

TUGAS AKHIR

**ANALISA PEMILIHAN PEGAWAI TERBAIK UNTUK PROMOSI
JABATAN KEPALA REGU MENGGUNAKAN METODE ANALYTICAL
HIERARCHY PROCESS
(STUDI KASUS : SATPOL PP GRESIK)**



Disusun oleh :

Nama : DODIK YANTONO

No. Reg : 13612083

**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GRESIK**

2018

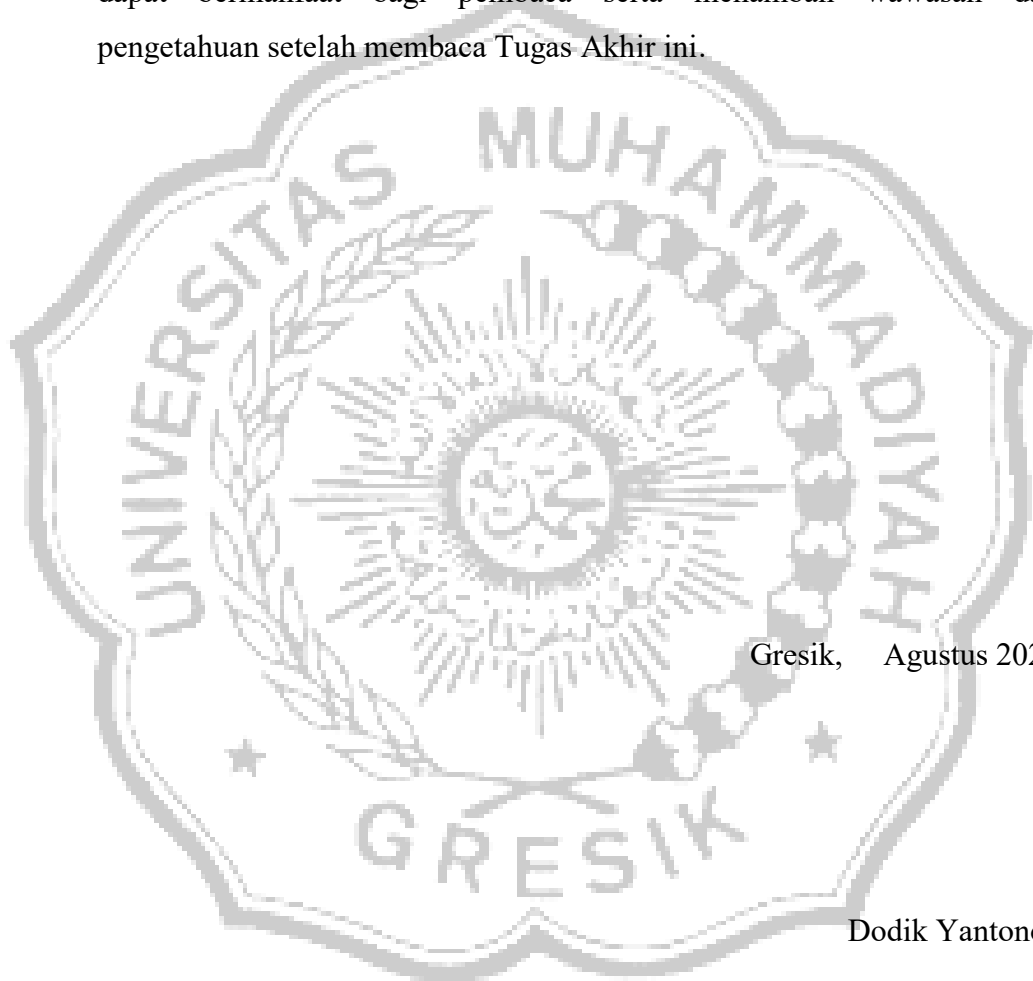
PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah atas nikmat dan karunia yang diberikan Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang, karena atas rahmat serta hidayahNya sehingga Tugas Akhir ini dapat tersusun tanpa ada kendala suatu apapun. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan nabi Muhammad SAW. Tugas Akhir merupakan hasil pengamatan di Kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kab. Gresik, Tugas Akhir ini merupakan syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Teknik, Universitas Muhammadiyah Gresik. Adapun judul dalam Tugas Akhir ini adalah **“ANALISA PEMILIHAN PEGAWAI TERBAIK UNTUK PROMOSI JABATAN KEPALA REGU MENGGUNAKAN METODE ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS (STUDI KASUS : SATPOL PP GRESIK)”**

