

BAB I PENDAHULUAN

Pada bagian ini dipaparkan latar belakang menjadi dasar penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian bagi beberapa pihak, batasan penelitian dan sistematika penulisan

1.1. Latar Belakang

Penghitungan gaji atau upah karyawan menjadi kegiatan rutin departemen Human Resources (HR) setiap bulannya. Semua faktor dikumpulkan, kemudian dihitung dengan sangat cermat. Perusahaan berusaha menyusun gaji karyawan dengan baik, untuk memenuhi hak karyawan secara adil, sekaligus menjaga nilai perusahaan di pasar tenaga kerja. Jika sistem penggajian sebuah perusahaan terkesan buruk, tentu akan menurunkan minat tenaga kerja potensial untuk bergabung dengan perusahaan itu. Merujuk pada Undang-Undang (UU) ketenagakerjaan, gaji atau upah dapat kita pahami sebagai hak karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan. Hak ini harus ditetapkan dan dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk di dalamnya tercantum pula tentang tunjangan bagi karyawan serta keluarganya. Meskipun sama-sama ingin mencerminkan keadilan dalam cara menghitung gaji karyawannya, faktanya, masing-masing perusahaan memiliki kebijakan penggajian/pengupahan yang berbeda-beda. Hal tersebut terjadi karena perbedaan sektor usaha, struktur organisasi, rasio perbandingan bobot pekerjaan antarjabatan, kemampuan

perusahaan dan Upah Minimum Regional (UMR) yang berlaku dalam system pemberian gaji karyawan

Karyawan merupakan salah satu inti terpenting dalam perusahaan. Karyawan diperusahaan memiliki masa kerja yang berbeda-beda yang membedakan besaran gaji yang diberikan. Karyawan yang telah memiliki masa kerja >1 tahun biasanya akan digolongkan menjadi karyawan lama, sedangkan karyawan yang baru masuk dengan masa kerja 0-1 tahun digolongkan karyawan baru. Adanya penggolongan tersebut maka mengakibatkan adanya perbedaan pada besaran gaji, tunjangan maupun fasilitas yang di terima oleh masing-masing karyawan. Khusus karyawan baru, mereka mendapatkan gaji berdasarkan kebijakan perusahaan dan terkadang gaji yang didapatkan masih dibawah Upah Minimum Provinsi (UMP).

Kesejahteraan karyawan baru diperusahaan swasta dirasa masih kurang diperhatikan, karena upah yang diberikan masih relatif kecil dan kurang sesuai dengan pengalaman maupun pendidikan yang mereka miliki. Padahal menurut undang-undang tentang karyawan menyebutkan bahwa pegawai/karyawan berhak mendapatkan penghasilan diatas kebutuhan hidup dan jaminan kesejahteraan sosial (UU No.14 dan 15, 2005). Untuk memberikan motivasi kepada karyawan, khususnya karyawan baru di perlukan adanya pertimbangan untuk pemberian gaji yang dapat mencukupi kebutuhan hidup.

Sistem pemberian gaji karyawan baru biasanya hanya berdasarkan pada jenjang pendidikan dan jabatan saja tanpa mempertimbangkan faktor lain seperti pengalaman kerja, keahlian, besarnya biaya hidup dikota tertentu dan jumlah tanggungan yang bisa mendukung dalam penentuan gaji yang akan di berikan

kepada karyawan baru. Sistem penggajian berhubungan erat dengan kepuasan kerja sumber daya manusia (Beer dan Walton, 1992). Suatu organisasi harus selalu memperhatikan kepuasan kerja sumber daya manusia agar mereka dapat memberikan kinerja yang baik. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi untuk tetap dapat bersaing (Kurniawan dkk, 2012).

Oleh karena itu, diperlukannya suatu sistem pendukung keputusan dalam menentukan besaran gaji untuk karyawan baru agar sesuai dengan faktor-faktor pendukung lainnya. Sistem pendukung keputusan diperlukan untuk memperluas kemungkinan-kemungkinan dalam mengambil suatu keputusan (Syafriana, 2015). Sistem pendukung keputusan lebih ditujukan untuk mendukung manajemen dalam melakukan pekerjaan yang bersifat analitis dalam situasi yang kurang terstruktur dan dengan kriteria yang kurang jelas. Sistem pendukung keputusan tidak dimaksudkan untuk mengotomatisasikan pengambilan keputusan, tetapi memberikan perangkat interaktif yang memungkinkan pengambil keputusan untuk melakukan berbagai analisis menggunakan model-model yang tersedia (Kusrini, 2007).

