

RANCANG BANGUN SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN KENAIKAN JABATAN PEGAWAI DENGAN METODE PROFILE MATCHING

(Studi Kasus: Kementerian Agama Kantor Wilayah DKI Jakarta)

Ernawati¹, Nur Aeni Hidayah², Elvi Fetrina³

Sistem Informasi

Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta

e-mail : ernawati_si@mhs.uinjkt.ac.id¹, nur.aeni@uinjkt.ac.id², elvi.fetrina@uinjkt.ac.id³

ABSTRACT

Ministry of Religious Affairs Jakarta Regional Office does not have a decision support system that can help the process of echelon structural rise. The structural position of echelon at the Regional Office of the Ministry of Religious Affairs of DKI Jakarta amounted to 41 people with details of 1 person occupying Echelon II, 10 people occupying the Echelon III, and 30 people occupying the Echelon IV. Basically the process undertaken for promotions begins with the announcement of vacancies, the selection of administrative and competence selection, until the results of the selection will be reported to the Chairman of the Baperjakat for trial. This raises the constraints in terms of time, the vacancy announced 2 weeks before the last limit of file collection is not enough considering not all employees read the information board. In addition to time, paper-based paperwork will cost 25 sheets of paper for each candidate that will eventually become a pile of paper by the end of the year and data searching becomes more difficult. The design of this decision support system uses the steps in SPK modeling which consists of feasibility study, designing, selecting, and making SPK. From this research, the result of the design of decision support system of employee promotion by using profile matching method at the Ministry of Religious Affairs of Jakarta Regional Office is expected to facilitate the provision of vacant vacancy information to be viewed by employees at any time through the website and minimize the amount of paper usage. After the SPK, no files have to be collected because the files can already be uploaded in the system. And the time required for pengkasan approximately 20 minutes before the system can occur approximately 2 days, so the efficiency level to 50%.

Keywords: Decision Support System, Position Improvement, Profile Matching, UML (Unified Modeling Language)

ABSTRAK

Kementerian Agama Kanwil DKI Jakarta belum memiliki sistem pendukung keputusan yang dapat membantu proses kenaikan jabatan struktural eselon. Jabatan struktural eselon di Kanwil Kementerian Agama Provinsi DKI Jakarta berjumlah 41 orang dengan rincian 1 orang menduduki Eselon II, 10 orang menduduki Eselon III, dan 30 orang menduduki Eselon IV. Pada dasarnya proses yang dilakukan untuk kenaikan jabatan bermula dari pengumuman lowongan jabatan, pelaksanaan seleksi administrasi dan seleksi kompetensi, sampai hasil seleksi yang akan dilaporkan kepada Ketua Baperjakat untuk disidangkan. Hal ini menimbulkan kendala dari segi waktu, lowongan jabatan yang diumumkan 2 minggu sebelum batas terakhir pengumpulan berkas dirasa tidak cukup mengingat tidak semua karyawan membaca papan informasi. Selain dari segi waktu, pemberkasan yang dilakukan menggunakan kertas akan menghabiskan 25 lembar kertas untuk setiap kandidat yang pada akhirnya akan menjadi tumpukkan kertas pada akhir tahun dan pencarian data menjadi lebih sulit. Perancangan sistem pendukung keputusan ini menggunakan langkah-langkah dalam pemodelan SPK yang terdiri atas studi kelayakan, perancangan, pemilihan, dan membuat SPK. Dari penelitian ini menghasilkan rancang bangun sistem pendukung keputusan kenaikan jabatan pegawai menggunakan metode *profile matching* pada Kementerian Agama Kanwil DKI Jakarta yang diharapkan mampu mempermudah pemberian informasi pengumuman jabatan kosong agar dapat dilihat oleh pegawai disetiap waktu melalui situs *web* dan meminimalkan jumlah penggunaan kertas. Setelah adanya SPK, tidak ada berkas yang harus dikumpulkan karena berkas sudah dapat di-*upload* dalam sistem. Dan waktu yang dibutuhkan untuk pemberkasan kurang lebih 20 menit dimana sebelum adanya sistem dapat terjadi kurang lebih 2 hari, sehingga tingkat efisiensi menjadi 50%.

KataKunci: Sistem Pendukung Keputusan, Kenaikan Jabatan, Profile Matching, UML (Unified Modeling Language)

I. PENDAHULUAN

Saat ini Kementerian Agama Kanwil DKI Jakarta belum memiliki sistem pendukung keputusan yang dapat membantu proses kenaikan jabatan struktural eselon. Pada dasarnya proses yang dilakukan untuk kenaikan jabatan bermula dari pengumuman lowongan jabatan, pelaksanaan seleksi administrasi dan seleksi kompetensi, sampai hasil seleksi yang akan dilaporkan kepada Ketua Baperjakat untuk disidangkan. Hal ini menimbulkan kendala dari segi waktu, lowongan jabatan yang diumumkan 2 minggu sebelum batas terakhir pengumpulan berkas dirasa tidak cukup mengingat tidak semua karyawan membaca papan informasi. Selain dari segi waktu, pemberkasan yang dilakukan menggunakan kertas akan menghabiskan kurang lebih 25 lembar kertas untuk setiap kandidat yang pada akhirnya akan menjadi tumpukan kertas pada akhir tahun dan pencarian data menjadi lebih sulit.

Seleksi kompetensi dilakukan dengan pelaksanaan Asesmen Kompetensi. Asesmen Kompetensi atau Penilaian Kompetensi adalah suatu proses membandingkan antara kompetensi jabatan yang dipersyaratkan dengan kompetensi yang dimiliki oleh pemegang jabatan atau calon pemegang jabatan (Keputusan Menteri Agama No 207 tahun 2013). Asesmen Kompetensi dilakukan oleh beberapa orang Asesor yang berwenang dan memiliki kemampuan dalam menilai kompetensi PNS. Hasil asesmen kompetensi berupa nilai untuk setiap aspek kompetensi. Apabila semua kandidat yang mencalonkan diri disatu jabatan memiliki nilai Memenuhi Syarat (MS) dan Masih Memenuhi Syarat (MMS), saat ini terjadi kendala dalam menentukan siapa yang layak untuk menempati jabatan tersebut. Maka dari itu diperlukan sistem yang dapat membantu Asesor dalam mengolah nilai-nilai di setiap aspek kompetensi untuk mengetahui nilai tertinggi dari semua kandidat.

II. LANDASAN TEORI

A. Pengertian Sistem Pendukung Keputusan (SPK)

Definisi awal SPK adalah sebuah sistem untuk membantu seorang manajer dalam pengambilan keputusan dengan situasi semiterstruktur [1]. SPK dimaksudkan untuk menjadi alat bantu bagi para pengambil keputusan untuk memperluas kapabilitas mereka, namun tidak untuk menggantikan penilaian mereka. SPK ditujukan untuk keputusan-keputusan yang memerlukan penilaian atau keputusan-keputusan yang sama sekali tidak dapat didukung oleh algoritma [1].

SPK ditujukan untuk membantu pihak manajemen dalam menganalisis situasi yang kurang terstruktur

dan dengan kriteria yang kurang jelas. SPK tidak dimaksudkan untuk mengotomatisasi pengambilan keputusan, tetapi memberikan perangkat interaktif yang memungkinkan pengambilan keputusan untuk melakukan berbagai analisis menggunakan model-model yang tersedia [2].

B. Pengertian *Profile Matching*

Pencocokan profil (*profile matching*) adalah sebuah mekanisme pengambilan keputusan dengan cara mengasumsikan variabel prediktor ideal yang harus dimiliki oleh pegawai, bukannya tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati. Dalam pencocokan profil, dilakukan identifikasi terhadap kelompok karyawan yang baik maupun buruk. Para karyawan dalam kelompok tersebut diukur menggunakan beberapa kriteria penilaian. Jika terdapat skor yang berbeda antara setiap karyawan yang dinilai maka yang akan dipilih adalah yang bernilai baik. Begitu beberapa variabel yang membedakan antara pelaksana-pelaksana yang baik dan buruk telah teridentifikasi, profil ideal mungkin memiliki kecerdasan rata-rata, kepekaan sosial yang baik, kebutuhan rendah untuk mendominasi orang lain, dan tingkat kemampuan perencanaan yang tinggi. Dalam pencocokan profil, pegawai mendekati profil ideal ialah seorang pegawai yang berhasil [2].

C. Pengertian Jabatan

Menurut Moekijat (2008), "Jabatan adalah sekelompok posisi yang hampir sama dalam suatu badan, lembaga, atau perusahaan." Dikatakan hampir sama, karena pada dasarnya tidak ada dua posisi jabatan yang sama dalam tugas, tanggung jawab, dan syarat-syarat kerjanya [3].

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Pengumpulan Data

1. Metode Observasi

Untuk mendapatkan data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis melakukan tahap pengumpulan data dengan melakukan observasi langsung pada bulan Maret - April 2016 di Kementerian Agama Kanwil DKI Jakarta yang berlokasi di Jl. D.I Panjaitan No.10 Jakarta Timur 13340. Pada tahap observasi ini dapat diketahui kamus kompetensi yang digunakan untuk kenaikan jabatan struktural eselon, melihat data-data pegawai, mengamati dan mempelajari proses kenaikan jabatan struktural eselon mulai dari pengumuman jabatan yang kosong sampai dengan penentuan PNS yang dapat naik jabatan.

2. Metode Wawancara

Dalam tahap ini, untuk menunjang proses pengumpulan data, penulis melakukan wawancara dengan pihak yang terkait di Kementerian Agama DKI Jakarta. Wawancara dilakukan dengan mengajukan pertanyaan mengenai segala kebutuhan yang diperlukan dalam pembuatan sistem pendukung keputusan kenaikan jabatan struktural eselon. Dari hasil wawancara tersebut dapat dikumpulkan beberapa informasi mengenai jabatan di Kementerian Agama Kanwil DKI Jakarta, alur proses kenaikan jabatan, dan sistem pendukung keputusan yang belum ada di Kementerian Agama Kanwil DKI Jakarta.

3. Metode Studi Pustaka

Studi pustaka ini dilakukan dengan melakukan pencarian berbagai macam referensi dengan mencari literatur dari buku yang berkaitan dengan topik penelitian ini. Dengan jumlah 31 buku, 5 skripsi, 7 Peraturan perundang-undangan, 6 jurnal, 1 bahan ajar yang diperoleh dari internet, dan 1 tafsir Al-Quran yang diperoleh dari internet.

B. Metode Pengembangan Sistem

Metode pengembangan sistem yang penulis gunakan yaitu pemodelan dalam pembangunan Sistem Pendukung Keputusan. Pengembangan aplikasi SPK menggunakan model pembangunan SPK memiliki fase-fase yang meliputi studi kelayakan, perancangan, pemilihan, dan membuat SPK.

1. Studi Kelayakan (*Intelligence*)
2. Perancangan (*Design*)
3. Pemilihan (*Choice*)
4. Membuat SPK

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Metode Pengembangan Sistem

1. Studi Kelayakan (*Intelligence*)

Profil Perusahaan PT Bank BNI Syariah

Awal berdirinya Departemen Agama disahkan berdasarkan Penetapan Pemerintah Nomor: I/SD tanggal 3 Januari 1946 bertepatan dengan 24 Muharram 1364 H. Kanwil Kementerian Agama Prov. DKI Jakarta terbentuk pada tanggal 1 Januari 1976, beberapa bulan setelah Keputusan Menteri Agama Nomor 18 Tahun 1975 dikeluarkan. Kantor pertama perwakilan kementerian Agama Prov. DKI Jakarta berada di Jalan Cikini Raya Jakarta pusat tepatnya jalan kebun binatang depan Taman Ismail Marzuki saat itu namanya masih "JAWATAN URUSAN AGAMA DCI JAKARTA". Pada saat Alamsyah menjabat Menteri Agama yang bertepatan dengan kepemimpinan Ali Sadikin menjadi Gubernur Jakarta terdapat kesepakatan untuk membangun

Kementerian Agama perwakilan Jakarta di Jalan Merdeka Selatan 9 Pemda DKI Jakarta yang menempati lantai 3 dan 4, dengan anggaran yang berasal dari Kementerian Agama Pusat. Kemudian keadaan menjadi sedikit sulit dikarenakan terdapat dua kantor sedangkan untuk menampung menjadi satu pegawai tidak memadai. Tujuan awal didirikannya Kanwil kementerian Agama Prov. DKI Jakarta yaitu untuk mempersatukan langkah-langkah dan tindakan misi dan bagaimana lebih mengefektifkan serta mengefisienkan kehidupan di wilayah agama dari diri sendiri melalui struktur.

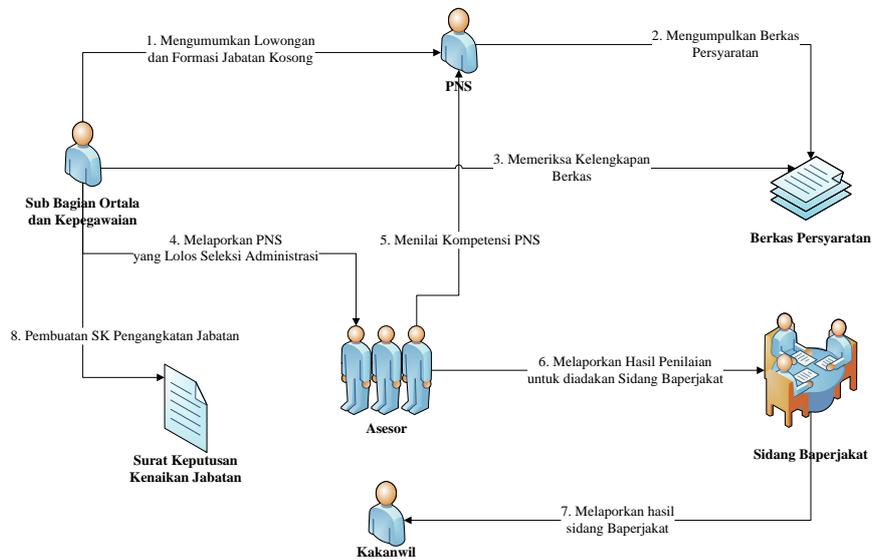
Sampai tahun 1985 Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi DKI Jakarta masih berada di dua tempat di Jl. Merdeka Selatan (Pemda) dan di Jl. Kebun binatang. Pada saat Alamsyah masih menjabat menjadi Menteri Agama, Kementerian Agama Pusat memberikan anggaran untuk membangun kantor dengan tahap awal tiga lantai, di Jl. DI Pandjaitan (Kanwil Kementerian Agama Prov. DKI Jakarta saat ini). Hal ini dilakukan agar koordinasi semua tugas Kanwil dapat berjalan lebih baik. R.H.O Hidayah merupakan Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama yang pertama dan pada saat itu namanya masih Kantor Perwakilan. Kemudian yang kedua dilanjutkan oleh H.M Djamil Latief, S.H; ke-3 K.H Muchtar Natsir; ke-4 H. Salahuddin El-Chairy BA; ke-5 Drs.H. Muhammad; ke-6 H. Halimi AR; ke-7 Drs.H. Mubarak; ke-8 Drs.H.A Bidawi Zubir (Periode 1996-1998); ke-9 Drs.H. Rusly Wolman, MM (Periode 1998-2000); ke-10 Drs.H. Abdul Chair (Periode 2000-2002); ke-11 Drs. H. Muhaimin RD (Periode 2002-2003); ke-12 H. Achmad Fauzan Harun, SH (Periode 2003-2010); ke-13 Drs. Sutami M.Pd.I (Periode 2010-2011); ke-14 H. Muhaimin Luthfie (Periode 2011-2013) dan Periode tahun 2013 sampai saat ini dijabat oleh H. Akhmad Murtado..

Logo Perusahaan



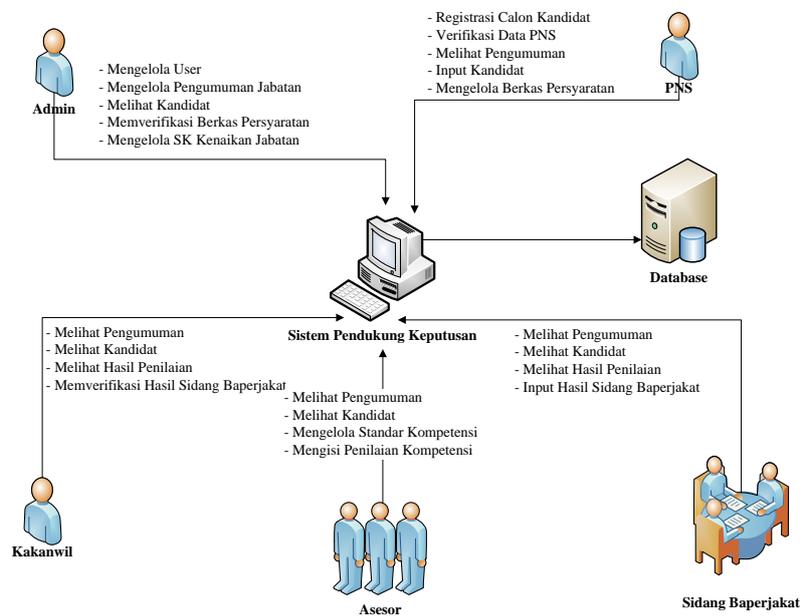
Gambar 4.1 Logo Kementerian Agama

2. Analisis Sistem berjalan



Gambar 4.2 Analisis Sistem Berjalan

3. Analisis Sistem Usulan



Gambar 4.3 Analisis Sistem Usulan

4. Tahap Perancangan (Design)

Terdapat beberapa metode SPK yang dapat digunakan menjadi alternatif solusi. Berikut alternatif-alternatifnya:

- Simple Additive Weighting (SAW)

Dalam jurnal berjudul Perbandingan Metode *Profile Matching* dan *Simple Additive Weighting* pada Penentuan Jurusan Siswa Kelas X SMAN 2 Ngaglik, diketahui bahwa kedua metode tersebut menunjukkan hasil akhir yang sama dan

diperoleh berdasarkan kriteria dan data yang sama pula. Namun, metode SAW adalah metode penjumlahan antar bobot dengan proses menentukan *rating* kriteria. Dalam arti setiap kriteria memiliki bobot persen yang harus ditentukan. Sedangkan dalam studi kasus kenaikan jabatan di Kementerian Agama Kanwil DKI Jakarta, diketahui bahwa aspek kompetensi memiliki nilai persentase yang sama. Jadi metode ini tidak sesuai dengan studi kasus kenaikan jabatan di Kementerian Agama Kanwil DKI Jakarta.

- **Weighted Product (WP)**
Dalam skripsi berjudul Perbandingan Metode *Weighted Product Model* dan *Profile Matching* untuk Pemilihan Guru Berprestasi (Studi Kasus: SMP Dr. Wahidin Sudirohusodo), yang hasilnya menunjukkan bahwa metode *Profile Matching* lebih baik dibandingkan metode *Weighted Product Model* dari segi tingkat akurasi dan metode *Profile Matching* juga memiliki *Running Time* lebih baik daripada metode *Weighted Product Model*. Berdasarkan skripsi tersebut, penulis lebih memilih metode *Profile Matching* dibandingkan dengan metode *Weighted Product Model*.
- **Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution (TOPSIS)**
Metode TOPSIS memiliki tahap membuat matriks keputusan yang ternormalisasi setelah ditentukan bobot nilai untuk setiap kriteria. Diketahui bahwa kompetensi jabatan di Kementerian Agama Kanwil DKI Jakarta terbagi atas 3 kompetensi yang memiliki sub kompetensi berjumlah lebih dari 30 sub kompetensi. Apabila dibuatkan matriks untuk ke 30 sub kompetensi tersebut, proses penilaian dirasa akan
- *case Diagram*

memakan waktu. Maka dari itu, penulis tidak memilih metode ini dalam studi kasus kenaikan jabatan di Kementerian Agama Kanwil DKI Jakarta.

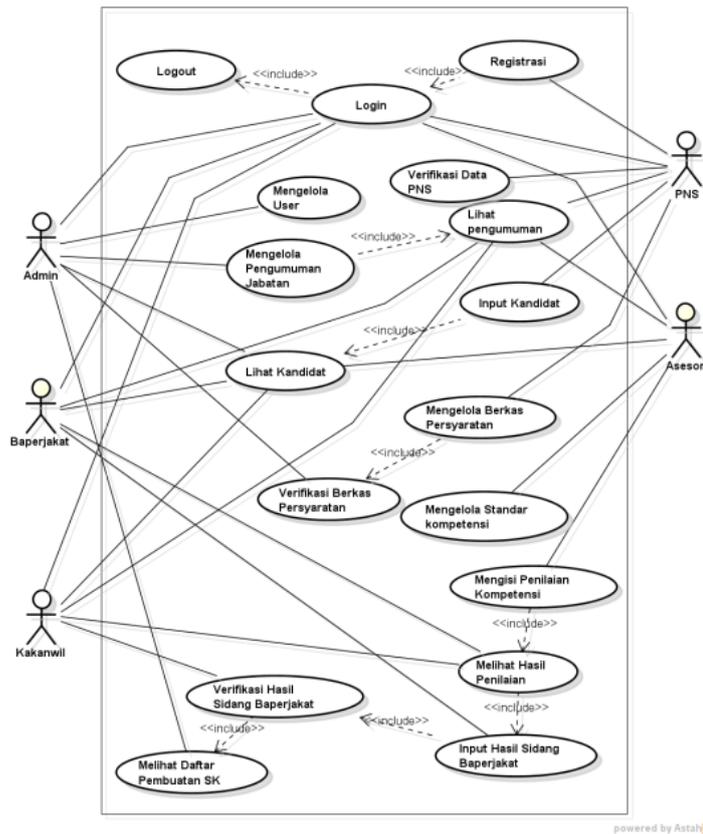
- **Profile Matching**
Metode *profile matching* adalah metode yang paling tepat digunakan dalam proses membandingkan antar kompetensi individu dengan kompetensi suatu jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya. Hal ini sesuai dengan studi kasus kenaikan jabatan di Kementerian Agama Kanwil DKI Jakarta.
- **Analytic Hierarchy Process (AHP)**
Metode AHP memiliki skala penilaian perbandingan pasangan yang berisi intensitas kepentingan antar elemennya. Hal ini berarti tingkat kepentingan elemen dapat berbeda-beda. Sedangkan diketahui bahwa elemen atau aspek kompetensi di Kementerian Agama Kanwil DKI Jakarta memiliki nilai persentase atau tingkat kepentingan yang sama. Maka dari itu, penulis tidak memilih metode ini dalam studi kasus kenaikan jabatan di Kementerian Agama Kanwil DKI Jakarta.

5. Tahap Pemilihan (*Choice*)

Dalam tahap ini peneliti melakukan pemilihan terhadap alternatif terbaik dari beberapa alternatif tindakan atau solusi yang telah dianalisis pada tahap perancangan. Dan metode SPK yang terpilih sebagai alternatif terbaik adalah metode *profile matching*. Pada tahap ini dibuat perhitungan dengan metode *profile matching*.

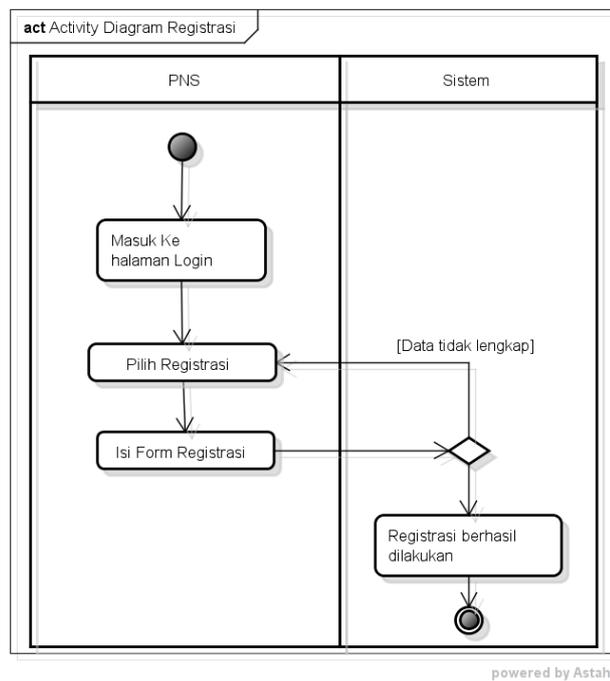
6. Tahap Membuat SPK

- Desain Sistem
 - *Use*



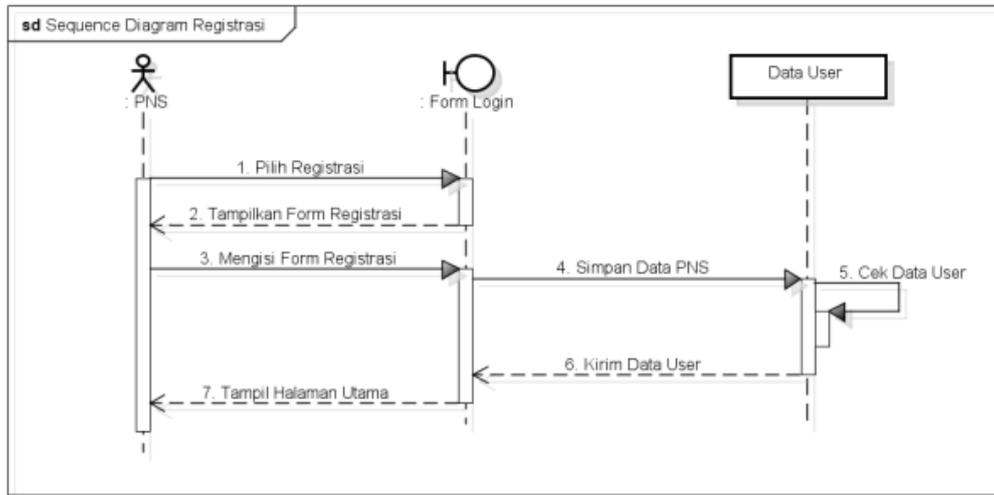
Gambar 4.4 Use Case Diagram

- Activity Diagram



Gambar 4.5 Activity Diagram

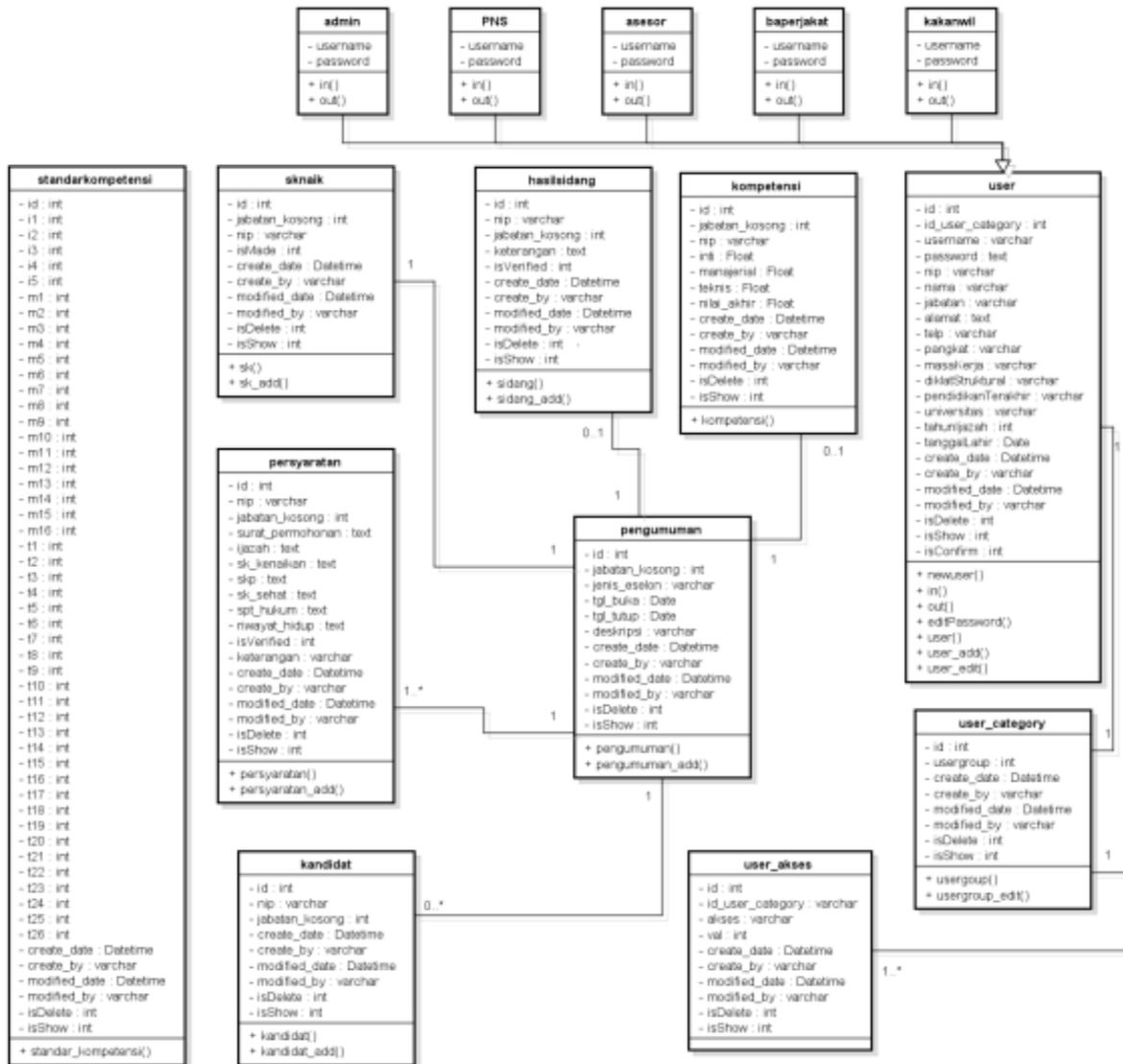
- Sequence Diagram



powered by Astah

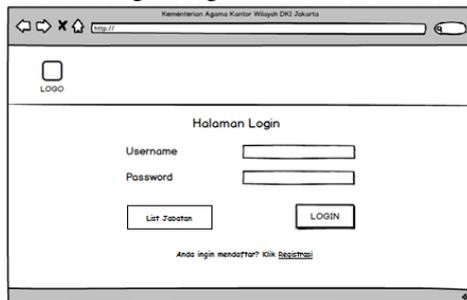
Gambar 4.6 Sequence Diagram

• Desain Database
- Class Diagram



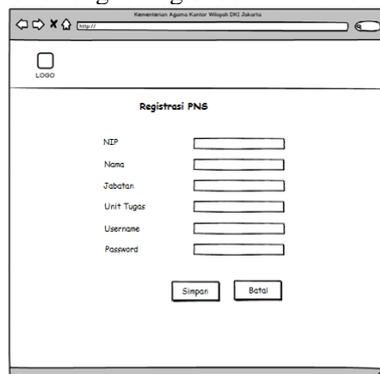
Gambar 4.7 Class Diagram

- Desain *Interface* / antarmuka
 - Rancangan Login



Gambar 4.9Rancangan *Login*

- Rancangan Registrasi



Gambar 4.10RancanganRegistrasi

- Tahap Implementasi
 - Pemrograman

Bahasa pemrograman yang digunakan dalam pengaplikasian *coding* program pada Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Pegawai adalah bahasa pemrograman PHP dan *database* yang digunakan adalah MySQL.
 - Pengujian Sistem

Pengujian yang dilakukan dengan menggunakan pendekatan *black box testing*. Metode *black box testing* melakukan pengujian tanpa melihat *source code* program dan dijalankan oleh *tester* atau *user* untuk mengamati program apakah telah menerima *input*, memproses, dan pengujian ini dapat diketahui apakah system dapat memberikan keluaran seperti yang diharapkan atau tidak.

V. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Dengan adanya sistem pendukung keputusan kenaikan jabatan pegawai, pengumuman lowongan jabatan dapat diakses melalui *web*

dan pemberkasan dilakukan melalui *web* dengan meng-*upload file*.

2. Sistem pendukung keputusan kenaikan jabatan ini dapat mengolah penilaian Asesmen Kompetensi dalam bentuk peringkat.
3. Dengan adanya sistem pendukung keputusan, tingkat efisiensi untuk waktu pengumpulan berkas meningkat 50%..

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan analisis yang telah dikemukakan, maka diajukan beberapa saran untuk penelitian berikutnya, yaitu:

1. Aplikasi ini mencakup jenis jabatan struktural eselon IVa dan IVb, diharapkan untuk kedepannya aplikasi ini mencakup seluruh jenis jabatan struktural dan jabatan fungsional pada Kementerian Agama Kanwil DKI Jakarta.
2. Pengembangan selanjutnya dapat mengintegrasikan aplikasi SPK dengan aplikasi Kepegawaian untuk mempermudah dalam pengambilan data PNS.

DAFTAR PUSTAKA

- [1.] Turban et al. (2005). *Decision Support System and Intelligent Systems (Sistem Pendukung Keputusan dan Sistem Cerdas) Jilid I Edisi 7*. Yogyakarta: Andi.
- [2.] Kusriani. (2007). *Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan*. Yogyakarta: Andi.
- [3.] Moekijat. (2008). *Analisis Jabatan*. Bandung: CV MandarMaju