

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Outsourcing merupakan penggunaan tenaga kerja dari pihak 3 (ketiga) untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Perusahaan *outsourcing* merupakan perusahaan yang menyediakan jasa dan menyalurkan tenaga kerja dengan keahlian tertentu ke perusahaan yang membutuhkan. Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa *Outsourcing* (Alih Daya) dikenal sebagai penyediaan jasa tenaga kerja seperti yang diatur pada pasal 64, 65 dan 66. Dalam dunia Psikologi Industri, tercatat karyawan *outsourcing* adalah karyawan kontrak yang dipasok dari sebuah perusahaan penyedia jasa tenaga *outsourcing*.

Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan secara tertulis atau melalui perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh (Perusahaan *Outsourcing*) adalah kebijakan usaha yang wajar dari suatu perusahaan dalam rangka efisiensi usaha. Penyerahan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang demikian harus tetap memenuhi syarat-syarat sebagaimana telah ditentukan dalam Pasal 65 dan Pasal 66 UU No. 13/2003.

Kontrak karyawan adalah sebuah perjanjian yang dibuat secara lisan dan/ atau tulisan antara karyawan dan pengusaha pemberi kerja, baik dalam waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu. Umumnya, di dalam kontrak kerja tersebut dicantumkan pula syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban setiap pihak yang bersangkutan. Dengan demikian, Anda hanya bekerja dalam kurun waktu tertentu berdasarkan kesepakatan dengan perusahaan pemberi kerja. Pasal 59 Ayat 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perjanjian kerja yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diselenggarakan paling lama dua tahun. Perjanjian ini hanya boleh diperpanjang sekali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Tentu saja, masing-masing karyawan akan memiliki jenis kontrak yang berbeda sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati bersama. Secara umum, kontrak kerja karyawan di perusahaan terbagi menjadi 3 (tiga) jenis, yaitu :

1. Kontrak Karyawan Paruh Waktu
2. Kontrak Karyawan Harian
3. Kontrak Karyawan Tidak Tetap

Dalam dunia *outsourcing*, perpanjangan kontrak akan diberikan oleh perusahaan kepada karyawan bergantung kepada performa karyawan selama masa kontrak sebelumnya. Pada tahap ini, biasanya akan diawali dengan perusahaan melakukan penilaian kinerja karyawan yang bersangkutan agar bisa mengetahui pegawai mana yang akan diperpanjang kontraknya dan mana yang tidak diperpanjang kontraknya.

Namun pada prakteknya, dikarenakan karyawan yang bersangkutan melakukan pekerjaan di sisi klien atau *client side*, maka pihak personalia mengalami masalah kecenderungan kontrak baru yang diberikan tidak sesuai dengan kinerja karyawan yang bersangkutan atau tidak tepat sasaran. Kesalahan ini diantaranya adalah karyawan yang mendapat penilaian kurang bagus justru diperpanjang kontraknya, sedangkan karyawan dengan penilaian yang bagus justru tidak diperpanjang masa kontraknya. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya, lokasi bekerja yang berbeda, karyawan kurang proaktif, dan personalia yang cenderung pasif.

Kesalahan penilaian tersebut akhirnya berakibat pada kesalahan dalam proses perpanjangan kontrak. Hal ini turut menjadi penyebab utama *turn over* karyawan pada bidang *outsourcing* relatif tinggi. Hal ini dikarenakan karyawan dengan performa bagus justru tidak mendapatkan perpanjangan kontrak. Selain itu, kesalahan dalam pemberian kontrak ini juga menjadi salah satu penyebab ketidakharmonisan hubungan antara perusahaan penyedia jasa *outsourcing* dengan *user* atau klien, dikarenakan klien merasa membutuhkan karyawan tersebut, tapi pihak perusahaan justru tidak memperpanjang kontrak karyawan yang bersangkutan atau sebaliknya.

