

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai kontrak adalah pegawai yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja yang didasarkan suatu jangka waktu yang diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu maksimal 1 tahun (Undang-Undang RI ketenagakerjaan 2003 dalam pasal 59 ayat 1).

Sistem kerja kontrak atau lebih dikenal dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) diatur dalam Undang-undang RI nomer 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 50 sampai dengan pasal 66. Sistem kerja kontrak terjadi pada semua jenis industri dengan waktu yang tidak ditentukan. Pegawai kontrak adalah pegawai yang diperbantukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan rutin perusahaan, dan tidak ada jaminan kelangsungan masa kerjanya. Dalam kelangsungan masa kerja pegawai kontrak ditentukan oleh prestasi kerjanya. Semakin bagus prestasi kerjanya, pegawai kontrak akan dipertahankan oleh perusahaan, namun jika prestasi kerjanya tidak ada peningkatan maka perusahaan akan memberhentikan pegawai tersebut. Kewajiban kerja pegawai kontrak terkadang hampir sama atau bahkan lebih berat dari pada pegawai tetap.

Koperasi Karya Usaha Mandiri Syariah (KKUMS), merupakan sebuah lembaga yang bergerak dalam bidang Jasa Pelayanan, Konsultasi dan Pengembangan Pembiayaan Mikro yang ditujukan khusus bagi rumah tangga miskin di pedesaan Indonesia dengan menggunakan pendekatan Grameen Bank. *Grameen Bank* adalah skim kredit bagi keluarga miskin dengan pemberian kredit secara berkelompok (Rembug Pusat) dan tidak menggunakan jaminan. Meskipun pemberian kredit secara berkelompok tetapi dalam penggunaan dan pengembaliannya adalah tanggung jawab dari masing – masing anggota binaan.

Pegawai kontrak pada KKUMS memiliki masa kerja selama satu tahun, setelah masa kontrak berakhir status pegawai kontrak akan dirubah menjadi pegawai tetap, melanjutkan masa kontrak atau diakhiri masa kerjanya, berdasarkan hasil penilaian kinerja yang dilakukan oleh wakil kepala cabang yang berpicu kepada kriteria dan bobot yang telah ditentukan.

Penilaian Kinerja adalah sebuah sistem manajemen formal yang menyediakan evaluasi kualitas untuk kinerja individu dalam organisasi. Penilaian tersebut biasanya disusun oleh atasan langsung karyawan. Prosedur ini biasanya memerlukan atasan untuk mengisi formulir penilaian standar yang mengevaluasi individu pada dimensi yang berbeda dan kemudian membahas hasil evaluasi.

Penelitian tentang penilaian kinerja pernah dilakukan oleh Ganda Putra Monako, Sonia Permata Sari, Ery Hartati, Fithri Selva Jumeilah dengan judul “Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Pegawai Pada RSIA Hamami Dengan Metode SAW” penelitian tersebut mengemukakan tentang penilaian kinerja pegawai dengan menggunakan metode *Simple Additive Weighting* SAW yang didasarkan pada 4 kriteria yaitu: kepribadian, kedisiplinan, kerjasama tim, dan kecepatan kerja yang berbasis desktop dengan VBNET. Dengan hasil bahwa . dengan menggunakan sistem pendukung keputusan ini dapat mempermudah manajemen menilai kinerja pegawainya dan perhitungan nilai kinerja lebih cepat.

Dalam penelitian yang akan dilakukan kali ini berbeda dengan penelitian sebelumnya dimana pada penelitian kali ini akan didasarkan dengan 3 kriteria yaitu: Penilaian WKC, Penarikan Angsuran, Persentase Total Angsuran dan Persentase Total Anggota, yang berbasis WEB app.

Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah membangun sistem pendukung keputusan penilaian kinerja pegawai kontrak. Salah satu mekanisme yang dapat dimanfaatkan untuk membantu pengambilan keputusan tersebut adalah menggunakan sistem penunjang keputusan dengan metode *Simple Additive Weighting* (SAW). Metode SAW merupakan metode dengan penjumlahan berbobot., konsep dasar SAW adalah mencari penjumlahan terbobot dari rating kinerja pada setiap alternatif pada semua atribut.

Dari uraian diatas, Metode SAW diharapkan dapat membantu dalam menentukan nominal kredit pada Koperasi Karya Usaha Mandiri Syariah

B. Rumusan Masalah

Koperasi Karya Usaha Mandiri Syariah (KKUMS), merupakan sebuah lembaga yang bergerak dalam bidang Jasa Pelayanan, Konsultasi dan Pengembangan Pembiayaan Mikro yang ditujukan khusus bagi rumah tangga miskin di pedesaan Indonesia dengan menggunakan pendekatan Grameen Bank. *Grameen Bank* adalah skim kredit bagi keluarga miskin dengan pemberian kredit secara berkelompok (Rembug Pusat) dan tidak menggunakan jaminan. Meskipun pemberian kredit secara berkelompok tetapi dalam penggunaan dan pengembaliannya adalah tanggung jawab dari masing – masing anggota binaan.

