

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu upaya dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan kualitas sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan produktivitas dan prestasi bagi suatu instansi pemerintah. Agar kualitas para pegawai terjaga dan meningkat, instansi pemerintah perlu melakukan suatu penilaian kinerja pegawainya berupa pemilihan pegawai teladan. Penentuan pegawai teladan merupakan salah satu upaya instansi pemerintah untuk menghasilkan calon pemimpin baru yang sesuai dengan kriteria instansi pemerintah. Instansi pemerintah berharap dengan adanya pemilihan pegawai teladan dapat memotivasi pegawai dalam mengembangkan diri. Penilaian pegawai teladan sangat penting bagi pegawai karena pegawai merasa diperhatikan dan dihargai kinerjanya.

Perkembangan teknologi informasi saat ini telah mampu membantu aktivitas manusia tidak hanya mencari informasi tetapi sudah sampai ke tahap pengambilan sebuah keputusan. Hal ini dikarenakan perkembangan teknologi komputer yang semakin pesat baik dari segi perangkat keras maupun perangkat lunaknya. Maka dari itu teknologi komputer saat ini dapat menjadi salah satu sarana yang tepat untuk digunakan dalam pengambilan sebuah keputusan khususnya pada proses untuk menentukan penilaian PNS teladan

Pegawai merupakan bagian dari sebuah perusahaan, dalam mengembangkan usaha dibutuhkan Sumber daya manusia atau pegawai yang kompeten dan produktif yang dapat memberi nilai positif sebagai daya saing perusahaan. Pengelolaan sumber daya sebagai salah satu kunci dalam mengembangkan perusahaan dengan mengelola sumber daya manusia sehingga menciptakan sumber daya manusia yang kompeten dan produktif.

Kinerja pegawai wajib di ukur dengan baik, pengukuran kinerja pegawai sangat berarti yang berguna untuk evaluasi serta perencanaan di masa depan. Penilaian prestasi pegawai mutlak wajib dilakukan untuk mengetahui prestasi yang hendak dicapai setiap pegawai, hasil dari evaluasi kinerja pegawai yang nantinya bisa dijadikan suatu kesempatan untuk para pegawai serta instansi pemerintah dalam melihat keahlian dan kemampuan yang dimiliki. Penilaian kinerja pegawai jadi bahan penilaian serta semangat buat bekerja keras meningkatkan kualitas kerjanya, dalam menentukan pegawai teladan dilakukan tidak hanya dengan metode penilaian secara subyektif, akan tetapi suatu instansi pemerintah melaksanakan penilaian kinerja pegawainya yang telah dicapai.

Evaluasi kinerja pegawai terjadi ketidakseimbangan dalam mengambil keputusan penilaian berdasarkan subjektif sehingga mempengaruhi penurunan kualitas para pegawainya, dalam penilaian yang kurang akurat untuk itu butuh adanya pemecahan menghindari permasalahan serta spekulasi tersebut. Tujuan penelitian ini menentukan penilaian kinerja pegawai untuk membantu memecahkan kesulitan dalam evaluasi yang memberikan alternatif. Pegawai teladan yang penuh ketentuan serta menunjukkan nilai– nilai aspek ataupun kriteria yang sudah ditetapkan oleh instansi pemerintah, akan menerima penghargaan sebagai pegawai teladan ditempat pegawai tersebut ditempatkan. Serta hasil evaluasi wajib bisa menjamin perlakuan yang adil dan memuaskan untuk para pegawai, sehingga pada gilirannya bisa meningkatkan loyalitas serta semangat terbaik.

Pemilihan pegawai terbaik dan teladan sudah sepatutnya di aplikasikan di suatu perusahaan sebagai salah satu strategi meningkatkan kinerja pegawai, sementara pemilihan secara subjektif hanya akan menimbulkan suatu kerancuan dan ke tidak tepatan dalam pemilihan pegawai yang memungkinkan menciptakan situasi yang tidak harmonis antara pegawai, untuk menghindari ketidakadilan tentang siapa yang bertanggung jawab dan siapa yang mengerjakan serta menentukan siapa yang berhak dan tidaknya atas penghargaan tersebut, dengan proses penilaian yang cukup lama dikarenakan pengumpulan data dan perhitungan belum dibantu komputerisasi dan sering terdapat nilai akhir yang sama.

Penilaian kinerja pegawai berupa pemilihan pegawai teladan, sering kali penentuan pegawai teladan terkendala pada hanya penilaian absensi saja, untuk itu dibutuhkan sebuah sistem pengambilan keputusan. Penelitian ini menggunakan metode Simple Additive Weighting (SAW). Faktor terpenting dalam setiap instansi pemerintah memiliki pegawai yang berkualitas tinggi dapat menentukan keberhasilan, penilaian tanpa adanya metode pendukung keputusan maka keputusan akhir akan melibatkan pendapat manusia dengan kata lain penilaian menjadi subjektif. Instansi pemerintah angkatan darat membutuhkan dukungan serta kolaborasi dari seluruh aspek di dalam instansi, mulai dari pegawai, regulasi dan sebagainya. Salah satu indicator seberapa tingginya tingkat produktivitas yang dihasilkan oleh instansi tersebut. Suatu instansi pemerintah bisa bergerak dengan adanya kerjasama antara pegawai yang saling mendukung di dalamnya.

Persaingan karyawan yang semakin ketat membuat sebuah keputusan kenaikan pangkat semakin sulit untuk diputuskan, terutama jika ada beberapa pegawai yang memiliki kemampuan tidak jauh berbeda karna pengambilan keputusan yang tidak adil dapat menimbulkan dampak buruk bagi suatu instansi

pemerintah. Hal ini dapat menurunkan kinerja pegawai pada instansi, dan saat ini permasalahan ini sedang terjadi di Instansi Pemerintah Angkatan Darat yang tidak menilai kualitas kinerja pegawainya berdasarkan tingkat subjektifitas yang dimiliki oleh kepala instansi tanpa terlalu melihat dan memperdulikan proses pencapaiannya. Pusat Pendidikan Zeni (Pusdikzi) merupakan Penyelenggara pendidikan Zeni AD sudah memulai kiprahnya sejak tahun 1945 (termasuk merupakan Korps tertua di jajaran TNI Angkatan Darat), dengan dimulainya Sekolah Genie di Batujajar, Bandung pada tanggal 2 Nopember 1945 oleh Achdiyat Soeparmadi. Sekolah Genie ini menggunakan pelatih dari eks sersan-sersan KNIL, adalah Kapten Adam untuk membentuk Batalyon Genie Pionir dengan para pelatih dan Siswa sebagai tenaga intinya.

Dalam penelitian ini, penyusun akan coba memecahkan permasalahan yang ada pada salah satu instansi pemerintah di angkatan darat, pengambilan keputusan untuk memilih pegawai teladan tidak berdasarkan data yang kualitatif yang membandingkan setiap kriteria yang ada. Sehingga penilaian hanya dilakukan oleh kepala instansi dengan memilih pegawai yang menurutnya terbaik tanpa mempertimbangkan kriteria – kriteria yang diperlukan. Penilaian yang dilakukan hanya berdasarkan perhitungan yang dilakukan juga tidak terkomputerisasi sehingga data yang lama sering sekali hilang dari pembukuan. Dalam hal ini sangat diperlukan sistem yang dapat menggabungkan antara pendukung keputusan dan komputerisasi dengan menggunakan perhitungan yang tepat, untuk membantu menilai setiap teknisi berdasarkan kriteria atau factor yang dijadikan pertimbangan sehingga hasil yang didapat lebih objektif.

Kualitas pegawai di dalam instansi juga harus diperhatikan, baik dari segi efektifitas dalam bekerja sekaligus evaluasi yang harus dilakukan untuk masa depan. Salah satu kegiatan utama dalam suatu instansi pemerintah yaitu Kesalahan dalam pengambilan keputusan bisa membagikan dampak kurang baik terhadap instansi. Sebab kegiatan ini sangat penting, sistem pendukung keputusan (SPK) ialah sesuatu sistem informasi yang berbasis computer yang mempunyai manfaat utama ialah untuk menyediakan informasi dalam pembuatan keputusan.

Dengan berkembang teknologi dan informasi mendorong semakin berkembangnya sebuah informasi. Salah satunya informasi mengenai pemilihan pegawai teladan. Maka dibutuhkan sistem pengambilan keputusan atau lebih dikenal dengan istilah DSS (Decision Support Sytem) adalah aplikasi yang digunakan untuk pengambilan sebuah keputusan dalam memecahkan sebuah masalah. Pada awalnya (Turban, 1998)mendefinisikan sistem penunjang

keputusan (DSS) sebagai sistem yang digunakan untuk mendukung dan membantu melakukan pengambilan keputusan pada kondisi semi terstruktur dan tidak terstruktur.

Konsep DSS pertama kali diperkenalkan pada awal tahun 1970-an oleh Michael Scott Morton, yang selanjutnya dikenal dengan istilah "Management Decision System". Konsep DSS merupakan sebuah sistem interaktif berbasis computer yang membantu pembuatan keputusan memanfaatkan data dan model untuk menyelesaikan masalah – masalah yang bersifat tidak terstruktur dan semi terstruktur. DSS dirancang untuk menunjang seluruh tahapan pembuatan keputusan, yang dimulai dari tahapan mengidentifikasi masalah, memilih data yang relevan, menentukan pendekatan, yang digunakan dalam proses pembuatan keputusan sampai kegiatan mengevaluasi pemilihan alternatif.

Sistem Pendukung Keputusan/ decision support sistem (DSS) merupakan sistem yang mampu mengamati dan meningkatkan kualitas jalannya perusahaan atau instansi, sistem tersebut menyediakan fasilitas untuk melakukan analisis sehingga proses pengambilan keputusan yang dilakukan menjadi lebih berkualitas. Salah satu contohnya adalah evaluasi atau penilaian kinerja untuk kenaikan pangkat pegawai atau karyawan. Evaluasi tersebut bersifat formal. Walaupun demikian evaluasi tersebut bisa dilakukan secara informal. Setiap tugas yang menyangkut kepegawaian tersebut diantaranya melakukan perencanaan kepegawaian, identifikasi kepangkatan dan menghitung cara dalam kenaikan pangkat. Jika ingin mengetahui pegawai teladan, maka sub bagian umum dan kepegawaian harus melakukan penilaian secara berkala setiap dua tahun sekali. Salah satu hal yang dapat mendukung terciptanya aktivitas yang baik adalah perlunya suatu sistem pendukung keputusan pegawai teladan guna menjalani perolehan peringkat pegawai yang teladan.

Metode Simple Additive Weighting (SAW) sering juga dikenal istilah metode penjumlahan terbobot. Menurut (Fishburn, 1967) dan (MacCrimmon, 1968) mengatakan konsep dasar metode SAW adalah mencari penjumlahan terbobot dari rating kinerja pada setiap alternatif pada semua atribut. Metode SAW membutuhkan proses normalisasi matriks keputusan (X) ke suatu skala yang dapat diperbandingkan dengan semua rating alternatif yang ada. Metode ini merupakan metode yang paling terkenal dan paling banyak digunakan dalam menghadapi situasi Multiple Attribute Decision Making (MADM). MADM itu sendiri merupakan suatu metode yang digunakan untuk mencari alternatif optimal dari sejumlah alternatif dengan kriteria tertentu. Metode SAW ini mengharuskan pembuat keputusan menentukan bobot bagi setiap atribut. Skor total untuk

alternatif diperoleh dengan menjumlahkan seluruh hasil perkalian antara rating (yang dapat dibandingkan lintas atribut) dan bobot tiap atribut. Rating tiap atribut haruslah bebas dimensi dalam arti telah melewati proses normalisasi matriks sebelumnya. Kelebihan dari metode ini adalah konsep yang sederhana, mudah dipahami, dan komputasinya sederhana serta mampu mengambil solusi paling ideal. Penelitian dilakukan untuk membangun model penilaian pegawai menggunakan metode SAW yang diharapkan memiliki hasil yang akurat dan dapat dipertanggung jawabkan serta dapat diimplementasikan dalam bentuk pemilihan pegawai teladan. Teknologi yang semakin berkembang pada saat ini sangat mendukung kebutuhan suatu instansi. Baik untuk mewujudkan efektifitas dan efisiensi kerja maupun dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Terutama sistem yang dapat membantu dalam memberikan informasi dan keputusan, agar informasi dan keputusan yang dikeluarkan instansi lebih bersifat relevan dan dapat diterima semua pihak. Pegawai merupakan sumber daya yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan suatu satuan kerja. Pegawai yang berkualitas akan memudahkan satuan kerja dalam mencapai tujuannya, baik dalam hal pengabdian maupun pelayanan.

Kinerja yaitu tingkat terhadap para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif. Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Penilaian prestasi kinerja merupakan salah satu alat yang digunakan perusahaan untuk mengetahui perkembangan perusahaannya, dan mengevaluasi pekerjaan serta memotivasi karyawan lainnya untuk memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. dan membantu pengambilan keputusan dalam melakukan promosi kenaikan jabatan, pemberian bonus, mutasi, dan pemberhentian karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dilakukan penelitian untuk mengetahui pegawai terbaik di perusahaan tersebut dengan mengumpulkan data dari bagian SDM di perusahaan tersebut, Permasalahan yang terjadi yaitu menentukan karyawan terbaik untuk promosi kenaikan jabatan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan, agar tidak salah memilih maka ditentukan dengan perhitungan dengan metode SAW ini.

Metode SAW (Simple Additive Weighting) sistematis dan tepat dalam proses pengambilan keputusan yang mampu menunjukkan nilai kompetensi pegawai sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh pihak instansi atau pengambil keputusan berdasarkan analisa data yang sistematis untuk tujuan pemilihan pegawai teladan. Berdasarkan hal tersebut di atas, melatar belakangi

peneliti untuk merancang dan membangun sebuah Sistem Pendukung Keputusan sebagai alat yang dapat memberikan kemudahan dan efektifitas dalam pengolahan data dalam menentukan keputusan sehingga dapat membantu dalam memberikan keputusan dengan hasil yang maksimal.

Berdasarkan hal tersebut di atas, melatar belakangi peneliti membangun sebuah sistem kepegawaian sebagai alat yang dapat memberikan kemudahan dan efektifitas dalam pengolahan data dalam menentukan keputusan sehingga dapat membantu dalam memberikan keputusan.

Proses penilaian kinerja dalam suatu instansi adalah sebuah tahap evaluasi kinerja yang bisa meningkatkan kualifikasi perusahaan untuk kelangsungan sebuah aktivitas diperusahaan. Setiap instansi diperlukan sistem penilaian kinerja untuk menentukan kinerja dari para pegawai dari sisi kualitas dan tanggung jawab atas pekerjaannya. Unsur-unsur penilaian kinerja karyawan berdasarkan pada kriteria yang sudah ditetapkan diantaranya tanggung jawab, kemampuan komunikasi, inisiatif, kehadiran, usia kerja dan sikap. Sistem penunjang keputusan yaitu sebuah proses untuk membantu pengambilan keputusan. System penunjang keputusan yaitu suatu system yang berguna dalam pengambilan keputusan organisasi yang memanfaatkan sebuah teknologi guna proses pemilihan alternatif terbaik dari beberapa alternatif dengan cara sistematis yang di pakai untuk memecahkan suatu masalah. Metode yang dapat diterapkan pada Sistem Pendukung Keputusan yaitu *Simple Additive Weighting* (SAW) yang merupakan salah satu metode untuk menyelesaikan masalah *multi-attribute decision making*. Metode yang dipakai untuk menilai kinerja karyawan yaitu metode SAW, alasan kenapa kami lebih memilih metode ini dibandingkan metode yang lain terletak pada kemampuan dalam menilai secara cepat dan akurat yang berdasarkan pada nilai bobot kriteria yang sudah ditentukan. Konsep dasar metode SAW yaitu menelusuri jumlah nilai terbobot dari nilai ranting kinerja dari setiap atribut. Di penelitian ini dirancang sistem penunjang keputusan penilaian kinerja karyawan terbaik dengan menerapkan metode *Simple Additive Weighting* (SAW).

Kinerja karyawan harus diukur dengan baik. Pengukuran kinerja karyawan sangat penting guna evaluasi dan perencanaan di masa depan. Penilaian prestasi pegawai mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang hendak dicapai setiap pegawai. Apabila pegawai berhasil mencapai target yang diinginkan, dapat menciptakan suasana yang kondusif, serta dapat memuaskan seluruh pihak yang terkait maka pegawai tersebut bisa mendapatkan penghargaan yang setimpal. Hasil penilaian harus dapat menjamin perlakuan yang adil serta memuaskan bagi

para pegawai, sehingga pada gilirannya dapat menumbuhkan loyalitas dan semangat.

Penilaian dengan menggunakan metode Multi Attribute Decision Making sangat cocok untuk pengambilan keputusan yang berisikan data kualitatif. Banyak metode yang bisa dipergunakan untuk membantu mendukung sebuah keputusan. Multi Attribute Decision Making merupakan salah satu metode pendukung pengambilan keputusan yang cukup baik dan dapat menjadi salah satu alternatif untuk mengambil keputusan jika alternatif atau atribut yang digunakan cukup banyak dan bernilai data kuantitatif. Dari permasalahan dan uraian diatas maka penyusun ingin membantu instansi pemerintah angkatan darat untuk membangun sebuah sistem pendukung keputusan dalam pemilihan pegawai teladan, yang memanfaatkan beberapa pilihan alternatif yang ada dan yang dibutuhkan berdasarkan kriteria dengan menggunakan metode SAW. Tidak hanya di Instansi pemerintah, sistem pendukung keputusan ini juga dapat diterapkan di instansi-intansi pemerintah dimana saja untuk membantu pihak pengambil keputusan dalam menentukan pilihan dan sebagai dasar perhitungan yang berguna untuk pengambilan keputusan, maka penyusun akan mengangkat judul **“PENERAPAN METODE SIMPLE ADDITIVE WEIGHTING (SAW) UNTUK MENENTUKAN REKOMENDASI PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) TELADAN DI INSTANSI PEMERINTAH ANGKATAN DARAT“**

B. Permasalahan

Penilaian pegawai teladan sangat penting bagi pegawai karena pegawai merasa diperhatikan dan dihargai kinerjanya. Penentuan PNS Teladan di PUSDIKZI saat ini masih di lakukan secara diskusi. Setiap bagian yang ada di PUSDIKZI mengusulkan calon anggota PNS Teladan yang berdasarkan penilaian kepala bagian masing – masing. Penilaian tersebut meliputi Absensi, Kinerja, Loyalitas, Catatan Personil (Jika melakukan pelanggaran atau tidak) dan Disiplin. Setelah di usulkan, kemudian dirapatkan oleh semua kepala bagian dan ditentukan oleh Komandan PUSDIKZI.

Perhitungan menentukan pemberian penghargaan PNS Teladan yang sedang berjalan di PUSDIKZI terjadi kesulitan jika ada nilai yang sama Untuk mengapresiasi kinerja para pegawai teladan sesuai kriteria – kriteria yang sudah di tetapkan. Faktor terpenting dalam setiap instansi pemerintah memiliki pegawai yang berkualitas tinggi dapat menentukan keberhasilan. Berdasarkan permasalahan ini, perhitungan untuk pengambilan keputusan dan ketepatan penilaian menggunakan metode SAW dalam menentukan PNS Teladan.