Untuk proses pemberian kontrak pada saat ini, dilakukan dengan proses pencocokan data satu persatu, sehingga dibutuhkan ketelitian agar tidak ada kesalahan seperti di atas. Namun pada prakteknya, selalu terjadi kesalahan kesalahan seperti tertuang di atas. Hal ini dikarenakan setiap *indicator* memiliki bobot poin yang berbeda, sehingga personalia harus menghitung secara manual bobot *point* tersebut. Dengan adanya masalah tersebut, maka diperlukan pemberian kontrak yang ditentukan oleh suatu metode, salah satunya adalah metode *simple additive weighting* (SAW).

SAW (*Simple Additive Weighting*) merupakan metode yang menyeleksi alternatif terbaik dari sejumlah alternatif berdasarkan kriteria-kriteria yang ditentukan dengan melakukan perbandingan untuk mengetahui nilai tertinggi sampai terendah. Oleh karena itu metode yang dipilih adalah metode SAW yang nantinya dapat mengetahui hasil penilaian pegawai dari nilai tertinggi sampai terendah dan bisa menentukan karyawan yang direkomendasikan untuk diperpanjang kontraknya dan tidak

diperpanjang kontraknya. Metode SAW sering juga dikenal dengan istilah metode penjumlahan terbobot. Konsep dasar metode SAW adalah mencari penjumlahan terbobot dari kinerja setiap alternatif pada semua atribut. Metode SAW membutuhkan proses normalisasi matrik keputusan (x) ke suatu skala yang dapat dibandingkan dengan semua atribut alternatif yang ada.

Dengan demikian disusunlah penelitian Penerapan Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) untuk Rekomendasi Perpanjangan Kontrak Pegawai *Outsourcing* agar bisa mengurangi kesalahan dalam memberikan kontrak baru. Dalam penelitian ini, akan digunakan beberapa poin sebagai *indicator* penilaian yaitu, klien penempatan, tingkat kehadiran, perilaku, laporan, penilaian performa oleh *user* dan penilaian dari *project manager*. Dari keenam poin tersebut nanti akan diolah sehingga menghasilkan angka yang bisa menjadi landasan untuk menentukan karyawan yang akan diperpanjang kontraknya. *Result* yang dihasilkan dari penelitian ini, nanti akan berupa rekomendasi pegawai yang akan diperpanjang kontraknya.

B. Permasalahan

Dalam dunia kerja, setiap tahun pasti akan dilakukan pembaruan kontrak dari masing masing pegawai atau karyawan. Dalam prakteknya, tidak semua pegawai atau karyawan akan diperpanjang kontraknya. Hal ini bergantung kepada performa dari masing masing karyawan.

Namun dalam prakteknya, walaupun sudah melalui tahapan penilaian karyawan, perpanjangan kontrak yang diberikan masih tidak tepat dan efektif dikarenakan masih dilakukan secara manual, sehingga masih ditemukan kesalahan dalam pemberian perpanjangan kontrak. Tabel berikut sebagai contoh bahwa ada ketidak tepatan dalam pemberian perpanjangan kontrak karyawan dimana karyawan dengan hasil penilaian yang lebih rendah, justru diperpanjang kontraknya. Sedangkan karyawan dengan penilaian yang lebih tinggi, justru tidak diperpanjang kontraknya.

