

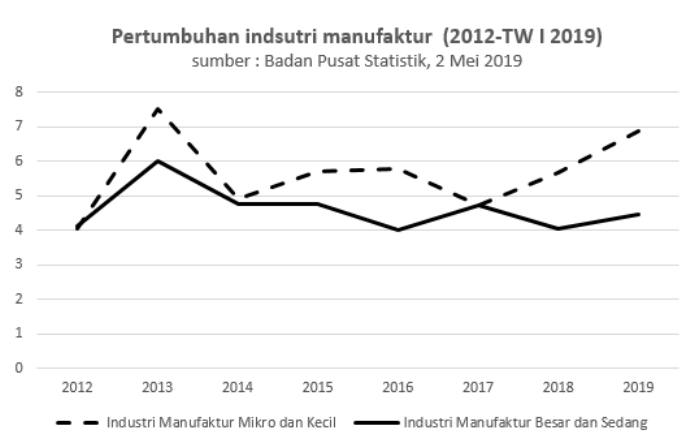
BAB I

PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta batasan dan asumsi dalam penelitian

1.1 Latar Belakang

Kementrian perindustrian mengatakan sektor manufaktur masih menjadi kontributor terbesar bagi perekonomian nasional dan bidang industri khususnya manufaktur furnitur menjadi bagian penting dari pembangunan nasional yang harus dilakukan *continual improvent* sehingga memberi manfaat bagi masyarakat. Berikut pertumbuhan industri manufaktur menurut data BPS pada tahun 2019.



Gambar 1.1 Pertumbuhan Industri Manufaktur 2012-TW I 2019
(Badan Pusat Statistik, 2019)

Berdasarkan gambar 1.1 dapat diketahui pertumbuhan industri manufaktur kecil mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Berbeda dengan inudstri manufaktur besar dan sedang mengalami pertumbuhan yang lambat hingga triwulan I 2019. Salah satu bidang manufaktur yaitu Industri furnitur merupakan industri yang mencakup pengolahan bahan baku berupa kayu, rotan, atau bahan baku lainnya yang diproses untuk meningkatkan nilai tambah dan manfaat yang lebih tinggi menjadi produk barang jadi.

Menurut kementrian Perindustriaan Republik Indonesia (2018), industri manufaktur nonmigas di Indonesia terus mengalami peningkatan setiap tahunnya. Hingga triwulan 1 2019, Berbagai sektor industri manufaktur yang mengalami kenaikan dan hanya sektor furnitur yang mengalami penurunan. Penurunan ini

diperkirakan terkait ekspor industri yang menurun serta untuk pangsa domestik belum meningkat. Hal ini sangat memprihatinkan jika mengingat bahwa Indonesia merupakan penghasil kayu sangat berpotensi untuk industri manufaktur khususnya furniture.

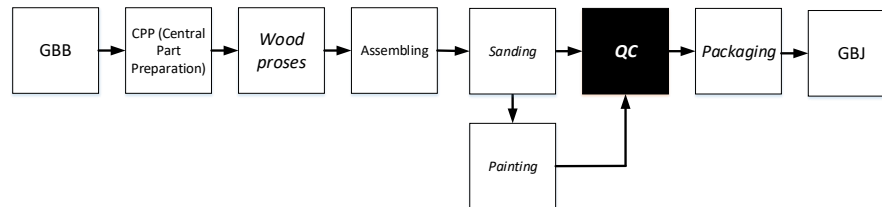
PT Romi Violeta sebagai salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang furnitur rotan, kayu, kaca dan metal yang terletak di kecamatan buduran Sidoarjo. Awal Berdiri pada tahun 1982 dengan nama awal Rotan Mas Indonesia di daerah Rungkut (SIER) dengan luas 3000 m². Produk dari romi violeta adalah mebel rumahan seperti kursi, lemari dan serta produk kaca lainnya. PT Romi Violeta ingin meningkatkan produktivitas produk, tetapi masih terkendala dengan komplain produk dari yang *buyer* yang menyebabkan produktivitas tiap bulannya berkurang. Berikut data penjualan produk kepada customer yang paling banyak mengalami komplain pada triwulan I 2019 :

Tabel 1.1 Jumlah Penjualan Produk dengan Customer Paling Banyak Komplain
Pada Tahun 2019

Crate and Barrel (2019)			
Bulan	Unit	Komplain	Presentase
Januari	428	24	6%
Februari	228	20	9%
Maret	329	35	11%

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui paling banyak dikomplain pada triwulan I 2019 adalah produk yang dipesan oleh *buyer* Crate and Barrel yang terdiri dari beberapa jenis produk setiap pesanannya. Salah satu faktor yang menyebabkan komplain terjadi karena kinerja karyawan yang mengakibatkan produktivitas menurun. Menurut Nurmiyanto et al. (2006), Menurunnya produktivitas ekspor dan pangsa domestik dapat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia (SDM) yang menyebabkan banyaknya komplain yang terjadi di perusahaan, oleh karena itu dibutuhkan kinerja SDM yang mempunyai kemampuan atau kompetensi pada bidangnya. Salah satu SDM yang berpengaruh pada proses produksi di PT Romi Violeta yaitu kinerja karyawan quality control (QC), karena apabila kinerja QC kurang baik dalam menginspeksi suatu produk akan menyebabkan produk yang dikirim adalah produk yang tidak lulus standard perusahaan. Berikut merupakan

peran QC pada produk produksi di PT. Romi Violeta yang menyebabkan perlunya penilaian kinerja karyawan departemen QC.



Gambar 1.2 Alur Produksi PT. Romi Violeta

Berdasarkan Gambar 1.2 dapat diketahui bahwa departemen QC memegang peranan penting dalam proses produksi di PT. Romi Violeta. PT. Romi Violeta menggunakan sistem TQM (*Total Quality Management*). Menurut Menizu, (2010) TQM adalah sebuah usaha untuk meningkatkan kualitas secara sistematis dengan berbagai dimensi, artinya kualitas produk merupakan tanggung jawab masing-masing departemen, oleh karena itu QC tidak menginspeksi setiap proses tetapi melakukan inspeksi pada produk jadi. Hal ini menjadikan kinerja yang baik dari QC menjadi menjadi sangat dibutuhkan bagi kualitas produk sebelum dilanjutkan ke tahap packaging. Oleh karena itu perlu dilakukan penilaian kinerja karyawan untuk mengetahui kinerja karyawan departemen QC.

PT. Romi Violeta perlu melakukan pengukuran kinerja karyawan berdasarkan penilaian dari masing-masing kepala departemen. Penilaian dapat dilakukan menggunakan kompetensi pada masing-masing karyawan. Menurut Spencer (1993), Kompetensi bagaian yang ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksi tingkah laku dan kinerja pada semua *job task*. faktor faktor kompetensi menurut spencer sendiri ada 20 faktor seperti proaktif, kerja sama kelompok, semangat berprestasi dan lain-lain.

Berdasarkan 20 kompetensi spencer tersebut akan dipilih beberapa yang mewakili kebutuhan departemen QC. Pemilihan ini didasarkan atas persepsi para ahli yang mengurus segala sesuatu yang berkaitan dengan SDM yaitu kepala departemen HRD. Kompetensi yang dipilih yaitu 1. Meminimalisir komplain, 2. Memahami SOP, 3. Koperatif dengan Produksi, 4. Berorientasi pada pelanggan, 5. Komunikatif, 6. Keahlian teknikal QC, 7. Memprioritaskan Komplain, 8. Implementasi Standard Kualitas.

Meminimalisir komplain dipilih karena QC harus memenuhi standard perusahaan agar meminimalisir komplain dari buyer, Memahami SOP karena QC harus mempunyai inisiatif untuk mengajukan perbaikan produk cacat tanpa harus menunggu perintah, Kooperatif dengan produksi dipilih karena QC harus saling meminta ide dan pendapat dalam menentukan tingkat presentase kecacatan suatu produk. Berorientasi pada pelanggan dipilih karena komplain *buyer* yang menjadi permasalahan. Komunikatif dipilih karena QC harus bisa meyakinkan pihak produksi ketika mengajukan perbaikan produk cacat. Keahlian teknis QC dipilih karena QC harus menguasai bidang terkait kualitas sehingga produk sesuai tanpa ada komplain. Memprioritaskan komplain dipilih karena saat terjadi banyak komplain dari buyer, QC harus bisa menetapkan mana yang menjadi prioritas terlebih dahulu. Implementasi standard kualitas dipilih karena QC harus bisa memberikan arahan terhadap pihak produksi mengenai kualitas.

Berdasarkan kriteria tersebut dapat diambil keputusan dengan pengujian menggunakan metode AHP (*Analytical Hierarchy Process*) dan SAW (*Simple Additive Weighting*). AHP adalah sebuah metode yang menguraikan masalah multi kriteria menjadi sebuah hirarki. Dengan menjadikan masalah multikriteria yang kompleks menjadi sebuah hirarki permasalahan akan tampak menjadi terstruktur (Falahatun, 2016). Setelah didapatkan bobot tiap kriteria dilanjutkan dengan metode SAW. Metode SAW adalah metode pencarian terbobot untuk mencari ranking pada atribut yang ada (Haqi, 2019).

Dari penjabaran diatas , penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk membantu perusahaan untuk menilai kinerja karyawan QC dan memberi gambaran kepada perusahaan dalam merancang penilaian kinerja sebagai dasar pemberian insentif dengan judul penelitian **PENILAIAN KINERJA KARYAWAN BERDASARKAN KOMPETENSI SPENCER DENGAN METODE AHP (ANALYTICAL HIRARCHY PROCCES) dan SAW (SIMPLE ADDITIVE WEIGHTING)**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang diamati dari PT. Romi Violeta maka rumusan masalah yang dapat diangkat adalah :

1. Bagaimana hasil penilaian kerja karyawan dengan menggunakan spencer pada departemen QC ?
2. Bagaimana rancangan pemberian insentif dengan dasar penilaian karyawan QC berdasarkan kompetensi spencer ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian di PT Romi Violeta adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui tingkat kinerja dengan menggunakan kompetensi spencer.
2. Menghitung nilai prestasi karyawan di perusahaan.
3. Merancang pemberian insentif kepada karyawan yang berkompeten.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang didapatkan dari penelitian di PT. Romi Violeta adalah sebagai berikut ;

1. Dapat memberi gambaran untuk pemberian insentif guna meningkatkan kinerja karyawan.
2. Mengetahui karyawan yang berprestasi sebagai dasar untuk pengiriman delegasi pelatihan kerja guna meningkatkan mutu kerja.

1.5 Batasan dan Asumsi

Batasan dan asumsi yang digunakan pada penelitian ini adalah :

1.5.1 Batasan

1. Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan hanya pada karyawan QC.
2. Sistem pemberian insentif digunakan sebagai salah satu usulan dalam pemberian reward pada karyawan.

1.5.2 Asumsi

- 1 Selama penelitian dilakukan, tidak ada penambahan dan pengurangan karyawan

- 2 Selama penelitian dilakukan, tidak ada penambahan atau pengurangan gaji karyawan.
- 3 Selama penelitian dilakukan, tidak ada perubahan jumlah alokasi dana insentif karyawan.
- 4 Selama penelitian dilakukan, karyawan bekerja dalam kondisi baik.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan penelitian ini berguna untuk memudahkan penyelesaian permasalahan. Sistematika penulisan tersebut yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini Menjelaskan tentang latar belakang penelitian dan tujuannya, manfaat dilakukan penelitian dan asumsi-asumsi yang dibuat selama penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang dasar-dasar teori yang digunakan untuk menganalisa permasalahan yang terjadi.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metode yang digunakan dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi mulai dari identifikasi sampai pada tahap analisa dan interpretasi.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang pengolahan data-data yang diperoleh untuk dianalisa dan dibuat hasil akhir.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian serta saran yang dapat diberikan kepada pihak yang terkait dalam permasalahan.