

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu sistem dalam perusahaan yang sangat penting adalah sumber daya manusia (SDM). Kemampuan sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan perusahaan. Peningkatan pengetahuan, skill, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktifitas.

Pengolahan SDM dari suatu perusahaan sangat mempengaruhi banyak aspek penentu keberhasilan kerja dari perusahaan tersebut. Jika SDM dapat diorganisir dengan baik, maka diharapkan perusahaan dapat menjalankan semua proses usahanya dengan baik.

Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. Karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berfikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya (Hamid, 2003).

PT. MDE (Mundung Daya ElektriKA) adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor khususnya *Preventive Maintenance, Instrumen, Electrical Services*, dan kelistrikan. PT. MDE tidak memiliki banyak karyawan. Dalam operasional perusahaan di berbagai area *user* yang ada di dalam kota maupun di luar kota, maka dilakukan pembagian karyawan. Apabila nantinya pada area salah satu user maupun customer tidak terpakai atau pekerjaan sedang rendah maka karyawan tersebut ditarik pada area tersebut dan diperbantukan pada area user yang lain yang membutuhkan tambahan. Karena keterbatasan karyawan, dalam melaksanakan pekerjaan di area PT. WINA (Wilmar Nabati Indonesia) diberi 33 karyawan untuk mengerjakan tiap pekerjaan proyek maupun maintenance dari total 78 karyawan di kantor Surabaya.

Tabel. 1.1 Penilaian Karyawan Tahun 2019 PT.MDE di Area PT. WINA

No.	Nama	Jabatan	Penilaian Tahun 2019 Oleh Direktur Utama		Jumlah	Penilaian Tahun 2019 Oleh Direktur		Jumlah
			Expert	Masa Kerja (kontribusi)		Expert	Masa Kerja (kontribusi)	
1	M Aris H	Manajer Proyek	9,5	9,5	19	9,5	9	18,5
2	Ilham F	Drafter	7	9	16	8,7	8	16,7
3	Puguh H	Helper	8	8,3	16,3	8,5	8	16,5
4	Hasyim A U	Helper	7	8,3	15,3	8,7	8	16,7
5	Abbas AN	Manajer Proyek	9,5	9	18,5	9	9	18
6	Agus K	Helper	7,5	8,5	16	8	7,5	15,5
7	Saiful	Helper	7,5	8,3	15,8	8	7,5	15,5
8	Siswanto	Helper	8	8,3	16,3	8	7,7	15,7
9	Lukman H	Site Manajer	9	9	18	9	8	17
10	Devi K	Manajer Proyek	9,5	9,5	19	9	9,5	18,5
11	Faisal H	Helper	8	7	15	8	7	15
12	Ida SZ	Admin	8	8,2	16,2	8,5	7	15,5
13	Eko P	Reporting	7,8	8,2	16	7,5	8	15,5
14	Risky P	Helper	8	7	15	8	7	15
15	Kenny A	Helper	8,2	8	16,2	7,8	7,8	15,6
16	Dani D	Helper	8	7,5	15,5	8	7,5	15,5
17	Rizqi Is	Helper	8	7,2	15,2	8	7,2	15,2
18	Faisal F	Helper	7,8	8	15,8	7	7	14
19	Dhofir F R	Site Manajer	9	8,5	17,5	9	8,5	17,5
20	Nuri Z	Helper	7,3	8	15,3	7,5	7	14,5
21	Ichsan K	Helper	7,5	7	14,5	7,5	7	14,5
22	Eka M	Helper	7,5	8	15,5	7,2	7	14,2
23	Bahrul Ulum	Helper	7,3	7	14,3	7,7	7	14,7
24	Suryono	Helper	7,5	8,2	15,7	7,5	7	14,5
25	Slamet M	Site Manajer	8	8,5	16,5	8,7	8,5	17,2
26	Andik	Helper	7	6,5	13,5	7,5	7	14,5
27	Adi DK	Helper	7	7,2	14,2	7,5	7	14,5
28	Miftahul	Site Manajer	9	8,7	17,7	8,7	8,7	17,4
29	Syanto	Site Manajer	9	8,5	17,5	9	8,2	17,2
30	Edi N	Helper	7	6,5	13,5	7,2	6	13,2
31	Bagus	Helper	7	6,5	13,5	7,2	6	13,2
32	Andik P	Helper	7	6,5	13,5	7,2	6	13,2
33	Wito	Helper	7	6,5	13,5	7,2	6	13,2

Sumber: Direksi PT.MDE

Berdasarkan tabel 1.1 di atas pada penilaian karyawan yang dilakukan oleh direktur utama dan direktur pada bulan Oktober 2019 dapat diambil kesimpulan bahwa jabatan manajer proyek mendapatkan nilai tertinggi daripada jabatan yang lain. Pada penelitian kali ini seorang site manajer sangat memungkinkan dipromosikan sebagai manajer proyek dikarenakan pada penilaian tersebut jabatan site manajer mendapatkan nilai baik daripada jabatan helper yang lain.

