

BAB I

PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang masalah yang melatarbelakangi dilakukannya penelitian beserta rumusan dan hal-hal yang membatasinya. Selain itu, dalam bab ini juga akan dibahas mengenai tujuan dan metodologi yang digunakan dalam melakukan penelitian.

1.1. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan pasar yang memasuki era globalisasi dan munculnya teknologi informasi, maka persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat dan tuntutan pelanggan semakin tinggi. Pelaku industri pun mulai sadar bahwa untuk menyediakan produk yang banyak diminati pelanggan, perbaikan di eksternal sebuah perusahaan manufaktur tidaklah cukup. Dimulai dari vendor yang mengolah bahan baku dari alam hingga menjadi komponen, pabrik yang mengubah komponen dan bahan baku menjadi produk jadi, perusahaan transportasi yang mengirimkan bahan baku dari vendor ke pabrik, serta jaringan distribusi yang akan menyampaikan produk ke tangan pelanggan dan bahkan perbaikan internal dalam perusahaan manufaktur juga sangatlah penting. Adapun peran serta sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut sangatlah berpengaruh terhadap persaingan dalam bisnis..

Salah satu unsur dalam manajemen SDM adalah pendayagunaan yaitu menempatkan orang sesuai dengan kompetensinya sehingga bisa bekerja dengan optimal. Menurut Sastrohadiwiryo (2002) istilah lain yang sering digunakan adalah "*The right man in the right place*". Dalam hal ini manajer harus bisa melihat kemampuan atau kompetensi karyawannya sehingga bisa menempatkan dalam posisi yang tepat. Karena hal ini akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Apabila karyawan kita tidak memiliki kompetensi yang sesuai, maka tentu saja hasilnya tidak akan seperti yang kita harapkan.

Tingginya tingkat persaingan bisnis dalam industri pupuk membuat para produsen pupuk harus meningkatkan kinerjanya, dan mengoptimalkan segala

sumber daya yang dimilikinya. Salah satunya yaitu PT Petrokimia Gresik, yang merupakan perusahaan multi nasional yang memiliki visi menjadi “Produsen Pupuk Terlengkap dan Terbesar se-Asia Tenggara”. Produsen pupuk yang tergabung dalam Pupuk Indonesia Holding Company ini juga sangat fokus dalam bidang manajemen SDM. Diharapkan di setiap posisi jabatan yang ada di perusahaan dipegang oleh SDM yang kompeten di bidangnya. Dimulai dari jajaran yang paling bawah yaitu pelaksana, kepala regu, kepala seksi, kepala bagian, kepala departemen dan kepala kompartemen bahkan sampai jajaran yang tertinggi pun yakni jajaran direksi tidak luput dari penilaian. Agar *Good Corporate Government* dapat dilaksanakan dengan baik.

Karena kepala regu merupakan pimpinan yang langsung berhubungan dengan karyawan (pelaksana), maka dalam menentukan calon kepala regu seharusnya ada beberapa tahapan yang harus dilakukan untuk menghindari adanya subjektifitas. Diantaranya menentukan kriteria penilaian calon kepala regu, memberikan penilaian terhadap masing-masing karyawan dan mengklasifikasikan hasil penilaian. Penilaian diberikan oleh kepala bagian dan 4 kepala seksi.

Permasalahan yang timbul adalah sistem regenerasi dari PT Petrokimia Gresik ini sangatlah lambat. Sehingga jarak umur karyawan yang senior dan karyawan yang masih baru ini sangatlah terpaut jauh. Sehingga ketika karyawan yang senior telah memasuki masa pensiun, terjadilah kekosongan jabatan sepinggal karyawan yang pensiun tersebut. Dan akhirnya untuk mengisi kekosongan tersebut, manajemen akan mengalami kesulitan dalam menentukan calon kepala regu yang kompeten sesuai dengan kebutuhan yang ada di unit kerja. Dikarenakan di unit kerja masing-masing memiliki kriteria yang khusus atau istilahnya karyawan yang terampil yang bisa dijadikan menjadi kepala regu.

Adapun permasalahan yang lain bisa dipicu karena kesubjektifan kepala seksi dan kepala bagian dalam memberikan nilai. Misalnya ada kepala seksi yang menganggap salah satu calon cukup baik tetapi adapula kepala seksi yang menilai calon yang sama menganggap tidak baik. Penilaian “baik” dalam hal ini mempunyai tingkat nilai yang berbeda, hal ini menyebabkan penilaian yang diperoleh juga masih ambigu.