Tabel 1. 1 Data Kepegawaian

Nama	Golongan	Nilai SKP	Orientasi Pelayanan	Integritas	Komitmen	Disiplin	Kerjasama	Nilai Perilaku	Nilai Prestasi	Sebutan	Nilai Mutu	Hasil
Muharto	Penata Tingkat I III/d	84,30	85,00	83,00	82,50	82,50	83,00	82,85	83,85	Baik	83,33	Belum Terpilih
Iis Gustini	Penata Muda Tk.I III/b	83,90	85,00	83,50	84,50	82,00	83,00	82,78	83,78	Baik	83,56	Belum Terpilih
Agus Sutikno	Penata Muda Tk.I III/b	83,53	84,00	83,50	83,00	83,00	83,50	83,06	84,06	Baik	83,58	Belum Terpilih
Samsi	Penata Muda Tk.I III/b	84,80	84,50	83,50	84,00	82,00	82,50	83,20	84,20	Baik	83,55	Belum Terpilih
Hari Mulyohaji	Penata Muda Tk.I III/b	83,62	84,50	83,50	84,00	83,00	83,50	82,65	83,65	Baik	83,55	Belum Terpilih
Achmad Rifai	Penata Muda Tk.I III/b	84,23	84,00	84,00	83,00	82,00	83,50	82,86	83,86	Baik	83,43	Belum Terpilih
Dwi Suranto	Penata Muda Tk.I III/b	83,74	85,00	84,00	84,50	83,50	84,00	82,93	83,93	Baik	83,95	Terpilih
Suparman	Penata Muda Tk.I III/b	84,44	85,00	84,00	83,50	83,50	82,00	83,10	84,10	Baik	83,65	Belum Terpilih
Mariana Yuli Purwani	Penata Muda Tk.I III/b	83,95	85,00	83,00	83,00	82,00	84,00	82,73	83,73	Baik	83,43	Belum Terpilih
Sri Surati	Penata Muda Tk.I III/b	83,87	84,00	83,50	84,00	83,00	83,50	82,76	83,76	Baik	83,55	Belum Terpilih
Agus Budhiono	Pengatur Tk.I II/d	83,53	85,00	82,50	83,00	83,50	82,50	83,04	84,02	Baik	83,39	Belum Terpilih
Sukatman	Pengatur Tk.I II/d	84,38	85,00	83,00	83,50	83,50	84,00	83,03	84,03	Baik	83,84	Belum Terpilih
Agus Siswanto	Pengatur Tk.I II/d	83,87	84,50	84,50	84,00	83,50	83,00	83,04	84,04	Baik	83,77	Belum Terpilih

(Sumber : PUSDIKZI TNI - AD)

Perhitungan menentukan pemberian penghargaan PNS Teladan yang sedang berjalan di PUSDIKZI terjadi kesulitan jika ada nilai yang sama Untuk mengapresiasi kinerja para pegawai teladan sesuai kriteria – kriteria yang sudah di tetapkan. Faktor terpenting dalam setiap instansi pemerintah memiliki pegawai yang berkualitas tinggi dapat menentukan keberhasilan. Berdasarkan permasalahan ini, perhitungan untuk pengambilan keputusan dan ketepatan penilaian menggunakan metode SAW dalam menentukan PNS Teladan.

Berdasarkan data pada tabel 1 dapat disimpulkan bahwa Dwi Suranto terpilih menjadi PNS Teladan. Dari hasil perhitungan yang diperoleh dari menjumlahkan masing – masing alternative kemudian membaginya dengan banyaknya jumlah alternative yang ada. Untuk yang terpilih menjadi PNS Teladan ditandai warna merah.

1. Identifikasi Masalah

Sebagai salah satu instansi Angkatan Darat, Seperti halnya PUSDIKZI TNI-AD di Kota Bogor yang penulis teliti. Terdapat masalah pengukuran nilai kinerja setiap individu pegawai yang masih menggunakan cara konvensional dimana cara ini masih menimbulkan pertanyaan dan ketepatan nya masih di pertanyakan hal ini bisa membuat terjadinya cemburu social diantara pegawai yang lainnya. Setiap tahunnya selalu ada evaluasi yang dilakukan.

Evaluasi yang dilakukan meliputi cara pengambilan penilaian masih kurang tepat, maka dari itu pada penelitian ini diusulkan menggunakan metode Simple Additive Weighting (SAW) untuk memecahkan hal tersebut.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, maka didapatkan identifikasi masalah yaitu :

- a. Belum tepatnya dalam menentukan PNS yang ditetapkan sebagai penerima penghargaan sebagai PNS teladan.
- b. Dalam melakukan penentuan PNS teladan yang dilakukan kurang efektif masih menggunakan cara manual yaitu dengan menggunakan perhitungan rumus-rumus excel.

2. Rumusan Masalah

a. Pernyataan Masalah / Problem Statement

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka dapat disimpulkan pokok masalahnya yaitu belum tepat dan efektifnya proses penilaian dalam menentukan pegawai yang teladan.

b. Pertanyaan Penelitian / Research Question

Adapun pertanyaan yang di ajukan pada penelitian ini:

- 1) Bagaimana penerapan metode SAW untuk menentukan pegawai teladan?

- 2) Seberapa tepatkah metode SAW untuk proses pemilihan menentukan pegawai teladan?

C. Maksud & Tujuan Penelitian

1. Maksud

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menerapkan metode SAW dan memberikan solusi dalam menentukan pemilihan pegawai teladan.

