

## ANALISIS SISTEM INFORMASI MANAJEMEN PENERIMAAN PEGAWAI TETAP DI PT. XYZ

Shela Nurulfiah<sup>1</sup>, Rani Susanto<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Teknik Informatika – Universitas Komputer Indonesia  
Jl. Dipatiukur 112-114 Bandung

Email : shelanurulfiah@gmail.com<sup>1</sup>, rani.susanto@email.unikom.ac.id<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yaitu segala aktifitas yang berkenaan dengan pemberdayaan sumber daya manusia dalam kerjasama yang ideal untuk mencapai tujuan organisasi. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian memastikan bahwa pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan perusahaan. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terdiri dari modul-modul yang saling terintegrasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Penerimaan Pegawai merupakan salah satu modul di dalam sistem informasi manajemen kepegawaian yang memastikan bahwa pegawai dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan.

PT. XYZ merupakan Perusahaan Modal Asing (PMA) dari Negara Korea Selatan yang mendirikan cabang baru pada tahun 2008 di Kabupaten Subang Jawa Barat. Perusahaan ini bergerak pada bidang *export garment*, perusahaan ini memproduksi celana panjang, celana pendek, baju dan jaket dari *textile*. Terdapat permasalahan pada saat kegiatan penerimaan pegawai tetap yaitu sering terjadi ketidaksesuaian jumlah kebutuhan pegawai dengan pegawai yang diterima. Terkadang terdapat kekurangan jumlah pegawai yang dibutuhkan oleh setiap departemen. Masalah lain yang terjadi di perusahaan ini yaitu pada kegiatan pengangkatan pegawai tetap. Masih belum adanya kriteria yang jelas serta penilaian yang masih dilakukan secara subjektif membuat hasil penilaian untuk pengangkatan pegawai tetap menjadi kurang sesuai. Pegawai yang seharusnya menjadi pegawai tetap gagal diangkat atau diperpanjang masa kontraknya karena terdapat kesalahan pada hasil penilaian.

*Analytical Hierarchy Process* adalah metode yang digunakan untuk membantu dalam kegiatan penerimaan dan pengangkatan pegawai tetap. Metode ini dapat memberikan rekomendasi mengenai penerimaan dan pengangkatan pegawai tetap di perusahaan ini.. Dengan adanya analisis sistem ini, perusahaan dapat mengetahui secara spesifik dan mendapatkan rekomendasi pegawai yang berhak menjadi pegawai tetap.

**Kata kunci :** Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian, Kinerja, *Analytical Hierarchy Process*

### 1. PENDAHULUAN

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yaitu segala aktifitas yang berkenaan dengan pemberdayaan sumber daya manusia dalam kerjasama yang ideal untuk mencapai tujuan organisasi. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian memastikan bahwa pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan perusahaan [1]. PT. XYZ merupakan Perusahaan Modal Asing (PMA) dari Negara Korea Selatan yang mendirikan cabang baru pada tahun 2008 di Kabupaten Subang Jawa Barat. Perusahaan ini bergerak pada bidang *export garment*, perusahaan ini memproduksi celana panjang, celana pendek, baju dan jaket dari *textile*.

Berdasarkan wawancara kepada Kepala HRD terdapat permasalahan pada saat kegiatan penerimaan pegawai tetap di perusahaan ini. Masalah yang timbul yaitu sering terjadinya ketidaksesuaian jumlah kebutuhan pegawai dengan pegawai yang diterima. Terkadang terdapat kekurangan jumlah pegawai yang dibutuhkan oleh setiap departemen. Hal ini diakibatkan oleh adanya ketidaksesuaian kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan. Masalah lain yang terjadi di perusahaan ini yaitu pada kegiatan pengangkatan pegawai tetap. Pegawai yang diterima berstatus pegawai Kontrak dan jika telah melewati batas waktu serta penilaian oleh perusahaan maka akan menjadi Pegawai Tetap. Masih belum adanya kriteria penilaian yang jelas serta penilaian yang dilakukan secara subjektif membuat hasil penilaian untuk pengangkatan pegawai menjadi kurang sesuai. Pegawai yang seharusnya menjadi pegawai tetap gagal diangkat atau diperpanjang masa kontraknya karena terdapat kesalahan pada hasil penilaiannya.

*Analytical Hierarchy Process* adalah metode yang digunakan untuk membantu dalam kegiatan penerimaan dan pengangkatan pegawai tetap. 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 [2]. Metode ini dapat memberikan rekomendasi mengenai penerimaan dan pengangkatan pegawai tetap di perusahaan ini.

Maksud dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis sebuah Sistem Informasi Manajemen Penerimaan Pegawai Tetap yang mencakup kegiatan penerimaan pegawai kontrak dan pengangkatan pegawai tetap di PT. XYZ sedangkan tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Membantu Kepala HRD mendapatkan rekomendasi pada kegiatan penerimaan pegawai kontrak
2. Membantu Kepala HRD mendapatkan rekomendasi pada kegiatan pengangkatan pegawai tetap.

## 2. ISI PENELITIAN

### 2.1 Landasan Teori

Bagian ini mendeskripsikan teori yang menjadi acuan penulisan penelitian ini.

#### 2.1.1 Sistem Informasi

Sistem Informasi adalah sebuah rangkaian prosedur formal di mana data dikelompokkan, diproses menjadi informasi dan didistribusikan kepada pemakai [3].

Sistem Informasi mencakup sejumlah komponen sumber daya (manusia, komputer, prosedur, teknologi informasi), terdapat sesuatu yang diproses yaitu data menjadi informasi serta dimaksudkan untuk mencapai suatu sasaran atau tujuan sistem tersebut dibangun.

#### 2.1.2 Sistem Informasi Manajemen

Sistem informasi manajemen adalah sekumpulan sumber daya informasi yang saling berinteraksi dan dipergunakan membantu mengambil kebijakan operasional dan Managerial dalam organisasi. Sistem informasi manajemen, kumpulan sumber daya dalam organisasi yang bertanggung jawab mengolah data menjadi informasi yang digunakan pada tingkat manajemen [4]

#### 2.1.3 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:

- a. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan).
- b. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya [5].

Sistem informasi Kepegawaian (*human resources information system*) adalah prosedur sistematis untuk pengumpulan, menyimpan, mempertahankan, menarik dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan keputusan sumber daya manusia [6].

#### 2.1.4 Fungsi Manajemen POAC

Fungsi manajemen dalam menetapkan tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi, menetapkan aturan-aturan dan pedoman-pedoman pelaksanaan yang harus dituruti, serta menetapkan ikhtisar biaya yang diperlukan dan pemasukan uang yang diharapkan akan diperoleh dari rangkaian tindakan yang akan dilakukan. Menurut Terry dalam Ambarita (2013:18) terdapat empat fungsi manajemen yaitu: [7]

- 1) *Planning* (perencanaan),
- 2) *Organizing* (Pengorganisasian),
- 3) *Actuating* (pelaksanaan),
- 4) *Controlling* (Pengawasan)

Adapun Fungsi Manajemen POAC disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Model POAC [8]

#### 2.1.4 Metode Analytical Hierarchy Process (AHP)

Metode *Analytical Hierarchy Process* atau disebut dengan 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 [2]

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

Pada Metode AHP ada beberapa prinsip dasar yang harus dipahami :

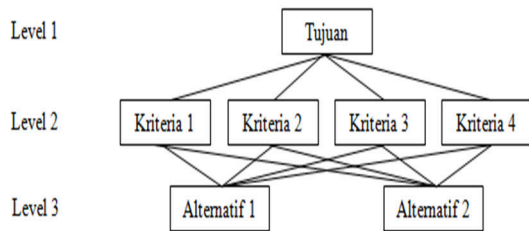
**1. Decomposition**

Prinsip ini merupakan pemecahan persoalan-persoalan yang utuh menjadi unsur-unsurnya ke bentuk hirarki proses pengambilan keputusan dimana setiap unsur atau elemen saling berhubungan. Bentuk struktur dekomposisi yakni :

Tingkat pertama : Tujuan keputusan (goal)

Tingkat kedua : Kriteria-kriteria

Tingkat ketiga : Alternatif-alternatif



Gambar 2. Hierarki AHP

**2. Comparative judgement**

Prinsip ini memberikan penilaian tentang kepentingan relatif dua elemen pada suatu tingkat tertentu dalam kaitannya dengan tingkat yang di atasnya. Penilaian ini merupakan inti dari penggunaan metode AHP. Penilaian ini dapat disajikan dalam bentuk matriks yang disebut matriks pairwise comparison yaitu matriks perbandingan berpasangan yang memuat tingkat preferensi beberapa alternatif untuk kriteria. Skala preferensi dengan skala 1 menunjukkan tingkat paling rendah sampai dengan skala 9 tingkatan paling tinggi. Untuk skala perbandingan berpasangan disajikan dalam Tabel dibawah ini :

Tabel 1. Skala Nilai Perbandingan Berpasangan

Intensitas Kepentingan	Keterangan
1	Kedua elemen sama pentingnya
3	Elemen yang satu sedikit lebih penting daripada elemen yang lainnya
5	Elemen yang satu lebih penting daripada elemen lainnya
7	Satu elemen jelas lebih mutlak penting daripada elemen lainnya
9	Sudut elemen mutlak penting daripada elemen lainnya

Intensitas Kepentingan	Keterangan
1	Kedua elemen sama pentingnya
2,4,6,8	Nilai-nilai antara dua nilai pertimbangan yang berdekatan
Kebalikan	Jika aktivitas i mendapat satu angka dibandingkan dengan aktivitas j, maka i memiliki nilai kebalikannya dibandingkan dengan i

**3. Synthesis of Priority**

Pada prinsip ini menyajikan matriks pairwise comparison yang kemudian dicari eigen vektornya untuk mendapatkan local priority. Karena matriks pairwise comparison terdapat pada setiap tingkat, maka untuk mendapatkan global priority dapat dilakukan sintesa diantara local priority.

**4. Logical Consistency**

Tahapan ini merupakan karakteristik penting AHP. Hal ini dicapai dengan menagresikan seluruh eigen vektor yang diperoleh dari berbagai tingkatan hirarki dan selanjutnya diperoleh vektor composite tertimbang yang menghasilkan urutan pengambilan keputusan. Berikut adalah langkah untuk menghitung rasio konsistensi :

- Menghitung nilai  $\lambda$  dengan cara mengkalikan nilai matriks perbandingan dengan hasil dari Local Priority dibagi rata-rata perbaris.
- Menghitung nilai  $\lambda maks$  dengan rumus  $\lambda maks = \Sigma(\lambda) / n$  (1)
- Menghitung nilai CI dengan rumus  $CI = (\lambda maks - n) / (n - 1)$  (2)
- Menghitung CR dengan rumus  $CR = CI / RI$  (3)

**2.2 Analisis Model POAC Sistem Informasi Manajemen Penerimaan Pegawai Tetap di PT. XYZ**

Tahapan Awal yang dilakukan pada analisis sistem adalah membangun sebuah model. Model POAC (Planning, Organizing, Action, Controlling). Model POAC Sistem Informasi Manajemen Penerimaan Pegawai Tetap di PT. XYZ terlihat pada Gambar 3.

Gambar 3 menjelaskan model POAC yang menjadi acuan analisis sistem informasi manajemen penerimaan pegawai tetap di PT. XYZ. Tahapan di model POAC ini terdiri dari :

- a. Perencanaan
  - Perencanaan Penerimaan Pegawai Kontrak
    - Perencanaan Penerimaan Pegawai Kontrak yaitu merencanakan kondisi penerimaan calon

pegawai yang dimulai dari pengecekan jumlah calon pegawai yang dibutuhkan, pembukaan lowongan pekerjaan, seleksi administratif hingga perencanaan penilaian calon pegawai.

- Perencanaan Pengangkatan Pegawai Tetap  
Perencanaan Pengangkatan Pegawai tetap yaitu merencanakan kondisi pengangkatan pegawai kontrak menjadi pegawai tetap yang dimulai dari pengecekan pegawai kontrak yang telah melewati tahapan Kontrak II sehingga dapat diikuti ke penilaian pengangkatan pegawai tetap.

b. Pengorganisasian

- Pengorganisasian Penerimaan Pegawai Kontrak  
Pengorganisasian Penerimaan Pegawai Kontrak yaitu kegiatan penyeleksian data calon pegawai yang sudah melamar sesuai dengan kriteria awal yang dibutuhkan oleh perusahaan.  
Data hasil penyeleksian ini akan digunakan untuk kegiatan pelaksanaan/pengaktualisasian penerimaan pegawai kontrak.
- Pengorganisasian Pengangkatan Pegawai Tetap  
Pengorganisasian Pengangkatan Pegawai Tetap yaitu kegiatan penyeleksian data pegawai kontrak yang sudah melewati tahapan kontrak II.  
Data hasil penyeleksian ini akan digunakan untuk kegiatan pelaksanaan/pengaktualisasian pengangkatan pegawai tetap.

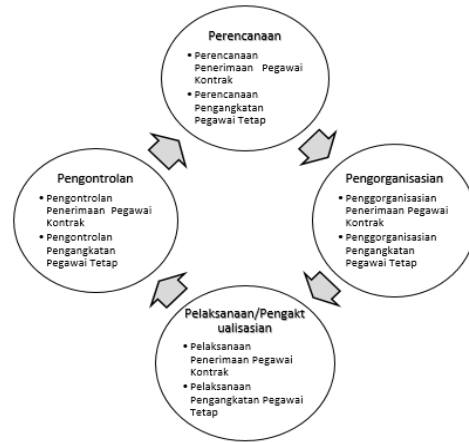
c. Pelaksanaan/Pengaktualisasian

- Pelaksanaan/Pengaktualisasian Penerimaan Pegawai Kontrak  
Pelaksanaan/Pengaktualisasian Penerimaan Pegawai kontrak yaitu kegiatan penilaian calon pegawai sesuai dengan kriteria penilaian yang ditentukan oleh perusahaan. Kegiatan penilaian menggunakan teknik wawancara terhadap calon pegawai yang telah lolos tahap seleksi administratif di tahapan sebelumnya.
- Pelaksanaan/Pengaktualisasian Pengangkatan Pegawai Tetap  
Pelaksanaan/Pengaktualisasian Pengangkatan Pegawai tetap yaitu kegiatan penilaian pegawai kontrak sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kegiatan penilaian menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP).

d. Pengontrolan

- Pengontrolan Penerimaan Pegawai Kontrak  
Pengontrolan Penerimaan Pegawai Kontrak yaitu kegiatan pengecekan hasil penilaian yang telah dilakukan sebelumnya dan menghasilkan rekomendasi pegawai yang dapat diterima oleh perusahaan.
- Pengontrolan Pengangkatan Pegawai Tetap  
Pengontrolan Pengangkatan Pegawai Tetap yaitu kegiatan pengecekan hasil penilaian yang

telah dilakukan sebelumnya dan menghasilkan rekomendasi pegawai kontrak yang dapat diterima menjadi pegawai tetap.



Gambar 3. Model POAC SIM Penerimaan Pegawai Tetap di PT. XYZ

2.2.1 Analisis Penerimaan Pegawai Kontrak

Analisis ini untuk menentukan jumlah kekosongan pegawai dan kriteria penerimaan yang dibutuhkan oleh perusahaan, pelaksanaan seleksi pegawai hingga pengontrolan kebutuhan pegawai dengan hasil rekrutmen.

a. *Planning* (Perencanaan Pegawai Kontrak)

Terdapat 3 tahapan dalam penerimaan pegawai Kontrak, yaitu :

1. Tahapan Perencanaan Kebutuhan Pegawai : Tahapan penentuan jumlah kebutuhan pegawai berdasarkan kekosongan pegawai di setiap departemen.
2. Tahapan Seleksi Administratif : Tahapan penyeleksian calon pegawai yang melamar berdasarkan kriteria awal yang dibutuhkan oleh perusahaan.
3. Tahapan Penilaian : Tahapan penilaian calon pegawai yang telah melewati seleksi administratif dan akan dilakukan penilaian untuk menentukan pegawai yang bisa diterima sebagai pegawai kontrak

Tahapan Perencanaan dilakukan untuk menentukan kebutuhan pegawai berdasarkan kebutuhan dan kekosongan pegawai di setiap Departemen. Setelah dilakukan pengecekan pada setiap Departemen di perusahaan ini, kekosongan jumlah pegawai Bulan Januari 2018 setiap departemen disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Kekosongan Pegawai setiap Departemen

Departemen	Kap	Jumlah	Status
WAREHOUSE	24	24	Terpenuhi
CUTTING	126	126	Terpenuhi
SEWING	2075	2074	Kosong
FINISHING	120	120	Terpenuhi

Departemen	Kap	Jumlah	Status
PACKING	80	80	Terpenuhi
QC. SEWING	109	109	Terpenuhi
QC FINISHING	64	64	Terpenuhi
QA	44	44	Terpenuhi
LAYOUT	12	12	Terpenuhi
MEKANIK	32	32	Terpenuhi
KBS	14	14	Terpenuhi
OFFICE PRODUKSI	21	21	Terpenuhi
OFFICE	48	48	Terpenuhi
DRIVER	6	6	Terpenuhi
SECURITY	28	28	Terpenuhi
KOREAN	7	7	Terpenuhi

Berdasarkan tabel 2 terdapat kekosongan pada departemen *Sewing* yaitu dibutuhkan sebanyak 1 orang pegawai.

Rencana Rekrutmen pegawai dilakukan setelah adanya kekosongan. Maka pada bulan Februari 2018 akan dilaksanakan rekrutmen untuk posisi tersebut dengan syarat jabatan di tabel 3.

Tabel 3. Syarat Staf *Sewing*

Jabatan	Syarat Jabatan
<i>Staf Sewing</i>	1. Wanita minimal 18 tahun
	2. Pendidikan minimal SMA
	3. Mempunyai <i>skill</i> menjahit

b. *Organizing* (Penggorganisasian Penerimaan Pegawai Kontrak)

Pada tahapan ini dilakukan pengorganisasian calon pegawai yang sudah melamar untuk posisi ini. Periode pembukaan lowongan pekerjaan yaitu selama 1 bulan. Setelah masa pembukaan lowongan selesai, maka dilakukan pengorganisasian pegawai yang mendaftar dan melakukan seleksi administratif calon pegawai yang sesuai dengan kriteria dan pegawai yang tidak sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan untuk jabatan tersebut.

Dari jumlah pelamar yang masuk selama periode pembukaan lowongan dilakukan seleksi administratif sesuai dengan syarat yang terdapat pada tabel 3 untuk nantinya akan dilakukan penilaian.

c. *Actuating* (Pelaksanaan Penerimaan Pegawai Kontrak)

Berdasarkan hasil tahapan pengorganisasian terdapat 3 calon pegawai yang lulus seleksi administratif dan akan dilakukan penilaian. Data calon pegawai yang telah lolos seleksi administratif terdapat di tabel 4.

Tabel 4. Data Calon Pegawai

Nama	Pendidikan	Umur	Skill	Pengalaman
Sri Bilqis	SMA	22 th	Jahit	1
Euis H	SMA	19 th	Jahit	2
Iin N	SMA	20 th	Jahit	1

Ketiga orang calon pegawai tersebut akan melalui tahapan selanjutnya yaitu penilaian melalui tahapan wawancara yang hasil penilaiannya terdapat di Tabel 5.

Tabel 5. Penilaian Wawancara Calon Pegawai

CP	Inisial	Penilaian	Nilai
Sri B	K1	Memuaskan	2
	K2	SMA/SMK/D1	1
	K3	1 - 3 tahun	3
	K4	Bersedia Bekerjasama	1
	K5	Kurang Sopan	1
	K6	Baik, Siap Untuk Kerjasama	3
	K7	Sedik Bagus	1
	K8	Jelas, kecenderungan untuk rutinitas	1

Sedangkan Data Jumlah Penilaian Wawancara untuk masing-masing pegawai terdapat pada tabel 6.

Tabel 6. Jumlah Penilaian Wawancara

CP	Inisial Kriteria								Total
	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	
Sri B	2	1	3	1	1	3	1	1	13
Euis	1	1	3	1	2	1	2	3	14
Iin N	2	1	3	2	1	1	1	1	12

Berdasarkan tabel 6 maka diketahui total nilai yang didapatkan oleh setiap calon pegawai dan akan menjadi pertimbangan calon pegawai yang akan mengisi jabatan tersebut. Data nilai setiap calon pegawai akan diurutkan berdasarkan nilai tertinggi.

d. *Controlling* (Pengontrolan Penerimaan Pegawai Kontrak)

Tahapan Controlling atau pengontrolan penerimaan pegawai kontrak yaitu tahapan pemeriksaan hasil penyeleksian untuk menentukan alternatif hasil pemilihan. Dari hasil pelaksanaan yang telah dilakukan maka urutan nilai yang akan menjadi alternatif untuk dipilih dan diterima oleh perusahaan seperti yang terdapat pada tabel 7.

Tabel 7. Peringkat Calon Pegawai

CP	Total Nilai	Peringkat
Euis H	14	I
Sri B	13	II
Iin N	12	III

Tahapan ini memberikan rekomendasi pegawai dengan kondisi :

- Calon Pegawai yang memiliki nilai tertinggi akan direkomendasikan untuk diterima oleh perusahaan sesuai dengan kebutuhan jumlah pegawai dan jabatan yang dibutuhkan oleh perusahaan.
- Jika terdapat kesamaan nilai antara calon pegawai, maka penerimaan pegawai mempertimbangkan aspek lain yang dimiliki oleh perusahaan. Aspek yang dipertimbangkan diserahkan oleh perusahaan sesuai dengan ketentuan jabatan yang dibutuhkan perusahaan.

Maka berdasarkan kebutuhan perusahaan, bahwa dibutuhkan 1 orang pegawai di bagian *sewing* maka calon pegawai yang direkomendasikan untuk diterima yaitu calon pegawai yang memiliki total nilai tertinggi atau peringkat 1 yaitu calon pegawai dengan nama Euis H.

2.2.2 Analisis Pengangkatan Pegawai Tetap

Analisis pengangkatan pegawai tetap ini dilakukan untuk menentukan pegawai kontrak yang berhak menjadi pegawai tetap menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP).

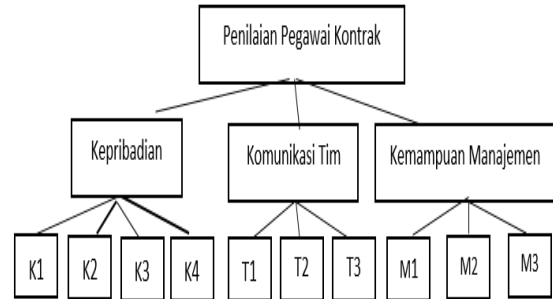
- Planning* (Perencanaan Pengangkatan Pegawai)  
Terdapat 2 jenis sistem kontrak di perusahaan ini yaitu Kontrak I dengan rentang waktu 6 bulan dan Kontrak II dengan rentang waktu 1 tahun. Pegawai yang telah melewati masa kontrak II akan dinilai untuk menentukan apakah bisa diangkat tetap atau tidak. Kriteria dan subkriteria penilaian pegawai terdapat pada tabel 8

Tabel 8. Kriteria dan Subkriteria

Kriteria	Subkriteria	Kode
Kepribadian	Kejujuran	K1
	Kedisiplinan dan Loyalitas	K2
	Penampilan	K3
	Absensi	K4
Komunikasi Tim	Kerjasama Tim	KT1
	Komunikasi Tim	KT2
	Sikap Kerja Tim	KT3
Kemampuan Manajerial	Kemampuan Memimpin	KM1
	Pengambilan Keputusan	KM2

Kriteria	Subkriteria	Kode
	Kemampuan Komunikasi	KM3

Tahapan selanjutnya adalah membuat stuktur Hierarki penilaian pegawai tetap berdasarkan kriteria dan subkriteria yang terdapat pada Tabel 8. Struktur Hierarki AHP pada tahapan ini terdapat pada Gambar 4



Gambar 4. Struktur Hierarki Penilaian

Setelah menggambarkan struktur hierarki penilaian, Tahapan selanjutnya yaitu menentukan matriks perbandingan berpasangan antara kriteria. Matriks Perbandingan berpasangan antara kriteria terdapat pada Tabel 9.

Tabel 9. Matriks Perbandingan Berpasangan

	K1	K2	K3	K4
K1	1/1	3/1	5/1	5/1
K2	1/3	1/1	5/1	3/1
K3	1/5	1/5	1/1	3/1
K4	1/5	1/3	1/3	1/1

Hasil Matriks jumlah setiap baris dari setiap kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya terlihat pada Tabel 10.

Tabel 10. Hasil Matriks Jumlah Setiap Baris

	K1	K2	K3	K4	ΣBaris
K1	0.53	1.59	2.65	2.65	7.42
K2	0.09	0.28	1.4	0.84	2.61
K3	0.03	0.03	0.13	0.39	0.58
K4	0.02	0.03	0.03	0.08	0.16

Langkah selanjutnya yaitu menghitung rasio konsistensi setiap kriteria yang sudah ditentukan. Dimana Hasil perhitungan setiap Kriteria merupakan Jumlah dari Total Baris ditambah dengan Total Prioritas.

Perhitungan Rasio Konsistensi setiap Kriteria terdapat pada tabel 11.

**Tabel 11.** Perhitungan Rasio Konsistensi

	$\Sigma$ Baris	Prioritas	Hasil = $\frac{B \Sigma \text{Baris}}{\Sigma \text{Prioritas}}$
K1	7.42	0.53	7.95
K2	2.61	0.28	2.89
K3	0.58	0.13	0.71
K4	0.16	0.08	0.24
<b>Jumlah</b>			11.79

b. *Organizing* (Pengorganisasian Pengangkatan Pegawai Tetap)

Pada tahapan ini dilakukan pengorganisasian pegawai yang memiliki status Kontrak II dan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan untuk pengangkatan pegawai tetap. Data pegawai tersebut akan dinilai menggunakan metode AHP sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan di tahapan perencanaan.

Terdapat 4 Data Pegawai kontrak yang telah melewati masa Kontrak II dan berhak dinilai untuk kegiatan pengangkatan pegawai tetap.

c. *Actuating* (Pelaksanaan Penilaian Pengangkatan Pegawai Tetap)

Berdasarkan tahapan sebelumnya, terdapat 4 orang pegawai kontrak dengan status Kontrak II yang akan dinilai.

Data Pegawai yang akan dinilai terdapat pada tabel 12.

**Tabel 12.** Data Pegawai Kontrak yang akan dinilai

No	Nama Pegawai	Inisial
1	Iin Nurrohmah	A
2	Rahmat Kartolo	B
3	Susi Susilawati	C
4	Devi Sri Suranti	D

Keempat orang pegawai kontrak tersebut akan dinilai menggunakan metode AHP. Hasil Penilaian pegawai tersebut terdapat pada Tabel 13.

**Tabel 13.** Hasil Penilaian Pegawai Kontrak

Kriteria	A	B	C	D
<b>Kepribadian</b>				
K1	472.5	540	472.5	472.5
K2	220	192.5	192.5	206.2
K3	18.9	18.9	18.9	18.9
K4	44.1	44.1	50.4	50.4

Kriteria	A	B	C	D
<b>Komunikasi Tim</b>				
KT1	19.6	21	22.4	22.4
KT2	504	504	504	441
KT3	111.2	111.2	111.2	97.3
<b>Kemampuan Manajerial</b>				
KM1	22.4	22.4	22.4	22.4
KM2	504	472.5	504	504
KM3	104.2	111.2	111.2	111.2
<b>Nilai Akhir</b>	2020.9	2037.8	2009.5	1946.3

Dari tabel 13 maka Pegawai B yaitu Rahmat Kartolo memiliki nilai tertinggi yaitu 2037,8

d. *Controlling* (Pengontrolan Pengangkatan Pegawai Tetap)

Tahapan pelaksanaan menghasilkan nilai dari setiap pegawai. Peringkat pegawai yang telah dinilai terdapat pada tabel 14

**Tabel 14.** Hasil Peringkat Pegawai Kontrak

No	Nama Pegawai	Nilai Akhir	Peringkat
1	Iin Nurrohmah	2020.9	II
2	Rahmat Kartolo	2037.8	I
3	Susi Susilawati	2009.5	III
4	Devi Sri Suranti	1946.3	IV

Berdasarkan peringkat tersebut diketahui bahwa pegawai yang bernama Rahmat Kartolo memiliki nilai Akhir tertinggi yaitu 2037.8 sehingga pegawai tersebut dapat direkomendasikan untuk menjadi pegawai tetap. Sedangkan pegawai lain yang memiliki peringkat dibawah akan dinilai kembali dan mengikuti aturan dari perusahaan.

### 3. PENUTUP

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Analisis sistem informasi manajemen ini dapat membantu Kepala HRD mendapatkan rekomendasi pegawai yang akan diterima sebagai pegawai kontrak pada kegiatan penerimaan pegawai kontrak
- 2) Analisis sistem informasi manajemen ini dapat membantu Kepala HRD mendapatkan rekomendasi pegawai kontrak yang akan diangkat menjadi pegawai tetap pada kegiatan pengangkatan pegawai tetap.

**DAFTAR PUSTAKA**

- [1] K. Nurjaman, Manajemen Personalia, Bandung: Pustaka Setia, 2014.
- [2] K. Ludfiandini, "Analisis dan Penilaian Kinerja Karyawan pada Operator Dump Truck Perusahaan Pertambangan Menggunakan Metode AHP dan Rating Scale (Studi Kasus pada PT. Pama Indo Mining)," *Industrial Engineering Online Journal* , vol. 4, no. 1, 2015.
- [3] J. Hutahean, Konsep Dasar Sistem Informasi, Yogyakarta: Deepublish, 2014.
- [4] E. Rochaety, F. Ridwan and T. Setyowati, Sistem Informasi Manajemen, vol. 2, Bogor: Mitra Wacana Media, 2013.
- [5] N. H, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- [6] R. V, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2003.
- [7] N. Komariah, "Implementasi Fungsi Manajemen Pendidikan Di SDIT Wirausaha Indonesia.," *Jurnal Perspektif*, vol. 16, no. 1, pp. 107-112, 2018.
- [8] F. P. Tandjung and R. Susanto, "Pembangunan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Tinggi Farmasi Bandung.," *Skripsi Universitas Komputer Indonesia*, 2019.