

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Karyawan adalah satu dari beberapa aset penting yang dimiliki oleh perusahaan dalam usahanya mempertahankan kelangsungan bisnis, berkembangnya bisnis dan untuk kemampuan bersaing serta mendapatkan keuntungan. Persaingan yang ada di dunia bisnis makin kompetitif oleh karena itu perusahaan berupaya lebih keras dalam meningkatkan kualitas perusahaannya (Tegar Adit Tiawan et al., 2023). Karyawan kontrak merupakan pekerja yang ditugaskan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin di perusahaan dengan kesinambungan kerja yang tidak dijamin. Kelangsungan kerja karyawan kontrak ditentukan oleh kinerja mereka, semakin baik kinerjanya, semakin besar peluang mereka untuk tetap bekerja di perusahaan, tetapi jika kinerja mereka tidak memuaskan, perusahaan berhak memecat mereka. Pekerjaan karyawan kontrak seringkali hampir sama atau bahkan lebih berat daripada pekerjaan pegawai tetap, namun mereka dibayar dengan gaji dan tunjangan yang lebih rendah serta tidak memiliki jaminan pemutusan hubungan kerja yang jelas jika perusahaan berhenti mempekerjakan mereka (Mahdi et al., 2023).

Perusahaan perkebunan teh, seperti PT Perkebunan Nusantara IV Reg IV Kebun Danau Kembar, memiliki peran yang sangat penting dalam perekonomian Indonesia. Dengan potensi produksi yang besar, perusahaan ini membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mendukung operasional dan keberlanjutan usaha. Salah satu tantangan yang dihadapi perusahaan adalah dalam

proses pengangkatan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap. Proses ini memerlukan pertimbangan yang cermat dan sistematis agar dapat memilih kandidat yang paling sesuai dan memiliki kualifikasi yang memadai.

Pengangkatan karyawan tetap dari karyawan kontrak bukanlah hal yang sederhana. Terdapat berbagai faktor yang perlu dipertimbangkan, seperti kinerja kerja, pengalaman, kemampuan teknis, sikap, dan kontribusi terhadap perusahaan. Keputusan yang diambil tanpa pertimbangan yang matang dapat berisiko terhadap produktivitas dan kualitas kerja, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Saat ini, proses seleksi pengangkatan karyawan tetap masih sering dilakukan secara manual berdasarkan penilaian subjektif, yang berpotensi mengakibatkan ketidakadilan dan ketidakkonsistenan dalam pengambilan keputusan. Dengan banyaknya kriteria yang harus dipertimbangkan, proses ini menjadi rumit dan rawan terhadap kesalahan. Oleh karena itu, ada kebutuhan mendesak untuk menerapkan pendekatan yang lebih sistematis dan objektif dalam proses pengambilan keputusan ini.

Metode Analytical Hierarchy Process (AHP) merupakan salah satu alat yang dapat membantu perusahaan dalam memecahkan masalah kompleks seperti ini. AHP memungkinkan penilaian yang terstruktur terhadap berbagai alternatif berdasarkan beberapa kriteria yang telah ditetapkan.

Peralatan utama Analytical Hierarchy Process (AHP) adalah memiliki sebuah hirarki fungsional dengan input utamanya persepsi manusia. Dengan hirarki, suatu masalah kompleks dan tidak terstruktur dipecahkan ke dalam kelompok-kelompoknya dan diatur menjadi suatu bentuk hirarki. Kelebihan Analytical Hierarchy Process (AHP) (Aisyah & Putra, 2022).

Melalui Analytical Hierarchy Process (AHP), perusahaan dapat mengidentifikasi dan memprioritaskan kriteria yang relevan serta melakukan perbandingan antar kandidat secara objektif. Dengan demikian, proses pengangkatan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap dapat dilakukan secara lebih adil dan transparan.

Penelitian yang dilakukan oleh Yani dkk pada tahun 2022 dengan judul Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Karyawan Menggunakan Metode AHP-Topsis Pada PT INDOKA JAYA. Tujuan penelitian ini membuat sebuah sistem pendukung keputusan dengan tujuan untuk membantu mempermudah pekerjaan dan meminimalisir kesalahan yang terjadi dalam proses pengambilan keputusan penerimaan karyawan baru. Metode AHP digunakan untuk mencari nilai bobot berdasarkan pada kriteria-kriteria penilaian yang ada dan membantu mempermudah dalam perankingan alternatif berdasarkan jarak solusi ideal positif dan solusi ideal negatif (Yani et al., 2022).

Penelitian yang serupa juga pernah dilakukan oleh Dewi Lestari, dan Anita Sindar RMS pada tahun 2018 dengan judul Penentuan Karyawan Kontrak Menjadi Karyawan Tetap Pt. Timbang Deli Dengan Metode Analytical Hierarchy Process (Ahp). Perhitungan AHP berdasarkan kriteria dan sub kriteria. Kriteria penilaian karyawan tetap berdasarkan kinerja, masa kerja, absensi, dan loyalitas.

