

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan mempunyai struktur organisasi yang berbeda-beda sesuai kebutuhan perusahaan dan jenis perusahaan salah satunya PT “XYZ” Semarang. PT “XYZ” Semarang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri komponen otomotif dan manufakturing sistem distribusi elektrik dimana perusahaan ini adalah salah satu penyuplai utama kabel elektronik pada kendaraan roda empat maupun kendaraan roda dua atau yang bisa disebut *wiring harness* di Indonesia.

Struktur organisasi dalam perusahaan merupakan hierarki yang menunjukkan tentang keberadaan jabatan seseorang dalam suatu perusahaan. Hal ini menyangkut terhadap tanggung jawab mengenai jabatan seseorang dan juga hubungannya terhadap posisi pada jabatan lain. Pada struktur organisasi PT “XYZ” Semarang di dalamnya terdapat jenis-jenis posisi jabatan. Setiap jabatan di struktur organisasi PT “XYZ” Semarang mempunyai peranan yang berbeda dalam menjalankan tugasnya. Peranan jabatan dalam perusahaan meliputi keahlian sumber daya manusia atau keahlian setiap karyawan perusahaan. Perbedaan di setiap jabatan menciptakan kasta jabatan atau tingkatan jabatan. Kasta jabatan yang maksud adalah setiap jabatan bisa membawahi jabatan lainnya. Contoh tingkatan jabatan pada PT “XYZ” Semarang dimulai dari tingkatan yang terendah sampai yang tertinggi yaitu, operator, PJK, administrasi, *group leader*, *line leader*, *supervisor*, *co-supervisor*, manajer, *factory manager* dan presiden direktur. Selain berfungsi menunjukkan peranan masing-masing, jabatan pada PT “XYZ” Semarang berfungsi untuk menggali potensi karyawan sedalam mungkin dan motivasi bekerja karyawan melalui sistem pencalonan promosi jabatan.

Sistem pencalonan promosi merupakan proses mengajukan karyawan untuk menjadi calon memperoleh perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi dan biasanya disertai dengan peningkatan gaji/upah lainnya. Artinya setiap karyawan yang mempunyai

jabatan rendah bisa mempunyai kesempatan berpindah jabatan ke jabatan yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Pengajuan calon perpindahan jabatan atau pencalonan promosi jabatan mempunyai syarat atau kriteria tertentu. Kriteria pencalonan promosi jabatan berfungsi untuk menyeleksi karyawan-karyawan dan menilai kelayakan karyawan mendapat suatu promosi. Kriteria-kriteria untuk promosi jabatan pada PT “XYZ” Semarang meliputi masa kerja, nilai PK, langkah qcc, kaizen *report*, evaluasi, psikotest, serta seleksi magang yang terdiri dari *paper test* dan presentasi . Pada PT “XYZ” Semarang semua proses kriteria dan seleksi dilakukan secara manual. Mulai dari pemilihan sampai seleksi magang yang menimbulkan banyak permasalahan antara lain, mengurangi efisiensi waktu proses promosi dan tidak akuratnya penilaian kelayakan karyawan mendapat suatu pencalonan promosi. Oleh karena itu PT “XYZ” Semarang membutuhkan suatu sistem informasi pencalonan promosi jabatan untuk menangani permasalahan tersebut.

Sistem informasi pencalonan promosi jabatan ini dibuat untuk membantu PT “XYZ” Semarang menjalankan aktivitasnya dalam proses calon promosi jabatan dan membantu pengolahan data karyawan perusahaan yang terkait dengan sistem informasi ini. Sistem informasi pencalonan promosi jabatan dengan berbasis web bisa mempermudah penggunaannya serta mempermudah pengaksesan data-data yang dibutuhkan. Selain itu pembuatan sistem informasi ini pada PT “XYZ” Semarang bisa meningkatkan keamanan penyimpanan data informasi.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka ada beberapa perumusan masalah dalam kegiatan karya ilmiah ini yaitu bagaimana membuat sistem informasi pencalonan promosi jabatan pada PT “XYZ” Semarang sehingga mampu memberikan informasi mengenai proses pencalonan promosi jabatan dan dapat membantu perusahaan dalam pengolahan data karyawan terkait pencalonan promosi jabatan.

Batasan masalah dalam Laporan Akhir yang berjudul Sistem Informasi Calon Promosi Jabatan Pada PT “XYZ” Semarang ini adalah hanya membahas

data karyawan, data kriteria, proses seleksi, rekomendasi magang dan rekomendasi calon promosi dan tidak membahas perubahan gaji karyawan serta tidak membahas rotasi karyawan.

1.3 Tujuan dan Manfaat

1.3.1 Tujuan

Tujuan dari Laporan Akhir ini adalah membuat sistem informasi pencalonan promosi jabatan yang akan diterapkan pada PT “XYZ” Semarang beserta fitur-fitur yang ada di dalamnya dan membantu proses pengolahan data karyawan tentang pencalonan promosi jabatan.

1.3.2 Manfaat

- a. Mempermudah PT “XYZ” Semarang dalam seleksi pencalonan promosi jabatan.
- b. Mempercepat efisiensi waktu dalam proses pencalonan promosi jabatan.
- c. Membantu perusahaan dalam pengolahan data karyawan tentang pencalonan promosi jabatan.