

# **BAB 1. PENDAHULUAN**

## **1.1 Latar Belakang**

Di Indonesia permasalahan ketenagakerjaan sangat besar dan kompleks. Besar dan kompleksnya permasalahan ini karena menyangkut jutaan jiwa dan mempengaruhi serta dipengaruhi banyak faktor yang sulit untuk dipahami. Motivasi utama seorang pekerja melakukan pekerjaan di suatu perusahaan adalah untuk mendapatkan upah sebagaimana yang telah dijanjikan oleh perusahaan (Biso, 2019). Hal ini pun juga diatur dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-07/MEN/1990 Tahun 1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah Dan Pendapatan Non Upah, bonus dikategorikan sebagai komponen non-upah. Komponen pendapatan non-upah, terdiri dari fasilitas, bonus dan Tunjangan Hari Raya (THR). Namun terkadang persoalan upah menimbulkan berbagai masalah, salah satu permasalahannya yaitu pekerja yang mengeluh karena merasa telah menghasilkan pekerjaan yang melebihi standar, namun hanya mendapatkan upah sama dengan pekerja yang menghasilkan pekerjaan hanya memenuhi standar perusahaan saja. Tentunya pekerja tersebut akan menuntut upah yang lebih dari hasil kerjanya. Bahkan tuntutan permasalahan upah dapat berakhir ricuh, seperti yang terjadi di Kabupaten Konawe, Sulawesi Tenggara pada bulan Mei 2021. Beberapa karyawan merasa kecewa terhadap perusahaan karena pengabdianya selama bertahun-tahun tidak kunjung diikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan juga tuntutan kenaikan gaji tidak kunjung ditanggapi perusahaan. Hal ini mengakibatkan pabrik nikel tersebut mengalami kerugian yang besar karena aksi tuntutan karyawan diikuti pembakaran bangunan pabrik (Kompas.com, 2021).

Permasalahan mengenai upah juga dialami oleh PT. Intidaya Dinamika Sejati Jember dalam menentukan pemberian bonus bulanan pada karyawannya. PT Intidaya Dinamika Sejati Jember merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang distributor, konsultan teknis *services* dan *repair* spesialis *vacuum pump* serta *compressor* terbesar di Jember. Meskipun termasuk dalam kategori perusahaan besar, PT Intidaya Dinamika Sejati Jember memiliki permasalahan

dalam pemberian bonus bulanan karyawan yang masih tidak seimbang dengan jumlah karyawan yang dimiliki sebanyak 117 karyawan dan pembagian bonus tersebut tidak pernah diberikan tepat waktu sesuai perjanjian kontrak pekerja.

Berdasarkan *Standard Operating Procedure (SOP) Penilaian Karyawan PT Intidaya Dinamika Sejati*, yang diberikan oleh perusahaan pada hasil wawancara, dinyatakan bahwa penilaian kinerja karyawan harus tertib dilakukan pada tanggal 10 setiap bulannya dan pembagian bonus akan diberikan setiap tanggal 20 sesuai perjanjian kerja dengan karyawan. Namun pada kenyataan yang terjadi di lapangan, justru penilaian dilaksanakan tidak sesuai dengan SOP penilaian yang berlaku. Hal ini terlihat pada data penilaian karyawan bulan Januari sampai dengan Juni tahun 2021 yang telah diberikan oleh perusahaan dari hasil survey yang dilakukan tanggal 3 Juli 2021 di PT Intidaya Dinamika Sejati Jember.

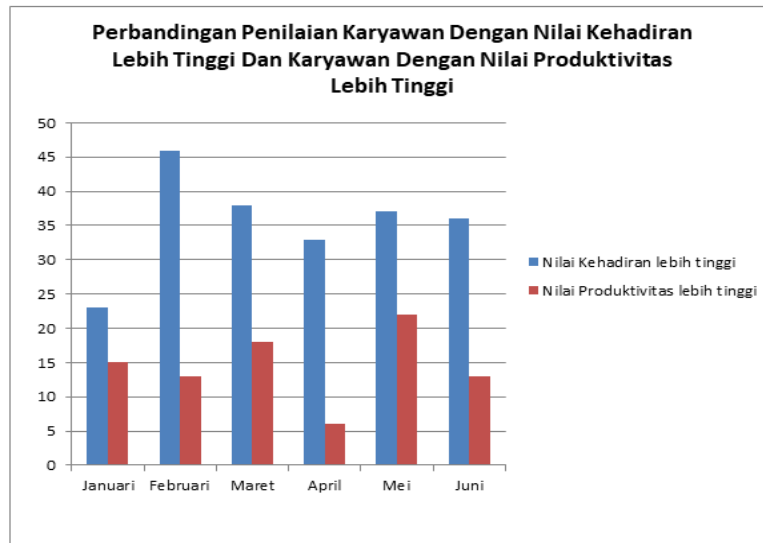
Tabel 1.1 Pelaksanaan Penilaian Karyawan PT. Intidaya Dinamika Sejati Jember dari bulan Januari sampai Juni 2021

| <b>Penilaian 2021<br/>(Bulan)</b> | <b>Tanggal<br/>Penilaian</b> | <b>Tanggal Pembagian<br/>Bonus</b> |
|-----------------------------------|------------------------------|------------------------------------|
| <b>Januari</b>                    | 24 Januari 2021              | 30 Januari 2021                    |
| <b>Februari</b>                   | 19 Februari 2021             | 22 Februari 2021                   |
| <b>Maret</b>                      | 16 Maret 2021                | 26 Maret 2021                      |
| <b>April</b>                      | 23 April 2021                | 28 April 2021                      |
| <b>Mei</b>                        | 10 Mei 2021                  | 20 Mei 2021                        |
| <b>Juni</b>                       | 17 Juni 2021                 | 22 Juni 2021                       |

Pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwasanya PT Intidaya Dinamika Sejati Jember dalam melaksanakan penilaian kinerja karyawan masih tidak sesuai dengan SOP penilaian yang berlaku. Dari 6 data penilaian tersebut hanya pada bulan Mei 2021 saja pelaksanaan penilaian dan pembagian bonus dilaksanakan tepat waktu. Hal ini terjadi dikarenakan dalam melakukan penilaian HRD harus mengumpulkan seluruh kepala divisi dan manajer dalam satu waktu karena sistem penilaian yang digunakan masih menggunakan Microsoft Excel yang tidak memiliki hak akses, dan hanya HRD saja yang memiliki akses untuk mengisi form penilaian karyawan. Hal

tersebut sulit dilakukan dikarenakan beberapa kepala divisi dan manajer memiliki ikatan kerja dengan perusahaan pusat di Surabaya dan Jakarta, inilah yang menyebabkan penilaian tidak bisa dilaksanakan tepat waktu sesuai dengan SOP yang berlaku. Sehingga pembagian bonus tersebut tidak dapat terealisasi sesuai perjanjian pekerja yang disepakati. Penundaan pembayaran karyawan merupakan pelanggaran serius yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 95 ayat (2) dan hal ini berdampak pada penurunan semangat dan loyalitas pekerja, sehingga menghambat perkembangan perusahaan. Solusi yang dibutuhkan untuk masalah ini adalah dibuat sebuah sistem informasi yang dapat diakses secara online dan dapat digunakan oleh masing-masing penilai sesuai dengan hak akses masing-masing tanpa harus berkumpul untuk menentukan penilaian.

Selain itu, permasalahan bonus juga terjadi dikarenakan ketidakseimbangan pembagian bonus yang diberikan. Hal ini dikarenakan proses penilaian yang dilakukan dalam pembobotannya masih tergolong subyektif dan kriteria dalam penilaian karyawan lebih ditekankan pada kehadiran karyawan tanpa mempertimbangkan hasil kerja yang telah dilakukan. Hal ini terbukti berdasarkan data penilaian karyawan selama tahun 2021 yang diberikan oleh perusahaan pada survey yang dilakukan tanggal 3 Juli 2021 di PT Intidaya Dinamika Sejati Jember, didapatkan data bahwa setiap bulan terdapat banyak karyawan yang memiliki nilai kehadiran tinggi namun produktivitas yang dihasilkan rendah dan hasil penilaian yang didapatkan sama dengan karyawan yang memiliki produktivitas tinggi.