Dalam penyusunan tugas akhir ini penyusun telah mendapat bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik berupa doa, informasi, maupun administrasi. Oleh karena itu sudah selayaknya penyusun mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak dan Ibu yang selalu memberikan dukungan dan doanya yang tiada hentinya.
2. Kakak, Adik, serta saudara yang memberikan dukungannya dan doanya.
3. Ibu Pregiwati Pusporini, ST., MT., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Gresik
4. Ibu Dzakiyah Widyaningrum, ST., M.Sc. selaku ketua Program Studi Teknik Industri Universitas Muhammadiyah Gresik.
5. Bapak Deny Andesta ST., MT. Dan Ibu Dzakiyah Widyaningrum, ST., M.Sc. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, masukan ilmu dan nasehat yang berharga dan turut membantu menyelesaikan penyusunan Tugas Akhir ini.
6. Bapak Said Salim Dahda, ST., MT. selaku dosen wali Teknik Industri kelas sore Universitas Muhammadiyah Gresik Angkatan 2013.
7. Ibu Fransiska Dyah Ayu S.Psi., MM. selaku Pihak Sumber Daya Kapasitas dan Personil Satpol PP Kab. Gresik, yang telah menyempatkan waktunya untuk mendapatkan informasi dalam penyusunan Tugas Akhir ini.
8. Rekan – rekan kerja yang selalu memberi dukungan serta doanya.

9. Teman – teman Teknik Industri dan seluruh pihak lain yang tidak dapat penyusun sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan lancar. Disadari bahwa dalam penulisan laporan ini masih banyak kekurangannya untuk itu kritik dan saran dari semua pihak sangat berguna dalam penyempurnaan Tugas Akhir ini, selanjtnya penulis berharap agar tugas akhir ini dapat berguna bagi semua pihak. Namun, penyusun juga berharap semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi pembaca serta menambah wawasan dan pengetahuan setelah membaca Tugas Akhir ini.



Gresik, Agustus 2022

Dodik Yantono

ABSTRAK

Pemilihan pegawai terbaik untuk promosi jabatan sebagai kepala regu secara berkala menjadi suatu proses yang lama dan rumit. Keputusan seseorang salah karena proses pemilihan karyawan berdasarkan subjektifitas. Banyak tahapan yang harus dilakukan perusahaan untuk memutuskan pegawai terbaik sesuai dengan kriteria maupun prosedur penilaian yang ditetapkan perusahaan. Keputusan yang diambil diharapkan tidak subyektif agar tidak ada pihak yang dirugikan. Maka perlu adanya tahapan untuk memberikan kemudahan bagi perusahaan untuk menghasilkan informasi yang dapat dipercaya, relevan, tepat waktu, lengkap, dapat dipahami serta teruji keakuratannya

Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik merupakan aparat pemerintah penegak perda yang bergerak di bidang pelayanan jasa keamanan dan ketertiban. Dalam menjalankan kegiatan operasional nya sehari hari Satpol PP Gresik tentunya memiliki Pegawai yang memiliki kemampuan atau kompetensi di tiap posisi kerja khusus nya pada posisi kepala regu, dalam pelaksanaan pemilihan pegawai terbaik untuk promosi jabatan sebagai kepala regu belum dilakukan secara objektif.

Metode yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah AHP (*Analytical Hierarchy Process*). Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan kuisisioner. Terdapat enam kriteria pemilihan pegawai terbaik untuk promosi jabatan kepala regu, Disiplin, Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Loyalitas, Prestasi Kerja dan Attitude. Maswibir Wuryono Unggul dari ketiga calon pegawai terbaik untuk promosi jabatan kepala regu dengan nilai 0.450, Khoirul Anam di urutan kedua dengan nilai 0.242, urutan ketiga Junaedi dengan nilai 0.196, Terakhir M askuri mendapatkan nilai terendah dengan nilai 0.112.

Kata Kunci : Pemilihan Pegawai Terbaik, AHP (*Analytical Hierarchy Process*), Kriteria Promosi.

ABSTRACT

Selection of the best employees for promotion as team head on a regular basis is a long and complicated process. Someone's decision is wrong because the employee selection process is based on subjectivity. There are many stages that must be done by the company to decide the best employee in accordance with the criteria and assessment procedures set by the company. It is hoped that the decisions taken are not subjective so that no party is harmed. So it is necessary to have stages to make it easy for companies to produce reliable, relevant, timely, complete, understandable and proven information for accuracy.

The Gresik Regency Civil Service Police Unit is a local law enforcement official engaged in security and order services. In carrying out its daily operational activities, Satpol PP Gresik certainly has employees who have the ability or competence in each work position, especially in the position of team head, in the implementation of the selection of the best employee for promotion to the position of team head it has not been carried out objectively.

The method that the researcher uses in this research is AHP (Analytical Hierarchy Process). Data was collected through observation, interviews and questionnaires. There are six criteria for selecting the best employees for promotion to the position of team head, Discipline, Leadership, Responsibility, Loyalty, Work Performance and Attitude. Maswawir Wuryono Outstanding of the three best candidates for promotion to the position of team head with a score of 0.450. Khoirul Anam is in second place with a score of 0.242, Junaedi is in third place with a value of 0.196. Finally, M askuri gets the lowest score with a value of 0.112.

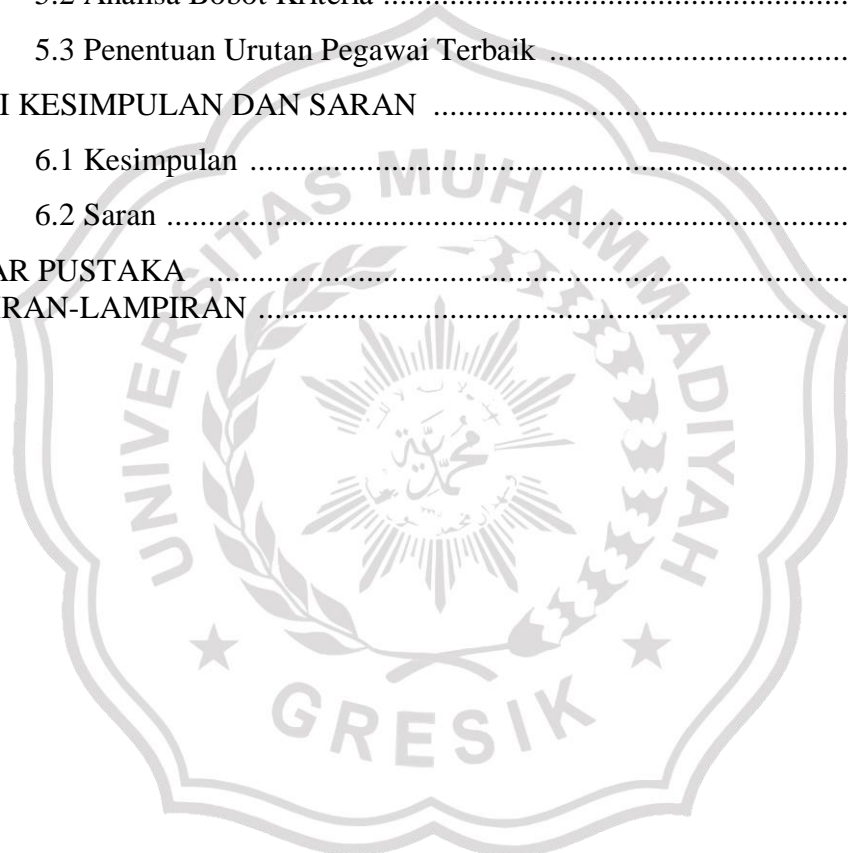
Keywords : Best employee selection, Analytical Hierarchy Process (AHP), criteria, promotion

DAFTAR ISI

COVER	i
COVER	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	4
1.5. Batasan Masalah	4
1.6. Asumsi-asumsi	4
1.7. Sistematika Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Promosi Jabatan	6
2.1.1 Definisi Promosi Jabatan	6
2.1.2 Tujuan Promosi Jabatan	6
2.1.3 Syarat – syarat Promosi Jabatan	8
2.1.4 Jenis – jenis Promosi	9
2.1.5 Pengertian Sistem Pendukung Keputusan	10
2.1.6 Tujuan Sistem Pendukung Keputusan	10
2.1.7 Konsep Sistem Pendukung Keputusan	11
2.1.8 Proses Pengambilan Keputusan	12
2.1.9 Jenis Keputusan	13
2.9.10 Pembangunan SPK	13

2.2	<i>Analytic Hierarchy Process (AHP)</i>	14
2.2.1	Prinsip Kerja AHP	17
2.2.2	Penyusunan Hierarchy	18
2.2.3	Penetapan Prioritas	19
2.2.4	Perhitungan Bobot	21
2.2.5	Penetapan Konsistensi	22
2.3	Penelitian Sebelumnya	25
BAB III	METODE PENELITIAN	28
3.1.	Metodologi Penelitian	28
3.2.	Tahapan Penelitian	30
3.2.1	Identifikasi Masalah	30
3.2.2	Studi Literatur Dan Lapangan	30
3.2.3	Perumusan Masalah dan Tujuan Penelitian	30
3.2.4	Pengumpulan Data	30
3.2.5	Pengolahan Data	30
3.2.6	Analisa Dan Inteprestasi Hasil	31
3.2.7	Kesimpulan dan Saran	32
BAB IV	PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA	33
4.1	Pengumpulan Data	33
4.1.1	Identifikasi Expert	33
4.1.2	Identifikasi Kriteria	34
4.1.3	Identifikasi Pegawai	35
4.1.4	Penyebaran dan Pengumpulan Kuisisioner	36
4.2	Pengolahan Data	37
4.2.1	Susunan Struktur Hirarki	37
4.2.2	Nilai Bobot Kepentingan Kriteria	38
4.2.3	Perhitungan <i>Index Consistency & Consistency Ratio</i>	40
4.2.4	Perbandingan Berpasangan Alternatif Pegawai Terbaik	40
4.2.4.1	Penilaian Bobot Kriteria Disiplin	40
4.2.4.2	Penilaian Bobot Kriteria Kepemimpinan	43
4.2.4.3	Penilaian Bobot Kriteria Tanggung Jawab	45
4.2.4.4	Penilaian Bobot Kriteria Loyalitas	47

4.2.4.5 Penilaian Bobot Kriteria Prestasi Kerja	49
4.2.4.6 Penilaian Bobot Kriteria Attitude	51
4.3 Penentuan Urutan Pegawai Terbaik	53
4.3.1 Pengolahan Data Urutan Pegawai Terbaik	53
BAB V ANALISA DAN INTERPRETASI HASIL	55
5.1 Analisis Struktur Hirarki	55
5.1.1 Analisa Kriteria	55
5.2 Analisa Bobot Kriteria	56
5.3 Penentuan Urutan Pegawai Terbaik	57
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	57
6.1 Kesimpulan	59
6.2 Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Flow Diagram alur proses metodologi penelitian	29
Gambar 4.1 Struktur Hierarki Pemilihan Pegawai Terbaik	37
Gambar 5.1 Bobot Kriteria	56
Gambar 5.2 Urutan Pegawai Terbaik	57



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan Calon Kepala Regu	3
Tabel 2.1 Matriks Perbandingan Berpasangan	20
Tabel 2.2 Skala Banding Secara Berpasangan	21
Tabel 2.3 <i>Random Consistency Index</i>	23
Tabel 4.1 Data Karyawan Calon Kepala Regu	36
Tabel 4.2 Perbandingan Antar Kriteria	38
Tabel 4.3 Hasil Penjumlahan Matriks Pembobotan Kriteria	39
Tabel 4.4 Normalisasi Nilai Matriks	39
Tabel 4.5 Hasil Bobot Kriteria Disiplin	41
Tabel 4.6 Penjumlahan Matriks Alternatif Terhadap Kriteria Disiplin	42
Tabel 4.7 Perhitungan Bobot Alternatif Terhadap Kriteria Disiplin	42
Tabel 4.8 Hasil Bobot Kriteria Kepemimpinan	43
Tabel 4.9 Penjumlahan Matriks Alternatif Terhadap Kriteria Kepemimpinan	44
Tabel 4.10 Perhitungan Bobot Alternatif Terhadap Kriteria Kepemimpinan	44
Tabel 4.11 Hasil Bobot Kriteria Tanggung Jawab	45
Tabel 4.12 Penjumlahan Matriks Alternatif Terhadap Kriteria Tanggung Jawab	46
Tabel 4.13 Perhitungan Bobot Alternatif Terhadap Kriteria Tanggung Jawab	46
Tabel 4.14 Hasil Bobot Kriteria Loyalitas	47
Tabel 4.15 Penjumlahan Matriks Alternatif Terhadap Kriteria Loyalitas	48
Tabel 4.16 Perhitungan Bobot Alternatif Terhadap Kriteria Loyalitas	48
Tabel 4.17 Hasil Bobot Kriteria Prestasi Kerja	49
Tabel 4.18 Penjumlahan Matriks Alternatif Terhadap Kriteria Prestasi Kerja	50
Tabel 4.19 Perhitungan Bobot Alternatif Terhadap Kriteria Prestasi Kerja	50
Tabel 4.20 Hasil Bobot Kriteria Attitude	51
Tabel 4.21 Penjumlahan Matriks Alternatif Terhadap Kriteria Attitude	52
Tabel 4.22 Perhitungan Bobot Alternatif Terhadap Kriteria Attitude	52
Tabel 4.23 Pengolahan Data Alternatif Terhadap Kriteria	53

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan Calon Kepala Regu	3
Tabel 2.1 Matriks Perbandingan Berpasangan	20
Tabel 2.2 Skala Banding Secara Berpasangan	21
Tabel 2.3 <i>Random Consistency Index</i>	23
Tabel 4.1 Data Karyawan Calon Kepala Regu	36
Tabel 4.2 Perbandingan Antar Kriteria	38
Tabel 4.3 Hasil Penjumlahan Matriks Pembobotan Kriteria	39
Tabel 4.4 Normalisasi Nilai Matriks	39
Tabel 4.5 Hasil Bobot Kriteria Disiplin	41
Tabel 4.6 Penjumlahan Matriks Alternatif Terhadap Kriteria Disiplin	42
Tabel 4.7 Perhitungan Bobot Alternatif Terhadap Kriteria Disiplin	42
Tabel 4.8 Hasil Bobot Kriteria Kepemimpinan	43
Tabel 4.9 Penjumlahan Matriks Alternatif Terhadap Kriteria Kepemimpinan	44
Tabel 4.10 Perhitungan Bobot Alternatif Terhadap Kriteria Kepemimpinan	44
Tabel 4.11 Hasil Bobot Kriteria Tanggung Jawab	45
Tabel 4.12 Penjumlahan Matriks Alternatif Terhadap Kriteria Tanggung Jawab	46
Tabel 4.13 Perhitungan Bobot Alternatif Terhadap Kriteria Tanggung Jawab	46
Tabel 4.14 Hasil Bobot Kriteria Loyalitas	47
Tabel 4.15 Penjumlahan Matriks Alternatif Terhadap Kriteria Loyalitas	48
Tabel 4.16 Perhitungan Bobot Alternatif Terhadap Kriteria Loyalitas	48
Tabel 4.17 Hasil Bobot Kriteria Prestasi Kerja	49
Tabel 4.18 Penjumlahan Matriks Alternatif Terhadap Kriteria Prestasi Kerja	50
Tabel 4.19 Perhitungan Bobot Alternatif Terhadap Kriteria Prestasi Kerja	50
Tabel 4.20 Hasil Bobot Kriteria Attitude	51
Tabel 4.21 Penjumlahan Matriks Alternatif Terhadap Kriteria Attitude	52
Tabel 4.22 Perhitungan Bobot Alternatif Terhadap Kriteria Attitude	52
Tabel 4.23 Pengolahan Data Alternatif Terhadap Kriteria	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Flow Diagram alur proses metodologi penelitian	29
Gambar 4.1 Struktur Hierarki Pemilihan Pegawai Terbaik	37
Gambar 5.1 Bobot Kriteria	56
Gambar 5.2 Urutan Pegawai Terbaik	57



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Pegawai	62
Lampiran 2 Wawancara	64
Lampiran 3 Kuisisioner	65
Lampiran 4 Expert Choice	70

