

## Simple Additive Weighting Dalam Penentuan Rekomendasi Kenaikan Jabatan Karyawan

Normah <sup>1,\*</sup>

Teknik Informatika; STMIK Nusa Mandiri Jakarta; Jl. Damai No. 8 Warung Jati Barat  
(Margasatwa) Jakarta Selatan 12540, Telp: 021-78839513; Fax: 021-78839421;  
e-mail: normah.nor@nusamandiri.ac.id.

\* Korespondensi: e-mail: [normah.nor@nusamandiri.ac.id](mailto:normah.nor@nusamandiri.ac.id)

Diterima: 11 Oktober 2018 ; Review: 24 Oktober 2018; Disetujui: 19 November 2018

Cara sitasi: Normah. 2018. Simple Additive Weighting Dalam Penentuan Rekomendasi Kenaikan Jabatan Karyawan. *Informatics For Educators and Professionals*. 3 (1): 21 – 32.

---

**Abstrak:** Kenaikan jabatan atau jenjang karir merupakan hal yang sangat diimpikan bagi setiap karyawan karena mempengaruhi fasilitas apa saja dan besar yang akan didapatkan selain gaji itu sendiri. Namun tidaklah diraih dengan mudah. Setiap perusahaan pastinya memiliki kriteria atau persyaratan yang berbeda-beda dalam menentukan apakah seorang karyawan layak atau tidak naik jabatan. bukan hanya sekedar berkontribusi baik, namun juga dilihat dan dinilai dari berbagai aspek. Pengambilan keputusan bukanlah hal mudah, pimpinan harus berlaku adil dan bersikap objektif dalam menilai kondite setiap karyawan. Metode Simple Additive Weighting adalah metode terpilih dalam membantu pimpinan menerapkan sistem pendukung keputusan dengan lima kriteria, yaitu pendidikan dengan bobot 20%, absensi 25%, lama kerja 10%, prestasi kerja 20%, dan attitude 25%. Sistem Pendukung Keputusan dibutuhkan karena jika lima kriteria kenaikan jabatan tersebut jika dinilai dan dilakukan pemilihan secara manual dikhawatirkan akan menimbulkan kebingungan, dan kesulitan bagi pimpinan dalam memilih sejumlah karyawan yang masing-masingnya bisa jadi unggul pada kriteria yang berbeda, selain itu juga menghindari adanya praktek kkn di lingkungan perusahaan dengan melakukan pemilihan karyawan secara adil dan objektif. Didapatkan hasil rating nilai karyawan dengan nama Tole, Bambang dan Dikdik dengan peringkat teratas sebagai karyawan terekomendasi untuk naik jabatan, yaitu Tole 86,25%, Bambang 77,91%, dan Dikdik 77,5%.

**Kata kunci:** Karyawan, Kenaikan Jabatan, *Simple Additive Weighting*, Sistem Pendukung Keputusan

**Abstract:** Increased position or career path is something that is highly dreamed of for each employee because it affects any facility and the amount that will be obtained in addition to the salary itself. But that is not easy to achieve. Every company must have different criteria or requirements in determining whether an employee is eligible or not promoted. not only contributing well, but also seen and assessed from various aspects. Decision making is not easy, the leader must be fair and objective in assessing the condition of each employee. Simple Additive Weighting method is the method chosen in helping leaders implement decision support systems with five criteria, namely education with a weight of 20%, absenteeism 25%, work duration 10%, work performance 20%, and attitude 25%. Decision Support System is needed because if the five criteria for promotion if selected manually and carried out, it is feared that it will cause confusion, and difficulties for leaders in selecting a number of employees who can each lead on different criteria, in addition to avoiding practices in the company environment by choosing employees fairly and objectively. Employee rankings were obtained with the names Tole, Bambang and Dikdik with the highest rank as recommended employees for promotion, namely Tole 86,25%, Bambang 77,91%, and Dikdik 77,5%.

**Keywords:** Decission Support System, Employee, Promotion, Simple Additive Weighting.

## 1. Pendahuluan

Kenaikan jabatan atau jenjang karir merupakan hal yang sangat diimpikan bagi setiap karyawan karena mempengaruhi fasilitas apa saja dan besar yang akan didapatkan selain gaji itu sendiri. “Promosi Jabatan adalah proses pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dan lebih luas, diimbangi dengan kompensasi yang disesuaikan dengan jabatan baru itu”, [Sutikno, 2018]. Namun hal tersebut tidaklah diraih dengan mudah. Setiap perusahaan pastinya memiliki kriteria atau persyaratan yang berbeda-beda dalam menentukan apakah seorang karyawan layak atau tidak dinaikkan jabatannya, bukan hanya sekedar berkontribusi baik, namun juga dilihat dan dinilai dari berbagai aspek.

“Seleksi adalah memilih satu atau lebih individu yang lebih baik”, menurut Cascio, W.F dalam [Rahmawati, Anita, Yuli, 2018]. “Seleksi sebagai proses pengambilan keputusan dalam penetapan seorang individu untuk mengisi posisi berdasarkan kesesuaian antara karakteristik individu dengan pemenuhan persyaratan yang dibutuhkan”, menurut Castetter, W.B dalam [Rahmawati, Anita, Yuli, 2018]. Perihal pengambilan keputusan tersebut bukanlah hal yang mudah, seorang pimpinan harus berlaku adil dan bersikap objektif dalam menilai kondite setiap karyawan. “Kenaikan jabatan, sebagaimana halnya kenaikan pangkat dan gaji, mensyaratkan penilaian pelaksanaan pekerjaan dan hasilnya yang baik. Perlu digaris bawahi bahwa seseorang yang cakap bekerja dalam suatu jabatan belum tentu cakap untuk jabatan yang lebih tinggi”, [Sutikno, 2018]. Beberapa indikator yang umumnya digunakan oleh perusahaan dalam menilai pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sebagai persyaratan untuk mendapatkan promosi [Sembiring, 2010] yaitu tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja, Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, Terobosan yang berguna bagi perusahaan, Prestasi kerja bagi perusahaan.

Kriteria penilaian yang digunakan oleh pimpinan dalam pengambilan keputusan kenaikan jabatan karyawan adalah pendidikan, absensi, masa kerja, prestasi kerja, dan *attitude*. Banyaknya jumlah karyawan dan banyaknya kriteria yang dinilai membuat pimpinan kesulitan dalam pengambilan keputusan jika dilakukan secara manual, dan dikhawatirkan keputusan tidak objektif, serta menghindari unsur kkn. Sistem pendukung keputusan menurut Little dalam [Sari, 2018] adalah “suatu sistem informasi berbasis komputer yang menghasilkan berbagai alternatif keputusan untuk membantu manajemen dalam menangani berbagai permasalahan yang terstruktur ataupun tidak terstruktur dengan menggunakan data dan model”.

Salah satu metode yang digunakan dalam menangani kasus pengambilan keputusan adalah *Simple Additive Weight (SAW)*. “Metode ini merupakan metode yang paling dikenal dan paling banyak digunakan orang dalam menghadapi situasi MADM. Metode ini mengharuskan pembuat keputusan menentukan bobot bagi setiap atribut. Skor total untuk sebuah alternatif diperoleh dengan menjumlahkan seluruh hasil perkalian antara rating (yang didapat dibandingkan lintas atribut) dan bobot tiap atribut. Rating tiap atribut haruslah bebas dimensi dalam arti telah melewati proses normalisasi sebelumnya”, [Basyaib, 2006].

“SAW method is selected for this decision support system because this method determines weights for each attribute, then it is followed by ranking process that will select the best alternative from a number of alternatives”, [Khasanah and Permanasari, 2015]. “Kelebihan metode SAW adalah menentukan nilai bobot untuk setiap atribut kemudian dilanjutkan dengan proses perankingan yang akan menyeleksi alternatif terbaik dari sejumlah alternatif. Penilaian akan lebih tepat karena didasarkan pada nilai kriteria dari bobot preferensi yang sudah ditentukan. Sedangkan kelemahan metode SAW adalah digunakan pada pembobotan lokal”, [Permatasari et al, 2018].

Metode *Simple Additive Weighting* sering dikenal dengan istilah metode penjumlahan terbobot. Konsep dasar metode *Simple Additive Weighting* adalah mencari penjumlahan terbobot dan rating kinerja pada setiap alternatif pada semua atribut, kemudian dilanjutkan dengan proses perankingan yang akan menyeleksi alternatif terbaik dari sejumlah alternatif. Metode SAW digunakan dalam menentukan pemilihan pegawai terbaik berdasarkan sepuluh kriteria penilaian yang dibutuhkan, diantaranya kepemimpinan, tata kelola dan tanggung jawab kemasyarakatan, efektifitas produk dan proses, fokus pelanggan, fokus tenaga kerja, keuangan dan pasar, inovatif, nilai moral tinggi, terampil, adi layanan dan nuansa citra [Fitriah and Irfiani, 2018].

Roadmap penelitian tergambar pada Gambar 1:

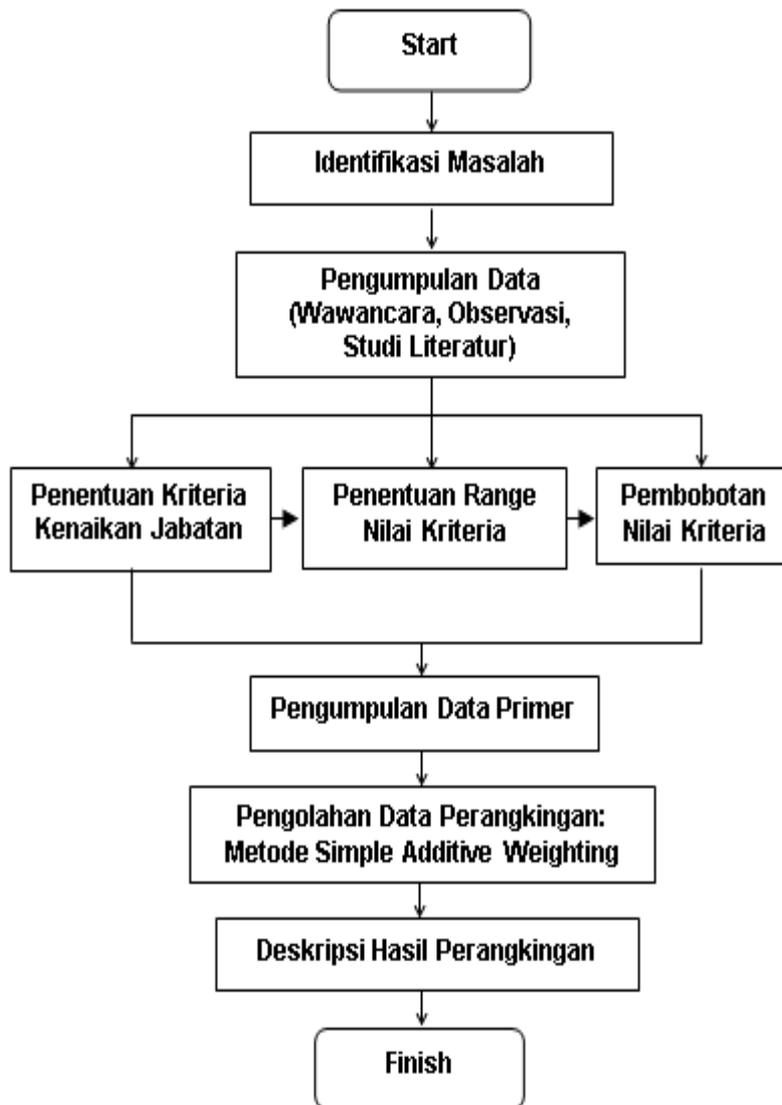


Sumber: Hasil Penelitian (2018)

Gambar 2. Roadmap Penelitian

**2. Metode Penelitian**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi, dan studi literatur, sedangkan metode penelitian yang digunakan adalah metode *Simple Additive Weighting* (SAW). Tahapan penelitian lebih detail ditunjukkan pada Gambar 2:



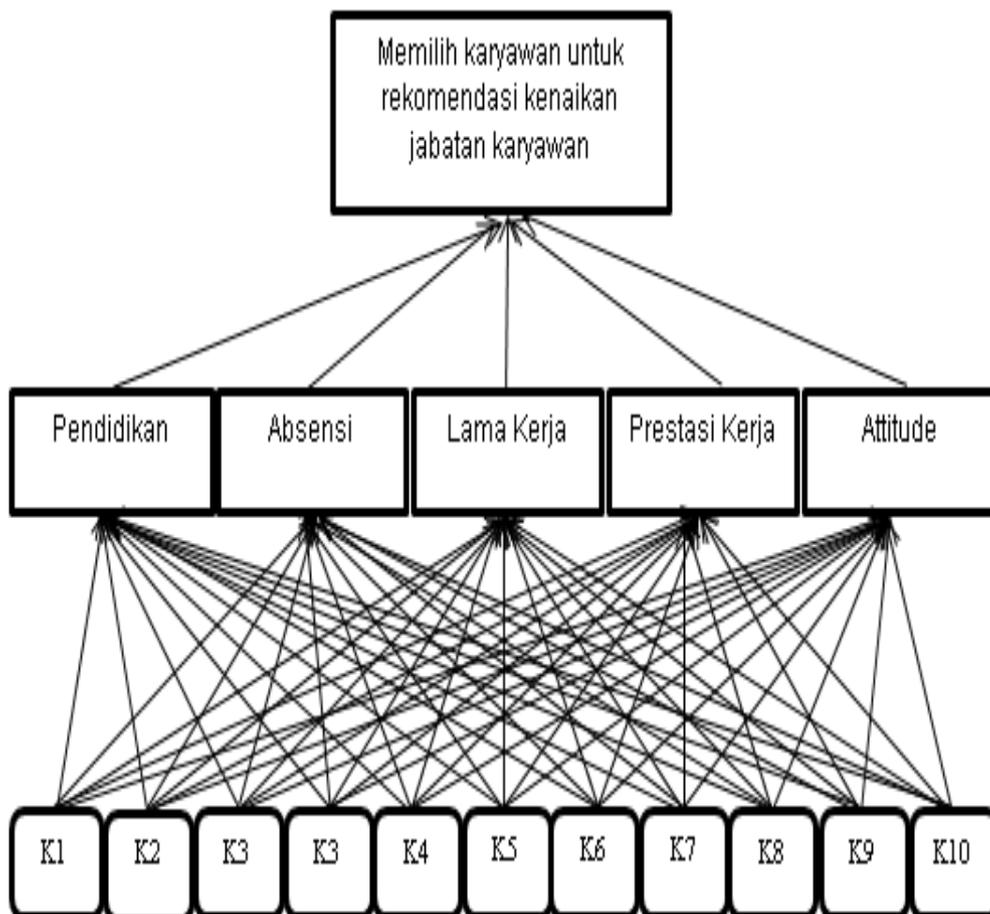
Sumber: Hasil Penelitian (2018)

Gambar 2. Tahapan Penelitian

### 3. Hasil dan Pembahasan

Dalam penentuan karyawan terpilih untuk naik jabatan, setiap perusahaan memiliki kriteria yang berbeda-beda, dalam hal ini kriteria yang diobservasi, dinilai dan dijadikan sebagai bahan pertimbangan oleh pimpinan perusahaan sebagai faktor penentu kenaikan jabatan adalah Pendidikan, Absensi, Masa Kerja, Prestasi Kerja, Attitude. Pendidikan, kriteria yang mengukur bagaimana karyawan memiliki visi hidupnya ke depan, pendidikan yang menunjang pekerjaan menggambarkan luasnya wawasan pengetahuan seorang karyawan. Absensi, kriteria yang mengukur bagaimana karyawan menghargai waktu, bertanggung jawab atas pekerjaannya melalui kedisiplinan kehadiran. Mengukur bagaimana kondisi fisik karyawan melalui jumlah sakit pada ketidakhadirannya. Masa Kerja, kriteria yang mengukur sejauh mana loyalitas karyawan dan kecintaannya pada perusahaan. Prestasi Kerja, kriteria yang mengukur kemampuan, keterampilan, target dan capaian hasil pekerjaan serta kualitas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan dalam masa kerjanya. Attitude, kriteria yang mengukur bagaimana sikap dan perilaku karyawan dalam pergaulan dilingkungan kerja yang meliputi kejujuran, kemampuan berkomunikasi, beradaptasi, jiwa kepemimpinan, dan lain-lain.

Lima kriteria kenaikan jabatan tersebut jika dinilai dan dilakukan pemilihan secara manual dikhawatirkan akan menimbulkan kebingungan, dan kesulitan bagi pimpinan dalam memilih sejumlah karyawan yang masing-masingnya bisa jadi unggul pada kriteria yang berbeda, selain itu juga menghindari adanya praktek kkn dilingkungan perusahaan dengan melakukan pemilihan karyawan secara adil dan objektif. *Simple Additive Weighting* adalah metode yang dipilih dalam penelitian ini, Gambar 3 menunjukkan hierarki struktur metode *Simple Additive Weighting*:



Sumber: Hasil Penelitian (2018)

Gambar 3. Struktur Hirarki Alternatif Penentuan Rekomendasi Kenaikan Jabatan Karyawan

- Algoritma penyelesaian metode *Simple Additive Weighting* adalah, [Latif et al, 2018]:
- Langkah 1: Mendefinisikan terlebih dahulu kriteria-kriteria yang akan di jadikan sebagai tolak ukur penyelesaian masalah.
  - Langkah 2: Menormalisasi setiap nilai alternatif pada setiap atribut dengan cara menghitung nilai rating kinerja.
  - Langkah 3: Menghitung nilai bobot preferensi pada setiap alternative.
  - Langkah 4: Melakukan perangkaian.

Rumus yang digunakan pada metode *Simple Additive Weighting* yaitu, [Latif et al, 2018], pada tahapan menormalisasikan setiap alternatif (menghitung nilai rating kinerja) menggunakan

rumus  $\left\{ r_{ij} = \frac{x_{ij}}{\text{Max}^x_{ij}} \right\}$  jika j adalah atribut keuntungan (benefit), dan menggunakan rumus

$r_{ij} = \left\{ \frac{\text{Min}^x_{ij}}{X_{ij}} \right\}$  jika j adalah atribut biaya (cost), kemudian pada saat menghitung nilai

bobot preferensi pada setiap alternative menggunakan rumus  $V_i = \sum_{j=1}^n W_j r_{ij}$  dimana  $V_i$  adalah Nilai Bobot Preferensi dari setiap alternative,  $W_j$  adalah Nilai Bobot Kriteria, dan  $R_{ij}$  adalah Nilai Rating Kinerja.

### 3.1. Penentuan Kriteria dan Nilai Masing-Masing Kriteria

Tahapan awal dalam menentukan kenaikan jabatan karyawan menggunakan metode *Simple Additive Weighting* adalah mendefinisikan terlebih dahulu kriteria-kriteria yang akan di jadikan sebagai tolak ukur apakah seorang karyawan berhak atau tidak memperoleh kenaikan jabatan.

Untuk faktor pendidikan pimpinan menetapkan bahwa karyawan yang dapat dinaikkan jabatannya minimal memiliki pendidikan SMA atau sederajat. Pada kriteria absensi minimal kehadiran karyawan harus mencapai 60% dari jumlah absensi kerjanya selama satu tahun terakhir. Pada kriteria masa kerja ditetapkan karyawan dapat naik jabatan tercepat yaitu 3 tahun sejak diangkat sebagai karyawan tetap, serta memiliki prestasi kerja yang baik minimal masing-masing memiliki nilai 60 dan *attitude* yang baik minimal masing-masing memiliki nilai 60.

Tabel 1 menunjukkan daftar range nilai kriteria yang digunakan pimpinan perusahaan dalam penilaian karyawan pada masing-masing kriterianya, yang terdiri dari pendidikan, absensi, masa kerja, prestasi kerja, dan *attitude*. semakin tinggi jenjang pendidikan karyawan, dan presentase kehadiran karyawan, semakin lama masa kerja, semakin baik prestasi kerja, dan *attitude* seorang karyawan maka kemungkinan naik jabatan akan semakin besar.

Tabel 1. Range Nilai Kriteria Penentuan Kenaikan Jabatan

		Pendidikan	
NILAI KRITERIA	SMP		0
	SMA		0,25
	D3		0,5
	S1		0,75
	S2		1

<b>Absensi</b>	
50%	0
60%	0,25
70%	0,5
80%	0,75
90-100%	1
<b>Masa Kerja</b>	
2th	0
3th	0,25
4th	0,5
5th	0,75
6th	1
<b>Prestasi Kerja</b>	
50	0
60	0,25
70	0,5
80	0,75
90-100	1
<b>Attitude</b>	
50	0
60	0,25
70	0,5
80	0,75
90-100	1

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

### 3.2. Pembobotan Preferensi (W) pada Setiap Kriteria

Tabel 2 menunjukkan bahwa setiap kriteria diberikan pembobotan, nilai bobot tersebut diambil sesuai dengan kebijakan perusahaan, berapa persenkah tiap kriteria mempengaruhi hasil seleksi. Besarnya persentase disesuaikan dengan tingkat kepentingan pada setiap kriteria.

Tabel 2. Nilai Bobot Preferensi (W) Kriteria Penentuan Kenaikan Jabatan

Keterangan	Kriteria	Range	Bobot
W1	Pendidikan	20%	0,20
W2	Absensi	25%	0,25
W3	Masa Kerja	10%	0,1
W4	Prestasi Kerja	20%	0,20
W5	Attitude	25%	0,25

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

### 3.3. Pengumpulan Data Primer

Berdasarkan lima kriteria yang telah ditetapkan, maka data primer yang telah diperoleh dari pimpinan dibentuk dalam Tabel 3:

Tabel 3. Penentuan Nilai kriteria

No	Nama Karyawan	Pendidikan	Absensi	Masa Kerja	Prestasi Kerja	Attitude
1	Dikdik	SMA	100%	5th	80	80
2	Rusman	SMA	80%	3th	90	80
3	Mulyana	S1	80%	6th	80	70
4	Bambang	S1	80%	5th	80	70
5	Tole	S1	80%	5th	90	80
6	Kiman	SMA	80%	1th	70	80
7	Anis	S2	70%	4th	80	80
8	Dani	SMA	80%	5th	70	80
9	Anto	S1	70%	4th	90	80
10	Yono	SMP	80%	1th	80	70

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

### 3.4. Pengolahan Data Perangkingan Dengan Metode *Simple Additive Weighting*

Tahapan awal pengolahan data untuk menentukan perangkingan adalah dengan menentukan rating kecocokan nilai pada setiap alternatif dengan lima kriteria yang ditetapkan (pendidikan, absensi, masa kerja, prestasi kerja, attitude), dapat dilihat pada Tabel 4. Rating kecocokan alternatif.

Tabel 4. Rating Kecocokan Alternatif

No	Nama Karyawan	Matriks Ternormalisasi (X)				
1	Dikdik	0,25	1	0,75	0,75	0,75
2	Rusman	0,25	0,75	0,25	0,75	0,75
3	Mulyana	0,75	0,75	1	0,75	0,5
4	Bambang	0,75	0,75	0,75	1	0,5
5	Tole	0,75	0,75	0,75	1	0,75
6	Kiman	0,25	0,75	0	0,5	0,75
7	Anis	1	0,5	0,5	0,75	0,75
8	Dani	0,25	0,75	0,75	0,5	0,75
9	Anto	0,75	0,5	0,5	0,5	0,75
10	Yono	0	0,75	0	0,75	0,5

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Selanjutnya membuat matriks keputusan berdasarkan kriteria (Ci), yang dapat dibentuk dengan melihat tabel 4. rating kecocokan alternatif:

$$X = \begin{bmatrix} 0,25 & 1 & 0,75 & 0,75 & 0,75 \\ 0,25 & 0,75 & 0,25 & 0,75 & 0,75 \\ 0,75 & 0,75 & 1 & 0,75 & 0,5 \\ 0,75 & 0,75 & 0,75 & 1 & 0,5 \\ 0,75 & 0,75 & 0,75 & 1 & 0,75 \\ 0,25 & 0,75 & 0 & 0,5 & 0,75 \\ 1 & 0,5 & 0,5 & 0,75 & 0,75 \\ 0,25 & 0,75 & 0,75 & 0,5 & 0,75 \\ 0,75 & 0,5 & 0,5 & 0,5 & 0,75 \\ 0 & 0,75 & 0 & 0,75 & 0,5 \end{bmatrix}$$

Setelah matriks keputusan dibuat berdasarkan kriteria (Ci), dilanjutkan dengan menormalisasikan matriks. Matriks ternormalisasi R dibuat menggunakan persamaan sesuai dengan jenis atribut yaitu benefit atau cost, persamaan yang digunakan yaitu:

$$r_{ij} = \begin{cases} \frac{x_{ij}}{\text{Max}^x ij} \\ \frac{\text{Min}^x ij}{X_{ij}} \end{cases}$$

Jenis atribut dari ke lima kriteria penilaian yang digunakan dalam penentuan kenaikan jabatan karyawan yaitu: benefit. Dari perhitungan tersebut didapatkan matriks R berikut:

$$R = \begin{bmatrix} 0.25 & 1 & 0.75 & 0.75 & 0.75 \\ 0.25 & 0.75 & 0.25 & 0.75 & 0.75 \\ 0.75 & 0.75 & 1 & 0.75 & 0.5 \\ 0.75 & 0.75 & 0.75 & 1 & 0.5 \\ 0.75 & 0.75 & 0.75 & 1 & 0.75 \\ 0.25 & 0.75 & 0 & 0.5 & 0.75 \\ 1 & 0.5 & 0.5 & 0.75 & 0.75 \\ 0.25 & 0.75 & 0.75 & 0.5 & 0.75 \\ 0.75 & 0.5 & 0.5 & 0.5 & 0.75 \\ 0 & 0.75 & 0 & 0.75 & 0.5 \end{bmatrix}$$

Tabel 5. Matriks Ternormalisasi R dan hasil perangkingan

No	Nama	Matriks Ternormalisasi (R)	Hasil Nilai Vi	Presentase	Rangking
1	Dikdik	1 0,25 1 0,75 0,75	0,775	77,5	3
2	Rusman	1 0,25 0,75 0,25 0,75	0,6625	66,25	7
3	Mulyana	0,666666667 0,75 0,75 1 0,75	0,754166667	75,41666667	5

No	Nama	Matriks Ternormalisasi (R)	Hasil Nilai Vi	Presentase	Rangking
4	Bambang	0,666666667 0,75 0,75 0,75 1	0,779166667	77,91666667	2
5	Tole	1 0,75 0,75 0,75 1	0,8625	86,25	1
6	Kiman	1 0,25 0,75 0 0,5	0,5875	58,75	9
7	Anis	1 1 0,5 0,5 0,75	0,775	77,5	3,5
8	Dani	1 0,25 0,75 0,75 0,5	0,6625	66,25	8
9	Anto	1 0,75 0,5 0,5 0,5	0,675	67,5	6
10	Yono	0,666666667 0 0,75 0 0,75	0,504166667	50,41666667	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Tabel 5. Menunjukkan hasil perhitungan matriks ternormalisasi (R). kemudian dilanjutkan dengan tahap penentuan rangking nilai dari setiap alternatif. Selanjutnya adalah menentukan Ranking nilai dari setiap alternatif dihitung menggunakan persamaan, [Latif et al, 2018]:  $V_i = \sum_{j=1}^n W_j r_{ij}$

Hasil perangkingan dapat dilihat pada Tabel 5, dimana hasil nilai V dari setiap alternatif dihitung presentasenya. Alternatif yang memiliki nilai presentase paling tinggi ditetapkan sebagai rangking atas dan dapat ditetapkan sebagai karyawan terekomendasi untuk memperoleh kenaikan jabatan karyawan.

Didapatkan hasil rating nilai karyawan dengan nama Tole, Bambang dan Dikdik dengan peringkat teratas sebagai karyawan terekomendasi untuk naik jabatan, yaitu Tole dengan pendidikan S1, absensi 80%, lama kerja 5<sup>th</sup>, nilai prestasi kerja 90, dan nilai attitude 80 mendapat hasil nilai Vi 0,8625 dengan prosentase 86,25% mendapat rangking 1.

Bambang dengan pendidikan S1, absensi 80%, lama kerja 5<sup>th</sup>, nilai prestasi kerja 80, dan nilai attitude 70 mendapat hasil nilai Vi 0,7791 dengan prosentase 77,91% mendapat rangking 2, dan Dikdik dengan pendidikan SMA, absensi 100%, lama kerja 5<sup>th</sup>, nilai prestasi kerja 80, dan nilai attitude 80 mendapat hasil nilai Vi 0,775 dengan prosentase 77,5% mendapat rangking 3.

Grafik pada Gambar 4. menggambarkan hasil pengolahan data menggunakan metode SAW, dimana hasil nilai Vi (nilai bobot preferensi dari setiap alternative) yang didapatkan tertinggi ditunjukkan pada karyawan bernama "Tole" dengan nilai 0.863, dengan presentase 86,25 dari sample 10 orang karyawan.



Sumber: Hasil Penelitian (2018)

Gambar 4. Grafik Perangkingan Rekomendasi Kenaikan Jabatan Karyawan

**4. Kesimpulan**

Setiap perusahaan pastinya memiliki kriteria atau persyaratan yang berbeda-beda dalam menentukan apakah seorang karyawan layak atau tidak dinaikkan jabatannya, bukan hanya sekedar berkontribusi baik, namun juga dilihat dan dinilai dari berbagai aspek.

Sistem pendukung keputusan dibutuhkan karena jika lima kriteria kenaikan jabatan tersebut jika dinilai dan dilakukan pemilihan secara manual dikhawatirkan akan menimbulkan kebingungan, dan kesulitan bagi pimpinan dalam memilih sejumlah karyawan yang masing-masingnya bisa jadi unggul pada kriteria yang berbeda, selain itu juga menghindari adanya praktek KKN di lingkungan perusahaan dengan melakukan pemilihan karyawan secara adil dan objektif.

Sistem pendukung keputusan membantu pimpinan perusahaan dalam mengolah data rekomendasi karyawan yang naik jabatan sesuai lima kriteria yang ditetapkan perusahaan, yaitu pendidikan dengan bobot 20%, absensi 25%, lama kerja 10%, prestasi kerja 20%, dan attitude 25%.

Untuk faktor pendidikan pimpinan menetapkan bahwa karyawan yang dapat dinaikkan jabatannya minimal memiliki pendidikan SMA atau sederajat. Pada kriteria absensi minimal

kehadiran karyawan harus mencapai 60% dari jumlah absensi kerjanya selama satu tahun terakhir. Pada kriteria masa kerja ditetapkan karyawan dapat naik jabatan tercepat yaitu 3 tahun sejak diangkat sebagai karyawan tetap, serta memiliki prestasi kerja yang baik minimal masing-masing memiliki nilai 60 dan attitude yang baik minimal masing-masing memiliki nilai 60.

*Simple Additive Weighting* adalah metode yang dipilih karena unggulannya dibidang spk, yaitu Menentukan nilai bobot untuk setiap atribut kemudian dilanjutkan dengan proses perankingan yang akan menyeleksi alternatif terbaik dari sejumlah alternatif, Penilaian akan lebih tepat karena didasarkan pada nilai kriteria dari bobot preferensi yang sudah ditentukan.

Didapatkan hasil rating nilai karyawan hasil dari pengolahan data menggunakan metode SAW dengan nama Tole, Bambang dan Dikdik dengan peringkat teratas sebagai karyawan terekomendasi untuk naik jabatan, yaitu Tole dengan pendidikan S1, absensi 80%, lama kerja 5<sup>th</sup>, nilai prestasi kerja 90, dan nilai attitude 80 mendapat hasil nilai  $V_i$  (nilai bobot preferensi dari setiap alternative) 0,8625 dengan prosentase 86,25%, Bambang dengan pendidikan S1, absensi 80%, lama kerja 5<sup>th</sup>, nilai prestasi kerja 80, dan nilai attitude 70 mendapat hasil nilai  $V_i$  0,7791 dengan prosentase 77,91%, dan Dikdik dengan pendidikan SMA, absensi 100%, lama kerja 5<sup>th</sup>, nilai prestasi kerja 80, dan nilai attitude 80 mendapat hasil nilai  $V_i$  0,775 dengan prosentase 77,5% dari sample 10 orang karyawan dan dapat ditetapkan sebagai karyawan terekomendasi untuk memperoleh kenaikan jabatan karyawan.

### Ucapan Terima Kasih

Terima kasih untuk STMIK Nusa Madiri Jakarta yang senantiasa mendorong dan memberikan dukungannya untuk selalu berkarya, dan menghasilkan penelitian yang bermanfaat bagi semua orang.

Terima kasih untuk Bapak Rusman Nuryadin, selaku Karyawan PT. Mahkota Media Utama, pemilik serta seluruh staff yang telah memberikan kesempatan dan kerjasamanya menyediakan tempat dan waktu dalam penelitian ini.

Terima kasih kepada Bapak Agus Rianto, S.Kom yang telah berjasa dalam memberikan referensi penelitian dan membantu penulis bertukar pikiran dalam melakukan penelitian ini.

Terima kasih kepada STMIK Bina Insani yang selalu terbuka menjadi media publikasi karya ilmiah yang sangat bermanfaat bagi dunia pendidikan.

### Referensi

- Basyaib F. 2006. Teori Pembuatan Keputusan. Jakarta: PT. Grasindo.
- Fitriah A, Irfiani E. 2018. Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Pegawai Terbaik PT Pegadaian Jakarta Dengan Metode Simple Additive Weighting. Inf. Syst. Educ. Prof. 2: 105–114.
- Khasanah FN, Permanasari AE. 2015. Fuzzy MADM for major selection at senior high school. In: 2015 2nd International Conference on Information Technology, Computer, and Electrical Engineering (ICITACEE). Semarang: ICITACEE, p 41–45.
- Latif, Lita Asyriati, Mohamad Jamil, Said Hi A. 2018. Buku Ajar: Sistem Pendukung Keputusan Teori dan Implementasi. Yogyakarta: Deepublish.
- Permatasari, Diah, Dewi Sartika S. 2018. Penerapan Metode AHP Dan SAW Untuk Penentuan Kenaikan Jabatan Karyawan. J. Teknol. Inform. dan Sist. Inf. 5: 60–73.
- Rahmawati, Anita, Yuli A. 2018. Implementasi Weighted Product Untuk Penerimaan Karyawan. J. Mantik Penusa 2: 28–34.
- Sari F. 2018. Metode Pengambilan Keputusan. Yogyakarta: Deepublish.
- Sembiring JJ. 2010. Smart HRD Perusahaan Tenang, Karyawan Senang. Jakarta: Transmedia Pustaka.
- Sutikno RB. 2018. HR Division, ITS Scope Of Works: Personnel Administration + Training & Development + General Affairs. Yogyakarta: Deepublish.