

## Perancangan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan PKWT di PT Agung Mandalika dengan Metode Analytical Hierarchy Process & Fuzzy Simple Additive Weighted

Alfian Nugraha Saefulloh<sup>1</sup>, Putiri B Katili<sup>2</sup>, Suparno<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Jurusan Teknik Industri Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

<sup>1</sup>[Alfiannoegraha@gmail.com](mailto:Alfiannoegraha@gmail.com), <sup>2</sup>[Nori\\_Satrio@yahoo.com](mailto:Nori_Satrio@yahoo.com), <sup>3</sup>[Suparno@kiec.co.id](mailto:Suparno@kiec.co.id)

### ABSTRAK

*PT. Agung Mandalika adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa konstruksi pada bidang elektrikal, mekanikal, dan sipil. Perusahaan yang sebagian besar karyawannya adalah pekerja PKWT ini, memiliki masalah dengan proses perekrutan karyawan yang akan diperpanjang kontraknya serta acuan dalam pemberian gaji. Penelitian ini bertujuan untuk Membuat tools penilaian kinerja karyawan PKWT yang nantinya dijadikan acuan untuk sistem pengontrakan kemabali serta bisa dijadikan penentuan upah karyawan PKWT. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa tools yang dibuat menggunakan metode analytical hierarchi process & fuzzy simple additive weighted dengan tahapan awal pentuan bobot kriteria, kriteria yang di jadikan acuan adalah: hasil kerja dengan bobot 0,252, tanggung jawab kerja 0,214, taat k3 0,196, disiplin kerja 0,187, dan kemampuan individu 0,151, dari bobot tersebut penilaian dapat dilakukan dengan menggunakan skala linkert dimana pekerja dinilai sesuai kriteria. Hasil penilaian kinerja serta perangkingan yang di dapat dari 16 karyawan PKWT adalah sebagai berikut: Syamsul 0,956, Nanang 0,938, Kamsin 0,923, Yanto 0,903, Handayadi 0,879, Rifki 0,865, Kadut 0,867, Arifin 0,866, Rohman 0,834, Dendi 0,827, Niko 0,815, Anto 0,811, Bahrudin 0,807, Mastari 0,805, Subari 0,804, dan Misro 0,791. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa seluruh karyawan memiliki kinerja "Sangat Baik" dan diusulkan dikontrakan kembali dengan usulan kenaikan gaji sebesar 0.37% dari gaji sebelumnya, dimana nilai tersebut didapat dari rata-rata perubahan inflasi selama satu tahun.*

**Kata Kunci :** Penilaian Kinerja, Analytical Hierarchy Process, Fuzzy Simple Additive Weighted, Simulasi Kenaikan Gaji

### ABSTRACT

*PT Agung Mandalika is company wich provides in contruction service of electrical, mechanical, and civil. The most employees of this company is PKWT, which has problem in recruitment process for employeement's who will lengthen the contract and the refrence in giving salary. This reasearch is tends to make the scoring performance tool for PKWT employees, wich use as reference in contracting system and has the refrence in giving wages/salary. Based on the reasearch , the tool that made by using analytical hierarchy process and fuzzy simple additive weighted method with the first stage in deciding criterion's scoring, the criterion that used as reference are: work result 0.252, work responsibility 0,214, loyalty k3 0,196, work discipline 0,873, individual skill 0,153. Based on the scoring above, we can use it by using linkert scale, which the employes will be scored based on the criterion. The result of emplouees' peformance and the level based on the 16 employees PKWT are: Syamsul 0,956; Nanang Nanang 0,938, Kamsin 0,923, Yanto 0,903, Handayadi 0,879, Rifki 0,865, Kadut 0,867, Arifin 0,866, Rohman 0,834, Dendi 0,827, Niko 0,815, Anto 0,811, Bahrudin 0,807, Mastari 0,805, Subari 0,804, and Misro 0,791. Based on the result above, we can know that all of employees have 'Very Good' performance and suggeted to lengthen the contract with the increasing of salary 0,37%, which this value has got from the changes of inflation in one year.*

**Keyword:** Performance Measure, Analytical Hierarchy Process, Fuzzy Simple Additive Weighted, Simulation of Increasing Salary

## PENDAHULUAN

PT Agung Mandalika adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa konstruksi pada bidang elektrikal, mekanikal, dan sipil. Perusahaan ini memiliki kemampuan untuk mengoptimalkan proyek berskala besar dan menengah.

Permasalahan yang dihadapi oleh PT Agung Mandalika terjadi adalah tidak adanya sistem penilaian kinerja sehingga pada saat penyeleksian karyawan kontrak dan juga penentuan gaji para karyawan perjanjian kontrak waktu tertentu (PKWT). Selama ini perusahaan ini hanya mengandalkan hasil kerja dan juga relasi yang dijadikan acuan untuk proses pengkontrakan pada tahun selanjutnya hal ini sangat disayangkan. Perusahaan yang mencoba untuk terus berkembang menjadi perusahaan besar, tetapi tidak memiliki sistem penilaian kinerja para karyawan PKWT.

Penelitian ini dilakukan untuk menyelesaikan masalah-masalah tersebut. *Fuzzy Multi Attribute Dececion Making* adalah metode yang digunakan untuk mencari alternatif optimal dari sejumlah alternatif dengan kriteria tertentu. Dalam metode *Fuzzy Multi Attribute Dececion Making* terdapat beberapa metode yang digunakan untuk masalah salah satunya adalah *Fuzzy Sipmple Additive Weighted*. *Fuzzy Sipmple Additive Weighted* adalah metode *Human Controlling* dimana perankingan dilakukan untuk mengetahui alternatif mana yang trbaik metode ini juga sering disebut dengan metode penjumlahaan terbobot. *Analytical Hierarchi Process* adalah alat bantu sederhana untuk menangani masalah yang kopleks, metode ini dipilih untuk menentukan bobot priorias atas kriteria-kriteria yang dijadikan acuan untuk perankingan kinerja karyawan.

Ketika kinerja karyawan dapat diketahui, maka mudah untuk perusahaan dalam menentukan nasib karyawannya Oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk membatu pihak perusahaan dalam pengontrakan kembali di periode selanjutnya, juga memberikan simulasi kneikan gaji untuk karyawan yang dikontrak kembali dan diusulkan mendapatkan kenaikan gaji.

## METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini tahapan awal adalah merumuskan masalah dimana, masalah timbul padasaat *brainstorming* dengan pihak perusahaan PT Agung Mandalika, dan ditentukan tujuan yang ingin dicapai. Selanjutnya melakukan studi literature, ini berfungsi untuk memberikan kerangka berfikir, seperti apa menyelesaikan masalah yang terjadi. Studi literature juga dilakukan sebagai pemahaman atau referensi dalm melakukan penelitian juga sebagai penentuan metode yang akan digunakan untuk memecahkan masalah. Ketika telah ditentukan metode yang cocok untuk menyelesaikan masalah, maka langkah selanjutnya

adalah mengumpulkan data-data yang dibutuhkan untuk proses penelitian. Data-data dibagi menjadi dua jenis yaitu data primer dan data skunder, pada data primer data yang dibutuhkan yaitu data jumlah karyawan PKWT yang telah dikontrak selama satu tahun, data gaji para karyawan PKWT, dan data hasil wawancara penentuan kriteria. Sementara data sekunder hanya data umum perusahaan.

Berikut adalah data-data primer yang diperlukan dalam penelitian :

1. Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil observasi langsung di lapangan serta data perusahaan. Pengumpulan data primer ini dilakukan dengan melakukan proses wawancara kepada pihak perusahaan terutama divisi proyek data yang diperlukan adalah :
  - a. Data hasil wawan cara penentuan kriteria yang dibutuhkan untuk penilaian kinerja karyawan PKWT.
  - b. Data hasil pengisian kuesioner penentuan kriteria dengan matrik perbandingan berpasangan.
  - c. Data hasil penilaian kinerja para karyawan PKWT.

2. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber kedua yaitu pihak perusahaan, bukan hasil pengamatan langsung berikut adalah data sekunder yang dibutuhkan :

- a. Absensi karyawan PKWT, yang berfungsi untuk mengetahui seberapa jumlah karyawan di perusahaan PT Agung Mandalika
- b. Data gajih/hari para karyawan untuk kontrak satu tahun

Setelah data yang dibutuhkan didapat, selanjutnya adalah melakukan pembobotan pada setiap kriteria dengan matriks perbandingan berpasangan yang di nilai oleh para pakar dengan menyebarkan kuesioner. Hasil dari penilaian matriks perbandingan berpasangan akan diolah dengan menentukan nilai normalisasi pada setiap kriteria, agar dapat menghitung bobot prioritas dari masing-masing kriteria. Perhitungan konsistensi rasio juga dilakukan untuk mengetahui apakah hasil pengisian kuesioner tersebut sudah konsisten atau belum. Setelah didapat nilai bobobtnya dipilih 5 kriteria tertinggi untuk dijadikan acuan pada proses penilaian.

Kriteria-kriteria ini dipilih dengan alasan, dari kelima kriteria ini sudah cukup mewakili untuk proses penilaian atas permintaan perusahaan, selain itu dasar pemilihan kelima kriteria ini adalah latar belakang pendidikan para karywan PKWT.

Penentuan bobot terhadap lima kriteria tersebut nantinya akan digunakan pada proses perankingan dengan motode *fuzzy SAW*. Proses penilaian kinerja dilakukan dengan menggunakanj skala likert dengan kriteria yang sudah didapat, nantinya dikonversi kedalam bilangan skala. Proses penggolongan kriteria. Hasil yang didapat akan di normalisasi selanjutnya dilakukan perankingan.

Tahapan selanjutnya menentukan kontrak para karyawan, dan juga menentukan kenaikan upah para karyawan.

Dalam analisa ini, dapat dilihat hasil perhitungan bobot prioritas kriteria, nilai konsistensi, rangking karyawan, *reward & punishment*, serta simulasi kenaikan gaji karyawan.

Kesimpulan dari hasil analisa adalah penelitian berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan dan memberikan saran-saran yang dapat dijadikan pertimbangan menuju arah perbaikan.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Langkah yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pengumpulan data dan pengolahan data. Data yang digunakan yaitu data jumlah pegawai PKWT, daftar gaji karyawan PKWT, hasil wawancara penentuan kriteria, data kuesioner matrik perbandingan berpasangan, dan data penilaian kinerja. Adapun data yang digunakan sebagai berikut :

**Tabel 1. Data Jumlah Karyawan PKWT**

No	Bulan	Tahun	Job	Jumlah Karyawan PKWT
1	Oktober	2013	PT KS : Blast Furnace, Embedded Steel	19
2	November	2013	PT KS : Blast Furnace, Embedded Steel	25
3	Desember	2013	PT KS : Blast Furnace, Embedded Steel	25
4	Januari	2014	PT KS : Blast Furnace, Embedded Steel	22
5	Februari	2014	PT KS : Blast Furnace, Embedded Steel	26
6	Maret	2014	PT KS : Blast Furnace, Embedded Steel	16
7	April	2014	PT KS : Blast Furnace, Embedded Steel	22
8	Mei	2014	PT KS : Blast Furnace, Embedded Steel	18
9	Juni	2014	PT KS : Blast Furnace, Embedded Steel	20
10	Juli	2014	PT KS : Blast Furnace, Embedded Steel	24
11	Agustus	2014	PT KS : Blast Furnace, Embedded Steel	24
12	September	2014	PT KS : Blast Furnace, Embedded Steel	26

**Tabel 2. Data Jabatan & Upah Karyawan PKWT**

No	Nama Karyawan	Jabatan	Kontrak Kerja	Upah/Hari	Upah Lembur/Jam
1	Handayadi	Fitter 1	5 Okt 2013 - 5 Okt 2014	Rp 100,000	Rp 20,000
2	Kadut	Fitter 2	5 Okt 2013 - 5 Okt 2014	Rp 120,000	Rp 20,000
3	Kamsin	Helper	5 Okt 2013 - 5 Okt 2014	Rp 90,000	Rp 15,000
4	Subari	Helper	5 Okt 2013 - 5 Okt 2014	Rp 80,000	Rp 15,000
5	Arifin	Helper	5 Okt 2013 - 5 Okt 2014	Rp 80,000	Rp 15,000
6	Niko	Helper	5 Okt 2013 - 5 Okt 2014	Rp 65,000	Rp 15,000
7	Misro	Helper	5 Okt 2013 - 5 Okt 2014	Rp 65,000	Rp 15,000
8	Nanang	Welder	5 Okt 2013 - 5 Okt 2014	Rp 100,000	Rp 15,000
9	Mastari	Helper	5 Okt 2013 - 5 Okt 2014	Rp 75,000	Rp 15,000
10	Syamsul	Helper	5 Okt 2013 - 5 Okt 2014	Rp 60,000	Rp 15,000
11	Dendi	Fitter 2	5 Okt 2013 - 5 Okt 2014	Rp 75,000	Rp 20,000
12	Mas Yanto	Fitter 1	5 Okt 2013 - 5 Okt 2014	Rp 135,000	Rp 20,000
13	Anto Sinaga	Fitter 2	5 Okt 2013 - 5 Okt 2014	Rp 80,000	Rp 20,000
14	Bahrudin	Welder	5 Okt 2013 - 5 Okt 2014	Rp 150,000	Rp 20,000
15	Rohman	Fitter 2	5 Okt 2013 - 5 Okt 2014	Rp 120,000	Rp 15,000
16	Rifki	Helper	5 Okt 2013 - 5 Okt 2014	Rp 90,000	Rp 15,000

Sistem penggajian selama ini hanya mengacu pada hasil kerja dan juga hubungan relasi di perusahaan dan juga lama bekerja diperusahaan.

**Tabel 3. Usulan Kriteria Penilaian**

No	Kriteria
1	Hasil Kerja
2	Kesigapan Bekerja
3	Disiplin Kerja
4	Kerjasama Bekerja
5	Semangat Bekerja
6	Kejujuran
7	Sikap Kerja
8	Kemampuan Individu
9	Kemampuan Berkomunikasi
10	Kualitas Kerja
11	Taat K3
12	Pengembangan Diri
13	Leader Ship
14	Motivasi Kerja
15	Tanggung Jawab Kerja

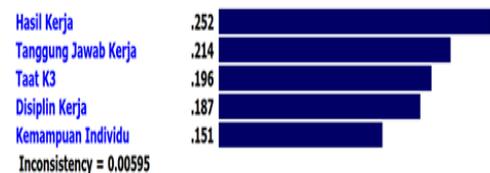
Hasil wawancara dengan pihak perusahaan menghasilkan 15 kriteria yang diusulkan untuk proses penilaian. 15 usulan kriteria ini dihitung nilai bobot prioritasnya dan konsistensi rasionya sebagai berikut :

**Tabel 4. Bobot Prioritas dari setiap Kriteria**

Kriteria	Bobot Prioritas
Hasil Kerja (A1)	0.132
Tanggung Jawab Kerja (A15)	0.111
Taat K3 (A11)	0.101
Disiplin Kerja (A3)	0.098
Kemampuan Individu (A8)	0.086
Kualitas Kerja (A10)	0.069
Kerjasama Bekerja (A4)	0.062
Kejujuran (A6)	0.058
Motivasi Kerja (A14)	0.050
Leader Ship (A13)	0.045
Pengembangan Diri (A12)	0.042
Kesigapan Bekerja (A2)	0.041
Semangat Bekerja (A5)	0.040
Sikap Kerja (A7)	0.036
Kemampuan Berkomunikasi (A9)	0.029

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa kriteria utam yang memiliki nilai tertinggi adalah kriteria hasil kerja, dengan nilai bobot 0,132 dan terendah kriteria kemampuan komunikasi dengan nilai 0,029. Nilai konsistensi yang didapat dari penilaian 15 kriteria adalah 0,016, menunjukkan bahwa hasil penilaian para pakar telah konsisten karena menghasilkan nilai  $\leq 0,1$ .

Tahap selanjutnya memilih 5 kriteria dengan bobot tertinggi untuk dijadikan acuan penilai kinerja karyawan.



**Gambar 1. Bobot Prioritas 5 Kriteria dengan expert Choice**

Kelima kriteria ini merupakan unsur yang sangat diperlukan bagi karyawan di sektor konstruksi Hasil perhitungan pembobotan kriteria untuk acuan penilaian kinerja. Nilai bobot prioritas ini yang nantinya akan digunakan untuk perhitungan pada tahap selanjutnya.

Penyebaran kuesioner penilaian kinerja menggunakan skala linkert. Berikut skala yang digunakan pada proses penilaian:

**Tabel 5. Bobot Penilaian Kinerja**

No	Nilai	Keterangan
1	5	Sangat -Sangat baik
2	4	Sangat baik
3	3	Baik
4	2	Kurang baik
5	1	Sangat tidak baik

Tabel 6. Hasil Penilaian Kinerja

No	Nama Karyawan	Kriteria				Kemampuan Individu
		Hasil Kerja	Tanggung Jawab Kerja	Taat K3	Disiplin	
1	Handayadi	3,25	3,25	3,5	3,5	3,5
2	Kadut	3,25	3,25	3,5	3,25	3,5
3	Kamsin	3,75	3,75	3,75	3,25	3,75
4	Subari	3,25	2,5	3	3,5	3,25
5	Arifin	3,5	3	3,25	3,25	3,75
6	Niko	3,5	3,25	3,25	2,5	3
7	Misro	2,5	3,5	3,5	3,25	2,5
8	Nanang	3,5	4	3,75	3,75	3
9	Mastari	3	3,75	3	3,25	2,5
10	Syamsul	4	3,75	3,75	3,5	3,5
11	Dendi	3,25	3	3,5	2,5	3,75
12	Mas Yanto	3,5	3,5	3,25	3,5	3,75
13	Anto Sinaga	3,25	3	3,25	2,75	3,5
14	Bahrudin	2,5	4	3	3	3,25
15	Rohman	3,25	3,5	2,5	3,5	3,5
16	Rifki	3,25	3,75	3	3,5	3,25

Karyawan dinilai dengan pernyataan, sangat tidak baik, hingga sangat sangat baik, barulah dikonversi kedalam skala likert itu sendiri. Dari hasil penilaian yang dilakukan oleh para pakar, pada dengan menggunakan skala likert keseluruhan para karyawan memiliki nilai yang sangat baik karena nilai rata-rata mereka diatas 3 dimana pada skala likert nilai 3 sudah menunjukkan nilai baik.

Tabel 7. Penggolongan Kriteria

No	Kriteria	Cost	Benefit
1	Hasil Kerja	-	√
2	Tanggung Jawab Kerja	-	√
3	Taat K3	-	√
4	Disiplin Kerja	-	√
5	Kemampuan Individu	-	√

Proses perhitungan metode SAW memiliki tahapan awal yaitu menggolongkan setiap kriteria kedalam nilai *benefit* atau *cost*. Jika semakin besar kriteria memberikan dampak *positif* terhadap perusahaan maka kriteria tersebut digolongkan pada golongan *benefit* begitupun sebaliknya. Penentuan golongan *cost* atau *benefit* berpengaruh saat penormalisasian penilaian kinerja.

Tabel 8. Normalisasi Matrik R

No	Nama Karyawan	Kriteria				Kemampuan Individu
		Hasil Kerja	Tanggung Jawab Kerja	Taat K3	Disiplin	
1	Handayadi	0.813	0.813	0.933	0.933	0.933
2	Kadut	0.813	0.813	0.933	0.867	0.933
3	Kamsin	0.938	0.813	1.000	0.867	1.000
4	Subari	0.813	0.625	0.800	0.933	0.867
5	Arifin	0.875	0.750	0.867	0.867	1.000
6	Niko	0.875	0.813	0.867	0.667	0.800
7	Misro	0.625	0.875	0.933	0.867	0.667
8	Nanang	0.875	1.000	1.000	1.000	0.800
9	Mastari	0.750	0.938	0.800	0.867	0.667
10	Syamsul	1.000	0.938	1.000	0.933	0.933
11	Dendi	0.813	0.750	0.933	0.667	1.000
12	Mas Yanto	0.875	0.875	0.867	0.933	1.000
13	Anto Sinaga	0.813	0.750	0.867	0.733	0.933
14	Bahrudin	0.625	1.000	0.800	0.800	0.867
15	Rohman	0.813	0.875	0.667	0.933	0.933
16	Rifki	0.813	0.938	0.800	0.933	0.867

Tabel 9. Hasil Perangkingan

No	Nama Karyawan	Kriteria					Perangkingan
		Hasil Kerja	Tanggung Jawab	Taat K3	Disiplin	Kemampuan Individu	
1	Syamsul	1.000	0.938	1.000	0.933	0.933	0.965
2	Nanang	0.875	1.000	1.000	1.000	0.800	0.938
3	Kamsin	0.938	0.813	1.000	0.867	1.000	0.923
4	Mas Yanto	0.875	0.875	0.867	0.933	1.000	0.903
5	Handayadi	0.813	0.813	0.933	0.933	0.933	0.879
6	Rifki	0.813	0.938	0.800	0.933	0.867	0.865
7	Kadut	0.813	0.813	0.933	0.867	0.933	0.867
8	Arifin	0.875	0.750	0.867	0.867	1.000	0.866
9	Rohman	0.813	0.875	0.667	0.933	0.933	0.834
10	Dendi	0.813	0.750	0.933	0.667	1.000	0.827
11	Anto Sinaga	0.813	0.750	0.867	0.733	0.933	0.815
12	Niko	0.875	0.813	0.867	0.667	0.800	0.811
13	Mastari	0.750	0.938	0.800	0.867	0.667	0.807
14	Bahrudin	0.625	1.000	0.800	0.800	0.867	0.805
15	Subari	0.813	0.625	0.800	0.933	0.867	0.804
16	Misro	0.625	0.875	0.933	0.867	0.667	0.791

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa alternatif 10, memiliki nilai kinerja terbaik, dengan nilai kinerja sebesar 0,965 sementara alternatif 7 mendapat nilai terendah sebesar 0.791. jfika dilihat dari jabatan pekerjaannya alternatif 10 dan alternatif 7 memiliki jabatan yang sama sebagai helper. Tetapi jika dilihat dari kesehariannya alternatif 10 lebih baik. nilai 1 pada kriteria pertama yaitu hasil kerja yang dilakukan oleh alternatif 10 memuaskan bagi pihak perusahaan. Dimana pada proses pembuatan *embended steel*, syamsul yang memiliki jabatan sebagai helper dapat menyelesaikan bagian pekerjaan dengan sangat baik, seperti pada saat proses *cutting* plat baja untuk dijadikan dudukan baja batang untuk angkur mesinya, ukuran potongan yang dihasilkan presisi sesuai dengan SPK surat perintah kerja, selain hasil potong, pada proses *bending* pada coran dikerjakan dengan sangat baik. Pada kriteria kedua yaitu Tanggung Jawab Kerja syamsul mendapat nilai 0,938 niali ini di dapat atas tanggung jawabnya terhadap seluruh pekerjaan yang dirasa perusahaan dapat diselesaikan dengan baik, pada proses *cutting* dan *bending* sesuai dengan SPK surat perintah kerja. Taat K3 dengan nilai 1 nilai ini didapatkan karena seluruh alat keselamatan kerja baik saat bekerja atau tidak sedang bekerja, tetapi berada dilingkungan kerja selalu digunakan oleh syamsul, seperti pada saat proses *cutting* dengan mesin *cutting*, syamsul slalu menggunakan kacmata *safety*, sarung tangan, hingga sepatu *safety* inilah mengapa pihak perusahaan meniai syamsul dengan nilai yang sangat-sangat baik. Disiplin kerja pihak perusahaan menialai dari segi *absensi* atau daftar hadir kernyanya dimana syamsul memiliki daftar hadir kerja yang sangat baik, atau bisa digolongkan rajin karena seperti pada bulan september tahun 2014 syamsul hadir kerja selama 25 hari itu mengapa pihak perusahaan menilainya sangat baik. Kemampuan Individu, dari hasil kerja atau produk yang dikerjakan oleh syamsul dapat terlihat bahwa syamsul memiliki kemampuan individu yang sangat baik.

Nilai terendah didapat oleh alternatif 7 yaitu misro dengan nilai sebesar 0,791, jika mengacu pada bilangan *crisp* nilai ini masih digolongkan pada kriteria sangat baik. Dari seluruh karyawan pKWT nilai 0,791 adalah nilai terendah berarti harus ada perbaikan untuk dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.

Tabel 10. Skala Penilaian Hasil Kinerja

No	Kriteria	Keterangan	Reward & Punishment
1	0 - 0,24	Tidak Baik	Tidak Dikontrak Kembali
2	0,25 - 0,49	Kurang Baik	Dikontrak Kembali Dengan Syarat
3	0,50 - 0,74	Baik	Dikontrak Kembali Tanpa Kenaikan Gaji
4	0,75 - 0,99	Sangat Baik	Dikontrak Kembali Dengan Usulan Kenaikan Gaji
5	1	Sangat-sangat Baik	Dikontrak Kembali Dengan Kenaikan Gaji

Tabel 11. Penilaian Hasil Kinerja serta Reward & Punishment

No	Nama Karyawan	Total	Keterangan	Reward & Punishment
1	Syamsul	0.965	Sangat Baik	Dikontrak Kembali Dengan Usulan Kenaikan Gaji
2	Nanang	0.938	Sangat Baik	Dikontrak Kembali Dengan Usulan Kenaikan Gaji
3	Kamsin	0.923	Sangat Baik	Dikontrak Kembali Dengan Usulan Kenaikan Gaji
4	Mas Yanto	0.903	Sangat Baik	Dikontrak Kembali Dengan Usulan Kenaikan Gaji
5	Handayadi	0.879	Sangat Baik	Dikontrak Kembali Dengan Usulan Kenaikan Gaji
6	Rifki	0.865	Sangat Baik	Dikontrak Kembali Dengan Usulan Kenaikan Gaji
7	Kadut	0.867	Sangat Baik	Dikontrak Kembali Dengan Usulan Kenaikan Gaji
8	Arifin	0.866	Sangat Baik	Dikontrak Kembali Dengan Usulan Kenaikan Gaji
9	Rohman	0.834	Sangat Baik	Dikontrak Kembali Dengan Usulan Kenaikan Gaji
10	Dendi	0.827	Sangat Baik	Dikontrak Kembali Dengan Usulan Kenaikan Gaji
11	Niko	0.815	Sangat Baik	Dikontrak Kembali Dengan Usulan Kenaikan Gaji
12	Anto Sinaga	0.811	Sangat Baik	Dikontrak Kembali Dengan Usulan Kenaikan Gaji
13	Bahrudin	0.807	Sangat Baik	Dikontrak Kembali Dengan Usulan Kenaikan Gaji
14	Mastari	0.805	Sangat Baik	Dikontrak Kembali Dengan Usulan Kenaikan Gaji
15	Subari	0.804	Sangat Baik	Dikontrak Kembali Dengan Usulan Kenaikan Gaji
16	Misro	0.791	Sangat Baik	Dikontrak Kembali Dengan Usulan Kenaikan Gaji

Tabel diatas menunjukkan bahwa ada sebanyak 16 orang karyawan PKWT atau seluruh karyawan PKWT memiliki etos kerja yang sangat baik sehingga dapat diusulkan untuk mendapatkan kenaikan gaji pada saat pengontrakan kembali untuk kontrak selanjutnya. Keseluruh karyawan memiliki nilai kinerja yang sangat baik, hal ini juga menunjukkan bahwa setiap karyawan yang bekerja siap membantu PT Agung Mandalika untuk mencapai visi yang ingin dicapai oleh PT Agung Mandalika.

Tabel 12. Usulan Kenaikan Gaji Karyawan PKWT

No	Nama Karyawan	Jabatan	Upah/Hari	Inflasi %	Usulan Kenaikan Gaji
1	Syamsul	Helper	Rp 60,000	0.37	Rp 22,200
2	Nanang	Welder	Rp 100,000	0.37	Rp 37,000
3	Kamsin	Helper	Rp 90,000	0.37	Rp 33,300
4	Mas Yanto	Fitter 1	Rp 135,000	0.37	Rp 49,950
5	Handayadi	Fitter 1	Rp 100,000	0.37	Rp 37,000
6	Rifki	Helper	Rp 90,000	0.37	Rp 33,300
7	Kadut	Fitter 2	Rp 120,000	0.37	Rp 44,400
8	Arifin	Helper	Rp 80,000	0.37	Rp 29,600
9	Rohman	Fitter 2	Rp 120,000	0.37	Rp 44,400
10	Dendi	Fitter 2	Rp 75,000	0.37	Rp 27,750
11	Niko	Helper	Rp 65,000	0.37	Rp 24,050
12	Anto Sinaga	Fitter 2	Rp 80,000	0.37	Rp 29,600
13	Bahrudin	Welder	Rp 150,000	0.37	Rp 55,500
14	Mastari	Helper	Rp 75,000	0.37	Rp 27,750
15	Subari	Helper	Rp 80,000	0.37	Rp 29,600
16	Misro	Helper	Rp 65,000	0.37	Rp 24,050

Simulasi usulan kenaikan gaji dilakukan saat sebelum perpanjangan kontrak, dimana usulan kenaikan gaji dapat mengacu pada perubahan inflasi selama satu tahun di dalam negeri, sebenarnya banyak faktor yang dapat dijadikan acuan, misalkan kondisi keuangan perusahaan tetapi dengan persetujuan pekerja, atau UMR upah minimum regional, dan Indeks Harga Konsumen (IHK). Pada tabel 4.55 dapat dilihat perubahan inflasi selama satu tahun, perubahan ini dapat dijadikan acuan dengan merata-ratakan besaran inflasi, nilai 0,37 didapat atas hasil rata-rata perubahan inflasi selama satu tahun. Dari perubahan inflasi tersebut kenaikan gaji disesuaikan dengan upah perhari yang diterima karyawan, kenaikan

gaji tertinggi didapat oleh Bahrudin sebagai welder sebesar 150.000/hari maka kenaikan gaji yang diusulkan adalah 55,500. Jabatan pekerjaan juga sangat mempengaruhi dan kemampuan individu dalam sertifikasi pelatihan. Semakin banyak sertifikasi pelatihan untuk karyawan maka harga kontrak yang akan diterima juga akan semakin tinggi. Berbeda dengan syamsul walaupun dia mendapat penilaian terbaik tetapi hanya mendapatkan kenaikan gaji sebesar 22,200 itu dikarenakan jabatannya adalah helper selain itu syamsul juga baru bekerja di PT Agung Mandalika selama 8 Bulan dalam masa kerja satu tahun. Kenaikan gaji ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja para karyawan itu sendiri menjadi lebih baik.

## KESIMPULAN

Dari hasil penelitian pembuatan tools untuk melakukan penilaian kinerja pada karyawan PKWT PT Agung Mandalika dengan menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* untuk proses pembobotan kriterianya serta metode *Simple Additive Weighted* untuk perengkinganya. Dari hasil penilaian tersebut PT Agung Mandalika bisa memiliki acuan untuk penentuan/seleksi karyawan PKWT yang dilihat dari seberapa baik kinerja yang dilakukan oleh karyawan PKWT tersebut. Dengan tools tersebut kini PT Agung Mandalika memiliki acuan untuk penentuan upah/gaji karyawan PKWT, yang didapat dari sistem penilaian kinerja dari karyawan PKWT, serta besaran kenaikan upah atau gaji karyawan PKWT dapat mengacu pada seberapa besar kenaikan inflasi yang terjadi selama satu tahun terakhir.

## DAFTAR PUSTAKA

- Atmanti, H.D. 2008. *Analytical Hierarchy Process Sebagai Model yang Luwes*. Semarang
- Armstrong, M., dan Angela B. 1998. *Performance Management*. London: Institute of Personnel and Development.
- Armstrong, M., dan Angela B. 1998. *Performance Management* (Alih Bahasa: Tony Setiawan). Yogyakarta: Tugu.
- Cardoso, G.F. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi
- Gibson, J.L., et al. 2000. *Jr. Orgazations*. Boston: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Hasoma, N. 2012. *Sistem Pendukung Keputusan untuk Penentuan Calon Pelamar Kerja dan Perusahaan dengan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting* (Studi kasus : STIKOM CAREER CENTER), Surabaya
- Ilyas, Y. 2001. *Kinerja (Teori, Penilaian dan Penelitian)*, Cetakan Pertama, FKM UI, Jakarta.

Kinggundu, M.N. 1989. *Managing Organization in Developing Countries: An Operational and Strategic Approach*, Kumarian Press, Inc., West Harfford.

Krietner, R., dan Angelo K. 2001. *Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill Companies. Inc.

Kusumadewi, S. 2006. *Fuzzy Multi Attribute Decision Making*. Graha Ilmu, PYogyakarta.

Kusuma dewi, S dan Purnomo H. 2010. Aplikasi Logika Fuzzy. Graham Ilmu. Yogyakarta.

Mangkunegara, A.P. A.A . 2010. Evolusi Kinerja SDM. Aditama. Jakarta.

Nikola K.K. 1998. *Foundations of Neutral Networks, Fuzzy Systems, and Knowledge engineering*. Balford Book, The MIT Press. Cambridge. Massachusetts. London. Enggland.

Newstrom, J.W., and Keith D. 1997. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Companies.Inc.

Prasetyo, A. 2014. Pengukuran Kinerja Perusahaan dengan Metode *Intergrated Performance Measurement System* (IPMS) Pada Industri Perbankan (Studi Kasus di PT XYZ).

Restiana, Anna. 2012. Perancangan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis Kompetensi dan Prestasi Kerja di PT XYZ.

Robbins, S.P. 2003. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.

Savitri, I. 2014 Penilaian Kinerja Karyawan dengan Model *Fuzzy Multi- Attribute Decesion Making* Metode *Simple Additive Weighted* (Studi Kasus pada Rumah Makan Kober Mie Setan). Malang

Siagian, S.P. 1994. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Askara.

Simanjuntak , P.J. 2003. Hubungan Industrial Outsourcing dan PKWT, Yogyakarta.

Werther, W.B.Jr., dan Keith D. 1996. *Human Resources and Personel Management*. New York: McGraw-Hill Publications, Inc.

Wibisono, Dermawan. 2012. How To Create a World Class Company, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja-Edisi Ketiga, Rajawali Persada. Jakarta