

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. LATAR BELAKANG

Karyawan merupakan aset terpenting untuk mendukung kemajuan dan kualitas perusahaan dalam mencapai tujuan tertentu. Tanpa mesin canggih, perusahaan akan terus beroperasi secara manual, akan tetapi tanpa karyawan, perusahaan tidak akan berjalan sama sekali. (Kansil 2001), karyawan merupakan salah satu sumber daya manusia pada sebuah perusahaan yang sangat mempengaruhi maju atau mundurnya perusahaan, untuk itu perusahaan harus membangkitkan semangat kerja karyawannya agar kinerja serta kemauan karyawan dalam memenuhi tanggung jawab dan target dapat terpenuhi. Kinerja merupakan sebuah hasil kerja nyata seorang karyawan atau pekerja yang memiliki bukti konkret dalam proses manajemennya agar dapat diukur, (sedarmayanti, 2011:260). Salah satu cara untuk membangkitkan semangat kerja karyawan yaitu dengan kenaikan jabatan.

PT. Propan Raya merupakan produsen cet tembok, cet kayu, cet besi, dll. Yang sudah tersebar di seluruh Indonesia. Yang memiliki kantor pusat dan sekaligus pabrik produksi cet di jln raya gatot subroto km 8 Tangerang Banten, dan jln raya pomad cibuluh adalah salah satu cabang Bogor yang memiliki banyak karyawan *Product Consultant (PC)*. Banyaknya *Product Consultant (PC)* cabang Bogor membuat *Team Leader (TL)* memiliki kesulitan dalam menentukan karyawan mana saja yang layak mendapatkan penghargaan berupa kenaikan jabatan, jika dilakukan secara konvensional yang dapat menyebabkan *human error* atau kesalahan dalam penghitungan sehingga, karyawan yang memiliki kinerja baik tidak mendapatkan haknya berupa penghargaan kenaikan jabatan.

*Product Consultant (PC)* pada perusahaan PT Propan Raya adalah seorang karyawan yang ditugaskan untuk menawarkan barang, menjual barang, menjaga kebersihan mesin tin-ting cet, mendisplay barang, membuat order barang ke propan melalui pihak toko, menjalin hubungan baik dengan pihak toko, dan memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen. *Product consultant (PC)* memberikan solusi disaat konsumen mendapatkan masalah pada tembok rumahnya, memberikan masukan dan arahan yang benar mengenai kecocokan warna yang tepat di saat konsumen merasa bingung dalam pemilihan warna yang tepat untuk rumahnya.

---

Untuk kenaikan jabatan *Product Consultant (PC)*, *Team Leader (TL)* memiliki penilaian berdasarkan kriteria yang sudah ditetapkan diantaranya adalah disiplin (disiplin presensi, disiplin laporan penjualan, disiplin kebersihan display, disiplin kebersihan mesin tin-ting, kebersihan mesin gyro mixer), pengetahuan produk (cat tembok dan non cat tembok, target (target sellin, target sellout), hasil test (wawancara bersama kepala cabang bogor, hasil wawancara bersama *team leader* (TL) dan kepala divisi lainnya, Propan Paint Akademi, psikotes), dan masa kerja. Namun *team leader* (TL) masih merasa kesulitan dalam menentukan *product consultant* (PC) yang berhak dan layak naik jabatan.

Oleh karena itu diperlukan sistem pendukung keputusan untuk menentukan kelayakan karyawan *Product Consultant (PC)* yang layak naik jabatan. Pengertian sistem pendukung keputusan yang dikemukakan oleh McLeod (1998) yang menyatakan bahwa sistem pendukung keputusan merupakan sistem penghasil informasi yang ditujukan pada suatu masalah yang harus dibuat oleh manajer, sistem pendukung keputusan merupakan suatu sistem informasi yang ditujukan untuk membantu manajemen dalam menghadapi masalah yang dihadapinya. Sistem pendukung keputusan juga merupakan suatu sistem informasi berbasis komputer yang menghasilkan berbagai alternatif keputusan untuk membantu manajemen dalam menangani berbagai permasalahan yang terstruktur ataupun tidak terstruktur dengan menggunakan data atau model.

