

PENILAIAN PEGAWAI ASN TERBAIK DI UPTD PEMANFAATAN ASET DAERAH DI KOTA METRO MENGGUNAKAN METODE SIMPLE ADDITIVE WEIGHTING (SAW)

Muhammad Aldo Eka Pratama¹, Budi Sutomo²
STMIK Dharma Wacana Metro¹²

Jl. Kenanga No. 3, Mulyojati, Kec. Metro Barat, Kota Metro, Lampung 34121

E-mail : muhaldoeka@gmail.com¹, budi.atmel@gmail.com²

ABSTRAK

Dalam penelitian ini, penulis bertujuan untuk mendukung UPTD pemanfaatan aset daerah di kota metro dengan mengevaluasi pegawai terbaik ASN menggunakan metode Simple Additive Weighting (SAW). Empat kriteria yang digunakan penulis adalah kehadiran, kepemimpinan, kerjasama tim, dan kedisiplinan. Sampai saat ini belum ada metode khusus yang digunakan untuk menilai pegawai ASN sehingga pengambilan keputusan masih sepihak dan belum ada transparansi dalam proses penilaian kinerjanya. Berdasarkan kriteria - kriteria yang telah ditentukan dengan menggunakan metode SAW, Survey dilakukan dengan mencari nilai bobot dari masing-masing atribut, kemudian dilakukan proses scoring dan ranking untuk menentukan pegawai ASN terbaik yang hasilnya dipaparkan oleh Reny Handayani S.Sos., M.Sc. Sebagai Karyawan Terbaik 1.

Kata kunci : simple additive weighting, Penilaian pegawai asn terbaik.

ABSTRACTS

In this study, the authors aim to support UPTD utilization of regional assets in metro cities by evaluating the best ASN employees using the Simple Additive Weighting (SAW) method. The four criteria used by the author are presence, leadership, teamwork, and discipline. Until now there is no specific method used to assess ASN employees so that decision making is still unilateral and there is no transparency in the performance appraisal process. Based on the criteria that have been determined using the SAW method, The survey was conducted by looking for the weight value of each attribute, then a scoring and ranking process was performed to determine the best ASN staff members, the results of which are presented by Reny Handayani S.Sos., M. Sc. As a Best Employee 1.

Keywords: simple additive weighting, Assessment of the best ASN employees.

1. PENDAHULUAN

Tanggung jawab utama UPTD Pemanfaatan Aset Daerah Kota Metro adalah melaksanakan sebagian tugas pokok Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Metro dalam bidang pengelolaan, pengawasan, dan pengendalian kekayaan daerah yang tidak berada di bawah penguasaan perangkat daerah lainnya. pegawai adalah "orang yang diberi pekerjaan oleh orang yang memberinya pekerjaan itu berdasarkan syarat-syarat yang disepakati untuk menduduki suatu pemerintahan". posisi. Penghargaan bagi PNS diberikan kepada yang menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya," bunyi Pasal 82 Nomor 5 Tahun 2014 dalam peraturan pemerintah. Hal senada juga tertuang dalam

PP Nomor 11 Tahun 2017.

Untuk memotivasi pegawai agar meningkatkan progres kinerjanya serta semangat dalam menjalankan tugasnya, maka akan dipilihlah 1 orang pegawai yang berprestasi yang dinyatakan sangat layak untuk diberikan penghargaan sebagai pegawai terbaik setiap bulannya, karena terbukti dari hasil kerja kerasnya selama menjalankan tugas. Dalam menentukan pegawai terbaik di UPTD Pemanfaatan Aset Daerah Kota Metro terdapat tim penilai yang terdiri dari Kepala Badan, Sekretaris, Kepala Bidang, dan Kasubbag Umum Kepegawaian yang akan menilai 5 pegawai setiap bulannya. oleh karena itu setiap pegawai tentunya mempunyai nilai dan karakter yang berbeda-beda dengan pegawai yang lainnya tergantung pada kinerja yang dilakukan pegawai bagi instansi tersebut. Proses evaluasi karyawan, dimana setiap atasan diberikan formulir untuk mengidentifikasi karyawan mana yang menurut

mereka sangat layak dan berkompeten untuk menerima penghargaan, terus dilakukan setiap tahun.

Menentukan karyawan mana yang akan mendapat penghargaan diprioritaskan tergantung pada faktor penilaian, kinerja karyawan dalam mencapai tujuan, dan “juga disiplin kerja (kehadiran pegawai) bermasalah” Kesulitan yang dihadapi Kepala Badan, Sekretaris, Kepala Bidang, dan Kepala Subbagian Umum Kepegawaian adalah “karena masih belum menggunakan sistem yang dapat menangani masalah dengan banyak alternatif dan kriteria.

Selain itu, karena begitu banyak karyawan yang dievaluasi, sering kali sulit bagi pimpinan dewan dan tim penilai untuk memilih karyawan terbaik. Hal ini sering terjadi pada saat proses evaluasi kinerja pegawai, yang mengakibatkan kurangnya sosialisasi prosedur kerja, kurangnya pemahaman tentang job description oleh banyak pegawai, kurangnya obyektivitas dalam kebijakan pimpinan, kurangnya keterbukaan dalam proses penilaian kinerja, dan penggunaan perasaan secara terus menerus secara sepihak sesuai dengan keinginan masing-masing kelompok jabatan fungsional dan para kabit (Kepala erbagai alternatif keputusan dan jawaban Bidang).

Penerapan SPK Evaluasi Karyawan Terbaik Menggunakan Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) tidak seperti yang dijelaskan dalam penelitian ini. kesimpulan bahwa metode SAW digunakan dalam evaluasi perusahaan pelumasan. Konsekuensinya, memudahkan manajer untuk memilih pekerja terbaik. “Tanggung Jawab, Keterampilan Komunikasi, Inisiatif, Kehadiran, Usia Kerja, dan Sikap” adalah enam kriteria yang harus dipenuhi dalam proses ini. Berdasarkan hasil perhitungan, alternatif Widodo menempati urutan pertama dengan nilai 0,988. 2020 (Pertiwi & Diana).

Dari penelitian-penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa metode SAW cukup cocok digunakan dalam penerapan metode saw untuk mengidentifikasi pegawai ASN terbaik.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Sistem Pendukung Keputusan

a. Pengertian Sistem Pendukung Keputusan

Sistem pendukung keputusan adalah sistem informasi yang fleksibel dan interaktif yang dapat disesuaikan dan dikembangkan untuk menyediakan informasi, pemodelan, dan manipulasi data, menghasilkan berbagai alternatif keputusan dan tanggapan yang memungkinkan manajer membuat keputusan dengan berbagai cara yang tidak diketahui siapa pun. berguna untuk menangani masalah semi-terstruktur.

Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) adalah “metode yang digunakan untuk pengambilan keputusan dalam penelitian ini”. Prinsip dasar metode *Simple Additive Weighting* adalah untuk “mencari jumlah bobot peringkat kinerja untuk setiap alternatif pada semua atribut.”

$$R_{ij} = \begin{cases} \frac{X_{ij}}{\text{Max } X_{ij}} & \text{Jika } j \text{ adalah atribut keuntungan (benefit)} \\ \frac{\text{Min } X_{ij}}{X_{ij}} & \text{Jika } j \text{ adalah atribut biaya (cost)} \end{cases}$$

Dimana :

R_{ij} = variabel dari rating kinerja ternormalisasi

Max_{ij} = variabel terbesar dari setiap kriteria

Min_{ij} = variabel terkecil dari setiap kriteria

X_{ij} = variabel dari atribut yang dimiliki dari Max_{ij}

Metode *Simple Additive Weighting* memerlukan “beberapa langkah, yaitu sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi “setiap kriteria sebagai acuan pendukung keputusan yaitu C_i ”.
2. Menentukan peringkat kesesuaian setiap alternatif untuk setiap kriteria
3. Membuat matriks pilihan berdasarkan kriteria (C_i)
4. Selanjutnya melakukan normalisasi matriks dengan menggunakan “persamaan yang disesuaikan dengan jenis atribut (atribut manfaat dan atribut biaya) sehingga diperoleh matriks ternormalisasi R .”
5. Penjumlahan perkalian matriks ternormalisasi R dengan vektor bobot, yang memilih nilai terbesar sebagai alternatif terbaik (A) sebagai solusi, menghasilkan hasil akhir dari proses perangkaan.

Populasi adalah keseluruhan objek yang dijadikan sumber data yang digunakan dalam penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai ASN di UPTD Pemanfaatan Aset Daerah Kota Metro yang berjumlah 5 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang karakteristiknya diperiksa. Sampel yang baik yang kesimpulannya dapat diterapkan pada suatu populasi adalah sampel yang mewakili populasi atau dapat menjelaskan karakteristik populasi (Djarwanto, 2016).

Metode pengumpulan data dengan cara wawancara kepada pihak UPTD Pemanfaatan Aset Daerah Kota Metro secara langsung, dan observasi ke lingkungan yang bertempat di Jl. Mr Gele Harun No.20 Metro, Metro Pusat. Pada tanggal 10 November – 23

November 2022.

Pendekatan analisis data penulis menggunakan penelitian kualitatif, yaitu penelitian yang diawali dengan data lapangan dan menggunakan teori yang ada sebagai pendukung, dengan hasil mengukir teori dari data tersebut.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 TAHAP ANALISA

Mencari karyawan terbaik dengan cara “mengidentifikasi objek secara Simple Additive Weighting (SAW) yang dilakukan untuk menghitung alternatif nilai akhir yaitu.” Peringkat alternatif, dimulai dengan nilai tertinggi dan turun ke nilai alternatif terendah, merupakan hasil yang akan diumumkan kemudian. Alternatif yang dimaksud adalah, pegawai ASN yang dipekerjakan oleh UPTD Pemanfaatan Aset Daerah Kota Metro Standar yang harus diterapkan dalam memilih ASN unggulan dalam atribut profit (*Benefit*) yang terdiri dari 4 jenis kriteria yaitu : Absensi, Kepemimpinan, Kerjasama dalam tim, dan Kedisiplinan. Setiap kriteria mempunyai bobot, hasil perhitungan matriks ASN yang bekerja pada UPTD Pemanfaatan Aset Daerah Standar Kota Metro Seleksi ASN terbaik oleh UPTD.

1) Identifikasi Kriteria

Faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam memilih keputusan pegawai terbaik pada UPTD Pemanfaatan Aset Daerah Kota Metro tercantum pada di bawah ini .

Tabel 1.1 Ketentuan Kriteria

Kode Kriteria	Nama Kriteria
1	Absensi
2	Kepemimpinan
3	Kerjasama dalam tim
4	Kedisiplinan

2) Presentase Bobot Kriteria

Penyajian nilai presentase bobot kriteria yang dimuat dan dipilih oleh Kasubag Kepegawaian Umum berdasarkan kriteria tersebut dapat dilihat pada Tabel di bawah ini Jika beratnya dijumlahkan, seharusnya tidak melebihi 100%.

Tabel 1.2 Persentase Bobot Kriteria

Kode Kriteria	Nama Kriteria	Bobot
1	Absensi	20%
2	Kepemimpinan	30%
3	Kerjasama dalam tim	25%
4	Kedisiplinan	25%
	Total	100%

3) Identifikasi Alternatif

Berdasarkan, banyaknya pegawai ASN di UPTD Pemanfaatan Aset Daerah Kota Metro. Langkah selanjutnya, penulis mengambil 5 pegawai sebagai contoh untuk penerapan dengan metode *Simple Additive Weighting (SAW)*. Data yang digunakan untuk mengidentifikasi pegawai terbaik adalah “hasil rekapitulasi penilaian dari masing-masing kriteria yang ditampilkan.

Tabel 1.3 Nilai Alternatif Perkriteria

Alternatif	Absensi	Kepemimpinan	Kerjasama dalam tim	Kedisiplinan
RM Surya Utama Murad, SE.	80	85	80	85
Edi Harianto, SE.	85	90	90	80
Slamet Prihantono	90	80	95	75
Reny Handayani, S.Sos.,M.Si.	95	70	80	70
Wulan Yufita sari, S.Kom.	100	75	85	90

- Nilai persentase hasil absensi digunakan untuk memasukkan nilai absensi.
- Hasil skor karyawan untuk setiap kriteria meliputi nilai kepemimpinan, kerja tim, dan kedisiplinan.

3.2 TAHAP NORMALISASI

Langkah “Pertama, normalisasi matriks adalah untuk menentukan nilai setiap kriteria, Gunakan persamaan berikut untuk menghitung berdasarkan kriteria biaya atau kriteria laba:

$$R_{ij} = \begin{cases} \frac{X_{ij}}{\max X_{ij}} & \text{Jika } j \text{ adalah atribut keuntungan (benefit)} \\ \frac{\min X_{ij}}{X_{ij}} & \text{Jika } j \text{ adalah atribut biaya (cost)} \end{cases}$$

Keterangan :

R_{ij} = variabel dari rating kinerja ternormalisasi

X_{ij} = variabel dari atribut yang dimiliki dari $MaxX_{ij}$

$MaxX_{ij}$ = variabel terbesar dari setiap kriteria

$MinXi$ = variabel terkecil dari setiap kriteria

$Benefit$ = jika nilai terbesar adalah terbaik

Cost = jika nilai terkecil adalah terbaik

Tabel 1.4 Penggolongan Kriteria

No	Kriteria	Tipe Kriteria	
		Benefit	Cost
1	Absensi	✓	
2	Kepemimpinan	✓	
3	Kerjasama dalam tim	✓	
4	Kedisiplinan	✓	

