

## **Penerapan Metode Analisis Hirarki Proses (AHP) Sistem Penunjang Keputusan (SPK) Penempatan Pegawai Kantor Kecamatan Alor Barat Laut Dengan Menggunakan Aplikasi Expertchoice**

Mesak Y. Awang dan Ferdinand R. Anigomang

Universitas Tribuana Kalabahi

Jl. Soekarno-Tang Eng-Batunirwala-Kalabahi Welai Tim. Tlk. Mutiara, Alor Nusa Tenggara Timur  
{mesak.awang, ferdinandanigomang}@gmail.com

### **ABSTRAK**

*Pada survei awal yang dilakukan peneliti ditemukan bahwa mekainisme dan acuan penempatan pegawai pada jabatan pada kantor Kecamatan masih mengacu pada Undang-undang nomor 5 tahun 2015 tentang Aparatur Sipil Negara. Dan pejabat yang berwenang dalam menempatkan pegawai adalah pemerintah daerah dalam hal ini Badan Kepegawaian Daerah (BKD) tingkat Kabupaten Alor. Memang seringkali dalam parkteknnya penempatan pegawai pada jabatan strategis sedikit bermasalah. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan solusi terhadap masalah pemilihan pegawai memiliki prestasi untuk menduduki jabatan strategis dengan menerapkan pendekatan teori AHP (Analytic Hierarchy Process) dan menggunakan sistem pendukung keputusan 'expert choice' untuk membantu pihak pengambil kebijakan dalam menentukan keputusan penempatan karyawan berdasarkan kriteria penempatan pekerjaan yang telah ditentukan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Metode kualitatif yang digunakan adalah metode purposive random sampling. Data dikumpulkan melalui kuisioner. Responden berasal dari pegawai yang meduduki jabatan structural pada Kantor Kecamatan Alor Barat Laut yang dijadikan expert sebagai sasaran yang membutuhkan bantuan untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi. Berdasarkan hasil analisis dengan implemetasi Tool Expert Choice Profesional II dengan mengutamakan kriteria integritas pegawai dengan bobot nilai 47,6% dengan pegawai yang terpilih adalah Pegawai A dengan bobot nilai sebesar 35,7%.*

**Kata Kunci :** Penempatan Pegawai, Metode AHP, DSS, ExpertChoise

### **PENDAHULUAN**

Posisi strategis dalam suatu organisasi atau lembaga struktural seharusnya ditempati oleh orang yang tepat sesuai dengan keahlian dan kualifikasi dimilikinya atau dikenal dengan istilah '*theright manontheright job*'. Penempatan karyawan yang tepat pada posisi jabatan yang tepat sesuai spesifikasi dan keahliannya akan turut menentukan peningkatan kualitas kinerja organisasi sehingga akan mengurangi tingkat kesalahan pegawai dalam melakukan tugas yang diberikan kepadanya akibat dari kesalahan penempatan karyawan dalam jabatan tertentu.

Marihot T. E. Hariandja (2005) menyatakan bahwa penempatan merupakan proses penugasan/pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda". Sementara itu Mathis & Jackson (2006) mengemukakan bahwa Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik

seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan.

Mekanisme penempatan seseorang pada jabatan tertentu pada sebuah organisasi atau lembaga struktural pada umumnya dilakukan oleh tim khusus dalam bidang sumber daya manusia yang bertugas melakukan seleksi yang selektif dalam memilih dan menentukan setiap karyawan yang dinilai memiliki kualifikasi sesuai dengan jabatan yang ditempati. Tim tersebut beranggotakan beberapa orang yang kompeten di bidangnya, yang merupakan para pengambil keputusan di bidang kompetensi jabatan.

Berbagai pertimbangan kebijakan diperlukan untuk memastikan bahwa jabatan tersebut adalah tepat dan strategis untuk seseorang pegawai yang dipilih. Pertimbangan maupun kebijakan tersebut seringkali didasarkan pada penilaian kinerja yakni pengetahuan dan keahlian yang terkait dengan pekerjaan, kreativitas, perencanaan,

pelaksanaan instruksi, pelaksanaan deskripsi tugas, kualitas kerja, kerjasama dan sikap terhadap karyawan lain, inisiatif, kehandalan, kehadiran, sikap pekerjaan, keuletan, dan kejujuran. Demi efisiensi dan efektifitas kerja maka pengambilan keputusan yang tepat sangat diperlukan.

Selama ini banyak organisasi terkadang menerapkan beragam faktor kriteria penentu kebijakan dapat menghambat kinerja dari para pengambil keputusan, apalagi jika masing-masing calon yang diajukan memiliki kemampuan yang setara. Pengambil keputusan biasanya secara manusiawi terbentur pada faktor suka dan tidak suka atau *'like and dislike'* sehingga seringkali salah menempatkan seorang karyawan pada jabatan yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya, sehingga seringkali individu yang dipilih untuk menempati suatu jabatan, memiliki kinerja yang tidak optimal karena kurang sesuai dengan kemampuannya.

Penempatan seseorang pada jabatan organisasi atau lembaga struktural khususnya di Kantor Kecamatan Alor Barat Laut selalu mengacu pada Undang-undang nomor 5 tahun 2015 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Namun Situasi ini kadang tidak sejalan dengan implementasi yang sesuai regulasi yang ada sehingga masih terdapat ketidaksesuaian dalam penempatan jabatan sesuai dengan orang yang tepat pada jabatan yang tepat pula.

## METODE PENELITIAN

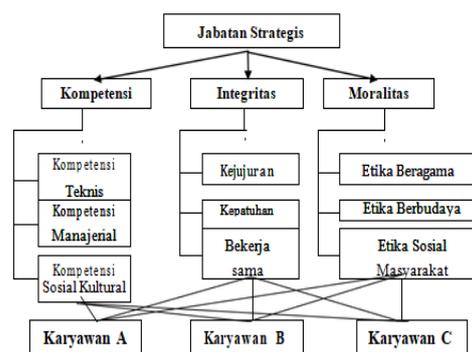
Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Metode kualitatif yang digunakan adalah metode purposive random sampling. Data dikumpulkan melalui kuisioner. Responden berasal dari Kantor Kecamatan Alor Barat Laut.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara yaitu (1) menggunakan *kuisioner*. Bentuk kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada contoh kuesioner dalam Saaty, 1994. Sedangkan item-item yang dibandingkan dalam kuesioner adalah kriteria, subkriteria, dan alternatif (karyawan) yang digunakan dalam pemilihan karyawan pada kantor Kecamatan Alor Barat Laut. (2)

*Wawancara* adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada pihak perusahaan, dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Menyusun struktur hirarki masalah  
Dalam metode AHP, kriteria biasanya disusun dalam bentuk hirarki. Kriteria dan subkriteria dalam penelitian ini merupakan kriteria dan subkriteria yang dipakai perusahaan dalam memilih *supplier*. Masalah pemilihan *kinerja karyawan* pada Kantor Kecamatan Alor Barat Laut disusun dalam tiga level hirarki seperti pada gambar 2. Level 0 merupakan tujuan, level pertama merupakan kriteria dalam pemilihan kinerja karyawan, level 2 merupakan subkriteria, sedangkan level 3 merupakan alternatif, *karyawan* mana yang sebaiknya dipilih.



Gambar 1. Struktur Hirarki Masalah

2. Membuat matriks perbandingan berpasangan yang menggambarkan kontribusi relatif pengaruh setiap elemen terhadap masing-masing tujuan kriteria yang setingkat di atasnya.
3. Menghitung bobot/prioritas dari masing-masing variabel pada level 1 (kriteria) yaitu Kompetensi, integritas dan Moralitas.
4. Menghitung Rasio konsistensi
5. Menghitung bobot/prioritas dari masing-masing variabel pada level 2 (subkriteria) dari masing-masing kriteria dalam pemilihan *supplier* seperti langkah 3 di atas. Kemudian ditentukan *global priority*/prioritas global dengan

cara mengalikan *local priority*/prioritas dari masing-masing subkriteria dengan prioritas kriteria.

6. Menghitung bobot/prioritas dari masing-masing variabel pada level 3 (alternatif) yaitu bobot setiap *supplier* dibandingkan dengan masing-masing subkriteria seperti langkah 3 di atas.
7. Setelah mengetahui bobot dari masing-masing subkriteria dan bobot dari masing-masing Karyawan kemudian ditentukan karyawan yang akan dipilih. Nilai keseluruhan dari masing-masing karyawan yaitu jumlah keseluruhan dari perkalian bobot karyawan. dengan bobot subkriteria. Karyawan yang dipilih adalah karyawan yang memiliki nilai paling tinggi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Kecamatan Alor Barat Laut (ABAL) merupakan salah satu kecamatan di Kabupaten Alor propinsi NTT. Penelitian yang dilakukan pada Sub Bagian Program & Evaluasi Program yang dipandang berkaitan dengan arah pengembangan penelitian. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan diperoleh data dan informasi bahwa dalam praktek penempatan seorang pegawai untuk menduduki jabatan strategis masih menjadi kewenangan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) sebagai pengambil kebijakan dalam penempatan pegawai pada semua Dinas/Lembaga/Kantor termasuk Kantor Kecamatan Alor Barat Laut. Namun sesuai dengan pendekatan dalam penelitian ini merupakan studi kasus maka dipandang perlu untuk dilakukan kajian studi kasus di Kantor Kecamatan Alor Barat Laut.

Penempatan pegawai perlu didahului dengan perencanaan yang matang. Apabila belum mempunyai perencanaan yang matang maka sangat mungkin terjadinya ketidaksesuaian antara spesifikasi pegawai dengan jabatan yang diembannya sehingga praktis akan mempengaruhi kualitas kinerja pegawai. Pada penelitian ini penulis memberikan referensi sekaligus solusi untuk membantu dalam mengatasi dalam melakukan penempatan pegawai dalam menduduki jabatan strategis. Beberapa hal yang perlu dipersiapkan diantaranya

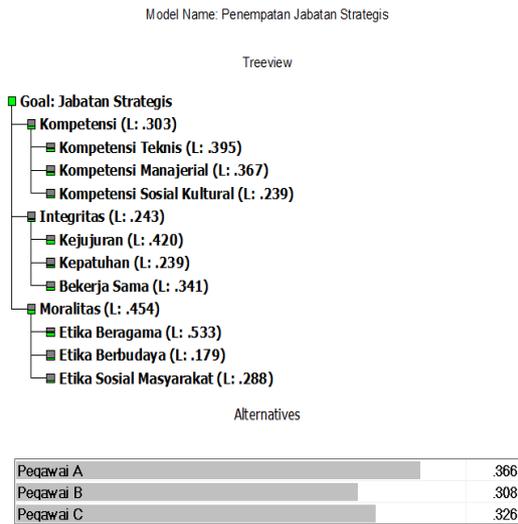
menentukan dahulu kriteria-kriteria apa saja yang diinginkan dalam melakukan penempatan pegawai, kemudian menentukan sub kriteria (jika ada), dari tiap kriteria yang telah ditentukan tersebut, dan menentukan beberapa alternatif yang ada.

Langkah selanjutnya adalah menggunakan bagan AHP untuk mempermudah dalam membuat strukturisasi hirarki yang merupakan bentuk hubungan antara tujuan (goal), kriteria, sub kriteria dan alternatif. Pada kasus ini yang menjadi tujuan (goal) adalah penempatan pegawai pada jabatan strategis. Kriteria dan sub kriteria yang diinginkan adalah:

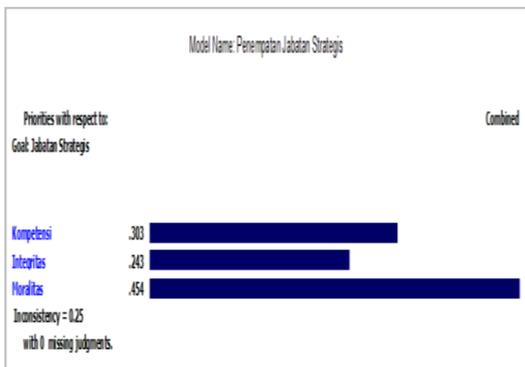
1. **KOMPETENSI**, adalah ketrampilan yang diperlukan seseorang yang ditunjukkan oleh kemampuannya untuk dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan spesifik. Pada kriteria Kompetensi memiliki 3 sub kriteria yaitu Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai negeri sipil.
2. **INTEGRITAS**, adalah konsistensi atau keteguhan pegawai yang tidak dapat tergoyahkan dalam menjunjung nilai-nilai keyakinan dan prinsip kerja. Pada level kriteria Integritas memiliki 3 sub kriteria yaitu : penilaian terhadap pegawai yang memiliki sifat Kejujuran, Kepatuhan, dan Bekerja Sama.
3. **MORALITAS**, adalah sifat moral atau keseluruhan asas dan nilai yang berkenaan dengan baik dan buruk suatu tindakan. Pada level kriteria Moralitas memiliki 3 sub kriteria yaitu : apakah pegawai mampu mengamalkan nilai-nilai Etika Beragama, Etika Berbudaya dan Etika Sosial Masyarakat

Pada kasus ini alternatifnya bersifat skenario sehingga pegawai yang dijadikan alternatif sebanyak tiga orang yang disamakan sebagai Pegawai A, Pegawai B dan Pegawai C yang merupakan pegawai Kantor Kecamatan Alor Barat Laut yang dipandang memenuhi kriteria untuk menduduki jabatan strategis. Pada tahap pertama pembuatan AHP merupakan

implementasi prinsip dekomposisi, pengambil keputusan berusaha memecah (to compose) permasalahan ke dalam elemen-elemen dan menyusun elemen-elemen tersebut ke dalam suatu struktur hirarkis yang menunjukkan hubungan antara sasaran (goal), tujuan/kriteria (objectives), sub tujuan/sub kriteria serta alternatif-alternatif keputusan.



**Gambar 2.** Hasil Penentuan Tujuan, Kriteria Sub Kriteria dan Alternatif



**Gambar 3.** Hasil penentuan perioritas, Kriteria, Sub kriteria dan Alternatif

Tahap kedua adalah Pairwise Comparison, yaitu penilaian secara komparatif berpasangan. Setiap faktor baik berupa obyektif/kriteria, sub obyektif dan alternatif keputusan ditentukan bobotnya dengan mengadakan perbandingan sepasang-sepasang. Maksudnya adalah elemen-elemen dibandingkan berpasangan terhadap suatu kriteria yang ditentukan.

Pada implementasi menggunakan Expert Choice, sering disebut dengan proses assessment. Proses ini dimulai dengan membandingkan secara berpasangan yang dimulai dari semua kriteria yang telah ditentukan. Dilanjutkan sub kriteria terhadap sub kriteria yang lainnya, dan terakhir membandingkan antara alternative yang satu dengan alternatif yang lain sesuai dengan tingkat prioritas yang diinginkan

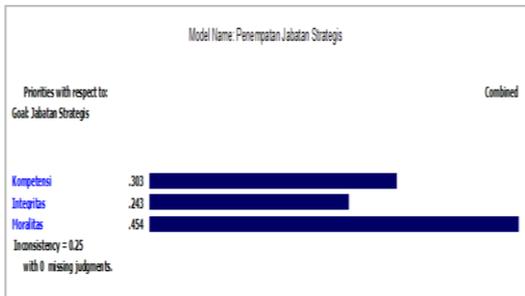


**Gambar 4.** Hasil proses assessment terhadap semua kriteria.

Pada gambar 4. merupakan salah satu contoh proses assessment kriterian satu terhadap kriteria yang lain. Sebagai contoh dengan mengambil data pada gambar 4. bahwa kriteria Kompetensi memiliki prioritas 2 kali lebih penting dari pada kriteria Integritas. Kriteria Moralitas prioritas 2 kali lebih penting dari pada kriteria kompetensi, kriteria integritas prioritas 7 kali lebih penting dari moralitas dan seterusnya.

