

IMPLEMENTASI METODE ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS UNTUK PENILAIAN KINERJA KARYAWAN BERBASIS WEB

Mochammad Hilmi Yahya¹⁾, Mohammad Zoqi Sarwan²⁾
Universitas Merdeka Pasuruan, Kota Pasuruan, Jawa Timur
email : hilmiyahya02@gmail.com

Abstrak

Pegawai merupakan salah satu aset terpenting yang dimiliki perusahaan dalam upayanya mempertahankan kelangsungan hidup, perkembangan, kemampuan bersaing, dan keuntungan. Persaingan dunia usaha yang semakin berkembang dan bersaing memacu perusahaan untuk bekerja lebih keras dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusianya karena kualitas sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi. Untuk memacu semangat pegawai, maka perlu dilakukan kegiatan seleksi/penilaian terhadap pegawai terbaik/berprestasi pada setiap periodenya. Penilaian kinerja harus dilakukan secara adil, realistis, valid dan relevan dengan pekerjaan yang dilakukan, selain itu harus bebas dari diskriminasi. Untuk menentukan pemilihan karyawan terbaik diperlukan suatu sistem pendukung keputusan dan perhitungan atau metode yang akurat dan handal seperti metode AHP (Analytical Hierarchy Process) dalam suatu perusahaan. Sistem Pendukung Keputusan penentuan pegawai terbaik dengan metode AHP akan menghasilkan informasi yang valid dan berguna untuk pengambilan keputusan pegawai administratif seperti promosi, pelatihan, mutasi, termasuk reward dan keputusan lainnya. Penelitian akan dilakukan dengan melihat beberapa kriteria yaitu pekerjaan disiplin, mutu kerja, kehadiran, kejujuran, perilaku kerja, tanggung jawab kerja, barulah dilakukan proses pemeringkatan.

Kata Kunci : Karyawan; sistem pendukung keputusan; AHP.

Abstract

Employees are one of the most important assets owned by the company in its efforts to maintain its survival, development, ability to compete, and profit. Competition in the business world that is increasingly developing and competing spurs companies to work harder in improving the quality of human resources because the quality of good human resources can increase productivity and achievement. To spur employee enthusiasm, it is necessary to carry out selection / assessment activities for the best / outstanding employees at each period. Performance appraisal must be done fairly, realistically, valid and relevant to the work done, besides that it must be free from discrimination. To determine the selection of the best employees, a decision support system and accurate and reliable calculations or methods such as the AHP (Analytical Hierarchy Process) method are needed in a company. The Decision Support System for determining the best employee using the AHP method will produce valid and useful information for administrative employee decisions such as promotions, training, transfers, including rewards and other decisions, Research will be carried out by looking at several criteria, namely work discipline, work quality, attendance, honesty, work behavior, work responsibility, then the ranking process is carried out.

Keywords : Employee, decision support system, AHP.

1. PENDAHULUAN

Karyawan merupakan salah satu aset terpenting yang dimiliki oleh perusahaan dalam usahanya mempertahankan kelangsungan hidup, berkembang, kemampuan untuk bersaing, serta mendapatkan laba. Menurut Hasibuan [1], karyawan adalah “setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian”. Persaingan di dunia bisnis yang makin berkembang dan bersaing memacu perusahaan untuk berupaya lebih keras dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena kualitas sumber manusia yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi suatu perusahaan. Untuk

memacu semangat karyawan perlu adanya untuk dilakukan kegiatan pemilihan/penilaian terhadap karyawan yang terbaik/berprestasi pada setiap periodenya. Penilaian kinerja harus dilakukan secara adil, realistis, valid dan relevan dengan pekerjaan yang dikerjakan, selain itu harus bebas dari diskriminasi.

Untuk menentukan pemilihan karyawan terbaik diperlukan sistem pendukung keputusan dan perhitungan atau metode-metode yang akurat dan terpercaya seperti metode AHP (*Analytical Hierarchy Process*). Menurut Kusriani [2], tujuan dari Sistem Pendukung Keputusan adalah:

1. Membantu manajer dalam pengambilan keputusan atas masalah semistruktur.
2. Memberikan dukungan atas pertimbangan manajer dan bukannya dimaksudkan untuk menggantikan fungsi manajer.
3. Peningkatan produktivitas.
4. Berdaya saing.

Karyawan terbaik dan berkualitas adalah modal perusahaan, yang memungkinkan perusahaan untuk berkembang dengan cepat. Kinerja karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap keuntungan perusahaan. Oleh karena itu, dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kualifikasi dan loyalitas yang tinggi[3]. Karyawan yang baik tidak pernah ragu untuk mengambil tanggung jawab yang lebih tinggi atau posisi tanggung jawab yang lebih besar. Harus bersedia bekerja di luar tugas kerja jika diminta atasan untuk menyelesaikan masalah, meskipun karyawan lain tidak mau bertanggung jawab[1].

Pada penelitian sebelumnya menurut Ramadhan[4] “Sistem Pendukung Keputusan penentuan karyawan terbaik menggunakan metode AHP akan menghasilkan informasi yang valid dan berguna untuk keputusan administrative karyawan seperti promosi, pelatihan, transfer, termasuk reward dan keputusan-keputusan lainnya”. Penelitian akan dilakukan dengan melihat beberapa kriteria yaitu disiplin

kerja, kualitas kerja, kehadiran, kejujuran, perilaku kerja, tanggung jawab kerja, kemudian dilakukan proses peringkatan atau peringkat. Dalam perhitungan diperlukan metode-metode seperti *Analytical Hierarchy Process* (AHP).

Berdasarkan uraian di atas, pelaksanaan penilaian pemilihan karyawan terbaik di dalam suatu perusahaan maka diperlukan suatu sistem pendukung keputusan dengan menggunakan metode AHP (*Analytical Hierarchy Process*).

Pada penelitian sebelumnya metode AHP (*Analytical Hierarchy Process*) digunakan untuk masalah pemilihan karyawan berprestasi dengan metode AHP [5] dengan permasalahan yg ada yaitu pemilihan hanya menggunakan keputusan pimpinan langsung dalam melakukan penilaian kinerja karyawan. Dan untuk penilaian kinerja pegawai menggunakan metode AHP pada RSUD Serang. [6] Pada PT. Potech Indo Mandiri yang bergerak dalam bidang industry Sparepart Conveyor belum menerapkan sistem penilaian pemilihan karyawan terbaik. Permasalahan yang ada pada proses penilaian karyawan di atas ini adalah belum adanya penilaian bagi karyawan terbaik sehingga kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja dikarenakan tidak adanya penilaian dari kinerja karyawan. Jika metode AHP dalam hal ini diterapkan, dapat mempermudah dalam mengambil keputusan karena dapat menyeleksi kandidat terbaik dari sejumlah karyawan, dan dapat berguna untuk meningkatkan loyalitas karyawan kepada perusahaan sehingga perusahaan mendapatkan hal positif dari prestasi karyawannya serta dapat juga untuk memberikan bonus, kenaikan gaji atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi terhadap karyawan yang terpilih.

2. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mempermudah penulis dalam melakukan analisis dan pembahasan pada skripsi ini, dengan didasarkan pada latar belakang permasalahan yang telah diuraikan pada sub bab sebelumnya, maka penulis mencoba untuk mengidentifikasi permasalahan yang ada yaitu bagaimana penerapan metode AHP dalam penilaian/pemilihan bagi karyawan terbaik. Selama ini belum adanya sistem yang digunakan untuk memutuskan penilaian dan pemilihan karyawan terbaik karena selama ini masih bersifat konvensional serta kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja dikarenakan tidak adanya penilaian dari kinerja karyawan.

Analytical Hierarchy Process (AHP) adalah suatu teori tentang pengukuran yang digunakan untuk menemukan skala rasio dengan melakukan perbandingan berpasangan antar faktor. Perbandingan berpasangan tersebut dapat diperoleh melalui pengukuran aktual ataupun pengukuran relatif, dari derajat kesukaan, tingkat kepentingan, perasaan (intuisi), pengalaman seseorang maupun fakta, yang merupakan skala dasar yang mencerminkan kekuatan dan preferensi relatif.

