
SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PROMOSI KENAIKAN JABATAN DENGAN METODE SAW (*SIMPLE ADDITIVE WEIGHTING*) DI FINESTWOOD

Yogaswara Adam Rohimat

Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer, Program Studi Teknik Informatika

Universitas Indraprasta PGRI

Email: yogaswara1994@gmail.com

Dwi Yulistiyanti

Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer, Program Studi Teknik Informatika

Universitas Indraprasta PGRI

Email: unindra.dwiyulist@gmail.com

Purni Munah Hartuti

Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer, Program Studi Teknik Informatika

Universitas Indraprasta PGRI

Email: purniibunyanum@yahoo.co.id

ABSTRAK

Salah satu pemanfaat aplikasi adalah mempermudah dan mempercepat proses bisnis yang ada pada perusahaan atau *home industry*, data yang di hasilkan juga akurat. Penulis mengusulkan untuk implementasi aplikasi Sistem Pendukung Keputusan untuk membantu dan mempermudah proses bisnis yang ada di Finestwood. Dengan aplikasi ini di Finestwood, diharapkan dapat membantu memudahkan proses bisnis yang ada sehingga menjadi lebih cepat dan akurat. Penulis menggunakan penelitian pendahuluan (*preliminary research*) dalam *Research and Development* (R&D). Penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan informasi baik itu berupa masalah maupun potensi yang bisa dikembangkan dalam penelitian. Kemudian langkah pengembangan sistem yang dilakukan oleh penulis diantaranya melakukan analisa kebutuhan dari aplikasi, studi kepustakaan, perancangan sistem. Dimulai dengan merancang *database*, dari table apa saja yang dibutuhkan, relasi antar tabelnya agar sistem yang dihasilkan menjadi efisien. Perancangan antar muka difokuskan kepada kenyamanan dan kemudahan pengguna dalam memakai aplikasi ini nantinya. Dalam pembuatan aplikasi ini, penulis menggunakan beberapa *tools*, diantaranya *Microsoft SQL Server Management Studio* untuk perancangan *database* dan *Microsoft Visual Studio* untuk perancangan antar muka aplikasi. Penulis menggunakan kedua *tools* dari *Microsoft* ini dikarenakan kebanyakan pengguna komputer menggunakan *Operating System Windows* dalam penggunaan kesehariannya.

Kata kunci: aplikasi, web, SAW, promosi, jabatan

ABSTRACT

One of the benefits of the application is to simplify and speed up existing business processes in the company or home industry, the data generated is also accurate. The author proposes to implement a Decision Support System application to assist and simplify existing business processes at Finestwood. With this application at Finestwood, it is hoped that it can help facilitate existing business processes so that they become faster and more accurate. The author uses preliminary research in Research and Development (R&D). This study aims to collect information both in the form of problems and potentials that can be developed in research. Then the system development steps carried out by the author include analyzing the needs of the application, literature study, system design. starting with designing the database, from what tables are needed, the relations between the tables so that the resulting system is efficient. The design of the interface faces the convenience and ease of users in this application later. In making this application, the author uses

several tools, including Microsoft SQL Server Management Studio for database design and Microsoft Visual Studio for application interface design. The author uses this second tool from Microsoft because most computer users use the Windows Operating System in their daily use.

Keywords: application, web, SAW, promotion, job

1. PENDAHULUAN

Pada perkembangan teknologi seperti sekarang ini telah membawa banyak perubahan di berbagai bidang kehidupan terutama pada bidang teknologi informasi dan komunikasi yang sangat pesat sekali perkembangannya. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah mengubah perilaku manusia secara global. Dengan adanya perkembangan teknologi informasi dan komunikasi dunia menjadi tanpa batas serta dapat memudahkan kegiatan manusia sebagai pencipta, pengembang maupun pengguna teknologi itu sendiri.

Menurut Hasibuan, (2017:107), “Promosi (promotion) memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti - nantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, wewenang (authority), tanggung jawab (responsibility), serta penghasilan (outcomes) yang semakin besar bagi karyawan“. [1]

Finestwood merupakan *Home Industry* yang bergerak dibidang pembuatan furniture rumah tangga. Dari mulai lemari pakaian, lemari untuk pot bunga, meja, kursi, dan sebagainya. Sebagai sebuah *Home Industry* yang telah berkembang dan mempunyai banyak karyawan, di Finestwood telah dilakukan promosi jabatan untuk karyawan yang loyal dan mempunyai keahlian dibidangnya.

Namun pada prakteknya pengambilan keputusan untuk menentukan kriteria promosi jabatan ini kadang memiliki kendala dalam hal penilaian keahlian, karena tidak ada bobot yang digunakan. Proses penyeleksian promosi jabatan yang ada masih manual, dibuktikan dengan perbandingan data karyawan yang dibandingkan satu per satu dengan kriteria promosi jabatan sehingga proses seleksi membutuhkan ketelitian dan waktu maka dalam hal ini menyebabkan ketidakefisienan.

Beberapa kendala yang sering dijumpai dalam penilaian untuk penyeleksian promosi jabatan, yakni pengisian daftar hadir karyawan, penilaian kinerja karyawan, penilaian loyalitas karyawan, penilaian prestasi kerja karyawan, penilaian kerjasama karyawan yang masih manual. Serta tidak mudah membuat dan menyusun laporan hasil penentuan promosi kenaikan jabatan dengan data yang masih diolah manual seperti ini. [2]

Proses promosi jabatan yang diterapkan pada perusahaan menengah, yang berorientasi kedepan masih belum efektif terutama bagi perusahaan yang masih menggunakan sistem manual. [3] Misalnya bagian personalia yang harus mencari arsip di rak atau lemari untuk melihat data karyawan dan kemudian membuat tembusan ke pihak manajer untuk mengisikan penilaian *performa* karyawan tersebut. Bagian personalia juga harus mengarsip karyawan terpilih untuk promosi jabatan dan setiap manajer tersebut memberikan penilaian terhadap karyawan, maka bagian personalia harus mencari datanya di rak lemari arsip, sehingga memakan banyak waktu dan tenaga.

Bagian administrasi juga harus mengumpulkan data – data tentang karyawan tersebut, mulai dari absensi dan kinerja karyawan tersebut selama ini dan dicatat secara manual, hal ini dinilai kurang efektif dan efisien serta berisiko terjadi “*human error*”. Dalam pengendalian intern, perusahaan dengan kategori menengah memungkinkan seorang karyawan merangkap dalam bagian yang seharusnya dipisahkan, seperti personalia dan bagian administrasi.

Untuk menunjang dalam menghitung penilaian kinerja karyawan, peneliti menggunakan model yang digunakan dalam pembuatan aplikasi ini adalah *Fuzzy Multiple Attribute Decision Making (FMADM)*. *Fuzzy MADM (Multiple Attribute Decision Making)*. Model ini dipilih karena mampu menyeleksi alternatif optimal dari sejumlah alternatif berdasarkan kriteria yang telah ditentukan, dengan menggunakan algoritma SAW (*Simple Additive Weighting*).

Fuzzy MADM (Multiple Attribute Decision Making) ini dipilih karena model ini menentukan nilai bobot untuk setiap atribut, kemudian dilanjutkan dengan proses perankingan yang akan menyeleksi alternatif terbaik dari sejumlah alternatif, dalam hal ini alternatif yang dimaksud adalah yangberhak menerima promosi jabatan berdasarkan kriteria yang ditentukan. Dengan proses perankingan tersebut, diharapkan penilaian akan lebih tepat karena didasarkan pada nilai kriteria dan bobot yang sudah ditentukan sehingga akan mendapatkan hasil yang lebih akurat terhadap siapa yang akan menerima promosi jabatan tersebut.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 METODE SAW

Menurut Fishburn dan MacCrimmon dalam (Munthe, 2013) mengemukakan bahwa Metode *Simple Additive Weight* (SAW), sering juga dikenal dengan istilah metode penjumlahan terbobot. Konsep dasar metode *Simple Additive Weight* (SAW) adalah mencari penjumlahan terbobot dari rating kinerja pada setiap alternatif pada semua atribut. [4]. Menurut (Asnawati dan Kanedi, 2012) “Kriteria penilaian dapat ditentukan sendiri sesuai dengan kebutuhan perusahaan.” [5]

$$R_{ij} = \left\{ \frac{X_{ij}}{\text{Max } X_{ij}} \frac{\text{Min } X_{ij}}{X_{ij}} \right.$$

Dimana:

R_{ij} = Rating kinerja ternormalisasi

Max_{ij} = Nilai maksimum dari setiap baris dan kolom

Min_{ij} = Nilai minimum dari setiap baris dan kolom

X_{ij} = Baris dan kolom dari matriks Dengan R_{ij} adalah rating kinerja ternormalisasi dari alternatif A_i pada atribut C_j ; $i = 1, 2, \dots, m$ dan $j = 1, 2, \dots, n$.

$$V_i = \sum_{j=1}^n W_j R_{ij}$$

Nilai V_i yang lebih besar mengindikasikan bahwa alternatif A_i lebih terpilih. Dimana:

V_i = Nilai akhir dari alternatif

W_i = Bobot yang telah ditentukan

R_{ij} = Normalisasi matriks

Nilai yang lebih besar mengindikasikan bahwa alternatif lebih terpilih. Menurut (Nofriansyah, 2014) Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) disarankan untuk menyelesaikan masalah penyeleksian dalam sistem pengambilan keputusan multi proses. Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) merupakan metode yang banyak digunakan dalam pengambilan keputusan yang memiliki banyak atribut. [6]

Menurut Fishburn dan MacCrimmon dalam (Munthe, 2013) Ada beberapa langkah dalam penyelesaian metode *Simple Additive Weighting* (SAW) adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan kriteria-kriteria yang dijadikan acuan dalam pendukung keputusan yaitu C_i .
- 2) Menentukan rating kecocokan setiap alternatif pada setiap kriteria.
- 3) Membuat matriks keputusan berdasarkan kriteria (C_i).
- 4) Kemudian melakukan normalisasi matriks berdasarkan persamaan yang disesuaikan dengan jenis atribut (atribut keuntungan maupun atribut biaya) sehingga diperoleh matriks ternormalisasi R .

- 5) Hasil akhir diperoleh dari proses perangkangan yaitu penjumlahan dari perkalian matriks ternormalisasi R dengan vector bobot sehingga diperoleh nilai terbesar yang dipilih sebagai alternatis terbaik (AI) sebagai solusi. [4]

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 DEFINISI PENYELESAIAN MASALAH DAN PENYELESAIAN

Setelah penulis mempelajari dan menganalisis, sistem yang berjalan masih menggunakan cara yang manual dan belum terintegrasi satu sama lain, dimana ketika proses rekap absensi, maka Admin harus mengecek absensi tiap karyawan satu persatu secara manual yang dimana dalam proses ini dapat terjadi kesalan dalam perhitungan absensi. Selain proses absensi, beberapa proses bisnis di Finestwood juga masih dilakukan secara manual. Seperti pembuatan laporan – laporan untuk keperluan promosi kenaikan jabatan yang belum terkoordinir, dimana akan terjadi ketidak akuratan antara data absensi, data kinerja karyawan, dan data penilaian promosi kenaikan jabatan. Selain proses bisnis inti juga sistem yang ada belum bisa menghandle penambahan kategori untuk penilaian promosi kenaikan jabatan.

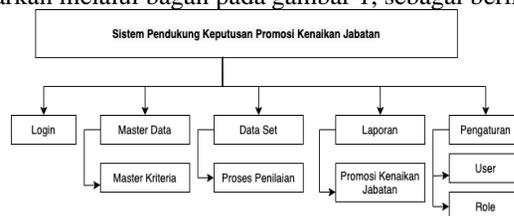
Dari permasalahan tersebut, menurut penulis hal tersebut dirasa kurang efisien jika melihat perkembangan informasi dan teknologi yang sangat pesat pada saat ini. Oleh karena itu terdapat kebutuhan akan pengembangan aplikasi yang dapat mempermudah proses bisnis yang ada di Finestwood.

Karena pencatatan dan pengolahan data masih menggunakan sistem manual banyak proses yang dilakukan terjadi kesalahan, baik dari penginputan maupun perhitungan kriteria penilaian. Sehingga dibutuhkan sebuah aplikasi yang memudahkan untuk penentuan penerima promosi kenaikan jabatan, sehingga hasilnya dapat tepat sasaran dan akurat.