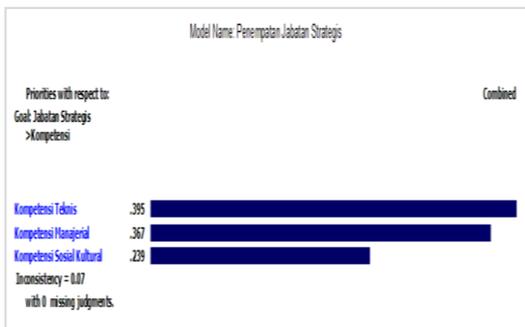
Apabila proses assessment telah selesai kemudian proses perhitungan dari assessment yang telah dibuat. Pada proses ini digunakan untuk mengetahui nilai inconsistency dari elemen yang di assessment. Hasil calculate dari semua kriteria memiliki nilai inconsistency 0,25 dengan perincian sebagai berikut kriteria moralitas memiliki urutan pertama yang berarti kriteria paling penting diantara kriteria-kriteria yang lain dengan nilai

sebesar 0,454, kriteria yang dianggap penting yang kedua adalah Kompetensi dengan nilai sebesar 0,303, kriteria pada urutan kepentingan ketiga adalah integritas dengan nilai sebesar 0,243



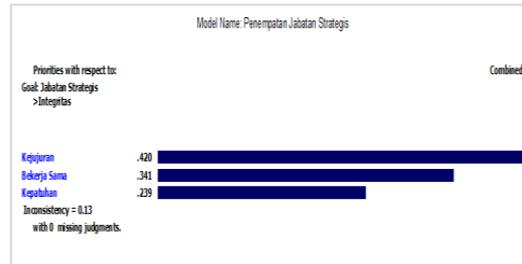
**Gambar 5.** Hasil perhitungann nilai inkonsistensi pada semua kriteria.

Selanjutnya proses assessment pada sub kriteria satu terhadap sub kriteria yang lain. Misalnya proses assessment pada sub kriteria kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi social kultural. Hasil calculate pada sub kriteria kompetensi nilai inconsistencynya 0,07.



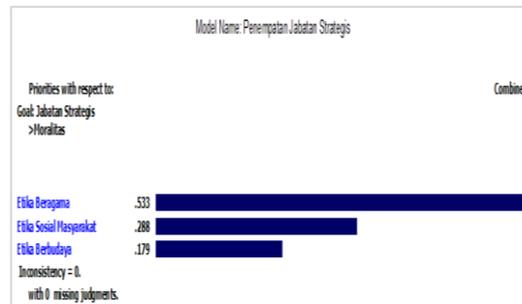
**Gambar 6.** Hasil perhitungan nilai inkonsistensi pada sub kriteria kompetensi.

Proses assessment pada sub kriteria Kejujuran, Kepatuhan, dan bekerja sama. Hasil calculate pada sub kriteria Integritas nilai inconsistencynya 0,13.

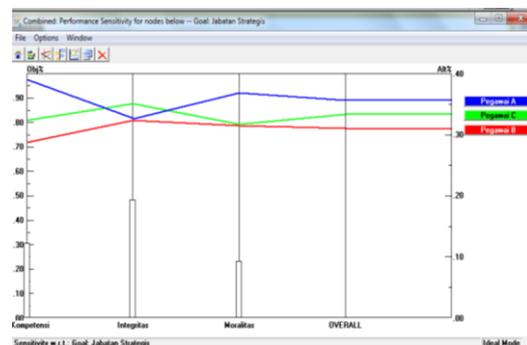


**Gambar 7a.** Hasil Perhitungan Nilai Inkonsistensi Pada Sub Kriteria Integritas.

Proses assessment pada sub kriteria etika beragama, etika berbudaya, dan etika sosial masyarakat. Hasil calculate pada sub kriteria Moralitas nilai inconsistencynya 0,13.

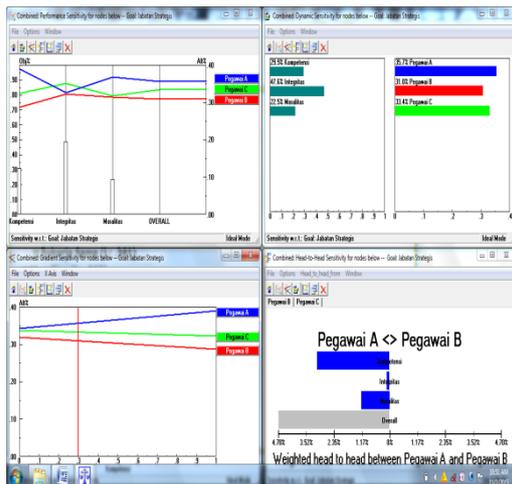


**Gambar 7b.** Hasil Perhitungan Nilai Inkonsistensi Pada Sub Kriteria Moralitas.



**Gambar 8a.** Diagram Sensitivity Analysis.

Pada gambar 8. diagram Sensitivity analysis dapat terlihat bahwa berdasarkan kriteria-kriteria,sub kriteria yang telah ditentukan pada masing-masing kriteria, serta alternative yang ada, dan telah melalui proses assessment masing-masing maka diperoleh hasil pemilihan pegawai yang tepat untuk menduduki jabatan strategis adalah Pegawai A. Detail bobot nilai pada gambar 9. berikut ini.



Gambar 8b. Detail diagram sensitivity analysis

## PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dengan implemetasi Tool Expert Choice Profesional 11 dengan mengutamakan kriteria integritas pegawai dengan bobot nilai 47,6% dengan pegawai yang terpilih adalah Pegawai A dengan bobot nilai sebesar 35,7%. Tool ini hanyalah sebagai alat bantu dalam proses pengambilan keputusan agar menjadi lebih mudah. Sedangkan keputusan tentang penempatan pegawai pada jabatan strategis tetap kembali menagcu pada ketentuan yang berlaku pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Alor.

Fokus penelitian ini hanya sebatas pada studi kasus karena pada umumnya penentuan kelayakan pegawai pada lembaga pemerintahan ditentukan oleh BKD sehingga Kriteria “Integritas” yang paling tinggi bobot nilainya hanya mampu menjelaskan 47,6% dan Pegawai A yang terpilih hanya mampu memperoleh bobot nilai 35,7%. Bagi penelitian yang akan datang perlu dilakukan penambahan variabel baru, memilih obyek penelitian diluar lembaga pemerintahan serta penambahan alternatiffagar dapat menghasilkan gambaran meluas dalam berbagai aspek tentang masalah penempatan pegawai pada jabatan yang strategis sesuai dengan kualifikasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1]. Adhy P. 2015. “Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Pejabat Kopertis Wilayah III Menggunakan Metode *Analytic Hierarchy Process*, *Jurnal*

*Penelitian Humaniora*, Vol. 20, April 2015: 18-29.

- [2]. Ayu O. 2013. “Hubungan Penempatan Pegawai dengan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat”. *Jurnal Administrasi Pendidikan* Vol. 1 No. 1, Oktober 2013, Hal. 26 – 41.
- [3]. Endang L. 2009. “Analisa Sistem Pendukung Keputusan Untuk Proses Kenaikan Jabatan pada PT. X”. *Jurnal Sistem Informasi (JSI)*, VOL. 1, NO. 3, Desember 2009, Halaman 141-150. ISSN Print : 2085-1588 ISSN Online : 2355-4614.
- [4]. Hilyah M. 2102. “Sistem Pendukung Keputusan Untuk Menentukan Mahasiswa Lulusan Terbaik Di Perguruan Tinggi (Studi Kasus Stmik Atma Luhur Pangkalpinang)”. *Seminar Nasional Teknologi Informasi dan Komunikasi 2012 (SENTIKA 2012)* Yogyakarta, 10 Maret 2012, ISSN: 2089-9815.
- [5]. Iskandar Z. N.2009. “Penerapan Metode AHP Dalam Sistem Pendukung Keputusan Penempatan Karyawan Menggunakan Aplikasi *Expert Choice*”. *Jurnal Pelangilimu* Volume No. 5, mel 2009.
- [6]. Winda J. R., et all. 2014. “Pendidikan, Pelatihan Dan Penempatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kota Manado”. *Jurnal EMBA* Vol.2 No.2 Juni 2014, Hal. 1284-1295