BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu perusahaan. Oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kerja karyawan. Penilaian kinerja harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Dengan melakukan proses penilaian kinerja maka prestasi yang dicapai setiap karyawan dengan nilai baik sekali, baik, cukup atau kurang bisa diketahui. Penilaian prestasi penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya.

Proses penilaian kinerja karyawan merupakan proses yang rumit dan memerlukan pertimbangan–pertimbangan yang cermat. Untuk memperoleh informasi yang cepat dan akurat akan prestasi kinerja karyawan yang tepat (memenuhi kriteria yang diharapkan), dibutuhkan suatu proses otomatisasi dengan menggunakan teknologi. Oleh karena itu kebutuhan sebuah sistem yang berbasis komputer dirasa sangat perlu guna memenuhi tuntutan akan kebutuhan informasi.

Penerapan sistem pendukung keputusan (*Decission Support System)* dalam penilaian kinerja karyawan akan memberikan penilaian secara terstruktur, seorang Manajer personalia akan memiliki sebuah sistem yang akan membantunya dalam melakukan penilaian kinerja karyawan sehingga keputusannya akan lebih kuat karena didukung oleh sistem yang memberikan penilaian secara terperinci. Begitu juga dengan Karyawan, Karyawan akan lebih puas dan menerima keputusan personalia karena Karyawan mendapatkan penilaian yang jelas dan merasa keputusan yang diberikan personalia tidak bersifat sepihak karena personalia juga menggunakan sistem sebagai pertimbangan dalam mengambil keputusan. Dengan adanya sistem pendukung keputusan personalia secara tidak langsung akan

mengurangi masalah – masalah yang terjadi dalam hubungan industrial di suatu perusahan dan hubungan kepegawaian dalam suatu instansi.

PTPN XII Perkebunan Malangsari adalah salah satu perusahaan milik negara yakni milik BUMN, dan memiliki ±500 karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Tiap tahun perusahan menghasilkan kopi robusta sekitar 750 - 1000 Ton kopi pasar, akan tetapi jika pendapatan kopi menurun akan dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) atau istilah yang dikenal disana adalah "Pengurangan", kemudian akan di tambahkan lagi jika produksi kopi kembali meningkat. PHK tersebut hanya berlaku pada karyawan lepas belum diangkat menjadi kepala bagian / mandor), mandor perusahaan terdiri dari mandor – mandor bagian tertrntu, yakni mandor pengolahan basah, mandor pengolahan kering, mandor teknik, dan mandor – mandor tersebut dalam pengawasan Manbes (Mandor Besar), jika suatu saat karyawan yang menjabat sebagai Mandor Besar akan di pindahkan ke perkebunan lain, maka para mandor – mandor bagian tersebut akan di rekomendasikan untuk menjabat sebagai Mandor Besar.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang saya jelaskan diatas, maka dapat dirumuskan masalah dalam Tugas Akhir ini, yaitu :

1. Bagaimana cara menentukan karyawan berprestasi dengan menggunakan metode SAW (*Simple Additive Weighting*) ?
2. Bagaimana memperoleh data kinerja karyawan yang efektif dan efisien untuk menentukan karyawan berprestasi ?

1.3. Batasan Masalah

Untuk menghindari hal yang dapat menyimpang dari permasalahan maka perlu di definisikan batasan masalah mengenai sistem yang akan dikerjakan. Batasan masalah antara lain :

1. Kriteria yang digunakan adalah kinerja karyawan yaitu Ber Intergritas, Komitmen, Disiplin, Kerja Sama, Inovatif, Serta Kepemimpinan.

2. Data karyawan yang digunakan sebagai alternative merupakan karyawan yang menjabat sebagai karyawan tetap (mandor).

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari tugas akhir ini adalah :

1. Mengimplementasikan metode SAW (*Simple Additive Weighting*) dalam suatu sistem pendukung keputusan untuk memilih karyawan berprestasi di **PTPN XII Perkebunan Malangsari.**
2. Mempermudah manager personalia dalam pengambilan keputusan untuk pemilihan karyawan berprestasi.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat dari tugas akhir ini antara lain :

1. Menumbuhkan kreatifitas dan inovasi karyawan dalam meningkatkan kualitas pekerjaan serta meningkatkan motivasi dan sosialisme karyawan dalam pelaksanaan tugasnya.
2. Mempermudah dalam pengambilan keputusan untuk pemilihan karyawan berprestasi.