

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam dunia kerja, optimisasi kinerja karyawan merupakan salah satu elemen penting untuk memastikan tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Proses ini melibatkan berbagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, serta keterlibatan karyawan dalam aktivitas sehari-hari.

Penilaian kinerja karyawan yang baik tidak hanya bergantung pada hasil akhir yang dihasilkan, tetapi juga pada proses kerja yang dijalani oleh karyawan tersebut. Proses ini mencakup berbagai aspek, seperti cara karyawan mengelola waktu, memecahkan masalah, berkomunikasi dengan tim, dan menjaga konsistensi dalam kualitas kerja. Dengan mengevaluasi proses, perusahaan dapat memahami bagaimana karyawan mencapai hasilnya, serta mengidentifikasi area untuk pengembangan lebih lanjut.

Karyawan yang menunjukkan kinerja konsisten dan unggul, baik dalam hasil maupun prosesnya, sering kali mendapatkan peluang untuk menjadi karyawan tetap. Status karyawan tetap mencerminkan penghargaan perusahaan terhadap kontribusi dan dedikasi karyawan, sekaligus memberikan rasa aman dan motivasi lebih bagi karyawan untuk terus berkembang. Dengan demikian, pendekatan yang menyeluruh dalam menilai kinerja dapat membantu perusahaan membangun tim kerja yang produktif dan berdaya saing tinggi.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) bukanlah konsep baru yang muncul secara tiba-tiba. Sejak manusia mulai hidup berorganisasi, baik dalam bidang pemerintahan, ekonomi, maupun kehidupan bermasyarakat, pengelolaan SDM secara terstruktur telah menjadi kebutuhan penting. Dalam konteks organisasi, SDM menjadi salah satu elemen utama yang harus diatur dan dikelola dengan baik untuk mencapai tujuan bersama.

Tonggak sejarah penting yang menandai berkembangnya manajemen SDM adalah era Revolusi Industri di Inggris pada abad ke-18. Revolusi ini membawa perubahan besar dalam berbagai aspek kehidupan, terutama dalam cara produksi. Sebelum revolusi, proses produksi sebagian besar dilakukan secara manual dengan skala kecil. Namun, Revolusi Industri memperkenalkan penggunaan teknologi baru, seperti mesin uap, yang memungkinkan produksi barang secara besar-besaran.

Perubahan ini menciptakan kebutuhan akan tenaga kerja yang lebih terorganisir, terampil, dan produktif. Perusahaan-perusahaan besar mulai muncul untuk mengelola proses produksi, sehingga pendekatan terhadap pengelolaan SDM juga mengalami transformasi. Tenaga kerja menjadi salah satu aset utama perusahaan, dan diperlukan

sistem yang efektif untuk merekrut, melatih, mengelola, serta memotivasi karyawan agar dapat beradaptasi dengan tuntutan baru di era industrialisasi.

Dampak Revolusi Industri juga memunculkan kebutuhan akan pengaturan jam kerja, kondisi kerja yang layak, dan hubungan industrial yang lebih formal. Hal ini memicu pengembangan teori dan praktik manajemen SDM yang lebih sistematis. Dengan demikian, Revolusi Industri tidak hanya membawa kemajuan teknologi, tetapi juga membentuk dasar-dasar manajemen SDM modern yang menjadi bagian integral dari keberhasilan organisasi hingga saat ini.

Organisasi, dalam operasionalnya, membutuhkan berbagai sumber daya sebagai *input* yang akan diproses untuk menghasilkan *output* berupa barang atau jasa yang ditawarkan kepada konsumen. Sumber daya tersebut meliputi beberapa elemen penting, seperti modal atau uang yang menjadi landasan pembiayaan operasional, teknologi yang menunjang efisiensi dan inovasi dalam proses produksi, metode atau strategi yang menjadi kerangka kerja organisasi, serta sumber daya manusia (SDM) yang menjalankan seluruh proses tersebut.

Di antara berbagai sumber daya ini, SDM menempati posisi yang sangat krusial. Sebagai penggerak utama organisasi, manusia berperan dalam mengelola dan memanfaatkan modal, teknologi, serta metode yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi. Keunggulan SDM tidak hanya terletak pada kemampuan fisik atau teknis, tetapi juga pada kreativitas, kemampuan berpikir kritis, inovasi, dan keterampilan interpersonal yang tidak dapat sepenuhnya digantikan oleh teknologi.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor paling vital dalam keberlangsungan dan kesuksesan sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Taufiq (2014), SDM adalah salah satu aset berharga yang dimiliki setiap perusahaan. Pengelolaan SDM yang baik tidak hanya memastikan kelancaran operasional perusahaan tetapi juga berkontribusi besar terhadap keberhasilan jangka panjang organisasi. Ketika karyawan dapat diorganisir secara efektif, proses kerja dalam organisasi diharapkan berjalan lancar, efisien, dan produktif.

Salah satu cara utama untuk mengelola SDM dengan baik adalah melalui penilaian prestasi karyawan. Hadi dan Mahmudy (2015) menekankan pentingnya penilaian ini sebagai alat untuk memahami sejauh mana prestasi yang telah dicapai oleh setiap individu dalam organisasi. Penilaian ini juga berfungsi sebagai dasar penting dalam pengambilan keputusan mengenai status kontrak karyawan, seperti menentukan apakah seorang karyawan kontrak layak untuk diangkat menjadi karyawan tetap.

Selain itu, Maulana (2012) menyatakan bahwa pengukuran kinerja perusahaan adalah elemen penting untuk evaluasi dan perencanaan masa depan. Proses penilaian kinerja memberikan informasi yang diperlukan untuk mengidentifikasi kekuatan dan

kelemahan dalam organisasi serta mengarahkan pengembangan SDM ke arah yang sesuai dengan tujuan strategis perusahaan. Namun, sebagaimana diungkapkan oleh Octavia dan Yanto (2014), metode dan kriteria penilaian kinerja sangat bergantung pada kebijakan internal masing-masing perusahaan.

Saat ini, salah satu tantangan utama dalam penilaian kinerja karyawan adalah adanya subjektivitas yang sering kali memengaruhi hasil penilaian (Friedyadie, 2016). Subjektivitas ini dapat menyebabkan ketidakadilan, yang pada akhirnya memengaruhi motivasi dan kepercayaan karyawan terhadap sistem yang diterapkan. Di sisi lain, pendekatan penilaian kuantitatif juga menghadapi kendala karena sulitnya mengukur beberapa parameter dengan akurat. Akibatnya, banyak perusahaan merasa hasil dari pendekatan ini kurang memuaskan.

Untuk mengatasi masalah tersebut, perusahaan perlu mengembangkan proses penilaian kinerja yang lebih obyektif, transparan, dan sistematis. Penilaian yang dilakukan secara rutin dan cepat dapat memberikan umpan balik yang relevan bagi karyawan dan manajemen. Dengan adanya umpan balik yang tepat waktu, perbaikan di lingkungan kerja dapat dilakukan lebih efektif, sehingga mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Hal ini juga dapat membangun hubungan kerja yang lebih baik, meningkatkan motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

Tujuan utama dari proses pengangkatan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap adalah untuk memastikan perusahaan memiliki orang yang tepat untuk mengisi posisi yang dibutuhkan. Karyawan yang diangkat sebagai karyawan tetap diharapkan dapat bekerja secara optimal, memberikan kontribusi positif bagi perusahaan, dan bertahan dalam jangka waktu yang lama. Dengan memiliki karyawan tetap yang berkualitas, perusahaan dapat menjaga stabilitas tenaga kerja, mengurangi turnover, dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Dalam upaya menentukan karyawan yang layak diangkat menjadi karyawan tetap secara objektif, proses seleksi ini tidak hanya penting untuk menilai kompetensi karyawan, tetapi juga berfungsi sebagai motivasi tambahan bagi karyawan lainnya untuk meningkatkan kinerjanya. Karyawan yang mengetahui bahwa ada peluang untuk menjadi karyawan tetap akan lebih termotivasi untuk menunjukkan performa terbaik, karena mereka melihat adanya pengakuan terhadap usaha dan kontribusi mereka.

