

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan hal yang penting bagi suatu negara untuk menjadi negara maju, kuat, makmur dan sejahtera. Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak bisa terpisah dengan masalah pendidikan bangsa. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, diperlukan Sumber Daya Manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi agar dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja karyawan. Kinerja harus di iringi dengan etos kerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan hasil yang maksimal dan mencapai tujuan yang akan dicapai. (Setiawan, H., & Hamdan, 2019).

Karyawan dalam suatu perusahaan merupakan bagian terpenting yang mempengaruhi tingkat kemajuan suatu perusahaan. Oleh karena karyawan merupakan bagian terpenting dari suatu perusahaan sehingga perlu adanya peningkatan kualitas kinerja karyawan dengan penilaian kinerja karyawan. Beberapa perusahaan sudah menerapkan penilaian kinerja karyawan untuk memantau sumber daya manusia yang ada di perusahaannya, namun masih menggunakan perhitungan secara manual, dan masih menggunakan kertas sebagai sarana penilaian, sehingga tentunya akan terjadi penumpukan berkas dan bisa terjadi salah perhitungan sehingga mengakibatkan kesalahan yang cukup berbahaya. (Christiana & Mailoa, 2022)

Penilaian kinerja karyawan memiliki indikator dalam proses penilaiannya. Adapun indikator penilaian tersebut adalah sebagai berikut: penilaian umum, penilaian dilakukan dengan menggunakan alat ukur berupa kuesioner, penilai dapat bersumber dari atasan langsung. Tingkat kehadiran, skor kehadiran dihitung berdasarkan persentase jumlah kehadiran yang diambil dari hasil rekapitulasi finger print, kemudian dibandingkan antara total waktu kerja yang dicapai pegawai dan jumlah waktu kerja ideal tiap pegawai dikalikan 100%. tingkat pendidikan, jumlah skor yang diperoleh disesuaikan dengan tingkat pendidikan minimal yang dimiliki oleh pegawai pada masing-masing bidang pekerjaan. pendidikan yang dimaksud adalah pendidikan terakhir yang dimiliki oleh karyawan. unsur penunjang meliputi, aktifitas yang dilakukan di luar tanggung jawab pekerjaan, yang mendukung pengembangan karir dan pengembangan bakat pegawai, meliputi keterlibatan di masyarakat atau organisasi baik di dalam maupun di luar UPM. pengembangan diri meliputi, berbagai pelatihan yang diikuti pegawai dalam rangka meningkatkan ketrampilan yang berhubungan dengan bidang pekerjaan. (Sarwindah & Marini, 2019)

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rustiawan, I. dkk pada tahun 2023. Dengan judul Teknik Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Behaviour Anchor Rating Scale dalam Peningkatan Karyawan. Penelitian ini menjelaskan Penilaian kinerja karyawan adalah bagian penting dari proses pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan dan pendukung keputusan dalam penilaian kinerja karyawan memastikan bahwa hasil penilaian obyektif dan tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor subyektif. Sehingga urgensi penelitian pada penentuan model pendukung keputusan dalam penilaian kinerja karyawan

berdasarkan skill atau kemampuan yang dimiliki setiap karyawan. Pada penelitian ini menerapkan metode Behaviour Anchor Rating Scale (BARS) digunakan untuk membantu pengambil Keputusan dalam menentukan nilai akhir perankingan alternatif terbaik.(Rustiawan et al., 2023)

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Novita dkk tahun 2022. Dengan judul Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis Website Menggunakan Metode Topsis Di Pt Petrokimia Gresik. Penilaian kinerja adalah suatu hal yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi atau perusahaan, penilaian kinerja karyawan sangatlah penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan karena mempunyai tujuan agar karyawan meningkatkan kinerjanya sehingga organisasi atau perusahaan tersebut tetap eksis dan berdaya saing tinggi. Kinerja merupakan hal yang penting dan harus diperhatikan oleh seluruh manajemen, baik pada tingkatan organisasi kecil maupun besar. Hasil kerja yang telah dicapai oleh organisasi atau karyawan merupakan bentuk pertanggungjawaban kepada organisasi dan publik. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak mungkin berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan karyawan dan tingkat besar imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh ketrampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Penelitian ini dilakukan di PT Petrokimia Gresik pada Departemen Pengembangan & Organisasi khususnya di unit kerja Pendidikan dan Pelatihan, untuk memonitoring kinerja karyawan untuk mengetahui ditingkat manakah karyawan – karyawan ini bekerja. Dengan ini dibutuhkannya metode yang cepat dan tepat untuk penilaian kinerja karyawan agar karyawan bisa lebih baik lagi dalam bekerja, kemudian agar lebih tepat penelitian ini menggunakan metode Topsis (Novita et al., 2022)

