SISTEM INFORMASI MANAJEMEN MUTASI DAN KOMPENSASI DI PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH JAWA BARAT DAN BANTEN, Tbk

Rizky Bagja Mangkuranda

Teknik Informatika – Universitas Komputer Indonesia
Jl. Dipatiukur 112-114 Bandung
E-mail : bagja1993@gmail.com

ABSTRAK

PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten atau bank bjb memiliki jumlah pegawai sebanyak 7.075 orang dengan 25 *level* jabatan yang tersebar di 25 Divisi di Kantor Pusat, 62 Kantor Cabang, 312 Kantor Cabang Pembantu, dan 156 Kantor Kas dan dikelola oleh Divisi Sumber Daya Manusia. Manajemen pegawai merupakan unsur yang paling penting bagi perusahaan dalam menentukan pelayanan, kinerja dan prestasi perusahaan, sehingga Divisi SDM dengan *job description* Mutasi dan Kompensasi sebagai pengelola pegawai harus melaksanakan kegiatan manajemen dengan baik.

Sistem Informasi Manajemen Mutasi dan Kompensasi menggunakan bantuan SPK (Sistem Pendukung Keputusan) dengan Metode SAW (Simple Additve Weighting) untuk membantu menyediakan daftar kandidat Mutasi sebagai tindak lanjut dari perencanaan pembukaan Kantor baru dan pendukung evaluasi untuk pelaksanaan kebutuhan Mutasi. Dengan menggunakan pemrograman PHP dan penyimpanan data dengan database MySql dapat menyediakan informasi – informasi pendukung kegiatan manajemen Mutasi dan Kompensasi secara informatif dan dapat membantu kinerja Manajer dalam melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap perencanaan yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil penelitian dan setelah dilakukannya pengujian alpha dan beta terhadap sistem yang telah dibuat, dapat diketahui bahwa 80% lebih sistem yang telah dibuat dapat membantu Manajer dalam melakukan manajemen pegawai.

Kata Kunci: Manajemen, SDM, Mutasi, Kompensasi, SIM, SPK

1. PENDAHULUAN

Dalam penelitian yang memiliki focus pada suatu tempat perusahaan, dibutuhkan suatu metodologi penelitian yang sesuai untuk dapat mencapai hasil yang baik. Latar berlakang masalah, rumusan masalah, dan tujuan masalah merupakan penunjang dari apa yang akan dibahas pada jurnal peneltian ini.

1.1 Latar Belakang Masalah

PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk. atau bank bjb merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perbankan. Bank bjb terdiri dari beberapa Jajaran Manajemen atau Direksi yang membawahi berbagai Divisi, dimana Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan terhadap seluruh pegawai bjb. Sumber Daya Manusia merupakan unsur paling penting di bank bjb, karena unsur ini yang menentukan pelayanan, kinerja dan prestasi perusahaan, sehingga proses Manajemen SDM harus lebih ditingkatkan untuk membuat kinerja dari SDM lebih baik dan efektif dalam setiap pelaksanaannya.

Berdasarkan informasi dari *official* Website bank bjb diketahui bahwa pada Bulan Februari 2015, bank bjb memiliki jumlah pegawai sebanyak 7.075 orang, dengan 25 level jabatan yang tersebar di 25 Divisi di Kantor Pusat, 62 Kantor Cabang, dan 312 Kantor Cabang Pembantu dan 156 Kantor Kas. Seluruh pegawai Bank BJB dikelola oleh Divisi SDM yang berada di Kantor Pusat. Beberapa fungsi – fungsi bisnis pada Divisi SDM yang ada pada saat ini terdiri dari 3 grup, diantaranya Grup Administrasi SDM dengan *job description* utama terdiri dari Kompensasi (*compensation* & *benefit*), hubungan industrial, dan pengelolaan data kepegawaian. Grup Pengembangan SDM dengan *job description* utama terdiri dari rekrutmen pegawai, dan mutasi (promosi dan rotasi) pegawai. Grup *Assesment Center* dengan job description utama yaitu untuk pengelolaan karir pegawai.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Khrisna Dea Pratama, S. Kom. selaku pegawai Divisi SDM bank bjb Pusat dengan jabatan *Officer* dapat diketahui bahwa Manajer Grup Pengembangan kesulitan dalam menentukan kandidat Mutasi dan Manajer Grup Administrasi kesulitan dalam menentukanKompensasi (*compensation* & *benefit*) bagi seluruh pegawai bank bjb. Karena data – data pendukung kebutuhan mutasi dan kompensasi hanya tersedia dalam *file* Microsoft Excel , tidak adanya proses pencarian data yang baik dan tidak adanya suatu metode penyeleksian Kandidat Mutasi yang