Proses penentuan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap melibatkan sejumlah kriteria yang harus dipertimbangkan. Kriteria ini bisa mencakup berbagai aspek, seperti kualitas kerja, ketepatan waktu, kemampuan bekerja dalam tim, keterampilan khusus, sikap profesional, dan potensi untuk berkembang di masa depan. Dalam menentukan

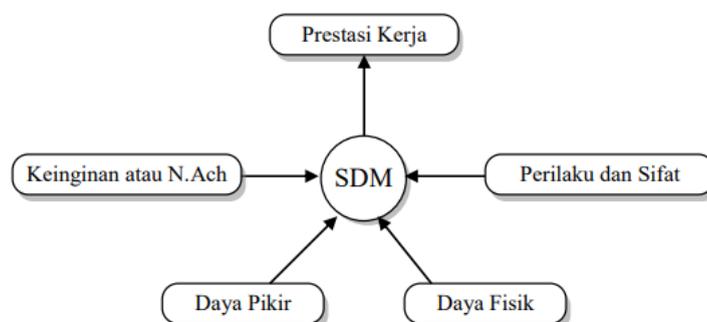
pilihan, perusahaan juga harus mempertimbangkan berbagai alternatif karyawan yang ada, serta mengevaluasi keunggulan dan kelemahan masing-masing kandidat.

Penilaian prestasi kerja memiliki beberapa indikator yaitu :

1. Merupakan evaluasi terhadap perilaku, prestasi kerja, dan potensi pengembangan yang telah dilakukan.
2. Merupakan suatu proses estimasi dan menentukan nilai keberhasilan pelaksanaan tugas para karyawan.
3. Membandingkan realisasi nyata dengan standar yang dicapai karyawan
4. Dilaksanakan oleh pimpinan kepada bawahan
5. Hasilnya untuk menentukan kebijakan selanjutnya

Penilaian prestasi kerja yang rasional dan objektif memiliki manfaat signifikan yang dirasakan oleh kedua belah pihak, yaitu pegawai dan organisasi. Bagi pegawai, penilaian ini sangat berguna untuk memberikan umpan balik yang konstruktif mengenai berbagai aspek kinerjanya. Melalui proses ini, pegawai dapat mengetahui keunggulan yang dimilikinya, kekurangan yang perlu diperbaiki, serta potensi yang bisa dikembangkan lebih lanjut. Informasi ini menjadi landasan yang penting dalam merencanakan jalur karier dan strategi pengembangan diri. Dengan penilaian yang jelas dan objektif, pegawai dapat memahami area mana yang perlu diperkuat, sehingga mereka dapat mengarahkan usaha dan fokusnya untuk meningkatkan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Bagi organisasi, hasil penilaian prestasi kerja memberikan informasi yang sangat berharga untuk mendukung pengambilan keputusan yang lebih strategis dan berbasis data. Penilaian ini membantu manajer dan pimpinan dalam mengidentifikasi kebutuhan program pelatihan yang harus disiapkan untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai. Misalnya, jika terdapat kelompok pegawai yang menunjukkan potensi tinggi dalam bidang tertentu, perusahaan dapat merancang pelatihan khusus yang mendukung pengembangan keahlian tersebut.



Gambar 1.1 Konsep SDM

Penilaian prestasi kerja karyawan merupakan bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan. Tujuan utama dari penilaian ini adalah untuk menilai sejauh mana prestasi yang telah dicapai oleh setiap karyawan. Penilaian ini membantu perusahaan untuk mengklasifikasikan prestasi karyawan ke dalam kategori yang sesuai, seperti kategori baik, cukup, atau kurang. Dengan informasi yang diperoleh dari penilaian ini, perusahaan dapat membuat keputusan yang lebih baik terkait pengembangan karyawan dan kebutuhan organisasi secara keseluruhan.

Salah satu manfaat utama dari penilaian prestasi kerja adalah memberikan perhatian kepada karyawan. Ketika karyawan tahu bahwa prestasinya diperhatikan oleh pimpinan, mereka merasa dihargai dan diakui. Hal ini dapat meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih giat dan meningkatkan kinerjanya. Rasa dihargai ini menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana karyawan merasa memiliki tanggung jawab untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Dengan demikian, penilaian prestasi yang dilakukan secara teratur dan sistematis dapat menjadi pendorong bagi peningkatan produktivitas dan komitmen karyawan.

