



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.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

PT. Clariant Indonesia adalah sebuah perusahaan bahan kimia khusus global terkemuka, berbasis di Muttenz dekat Basel/Swiss. Perusahaan ini beroperasi dalam empat bidang usaha: *Care Chemicals*, *Catalysis*, *Natural Resources* dan *Plastics & Coatings*. Strategi perusahaan Clariant didasarkan pada lima pilar: fokus pada inovasi melalui R&D, memberi nilai tambah yang berkelanjutan, reposisi portofolio, meningkatkan pertumbuhan dan profitabilitas.

PT. Clariant Indonesia memiliki enam lokasi produksi, empat wilayah usaha tujuh unit usaha dan ~750 karyawan. Produk dan jasa terkenal yang dilayani oleh perusahaan tersebut adalah untuk industry *Personal Care* dan *Home Care*, *Oil and Gas*, *Crop Protection* dan *Industrial Care* (Clariant International Ltd, 2017).

Bisnis PT. Clariant terorganisir dalam lima bisnis sektor yaitu (Business Objective PT. Clariant Indonesia, 2018) :

1. Tekstil
2. Kulit & kertas kimia
3. Pigmen & adiktif
4. Fungsional kimia
5. Ilmu kimia

Produk-produk inovatif PT. Clariant menjadi kunci dalam manufaktur dan proses pengobatan atau menambah nilai akhir produk mereka.

Objek penelitiannya adalah penilaian karyawan pada PT Clariant Indonesia yang dilakukan oleh seorang *manager* terhadap karyawan dibawahnya dan di setujui oleh seorang HRD, dalam proses penilaian terhadap nilai assessment test untuk kenaikan jabatan ada pula penilaian perilaku individual tiap karyawan yang menjadi standar penilaian, setelah assessment test karyawan akan dinilai kinerjanya selama 1 tahun dari aspek sikap, perilaku dan intelektual. Dengan dibuatnya sebuah sistem pendukung keputusan dengan *platform* aplikasi java bertujuan untuk memudahkan seorang HRD maupun Manajer dalam melakukan penilaian kinerja karyawan dalam menentukan karyawan terbaik yang dipilih berdasarkan ranking setelah penilaian pada sistem tersebut.

Tabel 3.1 Perbandingan Metode

Metode	Kelebihan	Kekurangan
<i>Profile Matching</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengetahui perbedaan kompetensi antar individu dengan kompetensi suatu jabatan. 2. Sangat sesuai untuk pengambilan keputusan. 3. Logis dalam penilaian. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak memperhitungkan ketahanan output analisis sensitivitas pengambilan keputusan. 2. Tidak dapat memecahkan masalah multi objek dan kriteria.

Metode	Kelebihan	Kekurangan
SAW (Simple Additive Weighting)	1. Menjadi penyeleksi alternatif terbaik. Penilaian akan lebih tepat. 2. Perhitungan normalisasi matriks sesuai dengan nilai atribut (antara nilai benefit dan cost).	1. Digunakan pada pembobotan lokal. 2. Perhitungan menggunakan bilangan crisp maupun fuzzy.
Promethee	1. Lebih stabil, jelas, dan sederhana serta mudah	2. Membutuhkan info yang harus didefinisikan atau dikelola

Profile Matching baik digunakan untuk membuat sebuah aplikasi pendukung penilaian untuk menentukan ranking karyawan dengan nilai tertinggi berdasar kan aspek nilai yang telah ditentukan sebagai standar perusahaan.

3.2. Teknik Pengumpulan Data

1. Studi literatur, yaitu proses pengumpulan bahan-bahan referensi seperti jurnal, artikel, buku-buku terkait, juga penelitian sebelumnya.
2. Wawancara, dilakukan guna untuk mendapatkan informasi umum dan mendalam terhadap kebutuhan yang diperlukan dengan mengajukan tanya jawab langsung kepada HR Manager Bapak Andrie Firmansyah sebanyak satu kali untuk mengetahui struktur divisi beserta posisi dibawahnya, HRD Bapak Syamsudin sebanyak satu kali untuk mengetahui dengan sistem apa yang dilakukan sebelumnya dan Supervisor Bapak Taufik Hidayat sebanyak satu kali untuk mengetahui

proses penilaian karyawan di PT. Clariant Indonesia guna mendapat informasi dan data yang dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

3.3. Sumber data penelitian

Secara garis besar sumber data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Sumber data primer

Catatan dari hasil wawancara dengan HRD dan Supervisor PT. Clariant Indonesia, untuk mengetahui apa saja yang dibutuhkan oleh perusahaan agar dibuatkan solusinya.

