

SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENILAIAN KARYAWAN UNTUK KENAIKAN JABATAN DENGAN METODE PROFILE MATCHING DAN KENAIKAN GAJI DENGAN METODE MULTIFACTOR EVALUATION PROCESS PT. RIPOS BINTANA PRESS

Ade Angga, Wan Hendra

STT Indonesia Tanjungpinang

Email : adeangga@gmail.com, wanhendra@gmail.com



Abstrak

Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Karyawan untuk Kenaikan Jabatan dan Gaji pada PT. Ripos Bintana Press adalah sebuah sistem yang dirancang untuk memudahkan admin dalam mengolah data-data yang berhubungan dengan pengolahan data penilaian serta membantu dalam perhitungan nilai untuk proses kenaikan jabatan dan gaji. Didalam sistem ini nantinya, admin dapat mengolah data nilai bulanan karyawan, data kenaikan jabatan karyawan, dan juga data kenaikan gaji karyawan, selain itu dapat digunakan untuk mencetak laporan yang dibutuhkan oleh pimpinan. Perhitungan yang digunakan nantinya juga akan menggunakan metode, yaitu metode Profile Matching yang digunakan untuk proses kenaikan jabatan dan metode Multifactor Evaluation Process untuk proses kenaikan gaji.

Secara umum, sistem yang sedang berjalan pada organisasi tersebut masih saja terdapat cara yang manual, baik pada tahap penginputan, penyimpanan data, pengecekan data nilai dan laporan data nilai. Berdasarkan permasalahan yang ada penulis melakukan analisa dan membuat perancangan sistem baru untuk membuatantisipasi terhadap kelemahan-kelemahan yang sedang terjadi pada sistem yang sedang berjalan dan berusaha tidak menimbulkan permasalahan-permasalahan baru dikemudian hari.

Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Karyawan untuk Kenaikan Jabatan dan Gaji pada PT. Ripos Bintana Press yang penulis ajukan telah memberikan jawaban terhadap permasalahan yang timbul pada sebelumnya. Dengan demikian sistem informasi ini akan memberikan hasil yang baik dalam pengolahan data yang dibutuhkan serta efektifitas pada sistem yang diterapkan. Software yang akan menjadi alat bantu dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Borland Delphi 7 Enterprise Studio*, dan *Microsoft Office Access 2003*. Hasil dari pengembangan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat dan berpotensi dalam dalam bekerja sehingga menjadi lebih baik, cepat, akurat dan lebih efisien bagi pegawai yang menggunakannya.

Kata kunci: sistem pendukung keputusan, penilaian, karyawan, PT. Ripos Bintana Press, metode Profile Matching, metode Multifactor Evaluation Process,

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dengan berkembangnya zaman, teknologi informasi seiring waktu juga mengalami kemajuan yang cukup pesat baik dari segi kecepatan penyajian maupun dalam hal kemudahan mendapatkan informasi tersebut. Dan dewasa ini, sebuah instansi atau pun lembaga bisa mencapai sebuah kesuksesan di nilai dari segi penyajian informasinya yang cepat tepat dan akurat. Sehingga untuk mendukung hal ini sangatlah dibutuhkan suatu alat bantu yang bisa menunjangnya, seperti halnya komputer yang dengan teknologinya bisa melayani kebutuhan masyarakat dengan baik. Perkembangan komputer yang sangat cepat menimbulkan efek yang cukup berpengaruh terhadap pikiran dan kebiasaan manusia. Tidak dipungkiri jika manusia saat ini membutuhkan kualitas dan pelayanan yang cepat. Ketersediaan informasi yang cepat, tepat dan akurat akan sangat membantu untuk memperbaharui sistem lama yang masih dilakukan secara manual.

