

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ketenagakerjaan merupakan aspek yang amat mendasar dalam kehidupan manusia karena mencakup dimensi sosial dan ekonomi. Salah satu tujuan penting dalam pembangunan ekonomi adalah menyediakan lapangan kerja yang cukup untuk mengejar pertumbuhan angkatan kerja, yang pertumbuhannya lebih cepat dari pertumbuhan kesempatan kerja.

Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi, yang tentunya pimpinan perusahaan perlu memotivasi karyawannya. Dengan adanya motivasi kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga memberikan hasil yang memuaskan bagi perusahaan tersebut.

Disisi lain, penilaian kinerja karyawan yang tinggi sebenarnya juga menguntungkan bagi karyawan itu sendiri. Dengan usaha yang keras untuk mencapai standar kerja yang ada dapat membuatnya semakin profesional dibidangnya sehingga lebih kompetitif dalam pasaran tenaga kerja. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja dengan sebaik-baiknya dan menunjukkan *performance* kerjanya yang baik akan dapat meningkatkan karier atau jabatan yang lebih baik atau lebih tinggi pula (Cleveland, 1989:132).

Tika (2006:121) dalam bukunya menyampaikan bahwa, kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung yang berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Untuk dapat mengenali sebuah kompetensi seorang karyawan atas hasil kerjanya, maka perusahaan harus memiliki sesuatu sistem balas jasa yang tepat. Mekanisme untuk dapat menentukan balas jasa yang pantas bagi suatu prestasi kerja adalah dengan penilaian kinerja dan kompetensi karyawan. Melalui penilaian prestasi kerja akan diketahui seberapa baik Ia telah melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga perusahaan dapat menetapkan balas jasa yang sepantasnya atas prestasi kerja tersebut. Ditambah dengan kompetensi karyawan yang kuat merupakan landasan yang sangat berguna untuk membantu perusahaan meningkatkan kerjanya. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan, maka

semakin meningkat pula kinerjanya. Dari hasil tersebut, perusahaan dapat mengembangkan suatu perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh dalam menghadapi masa depan perusahaan.

PG Kebon Agung Malang merupakan salah satu pabrik gula terbesar di Indonesia yang bergerak di bidang industri gula dan perdagangan umum. PG. Kebon Agung Malang mulai didirikan pada tahun 1905 oleh seorang pengusaha bernama Tan Tjwan Bie. Kapasitas giling pada waktu itu 500tth. Sekitar tahun 1917 pengelolaan PG. Kebon Agung diserahkan kepada NV. Handel & Landbouws Maatschapij Tideman van Kerchem sebagai direksinya, kemudian dibentuk perusahaan dengan nama NV. Suiker Fabriek Kebon Agoeng yang disebut PT. PG Kebon Agung dan disahkan dengan akte notaris Hendrik Willem Hazenberg pada tanggal 20 Maret 1918 dengan No. 155, dan disahkan dengan surat keputusan Sekretaris Gubernur Hindia Belanda tanggal 30 Mei 1918 No. 42, didaftar dalam registrasi kantor Pengadilan Negeri Surabaya dengan No. 143.

PG Kebon Agung Malang memiliki kapasitas giling 6000 tth. Kapasitas produksi yang besar ini jelas membutuhkan sumber daya manusia yang baik. Tuntutan penguasaan teknologi dalam produksi gula juga membutuhkan tenaga yang kompeten. Dengan demikian, PG Kebon Agung Malang harus mampu melaksanakan rekrutmen karyawan yang efektif guna mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan rekrutmen dan seleksi yang baik, maka karyawan yang diperoleh akan memiliki kompetensi yang baik sehingga dapat bekerja dengan baik pula.

Dalam penelitian ini akan dilakukan rancangan sistem penilaian kerja karyawan dengan memperhitungkan faktor-faktor hasil pekerjaan dari karyawan dan hasil penilaian tersebut akan digunakan untuk menghitung kelayakan dari seorang karyawan, dimaksud untuk pemberian insentif karyawan atau pun untuk mempertahankan karyawan tersebut. Diharapkan dengan sistem penilaian pekerjaan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan sekaligus memperbaiki kelemahan-kelemahan yang ada pada karyawan. Sedangkan bagi perusahaan penilaian prestasi karyawan ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dikarenakan kepuasan dan harmonisasi dalam perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Bagaimana mengetahui kualitas kelayakan kerja karyawan pada PG Kebon Agung Malang menggunakan analisis program Jaringan Syaraf Tiruan (JST) *Backpropagation*?

1.3 Tujuan

Untuk mengetahui kualitas kelayakan kerja karyawan pada PG Kebon Agung Malang dengan menggunakan analisis program Jaringan Syaraf Tiruan (JST) *Backpropagation*.

1.4 Ada beberapa manfaat dari penelitian ini:

1. Bagi perusahaan.

Menambah masukan bagi perusahaan yang terkait dengan bidang SDM khususnya masalah penilaian kinerja dan untuk mengetahui kualitas kelayakan kerja karyawan, hal tersebut sangat berguna dalam proses pengambilan keputusan.

2. Bagi karyawan.

Melalui penelitian ini maka karyawan diharapkan memberikan kontribusi yang berharga bagi penyempurnaan pelaksanaan penilaian kinerja dan Kualitas kerja mereka, yang pada akhirnya dapat menguntungkan memberi masukan pada karyawan itu sendiri.