

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penilaian kinerja merupakan persoalan yang penting dalam mengelola kinerja karyawan, masalah subyektifitas dalam penilaian kinerja karyawan merupakan hal yang hampir tidak bisa dihindari. Penilaian secara kuantitatif sering dianggap mengecewakan karena sulitnya mengukur parameter-parameter yang ada. Di lain pihak manajemen dan karyawan membutuhkan proses penilaian kinerja yang rutin dan cepat sehingga dapat memberikan umpan balik dan perbaikan yang cepat di lingkungan kerja. Upaya penentuan secara objektif kenaikan jabatan karyawan ini akan sangat bermanfaat untuk memotivasi karyawan supaya dapat bekerja dengan baik. Upaya untuk penentuan kenaikan jabatan karyawan ini terdiri dari sejumlah kriteria yang perlu untuk dipertimbangkan dengan adanya sejumlah alternatif karyawan (Utomo, 2017).

Dengan adanya teknologi informasi akan mempermudah dalam memperoleh informasi yang efektif dan efisien. Untuk itu diperlukan suatu wujud teknologi informasi berupa system informasi yang dapat menunjang kinerja suatu instansi. Pemakaian system informasi sebagai alat pengolahan data termasuk dalam kategor yang terbaik untuk saat ini, karena dapat meningkatkan kecepatan pekerjaan sehingga dicapai efisien tenaga dan waktu dalam mengolah data dibandingkan menggunakan metode secara konvensional. Karena dari kemajuan teknologi informasi itu tidak lepas dari peran dan pemanfaatan computer serta internet, maka membuat sebuah pemikiran akan pemanfaatannya tersebut digunakan dalam sebuah pelayanan yang diberikan oleh sebuah instansi (Meta Amelia, et all 2014).

Sekolah menengah kejuruan (SMK) adalah pendidikan yang berada pada tingkat menengah yang mempunyai tujuan yaitu penguat dalam mengembangkan keterampilan yang dimiliki oleh siswa. Pada dasarnya keterampilan yang didapat adalah hasil dari proses pembelajaran yang dilangsungkan di sekolah ataupun terjun langsung pada industri. Dunia industri memiliki peranan yang sangat penting dalam menunjang proses pembelajaran di Sekolah menengah kejuruan (SMK), dengan adanya kerjasama pelaksanaan praktik industri. Bagi siswa SMK praktik industri adalah tempat untuk mempraktekkan ilmu yang didapat dari pembelajaran di sekolah. Dengan adanya praktik industry, siswa juga akan memperoleh ilmu baru dengan terjun langsung kondisi yang riil dengan berhadapan langsung dengan suasana kerja.

Salah satu elemen dalam organisasi/SMK yang sangat penting adalah sumber daya manusia atau karyawan. Pengelolaan karyawan dari suatu organisasi dapat dan sangat mempengaruhi keberhasilan kerja dari organisasi tersebut. Jika karyawan dapat diorganisir dengan baik, maka diharapkan organisasi dapat menjalankan semua proses yang telah ditetapkan sebelumnya dengan baik. SMK memiliki beberapa syarat tertentu untuk melihat apakah para karyawan/staff tersebut sudah dianggap layak untuk mendapatkan kenaikan jabatan sesuai kriteria, SMK juga harus kompetitif dalam menilai

dan mengangkat pada karyawan/staff dengan mempertimbangkan aspek/kriteria tertentu. Pada saat ini perkembangan teknologi informasi berkembang dengan sangat pesat, teknologi tersebut dapat membantu manusia untuk memperoleh informasi dengan sangat mudah, cepat dan efisien, untuk memudahkan dalam pengambilan keputusan kenaikan jabatan dibutuhkan sebuah sistem.

Adapun sistem penunjang keputusan merupakan bagian dari sistem yang berbasis komputer. sistem penunjang keputusan dapat memberikan alternatif solusi bila seseorang atau sekelompok orang sulit dalam menentukan keputusan yang tepat dan sesuai.

