

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

Setiap perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Sumber daya terdiri dari berbagai sumber seperti sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia atau biasa disingkat SDM. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggunakan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Artinya sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus ada dalam sebuah perusahaan. Perusahaan tidak dapat memaksimalkan produktivitasnya dan keuntungan tanpa adanya karyawan-karyawan yang kompeten pada bidangnya masing-masing. Pemanfaatan sumber daya yang lain dapat optimal jika sumber daya manusianya bekerja secara optimal.

Pengelolaan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan cara memberikan penilaian terhadap kinerja karyawan. Penilaian kinerja merupakan suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempergaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, hasil pekerjaan dan tingkat kehadirannya. Intinya adalah untuk mengetahui tingkat produktif seorang karyawan dan menilai apakah karyawan tersebut dapat melakukan kinerja yang sama atau lebih efektif lagi pada masa yang akan datang sehingga karyawan dan perusahaan memperoleh manfaat. Manfaat bagi karyawan yang dinilai antara lain adalah meningkatkan motivasi, meningkatkan kepuasan hidup, adanya umpan balik dari kinerja lalu yang kurang akurat dan konstruktif, mengerti kelebihan dan kekurangan, meningkatkan pengertian tentang nilai pribadi dan masih banyak yang lain. Selain itu manfaat bagi perusahaan antara lain meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan, meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan perusahaan, meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan oleh tiap karyawan dan masih banyak yang lain.

Penelitian serupa telah dilakukan oleh Hidayat & Pinandita (2013), penelitian yang dilakukan ditujukan untuk membangun sebuah sistem pendukung keputusan yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan pada bimbingan belajar Sciencemaster. Sistem yang dibangun menggunakan metode *Profile Matching* dengan menggunakan bahasa pemrograman C# dan Microsoft SQL Server sebagai basis datanya. Ananta & Winiarti (2013) juga membangun sistem serupa yang digunakan sebagai sistem penilaian kinerja pegawai dengan menggunakan metode GAP Kompetensi yang diterapkan pada perusahaan Perkasa Jaya Compuretail. Sistem ini dibangun karena selama ini terdapat kekurangan dalam memberikan penilaian terhadap karyawan dengan memanfaatkan Microsoft Office Word dan Microsoft Office Excel yang telah diterapkan sebelumnya oleh perusahaan Perkasa Jaya Compuretail.

Sistem yang akan dibangun akan mengolah data dari berbagai aspek yang mencakup dengan lingkungan karyawan. Aspek tersebut antara lain, *quality*, *cost*, *delivery*, syarat kerja, sikap, mangkir, sakit, izin, pulang awal, dan terlambat. Dari berbagai aspek inilah akan dihasilkan suatu konklusi yang dapat menghasilkan suatu nilai. Semakin tinggi nilai yang dihasilkan, berarti kinerja karyawan tersebut semakin baik. Diharapkan dengan adanya sistem ini, dapat membantu PT. XYZ untuk menilai kinerja karyawan pada PT. XYZ sehingga tercipta hubungan timbal balik yang baik antara perusahaan dan karyawan. Selain itu perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawannya dengan mempertimbangkan hasil dari penilaian kinerja karyawan untuk memberikan kenaikan gaji, tunjangan, promosi naik jabatan atau yang lainnya.

I.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana membangun sistem pendukung keputusan yang akan digunakan untuk memberikan penilaian kinerja karyawan berbasis desktop?

2. Bagaimana membangun sistem pendukung keputusan untuk penilaian kinerja karyawan menggunakan metode *Preference Ranking Organization Method for Enrichment Evaluation*?

I.3. Batasan Masalah

Adapun batasan-batasan masalah untuk pembangunan sistem ini antara lain:

1. Pembangunan sistem penilaian kinerja karyawan harian PT. XYZ digunakan hanya untuk lingkungan PT. XYZ dan berbasis dekstop.
2. Penilaian yang dilakukan hanya ditujukan kepada karyawan harian.
3. Sistem penilaian kinerja karyawan ini digunakan untuk memberikan penilaian karyawan harian dengan memperhatikan berbagai 3 kategori dan berbagai aspek. Untuk kategori hasil kerja, aspek yang ada meliputi: *quality, cost, delivery*. Untuk kategori ketaatan, aspek yang ada meliputi: syarat kerja dan sikap. Sedangkan untuk kategori moral, aspek yang ada meliputi: mangkir, sakit, izin, pulang awal, terlambat.

