

SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN KENAIKAN PANGKAT PADA KEPOLISIAN RESOR REMBANG DENGAN MENGGUNAKAN METODE PROFILE MATCHING DECISION SUPPORT SYSTEM RANK INCREASE BASED ON POLICE RESORT REMBANG WITH USING MATCHING PROFILE

Sandi Mustika Dwiwandinda

Fakultas Teknologi Informatika, Universitas Dianuswantoro Semarang

email: 111201005327@mhs.dinus.ac.id

abstrak : Kenaikan pangkat pada Kepolisian adalah suatu hal yang mempengaruhi kinerja kerja pegawai untuk menentukan suatu jabatan dalam tingkatan masa kerja dalam sebuah instansi Kepolisian. Kunci utama tumbuh kembangnya suatu instansi pemerintah dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Evaluasi yang formal dan menyeluruh diperlukan karena prestasi pegawai tidak mungkin dievaluasi secara adil bila hanya mendasarkannya pada beberapa kejadian. Dalam pengambilan keputusan yang adil harus dilakukan oleh bagian sumber daya (Bag. Sumda) Kepolisian Resor Rembang untuk mendapatkan pegawai baik dan benar dari segala bidang yang akan diajukan dalam sebuah kenaikan pangkat. Laporan tugas akhir ini menggunakan metode *profile matching*, metode ini adalah sebuah mekanisme pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor ideal yang harus dimiliki oleh pelamar, bukannya tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati.

Kata kunci : Kenaikan pangkat, profile matching

Pendahuluan

Kunci utama tumbuh kembangnya suatu instansi pemerintah dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Karena itu perlu sebuah manajemen yang optimal dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia. Dalam sebuah instansi, penilaian prestasi merupakan sebuah evaluasi formal untuk melihat kinerja anggotanya. Namun evaluasi tersebut bisa dilakukan secara informal. Misalnya pemimpin menegur kesalahan kecil yang dilakukan anggotanya agar tidak terjadi kesalahan yang fatal karena sampai bisa penundaan pangkat atau memuji bila melaksanakan tugasnya dengan baik. Dalam pengambilan keputusan yang adil harus dilakukan oleh bagian sumber daya

(Bag. Sumda) Kepolisian Resor Rembang untuk mendapatkan pegawai baik dan benar dari segala bidang yang akan diajukan dalam sebuah kenaikan pangkat. Dimana ketentuan kenaikan pangkat telah diatur dalam Surat Keputusan Kapolri No. Pol. : Skep/1542/X/2001 tgl 26 Oktober 2001 tentang Pendelegasian Wewenang Dalam Pembinaan Sumber Daya Manusia Polri. Kenaikan pangkat sendiri sering menjadi insentif utama bagi pegawai yang berprestasi di Instansi Kepolisian.

1.1 Batasan Masalah

Mengingat luasnya ruang lingkup sistem pendukung keputusan untuk kenaikan pangkat jabatan ini, maka

penulis memberikan batasan permasalahan pada pembuatan Tugas Akhir ini pada :

1. Membuat suatu aplikasi yang dapat membantu dalam melakukan pengambilan keputusan kenaikan pangkat pada Kepolisian Resor Rembang.
2. Proses pengambilan keputusan didasarkan dari kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh bagian sumber daya (Bag. Sumda).
3. Kewenangan pengambilan keputusan yang dilakukan sampai dengan tingkat Kepolisian Resor Rembang.
4. Aplikasi yang dibuat adalah berbasis desktop dengan menggunakan bahasa pemrograman visual studio 2013.

1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penulisan dalam penelitian ini adalah memantu Kepolisian Resor Rembang, yaitu :

1. Membangun sistem pendukung keputusan yang dapat membantu instansi terkait dengan memberikan rekomendasi dan pertimbangan untuk pengambilan keputusan dalam menentukan pegawai yang akan diberi kenaikan pangkat nantinya.
2. Meningkatkan kualitas penelitian sehingga mengurangi kesalahan dalam meloloskan calon pegawai yang sebenarnya tidak sesuai dengan standar kualitas posisi pangkat pada instansi.
3. Mengimplementasikan metode Profile Matching dapat digunakan

untuk sistem pendukung keputusan kenaikan pangkat pada Kepolisian Resor Rembang

1.3 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis
 - a. Sebagai sarana untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama berada di bangku perkuliahan terutama tentang perancangan sistem pendukung keputusan.
 - b. Menambah pemahaman dan pengalaman dalam pembuatan program aplikasi khususnya sistem pendukung keputusan.
 - c. Dapat mengimplementasikan metode Profile Matching ke dalam sistem pendukung keputusan yang dibuat.
 - d. Untuk memenuhi persyaratan formal dalam menyelesaikan program studi Teknik Informatika S-1 pada Fakultas Ilmu Komputer Universitas Dian Nuswantoro.
2. Bagi Kepolisian Resor Rembang
 - a. Dengan adanya sistem pendukung keputusan kenaikan pangkat di instansi ini, diharapkan dapat membantu Kepolisian Resor Rembang dalam melakukan pengambilan keputusan yang lebih tepat dan akurat sehingga dapat mendapatkan

pegawai yang berpotensi dan berkualitas sesuai dengan kriteria pangkat pada instansi.

- b. Performa dan kemajuan instansi dapat semakin meningkat dan semakin baik dengan pergantian posisi pangkat baru yang diisi oleh pegawai yang layak sesuai kriteria dan aspek instansi.
- c. Membantu menyelesaikan masalah semi-terstruktur dengan mendukung manajer dalam mengambil keputusan serta meningkatkan efektifitas bukan efisiensi pengambilan keputusan

Metode Profile Matching

Menurut Kusri (2007) metode profile matching atau pencocokan profile adalah metode yang sering digunakan sebagai mekanisme dalam pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dipenuhi oleh subyek yang diteliti, bukannya tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati. Dalam proses profile matching secara garis besar merupakan proses membandingkan antara nilai data aktual dari suatu profile yang akan dinilai dengan nilai profile yang diharapkan, sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (disebut juga

a. *Core factor* (Faktor Utama)

Aspek ini merupakan kompetensi yang paling menonjol/paling dibutuhkan oleh suatu pangkat yang dipikirkan dapat menghasilkan kinerja optimal. Untuk

gap), semakin kecil gap yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar (Handojo, 2011).

Pembobotan Nilai gap

No	Selisih <i>gap</i>	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	5	Kompetensi sesuai yang dibutuhkan
2	1	4,5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat/level
3	-1	4	Kompetensi individu kurang 1 tingkat/level
4	2	3,5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat/level
5	-2	3	Kompetensi individu kurang 2 tingkat/level
6	3	2,5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat/level
7	-3	2	Kompetensi individu kurang 3 tingkat/level
8	4	1,5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat/level
9	-4	1	Kompetensi individu kurang 4 tingkat/level

menghitung *core factor* digunakan rumus :

$$NCF = \frac{\sum NC(k, i, p)}{\sum IC}$$

Keterangan :

NCF = Nilai rata-rata *core factor*

NC(k,i,p) = Jumlah total nilai *core factor* (Kinerja, Kecerdasan, Perilaku)

IC = Jumlah item *core factor*

b. Secondary factor (Faktor Pendukung)

Aspek ini merupakan kompetensi yang menjadi pendukung atau item-item selain yang ada pada *core factor*. Untuk menghitung *core factor* digunakan rumus :

$$NSF = \frac{\sum NS(k, i, p)}{\sum IS}$$

Keterangan :

NSF = Nilai rata-rata *secondary factor*

NS(k,i,p) = Jumlah total nilai *secondary factor* (Kinerja, Kecerdasan, Perilaku)

IS = Jumlah item *secondary factor*

Penghitungan Nilai Total

Perhitungan Nilai total

Dari aspek *core factor* dan *secondary factor* dari tiap-tiap aspek, kemudian dihitung nilai total dari tiap aspek yang dipikirkan yang berpengaruh pada kinerja profile. Untuk menghitung nilai total dari masing – masing aspek digunakan rumus:

$$N(k,i,p) = (X) \% \frac{NCF(k,i,p)}{NSF(k,i,p)} + (X) \%$$

Keterangan :

N(k,i,p) = Nilai total dari Tiap Aspek (Kinerja, Kecerdasan, Perilaku)

NCFI(k,i,p) = Nilai *Core Factor*

NSF(i,s,p) = Nilai *Secondary Factor*

(X) % = Nilai Persen yang diinputkan

2.1.1 Perhitungan Penentuan Ranking

Hasil akhirdari proses profile matching adalah rangking dari kandidat – kandidat yang diajukan untuk mengisi suatu pangkat tertentu. Penentuan mengacu rangking pada hasil perhitungan yang ditunjukkan pada rumus dibah ini :

$$\text{Rangking} = (x)\%Nk + (x)\%Ni + (x)\%Np$$

Keterangan :

Ni = Nilai Kinerja

Ns = Nilai Kecerdasan

Np = N ilai Perilaku

(x)% = Nilai Persen yang diinputkan

Rancangan Sistem Tahap Pengolahan Metode Profile Matching

Dari data bobot, data pangkat, dan data kriteria telah didapatkan maka dapat digambarkan tahap – tahap untuk pengolahan dengan metode Profile Matching adalah sebagai berikut :

1. Dari data kriteria pegawai yang telah terkumpul. Yaitu data aspek Kinerja, Kecerdasan dan perilaku diinputkan setiap nilai pada sub aspek nya. Yaitu bobot nilai yang telah dijelaskan dalam range (1-5). Sehingga didapat setiap aspek telah memiliki nilai tersendiri dalam sub aspek nya. Kemudian dari setiap nilai sup aspek dilakukan pengurangan dengan nilai – nilai sub aspek pangkat yang telah ada. Sehingga di dapat selisih antar keduanya atau disebut *gap*.

Tabel 4.1 *gap* Aspek Kinerja

No	id_p eg	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	G A P
1	P001	2	4	3	3	2	2	4	3	2	3	
Profil Pangkat		3	3	4	4	3	4	4	5	3	4	
1	P001	-1	1	-1	-1	-1	-2	0	-2	-1	-1	G A P

- Keterangan :
- 1 : Kepemimpinan
 - 2 : Jaringan Sosial
 - 3 : Komunikasi
 - 4 : Pengendalian Emosi
 - 5 : Agen Perubahan
 - 6 : Integritas
 - 7 : Empati
 - 8 : Pengelolaan Administrasi
 - 9 : Kreativitas
 - 10 : Kemandirian

Tabel 4.2 *gap* Aspek Kecerdasan

No	id_p eg	1	2	3	4	5	6	7	8	9	IQ	G A P
1	P001	3	4	3	3	2	3	4	2	4	4	
Profil Pangkat		2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	
1	P001	1	0	-1	0	-1	-1	0	-1	-1	0	G A P

Keterangan :

- 1 : Common Sense
- 2 : Verbalisasi Ide
- 3 : Sistematika Berpikir
- 4 : Penalaran dan Solusi Real
- 5 : Konsentrasi
- 6 : Logika Praktis
- 7 : Fleksibilitas Berpikir
- 8 : Imajinasi Kreatif
- 9 : Antisipasi
- IQ : Potensi Kecerdasan

Tabel 4.3 *gap* Aspek Perilaku

No	id_p eg	1	2	3	4	G A P
1	P001	4	4	4	4	
Profil Pangkat		3	3	4	5	
1	P001	1	1	0	-1	G A P

Keterangan :

- 1 : Kekuasaan (Dominance)
- 2 : Pengaruh (Influence)
- 3 : Keteguhan Hati (Steadiness)
- 4 : Pemenuhan (Compliance)

2. Tahap kedua yang dilakukan setelah diketahui gap pada tiap-tiap kriterianya adalah mencocokkan dengan tabel pembobotan. Sehingga dari gap sub aspek memiliki bobot nilai sesuai dengan tabel bobot nilai yang telah dijelaskan sebelumnya.

Tabel 4.4 Aspek Kinerja Hasil Bobot

		Nilai gap									
N o	Aspek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	K001	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4

Tabel 4.5 Aspek Kecerdasan Hasil Bobot

		Nilai gap									
N o	Aspek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	K001	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5

