

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia ialah satu – satunya sumber daya yang mempunyai ide, perasaan, kemauan, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dorongan, daya serta karya. Seluruh kemampuan sumber daya manusia tersebut sangat terpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam pencapaian tujuannya. kecanggihan teknologi, perkembangan informasi yang pesat, ketersediaan modal, serta bahan– bahan yang mencukupi dalam perusahaan tidak akan dapat mencapai tujuan perusahaan tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai potensial. Oleh sebab itu pada dasarnya kelangsungan hidup perusahaan bergantung terhadap karyawan – karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Guna memenuhi kebutuhan tersebut terbagai cara dicoba oleh perusahaan, salah satu cara dicoba ialah dengan tingkatkan sumber daya manusianya. Salah satu upaya ialah dengan meningkatkan standarisasi sumber daya manusia sebab kualitas sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan produktivitas serta prestasi untuk sesuatu perusahaan. Agar kualitas para karyawan tetap terjaga serta meningkat, perusahaan perlu melaksanakan sesuatu evaluasi kinerja terhadap karyawan yang sesuai dengan peraturan perusahaan.

Menurut (Marnis & Priyono, 2008 p.179) terdapat dua cara pendekatan untuk memahami makna karir; pendekatan pertama memandang karir sebagai kepemilikan dan / atau dari perusahaan, sebagai contoh, karir dibidang hukum merupakan sebuah urutan dari beberapa tahapan dimana seseorang menjalankan sebuah urutan dari beberapa tahapan dimana seseorang menjalankan beberapa kegiatan dan kemudian menduduki posisi tertentu yang bersifat berjenjang mulai peran sebagai mahasiswa fakultas hukum, menjadi pegawai magang dikantor hukum, menjadi anggota senior, menjadi hakim dan akhirnya pension; Pendekatan kedua memandang karir sebagai suatu properti atau kualitas individual dan bukan okupasi atau perusahaan. Setelah setiap individu mengakumulasikan serangkaian jabatan, posisi dan pengalaman tertentu, pendekatan ini mengakui kemajuan karir yang telah dicapai setiap orang; Berdasarkan kedua pendekatan tersebut, Greenhaus mendefinisikan karir sebagai pola pengalaman berdasarkan pekerjaan (*work-related experiences*) yang merentang sepanjang perjalanan yang dialami seseorang.

Pengembangan karir memiliki artian sebagai pendekatan formal yang diambil oleh perusahaan untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat, tersedia pada saat dibutuhkan atau bisa juga diartikan proses kelanjutan, perencanaan ini memperhitungkan perubahan yang terjadi didalam diri orang dan perusahaan.

Dorongan seseorang bekerja pada suatu perusahaan atau perusahaan adalah adanya kesempatan untuk maju. Sudah menjadi sifat dasar manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari yang dipunyai dari pada saat ini. Kesempatan untuk maju di dalam perusahaan sering disebut sebagai promosi (naik pangkat). Suatu promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain nya yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

Promosi ialah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi ini disertai dengan peningkatan gaji/upah lain nya, walaupun tidak selalu demikian. Promosi didalam pengembangan karir memiliki tujuan untuk memberikan pengakuan, jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi atau yang terbaik serta dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi dan penghasilan yang semakin besar. Dan juga dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik.

Promosi memberikan peranan penting bagi karyawan dengan adanya kesempatan untuk dipromosikan juga akan mendorong penarikan atau *recruiting*, pelamar akan semakin banyak memasukkan lamarannya yang pada akhirnya juga berdampak pada pengadaan atau *procurement* relatif lebih mudah. Sebaliknya jika promosi jarang dilakukan maka semangat kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja karyawan akan menurun, yang semuanya itu juga akan berdampak terhadap *recruitment* dan *procurement* karyawan. Sudah seharusnya bila HRD (*Human Resource Department*) menetapkan program promosi serta menginformasikannya kepada para karyawan dikarenakan besarnya peranan atau pengaruh bagi perkembangan *karir* seorang karyawan.

Didalam perjalanan karir seseorang karyawan dituntut untuk senantiasa melaksanakan tugasnya dengan baik. Jika karyawan tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik maka kemungkinan besar akan dilakukan demosi bahkan sampai pemberhentian atau pemutusan kerja. Ini dikarenakan perusahaan yang penting karyawan diharuskan bekerja dengan baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Semuanya itu dapat terjadi bila karyawan bekerja dengan seoptimal mungkin.

Demosi dapat dikatakan sebagai salah satu bentuk pendisiplinan yang masih dipertanyakan unsur pendidikannya. Dengan kata lain demosi sebenarnya merupakan bentuk hukuman terhadap karyawan yang tidak mampu mengerjakan tugasnya. Untuk masalah – masalah diatas, perlulah bagi perusahaan untuk membuat pedoman pelaksanaannya, sehingga untuk setiap persoalan perusahaan mempunyai perlakuan

yang sama, berdasarkan yang baik, tidak perlu menggunakan pendekatan kasus per kasus.

Salah satu indikator majunya perusahaan adalah dari seberapa tingginya tingkat produktivitas yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut. Suatu perusahaan bisa bergerak dengan adanya kerjasama antara karyawan yang saling mendukung di dalamnya. Persaingan karyawan yang semakin ketat membuat sebuah keputusan pengembangan karir (promosi) atau kenaikan jabatan semakin sulit untuk diputuskan, terutama jika ada beberapa karyawan yang memiliki kemampuan tidak jauh berbeda karna pengambilan keputusan yang tidak adil dapat menimbulkan dampak buruk bagi suatu perusahaan yaitu kerugian material ataupun non material dan juga hal ini dapat menurunkan kinerja karyawan pada perusahaan akibat dari dampak ketidaktepatan dalam pemilihan siapa karyawan yang akan melanjutkan jenjang karir pada suatu perusahaan tersebut, permasalahan ini sedang terjadi di PT. Telkom Akses Indonesia yang merupakan anak perusahaan dari PT Telkom Indonesia yang tidak menilai kualitas kinerja karyawan berdasarkan tingkat subjektifitas yang dimiliki oleh kepala divisi tanpa terlalu melihat dan memperdulikan proses pencapaiannya.

PT. Telkom Indonesia merupakan salah satu perusahaan BUMN yang bergerak di bidang jasa pelayanan telekomunikasi dan komunikasi yang sudah ada di seluruh wilayah di Indonesia dan PT. Telkom Indonesia menawarkan beberapa produk unggulannya mulai dari pelanggan rumahan hingga pelanggan perkantoran. PT Telkom juga menjadi pemegang saham mayoritas di 32 anak perusahaan (12 anak perusahaan dengan kepemilikan langsung dan 20 anak perusahaan dengan kepemilikan tidak langsung). Dalam penelitian ini, penyusun akan coba memecahkan permasalahan yang ada pada salah satu anak perusahaan PT Telkom yaitu PT Telkom Akses. PT Telkom Akses dalam pengambilan keputusan untuk memilih karyawan terbaik tidak berdasarkan data yang kualitatif yang membandingkan setiap kriteria yang ada, sehingga penilaian hanya dilakukan oleh kepala divisi dengan memilih karyawan yang menurutnya terbaik tanpa mempertimbangkan kriteria – kriteria yang diperlukan. Jadi penilaian yang dilakukan hanya berdasarkan hasil voting suara dan juga perhitungan yang dilakukan juga tidak terkomputerisasi sehingga data yang lama sering sekali hilang dari pembukuan. Dalam hal ini sangat diperlukan sistem yang dapat menggabungkan antara pendukung keputusan dan komputerisasi dengan menggunakan perhitungan yang tepat, untuk membantu menilai setiap karyawan berdasarkan kriteria atau faktor yang dijadikan pertimbangan, sehingga hasil yang didapat lebih objektif. Maka dari itu kualitas karyawan di dalam perusahaan juga harus

diperhatikan, baik dari segi efektifitas dalam bekerja sekaligus evaluasi yang harus dilakukan untuk masa depan.

Pengambilan keputusan adalah salah satu kegiatan utama manajemen dalam suatu perusahaan. Kesalahan dalam pengambilan keputusan bisa membagikan dampak kurang baik terhadap perusahaan. Sebab kegiatan ini sangat penting, hingga para ahli manajemen senantiasa mencari sistem, metode, serta teknologi yang dapat membantu manajemen dalam melakukan tugas tersebut. Sistem pendukung keputusan (SPK) ialah sesuatu sistem informasi yang berbasis komputer dimana mempunyai manfaat utama ialah untuk menyediakan informasi untuk manajemen dalam pembuatan keputusan.

Penilaian tanpa adanya metode pendukung keputusan maka keputusan akhir akan melibatkan pendapat manusia yang besar, dengan kata lain penilaian tersebut menjadi subjectif. Penilaian dengan menggunakan metode MADM (*Multi Attribute Decision Making*) sangat cocok untuk pengambilan keputusan yang berisikan data kualitatif. Banyak metode yang bisa dipergunakan untuk membantu mendukung sebuah keputusan. MADM merupakan salah satu metode pendukung pengambilan keputusan yang cukup baik dan dapat menjadi salah satu alternatif untuk mengambil keputusan jika alternatif atau atribut yang digunakan cukup banyak dan bernilai data kuantitatif.

Dengan berkembang teknologi dan informasi mendorong semakin berkembangnya sebuah informasi. Salah satunya informasi mengenai pemilihan karyawan terbaik. Maka dibutuhkan sistem pengambilan keputusan atau lebih dikenal dengan istilah DSS (*Decision Support Sytem*) adalah aplikasi yang digunakan untuk pengambilan sebuah keputusan dalam memecahkan sebuah masalah. Pada awal tahun 1970-an, Michael Scoot Morton memperkenalkan konsep DSS dengan istilah "*Management Decision System*". Konsep DSS ialah suatu sistem interaktif berbasis komputer yang membantu pembuatan keputusan menggunakan data serta model untuk menuntaskan permasalahan– permasalahan yang bersifat tidak terstruktur dan semi terstruktur. DSS dirancang untuk mendukung segala tahapan pembuatan keputusan, yang diawali dari tahapan mengenali permasalahan, memilah data yang relevan, menentukan pendekatan, yang digunakan dalam proses pembuatan keputusan hingga aktivitas mengevaluasi pemilihan alternatif.

Ada juga metode – metode lain yang dapat digunakan dalam melakukan penelitian pengembangan *karir* diantaranya:

1. Menurut (Ginting & Bu, 2019), *Fuzzy Multi Attribute Decision Making* (FMADM) merupakan suatu metode yang digunakan untuk mencari alternative pilihan dari beberapa alternatif dengan berbagai kriteria. Inti dari FMADM yaitu menentukan

nilai bobot pada setiap atribut, kemudian dilanjutkan dengan proses perangkingan yang sudah diberikan.

2. Menurut (Defit & Nofriansyah, 2017) *Simple Addictive Weighting* (SAW) merupakan salah satu model yang dapat digunakan pada proses pengambilan keputusan dengan penjumlahan terbobot. Berdasarkan Namanya, metode SAW dapat didefinisikan sebagai metode pembobotan sederhana atau penjumlahan terbobot pada penyelesaian masalah pada sebuah sistem pendukung keputusan.
3. Menurut (Budihartanti *et al.*, 2020), *Weighted Product* (WP), metode pengambilan keputusan dengan cara perkalian untuk menghubungkan rating atribut, dimana rating setiap atribut harus dipangkatkan terlebih dahulu dengan bobot yang bersangkutan untuk mendapatkan hasilnya.
4. Menurut (Mahmudi & Kusriani, 2019), *ELECTRE* metode ini digunakan untuk kondisi alternatif yang tidak sesuai, dengan kriteria dieleminasi sehingga alternatif yang sesuai dapat dihasilkan
5. Menurut (Narti, 2017), *Analytical Hierarki Process* (AHP) metode yang mengenai pengukuran yang digunakan untuk menemukan skala ratio, baik dari perbandingan berpasangan diskrit maupun yang kontinyu.

Dalam permasalahan ini pendekatan yang digunakan adalah Metode *Technique for Order Preference by Similiarity to Ideal Solution* atau yang dikenal dengan TOPSIS merupakan salah satu metode yang dapat digunakan dalam sebuah pengambilan keputusan penentuan status jabatan karyawan. Dalam hal ini dikarenakan metode TOPSIS mampu melakukan perangkingan terhadap alternatif terpilih. Menurut (D.Nofriansyah, 2015) Metode TOPSIS (*Technique for Order Preference by Similiarity to Ideal Solution*) dapat digunakan sebagai cara untuk menyelesaikan permasalahan *Multi Criteria Decision Making* (MCDM). Selain itu metode TOPSIS mempunyai konsep yang sederhana dan mudah dipahami, komputasinya efisien dan mempunyai kemampuan untuk mengukur kinerja relative dari alternatif – alternatif keputusan.

Metode TOPSIS (*Technique for Order Preference by Similiarity to Ideal Solution*) sering dipakai dalam pembuatan sistem pendukung keputusan. Metode TOPSIS (*Technique for Order Preference by Similiarity to Ideal Solution*) merupakan suatu bentuk metode pendukung keputusan yang didasarkan pada konsep bahwa alternatif yang terbaik tidak hanya memiliki jarak terpendek dari solusi ideal positif, tetapi juga memiliki jarak terpanjang dari solusi ideal negatif yang dalam hal ini akan memberikan rekomendasi manajemen yang sesuai dengan yang diharapkan. Kelebihan dari metode ini adalah konsep yang sederhana, mudah dipahami, dan komputasinya sederhana serta mampu mengambil solusi paling ideal.

Solusi ideal positif didefinisikan sebagai jumlah dari seluruh nilai terbaik yang dapat dicapai untuk setiap atribut, sedangkan solusi negatif-ideal terdiri dari seluruh nilai terburuk yang dicapai untuk setiap atribut. TOPSIS mempertimbangkan keduanya, jarak terhadap solusi ideal positif dan jarak terhadap solusi ideal negatif dengan mengambil kedekatan relatif terhadap solusi ideal positif. Berdasarkan perbandingan terhadap jarak relatifnya, susunan prioritas alternatif bisa dicapai.

Penelitian ini akan menggunakan sumber data dari PT Telkom Akses Indonesia Divisi BGES (*Business Government Enterprise Service*) Operation Wilayah Kota Bogor, dengan objek penelitian yang akan dianalisis adalah evaluasi kinerja karyawan dan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Syahdinullah Siregar & Wibowo, 2021) dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 1.1. Data Kriteria Penelitian Sebelumnya

No	Kriteria
1	Pangkat
2	Nilai Kompetensi
3	Masa Kerja

Namun pada penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, masih terdapat kekurangan dalam variable kriteria yang semestinya termasuk kedalam perhitungan yang digunakan untuk penentuan pengembangan karir karyawan, karena jika hanya terdapat 3 kriteria yang digunakan, hasil dari penilaian tersebut dapat disebut masih belum akurat, dikarenakan merujuk kepada teori tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, menurut (Marnis & Priyono, 2008 p.197) syarat karyawan yang dipromosikan selain didasarkan pada senioritas atau kecakapan, pelaksanaan promosi dapat dilakukan dengan alasan pegawai yang dipromosikan memenuhi syarat antara lain: jujur, disiplin, prestasi yang baik, memiliki kerja sama yang baik, kecakapan kerja baik, loyal kepada perusahaan, sikap kepemimpinan yang baik, komunikatif, dan tingkat pendidikan yang memadai, sehingga pada penelitian ini akan dilakukan penyesuaian kembali kriteria yang semestinya menjadi variabel penelitian.

Dari permasalahan dan uraian diatas maka diperlukan adanya penerapan sistem pendukung keputusan dengan pendekatan metode TOPSIS dalam penentuan karyawan yang berhak mendapatkan pengembangan karir atau kenaikan jabatan dan menambahkan variable atau kriteria berdasarkan penelitian terdahulu yang sudah dilakukan, namun masih terdapat kekurangan yang dapat diteliti. Dari hasil penelitian ini diharapkan memberikan pertimbangan untuk peneliti lain yang akan menggunakan metode TOPSIS dalam menentukan variable atau kriteria yang digunakan untuk

penentuan status jabatan karyawan. Tidak hanya di PT Telkom Akses Indonesia sistem pendukung keputusan ini juga dapat diterapkan di perusahaan lain untuk membantu pihak pengambil keputusan dalam menentukan pilihan dan sebagai dasar perhitungan yang berguna untuk pengambilan keputusan, maka penelitian ini akan mengangkat judul “Penerapan Metode TOPSIS (*Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution*) Untuk Penentuan Status Jabatan Karyawan”.

B. Permasalahan

SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan aset penting bagi setiap perusahaan, SDM yang berkualitas akan memudahkan suatu perusahaan untuk mengelola aktifitasnya sehingga tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai. Termasuk penentuan pengembangan karir atau promosi kenaikan jabatan terhadap karyawan terbaik adalah hal yang harus diperhatikan karna akan berpengaruh terhadap penurunan level karyawan dan aktifitas perusahaan dalam mencapai target. Sebagaimana yang sudah dijelaskan pada latar belakang penelitian tentang pengembangan karir yang didalamnya menuntut agar setiap karyawan senantiasa melaksanakan tugasnya dengan baik, dikarenakan akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, untuk itu diadakannya promosi, mutasi atau bisa sampai demosi kepada para karyawan yang bertujuan untuk mengetahui siapa karyawan yang layak untuk mendapatkan pengembangan karir atau kenaikan jabatan dan siapa karyawan yang akan di mutasi dikarenakan tidak memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan atau bahkan sampai di demosi. Maka dalam proses penilaiannya, haruslah bersifat adil, transparan, tepat dan efektif, sehingga tidak menimbulkan kesenjangan diantara para karyawan yang ada. Perhitungan yang saat ini sedang berjalan di PT Telkom Akses Indonesia khususnya Divisi BGES (*Business Government Enterprise Service*) Operasional Kota Bogor menggunakan kriteria sebagai berikut:

Tabel 1.2. Data Kriteria Penilaian Karyawan Yang Berjalan

No	Kriteria
1	Kehadiran (Rekap Presensi)
2	Tingkat Pendidikan
3	Masa Kerja
4	Recommendasi Atasan

Data penilaian karyawan tahun 2020 didapatkan dari PT Telkom Akses Indonesia divisi BGES (*Business Government Enterprise Service*) Operasional, seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3. Data Penilaian Karyawan Divisi BGES Operasional Tahun 2020

Nama	Kehadiran (Rekap Presensi)	Tingkat Pendidikan	Masa Kerja	Recommendasi Atasan	Nilai Rata - rata	Rank
Aditya	5	4	5	5	4,5	1
Agil	5	2	5	3	3,5	11
Agus Salim	5	3	5	4	4	4
Agus Tri	5	4	5	5	4,5	1
Andi Gun	4	4	5	4	4,25	4
Andi Rif	4	2	5	3	3,5	14
Andria	3	2	5	3	3,25	16
Artha	5	4	4	5	4,25	3
Boy	5	2	5	4	3,75	9
Daud	5	3	3	2	3	18
Imam	5	3	5	4	4	4
Indra	2	2	5	2	2,75	20
Jaka	4	2	5	4	3,75	11
Zein	5	4	5	3	4	4
Ocep	4	2	3	3	3	18
Saripudin	5	2	3	4	3,5	14
Suswandi	5	2	5	4	3,75	9
Syaman	3	3	4	5	3,75	11
Thesar	4	3	5	5	4,25	4
Yogi	3	3	3	4	3,25	16

Berdasarkan data tabel 1.3 hasil perhitungan dari penjumlahan masing – masing kriteria penilaian pada setiap nama, kemudian membaginya dengan banyaknya jumlah kriteria yang ada. Sistem penilaian yang sedang berjalan tersebut dapat dikatakan sudah cukup baik tetapi masih ada kekurangan dikarenakan masih kurang tepatnya penggunaan kriteria dalam penilaian dan besaran bobot yang dimiliki setiap kriteria nilainya sama, jadi hasil akhir dari penilaian karyawan masih terdapat nilai yang sama yaitu alternatif Aditya memiliki nilai akhir yang sama dengan alternatif Agus ditandai dengan warna biru gelap, tentunya itu dapat menyulitkan manajemen atau manager divisi dalam menentukan karyawan yang akan berhak mendapatkan pengembangan karir.

Dengan adanya peraturan perusahaan bertujuan untuk menjamin keseimbangan antara hak dan kewajiban karyawan, serta antara kewenangan dan kewajiban perusahaan, memberikan pedoman bagi perusahaan dan karyawan untuk melaksanakan tugas kewajibannya masing – masing. PT Telkom Akses Indonesia mempunyai peraturan perusahaan yang menjadi landasan penilaian pengembangan

karir karyawan yang terdapat pada BAB IV Pengembangan Karir Dan Pembinaan Karyawan pasal 18 tentang Pengembangan Karir tahun 2020 point 2 dan 3 yaitu yaitu:

Pasal 2. Perusahaan memiliki tanggung jawab dalam melakukan evaluasi atas penilaian prestasi kerja, performansi dan kompetensi Karyawan dengan mempertimbangkan penilaian Karakter, performansi, kompetensi, assessment, attitude serta hal lainnya yang relevan.

Pasal 3. Manager Lini / Manager Divisi dapat memberikan rekomendasi kepada unit pengelola HCM (*Human Capital Management*) tentang alternatif program pengembangan karir, seperti: *training*, pengembangan *personal quality*, pengembangan *leadership*, pengembangan karir (promosi, mutasi), penugasan internasional, pemberian *reward*, dan lainnya sesuai dengan kebutuhan Perusahaan,

Jadi jika melihat pada peraturan perusahaan pemilihan kriteria dalam penilaian penentuan pengembangan karir karyawan yang saat ini berjalan bisa masih terdapat kekurangan, dikarenakan hanya menggunakan 4 kriteria yaitu Kehadiran (Rekap Presensi), Level Pendidikan, Masa Kerja dan Rekomendasi Atasan. Dari penilaian tersebut masih terdapat kriteria yang penting dalam penentuan pengembangan karir yang belum dijadikan acuan yaitu Nilai Kompetensi atau nilai NKI (Nilai Kerja Individu), nilai ini merupakan penilaian kinerja karyawan terhadap target – target yang sudah ditentukan oleh perusahaan, target disini merupakan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan agar tujuan perusahaan tercapai. Kemudian kriteria Prestasi Karyawan yaitu merupakan pencapaian yang sudah dilakukan oleh karyawan selama bekerja diperusahaan dalam periode tertentu, reward karyawan bisa berupa pemberian reward internal dari setiap divisi kepada karyawan atas pencapaian target yang sudah dicapai dan berupa sertifikasi pelatihan karyawan. Selanjutnya penilaian karakter atau attitude karyawan yaitu merupakan penilaian yang dilakukan oleh atasan, bawahan dan karyawan lain dalam satu divisi, penilaian ini sangat penting dilakukan untuk menciptakan pemimpin yang berintegritas tinggi, terutama di perusahaan bidang telekomunikasi seperti PT Telkom Akses Indonesia yang memiliki budaya BUMN yaitu AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif). Penggunaan 3 kriteria tersebut merupakan penilaian secara objektif.

Adapun permasalahan selanjutnya yaitu, hasil akhir dari sistem penilaian yang sedang berjalan saat ini menghasilkan banyak nilai akhir yang sama karena menggunakan penjumlahan nilai sederhana dengan memiliki bobot yang sama. Sehingga cukup sulit untuk menentukan siapa karyawan yang tepat untuk mendapatkan promosi kenaikan jabatan, dan siapa karyawan yang akan mendapatkan demosi atau mutasi jabatan. Maka dapat dikatakan penilaian ini belum tepat maupun efektif dalam proses pelaksanaannya.

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan Permasalahan diatas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Belum tepatnya penentuan dalam menentukan siapa karyawan yang berhak mendapatkan pengembangan karir atau promosi kenaikan jabatan.
- b. Belum efektifnya proses penilaian karyawan dalam pengambilan keputusan diperusahaan dikarenakan masih menggunakan konsep perhitungan konvensional.

2. Rumusan Masalah

a. Pernyataan Masalah / Problem Statement

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka dapat disimpulkan pokok masalahnya yaitu belum tepatnya proses penilaian dalam penentuan status jabatan karyawan yang layak untuk mendapatkan promosi kenaikan jabatan.

b. Pertanyaan Masalah / Research Question

Pertanyaan penelitian yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana penerapan metode TOPSIS untuk menentukan pemilihan karyawan terbaik untuk penentuan status jabatan karyawan?
- 2) Seberapa tepat dan efektif penerapan metode TOPSIS untuk pengambilan keputusan penentuan status jabatan karyawan?

C. Maksud dan Tujuan

1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menerapkan metode TOPSIS (*Technique for Order Preference by Similiarity to Ideal Solution*) dan memberikan solusi untuk menentukan status jabatan karyawan.

2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mendapatkan hasil yang tepat dan efektif dalam penentuan status jabatan karyawan menggunakan metode TOPSIS.
- b. Mengembangkan aplikasi yang berupa produk prototype untuk penentuan status jabatan karyawan menunggunakan metode TOPSIS.
- c. Mengukur tingkat ketepatan dan efektifitas penerapan metode TOPSIS dalam menentukan status jabatan karyawan.

D. Spesifikasi Hasil yang Diharapkan

Melalui penelitian ini diharapkan terciptanya produk berupa proses pengembangan sistem untuk menentukan status jabatan karyawan dengan penilaian yang tepat dan efektif dengan spesifikasi:

1. Aplikasi ini diharapkan dapat mempermudah perusahaan dalam melakukan penilaian untuk menentukan status jabatan karyawan dengan tepat dan efektif.
2. Aplikasi yang dirancang adalah aplikasi berbasis web.
3. Aplikasi yang dibangun menggunakan Bahasa pemrograman PHP dan database MySQL
4. Aplikasi yang dibuat diharapkan dapat dengan mudah dibuka dan diakses dengan berbagai sytem seperti windows, linux dan lain lain selama ada browser yang digunakan diperangkat yang digunakan.

E. Signifikansi Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam rangka mengembangkan penerapan teknik komputasi pemodelan TOPSIS (*Technique for Order Preference by Similiarity to Ideal Solution*) untuk menentukan status jabatan karyawan. Adapun manfaat yang diperoleh dengan adanya penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Memberi pengetahuan dalam penerapan *Technique for Order Preference by Similiarity to Ideal Solution* (TOPSIS) untuk penentuan status jabatan karyawan disuatu perusahaan.

2. Manfaat Praktis

Memberi kemudahan manajemen perusahaan untuk melakukan penentuan status jabatan karyawan.

3. Manfaat Kebijakan

Dapat dijadikan acuan dalam sistem sebagai alat pengambilan keputusan dalam penentuan status jabatan karyawan.

F. Asumsi dan Keterbatasan Pengembangan

1. Asumsi

Melihat dari tujuan penelitian yang ada, maka asumsi dari penelitian ini adalah:

- a. Pengembangan ini bertujuan untuk menghasilkan sistem informasi terkait penentuan status jabatan karyawan.
- b. Proses analisis dalam penelitian ini menggunakan permodelan TOPSIS (*Technique for Order Preference by Similiarity to Ideal Solution*)
- c. Pengembangan ini akan menjadi salah satu alternatif media informasi kepada perusahaan untuk mengetahui penentuan status jabatan karyawan.
- d. Dasar rekomendasi pembangunan sistem berdasar pada hasil pengolahan data metode TOPSIS (*Technique for Order Preference by Similiarity to Ideal Solution*) yang didapat langsung dari perusahaan.

2. Keterbatasan Pengembangan

Dalam penelitian ini, memiliki beberapa keterbatasan pengembangan, antara lain:

- a. Data yang digunakan dalam penelitian ini didapatkan secara langsung dari perusahaan dan terbatas dari satu perusahaan saja.
- b. Penelitian pengembangan ini hanya berfokus pada pengumpulan informasi terkait yaitu penentuan status jabatan karyawan dan nilai bobot kepentingan dalam kriteria ditentukan oleh perusahaan berdasarkan hasil rapat dari perusahaan.
- c. Sistem informasi yang dihasilkan hanya menjadi alternatif bagi perusahaan sebagai dasar pengetahuan untuk penentuan status jabatan karyawan.

G. Definisi Istilah dan Definisi Operasional

1. *Bobot* adalah penilaian berupa angka.
2. *Metode* adalah cara atau prosedur yang digunakan dalam memecahkan suatu masalah yang ingin diselesaikan atau dipecahkan.
3. *TOPSIS (Technique for Order Preference by Similiarity to Ideal Solution)* adalah metode yang didasarkan pada konsep dimana alternatif terbaik yang terpilih tidak hanya memiliki jarak terpendek dari solusi ideal positif, tetapi juga jarak terpanjang dari solusi ideal negatif
4. *DSS (Decision Support Sytem)* adalah sistem pengambilan keputusan yang digunakan dalam pemecahan suatu masalah.
5. *SDM (Sumber Daya Manusia)* adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu perusahaan, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.
6. *MCDM (Multi Criteria Decision Making)* adalah suatu metode pengambilan keputusan untuk menetapkan alternatif terbaik dari sejumlah alternatif berdasarkan beberapa kriteria tertentu. Kriteria biasanya berupa ukuran-ukuran, aturan-aturan atau standar yang digunakan dalam pengambilan keputusan.
7. *Alternatif* adalah obyek-obyek yang berbeda dan memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih oleh pengambil keputusan.
8. *Kriteria* adalah kondisi atau syarat-syarat tertentu yang digunakan sebagai pemecahan terhadap suatu permasalahan.
9. *Promosi* adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi.