

Pemeringkatan Penilaian Kinerja Karyawan Melalui Metode Vikor Study Kasus : PT Hutahaeen Group

Poibe Hasibuan¹, Walhidayat^{2*}, Susi Handayani³, Yuhelmi⁴, Dwi Ana Pertiwi⁵,
^{1,3,4}Program Studi Sistem Informasi Fakultas Ilmu Komputer Universitas Lancang Kuning
^{2,5}Program Studi Bisnis Digital Fakultas Ilmu Komputer Universitas Lancang Kuning
Jl. Yos Sudarso KM. 8 Rumbai, Pekanbaru, Riau, telp. 082164885282
Hasibuanpoibe12@gmail.com¹, walhidayat@unilak.ac.id², susi@unilak.ac.id³,
yuhelmi@unilak.ac.id⁴, dwia44063@gmail.com⁵

Abstrak

PT Hutahaeen group merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan kelapa sawit, memiliki jumlah karyawan yang mencapai 70 orang sehingga pada saat penilaian kinerja terhadap karyawan ditemukan masalah dimana supervisor mengalami kesulitan dalam pemeringkatan kinerja terhadap karyawan sehingga membutuhkan waktu 1-3 hari dalam pengerjaan. Selain itu dalam pemilihan masih dilakukan secara subjektif sehingga ada pihak yang dirugikan dan tidak mendapatkan hasil yang konkret. Untuk membantu penilaian kinerja karyawan maka dibutuhkan penilaian kinerja karyawan yang bisa dijadikan alternatif pertimbangan antara pemilihan yang didapat secara manual dengan hasil yang didapatkan dari sistem,serta dapat dijadikan tools untuk membantu Supervisor dalam pemeringkatan penilaian kinerja karyawan melalui metode VIKOR

Kata Kunci: Pemeringkatan Penilaian Karyawan, VIKOR

Abstract

PT Hutahaeen group is a company that operates in the field of palm oil management, has a number of employees reaching 70 people so that when evaluating employee performance, problems were discovered where supervisors experienced difficulties in ranking employee performance. So it takes 1-3 days to process. Apart from that, the selection is still carried out subjectively so that there are parties who are disadvantaged and do not get concrete results. To help assess employee performance, an employee performance assessment is needed which can be used as an alternative consideration between the selection obtained manually and the results obtained from the system, and can be used as a tool to assist Supervisors in ranking employee performance assessments using the VIKOR method

Keywords: Employee assessment ranking, VIKOR

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Suatu perusahaan tidak lepas dari sumber daya manusia (SDM). Dimana sumber daya manusia karyawan yang bekerja di dalamnya merupakan bagian terpenting dalam suatu perusahaan di dalam ini, dimana suatu perusahaan berjalan dengan baik tidak lepas dari peran karyawan. Salah satu tugas terpenting dalam manajemen sumber daya manusia adalah evaluasi kerja karyawan. Semua bisnis menginginkan karyawan yang dapat bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya, bahkan bisa melebihinya. Melalui pelaksanaan evaluasi kinerja terkait pekerjaan, karyawan akan dapat memberikan informasi kepada perusahaan mengenai kinerja karyawan dalam kaitannya dengan penugasan kerja serta rincian mengenai tahapan kompensasi, pelatihan dan pengembangan karyawan, promosi karyawan, dan hal-hal terkait lainnya. Salah satu pelaku usaha perkebunan kelapa sawit hulu yang paling berpengalaman dan bereputasi

baik di Provinsi Riau adalah PT. Grup Hutahaean. Organisasi ini memiliki keahlian lebih dari tiga puluh tahun di bidang industri perkebunan, khususnya dalam pengoperasian perkebunan kelapa sawit. Bisnis utama PT. Grup Hutahaean mencakup proyek karet, pabrik pengolahan kelapa sawit, dan perkebunan kelapa sawit.

Perusahaan Hutahaean Group yang berlokasi di Pekanbaru Riau merupakan perusahaan berkembang yang terdiri dari unit usaha sebagai berikut: Di Kabupaten, PT. Hutahaean bergerak dalam bidang agrobisnis, perkebunan kelapa sawit, dan perkebunan PKS. Di wilayah Tapanuli Sumatera Utara, Rokan Hulu merupakan Perkebunan Tapioka dan Pabrik Tapioka Riau.

Seluruh aspek perkebunan, pertanian, dan perusahaan pengolahan tercakup dalam jaringan. Dengan demikian, PT. Grup Hutahaean membuat strategi pengelolaan untuk keadaan ini. yang membutuhkan tenaga kerja atau pegawai yang dapat mengembangkan perusahaan tersebut dan memerlukan penilaian bagi setiap karyawan atau pegawai. Peningkatan berdasarkan kriteria yang telah ditambahkan oleh perusahaan untuk mendapatkan pegawai terbaik. Salah satu kriteria yang diterima secara umum adalah kombinasi hard skill dan soft skill. Di perusahaan tidak lepas dari sumber daya manusia, dimana merupakan bagian penting dalam perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada sumber daya yang ada didalamnya. Oleh karena itu, sumber daya manusia memiliki peranan sangat vital. Sebagai salah satu faktor yang sangat penting dalam perusahaan maka sumber daya manusia harus diperhatikan kesejahteraannya dan apresiasi yang diberikan perusahaan.

PT.Hutahaean group memberikan perhatian bagi karyawan demi kesejahteraan seperti THR, BPJS Ketenagakerjaan, BPJS kesehatan. Apresiasi yang diberikan perusahaan bagi karyawan adalah reward pada karyawan seperti uang atau bonus, kenaikan gaji, promosi jabatan terutama bagi karyawan yang sudah bekerja dalam jangka waktu yang cukup lama mulai dari 5-10 tahun. PT Hutahaean Group memiliki karyawan sebanyak 70 orang dengan divisi atau unit kerja yang berbeda-beda antara lain: Direktur utama , sekretaris dirut, Senior VP. Dalam perusahaan, VP Finance dan Accounting, Legal dalam Perusahaan, Humas, HRD, Office Manager, Administrasi Perusahaan, IT dalam Perusahaan, Logistik, Transportasi, purchasing, pajak, security, cleaning service.

Namun observasi yang tepat sangat diperlukan dalam kinerja kerja karyawan, penggunaan metode Vikor menjadi yang terpenting. Temuan studi ini menyoroti penerapan metode Vikor, yang membantu meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan kriteria yang ada, yang telah ditetapkan oleh dunia usaha dan diverifikasi oleh bobot. Namun keberadaan kategori yang demikian menyulitkan dunia usaha untuk mencapai hasil yang optimal, khususnya pada relasi kategori yang melibatkan kombinasi hard ability dan soft ability.

Soft skill adalah kemampuan yang dimiliki oleh orang yang memiliki pemahaman yang jelas tentang orang tersebut untuk mengatasi hambatan, baik emosional maupun sosial, untuk berkomunikasi dengan orang lain atau untuk terlibat dalam perusahaan orang lain. Soft skill dapat dipelajari, namun tidak dengan cara tradisional seperti yang dipelajari orang di sekolah atau universitas. contohnya seperti Leadership (kepemimpinan), adaptasi, etika kerja, decision making (pengambilan keputusan) time management (manajemen waktu).

Hard Skill Keterampilan Keras sangat penting dalam membantu melakukan tugas dengan cepat dan sukses. Keterampilan keras, terkadang disebut sebagai keterampilan teknis, adalah jenis kemampuan atau bakat yang langsung terlihat dan dapat digunakan, misalnya Teknologi komputer, analisis data, marketing, kemampuan desain web development, sales.

Kemampuan ini biasanya berupa penguasaan suatu keahlian bisa berupa ilmu pengetahuan, teknologi, hingga keterampilan teknis yang sesuai dengan bidang yang

ditekuni. Hal ini dapat dipelajari dengan melakukan lebih banyak percakapan atau berinteraksi dengan orang lain, serta dengan memperkuat keterampilan sosial.

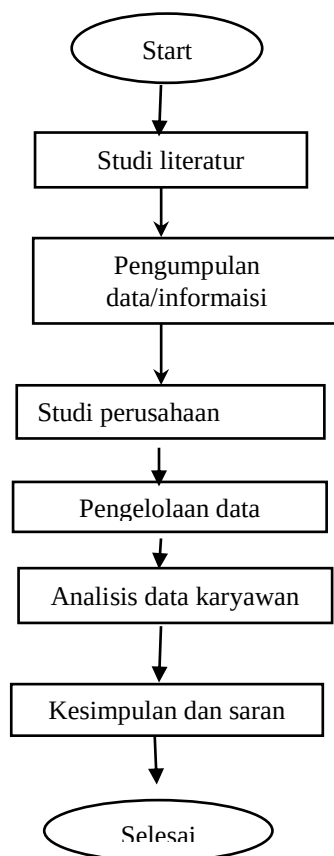
Variabel yang dibutuhkan dalam penilaian kinerja karyawan yaitu : kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja, kemampuan kerja, motivasi, kondisi kerja dan kerjasama. Penilaian kinerja karyawan dapat dilihat dari penilaian target kerja (target kerja individual, keterlibatan karyawan) Kualitas kerja, Oleh karena itu, diperlukan suatu metode yang dapat meningkatkan ketepatan proses produksi dan memudahkan penyisipan kepala pada proses tersebut di atas.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan suatu cara atau jalan untuk memperoleh kembali pemecahan terhadap segala permasalahan. Di dalam penelitian dikenal adanya beberapa macam teori untuk menerapkan salah satu metode yang relevan terhadap permasalahan tertentu. Adapun metode penelitian yang dilakukan terdiri dari beberapa tahap

1. Studi literatur
2. Pengumpulan data
3. Studi perusahaan
4. Pengelolaan data
5. Analisis data
6. Kesimpulan data

Sesuai dengan gambar yang di tunjukkan pada ilustrasi dibawah ini, dapat di lihat tahapan pelaksanaan penelitian sejalan dengan metode yang digunakan.



Gambar 1. Tahapan Penelitian

Tindakan mendasar yang penulis lakukan dalam proses analisis dikenal dengan tahapan analisis. kriteria pemeringkatan karyawan ,maka penulis menggunakan metode VIKOR untuk mengetahui dan mencari tatau bagaimana sistem pemeringkatan kinerja karyawan pada PT Hutahaean Group.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil dari pengumpulan data yang telah dilakukan dengan membandingkan antara alternatif dan kriteria dalam pemilihan penerima reward menggunakan Metode VIKOR dengan jumlah alternatif 3 orang

Tabel 1. Data Alternatif

No	Nama Karyawaan
1	Halasan Simanjuntak
2	Suryani Slalahi
3	Libert Lubis

- 1) Selanjutnya melakukan pemberian nilai kriteria pada masing – masing kriteria

Tabel 2.Pemberian nilai kriteria

Nama	Latar belakang pendidikan C1	Integritas C2	Kualitas pekerjaan C3	Motivasi dan minat C4	Kepemimpinan C5	Kerjasama tim C6
Halasan Simanjuntak	5	4	2	3	3	2
Suryani Silalahi	3	3	2	2	2	1
Libert Lubis	4	1	1	3	2	3

- 2) Proses perhitungan nilai VIKOR

Setelah melakukan pemberian nilai kriteria pada masing-masing alternatif,thap selanjutnya adalah melakukan proses perhitungan. Berikut proses perhitungan pada metode VIKOR.

- a) Normalisasi matriks

Tahap pertama yang dilakukan dalam perhitungan yaitu melakukan normalisasi matriks berikut perhitungan normalisasi matriks

Tabel 3. perhitungan normalisasi matriks

Nama	C1	C2	C3	C4	C5	C6
Halasan Simanjuntak	5	4	2	3	3	2
Suryani Silalahi	3	3	2	2	2	1
Libert Lubis	4	1	1	3	2	3
Max	5	4	2	3	3	3
Min	3	1	1	2	2	1
Bobot	20%	15%	15%	15%	20%	15%

W=1	00,20	0,15	15%	15%	0,20	15%
-----	-------	------	-----	-----	------	-----

$$r_{ij} = \left(\frac{x_j^+ - x_j^-}{x_j^+ - x_j^-} \right)$$

$$r_{11} = \frac{5-5}{5-3} = \frac{0}{2} = 0$$

$$r_{21} = \frac{5-3}{5-3} = \frac{2}{2} = 1$$

$$r_{31} = \frac{5-4}{5-3} = \frac{1}{2} = 0,5$$

Dan seterusnya sampai r36, sehingga diperoleh matriks normalisasi sebagai berikut :

$$R [0 \ 0 \ 0 \ 1 \ 0,3 \ 0 \ 0,5 \ 1 \ 1 \quad 0 \ 0 \ 0,5 \ 1 \ 1 \ 1 \ 0 \ 1 \ 0]$$

b) Menentukan nilai S dan R dengsn perkalian antara bobot dan nilai normalisasi.

$$W = [\ 0,20 \ 0,15 \ 0,15 \quad 0,15 \ 0,20 \ 0,15 \]$$

$$S_{11} = 0,20 * 0 = 0$$

$$S_{21} = 0,20 * 1 = 0,2$$

$$S_{31} = 0,20 * 0,5 = 0,1$$

Dan seterusnya sampai S36, sehingga di peroleh nilai matriks nilai S sebgai berikut :

$$S = [\ 0 \ 0 \ 0 \ 0,2 \ 0,045 \ 0 \ 0,1 \ 0,15 \ 0,15 \quad 0 \ 0 \ 0,075 \ 0,15 \ 0,2 \ 0,15 \ 0 \ 0,2 \ 0 \]$$

c) Menentukan nilai S dengan menjumlah hasil perkalian bobot dan normalisasi

$$S1 = 0 + 0 + 0 + 0 + 0 + 0,075 = 0,075$$

$$S2 = 0,2 + 0,045 + 0 + 0,15 + 0,2 + 0,15 + 0,15 = 0'895$$

$$S3 = 0,1 + 0,15 + 0,15 + 0 + 0,2 + 0 = 0,6$$

d) Menentukan nilai R dengan menentukan nilai Max dari perkalian bobot dan normalisasi.

Table 4 menentukan nilai R

							Max
S1	0	0	0	0	0	0,075	0,075
S2	0,2	0,045	0	0,15	0,2	0,15	0,2
S3	0,1	0,15	0,15	0	0,2	0	0,2

Table 5 Nilai R

R1	0,075
R2	0,45
R3	0,2

Tabel 6. Nilai maksimum S dan R

Alternatif	Nilai S	Nilai R
A1	0,075	0,075
A2	0,895	0,45
A3	0,60	0,20
Max	0,895	0,45
Min	0,075	0,075

e) Menghitung indeks

Menghitung indeks VIKOR dengan cara nilai S dikurangi nilai S^- lalu dibagi dengan nilai S^+ dikurangi dengan nilai S^- dan dikali v dan dijumlahkan dengan nilai R dikurangi nilai R^- lalu dibagi dengan nilai R^+ dikurangi nilai R^- dan dikali dengan 1 dikurangi $v = 0,5$

$$Q_i = \left[\frac{S_i - S^-}{S^+ - S^-} \right] V + \left[\frac{R_i - R^-}{R^+ - R^-} \right] (1 - V)$$

$$Q_i = \left[\frac{0,075 - 0,075}{0,895 - 0,075} \right] 0,5 + \left[\frac{0,075 - 0,075}{0,45 - 0,075} \right] (1 - 0,5)$$

$$Q_i = \left[\frac{0}{0,82} \right] 0,5 + \left[\frac{0}{0,375} \right] (1 - 0,5)$$

$$Q_i = [0] 0,5 + [0] (0)$$

$$Q_i = 0$$

$$Q_2 = \left[\frac{0,895 - 0,075}{0,895 - 0,075} \right] 0,5 + \left[\frac{0,45 - 0,075}{0,45 - 0,075} \right] (1 - 0,5)$$

$$Q_2 = [1] 0,5 + [0] (0)$$

$$Q_2 = 0,5 + 0 = 0,5$$

$$Q_3 = \left[\frac{0,60 - 0,075}{0,895 - 0,075} \right] 0,5 + \left[\frac{0,20 - 0,075}{0,45 - 0,075} \right] (1 - 0,5)$$

$$Q_3 = \left[\frac{0,525}{0,82} \right] 0,5 + \left[\frac{0,125}{0,375} \right] (1 - 0,5)$$

$$Q_3 = [0,640] 0,5 + [0,333] (0)$$

$$Q_3 = 0,3 + 0 = 0,3$$

Table 6 Hasil perangkingan

Indeks	Hasil	Ranking
Q1	0	1
Q2	0,5	3

Q3	0,3	2
----	-----	---

Table 7 penilaian Kinerja karyawan

Nama	Nilai Q	Ranking
Halasan Simanjuntak	0	1
Libert Lubis	0,3	2
Suryani Silalahi	0,5	3

Keterangan :

1. Halasan Simanjuntak dengan nilai Q = 0 memperoleh rangking 1 dengan jumlah kriteria perusahaan yang di peroleh N= C1(5), C2(4), C3(2), C4(3), C5(3), C6(2)
2. Libert Lubis Q = 0,3 memperoleh rangking 2 dengan jumlah kriteria perusahaan yang di peroleh N= C1(4), C2(1), C3(1), C4(3), C5(2), C6(3)
3. Suryanti Q = 0 memperoleh rangking 1 dengan jumlah kriteria perusahaan yang di peroleh N= C1(3), C2(3), C3(2), C4(2), C5(2), C6(1)

Nilai indeks pemenang untuk setiap opsi ditentukan berdasarkan nilai hasil akhir yang diperoleh dari setiap perhitungan yang dilakukan. f Q1 (Halasan Simanjuntak), Q2 (Libert Lubis), Q3 (Suryanti) dengan masing-masing nilai indeks vikor Q1= 0, Q2= 0,3, Q3= 0,5.

Jika pada perhitungan normalisasi penilaian dengan nilai tinggi pada karyawan maka hasil akhir akan mendapat angka rendah dengan maksud semakin rendah tingkat pelanggaran sesuai kriteria yang ada di perusahaan. akan tetapi semakin rendah nilai normalisasi atau kriteria yang ada di perusahaan maka dengan begitu karyawan tidak dapat memenuhi kriteria perusahaan atau semakin tinggi pelanggaran yang Bagian Hasil dan Pembahasan memuat hasil-hasil dari penelitian serta pembahasan menyeluruh dari masing-masing hasil yang didapatkan dari penelitian yang dibahas.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dalam penilaian kinerja karyawan menggunakan metode VIKOR dapat disimpulkan bahwa :

1. Pemeringkatan penilai kinerja karyawan melalui metode Vikor menggunakan sisitem dapat membantu perusahaan untuk mempermudah proses perhitungan dan penilaian untuk pemeringkatan terhadap karyawan.
2. Dalam penggunaan system ini supervisor dapat terbantu dalam melakukan proses perhitungan nilai karyawan dan dalam mengelola data karyawan dengan menggunakan system yang di dalam nya sudah terdapat sebuah metode yaitu metode vikor yang dapat membantu proses perhitungan dari setiap nilai yang di berikan oleh supervisor.
3. Penerapan metode vikor ini antara lain untuk melakukan proses perhitungan dengan masing-masing bobot kriteria dari seriap karyawan setelah melalui tahap ini implementasi dan pengujian pada pemeringkatan kinerja karyawan dengan menggunakan metode VIKOR diambil beberapa kesimpulan bahwa ada lima kriteria yang digunakan dalam proses pemeringkatan penlaian kinerja karyawan yaitu ,Latar belakang pendidikan, Integritas, Kualitas pekerjaan, Motivasi dan Minat, Kepemimpinan, Kerjasama tim.

DAFTAR PUSTAKA

- A, M. A. (2016). VIKOR technique: A systematic review of the state of the art literature on methodologies and application . *Sustainbillity* 8(1), 37.

- A, S. (2020). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Lokasi Pre-Wedding di Kota Medan dengan Menggunakan Metode VIKOR dan BORDA. *Jurnal Sistem Komputer dan Informatika (JSON)* 1(3), 207-214.
- I.G.N.T.A, D. (2020). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Teladan Menggunakan Metode Ahp & Vektor.
- Manurung, s. &. (2022). Perancangan Sistem Informasi Pendukung Keputusan Dalam Penilaian Kinerja Karyawan. *Journal Of Information*, 49-52.
- Marlina, Y. W. (2019). Peningkatan Penilaian Kinerja Karyawan Melalui Metode Ahp Dan Vikor. *Jurnal Pilar Nusa Mandiri* 15(2), 203-210.
- Penerapan Metode VIKOR Dalam Penentuan Penerima Dana Bantuan Rumah Tidak Layak Huni. (n.d.). *JURIKOM (Jurnal Riset Komputer)* 5(1), 71-78.
- Prayitno M.H & Hiswara, A. (2021). Penerapan Visekriterijumsko Kompromisno Rangiranje (Vikor) Dalam Seleksi Penerimaan Beasiswa. *Explore: Jurnal Sistem Informasi dan Telematika (Telekomunikasi, Multimedia dan Informatika)*, 12 (2), 232-238.
- R, M. R. (2023). Sistem Pendukung keputusan pemastian peserta didik berprestasi mengenakan prosedur vikor.
- S, O. (2011). Fuzzy VIKOR with an application to water resources planning . *Expert Systems with Application* 38 (10), 12983-12990.
- S., A. Y. (2022). Penerapan Metode VIKOR untuk Penilaian Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Rumah Sakit Permata Hati Duri). . *Jurnal Sisfokom (Sistem Informasi dan Komputer)* 11(2), 187-194.
- Sari, C. M. (2020). Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Pemilihan Ajang Service Ambassador Medan Menerapkan Metode VIKOR (Studi Kasus: Pt. Midi Utama Indonesia Tbk). . *Jurnal Sistem Komputer dan Informatika (JSON)*, 1(3), 182-188.
- Sukamto, Y. A. (2022). Penerapan Metode VIKOR untuk Penilaian Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Rumah Sakit Permata Hati Duri)." . *Jurnal Sisfokom (Sistem Informasi dan Komputer)* 11.2, 187-194.
- Y, M. S. (2022). Perancangan Sistem Pendukung Keputusan Dalam Penilaian Kinerja Guru Dan Pegawai Menggunakan Metode Vikor (Studi Kasus: SMP Negeri 1 Kota Tebing Tinggi). *Journal of Information and Technology*, 2 (2), 49-52.

