

Rancangan Sistem Penunjang Keputusan Untuk Promosi Jabatan Menggunakan Metode SAW

Eva Utari Cintamurni Lubis, Karmilasari dan Isram Rasal

Universitas Gunadarma

E-mail: {evautaricl,karmila,isramrasal}@staff.gunadarma.ac.id

Abstrak

Salah satu kunci kesuksesan suatu perusahaan tidak terlepas dari peran sumber daya manusia di dalamnya. Salah satu bentuk kegiatan yang berhubungan dengan SDM perusahaan adalah kegiatan promosi jabatan. Penelitian ini bertujuan untuk membangun sistem penunjang keputusan yang dapat digunakan dalam proses promosi jabatan. Dalam melaksanakan proses promosi jabatan, dibutuhkan informasi yang cepat dan akurat mengenai data pegawai yang akan dicalonkan. Sistem informasi kepegawaian yang telah ada, dimodifikasi sehingga dapat digunakan untuk proses promosi jabatan. Hasil penelitian ini adalah sebuah sistem penunjang keputusan untuk promosi jabatan menggunakan metode Simple Additive Weighting.

Kata Kunci: Promosi Jabatan, Sistem Penunjang Keputusan, Simple Additive Weighting, SDM

Pendahuluan

Dalam manajemen sebuah perusahaan yang baik, SDM dipandang menjadi asset perusahaan, dimana SDM dikelola dengan baik dan memiliki tolak ukur yang jelas. Keberhasilan suatu perusahaan pada umumnya melibatkan peran SDM di dalamnya. Suatu perusahaan hendaknya memberikan perhatian dalam bentuk penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, dan sebaliknya, memberikan hukuman kepada pegawai yang tidak taat aturan perusahaan. Penelitian ini mengambil objek sebuah perusahaan di Indonesia yang aktif bergerak di bidang jasa konstruksi, elektrikal dan mekanikal. Perusahaan tersebut telah melibatkan ribuan SDM dalam berbagai proyek-proyek yang telah dijalankan. Kegiatan yang berhubungan dengan SDM, perannya dijalankan oleh departemen SDM. Salah satu kegiatan yang dilakukan departemen SDM adalah melaksanakan kegiatan promosi jabatan. Kegiatan promosi jabatan dibutuhkan untuk menempatkan pegawai pada jabatan yang lebih tinggi. Selain itu, proses promosi jabatan juga dilakukan guna mendukung perencanaan suksesi dalam perusahaan. Perencanaan suksesi akan mempersiapkan calon-calon pemimpin baru pada perusahaan. Departemen SDM memiliki wewenang dalam pengambilan keputusan terkait SDM. Keputusan yang diambil harus didasarkan pada fakta yang jelas, objektif dan transparan. Pada penelitian ini, sistem informasi kepegawaian dan sistem penunjang keputusan akan diterapkan bersama sebagai sebuah sistem yang saling terintegrasi. Sis-

tem ini akan mempermudah kerja departemen SDM dalam pengambilan keputusan pada promosi jabatan. Berdasarkan uraian masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, penulis memberikan solusi bagi perusahaan berupa sebuah sistem penunjang keputusan. Sistem penunjang keputusan pada penelitian ini menerapkan metode Simple Additive Weighting (SAW). Metode SAW akan mendukung penyelesaian multi kriteria dalam menghasilkan suatu keputusan dalam sistem.

Sistem Penunjang Keputusan dalam Jabatan

Promosi Jabatan

Promosi jabatan dapat diartikan sebagai bentuk peningkatan seorang pegawai di suatu bidang tugas secara lebih baik, jika dibandingkan dengan yang sebelumnya. Peningkatan ini dilihat dari beberapa aspek, yaitu tanggung jawab, prestasi, status, fasilitas ataupun gaji yang lebih baik.

Promosi jabatan adalah bentuk nyata perkembangan positif seorang pegawai, karena apa yang dilakukan selama bekerja, dinilai baik oleh atasannya. Pegawai yang berprestasi, sudah sewajarnya diberikan kewenangan dan tanggung jawab yang lebih tinggi lagi.

Penilaian seorang pegawai dapat dilakukan oleh atasan atau pejabat yang membawahnya. Dapat pula dilakukan oleh bagian tertentu yang khusus untuk mengelola administrasi kepegawaian

[1]. Adapun tujuan pelaksanaan promosi jabatan, diantaranya:

1. Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan dirinya, agar mampu mempertahankan ataupun meningkatkan prestasi kerja, dengan cara memberikan kewenangan yang lebih besar.
2. Sebagai bentuk pencegahan terjadinya kekosongan pada suatu jabatan penting, dengan memanfaatkan SDM yang ada di dalam perusahaan.

Seorang pegawai pada umumnya menginginkan promosi jabatan. Hal ini dianggap sebagai bentuk penghargaan atas keberhasilan pegawai tersebut dalam melakukan kewajiban kerjanya, sekaligus sebagai bentuk pengakuan atas potensi dan kemampuan pegawai untuk menjabat posisi yang lebih tinggi di dalam suatu perusahaan. Promosi jabatan dapat dilakukan kepada pegawai yang menduduki jabatan manajerial, maupun kepada pegawai yang pekerjaannya bersifat bersifat non-manajerial dan teknikal. Penelitian lain menyebutkan bahwa suatu perusahaan pada umumnya menggunakan dua kriteria utama untuk mempertimbangkan seorang pegawai untuk dipromosikan, yaitu[2]:

1. Prestasi Kerja

Promosi berdasarkan prestasi kerja, dengan menggunakan hasil penilaian atas unjuk kerja pada posisi jabatan sekarang. Promosi dapat dinilai sebagai bentuk penghargaan perusahaan atas prestasi pegawainya. Promosi juga harus mempertimbangkan aspek lain, yaitu apakah kemampuan dan potensi pegawai mampu menduduki posisi yang lebih tinggi.

2. Pengalaman Kerja

Promosi berdasarkan senioritas, hal ini dilakukan kepada pegawai yang memiliki masa kerja paling lama. Pada umumnya perusahaan menggunakan cara senioritas, dengan dua alasan, yaitu:

- (a) Sebagai bentuk penghargaan atas sikap loyalitas pegawai kepada perusahaan.
- (b) Penilaian ini mudah dilakukan dan dianggap obyektif karena cukup hanya dengan menghitung dan membandingkan masa kerja pegawai tertentu untuk dipromosikan.

Sistem Penunjang Keputusan

Sistem kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence*) adalah sebuah istilah dimana kemampuan dari sebuah komputer dapat berpikir seperti manusia bahkan lebih baik dibandingkan manusia. Sistem kecerdasan buatan biasanya diwujudkan dalam bentuk *software* atau sebuah mesin.

Tujuan dari sistem kecerdasan buatan adalah menggantikan peran manusia, supaya suatu masalah dapat dilakukan dengan lebih mudah dan efisien. Salah satu sistem informasi yang mengadopsi karakteristik dari konsep kecerdasan buatan adalah sistem penunjang keputusan (SPK).

Hal yang perlu menjadi perhatian utama adalah bahwa SPK bukanlah suatu alat pengambil keputusan, akan tetap hanya sebagai alat bantu penunjang pengambilan keputusan [3]. Menurut Julius Hermawan, proses pengambilan keputusan dilakukan dalam beberapa tahap, yaitu [4]:

1. Tahap Penelusuran(intelligence)

Pada tahap ini, seseorang yang mempunyai peran pengambil keputusan mengamati kenyataan yang terjadi, sehingga masalah yang terjadi bisa diidentifikasi. Diperlukan analisis mendalam dari sistem utama ke sub sistem pembentuknya, agar didapatkan hasil berupa pernyataan masalah.

2. Tahap Desain

Pada tahap ini, pengambil keputusan menganalisis dan mengembangkan semua solusi yang mungkin untuk dilakukan, yaitu dengan cara membuat model yang bisa mewakili kondisi nyata dari sebuah masalah. Pada tahapan ini dihasilkan dokumen alternatif solusi.