Semakin besar nilai akhir yang diperoleh pada perhitungan AHP, peluang menjadi karyawan tetap semakin besar. Total perhitungan AHP diperoleh dari penjumlahan nilai dari setiap baris (Kinerja, Masa Kerja, Absensi, Loyalitas). Sebagai dasar untuk merangking penentuan pengangkatan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap. Semakin besar nilainya, pegawai tersebut akan semakin baik untuk menjadi karyawan tetap. Hasil perhitungan AHP dalam memutuskan menjadi pegawai tetap di PT. Timbang Deli yaitu Suwandi Daulay dengan nilai Kinerja = 0.558, Masa Kerja = 0.263, Absensi = 0.122, Loyalitas = 0.023, Total Nilai = 0.928 (Lestari & RMS, 2018).

Penelitian dengan kasus yang serupa juga dilakukan oleh Saepul Kodir dkk pada tahun 2021 dengan judul Penggunaan Metode AHP Pengangkatan Karyawan Tetap Pada PT Prima Top Boga. Permasalahan yang terjadi pada PT Prima Top Boga yaitu masih belum optimalnya dalam proses perekrutan karyawan tetap dan sering terjadi kesalahan dalam memilih karyawan terbaik untuk direkrut menjadi karyawan tetap. Dalam hal ini penulis menggunakan metode Analytical Hierarchy Process dengan enam kriteria didalamnya sebagai tolak ukur dalam penelitian serta empat alternatif. Pada penelitian ini, penulis membagikan kuesioner kepada tiga responden yang berkompeten pada bidang terkait, kemudian data tersebut diolah dengan menggunakan aplikasi microsoft excel dan aplikasi expert choice. Maka yang berhasil menjadi karyawan tetap adalah Karta Atmaja dengan preferensi sebanyak 0.344. atau 34% (Kodir et al., 2021).

Implementasi Sistem Pendukung Keputusan berbasis AHP, diharapkan PT Perkebunan Nusantara IV Reg IV Kebun Danau Kembar dapat meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam pengangkatan karyawan tetap, sehingga mendapatkan sumber daya manusia yang tepat untuk mendukung tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan sistem yang dapat memberikan dukungan dalam pengambilan keputusan terkait pengangkatan karyawan, dengan harapan dapat berkontribusi positif bagi pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan.

1.2 Perumusan Masalah

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

1. Bagaimana menentukan kriteria dan sub-sub kriteria yang relevan dan spesifik untuk digunakan dalam seleksi karyawan kontrak menjadi karyawan tetap di PT Perkebunan Nusantara IV Regional IV Kebun Danau Kembar menggunakan metode Analytical Hierarchy Process (AHP)?
2. Bagaimana efektivitas metode Analytical Hierarchy Process (AHP) dalam proses optimalisasi seleksi karyawan kontrak menjadi karyawan tetap di PT Perkebunan Nusantara IV Regional IV Kebun Danau Kembar secara akurat?
3. Bagaimana dampak terhadap sistem yang diimplementasikan menggunakan metode Analytical Hierarchy Process (AHP) dapat membantu proses seleksi karyawan kontrak menjadi karyawan tetap di PT Perkebunan Nusantara IV Regional IV Kebun Danau Kembar kedepannya?

1.3 Hipotesa

Hipotesa dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Diharapkan dengan Penentuan kriteria dan sub-sub kriteria yang relevan dan spesifik menggunakan metode Analytic Hierarchy Process (AHP) akan menghasilkan proses seleksi karyawan kontrak menjadi karyawan tetap yang lebih objektif, terstruktur, dan sesuai dengan kebutuhan PT Perkebunan Nusantara IV Regional IV Kebun Danau Kembar.
2. Diharapkan penggunaan metode Analitical Hierarchy Process (AHP) yang efektif akan menghasilkan proses seleksi karyawan kontrak menjadi karyawan tetap di PT Perkebunan Nusantara IV Regional IV Kebun Danau Kembar yang lebih akurat dibanding penilaian sebelumnya.
3. Diharapkan implementasi sistem yang menggunakan metode Analitical Hierarchy Process (AHP) dapat membantu PT Perkebunan Nusantara IV Regional IV Kebun Danau Kembar untuk proses seleksi karyawan kontrak menjadi karyawan tetap kedepannya.

1.4 Batasan Masalah

1. Penelitian ini hanya akan dilakukan di PT Perkebunan Nusantara IV Reg IV Kebun Danau Kembar dan tidak akan mencakup perusahaan lain atau kebun-kebun lain di bawah naungan PT Perkebunan Nusantara IV .
2. Penelitian ini mengangkat sistem pendukung keputusan dengan mengangkat Metode Analytical Hierarchy Process (AHP) sebagai alat analisis untuk membantu pengambilan keputusan.
3. Penelitian ini menggunakan bahasa pemrograman PHP dan database MySQL.

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk membantu PTP Nusantara IV Reg IV Kebun Danau Kembar dalam menentukan kriteria dan bobot pada proses penilaian karyawan dengan lebih mudah.
2. Untuk membantu PT Perkebunan Nusantara IV Reg IV Kebun Danau Kembar dalam mengoptimalkan Pengangkatan Karyawan dengan melakukan penilaian yang lebih akurat serta menganalisis efektivitas metode Analytical Hierarchy Process (AHP).
3. Untuk membantu PT Perkebunan Nusantara IV Reg IV Kebun Danau Kembar dalam mengimplementasikan sistem yang dihasilkan dalam membantu proses pengangkatan karyawan.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Dengan menggunakan metode Analytical Hierarchy Process (AHP) yang kriteria dan bobot telah ditetapkan dapat melakukan proses pengangkatan karyawan dengan lebih mudah.
2. Dengan menggunakan metode Analytical Hierarchy Process (AHP) PT Perkebunan Nusantara IV Reg IV Kebun Danau Kembar dapat terbantu karena hasil perhitungan yang lebih objektif berdasarkan kriteria dan bobot.
3. Dengan dibuatkan sistem yang menggunakan metode Analytical Hierarchy Process (AHP) PT Perkebunan Nusantara IV Reg IV Kebun Danau Kembar dapat proses pengangkatan karyawan kedepannya.

1.7 Gambaran Umum objek Penelitian

1.7.1 Sekilas Tentang PTP Nusantara IV Reg IV Kebun Danau Kembar

Unit Usaha Danau Kembar merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Unit dari PTP Nusantara IV (Persero) yang berdiri berdasarkan peraturan Pemerintah No. 11 tanggal 14 Februari 1996 dan Surat keputusan Menteri Keuangan republik Indonesia No. 165/KMK.016/ 1996 tanggal 11 Maret 1996 tentang penggabungan PTP Nusantara VI (Persero) Unit Usaha Danau Kembar adalah Unit Usaha Ex. PTP VIII yang bernama Gunung Talang. Sebelum diserahkan kepada PTP VIII, Hak Guna Usaha Kebun Danau Kembar dimiliki oleh:

1. NV. CULLT MY. Taluk Gunung.
2. Tahun 1955 Expirasi Hak Erfpacht.
3. Tahun 1965 diberikan kepada PT. Kami Saiyo.
4. Tahun 1975 Hak Guna Usaha PT Kami saiyo dicabut.
5. Tahun 1976 diberi kepada PT. Pentarik Utama.
6. Tahun 1979 diserahkan kepada PTP VIII.
7. Tahun 1996 PTP berubah menjadi PTP Nusantara dan dimiliki oleh PTP Nusantara VI (Persero)

Kebun Unit Usaha Danau Kembar terletak di Desa Kayu Jao Kecamatan Gunung Talang Kabupaten Solok Provinsi Sumatera Barat, dengan jarak :

- | | |
|--------------------------------------|---------|
| a. Dari Ibu Kota Kabupaten (Solok) | ± 46 KM |
| b. Dari Ibu Kota Propinsi (Padang) | ± 57 KM |
| c. Dari Pelabuhan Teluk Bayur Padang | ± 56 KM |



Sumber: <http://ptpn4.com/statis-17/unit-usaha-danau-kembar.html>

**Gambar 1. 1 Kantor dan Pabrik PT Perkebunan Nusantara IV Regional IV
Kebun Danau Kembar**

1.7.2 Visi & Misi PTP Nusantara IV Reg IV Kebun Danau Kembar

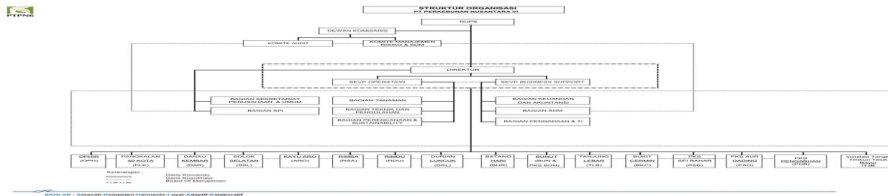
Visi :

Menjadi Perusahaan Perkebunan Terdepan Yang Memberikan Nilai Manfaat Tertinggi Dan Berkelanjutan Kepada Stakeholders.

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 PTP Nusantara IV Reg IV Danau Kembar



Sumber: <http://ptpn4.com/statis-17/unit-usaha-danau-kembar.html>

**Gambar 1. 2 Struktur Organisasi PT Perkebunan Nusantara IV Regional IV
Kebun Danau Kembar**

1.7.4 Tugas Dan Tanggung Jawab

Berikut ini adalah uraian pekerjaan PTP Nusantara IV Reg IV Kebun Danau Kembar:

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. Bagian 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 menjaga kelangsungan perusahaan.
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.