

**SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN
MUTASI JABATAN STRUKTURAL PEGAWAI NEGERI SIPIL
(STUDI KASUS PADA SEKRETARIAT PEMERINTAH DAERAH
KABUPATEN MALUKU TENGGARA BARAT)**

SKRIPSI



disusun oleh

Robertson Watutamata

05.12.1216

**JURUSAN SISTEM INFORMASI
SEKOLAH TINGGI MANAJEMEN INFORMATIKA DAN KOMPUTER
AMIKOM
YOGYAKARTA**

2010

**SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN
MUTASI JABATAN STRUKTURAL PEGAWAI NEGERI SIPIL
(STUDI KASUS PADA SEKRETARIAT PEMERINTAH DAERAH
KABUPATEN MALUKU TENGGARA BARAT)**

SKRIPSI

untuk memenuhi sebagian persyaratan
mencapai derajat Sarjana S1
pada jurusan Sistem Informasi



disusun oleh

Robertson Watutamata
05.12.1216

**JURUSAN SISTEM INFORMASI
SEKOLAH TINGGI MANAJEMEN INFORMATIKA DAN KOMPUTER
AMIKOM
YOGYAKARTA
2010**

PERSETUJUAN

SKRIPSI

SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN
MUTASI JABATAN STRUKTURAL PEGAWAI NEGERI SIPIL
(STUDI KASUS PADA SEKRETARIAT PEMERINTAH DAERAH
KABUPATEN MALUKU TENGGARA BARAT)

Yang dipersiapkan dan disusun oleh

Robertson Watutamata

05.12.1216

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing Skripsi
pada tanggal 04 Mei 2010

Dosen Pembimbing

Kusrini. M.Kom
NIK. 190302106

PENGESAHAN

SKRIPSI

SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN
MUTASI JABATAN STRUKTURAL PEGAWAI NEGERI SIPIL
(STUDI KASUS PADA SEKRETARIAT PEMERINTAH DAERAH
KABUPATEN MALUKU TENGGARA BARAT)

Yang dipersiapkan dan disusun oleh

Robertson Watutamata
05.12.1216

Telah dipertahankan di depan dewan penguji
Pada tanggal 18 Juni 2010

Susunan Dewan Penguji

Nama Penguji

Tanda Tangan

Kusrini, M.Kom
NIK. 190302106

Rum Muhamad Andri, Ir, M.Kom
NIK. 190302200

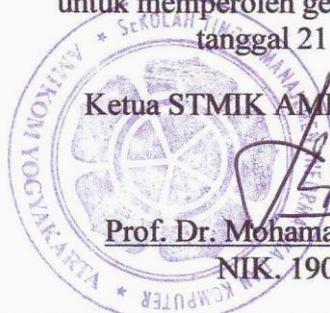
Sudarmawan, MT
NIK. 190302036



Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar sarjana komputer
tanggal 21 Juni 2010

Ketua STMIK AMIKOM Yogyakarta

Prof. Dr. Mohamad Suyanto, M.M
NIK. 190302001



PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

N a m a : Robertson Watutamata

N I M : 05.12.1216

Jurusan : S1-Sistem Informasi

menyatakan bahwa, skripsi ini merupakan karya saya sendiri (Asli), dan isi dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademis di suatu Institusi Pendidikan, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis dan/atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, 21 Juni 2010



Robertson Watutamata
NIM. 05.12.1216

MOTTO

* *Daud berhasil di segala perjalanannya, sebab TUHAN menyertai dia*

(1 Samuel: 18)

* *Keraslah terhadap kehidupan maka kehidupan akan lunak kepada kita.*

* *Jangan pernah kembali ke masa lalu, tapi belajarlah dari masa lalu,*

menatap masa depan dengan harapan dan kerja keras.



PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas pimpinan dan kasih setia yang telah di berikan kepada kita, tidak lupa penulis ucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini. Untuk itu skripsi ini penulis persembahkan kepada pihak - pihak yang telah ikut memberi dukungan baik moril maupun doa.

1. Ibu dan papa tercinta, mba Ina dan ipar Ateng keluarga, kak Utu dan kak Uly sekeluarga, Kak Et sekeluarga, Pak Watu dan ibu Watu sekeluarga, Kak Is sekeluarga, yang selalu memberi dukungan lahir batin dan selalu memberi nasihat-nasihat yang sifatnya membangun.
2. Teman-teman sekelas maupun bukan sekelas yang selalu memberi wacana dan pilihan yang terbaik untuk menyelesaikan masalah.
3. Temen-temen pendoa dan temean-teman Gereja Mawar Sharon yang telah membantu memberi motivari dan doa.
4. Teman-teman kost yang telah membantu di dalam proses penyusunan skripsi.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penyusun panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan petunjuk, kekuatan, rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini. Namun penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini dikarenakan keterbatasan sumber daya, dimana itu semua tidak terlepas dari keterbatasan penulis.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat kelulusan bagi setiap mahasiswa STMIK “AMIKOM” YOGYAKARTA untuk memperoleh gelar Sarjana Komputer, selain itu juga merupakan bukti bahwa mahasiswa telah menyelesaikan kuliah pada jenjang program Sarjana Strata Satu (S1) Jurusan Sistem Informasi STMIK AMIKOM Yogyakarta.

Penulis menyadari bahwa mulai dari awal pencarian judul hingga akhir penyusunan Skripsi ini banyak sekali pihak-pihak yang turut berperan memberikan bantuan, bimbingan, petunjuk, dan dukungan. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang tinggi kepada :

1. Ibu Kusrini, M.Kom, selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan, masukan, dan koreksi-koreksi yang sangat bermanfaat selama proses penyusunan Skripsi ini hingga selesai.
2. Bapak Prof. Dr. Mohammad Suyanto, MM, selaku Ketua STMIK AMIKOM Yogyakarta.

3. Bapak Drs. Bambang Sudaryatno,MM, selaku ketua jurusan STMIK AMIKOM Yogyakarta.
4. Dewan Penguji dan segenap Dosen dan Karyawan STMIK AMIKOM yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat untuk penulis di masa yang akan datang.
5. Keluarga dan sahabat-sahabat kuliah dan teman-teman kost yang tak lelah memberikan dukungan dan doa selama proses penyusunan skripsi ini hingga selesai.
6. Dan semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyelesaian penyusunan Skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penyusun sendiri menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan, itu semua tidak lepas karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan dari penulis sendiri. Oleh karena itu, kritik dan saran yang sangat membangun guna mencapai kesempurnaan akan selalu penulis harapkan, sehingga dapat lebih bermanfaat bagi penulis sendiri, serta pihak-pihak yang membutuhkan.

Yogyakarta, 21 Juni 2010

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing	ii
Halaman Pengesahan	iii
Halaman Pernyataan Keaslian	iv
Motto	v
Persembahan	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xv
Daftar Gambar	xviii
Intisari	xxii
Abstract	xxiii
Bab I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	2
C. Batasan Masalah	2
D. Tujuan Penelitian	3
E. Manfaat Penelitian	4
F. Tinjauan Pustaka	5
G. Metode Peneliatian	5
H. Sistematika Penulisan	7