3. Tahap Choice

Pada tahap ini, pengambil keputusan memutuskan untuk memilih satu dari beberapa alternatif solusi yang telah dibuat pada tahap desain. Aksi ini dipandang sebagai langkah yang tepat sebagai solusi dari masalah yang sedang dihadapi. Pada tahap ini dihasilkan dokumen solusi dan rencana implementasi.

4. Tahap Implementasi

Pengambil keputusan melakukan aksi problem solving atas alternatif solusi yang dipilih. Sebuah implementasi dikatakan sukses apabila masalah yang dihadapi telah terjawab, sebaliknya, dikatakan gagal apabila masih adanya masalah yang muncul dan sedang dicoba dicari solusinya. Pada tahapan ini dihasilkan dokumen laporan pelaksanaan solusi beserta hasilnya.

Sistem pendukung keputusan secara umum, dibangun oleh tiga komponen utama, yaitu manajemen basis data, basis model dan tampilan antara muka:

- (a) Manajemen basis data adalah subsistem yang telah terorganisasi pada suatu basis data. Data yang diperlukan untuk menjadi input SPK dapat berasal dari dalam atau luar lingkungan sistem. Pada sebuah SPK, diperlukan data yang relevan dengan masalah yang akan dicari

solusinya, dengan menggunakan proses simulasi.

- (b) Basis model adalah sebuah model yang dapat merepresentasikan sebuah masalah dalam bentuk kuantitatif, contoh sederhananya adalah model matematika. Dalam proses simulasi pengambilan keputusan, yang menjadi perhatian utama adalah permasalahan itu sendiri, komponen yang terkait, batasan sistem dan hal lain yang saling terkait. Basis model memungkinkan pengambilan keputusan untuk melakukan analisis secara menyeluruh dan utuh dengan cara mengembangkan dan membandingkan alternatif solusi.
- (c) Tampilan antara muka, atau dikenal dengan istilah subsistem dialog, menjadi jembatan diantara dua komponen sebelumnya. Komponen manajemen database dan basis model, disatukan dalam komponen ketiga ini. Subsistem ini selain membentuk model yang dapat dimengerti oleh komputer, juga menampilkan output dan menerima input dari pemakai sistem pendukung keputusan.

Metode Simple Additive Weighting

Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) atau dikenal dengan istilah lain, yaitu metode penjumlahan terbobot. Konsep dasar dari metode SAW adalah dengan cara mencari jumlah terbobot dari rating alternatif dari tiap-tiap atribut. Pada Metode SAW dibutuhkan normalisasi matriks keputusan (X) ke skala lain yang mampu dibandingkan dengan semua rating alternatif. Langkah-langkah penyelesaian masalah dengan menggunakan metode SAW adalah sebagai berikut:

1. Menentukan kriteria yang akan dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan, yaitu Ci.
2. Memberikan nilai bobot pada masing-masing kriteria sebagai W.
3. Memberikan nilai rating kecocokan di tiap-tiap alternatif pada setiap kriteria.
4. Membuat matriks keputusan berdasarkan kriteria (Ci), kemudian dilakukan normalisasi matriks berdasarkan persamaan yang disesuaikan dengan jenis atribut (atribut keuntungan/benefit ataupun atribut biaya/cost) dengan demikian diperoleh matriks ternormalisasi R:

$$r_{ij} = \begin{cases} \frac{x_{ij}}{\text{Max}_i X_{ij}} & \text{Jika } j \text{ adalah atribut keuntungan (benefit)} \\ \frac{\text{Min}_i x_{ij}}{x_{ij}} & \text{Jika } j \text{ adalah atribut biaya (cost)} \end{cases}$$

Keterangan:

r_{ij} = Nilai rating yang ternormalisasi

x_{ij} = Nilai atribut yang dimiliki setiap alternative

Maxi = Nilai terbesar

Mini = Nilai terendah

Benefit = Jika nilai terbesar adalah terbaik

Cost = Jika nilai terkecil adalah terbaik

5. Hasil akhir diperoleh dari proses perankingan V_i yaitu dilakukan penjumlahan dan perkalian matriks ternormalisasi R dengan vektor bobot, sehingga dapat dihasilkan nilai terbesar yang dipilih sebagai alternatif yang terbaik (A_i) sebagai solusi.

$$V_i = \sum w_j r_{ij}$$

V_i = Nilai preferensi

w_j = Bobot ranking

r_{ij} = Rating kerja ternormalisasi

Analisis dan Perancangan

Analisis Sistem

Dalam pengembangan SPK, didesain khusus untuk membantu departemen SDM perusahaan untuk melakukan kegiatan promosi jabatan. Pada pengembangan SPK terdapat kriteria-kriteria yang dibutuhkan untuk menentukan siapa pegawai yang akan dipromosikan ke jabatan tertentu, adapun kriterianya ditunjukkan oleh Tabel 1. Penentuan kriteria ini berdasarkan permintaan dari departemen SDM perusahaan dengan mengadopsi metode SAW.

Tabel 1: Tabel Kriteria Promosi Jabatan

No	Kriteria	Keterangan	Jenis Kriteria
1	C1	Pendidikan	Benefit
2	C2	Lama Kerja	Benefit
3	C3	Sertifikasi	Benefit
4	C4	Wawancara	Benefit
5	C5	Ujian	Benefit
6	C6	Usia	Cost
7	C7	Jenis Kelamin	Cost
8	C8	Status Pernikahan	Cost

Rating Kriteria Pendidikan

Kriteria pendidikan yang diatur pada sistem penunjang keputusan adalah pegawai yang telah lulus pendidikan formal, dibagi menjadi 7 kategori yaitu:

- SD / MI
- SMP / MTS
- SMA / MA / SMK / MAK
- D3
- S1
- S2
- S3

Kriteria pendidikan beserta kategori dan nilainya ditunjukkan oleh Tabel 2.

Tabel 2: Tabel Rating Kriteria Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Kategori	Nilai
S3	Amat Sangat Baik	1
S2	Sangat Baik	0,9
S1	Baik	0,8
D3	Cukup	0,7
SMA Sederajat	Kurang	0,6
SMP Sederajat	Sangat Kurang	0,5
SD Sederajat	Amat Sangat Kurang	0,4

Rating Kriteria Lama Kerja

Kriteria lama kerja dibagi menjadi 5 kategori, yaitu:

- Lebih dari 10 tahun
- Antara 8 sampai dengan 10 tahun
- Antara 6 sampai dengan 8 tahun
- Antara 4 sampai dengan 6 tahun
- Kurang dari 4 tahun

Lama kerja dihitung sejak pegawai diangkat menjadi pegawai, baik statusnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWT). Kriteria lama kerja beserta kategori dan nilainya ditunjukkan oleh Tabel 3.

Tabel 3: Tabel Rating Kriteria Lama Kerja

Lama Kerja	Kategori	Nilai
> 10 tahun	Sangat Baik	1
8 – 10 tahun	Baik	0,8
6 – 8 tahun	Cukup	0,6
4 – 6 tahun	Kurang	0,4
< 4 tahun	Sangat Kurang	0,2

Rating Kriteria Sertifikasi

Kriteria sertifikasi dibagi menjadi 2 kategori, yaitu:

- Memiliki
- Tidak Memiliki

Sertifikasi yang dimaksud adalah sertifikasi yang berhubungan dengan jabatan yang sedang dipromosikan. Kriteria sertifikasi beserta kategori dan nilainya ditunjukkan oleh Tabel 4.

Tabel 4: Tabel Rating Kriteria Sertifikasi

Sertifikasi	Kategori	Nilai
Memiliki	Sangat Baik	1
Tidak Memiliki	Sangat Kurang	0,2

Rating Kriteria Usia

Kriteria usia dibagi menjadi 3 kategori, yaitu:

- Usia antara 16 sampai dengan 26 tahun
- Usia antara 27 sampai dengan 37 tahun
- Usia lebih dari 37 tahun

Kriteria usia beserta kategori dan nilainya ditunjukkan oleh Tabel 5.

Tabel 5: Tabel Rating Kriteria Usia

Usia	Kategori	Nilai
16 – 26 Tahun	Muda	0,6
27 – 37 Tahun	Sedang	1
>37 Tahun	Tua	0,8

Rating Kriteria Jenis Kelamin

Kriteria jenis kelamin dibagi menjadi 2 kategori, yaitu:

- Pria
- Wanita

Kriteria jenis kelamin beserta kategori dan nilainya ditunjukkan oleh Tabel 6.

Tabel 6: Tabel Rating Kriteria Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Kategori	Nilai
Pria	Baik	0,8
Wanita	Cukup	0,6

Rating Kriteria Status Pernikahan

Kriteria status pernikahan dibagi menjadi 3 kategori, yaitu:

- Menikah
- Pernah Menikah
- Belum Menikah

Kriteria status pernikahan beserta kategori dan nilainya ditunjukkan oleh Tabel 7.

Tabel 7: Tabel Rating Kriteria Status Pernikahan

Status Pernikahan	Kategori	Nilai
Menikah	Baik	0,6
Pernah Menikah	Cukup	0,8
Belum Menikah	Kurang	1

Perancangan Alur Promosi Jabatan

Menggunakan SPK Adapun prosedur kegiatan promosi jabatan dengan menggunakan SPK adalah sebagai berikut:

1. Direktur atau manajer dari departemen terkait memberikan surat pemberitahuan kepada manajer SDM, mengenai adanya posisi jabatan yang kosong. Di dalam surat pemberitahuan tersebut berisi permohonan untuk dicarikan pegawai dengan kualifikasi tertentu, untuk mengisi posisi jabatan yang kosong.
2. Direktur SDM dan sistem menerbitkan surat pemberitahuan kepada seluruh manager dan direktur, mengenai adanya seleksi promosi jabatan. Surat pemberitahuan berisi posisi jabatan, kriterianya dan tanggal rangkaian seleksi. Terdapat juga lampiran formulir pengajuan promosi jabatan.
3. Manager atau direktur terkait akan mengisi formulir pengajuan, jika ada pegawai yang diajukan. Pada formulir tersebut dicantumkan nama-nama pegawai dari masing-masing departemen. Setiap formulir yang diisi, diperlukan persetujuan mulai dari kepala seksi, manager sampai dengan direktur terkait. Formulir yang sudah disetujui kemudian dikirimkan ke manajer SDM.
4. Formulir yang diterima oleh manajer SDM diserahkan kepada kepala seksi pengembangan SDM. Kepala seksi pengembangan SDM dan staffnya, akan mengecek kelengkapan data pegawai calon seleksi promosi jabatan di

dalam aplikasi SIMPEG. Jika data pegawai dianggap belum lengkap, maka kepala seksi pengembangan SDM akan memberikan surat kepada pegawai calon seleksi promosi jabatan untuk segera memperbarui data di dalam aplikasi SIMPEG. Sampai dengan batas waktu tertentu, Kepala seksi pengembangan SDM akan menerbitkan surat kepada Manager SDM (tembusan ke direktur SDM dan sistem) tentang nama-nama pegawai calon seleksi promosi jabatan yang datanya telah dianggap lengkap pada aplikasi SIMPEG.

5. Manager SDM (tembusan ke direktur SDM dan Sistem) menerbitkan surat kepada seluruh manager dan direktur terkait, mengenai nama-nama pegawai calon seleksi promosi jabatan yang datanya telah dianggap lengkap pada aplikasi SIMPEG.
6. Manager SDM (tembusan ke Direktur SDM dan sistem) menerbitkan surat kepada kepala seksi pengembangan SDM dan staff untuk mengadakan proses assesment. Proses assesment meliputi ujian tertulis, wawancara dan presentasi. Tim penilai assesment terdiri dari 3 bagian, yaitu (i) perwakilan departemen jabatan yang dipromosikan, satu tingkat di atasnya. (ii) perwakilan SDM dan (iii) perwakilan internal audit.
7. Direktur SDM dan Sistem, manager SDM, kepala seksi pengembangan SDM dan tim penilai assesment, secara bersama-sama menggunakan aplikasi SPK. Data yang diinput ke aplikasi SPK adalah data hasil penilaian assesment. Hasil yang keluar dari aplikasi SPK, akan diajukan ke direktur utama sebagai kandidat utama.
8. Direktur utama dan direktur SDM dan sistem, melakukan interview kepada para kandidat utama.
9. Direktur utama dan direktur SDM dan sistem, menentukan pegawai yang lolos promosi jabatan.
10. Direktur SDM dan sistem, melalui manajer SDM menerbitkan surat pengangkatan jabatan kepada pegawai yang lolos promosi jabatan.

Gambaran Umum Aplikasi

Sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) dan sistem penunjang keputusan (SPK) untuk kegiatan promosi jabatan di perusahaan dibangun menggunakan bahasa pemrograman PHP, HTML, dan MySQL. Penulis menggunakan framework CodeIgniter sebagai alat bantu pengkodean bahasa pemrograman PHP dan menggunakan template Inspinia sebagai tampilan antar muka aplikasi SIMPEG dan SPK.

Salah satu kebutuhan teknis di departemen SDM adalah aplikasi SIMPEG dalam melihat riwayat kerja pegawai secara historis. Oleh sebab itu, data yang dikelola di dalam aplikasi SIMPEG jika dilihat dari sifat historis-nya, dapat dikategorikan menjadi 2 tipe data, yaitu data internal dan data eksternal. Yang dimaksud dengan data internal adalah seluruh data pegawai yang memiliki keterkaitan langsung dengan perusahaan, misalnya adalah jabatan yang dijabat oleh pegawai selama bekerja di perusahaan. Sedangkan data eksternal adalah data yang dimiliki oleh pegawai yang tidak berkaitan dengan perusahaan, misalnya adalah jabatan pegawai di perusahaan lain, sebelum bekerja di perusahaan yang sekarang. Pengguna (user) pada aplikasi SIMPEG dan SPK PT. WME dibagi menjadi 3, yaitu:

1. Administrator. User administrator dapat melakukan create, read, update dan delete (CRUD). Adapun data yang dikelola oleh user Administrator adalah:
 - (a) Data master list departemen di kantor pusat dan site project.
 - (b) Data master list jabatan di kantor pusat dan site project.
 - (c) Data master list perusahaan.
 - (d) Data master list bidang pekerjaan.
 - (e) Data master list status pegawai.
 - (f) Data riwayat pekerjaan pegawai.
 - (g) Data biodata pegawai.
 - (h) Data keluarga pegawai.
 - (i) Data alamat pegawai.
 - (j) Data info pengumuman.
2. Pegawai. User pegawai dapat melakukan pengelolaan data biodata, riwayat pekerjaan, alamat dan keluarga, dibatasi pada operasi read dan update saja. Khusus untuk data yang sifatnya eksternal, user pegawai bisa melakukan operasi CRUD.
3. Tamu. User tamu hanya dapat mengakses landing page yang berisikan informasi umum dari departemen SDM di perusahaan.

Perancangan Halaman Utama

Halaman utama berikut akan menjadi halaman pembuka pada sistem. Halaman Utama harus mudah dimengerti oleh pengguna agar dapat memberikan gambaran tentang isi dari keseluruhan sistem. Rancangan ditampilkan pada Gambar 1.



Gambar 1: Rancangan Halaman Utama

Perancangan Halaman Seleksi Jabatan

Halaman seleksi jabatan ini berisi data pegawai yang ikut serta dalam kegiatan promosi jabatan. Halaman ini akan diisi oleh staff Departemen SDM. Data yang dimasukkan sudah sesuai dengan kualifikasi pada SPK yang telah ditentukan oleh para top management perusahaan. Rancangan ditampilkan pada Gambar 2.

Gambar 2: Rancangan Halaman Seleksi Jabatan

Perancangan Halaman Form Nilai

Halaman form nilai ini akan berisi hasil penilaian dari masing-masing kriteria pada SPK. Nilai ini yang nantinya akan menjadi penentu siapa kandidat yang akan dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi oleh perusahaan. Nilai-nilai tersebut sudah ditentukan pada awal proses, bersamaan dengan penentuan kriteria. Rancangan ditampilkan pada Gambar 3.

Gambar 3: Rancangan Halaman Form Nilai

Perancangan Halaman Hasil SPK

Halaman hasil keputusan akan menampilkan hasil pengolahan data yang menghasilkan sebuah keputusan pada SPK. Hasil yang ditampilkan akan dijadikan acuan pendukung keputusan untuk promosi jabatan. Rancangan ditampilkan pada Gambar 4.

Perancangan Peran dan Pembagian Tanggung Jawab

Pada pelaksanaan kegiatan promosi jabatan, yang akan mengakses aplikasi SPK dan SIMPEG adalah departemen SDM dan departemen lain yang terkait. Adapun pembagian peran dan pembagian tanggung jawab ditunjukkan oleh Tabel 8.

Gambar 4: Rancangan Halaman Hasil Keputusan

Tabel 8: . RACI Matriks Kegiatan Promosi Jabatan Menggunakan SPK

Tahap	Tugas	Staff Dept. SDM	Kepala Seksi Dept. SDM	Manajer Dept. SDM	Dir, SDM dan Sistem	Dir./ Perwakilan Dept. Terkait	Dir. Utama
1	Pemberitahuan Promosi Jabatan	R	R	A	C	I	I
2	Penentuan Kualifikasi Pegawai	R	R	A	C	R	I
3	Pemilihan Pegawai Calon Seleksi	R	R	A	C	R	I
4	Pengecekan Data Pegawai di Aplikasi SIMPEG	R	R	A	C	I	I
5	Proses Assessment	R	R	A	C	R	I
6	Penggunaan SPK untuk Promosi Jabatan	R	R	A	C	R	I
7	Wawancara Akhir	R	R	A	R	C	R/I
8	Pengangkatan Pegawai	R	R	R	C	I	I

Penutup

Berdasarkan pembahasan sampai dengan perancangan peran dapat disimpulkan bahwa kegiatan promosi jabatan yang manual terjadi dalam keadaan yang sulit, karena proses penilaian melibatkan banyak kriteria. Penilaian kriteria ini dilakukan secara terpisah dan hasilnya disimpan dalam file yang terpisah pula. Pada proses penyimpanan yang belum tersentralisasi, dirasakan sulit untuk menggabungkan nilai-nilai yang ada sehingga harus menyusun ulang satu per satu untuk melakukan proses perhitungan. Melalui bantuan sebuah aplikasi sistem pendukung keputusan, yang terintegrasi dengan sistem informasi kepegawaian, maka user dalam hal ini adalah perwakilan departemen SDM cukup memasukkan kualifikasi sesuai jabatan yang ada dan nilai kompetensi. Secara otomatis metode Simple Additive Weighting akan menghitung pembobotan dari semua kriteria penilaian. Dari hasil perhitungan akan menghasilkan pegawai dalam urutan ranking tertentu. Hasil ini dapat digunakan top management untuk membantu mengambil keputusan dalam menentukan pegawai untuk menempati jabatan baru.

Pada penelitian selanjutnya sebaiknya perancangan diimplementasikan dengan menambahkan kriteria-kriteria lain sehingga faktor-faktor lain dapat diakomodasikan pada SPK yang akan dibangun.

Daftar Pustaka

- [1] Fathoni Abdurrahmat, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Bandung: Rineka Cipta, 2006.
- [2] Efraim Turban & Jay E. Aronson, "Decision Support Systems and Intelligent Systems", 6th edition. Prentice Hall: Upper Saddle River, NJ, 2001.
- [3] Julius Hermawan, "Membangun Decision Support System", Yogyakarta: Andi, 2005.
- [4] P. Sondang Siagian, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta: Bumi Aksara, 2010..
- [5] S. Kusumadewi, S. Hartati, A. Harjoko dan R. Wardoyo, "Fuzzy Multi-Attribute Decision Making (FUZZY MADM)", Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu. 2006.