

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu elemen dalam perusahaan yang sangat penting adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Pengelolaan SDM dari suatu perusahaan sangat mempengaruhi banyak aspek penentu keberhasilan kerja dari perusahaan tersebut. Jika SDM dapat diorganisir dengan baik, maka diharapkan perusahaan dapat menjalankan semua proses usahanya dengan baik (Andreas, dkk, (2000), Wahyudin (2000) dan Veronika, dkk (2005)). SDM menurut Cascio yang dikutip dari situs : <http://id.shvoong.com/>, adalah suatu usaha untuk mengantisipasi perubahan lingkungan bisnis dan permintaan dari suatu organisasi di masa yang akan datang, dan untuk mempersiapkan para karyawan agar dapat memenuhi kepuasan bisnis dari permintaan tersebut.

Untuk mengelola sumber daya diperlukan penyusunan organisasi kepegawaian, memotivasi pegawai, memimpin pegawai, komunikasi dengan pegawai, mengatur kelompok kerja dan mengevaluasi kinerja yang disebut dengan fungsi manajemen. Manajemen sumber daya manusia strategis merupakan suatu kunci bagi perusahaan untuk memperoleh persaingan yang berkelanjutan dengan mengintegrasikan manajemen sumber daya manusia dan strategi bisnis. Peningkatan kompetensi dalam perusahaan khususnya SDM adalah elemen utama untuk mencapai kesuksesan perusahaan dan keterlibatan SDM dalam

pengembangan dan pelaksanaan strategi bisnis akan menciptakan efektifitas organisasi dalam industri (Veronika, dkk 2005).

Universitas Flores adalah salah satu perguruan tinggi swasta yang sedang berkembang dan terus melakukan pembenahan baik dari segi kualitas maupun kuantitas, salah satunya adalah evaluasi kinerja pejabat struktural untuk mengetahui prestasi kerja dan mengevaluasi kinerja pejabat struktural sebagai bahan masukan pimpinan untuk program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap pejabat tersebut. Selama ini di Universitas Flores belum ada suatu sistem untuk melakukan evaluasi kinerja terhadap pejabat struktural, sehingga proses evaluasi kinerja pejabat struktural belum bisa dilaksanakan secara maksimal, sehingga tidak jarang, sering menimbulkan kekeliruan dalam pengambilan keputusan terhadap penempatan jabatan struktural untuk fungsi tertentu, oleh karena itu perlu dibangun suatu sistem pendukung keputusan untuk mengevaluasi kinerja pejabat struktural. Upaya peningkatan kinerja pejabat struktural di lingkungan Universitas Flores, tidaklah mudah mengingat banyaknya aspek yang perlu dibenahi baik secara individual maupun organisasi. Secara teoritis banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pejabat struktural antara lain, kesejahteraan, motivasi, imbalan, pendidikan dan pelatihan, penugasan, kepemimpinan, disiplin kerja dan lain-lain.

Teknologi informasi dituntut untuk dapat memberikan kemudahan bagi manusia dalam beraktivitas seperti dalam mengambil keputusan, memecahkan masalah komputasi yang kompleks, akses informasi, mengirim data, dan lain-lain. Dengan teknologi informasi berbagai analisis juga dikembangkan dalam

mendukung sistem informasi untuk meningkatkan efektifitas manajerial guna meningkatkan kinerja bisnis maupun organisasi. Salah satunya adalah untuk membantu pihak manajemen untuk mengambil keputusan-keputusan strategis. Kemampuan dalam mengambil keputusan yang cepat dan cermat akan menjadi kunci keberhasilan dalam persaingan yang akan datang.

SPK (Sistem Pendukung Keputusan) merupakan suatu pendekatan untuk mendukung pengambilan keputusan dimana dapat menyelesaikan problem yang kompleks, selain itu sistem dapat berinteraksi dengan pemakainya dan prosesnya lebih cepat dengan hasil yang lebih baik (terutama dibandingkan dengan pengambilan keputusan secara intuisi) serta menghasilkan acuan data untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh manajer yang kurang berpengalaman dan untuk masalah yang berulang SPK (Sistem Pendukung Keputusan) dapat memberi keputusan yang lebih efektif (Turban, 2005). SPK (Sistem Pendukung Keputusan) menggunakan data, memberikan antarmuka pengguna yang mudah, dan dapat menggabungkan pemikiran pengambil keputusan. Dalam proses pengambilan keputusan, para pengambil keputusan perlu menggabungkan jenis data yang berbeda (misalnya, data internal dan data eksternal) dan pengetahuan (baik pengetahuan implisit dan pengetahuan eksplisit) yang tersedia dalam berbagai bentuk dalam organisasi (Bolloju et al, 2002).

Dalam banyak bidang kehidupan sehari-hari, seperti teknik, pendidikan, manufaktur, penilaian manusia sering menggunakan bahasa alami untuk mengekspresikan pikiran sehingga datang dengan persepsi subjektif, sehingga penilaian manusia terhadap suatu kejadian mungkin berbeda. Fien Zulfikarijah

(2004) dalam bukunya *Operation Research*, mengatakan bahwa dalam model *linear programming* terdapat asumsi-asumsi yang harus dipenuhi agar permasalahan *linear programming* menjadi absah, yaitu kesebandingan (*proportionality*), penambahan (*additivity*), pembagian (*divisibility*), dan kepastian (*deterministic/ certainty*).

Dalam penelitiannya Merlyana dkk (2008), menggunakan metode persamaan *linear programming* (LP) untuk menentukan perencanaan produksi dimana terjadi permasalahan dalam Fluktuasi permintaan yang tidak menentu. Fluktuasi permintaan yang tidak menentu terkadang menimbulkan kesulitan untuk mengetahui jumlah produksi yang optimal untuk memenuhi kebutuhan pasar. Fluktuasi permintaan dapat menyebabkan kekurangan dan kelebihan produksi pada perusahaan. Peningkatan permintaan menimbulkan kekurangan produksi sehingga seringkali permintaan kurang dapat terpenuhi. Hal ini menyebabkan keuntungan yang diperoleh perusahaan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Selain itu penurunan permintaan menimbulkan dan penumpukan barang jadi yang berlebihan sehingga pengeluaran perusahaan untuk biaya simpan meningkat. Oleh karena itu perusahaan perlu melakukan perbaikan dalam perencanaan produksi dengan memberikan keputusan optimum berdasarkan sumber daya yang dimiliki perusahaan untuk memenuhi permintaan akan produk yang dihasilkan. Perencanaan produksi itu dimaksudkan agar kegiatan produksi yang dilakukan dapat memenuhi permintaan pasar dengan optimal.

Perencanaan tenaga kerja merupakan kegiatan penentuan jumlah dan jenis tenaga kerja yang diperlukan oleh suatu organisasi untuk masa yang akan datang.

Oleh karena itu perencanaan tenaga kerja adalah serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan peramalan kebutuhan tenaga kerja di masa datang pada suatu organisasi, meliputi penyediaan tenaga kerja baru dan pendayagunaan yang sudah tersedia. Atau dengan kata lain menentukan gerakan tenaga kerja yang ada dari posisi saat ini menuju posisi yang diinginkan di masa datang. Dalam penelitiannya, Sartin (2008) menggunakan metode *linear programming* (LP) untuk melakukan penghitungan dan analisis tentang perencanaan tenaga kerja pada perusahaan redrying tembakau yang akan melakukan perubahan internal yaitu melakukan pemasangan mesin baru dengan memperhatikan beberapa kebijakan dan tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

. *Linear programming* adalah metode atau teknik matematis yang digunakan untuk membantu manajer dalam pengambilan keputusan. Ciri khusus penggunaan metode matematis ini adalah berusaha mendapatkan maksimisasi atau minimisasi. Maksimisasi dapat berupa memaksimalkan keuntungan. Minimisasi dapat berupa meminimumkan biaya. *Linear programming* merupakan peralatan standar yang telah menghemat ribuan atau jutaan dolar bagi banyak perusahaan, bahkan bagi perusahaan yang sedang besarnya, di berbagai negara industri, dan pemakaiannya di sektor-sektor lain masyarakat meluas dengan cepat. *Linear programming* memakai suatu model matematis untuk menggambarkan masalah yang dihadapi. Kata sifat *linear* berarti bahwa semua fungsi matematis dalam model ini harus merupakan fungsifungsi *linear*.

Kata *programming* disini merupakan sinonim untuk kata perencanaan. Maka, membuat *linear programming* adalah membuat rencana kegiatankegiatan

untuk memperoleh hasil yang optimal, ialah suatu hasil yang mencapai tujuan yang ditentukan dengan cara yang paling baik (sesuai model matematis) di antara semua alternatif yang mungkin. Meskipun mengalokasi sumber-sumber daya kepada kegiatan-kegiatan merupakan jenis aplikasi yang paling umum, *linear programming* mempunyai banyak aplikasi penting lainnya. Sebenarnya, setiap masalah yang model matematisnya sesuai dengan format umum bagi *linear programming* merupakan masalah *linear programming* (Sartin, 2008).

Berdasarkan latar belakang diatas tentang kurang sesuainya penempatan fungsi jabatan struktural yang mengakibatkan timbulnya kesenjangan terhadap proses penempatan posisi jabatan tertentu, akibat tidak adanya suatu sistem pendukung keputusan yang tepat. Oleh karena itu, dalam penelitian ini penulis mengambil judul **“Analisis dan usulan solusi sistem Pendukung Keputusan Evaluasi Kinerja Pejabat Struktural Dengan Metode *Linear Programming*”**

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana mengembangkan model evaluasi kinerja pejabat struktural dengan menggunakan metode *linear programming*?
2. Bagaimana membangun Sistem Pendukung Keputusan untuk mengevaluasi kinerja pejabat struktural.

1.3.Batasan Masalah

Agar penelitian yang dilakukan lebih terfokus, maka adanya batasan - batasan masalah antara lain :

1. Evaluasi kinerja jabatan hanya bagi dosen dan karyawan yang menduduki jabatan struktural yang terdiri dari 5 kriteria penilaian berdasarkan standar penilaian Peraturan pemerintah Republik Indonesia nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil , yaitu kuantitas, kualitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama, kepemimpinan. Namun hanya lima kriteria yang diambil untuk dijadikan dasar penilaian yaitu : disiplin, Kemampuan manajerial, pengetahuan dan skill, tanggung jawab, komunikasi dan kerjasama.
2. Studi kasus dilakukan di Universitas Ende-Flores-NTT. Dilihat dari struktur organisasinya universitas Flores memiliki pejabat struktural sebanyak 34 orang,

1.4.Keaslian Penelitian

Berdasarkan studi literatur dari beberapa jurnal ilmiah, buku, artikel dan penelitian yang pernah dilakukan, belum ditemukan buku, artikel atau penelitian yang secara khusus membahas penerapan metode *Linear Programming* untuk dijadikan pendukung keputusan dalam menilai kinerja pejabat struktural khususnya di Universitas Flores – Ende.

1.5 Tujuan Penelitian

1. Mengevaluasi kinerja pejabat struktural dengan menggunakan metode *Linear Programming*.
2. Membangun Sistem Pendukung Keputusan untuk mengevaluasi kinerja pejabat struktural pada lembaga perguruan tinggi Universitas Flores – Ende – NTT menggunakan *Linear Programming*.

1.6. Manfaat Penelitian

1. Bagi Universitas Flores

- a. Sebagai suatu sistem untuk membantu pengambilan keputusan .
- b. Untuk mengetahui prestasi kerja dan mengevaluasi kinerja pejabat struktural sebagai bahan masukan pimpinan untuk program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap pejabat tersebut dan juga sebagai bahan pertimbangan untuk menduduki kembali jabatan tersebut.

2. Bagi Pejabat struktural di lingkungan Universitas Flores

Hasil penelitian bermanfaat bagi pejabat struktural sebagai bahan evaluasi diri para pejabat dalam meningkatkan, kualitas pribadi.

3. Bagi pihak peneliti

Penelitian tentang “Analisis dan usulan solusi sistem Pendukung Keputusan Evaluasi Kinerja Pejabat Struktural Dengan Metode *Linear Programming*” (Studi kasus pada Universitas Flores – Ende – NTT) sebagai tugas akhir/tesis untuk memenuhi syarat kelulusan pada Program

Pascasarjana Magister Teknik Informatika Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

4. Bagi Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya, terutama bagi mahasiswa Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang berminat melakukan penelitian yang relevan dengan penelitian ini.

1.7. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab I ini akan berisi latar belakang, perumusan masalah, batasan masalah, keaslian penelitian, manfaat penelitian, tujuan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Pada bab II ini memuat tinjauan pustaka dan landasan teori yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab III Memuat tentang metodologi penelitian yang digunakan penulis dalam menyelesaikan penelitian. Berisi antara lain, materi penelitian, alat, langkah-langkah penelitian, analisis hasil dan kesulitan-kesulitan yang ada.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab IV Memuat hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasannya sesuai dengan implementasi yang ada.

BAB V PENUTUP

Bab V adalah bab penutup yang memuat kesimpulan penelitian dan saran untuk pengembangan penelitian selanjutnya.

