

Sistem Pendukung Keputusan Pemberian bonus Pegawai Pada PT. Mandala Multifinance.Tbk Cabang Medan Menggunakan Metode Smarter

Rahma Tesya^{*1}, Rahmad Doni²

^{1,2}Sistem Informasi, Universitas Potensi Utama
^{1,2}, K.L. Yos Sudarso KM 6,5 No. 3A Tj. Mulia – Medan
E-mail: 1tesyarahma18@gmail.com

Abstrak

Kinerja Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh Karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaannya menu rutin dikator yang telah ditentukan oleh perusahaan, hal ini mengacu pada kebijakan yang diambil oleh perusahaan dalam menjalankan bisnisnya dan mendorong karyawan untuk dapat produktif dalam bekerja. Tentu saja hal tersebut menjadi dasar dalam pengambilan kebijakan sebuah perusahaan, seperti pemberian bonus bagi karyawan yang layak dan berhak mendapatkannya. Setiap bulannya, PT. Mandala Multifinance. Tbk Cabang Medan memberikan bonus kepada karyawan yang dianggap berhak menerima bonus berdasarkan kinerja yang telah dicapai oleh karyawan tersebut.

Namun permasalahan yang terjadi pada PT. Mandala Multifinance. Tbk Cabang Medan ialah penentuan karyawan yang menerima bonus tersebut kurang maksimal. Mengingat hanya satu indikator yang dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja karyawan, yaitu banyaknya nasabah yang didapat. Maka, pada penelitian ini dibuatlah sebuah sistem pendukung keputusan dengan menggunakan metode SMARTER untuk memudahkan proses pemilihan karyawan yang berhak mendapat bonus berdasarkan dari kriteria-kriteria yang telah ditentukan.

Kata kunci— Penunjang Keputusan, Pemberian Bonus, metode SMARTER

Abstract

Performance Performance is the result achieved by the employee in carrying out his work according to indicators determined by the company, this refers to the policies adopted by the company in running its business and encourages employees to be productive at work. Of course this becomes the basis for making company policies, such as giving bonuses to employees who deserve and deserve them. Every month, PT. Mandala Multifinance. Tbk Medan Branch provides bonuses to employees who are deemed entitled to receive bonuses based on the performance achieved by these employees.

However, the problems that occurred at PT. Mandala Multifinance. Tbk Medan Branch is the determination of employees who receive the bonus less than the maximum. Considering that only one indicator is used as a benchmark in assessing employee performance, namely the number of customers obtained. So, in this study a decision support system was created using the SMARTER method to facilitate the process of selecting employees who are entitled to receive bonuses based on predetermined criteria.

Keywords— Decision Support, Reward, SMARTER Method.

1. Pendahuluan

Karyawan merupakan aset yang berharga bagi sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya focus utama manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah memberikan kontribusi atas suksesnya perusahaan agar produktifitas perusahaan berjalan lancar diperlukan tenaga kerja atau karyawan yang sesuai dengan prinsip “the right man in the right place” sejalan dengan itu makalah awal yang menjadi kunci utama yaitu proses rekrutmen dan seleksi untuk merekrut tenaga kerja sesuai dengan kebutuhannya proses seleksi merupakan serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan kandidat (calon karyawan) yang dapat di tempatkan secara tepat saat ini di mana persaingan untuk mendapatkan pekerjaan (Komang Rina : 2018).

Kinerja artinya hasil kerja yang bisa ditunjukkan ataupun penampilan kerja seorang pegawai. Maka dari itu, kerja pegawai bisa dilihat dari hasil kerja, tugas maupun hasil aktivitas dalam kurun waktu tertentu (Riono, 2020). Kinerja juga dapat dinyatakan sebagai hasil yang dicapai oleh Karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaannya menurut indikator yang telah ditentukan oleh perusahaan, hal ini mengacu pada kebijakan yang diambil oleh perusahaan dalam menjalankan bisnisnya dan mendorong

karyawan untuk dapat produktif dalam bekerja. Setiap organisasi mengharapkan kinerja pegawai yang semakin meningkat. Namun demikian, tidak semua organisasi memperoleh apa yang diharapkan. Banyak Harapan yang tidak tercapai atau tidak sesuai yang diinginkan, artinyabanyak Perusahaan yang mengalami pasang surut dalam hal kinerja karyawan (Veronica and Koto, 2020). Tentusaja hal tersebut menjadi dasar dalam pengambilan kebijakan sebuah perusahaan, seperti pemberian bonus bagikaryawan yang layak dan berhak mendapatkannya.

Setiap bulannya, PT. Mandala Multifinance. Tbk Cabang Medan memberikan bonus kepada karyawan yang dianggap berhak menerima bonus berdasarkan kinerja yang telahdicapai oleh karyawan tersebut. Namun permasalahan yang terjadi pada PT. Mandala Multifinance. Tbk Cabang Medan ialah penentuan karyawan yang menerima bonus tersebut kurang maksimal. Mengingat hanya satu indicator yang dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja karyawan, yaitu banyaknya nasabah yang didapat. Maka, melalui penelitian ini, penulisinginmenganalisisindicator lain yang juga dapatdijadikandasar dalam menentukan karyawan yang berhak menerima bonus di PT. Mandala Multifinance. Tbk Cabang Medan, selain itu Dibutuhkannya sistem pendukung keputusan untuk memilih karyawan mana yang paling layak menerima bonus yang memanfaatkan teknologi untuk memudahkan pengambil keputusan dalam menentukan karyawan yang layak mendapat bonus. Penerapan teknologi pada PT. Mandala Multifinance. Tbk Cabang Medan dianggap menjadi salah satu solusi handal untuk memperbaiki permasalahan yang telah dijelaskan..

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Simple Multi Attribute Rating Technique Exploiting Ranks (SMARTER). Metode SMARTER merupakan metode yang dapat membantu menyelesaikan masalah penentuan pilihan yang sifatnya multi objective diantara beberapa criteria kuantitatif dan kualitatif sekaligus (Priyolistiyanto, 2013), metode ini dapat menentukan bobot dari setiap kriteria dan menghasilkan urutan terbaik dari beberapa alternatif. (Saleh, 2017).

2. Metode Penelitian

Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan, peneliti menggunakan 2 (dua) metode penelitian untuk memperolehnya, yaitu :

1. Penelitian Kepustakaan

Yaitu penelitian berdasarkan kepada kepustakaan dan buku-buku (buku laporan PKL Mahasiswa), literatur, tulisan ilmiah dan sebagainya. Peneliti menggunakan beberapa referensi yang sesuai dengan pembahasan seperti yang sudah dijelaskan pada BAB II TinjauanPustaka.

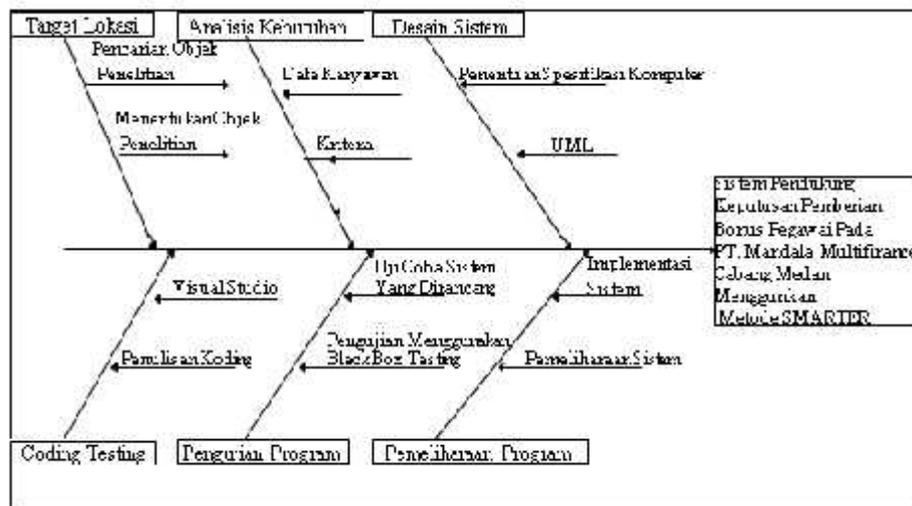
2. Penelitian Lapangan

a. Pengamatan (Observation)

Pengamatan langsung pengumpulan data dengan cara mengamati dan mempelajari data-data yang terkait dengan topic penelitian untuk memperoleh gambaran tentang fakta yang berkaitan dengan kriteria dalam menentukan karyawan yang layak mendapatkan bonus serta membuat catatan-catatan yang diperlukan dari hasil pengamatan tersebut.

b. Wawancara (Interview)

Dalam hal ini, peneliti melakukan wawancara dengan bapak Sahat Halomoan Aruan, Adapun pertanyaan yang peneliti ajukan kepada narasumber untuuk memperoleh informasi, yaitu : Apa yang menjadi dasar dalam pemberian bonus karyawan, Bagaimana proses menentukan karyawan yang berhak menerima bonus.

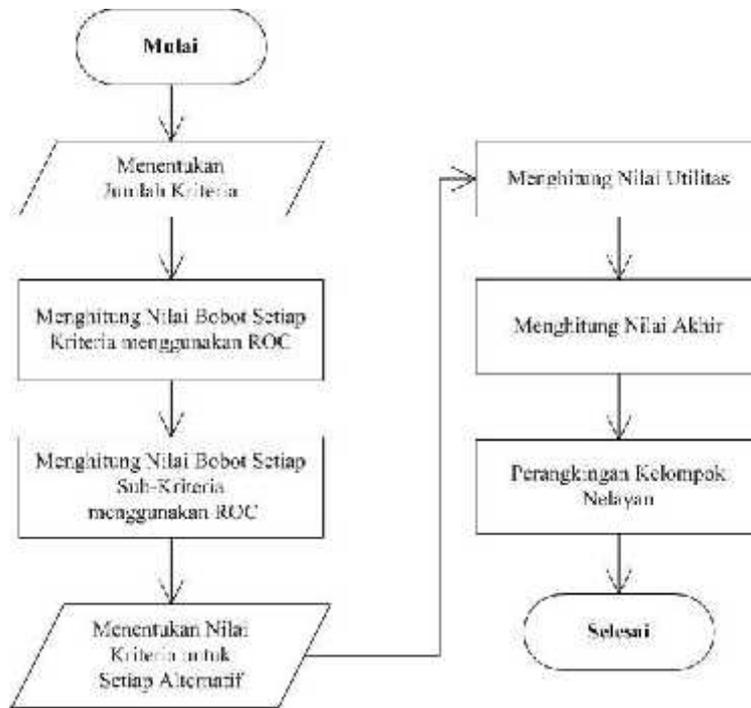


- a. **Analisa Kebutuhan**
Pada tahapan ini peneliti melakukan Analisa kebutuhan yang berkaitan dengan criteria penerima bonus dengan data karyawan yang sudah pernah mendapatkan bonus.
- b. **Desain Sistem**
Pada tahapan ini desain sistem yang peneliti gunakan secara teori adalah pemodelan UML yaitu use case diagram, class diagram, activity diagram dan sequence diagram.
- c. **Alat**
Pada tahapan ini alat yang peneliti gunakan untuk membuat aplikasi adalah Laptop, Visual Studio, SQL Server.
- d. **Pengujian**
Pada tahapan ini peneliti menguji sistem yang telah dibuat menggunakan pengujian teori dan praktek. Pengujian teori peneliti menggunakan blackbox testing dan pengujian praktek peneliti menggunakan localhost.
- e. **Hasil**
Pada tahapan ini aplikasi sudah selesai dibuat, dan hasil dari penelitian ini yaitu Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan Pemberian Bonus Pegawai Pada PT. Mandala Multifinance. TBK Cabang Medan Menggunakan Metode SMARTER

3. Hasil dan Pembahasan

Penerapan Metode SMARTER

Setelah melihat permasalahan diatas maka peneliti mencoba menerapkan metode SMARTER dalam menentukan pegawai yang layak mendapatkan bonus di PT. Mandala Multifinance. Tbk Cabang Medan. Adapun tahapan-tahapan gambaran sistem yang akan dibangun, penulis gambarkan dalam bentuk flowchart:



Gambar 2 Flowchart Metode SMARTER

Menentukan jumlah criteria dan menghitung pembobotan ROC :

Tabel3 Kriteria dan Pembobotan ROC

No	Kriteria	Prioritas	ROC	Bobot
1.	Banyak Nasabah(C1)	1	$(1+(1/2)+(1/3)+(1/4))/4$	0,521
2.	Absensi(C2)	2	$((1/2)+(1/3)+(1/4))/4$	0,271
3.	Disiplin(C3)	3	$((1/3)+(1/4))/9$	0,146
4.	Lama Bekerja(C4)	4	$(1/4)/9$	0,062

Menentukan jumlah sub kriteria dan menghitung pembobotan ROC:

Tabel 4 Sub-Kriteria dan Pembobotan ROC

No	Kriteria	SubKriteria	Prioritas	Bobot
1	Nasabah	≥ 10 Nasabah	1	0,521
		9 Nasabah	2	0,271
		8 Nasabah	3	0,146
		7 Nasabah	4	0,062
2	Absensi	0	1	0,611
		1	2	0,278
		>2	3	0,111
3	Disiplin	>120 Menit/Bulan	1	0,75
		≤ 120 Menit/Bulan	2	0,25
4	Lama bekerja	≥ 3 Tahun	1	0,75
		< 3 Tahun	2	0,25

Contoh Kasus

Pada contoh kasus di penelitian ini, digunakan 5 sampel data pegawai yang akan diuji dengan menggunakan metode SMARTER dengan data sebagai berikut :

Tabel 5 Daftar Kelompok Binaan Dinas Perikanan

No	Nama Pegawai	Nasabah	Absensi	Disiplin	Lama Bekerja
1	Rahma Tesya	7	0	35 menit	1 Tahun
2	Hotman Paris Hutapean	10	1	45 menit	3 Tahun
3	Andy Suhendar	8	0	55 menit	1 Tahun 3 Bulan
4	Simon Simanjuntak	8	1	25 menit	2 Tahun
5	Anita br Sitorus	15	0	35 menit	3 Tahun

data pegawai di atas akan ditransformasikan menjadi nilai prioritas berdasarkan tingkat kepentingannya, nilai transformasi dapat dilihat pada table 6 berikut ini:

Tabel 6 Data Alternatif

NO	Alternatif	Kriteria			
		C1	C2	C3	C4
1	Rahma Tesya	4	1	1	2
2	Hotman Paris Hutapean	1	2	1	1
3	Andy Suhendar	3	1	1	2
4	Simon Simanjuntak	3	2	1	2
5	Anita brSitorus	1	1	1	1

Selanjutnya Tab 17 dinormalisasi berdasarkan nilai bobot pada sub kriteria sebelumnya sebagai berikut

Tab 17 Normalisasi Data Alternatif

NO	Alternatif	Kriteria			
		C1	C2	C3	C4
1	Rahma Tesya	0,06	0,61	0,75	0,25
2	Hotman Paris Hutapean	0,52	0,27	0,75	0,75
3	Andy Suhendar	0,14	0,61	0,75	0,25
4	Simon Simanjuntak	0,14 6	0,27 8	0,75	0,25
5	Anita brSitorus	0,52	0,61	0,75	0,75

Setelah dinormalisasi, Tabel tersebut akan dihitung nilai utilitasnya dengan menggunakan persamaan 2, Berikut ini adalah contoh mencari nilai utilitas dari nilai bobot sub-kriteria (C1) untuk kriteria Banyak Nasabah :

$$C_i = 0,062$$

$$C_{min} = 0,062$$

$$C_{max} = 0,521$$

Sehingga kita dapatkan nilai utilitas dari masing-masing kriteria seperti pada Tabel 8 berikut ini :

Tabel 8 Nilai Utilitas

No	Alternatif	Kriteria			
		C1	C2	C3	C4
1	RahmaTesya	0	1	1	0
2	Hotman Paris Hutapean	1	0,33	1	1
3	Andy Suhendar	0,18	1	1	0
4	Simon Simanjuntak	0,18	0,33	1	0
5	Anita brSitorus	1	1	1	1

Kemudian akan dicari nilai akhir menggunakan persamaan 3, Berikut ini adalah contoh mencari nilai akhir dari kriteria Banyak Nasabah(C1):

$$U_n = \sum_{k=1}^k 0,521x0 = 0$$

Hasil akhir dapat dilihat pada tabel 9 berikut :

Tabel 9 Nilai Akhir

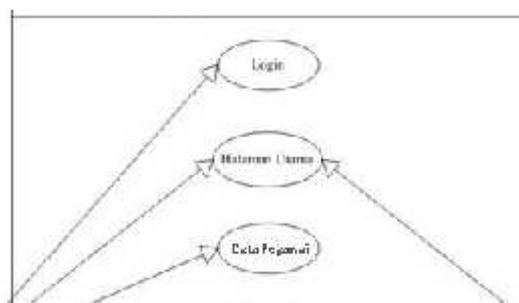
No	Alternatif	Kriteria				Nilai Akhir
		C1	C2	C3	C4	
1	RahmaTesya	0	0,271	0,146	0	0,417
2	Hotman Paris Hutapean	0,521	0,090514	0,146	0,062	0,819514
3	Andy Suhendar	0,0953	0,271	0,146	0	0,512343
4	Simon Simanjuntak	0,0953	0,090514	0,146	0	0,331857
5	Anita brSitorus	0,521	0,271	0,146	0,062	1

Berikut ini adalah hasil perankingan Metode SMARTER:

Tabel10 HasilPerankinganMetodeSMARTER

No	NamaKelompok	NilaiAkhir	Persentase	Ranking
1	RahmaTesya	0,417	41%	5
2	Hotman Paris Hutapean	0,8195	81,95%	2
3	Andy Suhendar	0,5123	51,23%	3
4	Simon Simanjuntak	0,332	33,2%	4
5	Anita brSitorus	1	100%	1

Use Case Diagram penerapan metode SMARTERdalam Penentuan Pegawai yang layak mendapatkan Bonus dapat dilihat pada Gambar 3.



Gambar 3 Usecase Diagram

Adapun tampilan aplikasi yang telah dibuat untuk memudahkan pekerjaan perusahaan dalam menyeleksi karyawan yang berhak mendapatkan bonus dapat dilihat sebagai berikut :



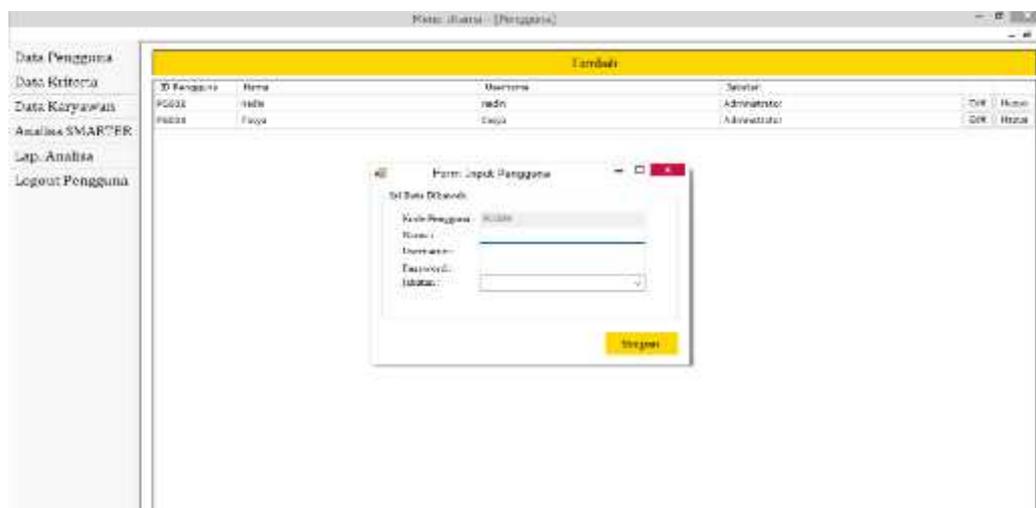
Gambar 4 Tampilan Login ke Aplikasi

Pada gambar sebelumnya, user akan diminta untuk memasukkan username dan password yang sesuai dengan peran untuk dapat mengakses aplikasi. Kemudian setelah login, admin akan melihat tampilan berikut :



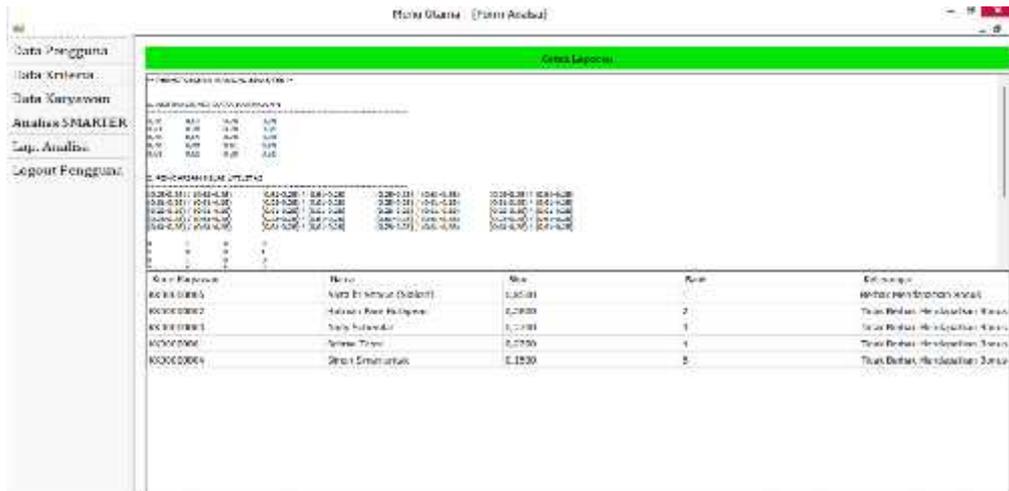
Gambar 5. Tampilan *Form* Menu

Ditampilkan menu, user dapat melakukan beberapa kegiatan seperti mengelola data pengguna, data kriteria, data karyawan dan lain-lain.



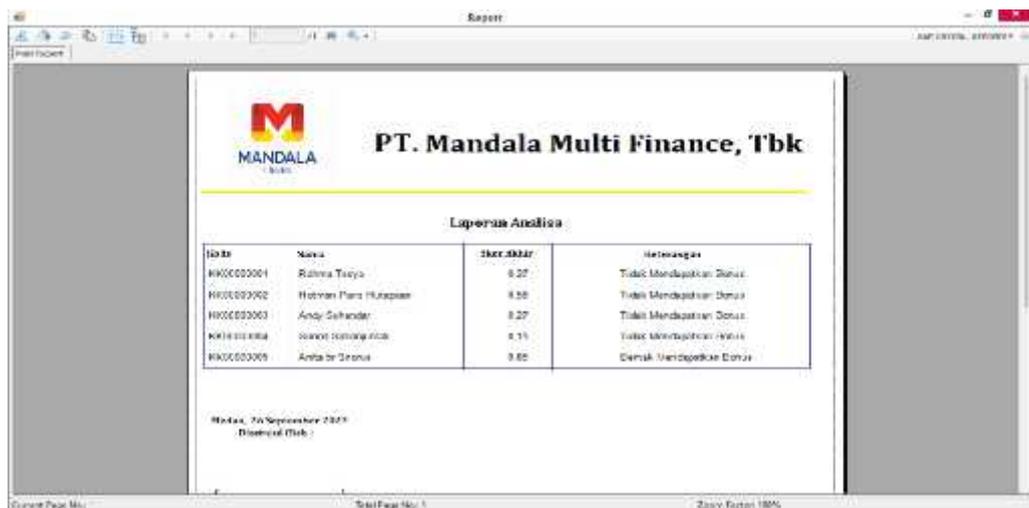
Gambar 6. Tampilan *Form* Data Pengguna

Pada tampilan analisis SMARTER, memungkinkan user untuk menganalisis inputan nilai kriteria masing-masing karyawan, sehingga dapat menghasilkan keputusan yang dapat diambil oleh pimpinan dalam hal pemberian bonus karyawan.



Gambar 7. Tampilan Form Analisa SMARTER

Pada tampilan Laporan Analisa, user dapat mencetak hasil penerapan metode SMARTER pada system, yang nantinya akan disajikan data berupa perbandingan karyawan yang layak mendapat bonus.



Gambar 8. Tampilan Form Laporan

4. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan selama membuat sistem pendukung keputusan pemilihan pegawai (karyawan) terbaik menggunakan metode Smarter dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dengan adanya sistem ini sebagai alat bantu untuk memberi kemudahan dalam mengambil keputusannya menentukan pegawai yang berhak mendapatkan bonus terbaik menggunakan metode Smarter.
2. Keakuratan perhitungan dengan menggunakan metode Smarter dapat menjadikan referensi bagi pihak perusahaan dalam melakukan pengambilan keputusan guna merekomendasikan karyawan terbaik yang mendapatkan bonus pada perusahaan.

5. Saran

Setelah dilakukan penelitian dan penerapan pada sistem perangkat lunak yang telah dibuat, maka penulis memiliki beberapa saran agar nantinya berguna untuk perkembangan sistem ini. Berikut yang masih perlu dikembangkan lagi, agar kinerja aplikasi ini lebih optimal untuk dilaksanakan:

1. Perlunya proses back up data agar terhindar dari kemungkinan terjadinya kehilangan data penting yang disebabkan oleh kerusakan pada perangkat keras.
2. Sebaiknya aplikasi dibuat dalam berbasis android sehingga dapat digunakan dimana saja.
3. Sebaiknya aplikasi yang dibuat dapat berjalan di semua sistem operasi seperti linux dan android.

Daftar Pustaka

- [1] Alfina, O., & Harahap, F. (2019). Pemodelan Uml Sistem Pendukung Keputusan Dalam Penentuan Kelas Siswa Siswa Tunagrahita. *METHOMIKA: Jurnal Manajemen Informatika & Komputerisasi Akuntansi*.
- [2] Saleh, A. (2017). Penerapan Metode Simple Multi Attribute Rating Technique Exploiting Rank dalam Sistem Pendukung Keputusan Rekrutmen Asisten Laboratorium Komputer. *Masyarakat Telematika dan Informasi*, 8(1), 1-10.
- [3] Dicoding, I. (2020, Desember 16). Dicoding. Retrieved from Apa itu Database? Contoh Produk dan Fungsinya: <https://www.dicoding.com/blog/apa-itu-database/>
- [4] Edwards, W., & Barron, F. H. (1994). Improved Simple Methods for Multiattribute Utility Measurement. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 306-325.
- [5] Fauzi, W. S. (2015). Sistem Informasi Penjualan Produk Berbasis Web Pada Chanel Distro Pringesewu. *Jurnal TAM (Technology Acceptance Model)*.
- [6] Kusri. (2007). *Konsep dan Aplikasi Sistem Penunjang Keputusan*. Yogyakarta: ANDI.
- [7] Priyolistiyanto. (2013). Implementasi Metode Simple Multi Attribute Rating Technique Exploiting Rank (SMARTER) pada Sistem Pendukung Keputusan Sanksi Pelanggaran Tata Tertib Sekolah. *Prosiding Seminar Nasional Ilmu Komputer 2013*