

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi informasi di era globalisasi ini telah mengalami perubahan yang sangat pesat. Seiring dengan kemajuan teknologi informasi yang sedang berkembang, informasi merupakan hal yang sangat penting dalam menjalankan suatu pekerjaan dan kegiatan. Teknologi informasi merupakan sarana yang sangat penting dan menunjang bagi suatu perusahaan baik negeri maupun swasta dalam skala kecil, sedang ataupun besar, sehingga dengan informasi diharapkan mempermudah pekerjaan dan tujuan agar dapat tercapai secara maksimal. Kecepatan dan ketepatan dalam mendapatkan suatu informasi dapat didukung oleh sistem yang terkomputerisasi yang dapat memudahkan dalam pengumpulan, pengolahan, dan penyimpanan data. Salah satu aspek krusial yang memanfaatkan perkembangan teknologi yaitu dibidang manajemen sumber daya manusia (SDM) (Umroni and Anardani 2023).

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah elemen krusial bagi kesuksesan perusahaan karena keberhasilan operasional dan daya saing bergantung pada kualitas SDM yang dimiliki. PT. Perkebunan Nusantara IV Regional IV Unit Usaha Durian Luncuk, sebagai salah satu perusahaan besar di Indonesia, menghadapi tantangan dalam proses rekrutmen dan seleksi kenaikan jabatan karyawan, terutama karena banyaknya jumlah pelamar dan ketangkasan belajar, yang semuanya berkontribusi pada kesiapan karyawan untuk dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi. Proses ini membutuhkan evaluasi berbagai kriteria, seperti kemampuan teknis, keterampilan interpersonal, pengalaman dan kesesuaian budaya

kerja, yang sering kali memakan waktu dan tenaga. Untuk mengatasi tantangan ini, diperlukan metode pengambilan keputusan yang tepat, seperti Technique for Order of Preference by Similarity to Ideal Solution (TOPSIS) (Alfaudzan and Gustian 2022).

Dalam dunia kerja, kenaikan jabatan suatu yang diidamkan oleh banyak karyawan. Tidak hanya sebagai bentuk penghargaan atas kerja keras dan dedikasi, tetapi juga sebagai peluang untuk berkembang, baik dari segi profesional maupun finansial. Kenaikan jabatan biasanya diberikan kepada mereka yang menunjukkan kinerja unggul, memiliki keterampilan yang terus berkembang, serta mampu berkontribusi lebih besar bagi perusahaan (Melani and Bachtiar 2022).

Keberhasilan sebuah perusahaan, terutama dalam sektor perekrutan karyawan, sangat bergantung pada pengelolaan proses seleksi yang efisien dan efektif. Perekrutan karyawan tidak hanya mencakup penilaian kualifikasi teknis calon, tetapi juga mempertimbangkan elemen penting seperti pengalaman kerja, pendidikan, keterampilan dan kecocokan budaya yang memainkan peran penting dalam menjaga keberlanjutan dan produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, menentukan kandidat terbaik merupakan langkah strategis dalam mendukung optimalisasi sumber daya manusia dan pengambilan keputusan yang tepat. Namun, dalam kenaikan jabatan karyawan, sering kali perusahaan dihadapkan pada banyak kriteria yang saling bertentangan, seperti kompetensi teknis, sikap kerja, biaya pelatihan, dan potensi kontribusi jangka panjang. Kondisi ini memerlukan pendekatan yang komprehensif untuk melakukan evaluasi berdasarkan berbagai kriteria yang ada.

Sistem Pendukung Keputusan (SPK) merupakan salah satu cara mengorganisir informasi yang dimaksudkan untuk digunakan dalam membuat keputusan. Ada yang mendefinisikan bahwa sistem pendukung keputusan merupakan suatu pendekatan untuk mendukung pengambilan keputusan. Sistem pendukung keputusan menggunakan data, memberikan antarmuka pengguna yang mudah dan dapat menggabungkan pemikiran pengambil keputusan (Nurmayanti et al., 2022).