Gambar 1.1 Grafik Perbandingan Penilaian Karyawan Dengan Nilai Kehadiran Lebih Tinggi Dan Karyawan Dengan Nilai Produktivitas Lebih Tinggi

Pada gambar 1.1 terlihat bahwa data penilaian bulan Januari dari 117 karyawan sebanyak 23 karyawan mendapatkan kategori nilai B dengan nilai kehadiran lebih tinggi dari pada produktivitas yang diberikan, pada bulan Februari sebanyak 46 karyawan, bulan Maret sebanyak 38 karyawan, bulan April sebanyak 33 karyawan, bulan Mei sebanyak 37 karyawan dan bulan Juni sebanyak 36 karyawan. Sedangkan untuk karyawan yang mendapatkan nilai kategori B karena memiliki Produktivitas tinggi justru lebih sedikit jumlahnya. Pada bulan Januari sebanyak 15 karyawan mendapatkan nilai B, bulan Februari 13 karyawan, bulan Maret 18 karyawan, bulan April 6 karyawan, bulan Mei 22 karyawan dan bulan Juni sebanyak 13 karyawan. Sehingga hal ini pun mengakibatkan terjadinya kesenjangan antara sesama karyawan dan menjadi kendala bagi perusahaan untuk dapat mengembangkan bisnisnya. Karena dalam menjalankan proses bisnis perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang dapat bergerak cepat, tepat, aktif dan kreatif serta profesional dalam bidangnya untuk menciptakan gagasan-gagasan yang inovatif dan memberikan hasil produksi sesuai target perusahaan (Maikasari, 2017).

Salah satu cara untuk mengatasi permasalahan tersebut yaitu dengan memanfaatkan teknologi informasi dalam bentuk sistem pendukung keputusan. Sistem pendukung keputusan atau *Decision Support System* (DSS) merupakan

sistem komputer berbasis pengetahuan yang dipakai untuk mendukung pengambilan keputusan dalam suatu organisasi atau perusahaan (Ridho, 2019). Sistem Pendukung Keputusan digunakan untuk menentukan pembagian bonus bulanan karyawan dengan cara yang lebih baik dan dapat melakukan penentuan bonus tepat waktu sesuai dengan SOP yang berlaku. Sistem Pendukung Keputusan tentunya memerlukan kriteria dalam mendukung pengambilan keputusan yang tepat. Kriteria tersebut tentunya ditetapkan oleh pihak perusahaan dalam hal ini adalah Human Resource Department (HRD) PT. Intidaya Dinamika Sejati Jember dengan mengikuti peraturan yang ada. Adapun kriteria yang digunakan dalam penilaian kinerja untuk menentukan bonus bulanan karyawan terdapat 10 kriteria. Dalam penilaian kinerja karyawan PT. Intidaya Dinamika Sejati Jember memiliki kriteria berbeda antara penilaian untuk bagian pimpinan dan bagian operator. Namun untuk kriteria nya tetap memuat 10 kriteria penilaian. Kemudian berdasarkan data penilaian kinerja karyawan yang ada, akan diseleksi berdasarkan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya sehingga mendapatkan hasil berupa ranking penilaian kinerja karyawan dan besaran persentase bonus yang diterima setiap bulannya.

Pemilihan teknologi sistem pendukung keputusan ini juga didukung dengan penelitian serupa yang sudah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Penelitian tentang sistem pendukung keputusan telah dilakukan oleh Shinta Palupi dkk, pada tahun 2017. Penelitian tersebut hanya menggunakan 4 kriteria untuk menentukan pemberian bonus yaitu, keterampilan, penampilan, pengalaman kerja dan disiplin (Palupi dkk, 2017). Selanjutnya adalah penelitian oleh R. Prasetyo Agung Nugroho dkk pada tahun 2018. Penelitian ini membandingkan antara metode AHP, *Technique For Others Preference by Similarity To Ideal Solution* (TOPSIS), dan AHP-TOPSIS untuk menentukan seleksi awal karyawan di PT. XYZ. Hasil yang didapatkan dari penelitian tersebut bahwa metode dengan akurasi terbaik adalah menggunakan metode AHP dengan besar akurasi 70,22% (Nugroho et al., 2018). Kemudian untuk penelitian ketiga Wahyudin dkk pada tahun 2021, telah melakukan penelitian tentang sistem pendukung keputusan pemberian bonus sales dengan metode TOPSIS. Pada penelitian tersebut belum dikatakan sempurna karena

metode TOPSIS terdapat kekurangan yaitu pada proses mendapatkan bobot, dimana metode tidak memperhitungkan hubungan antara kriteria (Wahyudin dkk, 2021).

Berdasarkan kajian penelitian sebelumnya, penulis pada penelitian ini akan menggunakan metode AHP untuk membuat Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Bonus Berdasarkan Penilaian Kinerja di PT. Intidaya Dinamika Sejati Jember. Adapun perbedaan dari penelitian sebelumnya yaitu, pada penelitian ini menggunakan 10 kriteria penilaian, yang mana terdapat pembeda antara kriteria penilaian koordinator divisi dan divisi ketenagakerjaan. Pada sistem ini pengambilan keputusan akan dilakukan setiap bulan. Kemudian untuk hasil yang diberikan bukan hanya sebatas perangkingan nilai karyawan saja, tetapi juga diberikan besaran persentase bonus yang didapatkan karyawan sesuai penilaian kinerja. Sistem Pendukung Keputusan ini berbasis web sehingga dapat diakses pengguna secara online. Dengan adanya sistem pendukung keputusan penentuan bonus karyawan berdasarkan penilaian kinerja tersebut diharapkan dapat memudahkan dan mempercepat pihak pengambil keputusan yaitu *Human Resource Department* (HRD) dalam memberikan besaran persentase bonus yang sesuai dengan kinerja karyawan dan SOP penilaian di perusahaan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Perumusan masalah dalam pendukung keputusan penentuan bonus karyawan berdasarkan penilaian kinerja menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) sebagai berikut:

1. Bagaimana membuat sistem pendukung keputusan penentuan bonus karyawan berdasarkan penilaian kinerja menggunakan metode AHP ?
2. Bagaimana akurasi sistem pendukung keputusan penentuan bonus karyawan berdasarkan penilaian kinerja menggunakan metode AHP ?

## **1.3 Tujuan**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Membuat sistem pendukung keputusan penentuan bonus karyawan berdasarkan penilaian kinerja menggunakan metode AHP.
2. Mengetahui akurasi sistem pendukung keputusan penentuan bonus karyawan berdasarkan penilaian kinerja menggunakan metode AHP.

#### **1.4 Manfaat**

Adapun manfaat yang diharapkan dapat berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan, antara lain:

a. Bagi Penulis

Sarana untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu yang diperoleh selama di perguruan tinggi dan juga mempersiapkan diri untuk siap bekerja sesuai dengan bidang penulis.

b. Bagi Akademik

Sebagai tolak ukur keberhasilan selama ini dalam mendidik dan membekali penulis sebelum terjun ke masyarakat dan dapat dijadikan referensi untuk penulis selanjutnya.

c. Bagi Pimpinan Perusahaan

Mempermudah pemimpin perusahaan dalam mengambil keputusan untuk memberikan besaran persentase bonus karyawan yang tepat dan layak, sehingga karyawan tersebut mampu bekerja secara optimal dan perusahaan dapat terus berkembang dengan baik.

#### **1.5 Batasan**

Agar dalam pembahasan permasalahan lebih terfokus, maka penulis memberikan batasan masalah untuk sistem pendukung keputusan pemberian bonus karyawan berdasarkan penilaian kinerja yaitu, Penilaian kinerja yang digunakan pada penelitian ini ditujukan untuk menentukan besaran bonus *Staff Operational* atau *Workshop* dan Kepala Divisi yang merupakan karyawan tetap di PT. Intidaya Dinamika Sejati Jember.