Pegawai Kontrak Pada KKUMS memiliki masa kerja selama 1 tahun, dimana pegawai diberi tanggung jawab untuk berinteraksi, memberikan kredit, dan melakukan penarikan kredit kepada anggota binaan, sambil mencari anggota binaan baru, hasil kinerja petugas pada KKUMS tercatat dalam laporan harian petugas yang dibuat oleh Koordinasi lapangan.. Penilaian kinerja pegawai yang berjalan saat ini pada KKUMS masih dilakukan dengan cara manual, dimana penilaian dilakukan oleh wakil kepala cabang dengan mengisi form penilaian berdasarkan bobot dan kriteria yang telah ditentukan.

Lampiran :
Perihal : Laporan Proses Training Karyawn Baru

Kepada Yth,
Kepala Divisi HRD
Koperasi Karya Usaha Mandiri Syariah
Di
Tempat

Dengan Hormat,
Merujuk pada surat pemberitahuan No.144/KKUMS/SDM/III/2018 pada tanggal 22 maret 2018 menerangkan Sehubungan dengan hal tersebut, bersama ini kami sampaikan :

Penilaian Hasil Kerja

NO	ASPEK	BOBOT (100%)	KS	K	C	B	BS	TOTAL PENILAIAN
			(1-20)	(21-40)	(41-60)	(61-80)	(81-100)	
			1	2	3	4	5	
1	Penampilan Kerja	5%						0.00
2	Komunikasi kepada anggota	10%						0.00
3	Inisiatif	5%						0.00
4	Disiplin	10%						0.00
5	Tanggung Jawab	10%						0.00
6	Motivasi	5%						0.00
7	Kerjasama	10%						0.00
8	Pemahaman terhadap tugas							
	a. Memilih Lokasi dan calon anggota	6%						0.00
	b. Membuat survai wilayah	6%						0.00
	c. Melaksanakan Pertemuan Umum (PU)	6%						0.00
	d. Melaksanakan UK	6%						0.00
	e. Melaksanakan pra LWK	5%						0.00
	f. Menyelenggarakan LWK	6%						0.00
	g. Membuat laporan	5%						0.00
9	Penyesuaian diri	5%						0.00
Nilai Total								0.00

Hasil Penilaian Kinerja

Sangat Baik ≥ 4
 Baik 3,01 - 4
 Rata-Rata 2,01 - 3
 Kurang ≤ 2

Catatan :

Rekomendasi :

- Diperpanjang Masa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
 Dilanjutkan untuk menjadi Tetap
 Tidak Dilanjutkan menjadi karyawan

Demikian surat ini kami buat sebagai bagian dari pertanggungjawaban dan bahan pertimbangan Manajemen Terimakasih
Hormat Kami,
KOPERASI
KARYA USAHA MANDIRI SYARIAH
Cabang Majalaya

Firmansyah
Wakil Kepala Cabang

Gambar 1 . 1 Form Penilaian

Pengisian form penilaian dan penentuan status pegawai kontrak yang dilakukan wakil kepala cabang didasarkan insting kepala cabang hal ini terjadi karena kriteria yang telah ditentukan tidak merujuk kepada data yang ada sehingga mempengaruhi hasil penilaian, yang mengakibatkan sering terjadi ketidak samaan antara hasil penilaian dengan kinerja pegawai.

Tabael 1 . 1 Hasil Penilaian

Nama	Hasil Penilaian		Keputusan status pegawai
	Nilai	Keterangan	
Alwalid Mauludin	3.73	Baik	Lanjut menjadi tetap
Randi Dwi Taryadi	3.15	Baik	Lanjut menjadi tetap
Rifki Firdaus	3.85	Baik	Lanjut menjadi tetap
Rizki Susanto	2.56	Rata-rata	Diperpanjang masa kontrak
Maulana Mahbud	2.46	Rata-rata	Diperpanjang masa kontrak
Putri Wulan Suci	2.92	Rata-rata	Diperpanjangn masa kontrak
Wirta Saputra	3.53	Baik	Lanjut menjadi tetap