$$CI = (\lambda_{maks} - n) / (n - 1)$$

CI = Consistency Index

λ_{maks} = hasil penjumlahan perbaris

λ_n = banyaknya elemen

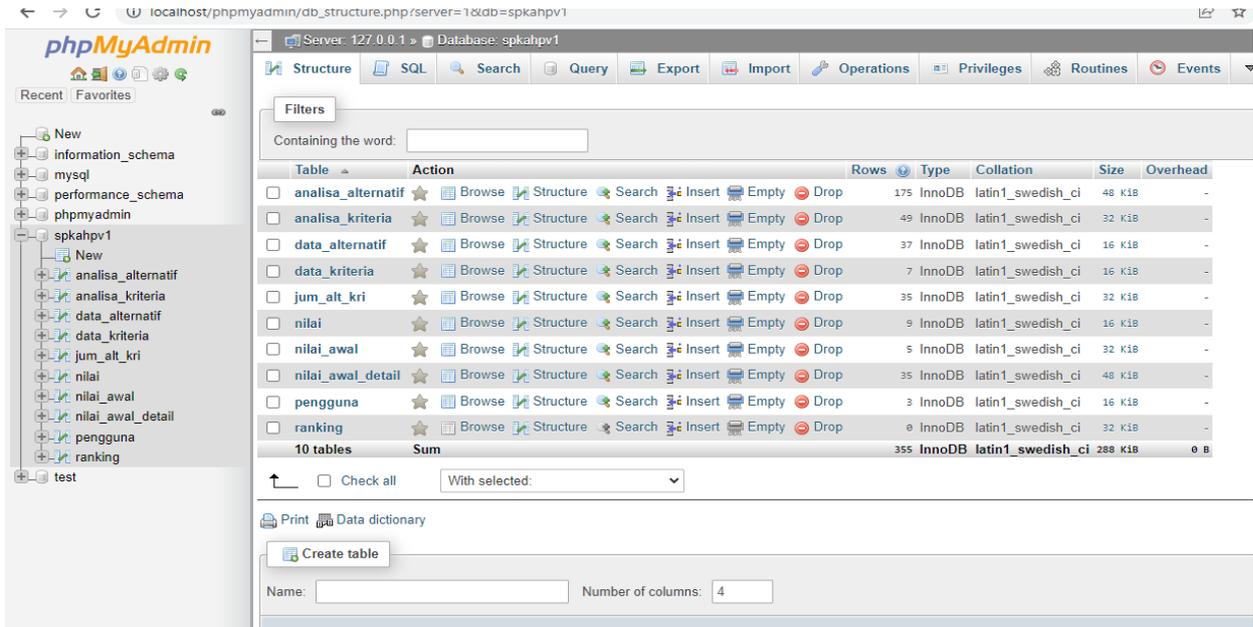
1. Matriks perbandingan berpasangan (pairwise comparison) dalam desimal									0.125
Kriteria	Kesetiaan	Prestasi Kerja	Tanggung Jawab	Ketaatan	Kejujuran	Kerjasama	Prakarsa	2. Eigen V	3. Bobot Prioritas
Kesetiaan	1.0000	5.0000	0.2000	0.1111	7.0000	0.1429	1.0000	0.7598	0.0811
Prestasi Kerja	0.2000	1.0000	5.0000	0.1429	5.0000	3.0000	5.0000	1.3451	0.1435
Tanggung Jawab	5.0000	0.2000	1.0000	0.1429	5.0000	0.1429	5.0000	0.9199	0.0981
Ketaatan	9.0000	7.0000	7.0000	1.0000	7.0000	0.2000	3.0000	2.5613	0.2733
Kejujuran	0.1429	0.2000	0.2000	0.1429	1.0000	0.1429	0.1429	0.2528	0.0270
Kerjasama	7.0000	0.3333	7.0000	5.0000	7.0000	1.0000	7.0000	2.8202	0.3009
Prakarsa	1.0000	0.2000	1.0000	0.3333	7.0000	0.1429	1.0000	0.7128	0.0761
4. Jumlah Total	23.3429	13.9333	21.4000	6.8730	39.0000	4.7714	22.1429	9.3713	1.0000