Metode TOPSIS adalah pengambilan keputusan multi kriteria dengan dasar alternatif yang dipilih memiliki jarak terdekat dengan solusi ideal positif dan memiliki jarak terjauh dari solusi ideal negatif. Namun alternatif yang mempunyai jarak terkecil dari solusi ideal positif, tidak harus mempunyai jarak terbesar dari solusi ideal negatif. Metode TOPSIS menggunakan konsep dimana alternatif terpilih yang terbaik tidak hanya memiliki jarak terpendek dari solusi ideal positif, tetapi juga memiliki jarak terpanjang dari solusi ideal negatif (Katarina Sianturi et al., 2023).

Pada Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Riandy Putratama Nasution dkk, tahun 2023. Dengan judul Rancang Bangun Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Pegawai Dengan Menggunakan Metode Multi Criteria Decision Making (MCDM) (Putratama Nasution et al., 2023). Penelitian ini menjelaskan sistem kenaikan jabatan pegawai pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara masih sudah dilakukan dengan cara komputer, akan tetapi sistem yang digunakan hanya untuk menginputkan data-data saja dan tidak terintegrasi, sehingga tidak menutup kemungkinan jika pengambilan keputusan dilakukan secara subjektif dengan hanya melihat dari sisi aspek tertentu saja, dalam proses kenaikan jabatan pegawai yang hanya melihat dari kebiasaan

setiap harinya saat bekerja tidak lah efektif. Melihat masalah yang ada, maka diperlukan sistem pendukung keputusan yang dapat membantu memecahkan permasalahan dalam pengambilan keputusan dengan menyesuaikan kriteria dan bobot yang sudah di tentukan oleh instansi. Metode yang digunakan dalam pengambilan keputusan adalah metode multi kriteria *decision making*, dengan metode ini kita dapat mengetahui data pegawai yang termasuk dalam bobot dan kriteria kenaikan jabatan pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Adanya permasalahan pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara membutuhkan Sistem Pendukung Keputusan dalam menentukan kenaikan jabatan karyawan. (Putratama Nasution et al., 2023).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Yuri Rahmanto dkk, tahun 2024. Dengan judul Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Bagian Produksi Menggunakan ROC dan ARAS. Penelitian ini menjelaskan kenaikan jabatan di bagian produksi adalah langkah penting yang dapat meningkatkan kinerja dan efisiensi operasional perusahaan. Dengan mempromosikan karyawan yang memiliki kompetensi tinggi, kemampuan kepemimpinan, dan pemahaman mendalam tentang proses produksi, perusahaan dapat memastikan bahwa tim produksi dipimpin oleh individu yang mampu mengelola sumber daya secara efektif, mendorong inovasi, serta meningkatkan kualitas output. Salah satu masalah utamanya adalah adanya subjektivitas dalam evaluasi kinerja, dimana keputusan dapat dipengaruhi oleh preferensi pribadi atau hubungan antar-individu, bukan berdasarkan kinerja dan kompetensi yang obyektif. Tujuan dari penelitian ini untuk menyediakan alat bantu yang mudah digunakan oleh pihak manajemen dalam proses evaluasi dan promosi karyawan, guna mendukung proses pengambilan

keputusan yang efektif dan tepat sasaran di lingkungan produksi dengan menerapkan metode *Rank Order Centroid* (ROC) dan *Additive Ratio Assessment* (ARAS). Sehingga dapat memberikan kontribusi nyata dalam mengoptimalkan proses kenaikan jabatan yang adil dan berbasis data dibagian produksi, serta meningkatkan kepuasan dan kepercayaan karyawan terhadap kebijakan perusahaan (Rahmanto et al., 2024).

