

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Lelang jabatan adalah bentuk dari promosi jabatan yang dilakukan secara transparan dan selektif. Transparan karena dilakukan secara terbuka dan setiap orang yang memiliki syarat administratif berupa tingkat kepangkatan dan golongan, diperbolehkan mendaftarkan diri untuk mengisi lowongan yang tersedia dilakukan oleh *Assessment Center*. Selektif karena proses pelaksanaannya dilakukan uji kompetensi ataupun *fit and proper test*. Untuk melakukan promosi jabatan, mekanisme seleksi/ penilaian kompetensi manajerial dilakukan dengan menggunakan metodologi psikometri, wawancara kompetensi, analisa kasus dan presentasi, sedangkan untuk kompetensi bidang (substansi tugas) dilakukan dengan metode tertulis dan wawancara.

Ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan proses *assessment* tidak berhasil, antara lain. Pertama, mekanisme seleksi pastilah memakan waktu yang relative lama dan biaya yang besar. Kedua, mekanisme seleksi juga tidak menjamin hasilnya baik, mengingat pengalaman bernegara kita ada saja oknum-oknum yang diberi kepercayaan tertentu kurang amanah. *Assessor Center* bisa saja tidak memberi nilai secara objektif karena ada kepentingan tertentu. Ketiga, keterbatasan aparatur yang profesional di bidang tugasnya.

Dari uraian diatas, melalui penelitian ini penulis tertarik merancang sebuah sistem informasi yang akan membatu para pengambil/pembuat keputusan (*decision maker*) untuk menetapkan hasil lelang jabatan, dengan menggunakan

metode pencocokan profil (*profile matching*). Maka dari itu penulis membuat penelitian dengan judul “Sistem Informasi Lelang Jabatan Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Gorontalo”. Dengan adanya sistem informasi hasil lelang jabatan, diharapkan *decision maker* mampu mendapatkan pejabat struktural yang profesional, memiliki kompetensi tinggi, berkinerja baik, berintegritas, dan sesuai harapan organisasi.

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang, dapat dirumuskan permasalahan yang ada, yaitu:

1. Bagaimana mengidentifikasi mekanisme seleksi/ penilaian lelang jabatan yang sudah berjalan untuk dapat dirancang sebuah sistem informasi yang dapat membantu para pengambil keputusan untuk menentukan hasil lelang jabatan?
2. Bagaimana penerapan metode *profile matching* pada rancangan sistem informasi pendukung keputusan dapat menentukan hasil dari penilaian lelang jabatan?

1.3. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini dibatasi pada proses penentuan hasil keputusan lelang jabatan, yang mekanisme tahapan seleksi/ penilaian dilakukan oleh *Assessor Center*.
2. Pada penelitian ini tidak melibatkan proses tahapan seleksi/ penilaian kompetensi manajerial dan kompetensi bidang yang dilakukan oleh *Assessor Center*.

3. Pembuatan sistem informasi lelang jabatan dengan menerapkan sistem pendukung keputusan metode *profile matching*.
4. Sistem informasi ini diperuntukan untuk para pembuat keputusan (*decision maker*) pada khususnya.

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan, yaitu :

1. Mengidentifikasi mekanisme seleksi/ penilaian lelang jabatan yang sudah dilakukan oleh *Assessor Center*, sehingga dapat dirancang sebuah sistem informasi untuk membantu para pembuat keputusan (*decision maker*) menentukan hasil lelang jabatan.
2. Menerapkan metode *Profile Matching* pada sistem informasi untuk pendukung keputusan hasil lelang jabatan.

1.5. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini memberikan manfaat, diantaranya adalah:

1. Dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian berikutnya terkait dengan proses lelang jabatan sebuah instansi atau organisasi dan sistem pendukung keputusan.
2. Dapat memberikan gambaran secara umum tentang sistem informasi yang mampu membantu para pembuat keputusan menentukan hasil lelang jabatan.
3. Dapat memberikan pemahaman mengenai penentuan hasil lelang jabatan dengan menggunakan metode pencocokan profil (*profile matching*).