

**PERANCANGAN SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJA
KARYAWAN SPG BERSTATUS KONTRAK PADA PT. SOFTEX
INDONESIA MENGGUNAKAN METODE *SIMPLE ADDITIVE
WEIGHTING (SAW)***

Nur Azizah¹
Sri Rahayu²
Nova Adhista³

Dosen STMIK RAHARJA^{1,2}

STMIK RAHARJA Jurusan Sistem Informasi³

Jl. Jendral Sudirman No. 40, Modernland, Tangerang^{1,2,3}

E-mail: nur.azizah@raharja.info¹, sri rahayu@raharja.info², nova@raharja.info³

ABSTRAK

Di era globalisasi persaingan ekonomi saat ini setiap perusahaan akan selalu berupaya untuk menerapkan suatu sistem informasi yang efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan perusahaan salah satunya dalam hal pengembangan sumber daya manusia. Dalam bidang pemasaran terdapat suatu bagian sumber daya manusia yang memiliki keterkaitan langsung dengan konsumen, yaitu pada bagian sales product atau disebut dengan Sales Promotion Girls (SPG). Sales Promotion Girl (SPG) yang bekerja pada PT. Softex Indonesia mempunyai status karyawan kontrak. Seorang SPG dapat menjadi karyawan tetap jika memenuhi kriteria sesuai dengan aturan perusahaan. Sistem penilaian kinerja SPG yang berjalan saat ini masih manual dan hasil penilaian seringkali tidak akurat. sehingga karyawan yang terpilih sering kali tidak sesuai harapan dan kriteria yang dibutuhkan perusahaan, Untuk mengatasi masalah diatas maka dibutuhkan sebuah system baru yang terkomputerisasi dan perhitungannya secara sistematis menggunakan metode Simple Additive Weighting (SAW). Metode pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara, dan studi pustaka, Unified Modelling Language (UML), perangkat lunak yang digunakan dalam pembuatan system ini menggunakan bahasa pemrograman PHP dan database menggunakan MySQL. Hasil akhir dari penelitian ini berupa aplikasi Sistem Penilaian Kinerja SPG yang efektif dan memiliki hasil yang akurat.

Kata Kunci: Penilaian Kinerja, SPG, SAW

ABSTRACT

In the current era of globalization of economic competition every company will always strive to implement an efficient and effective information system in order to achieve the company's goals one of them in terms of human resource development. In the field of marketing there is a part of human resources that have a direct relationship with consumers, namely on the sales product or called Sales Promotion Girls (SPG). Sales Promotion Girl (SPG) working at PT. Softex Indonesia has contract employee status. An SPG may become a permanent employee if it meets the criteria in accordance with company rules. The current SPG performance appraisal system is still manual and the assessment results are often inaccurate. So that the selected employees often do not match the expectations and criteria required by the company, To overcome the above problems then required a new system that is computerized and calculated systematically using Simple Additive Weighting (SAW) method. Methods of data collection using observation methods, interviews, and literature study, Unified Modeling Language (UML), software used in the manufacture of this system using PHP programming languages and databases using MySQL. The end result of this research is the application of SPG Performance Appraisal

System that is effective and has accurate results.

Keywords: Performance Assessment, SPG, SAW

PENDAHULUAN

Di era globalisasi persaingan ekonomi yang saat ini semakin pesat dan kemajuan teknologi yang modern, salah satunya adalah penerapan sistem informasi pada perusahaan maka kebutuhan informasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting. Setiap perusahaan akan selalu berusaha menjaga usahanya agar tetap dapat bertahan dan berkembang maka perlu upaya penyempurnaan, meliputi peningkatan, produktifitas cepat waktu serta mudah dipahami untuk penyampaian tujuan perusahaan dalam segala bentuk persaingan. Salah satunya adalah dalam bidang pemasaran produk. Pemasaran suatu produk memerlukan beberapa aktivitas yang melibatkan berbagai sumber daya. Sebagai fenomena yang berkembang saat ini, dalam pemasaran terdapat suatu bagian yang memiliki keterkaitan langsung dengan konsumen, yaitu pada bagian sales product atau disebut dengan Sales Promotion Girls (SPG). Salah satu peningkatan penjualan produk perusahaan secara tidak langsung dilakukan oleh Sales Promotion Girls, dikarenakan tugas dari Sales Promotion Girls adalah memasarkan produk perusahaan.

Sales Promotion Girl (SPG) yang bekerja pada PT. Softex Indonesia mempunyai status karyawan tidak tetap atau disebut kontrak. Dimana SPG tersebut dapat bekerja selama hubungan kerja sama masih berjalan. Namun jika kerja sama telah berakhir, otomatis sesuai kesepakatan, SPG tersebut tidak dapat bekerja lagi pada PT. Softex Indonesia. Ada beberapa hal atau syarat serta kemungkinan seorang SPG dapat menjadi karyawan tetap pada PT. Softex Indonesia, salah satunya yaitu SPG tersebut sudah sampai pada kontrak yang terakhir dan memenuhi kriteria sesuai dengan aturan perusahaan. Karena hal itu, tidak semua SPG dapat menjadi karyawan tetap harus ada penyeleksian dari seorang pimpinan. Sistem penilaian kinerja yang berjalan saat ini masih menggunakan formulir manual dan bisa memberikan ruang adanya penilaian yang hanya berdasarkan objektifitas saja oleh pimpinan perusahaan sehingga karyawan yang terpilih sering kali tidak memenuhi kriteria yang dibutuhkan perusahaan, sehingga karyawan yang terpilih tersebut tidak dapat bekerja secara maksimal karena kurangnya kemampuan.

PERMASALAHAN

Sistem penilaian kinerja SPG pada PT. Softex Indonesia yang berjalan saat ini masih menggunakan formulir manual, sehingga bisa memberikan ruang adanya penilaian yang hanya berdasarkan objektifitas saja oleh pimpinan perusahaan dan hasilnya karyawan yang terpilih sering kali tidak memenuhi kriteria yang dibutuhkan perusahaan dan karyawan yang terpilih tersebut tidak dapat bekerja secara maksimal karena kurangnya kemampuan.

Untuk mengatasi hal tersebut diatas perlu adanya sebuah sistem penilaian kinerja yang terkompuestrasi dan menggunakan metode penilaian yang sudah teruji untuk keakuratannya sehingga hasilnya karyawan yang terpilih sebagai karyawan tetap benar-benar sesuai dengan spesifikasi dan kriteria yang di butuhkan oleh perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sistem penilaian kinerja yang berjalan saat ini pada PT. Softex Indonesia masih menggunakan formulir manual dan hanya ada dua faktor saja yang dinilai yaitu target penjualan dan absensi. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti maka dirancang sebuah sistem penilaian yang terkomputerisasi dan berbasis Web Server dengan metode penilaian kinerja menggunakan Simple Additive Weighting (SAW) atau penjumlahan terbobot.

Metode SAW (Simple Additive Weighting) adalah suatu metode yang digunakan untuk mencari alternatif optimal dari sejumlah alternatif dengan kriteria tertentu. Inti dari SAW adalah menentukan nilai bobot untuk setiap atribut, kemudian dilanjutkan dengan proses perankingan yang akan menyeleksi alternatif yang sudah diberikan. Pada dasarnya, ada 3 pendekatan untuk mencari nilai bobot atribut, yaitu pendekatan subyektif, pendekatan obyektif dan pendekatan integrasi antara subyektif & obyektif. Masing masing pendekatan memiliki kelebihan dan kelemahan. Pada pendekatan subyektif, nilai bobot ditentukan berdasarkan subyektifitas dari para pengambil keputusan, sehingga beberapa faktor dalam proses perankingan alternatif bisa ditentukan secara bebas. Sedangkan pada pendekatan obyektif, nilai bobot dihitung secara matematis sehingga mengabaikan subyektifitas dari pengambil keputusan (Kusumadewi, et al., 2006)

Untuk menentukan SPG yang berhak untuk diangkat sebagai karyawan tetap disusun dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Penentuan kriteria-kriteria yang akan dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan. kriteria-kriteria dan pembobotan untuk setiap kriteria yang akan dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Tabel Kriteria

Tabel 1 Tabel Kriteria

Code	Faktor Yang Dinilai	Kriteria	Bobot Per Faktor
C1	Performance	Sangat Baik	35%
C2	Knowlage	Baik	25%
C3	Communication Skill	Baik	25%
C4	Body Language	Cukup	15%
C5	Attitude	Cukup	15%

Tabel Nilai Dan Bobot Untuk Kriteria

Tabel 2 Nilai Dan Bobot Untuk Kriteria

CI s.d C5			
Nilai	Bobot	Nilai Kriteria	Keterangan
80 – 100	35%	5	Sangat Baik
60 – 79	25%	4	Baik
40 – 59	15%	3	Cukup
20 – 39	5%	2	Buruk

0 – 19	0%	1	Sangat Buruk
--------	----	---	--------------

2. Merekap hasil penilaian dari setiap alternatif (karyawan yang di nilai)
3. Pembentukan matriks dari nilai yang di dapat dan mengkonversinya ke bobot yang sudah di tentukan dalam tabel 1.
4. Menghitung normalisasi dari setiap alternative dengan rumus sebgai berikut:

$$r_{ij} = \begin{cases} \frac{X_{ij}}{\sum_{j=1}^n X_{ij}} & \text{jika j anribut keuntungan (benefit)} \\ \frac{M_{ij}}{\sum_{j=1}^n M_{ij}} & \text{jika j anribut biaya (cost)} \end{cases}$$

5. Mencari perangkingan atau nilai terbaik dengan mengkalikan hasil normalisasi untuk setiap kriteria dengan bobot per factor yang sudah di terntukan untuk permasing-masing faktor seperti pada Tabel 3.1 dengan rumus sebagai berikut:

$$V_i = \sum_{j=1}^n W_j r_{ij}$$

V_i = nilai prefensi

w_j = bobot ranking

r_{ij} = rating kinerja ternormalisasi

LITERATURE REVIEW

Literature adalah kesusasteraan atau kepustakaan, sedangkan *review* adalah suatu tindakan meninjau, memeriksa kembali suatu hal yang telah dikerjakan sebelumnya sehingga dalam *literature review* dapat disimpulkan sebagai suatu tindakan memeriksa dan meninjau kembali suatu kepustakaan.

Dalam *upaya mengembangkan* dan menyempurnakan pengembangan ini perlu dilakukan study pustaka (*literature review*) sebagai salah satu dari penerapan metode penelitian yang dilakukan, diantaranya sebagai berikut :

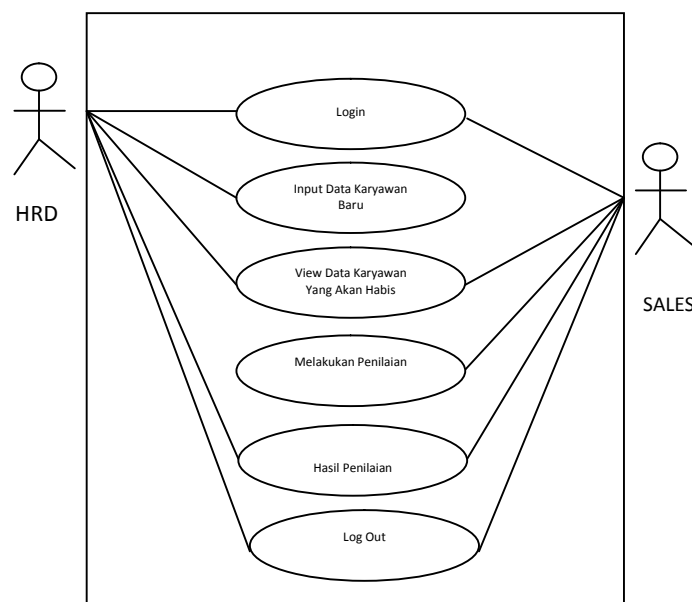
1. Penelitian yang dilakukan oleh Safizal (2015) yang berjudul “**Metode AHP Dalam Penilaian Kinerja Sales Promotion Girl**”. Dalam penelitian ini terdapat kesimpulan bahwa dengan Metode AHP dalam menilai kinerja SPG maka dapat diperoleh hasil evaluasi kinerja SPG yang memiliki bobot prioritas yang paling tinggi untuk menunjang kinerja perusahaan. Sehingga perusahaan lebih mudah dalam menilai kinerja SPG yang terbaik dalam memasarkan produk perusahaan sehingga bisa meningkatkan pendapatan perusahaan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Sri Rahayu (2015) yang berjudul “**Sistem Persediaan Alat Tulis Kantor Sebagai Penunjang Pengambilan Keputusan Bagian Logistic di Perguruan Tinggi Raharja**” dalam penelitian ini dapat disimpulkan Masalah yang ada dapat dipecahkan dengan adanya rancangan sistem informasi persediaan alat tulis kantor pada Perguruan Tinggi Raharja berbasis web yang dapat memberikan pelayanan informasi yang akurat, tepat waktu dan sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan bagian logistik

maupun divisi lainnya sebagai pengguna barang. Sistem yang belum terkomputerisasi belum bisa menghasilkan laporan yang efisien karena pengolahan datanya belum tersimpan dalam database server sehingga pekerjaan dilakukan berulang-ulang. Dengan sistem informasi Persediaan Alat Tulis Kantor setiap transaksi yang terjadi setiap harinya secara otomatis digeneralisasi ke laporan dengan cepat dan akurat. Dengan kecepatan dan keakuratan informasi yang diterima bagian logistic.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Ariyanto (2012) yang berjudul **“Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Dengan Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) Studi Kasus Pamela Swalayan”**. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa penulis berhasil menghasilkan sistem yang dapat membantu dalam pemecahan masalah terutama pada pengambilan keputusan pemilihan karyawan terbaik di swalayan Pamela tersebut dengan menggunakan metode Simple Additive Weighting (SAW) sehingga sistem tersebut dapat memberikan solusi rekomendasi karyawan terbaik kepada *user* (pengguna) sesuai dengan bobot dan criteria yang di tentukan diawal sebelum perhitungan.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Ignatius Joko Dewanto (2016) yang berjudul **“Membangun Sistem Penunjang Keputusan Untuk Investasi Saham Dengan Metode *Simple Additive Weighting* (SAW)”**. dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Pembangunan sistem penunjang keputusan yang dihasilkan pada penelitian ini menerapkan metode SAW dalam mendeskripsikan investasi saham sesuai dengan unit kinerja saham yang dimiliki di setiap perusahaan. Dan dengan adanya aplikasi sistem penunjang keputusan dengan sistem perhitungan yang baku dalam melakukan penilaian investasi saham dapat menampilkan hasil perbandingan dari setiap saham-saham yang akan direkomendasikan untuk penentuan pemilihan saham dapat digunakan sebagai alat pendukung keputusan seorang pialang dalam berinvestasi.

PEMECAHAN MASALAH

Use Case Diagram Pada Sistem Penilaian Kinerja SPG



Gambar 1 Use Case Diagram Sistem

Gambar use case diatas merupakan satu sistem yang mencakup seluruh kegiatan dalam melakukan penilaian kinerja SPG dimana ada dua aktor di dalamnya yaitu HRD dan Sales. Berikut adalah untuk penjelasan per use case yang ada pada gambar diatas. Ada beberapa prosedur sistem yang harus di jalankan oleh HRD ataupun Sales yaitu sebagai berikut:

1. HRD melakukan input data karyawan yang baru masuk
2. Sebelum melakukan penilaian HRD dan Sales sama-sama akan melihat terlebih dahulu karyawan yang kan habis masa kontraknya di bulan depan (karyawan yang akan dinilai)
3. Sales melakukan penilaian karyawan SPG
4. HRD dan Sales sama-sama akan melihat hasil penilian guna di tidakanlajuti hasil, apabila diangkat karyawan tetap maka HRD akan membuatkan Surat Keputusannya dan apabila tidak maka Sales akan menginformasikan kepada SPG yang bersangkutan.

IMPEMENTASI

User Interface Aplikasi

1. Menu Login

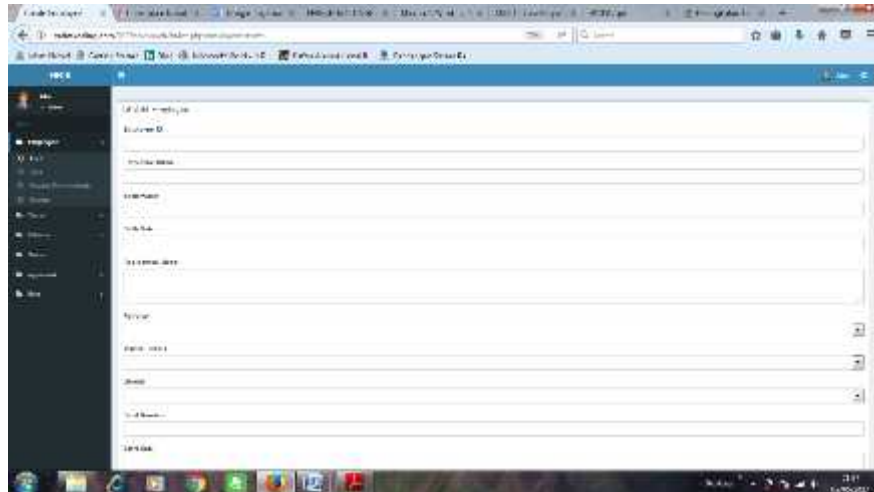
Pada saat user akan mengakses aplikasi maka hal yang pertama kali di lakukan adalah memasukan user name dan password supaya bisa masuk ke aplikasi, tampilan halaman tersebut seperti pada gambar 1 di bawah ini.



Gambar 1. Tampilan Login

2. Input Data Karyawan

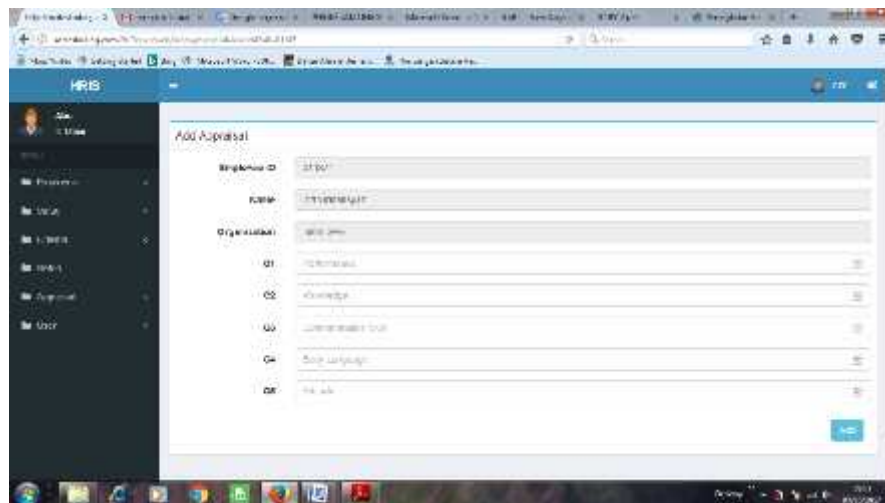
Form ini digunakan untuk melakukan pengisian data karyawan kontrak SPG yang ada di perusahaan. Data karyawan yang diisi berupa No. ID, nama, alamat serta pendidikan terakhir karyawan kontrak SPG. Adapun tampilan form isiannya terlihat pada Gambar 2. dibawah ini.

The image shows a web browser window displaying the HRIS system's 'Input Karyawan' (Employee Input) form. The form is titled 'Input Karyawan' and is located within a sidebar menu. The form fields include: 'Employee ID' (Karyawan ID), 'Name' (Nama), 'Organization' (Organisasi), and a list of performance criteria (K1, K2, K3, K4, K5) with corresponding input fields. The criteria are: K1 (Kemampuan), K2 (Knowledge), K3 (Kemampuan Diri), K4 (Soft Skill), and K5 (Hard Skill). The form is currently empty, and the user is logged in as 'User'.

Gambar 2. Tampilan Input Karyawan

3. Data Penilaian

Form ini digunakan untuk memasukkan nilai yang didapat karyawan kontrak SPG dari setiap kriteria yang telah ditentukan perusahaan. Adapun tampilan form isian dapat dilihat pada Gambar 3.

The image shows a web browser window displaying the HRIS system's 'Add Appraisal' form. The form is titled 'Add Appraisal' and is located within a sidebar menu. The form fields include: 'Employee ID' (Karyawan ID), 'Name' (Nama), 'Organization' (Organisasi), and a list of performance criteria (K1, K2, K3, K4, K5) with corresponding input fields. The criteria are: K1 (Kemampuan), K2 (Knowledge), K3 (Kemampuan Diri), K4 (Soft Skill), and K5 (Hard Skill). The form is currently empty, and the user is logged in as 'User'.

Gambar 3. Tampilan Penilaian

4. Tampilan Hasil Penilaian

Form ini menampilkan nilai-nilai yang telah dimasukkan kedalam sistem, yang selanjutnya akan dilakukan proses perankingan, sehingga dapat dilihat siapa yang mendapatkan nilai tertinggi dan berhak lolos sebagai karyawan tetap pada PT. Softex Indonesia. Adapun tampilannya dapat dilihat pada Gambar 4.

ID	Nama	Jabatan	Organisasi	Nilai
011871	SPG Manufaktur	MANUKAN	MANUKAN	181.81

Total Internal Hasil Penilaian = 99

Gambar 4. Tampilan Hasil Penilaian

KESIMPULAN

1. Penilaian kinerja SPG yang ada di PT. Softex Indonesia untuk pemilihan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap masih manual sehingga ada kemungkinan penilaian cenderung bersifat subjektif dan adanya ketidakpuasan ataupun kesalahan dalam mengambil keputusan.
2. Penulis merancang sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan SPG berstatus kontrak dalam penentuan menjadi karyawan tetap.
3. Dengan adanya aplikasi sistem pendukung keputusan penilaian kinerja SPG yang di buat menjadikan sistem penilaian kinerja SPG bisa lebih efektif dan akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Rahayu, Sri, Nurhaeni, Tuti, Rohmah, Malidah “ *Sistem Persediaan Alat Tulis Kantor Sebagai Penunjang Pengambilan Keputusan Bagian Logistik Di Perguruan Tinggi Raharja*” *CCIT Journal* (2014).
- [2] Kusumadewi, Sri,. 2006. “*Fuzzy Multi-Attribute Decision Making (Fuzzy FAMDM)*”. Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- [3] Tanti, Lili, Safrizal “*Meode AHP Dalam Penilaian Kinerja Sales Promotion Girl*” *ISSN* (2015)
- [4] Ariyanto, 2012. “*Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Dengan Metode Simple Additive Weighting (SAW) Studi Kasus Pamela Swalayan*” Skripsi UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta
- [5] Dewanto, Joko, Ignatius, Arrozi, MF. (2016) yang berjudul “*Membangun Sistem Penunjang Keputusan Untuk Investasi Saham Dengan Metode Simple Additive Weighting (SAW)*” SRITI 2016, Jakarta