Untuk mendapatkan karyawan yang memenuhi kriteria, maka diperlukan metode salah satunya adalah dengan *Simple Additive Weighting* atau SAW. Metode SAW merupakan salah satu metode penyelesaian masalah *Multi Attribute Decision Making* (MADM) yang paling sederhana dan paling banyak digunakan. Selain itu, metode ini juga merupakan metode yang paling mudah diaplikasikan, karena mempunyai algoritma yang tidak terlalu rumit. Metode SAW sering juga dikenal istilah metode penjumlahan terbobot. Konsep dasar metode SAW adalah mencari penjumlahan terbobot dari rating kinerja pada setiap alternatif pada semua atribut (Pratama, 2017).

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis akan mencoba membangun aplikasi sistem pendukung keputusan promosi kenaikan jabatan dengan metode SAW. Oleh karena itu penulis mengajukan permohonan judul untuk tugas akhir skripsi yang akan di buat oleh penulis dengan judul "**Penerapan Metode SAW Untuk Rekomendasi Promosi Kenaikan Jabatan Di Struktural Sekolah (Studi kasus: SMK Amaliah 2 Ciawi)**".

B. Rumusan masalah

Keputusan promosi kenaikan jabatan pada sekolah pada dasarnya sama seperti keputusan promosi kenaikan jabatan di sekolah lainnya, yang dimana dilakukan dengan cara konvensional dan memiliki kriteria tertentu.

Dalam proses keputusan promosi kenaikan jabatan para guru/staff akan dinilai berdasarkan beberapa kriteria yang akan menjadi acuan dalam pengambilan keputusan promosi kenaikan jabatan, namun dalam prosesnya seseorang atau sekelompok orang sulit dalam menentukan keputusan yang tepat dan sesuai ,juga masih dilakukan secara manual sehingga kurang efektif dan efisien karena membutuhkan proses dan penentuan yang lama dalam keputusan promosi kenaikan jabatan karyawan karena pihak sekolah hanya menilai dari jenjang pendidikan guru/staff, tingkat kehadiran dan berapa lama periode kerja guru/staff. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil survey wawancara yang telah dilakukan pada bulan April kepada Kepala Tata Usaha dan staff bagian kepegawaian, pertanyaannya sebagai berikut

:

1. Bagaimana prosedur dan proses promosi kenaikan jabatan dari guru/staff menjadi struktural di Sekolah?
2. Bagaimana prosedur sekolah dalam menentukan guru/staff mana yang layak untuk mendapatkan promosi jabatan?
3. Apa saja kriteria untuk guru/staff agar mendapatkan rekomendasi promosi kenaikan jabatan?

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa, sekolah khususnya SMK masih melakukan proses cara manual dalam menentukan guru/staff mana yang layak untuk menjadi struktural di Sekolah, dan juga pemilihan masih bersifat subyektif dan hanya berdasarkan dari penilaian orang yang menyebabkan kurang efektif sehingga menghambat proses pengambilan keputusan pada pemilihan guru/staff yang layak mendapatkan promosi jabatan, ini berdampak pada kualitas hasil kerja yang diperoleh karena tidak sesuai penempatan seseorang. Adapun prosedur dalam penentuan guru/staff mana yang layak untuk mendapatkan jabatan yaitu dengan cara melihat kriteria yang telah ditentukan adapun kriteria tersebut yakni minimal 2 tahun masa kerja, jenjang pendidikan Strata 1, tingkat kehadiran/absensi, dan penilaian kinerja yang baik untuk menunjang guru/staff untuk mendapatkan rekomendasi promosi kenaikan jabatan.

Berikut adalah daftar jabatan yang memerlukan rekomendasi karyawan yang layak untuk menempati posisi kosong dan calon kandidat penerima rekomendasi jabatan tersebut, adalah sebagai berikut

Tabel 1.1 Data Posisi Jabatan Kosong

No	Nama	L/P	Pend. Terakhir	Jabatan
1	Supia Rahmi, SE., Gr	P	S.1	Kepala Sekolah
		P	S.1	Waka.Kurikulum
2	Gilang Gumilar, SE.I.,MOS	L	S.1	Waka.Humdi
		L	S.1	Kaprog PBS
3	Mila Karmila, S.E	P	S.1	Kaprog AKL
		P	S.1	Bendahara SMK
...

Tabel 1.2 Calon Kandidat Penerima Rekomendasi Jabatan

No.	Nama	Masa kerja (Tahun)	Tingkat pendidikan	Absensi (Hari)	Hasil kinerja
1	Dwi Handayani, S.Kom.	11	S1	223	88
2	Siti Amaliah, S.Pd.	9	S1	209	88
3	Siti Nurjanah Nasution, S.Pd.	6	S1	200	85
4	Hadi Pasito, S.Pd.	5	S1	203	87
5	Gina Mulyani, S.Pd.	2	S1	223	86
6	Algrin Dwi O, S.Pd.	2	S1	223	90
7	Fikri, SE.	1	S1	221	90
8	Siti Sarah M,S.Pd.	1	S1	207	90

No.	Nama	Masa kerja (Tahun)	Tingkat pendidikan	Absensi (Hari)	Hasil kinerja
9	Rismayanti, SE	1	S1	198	87
10	Wenny Ismawati, S.Pd.	7	S1	191	82

(Sumber : Data Kepegawaian SMK Amaliah 2)

Berdasarkan data pada table 1.1 diatas dapat dilihat ini merupakan data guru disekolah khususnya SMK. Dilihat dari penilaian diatas penentuan peringkat tanpa melakukan penilaian berdasarkan kriteria sekolah dalam menentukan guru/staff mana yang layak untuk mendapatkan promosi jabatan, dan pemilihan masih bersifat subyektif sehingga kurang efektif sehingga menghambat proses pengambilan keputusan, juga sering terjadinya missing (kehilangan) waktu pengajuan promosi kenaikan jabatan pada salah satu kriteria yang sudah terpenuhi yaitu lamanya periode kerja guru/staff yang ditetapkan lamanya yaitu 2 tahun masa kerja. Terlihat dari tabel 1.2 dimana pada no urut 10 atas nama Wenny Ismawati, S.Pd. menjadi kandidat terakhir yang terpilih, padahal jika dilihat dari masa kerja sudah melampaui 5 tahun. juga dapat dilihat dari kriteria absensi/kehadiran pada kriteria ini dilihat Siti Amaliah, S.Pd. dan Siti Nurjanah, S.Pd. mendapat peringkat atas 2 dan 3 sementara jika dibandingkan dengan calon kandidat lain jumlah kehadirannya lebih sedikit. Pada kriteria penilaian kinerja kerja juga terdapat hasil contoh Algrin Dwi O, S.Pd. mendapat peringkat ke 6 sedangkan dalam penilaian kinerjanya melampaui kandidat yang lain. Maka dari permasalahan ini dibutuhkan perhitungan dan penyelesaian yang tepat agar mendapatkan hasil yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan.

Kesulitan pihak sekolah yang selama ini berjalan yaitu pada saat pemilihan calon guru/staff yang akan menerima rekomendasi kenaikan jabatan struktural sekolah dengan mengecek secara manual masih menjadi faktor utama. Sehingga membutuhkan waktu yang lama dan sering terdapat data terlewat. Kriteria pendukung yang masih kurang sehingga mempengaruhi penilaian maka mengakibatkan kurang tepat dalam proses penentuan calon kandidat tersebut. Dengan demikian maka penerapan sistem pendukung dalam proses promosi kenaikan jabatan tersebut dapat menyajikan dan memproses informasi yang memungkinkan pembuatan keputusan menjadi lebih produktif, dinamis, dan inovatif.

1. Identifikasi masalah

Berdasarkan permasalahan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Sekolah belum tepat dalam menentukan guru/staff mana yang layak mendapatkan promosi jabatan sesuai kriteria
- b. Belum efektif proses menentukan guru/staff mana yang layak mendapatkan promosi jabatan sesuai kriteria

2. Pernyataan Masalah (*Problem Statement*)

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka dapat disimpulkan pokok

masalah yaitu sekolah belum tepat dalam memilih guru/staff yang layak untuk mendapatkan promosi jabatan.

3. Pertanyaan Penelitian (*Research Question*)

Berdasarkan pernyataan masalah diatas maka dapat disimpulkan pertanyaan penelitian yaitu :

- a. Bagaimana penerapan metode SAW dalam pengambilan keputusan promosi kenaikan jabatan di stuktural sekolah?
- b. Seberapa tepat dan efektif penerapan metode SAW dalam proses pengambilan keputusan promosi kenaikan jabatan di stuktural sekolah?

C. Maksud dan Tujuan Penelitian

1. Maksud

Menerapkan metode *Simple additive weighting (SAW)* untuk pengambilan keputusan promosi kenaikan jabatan di stuktural sekolah.

