

Penilaian Prestasi Kerja Sebagai Usulan Sistem Penggajian dan Promosi Karyawan PT Mitra Andal Sejati

Muhamad suyuti

Abstrak— PT Mitra Andal Sejati adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa Frontliners services (SPG/Beauty Advisor/MD/Sales). Menurut wawancara dengan Manajer Personalia, diketahui bahwa masalah yang terjadi di perusahaan adalah tingkat *turn over* karyawan tinggi, Ketidakpastian peningkatan jenjang karir/promosi jabatan bagi karyawan berprestasi, dan Penilaian prestasi kerja tidak berjalan dengan baik, tujuan penelitian ini adalah Menentukan karyawan terbaik yang layak untuk mendapatkan promosi jabatan, Memperbaiki kriteria proses penilaian kinerja karyawan dan Memperbaiki kriteria proses promosi jabatan. Penelitian dilakukan terhadap 5 karyawan yaitu Doni, Very, Amir, Rizal dan Aviv dengan 6 kriteria untuk penilaian kinerja yaitu disiplin, tanggung jawab, inisiatif, kerjasama, prestasi kerja, dan perilaku. Dan 3 kriteria untuk promosi jabatan yaitu kepemimpinan, pendidikan, dan loyalitas kerja, dalam penelitian ini penilaian kinerja yang dilakukan menggunakan metode Analytical hierarchy process (AHP), Dari penelitian yang telah dilaksanakan diperoleh bahwa bobot yang dimiliki Doni tertinggi untuk kinerja karyawan dan tertinggi untuk promosi jabatan dengan nilai 0,40 untuk kinerja karyawan dan 0,37 untuk promosi jabatan dan dinyatakan layak untuk promosi jabatan, Untuk penilaian kinerja yang harus di perbaiki adalah di bagian inisiatif karyawan dengan nilai 0.18 dan selanjutnya akan dilakukan perbaikan dengan melakukan pelatihan untuk meningkatkan ketrampilan agar kepercayaan diri dalam bekerja meningkat

Kata Kunci— Ahp, Penilaian kinerja, Promosi jabatan.

Abstract — PT Mitra Andal Sejati is a company engaged in the services of Frontliners services (SPG / Beauty Advisor / MD / Sales). From interviews with Personnel Managers, it is known that the problems that occur in the company are high levels of employee overlapping, Uncertainty in increasing career paths / promotion for employees, and work performance assessments are not going well, the purpose of this study is to determine the best employees to get a promotion, Improve employee performance assessment process criteria and Improve the criteria for the promotion process. The study was conducted on 5 employees, namely Doni, Very, Amir, Rizal and Aviv with 6 criteria for performance evaluation, namely discipline, responsibility, initiative, cooperation, work performance, and behavior. And 3 criteria for job promotion, namely leadership, education, and work loyalty, in this study the performance assessment was carried out using the method of Analytical hierarchy process (AHP). From the research conducted, it was found that Doni's weight was highest for employee performance and highest for promotion. position with a score of 0.40 for employee performance and 0.37 for promotion and is declared eligible for promotion, for performance appraisal that must be improved is in the initiative of employees with a value of 0.18 and then will be improved by conducting training to improve skills so that self-confidence in work increases..

Keywords— AHP, performance appraisal, promotion

I. PENDAHULUAN

Terkembangan industri di era globalisasi yang semakin pesat membuat persaingan dalam suatu industri pun semakin ketat. Setiap perusahaan menginginkan dan menuntut agar seluruh karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin, Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam persaingan bisnis saat ini.[1] Dikatakan bahwa Perusahaan dengan sumber daya manusia yang baik akan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. PT Mitra Andal Sejati adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa *Frontliners services* (SPG/Beauty Advisor/MD/Sales) yang bertugas melayani pelanggan secara langsung, *Marketing Activity*,

Brand Activation dan *Event Organizer*, salah satu cara agar perusahaan bisa selalu berkembang adalah dengan melakukan Penilaian kinerja agar bisa menunjukkan apakah sumber daya manusia pada perusahaan tersebut sudah memenuhi target atau sasaran baik secara kualitas maupun kuantitas yang di kehendaki oleh perusahaan, dan juga perusahaan dapat memberikan jenjang karier yang sesuai dengan kinerja dan peraturan yang berlaku, agar karyawan termotivasi meningkatkan kinerjanya sesuai dengan harapan perusahaan, dengan Penilaian kinerja karyawan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dikarenakan kepuasan dan harmonisasi dalam perusahaan. [2]

salah satu Sistem pendukung keputusan yang bisa membantu melakukan perbaikan dalam perusahaan adalah penilaian kinerja setiap karyawan dengan melakukan

M. Suyuti., Universitas Indraprasta PGRI, Jakarta. Saat ini, sebagai Mahasiswa Teknik Industri, Universitas Indraprasta PGRI, Jakarta. (email: suyuti753@gmail.com).

perubahan kriteria dan perubahan nilai bobot. Hal ini berguna untuk memudahkan pengambilan keputusan yang terkait dengan masalah pemilihan karyawan terbaik yang paling layak diberi promosi jabatan atau penghargaan. [3]

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT mitra Andal Sejati Jakarta Pada penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan penilaian karyawan terbaik, memperbaiki kriteria penilaian kinerja karyawan dan juga kriteria promosi jabatan jabatan bagi karyawan yang berprestasi dengan menggunakan metode *Analytical hierarchy process* (AHP), metode AHP adalah sebuah hirarki fungsional dengan input utamanya persepsi manusia. Dengan hirarki, suatu masalah kompleks dan tidak terstruktur dipecahkan kedalam kelompok-kelompoknya. Kemudian kelompok-kelompok tersebut diatur menjadi suatu bentuk hirarki. [4]

Langkah langkah melakukan analisis data :

a. Menyusun hierarki permasalahan.

Dalam kasus ini AHP mempunyai kemampuan untuk memecah masalah multi-kriteria yang berdasar pada perbandingan preferensi dari setiap elemen dalam hierarki. Dalam kasus ini dapat diperhatikan tahap penilaian kinerja karyawan dan promosi jabatan kedalam bentuk hierarki[5]

b. Membuat skala perbandingan

TABEL I

SKALA KUANTITATIF DALAM SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN

| Nilai | Keterangan |
|---------|--|
| 1 | Kriteria A sama penting dengan kriteria B |
| 3 | A sedikit lebih penting dari B |
| 5 | A jelas lebih penting dari B |
| 7 | A sangat jelas lebih penting dari B |
| 9 | A mutlak lebih penting dari B |
| 2,4,6,8 | Apabila ragu-ragu antara dua nilai yang berdekatan |

c. Sintesis.

Pertimbangan-perbandingan terhadap perbandingan berpasangan di sintesis untuk memperoleh keseluruhan prioritas.[6]

1)Menjumlahkan nilai-nilai dari setiap kolom pada matriks.

2)Membagi setiap nilai dari kolom dengan total kolom yang bersangkutan untuk memperoleh normalisasi matriks.

3)Menjumlahkan nilai dari setiap matriks dan membaginya dengan jumlah elemen untuk mendapatkan nilai rata-rata.

4)Mengukur konsistensi.

Langkah-langkah menghitung nilai rasio konsistensi yaitu:

a)Mengkalikan nilai pada kolom pertama dengan prioritas relatif elemen pertama, nilai pada kolom kedua dengan prioritas relatif elemen kedua, dan seterusnya.

b)Menjumlahkan setiap baris.

c)Menghitung Eigen vector dari setiap matriks perbandingan berpasangan Nilai Eigen vector didapat dari jumlah baris normalisasi dibagi dengan jumlah kriteria.

$$\text{Eigen vector} = \left(\frac{K_{i1}}{\sum K_{i1}} + \frac{K_{i2}}{\sum K_{i2}} + \dots + \frac{K_{in}}{\sum K_{in}} \right) \div n$$

d)Menghitung indeks konsistensi (*consistency index*) dengan rumus : $CI = (\lambda_{max} - n) / n$

e)Menghitung konsistensi ratio (CR) dengan rumus : $CR = CI / RC$ [6]

III. HASIL

Kriteria yang digunakan dalam penilaian kinerja karyawan adalah disiplin, tanggung jawab, inisiatif, kerjasama, prestasi kerja, perilaku.

a. Pembobotan kriteria kinerja karyawan

Menghitung normalisasi skala perbandingan dengan rumus masing-masing elemen kolom dibagi dengan jumlah matriks kolom. Lalu jumlahkan setiap baris dan kolom. Nilai eigen vector didapat dari jumlah baris normalisasi dibagi dengan jumlah kriteria. Selanjutnya mencari *Consistency Ratio* (CR) [7] yaitu tabel nilai indeks random, dengan persamaan :

$$CR = \frac{CI}{RC} = \frac{0,012}{1,24} = 0,009$$

Rasio konsistensi matriks kriteria bernilai 0,009 ($\leq 0,1$) yang menunjukkan konsistensi baik atau di terima. Dan hal ini dapat dilakukan juga pada kriteria yang lainnya dengan menggunakan cara yang sama. [8]