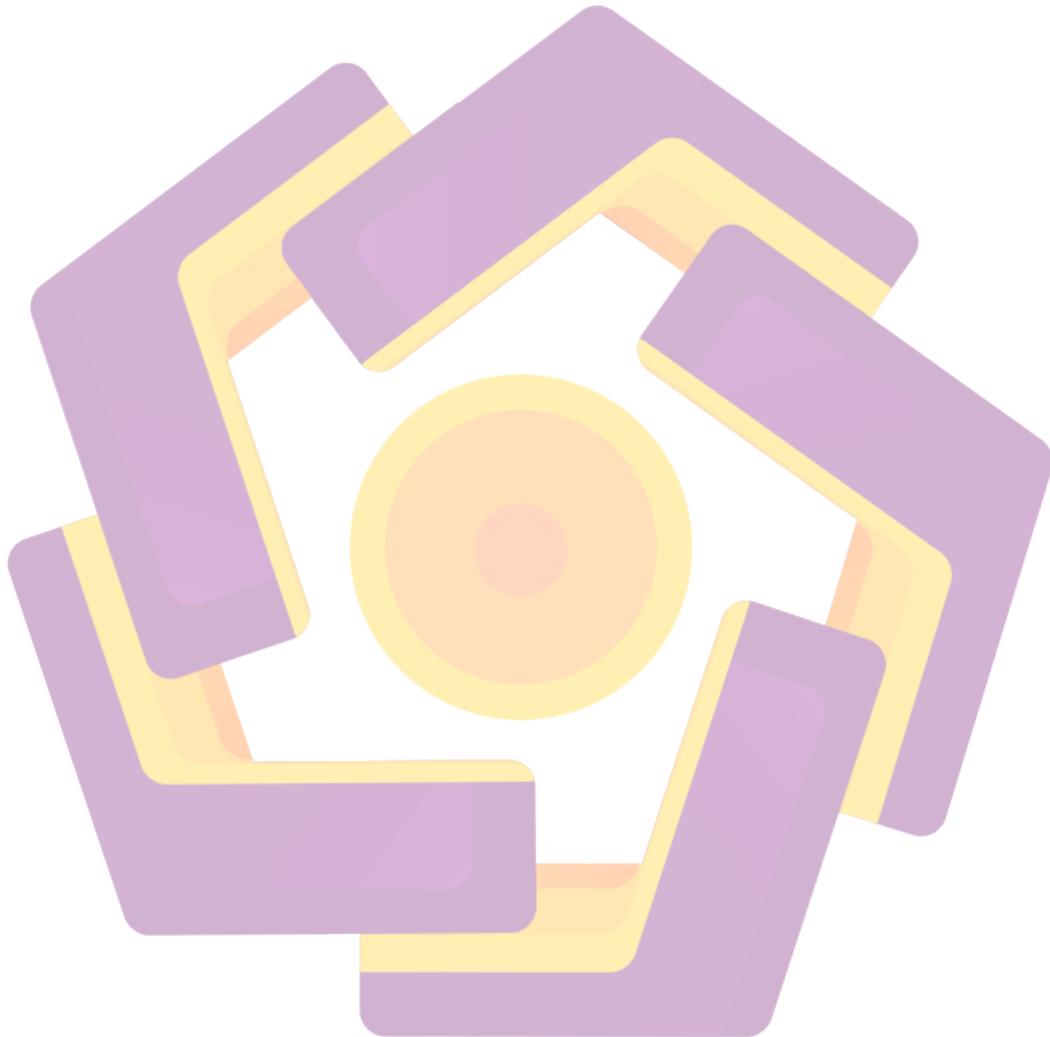
Bab II. LANDASAN TEORI.....	9
A. Konsep Dasar Sistem Pendukung Keputusan	9
1. Pegertian Sistem Pendukung Keputusan (DSS)	9
2. Tujuan Sistem Pendukung Keputusan	10
3. Karakteristik Sistem Pendukung Keutusan	11
4. Arsitektur Sistem Pendukung Keputusan	13
5. Model dalam Sistem Pendukung Keputusan	15
6. Manfaat dan Kekurangan DSS	15
B. Pengambilan Keputusan	17
1. Manajer dan Pengambilan Keputusan	17
2. Proses Pengambilan Keputusan	18
C. Sistem Pendukung Keputusan Mutasi Jabatan Struktural	19
1. Pengertian Mutasi Jabatan struktural	19
2. Sistem Pendukung Keputusan dan Mutasi Jabatan	20
3. Mutasi	20
4. Kompetensi Jabatan Struktural	21
5. Penilaian Kompetensi	22
6. Aspek-aspek Penilaian.....	22
7. Model Pencocokan Profil (<i>Profil Mantching</i>)	24
8. Penentuan Ranking Kandidat	24
9. Gap Kompetensi	25
D. Diagra Alir Data (DAD) dan ERD	29
1. Diagram Alir Data (DAD)	29

