

PENENTUAN PERINGKAT PRESTASI PEGAWAI DENGAN METODE SMART (SPECIFIC MEASURABLE ACHIEVABLE REALISTIC TIME-RELATED) DAN RICH (RANK INCLUSION IN CRITERIA HIERARCHIES)

Febri Rachman¹, Erwin Budi Setiawan², Sri Widowati³

¹Teknik Informatika, Fakultas Teknik Informatika, Universitas Telkom

Abstrak

SMART adalah metode penilaian kinerja pegawai yang berorientasi pada pencapaian sasaran kerja. Pada metode SMART, setiap individu pegawai memiliki sasaran kerjanya masing-masing, yang bersesuaian dengan sasaran kerja unitnya untuk satu periode kerja. Penilaian kinerja dalam metode SMART dilakukan di awal dan tengah tahun mengacu pada realisasi sasaran kerja. Adapun Rank Inclusion in Criteria Hierarchies (RICH), berperan sebagai metode pada proses pembobotan atas Key Performance Indicator (KPI) pegawai yang mencerminkan hasil pencapaian sasaran kerja pegawai yang sedang dinilai kinerjanya. Dengan metode RICH, sistem dapat melakukan komputasi atas performansi kerja pegawai. Penilaian performansi kerja pegawai ini mengambil lokasi penelitian di Moonlay GROUP yang berada di equity tower SCBD 9 Jakarta. Objek penilaian yang digunakan adalah pegawai dari suatu unit. Di dunia kerja saat ini banyak perusahaan yang membutuhkan sistem KPI untuk menghitung kinerja pegawainya, dan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai dari masa periode kerja sekarang dan yang akan datang. Oleh karena itu, dengan metode SMART dan RICH ini dapat membantu perusahaan untuk menentukan peringkat prestasi pegawai yang meminimalisir sifat subjektif dalam penentuan peringkat pegawai dan lebih terorganisir dengan baik. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan metode RICH, minimax regret menunjukkan hasil yang paling optimal dengan nilai ELV bernilai 0 yang paling banyak, karena data yang didapat bersifat monoton (nilai rata-rata atas).

Kata Kunci : Penentuan Peringkat Prestasi Pegawai, SMART, Rank Inclusion Criteria Hierarchies

Abstract

SMART is a method to rate employee performance oriented to the achievement of work objectives. In the SMART method, each employee has its own goals, which is consistent with the objectives of its unit for a period of working time. Assessment of performance in the SMART method performed in the early and middle years of work refers to the actual target. The Rank Inclusion on Criteria Hierarchies (RICH), acts as a method of weighting process on the Key Performance Indicator (KPI) of employees who reflect the achievement of employment targets from the work performance that is being assessed. By using RICH Method, the system can perform computations for the working performance of the employees. The employee performance appraisal was taken place on Moonlay Group in Equity Towet, SCBD 9, Jakarta. The object of assessment is only to a unit of employees. In this corporate world, many companies are needed KPI system to assess their working performance of the employees and to increase the performance of the employees from their period of working time, now and then. Therefore, SMART and RICH method can help the company to rank the performance of the employees and reduce the subjectivity existed on the performance determination rating of the employees and make it more well-organized. Based on the research by using RICH method, minimax regret shows the most optimal value amongst other by having 0 for ELV value the most, as for the data gained from is monoton (upper mean).

Keywords : Performance Determination Rating of Employee, SMART, Rank Inclusion in Criteria Hierarchies

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Makin tingginya tuntutan perusahaan di dunia kerja saat ini menimbulkan adanya persaingan yang ketat diantara sesama pegawai, baik untuk pegawai baru maupun pegawai lama. Dampak dari meningkatnya tuntutan dalam dunia kerja tersebut menciptakan sebuah paradigma baru diantara para pekerja, yaitu dimulainya era pemecatan masal. Pemecatan masal ini banyak terjadi dikarenakan adanya penurunan motivasi dari para pekerja untuk bekerja sesuai dengan tuntutan perusahaan. Dengan makin meningkatnya tingkat pemecatan, semakin tinggi pula tuntutan yang diinginkan oleh perusahaan untuk pegawai patuhi, diantaranya adalah visi dan misi yang tinggi.

Dalam usaha meningkatkan visi dan misi pegawai untuk dapat bekerja sesuai dengan tuntutan perusahaan, maka sebagian besar perusahaan melakukan usaha untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai agar perusahaan dapat berkembang positif. Kualitas kerja pegawai dinilai dengan melakukan perankingan tingkat prestasi. Penentuan perankingan tingkat prestasi dilihat dari kriteria-kriteria pada perusahaan seperti absensi, sasaran perusahaan, sasaran individu, *feedback*, penilaian manager, waktu realisasi, target dan perkiraan *output* target. Tujuan dibuatnya perankingan ini adalah untuk memperlihatkan seberapa besarkah tingkat prestasi kerja pegawai dan secara tidak langsung akan menimbulkan suatu motivasi bagi para pegawai tersendiri untuk dapat bekerja lebih giat dan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan tuntutan perusahaan. Perkembangannya kemudian akan dicatat dan dimasukkan ke dalam database yang telah dibuat dan pada akhirnya nanti akan terlihat ranking tingkat prestasi kerja dari para pegawai dalam satu bagian perusahaan.

Metode SMART merupakan suatu metode dalam penetapan tujuan agar sebuah objektif dianggap valid berupa syarat-syarat yang harus dipenuhi. Sedangkan, *Rank Inclusion in Criteria Hierarchies* (RICH) adalah suatu desain untuk menemukan alternatif terbaik dimana ketika hanya tersedia rangking atribut atau bobot yang tidak komplit. Pengambil keputusan diizinkan untuk menghubungkan sekumpulan atribut dengan sekumpulan rangking yang mungkin. Kelebihan dari metode SMART adalah untuk menkhususkan suatu objektif agar lebih valid, memberikan arahan yang jelas mengenai suatu tujuan. Kelebihan dari Metode RICH adalah dapat menghasilkan suatu rangking dengan tepat karena memiliki prinsip mengeliminasi alternatif dengan rangking yang dominan dan menangani secara khusus alternative sisanya. Kekurangannya adalah SMART hanya menyelesaikan masalah tanpa eror dan tidak bisa dimasukkan data informasi tambahan saat proses sedang dilakukan dan RICH hanya menangani masalah yang dapat dibuat struktur hierarkinya. Efisien apabila tidak melibatkan kriteria yang banyak.

1.2 Perumusan Masalah

Dengan menggunakan metode SMART (*Specific Measurable Achievable Realistic Time-related*) dan RICH (*Rank Inclusion in Criteria Hierarchies*), proses penentuan peringkat prestasi dan

penentuan kelompok karir pegawai dilakukan dengan cara meranking seluruh pegawai pada satu bagian kemudian memasukkannya ke dalam database pegawai. Permasalahan yang timbul dan harus dijawab adalah:

1. Bagaimana cara membobot kriteria yang belum terstruktur dengan baik sehingga menghasilkan solusi yang optimal?
2. Bagaimana menganalisa metode SMART (*Specific Measurable Achievable Realistic Time-related*) dan RICH (*Rank Inclusion in Criteria Hierarchies*) agar bisa digunakan untuk perankingan pegawai?
3. Bagaimana memberi alternatif solusi kepada perusahaan untuk mengukur kinerja pegawai dengan membuat peringkat prestasi menggunakan metode SMART (*Specific Measurable Achievable Realistic Time-related*) dan RICH (*Rank Inclusion in Criteria Hierarchies*)?

1.3 Tujuan

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisa dan mengimplementasikan metode SMART (*Specific Measurable Achievable Realistic Time-related*) dan RICH (*Rank Inclusion in Criteria Hierarchie*) untuk digunakan pada perankingan pegawai.
2. Memberi alternatif solusi kepada perusahaan untuk mengukur kinerja pegawainya dengan membuat peringkat prestasi dan memilih pegawai terbaik menggunakan metode SMART (*Specific Measurable Achievable Realistic Time-related*) dan RICH (*Rank Inclusion in Criteria Hierarchies*)?
3. Meminimalisir nilai subyektif pada penilaian kinerja pegawai dengan menggunakan metode SMART (*Specific Measurable Achievable Realistic Time-related*) dan RICH (*Rank Inclusion in Criteria Hierarchies*)?

1.4 Batasan Masalah

Penelitian yang dilakukan mempunyai batasan-batasan tertentu agar tidak terlalu luas sehingga hasil penelitian akan menjadi optimal, adapun batasan masalah tersebut adalah:

1. Aplikasi ini merupakan salah satu solusi penilaian terhadap pegawai disatu unit perusahaan.
2. Data yang digunakan adalah data pegawai satu bagian di Moonlay Group pada tahun 2011.
3. Kriteria dari pegawai terbaik ditentukan oleh manajer suatu perusahaan.
4. Atribut dari data pegawai berupa absensi, standar kerja perusahaan, disiplin, inisiatif, skil bahasa, kerja tim, dan lain-lain.
5. Untuk running data menggunakan kriteria dari *specific* and *technical aspects*.
6. Aplikasi dibuat dengan berbasiskan WEB dan penyimpanan data menggunakan MySQL.

1.5 Metodologi Penyelesaian Masalah

Pendekatan sistematis dan metodologi yang digunakan untuk pemecahan masalah di atas adalah dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Studi Literatur

Pada tahap ini akan dilakukan pendalaman materi mengenai perankingan data dan pemilihan data dengan menggunakan metode SMART (*Specific Measurable Achievable Realistic Time-related*) dan RICH (*Rank Inclusion in Criteria Hierarchies*).

2. Pengumpulan Data

Pada tahap ini dilakukan pengumpulan data pegawai dari perusahaan yang didapat dari data sekunder yang ada di perusahaan.

3. Perancangan dan Analisis Rancangan

Pada tahap ini dilakukan pemodelan masalah dengan metode SMART (*Specific Measurable Achievable Realistic Time-related*) dan RICH (*Rank Inclusion in Criteria Hierarchies*) dan kemudian dilakukan analisis data tersebut.

4. Implementasi

Dari rancangan sistem yang dibuat sebelumnya kemudian diimplementasikan menjadi sistem perankingan pegawai dengan menggunakan metode SMART (*Specific Measurable Achievable Realistic Time-related*) dan RICH (*Rank Inclusion in Criteria Hierarchies*).

5. Pengujian

Pada tahap ini dilakukan pengujian untuk mengetahui performansi dari sistem perankingan pegawai yang telah dibuat. Dengan cara memasukan data dari perusahaan dan mencocokkannya.

6. Analisis

Pada tahap ini dilakukan analisis terhadap hasil pengujian sistem perankingan pegawai.

7. Pembuatan Laporan

Pada tahap ini dilakukan pembuatan laporan dan dokumentasi dari sistem perankingan pegawai.

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Dari analisis pengujian penilaian performansi kerja dengan SMART diperoleh kesimpulan bahwa performansi kerja dari *pegawai* dalam satu periode kerja diukur dari total nilai pencapaian program kerja yang berupa jumlah nilai dan ranking.
2. Dari analisis hasil pengujian fungsionalitas sistem, diketahui bahwa sistem telah mendukung dalam pengukuran performansi kerja pegawai dan menjadi alternatif solusi bagi perusahaan dengan melakukan perankingan pegawai.
3. Dari hasil pengujian perhitungan bobot asli dan perhitungan sistem dengan metode RICH (skenario 1) diperoleh analisis bahwa hasil perhitungan bobot asli sama dengan perhitungan RICH. *Output* yang keluar dari sistem sama dengan apa yang pengambil keputusan inginkan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem ini telah bekerja sesuai dengan aturan yang ada sesuai pengujian *black box*.
4. Dari hasil pengujian dengan skenario 2, hasil terbaik ditunjukkan oleh perhitungan *minimax regret* karena data yang dimasukkan rata-rata bernilai tinggi (monoton) sehingga nilai penyesalannya kecil dengan nilai 0.0001 (99.9%).
5. Persentase dari pilihan benar (*percentage of correct choices*) menunjukkan persentase dari aturan pengambilan keputusan yang mengidentifikasi alternatif dengan nilai tertinggi, yaitu *minimax regret* dalam kasus ini.

5.2 Saran

1. Sistem ini dimungkinkan dapat dipergunakan dalam penilaian performansi kerja pegawai di Moonlay Group.
2. Tugas Akhir ini masih dapat dikembangkan untuk penilaian performansi kerja pegawai yang tidak hanya difokuskan pada bidang kerjanya.
3. Prototype ini dapat lebih dikembangkan menjadi sistem yang dapat mengukur hasil kerja manager dan perankingan lain.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ahlajärvi, Pekka. 2002. "RICH Method – Simulation study". Helsinki University of Technology.
- [2] Brim, Rodney. 2004. "The Goal of Management; from MBO to Deming to Project Management and Beyond". Performance Solution Technology, LLC.
- [3] Drucker, Peter F, 2002. "Chapter 8: Management by Objectives and Self-Control". Martin Hinterseer, Zusammenfassung Kapitel 8.
- [4] Evans, David BN, MNS, PhD, RN, DipN. 2003. "Hierarchy of evidence: a framework for ranking evidence evaluating healthcare interventions", *Journal of Clinical Nursing* pp. 12:77-84.
- [5] Hämäläinen, R.P., in press. "Reversing The Perspective On The Applications of Decision Analysis".
- [6] Liesio, Juuso. 2002. "Rich Desicions – A Desicion Support Softwares". Department of Engineering Physics and Mathematics, Helsinki University of Technology.
- [7] Punkka, Antti. 2002. "Rank Inclusion in Criteria Hierarchies". Independence Research Project in Applied Mathematics. Department of Engineering Physics and Mathematics, Helsinki University of Technology.
- [8] Salo, Ahti and Punkka, Antti. 2003. "Rank Inclusion in Criteria Hierarchies", *European Journal of Operational Research* pp. 19.
- [9] Salo, A. and Hämäläinen, R. P. 1995. "Preference Programming through Approximate Ratio Comparisons", *European Journal of Operational Research*, vol. 82, pp. 458 – 475.
- [10] Salo, A . and Punkka A., "Preference Programming with Incomplete Ordinal Information". Helsinki University of Technology.
- [11] Salo, A . and Punkka A. "Rich method-Simulation study". *Manuscript*.
- [12] Weber, M. 1987. Decision making with incomplete information. *European Journal of Operational Research* 28, 44–57.