

SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PROMOSI KENAIKAN JABATAN POSISI MANAGER DENGAN METODE PERBANDINGAN EKSPONENSIAL PADA PT TEXMACO PERKASA ENGINEERING KENDAL

Divia Mahardika

S1 / Jurusan Sistem Informasi, Universitas Dian Nuswantoro Semarang,

email: diva.mahardika2@gmail.com

***Abstract :** PT Texmaco Perkasa Engineering (TPE) is part of the Texmaco Group which operates as an integrated engineering and automotive companies in Indonesia. At PT Texmaco Perkasa Engineering, promotion process still adopts a family and there is no special specification for prospective managers so that managers can't work on select properly and consequently doesn't contribute much to the company. Because of that it takes a decision support system. In the process of promotion decision support system at PT Texmaco Perkasa Engineering, the method used is a comparison of Exponential Method, which is based on an alternative and predetermined criteria. Recommendation candidates of the results selection process is based on the scores or the total value of each alternative. So we will get a viable candidate in such a position empty.*

***Keywords :** Decision Support Systems, Exponential Comparison Method, Increase Position*

Abstrak : PT Texmaco Perkasa Engineering (TPE) adalah bagian dari Grup Texmaco yang beroperasi sebagai teknik dan otomotif perusahaan terintegrasi di Indonesia. Pada PT Texmaco Perkasa Engineering, proses kenaikan jabatan masih menganut sistem kekeluargaan dan tidak ada spesifikasi khusus bagi calon manager sehingga manager yang di pilih tidak bisa bekerja dengan baik dan akibatnya tidak memberikan kontribusi lebih pada perusahaan. Karena faktor itulah maka dibutuhkan sebuah sistem pendukung keputusan. Dalam proses sistem pendukung keputusan kenaikan jabatan pada PT Texmaco Perkasa Engineering, metode yang digunakan adalah Metode Perbandingan Eksponensial, yang dibuat berdasarkan alternatif dan kriteria yang telah ditentukan. Rekomendasi calon dari hasil proses seleksi didasarkan pada skor atau nilai total dari masing-masing alternatif. Sehingga akan didapatkan calon yang layak di dalam menempati jabatan kosong tersebut.

Kata Kunci : Sistem Pendukung Keputusan, Metode Perbandingan Eksponensial, Kenaikan Jabatan

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah aset perusahaan yang paling penting.

Peranan sumber daya manusia di dalam perusahaan disesuaikan dengan kemampuan dan skill yang dimiliki oleh masing-masing sumber daya manusia. Pembagian jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidang keahlian masing-masing sumber daya manusia akan menghambat pertumbuhan perusahaan.

Banyaknya penempatan sumber daya manusia pada jabatan-jabatan yang tidak sesuai menjadikan bagian tersebut kurang potensial dalam melakukan kinerjanya yang berdampak pula pada produksi yang dihasilkan. Permasalahan dari sebuah bagian akan berpengaruh juga di bagian lain dan Pada proses pengangkatan jabatan masih menganut sistem kekeluargaan dan tidak ada spesifikasi kusus bagi calon manager, sehingga sering kali manager yang di pilih tidak bisa bekerja dengan baik dan akibatnya perusahaan tidak bisa mencapai target yang diinginkan.

Faktor inilah yang melatarbelakangi diperlukannya sistem pendukung keputusan. Pada proses pemilihan jabatan sebelumnya, seorang pimpinan hanya memandang pada sumber daya manusia yang sudah dianggap senior atau pendidikannya tinggi. Namun pada kenyataannya tidak bisa memberikan kontribusi lebih pada perusahaan.

Perusahaan yang menjadi obyek penelitian disini adalah PT Texmaco Perkasa Engineering. Tbk yang beralamat di Jl, Raya Kaliwungu KM.19 Kendal yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang usaha Foundry. Hingga saat ini PT Texmaco Perkasa Engineering. Tbk mempekerjakan sekitar 700 pegawai. Pengambilan keputusan dihadapkan

Pilihan untuk jabatan tertentu dan spesifikasi pegawai yang akan diposisikan. Pertimbangan tersebut membuat Direksi cukup sulit dalam mengambil keputusan. Pengambilan keputusan yang tidak tepat sering mengakibatkan pegawai yang terpilih tidak memenuhi spesifikasi jabatan dan kinerjanya kurang baik, sedangkan pegawai yang tidak terpilih justru memenuhi spesifikasi jabata yang ditawarkan dan memiliki kinerja yang baik.

Sistem pendukung keputusan kenaikan jabatan merupakan sistem yang berguna untuk membantu menghasilkan informasi yang mendukung bagi proses pengambilan keputusan mengenai penempatan sumber daya manusia pada jabatan tertentu. Metode yang akan digunakan dalam sistem pendukung keputusan kenaikan jabatan adalah Perbandingan Eksponensial. Untuk itu maka penulisan Tugas Akhir ini mengambil judul “Sistem Pendukung Keputusan Promosi Kenaikan Jabatan Posisi Manager Dengan Metode Perbandingan Eksponensial pada PT Texmaco Perkasa Engineering Kendal”.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Metode Analisis Data Kualitatif

Merupakan analisa yang menguraikan sekumpulan data yang tidak dapat dinyatakan dalam angka seperti sejarah dan struktur organisasi. Struktur organisasi dapat membantu dalam penelitian, yaitu di sub Administrasi. Bagian tersebut nantinya terlibat langsung terhadap proses promosi jabatan.

2.2 Metode Pengumpulan Data

Dalam penyusunan tugas akhir ini perlu adanya suatu metode tertentu yang akan digunakan dalam pengumpulan data yang diperoleh dengan cara sebagai berikut :

a. Studi Lapangan

Yaitu data yang secara langsung dapat diperoleh dengan meninjau dan mengamati secara langsung terhadap obyek yang diteliti melalui :

1. Wawancara (*Interview*)

Yaitu metode pengumpulan data yang mengadakan tanya jawab langsung dengan bagian administrasi.

2. Observasi (*Observation*)

Yaitu pengumpulan data melalui pengamatan langsung saat terjadi proses pendataan karyawan.

b. Studi Pustaka

Yaitu penelitian dengan menggunakan dan mempelajari buku-buku maupun literatur-literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti sebagai landasan teori bagi penulis.

2.3 Metode Pengembangan Sistem

Metode pengembangan sistem yang digunakan dalam penelitian ini adalah Siklus Hidup Pengembangan Sistem (SDLC) Tahapan yang dilakukan dalam pendekatan SDLC, menurut Roger Pressman SDLC memiliki beberapa tahapan yaitu : [2]

1. Mengidentifikasi Masalah (*Identify*)

Merupakan langkah pertama yang dilakukan dalam analisis sistem. Masalah dapat di definisikan sebagai suatu pertanyaan yang di inginkan untuk dipecahkan. Masalah inilah yang menyebabkan sasaran dari sistem tidak dapat dicapai, oleh karena itu langkah pertama yang harus dilakukan analisis adalah mengidentifikasi dahulu masalah yang terjadi.

Tahap-tahap yang harus di tempuh :

a. Mengidentifikasi penyebab masalah

Mengkaji ulang terlebih dahulu subjek-subjek permasalahan yang telah di utarakan oleh manajemen atau yang telah di temukan oleh analisis sistem di tahap perencanaan sistem.

b. Mengidentifikasi titik keputusan

Titik keputusan menunjukkan suatu kondisi yang menyebabkan suatu kejadian lain.

c. Mengidentifikasi personil-personil kunci

Dilakukan dengan mengacu pada bagan alir dokumen yang ada di perusahaan.

1. Memahami kerja dari sistem yang ada (*Understand*)

Yaitu memahami kerja sistem dengan mempelajari secara rinci bagaimana sistem yang ada berjalan dengan cara melakukan penelitian. Tujuannya yaitu untuk mendeskripsikan sistem yang berjalan dengan penekanan pada area dimana masalah tersebut timbul.

Hasilnya yaitu Deskripsi sistem yang berjalan.

Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

a. Menentukan jenis penelitian

- b. Merencanakan jadwal penelitian
 - c. Membuat penugasan penelitian
 - d. Membuat agenda wawancara
 - e. Mengumpulkan hasil penelitian
2. Menganalisis Sistem (*Analyze*)
- Di lakukan berdasarkan data yang telah di peroleh dari hasil penelitian yang dilakukan.
- a. Menganalisis kelemahan sistem
 - b. Menganalisis kebutuhan informasi pegawai
3. Membuat laporan hasil analisis (*Report*)
- Proses pelaporan dilakukan setelah menganalisa hasil-hasil penelitian, yang meliputi :
- a. Daftar masalah yang ditemukan oleh analisis sistem.
 - b. Suatu pernyataan asumsi penting yang dibuat oleh analis sistem selama pelaksanaan analisa sistem.
 - c. Alasan yang mendasari dan luas analisa sistem yang dilaksanakan.
 - d. Rekomendasi yang bersangkutan dengan sistem yang telah diusulkan dengan persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi oleh sistem yang diusulkan tersebut.
 - e. Proyeksi sumber daya yang diperlukan dan biaya yang dibutuhkan dalam perancangan sistem yang baru.

2.4 Metode Perbandingan Eksponensial

Menurut Marimin (2005:21), Metode Perbandingan Eksponensial (MPE) merupakan salah satu metode untuk menentukan urutan prioritas alternatif keputusan dengan kriteria jamak. Dalam menggunakan Metode Perbandingan Eksponensial ada beberapa tahap yang harus dilakukan, yaitu: menyusun alternatif-alternatif keputusan yang akan dipilih, menentukan kriteria atau perbandingan keputusan yang penting untuk dievaluasi, menentukan tingkat kepentingan dari setiap kriteria keputusan, melakukan penilaian terhadap semua alternatif pada setiap kriteria, menghitung skor atau nilai total setiap alternatif, dan menentukan urutan prioritas keputusan didasarkan pada skor atau nilai total masing-masing alternatif. Formulasi perhitungan skor untuk setiap alternatif dalam metode perbandingan eksponensial adalah sebagai berikut:

$$\text{Total Nilai } TN_i = \sum_{j=1}^m (RK_{ij})^{B_j}$$

Keterangan :

TNi = Total nilai alternatif ke-i

RKij = Derajat kepentingan relatif criteria ke-j pada pilihan keputusan i

TKKj = Derajat kepentingan kriteria keputusan ke-j; $TKK_j > 0$; bulat

n = Jumlah pilihan keputusan

m = Jumlah kriteria keputusan

Penentuan tingkat kepentingan criteria dilakukan dengan cara wawancara dengan pakar atau melalui kesepakatan curah pendapat. Sedangkan penentuan skor alternatif pada kriteria tertentu dilakukan dengan memberi nilai setiap alternatif berdasarkan nilai kriterianya. Semakin besar nilai alternatif semakin besar pula skor alternatif tersebut. Total skor masing-masing alternatif keputusan akan relatif berbeda secara nyata karena adanya fungsi eksponensial

2.5 Unsur Penilaian Dalam Proses Promosi Kenaikan Jabatan

Kriteria yang digunakan sebagai tolak ukur dalam menentukan karyawan yang berkompeten dengan jabatan tertentu pada PT. Texmaco Perkasa Engineering Tbk adalah :

1. Penilaian Kinerja

a. Penilaian Kinerja Non Management

Kriteria penilaian ini bertujuan untuk melihat ketekunan, perilaku dalam bekerja dan motivasi / kemauan dalam bekerja.

Ada 6 (enam) aspek yang dinilai dalam kriteria ini, yaitu :

1. Sikap Pelayanan

Aspek pelayanan menunjukkan adanya sikap yang santun baik kepada pimpinan, rekan kerja maupun customer, baik dalam berperilaku maupun dalam penampilan. Aspek ini juga menunjukkan adanya kemauan dalam memberikan pelayanan.

2. Produktivitas

Aspek ini menunjukkan kualitas hasil kerja, pencapaian target kerja, kecepatan, kecermatan dan ketelitian karyawan.

3. Kerja Sama

Kerja sama tim menunjukkan adanya kesediaan untuk mendahulukan kepentingan tim daripada kepentingan pribadi, dapat bekerja sama dengan tim, dan mau membantu rekan sekerja tetapi tetap menghasilkan kerja yang prima.

4. Disiplin

Aspek ini menunjukkan adanya kedisiplinan diri karyawan dalam bekerja.

5. Kejujuran

Kejujuran menunjukkan adanya kejujuran dalam setiap keterangan yang diberikan, berani mengakui kesalahan dan dapat dipercaya untuk tanggung jawab pekerjaan dan asset perusahaan.

6. Tanggung Jawab

Aspek tanggung jawab menunjukkan adanya tanggung jawab kerja serta sejauh mana karyawan yang bersangkutan dapat menjaga nama baik perusahaan.

b. Penilaian Kinerja Manajemen

Kriteria ini menilai beberapa kriteria yang tidak termasuk di dalam penilaian kerja non management tetapi masih merupakan hasil kerja karyawan.

Aspek yang dinilai antara lain:

1. Kemampuan Memimpin

Aspek ini menilai dari segi kemampuan mengarahkan dan menyelesaikan masalah.

2. Prestasi

Aspek ini menilai prestasi karyawan dalam bekerja dilihat dari kreativitas dalam bekerja sehari-hari

Penilaian Hasil

2. Tes Tertulis

a. Psikotes

Psikotes digunakan untuk melihat kecerdasan, kemampuan logika, kecakapan mencari alternatif pemecahan masalah, kecakapan dalam memprediksi suatu kejadian, sistematika berpikir dan kecakapan mengolah emosi diri.

Aspek-aspek yang dinilai dalam psikotes ini yaitu:

1. Verbal

Tes ini digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan penguasaan bahasa

2. Kemampuan Logika

Tes ini digunakan untuk mengetahui seberapa logika penalaran.

3. Kemampuan Berhitung

Tes ini digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan melakukan perhitungan dengan sistem cepat

4. Pencocokan

Tes ini digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan mencari padanan gambar dari beberapa pilihan yang tersisa.

b. Tes Pengetahuan Manajemen

Tes pengetahuan umum dilakukan dengan tujuan untuk melihat kemampuan karyawan dalam hal pengetahuan dan penguasaan tentang manajemen resiko dan sumber daya manusia

2.6 Pengembangan Tahap Pengembalian Keputusan Dengan Metode Perbandingan Eksponensial

Dengan melihat tahapan-tahapan Metode Perbandingan Eksponensial yang ada maka akan dikembangkan lagi sesuai dengan kebutuhan dalam pembuatan sistem.

a. Menyusun alternatif-alternatif keputusan yang akan dipilih

Alternatif
1.Kinerja Non Manajemen
Sikap
Produktivitas
Kerjasama
Disiplin
Kejujuran
Tanggung Jawab
2.Kinerja Manajemen
Kemampuan Memimpin
Prestasi
3.Psikotes
Verbal
Kemampuan Logika
Kemampuan Berhitung
Pencocokan
4.Pengetahuan Umum Manajemen
Manajemen Resiko

b. Menentukan kriteria atau perbandingan keputusan yang penting untuk di evaluasi.

Kriteria
1.Kinerja Non Manajemen
Sikap
Produktivitas
Kerjasama
Disiplin
Kejujuran
Tanggung Jawab
2.Kinerja Manajemen
Kemampuan Memimpin
Prestasi
3.Psikotes
Verbal
Kemampuan Logika
Kemampuan Berhitung
Pencocokan
4.Pengetahuan Umum Manajemen
Manajemen Resiko

c. Menentukan tingkat kepentingan dari setiap kriteria keputusan

Kriteria	Bobot Kriteria (1-5)
	1 < 20
	2 21 s.d 40
	3 41 s.d 60
	4 61 s.d 80
	5 81 s.d 100
1.Kinerja Non Manajemen	
Sikap	3
Produktivitas	2
Kerjasama	4
Disiplin	3
Kejujuran	2
Tanggung Jawab	3
2.Kinerja Manajemen	
Kemampuan Memimpin	3
Prestasi	3
3.Psikotes	
Verbal	2
Kemampuan Logika	4
Kemampuan Berhitung	4
Pencocokan	3
4.Pengetahuan Umum Manajemen	
Manajemen Resiko	3

Contoh perhitungan:

Karyawan 1 (K001):

Nilai Kriteria Kinerja Non Manajemen = 43 = 64

Nilai Kriteria Kinerja Manajemen = 42 = 16

Nilai Kriteria Psikotest = 45 = 1024

Nilai Pengetahuan Umum Manajemen = 24 = 16

Total Nilai (MPE) = 64 + 16 + 1024 + 16 = 1.120

3. HASIL

3.1 Perancangan Desain Input Output

1. Input Data Karyawan

FORM DATA KARYAWAN	
NIK	: 99-888
NAMA	: XXXXXXXX
ALAMAT	: XXXXXXXX
KOTA	: XXXXXXXX
TELPON	: 999-9999999
TGL.LAHIR	: 99/99/99
TEMPAT LAHIR	: XXXXXXXX
JENIS KEL	: XXXXXXXX
STATUS	: XXXXXXXX
PENDIDIKAN	: XXXXXXXX
TGL.MASUK	: 99/99/99

Input Edit Hapus Simpan Batal Keluar

2. Set Bobot Kriteria

A. Kinerja Non Manajemen

- [1] Sikap Pelayanan
- [2] Produktivitas
- [3] Kerjasama
- [4] Disiplin
- [5] Kejujuran
- [6] Tanggung jawab

KODE JABATAN :

NAMA JABATAN :

KD JABATAN	NAMA JABATAN	GAP KNM1	GAP KNM2	GAP KNM3

B. Kinerja Manajemen

- [7] Kemampuan Memimpin
- [8] Prestasi

C. Psikotest

- [9] Verbal bnnn m
- [10] Kemampuan Logika
- [11] Kemampuan Berhitung
- [12] Pencocokan

INPUT

EDIT

HAPUS

SIMPAN

BATAL

KELUAR

D. Pengetahuan

- [13] Pengetahuan Umum Manajemen

3. Input Nilai Karyawan

KODE JABATAN

NAMA JABATAN NAMA KARYAWAN

A. Kinerja Non Manajemen

- 1. Sikap Pelayanan
- 2. Produktivitas
- 3. Kerjasama
- 4. Disiplin
- 5. Kejujuran
- 6. Tanggung jawab

B. Kinerja Manajemen

- 7. Kemampuan Memimpin
- 8. Prestasi

C. Psikotest

- 9. Verbal
- 10. Kemampuan Logika
- 11. Kemampuan Berhitung
- 12. Pencocokan

D. Pengetahuan

- 13. Pengetahuan Umum
- Manajemen

NIK	NAMA KARYAWAN	KD JABATAN	NAMA JABATAN	GAP KNM1	GAP KNM2	GAP KNM3

4. Perhitungan SPK

KD JABATAN	<input type="text"/>	Pilih	Nilai Skala Jabatan	
<input type="text"/>			<input type="text"/>	<input type="text"/>
			<input type="text"/>	<input type="text"/>
Nilai Asli Karyawan				
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>		
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>		
Nilai Skala Karyawan				
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>		
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>		
Nilai Pangkat Eksponensial				
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>		
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>		
Rangkingisasi				
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>		
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>		

5. Laporan Hasil Akhir

FORM CETAK HASIL

KODE JABATAN Pilih

NAMA JABATAN

4. KESIMPULAN

- Pemilihan karyawan yang tepat bagi jabatan yang kosong. Sistem pendukung keputusan berguna untuk acuan bagi pihak yang melakukan pilihan terhadap beberapa alternative. Maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut bahwa dengan adanya sistem pendukung keputusan kenaikan jabatan maka perhitungan nilai aspek kinerja non manajemen, kinerja manajemen, psikotest dan pengetahuan umum tentang manajemen serta di dukung dengan pembobotan nilai kriteria yang telah di uji oleh para ahli akan semakin mudah dan dihasilkan target
- Pola perhitungan yang digunakan yaitu dengan menggunakan Metode Perbandingan Exponensial, dengan meningkatkan nilai hasil dari penghitungan sistem antar semua kriteria dan mencari skor hasil tertinggi. Hasil dari analisa sistem pendukung keputusan akan mampu membantu pihak perusahaan dalam menentukan siapa saja yang pantas dan sesuai menempati jabatan yang disediakan oleh perusahaan. Sehingga pemilihan jabatan tidak lagi di pilih secara sistem kekeluargaan.

5. DAFTAR PUSTAKA

[1]Dedi Puji Atmoko, *Sistem Pendukung Keputusan Untuk Membantu Pihak Manajemen Toko Hardware Komputer dalam Menentukan Motherboard yang sesuai dengan Kebutuhan Pelanggan*, 2010

[2]Fathansyah, *Sistem Basis Data*, Informatika, Bandung , 2001

[3]Jogiyanto Hartono, MBA, Ph.D. *Analisis dan Desain Sistem Informasi*, Andi Offset, Yogyakarta, 2005

[4]Marimin, *Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan* , Andi Offset, Yogyakarta, 2007

[5] Roger Pressman, “*Rekayasa Perangkat Lunak*”, Andi Offset, 2009

[6]Ilma Fahma Dwi Jaya, *Sistem Penunjang Keputusan Kenaikan Jabatan pada PT. Sysmex Menggunakan Metode Profile Matching*, 2006

[7]Agus Lahinta, “*Konsep Rancangan Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Kandidat Penerima Beasiswa*”, 2011

[8]Suci Anggraeni Limbali, “*Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Mahasiswa Berprestasi Menggunakan Metode Profile Matching*”, 2012