2. Tujuan

- a. Mendapatkan hasil berupa data peringkat karyawan/guru yang sesuai kriteria kenaikan jabatan di stuktural
- b. Mendapatkan proses yang lebih efektif di dalam penentuan guru/staff untuk promosi jabatan
- c. Mengembangkan prototype aplikasi penerapan *simple additive weighting* untuk pengambilan keputusan promosi kenaikan jabatan di stuktural sekolah
- d. Mengukur tingkat ketepatan dan efektifitas penerapan *simple additive weighting* pada pengambilan keputusan promosi kenaikan jabatan di stuktural sekolah.

D. Spesifikasi Produk Yang Diharapkan

Melalui penelitian ini diharapkan terciptanya produk berupa prototype dan pengembangan sistem untuk membantu mempermudah pelaksanaan pengambilan keputusan promosi kenaikan jabatan di stuktural sekolah menggunakan metode SAW dengan spesifikasi :

1. Aplikasi dapat digunakan sebagai pengambilan keputusan promosi kenaikan jabatan di stuktural sekolah
2. Aplikasi menggunakan Bahasa pemograman PHP dengan metode *SimpleAdditive Weighting (SAW)*
3. Sistem yang dibuat menggunakan database MYSQL
4. Pengoprasian sistem dilakukan pada web browser

Adapun keluaran dari sistem ini berupa web aplikasi yang didalamnya terdapat penyeleksian guru/staff berupa urutan data berdasarkan kriteria penunjang jabatan dan mengeluarkan hasil data karyawan terbaik yang terpilih kedalam kriteria kenaikan jabatan tersebut.

E. Signifikasi Penelitian

Signifikasi dilakukannya penelitian dan mengembangkan penerapan teknik komputasi permodelan SAW untuk *rekomendasi promosi kenaikan jabatan distruktural sekolah*. Dengan adanya penelitian ada beberapa manfaat diantaranya :

1. Manfaat teoritis dari pengembangan ini yaitu, memberikan sumbangan pengetahuan mengenai sistem pendukung keputusan (SPK) dengan menerapkan metode Simple Additive Weighting (SAW).
2. Manfaat praktis dari pengembang ini yaitu, untuk memudahkan pihak sekolah dalam membantu pengambilan keputusan promosi kenaikan jabatan di struktural sekolah.
3. Kebijakan pengembangan ini yaitu agar metode *Simple Additive Weighting* (SAW) dan penerapannya mampu menjadi alat pendukung dalam pengambilan keputusan promosi kenaikan jabatan di struktural sekolah.

F. Asumsi Dan Keterbatasan Pengembangan

1. Asumsi

Dalam penelitian ini Kriteria penilaian kerja yakni hanya mencakup jenjang pendidikan, masa kerja, tingkat kehadiran dan kemampuan dalam menjalankan tugas yang ditentukan dengan menggunakan metode *Simple Additive Weight* (SAW)

2. Keterbatasan Pengembangan

Pengembangan ini memiliki keterbatasan yaitu sebagai berikut:

- a. Metode Simple Additive Weighting (SAW) hanya digunakan untuk pemeringkatan dan hanya mengurutkan calon teratas dari kriteria dan alternatif yang sudah ditentukan.
- b. Yang akan dikembangkan hanya dapat dijalankan pada intranet;
- c. Sistem pendukung keputusan ini hanya diuji cobakan untuk pihak SMK Amaliah 2 dan data yang digunakan adalah data tahun 2020-2021

G. Definisi Istilah Atau Definisi Operasional

Beberapa istilah yang digunakan di dalam penelitian ini sebagai acuan pengertian dan pemahaman, yaitu:

1. Sistem penunjang merupakan suatu sistem yang berbasis komputer yang ditujukan untuk membantu pengambil keputusan dengan memanfaatkan data dan model tertentu untuk memecahkan berbagai persoalan yang tidak terstruktur

2. Promosi Kenaikan Jabatan merupakan pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggungjawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya.
3. SAW adalah salah satu Metode Fuzzy Multiple Attribute Decision Making (FMADM) yang mampu menyelesaikan masalah multiple attribute decision making dengan cara membobotkan semua kriteria dan alternatif yang menghasilkan nilai referensi yang tepat.
4. Kriteria yaitu satu ukuran yang menjelaskan dasar penilaian.