

BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di setiap organisasi atau perusahaan, salah satu aset yang paling utama adalah sumber daya manusia (SDM) atau karyawan, karena SDM sangat mempengaruhi banyak aspek penentu keberhasilan kerja dari perusahaan tersebut. Jika SDM dapat diorganisir dengan baik, maka perusahaan dapat menjalankan semua proses usahanya dengan baik. Namun untuk mengelola SDM tidaklah mudah, terdapat beberapa kendala salah satunya adalah banyaknya karyawan yang dimiliki. Dengan banyaknya karyawan maka untuk pengelolaan perencanaan jenjang karir dari setiap karyawan dan kaderisasi atau pergantian jabatan dalam perusahaan menjadi sulit dan menghabiskan banyak waktu, karena tiap-tiap personal dari bagian SDM belum tentu mengenal dengan dekat tiap karyawan yang ada. Hal ini akan menjadi kendala yang cukup mempengaruhi dalam menyusun jenjang karir dari tiap karyawan dan pergantian jabatan karena hal-hal tersebut harus dilakukan berbasis kompetensi dari tiap-tiap jabatan dan karyawan yang bersangkutan.

Selain daripada itu kendala lainnya adalah dalam membuat keputusan yakni dalam proses evaluasi kinerja karyawan untuk perencanaan jenjang karir jabatan. Penilaian kinerja untuk setiap karyawan sangatlah penting karena dengan adanya evaluasi maka dapat diketahui seberapa jauh standar kinerja yang telah dicapai oleh karyawan dan akan memotivasi karyawan dalam bekerja karena

umpan balik dari penilaian kinerja ini salah satunya adalah pengembangan karir. Jika hasil evaluasi kerjanya bagus maka karyawan dapat dipromosikan ke jabatan yang setingkat lebih tinggi dari jabatannya yang sekarang. Namun jika hasil evaluasi kerjanya kurang, maka manager dapat mengevaluasi kekurangan dan hal-hal yang menjadi penghambat dalam proses produksi perusahaan. Untuk penilaian kinerja ini sendiri tidaklah mudah. Beberapa masalah yang terjadi dalam proses evaluasi kinerja karyawan diantaranya adalah subyektifitas pengambilan keputusan. Subyektifitas yang dimaksud muncul jika proses evaluasi pada karyawan yang kemudian langsung mendapat promosi jabatan atau dimutasikan dari jabatan dikarenakan pada satu kriteria penilaian saja tanpa melihat dari hasil penilaian kriteria yang lain. Mungkin saja karyawan yang mendapat pengajuan promosi atau mutasi mempunyai keunggulan atau kelemahan dalam kriteria yang lain. Subyektifitas ini Biasanya terjadi untuk mengurangi kerumitan proses pengambilan keputusan akibat banyaknya alternatif.

Jika dalam proses pengambilan keputusan ini dibantu oleh sebuah sistem pendukung keputusan yang terkomputerisasi diharapkan subyektifitas dalam pengambilan keputusan dapat dikurangi dan dapat diganti dengan pelaksanaan seluruh kompetensi-kompetensi untuk seluruh karyawan sehingga diharapkan karyawan dengan kemampuan (dan pertimbangan lain) terbaik yang terpilih untuk dipromosikan, dan jika hasil penilaian kurang memuaskan dapat dimutasikan untuk memaksimalkan kinerja dari setiap karyawan. Untuk pertimbangan kompetensi-kompetensi dalam sistem pendukung keputusan dapat menggunakan metode *multi-criteria decision making* (MCDM), metode yang banyak digunakan

dalam menghitung prioritas dari banyak kriteria. MCDM ini banyak metode lagi didalamnya, diantaranya *Analytical Hierarchy Process* (AHP) dan *Multi-Attribute Utility Theory* (MAUT).

Dari penjabaran di atas, hal yang menjadi latar belakang masalah pada skripsi ini adalah bagaimana membangun sebuah sistem pendukung keputusan dengan metode MCDM yang dapat digunakan sebagai alat bantu dalam mengevaluasi (dalam hal ini memberikan penilaian) atas kinerja karyawan, sehingga nantinya manager dapat terbantu dalam pengambilan keputusan dalam perencanaan karir karyawan (promosi atau mutasi jabatan).

1.2 Rumusan Masalah

1. Sistem pendukung keputusan yang bagaimana yang dapat membantu menyelesaikan masalah dalam penilaian kinerja karyawan untuk perencanaan promosi jabatan?
2. Bagaimana menentukan kelayakan karyawan untuk dapat dipromosikan?
3. Bagaimana hasil implementasi SPK dengan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) dan *Multi-Attribute Utility Theory* (MAUT) yang diaplikasikan pada proses evaluasi kinerja karyawan dan untuk perencanaan promosi jabatan?

1.3 Batasan Masalah

Batasan permasalahan yang diteliti meliputi sebagai berikut :

1. Metode yang digunakan adalah Multi-Criteria Decision Making (MCDM) khususnya metode Analytical Hierarchy Process (AHP) dan Multi-Attribute Utility Theory (MAUT).
2. Hanya akan membangun sistem pendukung keputusan untuk tujuan memudahkan pihak manajer dalam menentukan karyawan yang layak untuk dipromosikan dari hasil penilaian kinerja karyawan.
3. Hanya menganalisis penilaian untuk evaluasi kinerja karyawan yang nantinya dipakai untuk pertimbangan promosi dan mutasi karena setelah diperhitungkan ternyata penilaian kinerjalah yang mempengaruhi seseorang untuk dapat diajukan untuk promosi mutasi disamping tetap memperhatikan pendidikan dan lama bekerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan permasalahan yang dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah untuk membangun sistem pendukung keputusan dengan menerapkan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) dan *Multi-Attribute Utility Theory* (MAUT) yang nantinya akan membantu dalam menghitung nilai kinerja karyawan dan memberikan rekomendasi promosi mutasi karyawan sesuai dengan syarat dan ketentuan yang ada.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Sistem yang akan dibangun dapat membantu Manajer HRD & Training dalam pengambilan keputusan yakni dalam hal pengajuan promosi mutasi karyawan tanpa menunggu waktu yang lama dalam mempertimbangkan semua syarat yang berlaku untuk promosi mutasi setiap karyawan.
2. Memberikan informasi kepada manajer evaluasi kinerja dari setiap karyawan untuk jangka waktu tertentu, yakni berupa grafik penilaian kinerja setiap periode penilaian.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penyusunan skripsi ini, sistematika penulisan dibagi menjadi beberapa bab sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Bab ini meliputi pembahasan masalah secara umum meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Teori

Bagian ini memuat landasan teori yang berfungsi sebagai sumber atau alat dalam memahami permasalahan yang berkaitan dengan teori SPK, penilaian kinerja, serta teori AHP dan MAUT.

Bab III Metodologi Penelitian

Bab ini merupakan penjabaran dari metode pengembangan sistem yang digunakan yaitu metode berorientasi proses. Dijelaskan pula simbol-simbol yang akan digunakan untuk memodelkan sistem.

Bab IV Hasil Penelitian

Pada bagian ini akan dikupas secara mendalam hal-hal yang akan menjawab apa yang sudah dirumuskan dalam rumusan masalah.

Bab V Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan merupakan jawaban atas rumusan masalah dalam penelitian dan juga intisari dari BAB IV. Saran atas kesimpulan serta rekomendasi pengembangan sistem penulis utarakan pada subbab saran.

