

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1. Latar Belakang

Salah satu faktor pendukung yang sangat penting dalam perkembangan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas membuat suatu perusahaan menjadi semakin berkembang dan meningkat dalam operasionalnya. Oleh karena itu di perlukan pengelolaan sumber daya manusia di suatu perusahaan dengan pemilihan karyawan terbaik dalam meningkatkan dedikasi, operasional dan kinerjanya di perusahaan tersebut sehingga menjadi lebih maju dan berkembang.

Terdapat dua aspek yang harus menjadi pembahasan dalam penilaian kinerja karyawan yaitu kinerja karyawan itu sendiri dan *feedback* yang ditujukan untuk pengembangan karir karyawan. Proses penilaian kinerja karyawan dimulai dari penentuan tujuan atau target dari kinerja yang diiringi dengan pengamatan. Kemudian saat dan setelah pekerjaan dilaksanakan kemudian di lakukan evaluasi yang di susul dengan rencana promosi berdasarkan hasil evaluasi berupa penghasilan tambahan maupun peningkatan jabatan. Kinerja yang baik merupakan langkah menuju pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kinerja. Dimana dijelaskan dalam ayat Al-Qur'an surat Al-ahqaaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِقِيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَالَّذِينَ لَا يُظَلِّمُونَ

Artinya: "Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan". (QS Al-Ahqaaf:19)

Dalam ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya, jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula

dari kerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Stabat POM PT. Langkat Nusantara Kepong (LNK) adalah perusahaan Kerja Sama Operasi (KSO) yang bergerak pada bidang usaha agroindustri. Komoditas utama yang dikelola yaitu Kelapa Sawit. PT. Langkat Nusantara Kepong (LNK) merupakan perusahaan Kerja Sama Operasional antara PT. Perkebunan Nusantara II (PTPN II Persero) dengan Kuala Lumpur Kepong (KLK) Plantation Holdings SDN BHD Malaysia yang bergerak pada bidang usaha Agroindustri.

Penilaian kinerja karyawan di POM Stabat PT. Langkat Nusantara Kepong (LNK) biasanya dilakukan secara subjektif. Hal ini menimbulkan masalah bagi perusahaan dalam memilih karyawan terbaik. Hal ini karena penilaian subjektif menyulitkan perusahaan untuk menentukan apakah seorang karyawan layak menjadi karyawan terbaik, karena penilaian yang bersifat nonobjektif akan ditakutkan menimbulkan suatu ketidakakuratan pada karyawan terbaik dan tidak tepat sasaran. Karyawan yang seharusnya mendapatkan promosi dan kenaikan gaji tidak mendapatkan apa yang pantas mereka dapatkan. Hal ini dapat menyebabkan ketidakjujuran dalam hasil keputusan dan dapat menciptakan kecemburuan sosial di antara karyawan. Masalah ini dapat diselesaikan dengan membangun sistem pengambilan keputusan. Dimana di jelaskan pada ayat tersebut dalam Pengambilan Keputusan yaitu Q.S Asy-Syura Ayat 38, Allah SWT berfirman:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN  
وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ  
وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنْفِقُونَ

Artinya : dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhan dan melaksanakan salat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah antara mereka; dan mereka menginfakkan sebagian dari rezeki yang Kami berikan kepada mereka,. (Q.S Asy-Syura : 38)

Quraish Shihab menerangkan bahwa makna شورى ialah mengambil pendapat atau keputusan yang paling baik dengan mengumpulkan satu pendapat dengan pendapat yang lain. Segala urusan yang berkaitan dengan kepentingan kelompok selalu diputuskan dengan musyawarah sehingga tidak ada yang bersifat otoriter dan memaksakan kehendak. (Quraish Shihab, *Tafsir al-Misbah*, juz 12)

Menurut Wahbah Az-Zuhaili, makna ayat tersebut selain berbicara perihal orang-orang yang menjalankan perintah ibadah juga berbicara tentang perintah musyawarah. Makna musyawarah bisa diartikan sebagai proses tukar gagasan untuk menetapkan pendapat yang paling baik dan benar. Wahbah Zuhaili menambahkan bahwa melakukan musyawarah menghilangkan sifat keegoisan. Hal tersebut sangat diperlukan guna mendapatkan penyelesaian yang baik. (Wahbah Zuhaili, *Tafsir al-Munir*, juz 25, hal 25)

Sistem pendukung keputusan dapat dibangun dengan menggunakan teknik perangkingan yang dapat menyederhanakan perhitungan dalam mengidentifikasi karyawan terbaik. Metode Analytic Network Process (ANP) merupakan teknik perangkingan yang dapat digunakan untuk menentukan karyawan mana yang terbaik.

Metode *Analytic Network Process* adalah *Multi Criteria Decision Making (MCDM)* atau pengambilan keputusan multi kriteria yaitu ilmu yang bertujuan untuk mendukung para pengambil keputusan yang dihadapkan dengan banyak kriteria dan alternatif sehingga menghasilkan keputusan yang optimal. Metode ini adalah pengembangan dari AHP sehingga kompleksitasnya lebih dibanding metode AHP. Dalam metode ini memerlukan interaksi dan ketergantungan dengan menggunakan jaringan. ANP mengizinkan adanya interaksi umpan balik dari elemen-elemen dalam cluster (*inner dependance*) dan antar cluster (*outer dependece*).

Metode *Analytic Network Process* telah banyak diteliti oleh beberapa ahli. Berikut contoh kasus yang sudah di teliti oleh peneliti (Tarigan & Sagala, 2021), yang berjudul “Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Instalasi Farmasi Menggunakan Metode Analytic Network

Process”, jurnal ini menerapkan Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Metode ANP dari tahap awal sampai tahap akhir sehingga di dapatkan hasil Ranking 1 adalah Rosa Purba dengan nilai 3.31, dengan 4 kriteria, dan 12 alternatif. dengan menggunakan bahasa pemrograman PHP dan MySQL sebagai *Database* untuk mempermudah pihak Rumah Sakit dalam mengambil keputusan menentukan karyawan terbaik pada Unit Instalasi Farmasi Rumah Sakit Grandmed.

Berikut contoh kasus kedua yang terjadi pada peneliti (Miftah, 2017) yang menjelaskan tentang penerapan metode ANP dan pemecahan masalahnya dengan beberapa model pembobotan yaitu yang berjudul “Pemilihan Guru SMK Berprestasi dengan Metode *Analytical Network Process* (ANP) dan Kompetensi Gomes”, jurnal ini merapkan metode ANP untuk menentukan pemilihan guru SMK berprestasi agar mendorong loyalitas dan profesionalisme guru, yang diharapkan akan berpengaruh positif pada kinerja dan prestasi kerjanya pada era globalisasi ini. Untuk menentukan Guru SMK Berprestasi di tingkat satuan pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan dengan menggunakan metode *Analytical Network Process* (ANP) dan kompetensi Gomes dibutuhkan 8 kriteria yang diurai menjadi 26 subkriteria. Sedangkan jumlah alternatif yang didapatkan berdasarkan persyaratan Guru SMK Berprestasi sebanyak 6 alternatif guru-guru yang telah memenuhi persyaratan tersebut. Hasil yang diperoleh berdasarkan bobot penilaian menggunakan *Software Super Decision* diperoleh nilai konsistensi  $\leq 0,1$  dapat diartikan bahwa data sudah dianggap benar (konsisten) dan untuk penentuan guru SMK Berprestasi ini mengandung tingkat kebenarannya mendekati 90% sehingga tingkat validitas dan keakuratan data dapat diterima.

Perbedaan dan pembaruan pada penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang telah menggunakan metode ANP adalah kasus, tempat dan data yang berbeda dengan penelitian yang di teliti oleh penulis, selain itu pada penelitian sebelumnya hanya beberapa kriteria dan alternatif, sedangkan yang akan di teliti, berdasarkan observasi di Stabat POM PT. Langkat Nusantar Kepong lebih banyak kriteria dan alternatif ada 8 kriteria yaitu kinerja (*job*

*performance dan results*), kompetensi teknis dan pemahaman terhadap tugas, manajemen dan tanggung jawab, inisiatif dan kreatifitas dalam konteks pekerjaan, fleksibilitas dan kerjasama (dalam divisi ataupun antar divisi), disiplin, komitmen dan motivasi, menjalankan nilai “Kuala Lumpur Kepong” (integritas, kesetiaan, rendah hati), keterlambatan masuk kerja dan 85 karyawan sebagai alternatif, dengan sampel data 50 alternatif. Setelah itu akan di implementasikan ke website dengan menggunakan PHP sebagai bahasa pemrogramannya dan MySQL sebagai Databasenya., untuk mempermudah Stabat POM PT. Langkat Nusantara Kepong (LNK) dalam memilih karyawan terbaik dengan berdasarkan sistem pendukung keputusan dalam pengambilan keputusan.

Penggunaan metode ANP diantisipasi untuk mengubah masalah yang luas dan tidak terstruktur menjadi model sederhana yang dapat disesuaikan yang dapat digunakan untuk menyelesaikan masalah yang kompleks dengan menggunakan pendekatan sistem dan integrasi deduktif.. Dengan pertimbangan tersebut, maka penulis mengangkat judul Tugas Akhir "sistem pemilihan karyawan terbaik Menggunakan Metode Analytic Network Process (ANP)". Dengan judul tersebut penulis berharap perusahaan dapat memilih karyawan berdasarkan kinerja karyawan agar layak menjadi karyawan terbaik.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Permasalahan yang dapat dikaji lebih lanjut dari latar belakang yang ada masalah:

1. Kriteria-kriteria apa saja yang mempengaruhi pihak perusahaan dalam memilih dan menentukan karyawan terbaik berdasarkan penilaian kinerja karyawan?
2. Bagaimana mengimplementasikan metode ANP pada pemilihan karyawan terbaik berdasarkan kinerja karyawan ?
3. Bagaimana membuat aplikasi untuk membantu proses pemilihan karyawan terbaik berdasarkan kinerja karyawan?

### 1.3. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah agar perancangan aplikasi ini tidak terlalu luas cakupannya adalah sebagai berikut yaitu :

1. Metode yang digunakan dalam pengambilan keputusan ini menggunakan metode *Analytic Network Process* (ANP).
2. Studi kasus di Stabat POM PT. Langkat Nusantara Kepong (LNK).
3. Kriteria-kriteria yang digunakan dalam pemilihan karyawan terbaik berjumlah 8 kriteria yaitu kinerja (*job performance dan results*), kompetensi teknis dan pemahaman terhadap tugas, manajemen dan tanggung jawab, inisiatif dan kreatifitas dalam konteks pekerjaan, fleksibilitas dan kerjasama (dalam divisi ataupun antar divisi), disiplin dan komitmen, menjalankan nilai “Kuala Lumpur Kepong” (integritas, kesetiaan, rendah hati) dan keterlambatan masuk kerja.
4. Alternatif yang di gunakan ialah karyawan di Stabat POM PT. Langkat Nusantara Kepong dengan jumlah 85 karyawan sebagai alternatif, dengan sampel data 50 alternatif..
5. Perancangan dan pembuatan aplikasi pemilihan karyawan terbaik dengan menggunakan Mysql dan PHP.

### 1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kriteria-kriteria yang mempengaruhi pihak perusahaan dalam memilih dan menentukan karyawan terbaik berdasarkan penilaian kinerja karyawan.
2. Untuk mengimplementasikan metode ANP pada pemilihan karyawan terbaik berdasarkan kinerja karyawan.
3. Untuk merancang aplikasi dalam membantu proses pemilihan karyawan terbaik berdasarkan kinerja karyawan.

### 1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dapat menghasilkan aplikasi dalam pengambilan keputusan pemilihan

karyawan terbaik berdasarkan kinerja karyawan dengan menggunakan metode ANP.

2. Diharapkan dengan adanya sistem pendukung keputusan dengan metode ANP ini agar perusahaan dapat dengan mudah memilih karyawan terbaik.
3. Diharapkan dengan adanya sistem pendukung keputusan dengan metode ANP ini agar karyawan mendapatkan penilaian secara objektifitas yang bertujuan untuk peningkatan jabatan atau kenaikan gaji sesuai apa yang menjadi haknya setiap karyawan.
4. Diharapkan penelitian ini mampu mrnjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dan bisa di kembangkan menjadi lebih sempurna.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA MEDAN