Tabel 1.1 Detail Penilaian Karyawan

No	Nama	Role	Absensi (%)	Reporting (%)	Nilai User (%)	Nilai PM (%)	Nilai Akhir	Kontrak
1	Agung Nugroho	Pemula	92%	92%	92%	92%	368	YA
2	Ariq Hafizh Bariqi	Pemula	88%	88%	88%	88%	352	Tidak
3	Astaghfirilla Aulia	Junior	88%	88%	88%	88%	352	YA
4	Delis Anggraeni Permana	Junior	96%	96%	93%	92%	377	Tidak
5	Desi Fatmawati	Pemula	84%	84%	84%	84%	336	YA
6	Dieudonne Jordy	Pemula	88%	88%	88%	88%	352	Tidak
7	Elsa Kurnia	Junior	80%	80%	82%	78%	320	YA
8	Fahliyanto	Pemula	88%	88%	88%	88%	352	YA
9	Faturrachman Pratama	Junior	88%	88%	88%	88%	352	YA
10	Irma Yunita	Middle	96%	96%	96%	96%	384	Ya
11	Juni Supriatna	Middle	96%	96%	96%	96%	384	YA
12	Kelvin Murencia E	Pemula	88%	88%	88%	88%	352	YA
13	Khoiry Alfisyahr	Pemula	88%	88%	88%	88%	352	YA
14	Liana Puspitasari Soedjatmiko	Junior	92%	92%	92%	92%	368	YA
15	M Farhan Ansory	Junior	88%	88%	88%	88%	352	YA
16	Marihot Salomo Sinambela	Pemula	88%	88%	88%	88%	352	YA
17	Muhammad Dimas Nikmatullah	Junior	92%	92%	92%	92%	368	YA
18	Raniza Fitri Lestari Ramanda	Pemula	88%	88%	88%	88%	352	YA
19	Regvred Reinaldo F T	Junior	88%	88%	88%	88%	352	YA
20	Rizki Adha	Pemula	84%	84%	84%	84%	336	Tidak

Dari tabel 1.1 bisa dilihat bahwa pemberian perpanjangan kontrak tidak tepat. Hal ini berdasarkan fakta bahwa karyawan atas nama Delis Anggraeni Permana dengan nilai akhir yang lebih tinggi justru tidak mendapat perpanjangan kontrak, sedangkan karyawan atas nama Elsa Kurnia justru mendapat perpanjangan kontrak.

Dari table 1.1 tidak bisa menggambarkan hasil yang seharusnya, karena perpanjangan kontrak yang dilakukan tidak tepat sasaran, wawancara terhadap personalia dilakukan untuk mengetahui bagaimana proses penentuan karyawan yang akan diberi kontrak baru tersebut. Berdasarkan hasil wawancara dengan personalia diketahui bahwa personalia memberikan kontrak baru secara subjektif dan tidak memperhatikan kriteria kriteria yang ada. Tahapan proses perpanjangan kontrak saat ini adalah, personalia memberikan kuesioner tertutup kepada user untuk kemudian diberikan penilaian. Dari penilaian tersebut, langsung disimpulkan karyawan yang bersangkutan akan diperpanjang atau tidak kontraknya. Sehingga menghasilkan hasil yang tidak tepat sasaran, dikarenakan kriteria yang digunakan hanya 1 (satu) kriteria.

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diidentifikasi masalah dalam proses perpanjangan atau pemberian kontrak baru adalah sebagai berikut :

- a. Ketidaktepatan pemberian kontrak baru kepada karyawan.
- b. Proses dalam pemberian perpanjangan atau kontrak baru kepada karyawan masih belum efektif.

2. Rumusan Masalah

a. *Problem Statement* :

Ketidaktepatan karyawan yang direkomendasikan atau diproses untuk perpanjangan kontrak, dan proses pemberian kontrak baru yang tidak efektif.

b. *Research Questions* :

- (1) Bagaimana penerapan *Simple Additive Weighting* (SAW) sebagai rekomendasi pemberian kontrak baru karyawan.
- (2) Berapa tingkat ketepatan dan efektifitas penerapan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) untuk rekomendasi karyawan yang akan diperpanjang kontraknya.

C. Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menerapkan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) sebagai rekomendasi perpanjangan kontrak karyawan yang sesuai dengan performa dan kinerja masing masing karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mendapatkan rekomendasi karyawan yang akan diperpanjang kontraknya sesuai dengan performa dan kinerja masing masing karyawan.
2. Mendapatkan proses yang lebih efektif dalam pemberian kontrak baru karyawan berdasarkan performa dan kinerja masing masing karyawan.
3. Mengembangkan *prototype* aplikasi penerapan metode SAW untuk rekomendasi perpanjangan kontrak karyawan *outsourcing*.
4. Mengukur tingkat ketepatan dan efektifitas penerapan metode SAW untuk rekomendasi perpanjangan kontrak karyawan *outsourcing*.