Tabel 4.6 Aspek Perilaku Hasil Bobot Nilai

		gap			
N o	Aspek	1	2	3	4
1	KO01	4	4	5	4

3. Tahap ketiga adalah menentukan *core factor* dan *secondary factor* pada tiap aspek. Dimana sub aspek akan dikelompokkan berdasar dari inti atau pendukung nilai sub aspek

dalam pengambilan keputusan tersebut. Kemudian *core factor* dan *secondary factor* masing – masing dihitung dengan rumusnya, yaitu :

a. Aspek Kinerja

1. Core Factor :

$$NCF = \frac{4 + 4.5 + 4 + 4 + 3}{5} = \frac{19.5}{5} = 3.9$$

2. Secondary Factor :

$$NSF = \frac{4 + 5 + 3 + 4 + 4}{5} = \frac{21}{5} = 4.2$$

b. Aspek Kecerdasan

1. Core Factor :

$$NCF = \frac{4.5 + 5 + 4 + 5 + 4.5}{5} = \frac{23}{5} = 4.6$$

2. Secondary Factor :

$$NSF = \frac{4.5 + 5 + 4.5 + 4 + 5}{5}$$

$$\frac{23}{5} = 4.6$$

- c. Aspek Perilaku
1. Core Factor :

$$NCF = \frac{4.5 + 4.5}{2} = \frac{9}{2} = 4.5$$

2. Secondary Factor :

$$NSF = \frac{5 + 4}{2} = \frac{9}{2} = 4.5$$

Maka akan di dapat nilai *core factor* dan *secondary factor* dari setiap aspeknya.

4. Setelah proses core factor dan secondary factor selesai maka tahapan selanjutnya adalah melakukan perhitungan nilai total. Perhitungan nilai total berdasarkan prosentase dari core factor dan secondary factor yang dipikirkan berpengaruh terhadap kinerja tiap – tiap profile. Lebih jelasnya perhitungan nilai total adalah sebagai berikut:

- a. Nilai total aspek kinerja
 $Ni = (60\% \times 3.9) + (40\% \times 4.2)$
 $= 2.3 + 1.6$
 $= 3.9$

Tabel 4.7 Nilai Total Aspek Kinerja :

No	Aspek	Core Factor	Secondary Factor	Nilai
1	K001	3.9	4.2	3.9

- b. Nilai total aspek kecerdasan
 $Ni = (60\% \times 4.6) + (40\% \times 4.6)$
 $= 2.7 + 2.7$
 $= 5.4$

Tabel 4.8 Nilai Total Aspek kecerdasan

No	Aspek	Core Factor	Secondary Factor	Nilai
1	K001	2.7	2.7	5.4

- c. Nilai total aspek perilaku
 $Ni = (60\% \times 4.5) + (40\% \times 4.5)$
 $= 2.7 + 1.8$
 $= 4.5$

Tabel 4.9 Nilai total aspek perilaku

No	Aspek	Core Factor	Secondary Factor	Nilai
1	K001	2.7	1.8	4.5

5. Setelah nilai total dihasilkan maka selanjutnya dilakukan perhitungan yang telah terakhir yaitu perangkaian. Perhitungan perangkaian mengacu pada perhitungan pada tiap prosentase aspeknya. Dimana telah ditentukan sebelumnya :

dibuktikan pada saat tahap pengujian penelitian.

$$\begin{aligned} \text{Ranking} &= (50\% N_k) + (20\% N_i) + (30\% N_p) \\ \text{Ranking} &= (50\% \times 3.9) + (20\% \times 5.4) + (30\% \times 4.5) \\ \text{Ranking} &= 1.95 + 1.08 + 1.35 \\ \text{Ranking} &= 4.38 \end{aligned}$$

Tabel 4.10 Hasil Proses Profile Matching

No	id_p eg	Nk	Ni	Np	Has il Akh ir
1	P00 1	1.9 5	1.0 8	0.5 4	3.5 7

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan dengan adanya sistem pendukung keputusan untuk kenaikan pangkat pada Kepolisian Resor Rembang dapat membantu dalam memberikan rekomendasi dan pertimbangan dalam menentukan pegawai yang akan diajukan dalam kenaikan pangkat berdasarkan kriterianya yang ditentukan dari hasil tes yang diolah dalam sistem tersebut. Sistem ini hanya memberikan prosedur dan membantu dalam pengambilan keputusan, karena pengambilan keputusan tetap ditangan pemimpin. Dengan berhasilnya dibuat sistem pendukung keputusan kenaikan pangkat pegawai ini berarti membuktikan bahwa metode *profile matching* yang diterapkan dalam sistem berhasil diimplementasikan dan telah