

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Adanya faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) salah satunya sebagai bagian dari tubuh perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang sangat berharga dan penting yang harus dimiliki oleh setiap perusahaan. Kinerja yang baik dari pegawai akan sangat mempengaruhi segala aspek keberhasilan bagi perusahaan. Jika pegawai adanya suatu organisasi dan terstruktur dengan baik, akan sangat diharapkan organisasi atau perusahaan tersebut dapat menjalankan sebuah sistem pendukung kinerja pegawai yang baik pula. Setiap perusahaan melakukan penilaian prestasi pegawai harus dilakukan untuk mengetahui kinerja pegawai tersebut apakah layak untuk dipertahankan, dapat diangkat menjadi pegawai tetap dan bahkan dapat kenaikan jabatan dan tentunya juga menjadi tolak ukur untuk menentukan status kontrak pegawai dalam perusahaan. Pengukuran penilaian kinerja pegawai pada suatu perusahaan akan sangat penting guna evaluasi ditahun yang akan datang atau perencanaan masa depan perusahaan. Penilaian kinerja pegawai tergantung pada kebijakan dan peraturan SOP perusahaan tersebut. Dalam menentukan keputusan pegawai kontrak untuk dipertahankan ditahun depan masih terdapat beberapa masalah subyektifitas dalam penilaian kinerja pegawai. Melakukan penilaian secara kuantitatif sering dianggap tidak tepat sasaran karena masih sulitnya untuk mengukur parameter-parameter yang ada. Manajemen perusahaan dan pegawai membutuhkan suatu proses penilaian kinerja yang cepat, tepat, efektif dan efisien sehingga dapat memberikan umpan balik dan perbaikan yang cepat dilingkungan perusahaan.

Banyaknya perusahaan-perusahaan yang saat ini mengalami kemunduran, kemerosotan bahkan kebangkrutan karena masih banyaknya kesalahan atau kekeliruan akibat dari proses pengerjaan dengan menggunakan cara lama sehingga kesalahan atau kekeliruan tersebut sangat berdampak besar bagi perusahaan apabila perusahaan tidak melakukan perubahan, pada era teknologi sekarang ini setiap perusahaan atau instansi sangat membutuhkan perubahan dengan ide-ide terobosan baru (inovasi) untuk meminimalisir segala kesalahan atau kekeliruan pada kinerja pegawai. Terjadinya faktor kesalahan atau kekeliruan yang yaitu pencatatan registrasi, dokumen dengan cara lama atau manual seperti penulisan laporan pada buku. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai kontrak sehingga akan mengakibatkan penurunan dalam penilaian kinerja.

Tujuan utama dari penilaian keputusan penetapan pegawai kontrak untuk dapat dipertahankan dimasa depan dalam suatu perusahaan yaitu agar mendapatkan

pegawai yang tepat dan memenuhi persyaratan untuk dapat mengisi posisi yang memang dibutuhkan, sehingga pegawai tersebut dapat bekerja dengan optimal serta bertahan di perusahaan tersebut dalam waktu yang lama. Dalam upaya pemilihan pegawai kontrak dilakukan secara objektif, seleksi pegawai kontrak ini akan sangat bermanfaat dan dapat memotivasi pegawai kontrak lainnya supaya dapat bekerja lebih baik lagi. Metode untuk penilaian penetapan pegawai kontrak yang dapat dipertahankan dilihat dari sejumlah kriteria-kriteria yang perlu untuk dipertimbangkan dengan adanya sejumlah alternatif pegawai. Dengan demikian penelitian ini, akan merekomendasikan sebuah penerapan metode pendukung keputusan rekomendasi pemilihan pegawai kontrak yang layak untuk dipertahankan, agar dapat membantu perusahaan dalam memilih pegawai dengan tepat.

Banyak organisasi perusahaan memiliki proses bisnis yang kompleks akan tetapi para pembuat kebijakan justru menginginkan solusi yang mudah dan langsung dapat memberikan keuntungan dengan meski hanya dengan satu tindakan sederhana. Reorganisasi, misalnya setiap organisasi perusahaan melakukan reorganisasi untuk dapat menghasilkan perbaikan dalam peningkatan kinerja pegawai. Saat perusahaan melakukan sesuatu yang baru untuk membentuk keputusan yang sangat berisiko tinggi dalam penetapan pegawai kontrak, misalnya dalam pemutusan kontrak kerja pegawai dipertengahan tahun mungkin akan sangat tidak menguntungkan bagi pegawai maupun bagi perusahaan. Pengambilan keputusan justru akan menghabiskan waktu bagi manajemen perusahaan untuk menentukan pemilihan pegawai kontrak untuk tahun yang akan datang.

