

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan elemen kunci dalam sebuah organisasi, berperan sebagai perancang dan pelaksana utama dalam setiap kegiatan operasional. Dalam suatu perusahaan, peran sumber daya manusia sangat krusial dalam mendukung perkembangan dan kualitas perusahaan guna mencapai target yang telah ditetapkan. Keberhasilan dalam meraih tujuan organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, aspek ini memerlukan perhatian serta analisis yang mendalam, sebab pada akhirnya manusia berperan dalam menentukan serta memperkirakan keberhasilan atau kegagalan suatu kebijakan, strategi, proses bisnis dan alur kerja organisasi. Ketika karyawan ditempatkan sesuai dengan kompetensi, keterampilan dan pengetahuan yang mereka miliki, mereka cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan (Badrul & Utami, 2022).

Pengembangan karyawan dalam suatu perusahaan merupakan aspek yang sangat penting guna memberikan peluang bagi individu yang berpotensi untuk mengembangkan karier mereka. Salah satu metode yang umum diterapkan dalam pengembangan karyawan adalah promosi jabatan, di mana karyawan yang dianggap kompeten dan mampu menjalankan tanggung jawab yang diberikan mendapatkan kesempatan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi. Kenaikan jabatan memainkan peran krusial dalam perencanaan karier karyawan serta sebagai upaya pembaruan posisi sehingga jabatan tertentu dapat diisi oleh individu yang memenuhi kriteria yang sesuai dengan tuntutan peran tersebut (Cahyono & Yunita, 2020).

Sebelum memberikan promosi jabatan, perusahaan biasanya melakukan penilaian kinerja untuk mendukung rekomendasi penempatan karyawan pada posisi tertentu. Penilaian kinerja merupakan evaluasi sistematis yang dilakukan terhadap kinerja karyawan untuk memahami kemampuan karyawannya sehingga dapat

merencanakan pengembangan karir lebih lanjut bagi karyawan yang bersangkutan. Kegunaan dalam penggunaan penilaian kinerja ini adalah untuk meningkatkan performa kerja dari karyawan. Inti dari penilaian kinerja adalah untuk mengukur tingkat produktivitas karyawan serta menilai apakah kinerjanya mengalami penurunan, tetap stabil atau meningkat di masa mendatang (Fadia et al., 2023).

PT. Sinar Perdana Caraka (SPC) adalah perusahaan yang bergerak di sektor perkebunan dan pengolahan kelapa sawit yang berlokasi di Jl. Lintas Riau-Sumut, Desa Balai Jaya KM 38, Kec. Balai Jaya, Kab. Rokan Hilir, Prov. Riau, Indonesia. Perusahaan ini telah menerapkan sistem pengembangan karyawan melalui promosi jabatan. Namun, keputusan promosi jabatan yang berlangsung masih berdasarkan pada faktor pendidikan terakhir bukan seutuhnya berdasarkan penilaian kinerja karyawan. Proses penilaian kinerja selama ini sudah dilakukan, namun faktor pendidikan terakhir yang bukan menjadi kriteria penilaian kinerja menjadi faktor utama dalam promosi jabatan. Hal ini sejalan dengan pendapat (Kirani, 2023), yang menyatakan bahwa pendidikan terakhir dan pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Dan juga diperkuat oleh pendapat (Fadia et al., 2023) yang menambahkan kriteria pendidikan terakhir dan juga pengalaman kerja pada proses promosi jabatan. Oleh karena itu, diperlukan sistem yang lebih terstruktur agar karyawan yang dipromosikan benar-benar memiliki kompetensi yang diperlukan, agar sasaran yang telah dicanangkan oleh manajemen bisa tercapai secara maksimal. Oleh karena itu, diperlukan penerapan Sistem Pendukung Keputusan (SPK) yang mampu melakukan analisis terhadap sejumlah kandidat karyawan yang paling sesuai dengan profil jabatan yang tersedia.

Dalam penelitian ini, akan dibahas mekanisme promosi jabatan di PT. Sinar Perdana Caraka (SPC) yang disesuaikan dengan kriteria spesifik pada suatu posisi. *Head of Departement* bertanggung jawab untuk menganalisis serta menilai kandidat yang layak untuk mengisi kekosongan jabatan pada departemennya masing-masing. Dalam konteks penelitian ini, terdapat kekosongan jabatan pada bagian sortation *foreman* yang disebabkan oleh mutasi eksternal. Nah, disini *Head of Departement* akan berperan sebagai penilai dan responden pada penelitian,

mengingat posisinya sebagai kepala bagian yang memiliki wewenang dalam menentukan karyawan yang akan dipromosikan. Asisten Supervisor Sortasi akan menilai 13 operator sortasi, *Weighbridge Foreman* akan menilai 2 operator WB, Asisten *Supervisor QC* akan menilai 2 operator *land aplikasi* dan 1 junior analis, Supervisor Proses akan menilai 5 operator *loading ramp*, 6 operator *chainmain*, 1 operator *pressing*, 3 operator kernel dan 1 oprator WTP (*Water Treatment Plant*) dengan catatan kandidat sudah pernah bekerja di bagian sortasi. Jadi total kandidat yang akan dipromosikan pada jabatan *sortation foreman* berjumlah 34 karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Lampiran II.

Adapun solusi untuk memecahkan masalah yang ada di PT. Sinar Perdana Caraka (SPC) ialah dengan menggunakan metode *Profile Matching*. Metode *profile matching* adalah pendekatan yang digunakan untuk mencocokkan profil individu dengan profil yang diinginkan untuk posisi atau peran tertentu dalam suatu organisasi (Oprasto, 2022). Dalam metode ini, kriteria-kriteria kunci yang diperlukan untuk sukses dalam posisi tersebut diidentifikasi terlebih dahulu, seperti keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian dan nilai-nilai perusahaan. Bagi PT. Sinar Perdana caraka (SPC), metode ini membantu mengurangi kesalahan dalam perekrutan dan penempatan karyawan dengan memastikan kesesuaian kualifikasi dan karakteristik kandidat. Dengan membandingkan profil karyawan dan profil posisi yang diharapkan, manajer dapat memberikan umpan balik serta rekomendasi pengembangan yang lebih tepat. Dengan demikian, metode *profile matching* bukan hanya merupakan alat penting dalam proses seleksi karyawan, tetapi juga merupakan pendekatan yang efektif dalam manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan dan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan mereka dengan lebih efisien dan efektif.

Dari latar belakang masalah di atas, maka judul yang peneliti ambil yaitu **“Promosi Jabatan Karyawan Dengan Pendekatan Metode *Profile Matching* Pada PT. Sinar Perdana Caraka”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah disampaikan sebelumnya, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apa saja kriteria yang digunakan dalam promosi jabatan *Sortation Foreman* dengan pendekatan *Profile Matching* di PT. Sinar Perdana Caraka ?
2. Bagaimana hasil rekomendasi karyawan dengan menggunakan pendekatan metode *Profile Matching* di PT. Sinar Perdana Caraka ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kriteria yang digunakan dalam promosi jabatan *Sortation Foreman* dengan pendekatan *Profile Matching* di PT. Sinar Perdana Caraka
2. Untuk mengetahui hasil rekomendasi karyawan dengan menggunakan pendekatan metode *Profile Matching* di PT. Sinar Perdana Caraka

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti
Lebih memahami bagaimana penerapan dalam menentukan kelayakan promosi jabatan karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi kedepannya
2. Bagi Pembaca
Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan baru bagi pembaca karena mendapatkan ide atau gagasan yang dapat digunakan saat melakukan penelitian pada karyawan yang ada dalam suatu perusahaan atau organisasi lainnya
3. Bagi Jurusan Teknik Industri
Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi tambahan bagi civitas akademik Jurusan Teknik Industri. Terutama mengenai

“Promosi Jabatan Untuk Menentukan Level Karyawan Dengan Menggunakan Metode *Profile Matching*”.

4. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini menjadi bahan pertimbangan perusahaan dalam menentukan kelayakan promosi jabatan karyawan pada PT. Sinar Perdana Caraka

1.5 Batasan Masalah dan Asumsi

1.5.1 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini mencakup ruang lingkup dan fokus yang akan dibahas. Apaun batasan masalah pada penelitian ini, agar pembahasan tetap terarah dan tidak meluas ke hal-hal yang tidak relevan dapat dilihat sebagai berikut.:

1. Penelitian ini dilakukan di PT. Sinar Perdana Caraka.
2. Data yang diambil untuk penelitian ini ialah data kuesioner yang diberikan kepada *Head of Departement*.
3. Karyawan yang termasuk dalam penilaian merupakan karyawan yang pernah bekerja di departemen sortasi

1.5.2 Asumsi

Untuk mendukung penyelesaian permasalahan dalam tugas akhir ini, asumsi-asumsi yang diambil adalah sebagai berikut:

1. *Head of Departemen* selaku responden mengerti cara pengisian kuesioner
2. Tempat yang menjadi objek penelitian dalam kondisi normal dan tidak berubah selama penelitian