BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada umumnya, tujuan dioperasikannya sebuah perusahaan adalah untuk memperoleh laba atau keuntungan. Namun, hal tersebut bukanlah yang menjadi tujuan utama sebuah perusahaan. Tujuan utama perusahaan adalah memiliki kemampuan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka waktu panjang, sehingga hasil yang diperoleh dari usaha tersebut dapat dirasakan dalam jangka waktu yang panjang juga.

Mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan bukanlah hal mudah. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi proses berkembangnya sebuah perusahaan, diantaranya adalah faktor internal dan faktor eksternal perusahaan. Faktor internal perusahaan merupakan faktor yang mempengaruhi segala kegiatan dan kebijakan yang terjadi di dalam perusahaan secara langsung. Salah satu dari faktor internal perusahaan yang memiliki pengaruh sangat signifikan adalah efisiensi dan efektifitas sistem kerja dan pengambilan keputusan yang diambil oleh pihak manajemen. Oleh sebab itu, pihak manajemen harus mempertimbangkan segala kegiatan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam pencapaian efisiensi dan efektifitas sistem kerja sangat dipengaruhi oleh Sumber Daya Manusia (SDM) seperti yang diungkapkan oleh Marihot (2007 : 2) bahwa Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor lain seperti modal, sehingga harus

dikelola dengan baik untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi, sebagai fungsi dalam perusahaan.

Namun, pengelolaan Sumber Daya Manusia bukanlah suatu kegiatan yang mudah dilakukan oleh sebuah perusahaan sehingga dibutuhkan standar khusus untuk menentukan apakah kinerja Sumber Daya Manusia sudah mencapai tujuan efisiensi dan efektifitas sistem kerja di dalam perusahaan. Standar khusus yang dibuat perusahaan mengenai kinerja Sumber Daya Manusia dapat dikatakan sebagai penilaian prestasi. Penilaian prestasi dalam setiap perusahaan memiliki perbedaan, hal tersebut dipengaruhi oleh kondisi dan kebijakan perusahaan yang berbeda.

Klinik Keluarga Kita merupakan salah satu lembaga di bidang kesehatan yang memanfaaatkan Sumber Daya Manusia. Dalam proses kerjanya, klinik ini memiliki 20 karyawan yang memiliki karakter berbeda-beda, sehingga perlu dilakukan evaluasi untuk karyawan tersebut. Saat ini Klinik Keluarga Kita melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan hanya berdasarkan penilaian yang dilakukan oleh atasan dengan kriteria kualitas kerja, pengetahuan, kerjasama, semangat kerja, kedisiplinan, dan kepribadian. Oleh karena itu laporan tentang kinerja karyawan merupakan laporan yang bersifat rahasia pula. Sebaiknya, jika perusahaan mempunyai pandangan bahwa setiap individu akan bekerja sesuai dengan potensi dan kekuatan-kekuatan lainnya, maka perusahaan akan mengusahakan suatu sistem penilaian untuk mengenali, memperjelas, mengembangkan dan memanfaatkan potensi serta kemampuan-kemampuan para karyawan.

Pemahaman di atas kurang sehat apabila pelaksanaannya bersifat sepihak, rahasia dan kurang bersifat mengembangkan. Seharusnya penilaian kinerja tidak

saja mengevaluasi kinerja karyawan tetapi juga mengembangkan dan memotivasi karyawan. Sebaiknya, karyawan yang dinilai harus mengetahui bidang prestasi yang dinilai dan diberikan kesempatan untuk menilai dirinya sendiri, bahkan mempertemukan hasil penilaiannya dengan penyedia. Disini terjadi proses tawar menawar dan komunikasi antara kedua belah pihak untuk mencapai saling keterbukaan dan saling pengertian mengenai bidang-bidang yang sudah cukup dan bidang-bidang yang masih perlu dikembangkan.

Salah satu metode yang dapat digunakan oleh perusahaan dalam melakukan penilaian prestasi Sumber Daya Manusia, khususnya untuk Klinik Keluarga Kita, adalah metode *fuzzy inference system*. Berdasarkan permasalahan diatas maka penulis memilih judul, **"PENERAPAN METODE *FUZZY INFERENCE SYSTEM* DALAM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA KLINIK KELUARGA KITA JAKARTA"**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah yang terdapat pada penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana menerapkan metode *fuzzy inference system* dalam penilaian kinerja karyawan pada Klinik Keluarga Kita ?
2. Bagaimana membantu Klinik Keluarga Kita dalam melakukan penilaian kinerja karyawan secara efektif dan efisien ?

1.3 Maksud dan Tujuan

Dalam hal ini penulis mengemukakan maksud dari penyusunan laporan skripsi, sebagai berikut:

1. Penerapan metode *fuzzy inference system* dalam penilaian kinerja karyawan pada Klinik Keluarga Kita Jakarta.
2. Membantu Klinik Keluarga Kita dalam penilaian kinerja karyawan secara efektif dan efisien.

Tujuan dari penulisan laporan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan akademik secara keseluruhan, serta merupakan salah satu syarat kelulusan yang harus dipenuhi bagi mahasiswa Program Strata Satu (S1) STMIK Nusa Mandiri Jakarta.

1.4 Metode Penelitian

Dalam melakukan penelitian penulis menggunakan beberapa metode agar penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Adapun beberapa metode yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah :

A. Metode Observasi

Metode Observasi adalah metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung terhadap obyek yang teliti dengan instansi terkait untuk mengumpulkan data dan informasi yang berkaitan dengan permasalahan yang ada. Penulis melakukan observasi pada Klinik Keluarga Kita dengan mengamati penilaian karyawan berdasarkan kriteria yang dibuat oleh Klinik Keluarga Kita.

B. Metode Wawancara

Metode wawancara merupakan metode yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan kepada kepala klinik yaitu Dr. Gery Wilianto selaku kepala Klinik Keluarga Kita. Adapun tanya jawab yang dilakukan meliputi kriteria penilaian dan data karyawan yang akan diteliti.

C. Metode Studi Pustaka

Metode pengumpulan data dengan mempelajari sumber-sumber buku dan jurnal yang berkaitan sebagai acuan penulisan. Dan dokumen-dokumen perusahaan yang mempelajari sistem pengukur kinerja yang berlaku.

1.5 Ruang Lingkup

Ruang lingkup masalah yang akan dibahas dalam penulisan Skripsi ini adalah mengenai penerapan Metode *fuzzy inference system* dalam sistem penilaian kinerja karyawan pada Klinik Keluarga Kita Jakarta.

1.6 Hipotesis

Diduga dapat membangun model untuk melakukan penilaian kinerja karyawan terhadap Klinik Keluarga Kita dengan metode *Fuzzy Inference System* (FIS).