

PERANCANGAN SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN UNTUK PROSES KENAIKAN JABATAN STRUKTURAL PADA BIRO KEPEGAWAIAN SETDA PROPINSI MALUKU UTARA

Lilis Nurhayati¹⁾, Huzain Azis²⁾

^{1), 2)} *Fakultas Ilmu Komputer Program Study Teknik Informatika UMI Makassar
Jl. Urip Sumiharjo Km.04 Makassar
Email : Lilisnurhayati0906048205@gmail.com¹⁾, Traiteurs@yahoo.co.id²⁾*

Abstrak

Dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional yaitu mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang merata dan berkesinambungan materiil dan spirituil, diperlukan adanya PNS sebagai abdi negara dan abdi masyarakat yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, bersih, bermutu tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Maka dengan adanya kondisi seperti ini maka perlu dibuatnya suatu perancangan sistem pendukung keputusan (SPK) untuk proses kenaikan jabatan struktural di lingkungan biro kepegawaian setda Propinsi Maluku Utara. Sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi badan pertimbangan jabatan dan kepangkatan (BAPERJAKAT) dalam pelaksanaan pengangkatan pegawai negeri sipil.

Langkah-langkah yang diambil untuk membuat suatu perancangan sistem pendukung keputusan (SPK) kenaikan jabatan struktural adalah pengumpulan data kepegawaian, menyusun standar kompetensi jabatan struktural, menyusun daftar PNS yang telah memenuhi syarat berdasarkan kriteria kepangkatan, pendidikan, diklatpim, jabatan, pendidikan pelatihan teknis, pelatihan fungsional, DP3, disiplin, tanda jasa, masa jabatan, menilai PNS yang sesuai dengan kriteria kenaikan jabatan struktural, implementasi model terhadap tools yang digunakan, mendesain model sistem pendukung keputusan.

Program hasil implementasi menunjukkan sebuah sistem yang berbasis sistem pendukung keputusan yang mengambil keputusan yang cepat, tepat dan akurat serta objektif sehingga hasilnya bermanfaat bagi tim BAPERJAKAT dan memberikan penilaian urutan ranking terbaik dari kriteria yang sudah ditetapkan. SPK kenaikan jabatan struktural menggunakan sepuluh kriteria yang mempengaruhi pengambilan keputusan berdasarkan riwayat PNS yaitu kepangkatan, pendidikan, diklatpim, jabatan, diklat teknis, DP3, diklat fungsionalnya, disiplin, tanda jasa, masa jabatannya. Hasilnya dari sistem ini juga diharapkan PNS senantiasa berorientasi pada peningkatan kinerja dan sekaligus meningkatkan pemberdayaan potensi masyarakat, guna mendorong pertumbuhan perekonomian nasional, meningkatkan keunggulan kompetitif serta berupaya meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap birokrasi.

Kata-kunci: *Decision support system, Sistem informasi, Sistem basis data*

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Profesionalisme pegawai negeri sipil seringkali dikumandangkan oleh berbagai kalangan yang menghendaki bahwa setiap pegawai negeri sipil (PNS) harus memiliki kemampuan dalam mewujudkan pelayanan masyarakat dengan cepat, berkualitas, dan tidak diskriminatif. PNS juga diharapkan senantiasa berorientasi pada peningkatan kinerja dan sekaligus meningkatkan pemberdayaan potensi masyarakat, guna mendorong pertumbuhan perekonomian nasional, meningkatkan keunggulan kompetitif serta berupaya meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap birokrasi

*Untuk meningkatkan kepercayaan standar pelayanan publik diperlukan kemampuan SDM pegawai yang andal dan profesional dengan pembinaan melalui jalur pendidikan formal, pelatihan dan penempatan pegawai berdasarkan kompetensi, hal ini merupakan implementasi untuk mendapatkan aparatur yang profesional dan berkompeten. Hal ini tentu akan memotivasi pegawai untuk bersaing secara sehat dan bekerja profesional dalam melayani masyarakat, yang ada hanya PNS sebagai abdi negara dan masyarakat yang siap mewujudkan terciptanya *good governance*.*

1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan yang diperoleh dari penelitian ini yaitu :

- 1. Membangun suatu sistem pendukung keputusan untuk menentukan pegawai sesuai profil jabatan dengan kriteria yang diinginkan sebagai bahan pertimbangan kenaikan jabatan.*
- 2. Mendesain dan implementasi sistem pendukung keputusan untuk mengevaluasi secara obyektif kemampuan pegawai negeri sipil apakah bisa diangkat dalam jabatan dengan memanfaatkan data keluaran sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG), yang keluarannya bermanfaat sebagai bahan pertimbangan untuk badan pertimbangan jabatan dan kepangkatan (BAPERJAKAT).*

2.1 Tinjauan Pustaka

Nursirwan.(2003) dengan pemodelan untuk badan pertimbangan jabatan dan kepangkatan (BAPERJAKAT) dengan memanfaatkan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG). Nilai suatu informasi dapat dikatakan paling berarti dalam kaitan pengambilan sebuah keputusan, sebagai contoh, jumlah pegawai negeri sipil dilingkungan pemerintah Propinsi Bengkulu 4,755 pegawai dengan jumlah yang cukup banyak tersebut sangat tidak efisien jika pengelolah urusan kepegawaian masih menggunakan sistem manual. Maka badan pertimbangan jabatan dan kepangkatan disini mengembangkankan bentuk model untuk melakukan penilaian, dibobot besarnya nilai dari tiap sub kriteria penilaian dari model kepangkatan, model pendidikan dan pelatihan kepemimpinan, model pendidikan formal, instrument penilaian pejabat struktur eselon II dilingkungan pemerintah propinsi Bengkulu. [5]

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kenaikan Pangkat Jabatan Struktural

a. Pengertian Kenaikan Pangkat Jabatan Struktural

Kenaikan pangkat, yakni penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdianya. Ada beberapa jenis kenaikan pangkat, diantaranya kenaikan pangkat reguler, kenaikan pangkat pilihan (misalnya karena menduduki jabatan fungsional dan struktural tertentu, menunjukkan prestasi kerja yang luar biasa baiknya, atau menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi negara), kenaikan pangkat anumerta, dan kenaikan pangkat pengabdian.

Jabatan struktural adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab dan hak seseorang PNS dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan PNS yang menduduki jabatan struktural tidak dapat merangkap jabatan struktural lain maupun dengan jabatan fungsional. Jenjang pangkat dan jabatan struktural PNS adalah jabatan yang secara tegas ada dalam struktur organisasi. Kedudukan jabatan struktural bertingkat-tingkat dari tingkat yang terendah (eselon IV/b) hingga yang tertinggi (eselon I/a). [3]

b. Persyaratan Kenaikan Jabatan Struktural

Untuk dapat diangkat dalam jabatan struktural ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi seorang pegawai negeri sipil, yaitu (ketentuan pelaksanaan PP Nomor 100 Tahun 2000 tentang pengangkatan pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural): [3]

a. *Berstatus pegawai negeri sipil* : Jabatan struktural hanya dapat diduduki oleh PNS. Calon PNS tidak dapat menduduki jabatan struktural karena masih dalam masa percobaan dan belum mempunyai pangkat. [3]

b. *Serendah-rendahnya memiliki pangkat satu tingkat di bawah jenjang pangkat yang ditentukan* : PNS yang telah memiliki pangkat satu tingkat lebih rendah dari jenjang pangkat untuk jabatan structural tertentu, dipandang telah mempunyai pengalaman dan atau kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan jabatannya. [3]

c. *Memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan yang ditentukan*: Kualifikasi dan tingkat pendidikan pada dasarnya akan mendukung pelaksanaan tugas dalam jabatannya secara profesional, khususnya dalam upaya penerapan kerangka teori, analisis maupun metodologi pelaksanaan tugas dalam jabatannya. [3]

d. *Semua unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir* : Penilaian prestasi kerja atau daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP-3) pada dasarnya adalah penilaian dari atasan langsungnya terhadap pelaksanaan pekerjaan PNS yang bersangkutan, dan digunakan sebagai salah satu dasar pertimbangan untuk dapat diangkat dalam jabatan yang lebih tinggi. [3]

e. *Memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan* : Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai negeri sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. [3]

f. *Sehat jasmani dan rohani* : Sehat jasmani dan rohani disyaratkan dalam jabatan struktural karena seseorang yang akan diangkat dalam jabatan tersebut harus mampu menjalankan tugas secara profesional, efektif dan efisien.

g. *Senioritas dalam kepangkatan* : Senioritas dalam kepangkatan digunakan apabila ada dua orang atau lebih PNS yang telah memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan struktural semuanya memiliki. [3]

h. *Usia* : Dalam menentukan prioritas dari aspek usia harus memperhatikan faktor pengembangan dan kesempatan yang lebih luas bagi PNS dalam melaksanakan suatu jabatan struktural. Dengan demikian yang bersangkutan mempunyai cukup waktu untuk menyusun dan melaksanakan rencana kerja serta mengevaluasi hasil kerjanya[3]

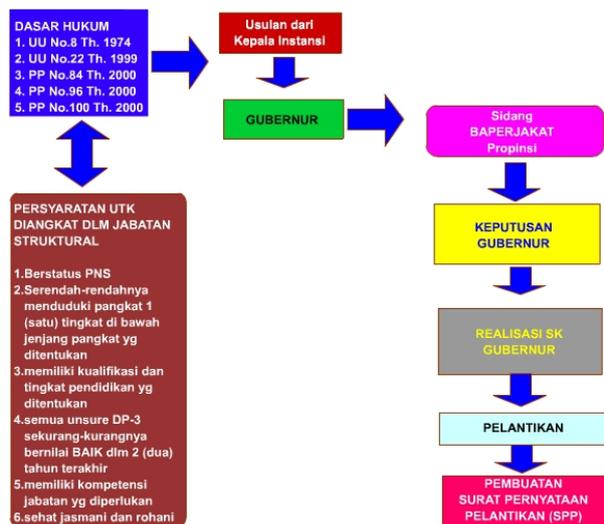
Tabel 1.Jenjang pangkat, golongan atau ruang pegawai negeri sipil

NO	ESELON	JENJANG PANGKAT, GOL./RUANG			
		TERENDAH		TERTINGGI	
		PANGKAT	GOL	PANGKAT	GOL
1.	I.a	Pembina Utama Madya	IV/d	Pembina Utama	IV/e
2.	I.b	Pembina Utama Muda	IV/c	Pembina Utama	IV/e
3.	II.a	Pembina Utama Muda	IV/c	Pembina Utama Madya	IV/d
4.	II.b	Pembina Tk. I	IV/b	Pembina Utama Muda	IV/c
5.	III.a	Pembina	IV/a	Pembina Tk.I	IV/b
6.	III.b	Penata Tk. I	III/d	Pembina	IV/a
7.	IV.a	Penata	III/c	Penata Tk. I	III/d
8.	IV.b	Penata Muda Tk.I	III/b	Penata	III/c
9.	V.a	Penata Muda	III/a	Penata Muda Tk.I	III/b

Sumber : PP Nomor 90 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri sipil

c. Mekanisme Kenaikan Pangkat Jabatan Struktural

1. Atas dasar usulan Kepala Dinas, Badan, Kantor, Sewan, Biro pada setiap periode, Bagian Mutasi Kepegawaian atau Biro Kepegawaian menyeleksi atau meneliti kelengkapan dan memilih atau memilah berkas berdasarkan jenis kenaikan pangkatnya. [5]
2. Setelah diseleksi atau diteliti kelengkapan dan dipilih atau dipilah berkas berdasarkan jenis kenaikan pangkatnya, kemudian dituangkan dalam formulir bahan rapat BAPERJAKAT bidang kepangkatan. [5]
3. Setelah dituangkan dalam formulir bahan rapat BAPERJAKAT kemudian diajukan ke BAPERJAKAT untuk dirapatkan dan dibahas mengenai kelengkapan dan persyaratannya, serta diberikan pertimbangan dan dibuatkan berita acaranya. [5]
4. Berita acara hasil sidang BAPERJAKAT dilaporkan ke Gubernur [5]
5. Tembusan keputusan kenaikan pangkat diberikan kepada pejabat yang berkaitan. [5]



Gambar 1. Mekanisme kenaikan jabatan struktural

2.2.2 Sistem Pendukung Keputusan

a. Pengertian Sistem Pendukung Keputusan

Decision support systems (DSS) merupakan kemajuan dari information reporting systems dan transaction processing systems. DSS adalah interaktif, sistem informasi berbasis komputer yang menggunakan model keputusan dan database khusus untuk membantu proses pengambilan keputusan bagi manajerial end users. DSS fokus pada penyediaan informasi yang berguna untuk mendukung pengambilan keputusan. DSS menyediakan alat bagi pengguna untuk mengakses data dan menganalisisnya untuk pengambilan keputusannya. [6] Beberapa pertimbangan yang diberikan oleh DSS adalah sebagai berikut: [2]

1. Identifikasi masalah
2. Identifikasi beberapa alternatif solusi
3. Akses informasi yang dibutuhkan untuk memecahkan masalah atau pengambilan keputusan.
4. Analisis beberapa keputusan atau variabel yang akan

mempengaruhi keputusan, yang biasa disebut "what if analysis".

- Simulasi dari keputusan dan hasil yang akan diberikan.

2. Pembahasan

2.1 Jalan Penelitian

Langkah-langkah yang diambil pada pelaksanaan penelitian adalah :

1. Pengumpulan data kepegawaian. Dari tahun 2012 sampai 2013 [1]
2. Menyusun standar kompetensi jabatan struktural
 Untuk menentukan standar kompetensi jabatan, maka dengan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A tahun 2003 tanggal 21 Nopember 2003 telah ditetapkan pedoman penyusunan standar kompetensi jabatan struktural pegawai negeri sipil. Konsep pengukuran kompetensi individu (pemegang jabatan), sehingga pendekatan *the right man on the right place* akan terwujud. [1]
3. Pengukuran kompetensi PNS guna memperoleh informasi yang komprehensif dalam rangka penyusunan pedoman pengukuran kompetensi PNS dalam jabatan struktural. [1]
4. Menyusun daftar PNS yang telah memenuhi syarat berdasarkan kriteria kepangkatan, pendidikan, diklatpim, jabatan, pendidikan pelatihan teknis, pelatihan fungsional, DP3, disiplin. [1]
5. Menilai PNS yang sesuai dengan kriteria kenaikan jabatan struktural. [1]
6. Implementasi model terhadap tools yang digunakan.
7. Mendesain model sistem pendukung keputusan. [1]

2.2 Perancangan sistem

2.2.1 Subsistem Manajemen Data

a. Data eksternal adalah data yang berasal dari luar organisasi tetapi mempengaruhi dalam sistem pendukung keputusann. Adapun data yang termasuk dalam data eksternal adalah: PP Nomor 13 Tahun 2003 tentang mekanisme pengangkatan PNS dalam jabatan struktural. [6]

b. Data internal adalah data yang berasal dari dalam organisasi untuk mendukung sistem pendukung keputusan. Adapun data yang tergolong dalam data internal dari SIMPEG adalah:

1. Data biodata pejabat.
2. Data unit kerja
- c. Data ekstraksi adalah suatu proses yang dilakukan untuk menghasilkan basis data sistem pendukung keputusan dari data internal maupun data eksternal. Data-data yang diperlukan adalah biodata pejabat, dan data unit kerja. Dengan dilakukannya data ekstraksi maka akan dihasilkan basis data tersebut dan dapat dilakukan pengolahannya untuk memenuhi kriteria kenaikan jabatan struktural. [6]
- d. Basis model SPK adalah sebagai representasi atau formalisasi dalam bahasa tertentu, yang disepakati berdasarkan sudut pandang tertentu dari suatu sistem nyata atau penyederhanaan dari gambar sistem nyata. [6]

e. Basis data SPK adalah dapat dihasilkan dengan melakukan proses ekstraksi, data eksternal dan data internal. Proses data ekstraksi bertujuan untuk mengambil data yang benar-benar mendukung terhadap SPK. Data untuk sistem pendukung keputusan ini disimpan dalam *database*. [6]

2.2.2 Subsistem Manajemen Model

Menghitung nilai *scoring* kegiatan dari masing-masing program dan melakukan pembobotan pada masing-masing program dan subkriteria yang sudah diboboti seperti persyaratan administrasi Kepmendagri Nomor.16 Tahun 2003 sebagai berikut: [4]

Tabel 2. Model Kepangkatan

No	Pangkat/Golongan Ruang	Bobot	Harkat
1.	Pembina Utama Madya (IV/d)	20	100
2.	Pembina Utama Muda (IV/c)	20	80
3.	Pembina Tk.I (IV/b)	20	60
4.	Pembina (IV/a)	20	40
5.	Penata Tk.I (III/d)	20	30
6.	Penata (III/c)	20	20
7.	Penata Muda Tk.I (III/a atau III/b)	20	10

Tabel 3. Model Pendidikan dan Pelatihan Kepimpinan

No	Diklat Kepemimpinan	Bobot	Harkat
1.	Diklatpim Tk.I/Spati/Sespa	20	100
2.	Diklatpim Tk.II/Spamen	20	80
3.	Diklatpim Tk.III/Spama	20	60
4.	Diklatpim Tk.IV/Adum	20	40

Tabel 4. Model Pendidikan Formal

No.	Ijazah	Bobot	Harkat
1.	Doktor(S3)	10	100
2.	Magister(S2)	10	80
3.	Sarjana(S1)	10	60

Tabel 5. Model Riwayat dan Relevansi Jabatan

No.	Pernah menduduki	Bobot	Harkat
1.	4 Jabatan structural	20	100
2.	3 Jabatan structural	20	80
3.	2 Jabatan structural	20	60
4.	1 Jabatan structural	20	40

Tabel 6. Model Pendidikan dan Pelatihan Teknis

No.	Teknis	Bobot	Harkat
1.	5 kali mengikuti diklat teknis yang berbeda/jenis	20	100
2.	4 kali mengikuti diklat teknis yang berbeda	20	80
3.	3 kali mengikuti diklat teknis yang berbeda	20	60
4.	2 kali mengikuti diklat teknis yang berbeda	20	40

Tabel 7. Model DP-3

No.	DP3	Bobot	Harkat
1.	Setiap unsur bernilai baik	10	100
2.	Setiap unsur bernilai sedang	10	80
3.	Setiap unsur bernilai cukup	10	60

Tabel 8. Model Pendidikan dan Pelatihan Fungsional

No.	Fungsional	Bobot	Harkat
1.	5 kali mengikuti diklat teknis yang berbeda/jenis	10	100
2.	4 kali mengikuti diklat teknis yang berbeda	10	80
3.	3 kali mengikuti diklat teknis yang berbeda	10	60
4.	2 kali mengikuti diklat teknis yang berbeda	10	40

Tabel 9. Model Disiplin

No.	Disiplin	Bobot	Harkat
1.	Pernah dijatuhi hukuman disiplin berat	10	-60
2.	Pernah dijatuhi hukuman disiplin sedang	10	-40
3.	Pernah dijatuhi hukuman disiplin ringan	10	0
4.	Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin	20	40

Tabel 10. Model Tanda Jasa

No.	Tanda Jasa	Bobot	Harkat
1.	Pernah mendapat tanda jasa	10	100

Untuk membuat suatu kriteria dalam pengambil keputusan digambarkan dalam bentuk persamaan kuantitatif, dimana nilai-nilai masing-masing harkat adalah setiap harkat dari penilaian dikalikan dengan bobot masing-masing harkat yang dijumlahkan. Persamaan kuantitatif untuk menyatakan nilai yang amat baik, baik, cukup, sedang ataupun kurang. Batasan kriteria dari masing-masing nilai adalah sebagai berikut

Amat baik

Batas atas 100

Batas bawah = $80 + (100 - 80) / 2 + 1 = 91$

Baik

Batas atas = $80 + (100 - 80) / 2 = 90$

Batas bawah = $60 + (80 - 60) / 2 + 1 = 71$

Cukup

Batas atas = $60 + (80 - 60) / 2 = 70$

Batas bawah = $40 + (60 - 40) / 2 + 1 = 51$

Sedang

Batas atas = $40 + (60 - 40) / 2 = 50$

Batas bawah 24

Hasil perhitungan :

81 - 100 = Amat baik

61 - 80 = Baik

41 - 60 = Cukup

24 - 40 = Sedang

24 - kebawah = Kurang

Penilaian pada aspek-aspek yang diukur dalam persyaratan administrasi kenaikan pangkat pada PNS dengan pembobotannya sebagai berikut.

Tabel 10. Indikator Penilaian

No	Aspek	Bobot
1.	Kepangkatan	20 %
2.	Diklatpim	20%
3.	Pendidikan	10 %
4.	Riwayat Jabatan	20%
5.	Diklat Teknis	20 %
6.	DP3	10 %
7.	Diklat Fungsional	10 %
8.	Disiplin	10 %
8.	Tanda Jasa	10 %

Dari aspek indikator penilaian dapat dihitung hasil atau nilai kompetensi masing-masing PNS untuk kenaikan jabatannya. Maka akan didapat lampiran yang

