

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sejalan dengan adanya persaingan yang semakin pesat pada era globalisasi sekarang ini, maka perkembangan teknologi menjadi prioritas utama bagi setiap perusahaan salah satunya pada bagian sumber daya manusia (SDM) (Mallu, 2015). Setiap manajemen SDM membutuhkan informasi yang bernilai agar keputusan yang diambil tidak salah yang nantinya akan mempengaruhi proses bisnis yang dijalankan. Perkembangan teknologi komputer dan sistem informasi yang juga semakin cepat dapat membantu manajemen dalam mengambil keputusan salah satunya pada proses penilaian kinerja (Nurma'ruf and Herdi, 2019).

Penilaian kerja karyawan adalah suatu kegiatan yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk ketidakhadiran. Dalam melakukan proses penilaian kinerja karyawan, masing-masing perusahaan pasti memiliki kriteria saat melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. Kriteria inilah yang menyulitkan pihak manajemen untuk memberi bobot setiap kriteria, oleh karna itu dibutuhkan sebuah sistem pendukung keputusan berbasis komputer untuk meningkatkan suatu perusahaan salah satunya pada penilaian penentuan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap pada PT Atosim (Wahyudi, Suheri and Nurhadian, 2015).

PT Atosim yang beralamatkan di Jl. Yos Sudarso No. 88 J, Garuntang Bandar Lampung. Bidang kerja PT Atosim adalah perusahaan yang bergerak pada bidang jasa pengangkutan kapal penumpang dan barang. Terdapat \pm 30 karyawan kantor dan 60 karyawan kapal. Dalam proses

kenaikan jabatan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap masih dilakukan secara manual dan tidak didasarkan dengan penilaian melainkan rekomendasi atasan tidak dilihat dari pengalaman atau lama kerja, sehingga belum optimal dalam pelaksanaannya karena dalam keputusan pemilihan kenaikan jabatan yang masih bersifat atasan, sehingga semakin besar resiko karyawan yang tidak mampu dalam melakukan pekerjaan sesuai jabatan yang diberikan. Proses manual juga dapat mengakibatkan keraguan dalam pengambilan keputusan yang memungkinkan adanya kesalahan yang terjadi dan kurang tepat. Berdasarkan masalah diatas maka PT Atosim perlu membangun sebuah sistem pendukung keputusan untuk mempermudah proses kenaikan karyawan.

Sistem Pendukung Keputusan (SPK) merupakan suatu kumpulan prosedur-prosedur pemrosesan data untuk membantu pengambilan keputusan dalam menangani permasalahan yang sifatnya semi terstruktur (Saepudin, Abdillah and Yuniarti, 2017). SPK ditujukan untuk membantu pembuat keputusan dalam menyelesaikan masalah dan bukan mengganti posisi manusia sebagai pembuat keputusan seperti halnya dalam pemilihan kenaikan jabatan karyawan (Fitriana, Ripanti and Tursina, 2018). Berdasarkan penelitian Sambani and Nugraha (2018) menyatakan bahwa sistem penunjang keputusan tepat untuk digunakan dalam membantu pengambilan keputusan untuk menentukan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap. Hasil dalam penelitian ini dapat membantu pengambil keputusan dalam menentukan karyawan yang terpilih dengan objektif. Menurut Suryadi (2018) Ada beberapa metode yang dapat diterapkan dalam SPK, diantaranya SAW, TOPSIS, AHP, MOORA, ARAS, SMART, VIKOR, *profile matching*, *weighted product*, *entropy*, dan PSI.

Dalam usulan penelitian ini akan menerapkan metode SAW, hal ini dikarenakan metode ini lebih banyak digunakan karena proses perhitungannya lebih mudah dipahami, cepat dan simple dibandingkan metode lainya (Suryadi, 2018). Metode ini juga sering dikenal dengan istilah metode

penjumlahan terbobot (Hermawan, 2017). Konsep dasar metode SAW adalah mencari penjumlahan terbobot dari rating kinerja pada setiap alternative pada semua atribut (Wahyudi, Suheri and Nurhadian, 2015). Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan Nurma'ruf and Herdi (2019) meneliti tentang Sistem Pendukung Keputusan Pengangkatan Karyawan Tetap Menggunakan Metode SAW (*Simple Additive Weighting*) Pada Industri Battery (AKI), Selama ini penentuan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap dilakukan secara bertahap seperti penyeleksian berkas, tes lisan atau tes tertulis, wawancara dan lain sebagainya. Hasil dari penelitian ini adalah sistem harus bisa melakukan pengelolaan dan penentuan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap berdasarkan perhitungan.