Namun, untuk memastikan bahwa manfaat penilaian prestasi ini dapat tercapai, sangat penting bahwa proses penilaian dilakukan secara jujur dan objektif. Penilaian yang subjektif atau bias dapat merusak kepercayaan karyawan terhadap pimpinan dan sistem yang diterapkan, serta mengurangi efektivitas dari penilaian itu sendiri. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa kriteria penilaian jelas, terukur, dan diterapkan secara konsisten untuk seluruh karyawan. Penggunaan metode penilaian yang transparan, seperti sistem evaluasi berbasis kompetensi atau penilaian 360 derajat, dapat membantu mengurangi subjektivitas dan memastikan bahwa penilaian dilakukan secara adil.

Ketika penilaian prestasi dilakukan secara objektif, perusahaan dapat memperoleh gambaran yang lebih akurat mengenai kinerja karyawan. Informasi ini dapat digunakan untuk merancang program pengembangan yang sesuai, menentukan promosi yang berhak diterima oleh karyawan, serta mengidentifikasi kebutuhan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan tertentu. Secara keseluruhan, penilaian prestasi yang jujur dan objektif berperan penting dalam menciptakan budaya kerja yang produktif dan saling menghargai, serta mendukung pertumbuhan perusahaan dan pengembangan karier karyawan.

Pelaksanaan penilaian kinerja ini sangat diperlukan, karena paling tidak akan bermanfaat sebagai :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.

3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, kondisi kerja dan peralatan kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan untuk karyawan.
6. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengetahui minat dan kebutuhan karyawan.
7. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar mendapatkan performance kerja yang baik
8. Sebagai kriteria di dalam melaksanakan seleksi dan penempatan karyawan
9. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan *job description*.

Beberapa definisi keputusan yang dikemukakan para ahli dijelaskan sebagai berikut:

1. Menurut Ralph C. Davis

Keputusan adalah hasil dari proses pemecahan masalah yang dihadapi, di mana seseorang atau organisasi membuat pilihan yang tegas sebagai jawaban atas suatu pertanyaan. Dalam konteks perencanaan, keputusan harus mampu menjawab pertanyaan tentang apa yang harus dilakukan, termasuk dalam hal menentukan langkah-langkah yang perlu diambil untuk mencapai tujuan. Keputusan juga dapat mencakup tindakan yang menyimpang dari rencana awal, bila diperlukan untuk menyesuaikan dengan perubahan situasi atau kondisi yang ada. Dengan demikian, keputusan berfungsi sebagai panduan untuk mengarahkan tindakan dan strategi dalam mencapai hasil yang diinginkan.

2. Menurut Mary Follet

Keputusan dapat dianggap sebagai hukum situasi, di mana keputusan tersebut dibuat berdasarkan fakta-fakta yang ada dan berlaku secara objektif dalam konteks tersebut. Jika semua pihak yang terlibat, baik pengawas maupun pelaksana, memahami dan mengikuti ketentuan tersebut, maka keputusan tidak hanya dianggap sebagai perintah, tetapi sebagai aturan yang harus ditaati. Wewenang dalam hal ini lebih kepada penerapan prinsip situasional yang disepakati bersama, bukan hanya perintah semata.

3. Menurut James A. F. Stoner

Keputusan adalah proses memilih di antara berbagai alternatif yang tersedia. Tiga pengertian utama dari definisi ini adalah:

- 1) Pertimbangan Logis: Keputusan dibuat berdasarkan analisis logis dan pertimbangan yang matang.
- 2) Pemilihan Alternatif: Ada beberapa pilihan yang tersedia, dan satu pilihan terbaik harus dipilih.

3) Tujuan Tertentu: Keputusan diambil untuk mendekati pencapaian tujuan tertentu yang diinginkan.

Dengan demikian, setiap keputusan berfungsi sebagai langkah untuk memilih alternatif yang paling sesuai untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Menurut Turban (2005), Sistem Pendukung Keputusan (SPK) memiliki beberapa karakteristik penting, di antaranya:

1. Mendukung Kegiatan Organisasi: SPK membantu dalam mendukung berbagai aktivitas di seluruh bagian organisasi.
2. Interaksi Antar Keputusan: SPK dapat mengelola dan mendukung keputusan yang saling berinteraksi satu sama lain.
3. Penggunaan Berulang dan Konsisten: SPK dapat digunakan berulang kali dalam berbagai situasi dan tetap mempertahankan konsistensi.
4. Komponen Utama: SPK memiliki dua komponen utama, yaitu data dan model, yang digunakan untuk analisis dan pengambilan keputusan.
5. Data Eksternal dan Internal: SPK memanfaatkan baik data dari sumber internal perusahaan maupun data eksternal.
6. Kemampuan Analisis: SPK memiliki kemampuan untuk melakukan *what-if analysis* (analisis skenario) dan *goal seeking analysis* (analisis pencapaian tujuan).
7. Model Kuantitatif: SPK menggunakan berbagai model kuantitatif untuk mendukung analisis dan pembuatan keputusan yang lebih objektif dan data-driven.

Metode SAW (Simple Additive Weighting) adalah teknik pengambilan keputusan yang digunakan untuk menentukan alternatif terbaik dengan menghitung penjumlahan terbobot dari rating kinerja pada setiap alternatif berdasarkan semua kriteria (Kusumadewi, 2006). Proses utama dalam metode ini adalah normalisasi matriks keputusan (X) agar skala yang digunakan dapat dibandingkan secara konsisten antar alternatif. Metode SAW mengenal dua jenis atribut: kriteria **keuntungan (benefit)**, yang berarti semakin tinggi nilai semakin baik, dan kriteria **biaya (cost)**, di mana semakin rendah nilai semakin baik. Perbedaan mendasar antara kedua kriteria ini terletak pada cara pemilihan kriteria dalam pengambilan keputusan.

Langkah-langkah menggunakan metode SAW (Eniyati, S. 2011) adalah sebagai berikut:

1. Menentukan Kriteria: Tentukan kriteria-kriteria (Ci) yang akan digunakan sebagai acuan dalam pengambilan keputusan.
2. Menentukan Rating Kecocokan: Berikan rating kecocokan untuk setiap alternatif pada masing-masing kriteria.
3. Membuat dan Menormalisasi Matriks Keputusan: Buat matriks keputusan berdasarkan kriteria (Ci) dan lakukan normalisasi matriks sesuai dengan jenis atribut (keuntungan atau biaya) sehingga dihasilkan matriks ternormalisasi (R).

4. Perankingan dan Pemilihan Alternatif Terbaik: Hitung hasil akhir dengan menjumlahkan perkalian matriks ternormalisasi (R) dengan vektor bobot untuk setiap alternatif. Alternatif dengan nilai tertinggi dipilih sebagai solusi terbaik (A_i).

Penilaian kinerja karyawan di YPI Ar-Rohman yang sedang berjalan saat ini didasarkan pada evaluasi dari masing-masing atasan, namun bobot nilai persentasi belum disesuaikan. Penelitian ini mengusulkan penggunaan metode SAW untuk membantu sistem pendukung keputusan perusahaan dalam menghitung penjumlahan terbobot dari rating kinerja pada setiap alternatif berdasarkan semua atribut. Metode SAW dapat membuat proses penilaian lebih objektif dengan memberikan bobot pada berbagai kriteria, sehingga mengurangi ketergantungan pada persepsi subjektif dan lebih mengutamakan perhitungan yang sistematis. Dengan pendekatan ini, diharapkan hasil penilaian kinerja karyawan menjadi lebih akurat dan terukur.

Salah satu motivasi utama seseorang untuk bekerja di suatu organisasi atau perusahaan adalah kesempatan untuk maju. Secara alami, manusia memiliki dorongan untuk berkembang dan memperbaiki diri, termasuk meningkatkan posisi dan status mereka. Kesempatan untuk promosi, seperti perubahan status dari karyawan kontrak menjadi karyawan tetap, menjadi salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Promosi ini tidak hanya memberikan penghargaan atas kerja keras, tetapi juga meningkatkan rasa percaya diri dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Kunci sukses dalam melaksanakan evaluasi kinerja meliputi beberapa hal penting:

1. Fokus pada Perilaku: Evaluasi harus berpusat pada perilaku dan hasil kerja, bukan pada individu sebagai pribadi.
2. Hindari Pengaruh Perbedaan Status: Penilaian sebaiknya tidak terpengaruh oleh status atau jabatan seseorang.
3. Hindari Kesalahan Penilaian: Upayakan agar penilaian dilakukan secara objektif untuk menghindari bias dan kesalahan.
4. Menjadi Pendengar Aktif: Pihak yang melakukan evaluasi perlu mendengarkan dengan seksama masukan dan feedback dari karyawan.
5. Sumber Informasi Beragam: Mengumpulkan informasi dari berbagai sumber akan meningkatkan validitas data kinerja yang diperoleh.
6. Evaluasi Berkelanjutan: Evaluasi kinerja bukan hanya kegiatan formal yang dilakukan sekali, tetapi merupakan proses yang berkelanjutan dan harus dilakukan secara rutin.

Metode SAW (Simple Additive Weighting) memungkinkan pemberian bobot pada setiap kriteria dalam penilaian kinerja karyawan sesuai dengan tingkat kepentingannya relatif terhadap tujuan keseluruhan. Ini memastikan bahwa kriteria yang lebih penting memiliki dampak yang lebih besar pada hasil akhir dibandingkan kriteria yang kurang penting. Dengan begitu, proses penilaian menjadi lebih objektif dan terukur.

Metode SAW juga meningkatkan transparansi penilaian. Dengan mendokumentasikan bobot dan nilai untuk setiap kriteria, seluruh proses evaluasi menjadi jelas bagi semua pihak terkait, membantu mengurangi potensi konflik atau ketidakpuasan. Metode ini menyediakan cara yang konsisten untuk menilai dan membandingkan kinerja karyawan, dengan rumus yang diterapkan secara seragam, sehingga hasil penilaian dapat dipertanggungjawabkan dan tetap konsisten.

Dalam pengambilan keputusan yang informatif, SAW menggabungkan berbagai kriteria penilaian menjadi satu nilai akhir yang komprehensif. Ini memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang kinerja karyawan secara keseluruhan, memungkinkan HRD atau pihak terkait untuk membuat keputusan yang lebih baik mengenai pengangkatan karyawan tetap. Metode SAW fleksibel dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan spesifik organisasi atau proses penilaian, sehingga membantu mengelola kompleksitas penilaian kinerja dengan cara yang sistematis dan terstruktur, serta meningkatkan keadilan dan efektivitas dalam proses pengambilan keputusan.

B. Permasalahan

Proses penentuan penetapan karyawan tetap di YPI Ar Rohman melibatkan tahapan rekrutmen, masa percobaan, dan evaluasi kinerja yang ketat untuk memastikan kandidat memenuhi standar Yayasan dengan kriteria penilaian yaitu kepribadian dan perilaku, prestasi dan hasil kerja, tanggung jawab dalam bekerja, lama bekerja, kedisiplinan kerja dan pengetahuan ke Al-Madinahanan (tes). Tim HRD dan pimpinan yayasan mengumpulkan data kinerja dan umpan balik dari atasan serta rekan kerja, kemudian mengadakan rapat evaluasi untuk menilai kelayakan karyawan menjadi karyawan tetap. Jika dinyatakan layak, yayasan mengeluarkan surat keputusan resmi yang disertai dengan hak dan kewajiban baru bagi karyawan tetap.

Permasalahannya adalah banyaknya kriteria saat melakukan penilaian kinerja membutuhkan waktu yang relatif lama karena data masih diolah secara manual sehingga kemungkinan terjadinya kesalahan sangat besar. proses evaluasi kinerja seringkali menjadi kendala karena standar yang kurang jelas atau penilaian yang dianggap subjektif oleh karyawan. Pada akhirnya, pertimbangan fleksibilitas tenaga kerja dalam menetapkan karyawan menjadi tetap.

Berdasarkan hasil diskusi dengan HRD YPI Ar-Rohman dalam menentukan karyawan tetap dengan penilaian seperti ini dinilai kurang efektif dikarenakan masih menggunakan perhitungan dengan menggunakan rumus excel yang masih manual dan belum adanya kriteria-kriteria yang tepat sehingga kurang tepatnya dalam pemilihan karyawan tetap.