Pada permasalahan tersebut maka perlu adanya solusi yang dapat menangani hal tersebut dengan membuat suatu Sistem Pendukung Keputusan (SPK). Salah satu metode yang dapat digunakan dalam pengambilan keputusan dan rekomendasi pemilihan pegawai kontrak dengan metode *Fuzzy Simple Additive Weighting* (FSAW). Pada metode *Simple Additive Weighting* (SAW) dikenal istilah metode penjumlahan terbobot. Konsep dasar metode SAW adalah mencari penjumlahan terbobot dari rating kinerja pada setiap alternatif pada semua atribut (Kusumadewi, 2006). Pemilihan pegawai kontrak menjadi pegawai tetap dilakukan secara subjektif oleh pimpinan perusahaan tanpa ada penyeleksian sehingga pegawai yang terpilih sering kali tidak memenuhi kriteria yang dibutuhkan perusahaan, sehingga pegawai terpilih tersebut tidak dapat bekerja secara maksimal karena kurangnya kemampuan. Dengan menerapkan metode *Simple Additive Weighting* dapat memberikan kontribusi dalam pengambilan keputusan pendukung dan rekomendasi pemilihan pegawai kontrak untuk dipertahankan ditahun berikutnya, metode *Fuzzy Simple Additive Weighting* dapat membantu manajemen perusahaan dalam menentukan status pegawai kontrak untuk dipertahankan atau tidak ditahun berikutnya untuk kelangsungan kinerja pegawai.

Pada era teknologi sekarang ini dapat dipastikan segala kegiatan Sumber Daya Manusia (SDM) akan sangat berhubungan erat dengan sistem informatika, karena saat ini kita sedang berada pada masa era teknologi, semua diterapkan dengan teknologi berbasis komputer dengan manajemen data untuk penilaian kinerja pegawai kontrak. Sebagai menunjang segala aktivitas kegiatan perusahaan, pegawai kontrak harus meningkatkan kinerja dan mampu beradaptasi dengan segala sesuatu yang berhubungan dengan teknologi saat ini, dan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan. Mungkin saat ini masih ada perusahaan dalam penilaian penetapan pegawai kontrak dengan cara kedekatan hubungan persaudaraan, sehingga pegawai tersebut masih dipertahankan. Masalah seperti ini tidak baik jika terus berkembang di perusahaan baik swasta maupun instansi pemerintah karena hal tersebut akan merugikan perusahaan tanpa adanya penilaian kinerja pegawai yang baik.

Harapan dari penyusun setelah melakukan penerapan metode *Fuzzy Simple Additive Weighting* (FSAW) dapat memberikan rekomendasi mengaggas sebuah persoalan yang dapat diselesaikan dengan metode tersebut terkait dengan pegawai kontrak yang selama ini yang dihadapkan pada persoalan kinerja yang akan diperpanjang kontrak kerja atau tidak, karena adanya faktor teknis dan spesifikasi kelayakan kinerja pegawai kontrak baru dengan melihat situasi dan kondisi saat ini. Dengan adanya spesifikasi kelayakan pegawai kontrak baru maka perusahaan memberikan target dan penilaian kemampuan pegawai. Dalam proses pengambilan keputusan tidak bergantung pada faktor keberuntungan semata saja, hal tersebut akan terjebak pada proses pengambilan keputusan yang salah. Dengan menggunakan metode *Fuzzy Simple Additive Weighting* (FSAW) dapat efektif dan efisien dalam menentukan pegawai yang memenuhi kriteria yang dibutuhkan perusahaan, sehingga perusahaan mendapatkan pegawai kontrak yang layak untuk dipertahankan ditahun berikutnya seperti contoh penilaian pada tabel 1.1.

