

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Teknologi dan Ilmu Pengetahuan yang selalu berkembang sangat pesat seiring dengan perkembangan zaman dan pola pikir manusia. Bila berbicara tentang teknologi dan informasi keduanya saling berkaitan satu sama lain, dan komputer merupakan salah satu bentuk teknologi yang perkembangannya sangat maju dari zaman ke zaman sehingga menjadi suatu media elektronik yang memegang peranan sangat penting pada perkembangan teknologi saat ini (Restu Naspati & Dwi Herlambang, 2018). *Human Resources Management* merupakan salah satu instrumen yang penting bagi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Penggunaan sistem informasi yang terintegrasi merupakan salah satu unsur penting untuk mengelola proses bisnis dalam manajemen perusahaan (Riyadi, 2020). PT. Batang Hari Barisan Padang adalah suatu perusahaan yang bergerak dibidang produksi dan sekaligus eksportir bahan baku karet di Padang Sumatera Barat.

Dalam menghadapi dunia usaha yang semakin kompetitif, organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang melebihi deskripsi pekerjaan atau kewajiban formal mereka sebagai sumber vital dalam sebuah organisasi. Dalam aktivitas sehari-hari karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang setiap harinya akan lebih banyak berhubungan dengan bahan industri dan tidak memiliki waktu yang banyak untuk beramah tamah dan peduli dengan karyawan lain. Hal ini menyebabkan kurangnya tingkat kedisiplinan dan kehadiran, walaupun program pemberdayaan dan

budaya organisasi telah dilakukan, permasalahan terkait dengan sumber daya manusia masih saja terjadi di perusahaan ini. Permasalahan tersebut meliputi tingkat kedisiplinan, dimana hampir tiap hari ada karyawan yang terlambat. Selain itu juga ada karyawan yang meninggalkan tempat kerja lebih awal ataupun mangkir. Dapat dilihat kondisi kinerja karyawan saat ini di PT. Batang Hari Barisan Padang mengalami penurunan dari tahun 2016 memperoleh hasil penilaian kinerja karyawan sebesar 91,6%, sedangkan pada tahun 2017 hasil penilaian kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 90,7%.

Penurunan ini terjadi karena kedisiplinan karyawan yang menurun, tanggung jawab karyawan yang masih kurang, dan kerja sama antar karyawan yang masih belum berjalan dengan baik, yang menyebabkan kualitas kerja menjadi menurun, dan kuantitas kerja yang menjadi rendah. *Standrart Operasional Prosedure* (SOP) yang dimiliki belum sepenuhnya mampu mempengaruhi empowerment yang berdampak pada tidak stabilnya kinerja karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang. Berdasarkan wawancara dengan pihak HRD perusahaan, selain permasalahan semakin menurunnya hasil penilaian kinerja karyawan dari tahun ke tahun. PT Batang Hari Barisan saat ini juga terkendala mengenai standar penilaian kinerja karyawan dalam rangka promosi jabatan. Dari informasi yang penulis dapatkan pada akhir tahun akan ada promosi jabatan bagi para anggota bagian Dapartemen Production. Untuk itu penting bagi pihak perusahaan agar mengoptimalkan proses penilaian berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan standar promosi jabatan yang akan di berikan.

Berdasarkan hal tersebut, Penelitian ini di fokuskan pada bagaimana merancang kriteria penilaian kinerja karyawan sesuai standar jabatan yang akan di

promosikan bagi para anggota departemen production. Penilaian kinerja karyawan dilakukan secara spesifik dan objektif untuk keperluan promosi jabatan serta bagaimana memilih alternatif karyawan yang pantas untuk di promosikan. Dalam proses analisa penilaian karyawan tersebut menggunakan system yang dapat memberikan hasil perhitungan yang relevan. System tersebut dirancang menggunakan bahasa pemrograman PHP dan MySQL dengan perhitungan menggunakan metode pendekatan *Analitycal Hierarchy Process (AHP)* dan *Rating Scale*.

Metode AHP (*Analytical Hierarchy Process*) oleh Thomas L. Saaty. Merupakan pofesor matematika dari Universitas Pittsburg Amerika Serikat, pada tahun 1970-an. AHP merupakan suatu teori umum tentang pengukuran yang digunakan dalam menentukan skala rasio. Dalam perbandingan berpasangan yang diskrit ataupun kontinyu. Dalam masalah yang multi kriteria dan multi faktor AHP dapat menguraikannya secara kompleks sehingga menjadi suatu hirarki (Sahaya & Wahyuni, 2017). Menurut Saaty (1993), hierarki didefinisikan sebagai suatu representasi dari sebuah permasalahan yang kompleks dalam suatu struktur multilevel dimana level pertama adalah tujuan, yang diikuti level faktor, kriteria, sub kriteria, dan seterusnya hingga level terakhir dari alternative (Munthafa et al., 2017).

Rating scale merupakan metode yang paling umum digunakan oleh perusahaan dalam menilai kinerja karyawan karena metode ini membutuhkan sedikit waktu, biaya, dan pelatihan. *Rating scale* adalah penilaian yang didasarkan pada suatu skala tertentu dari rendah sampai tinggi (Sahaya & Wahyuni, 2017).

Berdasarkan permasalahan di atas penulis ingin mengangkat judul penelitian yaitu **“OPTIMALISASI HUMAN RESOURCE MANAGEMENT UNTUK**

PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PT BATANG HARI BARISAN DENGAN MENGGUNAKAN METODE *ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS* DAN *RATING SCALE*”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas dapat di simpulkan permasalahan yang akan dibahas pada laporan ini sebagai berikut :

1. Bagaimana penerapan *Analytical Hierarchy Process* dan *Rating Scale* dapat memudahkan proses penilaian kinerja karyawan pada PT. Batang Hari Barisan?
2. Bagaimana penerapan *Analytical Hierarchy Process* dan *Rating Scale* dapat memberikan hasil yang optimal dalam penilaian kinerja karyawan PT. Batang Hari Barisan ?
3. Bagaimana penerapan system perhitungan *Analytical Hierarchy Process* dan *Rating Scale* dapat menentukan alternatif karyawan yang pantas untuk di promosikan ?

1.3 Hipotesa

Hipotesa merupakan dugaan sementara dimana nantinya akan dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan. Berdasarkan permasalahan yang ada dapat dikemukakan beberapa hipotesa sebagai berikut :

1. Dengan penerapan *Analytical Hierarchy Process* dan *Rating Scale* diharapkan dapat memudahkan proses penilaian kinerja karyawan pada PT. Batanghari Barisan.

2. Dengan penerapan *Analytical Hierarchy Process* dan *Rating Scale* diharapkan memberikan hasil yang optimal dalam penilaian kinerja karyawan PT. Batanghari Barisan.
3. Dengan penerapan system perhitungan *Analytical Hierarchy Process* dan *Rating Scale* diharapkan dapat membantu dalam menentukan alternatif karyawan yang pantas untuk di promosikan.

1.4 Batasan Masalah

Untuk menghindari perluasan atau berkembangnya pokok permasalahan yang akan di bahas, maka dibawah ini penulis menetapkan beberapa batasan masalah yang akan menjadi bahan pokok penyusunan laporan tugas akhir ini. Batasan-batasan masalah ini adalah :

1. Penelitian ini hanya di fokuskan kepada analisa kinerja untuk menentukan alternatif karyawan *Production Dept* yang pantas untuk mendapatkan promosi jabatan pada PT. Batang Hari Barisan.
2. Pembuatan system perhitungan penilaian kinerja karyawan menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* dan *Rating Scale* ini mengambil data langsung ke PT. Batang hari Barisan.
3. Penelitian ini hanya menerapkan system yang dapat menganalisis kinerja karyawan PT. Batang Hari Barisan menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* dan *Rating Scale* dengan menggunakan bahasa pemograman PHP serta database MySQL dan tambahan pemograman lain seperti CSS dan HTML.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dipaparkan maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan hasil yang optimal dalam penilaian kinerja karyawan PT. Batang Hari Barisan.
2. Untuk menganalisa kinerja para karyawan *Production Dept* yang pantas mendapatkan promosi jabatan pada PT. Batang Hari Barisan.
3. System perhitungan menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* dan *Rating Scale* dapat memudahkan PT. Batang Hari Barisan dalam menentukan alternative karyawan yang akan mendapatkan promosi jabatan.

