

**SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENERAPAN
REMUNERASI DENGAN METODE
*PROFILE MATCHING***

SKRIPSI

Oleh:
RATNA ZUBAIDAH
NIM. 13650072



**JURUSAN TEKNIK INFORMATIKA
FAKULTAS SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2018**

**SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENERAPAN
REMUNERASI DENGAN METODE
*PROFILE MATCHING***

SKRIPSI

**Diajukan kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Komputer (S.Kom)**

**Oleh:
RATNA ZUBAIDAH
NIM. 13650072**

**JURUSAN TEKNIK INFORMATIKA
FAKULTAS SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

LEMBAR PERSETUJUAN

**SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENERAPAN
REMUNERASI DENGAN METODE
PROFILE MATCHING**

SKRIPSI

Oleh:
RATNA ZUBAIDAH
NIM. 13650072

Telah Diperiksa dan Disetujui Untuk Diuji
Tanggal: 17 Mei 2018

Dosen Pembimbing I

Dr. M. Amin Hariyadi, M.T
NIP. 19670118 200501 1 001

Dosen Pembimbing II

Dr. Cahyo Crysdiان
NIP. 19740424 200901 1 008

Mengetahui,
Ketua Jurusan Teknik Informatika
Fakultas Sains Dan Teknologi
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. Cahyo Crysdiان
NIP. 19740424 200901 1 008

LEMBAR PENGESAHAN

**SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENERAPAN
REMUNERASI DENGAN METODE
PROFILE MATCHING**

SKRIPSI

Oleh :
RATNA ZUBAIDAH
NIM. 13650072

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi
dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Komputer (S.Kom)
Tanggal : 5 Juli 2018

Susunan Dewan Penguji

Penguji Utama : Ainatul Mardhiyah, M.Cs
NIDT. 19860330 20160801 2 075

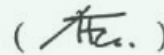
Ketua Penguji : Fatchurrochman, M.Kom
NIP. 19700731 200501 1 002

Sekretaris Penguji : Dr. M Amin Hariyadi, M.T
NIP. 19670118 200501 1 001

Anggota Penguji : Dr. Cahyo Crysdian
NIP. 19740424 200901 1 008

Tanda Tangan

()

()

()

()

Mengesahkan,
Koran Jurusan Teknik Informatika
Maulana Sains dan Teknologi
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang




Dr. Cahyo Crysdian
NIP. 19740424 200901 1 008

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ratna Zubaidah
NIM : 13650072
Jurusan : Teknik Informatika
Fakultas : Sains dan Teknologi


Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya tulis dengan judul **"SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENERAPAN REMUNERASI DENGAN METODE *PROFILE MATCHING*"** benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambil alihan data, tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri, kecuali dengan mencantumkan sumber cuplikan pada daftar pustaka. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan segala kesadaran dan sebenar – benarnya.

Malang, 17 Mei 2018

Yang membuat pernyataan



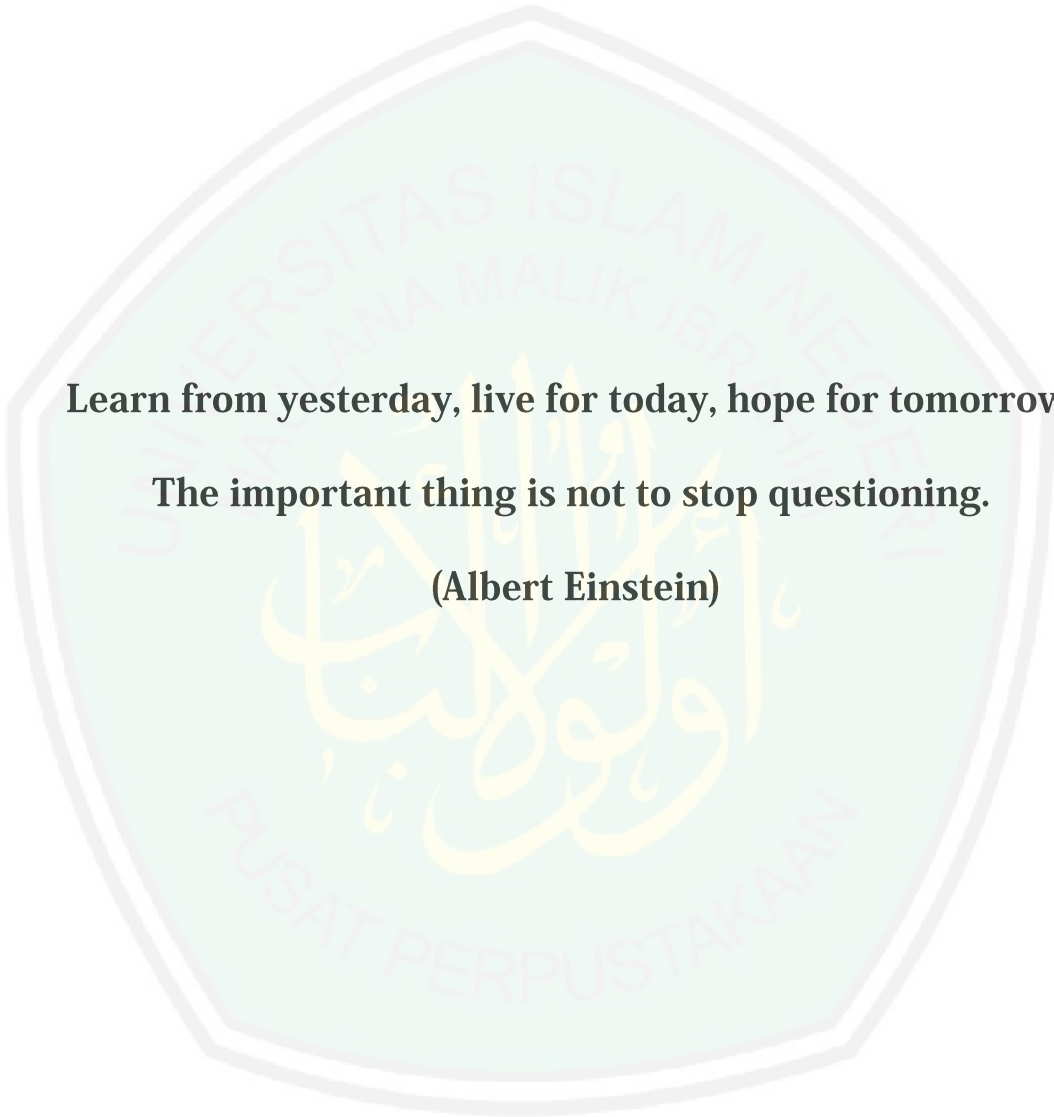

Ratna Zubaidah
NIM. 13650072

MOTTO

Learn from yesterday, live for today, hope for tomorrow.

The important thing is not to stop questioning.

(Albert Einstein)



HALAMAN PERSEMBAHAN

Syukur *Alhamdulillah* puji syukur kehadirat Allah SWT atas karunia kehidupan dan diberikannya keluasan ilmu pengetahuan serta ridlo-Nya sehingga diberikan kekuatan menempuh jenjang pendidikan S1 Teknik Informatika di kampus UIN Maliki Malang tercinta. Sholawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW, yang syafaatnya diharapkan di hari akhir. Saya persembahkan karya penelitian ini untuk keluarga yang saya sayangi:

Ayah saya, Bpk Tadjam, sosok dermawan & penyabar penuh inspirasi untuk senantiasa bekerja keras, bersyukur dan telah mengajarkan saya agar tidak mudah berputus asa serta berlapang dada dan bagaimana menghargai orang lain

Ibu saya, Ibu Suwati, terima kasih banyak atas dukungan, kasih sayang, nasehat luar biasa, doa dan pengalaman hidup yang telah dibagi dengan saya. Sehingga saya dapat memutuskan pilihan yang tepat di skenario kehidupan mendatang.

Kakak saya, Isnaini, Reza, Rizal, Andini terimakasih atas do'a dan nasehat tiada hentinya, terimakasih selalu memberikan pecutan semangat untuk adek , telah menjadi panutan yang baik untuk adek.

Sahabat saya Izza, Baiti, dan Ratih, terimakasih atas perjuangan yang telah kita lalui bersama, saling menemani, membantu dan memotivasi selama ini.

Teman-teman fortinity angkatan 2013, terimakasih atas perjuangan selama ini, susah senang kita hadapi bersama , tidak terasa sudah waktunya kita melanjutkan kehidupan dengan jalan yang berbeda. Kenangan indah semasa kuliah akan saya kenang . semoga kalian bisa sukses dan menggapai cita-cita kalian.

Rekan Kerja Yayasan Sabilillah Malang, terima kasih atas pengertiannya dan kelonggaran waktu kerja sehingga saya dapat menyelesaikan Skripsi ini , banyak mengajarkan arti kedewasaan dalam kehidupan bersosial.

Kakak R. Susanto, sumber inspirasi tentang arti hidup sesungguhnya dan terima kasih atas motivasi hebat demi kehidupan yang lebih baik.

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Segala puji bagi Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan baik dan lancar. Dalam menyelesaikan skripsi ini, banyak pihak yang telah memberikan bantuan baik secara moril, nasihat dan semangat maupun materiil. Atas segala bantuan yang telah diberikan, penulis ingin menyampaikan doa dan ucapan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Dr. M Amin Hariyadi, M.T , sebagai dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini hingga akhir.
2. Bapak Dr. Cahyo Crysdiyan, sebagai dosen pembimbing II sekaligus Ketua Jurusan Teknik Informatika yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan memberi masukan kepada penulis dalam pengerjaan skripsi ini
3. Kedua Orang Tua penulis yang selalu memberi dukungan do'a, moral dan material kepada penulis.
4. Segenap dosen teknik informatika yang telah memberikan bimbingan keilmuan kepada penulis selama masa studi.
5. Teman-teman Jurusan Teknik Informatika angkatan 2013.

Berbagai kekurangan dan kesalahan mungkin pembaca temukan dalam penulisan skripsi ini, untuk itu penulis menerima segala kritik dan saran yang membangun dari pembaca.

Semoga apa yang menjadi kekurangan bisa disempurnakan oleh peneliti selanjutnya dan semoga karya ini senantiasa dapat memberi manfaat. Amin.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Malang, 16 Mei 2018

Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGAJUAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN.....	v
MOTTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Pertanyaan Penelitian	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Batasan Masalah.....	5
1.6 Metode Penelitian.....	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Badan Layanan Umum (BLU)	8
2.1.1 Tujuan BLU	8
2.2 Remunerasi.....	9
2.2.1 Tujuan Remunerasi	10
2.2.2 Komponen Remunerasi.....	12
2.2.3 Objek Remunerasi.....	13
2.3 Rancangan Kebijakan Remunerasi di Universitas	16

2.4	Penyusunan Sistem Remunerasi.....	18
2.4.1	Proses Analisis Jabatan	18
2.4.2	Evaluasi Jabatan	21
2.5	Penilaian Kinerja	26
2.5.1	Tenaga Kependidikan.....	28
2.6	Sistem Pendukung Keputusan (SPK)	30
2.6.1	Karakteristik Sistem Pendukung Keputusan	30
2.6.2	Tujuan Sistem Pendukung Keputusan	31
2.6.3	Tahapan Sistem Pendukung Keputusan	32
2.7	Metode Profile Matching.....	33
2.8	Penelitian Terkait	35
BAB III ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM.....		39
3.1	Desain Proses	39
3.2	Rancangan Sistem	46
3.2.1	Flowchart Metode Profil Matching.....	46
3.3	Spesifikasi Database.....	47
BAB IV UJI COBA DAN PEMBAHASAN.....		51
4.1	Langkah Uji Coba	51
4.2	Hasil Uji Coba	53
4.3	Pembahasan	68
BAB V PENUTUP.....		72
5.1	Kesimpulan	72
5.2	Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA		73

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Obyek Remunerasi	14
Tabel 2.2 Faktor-Faktor Penimbang Harga Jabatan.....	19
Tabel 2.3 Peringkat Kelas Jabatan	26
Tabel 2.4 Tabel indikator kinerja	27
Tabel 2.5 Persentase kinerja tenaga Kependidikan.....	28
Tabel 2.6 Persentase kinerja tenaga Pendidik	29
Tabel 2.7 Persentase kinerja tenaga Pendidik tugas tambahan	29
Tabel 2.8 Komponen Persentase tugas akademik	30
Tabel 3.1 Bobot Nilai GAP.....	41
Tabel 4.1 Job Value.....	51
Tabel 4.2 Kreteria Nilai.....	52
Tabel 4.3 Hasil Uji Coba.....	53
Tabel 4.4 Gap Kreteria Kinerja Pegawai	59
Tabel 4.5 Tabel Bobot Nilai gap	64
Tabel 4.6 Pembagian kelompok <i>core factor</i> dan <i>secondary factor</i>	65
Tabel 4.7 Nilai akhir <i>core factor</i> dan <i>secondary factor</i>	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Alur penetapan remunerasi.....	18
Gambar 2.2 Tahapan proses pengambilan keputusan (Kusrini, 2007)	32
Gambar 2.3 Diagram blok prosedur perhitungan <i>Profile Matching</i>	34
Gambar 3.1 Blok diagram menghitung nilai gap.....	40
Gambar 3.2 Blok diagram menghitung nilai bobot.....	41
Gambar 3.3 Blok diagram menghitung NCF	42
Gambar 3.4 Blok diagram menghitung NSF.....	43
Gambar 3.5 Blok diagram total kreteria.....	44
Gambar 3.6 Blok diagram menghitung nilai akhir.....	45
Gambar 3.7 Flowchart Metode <i>Profile Matching</i>	46
Gambar 3.8 Spesifikasi Database.....	47
Gambar 4.1 Input data pegawai	55
Gambar 4.2 Login Form.....	56
Gambar 4.3 Perencanaan kerja.....	56
Gambar 4.4 Detail Perencanaan kerja Pay for Position	57
Gambar 4. 5 verifikasi kinerja.....	57
Gambar 4.6 Mengisi Kerja Performance	57
Gambar 4.7 Total Point Remunerasi	58
Gambar 4.8 Bobot Nilai Gap Program Remunerasi	63
Gambar 4.9 <i>Core Factor</i> dan <i>Secondary Factor</i>	66

ABSTRAK

Zubaidah, Ratna. 2018. **Sistem Pendukung Keputusan Penerapan Remunerasi Menggunakan Metode *Profile Matching***. Skripsi. Jurusan Teknik Informatika Fakultas Sains dan Teknologi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing: (I) Dr. M.Amin Hariyadi, MT. (II) Cahyo Crys dian,M.CS.

Kata Kunci: metode *Profile Matching*, remunerasi

Pada sistem remunerasi penilaian didasarkan pada kinerja pegawai, setiap pegawai memiliki bobot masing-masing didasarkan pada kelas jabatan dan rentang nilai remunerasi. Penelitian ini bertujuan untuk membuat sebuah Sistem Pendukung Keputusan yang dapat menjadi program alternatif dalam penerapan remunerasi.

Profile Matching merupakan serangkaian proses yang membandingkan profile ideal dari suatu jabatan dengan profil pegawai. Dalam penelitian ini, disajikan data nilai kinerja pegawai, nilai keperilakuan pegawai dan nilai kehadiran pegawai yang dihitung menggunakan *Profile Matching* untuk menentukan kecocokan hasil dengan perhitungan standart prosedur remunerasi .

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa nilai hasil kesesuaian menggunakan metode *Profile Matching* dengan standart prosedur penilaian remunerasi adalah sebesar 96,66%, maka penelitian Sistem Pendukung Keputusan Penerapan Remunerasi dianggap berhasil karena menghasilkan nilai kesesuaian yang tinggi . Dan dapat dijadikan alternatif solusi dalam penerapan Remunerasi

ABSTRACT

Zubaidah, Ratna. 2018. **Remuneration Decision Support System Application Using Profile Matching Method**. Minithesis. Informatics Engineering Department, Faculty of Science and Technology. State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang.

Advisors: (i) Dr. Hariyadi M. Amin, MT. (II) Cahyo Crysdiyan, M.CS.

Keywords: Profile Matching method, remuneration

Remuneration system based on performance ratings of employees, each employee has a weight of each class based on the position and remuneration. Penelitian value range is aimed to create a decision support system that can be an alternative program in the application of remuneration.

Profile Matching a set of processes which compares the ideal profile of a position with an employee profile. In this study, presented the data value of the performance of employees, employee behavioral value and the value of employee attendance is calculated using the Profile Matching to determine the suitability of results with a standard calculation procedure of remuneration.

The results of this study indicate that the value of the results using the Profile Matching conformity with the standard procedure of remuneration amounted ratings 96.66%, the research work of the Remuneration Implementation of Decision Support Systems are considered successful because it produces a value of fitness. And can be used as an alternative solution to the implementation of the Remuneration

زيدة رتنا. 2018. نظام دعم القرار في تنفيذ المدفوعات باستخدام طريقة مطابقة الملف الشخصي (*Profile Matching*). البحث الجامعي. قسم المعلوماتية كلية العلوم والتكنولوجيا.

جامعة الإسلامية الحكومية مولانا مالك إبراهيم مالانج.

الإشراف: الدكتور أمين هريادي، الماجستير، وجهيو كريسديان، الماجستير

الكلمات الرئيسية: طريقة مطابقة الملف الشخصي ، المدفوعات

في نظام المدفوعات، يستند التقييم على أداء الموظف، حيث يعتمد كل موظف مع الوزن لكل فئة على أساس فئة الموقفة ونطاق قيمة المدفوعات ، ويهدف هذا البحث لإنشاء نظام دعم القرار الذي يمكن أن يكون برنامجاً بديلاً في تطبيق المدفوعات

مطابقة الملف هي سلسلة من العمليات التي تقارن الملف الشخصي من المنصب مع الملف الشخصي للموظف. في هذا البحث، يتم احتساب بيانات قيمة أداء الموظف وقيمة أداء الموظف وقيمة حضور الموظف باستخدام مطابقة الملف لتحديد مطابقة النتيجة مع الحساب القياسي لإجراءات المدفوعات

دلت نتائج هذا البحث إلى أن قيمة المطابقة باستخدام طريقة مطابقة الملف مع الإجراء القياسي في تقييم المدفوعات هي 96.66% ، ويعتبر البحث في نظام دعم القرار في تنفيذ المدفوعات ناجحاً لأنه ينتج قيمة ملاءمة عالية. ويمكن أن يكون الحل البديل في تطبيق المدفوعات

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Negara Indonesia mengalami perubahan yang cukup besar dalam bidang politik, ekonomi, hukum, sosial dan budaya semenjak meletusnya gerakan reformasi 1998. Berbagai macam tuntutan muncul di segala sektor kehidupan bernegara khususnya mengenai kinerja pemerintah dalam hal pengelolaan negara. Reformasi sektor publik telah digulirkan oleh pemerintah pusat sebagai wujud penataan sistem pemerintahannya.

Kondisi birokrasi saat ini bisa dikatakan masih jauh dari kata sempurna, bahkan masih banyak kekurangan yang ada pada sistem birokrasi di negara ini. Karena buruknya kondisi birokrasi negara ini maka pemerintah melakukan reformasi birokrasi untuk memperbaikinya. Reformasi birokrasi merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan.

Salah satu bentuk reformasi birokrasi yang dilakukan pemerintah adalah dengan pemberian remunerasi, Remunerasi bermakna sangat strategis terhadap suksesnya Reformasi birokrasi, mengingat dampak paling signifikan terhadap kinerja lembaga akan sangat ditentukan oleh perubahan kultur birokrasi didalam melaksanakan tugas pokoknya.

Remunerasi menurut PMK no. 10 Tahun 2006 diartikan sebagai imbalan kerja yang dapat berupa gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi, dan / atau pensiun. Remunerasi merupakan pembayaran yang diberikan

kepada pegawai oleh instansi sebagai imbalan jasa atas kontribusinya terhadap instansi (Rusli, 2013)

Remunerasi Jika diartikan secara harafiah yaitu “penggajian” atau “payment”. Bisa juga dikatakan sebagai imbalan uang ataupun yang lainnya, yang telah ditetapkan oleh peraturan tertentu sebagai imbalan pekerjaan yang sifatnya rutin. remunerasi adalah balas jasa atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerjanya sebagai dari prestasinya karena telah membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.(Rusli, 2013) ,dengan diberikannya remunerasi kepada para pegawai pemerintah untuk meningkatkan kinerja pegawai agar lebih baik dan orientasinya pada pelayanan dan tidak mudah terjerat dalam tindak Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN).

Selain itu dengan adanya remunerasi sebagai bentuk penghargaan atas prestasi kinerja karyawan maka karyawan akan merasa lebih nyaman untuk bekerja. Tingkat besarnya remunerasi pada setiap instansi tentunya berbeda-beda. Karena disebabkan oleh berbagai macam faktor yang dapat mempengaruhinya, Remunerasi terdiri dari tiga faktor/komponen utama yaitu: Pay for position, remunerasi yang diberikan atas dasar penghargaan terhadap pekerjaannya. Besarnya bersifat tetap dan dibayarkan secara periodik (setiap bulan). Pay for performance, remunerasi yang diberikan atas dasar pencapaian kerjanya didalam perusahaan. Besarnya bersifat tidak tetap sesuai dengan seberapa besar pencapaian kerjanya. Pay for people, remunerasi atas dasar kondisi perorangan/individu, berupa premi asuransi, pesangon, pensiun, dan lain-lain.

Harapan dari diberikannya remunerasi kepada para pegawai pemerintah untuk meningkatkan kinerja pegawai agar lebih baik orientasinya ,pada pelayanan

sistem remunerasi merupakan langkah cerdas supaya bersikap adil atas dasar penghargaan yang telah dicapai dan Mendorong terciptanya SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas, Untuk memelihara Sumber Daya Manusia yang produktif, supaya tidak berpindah ke instansi lain dan membentuk perilaku yang beorientasi pada layanan serta untuk mengurangi maupun mencegah tindakan KKN (Korupsi Kolusi & Nepotisme). Dengan sistem remunerasi dapat tercipta keadilan dan kebijakan di suatu instansi.

Di dalam Al-Qur'an Allah pun terdapat beberapa anjuran untuk berlaku adil dan bijaksana.

Salah satunya termaktub di Surah An-Nahl Ayat 90:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ (90)

Artinya:

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu berlaku adil dan berbuat kebijakan, memberi kepada kamu kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.” (16: 90)

Ali ibnu Abu Talhah telah meriwayatkan dari Ibnu Abbas sehubungan dengan makna firman-Nya: Sesungguhnya Allah menyuruh (kalian) berlaku adil. (An-Nahl: 90) Yakni mengucapkan persaksian bahwa tidak ada Tuhan selain Allah. Lain pula dengan Sufyan ibnu Uyaynah, ia mengatakan bahwa istilah adil dalam ayat ini ialah sikap pertengahan antara lahir dan batin bagi setiap orang yang mengamalkan suatu amal karena Allah Swt.

Asy-Sya'bi telah meriwayatkan dari Basyir ibnu Nuhaik, bahwa ia pernah mendengar Ibnu Mas'ud mengatakan, "Sesungguhnya ayat yang paling mencakup

dalam Al-Qur'an adalah ayat surat An-Nahl," yaitu firman-Nya: Sesungguhnya Allah menyuruh (kalian) berbuat adil dan berbuat kebajikan. (An-Nahl: 90), hingga akhir ayat. Demikianlah menurut riwayat Ibnu Jarir.

Sa'id ibnu Qatadah telah mengatakan sehubungan dengan makna firman-Nya: Sesungguhnya Allah menyuruh (kalian) berbuat adil dan berbuat kebajikan. (An-Nahl: 90), hingga akhir ayat. Bahwa tiada suatu akhlak baik pun yang dahulu dilakukan oleh orang-orang Jahiliah dan mereka memandangnya sebagai perbuatan yang baik, melainkan Allah Swt. menganjurkannya. Dan tiada suatu akhlak buruk pun yang dahulu mereka pandang sebagai suatu keaiban di antara sesama mereka melainkan Allah melarangnya. Yang paling diprioritaskan ialah, sesungguhnya Allah melarang akhlak yang buruk dan yang tercela.

Maka dari itu, dengan adanya sistem remunerasi akan meningkatkan kinerja pegawai agar lebih baik dan orientasinya pada pelayanan dan tidak mudah terjerat dalam tindak Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN) Dan bisa mengimplementasikan ajaran-ajaran Agama Islam kedalam kehidupan bermasyarakat salah contohnya dengan berlaku adil.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka pertanyaan penelitian yang akan diangkat pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Berapa kesesuaian Metode *Profile Matching* dalam menentukan nilai kinerja remunerasi pada Sistem Pendukung Keputusan penerapan remunerasi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah membangun sistem pendukung keputusan untuk proses penerapan remunerasi

Mengetahui tingkat kesesuaian metode *Profile Matching* dalam Sistem Pendukung Keputusan untuk penerapan remunerasi berbasis web.

1.4 Manfaat Penelitian

Sistem Pendukung Keputusan untuk penerapan remunerasi menggunakan metode Profil Matching ini diharapkan dapat menjadi alternatif solusi dalam mendukung keputusan penerapan remunerasi yang sesuai dan adil.

1.5 Batasan Masalah

Pada Sistem Pendukung Keputusan untuk penerapan remunerasi berbasis web ini diberikan pembatasan penelitian untuk menghindari pembahasan yang terlalu meluas dan penyimpangan topik yang sudah ditentukan. Adapun pembatasan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Objek penerapan remunerasi pada penelitian ini ditujukan kepada tenaga kependidikan.
2. Pengolahan sistem sesuai dengan karyawan yang terdata
3. Pengguna aplikasi dibedakan berdasarkan hak dan wewenang.
4. Berbasis website

1.6 Metode Penelitian

- a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan yakni penelitian tindakan. Perancangan aplikasi dilakukan bersama peneliti dengan pihak-pihak yang bersangkutan dalam menangani proses pengolahan data-data penerima remunerasi.

b. Sumber Data

Sumber data yang digunakan yaitu meliputi :

a) Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung dari sumber yang diamati dan berkaitan dengan permasalahan penerapan remunerasi.

b) Data Sekunder

Data yang diperoleh dari buku, jurnal dan penelitian terkait dengan sistem pendukung keputusan dan permasalahan sistem remunerasi.

c. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini, yakni meliputi:

a) Observasi

Dengan mengadakan penelitian dan analisa terhadap proses seleksi calon penerima remunerasi , ehingga dapat dilihat kebutuhan aplikasi yang akan dirancang.

b) Interview

Interview dilakukan secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna untuk mendapatkan informasi serta data yang dibutuhkan dalam perancangan dan pembuatan aplikasi.

c) Analisa Sistem

Menganalisa data yang telah diperoleh dari hasil observasi yaitu menggabungkan laporan survey dan kebijakan menjadi spesifikasi yang terstruktur menggunakan pemodelan.

d) Perancangan sistem

Perancangan sistem dengan membuat rancangan tampilan aplikasi program yang akan diimplementasikan.

e) Pembahasan

Tahap ini merupakan tahap pembuatan dan pengembangan aplikasi sesuai dengan desain sistem yang ditetapkan pada tahap sebelumnya . dalam proses ini dilakukan pembuatan tampilan sistem dan penyusunan coding program yang dibuat menggunakan bahasa pemrograman PHP *framework codeigniter* dan *database MySQL*.

f) Kesimpulan

Tahap akhir ini adalah kesimpulan yang berisi ringkasan pembahasan yang ada dalam skripsi ini.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Dari masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka digunakan teori yang mengacu pada permasalahan dan teori yang mendukung dalam pemecahan masalah. Teori-teori tersebut antara lain:

2.1 Badan Layanan Umum (BLU)

Pengertian BLU diatur dalam Pasal 1 angka 23 UU Nomor 1 Tahun 2004 tentang perbendaharaan negara, yaitu : “Badan Layanan Umum / BLU adalah instansi di lingkungan Pemerintah yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang atau jasa yang dijual tanpa mengutamakan mencari keuntungan dan dalam melakukan kegiatannya didasarkan pada prinsip efisiensi dan produktivitas”. Pengertian ini kemudian diadopsi kembali dalam peraturan pelaksanaannya yaitu dalam Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Badan Layanan Umum.

2.1.1 Tujuan BLU

BLU bertujuan untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa dengan memberikan fleksibilitas dalam pengelolaan keuangan berdasarkan prinsip ekonomi dan produktivitas, dan penerapan praktek bisnis yang sehat.

2.1.2 Asas BLU

Asas Badan Layanan Umum, antara lain:

1. BLU beroperasi sebagai unit kerja kementerian negara/lembaga pemerintah daerah untuk tujuan pemberian layanan umum yang pengelolaanya

berdasarkan kewenangan yang didelegasikan oleh instansi induk yang bersangkutan.

2. BLU merupakan bagian perangkat pencapaian tujuan kementerian negara/lembaga/pemerintah daerah dan karenanya status hukum BLU tidak terpisah dari kementerian negara/lembaga pemerintah daerah sebagai instansi induk.
3. Menteri/pimpinan lembaga/gubernur/bupati/walikota bertanggung jawab atas pelaksanaan kebijakan penyelenggaraan pelayanan umum yang didelegasikan kepada BLU dari segi manfaat layanan yang dihasilkan.
4. Pejabat yang ditunjuk mengelola BLU bertanggung jawab atas pelaksanaan kegiatan pemberian layanan umum yang didelegasikan kepadanya oleh menteri/pimpinan lembaga/gubernur/bupati/walikota.
5. BLU menyelenggarakan kegiatannya tanpa mengutamakan pencarian keuntungan.
6. Rencana kerja dan anggaran serta laporan keuangan dan kinerja BLU disusun dan disajikan sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari Rencana kerja dan anggaran serta laporan keuangan dan kinerja kementerian negara/lembaga/SKPD/pemerintah daerah.
7. BLU mengelola penyelenggaraan layanan umum sejalan dengan praktik bisnis yang sehat.

2.2 Remunerasi

Remunerasi Jika diartikan secara harafiah yaitu “penggajian” atau “payment”. Bisa juga dikatakan sebagai imbalan uang ataupun yang lainnya, yang telah ditetapkan oleh peraturan tertentu sebagai imbalan pekerjaan yang

sifatnya rutin. Remunerasi adalah balas jasa atau imbalan yang diberikan oleh suatu instansi kepada tenaga kerjanya sebagai dari prestasinya karena telah membantu dalam mencapai tujuan.

Keberadaan tenaga kerja yang berprestasi memberikan isyarat bahwa keberadaannya dalam organisasi suatu instansi tidak dapat diabaikan begitu saja, sebab tenaga kerja yang berprestasi telah membantu instansi dalam mencapai target atau tujuannya. dalam konteks birokrasi pemerintah, remunerasi dikaitkan dengan penataan kembali sistem penggajian pegawai yang didasarkan pada penilaian kinerja, dengan tujuan terciptanya sistem tata kelola pemerintah yang baik dan bersih.

Remunerasi harus mempertimbangkan secara seimbang imbalan yang diberikan kepada input dan output. Input dalam hal ini adalah bagaimana seseorang melakukan sesuatu pekerjaan untuk dapat mencapai tujuan kinerja. Hal ini berkaitan dengan kompetensi apa yang perlu dikuasai oleh orang tersebut. Untuk itulah, perlu diberikan imbalan untuk kompetensi apa yang telah dikuasai oleh orang tersebut sesuai dengan yang dipersyaratkan. Begitu juga dengan output, adalah apa hasil kerja yang dicapai oleh orang tersebut dalam pekerjaannya. Output ini adalah target kinerja yang dihasilkan oleh orang tersebut, sehingga perlu diberikan imbalan apabila orang tersebut mampu untuk mencapainya.

2.2.1 Tujuan Remunerasi

Reformasi citra kinerja Pegawai Negeri Sipil merupakan target utama remunerasi. Remunerasi sebagai sistem penggajian diarahkan untuk meningkatkan produktifitas dan prestasi kerja PNS. Sehingga arah kebijakan remunerasi dinilai

sangat strategis dalam membantu menegakkan cita-cita reformasi birokrasi yang tercermin dalam etos kerja pegawai dalam mengemban tugas dan fungsi pokoknya (Tupoksi). Perubahan etos kerja tentu akan sangat ditunjang oleh perlakuan dan penghargaan prestasi kinerja lewat peningkatan kesejahteraan pegawainya.

Penyusunan sistem remunerasi diarahkan untuk memenuhi prinsip-prinsip prestasi kinerja, kompetensi dan kesetaraan guna meningkatkan profesionalisme dan memacu kinerja pegawai serta bertujuan utama pada pencegahan praktik kolusi, korupsi dan nepotisme. Di samping tujuan utama tersebut ada beberapa tujuan lain yang diharapkan tercapai melalui remunerasi yang akan diterapkan oleh UIN Maliki Malang yaitu :

1. Membangun citra baik dari organisasi pemerintah
2. Menjamin kesejahteraan pegawai
3. Meningkatkan produktivitas yang tinggi dan bertanggung jawab.
4. Meningkatkan kemampuan memberikan pelayanan prima.
5. Meningkatkan birokrasi yang efisien-efektif, bersih dan transparan.

Pencapaian tujuan-tujuan tersebut di atas menjadi pertimbangan urgensi penerapan sistem remunerasi UIN Maliki Malang. Pertimbangan perlunya penerapan remunerasi UIN Maliki Malang didasarkan pada kenyataan bahwa:

1. Perlunya pengurangan kesenjangan (*gap*) penghasilan yang diterima antar pegawai;
2. Perlunya percepatan pencapaian visi UIN Maliki Malang;
3. Perlunya peningkatan efisiensi dan efektivitas alokasi anggaran untuk pelaksanaan kegiatan yang produktif, terarah dan tidak tumpang tindih;
4. Perlunya kebijakan dan penataan ulang sistem pemberian remunerasi (gaji,

insentif, pesangon, bonus, dan berbagai komponen *reward*) yang telah ada.

2.2.2 Komponen Remunerasi

Tingkat besarnya remunerasi pada setiap instansi tentunya berbeda-beda, pemberian remunerasi diharapkan memenuhi unsur kelayakan dan keadilan, sehingga dalam penerapannya mempertimbangkan berbagai macam faktor yang dapat mempengaruhinya, diantaranya (Rusli, 2013);

Pembayaran atas Jabatan (1) *Pay for position* Gaji terdiri atas gaji sumber RM dan sumber PNBPN. Gaji yang bersumber dari PNBPN dibayarkan untuk jabatan dihitung sesuai dengan job value yang dihasilkan oleh suatu jabatan tersebut. Untuk jabatan dosen, *pay for position* berupa tambahan gaji bersumber dari PNBPN dibayarkan atas realisasi beban tugas tridharma minimal 12 sks yaitu untuk pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat serta tugas penunjang lainnya. Komponen gaji merupakan kompensasi yang bersifat fixed. Pembayaran dilakukan setiap pertengahan bulan.