Tabel 1.1 Daftar Rekap Nilai Prestasi Pegawai Kontrak

No	Peg. Kontra k	Rekap Nilai				Rekap Kriteria				Jumla h	Rata-rata	Rankin g
		A 1	A 2	A 3	A 4	B 1	B 2	B 3	B 4			
1	A	90	80	75	70	90	70	75	70	620	77,5	5
2	B	80	80	85	80	80	80	85	80	650	81,25	1
3	C	70	80	75	85	70	80	75	60	595	74,38	9
4	D	90	75	80	75	75	75	80	75	625	78,13	4
5	E	60	85	70	75	60	85	70	75	580	72,50	10
6	F	80	80	85	80	80	80	80	80	645	80,63	2
7	G	80	75	70	75	85	75	75	75	610	76,25	6
8	H	80	70	75	75	80	70	75	80	605	75,63	7

No	Peg. Kontrak	Rekap Nilai				Rekap Kriteria				Jumlah	Rata-rata	Ranking
		A1	A2	A3	A4	B1	B2	B3	B4			
9	I	80	80	75	85	80	80	80	80	640	80,00	3
10	J	80	80	70	75	80	80	70	65	600	75,00	8

A1 = Kepribadian, A2 = Sosial, A3 = Integritas, A4 = Profesionalisme

B1 = Orientasi Pelayanan, B2 = Komitmen, B3 = Disiplin, B4 = Kerjasama

Produktifitas kinerja suatu instansi atau perusahaan dapat dilihat dari target yang dicapai pegawai oleh karena itu sumber daya manusia yang berkompotensi tinggi dapat mendukung tingkat kinerja, dengan penilaian kinerja maka akan diketahui target yang dicapai oleh pegawai dalam suatu perusahaan atau instansi pemerintah apabila pendataan target yang dicapai oleh pegawai dalam SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) masih mempertahankan metode lama maka target dan keakuratan yang akan dicapai menjadi kurang optimal.

Data yang dikerjakan secara manual masih mungkin terjadi oleh karena itu perlu dibangun sistem pendukung keputusan menggunakan metode *Fuzzy Simple Additive Weighting* (FSAW). Konsep dasar metode *Simple Additive Weighting* (SAW) yaitu sering juga dikenal istilah metode penjumlahan terbobot dari rating kinerja pada setiap alternatif pada semua atribut. Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) membutuhkan proses normalisasi matriks keputusan (X) ke suatu skala yang dapat diperbandingkan dengan semua rating alternatif yang ada. (Kusumadewi, 2010).

Penilaian prestasi kerja pegawai merupakan salah satu alat yang digunakan untuk mengevaluasi pekerjaan, memotivasi serta memverifikasi bahwa masing-masing individu pegawai memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan. Teknologi informasi dan komputer untuk menilai keberhasilan perusahaan, membantu pengambilan keputusan dalam melakukan promosi, pemberhentian, mutasi serta memberikan umpan balik bagi pegawai mengenai bagaimana atasan menilai pegawai. Setiap perusahaan memiliki standar penilaian kinerjanya berbeda. Penilaian dilakukan dengan kriteria yang ditetapkan, tentunya data dukung dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) harus akurat karena masih melakukan pendataan dengan cara lama menyebabkan lambatnya proses pengerjaan dan hasilnya kurang akurat oleh karena itu metode *Fuzzy Simple Additive Weighting* (FSAW) akan sangat membantu memberikan rekomendasi dalam pemilihan pegawai kontrak.

Berdasarkan uraian tersebut sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini sebagai sistem pendukung keputusan dengan judul "Penerapan Metode *Fuzzy Simple Additive Weighting* Untuk Rekomendasi Pemilihan Pegawai Kontrak".

## B. Permasalahan

Dalam menetapkan keputusan pegawai kontrak untuk dipertahankan ditahun depan masih terdapat beberapa masalah subyektifitas dalam penilaian kinerja, oleh karena itu tidak akan mendapatkan pegawai yang benar-benar memenuhi kriteria yang dibutuhkan. Manajemen perusahaan dan pegawai membutuhkan suatu proses penilaian kinerja yang cepat, tepat, efektif dan efisien sehingga dapat memberikan umpan balik dan perbaikan yang cepat dilingkungan perusahaan.

Metode *Fuzzy Simple Additive Weighting* (FSAW) diharapkan dapat membantu memberikan rekomendasi penilaian lebih akurat karena di dasari dengan adanya kriteria dan bobot yang sudah ditentukan dengan adanya metode *Fuzzy Simple Additive Weighting* (FSAW) dapat mencari alternative terbaik berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditentukan.

### 1. Identifikasi Masalah

Dari permasalahan diatas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Belum tepatnya penentuan pemilihan pegawai kontrak.
- b. Belum efektifnya proses untuk penentuan pemilihan pegawai kontrak.

### 2. Rumusan Masalah

#### a. *Problem Statement*

Berdasarkan identifikasi tersebut maka dapat disimpulkan pernyataan masalah yaitu belum tepatnya proses penentuan pemilihan pegawai kontrak dan belum efektifnya proses penentuan pemilihan pegawai kontrak di Puslit. Biologi Bidang Botani, LIPI.

#### b. *Research Question*

- (1) Bagaimana penerapan metode *Fuzzy Simple Additive Weighting* untuk perangkangan rekomendasi pegawai kontrak?
- (2) Bagaimana efektifitas penerapan metode *Fuzzy Simple Additive Weighting* (FSAW) dalam pemodelan komputasi?

## C. Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menerapkan metode *Fuzzy Simple Additive Weighting* (FSAW) sebagai sistem pendukung keputusan dan rekomendasi pemilihan pegawai kontrak.

Tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mendapatkan pegawai kontrak yang tepat.
2. Mendapatkan proses pemilihan dan rekomendasi pegawai kontrak yang efektif.
3. Mengembangkan *prototype* aplikasi menentukan dan rekomendasi pegawai kontrak dengan pendekatan *Fuzzy Simple Additive Weighting* (FSAW).
4. Mengukur ketepatan dan efektifitas penerapan *Fuzzy Simple Additive Weighting* (FSAW) untuk rekomendasi pemilihan pegawai kontrak.

#### **D. Spesifikasi Produk yang Diharapkan**

Spesifikasi produk yang diharapkan dari *prototype* pemodelan komputasi *Fuzzy Simple Additive Weighting* (FSAW) sebagai sistem pendukung keputusan untuk rekomendasi pemilihan pegawai kontrak antara lain:

1. Dapat mengukur ketepatan dan efektifitas untuk pemilihan pegawai kontrak.
2. Dapat melakukan penilaian secara lebih akurat (tepat) karena didasarkan pada nilai kriteria yang dibutuhkan kemudian dilakukan proses perangkingan yang akan menentukan alternatif optimal yaitu calon pegawai kontrak yang terbaik yang memiliki kompetensi sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan yang akan dipertimbangkan oleh pengambil keputusan untuk menjadi tenaga kontrak di instansi pemerintahan tersebut.
3. Dapat menghasilkan sistem keputusan pendukung untuk menentukan tenaga kontrak yang akan terpilih agar dapat membantu instansi pemerintah dalam memilih pegawai kontrak yang memiliki kualitas yang tepat.

#### **E. Asumsi dan Keterbatasan**

##### **1. Asumsi**

Asumsi dari penelitian ini adalah:

- a. Dengan adanya penelitian ini maka akan memudahkan dalam proses pemilihan untuk rekomendasi pegawai kontrak.
- b. Dengan adanya penelitian ini maka akan meningkatkan efektifitas dalam proses pemberian rekomendasi dalam pemilihan pegawai kontrak.

##### **2. Keterbatasan**

Aplikasi sistem pendukung keputusan untuk rekomendasi pemilihan pegawai kontrak ini terbatas hanya untuk menentukan pemilihan pegawai kontrak di lingkungan Pusat Penelitian Biologi-LIPI (Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia).

##### **3. Manfaat**

###### *a. Manfaat Teoritis*

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu kontribusi dalam bidang keilmuan teknologi informasi yang berkaitan dengan sistem pendukung keputusan khususnya dalam penggunaan metode (FSAW).

###### *b. Manfaat Praktis*

Penerapan metode *Fuzzy Simple Additive Weighting* (FSAW) dapat dijadikan sebagai sistem pendukung keputusan dan rekomendasi pemilihan pegawai kontrak di Pusat Penelitian Biologi-LIPI agar mendapatkan pegawai kontrak yang berkualitas yang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh instansi tersebut.