

SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN UNTUK PROMOSI JABATAN PADA PT. MUGAN INDONESIA DENGAN METODE SIMPLE ADDITIVE WEIGHTING

Dian Permatasari
A11.2006.02941
Program Studi Teknik Informatika Strata 1
Fakultas Ilmu Komputer
Universitas Dian Nuswantoro Semarang

ABSTRAK

PT. Mugan Indonesia adalah sebuah perusahaan swasta yang bergerak di bidang layanan ekspedisi muatan untuk eksport - import barang – barang elektronik, mesin – mesin produksi, dan berbagai alat kebutuhan skala besar dan menengah yang didirikan tahun 2000 di Kota Semarang. Seiring dengan pertumbuhan perusahaan dan dukungan tenaga-tenaga professional maka PT. Mugan Indonesia terus menambah jenis jasa pelayanan di bidang import kayu sebagai bahan baku meubel dan sparepart komputer PC dan televisi ke berbagai negara asing. Masalah yang ada pada proses promosi kenaikan jabatan di PT. Mugan Indonesia tidak lepas dari sistem yang berjalan saat ini. Serangkaian kegiatan dalam proses promosi kenaikan jabatan membutuhkan informasi yang cepat dan akurat tentang kandidat pegawai yang akan dicalonkan, dan data pegawai yang ada relatif cukup banyak sedangkan profil pegawai dan profil jabatan belum terorganisir dalam satu database yang mudah untuk diakses dan memerlukan waktu yang lama untuk mendapatkan informasi.

1. PENDAHULUAN

Perusahaan yang menjadi obyek penelitian disini adalah PT. Mugan Indonesia yang beralamat di Gedung Menara Suara Merdeka Lt. 8 Jl. Pandanaran Semarang, yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang usaha Ekspedisi muatan kapal laut. Hingga saat ini PT. Mugan Indonesia mempekerjakan sekitar 400 pegawai yang terbagi beberapa divisi.

Terjadi proses yang rumit pada saat melakukan Promosi kenaikan jabatan karena proses penilaian sumber daya manusia dilakukan berbasis kompetensi yang terdiri dari kriteria Penilaian Kinerja dan tes tertulis, penilaian ini dirasa cukup rumit karena masing-masing kriteria terdapat beberapa aspek yang proses penilaiannya berbeda-beda dengan skala dan bobot nilai yang berlainan. Penilaian kriteria ini dilakukan secara sendiri-sendiri dan hasilnya disimpan dalam file yang terpisah.

Pengambilan keputusan dihadapkan dengan beberapa pilihan yang beragam dan berbagai macam pertimbangan penilaian dalam memutuskan pilihan. Pertimbangan tersebut antara lain beragamnya kriteria yang ada untuk jabatan tertentu dan spesifikasi pegawai yang akan diposisikan. Pertimbangan tersebut membuat manajer 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 jabatan yang ditawarkan dan memiliki kinerja yang baik.

Sistem pendukung keputusan kenaikan jabatan adalah suatu sistem yang dirancang untuk menghasilkan informasi yang dapat membantu pengambilan keputusan dalam proses kenaikan jabatan yang menggunakan data dan model untuk memecahkan masalah yang bersifat tidak terstruktur. Pengambilan keputusan di dalam suatu perusahaan dapat

dikatakan sebagai hasil suatu proses komunikasi dan partisipasi yang terus menerus dari keseluruhan organisasi. Hasil keputusan tersebut dapat merupakan pernyataan yang disetujui antar alternatif atau antar prosedur untuk mencapai tujuan tertentu. Persoalan pengambilan keputusan, pada dasarnya adalah bentuk pemilihan dari berbagai alternatif tindakan yang mungkin dipilih yang prosesnya melalui mekanisme tertentu dengan harapan akan menghasilkan sebuah keputusan yang terbaik.

Untuk itu maka penulisan Tugas Akhir ini mengambil judul “Sistem Pendukung Keputusan Untuk Promosi Jabatan Pada PT. Mugan Indonesia dengan metode Simple Additive Weighting”.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Sistem Pendukung Keputusan (Decision Support System)

2.1.1 Pengertian Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan di dalam suatu organisasi dapat dikatakan sebagai hasil suatu proses komunikasi dan partisipasi yang terus menerus dari keseluruhan organisasi. Hasil keputusan tersebut dapat merupakan pernyataan yang disetujui antar alternatif atau antar prosedur untuk mencapai tujuan tertentu. [5]

Persoalan pengambilan keputusan, pada dasarnya adalah bentuk pemilihan dari berbagai alternatif tindakan yang mungkin dipilih yang prosesnya melalui mekanisme tertentu dengan harapan akan menghasilkan sebuah keputusan yang terbaik.