## **B. Permasalahan**

Untuk kenaikan jabatan, *product consultant* (PC) harus mengikuti tahapan penyeleksian berdasarkan kriteria yang dilakukan oleh *team leader* (TL) PT Propan Raya. Proses penyeleksian kenaikan jabatan yang dilakukan oleh *team leader* (TL) masih dilakukan secara subjektif. subjektif yang dimaksud adalah penilaian berdasarkan kedekatan antara *product consultant* (PC) dengan *team leader* (TL), atau kedekatan dengan kepala divisi lainnya, terkadang penilain yang dilakukan berdasarkan rasa suka atau tidak suka terhadap karyawan *product consultant* (PC). Dengan tidak adanya sistem pendukung keputusan, Proses pemilihan atau penyeleksian hanya dengan jalur diskusi berdasarkan kriteria yang telah ditentukan oleh PT Propan Raya bersama team kepala divisi lainnya, jika sudah menemukan kandidat dari 54 orang *product consultant* (PC) maka dari beberapa kandidat akan dilakukan interview, test psikotes secara tertulis. Setelah dari semua rangkaian proses pemilihan maka di ambilah satu orang sesuai dengan kebutuhan posisi tersebut. Dengan secara konvensional seperti ini akan ada kemungkinan kesalahan dalam pengambilan keputusan *rekrutment* kenaikan jabatan *product consultant* (PC) yang di promosikan.

sampai dengan saat ini *Team Leader* (TL) masih merasa pengambilan keputusan yang diambil dalam pemilihan karyawan yang akan naik jabatan masih bisa dikatakan belum optimal, dikarenakan ada saja kendala di saat karyawan tersebut sudah naik jabatan, misalnya ada karyawan tersebut resign karena ia merasa tidak cocok dengan jabatan yang ia jabat sekarang, bahkan ada pula yang meminta balik lagi ke jabatan semula. Artinya *team leader* (TL) masih merasa kesulitan dalam pemilihan kriteria yang akan naik jabatan.

**Tabel 1.1 Tabel Pendukung**

No	Nama	Disiplin	Pengetahuan Produk	Target	Tets Penilaian	Masa Kerja	Keterangan
1	Ade Rachman Hakim	Baik	Cukup	Baik	Cukup	1 Tahun	Tidak
2	Ari Hari Kharisma	cukup	Cukup	Baik	Baik	1 Tahun	Tidak
3	Budiyanto Wijaya	Cukup	Baik	Cukup	Baik	2 Tahun	Tidak
4	Fahrul Arifin	cukup	cukup	Baik	Baik	6 Tahun	Tidak
5	Indra Lesmana	Cukup	Baik	Baik	Cukup	3 Tahun	Tidak
6	Muhammad Alvian	Baik	cukup	Baik	Cukup	6 Tahun	Naik
7	Muhammad Arief F	baik	Cukup	Baik	Baik	1 Tahun	Tidak
8	Muklis Sulaeman	baik	cukup	cukup	Cukup	3 Tahun	Naik
9	Rangga Aprian	baik	cukup	cukup	Baik	4 Tahun	Tidak
10	Teddy Setiawan	cukup	baik	cukup	Baik	2 Tahun	Tidak

### 1. Identifikasi Masalah

Sesuai dengan permasalahan yang telah diuraikan, maka masalah yang dapat diidentifikasi yaitu :

- A. Tidak tepatnya dalam menentukan personil divisi *product consultant* (PC) yang berhak untuk naik jabatan.
- B. Tidak efektifnya dalam proses penentuan personil *product consultant* (PC) untuk kenaikan jabatan.

### 2. Rumusan Masalah

- a. Problem Statement  
Belum tepat dan efektifnya dalam kelayakan penentuan personil *product consultant* (PC) yang dipromosikan untuk naik jabatan.

b. Research Question

- 1) Bagaimana Penerapan Metode Perbandingan Eksponensial (MPE) Untuk Penentuan Personil Kenaikan Jabatan *Product Consultant* (PC) Di PT Propan Raya Cabang Bogor?.
- 2) Seberapa tepat dan efektif penerapan Metode Perbandingan Eksponensial (MPE) untuk menentukan personil *product consultant* (PC) dalam kenaikan jabatan.

### C. MAKSUD DAN TUJUAN

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menerapkan Metode Perbandingan Eksponensial (MPE) untuk Penentuan Personil Kenaikan Jabatan *Product Consultant* (PC) Di PT Propan Raya Cabang Bogor.

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Agar penentuan personil kenaikan jabatan *product consultant* (PC) menjadi lebih efektif (tepat guna).
2. Mengembangkan Aplikasi untuk menentukan personil kenaikan jabatan *product consultant* (PC).
3. Mengukur kelayakan aplikasi penentuan personil divisi *product consultant* (PC) yang akan naik jabatan.

### D. SPESIFIKASI PRODUK YANG DIHARAPKAN

Terciptanya sebuah prosedur yang dapat diterapkan pada sebuah aplikasi untuk penentuan personil kenaikan jabatan pada divisi *product consultant* (PC). Informasi yang didapat dari aplikasi ini dapat menjadi pendukung personil divisi *product consultant* (PC) yang berhak untuk naik jabatan. Sebuah aplikasi yang diharapkan dapat membantu dalam pengambilan keputusan secara optimal.

### E. PENTINGNYA PENGEMBANGAN

#### 1. Kegunaan penelitian

Menemukan teknik komputasi pemodelan Metode Perbandingan Eksponensial (MPE) untuk penentuan kenaikan jabatan personil *product consultant* (PC).

#### 2. Manfaat penelitian

##### a. Manfaat Teoritis

Memberikan sumbangan pengetahuan Metode Perbandingan Eksponensial (MPE) untuk kenaikan jabatan personil *product consultant* (PC), agar menjadi referensi untuk penulis selanjutnya.

b. Manfaat praktis

Memudahkan *team leader* (TL), kepala cabang bogor, dan kepala divisi lainnya dalam pengambilan keputusan penetapan personil *product consultant* (PC) yang berhak naik jabatan untuk menempati posisi yang dibutuhkan.

c. Manfaat kebijakan

Dapat dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan dalam penentuan kenaikan jabatan personil *product consultant* (PC).

## F. ASUMSI DAN KETERBATASAN PENGEMBANGAN

### 1. Asumsi

Asumsi dari penelitian ini adalah:

- a. Sistem yang dibangun dapat menjadikan penentuan personil *product consultant* (PC) secara tepat dan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh PT Propan Raya.
- b. Pengguna aplikasi akan mendapatkan informasi yang lebih efektif dan lebih tepat dalam menentukan yang berhak untuk naik jabatan.

### 2. Keterbatasan Pengembangan

Penelitian ini memiliki keterbatasan pengembangan yaitu:

- a. Sistem yang dibangun hanya sebatas memberikan informasi yang berhak untuk naik jabatan.
- b. Pengembangan yang dilakukan hanya untuk mengetahui personil divisi *product consultant* (PC) yang berhak naik jabatan.

## G. DEFINISI ISTILAH

1. *Product Consultant* (PC) : atau biasa orang kenal sebagai SPG/B yang ditempatkan oleh PT Propan Raya di toko – toko material.
2. *Team Leader* (TL) : adalah supevisor yang langsung menangani administrasi *Product consultant* (PC), seperti presensi, laporan target bulanan, dll.
3. *Sell in* : Barang masuk (barang yang dibeli toko ke PT Propan).
4. *Sell out* : (barang keluar, pembelian yang ditransaksikan customer di toko).
5. Mesin tin – ting : adalah mesin yang mengeluarkan pasta (tinta), agar warna yang dipilih oleh konsumen bisa sesuai.
6. Mesin *gyro mixer* : adalah mesin yang digunakan untuk mengaduk cat.
7. Presensi adalah kehadiran karyawan.
8. Laporan penjualan adalah laporan yang selalu harus dikirimkan oleh *product consultant* kepada team leader di akhir bulan.

9. Kebersihan display, kebersihan penataan kaleng-kaleng cet yang harus selalu bersih.
10. Pengetahuan produk cet tembok, seorang *product consultant* (PC) harus menguasai produk cet yang cocok untuk tembok, sesuai dengan kebutuhan.
11. Pengetahuan produk non cat tembok, yang meliputi cet minyak / besi, cet kayu politur, cet lantai, cet asbes, cet plastik, dll.
12. PPA (propan pain akademi) adalah ujian yang dilakukan secara online yang wajib diikuti dan harus mendapatkan nilai diatas 100%.
13. Test penilaian Psikotes test untuk menentukan kelulusan.
14. Test penilaian wawancara, test untuk menentukan kelulusan.