

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengukuran kinerja karyawan pada suatu perusahaan sangat penting guna evaluasi dan perencanaan masa depan. Penilaian prestasi kerja penting bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya. Penilai cenderung beranggapan bahwa dia harus bersikap baik terhadap karyawannya, jadi nilai yang diberikan baik terhadap semua aspek penilaian bias. Penilai seringkali dipengaruhi oleh faktor: umur, ras, dan jenis kelamin sehingga sangat mempengaruhi peringkat karyawan.

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan (Amiri,MP 2010). Sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Evaluasi kinerja merupakan penerapan riset evaluasi dalam bidang manajemen SDM. Pengelolaan SDM dari suatu organisasi sangat mempengaruhi banyak aspek penentu keberhasilan kerja dari organisasi tersebut. Jika SDM dapat diorganisir dengan baik, maka diharapkan organisasi dapat menjalankan semua proses usahanya dengan baik.

Dalam praktiknya, manajemen SDM menggunakan berbagai istilah untuk evaluasi kinerja, seperti *performance appraisal*, *performance review*, *performance evaluation*, *performance assessment*, evaluasi kinerja, penilaian kinerja karyawan, dan lain-lain. Evaluasi kinerja (*performance appraisal*) merupakan penilaian periodik atas nilai seorang individu karyawan bagi organisasinya, dilakukan oleh atasannya atau seseorang yang berada dalam posisi untuk mengamati atau menilai prestasi kerjanya (Wirawan 2009).

Seleksi pemilihan karyawan terbaik dalam suatu instansi atau perusahaan merupakan salah satu contoh kasus. Kompleksitas permasalahan yang ada dalam organisasi dengan

sendirinya menuntut adanya suatu manajemen yang baik khususnya terhadap sumber daya manusia. Salah satu cara yang dapat membantu mengatasi masalah tersebut yaitu dengan menerapkan model *Fuzzy Multi Criteria Decision Making* (FMCDM) dengan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) untuk penentuan bobot kriteria. Sedangkan Metode *Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution* (TOPSIS) merupakan salah satu metode yang dapat digunakan untuk mengambil keputusan untuk menentukan apakah seorang atau lebih karyawan suatu perusahaan dinyatakan layak untuk menyandang predikat karyawan terbaik.

Terdapat beberapa kendala pengelolaan SDM, salah satunya adalah apabila organisasi memiliki jumlah pegawai yang cukup banyak maka pergantian jabatan dalam organisasi menjadi sulit dan menghabiskan banyak waktu. Dalam menentukan urutan pegawai berprestasi pun sering muncul subjektifitas dari para pengambil keputusan. Hal ini akan menjadi kendala yang cukup signifikan dalam rangka menyusun pergantian jabatan karena hal-hal tersebut harus dilakukan berbasis kompetensi dari tiap-tiap jawaban dan pegawai yang bersangkutan. Banyaknya penempatan sumber daya manusia pada jabatan-jabatan yang tidak sesuai menjadikan bagian tersebut kurang potensial dalam melakukan kinerjanya. Faktor inilah yang melatarbelakangi diperlukannya sistem pendukung keputusan. Pada proses pemilihan jabatan sebelumnya, seorang pimpinan hanya memandang pada sumber daya manusia yang sudah dianggap senior atau pendidikannya tinggi. Namun pada kenyataannya tidak bisa memberikan kontribusi lebih pada perusahaan.

Penilaian kinerja merupakan metode mengevaluasi dan menghargai kinerja yang paling umum digunakan. Penilaian kinerja menitikberatkan pada penilaian sebagai suatu proses pengukuran sejauh mana kerja dari orang atau sekelompok orang dapat bermanfaat untuk mencapai tujuan yang ada. Penilaian kinerja yang sistematis dan pemilihan pegawai dengan kinerja terbaik untuk penentuan promosi jabatan adalah sangat penting dalam strategi manajemen sumber daya manusia (Moon *et al.*, 2010). Terdapat beberapa kendala pengelolaan SDM, salah satunya adalah perencanaan jenjang karir dari tiap pegawai dalam perusahaan. Adapun masalah yang dihadapi pada saat ini adalah belum terorganisirnya profil pegawai dan profil jabatan dalam suatu basis data yang mudah diakses jika dibutuhkan untuk melakukan pencocokan antara profil pegawai dan profil jabatan.

Masalah yang sering terjadi dalam proses seleksi dan penilaian kinerja adalah subjektifitas pengambilan keputusan. Dalam pengambilan keputusan saat ini masih banyak

perusahaan yang masih menggunakan cara-cara yang belum memiliki prinsip berkeadilan, sebagai contoh adalah dalam menerima calon karyawan tidak menggunakan seleksi yang ketat dan tidak sesuai dengan kompetensinya, serta dalam kenaikan pangkat atau jabatan masih sering menggunakan cara kolusi dan nepotisme. Dengan cara seperti ini pasti akan menghambat kemajuan dalam sebuah perusahaan.

Adapun permasalahan diatas dapat digolongkan dalam permasalahan MCDM (*MultiCriteria Decision Making*) karena melibatkan beberapa kriteria dalam menentukan karyawan yang terbaik diantara sejumlah karyawan. AHP (*Analytical Hierarchy Process*) merupakan salah satu metode *Multi Criteria Decision Making* (MCDM) yang sangat baik dalam memodelkan pendapat para ahli dalam sistem pendukung keputusan. Dalam menyusun model, AHP melakukan perbandingan berpasangan variabel-variabel yang menjadi penentu dalam proses pengambilan keputusan (Calabrese *et al.*, 2013).

AHP termasuk kedalam metode yang paling terkenal dan paling sering digunakan untuk menentukan pilihan (Volaric *et al*, 2014). Meskipun pengaplikasian AHP sangat luas, namun AHP tidak sepenuhnya mencerminkan gaya berpikir manusia, oleh karena itu *fuzzy* AHP (FAHP) dikembangkan untuk memecahkan masalah ini (Momeni *et al*, 2012). Dalam memecahkan permasalahan pemilihan, FAHP juga tidak selalu menjadi solusi yang utuh (Abdolshah dan Nejad, 2013). Dua atau lebih metode MCDM dapat dikombinasikan untuk meningkatkan proses pengambilan keputusan (Volaric *et al*, 2014). Untuk itu dapat digunakan TOPSIS (*Technique for Order Performance by Similarity to Ideal Solution*) untuk mendukung FAHP. TOPSIS memiliki konsep yang sederhana, mudah dipahami dan komputasinya efisien (Kusumadewi *et al*, 2006).

Salah satu masalah dari metode TOPSIS adalah penggunaan nilai kuantitatif dalam proses evaluasi. Kesulitan lain untuk menggunakan nilai kuantitatif adalah bahwa beberapa kriteria yang sulit diukur oleh nilai-nilai kuantitatif, sehingga selama evaluasi kriteria ini biasanya diabaikan. Penggunaan teori himpunan *fuzzy* memungkinkan para pengambil keputusan untuk menggunakan informasi kualitatif dan informasi yang tidak lengkap. *Fuzzy* TOPSIS digunakan karena kemudahan menggunakan bilangan *fuzzy* untuk menghitung pengambil keputusan. Selain itu, telah diverifikasi bahwa pemodelan dengan bilangan *fuzzy* adalah cara yang efektif untuk merumuskan masalah, dimana informasi yang tersedia bersifat subjektif dan tidak akurat (Rouhani *et al.*, 2012).

Berdasarkan penjelasan yang sudah penulis jabarkan di atas masih jarang sekali penelitian di Indonesia yang menggunakan penggabungan kedua metode tersebut, maka dari itu penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “**Penerapan Metode *Fuzzy* AHP dan *Fuzzy* Topsis Sebagai Sistem Pendukung Keputusan Promosi Jabatan**”.

1.2 Masalah Penelitian

Kompleksitas permasalahan yang ada dalam organisasi dengan sendirinya menuntut adanya suatu manajemen yang baik khususnya terhadap sumber daya manusia. Masalah penelitian yaitu bagaimana menggabungkan dan menerapkan metode AHP (*Analytical Hierarchy Process*) yang merupakan salah satu metode *Multi Criteria Decision Making* (MCDM) yang sangat baik dengan Metode *Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution* (TOPSIS) dalam pengambilan keputusan promosi jabatan.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang sudah penulis uraikan maka masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Terdapat beberapa kendala dalam pengelolaan SDM.
2. Sering muncul subjektivitas dari para pengambil keputusan dalam menentukan kriteria promosi jabatan karyawan.
3. Banyaknya penempatan sumber daya manusia pada jabatan-jabatan yang tidak sesuai dengan keahliannya.
4. Seorang pimpinan hanya memandang pada sumber daya manusia yang sudah dianggap senior atau pendidikannya tinggi.
5. Metode AHP saja tidak efektif digunakan pada kasus dengan jumlah kriteria dan kandidat yang banyak.

1.2.2 Batasan Masalah

Agar penelitian tidak meluas atau terfokus pada tujuan maka dibuat beberapa batasan masalah, yaitu sebagai berikut:

1. Sistem Pendukung Keputusan ini dibuat dalam ruang lingkup menyeleksi karyawan yang berhak untuk promosi jabatan yang bertujuan untuk memberikan nilai dan

perangkingan sehingga dapat menjadi rekomendasi/pertimbangan bagi pimpinan yang akan memilih karyawan tersebut untuk mendapatkan promosi jabatan.

