

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting dalam tumbuh kembangnya perusahaan. Suatu perusahaan dapat berkembang dengan baik tentunya dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, dalam hal ini adalah pegawai yang bekerja di perusahaan tersebut.

Pegawai merupakan asset penting bagi setiap perusahaan karna sangat banyak mempengaruhi banyak aspek penentu keberhasilan kerja dari perusahaan tersebut. Suatu perusahaan akan dapat menjalankan semua proses usahanya dengan baik jika semua pegawainya dapat diorganisir dengan baik pula oleh bagian SDM (Sumber Daya Manusia).

Menurut Saefudin dkk (2014:33) :

Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu instansi. Oleh karena itu, suatu instansi perlu melakukan penilaian kinerja pegawai untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan dalam melaksanakan tugasnya. Permasalahan yang terjadi di RSUD Serang yaitu proses penilaian yang dilakukan masih menggunakan cara manual sehingga proses penilaian kinerja pegawai menjadi lambat dan tidak akurat. Dalam penilaian kinerja pegawai masih bersifat subjektif. Berdasarkan hal tersebut, penulis merancang sistem pendukung keputusan penilaian kinerja pegawai menggunakan *Analitycal Hierarchy Process* (AHP) di RSUD Serang. Metode *Analitycal Hierarchy Process* (AHP) adalah suatu model pengambilan keputusan yang komprehensif dan terstruktur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem yang dibangun mampu memberikan hasil perhitungan secara otomatis sesuai dengan hasil perhitungan yang dilakukan secara manual. Diharapkan dengan sistem yang dirancang dapat membantu pengambil keputusan yang bersifat objektif dan pada proses penilaian kinerja pegawai yang lebih efisien.

Kantor Tukar Pos Udara adalah salah satu perusahaan yang memiliki pegawai cukup banyak. Hal ini menjadi salah satu kendala dalam menentukan pegawai yang akan dimutasi dari jabatan sebelumnya. Dengan jumlah pegawai yang banyak dalam perusahaan tersebut maka untuk mengelola perencanaan jenjang karir dari setiap pegawai dan kaderisasi atau pergantian jabatan dalam perusahaan menjadi sulit dan menghabiskan banyak waktu, karena manager bagian SDM belum tentu mengenal dekat dengan tiap pegawai yang ada. Selain itu, kendala lain yang dialami untuk agar pegawai dapat mutasi jabatan adalah subjektifitas. Subjektifitas yang dimaksud muncul jika pegawai langsung mendapat promosi jabatan dari jabatan dikarenakan pada satu kriteria penilaian saja tanpa melihat dari hasil penilaian kriteria yang lain. Subjektifitas ini biasanya terjadi untuk mengurangi kerumitan proses pengambilan keputusan akibat banyaknya alternatif. Untuk membantu melakukan penentuan mutasi jabatan pada karyawan tersebut dapat menggunakan salah satu sistem yaitu Sistem Penunjang Keputusan (SPK) atau *Decision Support System* (DSS) dengan menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP). Maka dari itu, penulis mengambil tema “Sistem Pendukung Keputusan Mutasi Jabatan Menggunakan Metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) Pada Kantor Tukar Pos Udara Soekarno Hatta, Tangerang”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Masalah yang dibahas dalam skripsi ini adalah :

1. Merancang dan membangun suatu SPK dalam menentukan mutasi jabatan pegawai pada Kantor Tukar Pos Udara Soekarno Hatta

2. Penerapan metode AHP pada penentuan mutasi jabatan pegawai pada Kantor Tukar Pos Udara Soekarno Hatta
3. Mengatasi permasalahan penilaian secara subjektifitas yang dilakukan para pengambil keputusan.

### **1.3 Maksud dan Tujuan**

Adapun maksud dari penulisan skripsi ini antara lain :

1. Sebagai alternatif perusahaan khususnya bagian manager SDM untuk menentukan kenaikan jabatan untuk pegawai.
2. Memberikan apresiasi kepada pegawai yang memiliki integritas dalam bekerja.
3. Untuk menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan.
4. Untuk memperluas atau menambah pengetahuan pegawai.
5. Membantu dan menentukan hasil yang akurat dalam penilaian karyawan.

Sedangkan tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat kelulusan Strata Satu (S1) Program Studi Sistem Informasi STMIK Nusa Mandiri Jakarta.

### **1.4 Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis melakukan beberapa penerapan metode untuk menyelesaikan permasalahan. Metode penelitian yang dilakukan adalah dengan cara :

### 1. Metode Observasi

Penulis mencari dan mengumpulkan data pegawai pada Kantor Tukar Pos Udara Soekarno Hatta yang terletak di Area Cargo, Bandara Soekarno Hatta, Tangerang dengan cara mengamati secara langsung prosedur kerja pegawai. Selain itu, penulis melakukan pencarian banyak referensi contohnya dengan melakukan pengamatan dan menganalisis *website* yang tepat untuk penulisan.

### 2. Wawancara

Mewawancarai pihak yang berkompeten dalam masalah pengelolaan data pegawai yaitu Bapak Dicky Hendrawansyah selaku Manager SDM pada Kantor Tukar Pos Udara.

### 3. Studi Pustaka

Selain menggunakan metode observasi dan wawancara, penulis juga menggunakan metode studi pustaka dengan membaca buku – buku karya ilmiah yang relevan dengan pokok pembahasan baik dari *text book* maupun *internet*.

### 4. Kuisisioner

Menyebarkan kuisisioner untuk *Team Leader* atau *Manager* pada Kantor Tukar Pos Udara Soekarno Hatta, guna menilai pegawai dari aspek kinerja maupun sikap pegawai selama melakukan rutinitas pekerjaan.

## 1.5 Ruang Lingkup

Berdasarkan permasalahan diatas, pembatasan masalah dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Penulis melakukan penelitian pada pegawai tetap pada Kantor Tukar Pos Udara Soekarno Hatta, Area Kargo, Bandara Soekarno Hatta, Tangerang.
2. Sistem Pendukung Keputusan ini dibuat dengan ruang lingkup pemilihan bagian *Express Mail Service* (EMS) yang akan dimutasi untuk memenuhi kebutuhan di bagian Audit Mutu dan Operasional pada Kantor Tukar Pos Udara Soekarno Hatta yang hanya bertujuan untuk memberikan rekomendasi mutasi pegawai kepada Manager Sumber Daya Manusia (SDM) Kantor Tukar Pos Udara Soekarno Hatta.
3. Kriteria yang digunakan adalah nilai rata rata kehadiran (dilihat dari absensi), penilaian *leader* (dilihat dari kuisisioner), Kualitas Kerja dan Kuantitas Kerja (dilihat dari *Keep Performance Individual*).

## 1.6 Hipotesis

Pernyataan sementara dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

$H_0$  : Tidak dapat pengaruh positif dalam mutasi jabatan dengan pihak Kantor Tukar Pos Udara Soekarno Hatta

$H_1$  : Terdapat pengaruh positif dalam mutasi jabatan dengan pihak Kantor Tukar Pos Udara Soekarno Hatta