Berdasarkan masalah di atas maka dalam penelitian ini akan di kembangkan sistem penunjang keputusan untuk penentuan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap. Sistem pengambilan keputusan dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena keputusan yang diambil oleh manager merupakan hasil pemikiran akhir yang harus dilaksanakan oleh karyawannya. Sistem pengambilan keputusan adalah suatu sistem interaktif berbasis komputer yang dapat membantu para pengambil keputusan dalam menggunakan data dan model untuk memecahkan persoalan yang bersifat tidak terstruktur (Sambani and Nugraha, 2018). Sistem penentuan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap akan menggunakan metode *Simple Additive Weighting* (SAW). Dengan demikian SAW digunakan manakala keputusan yang diambil melibatkan banyak faktor, dimana pengambil keputusan mengalami kesulitan dalam membuat bobot setiap faktor tersebut. Keunggulan metode SAW dengan metode lainnya yaitu dapat memecahkan suatu situasi yang kompleks, tidak terstruktur ke dalam beberapa komponen dalam susunan yang hirarki, dengan memberi nilai subjektif tentang pentingnya setiap variabel secara relatif, dan menetapkan variabel mana yang memiliki prioritas paling tinggi guna mempengaruhi hasil pada situasi tersebut

(Wahyudi, Suheri and Nurhadian, 2015). Oleh karena itu dengan dibangunnya sistem pendukung keputusan penentuan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap yang akan di kembangkan yaitu dapat menampilkan data penilaian karyawan seperti ranking dari penilaian karyawan yang menjadi karyawan yang layak untuk kenaikan jabatan karyawan tetap.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “bagaimana penerapan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) untuk pendukung keputusan untuk penentuan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap pada PT Atosim?”

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah di atas yaitu

1. Sistem yang dibangun hanya sebagai pendukung dan rekomendasi dalam penentuan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap
2. Kriteria yang digunakan adalah lama kerja, presensi, pengalaman, dan pendidikan terakhir.
3. Sistem yang dibangun dapat mengelola data karyawan, data kriteria, data sub kriteria, data penilaian, dan dapat melihat hasil penilaian.
4. Sistem yang dibangun dapat mencetak laporan penilaian karyawan

1.4. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian yang sifatnya ilmiah sudah tentu mempunyai tujuan. Tujuan dalam penelitian ini antara lain adalah “menerapkan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) untuk pendukung keputusan penentuan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap pada PT Atosim”.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Dapat memberikan rekomendasi kenaikan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap secara cepat.
2. Menghasilkan penilaian secara otomatis dan akurat

1.6. Keaslian Penelitian

Untuk menentukan keaslian penelitian dan berdasarkan pengetahuan peneliti dengan judul “Sistem Pendukung Keputusan Karyawan Kontrak Menjadi Karyawan Tetap Menggunakan Metode SAW Pada PT Atosim”, peneliti yakin bahwa tidak ada penelitian yang memiliki judul yang sama, tetapi mungkin penelitian serupa dengan penelitian yang ditulis oleh peneliti, seperti:

1. Sambani and Nugraha (2015) meneliti tentang Sistem Pendukung Keputusan Untuk Menentukan Status Karyawan Kontrak Menjadi Karyawan Tetap Menggunakan Metode SMART dalam penelitian ini sama-sama melakukan penentuan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap tetapi dengan metode yang berbeda yaitu metode SMART.
2. Nurma'ruf and Herdi (2019) meneliti tentang Sistem Pendukung Keputusan Pengangkatan Karyawan Tetap Menggunakan Metode Saw (*Simple Additive Weighting*) Pada Industri Battery (AKI), dalam penelitian ini sama-sama melakukan pengangkatan karyawan dengan menggunakan metode yang sama yaitu SAW tetapi penilaian menggunakan kriteria yang berbeda yaitu kedisiplinan, kinerja, kerjasama, pengalaman bekerja, dan absensi.
3. Wahyudi, Suheri and Nurhadian (2015) meneliti tentang Implementasi Sistem Keputusan Pengangkatan Karyawan Tetap PT. Imanuel Surya Utama Menggunakan Metode SAW, dalam penelitian ini sama-sama melakukan pengangkatan karyawan dengan menggunakan

metode yang sama yaitu SAW tetapi penilaian menggunakan kriteria yang berbeda yaitu kinerja, kedisiplinan, loyalitas, pengalaman bekerja dan terakhir dilakukan tes ujian komputer. dalam penelitian ini juga menggunakan perancangan sistem terstruktur dengan menggunakan diagram konteks.