Kata keputusan (*decision*) berarti pilihan (*choise*), yaitu pilihan dari dua atau lebih kemungkinan. Pengambilan keputusan hampir tidak merupakan pilihan antara yang benar dan yang salah tetapi justru yang sering terjadi ialah pilihan antara yang “hampir benar” dan yang “mungkin salah”. Keputusan jika dilihat kaitannya dengan proses, berarti keadaan akhir dari suatu

proses yang lebih dinamis yang diberi label *pengambilan keputusan*. Keputusan dipandang sebagai proses karena terdiri atas suatu seri aktivitas yang berkaitan dan tidak hanya dianggap sebagai tindakan bijaksana. Dengan kata lain, keputusan merupakan sebuah kesimpulan yang dicapai sesudah dilakukan pertimbangan, yang terjadi setelah satu kemungkinan dipilih, sementara yang lain dikesampingkan. Pertimbangan ialah menganalisa beberapa kemungkinan atau alternatif lalu memilih satu diantaranya. [5]

2.2 Metode Simple Additive Weighting (SAW)

Simple Additive Weighting Method (SAW) sering juga dikenal dengan metode penjumlahan terbobot. Konsep dasar metode SAW, adalah mencari penjumlahan terbobot dari rating kinerja pada setiap alternatif dari semua atribut, metode SAW membutuhkan proses normalisasi matrik keputusan (x) ke suatu skala yang dapat diperbandingkan dengan dengan semua rating alternatif yang ada (Kusumadewi, 2006).

Metode ini merupakan metode yang paling dikenal dan paling banyak digunakan orang dalam menghadapi situasi MADM (multiple attribute decision making). 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 lintas atribut) dan bobot tiap atribut. Rating tiap atribut haruslah bebas dimensi yang artinya telah melewati proses normalisasi sebelumnya.

3. PEMBAHASAN

3.1 Unsur Promosi Kenaikan Jabatan pada PT. Mugan Indonesia.

Dalam proses kenaikan jabatan pada PT. Mugan Indonesia diperlukan data yang menjadi dasar pengolahan pada penilaian

adalah jenis jabatan, kualifikasi pekerjaan dan unsur penilaian

4.2.2 Unsur Penilaian dalam Proses Promosi Kenaikan Jabatan pada PT. Mugan Indonesia

Kriteria yang digunakan sebagai tolak ukur dalam menentukan karyawan yang berkompeten dengan jabatan tertentu pada PT. Mugan Indonesia 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 dan Kualitas Hasil Kerja

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

3. Kerja Sama Tim

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 / Integritas

Kejujuran / integritas 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. Absensi

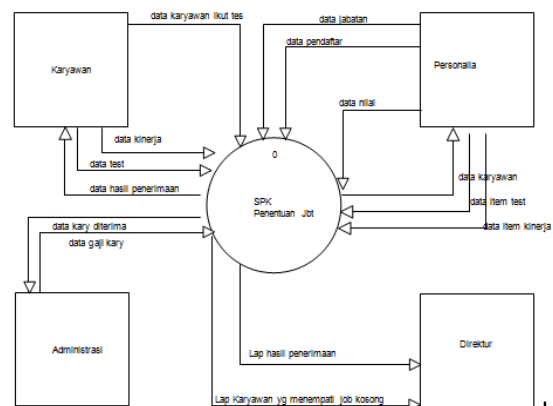
Aspek ini menilai dari segi absensi karyawan, aspek ini melihat dari hari masuk, alpa, dan ijin karyawan.

2. Loyalitas

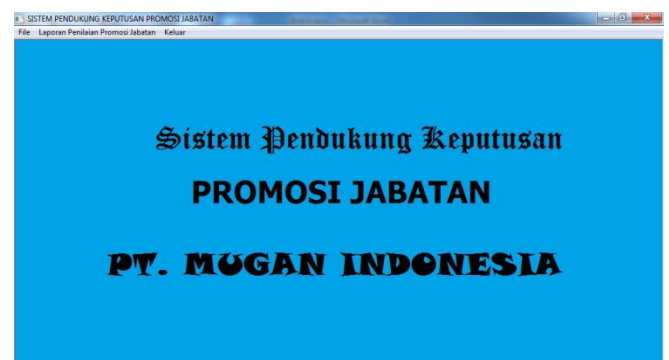
Aspek ini melihat kesetiaan karyawan pada perusahaan, dilihat dari sikap kerja keseharian.

3. Prestasi

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



Gambar 1 Context Diagram



Gambar 2 Tampilan Program

LAPORAN HASIL SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN
PROMOSI JABATAN PADA PT. MUGAN INDONESIA

KODE	NAMA KARYAWAN	NILAI AKHIR
003	SUSANTO	1.9
001	HENDRA	1.87
002	YUNI SHARA	1.83

Gambar 3 Hasil Perhitungan SAW

4 PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dari bab I sampai dengan IV dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Pada proses manual Promosi kenaikan jabatan terjadi proses yang sulit karena proses penilaian sumber daya manusia dalam hal ini karyawan dilakukan berbasis kompetensi yang terdiri dari kriteria Penilaian Kinerja non manajemen, kinerja manajemen, psikotest dan pengetahuan umum yang keseluruhan ada 17 item. Penilaian kriteria ini dilakukan secara sendiri-sendiri dan hasilnya disimpan dalam file yang terpisah. Dengan proses penyimpanan yang masih terpisah akan terasa sulit untuk menggabungkan nilai-nilai yang ada sehingga harus menyusun ulang satu per satu untuk melakukan proses perhitungan.

Melalui bantuan sebuah sistem pendukung keputusan, user dalam hal ini panitia promosi jabatan cukup menginputkan nilai kompetensi untuk selanjutnya sistem dengan bantuan metode Simple Additive Weighting tinggal menentukan pembobotan dari semua aspek. Dari hasil perhitungan akan dapat dijadikan rujukan bagi pihak pengambil keputusan untuk menentukan karyawan yang akan menempati jabatan baru.

4.2 Saran-Saran

Untuk penelitian lebih lanjut maka diperlukan saran-saran sebagai berikut :

1. Diperlukan pengembangan pada program yang dipakai ke dalam bentuk pemrograman online sehingga dapat diakses di mana saja
2. Peralihan dari sistem manual ke sistem pendukung keputusan jangan sepenuhnya menghilangkan data manual.

DAFTAR PUSTAKA

- Fathansyah, Ir. (2001). *Buku Teks Komputer Basis Data*, Bandung Informatika[1]
- Handojo Andreas, *Pembuatan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan untuk Proses Kenaikan Jabatan dan Perencanaan Karir pada PT. X*, 2005 [3]
- Ilman Fahma Dwijaya, *Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Pada PT. Sysmex Menggunakan Metode Profile Matching*, 2005 [4]
- Jogiyanto Hartono, MBA, Ph.D. (2005) . *Analisis dan Desain Sistem Informasi*. Yogyakarta: Andi Offset [2]
- Kusrini. 2007. *Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan*. Yogyakarta: Andi
- Kusumadewi, Sri., dan Purnomo, Hari. 2010. *Aplikasi Logika Fuzzy*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Kusumadewi, Sri, dkk. 2006. *Fuzzy Multi-Attribute Decision Making*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Mulyono, *Materi Perkuliahan Basis Data*, Universitas Dian Nuswantoro Semarang [5]
- Ratih HafSarah Maharrani, Abdul Syukur, Tyas Catur P, *Penerapan Metode Analytical Hierarchy Process Dalam Penerimaan Karyawan Pada PT. Pasir Besi Indonesia*, 2010 [6]

- Riyani, dkk. 2010. "Sistem Pendukung Keputusan sertifikasi badan usaha pelaksanaan jasa konstruksi pada BPD GAPENSI Kaltim". *Jurnal informatika Mulawarman* 5(1): hal. 1-9 [7]
- Turban, Efraim dan Jaye Aronson. 2005. *Decision Support Systems and Intelligent Systems (Sistem Pendukung Keputusan dan System Cerdas)*. Jilid 1. Yogyakarta: Andi [8]
- Taufik, Insan, 2013 "Source Code Sistem Pendukung Keputusan (spk) Seleksi Calon Peserta Olimpiade Metode SAW Menggunakan VB 6.0". *Jurnal visualbasic-indonesia* [9]