BC Kayutanam LMKP merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor, sewa alat dan dump truck. Beralamat di daerah Kayutanam Kabupaten Padang Pariaman. BC Kayutanam LMKP dipercaya dalam bidang kontraktor dan sewa alat dan dump truck. Selain penyewaan alat BC Kayutanam LMKP juga melakukan produksi bahan material untuk pengaspalan. Penilaian kinerja karyawan adalah bagian penting dari proses pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan. Tujuannya adalah untuk mengetahui sejauh mana karyawan memenuhi standar kinerja yang ditetapkan oleh Perusahaan. Penilaian kinerja karyawan adalah proses evaluasi yang dilakukan oleh perusahaan untuk menilai prestasi dan kontribusi karyawan dalam memenuhi standar kinerja yang ditetapkan. Pendukung keputusan dalam penilaian kinerja karyawan merupakan faktor penting yang mempengaruhi validitas dan akurasi hasil penilaian.

Metode Visekriterijumsko Kompromisno Rangiranje (VIKOR) salah satu metode pendukung keputusan yang dapat digunakan sebagai penentuan penilaian kinerja karyawan pada BC Kayutanam LMKP. Metode VIKOR adalah metode perankingan dengan menggunakan indeks peringkat multikriteria berdasarkan ukuran tertentu dari kedekatan dengan solusi yang ideal.

Dari permasalahan tersebut penulis ingin mengangkat judul penelitian yaitu ”
**OPTIMALISASI HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PENILAIAN
 KINERJA KARYAWAN PADA BC KAYUTANAM LMKP
 MENGGUNAKAN METODE VIKOR**”

1.2 Perumusan Masalah

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

1. Bagaimana metode vikor dapat membantu BC Kayutanam LMKP untuk mengambil Keputusan mengenai penilaian kinerja karyawan?
2. Bagaimana merancang sebuah sistem yang dapat menilai kerja karyawan dengan menerapkan Human Resource Management dan vikor pada BC Kayutanam LMKP ?
3. Bagaimana sistem mampu memberikan informasi dari hasil proses penilaian yang dihasilkan sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan pada BC Kayutanam LMKP ?

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. Diharapkan metode vikor dapat membantu BC Kayutanam LMKP untuk mengambil Keputusan mengenai penilaian kinerja karyawan
2. Dengan merancang sebuah sistem yang dapat menilai kerja karyawan dengan menerapkan Human Resource Management dan vikor dalam menilai diharapkan dapat melihat hasil kinerja karyawan pada BC Kayutanam LMKP.
3. Diharapkan Perancangan system sistem mampu memberikan informasi dari hasil proses penilaian yang dihasilkan sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan pada BC Kayutanam LMKP

1.4 Batasan Masalah

Untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran masalah dalam penyusunan penelitian ini maka peneliti memberikan Batasan masalah yaitu,

peneliti akan membuat Perancangan system untuk menentukan penilaian kinerja karyawan pada BC Kayutanam LMKP , Sistem yang akan dibuat nantinya akan berbasis website dengan Bahasa pemograman PHP serta database MySQL.

1.5 Tujuan Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini tujuan ingin dicapai diantaranya adalah :

1. Untuk membantu BC Kayutanam LMKP dalam menilai kinerja karyawan
2. Untuk mempermudah Perusahaan dalam melihat kinerja karyawan dan membantu meningkatkan kinerja karyawan

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini yaitu :

1. Dengan adanya sistem human resource management dengan metode matching diterapkan diaplikasi berbasis web, dapat membantu perusahaan dapat melihat hasil dari kinerja karyawan.
2. Dengan adanya sistem ini dapat mempermudah perusahaan dalam melihat kinerja karyawan dan membantu meningkatkan kinerja karyawan

1.7 Gambaran Umum Object Penelitian

1.7.1 Sekilas tentang BC Kayutanam LMKP

BC Kayutanam LMKP merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor, sewa alat dan dump truck. Beralamat di daerah Kayutanam Kabupaten Padang Pariaman. BC Kayutanam LMKP dipercaya dalam bidang kontraktor dan sewa alat dan dump truck. Selain penyewaan alat BC Kayutanam LMKP juga melakukan produksi bahan material untuk pengaspalan.

