

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan salah satu aset terpenting yang dimiliki perusahaan dalam usahanya mempertahankan kelangsungan hidup, kemampuan untuk bersaing serta mendapatkan laba (Firdaus, Abdillah, & Renaldi, 2016) Persaingan di dunia bisnis yang semakin kompetitif memacu perusahaan untuk berupaya lebih keras dalam meningkatkan kualitas perusahaannya. Salah satu upaya yaitu dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, karena kualitas sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi suatu perusahaan (Firdaus, Abdillah, & Renaldi, 2016). Agar kualitas para karyawan terjaga dan meningkat, perusahaan perlu melakukan suatu penilaian kinerja. Menurut Nzuve, 2007 penilaian kinerja adalah alat untuk mengevaluasi hasil kinerja karyawan selama periode waktu tertentu.

Beberapa masalah yang sering terjadi dalam penilaian kinerja karyawan diantaranya adalah subjektivitas dalam pengambilan keputusan akan terasa, terutama jika beberapa karyawan yang ada memiliki kemampuan (dan beberapa pertimbangan lain) yang tidak jauh berbeda (Fitriana, 2014). Penggunaan sistem pendukung keputusan diharapkan dapat mengurangi subjektivitas dalam pengambilan keputusan. Menurut (Setiadji & Sofiana, 2016) Sistem pendukung keputusan umumnya berbaris komputer dan ditunjukkan untuk membantu pengambilan dengan memanfaatkan data dan model tertentu untuk memecahkan berbagai persoalan yang tidak terstruktur.

Sistem pendukung keputusan atau *Decision Support System* merujuk pada sistem yang digunakan oleh para pengambil keputusan manajerial untuk mendukung pengambilan keputusan dalam keadaan keputusan yang semiterstruktur (Ibrahim & Widayatmoko, 2015). Pengambilan keputusan merupakan sebuah proses memilih sebuah tindakan diantara beberapa alternatif

yang ada, sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai (Chamid & Murti, 2017)

Perusahaan memerlukan informasi yang dapat dipercaya, lengkap, yang dapat dipahami serta teruji keakuratannya untuk memudahkan perusahaan dalam menentukan karyawan terbaik. Menurut (Firdaus, Abdillah, & Renaldi, 2016) Penentuan karyawan terbaik merupakan aspek yang cukup penting dalam manajemen kinerja karena menghasilkan informasi yang berguna untuk keputusan administratif karyawan seperti promosi, pelatihan, *reward*, dan keputusan-keputusan lainnya. (Firdaus, Abdillah, & Renaldi, 2016) juga mengungkapkan dalam mengurangi Subjektifitas untuk penilaian diperlukan dari penentuan bobot di tiap kriteria yang sudah ditetapkan hingga pemilihan karyawan terbaik berdasarkan kriteria yang sudah ditetapkan bobotnya. Kedua proses tersebut kemudian akan digunakan untuk menetapkan ranking dari karyawan terbaik yang memiliki nilai bobot dari yang terbesar sampai yang terkecil. Agar akurasi obyektivitas penilaian dapat tercapai maka diperlukan penilaian atasan langsung sebagai *expert* dari kandidat yang menjadi obyek penilaian.

Penggunaan metode *Analytical Hiererchy Process* (AHP) dan *Technique For Order Preference by Similarity to Ideal Solution* (TOPSIS) banyak digunakan dalam sistem pendukung keputusan untuk pemilihan karyawan terbaik. Metode AHP digunakan untuk melakukan pembobotan kriteria hingga uji tingkat konsistensi terhadap matriks perbandingan berpasangan. Metode TOPSIS digunakan untuk menentukan ranking dengan menggunakan input bobot kriteria yang diperoleh dari metode AHP (Khairunnisa, Farmadi, & Candra, 2015)

AHP dan TOPSIS telah diteliti sebelumnya oleh (Firdaus, Abdillah, & Renaldi, 2016) yang meneliti tentang Sistem pendukung keputusan penentuan karyawan terbaik menggunakan AHP dan TOPSIS, (Arbelia, 2014) juga meneliti tentang Penerapan Metode AHP dan TOPSIS Sebagai Sistem Pendukung Keputusan Dalam Menentukan Kenaikan Jabatan Bagi Karyawan,

(Firdaus, Abdillah, & Renaldi, 2016) meneliti tentang Sistem pendukung keputusan penentuan karyawan terbaik menggunakan AHP dan TOPSIS, (Juliyanti, Irawan, & Mukhlash, 2011) meneliti tentang “Pemilihan Guru Berprestasi Menggunakan Metode AHP dan TOPSIS”

AHP merupakan sebuah hirarki fungsional dengan input utamanya persepsi manusia. Dengan hirarki, suatu masalah kompleks dan tidak terstruktur dipecahkan kedalam kelompok - kelompoknya, kemudian kelompok-kelompok tersebut diatur menjadi suatu bentuk hirarki (Permadi, 1992).

