Seleksi Calon Pegawai Honorer pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pematangsiantar Menggunakan Metode Profile Matching

Silvia Ayu¹, Muhammad Zarlis², Suhada³

STIKOM Tunas Bangsa Pematangsiantar

Jl. Jend. Sudirman Blok A No. 1-3 Pematangsiantar, 0622-7436800/062222431

Email : silviaayu068@gmail.com

Abstract-*Honorary employees are needed in each agency so that it requires a selection process. Assessment and decision making in selection are usually subjective, especially if there are several prospective honorary employees who have capabilities that are not much different. Decision support system help in the selection of candidates in a way that is fairer and easier to use. The calculation in this study is made in the form of selection of candidates for honorary employees with the Profile Matching method. This calculation was used to assist in the selection of competency assessors for prospective temporary employees at the Pematangsiantar City One Stop Investment and Integrated Services Office, with several considerations including written tests, interviews and personality assessments. This Profile Matching Method will compare between the profile of prospective honorary employees and the ideal profile of honorary employees. The smaller the gap or (gap) will make the opportunity to pass the selection even greater.*

Keyword : *profile matching, selection of honorary employees.*

Abstrak-*Pegawai honorer sangat dibutuhkan di setiap instansi sehingga memerlukan proses seleksi. Penilaian dan pengambilan keputusan dalam seleksi biasanya bersifat subjektif terutama jika ada beberapa calon pegawai honorer yang memiliki kemampuan tidak jauh berbeda. Sistem pendukung keputusan membantu dalam pemilihan kandidat dengan cara lebih adil serta mudah digunakan. Perhitungan pada penelitian ini yang dibuat berupa Seleksi penerimaan calon pegawai honorer dengan metode Profile Matching. Perhitungan ini digunakan untuk membantu seleksi dalam melakukan penilaian kompetensi calon pegawai honorer di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pematangsiantar, dengan beberapa pertimbangan penilaian antara lain tes tertulis, wawancara dan penilaian kepribadian. Metode Profile Matching ini akan membandingkan antara profile calon pegawai honorer dengan profile ideal pegawai honorer. Selisih atau (gap) yang semakin kecil akan membuat kesempatan untuk lolos seleksi semakin besar.*

Kata kunci : *Sistem Pendukung Keputusan, Profile matching, Pegawai honorer*

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang semakin maju dan berkembang sangat pesat saat ini dapat membantu bagian kepegawaian yang bertugas untuk mengatur dan menentukan kegiatan penerimaan pegawai honorer (Non PNS) yang biasanya dibutuhkan untuk meringankan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil, dimana setiap instansi pemerintahan pasti membutuhkan pegawai honorer.

Dalam menyeleksi calon pegawai hororer penulis memiliki beberapa kriteria tertentu diantaranya Tes Tertulis, Wawancara dan Penilaian Kepribadian. Pada penelitian ini penulis akan mengangkat suatu kasus yang mencari alternative terbaik untuk mendapat orang-orang yang berkualitas yang dapat berkerja di instansi tersebut. Dengan berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan dengan metode Profile matching. Untuk penyeleksian calon pegawai dengan jabatan honor “Dikutip dari penelitian terdahulu, metode Profil Matching dapat di implementasi dalam sebuah sistem pendukung keputusan untuk melakukan penilaian kelayakan / kelulusan proposal usulan penelitian. Penggunaan sistem pendukung keputusan dengan menerapkan metode Profil Matching dapat meningkatkan akurasi penilaian proposal secara profesional dan proporsional berdasarkan kriteria penilaian yang telah ditentukan”[1].

2. METODOLOGI PENELITIAN

Pada penelitian ini disajikan beberapa kajian tentang metode penelitian sebagai berikut :

2.1 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan proses pengadaan data primer, untuk kebutuhan suatu penelitian. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu :

- a. Penelitian Kepustakaan (Library Research) yaitu memanfaatkan perpustakaan sebagai sarana dalam mengumpulkan data, dengan mempelajari buku – buku sebagai bahan referensi. Hal ini dilakukan dengan membaca tulisan berupa buku dan jurnal yang berkaitan dengan kasus yang penulis angkat.
- b. Penelitian Lapangan (Field Work Research) yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung dilapangan dengan menggunakan beberapa teknik sebagai berikut:
 1. Observasi adalah metode pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung terhadap berbagai kegiatan yang ada. Hal ini penulis lakukan dengan melakukan pengamatan langsung di lokasi penelitian guna mencari data-data yang diperlukan dalam penelitian ini seperti pengambilan sample alternatif dan kriteria penilaian yang akan diuji.
 2. Wawancara adalah proses pengumpulan data atau informasi melalui tatap muka antara pihak penanya (interviewer) dengan pihak yang ditanya atau penjawab (interviewee). Hal ini penulis lakukan dengan bertanya langsung kepada pihak-pihak terkait serta yang bertanggung jawab dalam pemilihan dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu. Hal ini penulis lakukan dengan membuat dokumen penilaian sample alternatif terhadap kriteria yang sebelumnya telah didiskusikan saat sesi wawancara.

2.2 Metode Profile Matching

“Metode pencocokan profil (Profile Matching) adalah sebuah mekanisme pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variable predictor yang ideal yang harus dimiliki oleh pelamar, bukannya tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati. Dalam pencocokan profil, dilakukan identifikasi terhadap kelompok karyawan yang baik maupun buruk”[2].

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisis Data

Dari hasil pengumpulan data diatas, penulis menggunakan data Teknik sampling adalah teknik yang dilakukan untuk menentukan sampel. Jadi, sebuah penelitian yang baik haruslah memperhatikan dan menggunakan sebuah teknik dalam menetapkan sampel yang akan diambil sebagai subjek penelitian.

Tabel 1. Sampel Data Penelitian

No	Nama	Tempat Lahir	Agama	Pendidikan
1	Sugeng Adi Prasetyo, S.T	Medan	Islam	S1
2	Rika Andriani.	Pamatang Siantar	Islam	SMK
3	Rangga Muhammad Nugraha	Pamatang Siantar	Islam	SMK
4	Eriyawati Supardjo, A.Md	Pamatang Siantar	Islam	DIII
5	Suryani	Pamatang Siantar	Islam	SMK

No	Nama	Keahlian	Hasil Tes Wawancara		Usia
			Kecakapan	Kredibilitas	
1	Sugeng Adi Prasetyo, S.T	Ahli dibidang Teknik Mesin Komputer	89	95	22 Tahun
2	Rika Andriani.	Ahli Dibidang Sistem Informasi	98	87	23 Tahun
3	Rangga Muhammad Nugraha	Ahli dibidang pemasaran	75	85	19 Tahun
4	Eriyawati Supardjo, A.Md	Ahli Programmer	90	81	20 Tahun
5	Suryani	Ahli dibidang perkantoran	90	88	18 Tahun

Data yang digunakan berupa data kriteria dengan pembobotan sesuai dengan rating kepentingannya. Data kriteria yang digunakan dalam penentuan koordinator Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan rancangan studi kasus, Pendekatan kualitatif digunakan dalam penelitian ini untuk mendeskripsikan bagaimana penggunaan *Profile Matching* di perguruan tinggi. Perhitungan dalam Metode *Profile Matching* akan dijelaskan mulai dari proses perhitungan bobot setiap aspek kriteria sampai perhitungan nilai akhir yang digunakan untuk pengambilan keputusan. Berikut data alternatif yang digunakan dalam penentuan pemilihan pegawai honorer dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Data Alternatif

No	Kriteria		Nilai Profil
1	A1	Sugeng Adi Prasetyo, S.T	4
2	A2	Rika Andriani.	4
3	A3	Rangga Muhammad Nugraha	3
4	A4	Eriyawati Supardjo, A.Md	2
5	A5	Suryani	2

Data yang digunakan berupa data kriteria dengan pembobotan sesuai dengan rating kepentingannya. Data kriteria yang digunakan dalam pemilihan pegawai honorer pada tabel berikut.

Tabel 3. Data Kriteria

No	Kriteria		Bobot	
1	C ₁	Pendidikan	40 %	4
2	C ₂	Keahlian	15 %	4
3	C ₃	Kecakapan	15 %	2
4	C ₄	Kredibilitas	20 %	3
5	C ₅	Usia	10 %	2

Dengan tingkat kepentingan sebagai berikut :

Tabel 4. Tingkat Bobot Nilai

No	Nilai	Bobot	Keterangan
1	90-100	5	Sangat Baik
2	80-89	4	Baik
3	65-79	3	Cukup Baik
4	45-64	2	Kurang Baik
5	<45	1	Tidak Baik

3.2 Perhitungan Manual

Tahapan-tahapan proses dalam perhitungan manual *Profile Matching* meliputi proses pemetaan *gap*, penentuan bobot nilai *gap*, perhitungan dan pengelompokan *core* dan *secondary factor*, perhitungan nilai total, perhitungan hasil akhir dan proses perankingan.

1. Menentukan aspek dan sub aspek yang akan diukur dan dinilai.

Hal-hal yang diukur dari aspek ini adalah Tes tertulis, Wawancara dan Penilaian Kepribadian.

Tabel 5. Data Kriteria

No	Nama	Keahlian	Hasil Tes Wawancara		Usia	Pendidikan
			Kecakapan	Kredibilitas		
1	Sugeng Adi Prasetyo, S.T	Ahli dibidang Teknik Mesin Komputer	85	Baik	22 Tahun	S1
2	Rika Andriani.	Ahli Dibidang Sistem Informasi	90	Sangat Baik	23 Tahun	SMK
3	Rangga Muhammad Nugraha	Ahli dibidang pemasaran	75	Cukup Baik	19 Tahun	SMK
4	Eriyawati Supardjo, A.Md	Ahli Programmer	95	Sangat Baik	20 Tahun	DIII
5	Suryani	Ahli dibidang perkantoran	90	Sangat Baik	18 Tahun	SMK

Keterangan :

Tabel 6. Nilai Asumsi Bobot *Profile matching*

No	Keterangan Bobot	Nilai Bobot
----	------------------	-------------

1	Sangat Baik	5
2	Baik	4
3	Cukup Baik	3
4	Tidak Baik	2
5	Sangat Tidak Baik	1

2. Proses Pemetaan *Gap*

Proses pemetaan yang terjadi sebenarnya memiliki satu rumus umum yang berlaku untuk menghitung bobot dari masing-masing kriteria, yaitu :

$$Gap = \text{Profil Ideal} - \text{Profil Individu} \quad (1)$$

Gap adalah selisih antara profil Ideal dengan profil individu untuk Calon Pegawai. Profil selajutnya dilakukan perhitungan nilai *gap* antara bobot profil masing-masing calon seleksi pegawai honorer dengan profile ideal, sehingga didapatkan nilai *gap*. Di bawah ini akan ditunjukkan hasil proses pemetaan *gap* pada tiap kriteria.

Tabel 7. Data Nilai Profil

Nama Kriteria	C1	C2	C3	C4	C5
A1	3	4	5	5	5
A2	2	3	5	5	5
A3	2	3	4	4	4
A4	2	3	4	3	5
A5	2	3	4	4	3

Table 8. Data Nilai GAP

Profil Kriteria	4	4	3	2	2
Nama Kriteria	GAP C1	GAP C2	GAP C3	GAP C4	GAP C5
A1	-1	0	2	3	3
A2	-2	-1	2	3	3
A3	-2	-1	1	2	2
A4	-2	-1	1	1	3
A5	-2	-1	1	2	1

3. Penentuan Bobot *Gap*

Nilai bobot *Gap* diperoleh dari tabel aturan bobot nilai *Gap* dari masing-masing subkriteria dari kriteria. Nilai *gap* yang didapat dari proses sebelumnya yaitu proses perhitungan pemetaan *gap*. Hasil dari proses penentuan bobot *gap* kriteria.

Tabel 9. Keterangan Bobot Nilai GAP

NO.	Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	6	Tidak ada selisih kompetensi sesuai dengan di butuhkan
2	1	5,5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat / level
3	-1	5	Kompetensi individu kekurangan 1 tingkat / level
4	2	4,5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat / level
5	-2	4	Kompetensi individu kekurangan 2 tingkat / level
6	3	3,5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat / level
7	-3	3	Kompetensi individu kekurangan 3 tingkat / level
8	4	2,5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat / level

NO.	Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
9	-4	2	Kompentensi individu kekurangan 4 tingkat / level
10	5	1,5	Kompentensi individu kelebihan 5 tingkat / level
11	-5	1	Kompentensi induvidu kekurangan 5 tingkat / level

Tabel 10. Konversi Nilai ke Bobot

Nama Kriteria	MAP GAP C1	MAP GAP C2	MAP GAP C3	MAP GAP C4	MAP GAP C5
A1	5	6	4.5	3.5	3.5
A2	4	5	4.5	3.5	3.5
A3	4	5	5.5	4.5	4.5
A4	4	5	5.5	5.5	3.5
A5	4	5	5.5	4.5	5.5

4. Perhitungan dan Pengelompokan *Core Factory* dan *Secondary Factor*

Setelah proses penentuan bobot *gap* dari setiap kriteria, kemudian kriteria dikelompokkan lagi menjadi dua kelompok yaitu *core factor* dan *secondary factor*.

$$NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS} \quad (2)$$

Nilai *secondary Factor*

Alternatif 1 : NSF1 = (3,5+3,5) / 2 = 3,5

Alternatif 2 : NSF1 = (3,5+3,5) / 2 = 3,5

Alternatif 3 : NSF1 = (4,5+4,5) / 2 = 4,5

Alternatif 4 : NSF1 = (5,5+3,5) / 2 = 4,5

Alternatif 5 : NSF1 = (4,5+5,5) / 2 = 5,0

Tabel 11. Secondary Factor

NO	Nama Alternatif	Secondary Factor
1	A1	3,5
2	A2	3,5
3	A3	4,5
4	A4	4,5
5	A5	5,0

Perhitungan *core factor* dapat dilihat pada persamaan (2) :

$$NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} \quad (3)$$

$$1. \quad NCF1 = \frac{5+6+4,5}{3} = 5,2$$

$$2. \quad NCF2 = \frac{4+5+4,5}{3} = 4,5$$

$$3. \quad NCF3 = \frac{4+5+5,5}{3} = 4,8$$

$$4. \quad NCF4 = \frac{4+5+5,5}{3} = 4,8$$

$$5. \quad NCF5 = \frac{4+5+5,5}{3} = 4,8$$

Tabel 12. Core Factor

Nama Alternatif	Hasil NCF
A1	5,2
A2	4,5
A3	4,8
A4	4,8
A5	4,8

Keterangan :

NCF = Nilai rata-rata *core factor*

NC = Jumlah total *core factor*

IC = Jumlah subkriteria *core factor*

Dan untuk perhitungan *secondary factor* dapat dilihat pada persamaan (3) :

Nilai dokumen *core factor* dan *secondary factor* diperoleh dengan mencari nilai rata-rata dari subkriteria berdasarkan pengelompokan. Hasil proses perhitungan *core factor* dan *secondary factor*.

5. Perhitungan Nilai Total

Dari hasil perhitungan NCF dan NSF tiap kriteria, kemudian dihitung nilai total berdasarkan presentase dari bobot *core factor* dan *secondary factor* yang diperkirakan berpengaruh terhadap tiap-tiap nilai target calon Pegawai Honorer. Perhitungan nilai total dilakukan dengan menggunakan persamaan (4) dan (5) seperti dibawah ini:

$$\text{Nilai Total (Ada SubKreteria)} = 60\%NCF + 40\%NSF \quad (4)$$

Tabel 13. Konversi Nilai Total

No	Nama	CF	SF	Total Nilai
1	A1	5.2	3.5	4.52
2	A2	4.5	3.5	4.10
3	A3	4.8	4.5	4.68
4	A4	4.8	4.5	4.68
5	A5	4.8	5	4.88

$$\begin{aligned} \text{Nilai Total (Tidak Ada SubKriteria)} &= \text{Bobot Nilai Gap} \\ \text{Hasil proses perhitungan nilai total kriteria} \end{aligned} \quad (5)$$

6. Perhitungan Hasil Akhir

Nilai dari perhitungan hasil akhir akan dijadikan sebagai penentuan dalam proses perankingan.

Tabel 14. Hasil Akhir

No	Nama	Hasil Akhir
1	A1	4.52
2	A2	4.10
3	A3	4.68

4	A4	4.68
5	A5	4.88

7. Proses Perankingan

Ini adalah tahap akhir dari proses perhitungan dengan metode *Profile Matching*. Dengan menggunakan nilai dari hasil akhir, kemudian diurutkan mulai dari calon Pegawai Honorer yang memiliki hasil akhir paling tinggi.

Tabel 15. Hasil Akhir Proses Perangking

No	Nama	Nama Pegawai	Hasil Akhir	Rank
1	A5	Suryani	4.88	1
2	A3	Rangga Muhammad Nugraha	4.68	2
3	A4	Eriyawati Supardjo, A.Md	4.68	3
4	A1	Sugeng Adi Prasetyo, S.T	4.52	4
5	A2	Rika Andriani	4.10	5

4. KESIMPULAN

Dari penelitian yang telah dilakukan maka kesimpulan yang dapat diambil dalam seleksi calon pegawai honorer adalah sebagai berikut :

- Pada penelitian ini telah menampilkan hasil berupa calon pegawai honorer yang lulus seleksi menjadi pegawai honorer dengan menampilkan data berupa perankingan sesuai dengan alternatif dan kriteria yang telah disediakan. Alternatif yang terpilih menjadi ranking pertama dan layak menjadi pegawai honorer yaitu alternatif 5 dengan hasil akhir 4,88 atau 4,9 pada sistem.
- Metode profile matching menjadi alat dalam membantu pemilihan serta perhitungan penelitian yang dilakukan. Dalam metode ini telah dilakukan pencocokan sehingga mendapatkan hasil yang diinginkan.
- Dalam perhitungan manual, hasil yang didapatkan akurat karena dapat dibuktikan dengan sistem serta menampilkan hasil perankingan yang sama baik nilai selisih, CF dan NF serta nilai ranking dari masing-masing alternatif

DAFTAR PUSTAKA

- [1] E. Faizal, "Implementasi Metode Profile matching untuk Penentuan Penerimaan Usulan Penelitian Internal Dosen STMIK El Rahma," no. January 2014, 2017.
- [2] M. M. Amin and E. Cofriyanti, "Sistem rekomendasi pemilihan kandidat calon tenaga kerja menggunakan model," pp. 108–115, 2017.
- [3] I. Parlina, A. P. Windarto, A. Wanto, and M. R. Lubis, "Memanfaatkan Algoritma K-Means Dalam Menentukan Pegawai yang Layak Mengikuti Asessment Center," *CESS (Journal Comput. Eng. Syst. Sci.*, vol. 3, no. 1, pp. 87–93, 2018.
- [4] A. P. Windarto, "Implementation of Data Mining on Rice Imports by Major Country of Origin Using Algorithm Using K-Means Clustering Method," *Int. J. Artif. Intell. Res.*, vol. 1, no. 2, pp. 26–33, 2017.
- [5] Sudirman, A. P. Windarto, and A. Wanto, "Data mining tools | rapidminer : K-means method on clustering of rice crops by province as efforts to stabilize food crops in Indonesia," in *IOP Conference Series*, 2018, pp. 1–8.