Penelitian ini menggunakan 6 kriteria maka nilai RC nya adalah 1,24

a. Pembobotan kriteria promosi jabatan

Consistensi Ratio (CR) yaitu tabel index random, dengan persamaan

$$CR = \frac{CI}{RC} = \frac{0,015}{0,58} = 0,025$$

Rasio konsistensi matriks kriteria bernilai 0,025 ($\leq 0,1$) yang menunjukkan konsistensi baik atau diterima. [9]

b. Perhitungan hasil kinerja karyawan

TABEL II HASIL PENILAIAN KINERJA KARYAWAN

| | Hasil Penilaian kinerja karyawan | | | | | | |
|----------------|----------------------------------|------|------|-------|------|------|------|
| | <i>Eigen vector</i> | Doni | Very | Rizal | Amir | Aviv | Avg |
| Disiplin | 0.29 | 0.40 | 0.26 | 0.19 | 0.09 | 0.04 | 0.26 |
| Tanggung jawab | 0.22 | 0.40 | 0.27 | 0.17 | 0.09 | 0.05 | 0.20 |
| Inisiatif | 0.17 | 0.41 | 0.28 | 0.15 | 0.10 | 0.04 | 0.18 |
| Kerjasama | 0.14 | 0.44 | 0.22 | 0.16 | 0.09 | 0.06 | 0.19 |
| Prestasi kerja | 0.08 | 0.44 | 0.24 | 0.14 | 0.09 | 0.05 | 0.19 |
| Perilaku | 0.06 | 0.44 | 0.24 | 0.15 | 0.10 | 0.04 | 0.19 |
| Total | | 0.40 | 0.25 | 0.16 | 0.08 | 0.04 | |

Dari data diatas diperoleh bahwa bobot yang dimiliki Doni tertinggi untuk kinerja karyawan dengan nilai 0,40, disusul Very dengan nilai 0.25.

c. Perhitungan promosi jabatan

TABEL III HASIL PENILAIAN PROMOSI JABATAN

| | Hasil Penilaian promosi jabatan | | | |
|-----------------|---------------------------------|------|------|------|
| | <i>Eigen vector</i> | Doni | Very | Avg |
| Kepemimpinan | 0.63 | 0.38 | 0.26 | 0.32 |
| Pendidikan | 0.26 | 0.33 | 0.29 | 0.31 |
| Loyalitas kerja | 0.10 | 0.38 | 0.27 | 0.32 |
| Total | | 0.37 | 0.27 | |

IV. KESIMPULAN

Dari penelitian yang telah dilaksanakan diperoleh bahwa bobot yang dimiliki Doni tertinggi untuk kinerja karyawan dan tertinggi untuk promosi jabatan dengan nilai 0,40 untuk kinerja karyawan dan 0,37 untuk promosi jabatan dan dinyatakan layak untuk promosi jabatan, Untuk penilaian kinerja yang harus di perbaiki adalah di bagian inisiatif karyawan dengan nilai 0.18 dan selanjutnya akan dilakukan perbaikan dengan melakukan pelatihan untuk meningkatkan ketrampilan agar kepercayaan diri dalam bekerja meningkat, Untuk promosi jabatan yang harus dilakukan perbaikan adalah di pendidikan dengan nilai 0.31 dan selanjutnya akan dilakukan perbaikan, dengan cara memberikan pelatihan dan juga beasiswa untuk melanjutkan pendidikan bagi karyawan yang mempunyai kemampuan dan juga keinginan untuk meningkatkan kemampuan karyawan di perusahaan, dan juga melakukan seleksi karyawan yang lebih baik dengan tes dan training.

REFERENCES

- [1] Sutrisno, (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PRENADAMEDIA GRUP
- [2] Kadarsah, suryadi, dan ali ramdhani, (2017). Sistem pendukung keputusan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- [3] Suganda Girsang, Abba, (2016). *Ant Colony Algorithm For Repairing The Inconsistent Matrix AHP*. Yogyakarta : Deepublish.
- [4] Tominanto. (2012). Sistem pendukung keputusan dengan metode *analytical hierarchy process (AHP)* untuk penentuan prestasi kinerja dokter pada RSUD.SUKOHARJO. jurnal : APIKES, SURAKARTA,ISSN : 2086-2628
- [5] Saefudin, wahyuningsih (2014). Sistem pendukung keputusan untuk penilaian kinerja pegawai menggunakan metode *analytical hierarchy process (AHP)*. ISSN:2406-7768
- [6] Widyassari, (2017). Aplikasi sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan untuk kenaikan gaji pada PT AAA. ISSN:2580-6824
- [7] Setiawan, (2017). Sistem pendukung keputusan pemilihan karyawan teladan di STMIK Balikpapan. ISSN : 2580-1503
- [8] Desyanti, (2016). Sistem pendukung keputusan karyawan teladan menggunakan *analytical hierarchy process (AHP)*. ISSN:2527-9866
- [9] Maulida, (2010). Pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan karyawan PT X Bogor. Fakultas Ekonomi dan Manajemen IPB.