

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang dimiliki setiap perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kinerja pegawainya. Oleh karena itu, penilaian kinerja menjadi salah satu aspek penting yang harus diperhatikan. Penilaian kinerja yang baik dapat membantu perusahaan mengetahui sejauh mana kontribusi pegawai terhadap pencapaian target. Selain itu, hasil penilaian kinerja juga dapat digunakan sebagai dasar untuk memberikan penghargaan, pengembangan karier, maupun pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan Rakhman et al., (2024).

Dalam praktiknya, penilaian kinerja sering menghadapi berbagai tantangan. Perusahaan harus memastikan bahwa penilaian dilakukan secara objektif, transparan, dan sesuai dengan kondisi nyata di lapangan Sentoso & Rahayu, (2024). Hal ini semakin sulit ketika jumlah pegawai cukup banyak atau kriteria penilaian yang digunakan beragam. Jika proses penilaian tidak dilakukan dengan baik, hasil yang diperoleh bisa menjadi tidak akurat dan merugikan baik perusahaan maupun pegawai. Perbedaan persepsi antarpemilai atau kurangnya standar penilaian juga dapat menghambat tercapainya tujuan evaluasi kinerja.

PT Surya Energi Indotama sebagai salah satu perusahaan yang sedang berkembang juga menghadapi kebutuhan untuk memiliki sistem penilaian kinerja yang lebih terukur. Hasil penilaian kinerja sangat penting bagi tim Human Resource (HR) untuk menentukan promosi jabatan secara tepat. Dengan sistem yang jelas, perusahaan dapat memastikan bahwa pegawai yang dipromosikan adalah mereka yang memiliki kontribusi terbaik dan sesuai dengan kriteria yang sudah ditetapkan. Namun, tanpa metode yang tepat, proses ini dapat menjadi lambat dan tidak konsisten. Oleh karena itu, diperlukan suatu pendekatan yang mampu memberikan hasil penilaian kinerja secara cepat, terukur, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Metode penilaian konvensional yang hanya mengandalkan pertimbangan subjektif atasan sering kali kurang adil. Penilaian semacam ini cenderung dipengaruhi oleh hubungan personal, kesan sesaat, atau pandangan individu penilai. Akibatnya, pegawai yang sebenarnya berprestasi bisa saja tidak mendapatkan penghargaan yang layak, sementara pegawai lain mungkin mendapatkan penilaian lebih baik tanpa alasan yang jelas. Ketidadaan standar baku juga membuat hasil penilaian sulit dibandingkan secara menyeluruh. Situasi ini dapat menurunkan motivasi pegawai dan menghambat perkembangan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Salah satu cara untuk mengatasi kelemahan penilaian konvensional adalah dengan memanfaatkan sistem pendukung keputusan Sabir et al., (2024). Sistem ini dapat membantu perusahaan melakukan penilaian kinerja pegawai secara terstruktur karena seluruh data kinerja dapat diolah berdasarkan kriteria yang jelas. Dengan adanya sistem pendukung keputusan, proses penilaian menjadi lebih transparan dan hasilnya dapat dipertanggungjawabkan. Tim HR dapat melihat hasil evaluasi yang objektif tanpa harus bergantung sepenuhnya pada penilaian subjektif atasan. Selain itu, sistem ini dapat mempermudah manajemen dalam menentukan kebijakan terkait promosi jabatan atau pemberian penghargaan.

Dalam penelitian ini, metode yang dipilih untuk penilaian kinerja adalah *Simple Additive Weighting* (SAW). Metode ini dipilih karena sederhana, mudah dipahami, dan dapat diterapkan tanpa proses perhitungan yang rumit Ramadhani & Satria, (2024). SAW mampu memberikan hasil akhir berupa peringkat kinerja pegawai berdasarkan bobot kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan cara ini, setiap pegawai akan dinilai sesuai kontribusinya pada masing-masing kriteria penilaian yang relevan. Hasil perhitungan SAW juga bersifat jelas sehingga dapat digunakan langsung oleh tim HR sebagai dasar pengambilan keputusan.

Konsep metode SAW bekerja dengan memberikan bobot pada setiap kriteria penilaian yang dianggap penting. Nilai kinerja pegawai pada setiap kriteria kemudian dinormalisasi agar berada dalam skala yang sama. Setelah itu, nilai yang sudah dinormalisasi dikalikan dengan bobot kriteria, lalu dijumlahkan untuk

memperoleh skor akhir. Pegawai dengan skor tertinggi menempati peringkat teratas, sementara yang lain mengikuti sesuai urutan nilainya. Proses ini membantu perusahaan menentukan peringkat kinerja pegawai secara terukur dan konsisten.

Agar metode SAW dapat digunakan secara praktis, penelitian ini merancang sistem berbasis website untuk penilaian kinerja pegawai. Sistem ini dapat mempercepat proses perhitungan dan memudahkan akses bagi tim HR secara real-time. Website memungkinkan data kinerja pegawai diinput dan diproses secara langsung tanpa harus melakukan perhitungan manual. Dengan begitu, proses evaluasi menjadi lebih efisien dan hasilnya dapat segera digunakan untuk mendukung pengambilan keputusan manajerial. Selain itu, sistem berbasis website dapat meminimalkan kesalahan perhitungan dan menjaga data agar tersimpan dengan baik.

Banyak penelitian sebelumnya telah menerapkan metode SAW dalam sistem pendukung keputusan untuk penilaian kinerja pegawai di berbagai lembaga yang nyata. Salah satunya adalah studi di PT Cirill Indonesia yang berhasil merangking karyawan berdasarkan kriteria seperti kehadiran, kerja sama, dan komitmen. Hasilnya menunjukkan bahwa metode SAW mampu menghasilkan peringkat kinerja yang objektif dan terstruktur Achmad et al., (2021). Contoh lain datang dari Inspektorat Kabupaten Pringsewu, di mana SAW digunakan untuk menilai pegawai berdasarkan produktivitas, kedisiplinan, dan kualitas kerja. Sistem tersebut terbukti mendukung manajemen dalam melihat pegawai dengan kinerja terbaik secara transparan Dian Saputra & Asti Asmawati, (2025). Studi ini menunjukkan bahwa penerapan SAW dalam konteks organisasi nyata memberikan hasil yang jelas dan dapat langsung diterapkan, sekaligus menghindarkan penilaian yang bias atau sekadar berdasarkan persepsi. Hal ini menjadi dasar kuat bagi penelitian ini untuk merancang sistem penilaian di PT Surya Energi Indotama yang relevan dan aplikatif.

Hasil dari berbagai penelitian tersebut memperlihatkan bahwa metode SAW dapat diandalkan untuk memberikan penilaian kinerja yang lebih terukur. Dengan adanya bobot kriteria yang jelas, perusahaan dapat membandingkan pegawai

berdasarkan standar yang sama sehingga keputusan yang diambil lebih akurat. Keunggulan lain dari metode SAW adalah proses perhitungannya yang relatif sederhana sehingga dapat dengan mudah diimplementasikan ke dalam sistem berbasis teknologi. Pengalaman organisasi lain yang sudah menggunakan SAW menunjukkan bahwa metode ini tidak hanya meningkatkan objektivitas penilaian, tetapi juga mempercepat proses pengambilan keputusan manajerial. Temuan ini menjadi landasan kuat untuk menerapkan pendekatan yang sama di PT Surya Energi Indotama.

Berdasarkan latar belakang dan temuan penelitian terdahulu, penerapan metode SAW pada sistem pendukung keputusan di PT Surya Energi Indotama diharapkan dapat menghasilkan peringkat kinerja pegawai yang objektif dan transparan. Sistem ini juga dirancang berbasis website agar dapat diakses dengan cepat oleh tim HR dan manajemen, sehingga proses penilaian serta promosi jabatan dapat dilakukan secara efisien. Dengan adanya sistem yang terintegrasi, perusahaan tidak lagi bergantung pada penilaian subjektif atasan, melainkan mengacu pada hasil perhitungan yang terukur.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, permasalahan yang akan dibahas dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana merancang sistem penilaian kinerja pegawai menggunakan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) di PT Surya Energi Indotama?
2. Bagaimana peringkat kinerja pegawai berdasarkan hasil perhitungan metode SAW?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian menjadi lebih terarah, batasan masalah yang ditetapkan adalah:

1. Penilaian kinerja hanya dilakukan terhadap pegawai PT Surya Energi Indotama pada periode tertentu.
2. Kriteria penilaian kinerja ditentukan berdasarkan hasil diskusi dengan pihak perusahaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan
3. Penelitian difokuskan pada penerapan metode SAW untuk perhitungan dan perankingan, tanpa membahas metode lain secara mendalam.
4. Sistem yang dikembangkan bersifat prototipe dan tidak terintegrasi langsung ke sistem informasi perusahaan.

1.4 Maksud dan Tujuan

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengimplementasikan metode SAW dalam penilaian kinerja pegawai, sehingga proses penilaian menjadi lebih objektif, terukur, dan dapat mendukung pengambilan keputusan manajerial di PT Surya Energi Indotama. Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Merancang model penilaian kinerja pegawai menggunakan metode SAW.
2. Menghasilkan peringkat kinerja pegawai secara objektif berdasarkan hasil perhitungan metode SAW.

1.5 Sistematika Penulisan

Tugas akhir ini disusun secara sistematis ke dalam beberapa bab agar pembahasan tersaji runtut dan mudah dipahami. Adapun sistematika penulisannya sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang, perumusan masalah, batasan masalah, maksud dan tujuan penelitian, serta sistematika penulisan tugas akhir secara keseluruhan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas teori-teori yang mendukung penelitian, mencakup konsep promosi jabatan, sistem pendukung keputusan, metode Simple Additive Weighting

(SAW), serta teknologi yang digunakan dalam pengembangan sistem seperti website, diagram UML, dan basis data MySQL. Seluruh pembahasan dalam bab ini menjadi dasar untuk perancangan dan implementasi sistem yang dikembangkan pada penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan analisis dan perancangan sistem yang akan dibangun, meliputi analisis sistem yang berjalan, rancangan sistem yang diusulkan, diagram UML, perancangan basis data, serta rancangan antarmuka aplikasi.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan proses implementasi, tahap pengujian, serta analisis hasil penelitian terhadap sistem yang telah dibuat. Hasil pengujian digunakan untuk menilai kelayakan sistem dalam memecahkan permasalahan yang diangkat dan kesesuaiannya dengan tujuan penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari penelitian serta saran untuk pengembangan sistem di masa mendatang agar dapat lebih optimal dan bermanfaat.