2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- a. Mendapatkan rekomendasi peringkat PNS teladan.
- b. Mendapatkan proses pemilihan PNS teladan yang lebih efektif efektif.
- c. Mengembangkan prototype aplikasi pemilihan PNS teladan dengan menggunakan metode Simple Additive Weighting (SAW).
- d. Mengukur tingkat ketepatan dalam penggunaan metode Simple Additive Weighting (SAW) dalam menentukan peringkat PNS teladan.

D. Spesifikasi Hasil yang Diharapkan

- a. Aplikasi yang dirancang adalah aplikasi berbasis web.
- b. Aplikasi yang dibuat diharapkan dapat dengan mudah dibuka dengan berbagai sytem seperti windows, linux dan lain lain selama ada browser yang digunakan diperangkat yang digunakan.
- c. Aplikasi ini diharapkan dapat mempermudah perusahaan dalam melakukan penilaian untuk menentukan pegawai teladan dangan tepat dan akurasi yang tinggi.

E. Signifikasi Penelitian

Dalam rangka mengembangkan penerapan teknik komputasi pemodelan menggunakan SAW untuk penilaian PNS teladan. Adapun manfaat yang diperoleh dalam penelitian ini adalah :

1. **Manfaat Teoritis;** memberikan sumbangan pengetahuan mengenai penerapan metode SAW.
2. **Manfaat Praktis;** dapat memudahkan pihak instansi untuk menentukan pegawai teladan..
3. **Manfaat Kebijakan;** dapat dijadikan acuan dalam menentukan pegawai teladan.

F. Asumsi dan Keterbatasan Pengembangan

1. Asumsi

Asumsi dari penelitian ini adalah :

- a. Data yang digunakan untuk penelitian ini rekap PNS Pusdikzi TNI – AD tahun 2020.
- b. Penelitian yang dilakukan memudahkan dalam proses mendapatkan penilaian pegawai Pusdikzi TNI – AD .
- c. Aplikasi intranet yang dibuat akan membantu pihak kedinasan organisasi dalam mengambil keputusan untuk menangani proses penilaian pegawai PNS.

2. Keterbatasan Pengembangan

Dalam penelitian ini, pengembangan system yang dikembangkan ini terdapat beberapa keterbatasan, antara lain :

- a. Keterbatasan pada penelitian ini hanya menggunakan metode Simple Additive Weighting (SAW).
- b. Penelitian ini dikembangkan menggunakan metode Simple Additive Weighting (SAW). yang dimana perhitungan dilakukan dengan membutuhkan bebrapa kriteria yang kemudian dilakukan perbandingan berpasangan antara kriteria dan alternatif
- c. Penelitian ini hanya digunakan untuk menentukan PNS teladan saja

G. Definisi Istilah / Definisi Operasional

1. **SAW (Simple Additive Weighting)** adalah metode yang sering dikenal dengan metode penjumlahan terbobot. Maksud dari penjumlahan terbobot yaitu mencari penjumlahan terbobot dari rating di tiap alternatif pada seluruh atribut/ kriteria. Hasil/ Skor total yang diperoleh untuk sebuah alternatif yaitu dengan menjumlahkan semua hasil perkalian antara rating / yang dibandingkan pada lintas atribut dan bobot setiap atribut. Rating pada setiap atribut sebelumnya harus sudah melalui proses normalisasi.
2. **DSS (Decision Support Sytem)** merupakan sebuah Sistem pengambilan keputusan yang digunakan dalam pemecahan suatu masalah.
3. **SDM (Sumber Daya Manusia)** merupakan Individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.
4. **Attribut** atau sering juga disebut sebagai kriteria keputusan.

5. **WEB** merupakan halaman media elektronik yang dapat diakses menggunakan jaringan internet
6. **MCDM (*Multi Criteria Decision Making*)** merupakan Suatu metode pengambilan keputusan untuk menetapkan alternatif terbaik dari sejumlah alternatif berdasarkan beberapa kriteria tertentu. Kriteria biasanya berupa ukuran-ukuran, aturan-aturan atau standar yang digunakan dalam pengambilan keputusan.
7. **Alternatif** merupakan pilihan yang dapat diambil dari suatu permasalahan sebagai solusi penyelesaiannya.