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fransiska Prihatini Sihotang dkk,tahun 2021. Dengan judul Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Karyawan Dengan *Simple Additive Weight* (SAW) Pada Dealer Mobil. Penelitian ini menjelaskan penilaian kinerja karyawan sebagai salah satu kriteria naik jabatan dapat memacu semangat karyawan. Memiliki jumlah karyawan yang banyak membuat perusahaan dealer mobil ABC mengalami kendala dalam melakukan penilaian terhadap karyawan. Hasil penilaian tidak transparan dan dilakukan secara sepihak dan tertutup, dan terdapat pula kriteria penilaian yang terkadang tidak diperhitungkan. Kriteria yang digunakan dalam penilaian adalah kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sistem ini dikembangkan berbasis website. Sistem dapat memudahkan proses perhitungan kinerja karyawan dari setiap manajer divisi secara otomatis dan terkomputerisasi, membantu perusahaan untuk mengambil keputusan secara objektif, serta membuat proses perhitungan penilaian kinerja karyawan menjadi transparan (Sihotang and Michaela 2021).

Pada penelitian terdahulu dilakukan oleh Riandi Putratama Nasution dkk,tahun 2023. Dengan judul Rancang Bangun Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Pegawai Dengan Menggunakan Metode *Multi Criteria Decision Making* (MCDM). Penelitian ini menjelaskan sistem kenaikan jabatan pegawai

pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara masih sudah dilakukan dengan cara komputer, akan tetapi sistem yang digunakan hanya untuk menginputkan data-data saja dan tidak terintegrasi, sehingga tidak menutup kemungkinan jika pengambilan keputusan dilakukan secara subjektif dengan hanya melihat dari sisi aspek tertentu saja, dalam proses kenaikan jabatan pegawai yang hanya melihat dari kebiasaan setiap harinya saat bekerja tidak lah efektif. Melihat masalah yang ada, maka diperlukan sistem pendukung keputusan yang dapat membantu memecahkan permasalahan dalam pengambilan keputusan dengan menyesuaikan kriteria dan bobot yang sudah ditentukan oleh instansi. Metode yang digunakan dalam pengambilan keputusan adalah metode multi kriteria decision making, dengan metode ini kita dapat mengetahui data pegawai yang termasuk dalam bobot dan kriteria kenaikan jabatan pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Adanya permasalahan pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara membutuhkan Sistem Pendukung Keputusan dalam menentukan kenaikan jabatan karyawan (Putratama Nasution, Supiyandi, and Amin 2023).

Pada penelitian terdahulu dilakukan oleh Dian Afriady dkk, tahun 2024. Dengan judul Sistem Pendukung Keputusan Untuk Menentukan Kenaikan Jabatan Dengan Menggunakan *Simple Additive Weighting* (SAW) Pada PT. Waktu Cipta Dimensi Berbasis Web. Penelitian ini menjelaskan persaingan merupakan hal yang biasa terjadi terutama dalam dunia usaha, tidak terkecuali yang telah dialami oleh PT. Waktu Cipta Dimensi. Waktu Cipta Dimensi bukanlah satu-satunya perusahaan yang mendistribusikan jam tangan di Jakarta, sehingga Waktu Cipta Dimensi harus bersaing dengan perusahaan jam tangan lainnya agar tetap bisa bersaing dan

produktif. Pelanggan merupakan bagian terpenting dalam memajukan suatu usaha dalam bidang jasa maupun barang, oleh karena itu perlu perhatian khusus pada manajemen sumber daya manusia dalam hal ini karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk membantu mempermudah proses untuk menentukan kenaikan jabatan. Oleh karena itu perlu dibuatlah sebuah perancangan sistem pendukung keputusan untuk menentukan kenaikan jabatan pada Waktu Cipta Dimensi. Dalam perancangan sistem yang dibuat nantinya berbasis web dengan metode SAW (*Simple Additive Weighting*) (Teknik et al. 2024).