Kriteria penilaian penetapan karyawan tetap adalah kepribadian dan perilaku, prestasi dan hasil kerja, tanggung jawab dalam bekerja, lama bekerja, kedisiplinan kerja serta pengetahuan ke Al-Madinahan (tes). Data kriteria penilaian penetapan karyawan tetap di YPI Ar-Rohman diambil dari penilaian karyawan tahun 2023, pengangkatan setiap tahunnya diambil hanya satu orang karyawan tetap yayasan, penilaian karyawan dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1 Data Kriteria Penilaian Karyawan Tetap

No	Nama	Jabatan	kepribadian dan perilaku	prestasi dan hasil kerja	tanggung jawab dalam bekerja	lama bekerja	kedisiplinan kerja	pengetahuan ke Al-Madinahan	total	rangking
1	kk1	Guru	4	4	2	3	4	4	21	9
2	kk2	Guru	4	5	3	2	5	4	23	1
3	kk3	Guru	3	5	3	3	4	5	23	1
4	kk4	Guru	4	5	4	2	3	4	22	4
5	kk5	Guru	4	4	4	2	4	3	21	9
6	kk6	Guru	4	3	4	4	3	5	23	1
7	kk7	Guru	3	4	3	2	4	5	21	9
8	kk8	Guru	4	4	3	3	4	4	22	4
9	kk9	Guru	3	4	4	4	3	4	22	4
10	kk10	Guru	2	5	4	1	4	3	19	13
11	kk11	Guru	4	3	3	3	4	5	22	4
12	kk12	Guru	3	4	2	1	5	4	19	13
13	kk13	Guru	3	4	4	3	4	4	22	4
14	kk14	Guru	3	3	4	3	4	3	20	12

Tabel 1.1 menampilkan peringkat yang menentukan calon pegawai tetap di YPI Ar-Rohman dari peringkat pertama sampai terakhir. Pada penentuan didasarkan pada skor total dalam tabel tersebut dapat dilihat skor total yang sama dengan banyaknya rangking yang sama. Adapun cara yang digunakan untuk menentukan peringkat dilakukan dengan menjumlahkan nilai setiap komponen penilaian. Penentuan ini belum menggunakan suatu metode atau prinsip pengetahuan yang membantu dalam keputusan. Oleh karena itu penilaian ini dinilai kurang tepat untuk digunakan sebagai keputusan penentuan pegawai tetap di YPI Ar-Rohman.

Dalam upaya mengatasi kendala-kendala tersebut, penerapan metode *Simple Additive Weighting* menjadi relevan dan penting. Metode ini memberikan pendekatan terstruktur dan matematis dalam menilai penetapan karyawan tetap berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditentukan. *Simple Additive Weighting* memungkinkan untuk memberikan bobot pada setiap kriteria yang merefleksikan tingkat pentingnya, dan menghitung skor akhir untuk setiap indikator berdasarkan perbandingan kriteria tersebut. Dengan mengintegrasikan bobot kriteria yang tepat dan menghitung skor akhir secara sistematis, metode ini akan membantu bagian struktural untuk mengambil keputusan dalam menentukan pegawai tetap di YPI Ar-Rohman.

1. Identifikasi Masalah

Adapun beberapa masalah yang dapat diidentifikasi dari permasalahan diatas adalah sebagai berikut:

- a) Belum tepat dalam penentuan pemilihan karyawan tetap di YPI Ar-Rohman
- b) Belum efektif dalam proses menentukan pemilihan karyawan tetap di YPI Ar-Rohman

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan yang ada, maka rumusan yang menjadi pembahasan pada penelitian ini adalah:

- a) Bagaimana Merancang Sistem Rekomendasi Penetapan Pegawai Tetap Di Lingkungan YPI Ar-Rohman dengan Menggunakan Metode SAW?
- b) Seberapa objektif dan efektif hasil rekomendasi Sistem Rekomendasi menggunakan Metode SAW yang dirancang?

C. Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud penelitian ini adalah dalam rangka menerapkan *Simple Additive Weighting* (SAW) pada Sistem Pendukung Keputusan (SPK) untuk penetapan karyawan tetap di YPI Ar-Rohman. Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Mendapatkan rekomendasi dalam penentuan penetapan karyawan tetap yang tepat ketika ada banyak pilihan karyawan. Hasil rekomendasi telah membandingkan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya.
2. Mendapatkan proses yang lebih optimal untuk penilaian kriteria karyawan tetap dan penetapan karyawan tetap pada YPI Ar-Rohman.
3. Mengembangkan sistem untuk rekomendasi penetapan karyawan tetap pada YPI Ar-Rohman dengan menerapkan metode SAW.
4. Mengukur tingkat ketepatan dan efektifitas pemodelan SAW untuk rekomendasi penetapan karyawan tetap pada YPI Ar-Rohman.

