



Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Penempatan Pegawai Menggunakan Metode AHP

Suci Andriyani^{1*}

¹ Sistem Informasi, Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Royal

^{1*} suciandriyani94@gmail.com

Article History:

Received Jun 30th, 2023

Revised Jul 02th, 2023

Accepted Jul 06th, 2023

Abstrak

Pegawai merupakan salah satu aspek terpenting didalam sebuah organisasi dan perusahaan, pegawai memiliki peran untuk meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat maupun meningkatkan pemasukan oleh karena itu diharapkan perusahaan dapat menempatkan pegawai sesuai skill dan juga kemampuannya. Walaupun terkadang merasa sukar untuk melakukan penempatan dan mengevaluasi hasil data secara langsung sehingga dibutuhkan sebuah sistem pendukung keputusan yang sudah terkomputerisasi dan nantinya mampu memecahkan permasalahan yang dialami oleh pihak rumah sakit umum daerah pasaman barat.

Kata Kunci : Pegawai, Sistem Pendukung keputusan, Rumah Sakit

Abstract

Employees are one of the most important aspects in an organization and company, employees have a role to improve service to the community and improve settlement. Therefore, it is expected that companies can place employees according to their skills and abilities. Although sometimes it is difficult to place and evaluate data results directly, so a decision support system is needed that is computerized and will be able to solve the problems experienced by the West Pasaman General Hospital.

Keyword : *Employees, Decision Support System, Hospital*

PENDAHULUAN.

Pegawai adalah penjual jasa berupa pikiran serta tenaga dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Pegawai juga memiliki tanggung jawab untuk mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan dan berhak mendapatkan kompensasi yang setimpal (Hakim et al., 2017).

Banyaknya Faktor/Kriteria didalam penentu kebijakan dapat menghambat kinerja pengambil keputusan, apalagi dari masing-masing calon pekerja memiliki skill yang sama. Pengambilan keputusan biasanya dipengaruhi oleh rasa suka ataupun tidak suka (Darwas et al., 2017)

Penempatan pegawai dalam fungsi kepegawaian, dimulai setelah melaksanakan kegiatan penarikan dan seleksi, yaitu pada saat seorang calon pegawai dinyatakan diterima dan siap untuk ditempatkan pada jabatan atau unit kerja yang sesuai dengan kualifikasinya. Namun ternyata permasalahannya tidak sesederhana itu, karena justru keberhasilan dari keseluruhan program pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam menempatkan pegawai yang bersangkutan (Abidah, 2017). Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten yang dibutuhkan, karena penempatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan atau instansi dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Rumah Sakit Umum Daerah Pasaman Barat merupakan salah satu instansi pemerintahan yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan publik. Dimana selama ini pada proses penempatan pegawai hanya dilihat dari hasil tes dan beberapa persyaratan dasar lainnya. Sebagian besar pegawai mengalami kesulitan beradaptasi dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakan karena tidak memiliki latar belakang pengetahuan yang sesuai dengan posisi yang ditempatinya (Setiawati et al., 2016). Jika dibiarkan terus menerus, hal ini akan berdampak negatif pada pelayanan kesehatan yang diberikan dan menghambat kemajuan rumah sakit tersebut. Oleh karena itu, pihak rumah sakit mencari solusi agar dapat meminimalisasi kesalahan yang diakibatkan oleh kinerja pegawai, yaitu dengan cara menempatkan pegawai pada posisi atau bidang yang sesuai dengan kemampuannya.



METODE

Pada penelitian ini penulis mengumpulkan data-data yang diperlukan guna memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan dari penelitian. Disini penulis menggunakan beberapa metode pengumpulan data yaitu dengan observasi dan wawancara langsung dan mencari bahan bacaan mengenai teori-teori yang terkait dengan masalah tersebut. Berdasarkan hal tersebut penulis menggunakan metode kuantitatif yang menggunakan data berupa faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam seleksi penempatan pegawai

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sistem pendukung keputusan merupakan sebuah konsep yang dirancang untuk melakukan proses pengambilan sebuah keputusan didalam sebuah manajemen(Nofriansyah, D,dkk ,2017) . Sistem Pendukung Keputusan (SPK) juga merupakan penggabungan sumber-sumber kecerdasan individu dengan kemampuan komponen untuk memperbaiki kualitas keputusan yang menangani masalah-masalah semi struktur yang merupakan sistem yang membantu pengambil keputusan untuk melengkapi informasi dari data yang telah diolah secara relevan(Tambunan, 2020).

Metode pengambilan keputusan Analitical Hierarchy Process (AHP) pertama kali dikembangkan pada tahun 1980, oleh Thomas L.Saatya dalam bukunya Analitical Hierarchy Process. Analitical Hierarchy Process (AHP) merupakan proses dalam pengambilan keputusan dengan menggunakan perbandingan berpasangan (pairwise comporisons) untuk menjelaskan faktor evaluasi dan faktor bobot dalam kondisi multi faktor ((Septilia et al., 2020)

Pada dasarnya langkah langkah dalam metode AHP meliputi(Herman Firdaus et al., 2016)

1. Menjumlah nilai-nilai dari setiap kolom pada matriks.
2. Membagi setiap nilai dari kolom dengan total kolom yang bersangkutan untuk memperoleh normalisasi matriks.

$$\sum_{j=1}^n a_{ij} = 1$$

Dimana :

a: Matriks perbandingan berpasangan

i: Baris pada matriks a

j : Kolom pada matriks a

3. Menjumlahkan nilai-nilai dari setiap matriks dan membaginya dengan jumlah elemen untuk mendapatkan nilai rata-rata.

$$w_i = \frac{1}{n} \sum_{j=1}^n a_{ij}$$

Dimana

n : Banyaknya kriteria

wi : Rata-rata baris ke-i

a. Faktor yang mempengaruhi dalam penempatan pegawai

mengemukakan bahwa faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan pegawai adalah sebagai berikut:

1. Faktor prestasi akademis
Prestasi akademis yang telah dicapai oleh pegawai selama mengikuti jenjang pendidikan, sebelumnya harus mendapatkan pertimbangan dalam menempatkan di mana pegawai yang bersangkutan harus melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mengemban wewenang dan tanggung jawab. Pegawai yang memiliki prestasi akademik yang tinggi harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang diperkirakan dia mampu mengembannya.
2. Faktor pengalaman
Pengalaman bekerja pada pekerjaan yang sejenis yang telah dialami sebelumnya, perlu mendapatkan pertimbangan dalam rangka penempatan pegawai. Pengalaman bekerja banyak memberikan kecenderungan bahwa yang bersangkutan memiliki keahlian dan keterampilan kerja yang relatif tinggi. Pengalaman bekerja yang dimiliki oleh seseorang, kadang-kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi.
3. Faktor kesehatan fisik dan mental
Faktor ini perlu mendapatkan pertimbangan dalam menempatkan pegawai karena tanpa dipertimbangkan, hal-hal yang dapat merugikan organisasi tidak menutup kemungkinan akan terjadi. Walaupun kurang akurat tingkat kepercayaan terhadap hasil tes kesehatan yang dilakukan, terutama tentang kondisi fisik, namun sebatas dapat dilihat kondisi fisik pegawai yang bersangkutan untuk dipertimbangkan, pada tempat mana pegawai yang bersangkutan diberikan tugas dan pekerjaan yang cocok baginya berdasarkan kondisi fisik yang dimiliki. Melihat kesehatan mental, sebenarnya tak semudah menilai kesehatan fisik, karena untuk menguji kesehatan mental diperlukan dokter khusus yang ahli tentang lingkup tersebut.
4. Faktor usia



Dalam rangka menempatkan pegawai, faktor usia pada diri pegawai yang lulus dalam seleksi, perlu mendapatkan pertimbangan untuk menghindarkan rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh pegawai yang bersangkutan (Azhar, 2018).

Adapun model penilaian penempatan pegawai ditunjukkan pada tabel-tabel berikut ini :

Tabel 1 Model Penilaian Usia

No	Kriteria Penilaian	Skor	Bobot (%)
1. Usia:			
	20 tahun s/d 23 tahun	100	
	24 tahun s/d 30 tahun	70	
	31 tahun s/d 35 tahun	60	30
	36 tahun s/d 40 tahun	30	
	None (Kosong)	20	

Tabel 2 Model Penilaian Prestasi Akademis

No	Kriteria Penilaian	Skor	Bobot (%)
2. Prestasi Akademis:			
	IPK 4,00 ke atas	100	
	IPK 3,00 s/d 3,99	70	
	IPK 2,50 s/d 2,99	60	20
	IPK 1,50 s/d 1,99	30	
	None (Kosong)	20	

Tabel 3 Model Penilaian Pengalaman

No	Kriteria Penilaian	Skor	Bobot (%)
3. Pengalaman:			
	Bekerja Diatas 5 Tahun	100	
	Bekerja 4 s/d 5 Tahun	70	
	Bekerja 2 s/d 4 Tahun	60	35
	Bekerja 1 s/d 2 Tahun	30	
	None (Kosong)	20	

Tabel 4 Model Penilaian Kesehatan Fisik dan Mental

No	Kriteria Penilaian	Skor	Bobot (%)
4. Kesehatan Fisik dan Mental:			
	Sangat sehat	100	
	Sehat	70	
	Cukup sehat	60	15
	Kurang sehat	30	
	None (Kosong)	20	

KESIMPULAN

Dengan adanya sistem pendukung keputusan ini diharapkan mampu mempermudah kepala Rumah Sakit Umum Pasaman Barat dalam mengambil sebuah keputusan penetapan penempatan kepada calon pegawai baru berdasarkan hasil akhir dari nilai faktor kriteria yang sudah diolah. Hasil keputusan yang didapatkan setelah menerapkan metode AHP ini diharapkan mampu mencapai sasaran yang tepat didalam penempatan karyawan sehingga mengurangi resiko kesalahan dalam penempatan kerja dan dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat begitu pula kualitas diri pegawai nantinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidah, S. (2017). Sistem Penunjang Keputusan Penempatan Bidan PTT Di Kabupaten Tapin Menggunakan Metode Gap (Profile Matching). *JUTISI : Jurnal Ilmiah Teknik Informatika Dan Sistem Informasi*, V6(I3), 1639–1646.
- Azhar, Z. (2018). Penentuan Penempatan Karyawan Baru Di Pdam Kisaran Dengan Metode SMART. *JURTEKSI (Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi)*, 4(2), 179–184.



<https://jurnal.stmikroyal.ac.id/index.php/jurteks/article/view/46>

- Darwas, R., Subadi, A., Bidang, P., Sains, K., & Informatika, V. (2017). *Jurnal EdikInformatika SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENEMPATAN KARYAWAN* *Jurnal EdikInformatika*.
- Hakim, Z., Sudiarjo, A., & Efrida, R. (2017). Rancangan Sistem Penunjang Keputusan Pengangkatan Karyawan Tetap Dengan Metode Profile Matching di PT. Lotte Packaging. *Jurnal Sisfotek Global*, 7(2), 93–99.
<https://stmikglobal.ac.id/jurnal/index.php/sisfotek/article/view/158>
- Herman Firdaus, I., Abdillah, G., Renaldi, F., & Jenderal Achmad Yani Jl, U. (2016). Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Ahp Dan Topsis. *Seminar Nasional Teknologi Informasi Dan Komunikasi, 2016*(Sentika), 2089–9815.
- Luh Made Yulyantari, S.Kom., M.Pd., IGKG Puritan Wijaya ADH. (2019). *Manajemen Model pada Sistem Pendukung Keputusan* (1). Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Nofriansyah, D., & Defit, S. (2017). *Multi Criteria Decision Making (MCDM) pada sistem pendukung keputusan*. Deepublish.
- Septilia, H. A., Parjito, P., & Styawati, S. (2020). Sistem Pendukung Keputusan Pemberian Dana Bantuan Menggunakan Metode Ahp. *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi*, 1(2), 34–41.
<https://doi.org/10.33365/jtsi.v1i2.369>
- Setiawati, I., Abdillah, G., & Hadiana, A. I. (2016). Sistem Pendukung Keputusan Penempatan Karyawan Berdasarkan Test Dominant-Influence-Steady-Compliance (Disc) Menggunakan Metode Profile Matching. *Prosiding SNST Fakultas Teknik*, 1(1), 25–30.
- Tambunan, M. R. U. D. (2020). Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik. *Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Publik*, 5(April), 173–192. <https://doi.org/10.25077/jakp>
- Wulandari, W. D., Afrisawati, A., & Dristyan, F. (2023). Penentuan Kelayakan Penerima Kartu Indonesia Pintar (KIP) Menggunakan Metode AHP. *Journal Of Computer Science And Technology (JOCSTEC)*, 1(2), 69-75.