PT.Perkebunan Nusantara IV Regional IV Unit Usaha Durian Luncuk sebagai bagian dari perusahaan perkebunan negara menghadapi kebutuhan untuk terus meningkatkan efisiensi operasional dan produktivitas karyawan. Dengan jumlah karyawan yang cukup besar dan beragam latar belakang, tantangan untuk kenaikan jabatan karyawan semakin signifikan. Oleh karena itu, penggunaan sistem pendukung keputusan berbasis metode TOPSIS diharapkan tidak hanya membantu manajemen dalam menentukan kenaikan jabatan karyawan, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang lebih kompetitif, transparan, dan adil. Hal ini pada akhirnya dapat mendukung tujuan perusahaan dalam menciptakan organisasi yang lebih profesional dan berorientasi pada hasil.

Namun, dalam proses kenaikan jabatan karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional IV Unit Usaha Durian Luncuk, sistem penilaian yang digunakan saat ini belum optimal karena belum mampu memberikan hasil evaluasi yang objektif, adil dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sehingga perusahaan kesulitan menilai kandidat secara objektif berdasarkan kriteria- kriteria seperti kompetensi, pengalaman, pendidikan, dan keterampilan. Hal ini menimbulkan kebutuhan akan

solusi yang dapat membantu perusahaan menentukan karyawan yang layak untuk dipromosikan dalam suatu perusahaan merupakan proses strategis yang harus dilakukan secara hati-hati. Tujuannya untuk memastikan bahwa setiap karyawan yang naik jabatan benar-benar sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan serta mendukung arah dan tujuan jangka panjang perusahaan.

Dengan adanya sistem pendukung keputusan ini, proses pengambilan keputusan terkait kenaikan jabatan dapat dilakukan dengan lebih tepat dan objektif, sehingga mendukung perusahaan dalam memperoleh karyawan yang berkualitas dan meningkatkan efisiensi operasional. Sistem ini juga akan membantu mempercepat proses seleksi, meningkatkan akurasi, serta memberikan hasil penilaian yang transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

Dari permasalahan tersebut penulis ingin mengangkat judul penelitian yaitu :

“SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN KENAIKAN JABATAN KARYAWAN DI PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL IV UNIT USAHA DURIAN LUNCUK MENGGUNAKAN METODE TOPSIS”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan permasalahan yang akan dibahas pada laporan ini sebagai berikut :

1. Bagaimana cara menentukan karyawan yang berhak untuk mendapatkan promosi kenaikan jabatan pada PT.Perkebunan IV Regional IV Unit Usaha Durian Luncuk ?
2. Bagaimana cara kerja Metode Topsis dalam menentukan karyawan yang berhak menerima promosi kenaikan jabatan ?

3. Bagaimana cara mengaplikasikan Sistem Pendukung Keputusan dalam menentukan kenaikan jabatan sehingga dapat memberikan hasil yang optimal dan cepat ?

1.3 Hipotesa

Hipotesa merupakan dugaan sementara dimana nantinya akan dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan. Berdasarkan permasalahan yang ada dapat dikemukakan beberapa hipotesa sebagai berikut :

1. Dengan dibangunnya Sistem Pendukung Keputusan penilaian karyawan dengan metode Topsis diharapkan dapat membantu PT.Perkebunan IV Regional IV Unit Usaha Durian Luncuk dalam menentukan karyawan yang berhak mendapatkan promosi kenaikan jabatan.
2. Dengan menentukan kriteria yang akan menjadi pertimbangan dalam menentukan kenaikan jabatan disertai dengan bobot masing-masing kriteria lalu dilakukan perhitungan nilai dengan menggunakan Metode Topsis diharapkan dapat memberikan keputusan yang objektif terhadap penentuan karyawan yang berhak menerima promosi kenaikan jabatan.
3. Dengan cara kerja membuat sistem Sistem Pendukung Keputusan akan dibangun dengan menggunakan bahasa pemrograman PHP dan Database MySQL.

1.4 Batasan Masalah

Penelitian ini hanya mencakup implementasi metode TOPSIS untuk proses kenaikan jabatan karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional IV Unit Usaha Durian Luncuk. Fokus penelitian adalah pada pengolahan data penilaian berdasarkan kriteria yang telah ditentukan tanpa membahas proses pelatihan karyawan atau penilaian kinerja lainnya.

1.5 Tujuan Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini tujuan yang ingin dicapai diantaranya adalah :

1. Menganalisis kebutuhan sistem pendukung keputusan (SPK) dalam proses kenaikan jabatan karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional IV Unit Usaha Durian Luncuk, meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam pengambilan keputusan.
2. Menerapkan metode TOPSIS dalam pengembangan SPK untuk mendukung proses pemilihan kenaikan jabatan karyawan.
3. Mengidentifikasi kriteria dan bobot penilaian yang sesuai untuk pemilihan kenaikan jabatan karyawan.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini yaitu :

1. Memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya pada penerapan metode TOPSIS dalam sistem pendukung keputusan.
2. Menyediakan solusi yang aplikatif dan transparan bagi PT Perkebunan Nusantara IV Regional IV dalam menentukan kenaikan jabatan karyawan, yang dapat diterapkan di unit lainnya.
3. Membantu manajemen dalam pengambilan keputusan berbasis data untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

1.7 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.7.1 Sekilas Tentang PT Nusantara IV Regional IV Unit Usaha Durian Luncuk

Unit Usaha Durian Luncuk Kebun Durian Luncuk berasal dari hutan Negara semula HPH PT. Tanjung Asa, Tahun 1980 Menteri Pertanian menghunjuk PTP.IV (Persero) Pabatu untuk membangun Perkebunan Sawit dengan luas HGU 4.523,99 Ha dan Areal Plasma (Pirsus-I) seluas 12.000 Ha. Lokasi PTP. Nusantara IV Kebun Durian Luncuk terletak di Kecamatan Batin XXIV Kabupaten Batang Hari seluas 2.307.3 Ha dan Kecamatan Mandiangin Kabupaten Sarolangun seluas 2.216.7 Ha :Kebun Unit Usaha Durian Luncuk terletak di Desa Jangga Baru Kecamatan BATIN XXIV Kabupaten Batang Hari dengan jarak :Jarak dari Kota Muara Bulian + 60 Km. Jarak dari Kota Sarolangun + 95 Km sejauh + 125 km dari Kota Jambi.



Sumber : Unit Usaha Durian Luncuk

Gambar 1. 1 Unit Usaha Durian Luncuk

1.7.2 Visi & Misi PTP Nusantara IV Regional IV Kebun Durian Luncuk

1. Visi

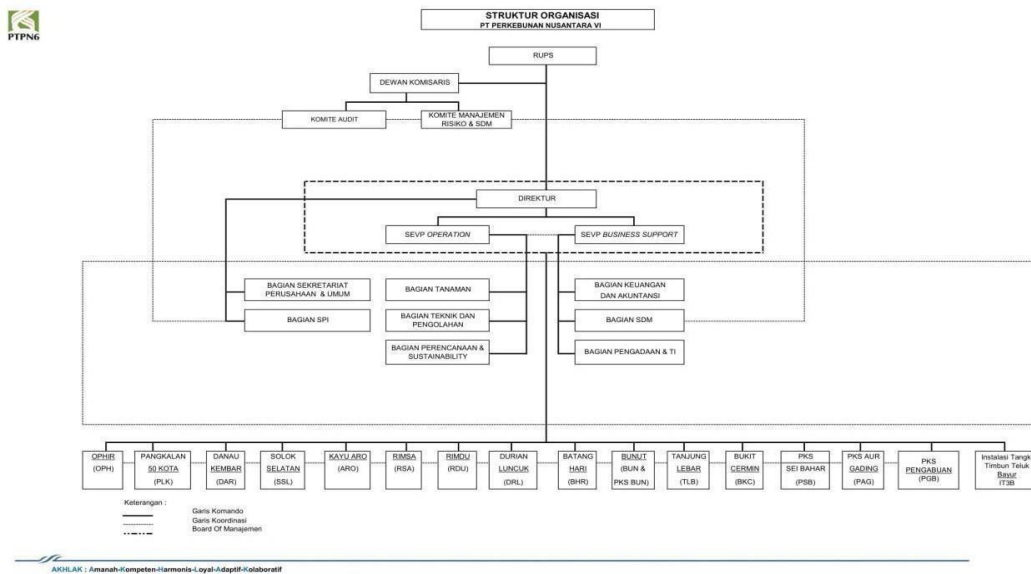
Menjadi perusahaan perkebunan terdepan yang memberikan nilai manfaat tertinggi dan berkelanjutan kepada stakehol ders.

