

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sejalan dengan adanya persaingan yang semakin pesat di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi dalam era globalisasi sekarang ini, maka perkembangan dari sumber daya manusia menjadi prioritas utama bagi 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 usaha yang dijalankan. Sumber Daya Manusia (SDM) dari suatu perusahaan sangat mempengaruhi banyak aspek penentu keberhasilan kerja dari perusahaan tersebut. Salah satu proses yang sangat penting dalam *Human Resources Departement* (HRD) sebuah perusahaan atau badan usaha yaitu proses promosi kenaikan jabatan (Asnawati dan Kanedi, 2012).

Persaingan para karyawan yang semakin ketat membuat sebuah keputusan kenaikan pangkat semakin sulit untuk diputuskan, terutama jika ada beberapa karyawan yang memiliki kemampuan yang tidak jauh berbeda. tingkat kinerja para karyawan pada perusahaan tersebut. Untuk itu diperlukan pengambilan keputusan yang tepat dan cermat untuk menentukan kenaikan jabatan para karyawan. Pada umumnya promosi jabatan diberikan atas rekomendasi atasan atau unit kerja masing-masing berdasarkan lama bekerja, penilaian kinerja dan penilaian perilaku seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya. Untuk itu maka diperlukan pengolahan data penilaian karyawan yang dapat membantu mempermudah seorang atasan dan bagian *Human Resources Departement* (HRD) untuk mengambil sebuah keputusan yang berkaitan dengan promosi kenaikan jabatan seorang karyawan (Handoko, 2010).

Penilaian tenaga kerja adalah penilaian tertulis yang menguraikan fungsi, tugas-tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja, dan aspek-aspek pekerjaan tertentu lainnya terhadap pekerjaan tenaga kerja. Dengan adanya penilaian tenaga kerja, karyawan dapat dinilai melalui keahlian yang dimilikinya tersebut dan dapat memberi keahlian maksimal terhadap pencapaian tujuan, berdasarkan pada latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan,

jenis kelamin, dan lain sebagainya sehingga memberikan jaminan terhadap kestabilan, kelancaran, dan efektivitas kerja, sistem penilaian kinerja karyawan ini dapat diterapkan instansi atau perusahaan (Handoko, 2010).

Penentuan prestasi kinerja karyawan telah digunakan pada penelitian sebelumnya oleh (Endarti, Rina 2012), yang meneliti tentang penerapan metode *simple additive weighting* (SAW) dalam mengevaluasi kinerja karyawan untuk memilih karyawan teladan di PT. Sritex, Tbk (Dept. Spinning V) Sukoharjo, hasil dari penelitian tersebut adalah aplikasi menggunakan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) yang telah dibuat dapat membantu menyelesaikan proses pemilihan karyawan teladan. Selanjutnya penelitian sebelumnya oleh Frieyadie (2016), tentang penerapan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) dalam sistem pendukung keputusan promosi kenaikan jabatan. Hasil perhitungan dalam penelitian ini dengan menerapkan sistem pengambilan keputusan menggunakan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) yang hasilnya disajikan berupa grafik sangat membantu seorang administrasi untuk mempromosikan jabatan seorang karyawan. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu dalam *Simple Additive Weighting* (SAW) digunakan untuk penilaian prestasi kinerja karyawan, dengan penelitian ini kriteria yang digunakan yaitu penilaian umum, tingkat kehadiran, tingkat pendidikan, pengembangan diri. Metode *Simple Additive Weighting* (SAW), sering juga dikenal dengan istilah metode penjumlahan terbobot. Konsep dasar *Simple Additive Weighting* (SAW) adalah mencari penjumlahan terbobot dari rating kinerja pada setiap alternatif pada semua atribut (Munthe, 2013).

CV Expedisi Sendiri Transport adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pengiriman barang dalam kota dan luar kota, CV Expedisi Sendiri Transport didirikan pada tahun 2007 dan bertahan sampai dengan 2018 (sekarang), banyaknya karyawan menjadi pertimbangan pimpinan pada saat pengambilan keputusan untuk kenaikan jabatan di CV Expedisi Sendiri Transport, karena tidak adanya data kriteria penilaian dan sistem untuk mendukung pengambilan keputusan, sering kali pengambilan keputusan untuk kenaikan jabatan didasarkan oleh saran dari para pekerja lainnya. Pengambilan keputusan untuk kenaikan jabatan memiliki beberapa kriteria penilaian, adapun kriteria yang dibutuhkan untuk melakukan penilaian prestasi kinerja karyawan adalah penilaian umum,

tingkat kehadiran, tingkat pendidikan (Anto, Ades Galih 2015). Kemudian penulis menambahkan masa kerja, penilaian target kinerja dan perilaku sebagai acuan untuk penilaian kinerja karyawan mengacu pada penelitian (Frieyadi 2016). Metode yang digunakan dalam sistem pendukung keputusan ini adalah *Simple Additive Weighting* (SAW) karena kelebihan dari metode *Simple Additive Weighting* (SAW) dibandingkan dengan model pendukung keputusan yang lain terletak pada kemampuannya untuk melakukan penilaian secara lebih tepat karena didasarkan pada nilai kriteria dan bobot preferensi yang sudah ditentukan, akan dibuat menggunakan aplikasi *Borland Delphi* dan *MySQL* sebagai *database*. Dengan adanya sistem tersebut diharapkan dapat membantu dan memudahkan CV Expedisi Sendiri Transport dalam menentukan penilaian prestasi kinerja karyawan secara optimal dan untuk kenaikan jabatan karyawan pada CV Expedisi Sendiri Transport.

1.2 Rumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana menerapkan metode SAW dalam penilaian prestasi kinerja karyawan di CV Expedisi Sendiri Transport?
2. Bagaimana merancang sistem pendukung keputusan penilaian prestasi kinerja karyawan pada CV Expedisi Sendiri Transport?

1.3 Tujuan

Tujuan penelitian ini antara lain adalah:

1. Menerapkan metode *Simple Additive Weight* (SAW) dalam menentukan penilaian prestasi kinerja karyawan pada CV Expedisi Sendiri Transport.
2. Merancang aplikasi penilaian kinerja karyawan pada CV Expedisi Sendiri Transport untuk menentukan prestasi kinerja karyawan.

1.4 Batasan Masalah

Luasnya ruang lingkup sistem yang ada di CV Expedisi Sendiri Transport, maka diperlukan batasan masalah. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Menentukan kelayakan kinerja karyawan berdasarkan kriteria dan nilai bobot.
2. Penilaian dilakukan untuk menaikkan jabatan karyawan.
3. Sistem informasi hanya mendukung keputusan bukan membuat keputusan dan hanya digunakan untuk penilaian kinerja karyawan
4. Metode yang digunakan adalah *Simple Aditive Weight* (SAW)

1.5 Manfaat

1. Bagi Penulis penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan yang lebih luas bagi penulis dalam menilai dan menganalisis sistem penilaian prestasi karyawan.
2. Bagi Akademik diharapkan dapat mengetahui prinsip dasar penilaian prestasi karyawan yang meliputi alur kegiatan, mulai dari perencanaan, proses, pengadaan dan pengawasan atau pengendalian proses perencanaan serta ketepatan waktu penerimaan.
3. Bagi Perusahaan diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat :
 - a. Sebagai masukan perusahaan terkait dengan penilaian kinerja karyawan.
 - b. Menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam hal pengambilan keputusan yang berhubungan dengan proses pengolahan data penilaian kinerja karyawan untuk kenaikan jabatan.