

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sejalan dengan adanya persaingan yang semakin ketat di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi dalam era globalisasi saat ini, maka perkembangan dari sumber daya manusia menjadi prioritas utama bagi setiap perusahaan. Manajemen sumber daya manusia yang terampil dan terlatih sangat dibutuhkan untuk mengikuti perkembangan dunia usaha yang semakin maju, diikuti dengan perkembangan teknologi informasi yang pesat menjadikan sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat besar dalam kesuksesan suatu perusahaan yang dijalankan.

Penilaian tenaga kerja adalah suatu penilaian tertulis yang mnguraikan fungsi, tugas – tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja, dan aspek – aspek pekerjaan tertentu lainnya. Dengan adanya penilaian tenaga kerja , karyawan dapat dinilai melalui keahlian yang dimilikinya tersebut dan dapat memberikan keahlian yang maksimal terhadap perusahaan. Penilaian yang dilakukan terhadap kinerja karyawan dapat dinilai melalui latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, kehadiran, keterampilan, masa kerja, serta prilaku dari setaiap karyawan, sehingga dapat memberikan kestabilan, kelancaran, dan efektivitas kerja (Handoko, 2010).

PT Atosim Lampung Pelayaran beralamatkan di Jl.Yos Sudarso No.88J Garuntang Bandar Lampung. Bidang kerja PT ALP (Atosim Lampung Pelayaran) adalah perusahaan yang bergerak pada bidang jasa angkutan kapal penumpang dan barang. PT Atosim Lampung Pelayaran memiliki rute penyebrangan pelabuhan panjang – tanjung periok terdapat 8 armada yang beroperasi , pelabuhan bakauheni – merak terdpat 4 kapal yang beroperasi, dan di Jakarta terdapat 3 kapal yang

diopersikan , serta menambah 3 kapal untuk melayani *Short Sea And Shipping*. Pt Atosim Lampung Pelayaran sendiri belum memiliki sebuah system untuk melakukan sebuah penilaian terhadap karyawan, naiknya jabatan karyawan tidak didasarkan pada proses penilaian, melainkan melalui proses rekomendasi tanpa melihat penilaian terhadap karyawan sehingga kemungkinan terjadinya resiko karyawan yang ditunjuk tidak dapat mengemban tugas dengan baik. Dengan demikian diperlukan sebuah system penilaian terhadap kinerja karyawan yang dapat membantu perusahaan dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan proses promosi jabatan terhadap karyawan atau bahkan perpindahan bagian.

Berdasarkan masalah diatas maka dalam penelitian ini akan dirancang sebuah system penilaian kinerja karyawan menggunakan metode *Simple Additive Weighting* (*SAW*). *SAW* adalah sebuah metode untuk mencari penjumlahan terbobot dari rating kinerja dari setiap alternative pada semua atribut yang ada. Dalam hal ini atribut yang dimaksudkan yaitu berdasarkan Kriteria-kriteria yang ditentukan untuk melakuakn sebuah proses penilaian. Penelitian dilakukan dengan mencari nilai bobot untuk setiap atribut yang ada untuk kemudian dilakukan perankingan, yang akan menentukan alternatif yang optimal, yaitu alternative yang terbaik dari alternatif yang ada. Metode *SAW* dipilih karena mampu meyeleksi alternative terbaik dari sejumlah alternatif yang ada.

(Wibowo, dkk, 2009).

SAW telah digunakan untuk penelitian sebelumnya oleh endarti et all (2012), yang meneliti tentang penerapan metode *SAW* dalam mengevaluasi kinerja karyawan dalm memilih karyawan teladan pada PT.Sritex, TBK (Dept.Spining V)

Sukoharjo, hasil dari penelitian ini adalah aplikasi menggunakan metode SAW yang dibuat dapat membantu proses pemilihan karyawan teladan. Selanjutnya penelitian sebelumnya dilakukan oleh frieyadie (2016), tentang penerapan metode SAW dalam system pendukung keputusan promosi kenaikan jabatan. Hasil dari perhitungan dalam penelitian ini menggunakan metode SAW, dengan mengacu pada kriteria pekerjaan, evaluasi kerja, dan penilaian prilaku karyawan. perbedaaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu dalam metode SAW digunakan untuk penilaian karyawan dengan peniltian ini kriteria yang digunakan yaitu, pegalaman kerja, ijazah terakhir, kehadiran, masa kerja, dan prilaku karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana merancang dan membangun sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan untuk promosi jabatan pada PT Atosim Lampung Pelayaran ?.”

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah di atas yaitu :

1. Sistem hanya dibatasi pada penilaian kinerja karyawan.
2. Metode pengembangan sistem yang digunakan yaitu prototype, perancangan sistem menggunakan UML.
3. Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pengalaman kerja, ijazah terakhir, kehadiran, dan Masa Kerja, serta Prilaku / Kepribadian.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah Merancang sebuah sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan pada PT Atosim Lampung Pelayaran.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian skripsi ini adalah :

1. Dapat mengelola dan menilai kinerja karyawan dalam promosi jabatan dengan menggunakan metode SAW.
2. Mempermudah pengolahan dan penyimpanan data penilaian kinerja karyawan sehingga menghasilkan laporan sesuai dengan yang dibutuhkan.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi pendahuluan yang menjelaskan latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan landasan teori tentang uraian dasar yang mendukung pembahasan yaitu definisi tentang sistem pendukung keputusan, Aplikasi Dashboard, *MySQL*, *Prototype*, dan *UML*. Materi yang diambil dapat merupakan pengertian dasar teori dari masalah yang sedang dikaji dan disusun sendiri oleh penulis sebagai tuntutan untuk memecahkan masalah.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang rancangan sistem penilaian kinerja karyawan, metodologi penelitian, analisis, *UML*, *use case diagram*, *Activity diagram* serta jadwal penelitian.

BAB IV PERANCANGAN SISTEM

Bab ini berisikan tentang pembahasan mengenai perancangan sistem yang akan dibangun.

BAB V IMPLEMENTASI DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang pembahasan tentang implementasi dari sebuah sistem yang telah dirancang

BAB VI SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran dari laporan yang telah penulis buat. Simpulan dan saran dibuat secara terpisah.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN