

## **ANALISIS MUTASI KARYAWAN MENGGUNAKAN METODE TOPSIS**

**Wan Mariatul Kifti<sup>1</sup>, Rohminatin<sup>2</sup>, Eva Yuni Handayani<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Sistem Informasi, STMik Royal

*email* : kifti.inti@gmail.com

**Abstrak:** *Karyawan merupakan salah satu aset penting yang dimiliki perusahaan. Mutasi karyawan yang umum dan wajib dilakukan demi kepentingan karyawan itu sendiri maupun perusahaan. Proses mutasi masih dilakukan secara subjektif oleh manajemen suatu organisasi. Sehingga tidak jarang karyawan yang merasa tidak adil pada proses mutasi tersebut. Maka dari permasalahan yang ada, peneliti melakukan penelitian untuk menentukan karyawan yang cocok dimutasi dengan bantuan teknologi informasi. Adapun metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode TOPSIS (Technique for Others Reference by Similarity to Ideal Solution) dimana metode ini merupakan salah satu metode pada Sistem Pendukung Keputusan. Metode ini membandingkan kriteria-kriteria mutasi karyawan, sehingga diperoleh karyawan yang benar-benar cocok untuk dimutasikan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka diperoleh kriteria – kriteria dalam menentukan karyawan yang pantas untuk dimutasi. Dengan kriteria – kriteria tersebut diharapkan mampu menghasilkan nama karyawan yang memang pantas untuk dimutasi.*

**Kata Kunci :** *Mutasi, SPK, Topsis*

### **PENDAHULUAN**

Perkembangan zaman membuat segala sesuatunya juga berkembang, dimulai dari trend, pola hidup, teknologi dan lain sebagainya. Teknologi merupakan suatu sistem yang dapat mengubah cara manual menjadi terkomputerisasi. Penerapan teknologi pada saat ini semakin banyak dilakukan manusia untuk mempermudah kegiatan yang dilakukan. Karena hal tersebut teknologi juga diterapkan oleh perusahaan untuk melakukan proses mutasi karyawan.

Karyawan merupakan salah satu aset penting yang dimiliki perusahaan. Mutasi karyawan yang umum dan wajib dilakukan demi kepentingan karyawan itu sendiri maupun perusahaan. Undang- Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang menyebutkan. “penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum. Namun, ada beberapa karyawan yang merasa tidak memperoleh haknya ketika dimutasi dengan berbagai alasan seperti mutasi yang dilakukan hanya untuk kepentingan dan kebaikan perusahaan bukan kepentingan dan kebaikan dari karyawan. Maka dari itu butuh adanya teknologi untuk mengatasi masalah ini. Misalnya penerapan teknologi pada penentuan

kriteria karyawan yang dimutasi, sehingga dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk promosi jabatan maupun meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan dan tidak akan ada karyawan yang merasa tidak diadili dengan adanya mutasi. Proses mutasi masih dilakukan secara subjektif oleh manajemen suatu organisasi. Sehingga tidak jarang karyawan yang merasa tidak adil pada proses mutasi tersebut.

Maka dari permasalahan yang ada, peneliti melakukan penelitian untuk menentukan karyawan yang cocok dimutasi dengan bantuan teknologi informasi. Adapun metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode TOPSIS (*Technique for Others Reference by Similarity to Ideal Solution*) di mana metode ini merupakan salah satu metode pada Sistem Pendukung Keputusan. Metode ini membandingkan kriteria - kriteria mutasi karyawan, sehingga diperoleh karyawan yang benar-benar cocok untuk dimutasikan. Adapun kriterianya yaitu keahlian, umur, loyalitas, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Maka dari kriteria tersebut akan menampilkan informasi mengenai karyawan dimutasikan. Dari sistem ini dapat membantu perusahaan dalam menentukan karyawan yang cocok untuk dimutasikan, sehingga dapat memberikan keuntungan bagi karyawan maupun perusahaan. Metode TOPSIS adalah salah satu metode pengambilan keputusan dimana alternatif yang terbaik tidak hanya

mempunyai jarak terdekat dari solusi ideal positif, namun juga terjauh dari solusi ideal negatif (Yoon dan Hwang, 1981).

### **Mutasi**

Perpindahan pegawai terjadi dalam setiap organisasi baik lembaga pemerintahan maupun organisasi perusahaan. Ada berbagai istilah perpindahan yang digunakan setiap organisasi, istilah yang umum digunakan adalah mutasi. Seperti yang dijelaskan oleh Hasibuan (2002, h.102) “Istilah-istilah yang sama pengertiannya dengan mutasi adalah pemindahan, alih tugas, transfer dan job rotation karyawan”. Mutasi memiliki banyak arti yang dijelaskan oleh para ahli. Menurut Moekijat (1987, h.152) yang menggunakan istilah mutasi dengan istilah pemindahan menjelaskan bahwa “Pemindahan adalah suatu perubahan horizontal, bukan suatu kenaikan atau suatu penurunan”. Selain itu menurut Simamora (2006, h.640) mengutarakan mutasi dengan istilah transfer: “Transfer adalah perpindahan seorang karyawan dari satu pekerjaan ke posisi lainnya yang gaji, tanggung jawab dan/atau jenjang organisasionalnya sama”. Pendapat lain menurut Hasibuan (2002, h.103) mengungkapkan bahwa: “Mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/ pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/ demosi) di dalam satu organisasi”.

### **Sistem Pendukung Keputusan**

Penyelesaian Sistem Pendukung Keputusan dapat dilakukan dengan banyak metode tergantung pada banyaknya kriteria (Sembiring, 2017). Sistem adalah kumpulan dari obyek-obyek seperti manusia, resources, konsep, dan prosedur yang ditujukan untuk melakukan fungsi tertentu atau memenuhi suatu tujuan. Dalam Rizki Triana Putri (2008), Ludwig Von Bartalanfy berpendapat bahwa sistem merupakan seperangkat unsur yang saling terikat dalam suatu antar relasi diantara unsur-unsur tersebut dengan lingkungan. Sedangkan menurut Jogiyanto sistem adalah komponen-komponen yang saling berhubungan untuk mencapai satu tujuan tertentu. Suatu sistem dapat dirumuskan sebagai setiap kumpulan bagian-bagian atau subsistem-subsistem yang disatukan, yang dirancang untuk mencapai suatu tujuan.

Kata keputusan (decision) berarti pilihan (choice), yaitu pilihan dari dua atau lebih

kemungkinan. Keputusan juga dapat berarti kegiatan memilih suatu strategi atau tindakan dalam pemecahan suatu masalah. Tindakan memilih strategi atau aksi yang diyakini manajer akan memberikan solusi terbaik atas sesuatu itu disebut pengambilan keputusan (Ma`ruf, 2016).

Sistem Pendukung Keputusan (SPK) didefinisikan sebagai sebuah sistem yang bertujuan untuk mendukung seorang manajer mengambil sebuah keputusan dalam kondisi permasalahan yang semi terstruktur. SPK difungsikan sebagai fasilitas yang dapat memperkuat kapabilitas sang pengambil keputusan, namun tidak sepenuhnya menggantikan peran pengambil keputusan tersebut. SPK digunakan pada pengambilan keputusan yang melibatkan pertimbangan dari manajer, atau pada pengambilan keputusan yang tidak sepenuhnya dapat diselesaikan dengan perhitungan (Ma`ruf, 2016).

### **Metode TOPSIS**

TOPSIS merupakan Metode yang menggunakan prinsip bahwa alternatif yang terpilih harus mempunyai jarak terdekat dari solusi ideal positif dan terjauh dari solusi ideal negatif. Metode ini banyak digunakan untuk menyelesaikan pengambilan keputusan secara praktis. Hal ini disebabkan konsepnya sederhana dan mudah dipahami dan efisien serta memiliki kemampuan mengukur kinerja relatif dari alternatif - alternatif keputusan (Marsono, 2015).

## **METODOLOGI**

### **1. Studi Pendahuluan**

Melakukan penelitian tahap awal untuk mencari informasi awal berdasarkan mengenai penelitian yang berhubungan dengan penerapan metode *Technique For Order Preference by Similarity to Ideal Solution* untuk menentukan karyawan yang cocok untuk dimutasikan dan kriteria apa saja yang mempengaruhinya. Informasi-informasi ini akan digunakan untuk mengidentifikasi masalah.

### **2. Mengumpulkan Data**

Data penelitian ini dikumpulkan dari observasi pada lokasi penelitian, buku-buku dan situs yang berhubungan dengan penalaran logika *Technique For Order Preference by*

*Similarity to Ideal Solution* serta data dicari dari narasumber.

3. Analisa Masalah

Dari hasil studi literatur yang dilakukan, selanjutnya dilakukan tahap analisis. Pada tahap ini, dianalisa lebih mendalam tentang pengolahan data dari program petani budidaya padi dan akan dirancang dengan menggunakan penalaran *Technique For Order Preference by Similarity to Ideal Solution* dan nantinya HRD/Departemen SDM dapat mengambil keputusan, sehingga setiap menentukan karyawan yang dimutasi sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang mereka miliki.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam proses A yang dilakukan dengan menggunakan (TOPSIS), diperlukan kriteria-kriteria, bobot kepentingan setiap kriteria dan rating kecocokan alternatif terhadap kriteria untuk melakukan perhitungan sehingga akan didapatkan alternatif terbaik. Dalam hal ini sumber data yang di dapat dari hasil observasi, terdapat 5 alternatif karyawan yang akan dimutasi dengan inisialisasi A1-A5. Sedangkan kriteria - kriteria yang digunakan yaitu prestasi kerja (C1), masa kerja (C2), loyalitas (C3), usia (C4), dan kedisiplinan (C5). Perhitungan TOPSIS dimulai dari Menentukan bobot masing-masing kriteria (w). Berikut merupakan bobot dari masing – masing kriteria :C1 = 4, C2 = 4, C3 = 5, C4 = 3, C5 = 4.

1. Membuat matriks perbandingan alternatif dan kriteria

Tabel 1. Rating Kecocokan

A/C	C1	C2	C3	C4	C5
A <sub>1</sub>	4	5	4	4	3
A <sub>2</sub>	3	3	3	4	4
A <sub>3</sub>	3	2	3	1	4
A <sub>4</sub>	3	3	4	2	4
A <sub>5</sub>	4	4	2	2	4

2. Membuat matriks keputusan ternormalisasi  
 Sebelum memulai mencari matriks keputusan ternormalisasi maka, terlebih dahulu mencari pembagiannya agar lebih mudah.

Tabel 2. Matriks Ternormalisasi

A/C	C1	C2	C3	C4	C5
A1	0.52	0.63	0.54	0.62	0.35
A2	0.39	0.38	0.41	0.62	0.47
A3	0.39	0.25	0.41	0.16	0.47
A4	0.39	0.38	0.54	0.31	0.47
A5	0.52	0.50	0.27	0.31	0.47

3. Menghitung matriks ternormalisasi terbobot  
 Menghitung matriks ternormalisasi terbobot ini diperoleh dari perkalian matriks keputusan terbobot dengan w, berikut penjelasannya

Tabel 3. Matriks Ternormalisasi Terbobot

A/C	C1	C2	C3	C4	C5
A1	2.083	2.520	2.722	1.874	1.4
A2	1.562	1.512	2.041	1.874	1.87
A3	1.562	1.008	2.041	0.469	1.87
A4	1.562	1.512	2.722	0.937	1.87
A5	2.083	2.016	1.361	0.937	1.87

4. Mencari nilai D+ dan D- untuk setiap alternatif

Tabel 4. Solusi Ideal Positif dan Negatif

	D+		D-
A1	0.468164589	A1	2.526729573
A2	1.322884129	A2	1.706376001
A3	2.235055558	A3	0.825918304
A4	1.471430677	A4	1.59515215
A5	1.72738788	A5	1.313677941

5. Proses perangkingan alternative

$$A_1 = 2,526729573 / (2,526729573 + 0,468164589) = 0,843679087$$

$$A_2 = 1,706376001 / (1,706376001 + 1,322884129) = 0,563297943$$

$$A_3 = 0,825918304 / (0,825918304 + 2,235055558) = 0,269822068$$

$$A_4 = 1,59515215 / (1,59515215 + 1,471430677) = 0,520172531$$

$$A_5 = 1,313677941 / (1,313677941 + 1,72738788) = 0,43197945$$

Tabel 5. Rangking/ Prioritas Mutasi

Alternatif	Preferensi	Priorotitas
A1	0,843679087	1
A2	0,563297943	2
A3	0,269822068	5
A4	0,520172531	3
A5	0,43197945	4

Adapun kesimpulan dari proses penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Implementasi metode TOPSIS mampu menjawab permasalahan dalam menentukan karyawan yang dimutasi.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka diperoleh kriteria – kriteria dalam menentukan karyawan yang pantas untuk dimutasi. Dengan kriteria – kriteria tersebut diharapkan mampu menghasilkan nama karyawan yang memang pantas untuk dimutasi.

## SIMPULAN

## DAFTAR PUSTAKA

- Ma'ruf, M. R. (2016). "Pengembangan Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Supplier Menggunakan Metode Topsis Pada Perusahaan Furniture". Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis & Call For Paper FEB UMSIDA.
- Marsonom, A. F. B., & Dari, W. (2015). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Menu Makanan pada Penderita Obesitas dengan Menggunakan Metode TOPSIS. *Jurnal SAINTIKOM*, 14.
- Mallu, S. (2015). Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Karyawan Kontrak Menjadi Karyawan Tetap Kabupaten. Menggunakan Metode Topsis. *Jurnal Ilmiah Teknologi Informasi Terapan*, 1(2).
- Nugroho, E. S. (2013). Pelaksanaan Mutasi Jabatan Struktural yang Dilakukan oleh Pemerintah Kota Malang (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik*, 1(6), 1123-1130.
- Sembiring, M. A. (2017). Penerapan Metode Simple Additive Weighting Sebagai Strategi Pembinaan Kecerdasan Anak. *JURTEKSI*, 4(1), 65-70.
- Wulandari, n.e. (2017). *Mutasi Jabatan Di Lingkup Pemerintah*