Pembayaran atas ketercapaian target Kinerja (2) *Pay for performance*. *Pay for performance* merupakan insentif kinerja yang dibayarkan untuk prestasi kerja dan ketercapaian target kinerja kunci atau *key performance indicator*/KPI. Syarat pembayaran insentif kinerja adalah telah memenuhi tugas standar dan terevaluasi mencapai realisasi target kinerja diatas beban tugas standar. Insentif kinerja merupakan kompensasi yang bersifat variabel.

Perhatian untuk Kesejahteraan (3) *Pay for people* Program benefit yang merupakan bentuk kesejahteraan bersifat individual, kebijakan remunerasi terkait dengan kondisi individu yang patut diberikan penghargaan karena keahlian dan

kompetensinya sehingga semakin trampil seorang pegawai , maka remunerasi yang akan didapatkan semakin besar.

Kinerja operasional BLU ditetapkan oleh Menteri/Pimpinan lembaga dengan mempertimbangkan indikator keuangan, pelayanan, mutu dan manfaat bagi masyarakat. Hal ini juga merupakan alat dalam mengontrol penerapan remunerasi sehingga kinerja yang ditetapkan menjadi ukuran awal dalam peningkatan kinerja selanjutnya.

Secara umum kebijakan remunerasi berkaitan dengan kesejahteraan karyawan. Pemberian remunerasi yang memadai dapat berdampak pada peningkatan produktivitas dan keberhasilan dalam pencapaian kinerja. Setiap organisasi memiliki pendekatan yang berbeda dalam menetapkan jumlah dan komponen remunerasi. Pemberian remunerasi diharapkan mampu memotivasi para pekerja dalam mencapai tujuan organisasi dan menciptakan suasana kerja yang harmonis.

2.2.3 Objek Remunerasi

Universitas memberikan remunerasi kepada Pemimpin BLU. Pejabat Keuangan dan pejabat teknis , ketua dewan pengawas , sekretaris dewan pengawas , dan anggota dewan pengawas , serta pegawai Universitas. Remunerasi diberikan berdasarkan pencapaian kinerja sesuai tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme yang ditentukan.

Pejabat pengelola di Universitas terdiri dari Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan , berstatus PNS atau Profesional Non PNS. Sesuai peraturan dan ketentuan yang berlaku. Tenaga pendidik yang mendapat tugas tambahan sebagai pimpinan perguruan tinggi disebut Dosen dengan Tugas Tambahan (DT) ditetapkan

sebagai Pejabat Pengelola BLU di Universitas yang terdiri dari Pemimpin, Pejabat Keuangan, Dan Pejabat Teknis .seperti pada Tabel berikut :

Tabel 2.1 Obyek Remunerasi

No	Obyek Remunerasi	Unit Kerja dan Dosen dengan tugas tambahan	
		Unit Kerja	Nama Pejabat Pengelola
1	Pemimpin BLU	Universitas	Rektor
2	Pejabat Keuangan	Universitas	a. Wakil Rektor II b. Kepala Biro Umum & Keuangan/UK
3	Pejabat Teknis	Universitas	a. Wakil Rektor I,III dan IV b. Ketua dan Sekretaris Lembaga c. Kepala Biro d. Kepala UPT/Laboratorium/Kantor/Pusat Studi/Pusat Pelayanan
		Fakultas /Pascasarjana	Dekan/Direktur Pascasarjana a. Wakil Dekan/Asisten Direktur Pascasarjana
		Jurusan/Program Studi	a. Ketua Jurusan/Program Studi/Bagian b. Sekretaris Jurusan/Program Studi/Bagian
4	Dewan Pengawas	Universitas	a. Ketua b. Sekretaris c. Anggota
5	Pegawai BLU (Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan)	Universitas/ Fakultas/ Pascasarjana	

Pegawai BLU, terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Profesional Non PNS, memiliki kewajiban dan hak yang sama sesuai tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme yang ditentukan. Pegawai yang berhak

menerima remunerasi berdasar tugas dan fungsi hanya pada Pegawai Negeri Sipil (PNS), dijabarkan sebagai berikut :

1. Tenaga Pendidik

- a) Tenaga Pendidik dengan Tugas Fungsional
- b) Tenaga Pendidik dengan Tugas Tambahan (DT)
- c) Tenaga Pendidik dengan Tugas Belajar
- d) Tenaga Pendidik Non PNS

2. Tenaga Kependidikan

- a) Tenaga Kependidikan Fungsional
- b) Tenaga Kependidikan Struktural
- c) Tenaga Kependidikan dengan Tugas Belajar yang mendapat beasiswa
- d) Tenaga Kependidikan Non PNS

Dengan sistem remunerasi yang disusun, setiap pelaksanaan kegiatan akan dinilai sebagai *point/value* pencapaian kinerja dan diperhitungkan (konversi) kedalam nilai rupiah sebagai penentu besaran remunerasi , yang diatur lebih lanjut oleh peraturan Rektor.

Remunerasi di Universitas menggunakan konsep *Pay For Position* sebesar nilai tetap yang diberikan setiap bulan dan *Pay for Performance* untuk menentukan besaran remunerasi yang akan diterima pegawai. Penentuan *grade* dan *layer* remunerasi Universitas ditentukan berdasarkan jabatan atau posisi yang diduduki seorang pegawai. Remunerasi diterima berdasarkan capaian kerja pada Laporan Kinerja Pegawai (LKP) sesuai target kerja yang ditetapkan dalam Sasaran Kerja Pegawai (SKP).

2.3 Rancangan Kebijakan Remunerasi di Universitas

Universitas sebagai satuan kerja Badan Layanan Umum (BLU) harus senantiasa meningkatkan kualitas layanan publik. Kualitas pelayanan publik merupakan hasil interaksi dari sistem pelayanan yang dibangun organisasi penyedia layanan, sumberdaya manusia pemberi pelayanan, serta strategi pelayanan dan pengguna layanan. Ketiga aspek tersebut saling berinteraksi, dimana aspek sumberdaya manusia menjadi penggerak utama yang dapat membentuk budaya organisasi.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kinerja sumber daya manusia tergantung pada tiga faktor utama, yaitu: kemampuan, pengetahuan dan motivasi. Ketiga faktor tersebut memiliki hubungan sangat erat, dimana motivasi sumber daya manusia diperlukan untuk dapat mendorong penggunaan kemampuan dan pengetahuan dalam membantu organisasi mencapai tujuannya.

Motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi, upaya yang dapat dilakukan adalah pemberian penghargaan atas kinerja yang dilakukan oleh masing-masing pegawai dalam bentuk remunerasi. Remunerasi adalah apa yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang diberikannya kepada organisasi. Sedangkan menurut PP Nomor 69 Tahun 2010, remunerasi didefinisikan sebagai tambahan penghasilan yang diberikan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Dimensi remunerasi terdiri dari finansial dan non finansial. Dimensi finansial merupakan reward yang diterima individu dalam bentuk *direct financial* (insentif, bonus) maupun *indirect financial* (asuransi). Sedangkan dimensi nonfinansial merupakan kepuasan yang diterima oleh individu atas pekerjaan

melalui penciptaan suasana kerja yang mendukung, seperti pemberian promosi jabatan. Penerapan remunerasi menurut Peraturan Presiden No 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Reformasi Birokrasi memiliki 3 (tiga) sasaran, yaitu : perubahan pola pikir, perubahan budaya kerja dan perubahan perilaku.

Sebagaimana diterangkan di atas, motivasi kerja sumber daya manusia dapat ditingkatkan dan dapat membentuk budaya kerja yang berorientasi pada kebutuhan pengguna layanan. Seiring dengan dinamika dunia pendidikan, pendidikan tinggi di Indonesia telah mengalami berbagai perubahan dengan adanya UU No.12/2012 dan PP No.66 Tahun 2010. Perubahan eksternal ini menyebabkan diperlukannya review terhadap status pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan.

Remunerasi merupakan imbalan kerja yang dapat berupa gaji, tunjangan tetap, honorarium, insentif, bonus atas prestasi, pesangon dan pensiun . penetapan remunerasi harus mempertimbangkan prinsip : proporsionalitas, kesetaraan, kepatutan, dan kinerja operasional. Selain itu, dalam pemberian remunerasi tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme menjadi dasar utama. Remunerasi dilaksanakan setelah ditetapkan dengan keputusan menteri keuangan atas usulan dari Menteri Pendidikan dan Kebudayaan/Pimpinan Universitas . pembayaran Remunerasi harus mencerminkan keadilan dan memperhatikan kemampuan keuangan (PNBP).

Adapun alur penetapan remunerasi satker BLU digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Alur penetapan remunerasi

Adapun alur penetapan remunerasi tertera pada Gambar 2.1 alur penetapan remunerasi

2.4 Penyusunan Sistem Remunerasi

Ketika semua peraturan telah ditetapkan, langkah selanjutnya yang dilakukan adalah Penyusunan sistem remunerasi diarahkan untuk memenuhi prinsip-prinsip prestasi kinerja, kompetensi dan kesetaraan guna meningkatkan profesionalisme dan memacu kinerja pegawai serta bertujuan utama pada pencegahan praktik kolusi, korupsi dan nepotisme.

2.4.1 Proses Analisis Jabatan

Analisis jabatan (*job analysis*) merupakan suatu proses yang sistematis untuk mengetahui isi suatu jabatan (*job content*) yang meliputi tugas-tugas, pekerjaan-

pekerjaan, tanggung jawab, kewenangan dan kondisi kerja, dan mengenai syarat-syarat kualifikasi yang dibutuhkan (*job requirement*) seperti pendidikan, keahlian, kemampuan, pengalaman kerja dan lain-lain, agar seseorang dapat menjalankan tugas jabatan dengan baik.

Metodologi yang digunakan dalam menghitung harga jabatan adalah 10 (sepuluh) faktor penimbang yang merupakan bagian dari 3 (tiga) kelompok besar, yaitu 1) *Input Required (Know How)*, 2) *Thinking Process Involved (Problem Solving)*, dan 3) *Output Expected (Accountability)*. Tabel di bawah ini menjelaskan gambaran mengenai faktor-faktor penimbang harga jabatan.

Tabel 2.2 Faktor-Faktor Penimbang Harga Jabatan

<i>JOB FACTORS</i>		
<i>INPUT REQUIRED (KNOW HOW)</i>	<i>THINKING PROCESS INVOLVED (PROBLEM SOLVING)</i>	<i>OUTPUT EXPECTED (ACCOUNTABILITY)</i>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kompetensi teknis ▪ Manajerial ▪ Komunikasi 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Analisis lingkungan pekerjaan ▪ Pedoman keputusan ▪ Kondisi kerja 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wewenang ▪ Tanggungjawab harta ▪ Peran jabatan ▪ Probabilitas risiko

Pada Tabel 2.2 dijelaskan 10 Faktor penimbang atas harga jabatan, meliputi kompetensi teknis sampai probabilitas resiko sebagaimana dijelaskan berikut:

- a. **Kompetensi Teknis**, yakni Pengetahuan dan Ketrampilan substantial dan yang relevan, yang diperoleh melalui Pendidikan Formal, Pelatihan dan Pengalaman Kerja dalam masa waktu tertentu.
- b. **Manajerial**, yakni kompleksitas kepemimpinan, dilihat dari aspek :
 - 1) Jenis kepemimpinan : yaitu memimpin diri sendiri atau orang lain.
 - 2) Sifat kepemimpinan : yaitu matriks atau lini.
 - 3) Ruang lingkup kepemimpinan, terkait tingkat peran dalam pencapaian target.

- c. **Komunikasi**, yakni Kompleksitas jabatan dilihat dari aspek:
- 1) Jenis dan konteks informasi.
 - 2) Peran jabatan dan tujuan dalam proses komunikasi timbal balik.
 - 3) Pihak yang terlibat dan situasi kontak komunikasi.
- d. **Analisis Lingkungan Pekerjaan**, yakni kerumitan mental dalam hal:
- 1) Menganalisis masalah.
 - 2) Menemukan sebab-sebab masalah paling mungkin dan intinya.
- e. **Pedoman keputusan**, yakni kerumitan upaya berpikir dalam menentukan dasar keputusan tindakan untuk:
- 1) Mengatasi suatu masalah dan atau menyelesaikan tugas.
 - 2) Mengamankan hasil keputusan dan memastikan tercapainya hasil yang diharapkan.
- f. **Kondisi Kerja**, kompleksitas yang meliputi:
- 1) Berbagai kondisi kerja dominan, terkait dengan normatif karakter pekerjaan dan atau layanan dan bukan karena kondisi fasilitas lingkungan.
 - 2) Berlangsung intensif selama proses pekerjaan tersebut.
 - 3) Kondisi ketidaknyamanan atau keadaan tidak diinginkan namun tak terelakkan dan tidak dapat dihindari.
 - 4) Menimbulkan resiko walaupun tindakan pencegahan dan peralatan keselamatan telah diusahakan untuk digunakan.

- g. **Wewenang (kebebasan bertindak)**, adalah Legitimasi wewenang keputusan dengan tetap taat pada ketentuan umum, kode etik profesi serta kebijakan dasar organisasi, sesuai karakter organisasi.
- h. **Nilai Kelola Harta**. Yakni tingkat nilai harta yang dikelola secara langsung atau dihasilkan dan atau dipertanggungjawabkan langsung, formal serta kontinyu.
- i. **Peran Jabatan**. Adalah tingkat tuntutan kompleksitas peran jabatan terhadap usaha inti organisasi berdasarkan karakter atau sifat dan posisi kontribusi jabatan dalam pengendalian resiko usaha tersebut.
- j. **Probabilitas Resiko**. Adalah Kemungkinan timbulnya gangguan dan atau resiko karena terjadinya kekurangtepatan sampai dengan kesalahan tindakan dalam proses kerja disebabkan karena faktor-faktor yang tak terduga.

2.4.2 Evaluasi Jabatan

Evaluasi Jabatan dilakukan untuk tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dengan menggunakan 16 faktor pembobotan mengacu pada Peraturan Menteri PAN dan RB No 34 Tahun 2011 (Pedoman Evaluasi)

Evaluasi jabatan merupakan bagian dari proses manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk membobot suatu jabatan untuk menghasilkan nilai jabatan (*job value*) dan kelas jabatan (*job class*). Nilai dan kelas suatu jabatan digunakan untuk menentukan besaran gaji yang adil dan layak selaras dengan beban pekerjaan dan tanggungjawab jabatan tersebut.

Untuk melakukan evaluasi jabatan, ada beberapa langkah yang dilaksanakan, yaitu:

a. Mengidentifikasi Jabatan

Langkah awal yang dilakukan adalah mengidentifikasi jabatan/posisi yang ada di lingkungan UIN Maliki Malang. Hal ini akan menjadi dasar dalam penentuan bobot dan grade remunerasi.

b. Merancang Form Analisa Jabatan

Langkah yang kedua adalah merancang analisa jabatan. Di mana form analisa jabatan tersebut akan menjadi instrumen dalam melakukan evaluasi jabatan. Form analisa jabatan terdiri dari 11 Bagian (Bagian A sampai dengan Bagian K). Setiap pertanyaan mewakili salah satu dari 10 faktor penentu harga jabatan. Berikut penjelasan lebih rinci mengenai isi form analisa jabatan.

- 1) Bagian A berisi tentang identitas jabatan. Di dalamnya terdapat 2 (dua) pertanyaan, yaitu nama jabatan dan unit kerja. Hal ini dimaksudkan mendapatkan deskripsi jabatan.
- 2) Bagian B berisi tentang tugas utama, wewenang, dan hasil kerja yang diharapkan dari kegiatan kerja tersebut. Hal ini dimaksudkan mendapatkan penilaian atas bobot komponen wewenang.
- 3) Bagian C pertanyaan mengenai posisi jabatan dalam struktur organisasi, sehingga akan mendapatkan gambaran akan penilaian manajerial.
- 4) Bagian D menjelaskan tentang pengetahuan, pengalaman, dan pelatihan.

- 5) Bagian E berisi tentang komunikasi dan relasi. Hal tersebut akan memberikan penilaian atas pentingnya suatu jabatan dilihat dari faktor komunikasi.
- 6) Bagian F terdiri dari 4 (empat) butir pertanyaan pilihan yang berisi tentang waktu kerja, kondisi lingkungan kerja, tautan fisik, dan sifat pekerjaan. Hal tersebut dapat menggambarkan isian atas kebutuhan penilaian suatu jabatan dari sisi analisis lingkungan pekerjaan.
- 7) Bagian G berisi butir pertanyaan pilihan tentang tuntutan analitis dan pengambilan keputusan.
- 8) Bagian H berisi butir pertanyaan pilihan tentang resiko.
- 9) Bagian I berisi butir pertanyaan pilihan tentang dampak (*impact*) bagi organisasi.
- 10) Bagian J berisi butir pertanyaan pilihan tentang tanggungjawab terhadap keuangan dan aset fisik, yang terdiri dari 2 (dua) pertanyaan, yaitu jumlah anggaran operasional per tahun yang harus dipertanggungjawabkan dan nilai alat/sarana/aset fisik yang berada dalam batas pengelolaan langsung jabatan tersebut, akan berpengaruh terhadap tingkat kelola harta.
- 11) Bagian K, yakni pengesahan atas form isian evaluasi jabatan yang akan ditandatangani oleh pemegang jabatan dan disahkan oleh atasan langsung jabatan tersebut

c. Memilih Sampel dari Setiap Jabatan

Setelah merancang form analisa jabatan, langkah selanjutnya adalah memilih responden untuk dijadikan sampel dari setiap jabatan, dimana

responden tersebut merupakan perwakilan dari setiap jabatan yang ada di lingkungan UIN Maliki Malang. Sampel jabatan mempertimbangkan kelas dan nilai jabatan yang telah ada di sistem pemberian Tunjangan Kinerja (Tukin) dari Kementerian Agama berdasarkan PMA nomor 51 tahun 2014.

d. Mengisi Form Analisa Jabatan

Responden yang menjadi sampel diminta untuk mengisi atau menjawab pertanyaan yang ada di dalam form analisa jabatan. Responden yang dipilih tersebut menjadi sampel adalah orang yang dianggap representatif dari setiap jabatan. Di dalam dokumen usulan remunerasi ini, juga dilampirkan form analisa jabatan yang telah diisi.

e. Melakukan Penilaian Form Analisa Jabatan

Form analisa jabatan yang telah diisi dinilai oleh beberapa pihak, yaitu pihak Atasan Langsung, Bagian Kepegawaian dan Tim Penilai Independen yang memahami beban kerja setiap jabatan yang dinilai.

Penilaian atas masing-masing jabatan yang telah dinilai dengan 10 indikator yang dinilai dilaksanakan secara serentak dan melibatkan pihak-pihak yang representatif. Dari ketiga bagian tim penilai akan menghasilkan suatu nilai skor atas jabatan yang berbeda untuk dijadikan penentu urutan jabatan. Tim penilai akan menyajikan penilaian dengan memberikan tanda *checklist* (√) atas klasifikasi tingkat di masing-masing indikator yang ada. Misalnya pada komposisi penilaian **Kompetensi Teknis**, dimana digambarkan terdapat 9 (Sembilan) kelas urutan diklasifikasikan pada kelas 1) Primer, 2) Teknis Dasar, 3) Teknis Praktis, 4) Analisis Dasar, 5)

Analisis Teknis Terintegrasi, 6) Analisis Konseptual, 7) Profesional, 8) Ahli, dan 9) Master tergantung dari deskripsinya suatu jabatan tersebut pantas/layak untuk ditempatkan.

f. **Melakukan Tabulasi Bobot Jabatan**

Setelah setiap sampel yang mewakili jabatan diberi nilai, langkah selanjutnya adalah melakukan tabulasi bobot jabatan. Setiap sampel diberi nilai oleh masing-masing tim penilai, kemudian nilai dari kesepuluh faktor dijumlahkan, maka hasilnya adalah merupakan bobot jabatan yang bersangkutan.

2.4.3 Pembentukan Struktur dan Skala *Grading*.

Susunan jabatan yang digambarkan secara vertikal maupun horizontal menurut struktur kewenangan, tugas dan tanggung jawab jabatan serta persyaratan jabatan dapat digambarkan dengan yang dinamakan Peta Jabatan. Peta Jabatan menggambarkan seluruh jabatan yang ada dan kedudukannya dalam unit kerja serta jumlah sumber daya manusia yang dimiliki pada suatu unit organisasi.

Hal ini dapat diketahui dengan struktur dan kelas jabatannya. Untuk membuat peta jabatan diperlukan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Melakukan inventarisasi setiap jabatan baik struktural maupun fungsional (umum dan tertentu) yang terdapat dalam unit kerja
- b. Menyusun seluruh jabatan tersebut secara vertikal dan horizontal berdasarkan kedudukan setiap jabatan dalam unit kerja dengan menggunakan struktur organisasi yang ada
- c. Menyusun jumlah pegawai untuk setiap jabatan yang termasuk dalam unit kerja.

- d. Hasil peta jabatan yang tersusun akan menjelaskan susunan dan hubungan kerja setiap jabatan dalam unit kerja. Adapun Tabel peringkat jabatan sebagai berikut:

Tabel 2.3 Peringkat Kelas Jabatan

NO.	NAMA JABATAN	GRADE	RENTANG TOTAL NILAI	
1.	Rektor	17	7159	6151
2.	Wakil Rektor	16	6150	5001
3.	Dekan/Direktur Pasca	15	5000	3551
4.	Kepala SPI/ Kepala Lembaga/Kepala Biro	14	3550	2401
5.	Wakil Dekan/Kepala Ma'had al-jamiah	13	2400	2151
6.	Sekretaris SPI/Sekretaris Lembaga/guru Besar	12	2150	1901
7.	Kepala Pusat/Kepala Bagian/Anggota SPI	11	1900	1601
8.	Kajur/Kepala Perpustakaan/Kepala ULP/Kepala Bagian Fakultas	10	1600	1401
9.	Sekertaris ULP/Sekjur/Kasubag/Lektor Kepala	9	1400	1251
10.	Kepala Lab/Lektor/Laboran/Fungsional 1	8	1250	1151
11.	Asisten Ahli/Pengadministrasi 1/Fungsional 2	7	1150	1051
12.	Pengadministrasi 2/Fungsional 3/Dosen	6	1050	976
13.	Pengadministrasi 3/Fungsional 4	5	975	851
14.	Pengadministrasi 4/Fungsional 5/Lektor	4	850	801
15.	Pengadministrasi 5/Asisten Ahli	3	800	701
16.	Pelaksana 1/Tenaga Pendidik	2	700	551
17.	Pelaksana 2	1	550	300

Pada Tabel 2.3 diatas dijelaskan peringkat kelas jabatan berdasarkan kelas jabatan, grade dan rentang total nilai. Setiap jabatan memiliki standart tersendiri dan sesuai dengan kelas jabatan.

2.5 Penilaian Kinerja

Setiap pegawai mencatat SKP dan dijadikan sebagai bahan penilaian kinerja. Penilaian kinerja dilakukan dengan membandingkan target dan realisasi

yang telah ditetapkan. Gaji remunerasi ditetapkan sebesar 30%, sedangkan insentif kinerja ditetapkan sebesar 70%. Pemberian insentif kerja didasarkan pada ketercapaian indikator kinerja Tenaga Pendidik, sesuai dengan undang-undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 Pasal 72 Besaran remunerasi berdasar indikator capaian kinerja tenaga pendidik ditetapkan sebagai berikut.

Tabel 2.4 Tabel indikator kinerja

	Indikator Kinerja Individu	Konversi dalam SKS bagi tenaga pendidik	Besaran Remunerasi	
			Gaji	Insentif Kinerja
Tidak	≤ 50%	≤ 6 SKS	Gaji = (30% PNBP)	
Kurang	51% - 80%	7 – 9 SKS	Gaji = (30% PNBP)	25% x (70% PNBP)
Baik	81% - 100%	10 – 12 SKS	Gaji = (30% PNBP)	100% x (70% PNBP)
Sangat Baik	101% - 150%	13 ± 16 SKS	Gaji = (30% PNBP)	150% x (70% PNBP)
Extra Ordinary	151% - 200%	17 ± 24 SKS	Gaji = (30% PNBP)	200% x (70% PNBP)

Dalam hal ini indikator kinerja individu dapat dilihat dengan pengukuran persentase kinerja sehingga pegawai tersebut memiliki predikat Tidak bekerja, Kurang, Baik, Sangat Baik atau Extra Ordinary dan kinerja dari individu menentukan besaran gaji remunerasi yang akan diterima.

2.6 Mekanisme Pembayaran dan Pemberian Remunerasi

Remunerasi berupa Insentif Kinerja (Kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLU) diberikan berdasar hasil capaian kinerja masing-masing individu yang bersangkutan, dasar pemberian remunerasi adalah kinerja. Sasaran kinerja yang digunakan sebagai target kinerja dibedakan berdasar tugas dan fungsi masing-masing.

2.5.1 Tenaga Kependidikan

Tenaga Kependidikan terdiri dari Tenaga Kependidikan Fungsional dan Tenaga Kependidikan Struktural ,dasar pemberian remunerasi adalah kinerja dan setiap pelaksanaan kegiatan akan dinilai sebagai *point/value* pencapaian kinerja dan diperhitungkan kedalam nilai rupiah sebagai penentu bersaran remunerasi , yang diatur lebih lanjut oleh setiap instansi :

- a) Nilai kinerja 100% maksimal 150%
- b) 30% dari Pay for Position: Pegawai, tidak ada hukuman disiplin
- c) Penilaian Kinerja terbagi 3, yakni:

Tabel 2.5 Persentase kinerja tenaga Kependidikan

No	Komponen	Persentase
1	Kehadiran	30%
2	Laporan Kinerja Pegawai (LKP)	60%
3	Keperilakuan (Indeks Kinerja Pegawai-IKP)	10%
TOTAL		100%->70%

2.6.2 Tenaga Pendidik

Tenaga Pendidik terdiri dari Tenaga Pendidik dengan tugas Fungsional dan Tenaga Pendidik dengan tugas tambahan ,dasar pemberian remunerasi adalah kinerja dan setiap pelaksanaan kegiatan akan dinilai sebagai *point/value* pencapaian kinerja dan diperhitungkan kedalam nilai rupiah sebagai penentu bersaran remunerasi , yang diatur lebih lanjut oleh setiap instansi :

- 1) Kinerja untuk Tenaga Pendidik
 - a) Nilai kinerja 100% maksimal 200%

b) Penilaian Kinerja terbagi 2 Kebijakan, yakni:

1. Komponen LBKD 12 SKS terpenuhi ->30%
BKD minimal terpenuhi 12 SKS
2. Komponen Kinerja Remunerasi -> 70%

Tabel 2.6 Persentase kinerja tenaga Pendidik

No.	Komponen	Persentase
1	Kehadiran	10%
2	Laporan Kinerja Dosen(LKD)	75%
3	Keperilakuan (Indeks Kinerja Pegawai-IKP)	15%
TOTAL		100% -> 70%

2) Kinerja Tenaga Pendidik dengan tugas tambahan

- a) Nilai kinerja 100% maksimal 150%
- b) Pay for position -> 30%, syarat terdaftar dan tidak kena disiplin
- c) Penilaian Kinerja 70% terbagi 2 Kebijakan, yakni:

Komponen Tugas Pengembangan Kelembagaan -> 70%

Tabel 2.7 Persentase kinerja tenaga Pendidik tugas tambahan

No.	Komponen	Persentase
1	Kehadiran	15%
2	Progress IKU Triwulan	50%
3	Nilai Kepemimpinan (Indeks Kinerja Pegawai-IKP)	35%
TOTAL		100% -> 70%

Komponen Tugas Akademik ->30%

Tabel 2.8 Komponen Persentase tugas akademik

No.	Komponen	Persentase
1	Nilai LHD (Laporan Kinerja Dosen) SKR	90%
2	Keperilakuan ->Nilai Indeks Kinerja Dosen (IKD)	10%
TOTAL		100% -> 30%

Pada Tabel 2.8 di jelaskan Komponen Persentase tugas akademik untuk Tenaga Pendidik dengan tugas tambahan.

2.6 Sistem Pendukung Keputusan (SPK)

Sistem Pendukung Keputusan (SPK) adalah salah satu cara mengorganisir informasi (basis data) yang dimaksudkan untuk digunakan dalam membuat keputusan. SPK dirancang untuk pendekatan penyelesaian masalah. Sistem Pendukung Keputusan dalam cakupan yang lebih sempit, yaitu Sistem pendukung keputusan merupakan sistem berbasis komputer yang interaktif, yang membantu mengambil keputusan memanfaatkan data dan model untuk menyelesaikan masalah-masalah yang semi terstruktur (Irfan Subakti, 2012).

2.6.1 Karakteristik Sistem Pendukung Keputusan

Karakteristik dari sistem pendukung keputusan (Kusrini, 2007)

1. Sistem pendukung keputusan memberikan dukungan bagi pengambil keputusan pada situasi semi terstruktur dan tak terstruktur dengan memadukan pertimbangan manusia dan informasi terkomputerisasi.
2. Dukungan untuk semua level manajerial, dari eksekutif puncak sampai manajer lini.

3. Dukungan untuk individu dan kelompok.
4. Dukungan untuk keputusan independen dan sekuensial.
5. Dukungan di semua fase proses pengambilan keputusan, yaitu *intelligence*, *design*, *choice*, dan *implementation*.
6. Dukungan di berbagai proses dan gaya yang berbeda-beda.
7. Adaptivitas sepanjang waktu.
8. Mudah untuk digunakan user.
9. Peningkatan efektivitas dari pengambilan keputusan daripada efisiensi.
10. Kontrol penuh oleh pengambil terhadap semua langkah proses pengambilan keputusan.
11. Pengguna akhir bisa mengembangkan dan memodifikasi sendiri sistem sederhana.
12. Model-model digunakan untuk menganalisis situasi pengambilan keputusan.

2.6.2 Tujuan Sistem Pendukung Keputusan

Berdasarkan hasil kutipan Kusriani, (2007) dalam buku karangan Turban yang berjudul *Decision Support System and Intelligent System*, tujuan dari sistem pendukung keputusan sebagai berikut :

1. Membantu manajer dalam pengambilan keputusan atas masalah semi terstruktur.
2. Meningkatkan efektivitas keputusan yang diambil manajer lebih daripada perbaikan efisiensinya.
3. Peningkatan produktivitas pendukung terkomputerisasi bisa mengurangi ukuran kelompok dan memungkinkan para anggotanya

untuk berasal dari berbagai lokasi yang berbeda-beda (menghemat biaya perjalanan).

2.6.3 Tahapan Sistem Pendukung Keputusan

Tahapan dalam proses pengambilan keputusan mencakup berbagai hal berikut (Kusrini, 2007) seperti gambar di bawah ini :



Gambar 2.2 Tahapan proses pengambilan keputusan (Kusrini, 2007)

Keterangan :

1. Tahap Intelijen (*Intelligence Phase*)

Berorientasi untuk memaparkan masalah, pengumpulan data dan informasi. Dalam tahap ini pengambil keputusan mempelajari kenyataan yang terjadi sehingga kita bisa mengidentifikasi dan mendefinisikan masalah yang sedang terjadi, biasanya dilakukan analisis berurutan dari sistem ke subsistem pembentuknya. Dari tahap ini diperoleh keluaran berupa pernyataan masalah.

2. Tahap Perancangan (*Design Phase*)

Berorientasi untuk menemukan, mengembangkan dan menganalisa berbagai alternatif tindakan yang mungkin dilakukan. Dalam tahap ini pengambil keputusan menemukan, mengembangkan, dan menganalisis semua pemecahan yang mungkin, yaitu melalui pembuatan model yang bisa mewakili kondisi nyata masalah. Dari tahap ini diperoleh keluaran berupa alternatif solusi.

3. Tahap Pemilihan (*Choice Phase*)

Berorientasi untuk memilih suatu rangkaian tindakan tertentu dari beberapa yang tersedia. Dalam tahap ini pengambil keputusan memilih salah satu alternatif pemecahan yang dibuat pada tahap perancangan yang dipandang sebagai aksi yang paling tepat untuk mengatasi masalah yang dihadapi. Dari tahap ini diperoleh keluaran berupa solusi dan rencana implementasinya.

4. Tahap Implementasinya (*Implementation Phase*)

Berorientasi terhadap penilaian pilihan-pilihan yang tersedia. Dalam tahap ini, pengambil keputusan menjalankan rangkaian aksi pemecahan yang telah dipilih pada tahap pemilihan. Implementasi yang sukses ditandai dengan terjawabnya masalah yang dihadapi, sementara kegagalan ditandai dengan tetap adanya masalah yang sedang dicoba untuk diatasi. Dalam tahap ini diperoleh keluaran berupa laporan pelaksanaan solusi dan hasilnya.

2.7 Metode Profile Matching

Metode *Profile Matching* secara umum adalah proses membandingkan kompetensi suatu individu dengan kompetensi suatu posisi, kedudukan, atau jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya. Menurut (Kusrini, 2007), Profile Matching merupakan sebuah algoritma untuk proses pengambilan

keputusan dengan asumsi terdapat variabel-variabel yang merupakan tingkat prediktor ideal yang harus dimiliki oleh seseorang yang akan mengisi sebuah jabatan, dan bukan merupakan tingkat minimal yang harus dapat dipenuhi atau dicapai. Menurut Handojo (2003), *Profile Matching* merupakan suatu proses dalam manajemen SDM dimana terlebih dahulu ditentukan kompetensi yang diperlukan untuk suatu jabatan.

Profile Matching merupakan serangkaian proses yang membandingkan profil ideal dari suatu jabatan dengan profil dari peserta. Hal yang dibandingkan adalah sesuatu yang dapat dihitung dengan angka atau dapat ditampilkan secara numerik dan angka yang digunakan untuk membandingkan merupakan bilangan bulat. Nilai *gap* yang bernilai 0 adalah nilai tertinggi, yang berarti nilai peserta sama dengan profil ideal. *Profile Matching* akan membagi nilai-nilai subkriteria dalam sebuah kriteria menjadi dua bagian, yaitu *core factor* dan *secondary factor*. *Core factor* merupakan aspek-aspek yang paling dibutuhkan dalam suatu kriteria sedangkan *secondary factor* merupakan aspek-aspek pendukung *core factor*. Langkah-langkah proses perhitungan dalam *Profile Matching* dijabarkan pada gambar berikut:



Gambar 2.3 Diagram blok prosedur perhitungan *Profile Matching*

Pada Gambar 2.3 blok diagram diatas dijelaskan prosedur perhitungan *Profile Matching* mulai dari menentukan kriteria profil ideal, menghitung nilai gap, menghitung nilai bobot, menghitung NCF dan NSF, menghitung total tiap kriteria dan menghitung nilai akhir .

2.8 Penelitian Terkait

(Novi & Helmy 2015) Dalam jurnalnya membahas tentang sistem remunerasi dosen badan layanan umum perguruan tinggi remunerasi terdiri dari 3 komponen *pay for position* yang diberikan atas dasar penghargaan kerjanya yang diberikan periodik setiap bulan, *pay for performance* yang diberikan atas dasar pencapaian kerjanya bersifat tidak tetap sesuai dengan besar pencapaian kinerja. *Pay for people* yang diberikan atas dasar kondisi perorangan/individu berupa premi asuransi, pesangon, pensiun dan lain-lain. 4 (empat) prinsip yang harus diterapkan dalam pembagian remunerasi pegawai proporsionalitas, kesetaraan, kepatutan, kinerja operasional . dan struktur remunerasi memiliki 7 (tujuh) komponen didalamnya yaitu gaji, tunjangan biaya hidup, tunjangan kinerja (insentif), tunjangan hari raya, tunjangan kompensasi, iuran kesehatan PNS dan keluarganya, iuran dana pensiun dan tunjangan hari tua . grading tunjangan kinerja menggunakan metode FES. *Factor Evaluation System* yaitu metode umum yang digunakan dalam menentukan tingkatan dalam sebuah organisasi . Penggunaan metode FES dalam Evaluasi Jabatan struktural dan fungsional memiliki informasi faktor evaluasi yang berbeda. Hasil penelitian menunjukkan tiap tingkatan menunjukkan tingkat kesulitan dan tanggung jawab dari sebuah posisi yang juga menunjukkan tingkat upah dan tingkat kualifikasi yang dibutuhkan dalam posisi tersebut. FES digunakan untuk menentukan kelas dari sebuah posisi yang juga menunjukkan tingkat upah dan

tingkat kualifikasi yang dibutuhkan dalam posisi tersebut , masing-masing faktor evaluasi diberikan nilai (skor) yang sudah ditentukan dan dijabarkan lagi dalam range yang mempunyai nilai berbeda. Dosen atau tenaga dalam perguruan tinggi yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan juga Non PNS berhak memperoleh remunerasi sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan profesionalitasnya.

(Hanung Nindito 2014) Dalam Jurnalnya yang berjudul Implementasi Sistem Remunerasi berbasis kinerja di perguruan tinggi studi kasus fakultas ilmu terapan Universitas Telkom . untuk menghasilkan lulusan yang kompetitif dan mampu menjawab kebutuhan industri dalam skala internasional diperlukan upaya peningkatan mutu akademik melalui pembinaan SDM Perguruan Tinggi Untuk menetapkan arah dan kebijakan tersebut salah satunya adalah perlu dikembangkannya model sistem remunerasi Sumber Daya Manusia (SDM) dilingkungan Perguruan Tinggi. Program pengembangan SDM tentunya akan berhasil apabila ditunjang dengan sistem remunerasi yang tepat. Penelitian dilakukan dalam jangka satu tahun untuk mendapatkan model sistem remunerasi SDM yang menyelaraskan Faculty Development Plan (FDP) dan Staff Development Plan (SDP). Dalam penelitian ini berhasil dibangun sistem remunerasi berbasis kinerja dalam bentuk desktop yang berbasis kinerja yang meliputi kepangkatan, penilaian kerja, prestasi kerja dan sebagainya.

(Roza Gustika 2013) Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh pemberian remunerasi terhadap kinerja anggota Polri Polres Pasaman dengan jumlah sampel sebanyak 50 Orang. Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara pemberian remunerasi terhadap kinerja dengan metode analisa data, yaitu data deskriptif,

analisa regresi linear sederhana dan uji normalitas data dengan menggunakan SPSS versi 15.0. Dari hasil penelitian pemberian remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota polri polres pasaman artinya setiap peningkatan remunerasi akan meningkatkan kinerja dari anggota polri polres dengan persamaan analisis regresi linear sederhana diperoleh $Y=3,753 + 0,076 X$. Dapat dinyatakan dengan apabila terjadi peningkatan Remunerasi sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan kenaikan kinerja sebesar 0,76. Apabila terjadi penurunan remunerasi sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan penurunan kinerja sebesar 0,076. Dan apabila Remunerasi diasumsikan nol atau tidak ada, maka kinerja anggota polri tetap sebesar konstanta yaitu 3,753 . Semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal yang terlihat dari uji normalitas dengan nilai signifikan dari variabel remunerasi dan kinerja lebih besar 0.05

(Frieyadi 2016) Dalam penelitian mengenai Sistem Penunjang Keputusan Kenaikan Jabatan Pada Instansi Pemerintah Dengan Metode Profile Matching, maka peneliti menarik kesimpulan yang berdasarkan paparan dari bahasan pada bab sebelumnya, yaitu: 1) Terdapat 15 (Lima Belas) kriteria dalam menentukan pegawai untuk kenaikan jabatan dari semua aspek yang terkait dengan uraian sebagai berikut: a) Dari aspek sikap kerja : kesetiaan, tanggung jawab, kejujuran, ketaatan dan kerjasama Dari aspek kecerdasan : prestasi kerja, prakarsa, dan kepemimpinan. b) Dari aspek prestasi kerja: kecakapan, ketrampilan, pengalaman, dan kesungguhan. c) Dari aspek pendidikan: Pendidikan terakhir, kemampuan dan lama bekerja

2) Hasil penelitian dari perhitungan *Profile Matching* menyatakan bahwa alternatif yang terpilih dan paling sesuai dengan kriteria adalah pegawai-2 (P2) dengan hasil

Profile Matching yang diperoleh dari kuesioner oleh 3 responden yang memberikan jawabannya dihitung dan di dapat hasil akhir bahwa Pegawai-5 (P5) unggul 4,15 berbanding dengan pegawai-1 (P1) sebesar 4,06, pegawai-4 (P4) dengan nilai 4,02, pegawai-3 (P3) sebesar 3.88, dan pegawai-2 (P2) sebesar 3,85. 3) Dalam lembar DP3 Instansi Pemerintah, faktor utama yang paling diutamakan adalah faktor Kesetiaan pada perusahaan. Metode *Profile Matching* dapat membantu Instansi khususnya untuk menentukan beberapa persoalan khususnya mengenai kenaikan jabatan.



BAB III

ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM

Pada bab ini akan dijelaskan tentang analisa dan perancangan sistem dari Sistem Pendukung Keputusan Penerapan Remunerasi Menggunakan Metode *Profile Matching* Perancangan dan analisa sistem dilakukan berdasarkan kebutuhan dengan tujuan untuk mempermudah proses pembuatan sistem.

3.1 Desain Proses

Penjelasan lengkap tentang proses-proses yang berlangsung dalam Sistem Pendukung Keputusan penerapan Remunerasi menggunakan metode Profile Matching , penjelasan dengan metode Profile Matching adalah sebagai berikut :

1. Menentukan kreteria profil ideal

Tahap ini merupakan tahap penentuan kreteria dan subkriteria profil ideal yang digunakan sebagai faktor-faktor untuk menentukan kelompok remunerasi.

Kreteria	
A	Nilai Lembar Kinerja Pegawai (LKP)
B	Nilai Keperilakuan
C	Nilai Kehadiran

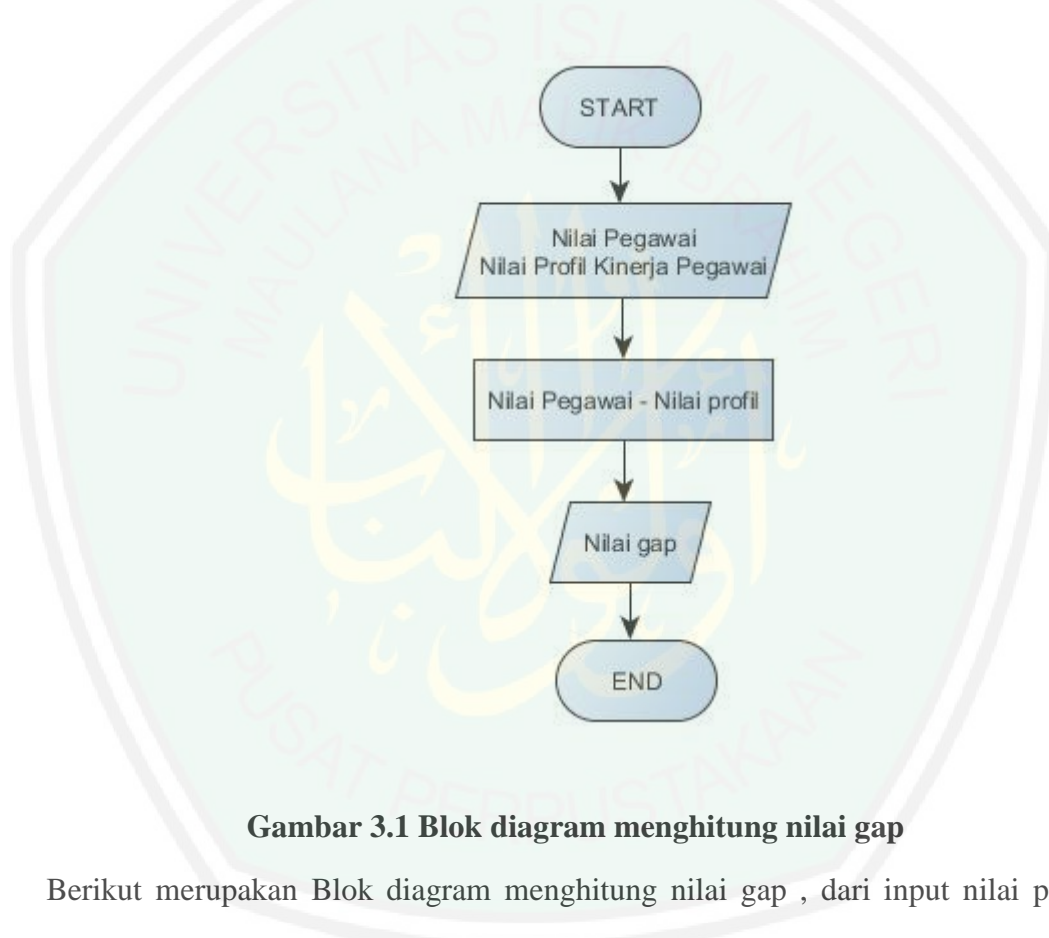
2. Menghitung nilai gap

Yang dimaksud dengan gap adalah perbedaan selisih nilai tiap aspek-aspek/atribut dengan nilai target. Yang dimaksud nilai-nilai tiap aspek adalah nilai milik pegawai, dan nilai target adalah nilai profil ideal yaitu profil dari standart kinerja pegawai.

$$\text{Gap} = \text{Nilai pegawai} - \text{Nilai Profil} :$$

Setiap nilai subkriteria milik pegawai dikurangi dengan nilai subkriteria profil ideal, hasilnya adalah nilai gap subkriteria. Nilai gap yang bernilai 0 adalah nilai yang paling bagus, karena tidak ada perbedaan antara nilai pegawai dengan nilai profil ideal.

Berikut adalah blok diagram dari proses menghitung nilai gap :



Gambar 3.1 Blok diagram menghitung nilai gap

Berikut merupakan Blok diagram menghitung nilai gap , dari input nilai profil kinerja pegawai, nilai pegawai dikurangi nilai profil dan menghasilkan nilai gap

3. Menghitung nilai bobot

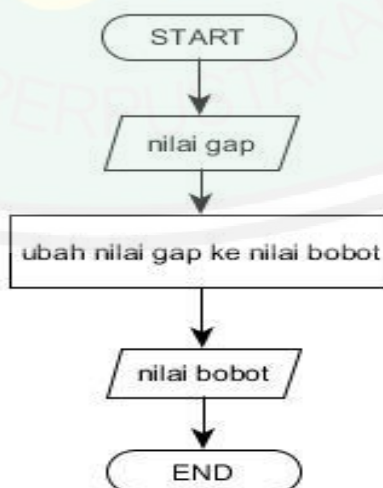
Setelah nilai gap diperoleh, langkah selanjutnya adalah menghitung nilai bobot. Nilai bobot dihitung dengan aturan sebagai berikut:

Tabel 3.1 Bobot Nilai GAP

No	Selisih	Bobot nilai	Keterangan
1	0	6	Tidak ada selisih (kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan)
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
9	-4	2	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat / level
10	5	1.5	Kompetensi individu kelebihan 5 tingkat/level
11	-5	1	Kompetensi individu kekurangan 5 tingkat / level

Pada Tabel 3.1 dijelaskan Bobot Nilai GAP yang dijadikan aturan untuk menentukan level kompetensi individu berdasarkan bobot nilai dan selisih

Berikut adalah blok diagram mengubah nilai gap menjadi nilai bobot:



Gambar 3.2 Blok diagram menghitung nilai bobot

4. Menghitung NCF dan NSF

Core Factor merupakan aspek-aspek yang dibutuhkan oleh kinerja, dan *secondary factor* merupakan aspek-aspek pendukung core factor.

Susunan core factor dan secondary factor berbeda berdasarkan studinya, pada penelitian ini penulis menggunakan acuan dari Peraturan

Rumus untuk menghitung NCF adalah sebagai berikut:

$$NCF = \frac{\sum CF}{\sum IC}$$

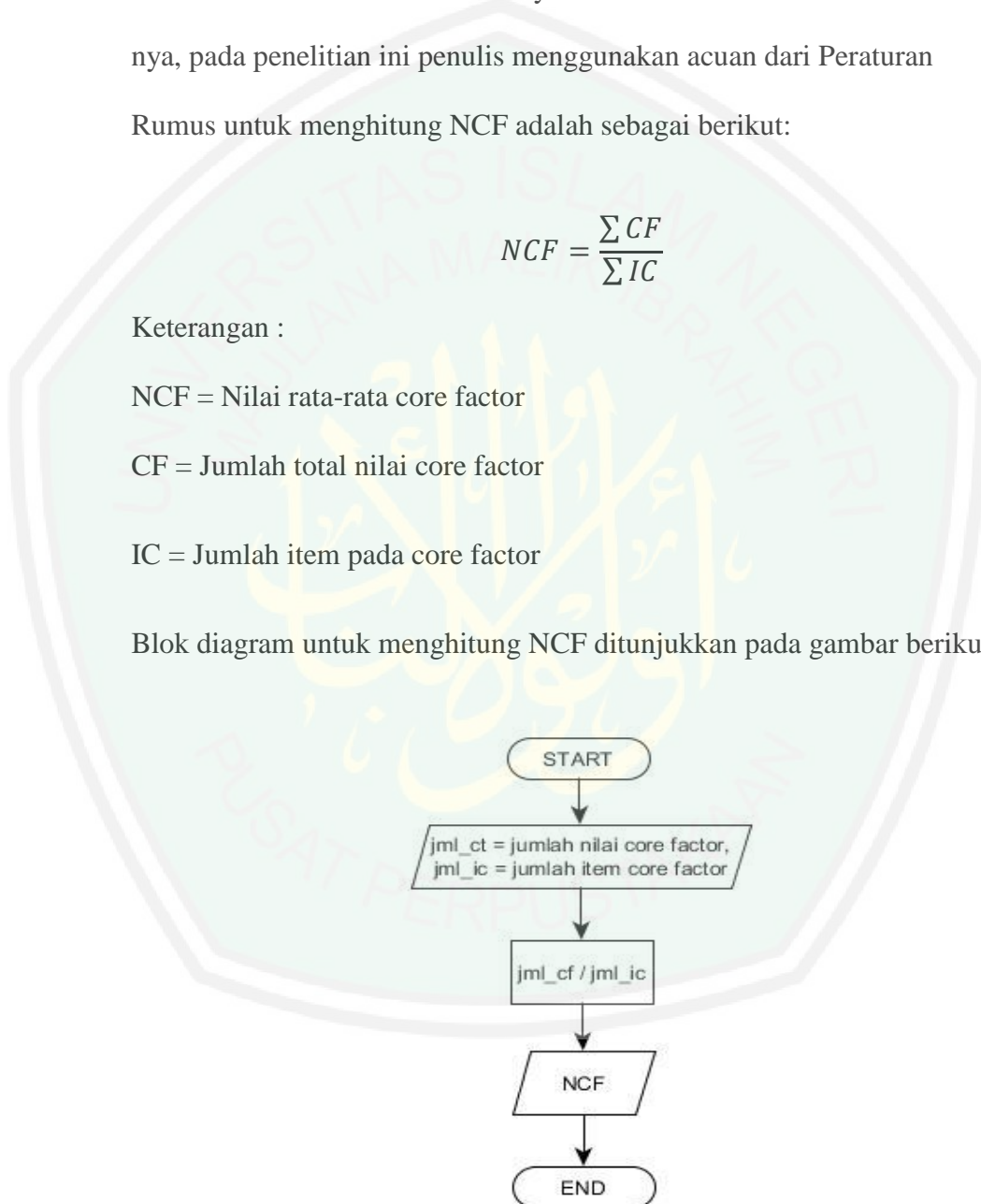
Keterangan :

NCF = Nilai rata-rata core factor

CF = Jumlah total nilai core factor

IC = Jumlah item pada core factor

Blok diagram untuk menghitung NCF ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 3.3 Blok diagram menghitung NCF

Sedangkan untuk menghitung NSF adalah sebagai berikut:

$$NSF = \frac{\sum SF}{\sum IS}$$

Keterangan :

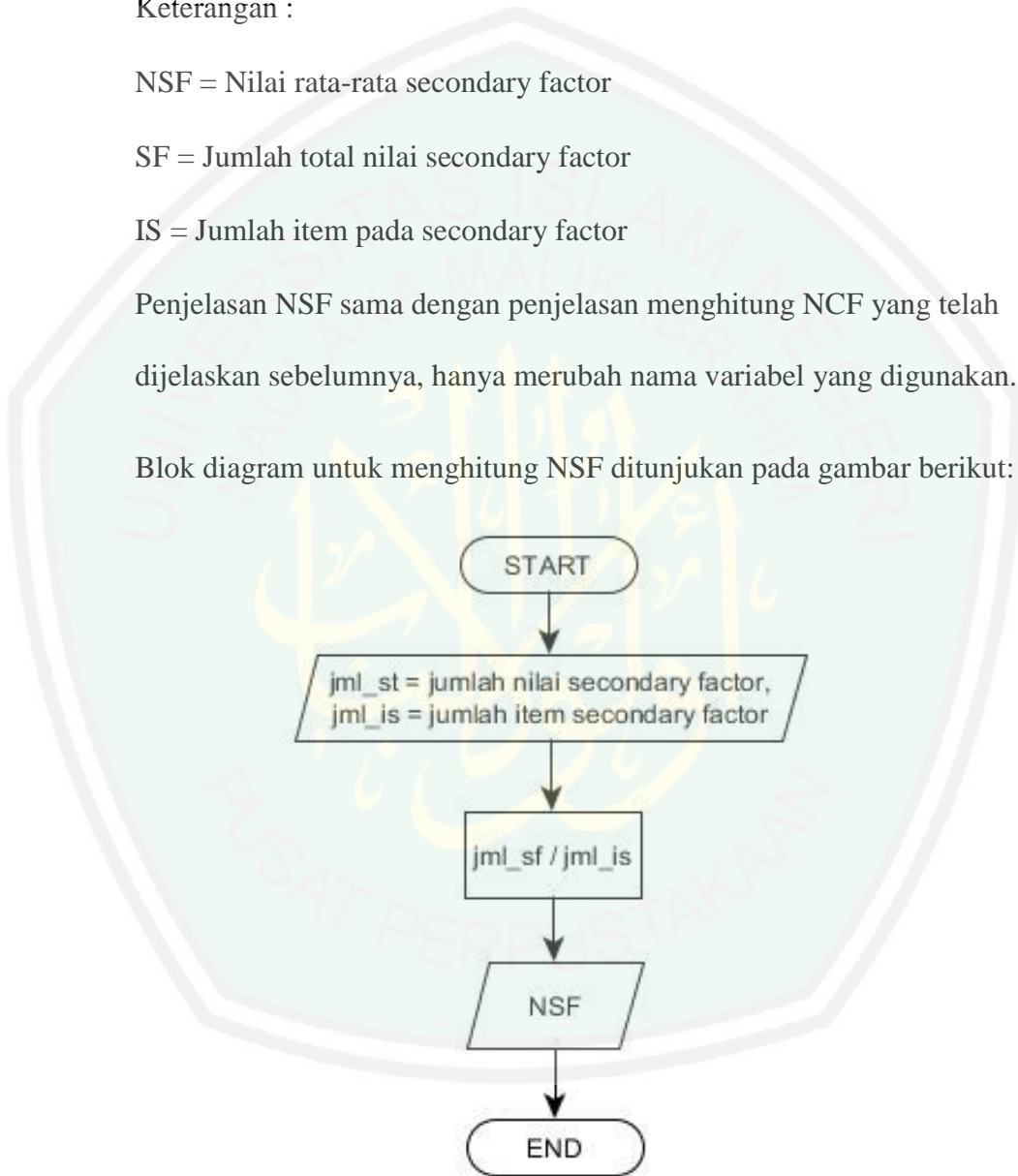
NSF = Nilai rata-rata secondary factor

SF = Jumlah total nilai secondary factor

IS = Jumlah item pada secondary factor

Penjelasan NSF sama dengan penjelasan menghitung NCF yang telah dijelaskan sebelumnya, hanya merubah nama variabel yang digunakan.

Blok diagram untuk menghitung NSF ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 3.4 Blok diagram menghitung NSF

Pada Gambar 3.4 dijelaskan blok diagram menghitung Nilai Secondary Factor (NSF) dari jumlah nilai secondary factor dibagi dengan jumlah item secondary factor akan menghasilkan Nilai Secondary Factor (NSF)

5. Menghitung nilai total tiap kreteria

Setelah menghitung nilai NCF dan NSF dari masing-masing kreteria, selanjutnya adalah menghitung nilai total tiap kreteria. Nilai total tiap kreteria dihitung berdasarkan hasil dari NCF dan NSF dari suatu kreteria yang diatur dengan komposisi tertentu yang pada rumus berikut dilambangkan dengan huruf n.

$$N = ((n \times NCF) + (n \times NSF))$$

Nilai n merupakan persentase yang telah di tetapkan sebelumnya, misalkan 60% dan 40%.

Blok diagram menghitung nilai total tiap kreteria adalah sebagai berikut:



Gambar 3.5 Blok diagram total kreteria

Pada Gambar 3.5 masukkan yang dibutuhkan untuk menghitung nilai total tiap kreteria adalah NCF dan NSF yang telah dihitung pada proses sebelumnya. Nilai NCF dan NSF memiliki komposisi yang dinyatakan dalam persentase. Dalam hal

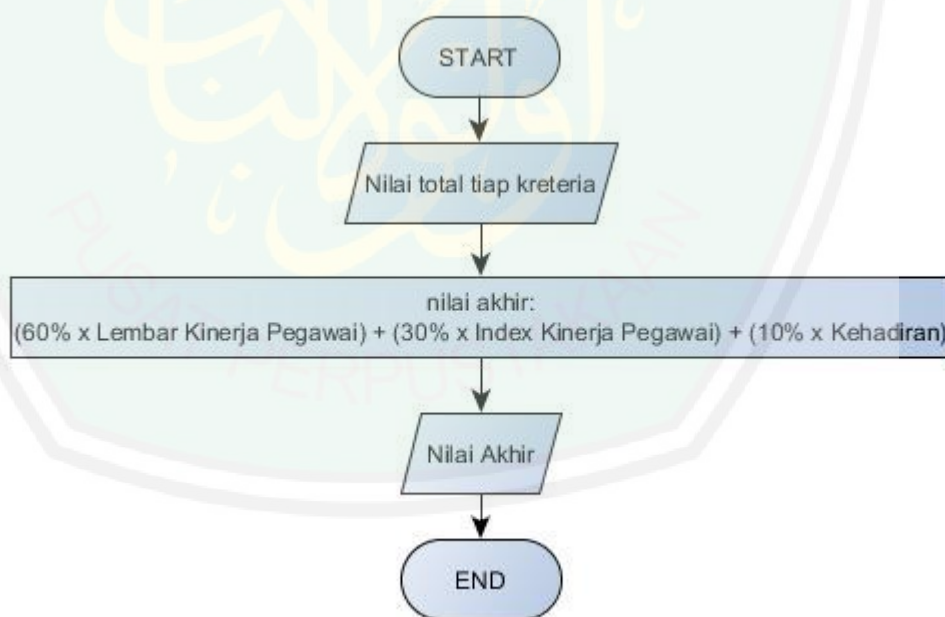
ini persentase yang digunakan adalah 60% dan 40%. Komposisi ini dapat dirubah sesuai dengan kebutuhan dan kebijakan.

6. Menghitung nilai akhir

Langkah terakhir dari proses Profile Matching adalah menghitung nilai akhir. Nilai akhir akan digunakan sebagai penentu seorang pegawai mendapat nilai kinerja remunerasi. Nilai n merupakan presentase yang telah ditetapkan sebelumnya, misalkan 60%, 30% dan 10%. Komposisi ini dapat diubah sesuai dengan kebutuhan dan kebijakan dari suatu instansi penerapan remunerasi. Rumus untuk menghitung nilai akhir adalah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Akhir} = (n\% \times LKP) + (n\% \times IKP) + (n\% \times K)$$

Berikut adalah blok diagram menghitung nilai akhir:



Gambar 3.6 Blok diagram menghitung nilai akhir

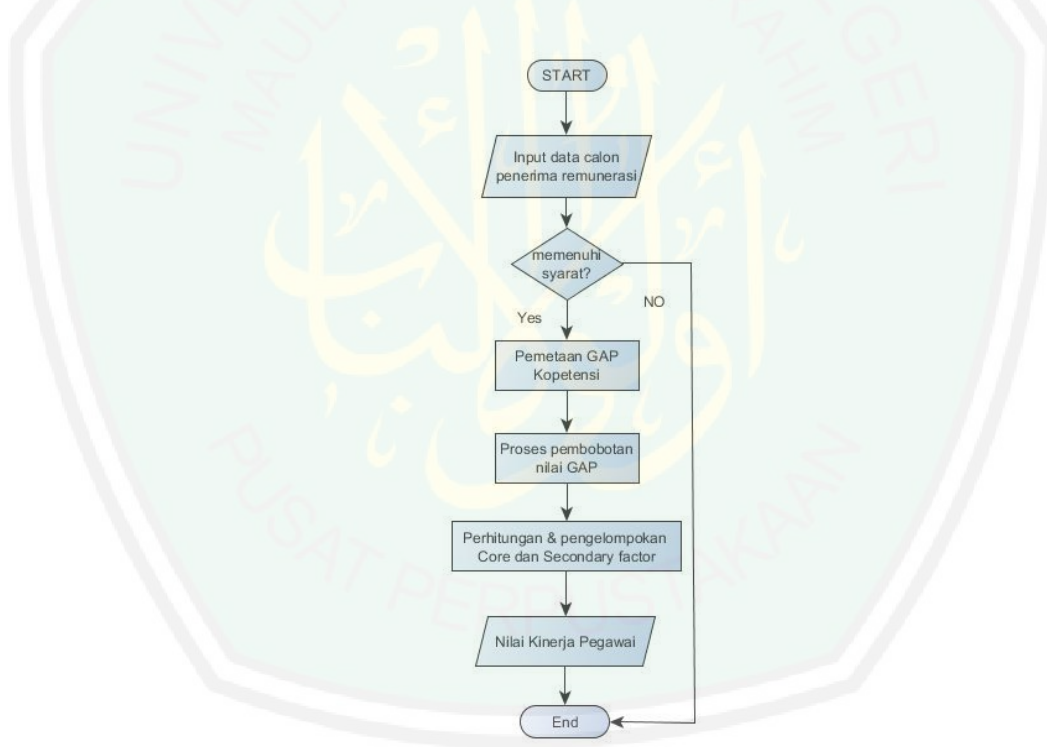
Pada Gambar 3.6 Blok diagram menghitung nilai akhir dari input total tiap kreteria sampai menghasilkan nilai akhir.

3.2 Rancangan Sistem

Pada tahap ini, perancangan sistem digunakan untuk menentukan bagaimana suatu sistem akan menyelesaikan masalah yang menjadi kajian pada objek penelitian ini. Desain rancangan sistem berikut akan memberikan gambaran apa yang seharusnya dikerjakan dan bagaimana sistem berjalan

3.2.1 Flowchart Metode Profil Matching

Proses perhitungan menggunakan metode *Profile Matching* ditunjukkan pada gambar 3.7 sebagai berikut:

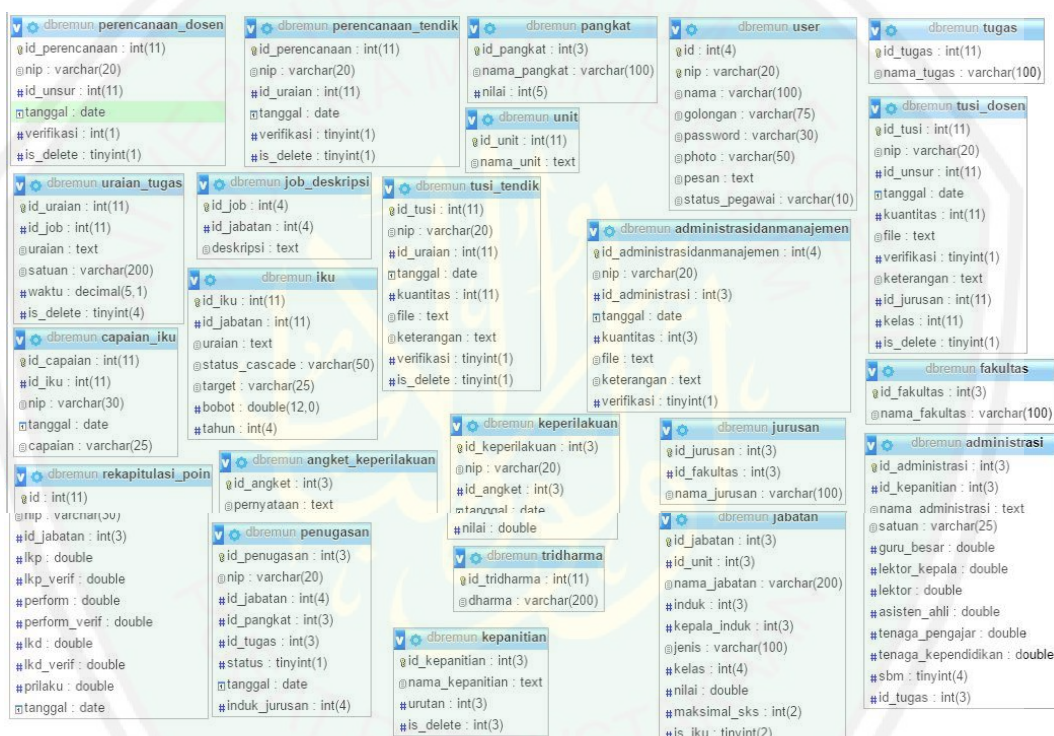


Gambar 3.7 Flowchart Metode *Profile Matching*

Pada Gambar 3.7 Flowchart dapat diketahui proses yang terjadi pada sistem, dan dijelaskan sebagai berikut, data calon penerima remunerasi telah di input , dipetakan GAP kopetensi nya, Melakukan pembobotan nilai GAP, Perhitungan nilai total tiap aspek, dan menghasilkan nilai kinerja pegawai

3.3 Spesifikasi Database

Rancangan kode pembuatan desain sistem dari aplikasi ini dapat dibuat Tabel-Tabel database yang akan dikelola dan digunakan untuk menjalankan aplikasi ini. Database yang digunakan dalam penelitian ini adalah MySQL dengan file database nya “dbremun”. Berikut ini nama-nama Tabel yang digunakan beserta field-field yang ada dalam masing-masing Tabel :



Gambar 3.8 Spesifikasi Database

Dari Database di atas berikut penjelasan Field – field nya.

a. Tabel Administrasi

Nama Field	Jenis
Id_administrasi	Int(3)
Id_kepanitiaan	Int(3)
Nama_administrasi	Text
Satuan	Varchar(25)
Guru_besar	double
Lektor_kepala	double
lektor	double
Asisten_ahli	double

Tenaga_pengajar	double
Tenaga_kependidikan	double
sbm	int(4)
Id_tugas	Int(3)

b. Tabel Administrasimanajemen

Nama Field	Jenis
Id_administrasidanmanajemen	Int(4)
Nip	Varchar(25)
Id_administrasi	Int(3)
tanggal	Date
Kuantitas	Int(3)
File	Text
keterangan	Text
verivikasi	int(1)

c. Tabel Angket_keperilakuan

Nama Field	Jenis
Id_angket	Int(3)
pernyataan	text

d. Tabel Fakultas

Nama Field	Jenis
Id_fakultas	Int(3)
Nama_fakultas	Varchar(100)

e. Tabel iku

Nama Field	Jenis
Id_iku	Int(11)
Id_jabatan	Int(11)
Uraian	Text
Status_cascade	Varchar(50)
Target	Varchar(25)
bobot	Double(12)
tahun	Int(4)

f. Tabel Jabatan

Nama Field	Jenis
Id_jabatan	Int(3)
Id_unit	Int(3)
Nama_jabatan	Varchar(200)
Induk	Int(3)
Kepala_induk	Int(3)

Jenis	Varchar(100)
Kelas	Int(4)
Nilai	Double
Maksimal_sks	Int(2)
Is_iku	

g. Tabel job_deskripsi

Nama Field	Jenis
Id_job	Int(4)
Id_jabatan	Int(4)
deskripsi	text

h. Tabel Jurusan

Nama Field	Jenis
Id_jurusan	Int(4)
Id_fakultas	Int(4)
Nama_jurusan	Varchar(100)

i. Tabel kehadiran

Nama Field	Jenis
Nip	Int(20)
Waktu	Varchar(20)
persenkehadiran	Int(20)

j. Tabel Keperilakuan

Nama Field	Jenis
Id_keperilakuan	Int(3)
Nip	varchar(20)
Id_angket	Int(3)
Tanggal	Date
nilai	double

k. Tabel pangkat

Nama Field	Jenis
Id_pangkat	Int(3)
Nama_pangkat	varchar(100)
nilai	Int(5)

1. Tabel penugasan

Nama Field	Jenis
Id_penugasan	Int(3)
nip	Varchar(20)
Id_jabatan	Int(4)
Id_pangkat	int(3)
Id_tugas	int(3)
status	int(1)
tanggal	Date
Induk_jurusan	Int(4)

m. Tabel tugas

Nama Field	Jenis
Id_tugas	Int(11)
Nama_tugas	varchar(100)

n. Tabel User

Nama Field	Jenis
Id	Int(3)
Nip	varchar(100)
nama	Varchar(75)
golongan	Varchar(75)
password	Varchar(30)
pesan	Text
Status_pegawai	Varchar(10)

BAB IV

UJI COBA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini, akan dijelaskan tentang hasil dari penelitian yang telah dilakukan. Penjelasan dari hasil uji coba ini dimaksudkan untuk mengukur kemampuan Metode Profile Matching dalam proses penentuan Remunerasi.

4.1 Langkah Uji Coba

1. Menentukan profil ideal di tiap Kelas Jabatan.

Profil ideal digunakan sebagai acuan untuk menentukan nilai Gap Profil ideal di tiap kelas akan dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.1 Job Value

NO.	NAMA JABATAN	GRADE	RENTANG TOTAL NILAI	
1.	Rektor	17	7159	6151
2.	Wakil Rektor	16	6150	5001
3.	Dekan/Direktur Pasca	15	5000	3551
4.	Kepala SPI/ Kepala Lembaga/Kepala Biro	14	3550	2401
5.	Wakil Dekan/Kepala Ma'had al-jamiah	13	2400	2151
6.	Sekretaris SPI/Sekretaris Lembaga/guru Besar	12	2150	1901
7.	Kepala Pusat/Kepala Bagian/Anggota SPI	11	1900	1601
8.	Kajur/Kepala Perpustakaan/Kepala ULP/Kepala Bagian Fakultas	10	1600	1401
9.	Sekertaris ULP/Sekjur/Kasubag/Lektor Kepala	9	1400	1251
10.	Kepala Lab/Lektor/Laboran/Fungsional 1	8	1250	1151
11.	Asisten Ahli/Pengadministrasi 1/Fungsional 2	7	1150	1051
12.	Pengadministrasi 2/Fungsional 3/Dosen	6	1050	976
13.	Pengadministrasi 3/Fungsional 4	5	975	851
14.	Pengadministrasi 4/Fungsional 5/Lektor	4	850	801
15.	Pengadministrasi 5/Asisten Ahli	3	800	701
16.	Pelaksana 1/Tenaga Pendidik	2	700	551
17.	Pelaksana 2	1	550	300

Pada Tabel 4.1 dijelaskan profile ideal tiap jabatan berdasarkan grade dan rentang total nilai Remunerasi pada penelitian yang digunakan peneliti yaitu 984

Karena peneliti menggunakan Tenaga Kependidikan sebagai penelitian.

Perhitungan Point Standart Remunerasi :

a) Kinerja

Total Kinerja = Perpoint Kinerja x Kuantitas Kinerja =

b) Kehadiran

Total Kehadiran = Nilai Kehadiran x Persen Kehadiran =

c) Keperilakuan

Total Keperilakuan = Nilai Keperilakuan x Persen Keperilakuan =

2. Menentukan subkreteria yang menjadi *core factor* dan *secondary factor*.

Pembagian *core factor* dan *secondary factor* akan dijelaskan pada Tabel-Tabel berikut.

Tabel 4.2 Kreteria Nilai

Kreteria Nilai	
Core Factor	Laporan Kinerja Pegawai (LKP)
Secondary Factor	Keperilakuan (IKP)
	Kehadiran

3. Menentukan persentase komposisi *core factor* dan *secondary factor*.

Persentase komposisi *core factor* dan *secondary factor* yang digunakan dalam penelitian ini adalah 60% dan 40%.

4. Menentukan persentase komposisi nilai kreteria.

Persentase komposisi nilai kreteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah nilai Laporan Kinerja 60% dan nilai Keperilakuan (IKP) 40%.

Pengujian dilakukan dengan cara diberikan 30 data Pegawai yang memiliki nilai pada Laporan Kinerja Pegawai, Keperilakuan dan Kehadiran, Data pegawai tersebut dimasukkan ke dalam Sistem Pendukung Keputusan yang menggunakan Profile Matching untuk dapat diketahui hasil Pengelompokan Pegawai Kinerja terbaik Remunerasi.

Kemudian, hasil pengelompokan yang menggunakan metode Profile Matching akan dibandingkan dengan hasil yang dilakukan dengan hasil yang dilakukan oleh perhitungan standart remunerasi. Seberapa besar tingkat kecocokan hasil dari kedua sistem yang digunakan dalam bentuk persentase.

4.2 Hasil Uji Coba

Berikut ini adalah data yang dihitung berdasarkan *Profile Matching* dengan perhitungan nilai standart remunerasi.

Tabel 4.3 Hasil Uji Coba

No.	Nama	Hasil Profile Matching	Hasil Standart Prosedur
1	EKD	Baik	Baik
2	FR	Baik	Baik
3	GM	Kurang Baik	Kurang Baik
4	HK	Baik	Baik
5	GH	Baik	Baik
6	ED	Baik	Baik
7	AN	Kurang Baik	Kurang Baik
8	BD	Baik	Baik
9	CH	Baik	Baik
10	DO	Baik	Baik
11	SE	Baik	Baik
12	KU	Baik	Baik
13	DS	Sangat Baik	Sangat Baik
14	FD	Kurang Baik	Kurang Baik

No.	Nama	Hasil Profile Matching	Hasil Standart Prosedur
15	RZ	Baik	Baik
16	SO	Baik	Baik
17	LP	Sangat Baik	Sangat Baik
18	QA	Sangat Baik	Sangat Baik
19	GT	Sangat Baik	Sangat Baik
20	ZB	Baik	Baik
21	SQ	Baik	Baik
22	KL	Kurang baik	Kurang baik
23	DE	Baik	Baik
24	CE	Baik	Baik
25	NU	Baik	Baik
26	KI	Baik	Baik
27	CS	Baik	Baik
28	SC	Baik	Baik
29	ZR	Kurang Baik	Baik
30	LL	Baik	Baik

Dari uji coba yang dilakukan, didapatkan perbandingan hasil perhitungan menggunakan profile matching dengan perhitungan Standart Prosedur Penilaian Remunerasi yang direpresentasikan dalam bentuk persentase. Untuk menghitung persentase hasil kesesuaian dari sistem yang telah dibuat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Hasil Kesesuaian} = \frac{\text{Data Sesuai}}{\text{Jumlah data}} \times 100\%$$

Hasil dari standart proses penjurusan dianggap ideal karena sampel yang digunakan sebagai pembanding ada data kepegawaian . dari hasil pengujian , diketahui variabel untuk menghitung hasil kesesuaian adalah sebagai berikut:

1. Data sesuai = 29
2. Jumlah data = 30

Sehingga Hasil Kesesuaian metode Profile Matching dengan Standart Prosedur Penilaian Remunerasi adalah sebagai berikut:

$$\text{Hasil Kesesuaian} = \frac{29}{30} \times 100\% = 96,66\%$$

Langkah pertama dalam memulai proses penentuan Remunerasi adalah menambahkan data pegawai. Pada bagian User Admin.

Gambar 4.1 Input data pegawai

Berikut adalah contoh salah satu proses pengisian data yang dilakukan oleh admin. Data yang diinputkan sesuai dengan data pegawai. Pada penginputan data penulis menginputkan 30 data pegawai sebagai pengujian sistem, dan data dimasukkan berdasarkan data pegawai dan jabatan pegawai. Inputan data pegawai terletak pada sub Pegawai, tambah data. Setelah data terisi semua maka klik simpan untuk menyimpan data yang telah di inputkan.

Selanjutnya kepegawaian yang terdaftar melakukan login verifikasi sistem dengan menggunakan NIP dan Password masing-masing.

Gambar 4.2 Login Form

Setelah berhasil login sebagai Pegawai, maka user pegawai bisa mengakses hak sebagai user pegawai

No	Uraian Tugas	Satuan
Tugas Pokok dan Fungsi		
1	Membuat dan melaporkan kerusakan/gangguan terhadap bangunan, listrik, AC dan alat-alat kantor	Lpm
2	Mempersiapkan kegiatan pendampingan di laboratorium	Berkas
3	Melakukan pemeliharaan serta pengecekan alat dan komputer di laboratorium	Berkas
4	melakukan instalasi Sistem Operasi komputer	Berkas
5	Instalasi dan maintenance jaringan di laboratorium secara periode	Berkas
6	Pengelolaan, pengadministrasian alat-alat di laboratorium	Alat

Gambar 4.3 Perencanaan kerja

Data Perencanaan kerja diisi sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai . mengisi perencanaan kerja yang akan di lakukan selama satu bulan.

Setelah mengisi Perencanaan Kerja maka selanjutnya adalah melengkapi berkas dari hasil kinerja , supaya Pimpinan menyetujui sebagai kinerja

Kinerja

2018/05/09

Success Data telah tersimpan

Kinerja

KINERJA PERENCANAAN

PAY FOR POSITION (2018-05-09)

No	Uraian Tugas	Kuantitas	Upload	Keterangan	File terupload	Delete
Tugas Pokok dan Fungsi						
1	Membuat dan melaporkan kerusakan/gangguan terhadap bangunan, listrik, AC dan alat-alat kantor	0 Lpm	<input type="button" value="Pilih File"/> Tidak ada file yang dipilih			<input type="button" value="X"/>
2	Mempersiapkan kegiatan pendampingan di laboratorium	0 Berkas	<input type="button" value="Pilih File"/> Tidak ada file yang dipilih			<input type="button" value="X"/>
3	Melakukan pemeliharaan serta pengecekan alat dan komputer di laboratorium	0 Berkas	<input type="button" value="Pilih File"/> Tidak ada file yang dipilih			<input type="button" value="X"/>

Gambar 4.4 Detail Perencanaan kerja Pay for Position

Setelah Selesai melengkapi, selanjutnya perencanaan akan di verifikasi oleh pimpinan.

Remunerasi

Welcome

GENERAL

Dashboard

Kinerja

Keperluan

Verifikasi

Akun

Rekapitulasi

NIP : 789
Nama : Citra
Golongan :
Jabatan : Laboran Teknik Informatika

Perencanaan Belum Terverifikasi

No	Tanggal	Perencanaan	Satuan	Pilih Semua <input checked="" type="checkbox"/>
1	2018-05-09	Membuat dan melaporkan kerusakan/gangguan terhadap bangunan, listrik, AC dan alat-alat kantor	Lpm	<input checked="" type="checkbox"/>
2	2018-05-09	Mempersiapkan kegiatan pendampingan di laboratorium	Berkas	<input checked="" type="checkbox"/>
3	2018-05-09	Melakukan pemeliharaan serta pengecekan alat dan komputer di laboratorium	Berkas	<input checked="" type="checkbox"/>

Gambar 4.5 verifikasi kinerja

Pegawai mengisi kinerja performance pekerjaan yang dikerjakan.

PERFORMANCE

ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN

No	Nama	pilih
Penyelenggara Ujian/Vakasi Diploma , Strata I (S1)		
1	Pengawas ujian	<input checked="" type="checkbox"/>
Penyelenggara Ujian/Vakasi Strata II (S2)		
2	Pengawas Ujian	<input checked="" type="checkbox"/>

Gambar 4.6 Mengisi Kerja Performance

Setelah Pegawai mengisi dan Pimpinan memverifikasi maka akan di dapatkan total point nya, pada contoh dibawah ini total point nya adalah 87.32

Rekapitulasi Kinerja (Pay for Position) Sebagai Tenaga Kependidikan				
No	Tanggal	Uraian Tugas	Kuantitas	Status
1	2018-05-09 (60.0)	Membuat dan melaporkan kerusakan/gangguan terhadap bangunan, listrik, AC dan alat-alat kantor	1	Terverifikasi
2	2018-05-09 (15.0)	Mempersiapkan kegiatan pendampingan di laboratorium	1	Terverifikasi
3	2018-05-09 (5.0)	Melakukan pemeliharaan serta pengecekan alat dan komputer di laboratorium	1	Terverifikasi
Total Point Terverifikasi			6.25	

Rekapitulasi Kinerja (Pay for Performance) Sebagai Tenaga Kependidikan				
No	Tanggal	Deskripsi	Kuantitas	Status
1	2018-05-09	Pengawas ujian Penyelenggara Ujian/Vakasi Diploma , Strata I (S1)	1	Terverifikasi
2	2018-05-09	Pengawas Ujian Penyelenggara Ujian/Vakasi Strata II (S2)	1	Terverifikasi
Total Point Terverifikasi			81.07	

Total Point = 87.32				
----------------------------	--	--	--	--

Gambar 4.7 Total Point Remunerasi

Selanjutnya adalah penjelasan tentang proses-proses yang terjadi dalam penghitungan menggunakan *Profile Matching*. Penjelasan dari proses-proses penghitungan dengan *Profile Matching* dijabarkan sebagai berikut.

1. Menghitung nilai gap

Nilai gap diperoleh dari membandingkan nilai kinerja pegawai dengan profile ideal dari hasil penerapan Remunerasi. Selisih antara nilai pegawai dengan nilai profile ideal disebut dengan nilai gap. Rumus dan perhitungan untuk menghitung nilai gap adalah sebagai berikut:

$$\text{Nilai gap} = \text{nilai pegawai} - \text{nilai profil ideal}$$

Berikut adalah Tabel data real yang dihitung dengan Nilai GAP , ada beberapa aspek Nilai Kinerja yakni Nilai LKP, Nilai IKP dan Kehadiran

Tabel 4.4 Gap Kreteria Kinerja Pegawai

No.	NIP	Nama	Nilai Kinerja		
			Nilai LKP	Nilai IKP	Kehadiran
1	200306012001	EKD	3	4	4
2	200306012002	FR	4	3	3
3	200306012003	GM	2	4	3
4	200306012004	HK	3	3	4
5	200306012005	GH	4	4	2
6	200306012006	ED	2	3	3
7	200306012007	AN	3	2	4
8	200306012008	BD	3	3	3
9	200306012009	CH	4	2	2
10	200306012010	DO	3	2	4
11	200402161011	SE	2	3	2
12	200402161012	KU	4	2	1
13	200402161013	DS	3	4	2
14	200402161014	FD	4	1	3
15	200402161015	RZ	2	3	2
16	200402161016	SO	1	1	4
17	200402161017	LP	3	2	1
18	200402161018	QA	4	4	4
19	200402161019	GT	3	4	2
20	200402161020	ZB	4	2	3
21	201002081121	SQ	4	3	1
22	201002081122	KL	1	2	2
23	201002081123	DE	1	1	3
24	201002081124	CE	1	4	1
25	201002081125	NU	2	2	2
26	201002081126	KI	3	3	4
27	201002081127	CS	4	2	2
28	201002081128	SC	3	1	4
29	201002081129	ZR	2	4	3
30	201002081130	LL	4	2	3
Profil Nilai Ideal			3	3	4
No.	NIP	Nama	Nilai gap		
			Nilai LKP	Nilai IKP	Kehadiran
1	200306012001	EKD	0	1	0
2	200306012002	FR	1	0	-1
3	200306012003	GM	2	1	-1
4	200306012004	HK	0	0	0
5	200306012005	GH	1	1	-2
6	200306012006	ED	-1	0	-1
7	200306012007	AN	0	-1	0
8	200306012008	BD	0	0	-1
9	200306012009	CH	1	-1	-2
10	200306012010	DO	0	-1	0

11	200402161011	SE	1	0	-2
12	200402161012	KU	1	-1	-3
13	200402161013	DS	0	1	-2
14	200402161014	FD	1	-2	-1
15	200402161015	RZ	-1	0	-2
16	200402161016	SO	-2	-2	0
17	200402161017	LP	0	-1	-3
18	200402161018	QA	1	1	0
19	200402161019	GT	0	1	-2
20	200402161020	ZB	1	-1	-1
21	201002081121	SQ	1	0	-3
22	201002081122	KL	-2	-1	-2
23	201002081123	DE	-2	-2	-1
24	201002081124	CE	-2	1	-3
25	201002081125	NU	-1	-1	-2
26	201002081126	KI	0	0	0
27	201002081127	CS	1	-1	-2
28	201002081128	SC	0	-2	0
29	201002081129	ZR	-1	1	-1
30	201002081130	LL	1	-1	-1

Pada Tabel diatas menunjukkan bahwa selisih antara nilai pegawai dengan nilai profile ideal disebut dengan nilai gap. Seperti pada Tabel 4.4

Dan Berikut adalah source code yang digunakan

- **Kode Program Laporan Kinerja Pegawai LKP**

```

$pm1= round(round($totalpoint1c,2) / round($P2kinerja,2),2);
if($pm1<0.35){
    $pmn1= 1;
}else if($pm1>=0.35 && $pm1<0.70){
    $pmn1= 2;
}else if($pm1>=0.70 && $pm1<0.105){
    $pmn1= 3;
}else{
    $pmn1= 4;
}
$gap1= $pmn1-$n_standart1;
if($gap1==0){
    $bngap1= 5;

```

```

}else if($gap1==1){
    $bngap1= 4.5;
}else if($gap1== -1){
    $bngap1= 4;
}else if($gap1==2){
    $bngap1= 3.5;
}else if($gap1== -2){
    $bngap1= 3;
}else if($gap1== 3){
    $bngap1= 2.5;
}else if($gap1== -3){
    $bngap1= 2;
}else if($gap1== 4){
    $bngap1= 1.5;
}else if($gap1== -4){
    $bngap1= 1;
}

```

Dari kode program diatas menjelaskan nilai Gap yang diperoleh berdasarkan Tabel Gap yang sudah dibuat. Dengan cara membandingkan nilai kinerja dengan nilai standart Remunerasi

- Kode Program Keperilakuan.

```

$pm2= round(round($totalpoint2,2) / round($P2perilaku,2),2);
if($pm2<0.25){
    $pmn2= 1;
}else if($pm2>=0.25 && $pm2<0.50){
    $pmn2= 2;
}else if($pm2>=0.50 && $pm2<0.75){
    $pmn2= 3;
}else{
    $pmn2= 4;
}
$gap2= $pmn2-$n_standart2;

```

```

if($gap2==0){
    $bngap2= 5;
}else if($gap2==1){
    $bngap2= 4.5;
}else if($gap2== -1){
    $bngap2= 4;
}else if($gap2==2){
    $bngap2= 3.5;
}else if($gap2== -2){
    $bngap2= 3;
}else if($gap2== 3){
    $bngap2= 2.5;
}else if($gap2== -3){
    $bngap2= 2;
}else if($gap2== 4){
    $bngap2= 1.5;
}else if($gap2== -4){
    $bngap2= 1; }

```

Kode program diatas menjelaskan nilai Gap yang diperoleh berdasarkan Tabel Gap yang sudah dibuat. Dengan cara menghitung persentase keperilakuan

- Kode Program Kehadiran

```

$pm3= round(round($totalpoint3,2) / round($P2hadir,2),2);
if($pm3<0.25){
    $pmn3= 1;
}else if($pm3>=0.25 && $pm3<0.50){
    $pmn3= 2;
}else if($pm3>=0.50 && $pm3<0.75){
    $pmn3= 3;
}else{
    $pmn3= 4;
}
$gap3= $pmn3-$n_standart3;
if($gap3==0){

```

```

$bn-gap3= 5;
}else if($gap3==1){
    $bn-gap3= 4.5;
}else if($gap3== -1){
    $bn-gap3= 4;
}else if($gap3==2){
    $bn-gap3= 3.5;
}else if($gap3== -2){
    $bn-gap3= 3;
}else if($gap3== 3){
    $bn-gap3= 2.5;
}else if($gap3== -3){
    $bn-gap3= 2;
}else if($gap3== 4){
    $bn-gap3= 1.5;
}else if($gap3== -4){
    $bn-gap3= 1;
}

```

Dari kode program diatas nilai Gap yang diperoleh berdasarkan Tabel Gap yang sudah dibuat. Dengan cara menghitung persentase kehadiran

2. Menghitung nilai bobot

No	NIP	Nilai Profile Pegawai			Gap			Bobot Nilai Gap		
		LKP	Keperilakuan	Kehadiran	LKP	Keperilakuan	Kehadiran	LKP	Keperilakuan	Kehadiran
1	10	1	1	4	-2	-2	0	3	3	5
2	2	1	4	2	-2	1	-2	3	4.5	3
3	3	1	4	2	-2	1	-2	3	4.5	3
4	4	1	4	2	-2	1	-2	3	4.5	3
5	6	1	4	2	-2	1	-2	3	4.5	3
6	7	1	4	2	-2	1	-2	3	4.5	3
7	8	1	4	2	-2	1	-2	3	4.5	3
8	9	1	4	2	-2	1	-2	3	4.5	3
9	5	1	4	1	-2	1	-3	3	4.5	2
10	1	1	2	1	-2	-1	-3	3	4	2

Gambar 4.8 Bobot Nilai Gap Program Remunerasi

Nilai bobot remunerasi di dapatkan dari perbandingan nilai profil pegawai dengan nilai gap. Aturan untuk merubah nilai gap menjadi nilai bobot mengacu pada Tabel berikut.

Tabel 4.5 Tabel Bobot Nilai gap

No	Selisih	Bobot nilai	Keterangan
1	0	6	Tidak ada selisih (kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan)
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
9	-4	2	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat / level
10	5	1.5	Kompetensi individu kelebihan 5 tingkat/level
11	-5	1	Kompetensi individu kekurangan 5 tingkat / level

3. Menghitung nilai NCF dan NSF

Langkah selanjutnya adalah menghitung nilai *core factor* dan *secondary factor* dari pilihan masing-masing siswa. Rumus untuk menghitung NCF dan NSF adalah sebagai berikut :

$$NCF = \frac{\sum CF}{\sum IC} \quad \text{dan} \quad NSF = \frac{\sum SF}{\sum IS}$$

Kelompok Kinerja yang dijadikan sebagai core factor dan secondary factor di tiap kriteria pada sebagai berikut.

Tabel 4.6 Pembagian kelompok *core factor* dan *secondary factor*

Kreteria Nilai	
Core Factor	Laporan Kinerja Pegawai (LKP)
Secondary Factor	Keperilakuan (IKP)
	Kehadiran

Contoh menghitung NCF kreteria nilai kinerja adalah sebagai berikut:

$$NCF = \frac{(\text{Laporan Kinerja Pegawai})}{1} = \frac{(4)}{1} = 4$$

Contoh menghitung NSF kreteria nilai kinerja adalah sebagai berikut:

$$NSF = \frac{(\text{Laporan Keperilakuan} + \text{Kehadiran})}{2} = \frac{(2+4)}{2} = 3$$

Dari penghitungan di atas, hasil dari NCF dan NSF nilai kinerja sebagai berikut:

Tabel 4.7 Nilai akhir *core factor* dan *secondary factor*

Kinerja	
Core Factor	Secondary Factor
4.00	3.00

Pada program tertera Nilai Core factor dan secondary factor, didapatkan dari Perhitungan LKP, Keperilakuan dan Kehadiran

Rata Rata		Total Point Profile Matching
Core Faktor (60%)	Secondary Faktor (40%)	
5	4.5	4.8
5	4.5	4.8
5	4	4.6
5	4	4.6
5	4	4.6
5	4	4.6
3	5	3.8
3	4.5	3.6
3	4.5	3.6
3	4.5	3.6

Gambar 4.9 Core Factor dan Secondary Factor

- Kode Program CF dan SF

$\$scorefaktor = \$bngap1;$

$\$secondaryfaktor = (\$bngap2 + \$bngap3)/2;$

Dari kode program diatas menjelaskan nilai core factor di dapat dari nilai LKP dan nilai secondary factor didapat dari rata-rata penggabungan nilai keperilakuan dan kehadiran .

4. Menghitung nilai total kriteria

Nilai total kriteria didapat dari nilai menghitung nilai *core factor* dan *secondary factor* yang telah ditentukan persentase komposisinya, misalkan 60% dan 40%.

Contoh perhitungan kriteria nilai kinerja dari NCF dan NSF adalah sebagai berikut:

$$NK = (60\% \times NCF) + (40\% \times NSF) = (60\% \times 4) + (40\% \times 5) = 4,4$$

NK merupakan nilai total kinerja.

Pada Program Remunerasi akan dirankingkan berdasarkan nilai kinerja terbaik.

- Kode Program Nilai Total Kinerja

$$\text{\$tp_pm} = ((\text{\$corefaktor} * 60) / 100) + ((\text{\$secondaryfaktor} * 40) / 100);$$

Kode diatas merupakan kode program menghitung total nilai kinerja dari perhitungan metode profile matching, dengan penerapan core factor 60% dan secondary factor 40%.

Berikut merupakan total Point Nilai Profile Matching yang diurutkan atau di rankingkan berdasarkan yang lebih tinggi point nya ke yang lebih rendah nilai point nya. Didapatkan Total nilai Profile dari runtutan rumus dan perhitungan yang ada di atas.

5. Simpan hasil nilai akhir

Langkah terakhir adalah menghitung nilai akhir di tiap pilihan . kemudian disimpan ke dalam Tabel hasil.

Selanjutnya adalah bagian tampilan daftar pegawai yang dikelompokkan bersadar kinerja pegawai. Informasi yang di tampilkan adalah daftar pegawai yang diurutkan berdasarkan skor tertinggi .

4.3 Pembahasan

Berdasarkan hasil uji coba yang telah ada pada pada subbab sebelumnya dapat diketahui bahwa sistem sudah cukup mampu menghitung nilai remunerasi pegawai berdasarkan kinerja pegawai. Rasulullah dan khalifatur Rasyidin senantiasa menerapkan prinsip untuk tidak membebankan tugas dan tanggung jawab kepada seseorang yang tidak mampu mengembannya.

Dalam surat An-Nisa' ayat 58 disebutkan bahwasannya Allah SWT telah memerintahkan untuk menetapkan hukum di antara manusia secara adil. Pada ayat ini bisa dikaitkan dalam proses penilaian kinerja pegawai.

Dalam Al-Qur'an surat An-Nisa' ayat 58, Allah SWT berfirman:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ
النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ
سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat”.

Dalam kitab tafsir jalalain dijelaskan bahwa.

(Sesungguhnya Allah menyuruh kamu untuk menyampaikan amanat) artinya kewajiban-kewajiban yang di percayakan dari seseorang. Ayat ini turun ketika Ali r.a hendak mengambil kunci ka'bah dari utsman bin thalhah Al-Hajabi penjaganya, secara paksa yakni ketika Nabi SAW datang ke Mekah pada tahun pembebasan. Utsman ketika itu tidak ingin memberikannya, lalu berkata, *Seandainya saya tahu bahwa ia Rasulullah SAW tentulah saya tidak akan menghalanginya.*” Maka Rasulullah SAW pun menyuruh mengembalikan kunci itu padanya seraya bersabda, *“Terimalah ini untuk selama-lamanya tiada putus-putusnya!”* Utsman merasa heran atas hal itu, lalu dibacakannya ayat tersebut sehingga utsmanpun masuk Islam. Ketika akan meninggal, kunci itu diserahkan kepada saudaranya, Syaibah, lalu tinggal pada anaknya. Ayat ini walaupun datang dengan sebab khusus tetapi berlaku secara umum disebabkan persamaan di antaranya.

(dan apabila kamu mengadili di antara manusia) maka Allah akan memerintahkanmu *(agar menetapkan hukum yang adil. Sesungguhnya Allah amat baik sekali).* yakni menyampaikan amanat dan menjatuhkan putusan secara adil. (sesungguhnya Allah Maha Mendengar) akan semua perkataan (Lagi Maha Melihat) segala perbuatan. (Imam Jalaluddin Al-Mahalli,2008)

Allah memberitahu bahwa ia memerintahkan hamba-hambanya menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, sebagaimana sabda Rasulullah SAW menurut riwayat Ahmad dan Ahli sunah:

Artinya:”*Sampaikanlah amanat kepada yang berhak menerimanya dan janganlah engkau mengkhianati orang yang telah mengkhianatimu*”

Di dalam penjelasan tafsir Ibnu Katsir,’kata “amanat” dalam ayat ini menjangkau amanat yang dipesankan oleh Allah kepada hamba-hambanya, seperti

kewajiban shalat, zakat, puasa, pembayaran kaffarat, penunaian nadzar dan lain-lain amanat yang hanya diketahui oleh Allah dan hamba yang bersangkutan, dan amanat yang diterima oleh seseorang dari sesamanya seperti titipan-titipan yang disertai dengan atau tanpa bukti. Semuanya itu diperintahkan oleh Allah agar ditunaikannya. Karena jika tidak akan diambilnya dari padanya pada hari kiamat.

Selain kewajiban menunaikan amanat, Allah SWT dalam ayat ini memerintahkan hendaklah seseorang dalam menetapkan hukum secara adil dan sama rata di antara sesama manusia. (Salim Bahreisy, 1988)

Artinya: dari abu hurairah r.a berkata, Rasulullah SAW bersabda: Apabila amanah disia-siakan maka tunggulah saat kehancurannya. Salah seorang sahabat bertanya “Bagaimana menyia-nyiakannya hai Rasulullah?” Rasulullah SAW menjawab: “Apabila perkara itu diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancurannya (HR Imam Bukhari)

Menurut Syihabuddin Abil Abbas Ahmad bin Muhammad Asy Syafi’i al Qustholani, Nabi Muhammad SAW menyebutkan tentang salah satu pertanda akan datangnya hari kiamat adalah bilamana amanah atau kepercayaan diserahkan bukan pada ahlinya. Manusia memiliki keahlian yang berbeda beda. Idealnya seorang manusia harus mengerjakan sesuatu sesuai dengan kemampuannya maka pekerjaan tersebut akan berantakan. Untuk itulah Nabi melarang memberikan perkara kepada orang yang bukan ahlinya. (Qustholani S. A., 1996)

Menurut Syaikh Abu Bakar Jabir Al-Jazairi, orang yang dipercaya apabila ia tidak mengabaikan dan tidak menyia-nyiakkan amanat, maka tidak ada jaminan atasnya. Sabda Nabi SAW. “Tidak ada tanggungan untuk orang yang dititipi”. (Al-Jazairi, 2007)

Syaikh Imam Al-Qurthubi menjelaskan, jika amanat rusak maka orang yang dipercaya harus membayar denda, karena dialah yang bertanggung jawab, seperti dalam sabda Nabi SAW.

Artinya: "Pinjaman harus ditunaikan". (Qurthubi, 2008)

Abu Ja'far menjelaskan, kepada para pemimpin kaum muslimin agar melaksanakan amanat yang telah diserahkan kepada ahlinya, kepada orang-orang yang telah menyerahkan urusan dan hak mereka, serta berlaku adil, karena itu menunjukkan sikap yang bertanggung jawab sesuai perintah Allah.

Maka dari penjelasan Ayat dan Hadist-hadist tersebut, untuk berlaku adil dan amanah dalam mengampul keputusan sehingga keputusan yang dibuat efektif dan mengurangi unsur subyektifitas dengan berdasarkan pada kreteria-kreteria yang diharapkan . sistem remunerasi ini merupakan proses kewajiban daftar kinerja secara rutin .

Metode pengambilan keputusan yang digunakan adalah dengan Profile Matching . Profile Matching adalah salah satu metode penyelesaian yang ditawarkan dengan cara menghitung bobot tiap kreteria dan menghitung perbandingan nilai gap.

Maka dibangunlah rancangan sistem implementasi metode Profile Matching pada sistem pendukung keputusan untuk penerapan remunerasi.

Diharapkan menjadi sistem penilaian yang efektif . dengan adanya sistem ini dapat memberikan kemudahan dalam memperoleh hasil penilaian secara efektifitas pada proses penerapan remunerasi.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Setelah melakukan analisa, merancang, dan mengimplementasikan program sistem pendukung keputusan untuk penerapan remunerasi menggunakan metode *Profile Matching*. Adapun hasil pengujian yang telah dilakukan peneliti menghasilkan beberapa *point* kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari pengujian sistem menunjukkan bahwa, sistem dapat membantu menyediakan alternatif dalam pengambilan keputusan dalam upaya untuk menghasilkan keputusan yang lebih baik dengan menggunakan metode *Profile Matching*.
2. Sistem Pendukung Keputusan penerapan remunerasi dengan metode *Profile Matching* lebih akurat dalam pembobotan beberapa faktor penunjang nilai kinerja remunerasi karena dihitung dari *core factor* dan *secondary factor* yang mempengaruhi nilai kinerja pegawai.
3. Berdasarkan pengujian dan analisa yang telah dilakukan terhadap 30 data pegawai, diperoleh nilai hasil akurasi menggunakan metode *Profile Matching* dengan Standart Prosedur Penilaian Remunerasi adalah sebesar 96,66%

5.2 Saran

Dari pengujian dan penerapan yang dilakukan, beberapa saran untuk pengembangan penelitian selanjutnya adalah:

1. Sistem Pendukung Keputusan penerapan remunerasi menggunakan data Objek remunerasi yang lebih kompleks agar sistem menjadi lebih sempurna.

DAFTAR PUSTAKA

- Egi.(2016) Sistem Pendukung Keputusan Kelayakan Penerimaan Pengajar Menggunakan Metode *Profile Matching*: STMIK Tasikmalaya
- Frieyadie. (2016) Penggunaan metode *profile matching* untuk sistem penunjang keputusan kenaikan jabatan pada instansi pemerintah: BSI Jakarta.
- Julia. (2016) Sistem Pendukung Keputusan Pemberian Penghargaan Pegawai Terbaik Dengan Metode *Profile Matching* di Badan Pengembangan Arsip dan Sistem Informasi: STMIK LPKIA.
- Kadarsah, (2012) Sistem Pendukung Keputusan: Suatu wacana Struktural Idealisasi dan Implementasi Konsep Pengambilan Keputusan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Kharisma. (2017) Institusionalisasi Remunerasi (Studi Kasus Pada Universitas Negeri Malang) Malang: Universitas Brawijaya.
- Kusrini. (2007) Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Kusumadewi. (2006). Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kementrian Keuangan. 2015. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 390/KMK.05/2015 tentang Penetapan Remunerasi bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai Badan Layanan Umum: Jakarta.
- Lucky. (2012) Sistem Pendukung Keputusan Pemberian Reward Karyawan Menggunakan Metode *Profile Matching* Pada Rumah Makan Pondok Alam. Semarang: Universitas Dian Nuswantoro.
- Muqtadir, Asfan dan Irwan Purdianto. 2013. Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Menggunakan Metode Profile Matching. (Studi Kasus di PT.Industri Kemasan Semen Gresik). Seminar Nasional Aplikasi Teknologi Informasi (SNATI) 2013. Yogyakarta.
- Novi Helmy.(2015). Sistem remunerasi dosen badan layanan umum perguruan tinggi, Malang: Universitas Brawijaya .
- Prasetyo, Hanung. (2014). Implementasi sistem Remunerasi berbasis kinerja di perguruan tinggi . Surabaya: Institut Teknologi Sepuluh November.
- PMK No 10 Tahun 2006 Pedoman Penetapan Remunerasi Pejabat BLU
- PERKA BKN nomor 21 tahun 2011 Pedoman Pelaksanaan Evaluasi Jabatan PNS Presiden RI.
- Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang grand design reformasi birokrasi 2010-2025 . Jakarta.

- Rusli, HB. (2013) Kebijakan Remunerasi Berbasis Kinerja Simarta, Janner. 2010.
Rekayasa Perangkat Lunak. Yogyakarta: Andi
- Roza Gustika.2013. Pengaruh Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Anggota
Polri Polres .Pasaman
- Qurthubi, S.I (2008). Tafsir Al Qurthubi. Jakarta:Pustaka Azzam.
- Qustholani, S.A (1996). Irsyadus Syari Juz 13: Darul Kutub al Ilmiah.
<http://pustaka.unpad.ac.id/> diakses pada 20 April 2017

