

## SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PERENCANAAN PROMOSI JABATAN HEAD OF DEPARTMENT (HOD)

Luh Made Yulyantari<sup>1)</sup>, Sri Mulyana<sup>2)</sup>

<sup>1,2)</sup>Program Studi Ilmu Komputer UGM  
Sekip Unit III Yogyakarta Telp (0274) 902124, 902125, 902702  
e-mail: fmipa@ugm.ac.id

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menerapkan metode pembobotan dan logika fuzzy dalam proses pengambilan keputusan untuk membantu penyeleksian pegawai yang layak untuk dipromosikan dan untuk memilih pegawai yang layak menempati jabatan Head of Department (HOD) pada suatu departemen. Dalam penelitian ini, studi kasus dilakukan di Hotel Sanur Beach Bali yang memiliki jumlah pegawai yang relatif cukup besar sehingga diharapkan dapat mewakili masalah yang ingin diteliti. Salah satu contoh yang akan disorot dalam hal ini adalah cara pemilihan pegawai yang sesuai dengan kriteria yang ada pada posisi Head of Department (HOD).

Penilaian untuk seorang pegawai terbagi menjadi dua bagian utama, yaitu penilaian kelayakan promosi dengan menggunakan logika fuzzy dalam pemrosesannya dan penilaian kelayakan menjadi Head of Department (HOD) dengan menggunakan metode pembobotan. Seorang pegawai baru bisa dipromosikan setelah dinyatakan layak untuk dipromosikan. Penilaian awal ini dipengaruhi oleh beberapa kriteria penilaian. Pegawai yang telah dinyatakan layak untuk dipromosikan, akan mengikuti proses penilaian berikutnya untuk menentukan kelayakannya menempati jabatan Head of Department (HOD).

Sistem Pendukung Keputusan Perencanaan Promosi Jabatan Head of Department (HOD) memberikan hasil penilaian kelayakan promosi seorang pegawai dan dapat memberikan informasi kelayakan seorang pegawai untuk menempati posisi Head of Department (HOD) berdasarkan kriteria penilaian yang berlaku pada suatu departemen.

**Keywords:** Sistem Pendukung Keputusan, metode pembobotan, logika fuzzy.

## 1. PENDAHULUAN

Pengelolaan SDM dari suatu perusahaan sangat mempengaruhi banyak aspek penentu keberhasilan kerja dari suatu perusahaan. Terdapat beberapa kendala pengelolaan SDM, salah satunya adalah perencanaan jenjang karir dari tiap pegawai dalam perusahaan. Adapun masalah yang dihadapi pada saat ini adalah belum terorganisirnya profil pegawai dan profil jabatan dalam suatu basis data yang mudah diakses jika dibutuhkan untuk melakukan pencocokan antara profil pegawai dan profil jabatan. Sistem Pendukung Keputusan dapat memberikan alternatif untuk meningkatkan efektivitas pengambil keputusan, dalam hal ini *Executive Assistant Manager* (EAM), dalam menentukan pegawai yang layak untuk mendapatkan promosi jabatan.

Penelitian ini bertujuan untuk menerapkan metode pembobotan dan logika fuzzy dalam proses pengambilan keputusan untuk membantu penyeleksian pegawai yang layak untuk dipromosikan dan untuk memilih pegawai yang layak menempati jabatan Head of Department (HOD) pada suatu departemen.

Penelitian ini bermanfaat bagi pembuat keputusan (*decision maker*) dalam perencanaan promosi jabatan dari beberapa pegawai yang ada. Penelitian ini juga dapat memberikan dasar pertimbangan untuk mempromosikan seorang pegawai.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

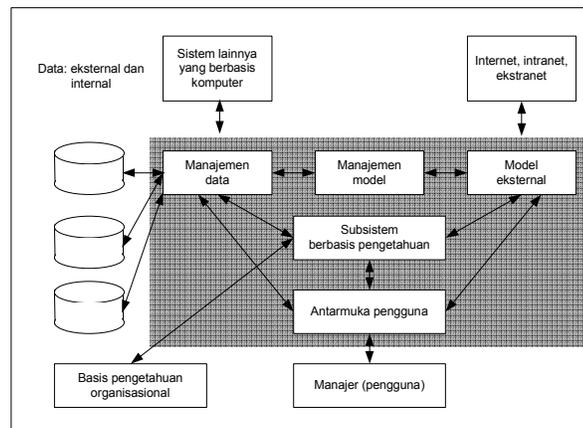
### 2.1 Sistem Pendukung Keputusan

Mendefinisikan SPK sebagai sistem yang mendukung seseorang atau sekelompok kecil manajer yang bekerja sebagai *problem solving team* (tim pembuat keputusan), untuk membuat keputusan mengenai masalah semi terstruktur, dengan cara menyediakan sejumlah informasi yang spesifik [2].

SPK dibangun dari subsistem berikut ini [3]:

1. Subsistem Manajemen Data (*Data Management Subsystem*), meliputi beberapa basis data yang berisi data yang relevan dengan keadaan dan dikelola *software* yang disebut DBMS (*Database Management System*).

2. Subsystem Manajemen Model (*Model Management Subsystem*), berupa sebuah paket *software* yang berisi model-model finansial, statistik, *management science*, atau model kuantitatif, yang menyediakan kemampuan analisa dan *software management* yang sesuai.
  3. Subsystem Manajemen Pengetahuan (*Knowledge Management Subsystem*), merupakan subsystem (*optional*) yang dapat mendukung subsystem lain atau berlaku sebagai komponen yang berdiri sendiri (*independent*).
  4. Subsystem Antarmuka Pengguna (*User Interface Subsystem*), merupakan subsystem yang dapat dipakai oleh *user* untuk berkomunikasi dan memberi perintah (menyediakan *user interface*).
  5. Pengguna (*user*), termasuk di dalamnya adalah pengguna (*user*), manager, dan pengambil keputusan.
- Komponen-komponen SPK dapat digambarkan melalui Gambar 1.



Gambar 1 Komponen-Komponen SPK

## 2.2 Logika Fuzzy

Fuzzy dinyatakan dalam derajat dari suatu keanggotaan dan derajat dari kebenaran. Tidak seperti logika Boolean, logika fuzzy memiliki nilai yang kontinu. Oleh sebab itu, sesuatu dapat dikatakan sebagian benar dan sebagian salah dalam waktu yang bersamaan [1].

Himpunan fuzzy diperoleh dengan memodifikasi teori himpunan dan setiap anggotanya memiliki derajat keanggotaan yang bernilai berkisar antara 0 sampai 1 [1]. Dengan kata lain, masih ada nilai-nilai yang terletak antara benar dan salah, yaitu nilai antara 0 sampai 1. Himpunan fuzzy memiliki dua atribut, yaitu:

- a. Linguistik, yaitu penamaan suatu grup yang mewakili suatu keadaan atau kondisi tertentu dengan menggunakan bahasa alami, seperti: NILAI BAIK, NILAI CUKUP, NILAI KURANG.
- b. Numeris, yaitu suatu nilai (angka) yang menunjukkan ukuran dari suatu variabel seperti: 20, 40, 60, dan sebagainya.

Proses defuzzifikasi memiliki masukan berupa himpunan fuzzy (yang dihasilkan dari proses komposisi) dan keluarannya adalah sebuah nilai (*crisp*). Terdapat tiga teknik yang paling umum digunakan yaitu *center of gravity (centroid) defuzzifier*, *center average defuzzifier*, dan *maximum defuzzifier*. Dalam *center of gravity (centroid) defuzzifier*, nilai *crisp* dari variabel *output* dihitung dengan menemukan nilai variabel pusat gravitasi dari fungsi keanggotaan himpunan fuzzy. Dalam *maximum defuzzifier*, salah satu dari nilai-nilai variabel dimana subset fuzzy memiliki nilai kebenaran maksimum dipilih sebagai nilai *crisp* untuk variabel *output* [4].

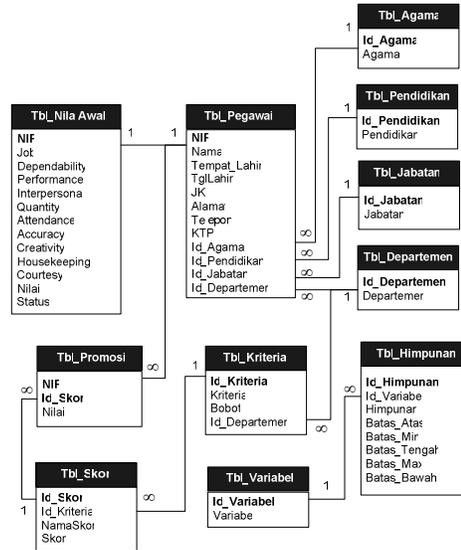
## 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Analisis Sistem

Penilaian terhadap pegawai dilakukan melalui dua tahap yaitu penilaian kelayakan promosi yang dilakukan untuk menentukan kelayakan seorang pegawai untuk dipromosikan dan tahap kedua yaitu penilaian kelayakan menjadi *Head of Department (HOD)* pada suatu departemen, yang dalam kasus ini yang akan dibahas adalah kriteria yang terdapat pada departemen *Human Resources and Development (HRD)*.

### 3.2 Perancangan Subsystem Manajemen Data

Struktur tabel yang ada dihubungkan menjadi model relasional. Hubungan antartabel dalam relasi basis data dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2 Relasi Antartabel

### 3.3 Perancangan Subsystem Manajemen Model

Langkah-langkah penilaian untuk model SPK ini terbagi menjadi dua bagian utama, yaitu penilaian kelayakan promosi dan penilaian kelayakan menjadi *Head of Department* (HOD).

#### 3.3.1 Penilaian Kelayakan Promosi

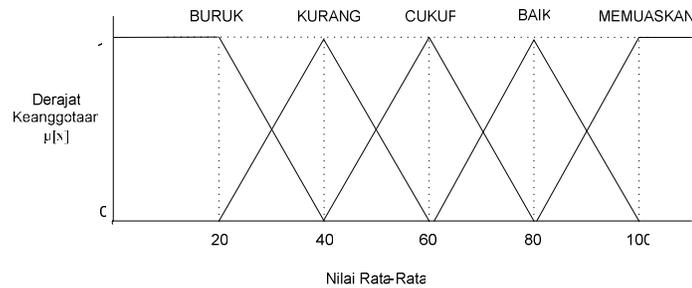
Sebelum seorang pegawai dapat mengikuti penilaian kelayakan menjadi *Head of Department* (HOD), pegawai tersebut harus dinyatakan layak untuk dipromosikan terlebih dahulu. Penilaian awal ini dipengaruhi oleh beberapa kriteria penilaian, yang dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Kriteria Penilaian

No	Kriteria	Subkriteria	Keterangan
1.	Kemampuan	<i>Job Knowledge</i>	Informasi mengenai tugas-tugas pekerjaan yang perlu diketahui perorangan untuk suatu pencapaian pekerjaan yang memuaskan
		<i>Dependability</i>	Kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dengan pengawasan minimum
		<i>Performance under pressure</i>	Kemampuan untuk tetap tegar di bawah tekanan dan untuk tetap tenang dalam situasi krisis
		<i>Interpersonal relationship</i>	Kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain
		<i>Creativity</i>	Bakat untuk menemukan gagasan baru, yaitu untuk menemukan cara yang lebih baik dan baru untuk melakukan sesuatu
2.	Penyelesaian pekerjaan	<i>Quantity of work</i>	Jumlah pekerjaan perorangan yang dikerjakan dalam hari kerja
		<i>Attendance</i>	Memiliki daftar kehadiran (absen) yang baik dan dapat diterima
		<i>Accuracy</i>	Ketepatan melakukan tugas-tugas pekerjaan
		<i>Housekeeping</i>	Kebersihan dan ketertiban di area pekerjaannya masing-masing
		<i>Courtesy</i>	Perlakuan sopan yang diberikan kepada orang lain

Penilaian terhadap seorang pegawai dilakukan dengan memberikan nilai terhadap subkriteria yang ada. Penilaian dimulai dari angka 0 sampai dengan 100, dengan 100 adalah nilai terbesar. Setelah itu, dicari nilai rata-rata untuk masing-masing kriteria, sehingga diperoleh rata-rata kemampuan dan rata-rata penyelesaian pekerjaan. Kedua rata-rata ini yang akan dijadikan variabel penentuan kelayakan pegawai untuk dipromosikan

dengan menggunakan logika fuzzy dalam pemrosesannya. Langkah pengerjaannya diawali dengan pembentukan derajat keanggotaan. Representasi derajat keanggotaan untuk variabel rata-rata kemampuan dan rata-rata penyelesaian pekerjaan dapat dilihat pada Gambar 3.



**Gambar 3** Fungsi Keanggotaan pada Himpunan-Himpunan Fuzzy Variabel Rata-Rata Kemampuan dan Rata-Rata Penyelesaian Pekerjaan

Setelah menentukan derajat keanggotaan untuk masing-masing himpunan fuzzy, kemudian derajat keanggotaan yang nilainya bukan nol akan dimasukkan ke dalam aturan penilaian yang digunakan untuk menentukan hasil akhirnya. Aturan penilaian diperoleh dengan menggabungkan kedua variabel yaitu rata-rata penyelesaian pekerjaan dan rata-rata kemampuan.

Pembentukan aturan penilaian diawali dengan pemberian bobot dari yang terbaik hingga yang terburuk yaitu 5, 4, 3, 2, dan 1 terhadap tiap himpunan fuzzy yaitu MEMUASKAN (M), BAIK (B), CUKUP (C), KURANG (K), BURUK (Br). Bobot masing-masing himpunan fuzzy dari kedua variabel ditambahkan kemudian dibagi dua dan dilakukan pembulatan ke atas untuk hasil lebih besar dari 3 dan dibulatkan ke bawah untuk hasil lebih kecil dari 3. Rumus yang digunakan untuk melakukan perhitungan penentuan nilai pada aturan penilaian tersebut adalah:

$$\text{Nilai} = \frac{\text{BRK} + \text{BRPP}}{2}$$

Keterangan:

BRK = Bobot himpunan fuzzy untuk variabel rata-rata kemampuan

BRPP = Bobot himpunan fuzzy untuk variabel rata-rata penyelesaian pekerjaan

Perhitungan untuk memperoleh aturan penilaian dapat dilihat pada Tabel 2, sedangkan hasilnya yaitu berupa aturan penilaian yang akan digunakan dalam penilaian kelayakan promosi dapat dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 2** Perhitungan Aturan Penilaian

Rata-Rata Kemampuan	Rata-Rata Penyelesaian Pekerjaan				
	M=5	B=4	C=3	K=2	Br=1
M=5	$(5+5)/2=5$	$(4+5)/2=4,5=5$	$(3+5)/2=4$	$(2+5)/2=3,5=4$	$(1+5)/2=3$
B=4	$(5+4)/2=4,5=5$	$(4+4)/2=4$	$(3+4)/2=3,5=4$	$(2+4)/2=3$	$(1+4)/2=2,5=2$
C=3	$(5+3)/2=4$	$(4+3)/2=3,5=4$	$(3+3)/2=3$	$(2+3)/2=2,5=2$	$(1+3)/2=2$
K=2	$(5+2)/2=3,5=4$	$(4+2)/2=3$	$(3+2)/2=2,5=2$	$(2+2)/2=2$	$(1+2)/2=1,5=1$
Br=1	$(5+1)/2=3$	$(4+1)/2=2,5=2$	$(3+1)/2=2$	$(2+1)/2=1,5=1$	$(1+1)/2=1$

**Tabel 3** Aturan Penilaian

Rata-Rata Kemampuan	Rata-Rata Penyelesaian Pekerjaan				
	M	B	C	K	Br
M	NM	NM	NB	NB	NC
B	NM	NB	NB	NC	NK
C	NB	NB	NC	NK	NK
K	NB	NC	NK	NK	NBr
Br	NC	NK	NK	NBr	NBr

Sesuai dengan derajat keanggotaan tertinggi dari tiap himpunan fuzzy, maka nilai dari masing-masing penilaian ini, yaitu:

- Nilai Memuaskan (NM) = 100
- Nilai Baik (NB) = 80
- Nilai Cukup (NC) = 60
- Nilai Kurang (NK) = 40
- Nilai Buruk (NBr) = 20

Nilai yang akan digunakan dalam proses defuzzifikasi diperoleh melalui dua tahap. Tahap pertama, yaitu dengan menggabungkan derajat keanggotaan dari variabel rata-rata kemampuan ( $\mu_A$ ) dan derajat keanggotaan dari variabel rata-rata penyelesaian pekerjaan ( $\mu_B$ ) dengan rumus sebagai berikut.

$$\mu_{A \cap B}(x) = \min[\mu_A(x), \mu_B(x)]$$

Tahap kedua, yaitu pemilihan derajat keanggotaan yang akan digunakan dalam proses defuzzifikasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

$$\mu_{A \cup B}(x) = \max[\mu_A(x), \mu_B(x)]$$

Proses selanjutnya adalah defuzzifikasi. Masukan dari proses defuzzifikasi adalah himpunan fuzzy dan keluarannya adalah sebuah nilai (*crisp*). Teknik yang digunakan adalah *center of average defuzzifier*. Hasil akhir penilaian akan dikelompokkan dengan rentang nilai sebagai berikut:

- Total nilai lebih besar atau sama dengan 75 dinyatakan layak dipromosikan.
- Total nilai kurang dari 75 dinyatakan tidak layak dipromosikan.

### 3.3.2 Penilaian Kelayakan Menjadi *Head of Department* (HOD)

Pegawai yang telah dinyatakan layak untuk dipromosikan, akan mengikuti proses penilaian berikutnya untuk menentukan kelayakannya menempati jabatan *Head of Department* (HOD). Pada pemodelan ini, kriteria penilaian yang akan dibahas adalah kriteria yang terdapat pada departemen *Human Resource and Development* (HRD). Langkah-langkah penilaian kelayakan menjadi HOD adalah sebagai berikut.

1. Nilai kriteria diperoleh dengan mengalikan skor kriteria dan bobot yang dimiliki oleh kriteria tersebut.

$$\text{Nilai kriteria} = (\text{skor kriteria}) \times (\text{bobot kriteria})$$

2. Total nilai kriteria diperoleh dengan menjumlahkan nilai dari masing-masing kriteria.

$$\text{Total nilai kriteria} = \sum \text{nilai kriteria}$$

3. Dari hasil tersebut dapat digolongkan dengan nilai rentang sebagai berikut:

- Total nilai lebih dari 80 dinyatakan layak menjadi HOD,
- Total nilai antara 70 sampai 79 dinyatakan dipertimbangkan untuk menjadi HOD, dan
- Total nilai kurang dari 69 dinyatakan tidak layak menjadi HOD.

Penilaian pegawai dilakukan dengan memberikan skor terhadap kriteria yang dinilai. Penilaian dimulai dari angka 100 yang berarti sangat baik, 80 baik, 60 cukup, 40 kurang, 20 sangat kurang, dan 0 tidak dipakai. Setiap kriteria memiliki skor dan bobot, adapun bobot tersebut merupakan besarnya nilai dari tiap kriteria penilaian. Bobot bisa memiliki nilai yang berbeda tergantung dari nilai dan prioritasnya.

Terdapat beberapa kriteria yang dijadikan aspek penilaian untuk menjadi HOD pada departemen HRD. Penjelasan dari masing-masing kriteria dapat dilihat selengkapnya pada Tabel 4.

**Tabel 4** Kriteria Penilaian Untuk Menjadi HOD HRD

Kriteria	Skor	Bobot
Pelaksanaan UU Ketenagakerjaan:		30%
- Tidak pernah melanggar UU	100	
- Pernah melanggar (1-2 kali)	40	
- Pernah melanggar (>2 kali)	20	
Ketaatan terhadap peraturan perusahaan (Dilihat dari jumlah pelanggaran yang dilakukan):		30%
- Tidak pernah melanggar peraturan	100	
- Pernah melanggar (1-2 kali)	40	

- Pernah melanggar (>2 kali)	20	
Kemampuan meningkatkan SDM: Prestasi kerja bawahan (dalam 6 bulan)		25%
- Meningkatkan	80	
- Tetap	60	
- Menurun	40	
Keberhasilan penyampaian tugas kerja, dilihat dari penyelesaian tugas kerja oleh bawahannya:		15%
- Penyelesaian tugas kerja baik	80	
- Penyelesaian tugas kerja cukup baik	60	
- Penyelesaian tugas kerja kurang baik	40	

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian yang dilakukan pada sistem pendukung keputusan perencanaan promosi jabatan *Head of Department* (HOD) ini dilakukan melalui dua tahapan, yaitu penambahan data penilaian kelayakan promosi dan penambahan data penilaian kelayakan menjadi *Head of Department* (HOD) *Human Resource and Development*.

##### 4.1 Penambahan Data Penilaian Kelayakan Promosi

Pada tahap ini akan dilakukan pengujian untuk dua orang pegawai, yaitu I Nengah Sudana dan I Gde Widana. Penambahan data penilaian untuk masing-masing pegawai dapat dilihat pada Gambar 4 dan Gambar 5, sedangkan data penilaian masing-masing pegawai dapat dilihat pada Tabel 5 dan Tabel 6.

**Gambar 4** Penambahan Data Penilaian untuk Pegawai I Nengah Sudana

**Gambar 5** Penambahan Data Penilaian untuk Pegawai I Gde Widana

**Tabel 5** Penilaian I Nengah Sudana

1. Mencari nilai rata-rata kemampuan dan penyelesaian pekerjaan					
Kemampuan:					
– <i>Job knowledge</i>		60			
– <i>Dependability</i>		75			
– <i>Performance under pressure</i>		80			
– <i>Interpersonal relationship</i>		70			
– <i>Creativity</i>		80			
Rata-rata kemampuan		((60+75+80+70+)/5)=73			
Penyelesaian pekerjaan:					
– <i>Quantity of work</i>		85			
– <i>Attendance</i>		70			
– <i>Accuracy</i>		85			
– <i>Housekeeping</i>		90			
– <i>Courtesy</i>		75			
Rata-rata penyelesaian pekerjaan		((85+70+85+90+75)/5)=81			
2. Menentukan derajat keanggotaan dari nilai rata-rata					
- Rata-rata kemampuan					
$\mu_{BAIK} [73] = (73-60)/20 = 0,65$					
$\mu_{CUKUP} [73] = (80-73)/20 = 0,35$					
- Rata-rata penyelesaian pekerjaan					
$\mu_{MEMUASKAN} [81] = (81-80)/20 = 0,05$					
$\mu_{BAIK} [81] = (100-81)/20 = 0,95$					
3. Memasukkan derajat keanggotaan ke dalam aturan penilaian					
<b>Rata-rata kemampuan</b>	<b>Rata-rata penyelesaian pekerjaan</b>				
	<b>M (0,05)</b>	<b>B (0,95)</b>	<b>C</b>	<b>K</b>	<b>Br</b>
<b>M</b>	NM	NM	NB	NC	NC
<b>B (0,65)</b>	NM (0,05)	NB (0,65)	NB	NC	NK
<b>C (0,35)</b>	NB (0,05)	NB (0,35)	NC	NK	NK
<b>K</b>	NB	NC	NC	NK	NBr
<b>Br</b>	NC	NC	NK	NBr	NBr
NM = 0,05					
NB = 0,05 OR 0,35 OR 0,65 = 0,65					

**Tabel 5 [Lanjutan]**

4. Proses defuzzifikasi
Total Nilai = $\frac{0,05 * 100 + 0,65 * 80}{0,05+0,65} = \frac{57}{0,7} = 81,43 \approx 81$
<b>Total Nilai: 81</b> <b>Status kelayakan: Layak Dipromosikan</b>

**Tabel 6** Penilaian I Gde Widana

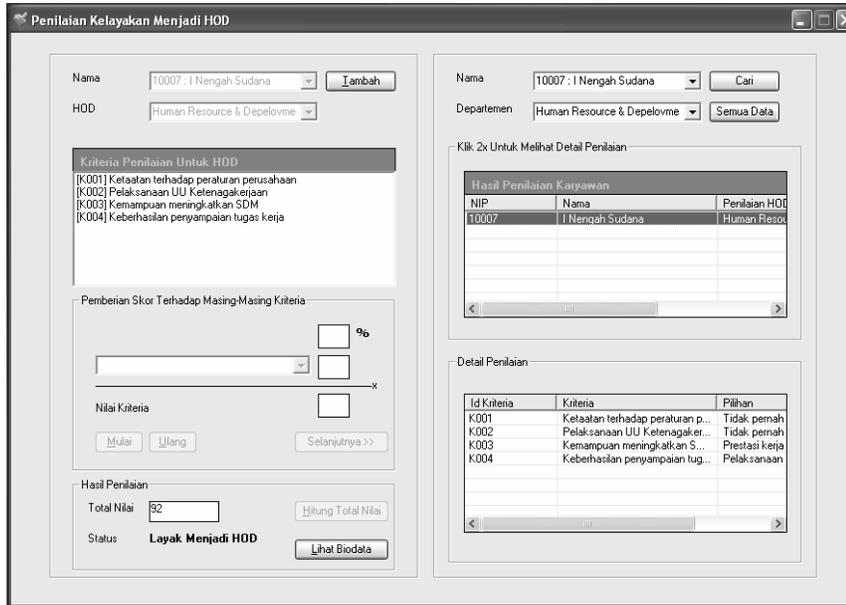
1. Mencari nilai rata-rata kemampuan dan penyelesaian pekerjaan						
Kemampuan:						
-	<i>Job knowledge</i>		60			
-	<i>Dependability</i>		70			
-	<i>Performance under pressure</i>		60			
-	<i>Interpersonal relationship</i>		70			
-	<i>Creativity</i>		60			
	Rata-rata kemampuan				$((60+70+60+70+60)/5)=64$	
Penyelesaian pekerjaan:						
-	<i>Quantity of work</i>		65			
-	<i>Attendance</i>		60			
-	<i>Accuracy</i>		65			
-	<i>Housekeeping</i>		60			
-	<i>Courtesy</i>		60			
	Rata-rata penyelesaian pekerjaan				$((65+60+65+60+60)/5) = 62$	
2. Menentukan derajat keanggotaan dari nilai rata-rata						
- Rata-rata kemampuan						
$\mu_{BAIK} [64] = (64-60)/20 = 0,2$						
$\mu_{CUKUP} [64] = (80-64)/20 = 0,8$						
- Rata-rata penyelesaian pekerjaan						
$\mu_{BAIK} [62] = (62-60)/20 = 0,1$						
$\mu_{CUKUP} [62] = (80-62)/20 = 0,9$						
3. Memasukkan derajat keanggotaan ke dalam aturan penilaian						
	<b>Rata-rata kemampuan</b>	<b>Rata-rata penyelesaian pekerjaan</b>				
		<b>M</b>	<b>B (0,1)</b>	<b>C(0,9)</b>	<b>K</b>	<b>Br</b>
	<b>M</b>	NM	NM	NB	NC	NC
	<b>B (0,2)</b>	NM	NB (0,1)	NB (0,2)	NC	NK
	<b>C (0,8)</b>	NB	NB (0,1)	NC (0,8)	NK	NK
	<b>K</b>	NB	NC	NC	NK	NBr
	<b>Br</b>	NC	NC	NK	NBr	NBr
NB = 0,1 OR 0,1 OR 0,2 = 0,2						
NC = 0,8						
4. Proses defuzzifikasi						
Total Nilai = $\frac{0,2 * 80 + 0,8 * 60}{0,2+0,8} = \frac{64}{1} = 64$						
<b>Total Nilai: 64</b> <b>Status kelayakan: Tidak Layak Dipromosikan</b>						

Hasil penilaian yang diperoleh dari perhitungan pada Tabel 5 dan Tabel 6 menunjukkan bahwa pegawai I Nengah Sudana dinyatakan layak dipromosikan dengan total nilai 81 dan pegawai I Gde Widana dinyatakan tidak layak dipromosikan dengan total nilai 64. Pegawai yang dinyatakan layak dipromosikan dapat mengikuti proses penilaian berikutnya yaitu penilaian kelayakan menjadi HOD, sedangkan pegawai yang dinyatakan tidak layak dipromosikan tidak dapat mengikuti penilaian berikutnya.

#### 4.2 Penambahan Data Penilaian Kelayakan Menjadi *Head of Department* (HOD)

Pengujian yang akan dilakukan pada tahap ini adalah untuk menentukan kelayakan seorang pegawai menempati posisi HOD *Human Resource & Development* (HRD). Penilaian diberikan sesuai dengan kriteria

yang ada pada departemen tersebut. Tahap pengujian sebelumnya telah menunjukkan bahwa pegawai I Nengah Sudana telah dinyatakan layak untuk dipromosikan, sehingga pegawai tersebut dapat memasuki tahap penilaian kelayakan menjadi HOD. Proses penambahan data penilaian dapat dilihat pada Gambar 6, sedangkan data penilaian dan hasil perhitungan nilainya dapat dilihat pada Tabel 7.



**Gambar 6** Penambahan Data Penilaian Kelayakan Menjadi HOD HRD

**Tabel 7** Penilaian Pegawai I Nengah Sudana untuk Kelayakan Menjadi HOD Departemen HRD

No.	Kriteria	Pilihan	Skor	Bobot	Nilai Kriteria
1.	Ketaatan terhadap peraturan perusahaan	Tidak pernah melanggar peraturan	100	30%	30
2.	Pelaksanaan UU Ketenagakerjaan	Tidak pernah melanggar UU	100	30%	30
3.	Kemampuan meningkatkan SDM	Prestasi kerja bawahan meningkat	80	25%	20
4.	Keberhasilan penyampaian tugas kerja	Pelaksanaan tugas kerja baik	80	15%	12
Total nilai kriteria=30+30+20+12=92					<b>Total Nilai: 92</b>
					<b>Status kelayakan: Layak Menjadi HOD HRD</b>

Hasil penilaian dari proses perhitungan pada Tabel 7, menunjukkan bahwa pegawai I Nengah Sudana dinyatakan layak menjadi HOD *Human Resource and Development* dengan total nilai 92. Hasil penilaian ini akan membantu pengambil keputusan untuk menentukan pegawai yang sesuai untuk menempati posisi HOD dari suatu departemen.

## 5. KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Sistem Pendukung Keputusan Perencanaan Promosi Jabatan *Head of Department* (HOD) telah berhasil diimplementasikan dengan menggunakan metode pembobotan dan logika fuzzy.
2. Sistem Pendukung Keputusan Perencanaan Promosi Jabatan *Head of Department* (HOD) memberikan hasil penilaian kelayakan promosi seorang pegawai yang dapat membantu pengambil keputusan untuk menentukan pegawai yang layak untuk dipromosikan.

3. Sistem Pendukung Keputusan Perencanaan Promosi Jabatan *Head of Department* (HOD) dapat memberikan informasi kelayakan seorang pegawai untuk menempati posisi *Head of Department* (HOD) berdasarkan kriteria penilaian yang berlaku pada suatu departemen.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Kusumadewi, S. dan Purnomo, H., 2004, *Aplikasi Logika Fuzzy Untuk Pendukung Keputusan*, Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- [2] McLeod, R.Jr., 2001, *Sistem Informasi Manajemen*, Jiild 1, Edisi ke-7, Prenhallindo, Jakarta.
- [3] Turban, E., Jay, E.A., 2005, *Decision Support System and Intelligent System – 7<sup>th</sup> Ed (Sistem Pendukung Keputusan dan Sistem Cerdas Jilid 1)*, Andi Offset, Yogyakarta, hal. 143-144.
- [4] Wang, Li-Xin, 1997, *A Course In Fuzzy Systems And Control, International Edition*, Prentice-Hall Inc.