

KINERJA MULTIFACTOR EVALUATION PROCESS (MFEP) DALAM MENENTUKAN MUTASI KARYAWAN

Agus Komarudin

Universitas Nahdlatul Ulama Lampung
Jl. Hanafiah Lintas Timur, Mataram Marga
Kec. Sukadana Lampung Timur Kode Pos. 34392
E-mail : aguskomarudin689@gmail.com

ABSTRAK

Meningkatkan upaya kinerja dan pelaksanaan tugas bagi karyawan, dalam meningkatkan motivasi dan perasaan puas bagi karyawan, salah satu cara yang ditempuh dalam langkah nyata adalah mutasi karyawan sesuai persyaratan-persyaratan yang telah ditentukan antara lain kemampuan karyawan, perilaku karyawan, disiplin karyawan. Pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Departement IT terbagi menjadi 2 Divisi, yaitu IT Office Support dan IT Store Support, IT Office Support bertugas memonitor dan maintenance semua aplikasi yang berjalan di Office serta DC, sedangkan IT Store Support bertugas memonitor dan maintenance semua aplikasi yang berjalan di Store/Toko. Pada tahun 2016 Manager dituntut oleh manajemen untuk mengurangi staff IT, baik pada IT Office Support maupun IT Store Support. IT Store Support 9 orang, IT Office Support 4 orang. Berdasarkan peraturan baru IT Store Support membutuhkan karyawan berdasarkan rasio 1:50 yaitu 1 orang 50 toko, jumlah toko saat ini 260 toko, jadi $260/50 = 5,2$ jadi seharusnya hanya 5-6 orang untuk jumlah IT Store Support. Sedangkan IT Office Support Shift kerja dengan 3 Shift membutuhkan minimal 5 orang. Manager harus menentukan karyawan dengan jabatan IT Store Support akan di Mutasi 2 orang dan 1 orang pindah Divisi. Beberapa metode yang digunakan dalam SPK diantaranya adalah metode Multi Factor Evalution Process (MFEP). Dengan adanya metode tersebut penulis ingin menentukan Mutasi Karyawan.

Katakunci : MFEP, Mutasi, Karyawan, IT Office Support, IT Store Support

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Meningkatkan upaya kinerja dan pelaksanaan tugas bagi karyawan, dalam meningkatkan motivasi dan perasaan puas bagi karyawan, salah satu cara yang ditempuh dalam langkah nyata adalah mutasi karyawan sesuai persyaratan-persyaratan yang telah ditentukan antara lain kemampuan karyawan, perilaku karyawan, disiplin karyawan. Bila mutasi karyawan dilakukan secara baik dan terbuka, maka karyawan akan puas dan timbul persaingan positif dalam meningkat kinerja masing-masing karyawan, dan sebaliknya bila mutasi karyawan dilakukan secara tidak profesional dan tidak terbuka, maka motivasi karyawan akan turun dan menimbulkan kinerja karyawan yang buruk.

Pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Departement IT terbagi menjadi 2 Divisi, yaitu IT Office Support dan IT Store Support, IT Office Support bertugas memonitor dan maintenance semua aplikasi yang berjalan di Office serta DC, sedangkan IT Store Support bertugas memonitor dan maintenance semua aplikasi yang berjalan di Store/Toko. Pada tahun 2016 Manager dituntut oleh manajemen untuk mengurangi staff IT, baik pada IT Office Support maupun IT Store Support. IT Store Support 9 orang, IT Office Support 4 orang. Berdasarkan peraturan baru IT Store Support membutuhkan karyawan berdasarkan rasio 1:50

yaitu 1 orang 50 toko, jumlah toko saat ini 260 toko, jadi $260/50 = 5,2$ jadi seharusnya hanya 5-6 orang untuk jumlah IT Store Support. Sedangkan IT Office Support Shift kerja dengan 3 Shift membutuhkan minimal 5 orang. Manager harus menentukan karyawan dengan jabatan IT Store Support akan di Mutasi 2 orang dan 1 orang pindah Divisi.

Sistem Pendukung Keputusan (SPK) adalah sistem berbasis komputer yang mampu memecahkan masalah-masalah yang tidak terstruktur. Beberapa metode yang digunakan dalam SPK diantaranya adalah metode Multi Factor Evaluation Process (MFEP). *Multifactor Evaluation Process (MFEP)* merupakan model pengambilan keputusan yang menggunakan pendekatan kolektif dari proses pengambilan keputusannya. Bagaimana menerapkan kinerja MFEP dalam menentukan mutasi karyawan dan menghasilkan informasi untuk menentukan mutasi karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Departement *Information Technology*.

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul ” **Kinerja Multifactor Evaluation Process (MFEP) dalam menentukan mutasi karyawan (Studi Kasus pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Departement Information Technology)**”.

1.2 LANDASAN TEORI

1.2.1 Sistem Pendukung Keputusan

Sistem Pendukung Keputusan (SPK) Adalah Sistem Berbasis Komputer Interaktif, Yang Mengambil Para Keputusan Untuk Menggunakan Data Dan Berbagai Model Untuk Memecahkan Masalah Yang Tidak Terstruktur. Sistem Pendukung Keputusan Memadukan Sumber Daya Intelektual Dari Individu Dengan Kepastian Komputer Untuk Meninggalkan Kualitas Keputusan.

Menurut Alter (2002) yang dikutip dalam buku konsep dan aplikasi sistem pendukung keputusan, Kusri (2007) bahwa sistem pendukung keputusan merupakan sistem informasi interaktif yang menyediakan informasi, pemodelan dan pemanipulasian data. Sistem Itu Digunakan Untuk Membantu Pengambilan Keputusan Dalam Situasi Yang Semiterstruktur Dan Situasi Yang Terstruktur, Dimana Tak Seorangpun Tahu Secara Pasti Bagaimana Keputusan Seharusnya Dibuat.

1.2.2 Metode Multi Factor Evaluation Process

Multifactor Evaluation Process (MFEP) merupakan model pengambilan keputusan yang menggunakan pendekatan kolektif dari proses pengambilan keputusannya (Render dan Stair, 2002).

1.3 METODELOGI PENELITIAN

Metode penelitian adalah sekumpulan peraturan, kegiatan, dan prosedur yang digunakan untuk menyusun penelitian ini. Ada beberapa tahap yang dilakukan yaitu sebagai berikut:

1.3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat

Objek penelitian adalah PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk departement *Information Technology*. Terletak Jl. Tembesu No. 10 By Pass Soekarno Hatta (Kompleks Gudang Bulog) Campang Raya, Tanjung Karang Timur, Bandar Lampung.

2. Waktu

Dalam melaksanakan tahapan penelitian, peneliti merencanakan waktu penelitian dari bulan Juli sampai September 2016.

1.3.2 Teknik Pengambilan Data

Berikut adalah beberapa metode yang digunakan;

1. Studi Lapangan (*Field Research*)

Studi lapangan merupakan metode pengumpulan data untuk memperoleh data dan informasi dengan mengadakan pengamatan secara langsung. Adapun teknik Pengumpulan data dan informasi yang dilakukan pada saat studi lapangan pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk departement *Information Technology* adalah Pengamatan Langsung (*Observation*) yaitu

Pengumpulan data yang dilakukan penulis pada saat pengamatan langsung pada data karyawan.

2. Tinjauan Pustaka (*Research Library*)

Tinjauan pustaka dilakukan dengan cara membaca, mengutip dan membuat catatan yang bersumber pada bahan-bahan pustaka yang mendukung dan berkaitan dengan penelitian dalam hal ini mengenai metode SAW dalam menentukan mutasi karyawan.

3. Teknik Wawancara (*Interview*)

Pada teknik ini diadakan dialog langsung dengan Bapak Muhammad Kurniawan selaku Manager IT serta Bapak Hendro Sutejo selaku Koordinator IT.

1.4 Kriteria Tolak Ukur

Kriteria yang digunakan sebagai tolak ukur dalam menentukan karyawan yang berkompeten.

- 1) Absensi
- 2) Mengisi Joblist
- 3) Kunjungan Sesuai RPIT
- 4) Disiplin
- 5) Kerjasama Team
- 6) Inovasi
- 7) Komitmen Perusahaan

1.5 Perhitungan MFEP

1. Nilai Bobot Untuk Faktor

Tabel 3.1 Nilai Bobot Untuk Faktor

Faktor	Nilai Bobot
Faktor 1	a
Faktor 2	b
Faktor 3	c

2. Evaluasi Faktor

Tabel 3.2 Evaluasi Faktor

Faktor	Karyawan 1	Karyawan 2	Karyawan 3
Faktor 1	d	d	d
Faktor 2	e	e	e
Faktor 3	f	f	f

3. Evaluasi Untuk Karyawan

Tabel 3.3 Evaluasi Karyawan 1

Karyawan 1				
Faktor	Bobot Faktor	Kali	Evaluasi Faktor	Bobot Evaluasi
Faktor 1	a	x	d	x
Faktor 2	b	x	e	y
Faktor 3	c	x	f	z
Total	1			Sum(1)

Setiap Karyawan yang akan diseleksi mempunyai sebuah nilai evaluasi bagi faktor-faktor yang menjadi pertimbangannya, dan kemudian nilai faktor tersebut dikalikan dengan faktor evaluasi dan dijumlahkan untuk mendapatkan total nilai evaluasi untuk setiap tahapan seleksi. Berikut tabel hasil total evaluasi :

Tabel 3.4 Hasil Total Evaluasi

No	Nama Karyawan	Total Bobot Evaluasi
1	Karyawan 1	Sum(1)
2	Karyawan 2	Sum(2)
3	Karyawan 3	Sum(3)

Metode MFEP menentukan bahwa alternatif dengan nilai tertinggi adalah solusi terbaik berdasarkan kriteria yang telah dipilih, dari beberapa karyawan dipilih peringkat teratas dari hasil total bobot evaluasi, karena dalam kasus ini penulis menginginkan mutasi, maka diambil peringkat terbawah.

Dari hasil peringkat teratas terdapat peringkat terakhir. Ini dapat dijadikan acuan untuk mutasi karyawan ke Divisi lain yaitu IT Office Support atau mutasi ke Branch lain.

2. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

2.1 Menentukan Mutasi Karyawan

Menggunakan MFEP

2.1.1 Menentukan Nilai Bobot Untuk Faktor Nilai

Bobot untuk faktor diberikan oleh Manager IT dan di normalisasi data ke dalam suatu rentang nilai dengan tidak mengurangi bobot nilai sebenarnya.

$$\begin{aligned}
 \text{Normalize}(x) &= \frac{\minRange + (x - \minValue)(\maxRange - \minRange)}{\maxValue - \minValue} \\
 &= \frac{(0,1 + (C2-1) * (0,25-0,1))}{9-1}
 \end{aligned}$$

2.1.2 Menentukan Evaluasi Faktor Nilai evaluasi

faktor diberikan oleh Manager IT serta pencapaian karyawan dari bulan Januari-Juli 2016 dan di normalisasi data ke dalam suatu rentang nilai dengan tidak mengurangi bobot nilai sebenarnya.

$$\begin{aligned}
 \text{Normalize}(x) &= \frac{\minRange + (x - \minValue)(\maxRange - \minRange)}{\maxValue - \minValue} \\
 &= \frac{(1 + (C2-0,1) * (9-1))}{1-0,1}
 \end{aligned}$$

2.1.3 Evaluasi Untuk Karyawan

Setelah mendapatkan nilai bobot faktor serta nilai evaluasi faktor karyawan, maka akan dihitung evaluasi untuk masing-masing karyawan.

Tabel 4.4 Evaluasi Karyawan Nanang

NANANG				
Faktor	Bobot Faktor	Kali	Evaluasi Faktor	Bobot Evaluasi
Absensi	0,13	x	8,6	1,08
Mengisi Joblist	0,13	x	9,1	1,14
Kunjungan Sesuai RPIT	0,14	x	8,6	1,24
Disiplin	0,16	x	8,6	1,40
Kerjasama Team	0,14	x	9,1	1,31
Inovasi	0,14	x	8,9	1,28
Komitmen Perusahaan	0,14	x	8,9	1,28
Total	1,0			8,71

Setiap Karyawan yang akan diseleksi mempunyai sebuah nilai evaluasi bagi ke-7 faktor-faktor yang menjadi pertimbangannya, dan kemudian nilai faktor tersebut dikalikan dengan faktor evaluasi dan dijumlahkan untuk mendapatkan total nilai evaluasi untuk setiap tahapan seleksi. Berikut tabel hasil total evaluasi :

Tabel 4.13 Hasil Total Evaluasi

NO	NAMA	Total Bobot Evaluasi
1	NANANG	8,71
2	EKKY	8,09
3	HERU	8,66
4	JATI	7,50
5	RIZAL	7,35
6	WAWAN	7,70
7	ERMAN	6,73
8	RIO	7,59
9	DEDDY	6,98

Metode MFEP menentukan bahwa alternatif dengan nilai tertinggi adalah solusi terbaik berdasarkan kriteria yang telah dipilih, dari 9 orang karyawan dipilih 6 peringkat teratas dari hasil total bobot evaluasi, karena dalam kasus ini penulis menginginkan mutasi, maka diambil 3 peringkat terbawah.

Tabel 4.14 Peringkat Hasil Evaluasi

NO	NAMA	Total Bobot Evaluasi
1	NANANG	8,71
2	HERU	8,66
3	EKKY	8,09
4	WAWAN	7,70
5	RIO	7,59
6	JATI	7,50
7	RIZAL	7,35
8	DEDDY	6,98
9	ERMAN	6,73

Dari hasil peringkat teratas terdapat 3 peringkat terakhir yaitu karyawan Rizal, Deddy, dan Erman. Ini dapat dijadikan acuan untuk mutasi karyawan ke Divisi lain yaitu IT Office Support atau mutasi ke Branch lain.

3. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap Kinerja *Multifactor Evaluation Process* (MFEP) dalam Menentukan Mutasi Karyawan, maka dapat diambil kesimpulan 3 peringkat terbawah akan dimutasi.

PUSTAKA

- Dahria, Muhammad, dkk. 2014. "Pendukung Keputusan Seleksi Calon Polri Baru Di Polda Kota Medan Menggunakan Metode Multifactor Evaluation Process (MFEP)". Jurnal SAINTIKOM Vol. 13, No. 2, Mei: pp. 83-94.
- F.Harumy, T.Henny, dkk. 2016. "Sistem Penunjang Keputusan Penentuan Jabatan Manager Menggunakan metode MFEP pada CV. Sapo Durin". Seminar Nasional Teknologi Informasi dan Multimedia 2016, Februari: pp. 121-126.
- Istikhomah, Risya, dkk. 2015. "Sistem Pendukung Keputusan Penyeleksian Calon Siswa Baru SMK N 2 Sragen Dengan Metode Multifactor Evaluation Process (MFEP)". Universitas Dian Nuswantoro, Nopember: pp. 1-11.

- Khaidir, Ahmad. 2014. "Sistem Pendukung Keputusan Penyeleksian Calon Siswa Baru di SMA Negeri 1 Badar Dengan Metode Multifactor Evaluation Process (MFEP)". Pelita Informatika Budi Darma Vol. 6, No. 3, April: pp. 148-153.
- Kusrini, M.Kom. 2007. *Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan*. Andi, Yogyakarta.
- Marimin, 2004. *Teknik dan Aplikasi Pengambilan Keputusan Kriteria Majemuk*. Grasindo, Jakarta.
- Magdalena, Hilyah. 2012. "Sistem Pendukung Keputusan Untuk Menentukan Mahasiswa Lulusan Terbaik Di Perguruan Tinggi (Studi Kasus STMIK Atma Luhur Pangkalpinang)". Seminar Nasional Teknologi Informasi dan Komunikasi 2012, Maret: pp. 49-56.
- Pratiwi, Heny. 2014. "Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Karyawan Berprestasi Menggunakan Metode Multifactor Evaluation Process". Jurnal Sistem Informasi Vol. 5, No. 2, September: pp. 95-101.
- Render, B dan Stair, M.R., Jr., 2002, *Quantitative Analysis for Management, 7th Edition*: Prentice Hall.
- R.Tamplung, Cindy. 2006. "Sistem Pendukung Keputusan Untuk Perencanaan Promosi dan Mutasi Jabatan di Hotel Patra Jasa Bandung". Universitas Komputer Indonesia, Juni: pp. 1-7.
- Sari, Nopita. 2015. "Sistem Penentuan Mutasi Pegawai Berdasarkan Metode Multifactor Evaluaton Process". Biltek Vol. 4, No. 018, Januari: pp. 1-6.
- Sutabri, Tata, 2005, *Sistem Informasi Manajemen*. Andi, Yogyakarta.
- W.Priyanti, Sri, dkk. 2016. "Penerapan Multifactor Evaluation Process (MFEP) Untuk Pemilihan Kontraktor Pada Proyek Semenisasi Jalan (Studi Kasus : Unit Layanan Pengadaan Kabupaten Kutai Kartanegara)". Prosiding Seminar Sains dan Teknologi FMIPA Unmul, Maret: pp. 456-460.
- Z.Dellyana, Fezanda, dkk. 2016. "Sistem Pendukung Keputusan Penjurusan Siswa SMA Menggunakan Metode Multifactor Evaluation Process (Studi Kasus: SMA Negeri 3 Bondowoso)". Universitas Muhammadiyah Jember, Maret: pp. 1-9.