D. Spesifikasi Hasil yang Diharapkan

Penerapan metode SAW ini dapat diterapkan untuk penilaian penetapan karyawan tetap dengan spesifikasi sebagai berikut:

1. Dapat menginputkan nilai bobot kriteria dan bobot alternatif yang digunakan untuk menentukan penetapan karyawan tetap pada YPI Ar-Rohman.
2. Dapat melakukan perhitungan nilai dari setiap alternatif berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan sesuai kriteria dan kebutuhan karyawan tetap pada YPI Ar-Rohman.
3. Dapat memberikan informasi penilaian karyawan tetap yang sesuai dengan kebutuhan di YPI Ar-Rohman.

E. Signifikansi Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam rangka mengembangkan penerapan teknik komputasi permodelan SAW untuk menentukan karyawan tetap di YPI Ar-Rohman, mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Secara teoritis, hasil dari penelitian ini dapat menjadi sumbangan pengetahuan dalam penerapan metode SAW untuk memberikan rekomendasi penetapan karyawan tetap pada YPI Ar-Rohman.
2. Secara praktis, memudahkan manajemen di YPI Ar-Rohman untuk mengambil keputusan dalam pemilihan karyawan tepat.
3. Secara kebijakan bahwa metode SAW dapat dijadikan rujukan atau acuan dalam menentukan karyawan tetap dalam setiap penilaian penetapan karyawan.

F. Asumsi dan Keterbatasan

1. Asumsi

Asumsi dari penelitian ini adalah :

- a) Dalam penelitian ini calon karyawan tetap hanya karyawan-karyawan dalam lingkup YPI Ar-Rohman dan telah memenuhi persyaratan administrasi sebagai calon karyawan tetap di YPI Ar-Rohman;
- b) Dengan adanya penelitian ini maka akan memudahkan dalam proses pemberian rekomendasi penetapan karyawan tetap pada YPI Ar-Rohman.;
- c) Sistem yang dibuat akan membantu YPI Ar-Rohman untuk mendapatkan karyawan tetap yang tepat sesuai kriteria kebutuhan.

2. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan pengembangan yaitu:

- a) Aplikasi hanya dapat digunakan menggunakan web browser pada komputer;
- b) Penerapan metode SAW hanya digunakan untuk perangkan, yaitu mengurutkan karyawan tetap teratas dari data dan kriteria yang sudah ada.
- c) Aplikasi tidak dapat melakukan penseleksian berkas administrasi calon karyawan tetap.

G. Definisi Istilah dan Definisi Operasional

Berikut definisi istilah dan definisi operasional yang digunakan dalam penulisan penelitian.

1. YPI AR-ROHMAN Merupakan Yayasan Pendidikan Islam Ar-Rohman sebagai penyelenggara Sekolah Islam Terpadu Al-Madinah tingkat TK, SD, SMP dan SMA di Wilayah Cibinong Kab. Bogor.
2. Kriteria penilaian penetapan karyawan tetap adalah keperibadian dan perilaku,

prestasi dan hasil kerja, tanggung jawab dalam bekerja, lama bekerja, kedisiplinan kerja, serta pengetahuan ke Al-Madinahan (tes).

3. Mendukung adalah tindakan memberi bantuan, dorongan, atau persetujuan terhadap sesuatu atau seseorang. Dalam konteks kerja, mendukung bisa berarti memberikan sumber daya, saran, atau upaya agar seseorang atau tim bisa mencapai tujuan dengan lebih efektif. Mendukung juga dapat mencakup upaya untuk memperkuat atau memfasilitasi proses, misalnya mendukung keputusan, kebijakan, atau proses kerja tertentu, dengan menyediakan informasi, pembelaan, atau kontribusi lain yang relevan dan bermanfaat. Dalam hal ini untuk mendukung keputusan dalam penetapan karyawan tetap di YPI Ar-Rohman
4. Kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan apa yang ingin dituju.
5. Obyektif merupakan pendekatan atau pandangan yang tidak dipengaruhi oleh pendapat, perasaan, atau bias pribadi, obyektif berusaha untuk melihat sesuatu berdasarkan fakta dan bukti yang dapat diverifikasi.
6. Karyawan Tetap merupakan karyawan yang berdasarkan surat pengangkatan setelah diadakan evaluasi dan penilaian kinerja hasilnya baik maka karyawan tersebut dapat diangkat menjadi karyawan tetap.