Tabael 1 . 2 data harian petugas 2017/2018

Petugas		Dropping	Angsuran		Masuk	Keluar	Total
ID	Nama		Harus	Nyata	Anggota		Anggota
2220101	ALWALID MAULUDIN	684.200.000	1.000.533.332	885.156.000	92	108	291
2240101	RANDI DWI TARYANDI	535.600.000	883.991.000	646.270.000	89	80	219
2300202	RIFKI FIRDAUS	521.600.000	1.190.956.000	759.964.000	113	76	291
2300404	RIZKI SUSANTO	405.300.000	691.332.000	483.972.000	138	103	226
2300505	MAULANA MAHBUB	477.500.000	841.555.000	600.857.000	106	107	267
2300606	PUTRI WULAN SUCI	543.500.000	840.450.000	693.188.000	45	77	252
2300707	WIRTA SAPUTRA	605.000.000	688.376.000	704.264.000	113	36	247
		6.004.255.000	8.643.455.832	7.123.727.000	1.019	862	1793

Tgl Print : 05/12/2018 17:35:52
User ID : FS

- 1 -

Pada 2 tabel diatas terdapat ketidak cocokan antara hasil penilaian yang dilakukan wkc yang ditunjukan pada table 1.1 dengan kinerja yang dihasilkan yang ditunjukan pada table 1.2 seperti untuk petugas putri wulan suci yang mendapatkan nilai 2.92 ditetapkan untuk melanjutkan masa kontrak akan tetapi berdasarkan data yang ada hasil kinerja antara putri wulan suci tidak jauh berbeda dengan randi dwi taryadi yang mendapatkan nilai 3.12 dan diputuskan untuk lanjut menjadi tetap.

1. Identifikasi Masalah

Dari uraian permasalahan di atas, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

- Penilaian kinerja belum tepat.
- Sulitnya menentukan status pegawai.

2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang dianalisa yaitu:

a. Problem Statement

Penilaian kinerja pegawai kontrak belum tepat, dan sulitnya untuk menentukan status pegawai,

b. Research Question

Bagaimana penerapan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) untuk penilaian kinerja pegawai kontrak dan menentukan status kerja pegawai kontrak ?

C. Maksud dan Tujuan Pengembangan

1. Maksud Pengembangan

Maksud dari pengembangan ini adalah untuk menerapkan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) dalam penilaian kinerja pegawai kontrak untuk penentuan status kerja.

2. Tujuan Pengembangan

Tujuan pengembangan yang akan dicapai adalah:

- a) Membuat sistem pendukung keputusan penilaian kinerja pegawai kontrak menggunakan metode SAW.
- b) Penentuan status lanjut kerja pegawai kontrak secara otomatis.

D. Spesifikasi Produk Yang Diharapkan

Produk yang dikembangkan diharapkan dapat memiliki spesifikasi sebagai berikut:

1. Dapat menginputkan nilai bobot kriteria dan nilai bobot alternatif.
2. Dapat melakukan perhitungan nilai dari setiap alternatif berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan.
3. Dapat melakukan perankingan alternatif berdasarkan hasil penilaian setiap alternatif.
4. Dapat menampilkan hasil penilaian kinerja pegawai kontrak.
5. Dapat melakukan penentuan status lanjut kerja secara otomatis berdasarkan hasil penilaian.

E. Pentingnya Pengembangan

Pentingnya pengembangan ini adalah dalam rangka mengembangkan system pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan kontrak, karena selama ini penilaiannya berdasarkan asumsi, juga dengan adanya system pengambilan keputusan ini akan membantu kepala cabang dalam menentukan status lanjut kerja pegawai kontrak

F. Asumsi Dan Keterbatasan Pengembangan

1. Asumsi Pengembangan

Ruang lingkup penelitian ini adalah untuk menilai kinerja pegawai pegawai pada Karya Usaha Mandiri Cabang Majalaya
Penelitian ini memiliki keterbatasan pengembangan yaitu sebagai berikut:

- a) Penelitian yang dilaksanakan hanya terbatas pada penilaian kinerja pegawai kontrak dengan metode *Fuzzy SAW*.
- b) Sistem yang dibuat dapat menampilkan nilai dan keputusan status lanjut pegawai training yang dapat diakses oleh Wakil Kepala Cabang.

G. Definisi Istilah

1. **Pegawai Kontrak** adalah pegawai yang diperkerjakan dalam jangka waktu tertentu
2. **Pegawai Tetap** adalah pegawai yang dipekerjakan dalam jangka waktu yang lama (permanent)
3. **Anggota Binaan** Adalah masyarakat yang melakukan peminjaman dana dengan jumlah dan jangka waktu pengembalian sesuai dengan kesepakatan.
4. **Dropping** Adalah Pencairan dana yang dilakukan petugas untuk dipinjamkan kepada anggota binaan.
5. **Anggsuran** adalah penarikan/penagihan dana yang dilakukan petugas kepada anggota binaan atau pembayaran/pengembalian dana yang dilakukan anggota binaan dengan jumlah dan jangka waktu yang telah disepakati.
6. **Anggsuran Harus** adalah jumlah angsuran yang telah ditargetkan dalam jangka tertentu.
7. **Anggsuran Nyata** adalah jumlah angsuran yang tercapai.