

PENENTUAN *TEAM LEADER*, *SUPERVISOR* DAN *FACILITY SERVICES* PADA PERUSAHAAN JASA BERDASARKAN METODE *SIMPLE MULTI ATTRIBUTE RATING TECHNIQUE (SMART)*

Merry Agustina
Dosen Universitas Bina Darma
Jalan Jenderal Ahmad Yani No.3 Palembang
Sur-el : merry_agst@binadarma.ac.id

Abstract : *Competition in the increasingly competitive business world spur companies to strive harder to improve the quality of their company. This research discusses the determination of Team Leader in a service company that provides integrated services that stood since the year 1996 with 9 branch offices up to now one of them in the city of Palembang. The services provided by the company are Integrated Facility Services, Cleaning Services, Security Services, Property Services, Catering Services, Support Services, and Parking Services. In the determination of Team Leader, Supervisor and Facility Services there are 6 scoring criteria, namely Leadership, Communication Skills, Operational Forms, Operational Duties, Human Resources Aspects, and Motivational Session and Team Building. This research implemented SMART method in the process of determining Team Leader, Supervisor and Facility Services by using 12 employees proposed in February 2019, with the end of employees named Hartono elected as Team Leader With a value of 0.797. Employees named Jacop with a final value of 0.904 elected as Supervisor and employee named Dimas with final value 0, 789.*

Keywords: *Company, business, services, SMART*

Abstrak : *Persaingan di dunia bisnis yang makin kompetitif memacu perusahaan untuk berupaya lebih keras dalam meningkatkan kualitas perusahaannya. Penelitian ini membahas tentang penentuan Team Leader pada sebuah perusahaan jasa yang menyediakan jasa layanan terpadu yang berdiri sejak tahun 1996 dengan 9 kantor cabang sampai dengan saat ini salah satunya di Kota Palembang. Jasa layanan yang disediakan oleh Perusahaan ini adalah Integrated Facility Services, Cleaning Services, Security Services, Property Services, Catering Services, Support Services, dan Parking Services. Dalam penentuan Team Leader, Supervisor dan Facility Services terdapat 6 kriteria penilaian yaitu Leadership, Communication Skills, Operational Forms, Operational Duties, Human Resources Aspects, serta Motivational Session dan Team Building. Penelitian ini menerapkan metode SMART dalam proses penentuan Team Leader, Supervisor dan Facility Services dengan menggunakan 12 karyawan yang diusulkan pada bulan Februari 2019, dengan hasil akhir karyawan dengan nama Hartono terpilih sebagai Team Leader dengan nilai 0,797. Karyawan yang bernama Jacop dengan nilai akhir 0,904 terpilih sebagai Supervisor dan Karyawan yang bernama Dimas dengan nilai akhir 0, 789.*

Kata kunci: *Perusahaan, Bisnis, Jasa Layanan, SMART*

1. PENDAHULUAN

Persaingan di dunia bisnis yang makin kompetitif memacu perusahaan untuk berupaya lebih keras dalam meningkatkan kualitas perusahaannya. Salah satu upaya yaitu dengan

meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena kualitas sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi suatu perusahaan [1].

Salah satu elemen dalam perusahaan yang sangat penting adalah Sumber Daya

Manusia (SDM). Pengelolaan Sumber Daya Manusia dari suatu perusahaan sangat mempengaruhi banyak aspek penentu keberhasilan kinerja dari perusahaan tersebut. Jika kinerja perusahaan dapat terorganisir, maka segala aspek yang ada di dalam perusahaan tersebut dapat berjalan dengan baik. Sebab sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang berperan penting dalam penentuan keberhasilan sumber daya manusia yaitu karyawan [2].

Sumber daya manusia atau karyawan diperoleh oleh perusahaan melalui proses seleksi atau rekrutmen. Karyawan dalam suatu perusahaan memiliki sejumlah tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan dengan baik sesuai dengan aturan dan tujuan perusahaan, sehingga karyawan akan memperoleh upah atau gaji sebagai imbalan dari tugas atau pekerjaan yang telah dilakukan. Selanjutnya dalam menjalankan rutinitas dan peran sebagai karyawan biasanya secara umum terdapat jenjang karir dan peningkatan posisi atau jabatan. Sehingga akan meningkatkan penghasilan karyawan tersebut. Dari sisi perusahaan sebagai tempat karyawan bekerja proses promosi atau kenaikan jabatan bagi karyawannya merupakan sesuatu hal yang lumrah yang secara umum disebut pengembangan karir bagi karyawan. Pengembangan karir merupakan peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi [3].

Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan

karir pegawainya yang disebut sebagai manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir [4].

Perusahaan yang dijadikan sebagai objek dalam penelitian ini adalah perusahaan yang menyediakan jasa layanan terpadu yang berdiri sejak tahun 1996 dengan 9 kantor cabang sampai dengan saat ini salah satunya di Kota Palembang. Jasa layanan yang disediakan oleh Perusahaan antara lain *Integrated Facility Services, Cleaning Services, Security Services, Property Services, Catering Services, Support Services, dan Parking Services*. Sebagai perusahaan pemberi jasa layanan dengan fokus utamanya adalah klien, maka Perusahaan telah berkomitmen untuk memastikan para klien dapat lebih fokus menjalankan aktifitas bisnis utama dan mencapai efisiensi bisnisnya. Sejak berdiri Perusahaan telah menjadikan budaya perusahaan yang berfokus pada kebutuhan klien dan pengembangan sumber daya manusia melalui pembelajaran yang mendasar, pelatihan, dan sistem pendidikan transformasional bagi para staf.

Pengembangan sumber daya manusia pada Perusahaan dilakukan melalui *kegiatan Services School dan Kegiatan Academy*. Kegiatan *Academy* merupakan program pelatihan dan penilaian dalam rangka penentuan dan pengangkatan *Team Leader, Supervisor dan Facility Services* yang dilaksanakan selama 168 jam selama 12 hari dengan tingkat disiplin yang sangat tinggi dengan format *residential based* (asrama/karantika). Dalam program pelatihan dan penilaian ini terdapat lima program dan kriteria penilaian yaitu *Leadership, Communication Skills, Operational Forms, Operational Duties, Human*

Resources Aspects, serta *Motivational Session* dan *Team Building*.

Seiring dengan berkembangnya Perusahaan dan banyaknya klien yang menggunakan jasa pelayanan, maka kebutuhan karyawan yang akan dikembangkan menjadi pengawas juga meningkat. Hingga saat ini *Kegiatan Academy* perusahaan telah meluluskan rata-rata 500 orang pengawas baru setiap tahunnya untuk semua cabang. Sehubungan dengan hal tersebut maka Departemen HRD sering mengalami kesulitan dalam melakukan penilaian dan memilih *Team Leader, Supervisor dan Facility Services*. Dalam proses seleksi juga sering dipengaruhi oleh faktor subjektifitas yang menyebabkan terpilihnya pengawas yang tidak tepat.

Penggunaan sebuah metode untuk menunjang sebuah pengambilan keputusan tentunya akan sangat membantu dalam mengambil keputusan yang tepat, selain itu penggunaan sebuah metode penunjang keputusan juga dapat meminimalisir pengambilan keputusan secara subjektif [5].

Penelitian ini bertujuan untuk menerapkan metode *Simple Multi Attribute Rating Technique* (SMART) dalam menghitung nilai berdasarkan 5 kriteria yang ada dalam rangka melakukan penentuan dan pengangkatan *Team Leader, Supervisor dan Facility Services*. Metode *Simple Multi Attribute Rating Technique* merupakan suatu metode untuk pengambilan keputusan multi kriteria yang dikembangkan pada tahun 1997 oleh Edward. Metode *Simple Multi Attribute Rating Technique* (SMART) merupakan suatu metode pengambilan keputusan multi kriteria yang didasarkan pada teori bahwa setiap alternatif terdiri dari sejumlah kriteria yang memiliki nilai dan setiap kriteria

memiliki bobot untuk menggambarkan seberapa penting nilainya dibandingkan dengan kriteria yang lain. Metode SMART lebih sering digunakan karena kesederhanaannya dalam merespon kebutuhan pembuat keputusan dan menganalisa respon [6].

2. METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, yakni suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki [7].

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan studi literatur. Peneliti melakukan wawancara dengan Departemen HRD pada Perusahaan yang menjadi objek dalam penelitian. Studi literatur yang dilakukan berfokus pada logika metode SMART dan penerapannya pada masalah penelitian ini. Semua data yang terkumpul dari hasil wawancara menjadi dasar analisis kebutuhan dalam menerapkan metode SMART dalam masalah penelitian ini.

Adapun langkah-langkah metode SMART adalah sebagai berikut:

- 1) Tentukan kriteria yang digunakan dalam menyelesaikan masalah pengambilan keputusan

- 2) Memberikan bobot kriteria pada masing-masing kriteria dengan menggunakan interval 1-100 untuk masing-masing kriteria dengan prioritas terpenting.
- 3) Hitung normalisasi dari setiap kriteria dengan membandingkan nilai bobot kriteria dengan jumlah bobot kriteria, menggunakan rumus :

$$\text{Normalisasi } W_j = \frac{W_j}{\sum_{j=1}^m W_m} \dots\dots\dots(1)$$

Dimana :

- Normalisasi w_j : normalisasi bobot kriteria ke j
- w_j : nilai bobot kriteria ke j
- i : jumlah kriteria
- W_m : bobot kriteria ke m

- 4) Memberikan nilai kriteria untuk setiap alternatif, nilai kriteria untuk setiap alternatif ini dapat berbentuk data kuantitatif (angka) ataupun berbentuk data kualitatif, misalkan nilai untuk kriteria harga sudah dapat dipastikan berbentuk kuantitatif sedangkan nilai untuk kriteria fasilitas bisa berbentuk kualitatif (sangat lengkap, lengkap, kurang lengkap). Apabila nilai kriteria berbentuk kualitatif maka kita perlu mengubah ke data kuantitatif dengan parameter nilai kriteria, misalkan sangat lengkap artinya 3, lengkap artinya 2 dan tidak lengkap artinya 1.

- 5) Menentukan nilai utiliti dengan mengkonversikan nilai kriteria pada masing-masing kriteria menjadi nilai kriteria data baku. Nilai utiliti ini tergantung pada sifat kriteria itu sendiri.

a. Untuk kriteria yang bersifat “**lebih kecil**

”**lebih baik**”, kriteria seperti ini biasanya dalam bentuk biaya yang harus dikeluarkan (misalkan kriteria harga, kriteria penggunaan bahan bakar perkilo meter untuk pembelian mobil, periode pengembalian modal dalam suatu usaha, kriteria waktu pengiriman) menggunakan persamaan :

$$U_i(a_1) = \left(\frac{C_{max} - C_{out}}{C_{max} - C_{min}} \right) * 100 \dots (2)$$

- b. Untuk kriteria yang bersifat ”**lebih besar lebih baik**”, kriteria seperti ini biasanya dalam bentuk keuntungan (misalkan kriteria kapasitas tangka unntuk pembelian mobil, kriteria kualitas dan lainnya)

$$U_i(a_1) = \left(\frac{C_{out} - C_{min}}{C_{max} - C_{min}} \right) * 100 \dots (3)$$

Dimana :

- $u_i(a_i)$: nilai utility kriteria ke i untuk ke i,
- C_{max} : nilai kriteria maksimal
- C_{min} : nilai kriteria minimal
- C_{out} : nilai kriteria ke i

- 6) Menentukan nilai akhir dari masing-masing dengan mengalikan nilai yang didapat dari normalisasi nilai kriteria data baku dengan nilai normalisasi bobot kriteria. Kemudian jumlahkan nilai dari perkalian tersebut. [8]

$$u(a_i) = \sum_{j=1}^m w_j u_i(a_i) \dots\dots\dots(4)$$

Dimana :

- $u(a_i)$: nilai total alternatif
- w_j : hasil dari normalisasi bobot kriteria
- $u_i(a_i)$: hasil penentuan nilai utility

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisis Kebutuhan Penentuan Team Leader, Supervisor dan Facility Services

3.1.1 Data Masukan

Data yang digunakan dalam proses penentuan *Team Leader, Supervisor dan Facility Services* menggunakan metode SMART pada Perusahaan Objek dengan data karyawan yang diusulkan untuk mengikuti *Kegiatan Academy* pada perusahaan yang dilaksanakan pada Bulan Februari tahun 2019. Perusahaan yang menjadi objek dalam penelitian ini memiliki kantor cabang Palembang dengan total karyawan yang diusulkan sebanyak 12 orang, antara lain 4 orang sebagai *Team Leader*, 5 orang sebagai *Supervisor* dan 3 orang sebagai *Facility Services*. Data tersebut meliputi data pribadi karyawan dan data nilai dari 5 kriteria yang menentukan yaitu *Leadership, Communication Skills, Operational Forms, Operational Duties, Human Resources Aspects*, serta *Motivational Session* dan *Team Building*.

a. Leadership

Kepemimpinan merupakan kriteria penilaian yang berhubungan dengan kemampuan dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi kegiatan yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab.

b. Communication Skills

Kemampuan dalam berkomunikasi merupakan kriteria penilaian dalam hal berhubungan dengan orang lain, baik bawahan, atasan, rekan kerja dan pihak diluar perusahaan.

c. Operational Forms

Kriteria ini merupakan penilaian dalam hal pengetahuan dan pemahaman terhadap aturan, prosedur dan dokumen yang digunakan secara resmi di dalam melakukan pekerjaan.

d. Operational Duties

Kriteria ini merupakan penilaian terhadap pengetahuan dan pemahaman tentang tugas-tugas operasional sebagai *Team Leader, Supervisor dan Facility Services*.

e. Human Resources Aspects

Aspek sumber daya manusia, dalam hal ini penilaian dilakukan terhadap pengetahuan dan pemahaman tentang para karyawan. Sebagai calon pemimpin yang akan membawahi staf harus memiliki kemampuan terhadap aspek dan fungsi sumber daya manusia, seperti perencanaan dan pengarahan staf, kompensasi, pemeliharaan dan kedisiplinan.

f. Motivational Session dan Team Building.

Dalam hal ini calon *Team Leader, Supervisor dan Facility Services* diberi penilaian dalam hal kemampuan untuk memotivasi bawahan atau staf dan membentuk tim kerja yang solid sehingga mendapatkan prestasi kerja.

3.1.2 Logika Proses

Penentuan *Team Leader, Supervisor dan Facility Services* menggunakan logika metode SMART dengan mengikuti persyaratan dan langkah-langkah yang ada, berdasarkan penilaian yang dilakukan oleh Tim *Kegiatan Academy* perusahaan terhadap 12 karyawan yang diusulkan.

3.1.3 Informasi yang dihasilkan

Sebagai hasil dari proses penentuan *Team Leader, Supervisor dan Facility Services* menggunakan metode SMART akan dihasilkan informasi karyawan yang terpilih dan layak sebagai *Team Leader, Supervisor dan Facility Services*.

3.2 Implementasi Metode SMART

3.2.1 Penentuan Kriteria

Kriteria yang digunakan dalam menentukan *Team Leader, Supervisor dan Facility Services* pada Perusahaan adalah 5 program yang dilakukan dan dinilai pada para karyawan yang mengikuti kegiatan *Academy*. Kelima faktor tersebut adalah :

1. *Leadership*,
2. *Communication Skills*,
3. *Operational Forms*,
4. *Operational Duties*,
5. *Human Resources Aspects*,
6. *Motivational Session dan Team Building*.

3.2.2 Pemberian Bobot Kriteria

Untuk nilai bobot keenam kriteria dari hasil wawancara dengan bagian Departemen HRD Perusahaan jasa tersebut dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Bobot Setiap Kriteria

Kriteria	Bobot Kriteria
<i>Leadership</i>	100
<i>Communication Skills</i>	100
<i>Operational Forms</i>	95
<i>Operational Duties</i>	90
<i>Human Resources Aspects</i>	85
<i>Motivational Session dan Team Building</i>	85
Total	570

3.2.3 Normalisasi Bobot Kriteria

Normalisasi bobot setiap kriteria dilakukan dengan membandingkan nilai bobot kriteria dengan jumlah bobot kriteria. Berikut hasil normalisasi bobot untuk setiap kriteria yang ada disajikan pada tabel 2.

Tabel 2. Normalisasi Bobot Setiap Kriteria

Kriteria	Bobot Kriteria
<i>Leadership</i>	0,175
<i>Communication Skills</i>	0,175
<i>Operational Forms</i>	0,167
<i>Operational Duties</i>	0,158
<i>Human Resources Aspects</i>	0,149
<i>Motivational Session dan Team Building</i>	0,149
Total	570

3.2.4 Pemberian Nilai Kriteria Setiap Alternatif

Tahap keempat adalah memberikan nilai kriteria untuk masing-masing karyawan. Dalam permasalahan penentuan *Team Leader, Supervisor dan Facility Services* yang menjadi alternatif yang akan dipilih adalah karyawan yang mengikuti *Kegiatan Academy*.

Kegiatan Academy bagi para karyawan Perusahaan dilaksanakan selama 12 hari kerja dengan durasi 168 jam. Kegiatan meliputi 6 program dengan berbagai materi pelatihan dan permainan dan pada akhir setiap program diakhiri dengan tes kemampuan untuk setiap karyawan yang menjadi peserta *kegiatan Academy*. Penilaian diberikan oleh tim setiap program yang masing-masing program memiliki setiap ketua. Nilai hasil tes setiap karyawan berupa angka atau dalam bentuk data kuantitatif dengan range 10 s.d 100.

Berikut disajikan data nilai karyawan yang mengikuti *kegiatan Academy* untuk setiap kriteria.

Tabel 3. Data Nilai Setiap Kriteria

Alternatif	Leadership (L)	Communication Skills(CS)	Operational Forms(OF)	Operational Duties(OD)	Human Resources Aspects(HRA)	Motivational Session dan Team Building(MSTB)	TL/S/FS
Firdaus	90	88	78	90	89	90	TL
Hartono	90	87	90	87	87	88	TL
Jamila	85	86	89	83	86	90	TL
Widodo	78	88	87	92	90	89	TL
Wanda	90	89	90	89	78	90	S
Agusman	87	87	88	85	90	87	S
Yusuf	83	86	90	88	76	89	S
Jacop	92	90	89	89	88	90	S
Ikbal	89	78	90	90	88	78	S
Dimas	85	90	87	90	87	90	FS
Maya	88	76	89	85	86	89	FS
Agustin	89	88	90	78	88	87	FS

4.2.5 Nilai Utility

Pemberian nilai utility berarti memberikan nilai kriteria data baku yang bergantung pada sifat dari kriteria tersebut. Dalam permasalahan penentuan *Team Leader, Supervisor dan Facility Services* untuk keenam kriteria yang ada karena berupa nilai hasil tes yang diikuti oleh peserta *Kegiatan Academy* Perusahaan maka semua kriteria memiliki sifat “**Lebih Besar Lebih Baik**”. Sehingga rumus yang digunakan ada rumus 3.

Sebelum menentukan nilai utility terlebih dahulu kita cari nilai maksimal dan minimal dari sekelompok data untuk masing-masing kriteria setiap alternatif.

a. Mencari Nilai Maksimal

$$C_{\max(L)} = \{90,90,85,78,90,87,83,92,89,85,88,89\}$$

$$= 92$$

$$C_{\max(CS)} = \{88,87,86,88,89,87,86,90,78,90,76,88\}$$

$$= 90$$

$$C_{\max(OF)} = \{78,90,89,87,90,88,90,89,90,87,89,90\}$$

$$= 90$$

$$C_{\max(OD)} = \{90,87,83,92,89,85,88,89,90,90,85,78\}$$

$$= 92$$

$$C_{\max(HRA)} = \{89,87,86,90,78,90,76,88,88,87,86,88\}$$

$$= 90$$

$$C_{\max(MSTB)} = \{90,88,90,89,90,87,89,90,78,90,89,87\}$$

$$= 90$$

b. Mencari Nilai Minimum

$$C_{\min(L)} = \{90,90,85,78,90,87,83,92,89,85,88,89\}$$

$$= 78$$

$$C_{\min(CS)} = \{88,87,86,88,89,87,86,90,78,90,76,88\}$$

$$= 76$$

$$C_{\min(OF)} = \{78,90,89,87,90,88,90,89,90,87,89,90\}$$

$$= 78$$

$$C_{\min(OD)} = \{90,87,83,92,89,85,88,89,90,90,85,78\}$$

$$= 78$$

$$C_{\min(HRA)} = \{89,87,86,90,78,90,76,88,88,87,86,88\}$$

$$= 76$$

$$C_{\min(MSTB)} = \{90,88,90,89,90,87,89,90,78,90,89,87\}$$

$$= 78$$

Selanjutnya perhitungan nilai utility dapat disajikan sebagai berikut :

1. Kriteria Leadership

$$U_{Leadership(Firdaus)} = \frac{90-78}{92-78} = 0,875$$

$$U_{Leadership(Hartono)} = \frac{90-78}{92-78} = 0,875$$

$$U_{Leadership(Jamila)} = \frac{85-78}{92-78} = 0,5$$

$$U_{Leadership(Widodo)} = \frac{78-78}{92-78} = 0$$

$$U_{Leadership(Wanda)} = \frac{90-78}{92-78} = 0,875$$

$$U_{\text{Leadership}}(\text{Agusman}) = \frac{87-78}{92-78} = 0,643$$

$$U_{\text{Leadership}}(\text{Yusuf}) = \frac{83-78}{92-78} = 0,357$$

$$U_{\text{Leadership}}(\text{Jacop}) = \frac{92-78}{92-78} = 1$$

$$U_{\text{Leadership}}(\text{Ikbal}) = \frac{89-78}{92-78} = 0,786$$

$$U_{\text{Leadership}}(\text{Dimas}) = \frac{85-78}{92-78} = 0,5$$

$$U_{\text{Leadership}}(\text{Maya}) = \frac{88-78}{92-78} = 0,714$$

$$U_{\text{Leadership}}(\text{Agustin}) = \frac{89-78}{92-78} = 0,786$$

2. Kriteria Communication Skills

$$U_{\text{Communication}}(\text{Firdaus}) = \frac{88-76}{90-76} = 0,857$$

$$U_{\text{Communication}}(\text{Hartono}) = \frac{87-76}{90-76} = 0,786$$

$$U_{\text{Communication}}(\text{Jamila}) = \frac{86-76}{90-76} = 0,714$$

$$U_{\text{Communication}}(\text{Widodo}) = \frac{88-76}{90-76} = 0,857$$

$$U_{\text{Communication}}(\text{Wanda}) = \frac{89-76}{90-76} = 0,929$$

$$U_{\text{Communication}}(\text{Agusman}) = \frac{87-76}{90-76} = 0,786$$

$$U_{\text{Communication}}(\text{Yusuf}) = \frac{86-76}{90-76} = 0,714$$

$$U_{\text{Communication}}(\text{Jacop}) = \frac{90-76}{90-76} = 1$$

$$U_{\text{Communication}}(\text{Ikbal}) = \frac{78-76}{90-76} = 0,143$$

$$U_{\text{Communication}}(\text{Dimas}) = \frac{90-76}{90-76} = 1$$

$$U_{\text{Communication}}(\text{Maya}) = \frac{76-76}{90-76} = 0$$

$$U_{\text{Communication}}(\text{Agustin}) = \frac{88-76}{90-76} = 0,857$$

3. Kriteria Operational Forms

$$U_{\text{Operational F}}(\text{Firdaus}) = \frac{78-78}{90-78} = 0$$

$$U_{\text{Operational F}}(\text{Hartono}) = \frac{90-78}{90-78} = 1$$

$$U_{\text{Operational F}}(\text{Jamila}) = \frac{89-78}{90-78} = 0,917$$

$$U_{\text{Operational F}}(\text{Widodo}) = \frac{87-78}{90-78} = 0,75$$

$$U_{\text{Operational F}}(\text{Wanda}) = \frac{90-78}{90-78} = 1$$

$$U_{\text{Operational F}}(\text{Agusman}) = \frac{88-78}{90-78} = 0,833$$

$$U_{\text{Operational F}}(\text{Yusuf}) = \frac{90-78}{90-78} = 1$$

$$U_{\text{Operational F}}(\text{Jacop}) = \frac{89-78}{90-78} = 0,917$$

$$U_{\text{Operational F}}(\text{Ikbal}) = \frac{90-78}{90-78} = 1$$

$$U_{\text{Operational F}}(\text{Dimas}) = \frac{87-78}{90-78} = 0,75$$

$$U_{\text{Operational F}}(\text{Maya}) = \frac{89-78}{90-78} = 0,917$$

$$U_{\text{Operational F}}(\text{Agustin}) = \frac{90-78}{90-78} = 1$$

4. Kriteria Operational Duties

$$U_{\text{Operational D}}(\text{Firdaus}) = \frac{90-78}{92-78} = 0,875$$

$$U_{\text{Operational D}}(\text{Hartono}) = \frac{87-78}{92-78} = 0,643$$

$$U_{\text{Operational D}}(\text{Jamila}) = \frac{83-78}{92-78} = 0,357$$

$$U_{\text{Operational D}}(\text{Widodo}) = \frac{92-78}{92-78} = 1$$

$$U_{\text{Operational D}}(\text{Wanda}) = \frac{89-78}{92-78} = 0,786$$

$$U_{\text{Operational D}}(\text{Agusman}) = \frac{85-78}{92-78} = 0,5$$

$$U_{\text{Operational D}}(\text{Yusuf}) = \frac{88-78}{92-78} = 0,714$$

$$U_{\text{Operational D}}(\text{Jacop}) = \frac{89-78}{92-78} = 0,789$$

$$U_{\text{Operational D}}(\text{Ikbal}) = \frac{90-78}{92-78} = 0,875$$

$$U_{\text{Operational D}}(\text{Dimas}) = \frac{90-78}{92-78} = 0,875$$

$$U_{\text{Operational D}}(\text{Maya}) = \frac{85-78}{92-78} = 0,5$$

$$U_{\text{Operational D}}(\text{Agustin}) = \frac{78-78}{92-78} = 0$$

5. Kriteria Human Resources Aspects

$$U_{\text{Human Resources A}}(\text{Firdaus}) = \frac{89-76}{90-76} = 0,929$$

$$U_{\text{Human Resources A}}(\text{Hartono}) = \frac{87-76}{90-76} = 0,787$$

$$U_{\text{Human Resources A}}(\text{Jamila}) = \frac{86-76}{90-76} = 0,714$$

$$U_{\text{Human Resources A}}(\text{Widodo}) = \frac{90-76}{90-76} = 1$$

$$U_{\text{Human Resources A}}(\text{Wanda}) = \frac{78-76}{90-76} = 0,143$$

$$U_{\text{Human Resources A}}(\text{Agusman}) = \frac{90-76}{90-76} = 1$$

$$U_{\text{Human Resources A (Yusuf)}} = \frac{76-76}{90-76} = 0$$

$$U_{\text{Human Resources A (Jacop)}} = \frac{88-76}{90-76} = 0,857$$

$$U_{\text{Human Resources A (Ikbal)}} = \frac{88-76}{90-76} = 0,857$$

$$U_{\text{Human Resources A (Dimas)}} = \frac{87-76}{90-76} = 0,786$$

$$U_{\text{Human Resources A (Maya)}} = \frac{86-76}{90-76} = 0,714$$

$$U_{\text{Human Resources A (Agustin)}} = \frac{88-76}{90-76} = 0,857$$

$$U_{\text{Motivational S \& Team B (Wanda)}} = \frac{90-78}{90-78} = 1$$

$$U_{\text{Motivational S \& Team B (Agusman)}} = \frac{87-78}{90-78} = 0,75$$

$$U_{\text{Motivational S \& Team B (Yusuf)}} = \frac{89-78}{90-78} = 0,917$$

$$U_{\text{Motivational S \& Team B (Jacop)}} = \frac{90-78}{90-78} = 1$$

$$U_{\text{Motivational S \& Team B (Ikbal)}} = \frac{78-78}{90-78} = 0$$

$$U_{\text{Motivational S \& Team B (Dimas)}} = \frac{90-78}{90-78} = 1$$

$$U_{\text{Motivational S \& Team B (Maya)}} = \frac{89-78}{90-78} = 0,917$$

$$U_{\text{Motivational S \& Team B (Agustin)}} = \frac{87-78}{90-78} = 0,75$$

6. Kriteria Motivational Sessions dan Team Building

$$U_{\text{Motivational S \& Team B (Firdaus)}} = \frac{90-78}{90-78} = 1$$

$$U_{\text{Motivational S \& Team B (Hartono)}} = \frac{88-78}{90-78} = 0,833$$

$$U_{\text{Motivational S \& Team B (Jamila)}} = \frac{90-78}{90-78} = 1$$

$$U_{\text{Motivational S \& Team B (Widodo)}} = \frac{89-78}{90-78} = 0,917$$

Setelah proses pencarian nilai utility semua kriteria untuk setiap alternatif, maka nilai utility disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4 Nilai Utility

Alternatif	Kriteria							TL/S/FS
	Leadership (L)	Communication Skills(CS)	Operational Forms(OF)	Operational Duties(OD)	Human Resources Aspects(HRA)	Motivational Session dan Team Building(MSTB)		
Firdaus	0.857	0.857	0	0.857	0.929	1	TL	
Hartono	0.857	0.786	1	0.643	0.786	0.833	TL	
Jamila	0.5	0.714	0.917	0.357	0.714	1	TL	
Widodo	0	0.857	0.75	1	1	0.917	TL	
Wanda	0.857	0.929	1	0.786	0.143	1	S	
Agusman	0.643	0.786	0.833	0.5	1	0.75	S	
Yusuf	0.357	0.714	1	0.714	0	0.917	S	
Jacop	1	1	0.917	0.786	0.857	1	S	
Ikbal	0.786	0.143	1	0.857	0.857	0	S	
Dimas	0.5	1	0.75	0.857	0.786	1	FS	
Maya	0.714	0	0.917	0.5	0.714	0.917	FS	
Agustin	0.786	0.857	1	0	0.857	0.75	FS	

4.2.6 Penentuan Nilai Akhir Setiap Alternatif

Penentuan nilai akhir masing-masing kriteria dilakukan dengan mengalikan nilai yang didapat dari proses normalisasi nilai kriteria data baku dengan nilai normalisasi bobot kriteria, selanjutnya dijumlahkan.

1. Perhitungan Nilai Akhir Firdaus

$$U(\text{Firdaus}) = (0,857*0,175)+(0,857*0,175)+(0*0,167)+(0,857*0,158)+(0,929*0,149)+(1*0,149)$$

$$U(\text{Firdaus}) = 0,723$$

2. Perhitungan Nilai Akhir Hartono

$$U(\text{Hartono}) = (0,857*0,175)+(0,786*0,175)+(1*0,167)+(0,643*0,158)+(0,786*0,149)+(0,833*0,149)$$

$$U(\text{Hartono}) = 0,797$$

3. Perhitungan Nilai Akhir Jamila

$$U(\text{Jamila}) = (0,5*0,175)+(0,714*0,175)+(0,917*0,167)+(0,357*0,158)+(0,714*0,149)+(1*0,149)$$

$$U(Jamila) = 0,677$$

4. Perhitungan Nilai Akhir Widodo

$$U(Widodo) = (0 \cdot 0,175) + (0,857 \cdot 0,175) + (0,75 \cdot 0,167) + (1 \cdot 0,158) + (1 \cdot 0,149) + (0,917 \cdot 0,149)$$

$$U(Widodo) = 0,719$$

5. Perhitungan Nilai Akhir Wanda

$$U(Wanda) = (0,857 \cdot 0,175) + (0,929 \cdot 0,175) + (1 \cdot 0,167) + (0,786 \cdot 0,158) + (0,143 \cdot 0,149) + (1 \cdot 0,149)$$

$$U(Wanda) = 0,774$$

6. Perhitungan Nilai Akhir Agusman

$$U(Agusman) = (0,643 \cdot 0,175) + (0,786 \cdot 0,175) + (0,833 \cdot 0,167) + (0,5 \cdot 0,158) + (1 \cdot 0,149) + (0,75 \cdot 0,149)$$

$$U(Agusman) = 0,729$$

7. Perhitungan Nilai Akhir Yusuf

$$U(Yusuf) = (0,357 \cdot 0,175) + (0,714 \cdot 0,175) + (1 \cdot 0,167) + (0,714 \cdot 0,158) + (0 \cdot 0,149) + (0,917 \cdot 0,149)$$

$$U(Yusuf) = 0,604$$

8. Perhitungan Nilai Akhir Jacop

$$U(Jacop) = (1 \cdot 0,175) + (1 \cdot 0,175) + (0,917 \cdot 0,167) + (0,786 \cdot 0,158) + (0,857 \cdot 0,149) + (1 \cdot 0,149)$$

$$U(Jacop) = 0,907$$

9. Perhitungan Nilai Akhir Ikbal

$$U(Ikbal) = (0,786 \cdot 0,175) + (0,143 \cdot 0,175) + (1 \cdot 0,167) + (0,857 \cdot 0,158) + (0,857 \cdot 0,149) + (0 \cdot 0,149)$$

$$U(Ikbal) = 0,593$$

10. Perhitungan Nilai Akhir Dimas

$$U(Dimas) = (0,5 \cdot 0,175) + (1 \cdot 0,175) + (0,75 \cdot 0,167) + (0,857 \cdot 0,158) + (0,786 \cdot 0,149) + (1 \cdot 0,149)$$

$$U(Dimas) = 0,786$$

11. Perhitungan Nilai Akhir Maya

$$U(Maya) = (0,714 \cdot 0,175) + (0 \cdot 0,175) + (0,917 \cdot 0,167) + (0,5 \cdot 0,158) + (0,714 \cdot 0,149) + (0,917 \cdot 0,149)$$

$$U(Maya) = 0,6$$

12. Perhitungan Nilai Akhir Agustin

$$U(Agustin) = (0,786 \cdot 0,175) + (0,857 \cdot 0,175) + (1 \cdot 0,167) + (0 \cdot 0,158) + (0,857 \cdot 0,149) + (0,755 \cdot 0,149)$$

$$U(Agustin) = 0,694$$

Hasil perhitungan nilai akhir semua karyawan disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 5. Nilai Akhir Semua Alternatif

Alternatif	Kriteria						Nilai Akhir	TL/S/FS
	Leadership (L)	Communication Skills (CS)	Operational Forms (OF)	Operational Duties (OD)	Human Resources Aspects (HRA)	Motivational Session dan Team Building (MSTB)		
Firdaus	0.857	0.857	0	0.857	0.929	1	0.723	TL
Hartono	0.857	0.786	1	0.643	0.786	0.833	0.797	TL
Jamila	0.5	0.714	0.917	0.357	0.714	1	0.677	TL
Widodo	0	0.857	0.75	1	1	0.917	0.719	TL
Wanda	0.857	0.929	1	0.786	0.143	1	0.774	S
Agusman	0.643	0.786	0.833	0.5	1	0.75	0.729	S
Yusuf	0.357	0.714	1	0.714	0	0.917	0.604	S
Jacop	1	1	0.917	0.786	0.857	1	0.904	S
Ikbal	0.786	0.143	1	0.857	0.857	0	0.593	S
Dimas	0.5	1	0.75	0.857	0.786	1	0.789	FS
Maya	0.714	0	0.917	0.5	0.714	0.917	0.6	FS
Agustin	0.786	0.857	1	0	0.857	0.75	0.694	FS

Nilai akhir yang terpilih adalah nilai akhir yang terbesar dan apabila akan dipilih lebih dari 1 alternatif maka dapat diurutkan dan diambil sesuai kebutuhan. Dari Tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa dari 4 karyawan yang mengikuti kegiatan Academy Perusahaan untuk menempati posisi *Team Leader* menggunakan metode SMART secara berurutan nilai akhirnya adalah

1. Hartono dengan nilai akhir 0,797
2. Firdaus dengan nilai akhir 0,723
3. Widodo dengan nilai akhir 0,719
4. Jamila dengan nilai akhir 0,677

Dari nilai akhir ini maka dapat ditentukan yang terpilih menjadi ***Team Leader (TL)*** adalah **Hartono**.

Selanjutnya untuk penentuan sebagai Supervisor dari 5 orang karyawan yang mengikuti kegiatan Academy Perusahaan berdasarkan metode SMART secara berurutan nilai akhirnya adalah :

1. Jacop dengan nilai akhir 0,904
2. Wanda dengan nilai akhir 0,774
3. Agusman dengan nilai akhir 0,729
4. Yusuf dengan nilai akhir 0,604
5. Iqbal dengan nilai akhir 0,593

Dari nilai akhir ini maka dapat ditentukan yang terpilih menjadi ***Supervisor (S)*** adalah **Jacop**.

Kemudian untuk menempati posisi sebagai ***Facility Services (FS)*** Perusahaan yang diikuti oleh 3 orang karyawan berdasarkan metode SMART yang terpilih adalah karyawan dengan nama Dimas dengan nilai akhir 0,789. Berikut urutan nilai akhir karyawan yang mengikuti kegiatan Academy Perusahaan untuk posisi ***Facility Services (FS)*** :

1. Dimas dengan nilai akhir 0,789
2. Agustin dengan nilai akhir 0,694
3. Maya dengan nilai akhir 0,6

4. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan pembahasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa Metode SMART dapat digunakan sebagai salah satu metode yang baik dalam menentukan posisi pekerjaan di dalam sebuah perusahaan dengan menggunakan sejumlah kriteria tertentu dengan bobot dan tingkat kepentingan tertentu. Hasil akhir perhitungan yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan metode SMART sangat bergantung pada nilai bobot yang ditetapkan pengguna.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Indra Herma Firdaus, Gunawan Abdillah, Faiza Renaldi, “*Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode AHP dan TOPSIS*”, Seminar Nasional Teknologi Informasi dan Komunikasi, 2016, pp. 440-445
- [2] Agung Triayudi, Ulwi Sya'bana, “*Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Calon Supervisor Pada PT. Petnesia Resindo Menggunakan Metode SAW*,” Jurnal Sistem Informasi, vol. 3, ISSN: 2406-7768, pp. 29-34, 2016.
- [3] Ardana, I. Komang dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu. 2012
- [4] Sinambela, Lian Poltak, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi. 2016
- [5] Hidayanti Murtina, “*Sistem Penunjang Keputusan Pemilihan Supervisor Menggunakan Metode SAW Pada PT. Nippon Indosari Corpindo*”, Konferensi Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi, 2015, pp. 143-147
- [6] Tisa Magrisa, Kartika Diah Kusuma Wardhani, Maksu Ro'is Adin “*Implementasi Metode SMART Pada Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Kegiatan Ekstrakurikuler Untuk Siswa SMA*”, Jurnal Ilmiah Ilmu Komputer, vol. 13, e-ISSN: 2597-4963, pp. 49-55, 2018.
- [7] Nazir, Mohammad. *Metode Penelitian, Ghalia Indonesia*. Jakarta. 2003
- [8] Diana. *Metoda dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan*. Yogyakarta. Deepublish. 2018