1.6 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini, manfaat yang ingin dicapai oleh peneliti adalah :

1. Manfaat Bagi Perusahaan

Adapun manfaat penelitian bagi Perusahaan yaitu dapat memberikan wawasan dan ilmu pengetahuan dalam hal evaluasi kinerja para karyawan perusahaan. Serta dapat memudahkan perusahaan dalam melihat atau meninjau kinerja karyawan tiap bulannya dan menentukan alternative karyawan yang bisa mendapatkan promosi jabatan per akhir periode.

2. Manfaat Bagi Keilmuan dan Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan ilmu pengetahuan yang lebih luas, melatih dalam berpikir secara sistematis dan

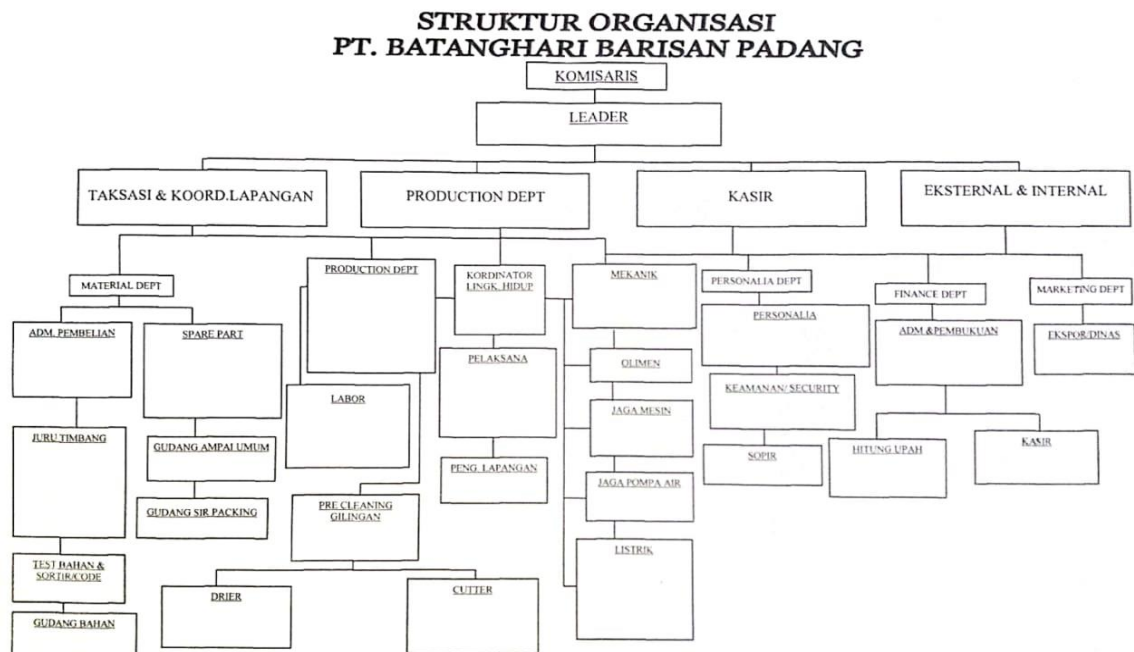
ilmiah, serta mengembangkan kemampuan untuk melakukan evaluasi terhadap masalah yang lebih kritis. Penelitian ini dapat menambah wawasan bagi pembaca dan dapat dipergunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.7 Gambaran Umum PT Batang Hari Barisan



Gambar 1.1 PT. Batang Hari Barisan

1.7.1 Struktur Organisasi



Gambar 1.2 Struktur Organisasi PT. Batang Hari Barisan

1.7.2 Sejarah PT. Batang Hari Barisan

PT. Batang Hari Barisan didirikan secara juridis pada tanggal 01 November 1979 sesuai dengan akte notaris no.2 dari Notaris Asmawel Amin, SH dan telah disahkan oleh menteri kehakiman R.I dalam surat keputusan NO. 02-471-HT-01-01 pada tanggal 29 januari 1985. Ide pendirian PT. Batang Hari Barisan Pabrik Crumb Rubber ini tercetus karena imbauan Gubernur KDH.TK.I Sumatera Barat, pada waktu beliau melakukan kunjungan kerja ke provinsi jambi padahal beliau adalah putra daerah Sumatera Barat, menyambut imbauan tersebut maka didirikan pabrik ini dengan rekomendasi Gubernur KDH.TK.I Sumatera Barat. Dengan berdirinya perusahaan ini diharapkan memperluas lapangan kerja, menambah pendapatan

Negara dan Daerah berupa Pajak, Devisa, kesempatan kerja dan mengurangi kerawanan social karena sempitnya lapangan kerja, memacu aktivitas transportasi dan pelabuhan.

Hal ini dapat dilihat dari data-data terlampir, pada bulan Desember 1979 pembangunan pabrik dimulai dan pada awal tahun 1983 pabrik siap untuk dioperasikan. Bulan Januari 1983 untuk pertama kalinya PT. Batang Hari Barisan merealisasikan ekspor perdananya ke Amerika dan Eropa. PT Batang Hari Barisan adalah perusahaan Crumb Rubber yang dalam produksinya sampai saat ini menghasilkan SIR 20 (Standar Indonesia Rubber) yang akan digunakan sebagai bahan baku untuk pabrik ban.

1.7.3 Bentuk dan Badan Hukum Perusahaan

PT. Batang Hari Barisan merupakan perusahaan milik swasta. Bentuk hukum dari perusahaan ini adalah PT (Perseroan Terbatas) yang selanjutnya disebut dengan PT Batang Hari Barisan. PT merupakan suatu bentuk persekutuan untuk menjalankan perusahaan yang mempunyai modal usaha yang terbagi atas beberapa saham, dimana tiap sekutu/persero turut mengambil bagian sebanyak satu atau lebih saham.

1.7.4 Visi

Menjadi prosesor karet alam terbaik di dunia, baik dalam proses produksi maupun dalam kualitas serta menjadi pilihan utama pelanggan karet alam internasional.

1.7.5 Misi

PT. BATANGHARI BARISAN berkomitmen untuk mencapai kepuasan pelanggan melalui penetapan, penerapan dan pemeliharaan system manajemen mutu dengan melakukan peningkatan berkesinambungan yang efektif dan efisien di

berbagai bidang, menyediakan kerangka kerja untuk menetapkan sasaran mutu serta berupaya memenuhi persyaratan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku

1.7.6 Keterangan Masing-Masing Jabatan

1. Pemimpin

- a. Sebagai penanggung jawab tertinggi di perusahaan tersebut.
- b. Menetapkan struktur organisasi dan aturan-aturan di perusahaan tersebut.
- c. Menetapkan kebijakan pada perusahaan tersebut.

2. Bagian Taksasi dan Koord. Lapangan

Bagian yang langsung ke lapangan.

3. Bagian Produksi

- a. Bagian yang focus pada produksi.
- b. Melakukan perancangan produksi, pengendalian proses dan peralatan, sampling, inspeksi dan identifikasi selama proses produksi dan pada produk akhir.
- c. Sebagai penanggung jawab atas seluruh hasil produksi yang dihasilkan.
- d. Membuat dokumen produksi dan instruksi kerja.

4. Bagian Kasir

- a. Yang mengurus semua keuangan di perusahaan tersebut.
- b. Merencanakan penggunaan dana perusahaan.
- c. Melakukan pengawasan atas dana keuangan perusahaan.
- d. Membuat laporan keuangan secara periodic.

5. Bagian External Dan Internal

- a. Bertanggung jawab pada kepala pabrik.
- b. Melakukan verifikasi kegiatan pengendalian mutu pada bagian-bagian terkait untuk menentukan ke efektifan system mutunya.

6. Bagian Pembelian

- a. Bertanggung jawab kepada kepala pabrik.
- b. yang focus pada pemeliharaan bahan mentah perusahaan.
- c. melaksanakan pembelian bokar dan kalkulasi harga standar pembelian.
- d. Membuat pesanan dan membeli bahan penolong dan komponen lainnya.
- e. Membuat instruksi kerja pembelian.
- f. Membuat syarat mutu bokar dan bahan penolong.
- g. Melakukan persiapan dan pengendalian subkontraktor.

7. Bagian Juru Timbang

Yang bertanggung jawab pada timbangan.

8. Bagian Test Bahan Dan Sortir/Code

Berfokus pada bagian bahan mentah.

9. Bagian Gudang Bahan

Yang mengurus bagian gudang bahan mentah.

10. Bagian Gudang Ampai Umum

Bekerja yang mengurus bagian ampai.

11. Bagian Gudang Sir Packing

- a. Bertanggung jawab kepada kepala pabrik.

- b. Melaksanakan pemeriksaan dan identifikasi sesuai dengan jenis dan mutu.
- c. Melaksanakan penerimaan, penyimpanan, dan penyiapan prasarana gudang sir packing.
- d. Melaksanakan proses penangananm pengemasan, dan perawatan.
- e. Membuat catatan pengemasan dan pengiriman (penyerahan).

12. Bagian Labor

- a. Bertanggung jawab kepada kepala pabrik.
- b. Melaksanakan pengujian pada bokar, barang dalam proses, dan produk siap jual/ ekspor.
- c. Melakukan penerapan statistic uji.

13. Bagian Gilingan

- a. Bertanggung jawab kepada kepala pabrik.
- b. Berfokus pada bagian gilingan.

14. Bagian Mekanik

- a. Bertanggung jawab kepada kepala pabrik.
- b. Melaksanakan pemeliharaan dan perbaikan terhadap mesin-mesin dan peralatan produksi.
- c. Menetapkan jadwal pemeriksaan mesin-mesin dan peralatan produksi.
- d. Memastikan penggunaan mesin-mesin dan peralatan produksi dalam kondisi layak pakai.

15. Bagian Jaga Mesin

- a. Bertanggung jawab kepada kepala pabrik.

- b. Bekerja sebagai jaga mesin dan memastikan mesin aman.

16. Bagian Jaga Pompa Air

Bekeja untuk menjaga dan memantau pompa air agar tidak ada kesalahan yang bisa mengakibatkan fatal.

17. Bagian Listrik

- a. Berfokus pada bagian listrik.
- b. Memastikan agar listrik tidak ada masalah.

18. Bagian Personalia

- a. Bertanggung jawab kepada kepala pabrik.
- b. Melaksanakan penerimaan karyawan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.
- c. Membuat perancangan pelatihan tenaga kerja.
- d. Menangani kasus-kasus yang timbul pada karyawan.
- e. Menjamin ketersediaan sumber daya manusia yang terlatih.

19. Bagian Keamanan

- a. Bekerja menjaga keamanan perusahaan tersebut.
- b. Memastikan bahwa situasi perusahaan aman.
- c. Melakukan penjagaan setiap sekali 24 jam.

20. Bagian Sopir

Bekerja untuk mengantar pemimpin dan karyawan di perusahaan tersebut.

21. Bagian Adm Dan Pembukuan

- a. Bertanggung jawab kepada kepala pabrik.

- b. Yang bekerja sebagai pengurusan administrasi di perusahaan tersebut.
- c. Yang mengurus semua pembukuan di perusahaan tersebut.

22. Bagian Marketing

- a. Bertanggung jawab kepada kepala pabrik.
- b. Memasarkan dan melakukan negosiasi dengan calon pelanggan.
- c. Melaksanakan pemenuhan seluruh persyaratan kontrak.
- d. Menanggapi dan menyelesaikan tuntutan dan keluhan pelanggan.

23. Bagian Ekspor

- a. Bertanggung jawab kepada kepala pabrik.
- b. Menanggapi dan menyelesaikan tuntutan dan keluhan pelanggan.
- c. Melaksanakan transport ke pelabuhan.
- d. Menjamin keselamatan barang selama penanganan dipelabuhan dan selama transport.

24. Bagian Hitung Upah

Yang mengurus bagian hitung upah pada karyawan yang ada di Perusahaan tersebut.