BC Kayutanam LMKP yang beralamat di kayutanam, kabupaten padang pariaman ini memiliki beberapa divisi:

a. Divisi Peralatan

Divisi ini dibentuk untuk menjalankan fungsinya sebagai bagian dari perusahaan yang menangani segala sesuatunya yang berhubungan dengan pengelolaan penyewaan peralatan baik alat-alat berat, alat-alat menengah, alat-alat ringan, armada transportasi, dan lain sebagainya.

b. Divisi Produksi

Divisi ini dibentuk untuk menjalankan fungsinya sebagai bagian dari perusahaan yang menangani segala sesuatunya yang berhubungan dengan produk dan hasil produksi bahan/material baik untuk keperluan internal maupun eksternal seperti Pasir, Agregat Base Klas A, Agregat Base klas B, Aspal hotmix, dan lai sebagainya.

c. Divisi Konstruksi

Divisi ini dibentuk untuk menjalankan fungsinya sebagai bagian dari perusahaan yang menangani segala sesuatunya yang berhubungan dengan pelaksanaan dan pengelolaan pekerjaan proyek/konstruksi yang didapat oleh perusahaan baik proyek-proyek pemerintah maupun swasta.

1.7.2 Visi dan Misi

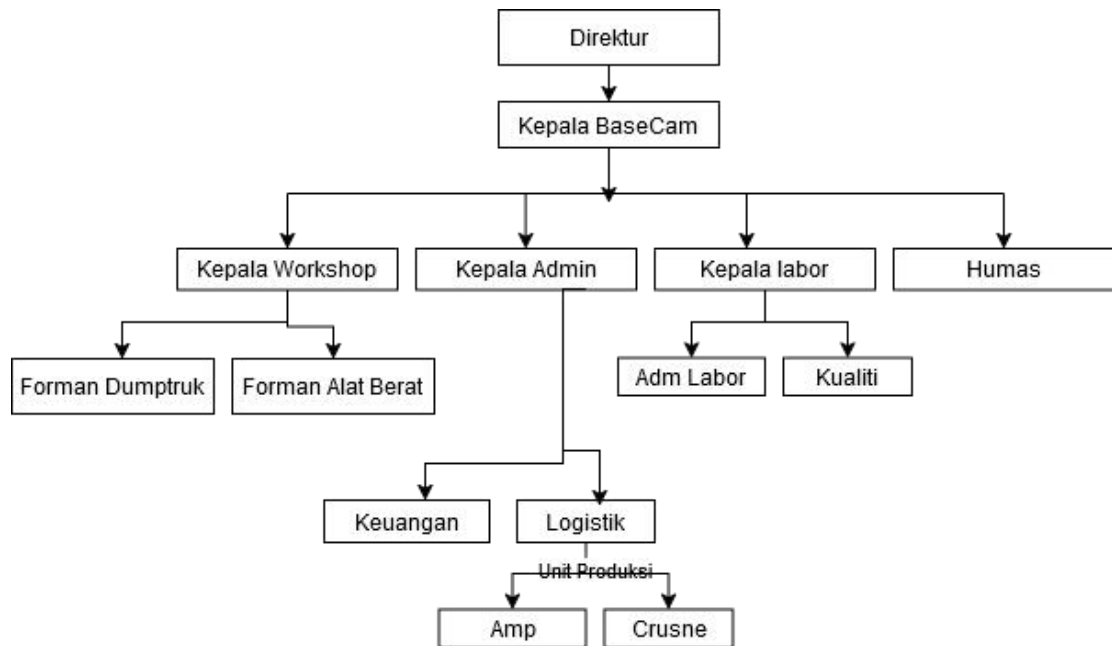
1. Visi

Menjadi perusahaan konstruksi terkemuka yang berfokus pada proyek infrastruktur dan pertambangan di Indonesia

2. Misi

- a) mengelola operasional secara efektif untuk kemajuan perusahaan
- b) menciptakan lingkungan kerja yang aman dan terjamin
- c) mengembangkan sumber daya manusia yang profesional dan produktif

1.7.3 Struktur Organisasi BC Kayutanam LMKP



Sumber: BC Kayutanam LMKP

Gambar 1. 1 Struktur Organisasi BC Kayutanam LMKP