

PEMODELAN SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PROMOSI JABATAN MENGGUNAKAN METODE FUZZY SAW PADA INSPEKTORAT TANJUNG JABUNG TIMUR

Ade Oktarino

¹STIKES PRIMA, Jambi, Indonesia
email: ¹jambeiy57@gmail.com,

Abstrak

Dalam proses usulan promosi jabatan, sangat diperlukan suatu sistem penunjang keputusan yang terukur seperti pada Inspektorat Kabupaten Tanjung Jabung Timur dimana belum memiliki suatu sistem penunjang keputusan yang terukur dalam menentukan promosi jabatan. Perlu adanya kriteria pendukung untuk menggunakan Sistem Penunjang Keputusan. Dalam Penelitian Ini menggunakan Fuzzy Logic Metode SAW (Simple Additived Weighting) guna mempermudah dalam mengambil suatu keputusan. Dengan sistem Metode SAW yaitu dengan mencari penjumlahan terbobot dari rating kinerja pada setiap alternatif pada semua atribut.

Kata kunci : *Sistem Penunjang Keputusan, Fuzzy Logic, Metode SAW*

Abstract

In the process of defining position promotion , indispensable a system supporting decisions measurable as in inspectorate kabupaten tanjung jabung east where have a system supporting decisions measurable in determining position promotion .There should have been criteria support to use the supporting decision .In this research using fuzzy logic method saw (simple additived weighting to ease in taking a decision .With the system of methods saw namely by looking for a sum terbobot of rating performance on each alternative on all attribute

Keywords: academic information system.

Keyword : *Supporting system decision , fuzzy logic , a method of saw*

PENDAHULUAN

Dari proses penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil yaitu Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3), peran Sistem Penunjang Keputusan sangat dibutuhkan guna meningkatkan efisiensi pengambilan keputusan Usulan Promosi Jabatan. Peran Sistem Penunjang Keputusan akan membantu pihak manajemen dalam mencapai tujuan dari penilaian kinerja pegawai, seperti Promosi Jabatan, tanpa mengesampingkan parameter-parameter yang sudah ditentukan oleh pihak Inspektorat Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

Inspektorat Tanjung Jabung Timur Mengeluarkan suatu Persyaratan umum kelayakan seseorang untuk menduduki jabatan struktural yang terutama didasarkan kelengkapan administratif

seperti batas jenjang pendidikan, tingkat pelatihan jenjang jabatan, masa kerja, serta latar belakang pendidikan.

Sistem yang berjalan saat ini dalam segi melakukan Usulan promosi jabatan, masih menggunakan Sistem manual. cara perhitungan tidak menggunakan sistem dan tidak mempertimbangkan terhadap kriteria terukur. maka membutuhkan waktu lama untuk melakukan Usulan promosi jabatan dikarenakan banyaknya pegawai di lingkungan Inspektorat Tanjung Jabung Timur.

Perlu adanya memikirkan kriteria pada jenjang pendidikan, maka pendidikan minimal untuk jenjang jabatan eselon IV dan III (Setingkat Kepala Sub Bagian dan Kepala Bagian) adalah S1, seterusnya untuk jenjang Eselon II (Setingkat Kepala Dinas, Kepala Biro) adalah S2.

Permasalahan yang terjadi saat ini adalah semakin besarnya jumlah PNS yang sudah memiliki jenjang pendidikan S1, S2 bahkan S3 yang didapat baik melalui sistem subsidi beasiswa maupun sistem swadana.

Dari sisi jenjang kepangkatan, maka persyaratan minimal adalah satu tingkat dibawah pangkat jenjang Eselon, untuk jenjang Eselon IV, maka pangkat dasar adalah III/c dan satu tingkat dibawahnya adalah III/b, seterusnya untuk Eselon III maka pangkat dasar adalah III/d dan satu tingkat adalah III/c. permasalahan yang terjadi adalah semakin banyaknya para PNS yang sudah memiliki jenjang kepangkatan yang sesuai untuk persyaratan mendapat promosi jabatan. Hal ini terjadi karena sistem kenaikan pangkat dilaksanakan setiap 4 (empat) tahun dan kenaikan pangkat istimewa di angkat dalam jabatan yang lebih tinggi dengan durasi per 2 (dua) tahun.

Sebagai akibat dari minimnya persyaratan yang dibutuhkan dan sangat banyaknya PNS yang sudah mencukupi persyaratan dimaksud, maka Usulan seseorang yang layak untuk menduduki jabatan menjadi sangat subjektif sehingga banyaknya terjadi hal yang ironis, disatu sisi banyak pejabat yang ternyata tidak memiliki kompetensi dan kapabilitas dalam melaksanakan tugas dan jabatannya yang telah diberikan, sementara disisi lain banyak pegawai yang memiliki kemampuan, dan dedikasi yang tinggi tidak mendapat peluang dan kesempatan untuk menduduki jabatan.

Untuk mengatasi hal tersebut, maka dipandang perlu adanya suatu mekanisme yang lebih terukur untuk memudahkan para pimpinan SKPD dalam melakukan pengangkatan dalam jabatan maupun dalam melakukan promosi jabatan terhadap pejabat yang telah menduduki jabatan. Salah satu mekanisme yang dapat dimanfaatkan untuk membantu pengambilan keputusan tersebut adalah menggunakan Sistem Pendukung

Keputusan (SPK) dengan menggunakan Logika *Fuzzy*.

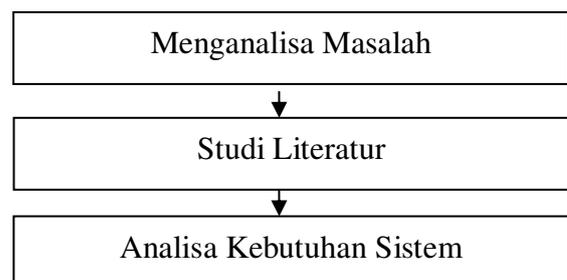
Dengan adanya sistem pendukung keputusan ini akan memungkinkan seseorang atasan dapat mengambil keputusan berdasarkan data pasti sehingga dalam penilaian kelayakan Pegawai Negeri Sipil untuk mendapatkan promosi dapat berdasarkan data yang kongkret.

Salah satu metode *logika fuzzy* yang digunakan penulis dalam membuat penelitian ini adalah metode *Simple Additive Weight Method* (SAW). Metode SAW sering juga dikenal dengan istilah metode penjumlahan terbobot. Penulis mengambil metode SAW dikarenakan metode ini mampu menyeleksi alternatif terbaik dari sejumlah alternatif, dalam hal ini alternative yang dimaksud adalah yang berhak untuk di promosikan jabatan berdasarkan kriteria-kriteria yang ditentukan. Penelitian ini dilakukan dengan mencari nilai bobot untuk setiap atribut, kemudian dilakukan proses perangkingan yang akan menentukan alternatif yang optimal, yaitu suatu pegawai yang terbaik.

Dengan metode SAW ini diharapkan penilaian akan lebih tepat objektif. karena didasarkan pada nilai kriteria dan bobot yang sudah ditentukan sehingga akan mendapatkan hasil yang lebih akurat terhadap siapa yang akan menerima Promosi Jabatan

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dijelaskan dalam gambar dibawah ini :



Gambar 1 Desain Penelitian

1. Menganalisa Masalah

Dalam tahap ini, peneliti mengidentifikasi permasalahan yang ada yaitu merumuskan masalah yang akan diteliti. Dengan adanya perumusan masalah, maka penelitian akan menjadi jelas dan terarah.

Analisis masalah ini adalah untuk mengidentifikasi masalah yang ada pada sistem lama. Hasilnya akan diberikan dalam bentuk rumusan masalah dan batasan masalah.

2. Studi Literatur

Hal yang pertama kali dilakukan dalam pembuatan tesis ini adalah melakukan kegiatan studi literatur. Kegiatan ini dilakukan dengan maksud mempelajari dan memahami teori-teori yang menjadi pedoman dan referensi guna penyelesaian masalah yang dibahas dalam tesis ini dan mempelajari penelitian yang relevan dengan masalah yang diteliti.

Hasil Studi Literatur ini yang menentukan teori yang digunakan dalam membangun sistem baru sebagai solusi terhadap masalah yang ada.

3. Analisa Kebutuhan Sistem

Tahap ini adalah membuat analisa kebutuhan sistem terhadap data yang diperoleh dari hasil observasi yaitu menggabungkan dengan laporan *survey* dan kebijakan pemakai menjadi spesifikasi

yang terstruktur dan terukur dengan menggunakan pemodelan.

Hasil analisa kebutuhan sistem ini akan menentukan fitur-fitur yang harus ada pada sistem baru.

Dalam menentukan promosi jabatan dengan menggunakan *Fuzzy* dengan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) diperlukan kriteria-kriteria dan bobot untuk melakukan perhitungan sehingga akan didapat alternatif terbaik.

1. Kriteria dan bobot

Matriks keputusan atau yang dikenal dengan rating kinerja merupakan kondisi yang mempresentasikan kecocokan antara setiap alternatif terhadap setiap kriteria dan merupakan unsur terpenting dalam menyelesaikan permasalahan sistem penunjang keputusan dengan menggunakan logika *Fuzzy SAW*.

Dalam penelitian ini, bobot keputusan didapat dari hasil pengisian kuesioner terhadap 20 (dua puluh) orang responden yang merupakan Pegawai Negeri Sipil kemudian di ambil sample 4 (empat) orang secara acak di lingkungan Inspektorat Tanjung Jabung Timur. Dalam tabel 4.4 dibawah ini, penulis sajikan data mengenai Responden tersebut.

Tabel 1 *Data Responden*

(Ai)	Nama	Nilai DP3 (C1)	Pangkat/ Golongan (C2)	Latihan Jabatan (C3)	Pendidikan (C4)	Masa Kerja (C5)
(A1)	Dahlana	70	III/a	Tidak	S1	6 TH
(A2)	Suharni	90	III/b	Tidak	S1	10 TH
(A3)	Zulha	88	III/c	Ada	S1	20 TH
(A4)	Fahrozi	95	III/c	Ada	S2	25 TH

Dalam metode SAW terdapat beberapa kriteria yang dibutuhkan untuk menentukan Promosi Jabatan

dilingkungan Inspektorat Tanjung Jabung Timur. Adapun masing-masing kriteria tersebut akan di tentukan bobot prioritas

berdasarkan hasil kuisioner terhadap 20 responden. Adapun kriteria sebagai berikut :

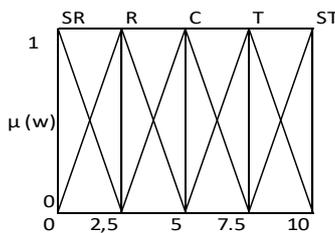
Tabel 2 Data Kriteria

Kriteria	Keterangan	Bobot
C1	Nilai DP3	Tinggi
C2	Pangkat/Golongan	Sangat Tinggi
C3	Latihan Jabatan	Cukup
C4	Pendidikan	Tinggi
C5	Masa Kerja	Tinggi

Dari masing-masing kriteria tersebut akan di tentukan nilai dari tiap bobot. Pada bobot terdiri dari lima bilangan *fuzzy*, yaitu

- ST = Sangat Tinggi
- T = Tinggi
- C = Cukup
- R = Rendah
- SR = Sangat Rendah

Nilai bobot tersebut dibuat dalam sebuah grafik supaya lebih jelas, seperti gambar dibawah ini



Gambar 2 Grafik bobot

Dari gambar diatas, maka bilangan-bilangan *fuzzy* dapat di konversikan ke bilangan *crisp*. Untuk lebih jelas data bobot dibentuk tabel di bawah ini :

Tabel 3 Nilai Bobot

Bilangan Fuzzy	Nilai
Sangat Tinggi	10
Tinggi	7,5
Cukup	5
Rendah	2,5
Sangat Rendah	0

2. Perhitungan Penentuan Promosi Jabatan

Berdasarkan langkah-langkah untuk melakukan penentuan promosi jabatan pada Inspektorat Tanjung Jabung Timur

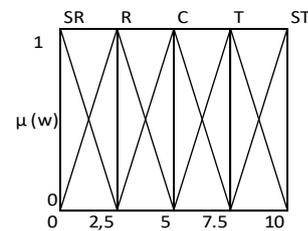
dengan menggunakan metode *Simple Additive Weighting* (SAW), maka yang harus dilakukan yaitu :

A. Memberikan nilai setiap alternatif (A_i) pada setiap kriteria (C_i) yang sudah ditentukan.

1. Nilai DP3 (C1)

Kriteria Nilai DP3 merupakan persyaratan yang dibutuhkan untuk menentukan promosi jabatan berdasarkan nilai DP3. Pada variable DP3 terdiri dari 5 (lima) bilangan *fuzzy*, yaitu :

- ST = Sangat Tinggi
- T = Tinggi
- C = Cukup
- R = Rendah
- SR = Sangat Rendah



Gambar 3 Bilangan Fuzzy untuk nilai DP3

Dari gambar diatas, bilangan-bilangan *fuzzy* dapat dikonversikan kedalam bilangan *crisp*. Untuk lebih jelas data DP3 dibentuk dalam tabel dibawah ini.

Tabel 4. Bilangan Fuzzy DP3

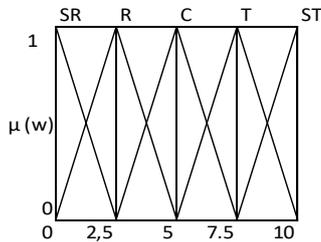
DP3 (C1)	Bilangan Fuzzy	Nilai
91 – 100	Sangat Tinggi	10
76 – 90	Tinggi	7,5
61 – 75	Cukup	5
51 – 60	Rendah	2,5
0 – 50	Sangat Rendah	0

2. Pangkat/Golongan (C2)

Kriteria Nilai Pangkat/Golongan merupakan persyaratan yang dibutuhkan untuk menentukan promosi jabatan berdasarkan nilai Pangkat/Golongan.

Pada variable Pangkat/Golongan terdiri dari 5 (lima) bilangan *fuzzy*, yaitu :

- a. ST = Sangat Tinggi
- b. T = Tinggi
- c. C = Cukup
- d. R = Rendah
- e. SR = Sangat Rendah



Gambar 4 Bilangan Fuzzy untuk nilai Pangkat/Golongan

Dari gambar diatas, bilangan-bilangan *fuzzy* dapat dikonversikan kedalam bilangan *crisp*. Untuk lebih jelas data pangkat/golongan dibentuk dalam tabel dibawah ini.

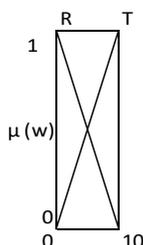
Tabel 5 Bilangan Fuzzy Pangkat/Golongan

Pangkat/Golongan (C2)	Bilangan Fuzzy	Nilai
III/d	Sangat Tinggi	10
III/c	Tinggi	7,5
III/b	Cukup	5
III/a	Rendah	2,5
II/d	Sangat Rendah	0

3. Latihan Jabatan (C3)

Kriteria Latihan Jabatan merupakan persyaratan yang dibutuhkan untuk menentukan promosi jabatan berdasarkan latihan jabatan. Pada variable latihan jabatan terdiri dari 2 (dua) bilangan *fuzzy*, yaitu :

- a. T = Tinggi
- b. R = Rendah



Gambar 5 Bilangan Fuzzy untuk nilai latihan jabatan

Dari gambar diatas, bilangan-bilangan *fuzzy* dapat dikonversikan kedalam bilangan *crisp*. Untuk lebih jelas data latihan jabatan dibentuk dalam tabel dibawah ini.

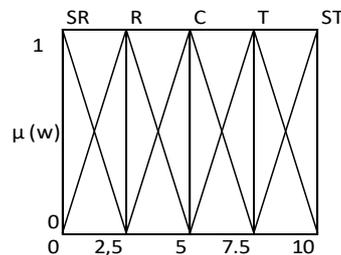
Tabel 6 Bilangan Fuzzy Latihan Jabatan

Latihan Jabatan (C2)	Bilangan Fuzzy	Nilai
Ya	Tinggi	10
Tidak	Rendah	0

4. Pendidikan (C4)

Kriteria pendidikan merupakan persyaratan yang dibutuhkan untuk menentukan promosi jabatan berdasarkan pendidikan. Pada variable pendidikan terdiri dari 5 (lima) bilangan *fuzzy*, yaitu :

- a. ST = Sangat Tinggi
- b. T = Tinggi
- c. C = Cukup
- d. R = Rendah
- e. SR = Sangat Rendah



Gambar 6 Bilangan Fuzzy untuk nilai pendidikan

Dari gambar diatas, bilangan-bilangan *fuzzy* dapat dikonversikan kedalam bilangan *crisp*. Untuk lebih jelas data latihan jabatan dibentuk dalam tabel dibawah ini.

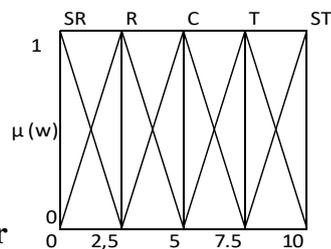
Tabel 7 Bilangan Fuzzy Pendidikan

Pendidikan (C4)	Bilangan Fuzzy	Nilai
S2	Sangat Tinggi	10
S1	Tinggi	7,5
D3	Cukup	5
D2	Rendah	2,5
D1	Sangat Rendah	0

5. Masa Kerja (C5)

Kriteria masa kerja merupakan persyaratan yang dibutuhkan untuk menentukan promosi jabatan berdasarkan masa kerja. Pada variable masa kerja terdiri dari 5 (lima) bilangan fuzzy, yaitu :

- a. ST = Sangat Tinggi
- b. T = Tinggi
- c. C = Cukup
- d. R = Rendah
- e. SR = Sangat Rendah



Gambar 7 Bilangan Fuzzy untuk nilai masa kerja

Dari gambar diatas, bilangan-bilangan fuzzy dapat dikonversikan kedalam bilangan crips. Untuk lebih jelas data latihan jabatan dibentuk dalam tabel dibawah ini.

Tabel 8 Bilangan Fuzzy Masa Kerja

Tabel 10 Bobot Untuk Penentuan Promosi Jabatan

Kriteria	Keterangan	Bobot	Nilai
C1	Nilai DP3	Tinggi	7,5
C2	Pangkat/Golongan	Sangat Tinggi	10
C3	Latihan Jabatan	Cukup	5
C4	Pendidikan	Tinggi	7,5

Masa Kerja (C5)	Bilangan Fuzzy	Nilai
21-30	Sangat Tinggi	10
16-20	Tinggi	7,5
11-15	Cukup	5
6-10	Rendah	2,5
0	Sangat Rendah	0

Berdasarkan bilangan fuzzy dari setiap kriteria maka di sajikan rating kecocokan antara setiap alternatif terhadap kriteria yang telah di tentukan berdasarkan konversi bilangan Fuzzy.

Tabel 9 Rating Kecocokan dari setiap Alternatif pada setiap kriteria

	Kriteria (Cj)				
	C1	C2	C3	C4	C5
A1	5	2,5	0	7,5	2,5
A2	7,5	5	0	7,5	2,5
A3	7,5	7,5	10	7,5	7,5
A4	10	7,5	10	10	10

Dengan mengacu pada tabel 4.12, maka dapat dibentuk matriks keputusan X sebagai berikut :

$$X = \begin{matrix} & \begin{matrix} 5 & 2.5 & 0 & 7.5 & 2.5 \end{matrix} \\ \begin{matrix} 7.5 \\ 7.5 \\ 10 \end{matrix} & \begin{matrix} 5 & 0 & 7.5 & 2.5 \\ 7.5 & 10 & 7.5 & 7.5 \\ 10 & 7.5 & 10 & 10 \end{matrix} \end{matrix}$$

B. Memberikan Nilai bobot (W)

Untuk menentukan bobot dari penentuan promosi jabatan maka dibentuk dalam tabel di bawah ini.

C5	Masa Kerja	Tinggi	7,5
----	------------	--------	-----

Dari Tabel 4.12 diperoleh nilai bobot (W) dengan data sebagai berikut :

$$W = [7.5 \ 10 \ 5 \ 7.5 \ 7.5]$$

C. Menormalisasi Matriks X menjadi Matriks R berdasarkan persamaan 2.1.

$$r_{ij} = \frac{x_{ij}}{\max_i x_{ij}} \dots 2.1$$

Untuk perhitungan Matriks X menjadi Matriks R pada setiap kriteria adalah sebagai berikut :

1. Untuk Nilai DP3 termasuk dalam atribut keuntungan (*benefit*)

$$r_{11} = \frac{5}{\max\{5; 7.5; 7.5; 10\}} = \frac{5}{10} = 0.5$$

$$r_{21} = \frac{7.5}{\max\{5; 7.5; 7.5; 10\}} = \frac{7.5}{10} = 0.75$$

$$r_{31} = \frac{7.5}{\max\{5; 7.5; 7.5; 10\}} = \frac{7.5}{10} = 0.75$$

$$r_{41} = \frac{10}{\max\{5; 7.5; 7.5; 10\}} = \frac{10}{10} = 1$$

2. Untuk Pangkat.Golongan termasuk dalam atribut keuntungan (*benefit*)

$$r_{12} = \frac{2.5}{\max\{2.5; 5; 7.5; 7.5\}} = \frac{2.5}{7.5} = 0.3$$

$$r_{22} = \frac{5}{\max\{2.5; 5; 7.5; 7.5\}} = \frac{5}{7.5} = 0.7$$

$$r_{32} = \frac{7.5}{\max\{2.5; 5; 7.5; 7.5\}} = \frac{7.5}{7.5} = 1$$

$$r_{42} = \frac{7.5}{\max\{2.5; 5; 7.5; 7.5\}} = \frac{7.5}{7.5} = 1$$

3. Untuk Latihan Jabatan termasuk dalam atribut keuntungan (*benefit*)

$$r_{13} = \frac{0}{\max\{0; 0; 10; 10\}} = \frac{0}{10} = 0$$

$$r_{23} = \frac{0}{\max\{0; 0; 10; 10\}} = \frac{0}{10} = 0$$

$$r_{33} = \frac{10}{\max\{0; 0; 10; 10\}} = \frac{10}{10} = 1$$

$$r_{43} = \frac{10}{\max\{0; 0; 10; 10\}} = \frac{10}{10} = 1$$

4. Untuk Pendidikan termasuk dalam atribut (*benefit*)

$$r_{14} = \frac{7.5}{\max\{7.5; 7.5; 7.5; 10\}} = \frac{7.5}{10} = 0.75$$

$$r_{24} = \frac{7.5}{\max\{7.5; 7.5; 7.5; 10\}} = \frac{7.5}{10} = 0.75$$

$$r_{34} = \frac{7.5}{\max\{7.5; 7.5; 7.5; 10\}} = \frac{7.5}{10} = 0.75$$

$$r_{44} = \frac{10}{\max\{7.5; 7.5; 7.5; 10\}} = \frac{10}{10} = 1$$

5. Untuk Masa Krja termauk dalam atribut (*benefit*)

$$r_{15} = \frac{2.5}{\max\{2.5; 2.5; 7.5; 10\}} = \frac{2.5}{10} = 0.25$$

$$r_{25} = \frac{2.5}{\max\{2.5; 2.5; 7.5; 10\}} = \frac{2.5}{10} = 0.25$$

$$r_{35} = \frac{7.5}{\max\{2.5; 2.5; 7.5; 10\}} = \frac{7.5}{10} = 0.75$$

$$r_{45} = \frac{10}{\max\{2.5; 2.5; 7.5; 10\}} = \frac{10}{10} = 1$$

Maka di dapat matrik R sebagai berikut :

$$R = \begin{matrix} & 0.5 & 0.3 & 0 & 0.75 & 0.25 \\ 0.75 & 0.7 & 0 & 0.75 & 0.25 \\ 0.75 & 1 & 1 & 0.75 & 0.75 \\ 1 & 1 & 1 & 1 & 1 \end{matrix}$$

D. Melakukan proses perangkingan dengan menggunakan persamaan (2.2)

$$V_i = \sum_{j=1}^n w_j r_{ij} \dots 2.2$$

Keterangan :

V_i = ranking untuk setiap alternatif

W_j = nilai bobot dari setiap kriteria

r_{ij} = nilai rating kinerja ternormalisasi

jadi :

$$\begin{aligned} V_1 &= (7.5)(0.5) + (10)(0.3) + (5)(0) \\ &\quad + (7.5)(0.75) \\ &\quad + (7.5)(0.25) \\ &= 3.75 + 3 + 0 + 5.625 + 1.875 \\ &= 14.25 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} V_2 &= (7.5)(0.75) + (10)(0.7) + (5)(0) \\ &\quad + (7.5)(0.75) \\ &\quad + (7.5)(0.75) \\ &= 5.625 + 7 + 0 + 5.625 + 5.625 \\ &= 23.875 \\ V_3 &= (7.5)(0.75) + (10)(1) + (5)(1) \\ &\quad + (7.5)(0.75) \\ &\quad + (7.5)(0.75) \\ &= 5.625 + 10 + 5 + 5.625 + 5.625 \\ &= 31.875 \\ V_4 &= (7.5)(1) + (10)(1) + (5)(1) \\ &\quad + (7.5)(1) + (7.5)(1) \\ &= 7.5 + 10 + 5 + 7.5 + 7.5 \\ &= 37 \end{aligned}$$

Hasil perangkingan diperoleh :

$$V_1 = 14.25, V_2 = 23.875, V_3 = 31.875, V_4 = 37.$$

Jadi nilai terbesar ada pada V_4 , dengan demikian alternatif A4 (Fahrozi) adalah alternatif yang terpilih promosi jabatan.

Tabel 11 *Ranking*

Kriteria	Data Pegawai			
	Dahlana	Suharni	Zulha	Fahrozi
Nilai DP3	0.5	0.75	0.75	1
Pangkat/Golongan	0.3	0.7	1	1
Latihan Jabatan	0	0	1	1
Pendidikan	0.75	0.75	0.75	1
Masa Kerja	0.25	0.25	0.75	1
Total Nilai	14.25	23.875	31.875	37

Kesimpulan dari hasil perangkingan sesuai tabel 11 adalah yang layak untuk di mendapat promosi jabatan sesuai perangkingan yaitu Fahrozi menduduki

jabatan Eselon IV, sedangkan Zulha menduduki jabatan Eselon II

SIMPULAN

Dari semua pembahasan yang dilakukan Setelah melakukan analisis Sistem Penunjang Keputusan Penentuan Promosi Jabatan pada Inspektorat Tanjung Jabung Timur sebagai berikut :

1. Sistem yang dirancang untuk membantu kepala dinas dalam menentukan pegawai negeri sipil di lingkungan Inspektorat Tanjung Jabung Timur untuk promosi jabatan.
2. Sistem dirancang telah menghasilkan beberapa fitur seperti fitur penilaian ini menggunakan metode Fuzzy logic SAW, sehingga memudahkan pihak penilaian untuk menilai pegawai yang bisa menduduki jabatan yang di promosikan. Kemudian fitur Kriteria, yang dimana fitur kriteria ini berfungsi untuk menunjang penilaian promosi jabatan. Selanjutnya fitur Laporan, fitur laporan ini adalah fitur hasil dari penilaian promosi jabatan.
3. Sistem yang dirancang dapat nantinya dapat mempermudah pejabat penilai dalam menyeleksi pegawai negeri yang bisa di promosikan jabatan.
4. Metode Fuzzy Simple Additive Weighting (SAW) sangat mampu untuk di terapkan dalam menentukan Promosi Jabatan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Inspektorat Tanjung Jabung Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Fatta, Hanif. 2007. *Analisis dan Perancangan Sistem Informasi untuk Keunggulan Bersaing Perusahaan dan Organisasi Modern*. Yogyakarta : Andi.
- C. Laudon, Kenneth; & P. Laudon, Jane. 2012. *Management Information Systems Managing The Digital Firm*. Twelfth Edition. New Jersey, United States of America : Pearson Prentice Hall.
- Dennis, Alan., Wixom, Barbara Haley dan Tegarden, David (2010), *System Analysis and Design with UML : An Object-Oriented Approach (Third Edition)*, Jhon Wiley & Sons, New Jersey.
- Dicky Nofriansyah, 2014. *Konsep Data Mining VS Sistem Penunjang Keputusan*. Yogyakarta : Deepublish.
- Dodi Sandra, 2013. *Analisis dan Sistem Penunjang Keputusan Penentuan Penerimaan Beasiswa pada Stephen Jambi dengan Logika fuzzy SAW*. Tesis tidak terpublikasi. Jambi : Sekolah Tinggi Ilmu Komputer Dinamika Bangsa Jambi
- Gaol, Jimmy L. 2008. *Sistem Informasi Manajemen : Pemahaman dan Aplikasi*. Jakarta : PT. Grasindo
- Kenneth E. Kendall dan Julie E. Kendall, 2010, *Analisa dan Perancangn Sistem*. Jakarta : PT Indeks.
- Kusrini, 2007. *Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- O'Brien, James A. Marakas, George M 2011. *Management Information System 10Th Edition*, McGraw-Hill/Irwin, New York.
- Pasaribu Eva Solita dan Iskandar, 2015, *Sistem Pendukung Keputusan Promosi Jabatan Karyawan Dengan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP) Studi Kasus Pada PT. Seluler Global Net Medan*, Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi, Volume 1, No 2, STMIK Royal Kisaran.