I.4. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dari pembangunan sistem penilaian kinerja karyawan ini adalah:

1. Membangun sistem pendukung keputusan untuk membantu memberikan penilaian kinerja karyawan PT. XYZ.
2. Membangun sistem pendukung keputusan menggunakan metode *Preference Ranking Organization Method for Enrichment Evaluation* untuk memberikan evaluasi dalam penentuan ranking mengenai prestasi kinerja karyawan harian.

I.5. Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan dalam pengembangan sistem pendukung keputusan ini adalah sebagai berikut:

1. Metode Studi Literatur

Metode ini digunakan untuk mencari literatur atau sumber pustaka yang berkaitan dengan perangkat lunak yang akan dibangun, dalam hal ini adalah sistem penilaian kinerja karyawan berbasis desktop serta membantu

mempertegas teori-teori yang ada serta memperoleh data yang sesungguhnya. Studi literatur yang digunakan berasal dari jurnal-jurnal nasional maupun internasional, serta buku-buku yang berhubungan dengan sistem pendukung keputusan.

2. Metode Survey

Penulis melakukan kunjungan langsung ke tempat terjadinya masalah, dalam hal ini tempat terjadinya masalah adalah PT. XYZ.

3. Metode Observasi

Penulis melakukan penelitian dengan cara melakukan kunjungan langsung ke PT. XYZ kemudian melakukan pengamatan tentang permasalahan yang terjadi pada PT. XYZ, sehingga penulis dapat memahami permasalahan yang terjadi secara langsung dan dapat menemukan solusinya.

4. Metode Wawancara

Penulis melakukan wawancara langsung dengan pihak perusahaan untuk memperoleh data serta informasi mengenai permasalahan yang ada sehingga dapat ditentukan fitur-fitur yang akan diberikan dalam pembangunan sistem penilaian kinerja karyawan.

5. Metode Pembangunan Perangkat Lunak, yaitu melakukan implementasi dan desain sistem yang akan dibuat, dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Analisis, berisi informasi tentang sistem yang akan dibangun yang diwujudkan dalam bentuk laporan Spesifikasi Kebutuhan Perangkat Lunak (SKPL).
- b. Perancangan Sistem, berisi tentang gambaran bentuk dari sistem yang akan dibangun dan diwujudkan dalam bentuk laporan Deskripsi Perancangan Perangkat Lunak (DPPL).
- c. Pengkodean, yaitu proses penulisan program yang akan mewujudkan sistem yang akan dibangun dengan menggunakan bahasa pemrograman, dengan mengikuti kaidah pemrograman yang berlaku. Pembangunan sistem penilaian kinerja karyawan harian ini menggunakan bahasa pemrograman C# dengan berbasis desktop.

- d. Pengujian Perangkat Lunak, yaitu proses pengujian terhadap sistem yang dibuat, apakah dapat berjalan dengan baik atau tidak.
6. Pembuatan laporan
Pembuatan laporan dilakukan dengan tujuan untuk membuat sebuah dokumentasi dari sistem yang telah dibuat.

I.6. Sistematika Penulisan

Penulisan laporan tugas akhir ini disusun dalam enam bagian sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Pada bab ini berisi uraian singkat dari beberapa penelitian terdahulu yang memiliki kemiripan permasalahan dengan topik tugas akhir. Tinjauan pustaka digunakan sebagai acuan dalam penulisan tugas akhir ini.

Bab III Landasan Teori

Pada bab ini berisi uraian dasar teori yang dijadikan acuan oleh penulis dalam membangun aplikasi sistem pakar ini.

Bab IV Analisis dan Perancangan Perangkat Lunak

Pada bab ini berisi penjelasan mengenai tahap-tahap analisis dan perancangan perangkat lunak yang akan dibangun.

Bab V Implementasi dan Pengujian Perangkat Lunak

Pada bab ini berisi gambaran mengenai hasil implementasi dan penggunaan perangkat lunak serta menampilkan hasil pengujian yang telah dilakukan terhadap perangkat lunak.

Bab VI Kesimpulan dan Saran

Pada bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari aplikasi sistem pendukung keputusan untuk penilaian kinerja karyawan harian, serta saran untuk pengembangan yang lebih lanjut.

Daftar Pustaka

Pada bagian ini berisi daftar-daftar pustaka yang digunakan oleh penulis untuk kepentingan penyusunan laporan tugas akhir ini.

