

PENERAPAN METODE MAUT UNTUK PENILAIAN KINERJA PEGAWAI PADA BANK SYARIAH INDONESIA KCP KISARAN

Ade Mayhaky¹, Irianto^{1*}, Rohminatin¹

¹Sistem Informasi, Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Royal

*email : ademayhaky26@gmail.com

Abstract: In a company, it takes employees who are able to carry out the work in accordance with the objectives in achieving a target which is the evaluation of employees by the leadership. If in general Discipline is the standard in conducting assessments, teamwork, loyalty, attendance and appearance also need to be used as indicators for evaluating employee performance. Employee performance appraisal aims to evaluate employee performance to increase productivity and achievement of a company. Decision Support System is very necessary in evaluating employee performance. This study uses a Multi Attribute Utility Theory method, which is a quantitative comparison method that usually combines measurements of different costs, risks and benefits. The data processed for evaluating employee performance in this study comes from Bank Syariah Indonesia KCP Kisaran. This assessment is based on several specified criteria and weights. There are 5 criteria used in assessing employee performance. Such as Discipline, teamwork, loyalty, presence and appearance. The results of evaluating employee performance using the MAUT method are expected to assist in evaluating employee performance using predetermined criteria. So that the highest score is obtained in the 2nd alternative with a value of 0.8889 and the lowest value is in the 1st alternative with a value of 0.4722.

Keywords: Decision Support System; MAUT; Assessment; Performance; Employees.

Abstrak: Pada suatu perusahaan, dibutuhkan pegawai yang mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan dalam mencapai suatu target yang menjadi penilaian oleh pimpinan terhadap pegawai. Jika pada umumnya Kedisiplinan menjadi standar dalam melakukan penilaian, namun kerjasama tim, loyalitas, kehadiran, dan penampilan juga perlu dijadikan indikator untuk melakukan penilaian kinerja pegawai. Penilaian kinerja pegawai bertujuan untuk mengevaluasi kinerja pegawai untuk meningkatkan produktivitas dan prestasi suatu perusahaan. Sistem Pendukung Keputusan sangat diperlukan dalam penilaian kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan sebuah metode *Multi Attribut Utility Theory* yaitu suatu metode perbandingan kuantitatif yang biasanya mengkombinasikan pengukuran atas biaya resiko dan keuntungan yang berbeda. Data yang diolah untuk penilaian kinerja pegawai dalam penelitian ini bersumber dari Bank Syariah Indonesia KCP Kisaran. Penilaian ini didasarkan terhadap beberapa kriteria dan bobot yang ditentukan. Ada 5 kriteria yang digunakan dalam penilaian kinerja pegawai. Seperti Kedisiplinan, kerjasama tim, loyalitas, kehadiran dan penampilan. Hasil dari penilaian kinerja pegawai dengan metode MAUT diharapkan dapat membantu dalam melakukan penilaian kinerja pegawai menggunakan kriteria yang telah ditentukan. Sehingga didapat nilai tertinggi pada alternatif ke 2 dengan nilai 0.8889 dan nilai yang terendah pada alternatif ke 1 dengan nilai 0.4722.

Kata kunci: Sistem Pendukung Keputusan; MAUT; Penilaian; Kinerja; Pegawai.

PENDAHULUAN

Teknologi informasi saat ini berkembang dengan cepat dan digunakan dalam banyak bidang kehidupan, menjadikannya lebih mudah untuk melakukan segala aktivitas sehari-hari. Salah satunya dalam bidang jasa keuangan [1]. Pada suatu perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia karena memegang kedudukan yang berpengaruh dalam aktivitas atau kegiatan untuk kemajuan perusahaan. Jika suatu perusahaan ingin bersaing dengan perusahaan lainnya, maka perusahaan tersebut harus mengadaptasi penggunaan teknologi informasi dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya. Salah satunya dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya yaitu, dengan melakukan penilaian kinerja pegawai. Penilaian kinerja pegawai sangat penting bagi setiap perusahaan yang berguna untuk mengevaluasi kinerja pegawai.

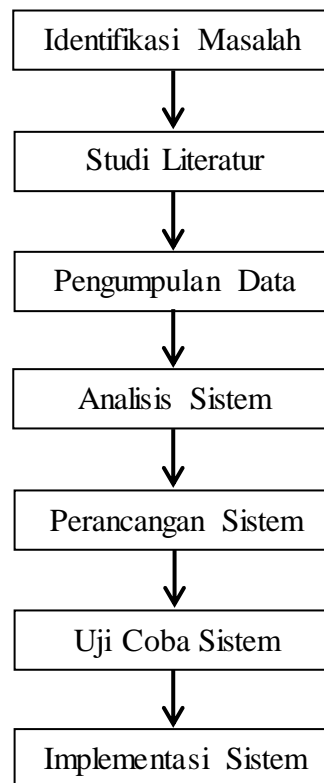
Pegawai merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup, berkembang, maupun untuk persaingan dengan perusahaan lain dalam mendapatkan keuntungan [2]. Perusahaan memiliki tantangan untuk menjaga eksistensial dalam bersaing yang tentunya memerlukan hasil data dari kinerja pegawai yang mempunyai kinerja sangat baik. Kualitas kinerja pegawai diperlukan untuk meningkatkan produktivitas dan prestasi suatu perusahaan.

Bank Syariah Indonesia KCP Kisaran merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perbankan syariah. Dalam melaksanakan operasional perusahaan, Bank Syariah Indonesia KCP Kisaran memberikan penghargaan kepada pegawainya dengan cara melakukan penilaian kinerja pegawai setiap periode. Permasalahan muncul karena selama ini pihak perusahaan dalam melakukan penilaian kinerja pegawai masih dilakukan secara manual dan penilaiannya dilaksanakan secara subjektif karena belum memiliki standart pemilihan kriteria yang tepat, yaitu hanya berdasarkan faktor pegawai yang lama bekerja saja ditambah dengan banyaknya jumlah pegawai dalam suatu perusahaan membuat proses penilaian kinerja pegawai menjadi kurang efektif.

Berdasarkan masalah tersebut, diperlukanlah suatu Sistem pendukung Keputusan untuk mempermudah dan membantu pengambil keputusan dalam proses perhitungan kriteria dari masing-masing alternatif yang akan dipilih untuk penilaian kinerja pegawai di BSI KCP Kisaran. Bagi pegawai yang mendapatkan jumlah nilai tertinggi, maka pegawai tersebut akan diberikan penghargaan berupa bonus tunjangan, kenaikan gaji, serta promosi jabatan.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif yaitu metode yang bertujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan tentang suatu keadaan secara objektif yang menganalisis data berupa angka dalam perancangan sistem yang akan diterapkan pada sistem pengambilan keputusan untuk penilaian kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Bank Syariah Indonesia KCP Kisaran dengan menerapkan metode *Multi Attribute Utility Theory* (MAUT). Adapun kerangka kerja dari penelitian ini dapat digambarkan pada gambar 1 berikut:



Gambar 1. Kerangka Kerja Penelitian

Identifikasi Masalah

Mengidentifikasi masalah adalah langkah pertama dalam penelitian. Peneliti mengidentifikasi masalah dengan menjelaskan masalah apa yang diamati. Sehingga penelitiannya tidak meluas dan sesuai dengan latar belakang.

Studi Literatur

Penelitian kepustakaan oleh seorang penulis, yaitu dengan mencari landasan teori dari berbagai sumber untuk berbagai konsep dan teori dan dalam bentuk buku, arsip, jurnal, artikel dan majalah. sehingga memiliki landasan dan pengetahuan yang baik serta memperkuat argumentasi yang ada.

Pengumpulan Data

Pada tahap ini, data yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dikumpulkan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk mencapai tujuan penelitian. Pengumpulan data penulis bertempat di lokasi penelitian Bank Syariah Indonesia KCP Kisaran dengan metode wawancara dan observasi. Pada tahap ini peneliti melakukan pendataan terhadap pegawai yang masih ada berdasarkan keinginan manager Bank Syariah Indonesia KCP Kisaran.

Analisis Sistem

Analisis sistem bertujuan untuk mengetahui bagaimana suatu sistem penilaian kinerja pegawai yang sedang berjalan saat ini di Bank Syariah Indonesia KCP Kisaran.

Analisa sistem yang ada ini perlu dilakukan sebelum melakukan analisa permasalahan, kelemahan sistem, dan kebutuhan sistem. Guna untuk mengidentifikasi atau mengevaluasi dari berbagai macam masalah maupun hambatan yang akan timbul pada sistem sehingga nantinya dapat dilakukan perbaikan atau juga pengembangan dari sistem tersebut.

Perancangan Sistem

Perancangan sistem merupakan kegiatan yang merencanakan dan menentukan cara menangani sistem informasi berdasarkan hasil analisis sistem untuk mencapai tujuan penelitian. Dalam perancangan sistem ini hal hal yang dilakukan adalah sebagai berikut membuat perancangan model menggunakan *Flowmap*, dan *Unified Modelling Language (UML)*, perancangan *Database*, dan perancangan *User Interface* (input dan output program), design sistem. Setelah perancangan sistem selesai maka dapat dilakukan implementasi sistem.

Uji Coba Sistem

Uji coba sistem adalah suatu proses yang dilakukan untuk menilai apakah sistem yang telah dibuat sesuai dengan apa yang diharapkan, yang bertujuan untuk mengevaluasi kelebihan dan kekurangan terhadap sistem yang telah dibangun.

Implementasi Sistem

Pada tahap ini dilakukan implementasi sistem berdasarkan data yang dikumpulkan. Pengembangan sistem dilakukan dengan pengkodean dalam bahasa pemrograman yaitu *PHP*, dalam text editor yaitu *sublime text*. Dengan demikian, pengembangan sistem didasarkan pada hasil rancangan sistem yang direncanakan.

Multi Attribute Utility Theory (MAUT)

Multi Attribute Utility Theory (MAUT) merupakan suatu metode perbandingan kuantitatif yang biasanya mengkombinasikan pengukuran atas biaya resiko dan keuntungan yang berbeda [3]. Pengukuran dan pembobotan dilakukan dengan mempertimbangkan setiap jenis konteks sebagai salah satu atribut item. Penggunaan pendekatan MAUT memungkinkan untuk penyaringan informasi sesuai preferensi pengguna dengan cara mengidentifikasi pengaruh dari beberapa atribut [4].

Dengan demikian metode MAUT merupakan teori utilitas (nilai kepuasan) yang dapat menentukan tindakan terbaik dalam pemecahan masalah dengan menetapkan utilitas untuk setiap alternatif yang mungkin terjadi dan menghitung kemungkinan utilitas terbaik. Adapun persamaan yang digunakan untuk perhitungan Metode Multi Attribute Utility Theory yaitu:

$$V(x) = \sum_{i=1}^n W_j \cdot X_{ij} \dots \dots \dots (1)$$

Dimana $v(x)$ merupakan evaluasi total alternatif ke-x, w_i merupakan bobot relative kriteria ke-i, $v_i(x)$ merupakan hasil evaluasi atribut (kriteria) ke-i untuk alternatif ke-x, i merupakan indeks untuk menunjukkan kriteria dan n merupakan jumlah kriteria.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan data Bank Syariah Indonesia KCP Kisaran. Dalam pengumpulan data ini dilakukan secara langsung di tempat penelitian yaitu dengan observasi dan mewawancarai Branch Manager. Data tersebut berupa data absensi dan data pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Kisaran berdasarkan kriteria yang akan digunakan nantinya dalam melakukan SPK dengan metode MAUT.

Menentukan kriteria dan bobot masing-masing kriteria

Sebelum memulai proses perhitungan, hal pertama yang dilakukan adalah menentukan bobot kriteria yang dibutuhkan dalam melakukan penilaian kinerja pegawai dengan data ditunjukkan pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Kriteria dan Bobot Tiap Kriteria

No	Kode Kriteria	Nama Kriteria	Bobot	Keterangan
1	C1	Kedisiplinan	0,28	Benefit
2	C2	Kerjasama Tim	0,22	Benefit
3	C3	Loyalitas	0,22	Benefit
4	C4	Kehadiran	0,17	Benefit
5	C5	Penampilan	0,11	Benefit

Mendaftarkan alternatif

Dalam pengambilan keputusan untuk perhitungan metode MAUT pada penilaian kinerja pegawai, hal kedua yang dilakukan adalah mendaftarkan alternatif dan pemberian nilai alternatif untuk masing-masing kriteria. Berikut adalah beberapa alternatif dan nilai yang digunakan sebagai objek untuk melakukan penilaian kinerja pegawai dengan data ditunjukkan pada gambar 2 berikut ini:

Nilai Alternatif						
Kode	Nama	Kedisiplinan	Kerjasama Tim	Loyalitas	Kehadiran	Penampilan
A01	ALIHUSNI	4	5	3	4	5
A02	KHAIRULFADLI	5	4	5	5	5
A03	FANDI EMIRSYAH	5	3	4	5	4
A04	JIMMI HIDAYAT	5	4	3	5	5
A05	IHMANUSABIL	3	5	3	5	5

Gambar 2. Penilaian Kriteria Pada Masing-masing Alternatif

Menghitung nilai utilitas masing-masing alternatif sesuai dengan kriteria

Metode Multi Attribute Utility Theory digunakan untuk merubah dari beberapa kepentingan kedalam nilai numerik dengan skala 0 sampai 1 dengan 0 mewakili pilihan terburuk dan 1 terbaik [5]. Adapun persamaan yang digunakan untuk perhitungan Metode Multi Attribute Utility Theory yaitu [6]:

$$U(x) = \frac{x - x_{i-}}{x_i + x_{i-}} \dots \dots \dots (2)$$

Dimana U(x) merupakan nilai utilitas dari setiap kriteria alternatif ke-x, x merupakan nilai dari kriteria ke i disemua alternatif, xi- merupakan nilai terkecil dari kriteria ke i disemua alternatif dan xi+ merupakan nilai terbesar dari kriteria ke i disemua alternatif. Proses perhitungan metode Multi Attribute Utility Theory dimulai dengan menghitung nilai utilitas menggunakan persamaan (2)

Alternatif 1:

$$C1 = (4-3) / (5-3) = 1/2 = 0,5$$

$$C2 = (5-3) / (5-3) = 2/2 = 1$$

$$C3 = (3-3) / (5-3) = 0/2 = 0$$

$$C4 = (4-4) / (5-4) = 0/1 = 0$$

$$C5 = (5-4) / (5-4) = 1/1 = 1$$

Perhitungan utilitas menghasilkan nilai matriks ternormalisasi yang ditunjukkan pada gambar 3 berikut ini:

Normalisasi					
Kode	C01	C02	C03	C04	C05
A01	0,5	1	0	0	1
A02	1	0,5	1	1	1
A03	1	0	0,5	1	0
A04	1	0,5	0	1	1
A05	0	1	0	1	1

Gambar 3. Hasil Normalisasi

Menghitung nilai preferensi

Nilai dari setiap kriteria dilakukan proses perhitungan perkalian normalisasi untuk menentukan hasil akhir yang memiliki persamaan sebagai berikut:

$$V(x) = \sum_{i=1}^n W_j \cdot X_{ij} \dots \dots \dots (3)$$

Dimana v(x) merupakan evaluasi total alternatif ke-x, wi merupakan bobot relative kriteria ke-i, vi(x) merupakan hasil evaluasi atribut (kriteria) ke-i untuk alternatif ke-x, i merupakan indeks untuk menunjukkan kriteria dan n merupakan jumlah kriteria. Hasil perhitungan dari nilai matriks ternormalisasi dengan nilai bobot ternormalisasi menggunakan persamaan (3) dapat dilihat dibawah ini

$$A1 = (0,28 * 0,5) + (0,22 * 1) + (0,22 * 0) + (0,17 * 0) + (0,11 * 1) = 0,472$$

$$A2 = (0,28 * 1) + (0,22 * 0,5) + (0,22 * 1) + (0,17 * 1) + (0,11 * 1) = 0,889$$

$$A3 = (0,28 * 1) + (0,22 * 0) + (0,22 * 0,5) + (0,17 * 1) + (0,11 * 0) = 0,556$$

$$A4 = (0,28 * 1) + (0,22 * 0,5) + (0,22 * 0) + (0,17 * 1) + (0,11 * 1) = 0,667$$

$$A5 = (0,28 * 0) + (0,22 * 1) + (0,22 * 0) + (0,17 * 1) + (0,11 * 1) = 0,500$$

Setelah perhitungan didapatkan selanjutnya dilakukan perankingan untuk mengetahui alternatif mana yang mendapatkan jumlah nilai tertinggi sampai nilai terendah yang disajikan pada gambar 4:

Tetapan					
Alternatif	C01	C02	C03	C04	C05
A01	0,2389	0,2222	0	0	0,1111
A02	0,2778	0,1111	0,2222	0,1667	0,1111
A03	0,2778	0	0,1111	0,1667	0
A04	0,2778	0,1111	0	0,1667	0,1111
A05	0	0,2222	0	0,1667	0,1111

Perankingan			
Rank	Alternatif	Nama	Total
1	A02	KHAIROL FADLI	0,8889
2	A04	JAHNA HESYRAF	0,6667
3	A03	RANCI DAMEDIAN	0,5556
4	A05	IRWANUSABEL	0,5
5	A01	ALI HUSNI	0,4722

Gambar 4. Hasil Perankingan

Hasil perankingan pada gambar 4 didapatkan nilai tertinggi adalah alternatif ke 2 atas nama Khairul Fadli dengan nilai 0,8889. Sedangkan nilai terendah adalah alternatif ke 1 atas nama Ali Husni dengan nilai 0,4722. Setelah hasil perankingan diperoleh dilakukan proses pengambilan keputusan yang ditetapkan oleh Branch Manager Bank Syariah Indonesia KCP Kisaran.

SIMPULAN

Dengan adanya metode Multi Attribute Utility Theory memungkinkan proses perhitungan dengan cara otomatis dapat mengurangi masalah pencarian keputusan saat melakukan penilaian kinerja pegawai yang didasarkan pada kriteria yang sudah ditentukan. Beberapa kriteria yang digunakan dalam penilaian kinerja pegawai adalah kedisiplinan, kerjasama tim, loyalitas, kehadiran dan penampilan. Hasil nilai yang didapatkan bahwa nilai tertinggi terdapat pada alternatif ke 2 yaitu Khairul Fadli dengan nilai 0,8889 dan nilai terendah terdapat pada alternatif ke 1 yaitu Ali Husni dengan nilai 0,4722. Penelitian ini dapat membantu pihak Bank Syariah Indonesia KCP Kisaran dalam melakukan penilaian kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] F. El Khair, S. Defit, and Y. Yuhandri, "Sistem Keputusan dengan Metode Multi Attribute Utility Theory dalam Penilaian Kinerja Pegawai," *J. Inf. dan Teknol.*, vol. 3, pp. 215–220, 2021, doi: 10.37034/jidt.v3i4.155.
- [2] M. I. Nasution, A. Fadlil, U. A. Dahlan, and P. Korespondensi, "COMPARISON OF SMART AND MAUT METHODS FOR SELECTING EMPLOYEES," vol.

- 8, no. 6, 2021, doi: 10.25126/jtiik.202183583.
- [3] B. E. Syahputra *et al.*, “Implementasi Metode Multi Attribute Utility Theory Pemberian Komisi Untuk Sales,” vol. 1, pp. 1–9, 2023.
- [4] D. Fajirwan, M. Arhami, and I. Amalia, “Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Bantuan Renovasi Rumah Dhuafa Menggunakan Metode Multi Attribute Utility Theory,” *J. Infomedia*, vol. 3, no. 2, pp. 49–57, 2018, doi: 10.30811/jim.v3i2.713.
- [5] Y. Setiawan and S. Budilaksono, “Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Mahasiswa Lulusan Terbaik Dengan Menggunakan Metode Multi Attribute Utility Theory (Maut) DiStmik Antar Bangsa,” *Ikraith-Informatika*, vol. 6, no. 2, pp. 12–20, 2021, doi: 10.37817/ikraith-informatika.v6i2.1566.
- [6] S. ardiansyah Fajar Israwan, Muh. Mukmin, “Penentuan Karyawan Berprestasi Menggunakan Metode Multi Attribute Utility Theory (Maut),” *J. Inform.*, vol. 9, no. 1, 2018, [Online]. Available: <http://ejournal.unidayan.ac.id/index.php/JIU/issue/view/9>