Sistem ini menggunakan metode Algoritma SAW (*Simple Additive Weighting*) untuk membantu Admin menentukan penerima promosi kenaikan jabatan. Berikut langkah-langkah dari proses penentuan promosi kenaikan jabatan yaitu:

1. Masukkan kriteria-kriteria penerima promosi kenaikan jabatan
2. Upload data karyawan
3. Upload data proses penilaian
4. Generate laporan hasil penilaian per kriteria
5. Generate laporan promosi kenaikan jabatan.

Adapun struktur menu pada sistem pendukung keputusan promosi kenaikan jabatan yang diusulkan dapat digambarkan melalui bagan pada gambar 1, sebagai berikut :



Gambar 1 Struktur Menu

3.2 ALGORITMA PENYELESAIAN

Perhitungan penentuan keputusan promosi jabatan karyawan dengan model logika fuzzy SAW terdiri dari 3 tahapan utama yaitu tahapan pertama mendapatkan nilai matriks X, tahapan kedua mendapatkan nilai matriks R dan tahapan ketiga mendapatkan nilai V. Perhitungan untuk mendapatkan nilai X, R, V tidak bisa langsung didapatkan tetapi harus memenuhi persyaratan lain yaitu yang paling utama adalah memenuhi kriteria –kriteria yang telah ditetapkan. Kriteria-kriteria tersebut diisi dengan skor (range 0-100) oleh orang yang ditunjuk sebagai admin yaitu target kerja, perilaku dan test. Dengan kriteria – kriteria tersebut barulah bisa

dihitung nilai X, R dan V. Setelah nilai didapatkan selanjutnya penjumlahan nilai V yang sebelumnya sudah dikalikan dengan bobot untuk masing-masing kriteria [7]. Berikut tahapannya:

a. Penentuan Kriteria Metode *Simple Additive Weighting*

Untuk melakukan pengambilan keputusan ini terdapat objek yang akan dibahas atau goal, kriteria dan alternative. Pada Tabel 1, 2 dan 3 dipaparkan kriteria -kriteria yang dibutuhkan untuk mengukur dan menilai siapa yang akan terseleksi untuk mendapatkan promosi kenaikan jabatan, antara lain :

Tabel 1. Kriteria Absensi

Kriteria	Range	Bobot
Masa Kerja	<50%	0,2
	50%-60%	0,3
	60%-70%	0,5
	70%-80%	0,7
	80%-90%	0,8
	100%	1

Sumber: Data diolah

Tabel 2 Masa Kerja

Kriteria	Range	Bobot
Masa Kerja	2	0,2
	3	0,4
	4	0,6
	5	0,8
	>5	1

Sumber: Data diolah

Tabel 3. Kriteria Sikap/Perilaku

Kriteria	Range	Skala Nilai	Bobot
Sikap/ Perilaku	Perilaku yang ditunjukan <40% (Tidak Baik)	1	0,2
	Perilaku yang ditunjukan 40%-60% (Perlu Perbaikan)	2	0,3
	Perilaku yang ditunjukan 60%-70% (Baik)	3	0,5
	Perilaku yang ditunjukan 70%-80% (Lebih Baik)	4	0,7
	Perilaku yang ditunjukan 80% -90% (Sangat Baik)	5	0,8
	Perilaku yang ditunjukan 90% -<100% dan panutan serta agen perubahan (Istimewa)	6	1

Sumber: Data diolah

Berdasarkan persyaratan utama atau kriteria-kriteria diatas, selanjutnya bobot prefensi (W) seperti pada Tabel 4, sebagai berikut :

Tabel 4. Bobot Prefensi

Kode	Kriteria	Bobot
C1	Absensi	50
C2	Masa Kerja	25
C3	Sikap/Perilaku	25

Sumber: Data diolah

Dalam menentukan promosi kenaikan jabatan dengan metode Simple Additive Weight (SAW) berdasarkan kriteria-kriteria diatas maka diperoleh sample data sebagai mana pada Tabel 5:

Tabel 5. Nilai masing-masing Kriteria

No	Nama	Kriteria		
		Absensi	Masa Kerja	Sikap/Perilaku
1	Sashikirani	80%	4 tahun	80%
2	Unik	88%	3 tahun	81%
3	Amadia	85%	2 tahun	88%
4	Marseliya	81%	2 tahun	82%
5	Gege Hanif	90%	2 tahun	83%

Sumber: Data diolah

b. Penentuan Rating Kecocokan Setiap Alternatif

Dalam penentuan rating kecocokan maka nilai dari masing – masing kriteria dimasukan kedalam table rating kecocokan yang telah disesuaikan dengan nilai dari tabel kriteria. Maka tabel 6 memperlihatkan rating kecocokan sebagai berikut:

Tabel 6. Rating Kecocokan

No	Nama	Kriteria		
		Absensi	Masa Kerja	Sikap/Perilaku
1	Sashikirani	0,8	0,6	0,8
2	Unik	0,8	0,4	0,8
3	Amadia	0,8	0,2	0,8
4	Marseliya	0,8	0,2	0,8
5	Gege Hanif	0,8	0,2	0,8

Sumber: Data diolah

c. Membuat Matriks Keputusan Berdasarkan Kriteria (Ci)

Nilai dari hasil table 6, kemudian dibuat kedalam bentuk matriks sebagai berikut:

$$X[0,8 \ 0,8 \ 0,6 \ 0,8 \ 0,4 \ 0,8 \ 0,8 \ 0,8 \ 0,8 \ 0,2 \ 0,8 \ 0,2 \ 0,2 \ 0,8 \ 0,8 \]$$

d. Normalisasi Matriks

Membuat Normalisasi Matriks berdasarkan persamaan yang disesuaikan dengan jenis atribut (atribut keuntungan maupun atribut biasa) sehingga diperoleh matriks ternormalisasi R, dengan menentukan benefit atau cost seperti pada tabel 7.

Tabel 7. Penentuan Benefit atau Cost

Kriteria	Benefit	Cost
Absensi	√	
Masa Kerja	√	
Sikap/Perilaku	√	

Sumber: Data diolah

Menentukan nilai R dengan rumus sebagai berikut:

$$R_{ij} = \frac{X_{ij}}{\text{Max } X_{ij}}$$

- 1) Untuk Kriteria Absensi

$$R_{11} = \frac{0,8}{\text{Max}(0,8, 0,8, 0,8, 0,8, 0,8)}$$

$$R_{11} = \frac{0,8}{0,8} = 1$$

$R_{11}, R_{21}, R_{31}, R_{41}, R_{51}$ memiliki nilai yang sama yaitu 1.

- 2) Untuk Kriteria Masa Kerja

$$R_{12} = \frac{0,6}{\text{Max}(0,6,0,4,0,2,0,2,0,2)}$$

$$R_{12} = \frac{0,6}{0,6} = 1$$

$$R_{22} = \frac{0,4}{\text{Max}(0,6,0,4,0,2,0,2,0,2)}$$

$$R_{22} = \frac{0,4}{0,6} = 0,6667$$

$$R_{32}, R_{42}, R_{52} = \frac{0,2}{\text{Max}(0,6,0,4,0,2,0,2,0,2)}$$

$$R_{32}, R_{42}, R_{52} = \frac{0,2}{0,6} = 0,33333$$

Maka untuk R_{12} memiliki nilai 1, R_{22} memiliki nilai 0,6667 dan untuk R_{32}, R_{42}, R_{52} memiliki nilai yang sama 0,3333.

- 3) Untuk Kriteria Sikap/Perilaku

$$R_{13} = \frac{0,8}{\text{Max}(0,8, 0,8, 0,8, 0,8, 0,8)}$$

$$R_{13} = \frac{0,8}{0,8} = 1$$

$R_{13}, R_{23}, R_{33}, R_{43}, R_{53}$ memiliki nilai yang sama yaitu 1.

Dari perhitungan diatas diperoleh matriks sebagai berikut :

$$R \begin{bmatrix} 1 & 1 & 1 & 1 & 0,6667 & 1 & 1 & 1 & 0,3333 & 1 & 0,3333 & 0,3333 & 1 & 1 \end{bmatrix}$$

- e. Menentukan Rangkings

Untuk mencari nilai dari masing-masing karyawan yang akan mendapat promosi jabatan, berikut proses menentukan rangking:

Menentukan nilai V1 sampai dengan V5 adalah sebagai berikut:

$$V1 = (0,25*1)+(0,50*1)+(0,25*1) = 1$$

$$V2 = (0,25*0,6667)+(0,50*1)+(0,25*1) = 0,916675$$

$$V3 = (0,25*0,3333)+(0,50*1)+(0,25*1) = 0,833325$$

$$V4 = (0,25*0,3333)+(0,50*1)+(0,25*1) = 0,833325$$

$$V5 = (0,25*0,3333)+(0,50*1)+(0,25*1) = 0,833325$$

Dari hasil perhitungan nilai Vi dari setiap karyawan yang akan mendapatkan promosi kenaikan jabatan maka dapat dibuatkan tabel 8, penentuan rangking sebagai berikut:

Tabel 8. Penentuan Rangkaing

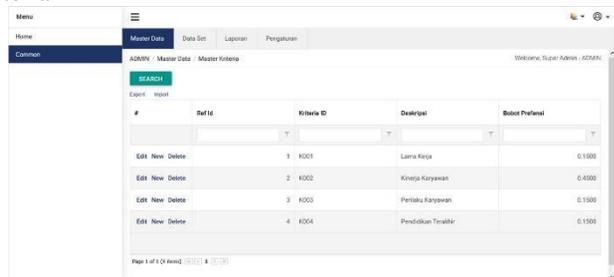
No	Nama	Nilai	Persentase (%)	Rangkaing
1	Sashikirani	1	100 %	1
2	Unik	0,916675	92 %	2
3	Amadia	0,833325	83 %	3
4	Marseliya	0,833325	83 %	4
5	Gege Hanif	0,833325	83 %	5

Sumber: Data diolah

Dari penentuan prioritas usulan promosi kenaikan jabatan dengan menggunakan metode Simple Additive Weight maka yang layak mendapatkan promosi kenaikan jabatan adalah karyawan bernama Sashikirani yang memiliki nilai 1.

4. TAMPILAN LAYAR

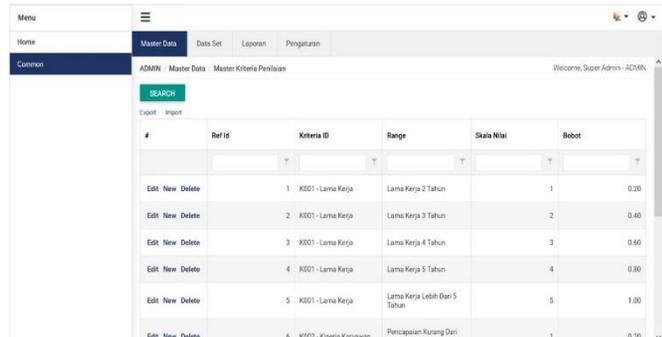
4.1 Master Data Kriteria



Gambar 2 Tampilan Halaman Master Data Kriteria

Menu ini digunakan untuk menambah, mengubah, menghapus Master Data Kriteria. Menu ini hanya dapat diakses pada user yang memiliki role admin, disajikan pada Gambar 2.

4.2 Master Data Kriteria Penilaian



Gambar 3 Tampilan Halaman Master Data Kriteria Penilaian

Pada Gambar 3 digunakan untuk menambah, mengubah, menghapus Master Data Kriteria Penilaian. Menu ini hanya dapat diakses pada user yang memiliki role admin.

4.3 Data Set Proses Penilaian

#	Ref Id	NIP	Kriteria	Nilai	Tahun
Edit New Delete	1	14271-01-14271-01	K001 - Lama Kerja	0.40 - Lama Kerja 3 Tahun	2,017
Edit New Delete	2	14271-02-14271-02	K001 - Lama Kerja	0.80 - Lama Kerja 5 Tahun	2,017
Edit New Delete	3	14271-01-14271-01	K002 - Kinerja Karyawan	0.80 - Lama Kerja 5 Tahun	2,017
Edit New Delete	5	14271-01-14271-01	K003 - Penilaian Karyawan	0.80 - Lama Kerja 5 Tahun	2,017
Edit New Delete	6	14271-01-14271-01	K004 - Pendidikan Terakhir	0.60 - Lama Kerja 4 Tahun	2,017
Edit New Delete	7	14271-02-14271-02	K002 - Kinerja Karyawan	0.20 - Lama Kerja 2 Tahun	2,017

