

SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN KENAIKAN JABATAN MENGUNAKAN METODE *PROFILE MATCHING* PADA KANTOR SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI NEGARA MAKASSAR

Oleh :

Abdul Muis

Dosen Teknik Informatika, Fakultas Ilmu Komputer UIT

E-mail: muiscomputer@gmail.com

ABSTRAK

Jabatan merupakan sekelompok posisi yang hampir sama dalam suatu badan, lembaga, atau perusahaan. Penilaian Jabatan dapat digunakan perusahaan untuk melandasi pengambilan keputusan dalam hal sistem pemberian imbalan (kompensasi), kenaikan jabatan, pelatihan dan perencanaan karir. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Negara (STIA LAN) Makassar adalah sebuah lembaga pendidikan tinggi yang berfokus pada pengembangan ilmu dan praktek administrasi di Indonesia namun penilaian kenaikan jabatan masih bersifat manual, tidak adanya proses penilaian kinerja yang dilakukan, tidak sesuai dengan kenyataan dan melalui proses yang sangat rumit, seperti adanya pegawai yang dinilai dari satu kriteria saja, tetapi langsung mendapatkan kenaikan jabatan, padahal pegawai tersebut belum tentu unggul pada kriteria-kriteria yang lainnya, tidak adanya standar baku atau bobot nilai yang pasti dalam menentukan kualitas pegawai. Untuk meminimalisir hal tersebut, maka perlu adanya sistem untuk memudahkan *general manager* dalam mengambil keputusan untuk kenaikan jabatan. *Profile matching* secara garis besar merupakan salah satu metode yang membandingkan antara kompetensi individu ke dalam kompetensi jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (disebut juga *gap*), semakin kecil *gap* yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar yang berarti memiliki peluang lebih besar untuk pegawai menempati posisi tersebut. Dengan adanya pengembangan sistem penentuan kenaikan jabatan pegawai dapat memudahkan *general manager* mengambil keputusan terhadap kenaikan jabatan pegawai serta memperbaiki standar bobot penilaian yang baku.

Kata Kunci: *DSS, profile matching, Jabatan*

A. PENDAHULUAN

Berbicara tentang organisasi atau perusahaan, terdapat beberapa faktor penting yang dapat menentukan maju mundurnya organisasi atau perusahaan, di antaranya adalah peran pegawai. Seorang pegawai wajib melakukan pekerjaan yang menuju pada kemajuan perusahaan. Pendidikan dan pelatihan adalah usaha yang terencana dari sebuah perusahaan baik itu perusahaan pemerintah maupun *non-pemerintah*, untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai. Pegawai yang mempunyai kualitas tinggi akan sangat membantu perusahaan/instansi dalam mencapai tujuannya. Perusahaan dapat memberikan penghargaan kepada pegawai yang dianggap berprestasi. Penghargaan tersebut bisa berupa kenaikan jabatan, golongan atau perencanaan karir. Cara tersebut dapat memberikan semangat kepada pegawai untuk bekerja lebih baik lagi. Jabatan merupakan sekelompok posisi yang hampir sama dalam suatu badan, lembaga, atau perusahaan. Bagi pegawai, hasil penilaian dapat digunakan untuk menjadi umpan balik terhadap prestasi kerja, sehingga memiliki dasar pertimbangan untuk perencanaan dan pengembangan karirnya. Sedangkan di sisi lain, hasil penilaian ini dapat digunakan perusahaan untuk melandasi pengambilan keputusan dalam hal sistem pemberian imbalan

(kompensasi), kenaikan jabatan, pelatihan dan perencanaan karir. Seperti halnya Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Negara (STIA LAN) Makassar, dimana adalah sebuah lembaga pendidikan tinggi yang berfokus pada pengembangan ilmu dan praktek administrasi di Indonesia, serta memiliki jumlah pegawai yang cukup banyak.

Dari hasil penelitian yang ada pada kenaikan jabatan kantor STIA LAN Makassar pada dasarnya masih bersifat manual, tidak adanya proses penilaian kinerja yang dilakukan, tidak sesuai dengan kenyataan dan melalui proses yang sangat rumit, seperti adanya pegawai yang dinilai dari satu kriteria saja, tetapi langsung mendapatkan kenaikan jabatan, padahal pegawai tersebut belum tentu unggul pada kriteria-kriteria yang lainnya, tidak adanya standar baku atau bobot nilai yang pasti dalam menentukan kualitas pegawai, dan tidak adanya sistem yang dapat memberikan alternatif solusi dalam penilaian kinerja pegawai untuk kenaikan jabatan.

Untuk meminimalisir hal tersebut, maka perlu adanya sistem untuk memudahkan *general manager* dalam mengambil keputusan untuk kenaikan jabatan. Jika proses ini dibantu oleh suatu sistem pendukung keputusan yang terkomputerisasi, diharapkan subyektivitas dalam pengambil keputusan dapat dikurangi dan dapat diganti dengan pelaksanaan seluruh kriteria-kriteria untuk pegawai, sehingga, pegawai diharapkan dengan kemampuan (pertimbangan lain) terbaiklah yang terpilih. *Profile matching* secara garis besar merupakan salah satu metode yang membandingkan antara kompetensi individu ke dalam kompetensi jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (disebut juga *gap*), semakin kecil *gap* yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar yang berarti memiliki peluang lebih besar untuk pegawai menempati posisi tersebut.

Dari penjabaran latar belakang di atas, maka penulis tertarik membuat satu aplikasi berupa sistem pendukung keputusan, yang dapat memberikan solusi pada penilaian kenaikan jabatan pegawai pada Kantor STIA LAN Makassar.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Sistem Penunjang Keputusan

Menurut Rahman sistem pendukung keputusan (*Decision Support System*) "merupakan suatu istilah yang mengacu pada suatu sistem yang memanfaatkan dukungan komputer dalam proses pengambilan keputusan. SPK merupakan suatu sistem yang interaktif, yang membantu pengambil keputusan melalui penggunaan data yang sifatnya semi terstruktur maupun yang tidak terstruktur".

Menurut Kusri sistem pendukung keputusan "merupakan sistem informasi interaktif yang menyediakan informasi, pemodelan dan manipulasi data".

Menurut Fattah sistem pendukung keputusan "merupakan sistem informasi pada level manajemen dari suatu organisasi yang mengkombinasikan data dan model analisis canggih atau peralatan data analisis untuk mendukung pengambilan keputusan yang semi terstruktur dan tidak terstruktur".

Jabatan

Jabatan adalah sekelompok tugas, kewajiban, dan tanggung jawab, yang sebagai suatu keseluruhan dipandang sebagai pekerjaan yang sudah biasa bagi seorang pegawai. Suatu jabatan dapat mencakup banyak posisi, karena suatu posisi adalah suatu jabatan atau serangkaian tugas yang dilaksanakan oleh seorang pegawai sendiri. Dengan demikian, seorang pegawai mempunyai posisi, tetapi banyak posisi mungkin sama atau banyak sekali persamaannya sehingga membentuk suatu jabatan tersendiri. suatu

jabatan adalah sekelompok posisi yang hampir sama dalam suatu badan, lembaga, atau perusahaan. Dalam rumusan ini dikatakan hampir sama, karena pada hakikatnya tidak ada dua posisi yang tepat sama dalam tugas, tanggung jawab, dan syarat kerjanya. Pekerjaan yang dilakukan oleh dua orang pesuruh misalnya tidak akan persis sama banyaknya atau sama beratnya (Moekijat).

Pengukuran Kinerja

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja yang telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Untuk melakukan pengukuran tersebut, diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya ukuran kinerja. Pengukuran kinerja hanya dapat dilakukan terhadap kinerja yang nyata dan terukur. Apabila kinerja tidak dapat diukur, tidak dapat dikelola. Untuk dapat memperbaiki kinerja, perlu diketahui seperti apa kinerja saat ini. Apabila kinerja deviasi dapat diukur, dapat diperbaiki. Pengukuran hanya berkepentingan untuk mengukur apa yang penting dan relevan. Untuk itu, perlu tentang apa yang dikatakan penting dan relevan sebelum menentukan ukuran apa yang harus digunakan. Hal-hal yang diukur tergantung pada apa yang dianggap penting oleh *stakeholders* dan pelanggan. Pengukuran mengatur keterkaitan antara strategi berorientasi pelanggan dan tujuan dengan tindakan (Wibowo).

Metode Profile Matching

Metode Profile Matching adalah sebuah mekanisme pengambilan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat *variable predictor* yang ideal yang harus dipenuhi oleh subjek yang diteliti, bukannya tingkat yang minimal yang harus dipenuhi atau dilewati (Wiji Setyaningsih).

Dalam pencocokan profil, dilakukan identifikasi terhadap kelompok pegawai yang baik maupun buruk. Para pegawai dalam kelompok tersebut diukur menggunakan beberapa kriteria penilaian. Jika pelaksana yang baik memperoleh skor yang berbeda dari pelaksana yang buruk atau sebuah karakteristik, maka *variable* tersebut berfaedah untuk memilih pelaksana-pelaksana yang baik dan buruk telah teridentifikasi, profil ideal mungkin memiliki kecerdasan rata-rata, kepekaan social yang baik, kebutuhan rendah untuk mendominasi orang lain, dan tingkat kemampuan perencanaan yang tinggi dalam pencocokan profil pegawai yang mendekati profil ideal ialah seorang pegawai yang berhasil (Kusrini).

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *System Development Life Cycle (SDLC)* yang terdiri dari tahap perencanaan, tahap analisa, tahap perancangan, tahap implemetai, tahap uji coba dan tahap penggunaan. Adapun metode yang digunakan dalam penentuan kenaikan jabatan dengan sistem penunjang keputusan yaitu metode *profile matching* yang membandingkan antara kompetensi individu ke dalam kompetensi jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (disebut juga *gap*).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

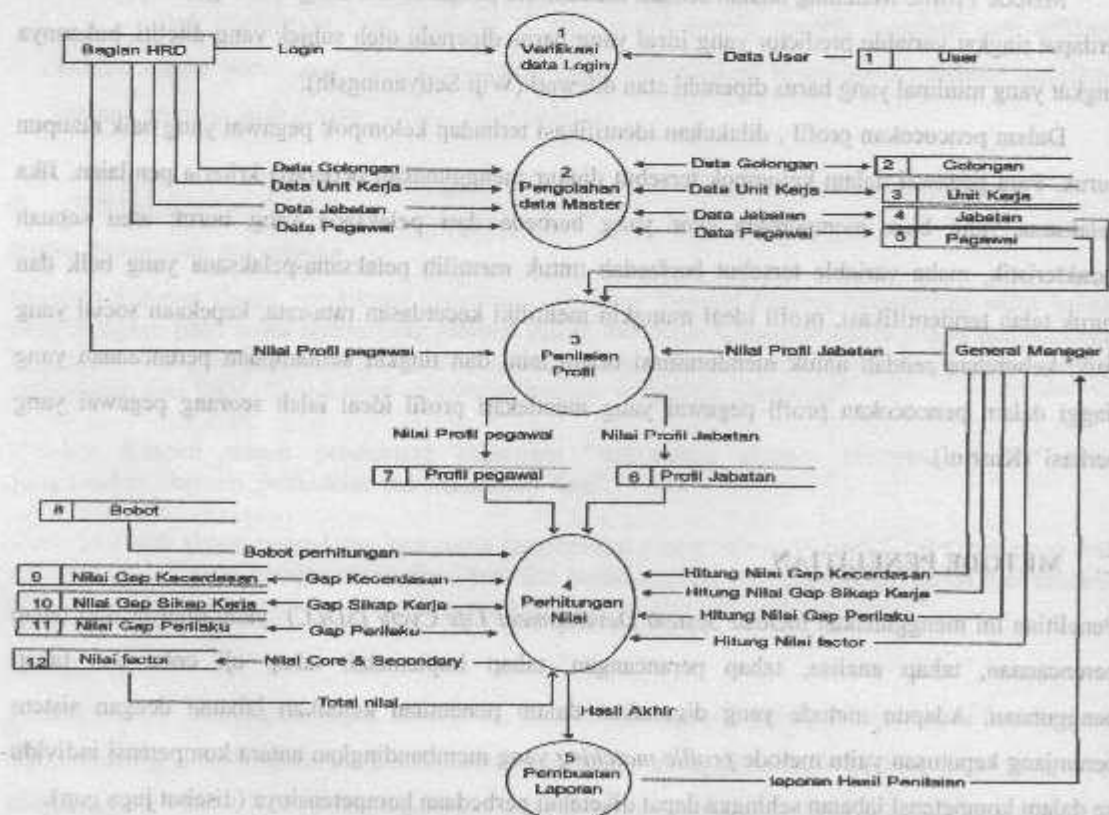
Analisa dan Perancangan.

Analisis dilakukan untuk memperoleh kesimpulan dengan jelas dan lebih spesifik sehingga membantu dalam perancangan sistem yang lebih baik. Analisis juga dilakukan untuk mengetahui sistem yang akan dibuat dapat membantu dalam pengembangan perusahaan. Pembuatan sistem pendukung keputusan ini memerlukan analisis yang tepat untuk dapat mengetahui terlebih dahulu masalah dan kelemahan pada sistem lama. Masalah dalam sebuah sistem pendukung keputusan adalah situasi yang menyimpang dari sasaran organisasi itu sendiri, informasi tidak efektif, atau keputusan yang kurang tepat.

Berdasarkan analisis sistem yang dilakukan, Dalam penentuan kenaikan jabatan menggunakan variabel kriteria aspek intelektual, sikap kerja, perilaku sebagai acuan penilaian. Berdasarkan analisa kondisi awal yang telah diuraikan, maka diusulkan sebuah rancangan aplikasi yang dapat dilihat pada DFD berikut ini:



Gambar 1. Diagram Konteks



Gambar 2. Diagram Level 1

1. Pencocokan profil

1) Sikap Intelektual

Tabel 1 Hasil Pemetaan *Gap* Kompetensi Intelektual

No	Id Pegawai	CS	VI	SB	PSR	KN	LP	FB	IK	ANT	IQ
1	Pg-001	-1	0	0	-3	-2	0	1	1	1	0
2	Pg-002	0	1	0	0	0	-1	0	2	2	0
3	Pg-003	-1	1	-1	2	0	-1	0	0	0	-2
Keterangan Bobot Nilai Gap											
1	Pg-001	4	3	4,5	4	2	4	3	3	4,5	4
2	Pg-002	5	4,5	4,5	5	5	5	4	4	3,5	5
3	Pg-003	4	5	4,5	4	3	5	4	4	5	3

2) Sikap Kerja

Tabel 2 Hasil Bobot Nilai *Gap* Sikap Kerja

No	Sub_Aspek	EP_2	KT_2	KH_2	PP_2	DB_2	VP_2
1	Pg-001	0	-2	0	2	-2	-2
2	Pg-002	1	1	1	2	0	-1
3	Pg-003	-1	-1	0	1	-3	-2
Keterangan Bobot Nilai Gap							
1	Pg-001	4	4	4,5	5	1	2
2	Pg-002	4,5	4,5	4,5	3,5	5	4
3	Pg-003	4	4	5	4,5	2	3

3) Sikap Perilaku

Tabel 3 Hasil Pemetaan *Gap* Kompetensi Pegawai I

No	Sub_Aspek	D_3	I_3	S_3	C_3
1	0015	-1	-2	1	0
2	0020	1	0	2	-1

3	0032	0	-2	1	2
Keterangan Bobot Nilai Gap					
1	0015	4	3	4,5	5
2	0020	4	3	4,5	4
3	0032	5	3	4,5	3,5

2. Perhitungan dan Pengelompokan Core dan Secondary Factor

Setelah menentukan bobot nilai Gap untuk ketiga aspek tersebut dengan cara yang sama, maka setiap aspek dikelompokkan menjadi 2 kelompok Core Factor dan Secondary Factor.

Perhitungan Core factor dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini :

$$NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC}$$

Keterangan :

NCF = Nilai rata-rata core factor aspek

NC = Jumlah total nilai core factor

IC = Jumlah item core factor

Sedangkan untuk perhitungan Secondary factor dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini :

$$NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS}$$

Keterangan :

NSF = Nilai rata-rata secondary factor

NS = Jumlah total nilai secondary factor

IS = Jumlah item secondary factor

1. Aspek Kapasitas Intelektual

a. Pegawai 1

$$NCF = \frac{4+5+2+5+2}{5} = \frac{18}{5} = 3,6$$

$$NSF = \frac{5+5+3+4,5+4}{5} = \frac{21,5}{5} = 4,3$$

b. Pegawai 2

$$NCF = \frac{5+4,5+5+4+4}{5} = \frac{22,5}{5} = 4,5$$

$$NSF = \frac{4,5+5+5+3,5+5}{5} = \frac{23}{5} = 4,6$$

c. Pegawai 3

$$NCF = \frac{4+5+3+4+4}{5} = \frac{20}{5} = 4$$

$$NSF = \frac{4,5+4+5+5+3}{5} = \frac{21,5}{5} = 4,3$$

2. Sikap Kerja

a. Pegawai 1

$$NCF = \frac{3+3+3}{3} = 3$$

$$NSF = \frac{5+5+3,5}{3} = 4,5$$

b. Pegawai 2

$$NCF = \frac{4,5+5+4}{3} = 4,5$$

$$NSF = \frac{4,5+4,5+3,5}{3} = 4,2$$

c. Pegawai 3

$$NCF = \frac{4+2+3}{3} = 3$$

$$NSF = \frac{4+5+4,5}{3} = 4,5$$

3. Perilaku

a. Pegawai 1

$$NCF = \frac{4+3}{2} = 3,5$$

$$NSF = \frac{4,5+5}{2} = 4,75$$

b. Pegawai 2

$$NCF = \frac{4,5+3}{2} = 3,75$$

$$NSF = \frac{4,5+4}{2} = 4,25$$

c. Pegawai 3

$$NCF = \frac{5+3}{2} = 4$$

$$NSF = \frac{4,5+3,5}{2} = 4$$

3. Perhitungan Nilai Total

Dari hasil setiap perhitungan setiap aspek, selanjutnya nilai total berdasarkan persentase dari *core & secondary factor* yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap profil.

Contoh perhitungan dapat dilihat pada rumus di bawah ini :

$$(x)\%NCF(I,s,p) + (x)NSF(I,s,p) = N(I,s,p)$$

Keterangan :

NCF(I,s,p) = Nilai rata-rata *core factor*

NSF(I,s,p) = Nilai rata-rata *secondary factor*

N = Nilai Total Tiap Aspek

(x) = Nilai persen yang dimasukan/ diinputkan

1) Kapasitas Intelektual

a. Pegawai 1

$$Ni = (60\% \times 3,6) + (40\% \times 4,3) = 3,81$$

b. Pegawai 2

$$Ni = (60\% \times 4,5) + (40\% \times 4,6) = 4,53$$

c. Pegawai 3

$$Ni = (60\% \times 4) + (40\% \times 4,3) = 44,09$$

2) Sikap Kerja

a. Pegawai 1

$$Ns = (60\% \times 3) + (40\% \times 4,5) = 3,45$$

b. Pegawai 2

$$Ns = (60\% \times 4,5) + (40\% \times 4,2) = 4,41$$

c. Pegawai 3

$$Ns = (60\% \times 3) + (40\% \times 4,5) = 3,45$$

3) Perilaku

a. Pegawai 1

$$Np = (60\% \times 3,5) + (40\% \times 4,75) = 3,875$$

b. Pegawai 2

$$Np = (60\% \times 3,75) + (40\% \times 4,25) = 3,9$$

c. Pegawai 3

$$Np = (60\% \times 4) + (40\% \times 4,5) = 4,15$$

4. penentuan Rangka

Hasil akhir dari proses *profile matching* adalah ranking dari kandidat yang diajukan untuk mengisi suatu jabatan/posisi tertentu. Penentuan mengacu ranking pada hasil perhitungan yang ditujukan pada rumus dibawah ini :

$$\text{Rangka} = (\%)Ni + (\%)Ns + (\%)Np$$

Keterangan :

Ni = Nilai Kapasitas Intelektual

Ns = Nilai Sikap Kerja

Np = Nilai Prilaku

(x)% = Nilai persen yang dimasukkan/ diinputkan.

1) Kapasitas Intelektual

a. Pegawai 1

$$\text{Rangka} = (30\% \times 3,88) + (20\% \times 3,6) + (50\% \times 4)$$

$$\text{Rangka} = 1,746 + 1,08 + 1$$

$$\text{Rangka} = 3,826$$

b. Pegawai 2

$$\text{Rangka} = (30\% \times 4,54) + (20\% \times 4,38) + (50\% \times 3,95)$$

$$\text{Rangka} = 2,043 + 1,314 + 0,9875$$

$$\text{Rangka} = 4,3445$$

c. Pegawai 3

$$\text{Rangka} = (30\% \times 4,12) + (20\% \times 3,6) + (50\% \times 4,5)$$

$$\text{Rangka} = 1,854 + 1,08 + 1,125 = 4,059$$

Tabel 4 Hasil Perhitungan Rangka

No	Id_Pegawai	Hasil Akhir
1	Pg-001	3,826
2	Pg-002	4,3445
3	Pg-003	4,059

Implementasi.

Implementasi sistem yang dilakukan dihasilkan beberapa tampilan pada aplikasi yang membantu pengolahan penentuan kenaikan jabatan. Tampilan-tampilan yang dihasilkan antara lain :



Gambar 3. Tampilan Menu Utama

Gambar 4. Tampilan Penginputan Nilai Awal

Gambar 5. Tampilan form hitung nilai core dan second factor

NAMA & NIP	FUNGSI & ORG	JABATAN	NK	HN	NP	PMS	REMARKS
Agus	KEBUNYAK	KEBUNYAK	5.4	4.35	5.4	3.25	5.4
Agus	KEBUNYAK	KEBUNYAK	4	3.4	3.4	2.4	3.4

Gambar 6. Tampilan Laporan Daftar Kepegawaian

E. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Dari hasil pengujian metode Profile Matching bekerja sesuai dengan rule yang ditentukan dan hasilnya mencocokkan nilai kriteria yang ada.
2. Sistem Penunjang Keputusan kenaikan jabatan Menggunakan Metode Profile Matching pada STIA LAN Makassar memberikan hasil penilaian yang lebih akurat dan penilaian lebih cepat untuk memberikan informasi tentang hasil Penilaian.

DAFTAR PUSTAKA

- Koswara Eko (2013). Visual Basic For Beginner. Yogyakarta : Media Kom
- Enterprise jubilee . MySQL untuk Pemula. Jakarta. Kompas gramedia.
- Fathansyah (Juni 2012). basis data . Bandung : Informatika.
- Mangkulo Alexander Hengky (2011). Membuat Aplikasi Database dengan Visual Basic 6.0. Jakarta : edia Komputindo.
- Jogiyanto, (2005). analisis dan desain sistem informasi. Yogyakarta: Andi*
- Dhewiberta (2005). Visual Basic 6.0 dan Crystal Report. Yogyakarta : Andi.
- Jogiyanto H.M. (2001). analisis dan desain sistem informasi: Richard F. Neuschel.
- Jerry Fitz Gerald Dkk.(1999). Analisis & Perancangan Sistem, Yogyakarta: Jogiyanto HM.