

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Makin tingginya tuntutan perusahaan di dunia kerja saat ini menimbulkan adanya persaingan yang ketat diantara sesama pegawai, baik untuk pegawai baru maupun pegawai lama. Dampak dari meningkatnya tuntutan dalam dunia kerja tersebut menciptakan sebuah paradigma baru diantara para pekerja, yaitu dimulainya era pemecatan masal. Pemecatan masal ini banyak terjadi dikarenakan adanya penurunan motivasi dari para pekerja untuk bekerja sesuai dengan tuntutan perusahaan. Dengan makin meningkatnya tingkat pemecatan, semakin tinggi pula tuntutan yang diinginkan oleh perusahaan untuk pegawai patuhi, diantaranya adalah visi dan misi yang tinggi.

Dalam usaha meningkatkan visi dan misi pegawai untuk dapat bekerja sesuai dengan tuntutan perusahaan, maka sebagian besar perusahaan melakukan usaha untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai agar perusahaan dapat berkembang positif. Kualitas kerja pegawai dinilai dengan melakukan perankingan tingkat prestasi. Penentuan perankingan tingkat prestasi dilihat dari kriteria-kriteria pada perusahaan seperti absensi, sasaran perusahaan, sasaran individu, *feedback*, penilaian manager, waktu realisasi, target dan perkiraan *output* target. Tujuan dibuatnya perankingan ini adalah untuk memperlihatkan seberapa besarkah tingkat prestasi kerja pegawai dan secara tidak langsung akan menimbulkan suatu motivasi bagi para pegawai tersendiri untuk dapat bekerja lebih giat dan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan tuntutan perusahaan. Perkembangannya kemudian akan dicatat dan dimasukkan ke dalam database yang telah dibuat dan pada akhirnya nanti akan terlihat ranking tingkat prestasi kerja dari para pegawai dalam satu bagian perusahaan.

Metode SMART merupakan suatu metode dalam penetapan tujuan agar sebuah objektif dianggap valid berupa syarat-syarat yang harus dipenuhi. Sedangkan, *Rank Inclusion in Criteria Hierarchies* (RICH) adalah suatu desain untuk menemukan alternatif terbaik dimana ketika hanya tersedia rangking atribut atau bobot yang tidak komplit. Pengambil keputusan diizinkan untuk menghubungkan sekumpulan atribut dengan sekumpulan rangking yang mungkin. Kelebihan dari metode SMART adalah untuk menkhususkan suatu objektif agar lebih valid, memberikan arahan yang jelas mengenai suatu tujuan. Kelebihan dari Metode RICH adalah dapat menghasilkan suatu rangking dengan tepat karena memiliki prinsip mengeliminasi alternatif dengan rangking yang dominan dan menangani secara khusus alternative sisanya. Kekurangannya adalah SMART hanya menyelesaikan masalah tanpa eror dan tidak bisa dimasukkan data informasi tambahan saat proses sedang dilakukan dan RICH hanya menangani masalah yang dapat dibuat struktur hierarkinya. Efisien apabila tidak melibatkan kriteria yang banyak.

### 1.2 Perumusan Masalah

Dengan menggunakan metode SMART (*Specific Measurable Achievable Realistic Time-related*) dan RICH (*Rank Inclusion in Criteria Hierarchies*), proses penentuan peringkat prestasi dan

penentuan kelompok karir pegawai dilakukan dengan cara meranking seluruh pegawai pada satu bagian kemudian memasukkannya ke dalam database pegawai. Permasalahan yang timbul dan harus dijawab adalah:

1. Bagaimana cara membobot kriteria yang belum terstruktur dengan baik sehingga menghasilkan solusi yang optimal?
2. Bagaimana menganalisa metode SMART (*Specific Measurable Achievable Realistic Time-related*) dan RICH (*Rank Inclusion in Criteria Hierarchies*) agar bisa digunakan untuk perankingan pegawai?
3. Bagaimana memberi alternatif solusi kepada perusahaan untuk mengukur kinerja pegawai dengan membuat peringkat prestasi menggunakan metode SMART (*Specific Measurable Achievable Realistic Time-related*) dan RICH (*Rank Inclusion in Criteria Hierarchies*)?

### **1.3 Tujuan**

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisa dan mengimplementasikan metode SMART (*Specific Measurable Achievable Realistic Time-related*) dan RICH (*Rank Inclusion in Criteria Hierarchie*) untuk digunakan pada perankingan pegawai.
2. Memberi alternatif solusi kepada perusahaan untuk mengukur kinerja pegawainya dengan membuat peringkat prestasi dan memilih pegawai terbaik menggunakan metode SMART (*Specific Measurable Achievable Realistic Time-related*) dan RICH (*Rank Inclusion in Criteria Hierarchies*)?
3. Meminimalisir nilai subyektif pada penilaian kinerja pegawai dengan menggunakan metode SMART (*Specific Measurable Achievable Realistic Time-related*) dan RICH (*Rank Inclusion in Criteria Hierarchies*)?

### **1.4 Batasan Masalah**

Penelitian yang dilakukan mempunyai batasan-batasan tertentu agar tidak terlalu luas sehingga hasil penelitian akan menjadi optimal, adapun batasan masalah tersebut adalah:

1. Aplikasi ini merupakan salah satu solusi penilaian terhadap pegawai disatu unit perusahaan.
2. Data yang digunakan adalah data pegawai satu bagian di Moonlay Group pada tahun 2011.
3. Kriteria dari pegawai terbaik ditentukan oleh manajer suatu perusahaan.
4. Atribut dari data pegawai berupa absensi, standar kerja perusahaan, disiplin, inisiatif, skil bahasa, kerja tim, dan lain-lain.
5. Untuk running data menggunakan kriteria dari *specific* and *technical aspects*.
6. Aplikasi dibuat dengan berbasiskan WEB dan penyimpanan data menggunakan MySQL.

## 1.5 Metodologi Penyelesaian Masalah

Pendekatan sistematis dan metodologi yang digunakan untuk pemecahan masalah di atas adalah dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Studi Literatur

Pada tahap ini akan dilakukan pendalaman materi mengenai perankingan data dan pemilihan data dengan menggunakan metode SMART (*Specific Measurable Achievable Realistic Time-related*) dan RICH (*Rank Inclusion in Criteria Hierarchies*).

2. Pengumpulan Data

Pada tahap ini dilakukan pengumpulan data pegawai dari perusahaan yang didapat dari data sekunder yang ada di perusahaan.

3. Perancangan dan Analisis Rancangan

Pada tahap ini dilakukan pemodelan masalah dengan metode SMART (*Specific Measurable Achievable Realistic Time-related*) dan RICH (*Rank Inclusion in Criteria Hierarchies*) dan kemudian dilakukan analisis data tersebut.

4. Implementasi

Dari rancangan sistem yang dibuat sebelumnya kemudian diimplementasikan menjadi sistem perankingan pegawai dengan menggunakan metode SMART (*Specific Measurable Achievable Realistic Time-related*) dan RICH (*Rank Inclusion in Criteria Hierarchies*).

5. Pengujian

Pada tahap ini dilakukan pengujian untuk mengetahui performansi dari sistem perankingan pegawai yang telah dibuat. Dengan cara memasukan data dari perusahaan dan mencocokkannya.

6. Analisis

Pada tahap ini dilakukan analisis terhadap hasil pengujian sistem perankingan pegawai.

7. Pembuatan Laporan

Pada tahap ini dilakukan pembuatan laporan dan dokumentasi dari sistem perankingan pegawai.