Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

Team project ©2017
Dony Pratidana S. Hum | Bima Agus Setyawan S. IIP

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dalam dunia kerja, suatu perusahaan perlu memiliki karyawan dengan prestasi kerja yang baik agar perusahaan dapat berkembang. Untuk itu dibutuhkan sistem pegawasan dan penilaian yang memadai agar kinerja karyawan dapat selalu terpantau. Sistem pengawasan dan penilaian karyawan yang memadai juga akan membantu perusahaan dalam pengembangan sumber daya manusia, sehingga pada akhirnya akan mendukung kinerja perusahaan secara keseluruhan. Prestasi kerja adalah proses melalui organisasi-organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan.

Saat ini perusahaan XYZ telah memiliki sistem *score card* untuk menilai prestasi kerja karyawan. *Score Card* ini menggunakan sistem penilaian yang merupakan *knowledge* yang diberikan oleh bagian divisi *Performance Management and Customer Experience*. *Score Card* tersebut menilai prestasi kerja karyawan dari beberapa variabel, yaitu finansial seperti *New to Bank* (NtB) dan *Volume*, dan non-finansial seperti nilai *Know Your Product and Procedure* (KYPP), nilai *Individual Service Assessment* (ISA), jumlah dokumen yang belum lengkap (*To Be Obtained*/TBO), Audit dan *Sales Process*(SP). Berdasarkan nilai-nilai dari variabel tersebut akan diperoleh nilai atau *score* akhir yang menggambarkan prestasi setiap karyawan (XYZ, 2017).

Selama ini *score card* telah dibuat secara manual dengan menggunakan *Excel* sebagai sumber *database* dan media. Untuk menentukan prestasi kerja atau

score akhir seorang karyawan, pengguna harus memasukkan data dan formula untuk masing-masing *cell*. Hal ini bersifat repetitif dan dapat menggunakan terlalu banyak waktu untuk diselesaikan.

Agar dapat lebih efisien dari segi waktu dan tenaga, dibutuhkan aplikasi khusus yang akan memproses nilai variabel yang telah diambil dari *database*. Proses *coding* dalam aplikasi tersebut kemudian akan ditampilkan di Antarmuka aplikasi. Sebagian dari fungsi dalam aplikasi ini menggunakan sistem pakar yang seringkali digunakan dalam dunia Intelegensia Semu atau *Artificial Intelligence*(AI).

Penyusunan skripsi ini mendapat inspirasi dari penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan yang memiliki kaitan dengan penelitian ini. Ada lima kriteria yang dinilai dalam penelitian tersebut, yakni Penilaian Umum, Tingkat Kehadiran, Tingkat Pendidikan, Pengembangan Diri dan Unsur Penunjang. Sebagai hasilnya, telah dibuat Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan berbasis desktop berhasil dibangun sesuai dengan rancangan/desainnya dapat digunakan oleh Lembaga Penjaminan Mutu Universitas Muhammadiyah Purwokerto untuk menilai kinerja karyawan secara objektif (Ades Galih Anto, 2015). Tabel perbandingan antara penelitian yang terkait dengan penelitian yang dilakukan dapat dilihat pada Tabel 1.1.

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

Tabel 1. 1. Tabel perbandingan antara penelitian yang terkait dengan penelitian yang dilakukan

	Penelitian yang telah dilakukan Sebelumnya	Penelitian yang akan dilakukan
Nama dan tahun	Ades Galih Anto, Hindayati Mustafidah, Aman Suyadi, 2015	Kevin, 2018
Judul	Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode SAW (*Simple Additive Weighting*) di Universitas Muhammadiyah Purwokerto	Rancang Bangun Sistem Pakar Penentuan Prestasi Karyawan Menggunakan *Forward Chaining* di PT.XYZ
Metode	*Simple Additive Weighting*	*Forward Chaining*
Parameter	Penilaian Umum, Tingkat Kehadiran, Tingkat Pendidikan, Pengembangan diri, dan Unsur Penunjang	2 kriteria: (1) Kriteria penilaian Finansial(50%), (2) Kriteria penilaian Non-Finansial(50%)
Software	*Microsoft Visual Studio*	*Microsoft Access*
Hasil	Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan berbasis desktop berhasil dibangun sesuai dengan rancangan/desainnya yang dapat digunakan oleh Lembaga Penjaminan Mutu Universitas Muhammadiyah Purwokerto untuk menilai kinerja karyawan secara objektif	Sistem Pakar Penentuan Prestasi Karyawan dapat digunakan untuk menilai prestasi dari karyawan menurut kriteria yang dinilai

UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, masalah yang dapat diidentifikasikan adalah bagaimana cara merancang dan membangun sistem pakar yang menentukan prestasi kerja karyawan dengan menggunakan *Forward Chaining*?

1.3. Batasan Permasalahan

Dalam penelitian ini, batasan – batasan yang diberikan untuk menjalani penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Menggunakan data asli dari Perusahaan XYZ dari Juli sampai Desember 2017.
b. Penilaian dilakukan dengan kriteria penilaian finansial dan non-finansial.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuat sistem pakar yang menentukan prestasi kerja karyawan dengan menggunakan metode *forward chaining* yang bersifat *user-friendly*.

1.5. Manfaat Penelitian

Aplikasi ini dibuat dengan tujuan untuk memudahkan proses pengolahan data sehingga diperoleh hasil yang diinginkan secara efisien waktu dan tenaga. Berdasarkan nilai variabel seorang karyawan, sistem dapat segera memproses data untuk menentukan nilai atau *score* akhir prestasi kerja karyawan tersebut, tanpa

perlu memasukkan data dan *formula* secara manual. Hal ini dapat membantu menghemat waktu dan tenaga yang digunakan untuk memproses data yang ada pada PT. XYZ.

UMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA