

ANALISIS PEMBERIAN REWARD PADA SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN DI PT. SWAMEDIA INFORMATIKA

Anna Dara Andriana, Rani Susanto
Universitas Komputer Indonesia
e-mail: anna.dara.andriana@email.unikom.ac.id

ABSTRACT

The Purpose of Human Resource Management Information System is to ensure that companies can achieve strategic objectives with all as human resources that can be relied upon to meet the needs of companies with good quality. The Human Resources Management Information System consists of several modules that are interrelated to produce information to support the results of human resource management in the company. Rewards to Employees is one of the modules of the Human Resources Management Information System that is important because rewards are a form of appreciation from the company to employees with the hope as motivation for employees to excel in achieving company goals. The problem that occurs in this company is when determining which employees are entitled to receive rewards. The current assessment still does not pay attention to the level of importance in each of the assessment criteria so that frequent valuation errors and rewards are given to employees. Therefore, giving rewards to employees must be done well and can be accounted for. Analytical Hierarchy Process method or called AHP is used to assist in the determination of employees who are entitled to receive rewards. AHP method is a method for solving a complex situation that is not structured into a component and hierarchy arrangement by providing subjective values and determining which variable has the highest priority. This method can provide recommendations for rewarding employees based on the highest value as the best value.

Key words: *Human Resource Management Information System, Analytical Hierarchy Process, Reward*

ABSTRAK

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian atau SIM Kepegawaian bertujuan untuk memastikan agar perusahaan dapat mencapai tujuan strategisnya dengan memiliki karyawan selaku sumber daya manusia yang dapat diandalkan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan baik secara kualitas maupun kuantitas. SIM Kepegawaian terdiri dari beberapa modul yang saling terintegrasi untuk menghasilkan informasi yang bermutu untuk menunjang keputusan manajemen kepegawaian di perusahaan. Pemberian Reward kepada Karyawan merupakan salah satu modul dari SIM Kepegawaian yang penting karena reward merupakan bentuk apresiasi dari perusahaan kepada karyawan dengan harapan sebagai motivasi bagi karyawan untuk berprestasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Masalah yang terjadi di perusahaan ini yaitu pada saat penentuan karyawan yang berhak mendapatkan reward. Penilaian yang sekarang dilakukan masih belum memperhatikan tingkat kepentingan di setiap kriteria penilaian sehingga sering terjadinya kesalahan penilaian dan pemberian reward kepada karyawan. Oleh karena itu, pemberian reward kepada karyawan harus dilakukan dengan baik dan dapat dipertanggungjawabkan. Metode Analytical Hierarchy Process atau disebut dengan AHP digunakan untuk membantu dalam kegiatan penentuan karyawan yang berhak mendapatkan reward. Metode AHP merupakan metode untuk memecahkan suatu situasi yang kompleks yang tidak terstruktur kedalam suatu komponen dan susunan hierarki dengan memberikan nilai subjektif dan menetapkan variable mana yang memiliki prioritas paling tinggi. Metode ini dapat memberikan rekomendasi pemberian reward kepada karyawan berdasarkan nilai paling tinggi sebagai nilai terbaik.

Kata Kunci: *Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian, Analytical Hierarchy Process, Reward*

PENDAHULUAN

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian atau SIM Kepegawaian bertujuan untuk memastikan agar perusahaan dapat mencapai tujuan strategisnya dengan memiliki karyawan selaku sumber daya manusia yang dapat diandalkan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan baik secara kualitas maupun kuantitas [1]. SIM Kepegawaian terdiri dari beberapa modul yang saling terintegrasi untuk menghasilkan informasi yang bermutu untuk menunjang keputusan manajemen kepegawaian di perusahaan yang dimulai dari proses perekrutan dan penerimaan karyawan (*recruiting and hiring*), penilaian kinerja karyawan, pemberian *reward* serta prosedur manajemen kepegawaian yang lain seperti cuti, pensiun hingga pelatihan karyawan [2].

