

Sistem Promosi Jabatan Dengan Menggunakan Analytic Network Process (Studi Kasus di PT. Maxi Media)

Bob Subhan Riza¹, Juli Iriani²

Universitas Potensi Utama

Jl. K.L. Yos Sudarso Km. 6,5 No. 3 A Tj. Mulia – Medan

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan baik buruknya jalannya sebuah perusahaan. Sebuah perusahaan pada umumnya memiliki karyawan yang menempati sejumlah posisi ataupun jabatan, baik itu di level staf ataupun kepala bagian. Untuk mendapatkan promosi jabatan disebuah perusahaan, tentulah ada proses penyeleksian karyawan yang telah memenuhi kriteria dan persyaratan. PT. Maxi Media menggunakan cara manual dalam proses penyeleksian karyawan yang memenuhi syarat untuk mendapatkan promosi jabatan. Metode ANP dapat digunakan untuk membantu para pengambil kebijakan di sebuah perusahaan untuk menyeleksi karyawan yang akan mendapatkan promosi jabatan. penelitian ini dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada pimpinan ataupun kepala bagian. Data dari kuesioner ini kemudian diolah dengan menggunakan software Super decisions yang akan dengan menggunakan 9 kriteria dan 1 alternatif terhadap 4 karyawan adalah A. Mulyatno, Ilham Setiadi, Hardianto, Nazarudin. Hasil penilaian yang dilakukan terhadap karyawan dengan metode ANP ini bahwa A. Mulyatno rangking 2 dengan 20%, Ilham Setiadi rangking 3 dengan 18%, Hardianto rangking 1 dengan 53% dan M. Nazaruddin rangking 4 dengan 12%, hasil penilaian tersebut maka yang mendapatkan promosi jabatan adalah Hardianto dengan persentasi 53%.

Kata kunci : Kinerja Karyawan, Kriteria, Metode ANP, Promosi Jabatan, Software Super Decisions

1. Pendahuluan

PT. Maxi Media merupakan sebuah perusahaan yang berdomisili di Medan dan bergerak di bidang TV kabel. Perusahaan tersebut berusaha untuk menjadi perusahaan yang unggul dan terbaik di bidang jasa televisi kabel untuk kawasan regional atau internasional, maka dari itu kinerja perusahaan ini sangat didukung oleh kinerja karyawan dan pimpinan.

Organisasi dalam perusahaan tersebut terdiri dari berbagai divisi atau bagian dan karyawan, staf, manager dan direktur. Sesuai dengan kaidah organisasi setiap karyawan berhak untuk menjadi pimpinan sebagai pola karir dalam bekerja dan apresiasi perusahaan pada karyawan yang berkualitas.

Selama ini, dalam hal peningkatan atau promosi jabatan pimpinan diperusahaan tersebut dilakukan secara manual, tidak sistematis dan kurang efisien, sehingga hasil promosi jabatan pimpinan berakurasi rendah dan sering terjadi kesalahan ketidaksesuaian antara kemampuan dengan tugas yang akan dilaksanakan. Hal ini mengakibatkan sebagian karyawan mengalami keresahan yang pada akhirnya akan menimbulkan ketidakadilan dan kekacauan di perusahaan.

Untuk memecahkan pokok-pokok persoalan dalam penentuan promosi jabatan pimpinan dapat dengan menerapkan sebuah metode *Analytic Network Process* yang menggunakan sistem komputer dalam proses pembuatan keputusan. Beberapa penelitian telah dilakukan dengan menggunakan ANP tersebut antara lain : Metode yang merupakan pengembangan dari metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) ini menyelesaikan permasalahan dengan banyak kriteria yang tidak dapat distrukturkan karena melibatkan interaksi dan ketergantungan antar elemen (Singgih dan Evanindya, 2009). Kompetensi sangat berguna untuk membantu organisasi menciptakan budaya kinerja tinggi serta diperlukan untuk menilai dan mengembangkan karyawan (Wibowo, 2009). Penilaian kerja yang objektif akan memberikan *feedback* yang tepat dan melalui *feedback* yang tepat diharapkan terjadi pertumbuhan perilaku kearah peningkatan produktifitas kerja yang diharapkan (Hariandja, 2002). Metode Fuzzy-ANP selalu digunakan untuk mengevaluasi kepemimpinan yang strategis (Li, 2014). Kriteria yang digunakan ada 2 hal yaitu *Personal Abilities* (kemampuan Personal) dan *Organizational Abilities* (kemampuan berorganisasi). Masing – masing dari kriteria mempunyai sub kriteria, untuk kemampuan Personal sub kriterianya yaitu : pemikiran strategis, daya serap personal, kapasitas adaptif, kebijaksanaan manajerial. Sedangkan

kemampuan berorganisasi sub kriterianya yaitu : fokus strategis, mengubah strategi ke dalam tindakan, berorganisasi, poin kesempatan yang efektif, mengembangkan kompetensi organisasi.

Diharapkan melalui penelitian ini tentang sistem promosi jabatan pimpinan di perusahaan PT. Maxi Media, akan diperoleh penilaian penentuan promosi jabatan pimpinan yang lebih objektif dan transparan, penilaiannya menggunakan metode berbasis komputasi, yang mana hasil penilaian lebih akurat dengan tingkat kesalahan yang rendah dan juga hasil penilaiannya menimbulkan kepuasan untuk seluruh karyawan. Sehingga hasil promosi jabatan pimpinan sesuai dengan kompetensi karyawan yang dimiliki dan keputusan manajerial menjadi tepat. Pada akhirnya kualitas kerja karyawan menjadi meningkat sehingga akan berdampak pada pendapatan atau keuntungan perusahaan.

2. Analisa dan Perancangan

2.1 Analisa Kebutuhan Alternatif

Metode ANP untuk menentukan promosi jabatan merupakan proses pemilihan para calon pimpinan. Ada empat calon pimpinan ditentukan sebagai alternatif yang digunakan untuk menentukan promosi jabatan pimpinan yang tepat untuk menduduki posisi pimpinan. Nama calon pimpinan dapat dilihat pada Tabel 1. di bawah ini .

Tabel 1. Nama Calon Pemimpin

No.	Nama	Jabatan
1	A. Mulyatno	Kabag. Teknisi
2	Ilham Setiadi	WaKabag. Teknisi
3	Hardianto	Staf Teknisi
4	M. Nazaruddin	Staf Teknisi

2.2 Analisa Kebutuhan Kriteria

Untuk memilih alternatif pada promosi jabatan yang tepat sehingga mendapatkan seorang pimpinan yang sesuai seperti yang diharapkan maka diperlukan berbagai kriteria. Untuk metode ANP dalam menganalisa kebutuhan kriteria dibagi dalam kluster dan *node*. Kluster merupakan pengelompok kriteria yang sejenis dan *node* adalah sub kriteria dari masing-masing kluster. Ada tiga kriteria berupa kluster dalam menentukan calon pimpinan jabatan yang tepat dan masing-masing kluster mempunyai sub - sub kriteria yang dijadikan sebagai *node*-nya. Adapun kriteria tersebut beserta masing-masing sub kriterianya dijelaskan sebagai berikut :

1. Kluster Kriteria Kapasitas Intelektual : Prestasi Kerja, Kreativitas, Memecahkan masalah
2. Kluster Kriteria Profesional : Kerjasama, Ketelitian Bekerja, Komitmen
3. Kluster Kriteria Kepemimpinan : Kemampuan Perencanaan, Kemampuan Berkomunikasi, Kemampuan Memberikan Keputusan

2.3 Analisa Kebutuhan Keterhubungan (*Network*)

Analisa kebutuhan keterhubungan merupakan bagian utama dalam penyelesaian menggunakan metode ANP, analisis ini menyatakan hubungan antara kluster kriteria dan antar *node* dalam kluster kriteria dengan masing-masing alternatif yang telah ditetapkan. Selain itu dengan melakukan analisis kebutuhan ini, maka dapat menentukan jenis pertanyaan yang akan diajukan pada responden. Untuk menunjukkan keterhubungan antar *node* bisa digunakan 2 matriks yaitu matriks yang dinamakan sebagai supermatriks dan limit supermatriks. Supermatriks merupakan matriks dengan ukuran sebanyak jumlah *node* yang elemen berisi dari hasil matriks berpasangan yang diperoleh dari hasil kuesioner. Sedangkan limit supermatriks merupakan matriks yang ukurannya sama dengan supermatriks yang mempunyai elemen matriks berisi hasil komputasi dari proses ANP berupa nilai *eigen vector*.

Untuk hasil analisis kebutuhan keterhubungan akan ditunjukkan menggunakan supermatriks di mana elemennya berisi angka 0 dan 1. Untuk angka 1 berarti ada keterhubungan *node* sedangkan angka 0 menunjukkan tidak adanya keterhubungan antar *node*. Untuk menentukan posisi jabatan pimpinan yang tepat di PT. Maxi Media ini dihasilkan supermatriks seperti pada Tabel 2.

Tabel 2. Supermatriks Penentuan Promosi Jabatan

Nama Node	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
A.Mulyatno (1)	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Ilham Setiadi (2)	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Hardianto (3)	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
M.Nazaruddin (4)	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Prestasi kerja (5)	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Kreativitas (6)	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Memecahkan Masalah (7)	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Kerjasama Team (8)	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1
Ketelitian bekerja (9)	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0
Komitmen (10)	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0
Perencanaan (11)	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Berkomunikasi (12)	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Keputusan (13)	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0

2.4 Responden Kuesioner

Pemilihan responden ini berdasarkan dari pengalaman responden di bidang masing – masing departemen di mana responden sudah sering mengamati dan melakukan kegiatan bersama dalam bekerja untuk kemajuan perusahaan sehingga nantinya akan didapat hasil yang bisa menjadi referensi untuk tesis ini. Jenis pekerjaan untuk masing – masing responden dipikirkan beragam yaitu dari Komisaris, Direktur Utama, Kabag Keuangan dan Kabag Pemasaran. Hal tersebut bertujuan agar pemilihan perbandingan menjadi lebih beragam dan akan mendapatkan calon pimpinan yang berkualitas dan tepat, karena akan berpengaruh pada jumlah pelanggan dan kemajuan perusahaan.

3. Pembahasan

Tabel 3. menunjukkan hasil rekapitulasi data kuesioner salah satu dari bentuk keterhubungan *inner dependence* dari kluster atau kriteria Kapasitas Intelektual dengan membandingkan antar sub kriteria yang terdiri dari : sub kriteria prestasi kerja, sub kriteria kreativitas dan sub kriteria memecahkan masalah.

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Kuesioner Berdasarkan Perbandingan dalam Kriteria Kapasitas Intelektual

No	Kriteria 1	Kriteria 2	R1	R2	R3	R4	R5	Rata -rata
1.	Prestasi Kerja	Kreativitas	2	3	4	2	4	3.0
2	Prestasi Kerja	Memecahkan Masalah	3	3	3	4	2	3.0
3	Kreativitas	Memecahkan Masalah	-2	-2	-2	-2	-2	-2.0

1. Matriks Perbandingan Berpasangan (MPB) Kriteria Kapasitas Intelektual

Di dalam metode ANP dilakukan perbandingan berpasangan (*pairwise comparison*). Keputusan dimulai dengan memuat tampilan dari hasil jaringan semuanya. Jaringan tersebut menunjukkan kriteria-kriteria dan sub kriteria yang ada, kemudian sejumlah perbandingan penetapan berpasangan dikalikan sesama untuk mendapatkan nilai *factor* dan *eigen*-nya.

Sedangkan bentuk matriks berpasangan yang dihasilkan dari tabel 3. untuk kriteria kapasitas intelektual yang berbentuk matriks 3x3 ditunjukkan pada tabel 4. berikut :

Tabel 4. Matriks Perbandingan Berpasangan Kriteria Kapasitas Intelektual

Kriteria	Prestasi Kerja	Kreativitas	Memecahkan Masalah
Prestasi Kerja	1	1/3	1/3
Kreativitas	3	1	2
Memecahkan Masalah	3	1/2	1

Tabel 4. memperlihatkan matriks Perbandingan Berpasangan yang terdiri atas :

1. Nilai perbandingan untuk dirinya sendiri (Pestasi Kerja, Kreativitas dan Memecahkan Masalah) bernilai 1 berarti intensitas kepentingannya sama.
2. Perbandingan Prestasi Kerja dengan Kreativitas bernilai 1/3 berarti Kreativitas lebih penting 3 kali daripada Prestasi Kerja.
3. Perbandingan Prestasi Kerja dengan Memecahkan Masalah bernilai 1/3 berarti Memecahkan Masalah lebih penting 3 kali daripada nilai Prestasi Kerja.
4. Perbandingan Kreativitas dengan Memecahkan Masalah bernilai 2 berarti Memecahkan Masalah lebih penting 2 kali daripada Kreativitas.
5. Sedangkan perbandingan kebaris bawah adalah kebalikan dari nilai yang telah dimasukkan.

Membuat Nilai Matriks Kriteria

Maktriks ini diperoleh dengan rumus berikut :

Nilai baris kolom baru = nilai baris-kolom lama / jumlah masing-masing kolom lama. Hasil perhitungan bisa dilihat dalam Tabel 5. Kemudian menghitung hasil kriteria berpasangan ke dalam matriks perbandingan berpasangan yang diubah ke dalam bentuk decimal.

Tabel 5. Hasil Bobot Masing-masing Kriteria Kapasitas Intelektual

Kriteria	Prestasi Kerja	Kreativitas	Memecahkan Masalah	Nilai Eigen	Bobot
Prestasi Kerja	1.000	0.333	0.333	0.1372	14%
Kreativitas	3.000	1.000	2.000	0.5310	53%
Memecahkan masalah	3.000	0.500	1.000	0.3319	33%
Jumlah	7.000	1.833	3.333	1.000	100%

Diperoleh skala prioritas untuk masing-masing kriteria. Pada baris pertama untuk prestasi kerja dengan nilai 0.1372 atau 14%, baris kedua kreativitas dengan nilai 0.5310 atau 53% dan baris ketiga memecahkan masalah dengan nilai 0.3319 atau 33%. Kemudian dilakukan perhitungan nilai *eigen* maksimum yang diperoleh dengan menjumlahkan hasil perkalian nilai *eigen* dengan jumlah kolom.

Nilai *eigen* maksimum :

$$\begin{aligned}
 &= (0.1372 * 7.000) + (0.5310 * 1.833) + (0.3319 * 3.333) \\
 &= 0.9604 + 0.9735 + 1.1062 \\
 &= 3.0401
 \end{aligned}$$

Nilai *Consistency Index* yaitu

$$CI = \frac{3.0401 - 3}{3 - 1} = \frac{0.0401}{2} = 0.0200$$

Untuk $n = 3$, RI (*Random Index*) = 0,580 (tabel saaty), maka dapat diperoleh nilai *Consistency Ratio* (CR) yaitu :

$$CR = \frac{0.0200}{0.580} = 0.0344 < 0.100$$

Karena $CR < 0.1000$ berarti nilai konsisten.

Comparisons wrt "5. Prestasi Kerja" node in "2. KAPASITAS INTELEKTUAL" cluster		
6. Kreativitas is 2 times more important than 7. Memecahkan Masalah		
Inconsistency	6. Kreativ~	7. Memecah~
5. Prestas~	↑ 3.0000	↑ 3.0000
6. Kreati~		← 0.3333

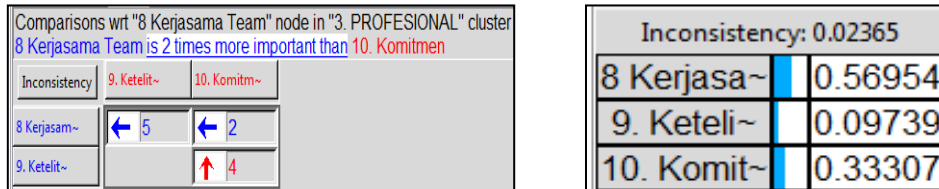
Inconsistency: 0.05155	
5. Presta~	0.13965
6. Kreati~	0.52784
7. Memeca~	0.33252

Gambar 1. Hasil Matriks dan Inconsistency pada Super Decisions untuk Kriteria Kapasitas Intelektual

2. Matriks Perbandingan Berpasangan (MPB) Kriteria Kepemimpinan

Tabel 6. Hasil Bobot Masing-masing Kriteria Kepemimpinan

Kriteria	Perencanaan	Komunikasi	Keputusan	Nilai Eigen	Bobot
Perencanaan	1.000	5.000	4.000	0.6940	69%
Komunikasi	0.200	1.000	2.000	0.1830	18%
Keputusan	0.250	0.500	1.000	0.1230	12%
Jumlah	1.450	6.500	7.000	1.000	100%

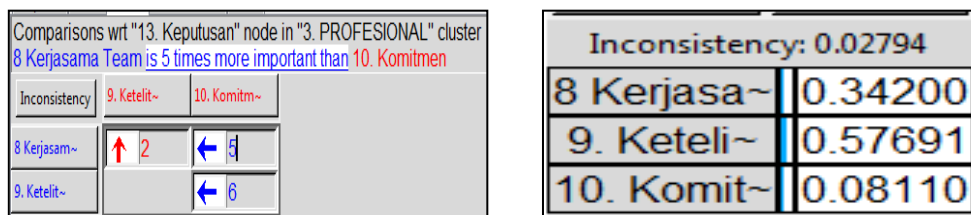


Gambar 2. Hasil Matriks dan Inconsistency pada Super Decisions untuk Kriteria Profesional

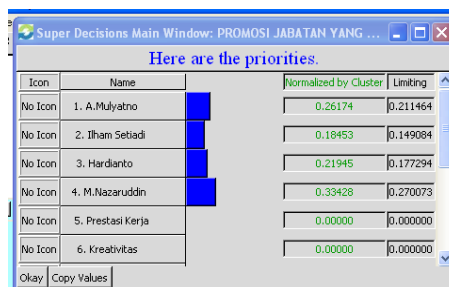
4. Matriks Perbandingan Berpasangan (MPB) Sub Kriteria Keputusan dengan Profesional

Tabel 7. Hasil Bobot Masing-masing Sub Kriteria Keputusan dengan Profesional

Kriteria	Kerjasama Team	Ketelitian Bekerja	Komitmen	Nilai Eigen	Bobot
Kerjasama Team	1.000	0.500	5.000	0.3416	34%
Ketelitian Bekerja	2.000	1.000	6.000	0.5785	58%
Komitmen	0.200	0.167	1.000	0.0798	8%
Jumlah	3.200	1.667	12.000	1.000	100%



Gambar 3. Hasil Matriks dan Inconsistency pada Super Decisions untuk Sub Kriteria Keputusan dengan Profesional



Gambar 4. Hasil Nilai Consistency Index dan Nilai Prioritas

4. Kesimpulan

Dari hasil analisa Sistem Pendukung Keputusan pada PT. Maxi Media dalam menetapkan calon pimpinan dengan menggunakan metode *Analytic Network Process* (ANP), dapat disimpulkan bahwa :

1. Untuk menyelesaikan permasalahan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam meningkatkan pendapatan perusahaan maka dibutuhkan 3 kluster antara lain kriteria tersebut yaitu kapasitas

-
- intelektual, profesional, kepemimpinan dan satu kluster alternatif dengan empat tipe yaitu A. Mulyatno, Ilham Setiadi, Hardianto dan M. Nazarudin.
- a. Untuk kriteria kapasitas intelektual dengan sub kriteria yaitu prestasi kerja, kreativitas dan memecahkan masalah.
 - b. Untuk kriteria profesional dengan sub kriteria yaitu kerjasama team, ketelitian bekerja dan komitmen.
 - c. Untuk kriteria kepemimpinan dengan sub kriteria perencanaan, komunikasi dan keputusan.
 - d. Hasil akhir menunjukkan bahwa sebagian besar dari data yang ada memilih Hardianto dengan persentasi sebesar 33%.
2. *Software Super Decisions* telah dapat memenuhi kebutuhan untuk membantu dalam penentuan calon pimpinan yang terbaik sesuai dengan kriteria-kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Daftar Pustaka

- [1] Mukti Ayu Mardyaning, Astuti Retno, Putri Shyntia Atica. (2013). “*Penilaian Kinerja Kepala Bagian Produksi Dengan Metode ANP Dan Rating Scale (Studi Kasus di PT. Siantar Top, Tbk. Waru-Sidoarjo)*”. Jurnal Industria. Vol. 2. No. 1.
- [2] Li Fei, Liu Lijun and Xi Bao. (2014). “Evaluating Strategic Leadership Based on The Method of Fuzzy Analytic Network Process”. Applied Mathematics & Information Sciences An International Journal. Vol. 8. No. 3.
- [3] Adawiyah Robiatul, Rahmawati Diana, Satoto Budi Dwi. (2013). “Aplikasi Fuzzy Analytic Network Process (FANP) Untuk Mendukung Promosi Jabatan di PT. Surya Maditrindo Pamekasan”. Jurusan Teknik Informatika, Fakultas Teknik Universitas Trunojoyo.
- [4] Kusriani, M. Awaluddin. (2004). “Sistem Pendukung Keputusan Evaluasi Kinerja Karyawan Untuk Promosi Jabatan”.
- [5] Tampiang Cindy R. (2010). “Sistem Pendukung Keputusan Untuk Perencanaan Promosi dan Mutasi Jabatan di Hotel Patra Jasa Bandung”.
- [6] Prayuda Hendra, M. Yusi Tyroni, Aryadita Himawat. “Sistem Pendukung Keputusan Promosi Jabatan Struktural Dengan Metode Analytic Network Process (Studi Kasus Biro Universitas Brawijaya)”. Jurusan Ilmu Komputer Program Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer Universitas Brawijaya.
- [7] Muqtadir Asfan, Purdianto Irwan. (2013). “Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Menggunakan Metode Profile Matching”. Seminar Nasional Aplikasi Teknologi Informasi (SNATI) Yogyakarta.
- [8] Riyani, Kridalaksana Awang Harsa, Hakim Ahmad Rofiq. (2010). “Sistem Pendukung Keputusan Sertifikasi Badan Usaha Pelaksana Jasa Konstruksi Pada BPD GAPENSI Kaltim.”. Jurnal Informatika Mulawarman. Vo. 5. No. 1.
- [9] Susanti Melila Nur Indah. (2011). “Sistem Pendukung Keputusan Dengan Analytic Network Process (ANP) untuk Penempatan Kerja pada Sebuah Institusi”. Jurnal Petir. Vol 4. No. 2.