (SPK)

Decision Support System (DSS) atau Sistem Pendukung Keputusan (SPK) merupakan sistem informasi interaktif yang menyediakan informasi, pemodelan dan pemanipulasian data. Sistem tersebut digunakan untuk membantu mengambil keputusan dalam situasi semiterstruktur dan situasi tidak terstruktur, di mana tak seorang pun tahu cara pasti bagaimana keputusan seharusnya dibuat. Menurut Kusrini (2007:18) ditinjau dari tingkat teknologinya sistem pendukung keputusan dibagi menjadi tiga yaitu:

a. Sistem pendukung keputusan spesifik

Bertujuan untuk membantu memecahkan masalah dengan karakteristik tertentu.

b. Pembangkit sistem pendukung keputusan

Suatu *software* yang khusus digunakan untuk membangun dan mengembangkan sistem pendukung keputusan. Pembangkit sistem pendukung keputusan akan memudahkan perancang dalam membangun sistem pendukung keputusan spesifik.

c. Perlengkapan sistem pendukung keputusan

Berupa *software* dan *hardware* yang digunakan untuk mendukung pembangunan pembangkit sistem pendukung keputusan maupun sistem pendukung keputusan spesifik.

Sistem pendukung keputusan membantu dalam pengambilan keputusan dengan menggabungkan data-data, model-model dan alat-alat analisis yang kompleks serta perangkat lunak yang akrab dengan tampilan pengguna ke dalam suatu sistem yang memiliki kekuatan besar yang dapat mendukung pengambilan

keputusan yang semi terstruktur atau tidak terstruktur. Menurut Kusri (2007:19) keputusan yang diambil untuk menyelesaikan suatu masalah dapat dilihat dari kestrukturannya dan dapat dibagi menjadi tiga macam yaitu:

a. Keputusan terstruktur (*structured decision*)

Merupakan keputusan yang dilakukan secara berulang-ulang dan bersifat rutin. Prosedur dalam pengambilan keputusan terstruktur ini sangat jelas, keputusan terstruktur dilakukan pada manajemen tingkat bawah.

b. Keputusan semiterstruktur (*semistructured decision*)

Merupakan merupakan keputusan yang memiliki dua sifat. Sebagian keputusan ditangani oleh pengambil keputusan dan yang sebagiannya lagi dapat ditangani oleh komputer. Keputusan semiterstruktur biasanya diambil oleh manajer tingkat menengah.

c. Keputusan tidak terstruktur (*unstructured decision*)

Merupakan keputusan yang penanganannya rumit karena tidak terjadi berulang-ulang atau tidak selalu terjadi. Keputusan tidak terstruktur ini umumnya terjadi pada manajemen tingkat atas.

Tujuan dari sistem pendukung keputusan adalah:

- a. Membantu pengambil keputusan dalam mengambil keputusan atas masalah semi terstruktur.
- b. Memberikan dukungan atas pertimbangan pengambil keputusan dalam memutuskan suatu masalah. Bukan sebagai pengganti fungsi pengambil keputusan.
- c. Meningkatkan efektifitas keputusan yang diambil oleh pengambil keputusan.

- d. Kecepatan komputasi.
 - e. Peningkatan produktivitas.
 - f. Dukungan kualitas.
 - g. Berdaya saing.
 - h. Mengatasi keterbatasan kognitif dalam pemrosesan dan penyimpanan.
5. Pengertian *Profile Matching* atau Pencocokan Profil
- Menurut Kusri (2007:53) maksud dari pencocokan profil (*profile matching*) adalah sebuah mekanisme pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variable prediktor yang ideal yang harus dimiliki oleh subyek yang diteliti, bukannya tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati. Dalam proses *profile matching* secara garis besar merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu ke dalam kompetensi kinerja 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 karyawan mendapatkan nilai dari kinerjanya (Puspitasari, 2013:12).

2.2. Penelitian Terkait

Dalam hasil penelitian “Penerapan Metode Profile Matching Dalam Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Kalimantan” yang dilakukan oleh Heru Purwanto (2017:17) Pemilihan *leader* atau pimpinan dari berbagai candidate karyawan terbaik menjadi acuan yang objektif untuk menentukan pemimpin yang akan mengisi suatu posisi jabatan. Rekomendasi dari pimpinan atau rekan kerja untuk menilai karyawan yang akan menjadi pimpinan bukan suatu jaminan dan masih bersifat subjektif. Perlu ada perubahan cara dan metode sebagai alternative pemilihan pimpinan yang sesuai dengan kebutuhan. Dalam penelitian kali ini metode *Profile Matching* menjadi pilihan guna memberikan penilaian dan evaluasi kinerja karyawan untuk dipromosikan menjadi Leader.

Sedangkan berdasarkan penelitian “Pengembangan SPK Penerimaan Karyawan Dengan Menggunakan *Profile Matching*, *Studi Kasus : PT. X*” oleh Gunawan, Fandi Halim dan Afriandi Raimon Perdana Purba (2016:3.3-19) Keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang menjalankan kegiatan untuk kemajuan perusahaan. Dalam proses penerimaan karyawan sering terjadi polemik, karena ada kemungkinan penilaian subjektif terhadap seseorang sehingga proses seleksi tidak berjalan dengan baik dan hasil yang dicapai mungkin tidak sesuai target. Untuk itu dibutuhkan sistem yang dapat menangani pemilihan calon karyawan yang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan jabatan. Pengembangan sistem mengacu kepada metodologi *prototyping* serta metode analisis data yang digunakan pada Sistem Penunjang Keputusan (SPK) adalah metode *profile matching*.

Dari penelitian di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kedua sistem pendukung keputusan dengan menggunakan metode *Profile Matching* di atas dapat membantu dalam menyelesaikan masalah-masalah yang terkait dengan pengambilan keputusan.

Pada Penelitian ini penulis ingin menggunakan metode *Profile Matching* seperti kedua penelitian di atas. Diharapkan dengan melakukan penelitian dengan menggunakan metode *Profile Matching* ini dapat membantu dalam melakukan keputusan untuk memilih siapa saja karyawan yang akan menjadi karyawan terbaik sesuai dengan aspek atau kriteria yang telah ditentukan. Dalam proses perhitungannya penulis menggunakan cara manual dengan menggunakan *Microsoft Excel*.

2.3. Tinjauan Organisasi

2.3.1. Sejarah PT Ananda Solusindo Cikarang

Kiat Ananda adalah perusahaan jasa manajemen *cold supply chain* yang berpengalaman dan terpercaya, yaitu untuk produk makanan beku. Didirikan di Jakarta pada tahun 1997, Kiat Ananda berusaha memberikan solusi manajemen

cold supply chain yang integratif mulai dari proses pembelian barang untuk supplier (import maupun lokal), proses pengiriman barang dari supplier ke klien, penyimpanan barang klien, serta distribusi barang dari klien ke distributor hingga retailer.

Sebagai penyedia jasa manajemen *supply chain* yang integratif, Kiat Ananda didukung oleh tenaga yang berpengalaman dan kompeten di bidangnya. Profesionalitas perusahaan yang menjadi landasan manajemen layanan maksimal kepada pelanggan, diwujudkan melalui penyediaan fasilitas konsultasi perencanaan sistem *cold supply chain*, gudang pendingin dengan teknologi moderen, sistem manajemen gudang yang professional, serta dilengkapi dengan armada pengiriman yang handal.

Karena murni bergerak di bidang manajemen *supply chain* dan tidak bergerak di bidang produksi, Kiat Ananda senantiasa memberikan layanan profesional yang independen, tanpa konflik kepentingan. Melalui manajemen usaha integratif dan profesional, layanan Kiat Ananda telah dipercaya oleh berbagai klien perusahaan berkelas multinasional.

VISI

Menjadi penyedia solusi “*Cold Chain*” terbaik.

MISI

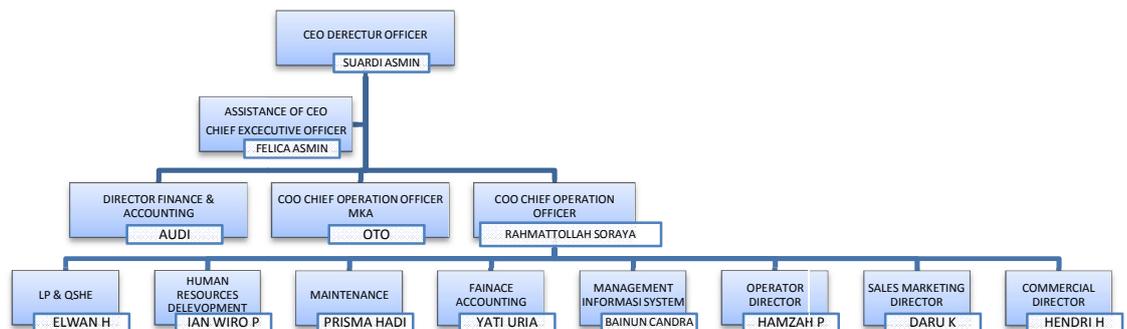
1. Memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan.
2. Memberikan kesempatan kepada karyawan yang berkualitas dan berintegritas tinggi dengan fasilitas kerja dan system terbaik untuk menjamin layanan terbaik.

3. Sumber daya terbaik yang dimiliki perusahaan akan menjamin pertumbuhan dan keuntungan perusahaan secara berkesinambungan demi kesejahteraan seluruh stakeholder.

2.3.2 Struktur Organisasi

Pengorganisasian dapat diartikan sebagai penentuan pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan, pengelompokan tugas-tugas, dan membagi-bagikan pekerjaan pada setiap karyawan, penetapan departemen-departemen serta penentuan hubungan-hubungan.

Pengorganisasian merupakan suatu proses yang dinamis, sedangkan organisasi merupakan hal yang statis yang menggambarkan pola-pola, skema, bagan yang menunjukkan garis-garis perintah, hubungan yang ada, dan lain-lain. Berikut ini merupakan struktur organisasi yang ada di PT Ananda Solusindo Cikarang.



Sumber : PT Ananda Solusindo Cikarang

Gambar II.1. Struktur Organisasi PT Ananda Solusindo Cikarang