2. Entity Relationship Diagram (ERD)	30
3. Perangkat Lunak Yang Digunakan	32
4. Microsot Visual Basic 6.0	32
5. Microsot Access 2003	34
6. Analisis Trend.....	37
Bab III. ANALISA DAN PERANCANGAN SISTEM	39
A. Gambaran Umum Mutasi Jabatan pada Sekretariat daerah Maluku Tenggara Barat	39
1. Mekanisme Mutasi Jabatan Struktural.....	40
2. Unit Kerja Jabatan	41
B. Analisis Sistem	44
C. Deskripsi Sistem	44
D. Analisa Data	45
1. Data Internal	45
2. Data Ekseternal	45
E. Aspek-Aspek Penilaian	46
1. Proses Perhitungan dengan Gap Kompetensi	47
2. Perhitungan Nilai Gap Komptensi Umum (KU)	48
3. Perhitungan Nilai Gap Komptensi Khusus (KK)	49
4. Menghitung dan Mengelompokan Nilai Core Factor (CF) dan secondary factor (CS)	52
5. Menghitung Nilai Total Aspek Kompetensi Umum dan Khusus	55

6. Penentuan Ranking Kandidat	56
F. Perancangan Systeem	58
1. Perancangan Diagram Alir Sistem	58
2. Perancangan Diagram Alir (DAD)	60
a. Perancangan Diagram Kontex	60
3. Perancangan Databse	63
a. Entity Relationship Diagram (ERD)	63
b. Perancangan Struktur Tabel	67
4. Perancangan Antar Muka (<i>User Interface</i>)	73
a. Rancangan Form Login Pengguna	73
b. Rancangan Form Penilaian	77
c. Rancangan Form Laporan	78
d. Rancangan Form Untuk Rekam Data	79
e. Rancangan Form Backup dan Restor Database	93
Bab IV. IMPELEMENTASI DAN PEMBASAN SISTEM	93
A. Implementasi	93
B. Implementasi Form Login	95
C. Implementasi Form Utama untuk Admin	97
D. Implementasi Tambah Pengguna	99
E. Implementasi Ubah Pengguna	99
F. Implementasi Hapus Pengguna	101
G. Implementasi Backup Database	102
H. Implementasi Restore Database	103

I.	Implementasi Menu Utama untuk Baperjakat	103
J.	Implementasi Form Penilaian	106
K.	Implementasi Form Untuk Rekam Data	109
1.	Implementasi Unit Kerja	109
2.	Implementasi Jabatan	110
3.	Implementasi Pegawai	111
4.	Implementasi Prosentase Core Faktor	111
5.	Implementasi Form Bobot	112
6.	Implementasi Aspek	113
7.	Implementasi Kriteria	114
8.	Implementasi Profil Jabatan	115
9.	Implementasi Profil pegawai	118
L.	Pengujian Sistem	121
1.	Pengujian Profil Pegawai	122
2.	Pengujian Penilaian	122
3.	Pengujian Penilaian Core Factor	124
4.	Pengujian Penilaian Ranking Kandidat	127
M.	Pembahasan	128
N.	Ketepatan Perhitungan Hasil Pencocokan Profil	138
O.	Analisa Trend	140
Bab V.	PENUTUP	143
A.	Kesimpulan	143
B.	Saran	144

Daftar Pustaka	145
Lampiran	146

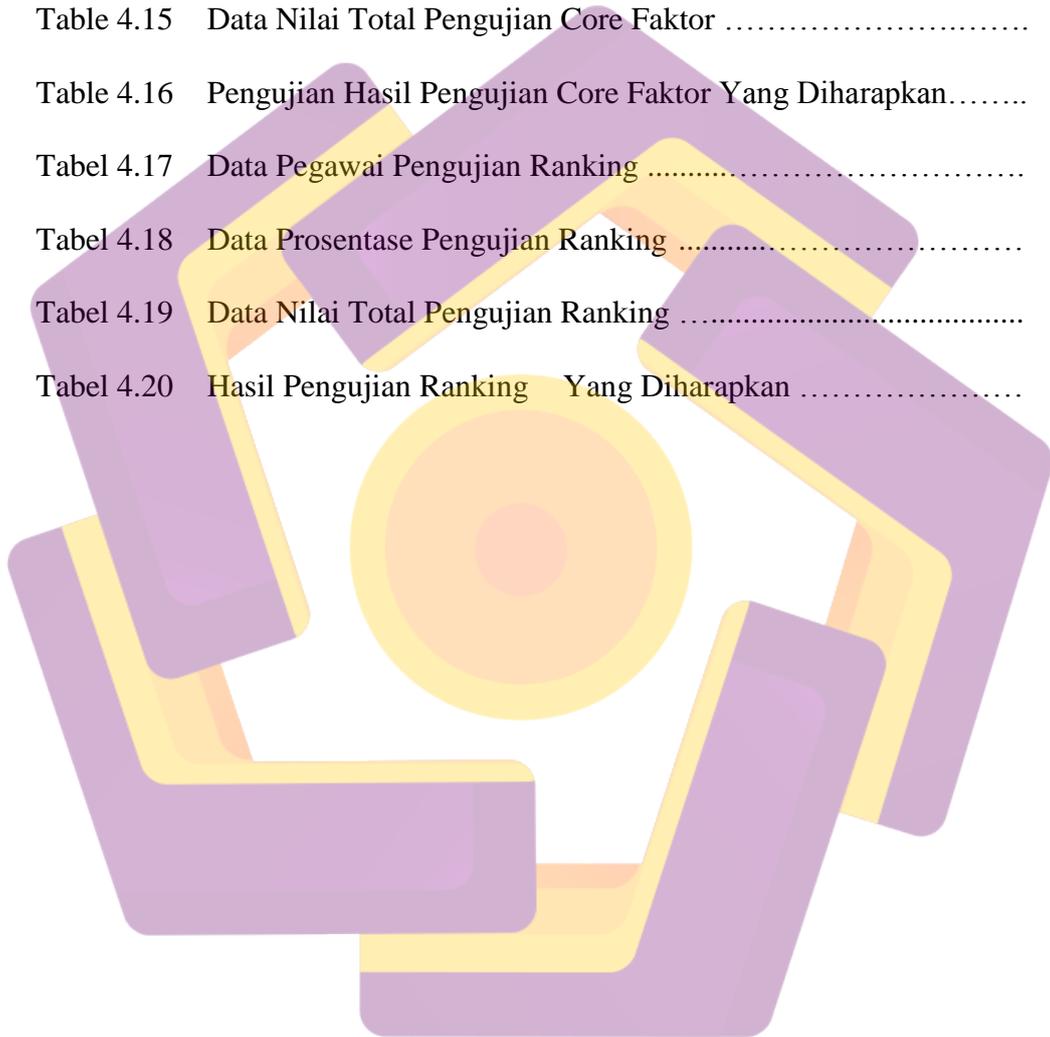


DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.	Notasi-notasi Diagram Alir Data	29
Tabel 2.2.	Notasi ERD (Entity Relationship Diagram)	31
Tabel 2.3.	Tabel Properti dalam ADO	34
Tabel 2.4	Metode yang sering digunakan dalam ADO	34
Tabel 2.5	Beberapa Tipe Data pada Microsoft Access	36
Tabel 3.1	Perhitungan Nilai Gap Kompetensi Umum	48
Tabel 3.2	Perhitungan Nilai Gap Kompetensi Khusus	49
Tabel 3.3	Bobot Nilai Gap	50
Tabel 3.4	Kompetensi Umum Hasil Pemetaan Gap	51
Tabel 3.5	Kompetensi Umum Hasil Bobot Nilai Gap	51
Tabel 3.6	Kompetensi Khusus Hasil Pemetaan Gap	51
Tabel 3.7	Kompetensi Khusus Hasil Bobot Nilai Gap	52
Tabel 3.8.a	Perhitungan Core Factor dan Secondary Factore Kompetensi Umum	53
Tabel 3.8.b	Perhitungan Core Factor dan Secondary Factore Kompetensi Umum.....	54
Tabel 3.9	Perhitungan Core Factor dan Secondary Factore Kompetensi Khusus	55
Tabel 3.10.	Nilai Total Kompetensi Umum	56
Tabel 3.11.	Nilai total Kompetensi Khusus	56
Tabel 3.12	Hasil Akhir Pencocokan Profil (Ranking)	57

Tabel 3.13	Pengguna	67
Tabel 3.14	Bobot.....	68
Tabel 3.15	Pegawai.....	68
Tabel 3.16	Aspek	69
Tabel 3.17	Kriteria	69
Tabel 3.18	Unit Kerja	70
Tabel 3.19	Jabatan.....	70
Tabel 3.20	Profil Jabatan	71
Tabel 3.21	Profil Pegawai	71
Tabel 3.22	Prosentase Core Factor	72
Tabel 3.23	Core Faktor.....	72
Tabel 3.24	Kandidat	73
Tabel 4.1	Data Jabatan Pengujian Profil Pegawai	122
Tabel 4.2	Data Pegawai Pengujian Profil Pegawai	122
Tabel 4.3	Data Aspek Pengujian Profil Pegawai	122
Tabel 4.4.a	Data Kriteria Kompetensi Umum Pengujian Profil Pegawai ...	122
Tabel 4.4.b	Data Kriteria Kompetensi Khusus Pengujian Profil Pegawai	123
Tabel 4.5.	Data Pengujian Bobot Gap Pengujian Profil Pegawai	123
Tabel 4.6	Data Pengujian Gap Kompetensi Umum Profil Pegawai.....	123
Tabel 4.7	Data Pengujian Bobot Gap Profil Pegawai Kompetensi Umum..	124
Tabel 4.8	Data Pengujian Gap Kompetensi Khusus Profil Pegawai.....	124
Tabel 4.9	Data Pengujian Bobot Kompetensi Khusus Profil Pegawai	124
Tabel 4.10	Data Jabatan Pengujian Penilaian Core Faktor	126

Tabel 4.11	Data Untuk Kompetensi Umum Pengujian Core Faktor	126
Tabel 4.12	Data Untuk Kompetensi Khusus Pengujian CoreFaktor	126
Table 4.13	Data Prosentase Pengujian Core Faktor	126
Table 4.14	Data Nilai Total Pengujian Core Faktor	126
Table 4.15	Data Nilai Total Pengujian Core Faktor	126
Table 4.16	Pengujian Hasil Pengujian Core Faktor Yang Diharapkan.....	126
Tabel 4.17	Data Pegawai Pengujian Ranking	127
Tabel 4.18	Data Prosentase Pengujian Ranking	127
Tabel 4.19	Data Nilai Total Pengujian Ranking	127
Tabel 4.20	Hasil Pengujian Ranking Yang Diharapkan	128



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.	Karakteristik dan kapabilitas DSS ..	11
Gambar 2.2.	Skema srsitektur sistem pendukung keputusan ..	13
Gambar 3.1.a.	Diagram Alir Sistem ..	58
Gambar 3.1.b.	Diagram Alir Sistem ..	59
Gambar 3.2.	Perancangan Diagram Kontex ..	60
Gambar 3.3	Diagram Alir Data Level 1 ..	61
Gambar 3.4	DAD Level 2 Proses 1.....	62
Gambar 3.5	Entity Relationship Diagram (ERD) ..	64
Gambar 3.6	Relasi Antar Tabel ..	66
Gambar 3.7	Rancangan Form Login pengguna ..	74
Gambar 3.8	Rancangan Menu Utama untuk Admin ..	74
Gambar 3.9	Rancangan Menu Utama untuk Baperjakat ..	75
Gambar 3.10	Rancangan Menu Utama Baperjakat untuk Rekam Data ..	76
Gambar 3.11	Rancangan Menu Utama Baperjakat untuk Penilaian ..	76
Gambar 3.12.a	Rancangan Form Penilaian Core Factor ..	77
Gambar 3.12.b	Rancangan Form Penilaian Kandidat ..	78
Gambar 3.13.a	Rancangan Form Laporan Kandidat ..	78
Gambar 3.13.b	Rancangan Laporan Akhir Pencocokan Profil ..	89
Gambar 3.14	Rancangan Form Aspek ..	80
Gambar 3.15	Rancangan Form Kriteria ..	80
Gambar 3.16	Rancangan Form Bobot ..	81

Gambar 3.17	Rancangan Form Unit Kerja	81
Gambar 3.18	Rancangan Form Jabatan	82
Gambar 3.19	Rancangan Form Pegawai	82
Gambar 3.20	Rancangan Form Profil Jabatan	83
Gambar 3.21.a	Rancangan Form Nilai Profil Jabatan	84
Gambar 3.21.b	Rancangan Form Ubah Nilai Profil Jabatan	84
Gambar 3.22	Rancangan Form Profil Pegawai	85
Gambar 3.23.a	Rancangan Form Nilai Profil Pegawai	85
Gambar 3.23.b	Rancangan Form Ubah Nilai Profil Pegawai	86
Gambar 3.24	Rancangan Form Prosentase Core Faktor	86
Gambar 3.25.	Rancangan Form Cara Melakukan Penilaian	87
Gambar 3.26	Rancangan Form Cara Mengisi Profil Jabatan	88
Gambar 3.27	Rancangan Form Cara Mengisi Profil Pegawai	88
Gambar 3.28	Rancangan Cara Melihat Laporan	89
Gambar 3.29	Rancangan Form Login Pengguna	89
Gambar 3.30	Rancangan Form Tambah Pengguna	90
Gambar 3.31	Rancangan Form Ubah Pengguna	91
Gambar 3.32	Rancangan Form Hapus Pengguna	91
Gambar 3.33	Rancangan Form Backup Database	92
Gambar 3.34	Rancangan Form Restore Database	92
Gambar 4.1	Contoh Syntax Error	94
Gambar 4.2	Contoh Run-Time Error	94
Gambar 4.3	Form Login	95

Gambar 4.3.a	Pesan Pengguna Masih Kosong	96
Gambar 4.3.b	Pesan Belum Terdaftar Dalam Database	96
Gambar 4.3.c	Pesan Password Masih Kosong	97
Gambar 4.3.d	Pesan Password Salah	97
Gambar 4.4	Tampilan Form Menu Utama Untuk Admin	98
Gambar 4.5	Tampilan Form Tambah Pengguna	99
Gambar 4.6	Tampilan Ubah Pengguna	100
Gambar 4.7	Tampilan Form Hapus Pengguna	101
Gambar 4.8	Tampilan Form Backup Database	102
Gambar 4.9	Tampilan Form Restore Database	103
Gambar 4.10	Tampilan Menu Utama Untuk Baperjakat	104
Gambar 4.11	Tampilan Menu Utama Baperjakat Untuk Rekam Data	105
Gambar 4.12	Tampilan Menu Utama Baperjakat Untuk Penilaian	106
Gambar 4.13.a	Tampilan Form Penilaian untuk menghitung Core Faktor	107
Gambar 4.13.b	Tampilan Form Kandidat	108
Gambar 4.14	Tampilan Form Unit Kerja	109
Gambar 4.15	Tampilan Form Jabatan	110
Gambar 4.16	Tampilan Form Pegawai	111
Gambar 4.17	Tampilan Form Prosentase Core Faktor	112
Gambar 4.18	Tampilan Form Bobot	113
Gambar 4.19	Tampilan Form Aspek	114
Gambar 4.20	Tampilan Form Kriteria	115
Gambar 4.21	Tampilan Form Profil Jabatan	116

Gambar 4.22	Tampilan Form Input Nilai Profil Jabatan	117
Gambar 4.23	Tampilan Form Ubah Nilai Profil Jabatan	118
Gambar 4.24	Tampilan Form Profil Pegawai	119
Gambar 4.25	Input Nilai Baru dan Perhitungan Nilai Gap	120
Gambar 4.26	Hasil Pengujian Profil Pegawai Yang Diharapkan	125
Gambar 4.27	Tampilan Data Pengujian Profil Pegawai.....	129
Gambar 4.28	Perhitungan Nilai Gap Profil dan Pembobotannya	131
Gambar 4.29	Tampilan Hasil Pengujian Profil Pegawai Yang Diharapkan.	132
Gambar 4.30	Tampilan Form Pengujian Penilaian Core Faktor	133
Gambar 4.31	Hasil Pengujian Penilaian Core Faktor Yang Diharapkan	134
Gambar 4.32	Hasil Pertungan Ranking Yang Diharapkan	136
Gambar 4.33	Laporan Hasil Akhir Pencocokan Profil.....	137
Gambar 4.34	Hasil Cetak Laporan Pencocokan Profil	138

INTISARI

Kedudukan pegawai negeri sipil pada jabatan struktural dalam pemerintahan sangat penting, sebab pegawai negeri sipil merupakan tulang punggung pemerintah dalam melaksanakan pembangunan nasional. Penilaian kompetensi calon pemegang jabatan struktural merupakan hal yang penting bagi manajemen Pemerintah Kabupaten Maluku Tenggara Barat dalam melaksanakan seleksi calon pejabat untuk dimutasikan dalam suatu jabatan struktural.

Selama ini, Baperjakat Pemerintah Daerah Kabupaten Maluku Tenggara Barat masih menggunakan sistem penilaian/penyeleksian secara manual yang hasilnya kurang akurat karena cenderung menganut sistem senioritas dan subyektifitas dalam seleksi di bandingkan dengan aspek lainnya seperti kompetensi, pendidikan dan kualifikasi. Skripsi ini bertujuan membangun aplikasi sistem pendukung keputusan untuk penilaian kompetensi calon pemegang jabatan yang sesuai dengan kebutuhan jabatan struktural. Manfaat sistem ini adalah meminimalisasi subyektivitas, memproses penilaian kompetensi calon pejabat pemegang jabatan struktural dan memberikan solusi penilaian calon pemegang jabatan struktural berdasarkan ranking.

Pembangunan aplikasi dimulai dengan identifikasi masalah dan analisa kebutuhan melalui wawancara dan observasi dengan format pertanyaan tertulis, yang digunakan sebagai landasan dalam menentukan kebutuhan sistem. Pengidentifikasian kebutuhan aspek dengan model pencocokan profil dan cara perhitungan gap kompetensi. Implementasi aplikasi berdasarkan kebutuhan sistem dengan menggunakan Visual Basic dan Microsoft Access. Terakhir, dilakukan uji coba yang menekankan pada kebenaran data dan aspek kinerja sistem, dengan tujuan mengevaluasi input data, perbandingan penilaian dan proses penilaian kompetensi untuk pengambilan keputusan oleh pengguna.

Skripsi ini menghasilkan aplikasi yang dapat menilai kompetensi calon pemegang jabatan, melalui proses perbandingan antara kompetensi pegawai dengan spesifikasi jabatan, yang menghasilkan calon pemegang jabatan jabatan yang selektif, fleksibilitas dalam penambahan calon cadangan dengan kuota yang telah ditetapkan dan memberikan informasi secara detail mengenai nilai kompetensi dari setiap pegawai yang terseleksi.

Kata kunci : Muatasi jabatan, Prioritas, Aspek Penilaian, Prioritas global, Pencocokan Profil, Ranking.

ABSTRACT

The position of civil servants on the structural position in the government is very important, because civil servants are the backbone of government in implementing the national development. Assessment of candidate competency holders structural position is essential for the management of West Southeast Maluku District Government in carrying out official candidate selection for mutated in a structural position

During this time, the Local Government Baperjakat West Southeast Molucas district still uses a system of assessment / screening manually the results of which tend to be less accurate because senioritas system and subjectivity in the selection compared with other aspects such as competence, education and qualifications. This thesis aims to build decision support systems applications for the assessment of competence of the incumbent candidate in accordance with the needs of structural positions. Benefits of this system is to minimize subjectivity, competency assessment process the prospective holder of the structural position and providing solutions incumbent candidate for the structural assessment based on the ranking.

Application development begins with problem identification and analysis of needs through interviews and observations with the format of written questions, which are used as basis in determining the system requirements. Identification of needs, aspects of the profile matching model and the calculation of the competence gap. Implementation of need-based application systems using Visual Basic and Microsoft Access. Lastly, be tested with its emphasis on truth data and system performance aspects, with the purpose of evaluating the input data, benchmarking and assessment of competency assessment process for decision making by the user

This thesis is to produce applications that can assess the competence of incumbent candidates, through a process of comparison between competence of staff with job specifications, which produces candidates that selectively positions of office holders, candidates flexibility in addition to the quota which reserves have been established and provide detailed information about the competence of each employee selected.

Key words: Mutation position, Priority, Valuation Aspects, Global Priority, Profile Matching, Ranking.