Berikut ini adalah “setiap kriteria dihitung untuk menentukan nilai dari setiap alternatif.”.

a. Perhitungan Kriteria Absensi

$$R_1 = \frac{80}{\text{Max} (80; 85; 90; 95; 100)} = \frac{80}{100} = 0,8$$

$$R_{21} = \frac{85}{\text{Max} (80; 85; 90; 95; 100)} = \frac{85}{100} = 0,85$$

$$R_{31} = \frac{90}{\text{Max} (80; 85; 90; 95; 100)} = \frac{90}{100} = 0,9$$

$$R_{41} = \frac{95}{\text{Max} (80; 85; 90; 95; 100)} = \frac{95}{100} = 0,95$$

$$R_{51} = \frac{80}{\text{Max} (80; 85; 90; 95; 100)} = \frac{80}{100} = 0,8$$

b. Perhitungan Kriteria kepemimpinan

$$R_{12} = \frac{85}{\text{Max} (85; 90; 80; 70; 75)} = \frac{85}{90} = 0,944$$

$$R_{22} = \frac{90}{\text{Max} (85; 90; 80; 70; 75)} = \frac{90}{90} = 1$$

$$R_{32} = \frac{80}{\text{Max} (85; 90; 80; 70; 75)} = \frac{80}{90} = 0,888$$

$$R_{42} = \frac{70}{\text{Max} (85; 90; 80; 70; 75)} = \frac{70}{90} = 0,777$$

$$R_{52} = \frac{75}{\text{Max} (85; 90; 80; 70; 75)} = \frac{75}{90} = 0,833$$

c. Perhitungan Kriteria Kerjasama Dalam Tim

$$R_{13} = \frac{85}{\text{Max} (80; 90; 95; 90; 85)} = \frac{80}{95} = 0,842$$

$$R_{22} = \frac{90}{\text{Max} (80; 90; 95; 90; 85)} = \frac{90}{95} = 0,947$$

$$R_{33} = \frac{95}{\text{Max} (80; 90; 95; 90; 85)} = \frac{95}{95} = 1$$

$$R_{43} = \frac{90}{\text{Max} (80; 90; 95; 90; 85)} = \frac{90}{95} = 0,947$$

$$R_{53} = \frac{85}{\text{Max} (80; 90; 95; 90; 85)} = \frac{85}{95} = 0,894$$

d. Perhitungan Kriteria Kedisiplinan

$$R_{14} = \frac{85}{\text{Max} (85; 80; 75; 70; 90)} = \frac{85}{90} = 0,944$$

$$R_{24} = \frac{80}{\text{Max} (85; 80; 75; 70; 90)} = \frac{80}{90} = 0,888$$

$$R_{34} = \frac{75}{\text{Max} (85; 80; 75; 70; 90)} = \frac{75}{90} = 0,833$$

$$R_{44} = \frac{70}{\text{Max} (85; 80; 75; 70; 90)} = \frac{70}{90} = 0,777$$

$$R_{54} = \frac{90}{\text{Max} (85; 80; 75; 70; 90)} = \frac{90}{90} = 1$$

Selanjutnya, berdasarkan dari “Untuk menentukan opsi terbaik, bobot yang telah ditentukan dihitung.”

Tabel 1.5 Normalisasi Matriks

Alternatif	Absensi	Kepemimpinan	Kerjasama dalam tim	Kedisiplinan
RM Surya Utama Murad, SE.	0,8	0,944	0,842	0,944
Edi Harianto, SE.	0,85	1	0,947	0,888
Slamet Prihantono	0,9	0,888	1	0,833
Reny Handayani, S.Sos.,M.Si	0,95	0,777	0,842	0,777
Wulan Yufita sari, S.Kom.	1	0,833	0,894	1
Bobot	0.2	0.3	0.25	0.25

3.3 TAHAP PERANGKINGAN

Tahap berikutnya adalah “menggunakan persamaan berikut, tentukan nilai preferensi setiap pegawai:”

$$V_i = \sum_{j=1}^n W_j R_{ij}$$

V_i = Hasil untuk setiap alternative
 W_i = Angka dari bobot per kriteria
 R_{ij} = Angka dari rating kinerja ternormalisasi

- 1) RM Surya Utama Murad, SE
 $= (0.2 * 0.8) + (0.3 * 0.944) + (0.25 * 0.842) + (0.25 * 0.944)$
 $= (0.16 + 0.2832 + 0.2105 + 0.2361)$
 $= 0.9369$
- 2) Edi Harianto, SE
 $= (0.2 * 0.85) + (0.3 * 1) + (0.25 * 0.947) + (0.25 * 0.888)$
 $= (0.17 + 0.3 + 0.2367 + 0.222)$
 $= 0.9287$
- 3) Slamet Prihantono
 $= (0.2 * 0.9) + (0.3 * 0.888) + (0.25 * 1) + (0.25 * 0.833)$
 $= (0.18 + 0.2664 + 0.25 + 0.2082)$
 $= 0.9046$
- 4) Reny Handayani S.Sos.,M.Si
 $= (0.2 * 0.95) + (0.3 * 0.777) + (0.25 * 0.842) + (0.25 * 0.777)$
 $= (0.19 + 0.2331 + 0.2105 + 0.1942)$
 $= 1.7093$
- 5) Wulan Yufita Sari, S.Kom

$$= (0.2 * 1) + (0.3 * 0.833) + (0.25 * 0.894) + (0.25 * 1)$$

$$= (0.2 + 0.2499 + 0.2235 + 0.25)$$

$$= 0.9234$$

Dari hasil yang sudah dihitung diatas didapatkan hasil sebagai berikut :

- Terbaik 1 : Reny Handayani S.Sos.M.Si
- Terbaik 2 : RM Surya Utama Murad, SE
- Terbaik 3 : Edi Harianto, SE
- Terbaik 4 : Wulan Yufita Sari, S.Kom
- Terbaik 5 : Slamet Prihantono

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah digunakan sebelumnya, penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Metode (SAW) diharapkan dapat dijadikan alat bantu bagi instansi agar dapat mempermudah tim penilai yaitu Kasubbag Umum Kepegawaian dalam menentukan pegawai yang berkinerja baik dan sesuai dengan kebutuhan instansi.
- b. Pegawai alternatif yang telah dievaluasi akan diakui sebagai pegawai ASN terbaik. S.Sos., M.Si. Reny Handayani Selain sudah berapa lama seseorang bekerja di organisasi, faktor lain yang turut mendukung peraih penghargaan pegawai ASN terbaik adalah prestasi kerja, pengalaman kerja, dan perilaku yang baik.

4.2 SARAN

Berikut ini adalah beberapa saran untuk pengembangan lebih lanjut terhadap penelitian ini :

1. Berdasarkan kesimpulan di atas diharapkan evaluasi pegawai ASN terhadap penggunaan aset di kota metro oleh UPTD dapat memberikan alternatif terbaik untuk setiap kriteria dengan menggunakan metode Simple Weighted Weighted (SAW).
2. Diharapkan dapat diterapkan pada penelitian selanjutnya dan ditambahkan pada kriteria yang ada yang nantinya akan dianalisis.

DAFTAR PUSTAKA

- [1]. Suryana, A., Yulianto, E., & Pratama, K. D. (2017). Perancangan Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Prestasi Pegawai Menggunakan Metode Saw, Ahp, Dan Topsis. *Jurnal Ilmiah Teknologi Infomasi Terapan*, 3(2).

- [2]. Anto, A. G., Mustafidah, H., & Suyadi, A. (2015). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode SAW. *JUITA: Jurnal Informatika*, 3(4).
- [3]. Pertiwi, C., & Diana, A. (2020). Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Karyawan Terbaik Menggunakan Metode AHP Dan SAW. *Jurnal BIT (Budi Luhur Information Technology)*, 17(1), 23-30.
- [4]. Rizal, C. (2019). Sistem pendukung keputusan penentuan guru dan pegawai terbaik menggunakan metode saw (simple additive weighting) studi kasus smas islam alulum terpadu medan. *Jurnal Teknik dan Informatika*, 6(2), 14-17.
- [5]. Subawa, I. G. B., Wirawan, I. M. A., & Sunarya, I. M. G. (2015). Pengembangan sistem pendukung keputusan pemilihan pegawai terbaik menggunakan metode Simple Additive Weighting (SAW) di PT Tirta Jaya Abadi Singaraja. *KARMAPATI (Kumpulan Artikel Mahasiswa Pendidikan Teknik Informatika)*, 4(5),517-526.
- [6]. Maya, Y. D. L. W. R., & Sari, H. R. (2014). Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Saw (Simple Additive Weighting) Studi Kasus Pt. Pertamina RU II Dumai. *Sistem Informasi, Politeknik Caltex Riau*.
- [7].Efiriyanto, B., & Aris Rakhmadi, S. T. (2016). *Sistem pendukung keputusan menggunakan metode Simple Additive Weighting (SAW) untuk menentukan karyawan terbaik pada dealer motor berbasis web* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).