

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kemampuan yang dimiliki oleh suatu individu dalam bentuk daya pikir dan daya fisik yang terbentuk oleh lingkungan ataupun keturunannya. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur utama dalam setiap aktifitas. Dengan adanya SDM yang memadai, setiap aktifitas akan terlaksana dengan baik. Begitu pula halnya dengan aktifitas pada suatu perusahaan, dengan tersedianya SDM yang kompeten, maka setiap aktifitas pada perusahaan akan berjalan sesuai dengan harapan.

Karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerjayang didasarkan suatu jangka waktu yang diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu maksimal 1 tahun (Undang-Undang RI ketenagakerjaan 2003 dalam pasal 59 ayat 1).

Karyawan tetap adalah aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari aktivitas organisasi. Karyawan adalah seorang pekerja yang bekerja dibawah perintah orang lain dan mendapat kompensasi serta jaminan (Hasibuan, 2006). Undang-undang RI No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 1 ayat 3 menyebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Sistem kerja kontrak atau lebih dikenal dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) diatur dalam Undang-undang RI nomer 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 50 sampai dengan pasal 66. Sistem kerja kontrak terjadi pada semua jenis industri dengan waktu yang tidak ditentukan.

Karyawan kontrak adalah karyawan yang diperbantukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan rutin perusahaan, dan tidak ada jaminan kelangsungan masa kerjanya. Dalam kelangsungan masa kerja karyawan kontrak ditentukan oleh prestasikerjanya.

Semakin bagus prestasi kerjanya, karyawan kontrak akan dipertahankan oleh perusahaan, namun jika prestasi kerjanya tidak ada peningkatan maka perusahaan akan memberhentikan karyawan tersebut. Kewajiban kerja karyawan kontrak terkadang hampir sama atau bahkan lebih berat dari pada karyawan tetap. Namun dari segi gaji atau fasilitas lainnya tentu saja sangat berbeda, termasuk tidak adanya ketentuan pesangon yang jelas apabila perusahaan tidak lagi menggunakan jasa tenaga kerja kontrak. Beberapa kriteria atau syarat dari Pimpinan perusahaan untuk menjadi dasar pengambilan keputusan antara lain kinerja, kedisiplinan, loyalitas, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja Karyawan. Jika karyawan kontrak tersebut telah memenuhi nilai kriteria-kriteria yang sudah ditentukan maka karyawan kontrak tersebut dapat ditentukan sebagai karyawan tetap pada PT. Gagak Hitam.

Selama ini, penentuan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap pada PT. Gagak Hitam, dilakukan secara bertahap seperti penyeleksian berkas, tes lisan atau tes tertulis, wawancara dan lain sebagainya. Cara ini membutuhkan waktu, sehingga kemungkinan kesalahan dalam hasil akhir dari penentuan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap sering tidak memenuhi kriteria yang di butuhkan perusahaan dan menghambat kinerja perusahaan. Berdasarkan permasalahan tersebut maka, perlu adanya solusi pemecahan masalah dengan membuat Sistem Pendukung Keputusan (SPK) untuk mempercepat dan mempermudah membuat suatu keputusan.

Salah satu metode yang dapat digunakan dalam pengambilan keputusan untuk penentuan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap yaitu dengan metode *Elimination and Choice Translation Reality* (ELECTRE) adalah didasarkan pada konsepnya dimana, alternatif yang terpilih adalah nilai tertinggi. Konsepnya sederhana dan mudah dipahami, komputasinya efisien, dan memiliki kemampuan untuk mengukur kinerja relatif dari alternatif-alternatif keputusan dalam bentuk matematis yang sederhana.

Pada penelitian sebelumnya, penerapan metode Electre, pada penelitian sebelumnya digunakan untuk menentukan kepala sekolah (Saragih, 2014), penerimaan bantuan pinjaman samisake (Putra dkk., 2015), dan untuk pemilihan

tempatwisata (Pareira dkk., 2014). Pada penelitian ini akan memilih topik penelitian “Sistem Pendukung Keputusan Untuk Penerimaan Karyawan Menggunakan Metode *Electre (Elimination Et Choix Traduisant La Realite)*”

1.2.Rumusan Masalah

Permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Bagaimana membangun sistem pendukung keputusan penilaian karyawan kontrak pada PT.Gagak Hitam yang sesuai dengan kriteria?
2. Bagaimana uji kelayakan sistem pendukung keputusan untuk penilaian karyawan kontrak (Gudang) menjadi karyawan tetap menggunakan metode *electre (elimination et choix traduisant la realite)* berdasarkan pengujian aplikasi, pengujian aspek materi

1.3.Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, maka didapat tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini. Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Membangun sistem pendukung keputusan yang dapat memberikan rekomendasi karyawan kontrak yang akan diangkat menjadi karyawan tetap dengan kriteria yang ditentukan.
2. Mengetahui kelayakan aplikasi sistem pendukung keputusan dengan pengujian yang dilakukan.

1.4.Batasan Penelitian

Dalam perencanaan pembuatan aplikasi sistem pendukung keputusan promosi jabatan diperlukan batasan masalah untuk menghindari kesalahan penafsiran terhadap aplikasi yang dibangun, berikut beberapa masalah yang dibatasi :

1. Data karyawan yang digunakan dalam penelitian diperoleh dari PT. Gagak Hitam Bondowoso.
2. Sistem pendukung keputusan menggunakan metode *electre* untuk penilaian karyawan kontrak di PT.Gagak Hitam.

3. Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja, Kedisiplinan, Loyalitas, Pengalaman Bekerja dan Tingkat Pendidikan.
4. Karyawan yang diteliti dalam penelitian ini hanya karyawan kontrak yang terletak dibagian gudang saja.

1.5. Manfaat Penelitian

Dengan pelaksanaan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Mahasiswa

Mahasiswa dapat memahami tentang cara merancang dan membangun sistem pendukung keputusan yang dapat memberi rekomendasi karyawan kontrak yang layak untuk di angkat menjadi karyawan tetap.

2. Bagi Perusahaan

Aplikasi dapat membantu HRD dalam melakukan penilaian karyawan kontrak