Dari hasil pengamatan awal peneliti dalam penentuan karyawan terbaik untuk promosi jabatan oleh HRD (*Human Resource Management*) di PT. MDE ditentukan dengan penilaian dari sisi kehadiran dan masa kerja karyawan tersebut. Selain itu, karyawan yang dipilih tersebut berdasarkan usulan dari tiap masing-masing cabang pekerjaan proyek atau maintenance dengan mengandalkan *expert* dan masa kerja karyawan tersebut pada masing-masing cabang maintenance. Pimpinan perusahaan menganggap karyawan tersebut telah bekerja dengan baik dan berpengalaman tanpa adanya kesalahan dan sesuai dengan prosedur yang berlaku pada perusahaan. Tentunya hal tersebut termasuk pemilihan yang subjektif.

Pemilihan karyawan terbaik untuk promosi jabatan ini diadakan bertujuan untuk memberikan motivasi dan semangat kerja terhadap karyawan. Diharapkan dengan diadakannya pemilihan karyawan terbaik untuk promosi jabatan dengan menerapkan metode AHP dapat membantu pihak HRD PT. MDE dalam mengambil keputusan. Oleh karena itu penulis melakukan penelitian ini dengan judul “**Analisis Pemilihan Karyawan Terbaik untuk Promosi Jabatan Manajer Proyek dengan Metode Fuzzy Analytical Hierarchy Process (FAHP) di PT. MDE pada area PT. WINA**”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apa saja kriteria yang berpengaruh terhadap pemilihan karyawan terbaik untuk promosi jabatan manajer proyek di PT. MDE pada area PT. WINA?
2. Apa kriteria terbaik dari hasil metode FAHP?
3. Bagaimana menentukan pilihan alternatif (karyawan terbaik) untuk promosi jabatan manajer proyek berdasarkan kriteria terbaik dari hasil FAHP?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menentukan kriteria apa saja yang berpengaruh terhadap pemilihan karyawan terbaik untuk promosi jabatan manajer proyek di PT. MDE pada area PT. WINA.

2. Menentukan kriteria terbaik dari hasil metode FAHP.
3. Menentukan pilihan alternatif (karyawan terbaik) untuk promosi jabatan manajer proyek berdasarkan kriteria terbaik dari hasil FAHP.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan dapat mengetahui kriteria apa saja yang berpengaruh terhadap pemilihan karyawan terbaik untuk promosi jabatan manajer proyek di PT. MDE pada area PT. WINA.
2. Perusahaan dapat mengetahui cara menentukan kriteria terbaik dari hasil metode FAHP.
3. Perusahaan dapat mengetahui cara menentukan pilihan alternatif (karyawan terbaik) untuk promosi jabatan manajer proyek berdasarkan kriteria terbaik dari hasil FAHP.

1.5 Asumsi

Adapun asumsi yang di pakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Responden mengenal karyawan yang akan dipilih menjadi karyawan terbaik (menenal yang dimaksud yaitu menenal kinerja karyawan dan kontribusi karyawan selama kerja).
2. Responden benar-benar mengetahui tentang kriteria yang berpengaruh pada pemilihan manajer proyek.

1.6 Batasan Masalah

Batasan masalah digunakan untuk membatasi ruang lingkup sehingga permasalahan yang di hadapi tidak melebar dan mengarah pada objek yang diteliti sehingga dalam pemecahannya bisa terfokus. Adapun Batasan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis pemilihan karyawan untuk promosi jabatan manajer proyek di PT. MDE hanya dilakukan untuk operasional maintenance area PT. WINA.
2. Pada proses pemilihan karyawan untuk promosi jabatan manajer proyek, tim penilai adalah expert yang memiliki jabatan minimal manajer umum lebih dari atau sama dengan tiga tahun.

3. Kriteria dalam pemilihan karyawan untuk promosi jabatan berdasarkan brainstorming dan diambil dari studi literatur.
4. Dalam mengetahui pembobotan pada sub kriteria dan kriteria diantara *karyawan* adalah dengan menggunakan metode FAHP.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan rincian susunan dari penelitian. Penentuan sistematika penulisan ini bertujuan untuk mempermudah dalam menyusun dan mempelajari bagian-bagian dari seluruh rangkaian penelitian skripsi. Dalam penulisan penelitian ini ditulis berdasarkan kaidah penulisan ilmiah dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang mengenai hal-hal yang melatarbelakangi dilakukan penelitian, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan asumsi-asumsi yang digunakan serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini membahas tentang teori-teori dasar yang relevan dengan penelitian sehingga mampu memecahkan masalah yang ada dan mencapai tujuan yang diinginkan. Teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini meliputi teori pembobotan dengan metode Fuzzy - *Analytical Hierarchy Process* (AHP).

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisi langkah-langkah sistematis yang digunakan dalam penelitian, mulai dari perumusan masalah, studi pustaka dan lapangan, hingga analisa dan interpretasi hasil penelitian, dan langkah-langkah dalam pengumpulan data dengan tujuan memecahkan masalah. Didalamnya akan dijelaskan secara singkat mengenai kerangka yang menjadi pedoman pengerjaan yang perlu dilakukan sehingga dihasilkan output yang diinginkan.

BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai proses bagaimana peneliti mengumpulkan dan mengolah data dengan menggunakan metode yang sudah ditetapkan.

BAB V ANALISIS DAN INTEPRETASI

Pada bab ini berisi tentang analisa dan interpretasi yang dilakukan terhadap hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya. Hasil pengolahan data pada bab sebelumnya akan dianalisa dan dibahas serta diinterpretasikan berkaitan dengan kesesuaian terhadap kerangka teoritis dari penelitian.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diberikan kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan dan saran-saran untuk pengembangan penelitian lebih lanjut.

