

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

PT. Ume Sembada Gresik adalah perusahaan *outsourcing* yang menyediakan tenaga kerja untuk *cleaning section* ke perusahaan-perusahaan lain yang merupakan mitra perusahaan dari PT. Ume Sembada. Perusahaan yang didirikan pada tahun 1998 ini berlokasi di desa Roomo, Kecamatan Manyar (Komplek PT. Smelting) Gresik, Jawa Timur.

Di era globalisasi sekarang ini situasi dan kondisi persaingan jasa *outsourcing* antar perusahaan semakin ketat, baik itu persaingan antar perusahaan lokal ataupun antar perusahaan asing. Untuk menghadapi situasi semacam ini maka diperlukan inovasi secara menyeluruh terhadap perusahaan PT. Ume Sembada agar dapat memberikan hasil terbaik bagi mitra perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan perkembangan organisasi adalah dilakukan penilaian kinerja.

Kinerja perusahaan merupakan salah satu faktor utama dalam menghadapi era globalisasi dan mempunyai faktor yang sangat penting untuk menentukan kesuksesan suatu organisasi. Dalam beberapa situasi, seringkali personalia tidak dapat menentukan rangking dari seluruh karyawannya. Hal ini disebabkan karena tidak ada sistem penghitungan yang tepat dalam melakukan proses rangking peringkat berdasarkan kinerjanya. Hal ini dapat membuat *result* yang tidak tepat dalam bentuk pengambilan keputusan untuk pemilihan karyawan terbaik.

Perusahaan menggunakan informasi yang di dapat untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Dalam hal ini, informasi-informasi penilaian yang ada pada perusahaan masih berupa arsip (dokumen standar kinerja) yang sifatnya rahasia. Pada saat pengurangan staf terjadi, personalia kadang kala susah membedakan karyawan yang satu dengan yang lain dan cenderung memberi keputusan jangka pendek misalnya saja untuk saat hari ini ada beberapa karyawan yang kinerjanya bagus. Maka saat itu juga manajer bisa saja memutuskan bahwa karyawan tersebut adalah karyawan yang paling baik di antara yang lain.

Personalia sering mendapati beberapa permasalahan dalam hasil penilaian itu sendiri. Sulitnya untuk menilai dengan banyak kriteria menjadi masalah yang harus ditanggung oleh supervisor. Dalam hal ini supervisor benar-benar harus direpotkan dengan banyaknya dokumen kriteria, dokumen karyawan, dan dokumen penilaian. Sementara banyak karyawan yang harus dinilai. Konsekuensi ini yang dapat menyebabkan pengaruh besar bagi karyawan dalam hal prestasi kinerja. Penilaian yang tidak efektif dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Pengembangan karyawan sangat tergantung pada penilaian kinerja perusahaan. Oleh karena itu diperlukan suatu sistem yang dapat memberikan keputusan yang tepat dalam menentukan karyawan terbaik agar karyawan-karyawan tersebut termotivasi untuk meningkatkan kerjanya. Untuk pemilihan karyawan terbaik maka digunakan metode *Preference Ranking Organization Method For Enrichment Evaluation (Promethee)* sebagai penentuan ranking dari karyawan. Metode *Promethee* adalah metode penentuan urutan (prioritas) dalam analisis multikriteria. Metode ini digunakan dalam penelitian ini karena metode

ini cukup baik dalam memperhitungkan karakteristik dari data serta sifatnya multikriteria (dapat menghitung banyak kriteria) sehingga dapat membantu pembuat keputusan dalam menilai performansi setiap karyawan sesuai dengan kriteria-kriteria yang ada.

Sistem perhitungan nilai kinerja ini dapat membantu supervisor memecahkan permasalahan penilaian yang tidak efektif terutama saat berada di lapangan untuk menilai kinerja karyawan. Supervisor dapat dengan mudah melakukan proses *entry* nilai dengan mengakses web yang disediakan menggunakan media seperti *mobile phone*. Sehingga tidak perlu membuang banyak waktu untuk menghitung penilaian kinerja masing-masing karyawan tersebut.

Berdasarkan penjelasan diatas, PT. Ume Sembada memerlukan sebuah sistem perhitungan penilaian kinerja yang dapat membantu bagian personalia dalam melakukan proses rangking untuk menentukan pemilihan karyawan terbaik berdasarkan analisis multikriteria. Dengan metode *Promethee* prioritas terhadap karyawan terbaik dapat ditentukan dengan mudah. Karena *Promethee* dapat menentukan prioritas berdasarkan multikriteria. Pada proses perangkingan karyawan terbaik yang diusulkan. Performansi tiap alternatif karyawan dinilai terhadap masing-masing kriteria. Sedangkan untuk hasil yang diharapkan nantinya berupa perangkingan karyawan terbaik. Sehingga pada akhirnya PT. Ume Sembada dapat mengambil langkah yang tepat untuk memberikan layanan terbaik kedepannya.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka perumusan masalah tugas akhir ini yaitu :

1. Bagaimana menghasilkan sistem perhitungan nilai kinerja yang dapat memberikan *feedback* untuk personalia, dan memberikan suatu kesimpulan untuk mengevaluasi kebutuhan pembinaan.
2. Bagaimana menerapkan metode *Promethee* dalam menentukan karyawan terbaik dengan melakukan proses ranking karyawan

1.3 Batasan Masalah

Dalam sistem ini, agar tidak menyimpang dari tujuan yang akan dicapai, maka pembahasan masalah dibatasi pada hal-hal sebagai berikut:

1. Tidak membahas penjadwalan absensi. Karena input untuk melakukan proses penghitungan nilai adalah laporan kehadiran dalam sebulan, bukan berupa informasi shift absensi.
2. Sistem ini hanya mencakup penilaian kinerja dan menentukan karyawan terbaik dengan membuat peringkat kinerja karyawan.
3. Masing-masing penghitungan penilaian hanya dikhususkan untuk satu perusahaan. Oleh karena itu laporan yang dihasilkan di masing-masing divisi berbeda.

1.4 Tujuan

Sesuai dengan permasalahan yang ada maka tujuan dari dibuatnya tugas akhir ini adalah :

1. Menghasilkan sistem penilaian kinerja yang dapat memberikan *feedback* untuk personalia berupa hasil ranking karyawan.

2. Menerapkan metode *Promethee* dalam menentukan karyawan terbaik dengan melakukan proses ranking karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Laporan tugas akhir ini terdiri dari 5 (lima) bab, dimana masing–masing Bab terdiri dari sub–sub Bab yang menjelaskan isi dari bab-bab tersebut. Adapun sistematika penulisan laporan ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab Pendahuluan menguraikan tentang latar belakang permasalahan, sedangkan inti dari permasalahan digambarkan dalam perumusan masalah, pembatasan masalah menjelaskan batasan-batasan dari sistem yang dibuat sehingga tidak keluar dari ketentuan yang telah ditetapkan, tujuan penelitian berupa harapan dari hasil yang akan dicapai dari sistem informasi tersebut.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada Bab Landasan Teori berisi teori penunjang yang diharapkan dapat menjelaskan secara singkat mengenai landasan teori terkait tentang permasalahan yang dihadapi. Pada Bab Landasan Teori meliputi: Manajemen Sumber Daya Manusia, *Preference Ranking Organizational Method for Enrichment Evaluation*, *Web Server*, *Hypertext Preprocessor (PHP)*, *Web Service*, *Disconnected Database*, *Webservice Definition Language*, dan *Mobile Web*.

BAB III ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM

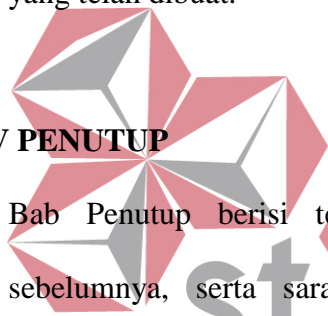
Bab Analisa dan Perancangan berisi tentang proses analisa masalah, perancangan sistem, pembuatan program serta evaluasi yang dijelaskan dengan Diagram Alir Sistem (*System Flow Diagram*), Diagram Alir Data (*Data Flow Diagram / DFD*) dan *Entity Relationship Diagram* (ERD)

BAB IV IMPLEMENTASI DAN EVALUASI

Bab Implementasi dan Evaluasi berisi tentang pembuatan sistem mulai dari tampilan halaman utama sampai dengan tampilan akhir dari sistem yang telah dibuat.

BAB V PENUTUP

Bab Penutup berisi tentang kesimpulan dari keseluruhan bab-bab sebelumnya, serta saran-saran yang bermanfaat untuk peningkatan efisiensi sistem dan pengembangan sistem sebelumnya yang sekiranya dapat bermanfaat bagi pembaca.



INSTITUT BISNIS
& INFORMATIKA
stikom
SURABAYA