D. Spesifikasi Hasil yang diharapkan

Dengan penelitian ini diharapkan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) mampu menjawab kebutuhan manajemen tentang rekomendasi karyawan yang akan diperpanjang kontraknya dan ketidaktepatan pemberian kontrak baru karyawan *outsourcing*. Sehingga untuk kedepannya pemberian kontrak baru atau perpanjangan kontrak pegawai *outsourcing* lebih tepat dan efisien serta bisa dikembangkan lebih lanjut sesuai dengan kebutuhan.

E. Signifikansi Penelitian

Penelitian ini penting untuk dilakukan dalam rangka penggunaan teknik komputasi pemodelan *Simple Additive Weighting* (SAW) untuk rekomendasi perpanjangan kontrak baru karyawan *outsourcing*.

Adapun manfaat dari dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis; untuk memberikan sumbangan penerapan metode *Simple Additive Weighting* (SAW).
2. Manfaat praktis; untuk memudahkan dalam proses perpanjangan kontrak karyawan karena sudah ada rekomendasi karyawan yang akan diperpanjang kontraknya.
3. Manfaat kebijakan; agar nantinya *Simple Additive Weighting* (SAW) dan penerapannya bisa menjadi alat pendukung keputusan dalam perpanjangan kontrak karyawan.

F. Asumsi dan Keterbatasan

Asumsi dan keterbatasan dalam penelitian Penerapan *Simple Additive Weighting* (SAW) untuk Rekomendasi Perpanjangan Kontrak Pegawai *Outsourcing* ini adalah :

1. Asumsi :
 - a. Penelitian ini mampu membuat perpanjangan atau pemberian kontrak baru terhadap karyawan lebih efektif dan tepat sasaran, karena berdasarkan pada performa dan penilaian dari masing masing karyawan.
 - b. Bagian personalia atau manajemen bisa lebih mudah dalam menentukan karyawan yang akan diperpanjang kontraknya.

2. Keterbatasan :
 - a. Penelitian ini hanya dilakukan terhadap karyawan *outsourcing* di bidang *software quality assurance*.
 - b. Perhitungan hanya menggunakan 6 (enam) kriteria yaitu, absensi, laporan, perilaku, penilaian kinerja user, penilaian *internal* dan klien penempatan.
 - c. Metode perhitungan yang digunakan adalah *Simple Additive Weighting*.
 - d. Sistem pendukung keputusan berbasis *World Electric Browser (WEB)*.

G. Definisi Istilah

Tabel 1.2 Daftar Istilah

No	Istilah	Definisi
1	<i>Software Quality Assurance</i>	Proses sistematis untuk memeriksa apakah sebuah software telah dikembangkan sesuai dengan kebutuhan yang telah ditentukan sebelumnya.
2	<i>Outsourcing</i>	Merupakan penggunaan tenaga kerja dari pihak ketiga untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Perusahaan <i>outsourcing</i> merupakan perusahaan yang menyediakan jasa dan menyalurkan tenaga kerja dengan keahlian tertentu ke perusahaan yang membutuhkan.
3	Kontrak karyawan	Sebuah perjanjian yang dibuat secara lisan dan/atau tulisan antara karyawan dan pengusaha pemberi kerja, baik dalam waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu. Umumnya, di dalam kontrak kerja tersebut dicantumkan pula syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban setiap pihak yang bersangkutan. Dengan demikian, Anda hanya bekerja dalam kurun waktu tertentu berdasarkan kesepakatan dengan perusahaan pemberi kerja.

4	SAW	Salah satu algoritma yang digunakan untuk pengambilan keputusan. Algoritma SAW juga dikenal dengan algoritma dengan metode penjumlahan berbobot.
5	Durasi kontrak	Lama waktu sebuah kontrak, kesepakatan atau perjanjian berlaku. Biasanya disertai tanda tangan kedua belah pihak yang terikat dalam kontrak. Durasi kontrak bisa diperpanjang dengan melakukan penandatanganan ulang kontrak kerja atau perjanjian.