2. Misi

1. Kami fokus mengelola Perkebunan kelapa sawit, karet, teh, kopi dan usaha lain yang terkait erat dengan usaha perkebunan secara berkelanjutan, serta bekerja sama dengan petani dan mitra strategis lainnya.
2. Kami berkomitmen menciptakan produk-produk unik secara konsisten dan berkelanjutan melalui keunggulan operasional, standar kinerja tinggi dan ramah lingkungan.
3. Kami terus berupaya untuk memberikan imbal hasil finansial tinggi melalui cara pemasaran dan komunikasi pasar yang sangat baik.
4. Kami membangun lingkungan kerja yang kondusif dan nilai nilai etika yang tinggi untuk mengangkat kompetensi sumber daya manusia perusahaan.

1.7.3 Struktur Organisasi

Berikut adalah bentuk struktur organisasi di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional IV:



Sumber : Unit Usaha Durian Luncuk

Gambar 1. 2 Struktural Organisasi PTP Nusantara IV Regional IV

1.7.4 Tugas dan Tanggung Jawab

Berikut ini adalah uraian pekerjaan PTP Nusantara IV Regional IV Unit Usaha Durian Luncuk:

1. Dewan Komisaris: Badan pengawas tertinggi dalam perusahaan yang bertugas untuk mengawasi dan memberikan arahan manajemen perusahaan.
 - a. Komite Audit: Komite yang bertugas mengawasi pengendalian internal dan audit keuangan perusahaan.
 - b. Komite Manajemen Risiko & SDM: Komite yang bertugas menilai risiko- risiko dalam operasional perusahaan dan mengawasi kebijakan serta pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM).
2. RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham): Badan pengambilan keputusan tertinggi di perusahaan yang dihadiri oleh para pemegang saham.

3. Direktur: Pimpinan eksekutif tertinggi yang bertanggung jawab atas operasional keseluruhan perusahaan dan melapor kepada Dewan Komisaris.
4. SEVP (Senior Executive Vice President) Operation: Wakil Direktur Eksekutif yang bertanggung jawab atas operasional inti perusahaan, terutama di bidang perkebunan dan produksi.
 - a. Bagian Tanaman: Divisi yang bertanggung jawab atas pengelolaan dan budidaya.
 - b. Teknik dan Pengolahan: Divisi yang mengelola aspek teknis serta pengolahan hasil produksi.
 - c. Bagian Perencanaan & Sustainability: Divisi yang mengurus perencanaan jangka panjang serta inisiatif keberlanjutan untuk
5. SEVP Business Support: Wakil Direktur Eksekutif yang fokus pada fungsi-fungsi pendukung bisnis seperti keuangan, SDM, dan pengadaan.
 - a. Bagian Keuangan dan Akuntansi: Divisi yang bertanggung jawab atas pengelolaan keuangan dan proses akuntansi perusahaan.
 - b. Bagian SDM (Sumber Daya Manusia): Divisi yang mengelola rekrutmen, pengembangan karyawan, serta manajemen tenaga kerja.
 - c. Bagian Pengadaan & TI: Divisi yang bertanggung jawab atas pengadaan barang/jasa serta pengelolaan infrastruktur Teknologi Informasi (TI).
 - d. Bagian Sekretariat Perusahaan & Umum: Divisi yang menangani urusan administrasi perusahaan serta sekretariat umum.

- e. Bagian SPI (Satuan Pengawasan Intern): Divisi yang bertugas melakukan pengawasan internal guna memastikan semua proses sesuai dengan prosedur dan regulasi yang berlaku.