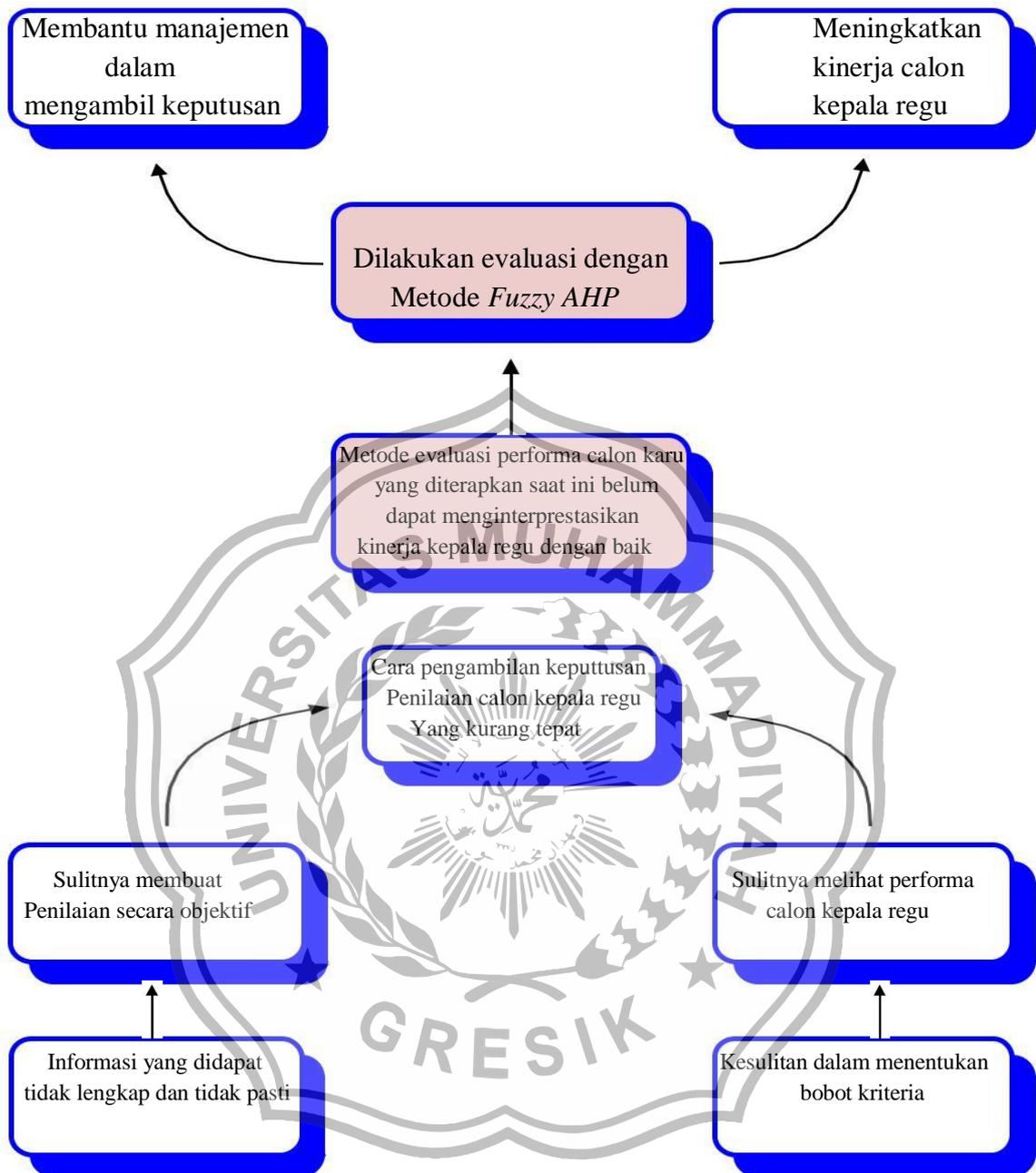
Tabel 1.1 akan melampirkan data umur, masa kerja, tingkat pendidikan dan hasil asesment para karyawan yang akan menjadi calon kepala regu. Bisa kita lihat dalam Tabel 1.1 tersebut, bahwa kriteria-kriteria yang ada dalam tabel tersebut antara calon kepala regu hampir mendekati sama. Sehingga jika tidak ada kriteria tambahan, itu akan menyulitkan untuk penentuan calon kepala regu.