Gambar 4 Tampilan Halaman Data Set Proses Penilaian

Pada Gambar 4 digunakan untuk melakukan proses penilaian promosi kenaikan jabatan yang nantinya akan digunakan untuk membentuk laporan promosi kenaikan jabatan. Menu ini hanya bisa di akses oleh role admin.

4.4 Laporan Promosi Kenaikan Jabatan

#	Ref Id	NIP	Total Hasil Nilai	Total Hasil Nilai (%)	Tahun
	42	14271-01-14271-01	0.8350	82.5000	2,017
	43	14271-02-14271-02	0.3875	38.7500	2,017

Gambar 5 Tampilan Halaman Laporan Promosi Kenaikan Jabatan

Pada Gambar 5 terlihat menu yang berisi tentang laporan akhir untuk penentuan promosi kenaikan jabatan karyawan.

5. PENJELASAN KELEBIHAN DAN KELEMAHAN SISTEM

5.1 Kelebihan Sistem

- Sistem ini bisa berjalan sesuai dengan harapan dan bisa membantu untuk proses promosi kenaikan jabatan di Finestwood.
- Metode SAW yang diimplementasikan dalam sistem ini bekerja dengan baik dalam penentuan keputusan promosi kenaikan jabatan.

5.2 Kelemahan Sistem

- Belum ada validasi pengisian bobot kriteria yang mana walaupun pengisian lebih dari 1.
- Laporan yang dibuat masih excel sederhana yang mana *header* dan *value* langsung, belum ada kop surat Lembaga.

6. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Dengan dibangunnya aplikasi SPK Promosi Kenaikan Jabatan sebagai sarana untuk mempermudah pekerjaan setiap pegawai di Finestwood dengan cepat dan akurat karena setiap proses sudah terintegrasi dengan sistem.
- Dengan dibangunnya aplikasi SPK Promosi Kenaikan Jabatan yang dapat memberikan kemudahan dalam mencatat dan menyimpan arsip-arsip mengenai proses penilaian promosi

kenaikan jabatan dengan rapi dan cepat. Karena setiap proses sudah terintegrasi dengan sistem.

3. Dengan dibangunnya aplikasi SPK Promosi Kenaikan Jabatan yang dapat mempermudah dalam mengelola laporan secara berkala dengan efektif dan efisien, karena semua proses yang terjadi sudah otomatis tersimpan di aplikasi dan ketika mencetak laporan tinggal memilih *extension file* yang di inginkan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] M. S. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- [2] M. S. Silalahi, "Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Dengan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (SAW) (Studi Kasus: Gapeksindo Medan)," *Pelita Informatika Budi Darma*, vol. V, no. 1, pp. 15-20, November 2013.
- [3] Y. Malau, "Implementasi Metode Simple Additive Weighting Untuk Sistem Pendukung Keputusan Promosi Kenaikan Jabatan," *Paradigma-Jurnal Komputer Dan Informatika*, vol. 19, no. 1, p. 38-45, 2017.
- [4] H. G. Munthe, "Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Prioritas Usulan Sertifikasi Guru Dengan Metode Simple Additive Weighting," *Pelita Informatika Budi Darma*, vol. IV, no. 2, pp. 52-58, Agustus 2013.
- [5] I. K. Asnawati, "Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Pangkat Karyawan Perseroan Terbatas Pelayaran Kumafa Lagun Marina Bengkulu," *Jurnal Media Infotama*, vol. 8, no. 1, pp. 118-137, Februari 2012.
- [6] Simon and Nofriansyah, *Konsep Data Mining vs Sistem Pendukung Keputusan*, Yogyakarta: Deepublic, 2014.
- [7] M. R. K. D. K. & T. Fitriyani, "Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Aparatur Sipil Negara Struktural Dengan Metode Saw," *Jurnal Komputasi*, vol. 4, no. 2, pp. 94-101, 2016.