PT. Ripos Bintana Press merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang percetakan koran. Perusahaan ini memiliki puluhan karyawan yang terbagi menjadi beberapa bagian, seperti bagian produksi, maintenance, pemasaran, umum dan administrasi, keuangan. Penilaian bulanan ini digunakan untuk penentuan karyawan yang cocok menempati suatu jabatan, dan juga untuk pertimbangan kenaikan gaji karyawan. Proses kenaikan jabatan dan gaji karyawan dilakukan untuk beberapa waktu tertentu. Untuk kenaikan gaji karyawan misalnya, dilakukan setiap satu tahun dihitung dari awal karyawan tersebut masuk berdasarkan penilaian yang dilakukan setiap bulannya. Selain itu, untuk kenaikan jabatan, dilakukan saat seorang karyawan untuk jabatan tertentu dibutuhkan sebagai pengganti karyawan lama, ataupun tambahan karyawan untuk jabatan tersebut.

Namun yang menjadi kendala dalam proses tersebut adalah, proses pendataan dan juga pengarsipan data yang masih manual yaitu penilaian dilakukan secara langsung menggunakan kertas. Pendataan yang masih manual menyebabkan seringkali terjadi kesalahan pada perhitungan nilai akhir karyawan yang mengakibatkan ketidakcocokan dengan total nilai akhir karyawan tersebut, dan juga kehilangan data karena pengarsipan masih menggunakan kertas. Selain itu juga proses perhitungan nilai yang dirasa kurang cocok untuk proses kenaikan jabatan, karena perhitungan yang dilakukan sekarang hanya menggunakan pembobotan untuk setiap kriteria.

B. Rumusan Masalah

II. Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan, serta batasan-batasan masalah dalam pembuatan sistem informasi ini maka penulis dapat mengambil perumusan masalah yaitu “Bagaimana penerapan metode Profile Matching dan metode Multifactor Evaluation Process (MFEP) untuk proses kenaikan jabatan dan kenaikan gaji karyawan ?”

III. KAJIAN PUSTAKA

A. Metode Profile Matching

Profile matching merupakan suatu proses yang sangat penting dalam manajemen SDM dimana terlebih dahulu ditentukan kompetensi (kemampuan) yang diperlukan oleh suatu jabatan. Kemampuan tersebut haruslah dapat dipenuhi oleh pemegang jabatan.

Dalam proses profile Matching secara garis besar merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu kedalam kompetensi jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya atau dapat disebut juga GAP. Semakin kecil gap yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar yang berarti memiliki peluang lebih besar untuk karyawan menempati posisi tersebut.

B. Metode Multifactor Evaluation Process (MFEP)

Multi Factor Evaluation Process (MFEP) adalah metode kuantitatif yang menggunakan weighting system. Dalam pengambilan keputusan multi faktor, pengambil keputusan secara subyektif dan intuitif menimbang berbagai faktor yang mempunyai pengaruh penting terhadap alternatif pilihan mereka.

Untuk keputusan yang berpengaruh secara strategis, lebih dianjurkan menggunakan sebuah pendekatan kuantitatif seperti MFEP. Dalam MFEP pertama-tama seluruh kriteria yang menjadi faktor penting dalam melakukan pertimbangan diberikan pembobotan (weighting) yang sesuai. Langkah yang sama juga dilakukan terhadap alternatif-alternatif yang akan dipilih, yang kemudian dapat dievaluasi berkaitan dengan faktor-faktor pertimbangan tersebut. Metode MFEP menentukan bahwa alternatif dengan nilai tertinggi adalah solusi terbaik berdasarkan kriteria yang telah dipilih

IV. ANALISIS SISTEM

A. Perhitungan Pemetaan GAP Kompetensi Berdasarkan Aspek-Aspek

Untuk perhitungan pemilihan karyawan pengumpulan gap-gap yang terjadi itu sendiri pada tiap aspeknya mempunyai perhitungan yang berbeda-beda. Untuk keterangannya bisa dilihat pada tabel berikut :