Pemberian *reward* kepada Karyawan merupakan salah satu modul dari sistem informasi manajemen Kepegawaian yang penting karena *reward* merupakan bentuk apresiasi dari perusahaan kepada karyawan dengan harapan sebagai motivasi bagi karyawan untuk berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

PT. SWAMEDIA INFORMATIKA adalah perusahaan yang memiliki 150 orang karyawan dan terdiri dari 2 cabang. Perusahaan ini bergerak dibidang pengembangan dan pembuatan perangkat lunak. Pemberian *reward* pada perusahaan dianggap sangat penting, karena intensitas kerja yang tinggi, sehingga perusahaan didorong untuk dapat menjaga dan meningkatkan motivasi setiap karyawan, agar setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan sesuai target, salah satunya dengan memberikan *reward*.

Masalah yang terjadi di perusahaan ini yaitu pada saat penentuan karyawan yang berhak mendapatkan *reward*. Kegiatan penilaian yang sekarang dilakukan masih belum memperhatikan tingkat kepentingan di setiap kriteria penilaian sehingga sering terjadinya kesalahan penilaian dan pemberian *reward* kepada karyawan. Karyawan yang seharusnya tidak berhak mendapatkan *reward*, tetapi mendapatkannya sedangkan yang seharusnya mendapatkan tetapi tidak mendapatkannya. Hal ini mengakibatkan motivasi dan kinerja karyawan yang menurun dikarenakan adanya kesenjangan dan kesalahan penilaian karyawan dalam pemberian *reward*.

Metode Analytical Hierarchy Process atau disebut dengan AHP digunakan untuk membantu dalam kegiatan penentuan karyawan yang berhak mendapatkan *reward*. Metode AHP merupakan metode untuk memecahkan suatu situasi yang kompleks yang tidak terstruktur kedalam suatu komponen dan susunan hierarki dengan memberikan nilai subjektif dan menetapkan variabel mana yang mem-

iliki prioritas paling tinggi [3]. Metode ini dapat memberikan rekomendasi pemberian *reward* kepada karyawan berdasarkan nilai paling tinggi sebagai nilai terbaik.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membantu dalam memberikan rekomendasi pemberian *reward* kepada karyawan agar motivasi dan kinerja karyawan tetap terjaga dengan baik.

INJAUAN PUSTAKA

1. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

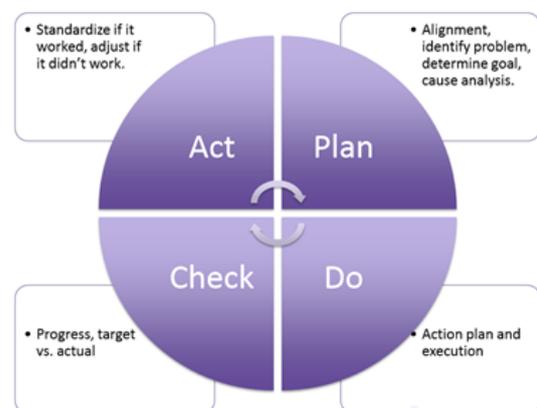
Sistem Informasi Manajemen atau SIM merupakan sistem berdasarkan komputer yang menjadikan informasi dapat digunakan oleh para manajer untuk kebutuhan yang sama. Ada tiga pengertian Sumber daya manusia yaitu:

- Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan).
- Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. [4]

Sistem informasi Kepegawaian (*human resouces information system*) adalah prosedur sistematis untuk pengumpulan, menyimpan, mempertahankan, menarik dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan keputusan sumber daya manusia. [5]

2. Analisis PDCA

PDCA, singkatan dari *Plan-Do-Check-Action* adalah suatu proses pengendalian kualitas yang diperkenalkan oleh Dr. W. Edwards Deming yang cocok digunakan untuk dipergunakan pada skala kecil kegiatan *continuous improvement* yang bertujuan untuk memperpendek siklus kerja, serta pemborosan produktifitas di perusahaan [6]. Siklus PDCA terlihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Siklus PDCA [7]

- a. Plan (Rencanakan): identifikasi masalah, menentukan tujuan yang ingin dicapai dan menganalisa penyebab masalah.
- b. Do (Kerjakan): mengeksekusi apa yang ada di tahap plan.
- c. Check (Cek): hasil pemantauan dan evaluasi yang sudah dilakukan, apakah sesuai dengan yang direncanakan pada tahap plan.
- d. Act (Tindak lanjut): menindaklanjuti hasil untuk membuat perbaikan yang diperlukan.

3. Metode Analytical Hierarchy Process (AHP)

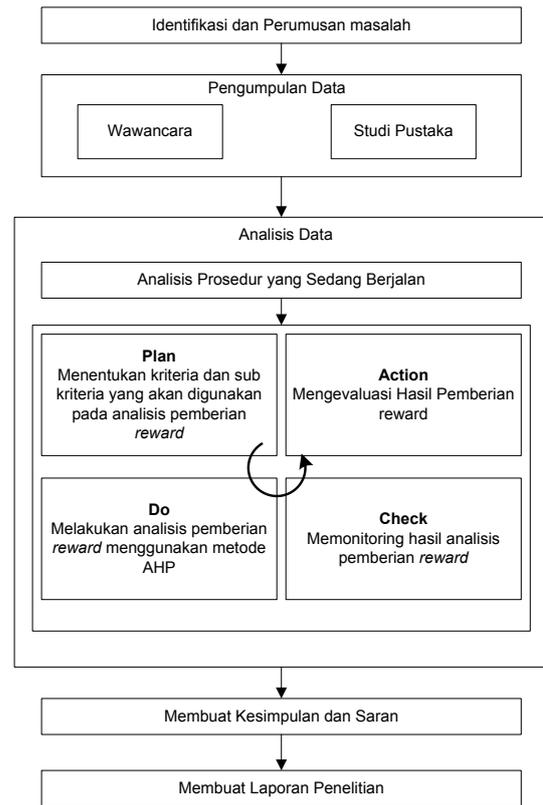
Metode AHP merupakan metode untuk memecahkan suatu situasi yang kompleks yang tidak terstruktur kedalam suatu komponen dan susunan hierarki dengan memberikan nilai subjektif dan menetapkan variabel mana yang memiliki prioritas paling tinggi [3].

AHP sering digunakan sebagai metode pemecahan masalah dibanding dengan metode yang lain karena alasan-alasan sebagai berikut :

- a. Struktur yang berhirarki, sebagai konsekuensi dari kriteria yang dipilih, sampai pada subkriteria yang paling dalam.
- b. Memperhitungkan validitas sampai dengan batas toleransi inkonsistensi berbagai kriteria dan alternatif yang dipilih oleh pengambil keputusan
- c. Memperhitungkan daya tahan output analisis sensitivitas pengambilan keputusan

METODE

Pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif, yaitu melakukan studi komparatif untuk membandingkan fenomena yang ditemukan dan membuat klasifikasi yang bersumber pada suatu standar merupakan pendekatan yang digunakan pada penelitian ini. Langkah-langkah penelitian yang telah dilakukan pada penelitian ini terlihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Langkah Penelitian

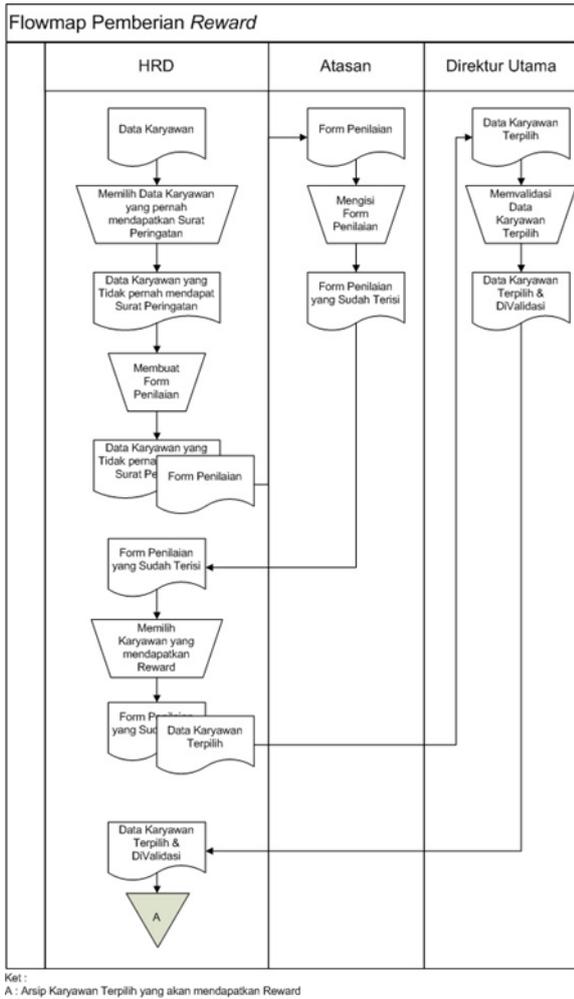
HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Masalah

Masalah yang dihadapi oleh perusahaan ini yaitu ketika menentukan pegawai yang akan mendapatkan *reward* karena dalam penilaian yang sedang berjalan belum melihat tingkat kepentingan di setiap kriteria maupun sub kriteria.

2. Analisis Sistem yang Berjalan

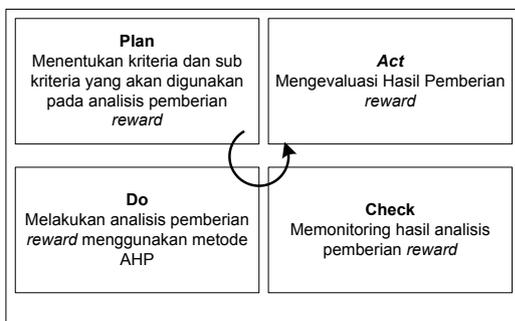
Alur kegiatan pemilihan karyawan yang akan mendapatkan *reward* terlihat pada Gambar 3.



Gambar 3. Flowmap Pemberian Reward

3. Analisis PDCA Pemberian Reward

Analisis PDCA (Plan, Do, Check, Act) ini akan digunakan untuk memodelkan sistem yang akan dibangun selanjutnya sebagai kelanjutan dari penelitian ini nantinya. Model PDCA akan dibangun dan dibatasi hanya untuk proses pemberian penentuan reward . Gambar 4. adalah model PDCA untuk penentuan reward karyawan.



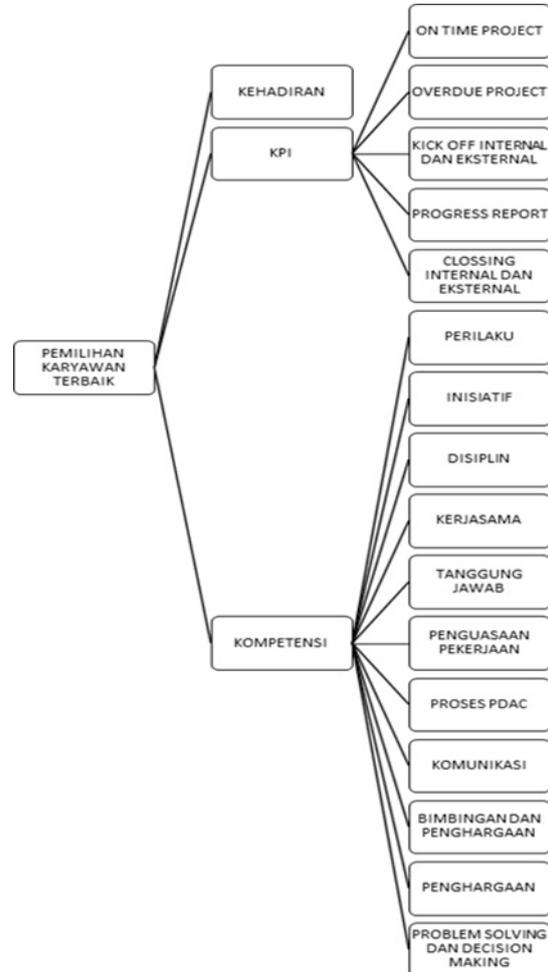
Gambar 4. Model PDCA Pemberian Reward

4. Perencanaan (Plan) Pemberian Reward

Tahapan Perencanaan Analisis Pemberian Reward Karyawan yaitu :

- a. Membuat Struktur Hierarki Pemberian Reward

Struktur Hierarki Pemberian reward terlihat pada Gambar 5.



Gambar 5. Struktur Hierarki AHP Pemberian Reward

- b. Menentukan kriteria dan sub kriteria

Kriteria yang dimiliki perusahaan terdapat pada Tabel 1.

Tabel 1. Kriteria Pemberian Reward

KRITERIA	
A	Kehadiran
B	KPI
C	Kompetensi

Pada metode AHP akan dilakukan pembobotan untuk dimensi diatas dengan aturan yang dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Nilai Tingkat Kepentingan pada metode AHP

Nilai	Keterangan
1	Jika kriteria 1 sama penting dengan kriteria 2
3	Jika kriteria 1 sedikit lebih penting dari kriteria 2
5	Jika kriteria 1 lebih penting dari kriteria 2
7	Jika kriteria 1 lebih mutlak penting dari kriteria 2
9	Jika kriteria 1 mutlak lebih penting dari kriteria 1
2,4,6,8	Jika nilainya mendekati antara 2 nilai

Berdasarkan aturan tersebut maka diperoleh hasil seperti pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Pembobotan pada Kriteria Pemberian Reward

Kriteria	KEHADIRAN	KPI	KOMPETENSI
KEHADIRAN	1.00	0.1 4	0.33
KPI	7.00	1.0 0	2.33
KOMPETENSI	3.00	0.4 3	1.00
TOTAL	11.00	1.5 7	3.67

Lalu lakukan normalisasi pada matriks diatas dengan cara membagi nilai setiap field dengan total pada setiap kolom sehingga didapatkan matriks yang telah normal pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Normalisasi Matriks Pembobotan Pemberian Reward

Kriteria	KEHADIRAN	KPI	KOMPETENSI	Priority vector
KEHADIRAN	0.09	0.09	0.09	0.09
KPI	0.64	0.64	0.64	0.64
KOMPETENSI	0.27	0.27	0.27	0.27
TOTAL	1.00	1.00	1.00	1.00

Hitung priority vector dengan cara menormalisasikan nilai jumlah pada setiap baris hasil normalisasi. Setelah itu, uji konsistensi dari nilai diatas dengan cara mengalikan matriks awal dengan priority vector

lalu membaginya dengan nilai priority vector. Didapatkan hasil seperti pada tabel 5.

Tabel 5. Uji Konsistensi matriks AHP

kriteria			Priority vector	hasil kali	hasil kali/priority vector
1.00	0.14	0.33	0.09	0.27	3
7.00	1.00	2.33	0.64	1.91	3
3.00	0.43	1.00	0.27	0.82	3

Tahap selanjutnya yaitu menghitung total weight untuk setiap dimensi yang terlihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Nilai Local Weight Untuk Setiap Dimensi

DIMENSI		LOCAL WEIGHTS
A	Kehadiran	0.09
B	KPI	0.64
C	kompetensi	0.27

• Kehadiran

Pada dimensi kehadiran, tidak memiliki sub indikator. Penilaian kehadiran dilakukan dengan cara seperti pada tabel 7.

Tabel 7. Perhitungan Kehadiran

Absensi	Jml	Satuan	Point	Total Point
Jumlah Kehadiran		Hari	2	0
Sakit tanpa ket. Dokter		Kali	-1	0
Alpha/Mangkir		Kali	-3	0
Tidak Absen		Kali	-3	0
Sub Total				0
Ijin jam kerja		Kali	-0.5	0
Terlambat		Kali	-1.5	0
Total point kehadiran (x)				0
Jumlah total hari kerja 1 periode (y)		Hari	2	0
Persentase kehadiran (x / y)*100				

- **KPI (Key Performance Indicator)**

Pada dimensi KPI memiliki sub indikator, dengan cara yang sama seperti pada perhitungan pada pembobotan dimensi, didapatkan hasil *local weights* seperti pada tabel 8.

Tabel 8. Hasil Analisis Pembobotan pada Subkriteria KPI

Sub indicator		Local weights
B1	On Time Project	0.60
B2	Overdue Project	0.20
B3	Kickoff internal dan eksternal	0.08
B4	Progress report proyek untuk internal/external PMO	0.05
B5	Closing internal dan eksternal	0.08

- **Kompetensi**

Dan untuk sub indikator kompetensi dengan cara yang sama didapatkan hasil seperti pada tabel 9.