Gambar 1. Tabel Matrik perbandingan

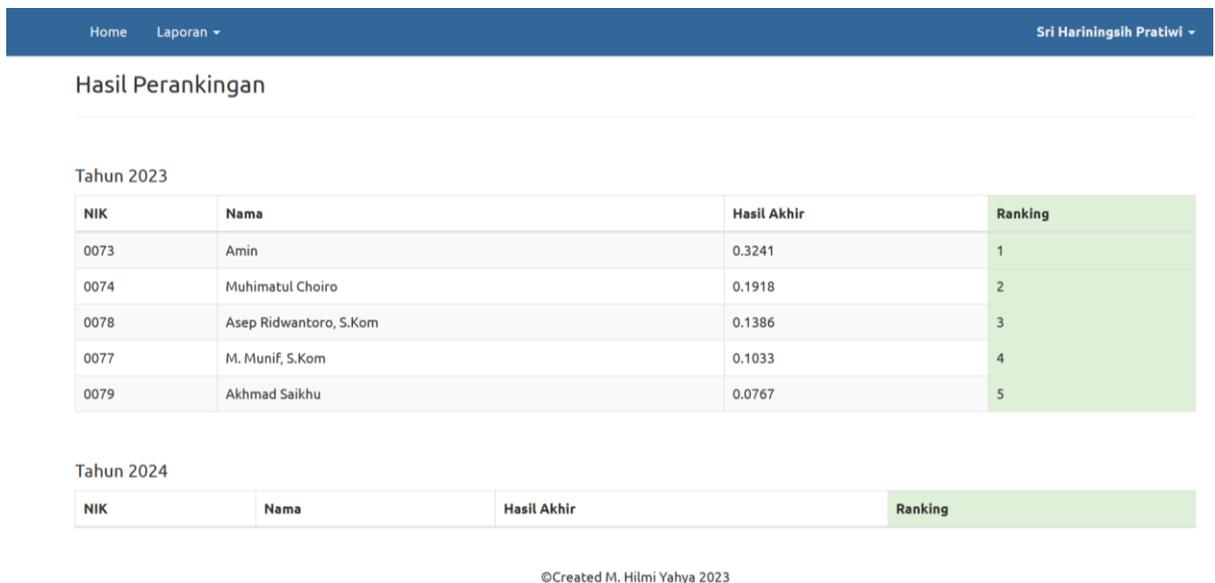
3. Hasil UjiCoba

Berisi tentang data Analisa alternatif, Analisa kriteria, data alternatif, data kriteria, jumlah alternatif kriteria, nilai, nilai awal, nilai awal detail, dan pengguna.

Data ini berisi data hasil perangkangan dari data alternatif dan data kriteria.



Gambar 2 Tabel pada Database



Gambar 3. Hasil Perangkingan

Table 1. Hasil perangkingan

Ranking	Nama Karyawan	Skor	Penilaian
1	Amin	0,5190	Baik
2	Muhimatul Choiro	0,2411	Baik
3	Asep Ridwantoro, S.Kom.	0,1406	Baik
4	M. Munif, S.Kom.	0,0745	Baik
5	Akhmad Saikhu	0,0249	Baik

4. KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah yang dibuat, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Implementasi metode AHP untuk mengukur kinerja karyawan yang ada di Universitas Merdeka Pasuruan dapat berjalan dengan baik sehingga di dapat nilai dari setiap pembobotan yang baik akan direkomendasikan.
2. Penerapan metode AHP untuk penilaian kinerja adalah suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan ketiaian, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama dan prakarsa. Sistem telah di uji cobakan oleh peneliti dengan menggunakan 5 orang karyawan 1 orang pimpinan.

5. REFERENSI

- Ahsan. M, Budi Santoso. P, Harry Soekotjo. D. pp. 25-30 Publisher EECCIS Multiple Intelligence Menentukan Jurusan di SMA Menggunakan Teknik Multi-Attribute Decision Making
- M. S. Hasibuan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. dalam cetak keenam belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kusrini. 2007. Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan. Yogyakarta: Andi.
- A. P. Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ramadhan & Buani 2023, Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Berdasarkan Kinerja Dengan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP), Jurnal Sains dan Manajemen Vol 11 No. 1 Maret 2023 ISSN:2338-8161 E-ISSN: 2657-0793.
- Safitri dkk 2017. Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan berprestasi dengan menggunakan metode Analutical Hierarchy Process (studi kasus: PT. Capella Dinamik Nusantara Takengon). Medan: Media informatika budi darma. Vol.1. No.1:12-16.
- Saefudin dan Sri Wahyuningsih. 2014. Sistem Pendukung Keputusan untuk Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process (ahp) pada RSUD Serang. Serang: Jurnal Sistem Informasi. Vol.1. No.1.