Tabel Aspek-Aspek Kriteria

Kriteria	Keterangan Sub Kriteria
Aspek Kapasitas Intelektual	CS : Common Sense VI : Verbalisasi Ide SB : Sistematika Berfikir PSR : Penalaran dan Solusi Real KN : Konsentrasi LP : Logika Praktis FB : Fleksibilitas Berfikir IK : Imajinasi Kreatif ANT : Antisipasi IQ : Potensi Kecerdasan
Aspek Sikap Kerja	EP : Energi Psikis KTJ : Ketelitian dan Tanggung Jawab KH : Kehati-hatian PP : Pengendalian Perasaan DB : Dorongan Berprestasi VP : Vitalitas dan Perencanaan
Aspek Prilaku	D : Dominance (Kekuasaan) I : Influences (Pengaruh) S : Steadines (Keteguhan Hati) C : Compliance (Pemenuhan)

Dimana nilai aspek sub kriteria adalah sebagai berikut :

Nilai Sub Kriteria	1 : Tidak memenuhi syarat 2 : Kurang 3 : Cukup 4 : Baik 5 : Sangat Baik
--------------------	---

B. Analisis Perhitungan dengan Metode MFEP

Dibawah ini merupakan langkah-langkah proses perhitungan menggunakan metode MFEP, yaitu:

- a. Menentukan faktor dan bobot faktor dimana total pembobotan harus sama dengan 1 (\sum pembobotan = 1), yaitu factor weight.
- b. Mengisikan nilai untuk setiap faktor yang mempengaruhi dalam pengambilan keputusan dari data-data yang akan diproses, nilai yang dimasukkan dalam proses pengambilan keputusan merupakan nilai objektif, yaitu sudah pasti factor evaluation yang nilainya antara 0 – 1.
- c. Proses perhitungan weight evaluation yang merupakan proses perhitungan bobot antar factor weight dan factor evaluation dengan serta penjumlahan seluruh hasil weight evaluation untuk memperoleh total hasil evaluasi.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil implementasi Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Karyawan untuk Kenaikan Jabatan Dengan Metode Profile Matching dan Kenaikan Gaji Dengan Metode Multifactor Evaluation Process PT. Ripos Bintana Press yang baru ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Mengurangi kemungkinan kesalahan perhitungan total nilai karyawan karena perhitungan sudah dilakukan menggunakan sistem.
2. Proses perhitungan nilai karyawan untuk pemilihan jabatan menjadi lebih efektif karena sudah menggunakan metode dalam perhitungannya.
3. Mempermudah pada saat proses pembuatan laporan yang dibutuhkan, karena data yang dicetak sesuai dengan yang diinputkan dan tidak perlu dilakukan pengecekan berulang-ulang.

B. Saran

Setelah melakukan penelitian skripsi dengan ditempuh baik dalam penelitian maupun pengerjaan Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Karyawan untuk Kenaikan Jabatan Dengan Metode Profile Matching dan Kenaikan Gaji Dengan Metode Multifactor Evaluation Process PT. Ripos Bintana Press maka dapat disimpulkan beberapa saran sebagai berikut :

1. Melakukan pengujian sistem secara berkala, agar dapat menemukan kelemahan-kelemahan lainnya yang ada didalam sistem.

2. Untuk mengoperasikan pengolahan data sistem informasi ini diharapkan user sudah memiliki pengetahuan yang cukup tentang komputer.

DAFTAR PUSTAKA

Al Fatta, Hanif, "*Analisis & Perancangan Sistem Informasi*", Andi offset, Yogyakarta, 2007

Jogiyanto, Analisis Dan Desain Sistem Informasi, Andi Offset, Yogyakarta, 2005

Kusrini, "Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan", Penerbit Andi, 2002

Indrajani, "*Database System*", Jakarta, PT Elex Media Komputindo, 2014

Nugroho, Adi, "*Analisis dan Perancangan Sistem Informasi dengan Metodologi Berorientasi Objek*", Bandung, Informatika, 2005