PT. Wiharta Karya Agung adalah Perusahaan Penanaman Modal Dalam Negeri/PMDN pertama, (100% perusahaan investasi dalam negeri) di industri pengemasan plastik tenun poliolefin di Gresik, dan mempunyai ambisi membuat bulk container yang dapat memenuhi harapan pelanggan. Dalam melaksanakan kegiatan operasional perusahaan, PT. Wiharta Karya Agung Gresik juga mengadakan pemilihan karyawan terbaik untuk program peningkatan karir pada tiap bagian bidang kerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara pihak Sumber Daya Manusia, dalam menentukan Program Peningkatan jenjang Karir di PT. Wiharta Karya Agung Gresik, hanya dinilai melalui usulan dari Kepala Unit kemudian karyawan yang bersangkutan dilakukan wawancara langsung oleh pihak Sumber Daya Manusia terkait usulan dari kepala unit dalam mengisi kekosongan jabatan. Selama ini dengan kriteria tersebut, pimpinan perusahaan berasumsi bahwa karyawan yang telah diajukan oleh kepala unit tersebut telah bekerja dengan baik. Sedangkan hasil wawancara dengan Ibu Eka Sunartiningsih selaku Manager Sumber Daya Manusia merasa dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan jenjang karir kurang tepat jika hanya dilihat dari usulan kepala unit, seharusnya ada penilaian yang lain, seperti kriteria penunjang yang bisa menyaring karyawan supaya bisa diperketat dalam proses peningkatan jenjang karir sehingga tidak menyebabkan kecemburuan sosial dari karyawan lain dalam mengikuti seleksi peningkatan jenjang karir.

Berikut nama - nama kandidat yang akan dipromosikan dalam program

peningkatan karir sebagai Koordinator Shift Departemen Produksi Bagian Jumbo Loom.

Tabel 1.1 Nama Kandidat Koordinator Shift Produksi.

No	Nama Karyawan	Jabatan	Usia	Masa Kerja
1	M. Syaifudin	<i>Quality Control</i> Produksi	25 Tahun	7 Tahun
2	Asmaul Husna	Operator Produksi	31 Tahun	10 Tahun
3	Moch. Zazri	Mekanik Produksi	27 Tahun	8 Tahun
4	Miftakhul Amin	Operator Produksi	33 Tahun	11 Tahun
5	Zenny Siska	<i>Quality Control</i> Produksi	26 Tahun	7 Tahun

Sumber : SDM PT.Wiharta Karya Agung

Diharapkan dengan diadakannya pemilihan karyawan terbaik untuk program peningkatan jenjang karir khususnya sebagai koordinator shift di Departemen Produksi dengan menerapkan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) dan *Technique For Order Preference by Similarity to Ideal Solution* (TOPSIS) dapat membantu pihak departemen Sumber Daya Manusia PT. Wiharta Karya Agung Gresik dalam mengambil keputusan dalam menentukan karyawan yang layak dijadikan sebagai karyawan terbaik untuk di promosikan dalam program peningkatan karir sebagai Koordinator Shift dengan menggunakan banyak kriteria sebagai penentuan keputusannya. Sehingga dari proses penentuan Calon Koordinator Shift dapat berjalan dengan baik, serta memberikan motivasi dan semangat kerja terhadap karyawan yang lain tanpa melihat dari sisi usulan dari kepala unit tersebut. Adapun kriteria karyawan terbaik yang akan diusulkan sebagai proses pemilihan karyawan terbaik dalam

peningkatan jenjang karir diadaptasi melalui beberapa jurnal terdahulu.

Tabel 1.2 Kriteria yang akan diusulkan

No	Kriteria	Sumber	Setuju	Tidak Setuju
1	Tanggung Jawab	Bany Setiaji,dkk., 2016		
2	Loyalitas	Rahmad Puji D., 2017		
3	<i>Attitude</i>	Rima Melati M.,dkk. 2018		
4	Keterampilan	Rahmad Puji D., 2017		
5	Kerjasama	Rahmad Puji D., 2017		
6	Disiplin	Rahmad Puji D., 2017		
7	Kejujuran	Bany Setiaji,dkk., 2016		
8	Absensi	Rima Melati M.,dkk. 2018		
9	Masa kerja	Rima Melati M.,dkk. 2018		
10	Pendidikan	Dodik yantono, 2018		
11				

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan suatu permasalahan yaitu “Bagaimana cara pengambilan keputusan dalam pemilihan karyawan untuk Program Peningkatan Karir sebagai Koordinator

Shift dengan menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) dan *Technique For Order Preference by Similarity to Ideal Solution* (TOPSIS)?”