2. Tidak membahas mengenai perbedaan metode *Fuzzy* AHP dan *Fuzzy* TOPSIS dengan metode Sistem Pendukung Keputusan lainnya.

1.2.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan inti masalah yang dinyatakan sebagaimana yang telah disampaikan dalam identifikasi masalah. Adapun rumusan masalah ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana merancang dan membangun sistem pendukung keputusan promosi jabatan dengan menggunakan metode *Fuzzy* AHP dan *Fuzzy* TOPSIS?
2. Bagaimana sistem pendukung keputusan promosi jabatan dengan metode *Fuzzy* AHP dan *Fuzzy* TOPSIS dapat membantu pengambil keputusan dalam promosi jabatan dengan cepat, lebih akurat, adil, objektif, dan dapat mengatasi masalah pemilihan karyawan yang berhak promosi jabatan jika hasil penilaian tidak jauh berbeda?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan

Sesuai dengan perumusan masalah di atas maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris yaitu:

1. Merancang Sistem Penunjang Keputusan yang berguna untuk menyeleksi karyawan untuk promosi jabatan.
2. Penerapan kombinasi dua metode yaitu metode *Fuzzy* AHP dan metode *Fuzzy* TOPSIS agar diperoleh solusi yang mendekati seperti harapan.
3. Merancang sistem *pendukung keputusan* untuk menghasilkan sistem informasi yang sesuai dengan standar kualitas perangkat lunak ISO 9126 menurut aspek *functionality*, *reliability*, *usability*, *efficiency*, dan *performance*.

1.3.2 Manfaat

Penelitian ini diharapkan nantinya memberikan manfaat antara lain:

1. Manfaat Akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan pengetahuan, menambah wawasan kepastakaan pendidikan serta dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi *alternatif* solusi dari masalah promosi jabatan dan menjadi solusi untuk referensi promosi jabatan di lingkungan karyawan.

1.4 Tata Urut Penulisan

Naskah penelitian ini disusun dengan tata urut penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Membahas tentang latar belakang masalah, masalah dalam penelitian yang meliputi: identifikasi masalah; batasan masalah; dan rumusan masalah, tujuan dan manfaat diadakanya penelitian, tata urut penulisan dan daftar pengertian.

BAB II LANDASAN TEORI

Landasan pemikiran yang memuat teori-teori yang menjadi dasar proses penelitian, tinjauan studi, tinjauan objek penelitian, kerangka konsep dan hipotesis penelitian. Selain tinjauan studi, di bab ini juga dipaparkan secara rinci tentang tinjauan objek, kerangka konsep pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Rancangan penelitian membahas dan menjelaskan metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini, metode pemilihan sampel, metode pengumpulan data, instrumentasi, pengujian sistem, langkah-langkah penelitian dan jadwal penelitian yang digunakan dalam penelitian Sistem Pendukung Keputusan Promosi Jabatan

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan tentang hasil dan pembahasan penelitian serta implikasi dari penelitian yang dilakukan. Hasil merupakan suatu penjelasan tentang data kuantitatif yang diperoleh dan diolah dengan metodologi yang telah ditetapkan. Pembahasan merupakan suatu penjelasan tentang pengolahan data, baik dalam bentuk diskriptif ataupun penarikan inferensinya. Implementasi penelitian merupakan suatu penjelasan tentang tindak lanjut penelitian yang terkait dengan aspek manajerial, aspek sistem, maupun aspek penelitian lanjutan.

BAB V PENUTUP

Berisi simpulan ringkasan temuan yang diambil dari hasil penelitian serta saran-saran untuk melakukan perbaikan terhadap sistem yang ada. Simpulan merupakan pernyataan secara general atau spesifik yang berisi hal – hal penting dan menjadi temuan penelitian yang bersumber dari hasil dan pembahasan. Saran merupakan pernyataan atau rekomendasi peneliti yang berisi hal – hal penting sebagaimana yang telah disampaikan yaitu implikasi penelitian.

1.5 Daftar Pengertian

Beberapa pengertian dari istilah yang dipergunakan di dalam penelitian ini, sebagai berikut:

Analytical Hierarchy Process (AHP) : suatu metode pendekatan yang sesuai untuk menangani sistem kompleks yang berhubungan dengan penentuan keputusan dari beberapa alternatif

Technique For Order Preference by Similarity to Ideal Solution (TOPSIS): salah satu metode pengambilan keputusan yang dipilih berdasarkan alternatif yang memiliki jarak terdekat dengan solusi ideal positif dan memiliki jarak terjauh dari solusi ideal negatif.