baik menyebabkan data kurang informatif dan Manajer kesulitan dalam melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap pelaksanaan penentuan kandidat mutasi, dan penentuan pembagian Kompensasi agar tetap sesuai dengan perencanaan target bank atau Rencana Bisnis Bank (RBB) yang telah disetujui oleh Bank Indonesia dan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) pada setiap tahunnya.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan rangkuman dari poin – poin yang diuraikan pada latar belakang, maka rumusan masalah yang dihasilkan yaitu bagaimana membangun sistem informasi manajemen mutasi dan kompensasi pegawai di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Pusat Berbasis Web.

1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud dari penulisan tugas akhir ini adalah membangun sistem informasi manajemen mutasi dan kompensasi pegawai di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Pusat Berbasis Web, sedangkan tujuannya adalah sebagai berikut:

1. Membantu Manajer Grup Pengembangan dalam menenetukan daftar kandidat untuk memenuhi kebutuhan Mutasi.
2. Membantu Manajer Grup Administrasi dalam menentukan pembagian Kompensasi pegawai.

2. ISI PENELITIAN

Penelitian dilakukan untuk mendapatkan solusi dari permasalahan manajemen mutasi dan kompensasi yang muncul di bank bjb. Untuk mendapatkan solusi tersebut dilakukan analisis masalah, analisis PDCA Mutasi dan Kompensasi, Deskripsi Umum Sistem, usecase, dan Pengujian.

2.1 Analisis Masalah

Ada beberapa permasalahan yang dihadapi dalam proses manajemen SDM di Divisi SDM Bank bjb Pusat, maka uraiannya adalah sebagai berikut:

1. Manajer Grup Pengembangan kesulitan dalam melakukan *monitoring* dan analisa terhadap kebutuhan dan penentuan kandidat untuk memenuhi kebutuhan mutasi, sehingga kesulitan dalam kegiatan evaluasi terhadap perencanaan yang telah ditentukan sebelumnya.
2. Manajer Grup Administrasi kesulitan dalam melakukan *monitoring* dan analisa terhadap kebutuhan, kebijkan, dan penentuan pembagian kompensasi, sehingga kesulitan untuk menyesuaikan dengan perencanaan yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan, maka dibutuhkan beberapa fitur dan fungsionalitas pada sistem untuk membuat fungsi bisnis dan proses – proses di dalamnya dioperasikan dan diselesaikan dengan waktu yang cepat dan dapat mencapai target dari Rencana Bisnis Bank (RBB).

2.2 Analisis PDCA Mutasi dan Kompensasi

Analisis PDCA Mutasi dan Kompensasi merupakan tindak lanjut dari analisis sistem yang sedang berjalan, dimana analisis ini akan diimplementasikan ada sistem yang akan dibangun. Analisis PDCA dijelaskan pada analisis PDCA Mutasi dan analisis PDCA Kompensasi.

1. Analisis PDCA Mutasi

   Analisis PDCA Mutasi merupakan analisis terhadap *Plan*, *Do*, *Check*, *Action* yang akan diimpementasikan pada sistem yang akan dibangun. Pengelolaan Mutasi dilakukan oleh Grup Pengembangan dengan jajaran Manajemen Manajer Pengembangan, Officer Pengembangan, dan Staff, berikut siklus PDCA yang dilakukan:

   a. Plan

      Plan atau Perencanaan pada proses Mutasi merupakan proses dimana Manajer Pengembangan menugaskan Officer Perencanaan untuk menyiapkan daftar kandidat Mutasi sesuai informasi pembukaan Kantor baru. Berdasarkan aturan bisnis yang ada, kandidat mutasi yang dibutuhkan adalah 5 orang kandidat yang sesuai dengan kriteria kebutuhan Kantor, Berikut jabatan apa saja yang dapat mengisi posisi pemimpin Kantor dijelaskan pada Tabel 2-1.

      Tabel 2-1 Posisi Pemimpin Kantor

Jenis Kantor	**Corporate Tittle (Jabatan)**
KC (Kantor Cabang)	a. Assistant Vice President
	b. Senior Manager
KCP (Kantor Cabang Pembantu)	a. Manager
	b.Assistant Manager
Kantor KAS	a.Assistant

      Officer Perencanaan menggunakan Metode SAW (*Simple Additive Weighting*) untuk merekomendasikan 5 daftar kandidat terbaik.Metode SAW merupakan metode pendukung keputusan. Metode ini mengharuskan pembuat keputusan menentukan bobot bagi setiap atribut. Skor total untuk sebuah alternatif diperoleh dengan menjumlahkan seluruh hasil perkalian antara rating yang dapat dibandingkan dengan lintas atribut bobot dan tiap atribut. Rating setiap atribut sebelumnya harus telah melewati proses normalisasi.

   b. Do

      Do atau pelaksanaan dari kegiatan Mutasi ini dilakukan diluar Sistem yang akan dibangun karena terlebih dahulu harus dilakukan beberapa kebijakan penilaian yang rahasia yang dilakukan oleh Tim Mutasi dan Jajaran Direksi. Hasil dari Rapat Tim Mutasi berupa SK Mutasi bagi 1 Kandidat yang terpilih, dan

kemudian Staff HRIS harus melakukan *update* data pegawai yang terpilih untuk Mutasi.

c. Check

Check atau Pengawasan dilakukan oleh Manajer Pengembangan untuk mengetahui hasil dari Rapat Tim Mutasi yaitu informasi kandidat yang terpilih untuk dimutasi, dan memeriksa apakah data pegawai yang terpilih telah *update* pada sistem.

d. Action

Action dilakukan oleh Manajer Pengembangan untuk melihat hasil evaluasi dari masing – masing kandidat yang sebelumnya telah diajukan dan kandidat mana yang berhasil terpilih untuk dimutasi.

2. Analisis PDCA Kompensasi

Analisis PDCA Kompensasi merupakan analisis terhadap *Plan*, *Do*, *Check*, *Action* yang akan diimpementasikan pada sistem yang akan dibangun. Pengelolaan Kompensasi dilakukan oleh Grup Administrasi dengan jajaran Manajemen Manajer Administrasi, Officer Kompensasi dan Admnistrasi, dan Staff, berikut siklus PDCA yang dilakukan:

a. Plan

Plan atau Perencanaan pada proses Kompensasi merupakan proses dimana Manajer Administrasi mengawasi status pendapatan laba Bank dan apabila laba tercapai Manajer Administrasi dapat menugaskan Officer Kompensasi dan Administrasi untuk melakukan perencanaan dengan cara membuat simulasi perhitungan Kompensasi untuk seluruh pegawai bank bjb sesuai *budget* yang telah didefenisikan pada RBB (Rencana Bisnis Bank).

Ada beberapa kriteria yang memperngaruhi formulasi dari perhitungan diantaranya penilaian individu atau PPKP, penilaian unit kerja dengan *Balanced Scoring Card* (BSC), Faktor nilai jabatan, sanksi, dan Nominal *budget* Insentif atau Bonus. Ada perbedaan dari perhitungan insentif dan bonus, perhitungan insentif data penilaian individu dan unit kerja merupakan data penilaian setiap 3 bulan sedangkan perhitungan bonus merupakan data penilaian setiap satu tahun sekali

b. Do

Pelaksanaan pembagian kompensasi dapat dilakukan jika Direktur Utama menyetujui pembagian kompensasi, pelaksanaan pembagian kompensasi dilakukan pada HRIS (*Human Resource Information Sistem*) bank bjb oleh staff HRIS dengan bantuan Officer Administrasi, laporan dari hasil *ouput* HRIS tentang pembagian kompensasi akan dilaporkan pada Manajer Administrasi untuk dilakukan *Check*.

c. Check

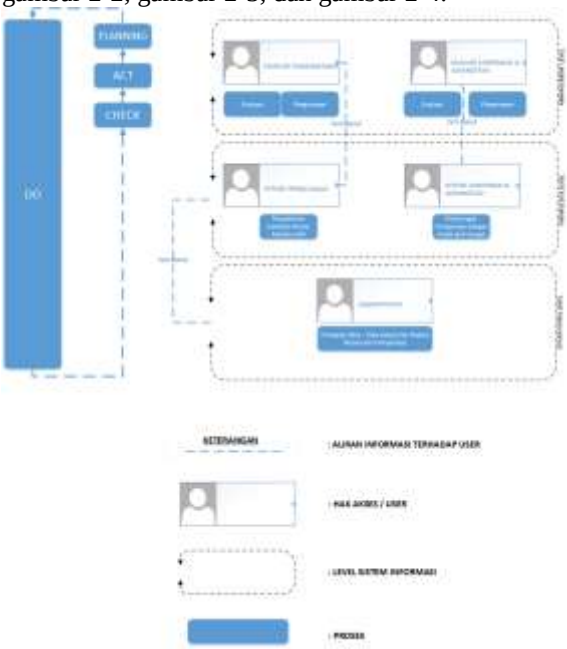
Manajer Administrasi melakukan pengawasan terhadap kegiatan kompensasi, dengan memeriksa status apakah perencanaan simulasi yang diajukan disetujui, hingga proses pembagian kompensasi telah selesai dilakukan.

d. Action

Manajer Administrasi melakukan Evaluasi dengan memeriksa laporan dari hasil nominal yang didapatkan setiap pegawai, data yang disajikan adalah pegawai yang mendapatkan nominal paling kecil dan paling besar dan dikategorikan berdasarkan jabatan. Evaluasi ini bertujuan untuk mengetahui faktor – faktor apa saja yang membuat pegawai mendapat nominal paling besar atau paling kecil.

2.3 Deskripsi Umum Sistem

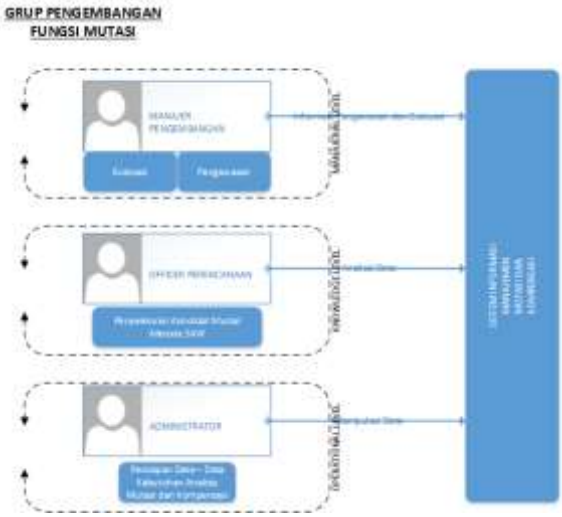
Analisis deskripsi umum sistem yang akan dibangun merupakan rekomendasi dari hasil analisis dari proses – proses pada sistem yang berjalan. Penjelasan dari deskripsi umum sistem ini berdasarkan dari peninjauan dari jenis sistem informasi, siklus PDCA, dan hak akses pada sistem yang akan dibangun. Penjelasannya dapat dilihat pada gambar 2-2, gambar 2-3, dan gambar 2-4.



Gambar 2-2 Deskripsi Umum Sistem

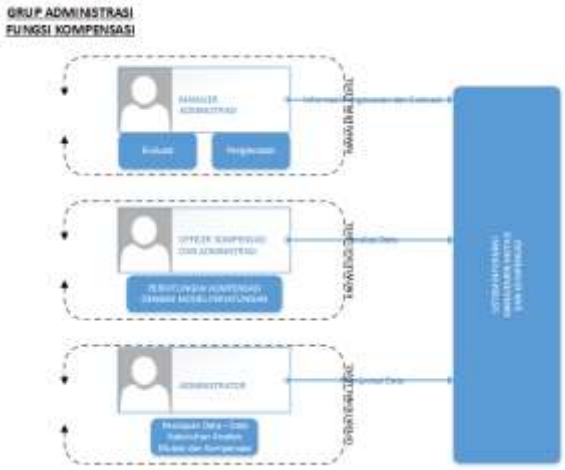
Dari gambar 2-2 terdapat 3 level sistem informasi yaitu *level operational*, *knowledge level*, dan *management level*. Pada sistem informasi di level operational diakses oleh administrator, data – data master yang diolah pada sistem informasi operational merupakan *file* excel periode pegawai dan kantor yang merupakan output dari HRIS (*Human Resource Information System*) dan kemudian dilakukan proses import ke database SIM Mutasi dan Kompensasi, data perencanaan Mutasi dan Kompensasi yang merupakan salinan dari RBB (Rencana Bisnsis Bank), pengelolaan data informasi pembukaan kantor baru, pengelolaan informasi pendapatan laba. Pada sistem informasi di level knowledge dan level management terdapat 2 modul yaitu modul Grup

Pengembangan dan modul Grup Administrasi, masing – masing memiliki 2 hak akses dengan pegawai jabatan Officer dan Manajer.



Gambar 2-3 Modul Grup Pengembangan

Gambar 2-3 menjelaskan tentang deskripsi sistem pada modul Grup Pengembangan, dapat diketahui terdapat tiga pengguna yaitu Manajer Pengembangan, Officer Pengembangan, dan Administrator. Pertama Administrator harus mempersiapkan data – data kebutuhan Mutasi mulai dari data kebutuhan pengawasan Mutasi dan penyeleksian kandidat mutasi. Informasi pengawasan yang tampil di Menu Manajer Pengembangan diantaranya kepegawaian, Kantor, pembukaan Kantor baru, dan halaman aksi untuk dilakukan penugasan proses penyeleksian kandidat mutasi terhadap Officer Perencanaan. Officer Perencanaan melakukan analisis data kebutuhan Mutasi dengan dibantu oleh sistem, pelaksanaannya yaitu mencari daftar kandidat terbaik untuk kemudia dilaporkan kepada Manajer Pengembangan. Sistem menggunakan bantuan SPK atau Sistem Pendukung Keputusan dengan metode SAW (*Simple Additive Weighting*), hasil dari penyeleksian metode SAW akan menghasilkan kandidat yang terbaik sesuai dengan penilaian masing – masing kandidat dan kemudian sistem akan membantu pelaporan dan evaluasi hasil penyeleksian kepada Manajer Pengembangan. Terdapat 2 menu evaluasi pada Manajer Pengembangan yaitu evaluasi per penyeleksian kandidat Mutasi dan evaluasi pelaksanaan Mutasi pertahun.



Gambar 2-4 Modul Grup Administrasi

Gambar 2-4 menjelaskan tentang deskripsi sistem pada modul Grup Administrasi, dapat diketahui terdapat tiga pengguna yaitu Manajer Administrasi, Officer Kompensasi dan Administrasi, dan Administrator. Pertama Administrator harus mempersiapkan data – data kebutuhan Kompensasi mulai dari data kebutuhan pengawasan Kompensasi dan perhitungan kompensasi. Informasi pengawasan yang tampil di Menu Manajer Administrasi diantaranya kepegawaian, informasi pendapatan laba dengan tabel dan grafik, dan halaman aksi untuk dilakukan penugasan proses perhitungan kompensasi terhadap Officer Kompensasi dan Administrasi. Officer Kompensasi dan Administrasi melakukan analisis data kebutuhan Kompensasi dengan dibantu oleh sistem, pelaksanaannya yaitu melakukan perhitungan dengan menggunakan model perhitungan agar hasil pembagian kompensasi subjektif sesuai dengan prestasi setiap pegawai untuk kemudian dilaporkan kepada Manajer Administrasi. Sistem akan membantu pelaporan dan evaluasi hasil perhitungan kompensasi kepada Manajer Administrasi. Terdapat 2 menu evaluasi pada Manajer Administrasi yaitu evaluasi per perhitungan kompensasi dan evaluasi pelaksanaan pembagian Kompensasi pertahun.

2.4 Use Case



Dari usecase diatas merupakan penjelasan dari kemampuan sistem yang akan dibangun. Pada usecase diatas terdapat 5 hak akses yang diantaranya : Manajer Administrasi, Officer Kompensasi &

Administrasi, Administrator, Manajer Pengembangan, dan Officer Perencanaan.

Manajer Administrasi: Pengawasan informasi pendukung kompensasi, penugasan perhitungan kompensasi, penyajian evaluasi pelaksanaan kompensasi, dan printout laporan hasil perhitungan.

Officer Kompensasi & Administrasi: Perhitungan Kompensasi dan pemeriksaan data periode pegawai.

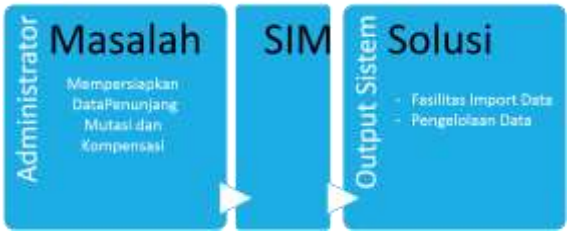
Manajer Pengembangan: Pengawasan informasi pendukung mutasi, penugasan penyeleksian kandidat mutasi, penyajian evaluasi pelaksanaan mutasi, dan printout laporan hasil perhitungan.

Administrator: pengelolaan master kepegawaian, pengelolaan master kantor, pengelolaan master RBB Grup Pengembangan, pengubahan data pendapatan laba, pengelolaan master RBB Grup Administrasi, pengelolaan master pemimpin, dan pengelolaan master pengguna.

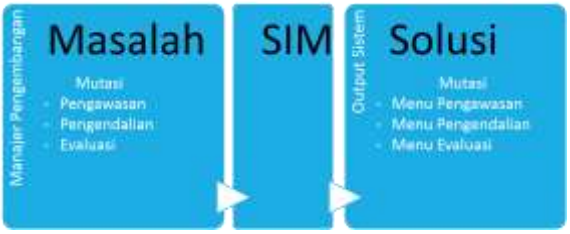
2.5 Pengujian

Pengujian dilakukan untuk mengetahui solusi – solusi apa saja yang terdapat pada sistem yang dapat menyelesaikan permasalahan Manajemen Mutasi dan Kompensasi di bank bjb.

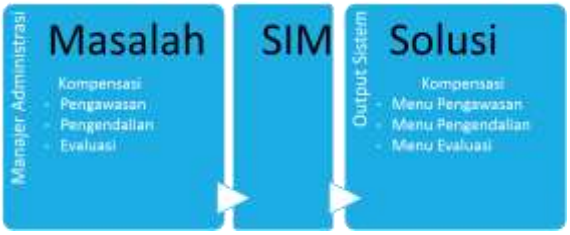
1. Administrator



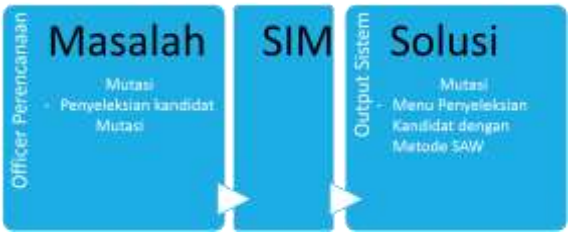
2. Manajer Pengembangan



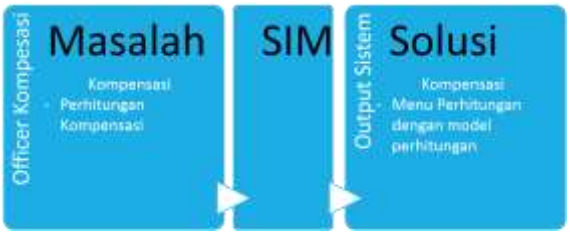
3. Manajer Administrasi



4. Officer Perencanaan



5. Officer Pengembangan



3. PENUTUP

3.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, perancangan, dan implementasi yang telah dilakukan, maka terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem informasi manajemen yang dibangun mampu membantu Grup Administrasi dalam melaksanakan kegiatan kompensasi sehingga Manajer Administrasi lebih mudah dalam menentukan pembagian Kompensasi.
2. Sistem informasi manajemen yang dibangun mampu membantu Grup Pengembangan dalam melaksanakan kegiatan Mutasi sehingga Manajer Pengembangan lebih mudah dalam menentukan kandidat Mutasi.

3.2 Saran

Setelah melakukan pengujian *alpha* maupun *beta* terhadap sistem informasi manajemen Mutasi dan Kompensasi di bank bjb ini, yaitu perlu adanya penggunaan Webservice pada database, untuk lebih mudah dalam pemanfaatan service data.

DAFTAR PUSTAKA

[1]. Divisi Sumber Daya Manusia Bank bjb, 2013. *Pedoman Pengelolaan Karir.* Bandung: PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten.

[2]. Dr. Noor, J., 2011. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Imliah.* Pertama ed. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.

[3]. Hamilton, K. d. M. R., 2006. *Learning UML 2.0.* s.l.:O'Reilly.

[4]. Lulu, D. d., n.d. Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode SAW (Simple Additive Weighting) Studi Kasu PT. Pertamina RU II Dumai. *Sistem Informasi.*

[5]. Madcoms, 2005. *Aplikasi Manajemen Database Pendidikan Berbasis Web dengan PHP dan MySql.* Yogyakarta: Andi.

[6]. PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH JAWA BARAT DAN BANTEN, Tbk., 2013. *Struktur Organisasi PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk.*. Bandung: SK DIREKSI NO. 667/SK/DIR-PS/2013.

[7]. Sutabri, T., 2005. *Sistem Informasi Manajemen.* Yogyakarta: ANDI.

[8]. Widigdo, A. K., 2003. Dasar Pemrograman PHP dan MySQL. *Kuliah Umum IlmuKomputer.Com*, p. 1.

[9]. Bank bjb, 2014. *profil.* [Online] Available at:http://www.bankbjb.co.id [Diakses 13 februari 2015]