

Pemberian Kredit Pada Koperasi Menggunakan Metode *Profile Matching*

Budi Sudradjat

AMIK BSI Jakarta
e-mail: budi.bst@bsi.ac.id

Abstrak

Koperasi merupakan suatu lembaga ekonomi yang mempunyai fungsi dalam proses peningkatan kesejahteraan masyarakat, perjalanan koperasi tidak mudah untuk mencapai posisi seperti sekarang. Eksistensi gerakan koperasi sebagai suatu institusi ekonomi diharapkan dapat berperan sebagai mesin penggerak kegiatan ekonomi nasional sekaligus sebagai soko guru perekonomian bangsa Indonesia. Koperasi Jasa Bhakti BPJS Kesehatan merupakan koperasi yang bergerak dibidang jasa, bentuk pelayanan koperasi terhadap masyarakat salah satunya adalah dengan memberikan pinjaman dana (kredit) untuk membantu menyelesaikan permasalahan keuangan pada masyarakat. Dalam pemberian kredit pihak koperasi perlu melakukan penelitian dan perhitungan yang tepat terhadap calon nasabah yang akan mengambil kredit di koperasi, agar tidak terjadi kesalahan dalam pengambilan keputusan dibutuhkan pengolahan data yang cepat, tepat dan akurat. Dengan adanya Penerapan Metode *Profile Matching* Untuk Menentukan Kelayakan Pemberian Kredit Pada Koperasi Jasa Bhakti BPJS Kesehatan merupakan solusi terbaik untuk memecahkan permasalahan-permasalahan yang ada pada perusahaan ini, karena dengan metode ini keputusan yang diambil oleh anggota koperasi menjadi lebih teliti dan terperinci dibandingkan yang terdahulu.

Kata Kunci: Sistem Pendukung Keputusan, *Profile Matching*, Kelayakan Pemberian Kredit.

Abstract

Cooperatives is an institution economic have function in the process of the increase in community welfare, Travel cooperatives not easy to reach position like now. The existence of movement cooperatives as an institution economic expected to act as propulsion engine national economic activity as well as soko teachers the country economy. Bhakti BPJS Kesehatan Service Cooperative is a cooperative engaged in services, forms of cooperative services to the community one is to lend funds (credit) to help resolve the financial problems in the community. In granting the credit cooperatives need to do proper research and calculations to prospective customers who will take credit cooperatives, to avoid mistakes in decision making required data processing is fast, precise and accurate. With the Application Profile Matching Method For Determining Eligibility Lending In BPJS Kesehatan Service Cooperative Bhakti is the best solution to solve the problems that exist in this company, because with this method the decision taken by the cooperative members have been more thorough and detailed than the previous.

Keywords: Decision Support Systems, Profile Matching, The feasibility of the provision of credit.

1. Pendahuluan

Koperasi Jasa Bhakti BPJS Kesehatan merupakan koperasi yang bergerak dibidang jasa, bentuk pelayanan koperasi terhadap masyarakat salah satunya adalah dengan memberikan pinjaman dana (kredit) untuk membantu menyelesaikan permasalahan keuangan

pada masyarakat. Dalam pemberian kredit pihak koperasi perlu melakukan penelitian dan perhitungan yang tepat terhadap calon nasabah yang akan mengambil kredit di koperasi, agar tidak terjadi kesalahan dalam pengambilan keputusan dibutuhkan pengolahan data yang cepat, tepat dan akurat. Seiring dengan meningkatnya

teknologi informasi, data yang diproses menghasilkan informasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan. Begitu pula pada dunia perekonomian mengalami perkembangan yang pesat, terutama dalam proses pemberian kredit pada calon nasabah. Hariyani (2010) mengemukakan kredit berasal dari kata latin "*credo*" yang berarti "Saya percaya", yang merupakan kombinasi dari bahasa sansekerta "*cred*" yang artinya "kepercayaan", dan bahasa latin "*do*" yang artinya "Saya tempatkan". Memperoleh kredit berarti memperoleh kepercayaan. Atas dasar kepercayaan kepada seseorang yang memerlukannya maka diberikan uang, barang atau jasa dengan syarat membayar kembali atau memberikan penggantianannya dalam suatu jangka waktu yang telah dijanjikan.

Makin banyaknya calon nasabah yang mengajukan kredit dengan kondisi ekonomi yang berbeda-beda, menuntut ketelitian dalam pengambilan keputusan pemberian kredit, sehingga keputusan yang diambil merupakan keputusan terbaik bagi pihak koperasi dan pihak pemohon kredit.

Dari uraian diatas sangat jelas bahwa Koperasi Jasa Bhakti BPJS Kesehatan memiliki masalah atau kesulitan dalam melayani nasabah yang berhak mendapatkan pinjaman, oleh karena itu akan membantu Koperasi Jasa Bhakti BPJS Kesehatan dalam menyelesaikan masalah tersebut dengan menyortir setiap nasabah yang layak untuk diberikan pinjaman. "Mempelajari lebih lanjut pada bidang Ekonomi bergulir untuk menganalisa kelayakan pemberian kredit menggunakan metode Profile Matching, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi masalah kelayakan pemberian kredit ekonomi bergulir dengan membuat analisa sistem pendukung keputusan untuk penentuan kelayakan pemberian kredit" (Angkasa, 2016). Diharapkan dengan upaya ini pegawai Koperasi Jasa Bhakti BPJS Kesehatan tidak mengalami kesulitan lagi dalam menentukan calon nasabah yang layak untuk diberikan pinjaman.

Beberapa peneliti terdahulu telah banyak menggunakan metode yang sama, antara lain:

Proses penerimaan siswa baru di Mts.Alwasliyah Tanjung Morawa belum dilakukan secara efektif dan efisien, karena proses yang dilakukan belum terkomputerisasi. Sehingga memakan waktu yang lama dalam penerimaan siswa baru.

Dengan metode profile matching ini membuat sebuah sistem pendukung keputusan penerimaan siswa baru yang berbasis komputer yang diharapkan nantinya dapat membantu Mts.Alwasliyah dalam memutuskan alternatif – alternatif terbaik dalam pemilihan penerimaan siswa baru. (Indapuri, 2014)

Penilaian kinerja karyawan dengan dukungan sistem pendukung keputusan salah satu implementasi perkembangan teknologi informasi. Penelitian ini menggunakan metode profile matching dalam sistem pendukung keputusan. Kriteria yang digunakan pada sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan ini adalah intelektual dan sikap kerja. Hasil penelitian ini adalah menghasilkan urutan ranking dari calon karyawan yang memiliki kinerja yang baik yang telah diseleksi, dan output dari aplikasi tersebut dapat membantu pengambil keputusan decision maker) dalam memilih alternatif kinerja karyawan. (Puspitasari, 2013).

Maksud dari penulisan ini adalah:

1. Sumbangan pikiran dalam rangka menentukan kelayakan pemberian kredit dengan metode *Profile Matching*.
2. Membantu koperasi untuk memilih calon nasabah yang mengajukan kredit dengan lebih meneliti.

2. Metode Penelitian

Adapun metode penelitian yang dilakukan menggunakan metode *profile matching*. *Profile matching* merupakan suatu proses yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia dimana terlebih dahulu ditentukan kompetensi (kemampuan) yang diperlukan. Dalam proses ini secara garis besar merupakan proses membandingkan antara gaji yang diterima individu kedalam kredit yang akan diambil sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (gap), semakin kecil gap yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar yang berarti memiliki peluang lebih besar untuk mendapatkan kredit.

Sedangkan metode pengumpulan data yang dibutuhkan adalah sebagai berikut:

A. Observasi

Mengadakan pengamatan secara langsung mengenai pelayanan koperasi dalam menentukan kelayakan pemberian kredit kepada calon nasabah pada Koperasi Jasa Bhakti BPJS Kesehatan.

B. Wawancara

Pengambilan data dengan cara tanya jawab secara langsung kepada Bapak Hartoyo Wiroseputro selaku Sekretaris di Koperasi Jasa Bhakti BPJS Kesehatan, yang membantu memberikan informasi yang diperlukan dalam penulisan ini.

C. Studi Pustaka

Suatu metode didalam pengumpulan data yang melakukan pengkajian terhadap sumber-sumber dengan cara membaca buku serta literature dari internet yang berhubungan dengan permasalahan.

3. Hasil dan Pembahasan

Dalam proses *profile matching* secara garis besar merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu kedalam kompetensi jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (disebut juga gap), semakin kecil gap yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar yang berarti memiliki peluang lebih besar untuk kandidat menempati posisi tersebut. Adapun sistem program yang dibuat adalah software *profile matching* yang berfungsi sebagai alat bantu untuk mempercepat proses *matching* antara profil jabatan (soft kompetensi jabatan) dengan profil karyawan (soft kompetensi karyawan) sehingga dapat memperoleh informasi lebih cepat, baik untuk mengetahui gap kompetensi antara jabatan dengan pemegang jabatan maupun dalam pemilihan kandidat yang paling sesuai untuk suatu jabatan (ranking kandidat).

Tabel 1. Keterangan Aspek Kriteria

No.	Kriteria	Keterangan Kriteria
1.	Gaji	<i>g</i>
2.	Usulan Dana	<i>u</i>
3.	Masa Kerja	<i>m</i>
4.	Tujuan	<i>t</i>

Tabel 2. Nilai Aspek Kriteria

Nilai Kriteria	1 : Tidak Memenuhi Syarat
	2 : Kurang
	3 : Cukup
	4 : Baik
	5 : Sangat Baik

Tabel 3. Penilaian Nasabah

No	Nama Nasabah	Kriteria				Jumlah Usulan (Rp)
		G	U	M	T	
1	Devi S.	3	3	3	4	250.000.000
2	Nyoman W.Y	4	3	2	3	350.000.000
3	Sri Mahfuzi	3	3	3	2	200.000.000
4	Mohamad Rizal	4	3	3	4	350.000.000

Berikut adalah beberapa tahapan dan perumusan perhitungan dengan metode *profile matching* :

3.1. Pemetaan GAP

Gap yang dimaksud disini adalah perbedaan antara profil jabatan dengan profil karyawan atau bisa ditunjukkan pada rumus di bawah:

Gap = Profil Nasabah – Profil Pencapaian
 Penentuan nilai profil pencapaian akan ditentukan oleh pihak perusahaan dengan range nilai antara 1 sampai 4. Dari nilai-nilai tersebut akan dilakukan proses perhitungan gap antara nilai profil nasabah dengan nilai profil pencapaian.

Tabel 4. Perhitungan Nilai Gap

No.	Nama Nasabah	Kriteria			
		G	U	M	T
1.	Devi S.	3	3	3	4
2.	Nyoman W.Y	4	3	2	3
3.	Sri Mahfuzi	3	3	3	2
4.	Mohamad Rizal	4	3	3	4
Gap		4	3	2	3
1.	Devi S.	-1	0	1	1
2.	Nyoman W.Y	0	0	0	0
3.	Sri Mahfuzi	-1	0	1	-1
4.	Mohamad Rizal	0	0	1	1

3.2. Pembobotan

Setelah diperoleh gap pada masing-masing nasabah, setiap profil nasabah diberi bobot nilai dengan patokan tabel bobot nilai gap.

Tabel 5. Bobot Nilai Gap

No.	Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
1.	0	5	Tidak ada selisih (kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan)
2.	1	4,5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat level.
3.	-1	4	Kompetensi individu kekurangan 1 tingkat level.
4.	2	3,5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat level.
5.	-2	3	Kompetensi individu kekurangan 2 tingkat level.
6.	3	2,5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat level.
7.	-3	2	Kompetensi individu kekurangan 3 tingkat level.
8.	4	1,5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat level.
9.	-4	1	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat level.

Sumber : (Kusrini, 2007)

Tabel 6. Penentuan Nilai Bobot

No	Nama Nasabah	Kriteria			
		G	U	M	T
1.	Devi S.	-1	0	1	1
2.	Nyoman W.Y	0	0	0	0
3.	Sri Mahfuzi	-1	0	1	-1
4.	Mohamad Rizal	0	0	1	1
Nilai Bobot					
1.	Devi S.	4	5	4,5	4,5
2.	Nyoman W.Y	5	5	5	5
3.	Sri Mahfuzi	4	5	4,5	4
4.	Mohamad Rizal	5	5	4,5	4,5

3.3 Penentuan dan Pengelompokan Core dan Secondary Factor

Setelah menentukan bobot nilai gap maka selanjutnya dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu kelompok *core factor* dan *secondary factor*. Perhitungan *core* dan *secondary Factor* ditunjukkan menggunakan rumus.

Core Factor

Core factor merupakan aspek (kompetensi) yang paling menonjol atau paling dibutuhkan oleh suatu jabatan yang diperkirakan dapat menghasilkan kinerja optimal. Untuk

perhitungan *core factor* dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini:

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

Keterangan:

NCF : Nilai rata-rata *core factor*
 NC : Jumlah total nilai *core factor*
 IC : Jumlah item *core factor*

Secondary Factor

Secondary factor adalah item-item selain aspek yang ada pada *core factor*. Sedangkan untuk perhitungan *secondary factor* dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini:

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

Keterangan:

NSF : Nilai rata-rata *Secondary factor*
 NS : Jumlah total nilai *Secondary factor*
 IS : Jumlah item *Secondary factor*

Untuk perhitungan *core factor* dan *secondary factor* terlebih dahulu menentukan aspek atau kriteria mana yang menjadi *core factor* (g dan u) dan *secondary factor* (m dan t). Proses perhitungan sebagai berikut:

1. Devi S.

$$NCF = \frac{4+5}{2} = \frac{9}{2} = 4,5$$

$$NSF = \frac{4,5+4,5}{2} = \frac{9}{2} = 4,5$$

2. Nyoman W.Y

$$NCF = \frac{5+5}{2} = \frac{10}{2} = 5$$

$$NSF = \frac{5+5}{2} = \frac{10}{2} = 5$$

3. Sri Mahfuzi

$$NCF = \frac{4+5}{2} = \frac{9}{2} = 4,5$$

$$NSF = \frac{4,5+4}{2} = \frac{8,5}{2} = 4,25$$

4. Mohamad Rizal

$$NCF = \frac{5+5}{2} = \frac{10}{2} = 5$$

$$NSF = \frac{4,5+4,5}{2} = \frac{9}{2} = 4,5$$

3.4 Perhitungan Nilai Total

Berdasarkan hasil perhitungan setiap kriteria diatas, selanjutnya dihitung nilai total berdasarkan persentase dari *core factor* dan *secondary factor* yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap profil.

Rumus perhitungan bisa dilihat pada rumus berikut :

$$N = (x)\%NCF + (x)\%NSF$$

Keterangan:

- N : Nilai total dari aspek
 NCF : Nilai rata-rata *core factor*
 NSF : Nilai rata-rata *secondary factor*
 (x)% : Nilai persen yang diinputkan

Untuk lebih jelasnya perhitungan nilai total terlebih dahulu menentukan nilai persen yang diinputkan yaitu *core factor* 75% dan *secondary factor* 25%. Kemudian nilai *core factor* dan *secondary factor* ini dijumlahkan sesuai rumus sebagai berikut:

1. Devi S. = $(75\% \times 4,5) + (25\% \times 4,5)$
 = $3,375 + 1,125$
 = 4,5
2. Nyoman = $(75\% \times 5) + (25\% \times 5)$
 = $3,75 + 1,25$
 = 5
3. Sri = $(75\% \times 4,5) + (25\% \times 4,25)$
 = $3,375 + 1,0625$
 = 4,4375
4. M. Rizal = $(75\% \times 5) + (25\% \times 4,5)$
 = $3,75 + 1,125$
 = 4,875

Tabel 7. Nilai Total Gap

No	Nama Nasabah	NCF	NSF	Nilai Total
1	Devi S.	4,5	4,5	4,5
2	Nyoman W.Y	5	5	5
3	Sri Mahfuzi	4,5	4,25	4,375
4	Mohamad Rizal	5	4,5	4,485

3.5 Penentuan Hasil Akhir

Hasil akhir dari proses *Profile Matching* adalah ranking dari kandidat yang diajukan. Setelah setiap kandidat mendapat hasil akhir, maka bisa ditentukan peringkat atau ranking dari kandidat berdasarkan pada semakin besarnya nilai hasil akhir sehingga semakin besar pula kesempatan untuk mendapatkannya.

Tabel 8. Hasil Akhir

No	Nama Nasabah	NCF	NSF	Nilai Total
1	Nyoman W.Y	5	5	5
2	Mohamad Rizal	5	4,5	4,485
3	Devi S.	4,5	4,5	4,5
4	Sri Mahfuzi	4,5	4,25	4,375

4. Kesimpulan

Dari penulisan ini, maka dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

Proses penentuan kelayakan pemberian kredit pada Koperasi Jasa Bhakti BPJS Kesehatan menggunakan metode *profile matching* yang mampu membantu memberikan solusi dengan kriteria yang ditentukan; Metode *profile matching* yaitu membandingkan antar semua kriteria diantaranya adalah gaji, usulan dana, masa kerja dan tujuan, dan membandingkan juga objek yang menjadi target pemilihan. Hasil dari analisa pendukung keputusan akan mampu membantu pihak koperasi dalam menentukan siapa saja nasabah yang sesuai untuk diproses terlebih dahulu dalam menentukan kelayakan pemberian kredit di koperasi; Diproses terlebih dahulu adalah nasabah yang mendapatkan nilai terendah dan begitu seterusnya.

Sedangkan saran yang mungkin dapat membantu dalam pengembangan dari metode *profile matching* dalam menentukan kelayakan pemberian kredit disini bisa ditambahkan metode yang lain, karena pada saat ini sudah banyak metode lain yang bisa diimplementasikan ke dalam SPK yang digunakan untuk mengambil sebuah keputusan agar data yang diperoleh lebih akurat dan jelas.

Referensi

- Angkasa, Seradi. (2016) Penerapan Metode Profile Matching Untuk Menentukan Kelayakan Pemberian Kredit pada PNPB Mandiri Kota Banjarmasin. ISSN: 1907-2430. Banjarmasin: Jurnal Teknologi Informasi Vol. XI, No. 31 Maret 2016: 36-44.
- Hariyani, Iswi & L. Toruan, Rayendra (2010) Restrukturisasi dan Penghapusan Kredit Macet. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Indapuri, Maulidia (2014) Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Siswa Baru dengan Menggunakan Metode Profile Matching (Studi Kasus: Mts. Alwasliyah Tanjung Morawa). ISSN: 2301-9425. Medan: Jurnal Teknik Informatika Vol. VI, No. 2 April 2014: 85-91.
- Kusrini, (2007) Konsep Dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan. Yogyakarta: Andi.

Puspitasari, Luckyana. (2013) Penerapan Metode Profile Matching dalam Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Perkebunan Nusantara III Medan). ISSN: 2301-9425. Medan: Jurnal Teknik Informatika Vol. V, No. 3 Desember 2013: 12-18.