Tabel 1.1 Data Karyawan Calon Kepala Regu

No	Nama	Usia	Lama bekerja	Pendidikan Terakhir	Hasil Assesment
1	Ben M.	28 tahun	8 tahun	S1	75
2	Fardan DP	28 tahun	9 tahun	S1	75
3	Mashasan	29 tahun	9 tahun	SMA	80
4	Sahran	28 tahun	9 tahun	S1	80

Sumber : Data SDM PT. Petrokimia Gresik 2017

Dari permasalahan yang dihadapi perusahaan maka perlu dilakukan proses penentuan kriteria yang mampu memberikan solusi berupa keputusan penentuan calon kepala regu menggunakan metode *Fuzzy Analytical Hierarchy Process* (FAHP), dimana metode tersebut sesuai dengan permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan. Untuk proses perhitungan dilakukan dengan cara penyelesaian dengan memberikan bobot peratingan yang berbeda pada setiap kriteria sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan sehingga hasil yang didapatkan sesuai dengan kriteria yang diinginkan perusahaan. Selain itu FAHP juga memberikan prioritas atau rekomendasi pemilihan dari suatu permasalahan terutama calon kepala regu dengan menggunakan banyak kriteria sebagai penentuan keputusannya. Sehingga dari proses penentuan calon kepala regu berjalan dengan baik.



Gambar 1.1 Diagram Keterkaitan Masalah

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka permasalahan yang dibahas pada penelitian ini adalah bagaimana menentukan calon kepala regu yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan perusahaan.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dicapai terkait dalam permasalahan yang ada antara lain :

- a. Menentukan nilai masing-masing kriteria untuk calon kepala regu
- b. Menentukan bobot masing-masing kriteria penilaian
- c. Memilih calon kepala regu yang direkomendasikan dengan metode *fuzzy AHP (Analytical Hierarchy Process)*

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui nilai masing-masing kriteria untuk calon kepala regu.
- b. Mengetahui bobot masing-masing kriteria penilaian
- c. Mendapatkan rekomendasi calon kepala regu melalui metode *fuzzy AHP (Analytical Hierarchy Process)*

1.5. Batasan Masalah

Agar permasalahan tidak keluar dari tujuan, maka diperlukan batasan-batasan masalah sebagai berikut:

Rumusan masalah diatas, dibatasi dengan beberapa hal sebagai berikut :

1. Penelitian dilakukan hanya di Unit Utilitas Batubara
2. Responden penelitian merupakan para pengambil keputusan yang berkompetensi dalam proses penilaian calon kepala regu.
3. Penelitian dimaksudkan untuk menentukan bobot dan prioritas dari kriteria dan subkriteria dengan *Fuzzy AHP* sebagai metode penyelesaiannya serta mendapatkan rekomendasi calon kepala regu yang sesuai dengan kriteria.

4. Data diperoleh berdasarkan dari data *internal* perusahaan serta melalui wawancara dan kuesioner untuk kriteria-kriteria calon kepala regu sesuai kebutuhan perusahaan.

1.6. Asumsi Penelitian

- a. Tidak ada perubahan struktur.
- b. Tidak ada penambahan atau pengurangan karyawan.

1.7. Sistematika Penulisan Laporan

Untuk memperjelas penelitian yang dilakukan maka akan diuraikan tentang sistematika penulisan tugas akhir sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Pada bab ini berisi tentang latar belakang, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan laporan yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB II Tinjauan Pustaka

Pada bab ini berisi tentang teori-teori yang melandasi setiap langkah dalam penelitian. Teori tersebut digunakan sebagai acuan dalam menganalisa permasalahan yang diteliti.

BAB III Metode Penelitian

Pada bab ini berisi tentang langkah-langkah sistematis yang dilakukan dalam penelitian. Langkah-langkah penelitian yang telah ditetapkan tersebut merupakan suatu kerangka yang dijadikan pedoman dalam melaksanakan penelitian.

BAB IV Pengumpulan Dan Pengolahan Data

Pada bab ini berisi tentang data-data yang di yang dilakukan perlukan dalam penelitian, serta pengolahan data yang dilakukan sesuai dengan metodologi penelitian yang telah ditentukan.

BAB V Analisis Dan Pembahasan

Pada bab ini berisi tentang analisa dan pembahasan penulis terhadap data hasil pengolahannya.

BAB VI Kesimpulan Dan Saran

Pada bab ini berisi kesimpulan analisa hasil pengolahan data yang harus dapat menjawab tujuan penelitian. Selain itu juga berisi tentang saran dari penelitian, yang dapat memberikan masukan terhadap hasil penelitian ini.