Tabel 9. Hasil Analisis Pembobotan pada Subindikator Kompetensi

Sub indikator		Local weights
C1	Perilaku	0.10
C2	Inisiatif	0.10
C3	Disiplin	0.10
C4	Kerjasama	0.10
C5	Tanggung jawab	0.10
C6	Penguasaan pekerjaan	0.10
C7	Proses PDAC	0.10
C8	Komunikasi	0.10
C9	Bimbingan dan penghargaan	0.03
C10	Penghargaan	0.03
C11	Problem solving & decision making	0.10

- c. Menghitung global weight

Nilai *global weight* didapatkan dengan cara mengalikan nilai bobot pada setiap dimensi dengan nilai *local weight* pada sub indikator. Tabel 10 adalah hasil perhitungan untuk *global weight*.

Tabel 10. Hasil Perhitungan *Global Weight*

Kriteria			Indikator			
NO		Local weights	NO		Local weights	Global Weights
A	Kehadiran	0.09				0.09
B	KPI	0.64	B1	On Time Project	0.60	0.384
			B2	Overdue Project	0.20	0.128
			B3	Kickoff internal dan eksternal	0.08	0.0512
			B4	Progress report proyek untuk internal/external PMO	0.05	0.032
			B5	Closing internal dan eksternal	0.08	0.0512

Kriteria			Indikator			
NO		Local weights	NO		Local weights	Global Weights
C	Kompetensi	0.27	C1	Perilaku	0.10	0.027
			C2	Inisiatif	0.10	0.027
			C3	Disiplin	0.10	0.027
			C4	Kerjasama	0.10	0.027
			C5	Tanggung jawab	0.10	0.027
			C6	Penggunaan pekerjaan	0.10	0.027
			C7	Proses PDAC	0.10	0.027
			C8	Komunikasi	0.10	0.027
			C9	Bimbingan dan penghargaan	0.03	0.081
			C10	Penghargaan	0.03	0.081
			C11	Problem solving & decision making	0.10	0.027

Hasil dari Tabel 10 merupakan hasil pembobotan menggunakan AHP dan akan digunakan untuk tahapn Pelaksanaan (*Do*).

● **Pelaksanaan (*Do*) Pemberian *Reward***

Pada tahap pelaksanaan dilakukan penilaian berdasarkan nilai yang telah ditentukan pada tahap *plan* untuk setiap karyawan di perusahaan. Sebagai contoh karyawan dengan nama Aditya Eka Pramana dengan jabatan *Project Manager*. Penilaian Kehadiran dari karyawan tersebut terdapat di Tabel 11.

Tabel 11. Hasil Perhitungan Karyawan

Absensi	Jml	Satuan	Point	Total Point
Jumlah Kehadiran	230	Hari	2	460
Sakit tanpa ket. Dokter	0	Kali	-1	0
Alpha/Mangkir	0	Kali	-3	0
Tidak Absen	2	Kali	-3	-6
Sub Total				454
Ijin jam kerja	2	Kali	-0.5	-1
Terlambat	3	Kali	-1.5	-4.5
Total point kehadiran (x)				448.5
Jumlah total hari kerja 1 periode (y)		Hari	2	
Persentase kehadiran (x / y)*100	245			

Nilai yang dihasilkan pada tabel diatas dapat kita langsung masukan kedalam tabel penilaian yang telah ditentukan pada tahan *Plan* . sehingga kita dapatkan tabel 12 hasil penilaian untuk karyawan dengan nama Aditya Eka Pramana.

Tabel 12. Hasil Perhitungan Penilaian Karyawan

Kriteria		Nilai		Global weight s	Nilai * Global Weight s	
A	Ke hadir an		92	0.09	8.2	
B	KPI	B1	On Time Project	90	0.38	34.5
		B2	Overdue Project	85	0.13	10.8
		B3	Kickoff internal dan eksternal	85	0.05	4.3
		B4	Progress report proyek untuk internal/ external PMO	90	0.32	28.8
		B5	Closing internal dan eksternal	90	0.05	4.6
C	Kompetensi	C1	Perilaku	90	0.03	2.4
		C2	Inisiatif	90	0.03	2.4
		C3	Disiplin	80	0.03	2.1
		C4	Kerjasama	90	0.03	2.4
		C5	Tanggung jawab	90	0.03	2.4
		C6	Penguasaan pekerjaan	90	0.03	2.4
		C7	Proses PDAC	90	0.03	2.4
		C8	Komunikasi	85	0.03	2.2
		C9	Bimbingan dan penghargaan	85	0.08	6.8
		C10	Penghargaan	85	0.08	6.8
		C11	Problem solving & decision making	90	0.03	2.4
TOTAL					126.7	

Dari tabel diatas menyatakan bahwa karyawan Aditya Eka Pramana mendapatkan nilai 126,7 . dan lakukan hal yang sama untuk semua karyawan yang ada di PT.SWAMEDIA INFORMATIKA.

• Pengendalian (Check) Pemberian Reward

Hasil pada tahap pelaksanaan, dilakukan penilaian dengan cara yang sama untuk semua karyawan. Juga pengeliminasian untuk karyawan yang memiliki surat peringatan. sehingga didapatkan nilai lima teratas seperti pada tabel 13.

Tabel 13. Data Karyawan Calon Penerima Reward

No	Nama	Nilai
1	Aditya Eka Pramana	126.715
2	Arfi Finandhita	121.111
3	Deded	128.29
4	Decki permana	125.87
5	Rangga Gumilar	126.26

Kelima kandidat diatas merupakan karyawan dengan nilai tertinggi dari semua karyawan. Data diatas selanjutnya akan dianalisis pada tahap pengevaluasian. Jika karyawan mendapatkan nilai tertinggi maka Karyawan tersebut akan mendapatkan *reward* berupa Umroh.

• Pengevaluasian (Act) Pemberian Reward

Berdasarkan hasil pelaksanaan penilaian karyawan yang berhak mendapatkan *reward*, diketahui bahwa Karyawan yang bernama Deded memiliki Nilai tertinggi yaitu 128,29. Karyawan tersebut berhak mendapatkan *reward* berupa perjalanan Umroh bersama 2 orang anggota keluarganya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pemberian *reward* menggunakan metode AHP dapat mempermudah perusahaan dalam menentukan karyawan yang pantas dan layak mendapatkan *reward* berdasarkan nilai dan bobot yang telah ditentukan sebelumnya. Hal ini dapat dijadikan sebagai acuan perusahaan dalam memberikan *reward*.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] T. Harihayati, U.D Widianti, "Model Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di PT. XYZ", 2017, *SEMNASTEKNOMEDIA ONLINE*, 5(1), 1-2
- [2] M. A. Anshari, "Pembangunan Sistem Informasi Monitoring dan Evaluasi Kinerja Karyawan di Baraya Travel", 2014, *Skripsi, Program Studi Teknik Informatika, UNIKOM*
- [3] K. Ludfiandini, S. Nugroho, " Analisis dan Penilaian Kinerja Karyawan pada Operator Dump Truck Perusahaan Pertambangan Menggunakan Metode AHP dan Rating Scale (Studi Kasus pada PT. Pama Indo Mining", 2013, *Skripsi, Program Studi Teknik Industri, Universitas Diponegoro*
- [4] H. Nawawi, "Manajemen Sumber Daya Manusia", 2001, Bumi Aksara, Jakarta
- [5] V. Rivai, "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan", 2003, Rajagrafindo Persada, Jakarta
- [6] A. Dewi, H. Nugraha, S. Listyorini, "ANALISIS PENGENDALIAN KUALITAS DENGAN PENDEKATAN P.D.C.A. (PLAN-DO-CHECK-ACT) BERDASARKAN STANDAR MINIMAL PELAYANAN RUMAH SAKIT PADA RSUD DR. ADHYATMA SEMARANG (STUDI KASUS PADA INSTALASI RADIOLOGI)," 2013, *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, vol. [Online]
- [7] R. Susanto, A.D Andriana. "ANALISIS METODE 360 DERAJAT UNTUK PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA SISTEM INFORMASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA", 2019, *Majalah Ilmiah Unikom*.
- [8] Susanto, R. (2018, August). "Raw material inventory control analysis with economic order quantity method". In *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering* (Vol. 407, No. 1, p. 012070). IOP Publishing.