Adapun metode yang digunakan dalam sistem pendukung keputusan pada penelitian ini yaitu logika *Fuzzy* dengan FIS *Tsukamoto*. Metode ini di pilih karna beberapa hal (1) memiliki konsep logika yang mudah dipahami dan perhitungan matematis yang mendasar (2) Logika fuzzy sangat fleksibel (3) memiliki toleransi terhadap data-data yang tidak tepat (4) mampu memodelkan fungsi-fungsi nonlinear yang sangat kompleks (4) Logika fuzzy dapat membangun dan

mengaplikasikan pengalaman-pengalaman para pakar secara langsung tanpa harus melalui proses pelatihan. Logika Fuzzy telah banyak digunakan pada beberapa penelitian untuk membantu manajerial dan system kendali (Kusumadewi dan Purnomo, 2010). Penelitian yang dilakukan Wantoro, (2015) Logika Fuzzy dengan FIS Tsukamoto digunakan untuk menentukan Mahasiswa lulusan terbaik. Penelitian Hanifa dkk., (2016) menggunakan Logika Fuzzy yang dikombinasi dengan metode SAW untuk menentukan besaran gaji karyawan pada Kabupaten Pesawaran. Selain itu penelitian yang dilakukan Wulandari dkk., (2016) menggunakan Logika Fuzzy sebagai metode untuk menentukan lahan pertanian berkualitas, sedangkan Asmawati dan Kanedi, Indra (2014) menggunakan metode tersebut dalam kasus penyeleksian Kenaikan Pangkat karyawan. Berdasarkan beberapa penelitian, penggunaan logika fuzzy mampu membantu dalam memberikan hasil keputusan yang lebih baik (Kusumadewi dan Purnomo, 2010).

Melalui penelitian ini diharapkan mampu menyumbang saran agar pemberian besaran gaji untuk karyawan baru dapat dilakukan secara objektif dan terstruktur dengan adanya penentuan kriteria yang sesuai dengan alternatif yang ada. Dengan berbagai pertimbangan dan analisis terhadap karyawan diharapkan besar gaji karyawan yang diberikan mampu membantu meningkatkan kesejahteraan karyawan.

1.2. Ruang Lingkup

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penelitian ini perlu diberikan batasa agar terfokus pada penelitian yang akan ditekankan. Ruang lingkup dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Objek penelitian yaitu karyawan baru pada perusahaan swasta
2. Metode yang digunakan yaitu logika fuzzy dan model FIS Tsukamoto
3. Besaran nilai gaji yang diberikan kepada karyawan berdasarkan data dari gaji terendah dan gaji tertinggi berdasarkan kebijakan perusahaan dengan mempertimbangkan beberapa parameter karyawan

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan pada latar belakang, maka perlu dibuat rumusan masalah untuk menentukan arah penelitian. Rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimana memodelkan data untuk menentukan kriteria dan domain pada logika Fuzzy untuk penentuan gaji karyawan baru?
2. Bagaimana menerapkan Fis Tsukamoto pada penentuan gaji karyawan baru?
3. Bagaimana merancang dan mengembangkan system penentuan gaji karyawan baru dan logika Fuzzy Tsukamoto ?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Memodelkan data untuk menentukan kriteria dan domain untuk penentuan gaji karyawan baru yang lebih tepat

2. Menerapkan logika Fuzzy dan FIS Tsukamoto pada penentuan gaji karyawan baru
3. Merancang dan mengembangkan system penentuan gaji karyawan baru di dengan Logika Fuzzy Tsukamoto

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini memiliki manfaat untuk berbagai pihak yaitu :

1. Perusahaan

Salah satu hasil penelitian ini adalah berupa aplikasi yang dapat dimanfaatkan pihak perusahaan dalam membantu mempermudah perhitungan pemberian gaji karyawan baru yang lebih tepat dengan mempertimbangkan beberapa parameter

2. Teori

Model ini dapat digunakan sebagai teori untuk penelitian sejenis seperti penentuan gaji karyawan baru maupun pekerja lepas disuatu perusahaan

3. Akademisi

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya

1.6. Batasan Penelitian

Batasan masalah adalah ruang lingkup masalah atau upaya membatasi ruang lingkup masalah yang terlalu luas sehingga penelitian itu lebih bisa fokus untuk dilakukan. Pada penelitian ini dibatasi pada :

1. Penggunaan parameter menggunakan 4 parameter dengan 3 kriteria
2. Pamater yang digunakan diambil dari perusahaan swasta
3. Tidak membahas penenjuam gaji minimal dan maksimal karna batasan gaji ini sudah ditentukan oleh kebijakan dan pertimbangan oleh pihak perusahaan
4. Tidak membahas secara rinci mengenai besaran gaji pokok, tunjangan, pajak tapi hasil rekomendasi yang diberikan oleh sistem berupa gaji keseluruhan
5. Tidak membahas kesesuaian pekerjaan dengan latar belakang pendidikan karna pada penelitian ini hanya mengambil data yang telah ditentukan oleh perusahaan

1.7. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Dalam pendahuluan tercantum antara lain latar belakang, ruang lingkup, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memuat tentang teori-teori yang mendukung penelitian yang akan dilakukan oleh penulis/peneliti. Penelitian yang menggunakan analisis statistik, bab ini memuat kerangka pikir dan hipotesis (bila diperlukan)

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini berisi objek penelitian, alat dan bahan, metode pengumpulan data, prosedur penelitian, pengukuran variabel dan metode analisis (metode-metode pendekatan penyelesaian permasalahan yang dipakai dan metode analisis data).

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini disajikan hasil, implementasi, analisis dan pembahasan penelitian. Hasil dan implementasi dapat berupa gambar alat/program dan aplikasinya. Untuk penelitian lapangan hasil dapat berupa data (kualitatif maupun kuantitatif). Analisis dan pembahasan berupa hasil pengolahan data.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini disajikan simpulan dan saran dari hasil pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya