

## Sistem Pendukung Pengambilan Keputusan Pegawai Berprestasi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat

Zatin Niqotaini

Fakultas Teknologi dan Informatika, Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia

Email : zatinniqtaini@unibi.ac.id

### Abstrak

Sub Bagian Kepegawaian dan Umum merupakan salah satu unit kerja yang berada di Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat yang membidangi pengelolaan administrasi kepegawaian, ketatalaksanaan, umum dan perlengkapan. SDM yang kompeten merupakan salah satu faktor yang paling penting untuk membuat sebuah organisasi untuk menjadi kreatif dan inovatif. Organisasi harus mengelola metode terbaik untuk mengembangkan dan memotivasi karyawan mereka, berkomunikasi penilaian kinerja dalam organisasi, membuat standar prosedur penilaian, dan menggunakan hasil untuk pengembangan sumber daya manusia. Saat ini Sub Bagian Kepegawaian dan Umum masih berdasarkan daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai (DP3), yang proses penilaiannya memerlukan waktu yang sangat lama dan data-data pegawai yang diperlukan untuk menentukan penilaianpun masih tersimpan dalam bentuk dokumen dan belum terorganisir. Cara seperti ini tidak bisa lagi diandalkan mengingat banyaknya data yang bersifat saling berhubungan (*interrelated*) dapat membuat bingung pembuat keputusan (*decision maker*). Sistem Pendukung Pengambilan Keputusan Pegawai Berprestasi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat ini diharapkan membantu pengambilan keputusan melalui penggunaan data dan model-model keputusan untuk memecahkan masalah yang sifatnya semi terstruktur maupun tidak terstruktur.

Kata Kunci: Sistem Pendukung Keputusan, Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat, Penilaian Prestasi Kerja.

### Abstract

*The Staffing and General Sub-Section is one of the working units located in the Social Service Secretariat of West Java Province which is in charge of management of staffing administration, implementation, general and equipment. Competent human resources are one of the most important factors to make an organization to be creative and innovative. Organizations should manage the best methods for developing and motivating their employees, communicating performance assessments within the organization, creating standardized assessment procedures, and using results for human resource development. Currently, the Staffing and General Sub-Section is still based on the assessment list of employee work implementation (DP3), whose assessment process takes a very long time and the employee data needed to determine the assessment is still stored in the form of documents and has not been organized. This way can no longer be relied upon given the amount of data that is interrelated can confuse decision makers. The System of Supporting The Decision-Making of Outstanding Employees in The Social Service of West Java Province is expected to help decision-making through the use of data and decision models to solve problems that are semi-structured or unstructured*

*Keywords: Decision Support System, Social Service of West Java Province, Work Achievement Assessment.*

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat merupakan Dinas Teknis Daerah yang bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah Provinsi Jawa Barat yang mempunyai tugas pokok merumuskan kebijakan operasional bidang kesejahteraan sosial dan melaksanakan sebagian kewenangan dekonsentrasi yang dilimpahkan

kepada Gubernur serta tugas pembantuan. Pembangunan bidang kesejahteraan sosial di lingkungan pemerintah Propinsi Jawa Barat secara instansional dilaksanakan oleh Dinas Sosial Propinsi Jawa Barat yang keberadaannya dikukuhkan dengan peraturan daerah nomor 5 tahun 2002, nomor 15 tahun 2000 tentang Dinas Daerah Propinsi Jawa Barat, dan

Keputusan Gubernur Jawa Barat nomor 68 tahun 2009.

Tugas pokok Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat adalah melaksanakan urusan pemerintah daerah berdasarkan asas otonomi dan pembantuan bidang urusan sosial, dalam menyelenggarakan tugas pokoknya Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat mempunyai fungsi penyelenggaraan urusan sosial, pembinaan sosial, pelayanan dan rehabilitasi sosial, pemberdayaan sosial, bantuan dan perlindungan sosial, pembinaan dan pelaksanaan tugas sosial. Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat memiliki bagian-bagian kerja di antaranya Bagian Pemberdayaan Sosial, Humas, Rencana dan Program, Keuangan, Kepegawaian dan Umum.

Sub Bagian Kepegawaian dan Umum merupakan salah satu unit kerja yang berada di Sekretariat Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat yang membidangi pengelolaan administrasi kepegawaian, ketatalaksanaan, umum dan perlengkapan. Dalam melaksanakan tugas pengelolaan administrasi kepegawaian di Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat Bagian Kepegawaian dan Umum mengalami kesulitan untuk menentukan pegawai berprestasi karena heterogenitas pegawai juga semakin kompleks sehingga sangat sulit memilih pegawai yang berprestasi dan menentukan prioritasnya. Pada saat ini proses pengambilan keputusan menentukan pegawai berprestasi di Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat masih berdasarkan daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai (DP3), yang proses penilaiannya memerlukan waktu yang sangat lama dan data-data pegawai yang diperlukan untuk menentukan penilaianpun masih tersimpan dalam bentuk dokumen dan belum terorganisir. Cara seperti ini tidak bisa lagi diandalkan mengingat banyaknya data yang bersifat saling berhubungan (*interrelated*) dapat membuat bingung pembuat keputusan (*decision maker*). Persoalan lain keterbatasan waktu dalam pengambilan keputusan ini akan mengurangi pertimbangan-pertimbangan dan hal ini akan meningkatkan resiko pengambilan keputusan yang tidak tepat.

Dari masalah di atas maka direncanakan untuk membangun Sistem Pendukung Pengambilan Keputusan Pegawai Berprestasi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat. Michael S. Scott, 2000[3] menyatakan sistem pendukung keputusan merupakan suatu sistem interaktif yang membantu pengambilan keputusan melalui

penggunaan data dan model-model keputusan untuk memecahkan masalah yang sifatnya semi terstruktur maupun tidak terstruktur, sistem pendukung pengambilan keputusan ini menggunakan metode berorientasi masa lalu, Mangkuprawira, 2002 menyatakan “metode berorientasi masa lalu merupakan penilaian yang memperhitungkan kinerja yang telah terjadi”. Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat memilih menggunakan metode berorientasi masa lalu ini berdasarkan daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3) dan didukung dengan praturan pemerintah (PP) No. 10 Tahun 1979, tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai negeri sipil..

### 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan diatas, dapat disimpulkan beberapa masalah yang ada antara lain:

1. Pengambilan keputusan pegawai berprestasi pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat belum tersistem.
2. Data yang diperlukan dalam pengambilan keputusan pegawai berprestasi pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat belum terintegrasi dan belum terorganisir dalam bentuk database.
3. Rekapitulasi data pegawai berprestasi di Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat belum terorganisir.

### 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Membangun sistem pendukung pengambilan keputusan pegawai berprestasi dengan pengukuran yang akurat dengan unsur pengukuran nilai kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama dan menyediakan rekapitulasi data pegawai berprestasi setiap tahunnya.
2. Membangun sistem pendukung pengambilan keputusan pegawai berprestasi yang datanya terstruktur dalam bentuk database, sehingga mempermudah dalam pengolahan data pegawai.
3. Membangun sistem pendukung pengambilan keputusan pegawai berprestasi yang menyediakan fasilitas rekapitulasi pegawai berprestasi setiap tahunnya.

### 1.4 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang Lingkup dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sistem pendukung pengambilan keputusan ini menyediakan rakapitulasi data pegawai berprestasi setiap tahunnya.
2. Sistem pendukung pengambilan keputusan ini menyediakan proses approval dalam menentukan pegawai berprestasi.
3. Sistem pendukung pengambilan keputusan ini melakukan penilaian dengan menggunakan metode pendekatan berorientasi masa lalu.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Sistem Pendukung Keputusan

Sistem pendukung keputusan merupakan suatu sistem interaktif yang membantu pengambilan keputusan melalui penggunaan data dan model-model keputusan untuk memecahkan masalah yang sifatnya semi terstruktur maupun tidak terstruktur, istilah sistem pendukung keputusan (SPK) mengacu pada suatu sistem yang memanfaatkan dukungan komputer dalam proses pengambilan keputusan.

#### 2.1.1 Karakteristik Sistem Pendukung Keputusan

Sistem pendukung keputusan memiliki karakteristik sebagai berikut :

1. Sistem Pendukung Keputusan dirancang untuk membantu pengambil keputusan dalam memecahkan masalah yang sifatnya semi terstruktur ataupun tidak terstruktur dengan menambahkan kebijaksanaan manusia dan informasi komputerisasi.
2. Dalam proses pengolahannya, sistem pendukung keputusan mengkombinasikan penggunaan model-model analisis dengan teknik pemasukan data konvensional serta fungsi-fungsi pencari/interogasi informasi.
3. Sistem pendukung keputusan, dirancang sedemikian rupa sehingga dapat digunakan/dioperasikan dengan mudah.
4. Sistem pendukung keputusan dirancang dengan menekankan pada aspek fleksibilitas serta kemampuan adaptasi yang tinggi.

#### 2.1.2 Manfaat Sistem Pendukung Keputusan

Sistem pendukung keputusan dapat memberikan berbagai manfaat dan keuntungan. Manfaat yang dapat diambil dari sistem pendukung keputusan adalah:

1. Ada beberapa kemampuan manajemen dan

bakat manusia yang tidak dapat dimodelkan, sehingga model yang ada dalam sistem tidak semuanya mencerminkan persoalan sebenarnya.

2. Kemampuan suatu sistem pendukung keputusan terbatas pada perbendaharaan pengetahuan yang dimilikinya (pengetahuan dasar serta model dasar).
3. Proses-proses yang dapat dilakukan sistem pendukung keputusan biasanya juga tergantung pada perangkat lunak yang digunakan.
4. Sistem pendukung keputusan tidak memiliki kemampuan intuisi seperti yang dimiliki manusia. Sistem ini dirancang hanyalah untuk membantu pengambil keputusan dalam melaksanakan tugasnya.

### 2.2 Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja adalah proses yang dilakukan untuk menilai pelaksanaan pekerjaan atau unjuk kerja seorang personil dan untuk memberikan umpan balik bagi kesesuaian dan peningkatan kerja tim.

#### 2.2.1 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Mangkuprawira (2002), manfaat penilaian prestasi kerja karyawan adalah:

1. Perbaikan Kinerja, umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.
2. Penyesuaian Kompensasi, penilaian prestasi kerja membantu pengambil keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus.
3. Keputusan Penempatan, promosi, transfer dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif.
4. Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan, kinerja buruk mengindikasikan sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali.
5. Perencanaan dan Pengembangan Karir, umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik karyawan.
6. Defisiensi Proses Penempatan Staf, baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di departemen SDM.

7. Ketidakakuratan Informasi, kinerja buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan.
8. Kesalahan Rancangan Pekerjaan, kinerja buruk mungkin sebagai sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru, lewat penilaian prestasi kerja dapat didiagnosis kesalahan-kesalahan tersebut.
9. Kesempatan Kerja yang Sama, penilaian prestasi kerja yang akurat yang secara aktual menghitung kaitannya dengan kinerja dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah sesuatu yang bersifat diskriminasi.

### 2.2.2 Faktor-Faktor Penilaian Prestasi Kerja

Berdasarkan isi peraturan pemerintah (PP) No. 10 Tahun 1979 dapat disimpulkan faktor-faktor yang menjadi penilaian prestasi kerja antara lain :

1. Kesetiaan, kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab
2. Prestasi Kerja, prestasi kerja yang dimaksud adalah sebuah pencapaian yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
3. Tanggung Jawab, tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya.
4. Ketaatan, ketaatan adalah sikap mematuhi segala peraturan yang berlaku dalam lingkungan kerja, sehingga akan menimbulkan lingkungan kerja yang baik dan tertib.
5. Kejujuran, kejujuran yang dimaksudkan adalah berkata sesuai dengan kenyataan yang ada tidak melebih-lebihkan atau mengurangkan.
6. Kerjasama, kerjasama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama - sama dengan orang lain didalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

7. Prakarsa, prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bertindak sesuai inisiatif mereka tanpa perlu adanya suatu perintah.
8. Kepemimpinan, kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain/tenaga kerja lain, sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok.

### 2.2.3 Proses penilaian pegawai

Berdasarkan faktor-faktor penilaian peraturan pemerintah (PP) No. 10 Tahun 1979, maka Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat melakukan proses penilaian sebagai berikut :

1. Seorang pegawai dinilai oleh setiap kepala bagiannya masing-masing, dengan unsur yang dinilai antara lain kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, kepemimpinan.
2. Unsur kepemimpinan dinilai apabila pegawai tersebut telah memiliki jabatan
3. Setelah kepala bagian melakukan penilaian maka hasil penilaian tersebut akan disetujui oleh atasan penilai yaitu Kepala Dinas.
4. Hasil penilaian akan dikalkulasikan sehingga akan terlihat nilai pegawai yang terbesar dan menjadi calon pegawai berprestasi.

Drs. Ace Rukatma, M.Si., (2012) menyatakan “Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat memilih metode berorientasi masa lalu karena penilaian dengan metode ini berfokus pada kinerja yang telah terjadi, sehingga tidak sulit untuk menentukan nilai dari setiap pegawai”.

## 3. METODE PENELITIAN

Analisa adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengumpulkan data yang akan digunakan sebagai informasi pengembangan sistem. Penelitian ini menggunakan metode analisa data dengan menggunakan beberapa cara yaitu *studi literature*, dan *interview*. *Studi literature* dilakukan dengan mengumpulkan sebanyak mungkin data dan informasi dari berbagai sumber diantaranya adalah perpustakaan dan internet.

### 3.1 Pengumpulan Data dari *Studi Literatur*

Analisa Data yang dilakukan dalam tahap ini dilakukan dengan mengumpulkan data tentang informasi Pegawai Berprestasi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat.

### 3.2 Pengumpulan Data Wawancara

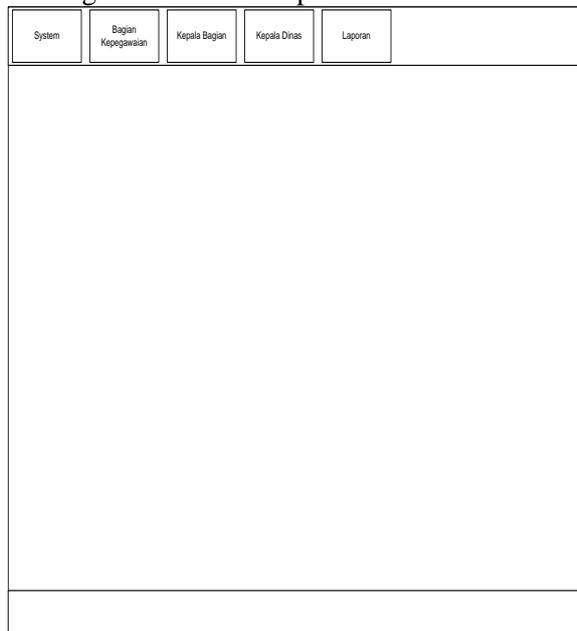
Analisa Data yang dilakukan dalam tahap ini dilakukan dengan pegawai Subbagian Unit Kepegawaian. Materi wawancara berupa kebutuhan informasi yang diharapkan dapat menunjang system pendukung pengambilan keputusan.

### 3.3 Perangkat Lunak dan Perangkat Keras Yang Digunakan

Peneliti menggunakan *software open source* dengan nama *Microsoft Visual Studio 2012* sebagai editor untuk membuat aplikasi. Dan database menggunakan *Microsoft SQL Server 2008 R2*. Aplikasi yang dibuat harus bisa berjalan dengan *operating system Windows 8.1* dan dalam hal ini digunakan Komputer dengan *Processor Intel I5*.

### 3.4 Rancangan Tampilan Aplikasi

Pembuatan rancangan hirarki program pada aplikasi bertujuan untuk menggambarkan secara garis besar isi dari aplikasi. Melalui hirarki program ini dapat dilihat secara menyeluruh isi dan susunan dari aplikasi ini. Berikut dibawah ini rancangan menu utama aplikasi.



Gambar 1. Halaman Menu Utama

### 3.5 Testing dan Implementasi Aplikasi

Dalam tahap implementasi aplikasi mencakup :

- a. Pengkodean

Pada tahap pengkodean ini, yang dilakukan adalah pengembangan aplikasi dengan pemrograman visual disertai dengan penulisan kode program (*list program*).

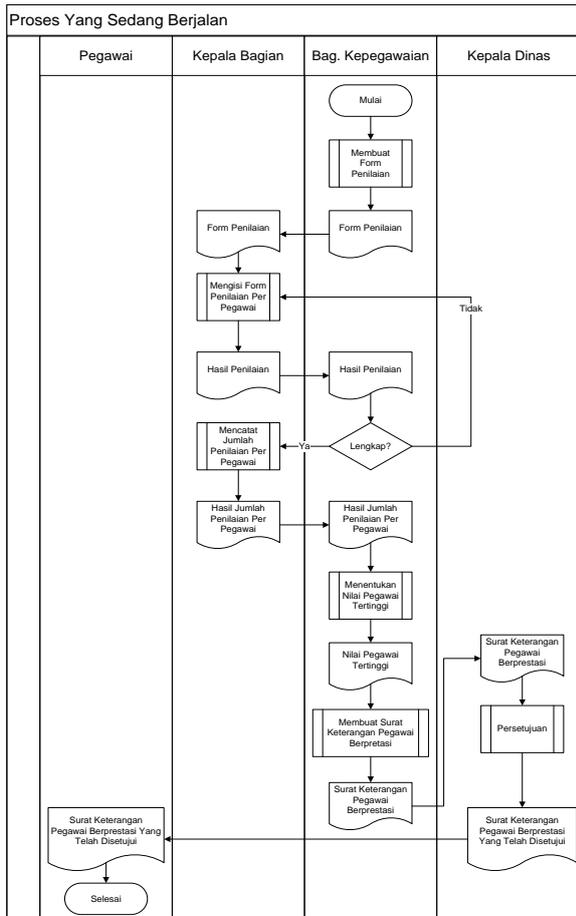
- b. Pengujian Program

Pengujian dilakukan dengan pengujian perangkat lunak secara langsung dan menuangkan deskripsi dan hasil ujinya dalam sebuah tabel. Teknik yang digunakan dari sekian banyak metoda pengujian salah satunya adalah teknik pengujian *Black Box*. Teknik ini akan digunakan pada suatu kasus uji untuk menangani beberapa kebutuhan sehingga isi dari keterurutan ini harus dapat menunjukkan suatu langkah pengujian yang khusus menangani setiap kebutuhan.

## 4. PEMBAHASAN HASIL IMPLEMENTASI

### 4.1 Analisis Sistem Yang Berjalan

Analisis sistem merupakan suatu langkah penguraian sistem yang utuh dan telah ada dengan tujuan mencari permasalahan dan kekurangan yang terjadi di sistem yang berjalan dengan tujuan mengevaluasi permasalahan yang ada dan menganalisis kebutuhan sistem yang akan dibangun sehingga mampu menyelesaikan permasalahan yang ada. Berikut Gambar 2 yang menjelaskan *flowmap* dari Pengajuan permohonan pemasangan listrik baru yang berjalan saat ini.

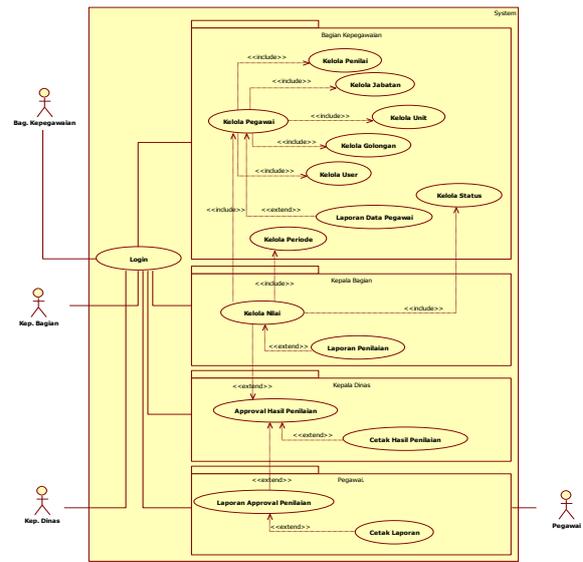


Gambar 2. Flowmap Sistem Yang Sedang Berjalan

## 4.2 Perancangan

Setelah menganalisa dan mempelajari sistem yang ada, maka gambaran tentang aplikasi dari sistem tersebut yaitu sebagai berikut.

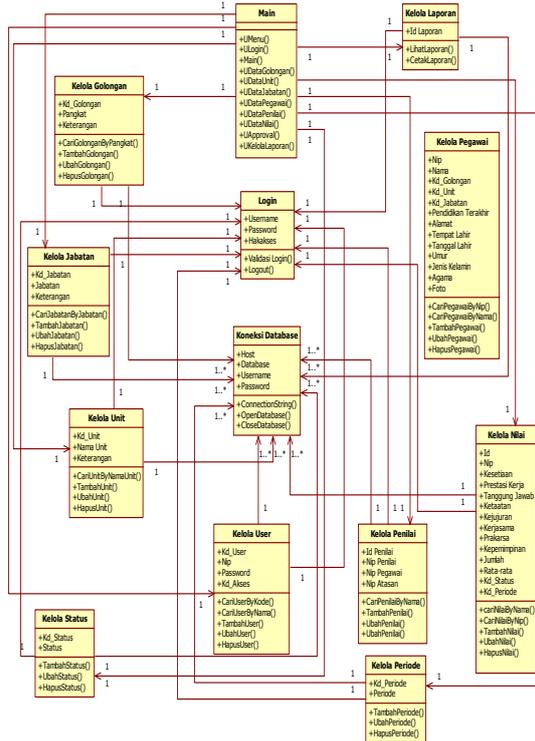
### 4.2.1 Context Diagram



Gambar 3. Usecase Diagram

### 4.2.1 Class Diagram

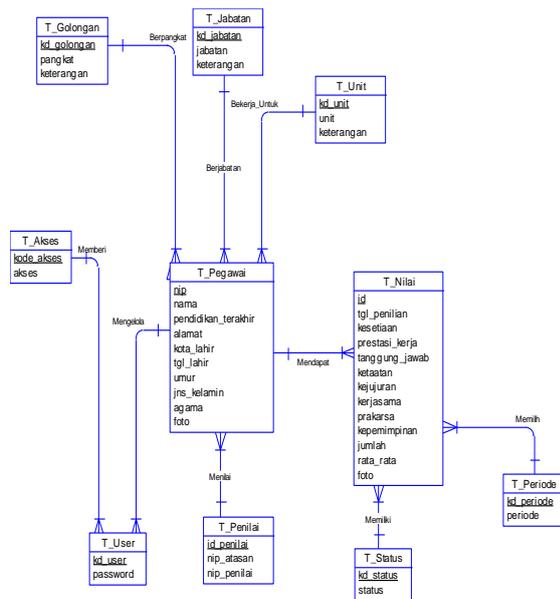
Berikut ini adalah Class Diagram.



Gambar 4. Class Diagram

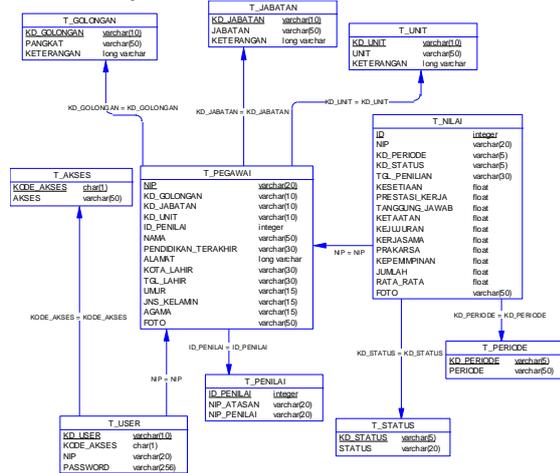
### 4.2.2 Perancangan Database

#### 4.2.2.1 Coceptual Data Model



Gambar 5. Conceptual Data Model

4.2.2.2 Physical Data Model



Gambar 6. Physical Data Model

5. KESIMPULAN

Pada bab terakhir ini akan ditarik kesimpulan dari dibuatnya Aplikasi Sistem Pendukung Pengambilan Keputusan Pegawai Berprestasi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat, diantaranya adalah:

1. Aplikasi ini dapat digunakan untuk mendukung pengambilan keputusan pegawai berprestasi di Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat.
2. Dengan adanya aplikasi ini proses pengolahan data-data yang berhubungan dengan pengambilan keputusan pegawai berprestasi seperti data pegawai, data penilai, data nilai, data golongan, data unit, dan data

jabatan dapat dilakukan dengan cepat, dan juga dapat meminimalisir terjadinya kesalahan.

3. Mempermudah pengontrolan informasi mengenai data pegawai, data nilai pegawai, dan data pegawai berprestasi tiap periodenya.

6. REFERENSI

Dinas Sosial Jawa Barat. <http://dissos.jabarprov.go.id/>. Diakses 24 Agustus 2020.

Octaviani. 2010. *SQL Server 2008 Express*. Yogyakarta: Andi.

Diana. 2018. *Metode Dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan*. Yogyakarta : Budi Utama.

Rachmawati, I K. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi

Ab. Aziz Yusuf. 2005. *Penilaian prestasi: kepentingan dan permasalahan*. Yogyakarta: Informatika.

Jogiyanto, H.M.2004. *Analisis dan Desain Sistem Informasi*. Bandung: Informatika.