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, maka tujuan yang akan dicapai dalam pelaksanaan penelitian ini adalah :

1. Menentukan kriteria-kriteria yang dipilih untuk pemilihan karyawan terbaik dalam Program Peningkatan Karir sebagai Koordinator Shift di PT. Wiharta Karya Agung Gresik.
2. Mengetahui kriteria-kriteria yang paling berpengaruh terhadap pemilihan karyawan terbaik dalam Program Peningkatan Karir sebagai Koordinator Shift di PT. Wiharta Karya Agung Gresik
3. Menentukan karyawan untuk Program Peningkatan Karir sebagai Koordinator Shift di PT. Wiharta Karya Agung Gresik berdasarkan kriteria yang diusulkan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Perusahaan dapat menentukan kriteria sebagai dasar penilaian dalam pengambilan keputusan untuk pemberian reward, dan rekomendasi untuk program peningkatan karir sebagai Koordinator Shift.
2. Perusahaan dapat menggunakan kriteria sebagai dasar dalam pengambilan keputusan untuk pemberian reward, dan rekomendasi untuk program peningkatan karir sebagai Koordinator Shift.
3. Perusahaan dapat menentukan karyawan untuk program peningkatan karir sebagai Koordinator Shift berdasarkan kriteria yang sudah ditetapkan.

1.5 Batasan Masalah

Dalam hal ini perlu membatasi dalam penelitian yang dilakukan agar tidak terjadi penyimpangan pembahasan. Adapun batasan masalah tersebut adalah :

1. Analisa pemilihan karyawan untuk program peningkatan karir sebagai Koordinator Shift di PT. Wiharta Karya Agung Gresik hanya dilakukan pada Departemen Produksi bagian Jumbo loom
2. Pada proses pengisian kuisioner dalam pemilihan karyawan untuk Program peluang peningkatan karir, dengan tim penilai responden yaitu Manager SDM yang bekerja selama 20 tahun, Kepala Unit Produksi II yang bekerja selama 17 tahun, Manager Produksi yang bekerja selama 22 tahun, Manager Quality Assurance yang bekerja selama 21 tahun , Manager Maintenance yang bekerja selama 20 tahun.

1.6 Asumsi-asumsi

Asumsi pada pemecahan masalah merupakan anggapan pada suatu hal yang dijadikan landasan untuk berfikir dan bertindak dalam pemecahan masalah. Asumsi-asumsi yang digunakan dalam pemecahan masalah ini adalah :

1. Dalam pelaksanaan peningkatan program peningkatan jenjang karir minimal bekerja selama 5 tahun.
2. Jika Kriteria yang disetujui oleh 3 orang responden maka dianggap memenuhi syarat dalam menentukan kriteria pemilihan terbaik dalam proses peningkatan jenjang karir sebagai Koordinator Shift. Dengan masa jabatan diatas 15 tahun
3. Di dalam waktu penelitian tidak terjadi perubahan data karyawan yang akan dijadikan kandidat untuk program Peningkatan Karir sebagai Koordinator Shift
4. Karyawan yang dijadikan kandidat untuk program peningkatan Karir sebagai Koordinator Shift mempunyai keyakinan yang tinggi serta mampu mengisi pekerjaan dan jabatan yang tersedia.

1.7 Sistematika Penelitian

Dalam penulisan penelitian ini ditulis berdasarkan kaidah penulisan ilmiah dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan

Pendahuluan berisikan tentang gambaran pendahuluan kegiatan penelitian, mengenai hal-hal yang melatar belakangi permasalahan, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian, batasan, dan asumsi-asumsi yang digunakan serta sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teori

Landasan teori berisi penjelasan teori (*literature review*) tentang hal-hal yang mengenai permasalahan yang diambil, seperti penjelasan mengenai metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) dan *Technique For Order Reference by Similarity to Ideal Solution* (TOPSIS)

BAB III Metode Penelitian

Metode Penelitian merupakan langkah-langkah yang digunakan oleh penulis untuk menyelesaikan masalah, serta menjelaskan tentang metode yang akan digunakan dalam menyelesaikan masalah. Adapun metode yang digunakan adalah metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) dan metode *Technique For Order Preference by Similarity to Ideal Solution* (TOPSIS)

BAB IV Pengumpulan dan Pengolahan Data

Pengumpulan dan pengolahan data berisi tentang data-data yang dibutuhkan untuk memecahkan masalah dan melakukan pengolahan data

BAB V Analisa dan Interpretasi

Analisa dan pembahasan menjelaskan hasil pengolahan data dengan teori yang digunakan dalam penyelesaian masalah sesuai tujuannya.

BAB VI Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan dan saran merupakan bagian akhir yang memuat kesimpulan dan saran penelitian