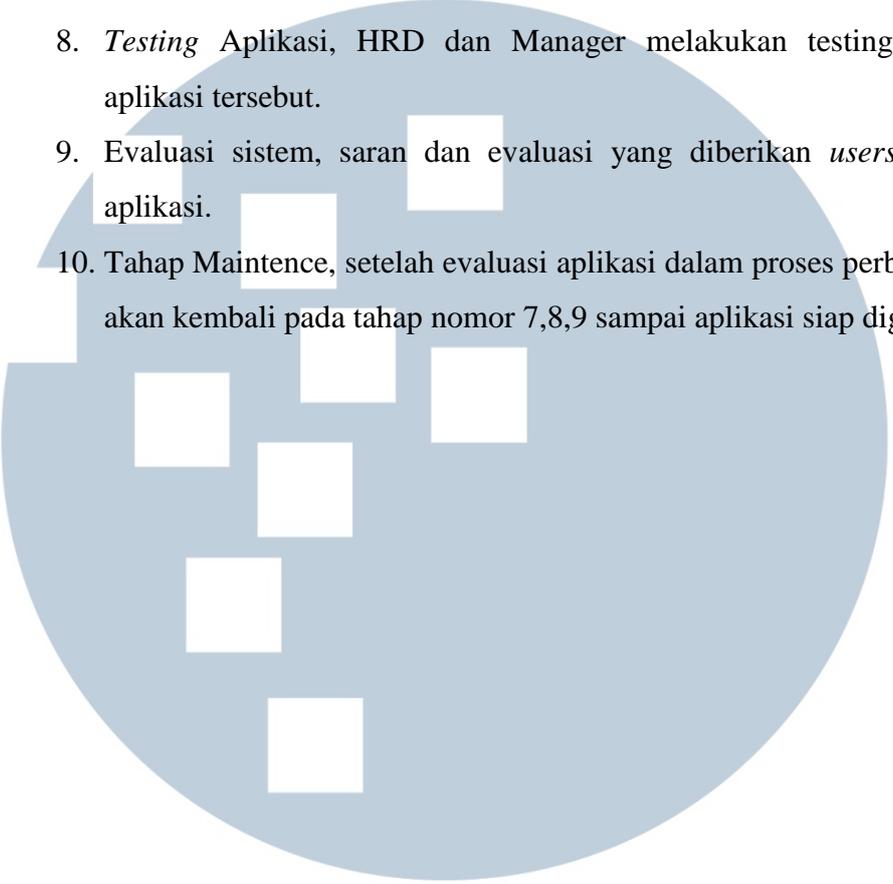
2. Sumber data sekunder

Informasi serta dokumentasi dari beberapa buku dan jurnal.

3.4. Tahapan Pengembangan Sistem

Berikut merupakan tahap pengembangan sistem pendukung keputusan penilaian karyawan pada PT. Clariant Indonesia yang terdiri dari beberapa tahapan sebagai berikut :

1. Menganalisa sumber data primer berupa data aspek penilaian, departemen tiap karyawan, jabatan yang tersedia dan siapa saja yang dapat melakukan penilaian.
2. Menganalisa bobot penilaian dan mengkategorikan aspek *core factor* dan *secondary factor*.
3. Mendiskusikan fitur-fitur yang tersedia dalam aplikasi.
4. Perancangan Prototype aplikasi, membuat rancangan antarmuka tiap fitur.
5. Perancangan database, membuat database yang diperlukan untuk memanggil atau menyimpan data
6. Mengaplikasikan rumus *profile matching* menjadi bahasa yang dimengerti oleh sistem.
7. *Coding* fungsi untuk menjalankan perintah pada fitur.

- 
8. *Testing* Aplikasi, HRD dan Manager melakukan testing terhadap aplikasi tersebut.
 9. Evaluasi sistem, saran dan evaluasi yang diberikan *users* terhadap aplikasi.
 10. Tahap Maintenance, setelah evaluasi aplikasi dalam proses perbaikan dan akan kembali pada tahap nomor 7,8,9 sampai aplikasi siap digunakan.

UMMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA