



Perancangan Sistem Pendukung Keputusan untuk Evaluasi Kinerja Karyawan di PT Ukindo Blangkahan Mill

Muhammad Iqbal¹, Marista Suryani Sitompul², Erika Kristina Sibarani^{3*}, Jeinvanny Tarigan⁴

^{1,2,3,4} Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Medan, Sumatera Utara, Indonesia

Email: ¹muhammadIqbal190205@gmail.com, ²maristasitompul25@gmail.com,

^{3*}erikakristinasibarani@students.polmed.ac.id, ⁴jeinvanny@gmail.com

Abstrak

Evaluasi kinerja karyawan yang objektif merupakan instrumen krusial dalam industri kelapa sawit untuk menjaga stabilitas produksi. Penelitian ini bertujuan merancang Sistem Pendukung Keputusan (SPK) guna mengatasi subjektivitas dalam evaluasi kinerja di PT Ukindo Blangkahan Mill (BOM). Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik studi kasus melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Informan kunci adalah Quality Control perusahaan. Temuan menunjukkan adanya kesenjangan teknologi signifikan dimana pemantauan disiplin telah digital menggunakan fingerprint, namun evaluasi produktivitas masih manual berbasis pengamatan visual yang berpotensi bias. Hasil penelitian berupa rancangan SPK yang mengintegrasikan data disiplin objektif dan produktivitas kualitatif berdasarkan bobot prioritas perusahaan. Sistem menghasilkan skor kinerja transparan dengan menempatkan disiplin sebagai kriteria utama. Validasi manajemen mengonfirmasi bahwa desain sistem efektif meminimalisir subjektivitas dan mendukung pengambilan keputusan evaluasi SDM yang lebih akurat serta adil.

Kata Kunci: sistem pendukung keputusan, evaluasi kinerja, disiplin kerja, produktivitas, industri kelapa sawit.

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan produsen kelapa sawit terbesar di dunia dengan industri yang sangat bergantung pada produktivitas dan efisiensi operasional. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan vital dalam ekosistem industri kompetitif ini karena SDM adalah aset utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mengoperasikan teknologi dan menjalankan strategi bisnis. PT Ukindo Blangkahan Mill (BOM) sebagai pabrik kelapa sawit beroperasi dengan kapasitas olah 42 ton per jam dan mempekerjakan 115 karyawan operasional tersebar di berbagai divisi vital. Mengingat besarnya skala operasional tersebut, evaluasi kinerja yang objektif menjadi instrumen krusial untuk menjaga disiplin, motivasi, dan keadilan dalam pemberian penghargaan.

Perkembangan teknologi telah mendorong modernisasi sistem pemantauan karyawan di berbagai organisasi. PT Ukindo telah menerapkan sistem absensi digital menggunakan fingerprint yang memberikan data kehadiran akurat, teratur, dan objektif untuk mengukur variabel kedisiplinan. Pemanfaatan teknologi dalam manajemen SDM sejalan dengan pendapat bahwa digitalisasi data kepegawaian merupakan langkah fundamental untuk menciptakan transparansi organisasi (Rusman, 2019). Namun, realita di lapangan menunjukkan adanya kesenjangan signifikan dalam mekanisme evaluasi kinerja secara menyeluruh.

Sementara data disiplin telah terukur secara digital, penilaian terhadap variabel produktivitas dan kualitas kerja masih dilakukan secara konvensional. Data produktivitas dikumpulkan berdasarkan laporan mandor manual dan penilaian kinerja sangat bergantung pada pengamatan visual oleh pimpinan di lapangan. Ketergantungan pada metode manual dan pengamatan visual ini membuka celah subjektivitas yang tinggi. Fenomena ini dikonfirmasi melalui wawancara dengan manajemen Quality Control yang mengakui bahwa ketergantungan pada penilaian visual sering memunculkan persepsi ketidakadilan di kalangan karyawan. Ketidaksinkronan antara data presisi mesin dan data estimasi manusia menjadi kendala teknis dalam pengambilan keputusan promosi yang valid. Bias subjektif dalam evaluasi kinerja dapat menurunkan moral karyawan dan kepercayaan terhadap manajemen (Kasmir, 2016).

Beberapa penelitian terdahulu telah menawarkan solusi Sistem Pendukung Keputusan (SPK) untuk masalah serupa dengan berbagai metode. Penelitian menggunakan metode Simple Additive

Weighting (SAW) untuk penilaian kinerja namun lebih berfokus pada pembobotan kriteria kualitatif semata (Ramadhan, 2017). Metode Analytical Hierarchy Process (AHP) efektif dalam pembobotan namun masih memiliki ketergantungan tinggi pada input manual penilai (Fadlillah, 2019). Metode Weighted Product (WP) digunakan untuk pemilihan karyawan terbaik tahunan namun terbatas tanpa integrasi data harian (Sukmana, 2018).

Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini bertujuan merancang SPK yang secara spesifik mengintegrasikan data hibrida digital dan manual di lingkungan pabrik kelapa sawit. Kebaruan penelitian terletak pada mekanisme penggabungan data absensi fingerprint objektif dengan data laporan mandor subjektif yang dikuantifikasi berdasarkan prioritas perusahaan. Sistem diharapkan dapat menghilangkan bias penilaian visual dan memberikan rekomendasi keputusan yang transparan bagi manajemen PT Ukindo.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus yang bersifat deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih untuk mengetahui cara pandang objek penelitian lebih mendalam mengenai fenomena evaluasi kinerja yang tidak dapat diwakilkan sepenuhnya dengan angka statistik. Melalui metode kualitatif, peneliti dapat mengenal informan secara pribadi dan melihat mereka mengembangkan definisi sendiri tentang kendala subjektivitas yang terjadi di lapangan. Pendekatan studi kasus memungkinkan penggunaan berbagai metode pengumpulan data untuk mengakses peristiwa yang diteliti secara komprehensif.

Penelitian dilakukan di PT Ukindo Blangkahan Mill (BOM) yang berlokasi di Desa Blangkahan, Kecamatan Kuala, Kabupaten Langkat. Informan penelitian adalah Bapak Abdul Latif selaku Quality Control (QC) di PT Ukindo. Beliau dipilih sebagai informan kunci karena posisinya yang memahami alur proses produksi, standar kualitas, dan pengelolaan disiplin karyawan operasional di pabrik.

Pengumpulan data menggunakan tiga teknik yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan dengan pengamatan langsung di lokasi pabrik untuk melihat bukti fisik sistem berjalan seperti penggunaan mesin absensi fingerprint dan alur kerja operasional. Wawancara dilakukan secara mendalam dengan informan kunci untuk menggali kondisi real, kendala, dan proses bisnis yang sedang berlangsung. Dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan bukti pendukung seperti foto lingkungan kerja dan dokumen aturan perusahaan.

Analisis data menggunakan Model Miles dan Huberman (2014) yang dilakukan secara interaktif dan berlangsung terus-menerus sampai datanya jenuh. Kegiatan analisis data meliputi reduksi data dengan merangkum poin kunci dari hasil wawancara mengenai variabel disiplin dan produktivitas, penyajian data dengan menyajikan temuan kesenjangan sistem dalam bentuk narasi, tabel kriteria, dan perancangan flowchart logika sistem, serta penarikan kesimpulan berupa rancangan SPK sebagai solusi yang divalidasi oleh perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Ukindo Blangkahan Mill (BOM) mempekerjakan 115 karyawan operasional untuk mendukung kapasitas produksi 42 ton per jam. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, ditemukan bahwa manajemen telah menerapkan sistem hybrid dalam mengevaluasi kinerja karyawan. Untuk variabel kedisiplinan, perusahaan telah beralih ke teknologi digital. Informan Quality Control menjelaskan bahwa penggunaan fingerprint dinilai sangat efektif untuk mencegah kecurangan dengan pernyataan “Kalau untuk absensi menggunakan digital lebih akurat menggunakan sidik jari sehingga tidak ada karyawan menumpang absensi ke karyawan yang lain, lebih teratur kita pantau kedisiplinan kerja mereka masuk sebelum jam 7 pagi pulang jam 6 sore.”

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa data disiplin sudah bersifat objektif. Namun, kondisi berbeda ditemukan pada penilaian produktivitas dan etika kerja yang masih mengandalkan laporan mandor manual dan pengamatan visual pimpinan. Metode ini diakui manajemen sering menimbulkan keluhan ketidakadilan dari karyawan namun dianggap sebagai dinamika yang wajar dengan pernyataan “Itu manusiawi, gak adil, itu wajar-wajar aja walaupun pekerjaannya tidak benar, tapi yaitu itu tetap kasih konsekuensi sehingga data yang didapat dari mandor, manajer, supervisor, juga secara visual wajar wajar aja sih mereka terima-terima aja.”

Temuan tersebut mengonfirmasi masalah utama penelitian ini. Istilah melihat secara visual mengindikasikan adanya subjektivitas yang tinggi. Dalam teori manajemen SDM, penilaian yang hanya didasarkan pada pengamatan visual tanpa parameter terukur rentan terhadap bias (Mangkunegara, 2017). Keluhan tidak adil yang muncul merupakan indikator bahwa sistem manual saat ini tidak mampu memberikan transparansi yang diharapkan karyawan.

Untuk mengatasi kesenjangan antara data digital dan manual tersebut, penelitian ini merancang Sistem Pendukung Keputusan (SPK). Langkah pertama adalah menentukan kriteria penilaian yang

disepakati oleh manajemen. Berdasarkan wawancara, manajemen menegaskan bahwa disiplin adalah prioritas utama di atas produktivitas semata. Kriteria dan bobot prioritas yang dirancang untuk sistem SPK dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Kriteria dan Prioritas Penilaian SPK

Kode	Kriteria	Sumber Data	Prioritas
C1	Disiplin	Digital (Fingerprint & APD)	Utama (Sangat Tinggi)
C2	Produktivitas	Manual (Laporan Mandor)	Penting (Tinggi)
C3	Etika/Sikap Kerja	Visual (Penilaian Pimpinan)	Pendukung (Sedang)

Sumber: Hasil Wawancara dan Analisis Data (2024)

Tabel di atas menunjukkan logika sistem yang akan dibangun. SPK berfungsi membobotkan data objektif (C1) lebih tinggi daripada data subjektif (C2 dan C3) sehingga skor akhir karyawan tidak lagi didominasi oleh bias pengamatan visual semata. Berdasarkan kriteria tersebut, dirancang alur kerja sistem yang secara otomatis menggabungkan input data absensi dan laporan mandor. Hasil akhir dari proses ini adalah laporan pemeringkatan karyawan yang objektif. Rancangan antarmuka sistem yang diusulkan ditampilkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Rancangan Antarmuka Laporan Hasil Akhir SPK

ID	Nama Karyawan	Divisi	C1	C2	C3	Skor Akhir (SPK)	Peringkat	Keterangan
K-001	Budi Santoso	Press Station	95	85	80	89.5	2	Sangat Baik
K-002	Asep Junaedi	Boiler	88	90	85	88.2	3	Baik
K-003	Dedi Kurniawan	Sortasi	70	75	70	72.5	4	Cukup
K-004	Siti Aminah	Lab QC	92	88	90	90.5	1	Sangat Baik
K-005	Rudi Hartono	Maintenance	65	60	60	62.5	5	Kurang

Sumber: Rancangan Sistem (2024)

Tabel 2 memperlihatkan output sistem berupa skor akhir yang transparan dengan kategori penilaian mulai dari sangat baik hingga kurang. Dengan tampilan ini, manajemen tidak lagi mengandalkan ingatan visual melainkan data konkret yang terstruktur. Sistem ini mampu mengintegrasikan tiga kriteria utama dengan pembobotan yang sesuai prioritas perusahaan sehingga menghasilkan peringkat yang objektif dan terukur.

Ketika rancangan ini divalidasi kepada pihak manajemen, respon yang diberikan sangat positif dengan pernyataan “Ya, sangat membantu.” Validasi ini menegaskan bahwa solusi SPK yang dirancang relevan dengan kebutuhan industri untuk meningkatkan objektivitas evaluasi SDM di PT Ukindo. Sistem pendukung keputusan yang terstruktur dapat membantu organisasi dalam membuat keputusan yang lebih akurat dan mengurangi bias personal dalam penilaian kinerja (Turban et al., 2015).

Perancangan SPK ini memberikan kontribusi praktis dalam mengatasi kesenjangan antara sistem digital dan manual yang selama ini menjadi kendala dalam evaluasi kinerja. Dengan mengintegrasikan data dari berbagai sumber dan memberikan bobot sesuai prioritas, sistem ini mampu menghasilkan keputusan yang lebih objektif, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan. Hal ini sejalan dengan prinsip manajemen SDM modern yang menekankan pentingnya penggunaan data dalam pengambilan keputusan (Siagian, 2016).

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa proses evaluasi kinerja karyawan operasional di PT Ukindo Blangkahan Mill (BOM) masih berjalan secara parsial dan belum terintegrasi sepenuhnya. Terdapat kesenjangan teknologi signifikan dimana penilaian variabel disiplin telah berjalan modern dan objektif menggunakan sistem absensi digital fingerprint, namun penilaian variabel produktivitas dan pengambilan keputusan akhir masih sangat bergantung pada laporan manual mandor dan observasi visual oleh pimpinan. Ketergantungan pada data manual dan subjektivitas visual menyebabkan proses evaluasi menjadi tidak terstruktur dan berpotensi menimbulkan bias yang memicu keluhan karyawan mengenai ketidakadilan penilaian.

Penelitian ini menghasilkan rancangan Sistem Pendukung Keputusan (SPK) yang mengintegrasikan data digital disiplin dan data kualitatif produktivitas ke dalam satu sistem perhitungan objektif berdasarkan bobot prioritas perusahaan dengan aspek disiplin sebagai kriteria utama. Desain sistem telah divalidasi oleh pihak perusahaan dan dinyatakan sebagai solusi yang sangat membantu untuk menciptakan transparansi dan keadilan dalam pengambilan keputusan evaluasi SDM di masa depan. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah implementasi sistem secara penuh dengan pengembangan aplikasi berbasis web atau mobile serta evaluasi dampak sistem terhadap peningkatan objektivitas dan kepuasan karyawan dalam jangka panjang.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak manajemen PT Ukindo Blangkahan Mill (BOM) yang telah memberikan izin penelitian dan akses data operasional pabrik. Apresiasi khusus disampaikan kepada Bapak Abdul Latif selaku Quality Control (QC) di PT Ukindo atas kesediaan beliau sebagai narasumber kunci dalam wawancara mendalam serta memberikan data primer yang sangat berharga mengenai kondisi operasional dan tantangan evaluasi kinerja karyawan. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Dosen Pengampu Mata Kuliah Sistem Informasi Manajemen yang telah memberikan arahan dan bimbingan sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Fadlillah, S. (2019). Perancangan sistem pendukung keputusan penilaian kinerja guru dengan metode AHP. *Jurnal Informatika*, 16(1), 45-54.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2014). *Analisis data kualitatif*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Ramadhan, I. (2017). Desain sistem penilaian kinerja karyawan menggunakan metode TOPSIS. *Jurnal Rekayasa Informasi*, 6(1), 1-10.
- Rusman. (2019). *Manajemen sumber daya manusia di era digital*. Jakarta: Kencana.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sukmana, H. (2018). Penerapan metode weighted product (WP) dalam SPK pemilihan karyawan terbaik. *Jurnal Informatika Manajemen*, 9(1), 1-8.
- Turban, E., Aronson, J. E., & Liang, T. P. (2015). *Sistem pendukung keputusan dan sistem cerdas* (Edisi Terjemahan). Yogyakarta: Andi Offset.