

**SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENILAIAN KENAIKAN
JABATAN PEGAWAI MENGGUNAKAN METODE *PROFILE
MATCHING* PADA KANTOR CAMAT DESA CEMPAKA
KABUPATEN OKU TIMUR**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana S1 Sarjana Komputer (S.Kom)
Pada Fakultas Sains dan Teknologi Program Studi Sistem Informasi**

OLEH :

Nina Karina

13540106

**PROGRAM STUDI SISTEM INFORMASI
FAKULTAS SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH
PALEMBANG**

2018

NOTA PEMBIMBING

Hal : Pengajuan Ujian Munaqasyah

~ Kepada Yth.

Dekan Fak. Sains dan Teknologi

Universitas Islam Negeri (UIN)

Raden Fatah

Di

Palembang

Assalamu 'alaikum, Wr. Wb.

Setelah kami mengadakan bimbingan dengan syungguh-sungguh, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara : Nina Karina, NIM : 13540106 yang berjudul "Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kenaikan Jabatan Pegawai dengan Metode *Profile Matching*" sudah dapat diajukan dalam Ujian Munaqasyah di Fakultas Sains dan Teknologi UIN Raden Fatah Palembang.

Demikianlah, terimakasih.

Wassalamu 'alaikum, Wr. Wb.

Palembang, 11 Januari 2018

Pembimbing I



Ruliansyah, M.Kom

NIP. 197511222006041003

Pembimbing II



Irfan Dwi Jaya, M.Kom

NIDN. 0208018701

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

NIM : 13540106

Nama : Nina Karina

Judul Skripsi : Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kenaikan Jabatan
Pegawai Menggunakan Metode *Profile Matching* Pada Kantor
Camat Desa Cempaka Kabupaten Oku Timur

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat adalah hasil karya sendiri dan bukan plagiat. Apabila ternyata ditemukan di salam laporan skripsi saya terdapat unsur plagiat, maka saya siap untuk mendapat sanksi akademik yang terkait dengan hal tersebut.

Palembang, April 2018



Nina Karina
13540106

PENGESAHAN SKRIPSI MAHASISWA

Nama : Nina Karina
NIM : 13540106
Fakultas : Sains dan Teknologi
Program Studi : Sistem Informasi
Judul : Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kenaikan Jabatan Pegawai Dengan Metode *Profile Matching* Pada Kantor Camat Desa Cempaka Kabupaten OKU Timur

Telah diseminarkan dalam sidang Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang, yang dilaksanakan pada :

Hari/Tanggal : Senin, 12 Februari 2018
Tempat : Ruang Sidang Munaqasah Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang

Dan telah diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Komputer (S.Kom) Program Strata Satu (S-1) pada Program Studi Sistem Informasi di Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang.

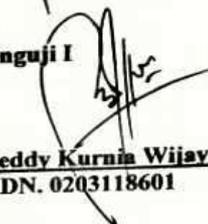

Palaembang, Februari 2018
Dr. Dian Erlina, S.Pd, M.Hum
NIP. 197301021999032001

TIM PENGUJI

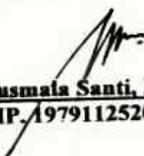
Ketua


Ruliansyah, M.Kom
NIP. 197511222006041003

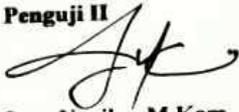
Penguji I


Freddy Kurnia Wijaya, M.Eng
NIDN. 0203118601

Sekretaris


Rusmala Santi, M.Kom
NIP. 197911252014032002

Penguji II


Seva Novika, M.Kom
NIDN. 0218119101

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Kita tidak pernah tau kalau kita tak mencoba”

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

- Kepada Allah SWT. Sang petunjuk jalanku menuju ke arah yang lebih baik.
- Terimakasih ayahku M.Daud dan yang terutama ibuku Nurazizah yang selalu memberikan do'a cinta dan kasih sayang baik moral maupun materi.
- Kepada yang tercinta saudariku Sari Perdana Wati S.pd terimakasih telah menjadi motivasiku, serta untuk adikku Rahmat Ramadhan dan Citra Dewi yang saya sayangi.
- Kepada yang selalu membantu dan menyemangatiku dalam penyusunan proses skripsi ini terimakasih telah hadir selalu sabar dan menemaniku.
- Kepada sahabat terbaikku yang selalu ada Nurbaya S.Kom semoga kita sukses selalu`
- Kepada seluruh kawan SI-D angkatan 2013, terus semangat kejar yang kalian mau.
- Kepada kawan KKN di desa Suka Mulya
- Kepada kedua dosen pembimbing yang telah sabar dan ikhlas dalam mengajari banyak hal.
- Kepada Almamater kebanggaanku UIN Raden Fatah Palembang

ABSTRAK

Sistem pendukung keputusan Penilaian Kenaikan Jabatan Pegawai ini dilatar belakangi berdasarkan salah satu kendala yang di hadapi oleh Pihak Kantor Camat Desa Cempaka Kabupaten OKU Timur yaitu sulit menentukan pegawai yang memang berhak naik jabatan KASI dan Ka.Subag karena pihak Kantor Camat harus menverifikasi data yang akan membutuhkan waktu lama, dan harus menilai pegawai berdasarkan kriteria yang telah ada, sehingga sering terjadi keterlambatan perhitungan nilai pegawai. Sistem Pendukung Keputusan dalam penilaian kenaikan jabatan pegawai ini sangat diperlukan agar pegawai ini benar-benar naik jabatan oleh nilai yang diperolehnya. Adapun aspek kriteria dalam Penilaian Kenaikan Jabatan Pegawai yaitu : Aspek Perilaku Kerja, sikap kerja, dan intelektual. *Profile Matching* merupakan salah satu metode yang dapat digunakan dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini dikarenakan metode *Profile Matching* mampu memberikan penilaian secara fleksibel dan tepat. Metode *Profile Matching* juga dapat memperluas pengambilan keputusan dalam memproses data atau informasi untuk pengambilan keputusan. Pada sistem pendukung keputusan ini menggunakan bahasa pemrograman PHP, Data Flow Diagram (DFD) dan MySQL. Sistem ini dapat tim penilai Kantor Camat Desa Cempaka dalam mengelola data nilai pegawai.

Kata kunci : Sistem Pendukung Keputusan, Kenaikan Jabatan, *Profile Matching*

ABSTRACT

Decision support system This appraisal increase is based on one of the obstacles faced by the Office of Cempaka District Head of East OKU Regency is difficult to determine the employees who are entitled to take the position of KASI and Ka.Subag because the Camat office should verify data that will require a long time, and must assess the employee based on existing criteria, so that often the delay of calculating the value of employees. Decision Support System in this appraisal appraisal is indispensable in order for this employee to actually take up the position by the value obtained. The aspects of the criteria in the Assessment of Employee Title Increase are: Aspects of Work Behavior, work attitude, and intellectual. Profile Matching is one method that can be used in decision making process. This is because Profile Matching method is able to provide assessment in a flexible and precise. Profile Matching methods can also extend decision making in processing data or information for decision making. In this decision support system using PHP programming language, Data Flow Diagrams (DFD) and MySQL. This system can be an appraisal team of Cempaka Village Head Office in managing employee value data.

Keywords: Decision Support System, Increase Position, Profile Matching

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat, nikmat dan hidayah yang dilimpahkan-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan laporan skripsi dengan judul “Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kenaikan Jabatan Pegawai Menggunakan Metode *Profile Matching* Pada Kantor Camat Desa Cempaka Kabupaten Oku Timur” sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi Strata Satu (S-1) pada Program Studi Sistem Informasi Fakultas Sains dan Teknologi. Sholawat teriring salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan besar Nabi Muhammad SAW sebagai pembawa rahmat bagi seluruh alam.

Ucapan terimakasih penulis haturkan kepada semua pihak yang telah membantu dalam pembuatan laporan skripsi ini :

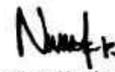
1. Bapak Prof. Drs. H. Muhammad Sirozi, Ph.D, selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang.
2. Ibu Dr. Dian Erlina, S.Pd, M.Hum selaku Dekan Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang.
3. Bapak Ruliansyah, S.T, M.Kom selaku Dosen Pembimbing I(Satu) serta Ketua Program Studi Sistem Informasi Fakultas Sains dan Teknologi.
4. Bapak Irfan Dwi Jaya, M.Kom selaku Dosen Pembimbing II(Dua).
5. Ibu Rusmala Santi, M.Kom selaku Sekretaris Program Studi Sistem Informasi Fakultas Sains dan Teknologi.
6. Ibu Sumaina Duku selaku Dosen Penasihat Akademik.
7. Kedua orang tua yang telah membantu memberikan biaya dalam pembuatan laporan skripsi ini.
8. Seluruh Staff Fakultas Sains dan Teknologi yang telah membantu mempermudah dalam pengurusan berkas-berkas.
9. Seluruh Staff Kantor Camat Desa Cempaka Kabupaten OKU Timur yang telah memberikan izin untuk penulis melakukan penelitian Skripsi.
10. Bapak Arisman dan ibu Novita Asmuni selaku pembimbing di Kantor Camat Desa Cempaka.

11. Rekan Mahasiswa/i Program Studi Sistem Informasi Angkatan 2013
khususnya kelas 1354D.

Semoga laporan skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah khasanah
ilmu pengetahuan bagi rekan-rekan mahasiswa lainnya.

Palembang, April 2017

Penulis



Nina Karina

13540106

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
NOTA PEMBIMBING	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	3
1.3 Batasan Masalah.....	3
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
1.4.1 Tujuan Penelitian	4
1.4.2 Manfaat Penelitian	4
1.5 Metodologi Penelitian	5
1.5.1 Lokasi Penelitian.....	5
1.5.2 Metode Penelitian.....	5
1.5.3 Metode Pengumpulan Data.....	5
1.5.4 Metode Pengembangan Sistem	5
1.6 Sistematika Penulisan	5
BAB II LANDASAN TEORI	6
2.1 Ayat Alqur'an tentang Sistem Pendukung Keputusan.....	7
2.2 Teori-teori yang Berkaitan dengan Sistem Secara Umum.....	10
2.2.1 Sistem.....	10

2.2.2	Informasi	10
2.2.3	Sistem Pendukung keputusan.....	11
2.2.4	Basis data	12
2.2.5	Penilaian	13
2.2.6	Jabatan	13
2.3	Teori-teori yang berhubungan dengan alat bantu yang digunakan untuk mendesain	13
2.3.1	Flowchart	14
2.3.2	DFD (<i>Data Flow Diagram</i>)	16
2.3.3	ERD (<i>Entity relationship diagram</i>).....	17
2.3.4	Kelemahan Arsip Elektronik.....	15
2.3.5	Arsitektur Sistem E-Arsip	16
2.4	Metode Pengembangan Sistem	19
2.5	Metode <i>Profile Matching</i>	20
2.6	Alat Bantu yang digunakan untuk mengimplementasikan hasil desain.....	22
2.6.1	PHP (<i>Personal Home Page</i>)	22
2.6.2	MySQL.....	23
2.6.3	Xampp	23
2.7	Metode Pengujian Kotak Hitam (<i>Black Box</i>).....	25
2.8	Tinjauan Pustaka	26
BAB III ANALISIS DAN DESAIN		33
3.1	Objek Penelitian	33
3.1.1	Sejarah berdirinya Kantor Camat Desa Cempaka Kab. OKU Timur	33
3.1.2	Visi dan Misi Kantor Camat Desa Cempaka Kab. OKU Timur	33
3.1.2.1	Visi Kantor Camat Desa Cempaka Kab. OKU Timur	33
3.1.2.2	Misi Kantor Camat Desa Cempaka Kab. OKU Timur	35
3.2	Struktur Organisasi Kantor Camat Desa Cempaka Kab.OKU Timur	36
3.3	Komunikasi (<i>Communication</i>).....	36
3.4	Sistem yang Sedang Berjalan dan Sistem yang di usulkan	37
3.4.1	Sistem yang Sedang Berjalan	37
3.4.2	Perencanaan Kebutuhan Sistem	38

3.4.2.1 Perencanaan Kebutuhan Fungsional Sistem	38
3.4.2.2 Perencanaan Kebutuhan Non-Fungsional Sistem	38
3.5 Perencanaan	39
3.6 Pemodelan	43
3.6.1 DFD Level 0 (Diagram Konteks).....	43
3.6.2 DFD Level 1.....	43
3.6.3 DFD Level 2 proses 1 pengguna sistem.....	44
3.6.4 DFD Level 2 proses 2 Jabatan	45
3.6.5 DFD Level 2 proses 3 Kriteria	45
3.6.6 DFD Level 2 proses 4 Subkriteria	46
3.6.7 DFD Level 2 proses 5 Pilih Pegawai	46
3.6.8 DFD Level 2 proses 6 Pilih Data Pegawai.....	46
3.6.9 DFD Level 2 proses 7 Laporan	48
3.7 ERD (<i>Entity Relationship Diagram</i>).....	48
3.7.1 Perancangan Tabel	49
3.7.2 Perancangan <i>Interface</i>	53
3.7.3 Simulasi Perhitungan	63
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN SISTEM	71
4.1 Implementasi	71
4.2 Pembahasan	71
4.3 Kontruksi	71
4.4 Pembahasan <i>Database</i>	73
4.5 Implementasi <i>Design Interface</i>	78
4.5.1 Pembahasan Bagian Kepegawain	78
4.5.2 Pembahasan Bagian Tim Penilai	84
4.6 Pengujian.....	88
BAB V PENUTUP.....	93
5.1 Kesimpulan	93
5.2 Saran.....	93

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model <i>Prototype</i>	19
Gambar 2.2 <i>Control Panel</i>	25
Gambar 2.3 Antarmuka Hal Utama Xampp.....	25
Gambar 2.4 Antarmuka Hal PHP <i>Myadmin</i>	25
Gambar 3.1 Struktur Organisasi Kantor Camat Desa Cempaka	36
Gambar 3.2 Proses Penilaian Kenaikan Jabatan Sedang Berjalan	38
Gambar 3.3 <i>Data Flow Diagram Level 0</i>	43
Gambar 3.4 <i>Data Flow Diagram Level 1</i>	44
Gambar 3.5 <i>Data Flow Diagram Level 2</i> Proses 1 Kelola Pengguna Sistem.....	45
Gambar 3.6 <i>Data Flow Diagram Level 2</i> Proses 2 Kelola Jabatan	46
Gambar 3.7 <i>Data Flow Diagram Level 2</i> Proses 3 Kelola Kriteria.....	46
Gambar 3.8 <i>Data Flow Diagram Level 2</i> Proses 4 Kelola Subkriteria.....	47
Gambar 3.9 <i>Data Flow Diagram Level 2</i> Proses 5 Kelola Data Nilai Pegawai ...	47
Gambar 3.10 <i>Data Flow Diagram Level 2</i> Proses 6 Kelola Data Pegawai	49
Gambar 3.11 <i>Data Flow Diagram Level 2</i> Proses 7 Kelola Laporan	53
Gambar 3.12 <i>Entity Relationship Diagram</i>	54
Gambar 3.13 <i>Desain Interface</i> Beranda Tim Penilai	54
Gambar 3.14 <i>Desain Interface</i> Login Tim Penilai	55
Gambar 3.15 <i>Desain Interface</i> Input Data User	55
Gambar 3.16 <i>Desain Interface</i> Data User	56
Gambar 3.17 <i>Desain Interface</i> Input Data Jabatan	56
Gambar 3.18 <i>Desain Interface</i> Data Jabatan	57
Gambar 3.19 <i>Desain Interface</i> Input Data Kriteria.....	57
Gambar 3.20 <i>Desain Interface</i> Data Kriteria	58
Gambar 3.21 <i>Desain Interface</i> Input Data Subkriteria	58
Gambar 3.22 <i>Desain Interface</i> Data Subkriteria.....	59
Gambar 3.23 <i>Desain Interface</i> Input Data Nilai Pegawai.....	59
Gambar 3.24 <i>Desain Interface</i> Data Nilai Pegawai	60
Gambar 3.25 <i>Desain Interface</i> Beranda Kepegawaian	60

Gambar 3.26 <i>Desain Interface</i> Login Kepegawaian.....	61
Gambar 3.27 <i>Desain Interface</i> Input Data Pegawai.....	61
Gambar 3.28 <i>Desain Interface</i> Data Pegawai	62
Gambar 4.1 <i>Database System</i>	62
Gambar 4.2 <i>Database Jabatan</i>	63
Gambar 4.3 <i>Database Kriteria</i>	63
Gambar 4.4 <i>Database Subkriteria</i>	64
Gambar 4.5 <i>Database Pegawai</i>	64
Gambar 4.6 <i>Database User</i>	66
Gambar 4.7 <i>Database Pembobotan</i>	66
Gambar 4.8 <i>Database Penilaian</i>	67
Gambar 4.9 <i>Database Nilai Total</i>	67
Gambar 4.10 <i>Interface Login Kepegawaian</i>	68
Gambar 4.11 <i>Interface Beranda Kepegawaian</i>	68
Gambar 4.12 <i>Interface Input Data User</i>	69
Gambar 4.13 <i>Interface Data User</i>	69
Gambar 4.14 <i>Interface Input Data Jabatan</i>	70
Gambar 4.15 <i>Interface Data Jabatan</i>	70
Gambar 4.16 <i>Interface Input Data kriteria</i>	71
Gambar 4.17 <i>Interface Data Kriteria</i>	71
Gambar 4.18 <i>Interface Input Data Subkriteria</i>	72
Gambar 4.19 <i>Interface Data Subkriteria</i>	72
Gambar 4.20 <i>Interface Data Nilai Pegawai</i>	73
Gambar 4.21 <i>Interface Login Tim Penilai</i>	73
Gambar 4.22 <i>Interface Input Data Pegawai</i>	74
Gambar 4.23 <i>Interface Data Pegawai</i>	74
Gambar 4.24 <i>Interface Hasil Penilaian</i>	75
Gambar 4.24 <i>Interface Laporan Hasil Penilaian</i>	75

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Simbol <i>System Flowchart</i>	16
Tabel 2.2 Simbol Program <i>Flowchart</i>	16
Tabel 2.3 Simbol <i>Data Flow Diagram</i>	17
Tabel 2.4 Simbol <i>Entity Relationship Diagram</i>	18
Tabel 2.5 Keterangan Sub Aspek Kriteria Pada Kantor Camat Desa Cempaka	21
Tabel 2.6 Keterangan Subkriteria Pada Kantor Camat Desa Cempaka	21
Tabel 2.7 Tinjauan Pustaka	27
Tabel 3.1 Kebutuhan Perangkat Lunak	39
Tabel 3.2 Kebutuhan Perangkat Keras	39
Tabel 3.3 Jadwal Kegiatan Dan Tracking Proses Penelitian.....	41
Tabel 3.4 Tabel <i>User</i>	50
Tabel 3.5 Tabel Jabatan.....	50
Tabel 3.6 Tabel Pegawai	50
Tabel 3.7 Tabel Kriteria	51
Tabel 3.8 Tabel Subkriteria.....	51
Tabel 3.9 Tabel Penilaian.....	52
Tabel 3.10 Tabel Pembobotan.....	52
Tabel 3.11 Tabel Nilai Total	61
Tabel 3.12 Tabel Perilaku Kerja untuk Pengelompokan <i>Gap</i>	62
Tabel 3.13 Tabel Bobot Nilai <i>Gap</i>	62
Tabel 3.14 Tabel <i>Core Factor dan Secondary Factor</i>	64
Tabel 3.15 Tabel Nilai Total	66
Tabel 4.1 Tabel <i>Form</i> Pengujian kepegawaian.....	82
Tabel 4.2 Tabel <i>Form</i> Pengujian Tim Penilai	84
Tabel 4.3 Tabel <i>Form</i> Pengujian Sekretaris Camat	85
Tabel 4.4 Tabel <i>Form</i> Pengujian Camat	85

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Teknologi informasi saat ini berkembang dengan sangat pesat, khususnya yang menggunakan teknologi komputer sebagai basisnya yang memudahkan pemakai dalam memahami serta membantu penyelesaian beberapa masalah pekerjaan. Demikian juga dengan halnya teknologi komputerisasi dibidang kepengawainan dalam informasi yang memiliki peranan sangat penting dalam membantu menyelesaikan masalah pekerjaan. Seiring dengan berkembangnya teknologi saat ini dapat diketahui bahwa teknologi sangatlah berperan dalam menunjang untuk keefektifan perusahaan dalam mencapai suatu tujuan (*goal*).

Kantor Camat Desa Cempaka terletak pada Desa Cempaka kecamatan cempaka kabupaten OKU Timur. Jumlah pegawai di Kantor Camat Desa Cempaka ada 34 pegawai yaitu 19 PNS dan 15 TKS (Tenaga Kerja Sarjana). Masalah yang muncul saat ini adalah jika proses penilaian rumit yaitu yang terjadi saat ini adanya pegawai yang langsung mendapat rekomendasi untuk kenaikan jabatan yang hanya melihat pada kriteria pertama saja, tetapi pegawai tersebut belum tentu unggul pada beberapa kriteria-kriteria yang lain, akan tetapi tetap mendapat rekomendasi untuk kenaikan jabatan. Jenis jabatan yang akan dibahas adalah bagian KASI dan Ka.Subag, Adapun kriteria dalam penilaian ada 3 aspek yaitu Aspek Perilaku, aspek sikap kerja, aspek intelektual.

Pengisian jabatan yang kosong pada proses kenaikan jabatan sering mengalami kesulitan karena pengajuan calon kandidat yang bisa menempati jabatan tersebut dengan cara pencocokan profil karyawan dan profil jabatan kurang terdefinisi dengan baik. Untuk meminimumkan kendala tersebut diperlukan suatu sistem pendukung keputusan yang dapat menganalisa beberapa pegawai yang sesuai dengan profil jabatan yang ada. Sistem pendukung keputusan untuk proses *Profile Matching* dibuat berdasarkan data di Kantor Camat Desa Cempaka. Proses profile matching dilakukan untuk menentukan rekomendasi pegawai dalam sistem Kenaikan Jabatan berdasarkan Aspek Perilaku. Hasil dari

proses seleksi berupa skor akhir pegawai sebagai rekomendasi bagi pengambil keputusan untuk memilih pegawai yang cocok pada jabatan yang kosong tersebut. Jika proses pengambilan keputusan ini dibantu oleh sebuah sistem pendukung keputusan yang terkomputerisasi diharapkan subyektifitas dalam pengambilan keputusan dapat dikurangi dan dapat di ganti dengan pelaksanaan seluruh kriteria-kriteria untuk seluruh pegawai sehingga diharapkan pegawai dengan kemampuan dan pertimbangan lain terbaik dapat terpilih.

Profil Matching adalah sebuah mekanisme pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang idela yang harus dimiliki pelamar, bukannya tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati. Dengan menggunakan analisi *GAP* ini diharapkan dapat membantu menentukan jabatan karyawan serta dapat mengevaluasi kinerja karyawan dalam pengidentifikasi masalah masalah maupun kebutuhan yang diperlukan dalam sistem penilaian kinerja karyawan dengan berbagai aspek yang telah ditentukan.(Kusrini, 2007:53)

Untuk membantu menyeleksi karyawan yang akan mendapat suatu jabatan. Dalam proses pengambilan keputusan dibutuhkan Sistem Pendukung Keputusan (SPK) berbasis komputer yang dapat menghitung pertimbangan penilaian pada kriteria yang ditentukan pada kriteria yang ditentukan pada saat penempatan jabatan agar dapat lebih bersifat objektif dan waktu proses yang lebih cepat.

Berdasarkan uraian tersebut menjadi latar belakang penulis dalam penelitian sebagai proposal ini dengan judul “ *Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kenaikan Jabatan Pegawai menggunakan metode Profile Matching (GAP)*”.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari uraian latar belakang yang diuraikan,” bagaimana membangun Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kenaikan Jabatan Pegawai Menggunakan Metode *Profile Matching* pada Kantor Camat Desa Cempaka Kabupaten Oku Timur”?

1.3 Batasan Masalah

Agar pembahasan tetap terarah dan tidak keluar dari topik, maka masalah akan dibatasi pada :

- a. Lokasi Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Desa Cempaka Kabupaten Oku Timur.
- b. Jabatan yang akan dikelola dalam sistem adalah jabatan KASI dan Ka.Subag.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah Membangun Sistem Pendukung Keputusan dengan *Profile Matching* sebagai proses penilaian pegawai.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang didapat dari penelitian yang dilakukan dapat diuraikan antara lain yaitu

1. Peneliti

- a. Menciptakan Sistem Pendukung Keputusan yang dapat digunakan untuk mengelola penilaian jabatan pegawai serta melatih sumber daya yang ada untuk memanfaatkan teknologi yang sedang berkembang pesat sekarang ini.
- b. Mengembangkan pengetahuan dibidang ilmu komputer yang diperoleh baik teori maupun praktek dalam menganalisis mengambil keputusan atas permasalahan yang ada.

2. Pengguna (Penilai)

- a. Mempermudah menghitung nilai prestasi kerja pegawai
- b. Bisa menggunakan dalam waktu kapan pun
- c. Mempercepat Proses penyeleksian pegawai
- d. Mengurangi kesalahan dalam menentukan skor akhir pegawai.

3. Pegawai

- a. Mempermudah mengumpulkan file
- b. Mempermudah mengisi form kegiatan tugas jabatan
- c. Mempermudah mendapatkan informasi

1.5 Metodologi Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi dari penelitian adalah Kantor Camat Desa Cempaka Kecamatan Cempaka Kabupaten OKU Timur Provinsi Sumatera Selatan Kode Pos 32184.

1.5.2 Metode Pengembangan Sistem

Adapun teknik yang digunakan untuk pembangunan sistem adalah model *Prototype*. Metode yang cocok digunakan untuk menjabarkan kebutuhan user secara lebih detail karena user sering kesulitan menyampaikan kebutuhannya secara detail tanpa melihat gambaran yang jelas. Metode perangkat lunak yang memungkinkan adanya interaksi antara pengembang sistem dengan pengguna sistem, sehingga dapat mengatasi ketidakserasian antara pengembang dan pengguna. (Pressman, 2012:51)

1.5.3 Metode Pengumpulan data

Adapun teknik-teknik pengambilan data yang peneliti lakukan dalam penelitian adalah:

a. Observasi

Observasi atau pengamatan yang dilaksanakan berlokasi di Kantor Camat Desa Cempaka Kabupaten Oku Timur berkaitan dengan penilain kenaikan jabatan pada sistem yang sedang berjalan. (Jogiyanto, 89:2008)

b. Wawancara

Wawancara untuk mencari dan mengumpulkan data dengan cara langsung berbicara dengan pihak-pihak yang terlibat dengan kegiatan penelitian di Kantor Camat Desa Cempaka Oku Timur (Jogiyanto, 111:2008)

c. Dokumentasi

Pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati dokumen yang dimiliki dan disediakan oleh Kantor Camat untuk diolah peneliti. Dokumen yang diperlukan antara lain kriteria-kriteria karyawan. (Jogiyanto, 121:2008)

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan dan tersusunnya pembuatan skripsi ini penulis akan membagi sistematika penulisan dalam lima bab, dimana satu dan yang lainnya saling

berhubungan, maka penting sekali adanya sistematika penulisan. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, manfaat dan tujuan penelitian. Metodologi penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan teori-teori tentang analisa dan perancangan sistem, teori yang relevan dengan permasalahan dan pustaka dari penelitian yang dilakukan.

BAB III ANALISA DAN DESAIN

Bab ini membahas lebih detail tentang metode-metode yang digunakan penulis dengan melakukan pengumpulan data maupun pengembangan sistem yang dilakukan dalam penelitian ini.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN SISTEM

Pada bab ini menjelaskan mengenai hasil dan pembahasan yang terdapat dalam penyusunan skripsi.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir dalam penulisan skripsi yang berisi tentang hasil dari kesimpulan yang telah dilakukan. Bab ini berisi saran-saran secara keseluruhan sehingga sistem yang telah dibuat dapat dikembangkan menjadi sistem yang lebih baik atau sistem yang lebih besar.

BAB II

LANDASAN TEORI

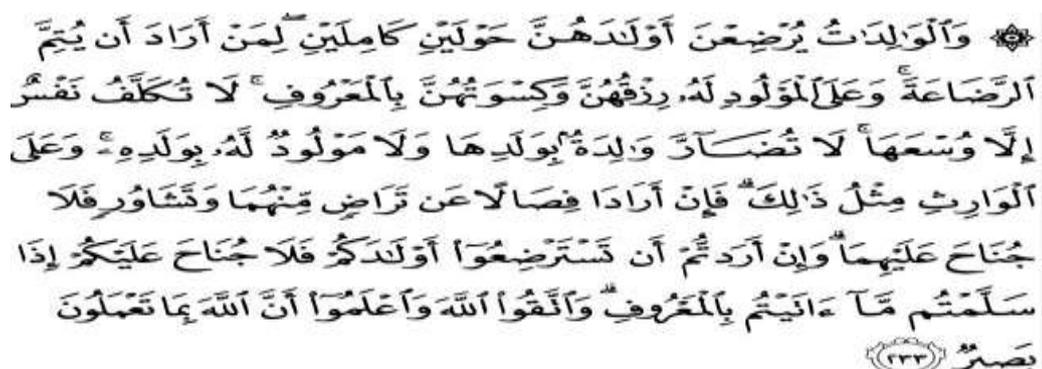
2.1 Ayat Qur'an Tentang Sistem Pendukung Keputusan

Dalam Islam, menurut Ibnu Taimiyah pengambilan keputusan yang disepakati ialah Musyawarah, sebab merupakan ijma' (konsekuensi) hasil musyawarah dan tidak merupakan rekayasa sepihak untuk mementingkan kepentingan tertentu. Selain itu, dalam Islam terdapat prinsip :

1. Prinsip Pengambilan Keputusan Dalam Islam

- a. Prinsip yang pertama dan paling utama adalah adil. Secara istilah adil dapat diartikan tidak berat sebelah. Prinsip keadilan sangat penting karena dengan keadilan keputusan yang diambil tidak merugikan orang lain.
- b. Amanah dapat diartikan pula terpercaya. Melalui amanah maka dalam pengambilan keputusan akan memiliki dampak psikologis bahwa keputusan tersebut merupakan keputusan yang harus dilaksanakan dan akan dipertanggung jawabkan di kemudian hari. Sifat amanah sangat diperlukan karena menyangkut hajat hidup manusia sehari-hari. Baik dalam urusan pribadi, maupun urusan bersama.
- c. Istiqomah dalam Islam berarti berpendirian teguh atas jalan yang lurus, berpegang pada akidah Islam dan melaksanakan syariat dengan teguh, tidak berubah dan berpaling walau dalam apa saja keadaan sekalipun.

Seperti Ayat Alquran dalam Pengambilan Keputusan yaitu Q.S Al-Baqarah Ayat 233, Allah SWT berfirman :





Artinya :” Para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. Dan kewajiban ayah memberi makan dan pakaian kepada para ibu dengan cara ma’rut. Seseorang tidak dibebani melainkan menurut kadar kesanggupannya. Janganlah seseorang ibu menderita kesengsaraan karena anaknya, dan warispun berkewajiban demikian. Apabila keduanya dan permusyawaratan, maka tidak ada dosa atas keduanya. Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertakwalah kamu kepada Allah SWT dan ketahuilah bahwa Allah maha melihat apa yang kamu kerjakan”.(Q.S Al-Baqarah : 233)

Ayat ini mengandung dalil boleh berijtihad dalam hukum. Hal ini berdasarkan kebolehan dari Allah SWT bagi orang tua untuk bermusyawarah dalam hal-hal yang membawa kebaikan bagi anak, sekalipun berdasarkan perkiraan mereka saja dan bukan berdasarkan hakikat atau keyakinan. Musyawarah adalah mengeluarkan pendapat yang terbaik.

Allah SWT juga berfirman dalam Q.S An-Nisa Ayat 59 yang berbunyi :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اَطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلِيَ الْاَمْرِ مِنْكُمْ فَاِنْ
 نَنزَعْتُمْ فِيْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُوْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ
 الْاٰخِرِ ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا

Artinya :”Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah SWT dan taatilah Rasul(Nya), dan ulil amri diantara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (AlQuran) dan Rasul (Sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama(bagimu) dan lebih baik akibatnya.

Ayat ini menjelaskan bahwa masyarakat manusia, dikhususkan masyarakat orang yang beriman, mestilah tunduk kepada peraturan. Peraturan yang maha tinggi ialah peraturan Allah SWT, inilah yang wajib di taati. Allah telah menurunkan peraturan itu dengan mengutus Rasul-rasul dan penutup segala Rasul ialah Nabi Muhammad SAW, Rasul-rasul membawa undang-undang Tuhan yang termasuk dalam Kitab-kitab suci, Taurat, Injil dan Alquran.

Maka isi kitab suci itu semuanya, pokoknya ialah untuk keselamatan dan kebahagiaan kehidupan manusia. Ketaatan kepada Allah SWT mengenai tiap-tiap diri manusia walaupun ketika tidak ada hubungannya dengan manusia lain. Ummat beriman disuruh terlebih dahulu taat kepada Allah SWT. Sebab apabila dia berbuat baik, bukanlah semata-mata mengharap keuntungan duniawi. Dan jika dia meninggalkan berbuat sesuatu pekerjaan yang tercela, bukan pula karena takut kepada ancaman manusia.

Allah SWT juga berfirman dalam Q.S Ali Imran Ayat 159 yang berbunyi :

فِيمَا رَحِمَهُ مِنَ اللَّهِ إِنَّكَ لَنتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا
 مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ
 فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Artinya: "Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya". (Q.S Ali Imran : 159)

Ibnu 'Athiyah berkata, "Musyawarah termasuk salah satu kaidah syariat dan penetapan hukum-hukum. Barang siapa yang tidak bermusyawarah dengan ulama maka wajib diberhentikan (jika dia seorang pemimpin) . Tidak ada pertentangan dalam hal ini. Allah SWT memuji orang-orang yang beriman kepada mereka suka bermusyawarah dengan firmanNya " sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah antara mereka". Dalam musyawarah pasti ada perbedaan pendapat. Maka, orang yang bermusyawarah harus memperhatikan pendapat yang paling dekat dengan kitabullah dan sunnah, jika memungkinkan. Apabila Allah telah menunjukkan kepada sesuatu yang dikehendaki maka hendaklah orang yang bermusyawarah menguatkan tekad untuk melaksanakannya sambil bertawakkal kepada-Nya. Sebab inilah akhir ijtihad yang dikehendaki. Dengan ini pula Allah SWT memerintahkan kepada Nabi-Nya dalam ayat ini.

2.2 Teori-Teori Penjelasan Umum Pada Sistem Pendukung Keputusan

2.2.1 Sistem

Sistem merupakan kumpulan elemen yang saling berkaitan yang bertanggung jawab memproses masukan (*input*) sehingga menghasilkan keluaran.(Kusrini, 2007: 11)

Sistem adalahSerangkaian dua atau lebih komponen yang saling terkait dan berintegrasi untuk mencapai tujuan. Sebagian besar sistem terdiri dari subsistem yang lebih kecil yang mendukung sistem yang lebih besar. Sistem dibagi menjadi tiga bagian berbeda yaitu yang pertama input, adalah elemen yang masuk ke dalam sistem. Kedua proses, adalah semua elemen yang diperlukan untuk mengonversi atau mentransformasikan *input* ke dalam *ouput*. Sebagai contoh, sebuah proses pada pabrik kimia dapat memasukkan pemanasan material, penggunaan prosedur pengoperasian, penggunaan subsistem penanganan material, dan penggunaan karyawan dan mesin. Sebagai contoh, orang yang berpendidikan adalah *ouput* dari Universitas, dan laporan adalah *ouput* dari sebuah sistem komputer. Server *Web* dapat menghasilkan sebuah halaman *Web* dinamis berdasarkan input dan prosesnya.(Marshall, 2014 : 3)

Dari Pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa Sistem adalah serangkaian atau komponen yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan yang sama.

2.2.2 informasi

Informasi adalah hasil dari kegiatan pengolahan data yang memberi bentuk yang lebih berarti dari suatu kejadian.(murhada, 2011: 21)

Informasi merupakan hasil olahan data, di mana data tersebut sudah diproses dan di interpresentasikan menjadi sesuatu yang bermakna untuk pengambilan keputusan. Maksud dari pemrosesan data menjadi informasi adalah manipulasi atau transformasi simbol-simbol, seperti angka dan abjad dengan tujuan meningkatkan kegunaannya. Suatu sistem yang mentransfer data menjadi sebuah informasi adalah sistem informasi (kusrini, 2007:4)

Dapat disimpulkan bahwa informasi adalah hasil atau olahan data dimana akan di proses dan juga sebagai himpunan dari data yang relevan dengan satu atau beberapa orang dalam suatu waktu.

2.2.3 Sistem Pendukung Keputusan

Sistem Pendukung Keputusan biasanya di bangun untuk mendukung solusi atas suatu masalah atau untuk suatu peluang. Sistem pendukung keputusan sebagai sistem berbasis komputer yang terdiri dari tiga komponen yang saling berintegrasi, sistem bahasa (mekanisme untuk memberikan komunikasi antara pengguna dan komponen sistem pendukung keputusan lain), sistem pengetahuan (respositori pengetahuan domain masalah yang ada pada sistem pendukung keputusan atau sebagai data atau sebagai prosedur). Dan sistem pemrosesan masalah (hubungan antara dua komponen lainnya, terdiri dari satu atau lebih kapabilitas manipulasi masalah umum yang diperlukan untuk pengambilan keputusan). (Nofriansyah, 2014 : 1)

sistem pendukung keputusan sebagai sistem berbasis komputer yang terdiri dari tiga komponen yang saling berinteraksi, sistem bahasa (mekanisme untuk memberikan komunikasi antar pengguna dan komponen sistem pendukung keputusan lain), sistem pengetahuan (respositori pengetahuandomain masalah yang ada pada sistem pendukung keputusan atau sebagai data atau sebagai prosedur), dan sistem pemrosesan masalah (hubungan antara dua komponen lainnya terdiri dari satu atau lebih kapabilitas manipulasi masalah umum yang diperlukan untuk pengambilan keputusan) (Kusrini, 2007).

Karakteristik dari sistem pendukung keputusan yaitu :

1. Mendukung proses pengambilan keputusan suatu organisasi atau perusahaan.
2. Adanya *interface* manusia/mesin dimana manusia (*user*) tetap memegang kontrol proses pengambilan keputusan.
3. Mendukung pengambilan keputusan untuk membahas masalah terstruktur, seni terstruktur serta mendukung beberapa keputusan yang saling berinteraksi.
4. Memiliki kapasitas dialog untuk memperoleh informasi sesuai dengan kebutuhan.

5. Memiliki subsitem yang terintegrasi sedemikian rupa sehingga dapat berfungsi sebagai kesatuan sistem.

6. Memiliki dua komponen utama yaitu data dan model.

Tahapan proses pengambilan keputusan terdiri dari :

1. Tahap Penelusuran (*intelligence*)

Tahap ini merupakan proses penelusuran, pendeteksian dan lingkup problematika serta proses pengenalan masalah. Data yang di peroleh di proses dan diuji dalam rangka mengidentifikasi masalah.

2. Tahap Perancangan (*design*)

Tahap ini merupakan proses menentukan , mengembangkan dan menganalisis tindakan yang mungkin dilakukan. Hal ini meliputi pemahaman terhadap masalah dan menguji solusi yang layak.

3. Tahap Pemilihan (*Choice*)

Pada tahap ini dibuat suatu keputusan yang nyata dan di ambil suatu komitmen untuk mengikuti suatu tindakan tertentu,

4. Tahap Implementasi (*Implementasi*)

Pada tahap ini di buat suatu solusi yang di rekomendasikan dapat bekerja atau implementasi solusi yang di usulkan untuk suatu masalah.

Dapat disimpulkan bahwa Sistem Pendukung Keputusan merupakan sistem berbasis komputer yang dapat membantu pengambil keputusan dalam menentukan keputusan.

2.2.4 Basis Data

Basis data adalah kumpulan *file* yang saling berhubungan (berelasi) dan di organisasi sedemikian rupa agar dapat di akses dengan mudah dan cepat. Dan kumpulan data yang saling berhubungan yang di simpan secara bersama sedemikian rupa dan tanpa perulangan (redundasi) yang tidak perlu, dan untuk memenuhi sebagai kebutuhan.(murhada, 2011: 160)

Basis Data (*Database*) dalam dunia komputer, terutama oleh pemrogram (*programmer*) sudah tidak asing lagi karena seringkali di singgung dan berhubungan langsung. Basis data merupakan gabungan *File* data yang di bentuk

dengan hubungan atau relasi yang logis dan dapat di ungkapkan dengan catatan serta bersifat *independen*. (Lubis, 2016 : 2)

Dapat disimpulkan bahwa Basis data adalah Kumpulan *file* yang saling berhubungan untuk memenuhi kebutuhan.

2.2.5 Penilaian

Penilaian kerja adalah evaluasi formal terhadap prestasi organisasi. Evaluasi tersebut bisa di lakukan secara informal. Misalnya, manager menegur kesalahan kecil yang dilakukan oleh karyawannya atau memuji bila karyawan berhasil melaksanakan tugasnya dengan baik. Informasi informal seperti itu memiliki keuntungan karena karyawan bisa memperoleh *feedback* umpan balik secara cepat, langsung setelah karyawan melakukan kesalahan atau tugas berhasil di lakukan. Namun, evaluasi informal semacam itu tidaklah cukup untuk mengevaluasi prestasi yang menyeluruh. Evaluasi yang formal dan menyeluruh di perlukan karena prestasi karyawan tidak mungkin dievaluasi secara adil, bila hanya mendasarkannya pada beberapa kejadian (kusrini,2007:52)

2.2.6 Jabatan

Istilah Jabatan Umum merupakan terjemahan dari istilah *Openbare Ambienaren* yang terdapat pada pasal 1 PJN. Istilah *Openbare Ambienaren* yang terdapat pada pasal 1 *Reglement Ophet Notaris Ambt in Indonesia*, di terjemahkan menjadi jabatan umum sebagaimana tersebut dalam kata pengantar dalam bukunya yang berarti kepentingan atau urusan publik. Jadi jabatan umum atau pejabat umum adalah jabatan yang di sandang atau di berikan kepada mereka, yang oleh ketentuan hukum di beri kewenangan dalm lingkup hukum perdata yaitu membuat alat bukti berupa akta otentik atas permintaan para pihak yang membutuhkan. Sedang pejabat tata negara yaitu jabatan yang melaksanakan urusan pemerintahan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku pada saat melaksanakan suatu bidang pemerintahan. Ketentuan tersebut tidak menentukan nama jabatan yang dapat di kualifikasikan sebagai badan atau pejabat tata usaha negara. (Anand, 2014 : 16-22)

2.3 Teori-Teori Yang Berkaitan Dengan Alat Bantu Yang Digunakan Untuk Mendesain

Tools merupakan salah satu hal yang penting dalam melakukan penelitian untuk dapat menyajikan sistem yang diusulkan yaitu dengan menggunakan *Flowchart*, DFD (*Data Flow Diagram*) dan ERD (*Entity Relationship Diagram*).

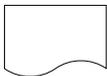
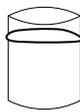
2.3.1 Flowchart

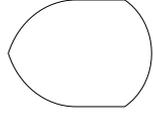
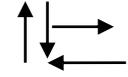
Bagan-bagan yang mempunyai arus menggambarkan langkah-langkah penyelesaian suatu masalah, merupakan cara penyajian dari suatu algoritma. (murhada,2011: 112)

Bagan Alir (*Flowchart*) adalah teknik analitis bergambar yang digunakan untuk menjelaskan beberapa aspek dari sistem indaftarasi secara jelas, ringkas, dan logis (Romney dan Steinbart, 2014:67).

Berikut simbol bagan alir sistem (*systems flowchart*) dapat dilihat pada Tabel 2.1 :

Tabel 2.1 Simbol Systems Flowchart

No	Simbol	Keterangan	No	Simbol	Keterangan
1	Dokumen 	Menunjukkan dokumen <i>input</i> dan <i>output</i> baik proses manual, mekanil atau <i>computer</i>	11	Hard disk 	Menunjukkan <i>input/ output</i> menggunakan hard disk
2	Kegiatan Manual 	Menunjukkan pekerjaan manual	12	Diskette 	Menunjukkan <i>input/ output</i> menggunakan diskette
3	Simpanan Offline 	File non komputer yang diarsip urut angka (<i>numerical</i>)	13	Drum magnetik 	Menunjukkan <i>input/ output</i> menggunakan Drum magnetik
4	Simpanan Offline 	File non-komputer yang diarsip urut angka (<i>alphabetical</i>)	14	Pita kertas berlubang 	Menunjukkan <i>input /output</i> menggunakan Pita kertas

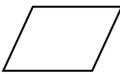
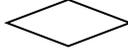
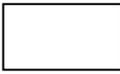
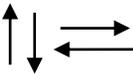
					berlubang
5	Simpanan Offline 	File non-komputer yang diarsip urut angka (<i>cronological</i>)	15	Keyboard 	Menunjukkan <i>input/ output</i> menggunakan on-line keyboard
6	Kartu plong 	Menunjukkan <i>input/output</i> yang menggunakan kartu plong	16	Display 	Menunjukkan output yang tampil di komputer
7	Proses 	Menunjukkan proses dari operasi program computer	17	Pita kontrol 	Menunjukkan penggunaan pita kontrol dalam <i>batch control total</i> untuk pencocokan di proses <i>batch processing</i>
8	Operasi 	Menunjukkan operasi yang dilakukan diluar proses operasi computer	18	Hubungan komunikasi 	Menunjukkan proses transmisi data melalui channel komunikasi
9	Pengurutan offline 	Menunjukkan proses pengurutan data diluar proses computer	19	Garis alir 	Menunjukkan arus proses
10	Pita 	Menunjukkan <i>input/ output</i>	20	Penjelasan 	Penjelasan dari suatu

	magnetik 	menggunakan pita magnetic			proses
			21	Penghubung 	Menunjukkan penghubung ke halaman yang masi sama atau ke halaman lain

(Sumber: Jogiyanto, 2005:795)

Bagan alir program (*program flowchart*) merupakan bagan yang menjelaskan secara rinci langkah-langkah dari proses program (Jogiyanto, 2005:795). Berikut simbol bagan alir program (*program flowchart*) dapat dilihat pada Tabel 2.2:

Tabel 2.2 Simbol Program Flowchart

Simbol	Keterangan	Simbol	Keterangan
Input/output 	Simbol input / output digunakan untuk mewakili data input output	Keputusan 	Simbol keputusan digunakan untuk suatu penyeleksian kondisi di dalam program
Proses 	Simbol proses digunakan untuk mewakili proses	Proses terdefinisi 	Simbol proses terdefinisi digunakan untuk menunjukkan suatu operasi yang rinciannya ditunjukkan di tempat lain
Garis alir 	Simbol garis alir (<i>flow lines simbol</i>) digunakan untuk menunjukkan arus dari proses	persiapan 	Simbol persiapan digunakan untuk member nilai awal suatu besaran
Penghubung 	Simbol Penghubung menunjukkan sambungan dari bagan alir yang terputus di halaman yang masih sama atau di halaman lainnya.	Titik terminal 	Titik terminal digunakan untuk menunjukkan awal dan akhir dari suatu proses

(Sumber: Jogiyanto, 2005:795)

2.3.2 DFD (*Data Flow Diagram*)

Diagram Aliran Data atau *Data Flow Diagram* (DFD) adalah sebuah teknis grafis yang menggambarkan aliran *indafтары* dan *transdafтары* yang di aplikasikan pada saat data bergerak dari input (Pressman, 2014:364).

DFD (*Data Flow Diagram*) adalah diagram pemodelan suatu perangkat lunak yang mana di dalamnya terdapat sejumlah notasi dengan aliran-aliran data dari dan ke sistem. Adanya aliran data ini menjadikan kita lebih memahami mengenai sistem secara terstruktur dan lebih jelas (I Putu Agus Eka Pratama, 2014:49). Di dalam DFD terdiri dari 3 Diagram yaitu (Bahra, 2013:64) :

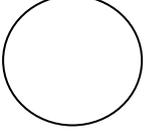
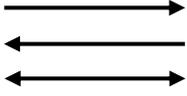
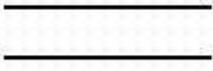
1. Diagram Konteks Diagram konteks adalah diagram yang terdiri dari suatu proses dan menggambarkan ruang lingkup suatu sistem. Diagram konteks merupakan level tertinggi dari DFD yang menggambarkan seluruh input ke sistem atau output dari sistem.
2. Diagram Nol/Zero (*Overview Diagram*) Diagram nol adalah diagram yang menggambarkan proses dari *data flow diagram*. diagram nol memberikan pandangan secara menyeluruh mengenai sistem yang ditangani, menunjukkan tentang fungsi-fungsi atau proses yang ada, aliran data, dan eksternal entity.
3. Diagram Rinci (*Level Diagram*)

Diagram rinci adalah diagram yang menguraikan proses apa yang ada dalam diagram *zero* atau diagram level.

DFD menurut Yourdon/De Marco mempunyai 4 simbol dalam masing-masing yaitu :

Tabel 2.3 Simbol DFD

Simbol	Nama Simbol	Keterangan
	Entitas Eksternal	Entitas eksternal dapat berupa orang/unit terkait yang berinteraksi dengan sistem tetapi di luar sistem

	Proses	Orang, unit yang mempergunakan atau melakukan transformasi data. Komponen fisik tidak diidentifikasi.
	Aliran Data	Aliran data dengan arah khusus dari sumber ke tujuan.
	Data Store	Penyimpanan data atau tempat data direfer oleh proses.

(Sumber: Andri Kristanto. 2008:61)

2.3.3 ERD (*Entity Relationship Diagram*)

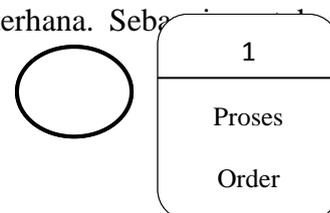
ERD (*Entity Relation Modelling*) adalah sebuah pendekatan top-bottom dalam perancangan basis data, yang dimulai dengan mengidentifikasi data-data terpenting yang disebut dengan entitas, dan hubungan antara entitas-entitas tersebut yang menggambarkan dalam suatu model (Indrajan, 2014:273).

ERD (*Entity Relation Modelling*) dikembangkan berdasarkan teori himpunan dalam bidang matematika. ERD digunakan untuk pemodelan basis data relasional (Pressman, 2012:353).

ERD (*Entity Relationship Diagram*) adalah diagram yang menggambarkan keterkaitan antar tabel beserta dengan *field-field* di dalamnya pada suatu database sistem. Sebuah database memuat minimal sebuah tabel dengan sebuah atau beberapa buah *field* (kolom) di dalamnya. Namun pada kenyataannya, database lebih sering memiliki lebih dari satu buah tabel (dengan beberapa *field* di dalamnya). Setiap tabel umumnya memiliki keterkaitan hubungan. Keterkaitan antartabel ini biasa disebut dengan Relasi. Terdapat tiga buah jenis relasi antar tabel di dalam bagan ERD. Ketiga relasi tersebut yaitu (I Putu Agus Eka Pratama, 2014:49):

1. *One to One* (Satu ke Satu)

Relasi ini menggambarkan hubungan satu *field* pada tabel pertama ke satu *field* pada tabel kedua. Relasi ini paling sederhana. Sebagai contoh pada



sistem informasi perpustakaan terdapat tabel Buku (dengan *field* Kode_Buku, Kode_Kategori, Kode_Penulis, Nama_Penulis, Judul, Penerbit) dan tabel Kategori (Kode_Kategori, Nama_Kategori, Alamat). *Field* Kode_Kategori memiliki keterkaitan (relasi) satu ke satu pada tabel Buku dan tabel Kategori.

2. **One to Many (Satu ke Banyak)**

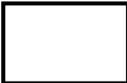
Relasi ini menggambarkan hubungan satu *field* pada tabel pertama ke dua atau beberapa buah *field* di tabel kedua.

3. **Many to Many (Banyak ke Banyak)**

Sebagai contoh, sebuah sistem informasi sekolah memiliki pengguna guru dan siswa di dalamnya. Sistem informasi ini memiliki sebuah database bernama sisfosekolah dengan tiga buah tabel di dalamnya. Ketiga tabel tersebut adalah tabel Guru (memuat *field* NIP, Nama_Guru, Jabatan, Pangkat_Golongan, Alamat), tabel Mata Pelajaran (memuat *field* Kode_Mata_Pelajaran, Nama_Mata_Pelajaran), dan tabel Mengajar (memuat *field* NIP, Kode_Mata_Pelajaran, Kelas).

Dalam entitas digunakan untuk menghubungkan antar entitas dan menunjukkan hubungan antar data. Berikut simbol-simbol ERD (Fatta, 2007:124):

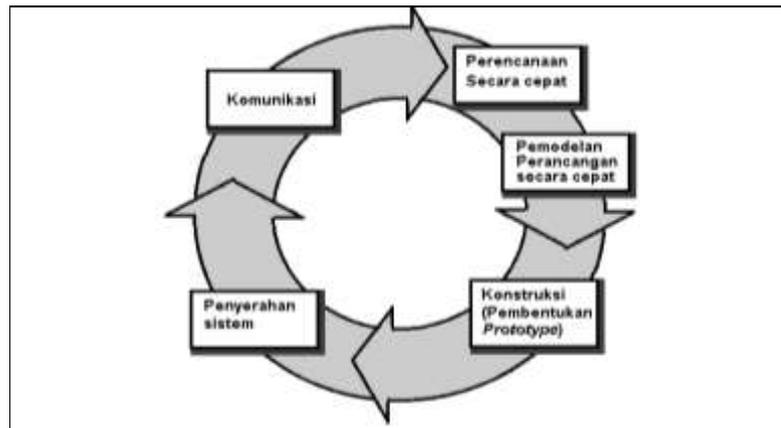
Tabel 2.4 Simbol ERD

Simbol	Keterangan
	Entitas : Orang, tempat, atau benda memiliki nama tunggal
	Attribut : Property dari entitas harus digunakan oleh minimal 1 proses bisnis dipecah dalam detail
	Relationship: Menunjukkan hubungan antar 2 entitas, dideskripsikan dengan kata kerja.

(Sumber: Fatta, 2007:124)

2.4 Metode Pengembangan Sistem

Model *Prototype* merupakan salah satu model SDLC yang mempunyai ciri khas sebagai model proses evolusioner. *Prototype* sendiri bertujuan agar pengguna dapat memahami alir proses sistem dengan tampilan dan simulasi yang terlihat siap digunakan (Pressman, 2012:51).



(Sumber: Pressman, 2012:51)

Gambar 2.1 Model *Prototype*

Pada Gambar 2.1 menampilkan serangkaian tahapan pengembangan dengan penjelasan mengenai tahapan pada metode yang digunakan pada penelitian, yaitu:

1. Komunikasi. Tahapan awal dari model *prototype* guna mengidentifikasi permasalahan-permasalahan yang ada, serta informasi-informasi lain yang diperlukan untuk pengembangan sistem. Yaitu mencari tahu titik permasalahan pada sistem yang akan di buat dengan cara wawancara atau pun yang lainnya.
2. Perencanaan. Tahapan ini dikerjakan dengan kegiatan penentuan sumberdaya, spesifikasi untuk pengembangan berdasarkan kebutuhan sistem, dan tujuan berdasarkan pada hasil komunikasi yang dilakukan agar pengembangan dapat sesuai dengan yang diharapkan. Yaitu menganalisis permasalahan yang di dapat pada hasil komunikasi untuk dilakukan pengembangan sistem yang akan di buat.
3. Pemodelan. Tahapan selanjutnya ialah representasi atau menggambarkan model sistem yang akan dikembangkan seperti proses dengan perancangan menggunakan *Unified Modeling Language* (UML) dan perancangan

antarmuka dari sistem yang akan dibangun. Membuat alur atau perancangan pada sistem yang akan di buat agar mengetahui bagaimana alur sistem tersebut dengan membuat bagan jalannya alur sistem tersebut.

4. Konstruksi. Tahapan ini digunakan untuk membangun *prototype* dan menguji-coba sistem yang dikembangkan. Proses instalasi dan penyediaan - *user-support* juga dilakukan agar sistem dapat berjalan dengan sesuai.
5. Penyerahan. Tahapan ini dibutuhkan untuk mendapatkan *feedback* dari pengguna, sebagai hasil evaluasi dari tahapan sebelumnya dan implementasi dari sistem yang dikembangkan

2.5 Metode Profile Matching

Profile Matching dalam pencocokan profil, dilakukan identifikasi terhadap kelompok karyawan yang baik maupun buruk. Para karyawan dalam kelompok tersebut diukur menggunakan beberapa kriteria penilaian. Jika pelaksana yang baik memperoleh skor yang berbeda dari pelaksana yang buruk atau sebuah karakteristik, maka variabel tersebut berfaedah untuk memilih pelaksana yang baik. Begitu beberapa variabel yang membedakan antara pelaksana-pelaksana yang baik dan buruk telah teridentifikasi, profil ideal, dari karyawan yang berhasil bisa dibuat. Misalnya, karyawan yang ideal mungkin memiliki kecerdasan rata-rata, kepekaan sosial yang baik, kebutuhan rendah untuk mendominasi orang lain, dan tingkat kemampuan perencanaan yang tinggi.(Kusrini, 2007: 53)

1. Pemetaan GAP Kompetensi

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

$$\text{Gap} = \text{Profil Karyawan} - \text{Profil Jabatan}$$

a. Perhitungan Pemetaan GAP Kompetensi Berdasarkan Aspek-Aspek

Untuk perhitungan pemilihan karyawan pengumpulan *GAP* yang terjadi itu sendiri pada tiap aspeknya mempunyai perhitungan yang berbeda-beda. Untuk keterangannya bisa dilihat pada tabel 2.5 :

Tabel 2.5 Keterangan Sub Aspek Kriteria Pada Kantor Camat Desa Cempaka

Kriteria	Keterangan Sub Kriteria
Aspek Perilaku Kerja	1. <i>Orientasi Pelayanan</i> 2. <i>Kepemimpinan</i>
Aspek Sikap Kerja	1. <i>Disiplin</i> 2. <i>Kerjasama</i>
Aspek Intelektual	1. <i>Komitmen</i> 2. <i>Integritas</i>

Di mana nilai aspek sub kriterianya adalah sebagai berikut :

Tabel 2.6 keterangan Sub Kriteria Pada Kantor Camat Desa Cempaka

Nilai Sub Kriteria	
	1. : Kurang
	2. : Cukup
	3. : Baik
	4. : Sangat Baik
	5. : Sangat Kurang

2. Perhitungan dan pengelompokan *Core Factor* dan *Secondary Factor*

Setelah menentukan bobot nilai *GAP* untuk ketiga aspek, yaitu aspek kapasitas intelektual, sikap kerja, dan perilaku dengan cara yang sama, setiap aspek di kelompokkan menjadi 2 kelompok, yaitu kelompok *Core Factor* dan *Secondary Factor*. Perhitungan core factor ditunjukkan menggunakan rumus dibawah ini :

$$NCF = \frac{\sum NC (I, s, p)}{\sum IC}$$

Keterangan :

NCF : Nilai rata-rata *Core Factor*

$NC(i,s,p)$: Jumlah total nilai *Core factor*(*Intelektual, Sikap kerja, Perilaku*)

IC : Jumlah *item Core Factor*

Sementara itu, perhitungan *Secondary Factor* bisa ditunjukkan dengan rumus berikut :

$$NSF = \frac{\sum NS (I, s, p)}{\sum IS}$$

Keterangan :

NCF : Nilai rata-rata *Secondary Factor*

$NC(i,s,p)$:Jumlah total nilai *Secondary factor*(*Intelektual, Sikap kerja, Perilaku*)
 IC : Jumlah *item Secondary Factor*

a. Aspek Perilaku Kerja

Perhitungan *Core Factor* dan *secondary factor* untuk aspek Perilaku kerja dilakukan dengan terlebih dahulu menentukan sub aspek mana yang menjadi *core factor* dari aspek kapasitas Perilaku Kerja. Subaspek sisanya akan menjadi *secondary factor*. Kemudian, nilai *core factor* dan *secondary factor* tersebut dijumlahkan sesuai rumus.

b. Aspek Sikap Kerja

Perhitungan *Core Factor* dan *secondary factor* untuk aspek Sikap kerja dilakukan dengan terlebih dahulu menentukan sub aspek mana yang menjadi *core factor* dari aspek kapasitas Perilaku Kerja. Subaspek sisanya akan menjadi *secondary factor*. Kemudian, nilai *core factor* dan *secondary factor* tersebut dijumlahkan sesuai rumus.

c. Aspek intelektual

Perhitungan *Core Factor* dan *secondary factor* untuk aspek intelektual dilakukan dengan terlebih dahulu menentukan sub aspek mana yang menjadi *core factor* dari aspek kapasitas Perilaku Kerja. Subaspek sisanya akan menjadi *secondary factor*. Kemudian, nilai *core factor* dan *secondary factor* tersebut dijumlahkan sesuai rumus.

3. Perhitungan Nilai Total

Dari hasil perhitungan setiap aspek di atas, berikutnya dihitung nilai total berdasarkan persentase dari *core* dan *secondary factor* yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap profil. Dimana Nilai Persen yang inputkan sesuai keputusan dari Kantor Camat Desa Cempaka adalah 60% dan 40%.

$$(x)\%NCF(i, s, p) + (x)\%NSF(i, s, p) = N(i, s, p)$$

Keterangan :

$NCF(i,s,p)$: Nilai rata rata *core factor*

$NSF(i,s,p)$: Nilai rata rata *secondary factor*

$N(i,s,p)$: Nilai total dari aspek

$(x)\%$: Nilai persen yang di inputkan.

2.6 Alat Bantu Yang Digunakan Untuk Mengimplemetasikan Hasil Desain

Proses konstruksi untuk dapat membangun sebuah Spiral membutuhkan alat bantu perangkat lunak pemrograman seperti *Hypertext Processor* (PHP), *My Structured Query Language* (MySQL), dan XAMPP.

2.6.1 PHP (*Persenol Home Page*)

Pertama kali di kembangkan oleh programmer bernama *Rasmus Lerdoff*, PHP awalnya adalah singkatan dari *Personal Home Page Tools*. Akan tetapi, setelah dikembangkan oleh Zeev Suraski dan Andi Gutmans, fitur PHP bertambah dan diubah singkatannya menjadi *PHP Hypertext Preprocessor*. Salah satu kelebihan PHP adalah kemudahannya untuk berinteraksi dengan database, PHP dapat mendukung beberapa database secara langsung tanpa harus menginstal konektor seperti halnya bahasa pemrograman java. Dengan demikian, PHP sangatlah fleksibel berhubungan dengan berbagai database. Dari beberapa database, yang paling banyak disandingkan dengan PHP adalah MySQL (Ems, 2016: 56).

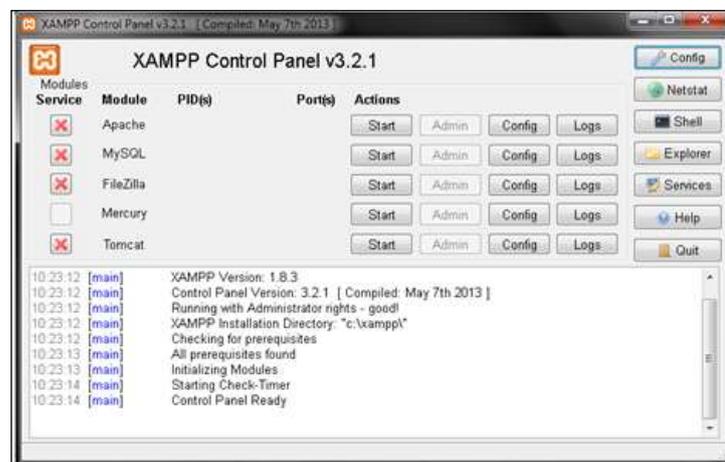
2.6.2 MySQL

MySQL adalah database server, database yang dibuat di MySQL dapat kita akses dalam komputer jaringan, baik untuk aplikasi *single user* maupun aplikasi *multi user*. Dengan menggunakan database MySQL, kita bisa membuat aplikasi berbasis database Client-Server, yaitu dengan memisahkan database-nya menjadi terpusat (komputer server), sehingga program aplikasinya dapat diinstal pada komputer lain yang bertindak sebagai *client*. MySQL tidak memiliki aplikasi Client berbasis visual seperti database lain (SQLServer), untuk mengaksesnya kita memerlukan program aplikasi tambahan, misalnya MySQL Front untuk berbasis desktop, atau phpMyAdmin untuk aplikasi berbasis web. MySQL memiliki dasar perintah SQL (*Structure Query Language*) secara utuh, semua perintah manajemen data dapat digunakan disana. MySQL adalah software database gratis yang dapat di download pada situs resminya, yaitu www.mysql.com (Bunafit Nugroho, 2014: 15).

2.6.3 XAMPP

XAMPP adalah aplikasi *web server* bersifat instan (siap saji) yang dapat digunakan baik di sistem operasi Linux maupun di sistem operasi Windows (I

Putu Agus Eka Pratama, 2014:440). Penggunaan perangkat lunak XAMPP diawali dengan install paket Xampp pada halaman resmi <http://www.apachefriends.org>. Tersedia beberapa *update* yang dapat di-*download* sesuai dengan *platform* komputer pengguna. Setelah penginstalan selesai maka pengguna dapat memulai pemrograman dengan membuka XAMPP Control Panel terlebih dahulu untuk mengaktifkan *service* yang disediakan seperti : Apache, MySQL, FileZilla, Mercury dan Tomcat dengan mengklik *Action Start*. Adapun tampilan dari XAMPP *Control Panel* seperti yang ditampilkan pada Gambar 2.2:



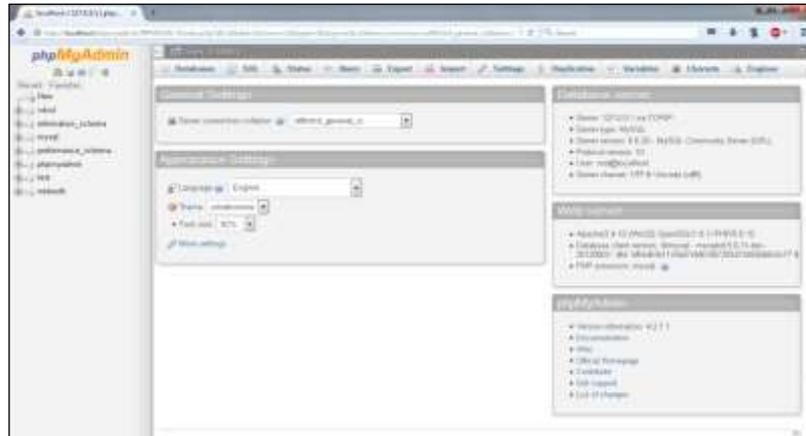
Gambar 2.2 Control Panel

Setelah mengaktifkan *Service* dari XAMPP *Control Panel* maka pengguna akan dapat mengakses localhost dan menggunakan Apache dan MySQL (aktifkan terlebih dahulu pada XAMPP *Control Panel* dengan mengklik *Action:start*) dan membuka *browser* dari *platform* pengguna untuk mengakses halaman awal dari XAMPP. Adapun tampilan halaman *localhost* pada sistem operasi *Windows* seperti yang ditampilkan pada Gambar 2.3:



Gambar 2.3 Antarmuka Halaman Utama XAMPP

Service yang terhubung dengan menggunakan XAMPP *Control Panel* memungkinkan pengguna untuk melakukan pengelolaan *database* dengan melalui *phpmyadmin*. Pengelolaan *database* dapat dilakukan dengan cara mengakses halaman <http://localhost/phpmyadmin> Gambar 2.4:



Gambar 2.4 Antarmuka Halaman PHP MyAdmin.

2.7 Metode Pengujian Kotak Hitam (*Black Box*)

Pengujian fokus pada perangkat lunak secara dari segi logik dan fungsional dan memastikan bahwa semua bagian sudah di uji. Hal ini dilakukan untuk meminimalisir kesalahan (*error*) dan memastikan keluaran yang di dihasilkan sesuai dengan yang di inginkan (Rosa A. S. dan M. Shalahuddin, 2014:30). Pengujian perangkat lunak merupakan aktivitas menantang yang melibatkan beberapa kegiatan yang saling berkaitan satu sama lain. Diawal pengujian , hal yang perlu

dilakukan adalah pemilihan dan perancangan pengujian dengan memperhatikan teknik-teknik pengujian yang mungkin dilakukan terhadap pengujian perangkat lunak tersebut. Sejumlah aturan yang berfungsi sebagai sasaran pengujian pada perangkat lunak adalah sebagai berikut:

- a. Pengujian adalah proses eksekusi suatu program untuk menemukan kesalahan.
- b. Kasus pengujian yang baik adalah kasus pengujian yang memiliki probabilitas tinggi untuk menemukan kesalahan yang belum pernah ditemukan sebelumnya.
- c. Pengujian yang sukses adalah pengujian yang mengungkap semua kesalahan yang belum pernah ditemukan sebelumnya. (Simarmata, 2010:299-301).

Teori pengujian yang digunakan pada pengembangan sistem Penilaian Jabatan adalah Pengujian kotak hitam (Blackbox Testing), teknik pengujian kotak hitam memungkinkan untuk membuat beberapa kumpulan kondisi masukan yang sepenuhnya akan melakukan semua kebutuhan fungsional untuk program.

(Pressman, 2010:589)

2.6 Tinjauan Pustaka

Beberapa tinjauan pustaka yang berkaitan dengan Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kenaikan Jabatan berisi beberapa dari jurnal, yang terdiri dari jurnal terdapat 6 jurnal berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat dilihat pada Tabel 2.7.

Tabel 2.7 Tinjauan Pustaka

No	Nama	Judul	Tahun	Isi
1	Muqtadir Asfan dan irwan Purdianto	Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Menggunakan Metode <i>Profile Matching</i>	2013	Promosi kenaikan jabatan yang ada pada PT.IKSG tidak lagi hanya mengandalkan tingkat pendidikan, masa kerja serta golongan, namun juga mempertimbangkan faktor pengetahuan serta budaya perusahaan, kemampuan dan keahlian serta kepribadian karyawan. SPK dengan metode Profile Matching terbukti mampu mengolah data karyawan dan data bobot variabel menjadi sebuah proses penilaian karyawan yang akan dipromosikan sehingga proses seleksi karyawan untuk jabatan baru menjadi lebih cepat dan akurat.
2	Ananta Priranda widara dan Sri Winiarti	Sistem Pendukung Keputusan Dalam Penilaian Kinerja Pegawai Untuk Kenaikan Jabatan Pegawai Menggunakan Metode <i>Gap</i> Kompetensi	2013	Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini mengadopsi pada model waterfall , penelitian dimulai dengan tahap requirements engineering yang terdiri dari perencanaan, penelitian, dan analisis.

				<p>Kemudian mengumpulkan referensi yang berkaitan dengan dasar-dasar sistem pendukung keputusan dan gap kompetensi yang menjelaskan rumus-rumus yang dipakai dalam gap kompetensi tersebut. Tahap yang kedua adalah perancangan, model proses, dan pemodelan data. Tahap berikutnya mengimplementasikan rancangan tersebut, tahap terakhir melakukan pengujian dari aplikasi yang telah dibuat. Penelitian yang dibuat menghasilkan sebuah sistem Pendukung keputusan yang dapat menghitung tingkat kelayakan pegawai untuk menempati suatu jabatan tertentu dan dapat memberikan manfaat dalam pengambilan keputusan untuk penilaian kinerja pegawai.</p>
3	Dwijaya Ilman Fahma	Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Pada PT.Symex Menggunakan Metode Profile Matching	2013	ada penelitian ini akan diangkat suatu kasus yaitu mencari solusi terbaik berdasarkan kompetensi karyawan di PT. Sysmex (divisi sales) menggunakan metode Profile matching.

				<p>Metode ini dipilih karena mampu menyeleksi kandidat terbaik dari sejumlah karyawan yang ada, dalam hal ini kandidat yang dimaksudkan yaitu karyawan yang berhak menduduki jabatan yang tersedia berdasarkan kriteria-kriteria yang ditentukan. Penelitian dilakukan dengan mencari nilai bobot untuk setiap atribut, seperti contoh adalah aspek kapasitas intelektual, aspek sikap kerja, dan aspek perilaku, kemudian dilakukan proses perankingan yang akan menentukan alternatif yang optimal, yaitu karyawan terbaik.</p>
4	Andhar Deny	Sistem Pendukung Keputusan Pengangkatan Jabatan Karyawan Pada PT. Ayn Dengan Metode <i>Profile Matching</i>	2014	<p>Penelitian ini membahas mengenai analisa Aspek Kapasitas Intelektual, Aspek Sikap Kerja dan Aspek Perilaku yang dikategorikan dalam <i>core factor</i> dan <i>secondary factor</i> menggunakan metode <i>GAP Analysis</i> yang dikombinasikan dengan metode <i>Profile Matching</i>. Hasil penelitian berupa sebuah system pendukung keputusan yang mampu</p>

				memberikan evaluasi kinerja pegawai yang akan dipromosikan. Pemilihan penerimaan karyawan yang ada di perusahaan tidak lagi hanya mengandalkan tingkat skill, masa kerja serta tanggung jawab namun juga mempertimbangkan factor komunikasi serta standar perusahaan, kemampuan dan keahlian serta kepribadian karyawan.
5	Faizal Edi	Implementasi Metode <i>Profile Matching</i> Untuk Penentuan Penerimaan Usulan Penelitian Internal Dosen STMIK El Rahma	2014	merancang sebuah aplikasi sistem pendukung keputusan penentuan kelayakan proposal penelitian internal dosen menggunakan metode <i>profile matching</i> . Penilaian dan perhitungan nilai gap berdasarkan lima kriteria yaitu abstrak, pendahuluan, tinjauan pustaka, metode penelitian dan kesesuaian anggaran dan jadwal penelitian. hasil penelitian menunjukkan bahwa metode <i>profil matching</i> dapat diimplementasi dalam sebuah sistem pendukung keputusan untuk melakukan penilaian kelayakan proposal

				usulan penelitian dengan akurat, profesional dan proporsional berdasarkan kriteria penilaian.
6	Suhartanto Budi Jatmiko dan Zainul fanani	Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan jabatan Berbasis Kompetensi Pada PT. Valbury ASIA <i>Futures</i> Semarang Dengan Metode <i>Profile Matching</i>	2016	Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan jabatan yang dapat membantu Vice President dalam menghadapi kendala permasalahan dalam hal proses promosi Kenaikan jabatan dan untuk menghasilkan rancangan sistem yang memberikan kemudahan dalam mendapatkan informasi pada saat proses kenaikan jabatan dan memberikan alternatif pilihan bagi manajer untuk membantu dalam pengambilan keputusan. Parameter yang digunakan dalam penilaian meliputi aspek kinerja, aspek sika kerja, dan aspek perilaku. Pola perhitungan yang digunakan

				<p>yaitu dengan menggunakan metode <i>Profile Matching</i>, dengan membandingkan antar semua kriteria diantaranya adalah kinerja, sikap kerja, dan perilaku yang masing-masing terdiri dari beberapa aspek, dan membandingkan juga objek yang menjadi target pemilihan. Hasil dari analisa pendukung keputusan akan mampu membantu pihak perusahaan dalam menentukan siapa saja yang pantas dan sesuai menempati jabatan yang disediakan oleh perusahaan.</p>
7	Warasto Didik	Sistem Pendukung Keputusan Evaluasi Kinerja Mahasiswa Dengan Metode <i>Profile Matching</i>	2016	<p>Hasil penilaian berupa perankingan dan dari hasil penilaian dapat diketahui mahasiswa yang berprestasi sehingga layak diberi reward (penghargaan) atau sebaliknya mahasiswa yang kurang berprestasi sehingga diberikan peringatan-peringatan agar kedepannya lebih optimal dalam melaksanakan tugasnya. Pendekatan kualitatif digunakan dalam</p>

				<p>penelitian ini untuk mendeskripsikan bagaimana penggunaan <i>profilematching</i> di perguruan tinggi. Tingkat keaktifan mahasiswa sulit untuk diketahui karena banyak faktor yang mempengaruhinya dan metode khusus yang tepat agar penentuannya menjadi sangat akurat sesuai profil yang sudah ditentukan.</p>
8	Hidayat Rahmat	Menentukan Promosi Jabatan karyawan dengan menggunakan metode Profile Matching	2016	<p>Penelitian dilakukan dengan mencari nilai bobot untuk setiap atribut, seperti contoh adalah aspek kapasitas intelektual, aspek sikap kerja, dan aspek perilaku, kemudian dilakukan proses perankingan yang akan menentukan alternatif yang optimal, yaitu karyawan terbaik. Hasil dari penelitian ini adalah untuk mengetahui perhitungan mengenai pemilihan karyawan yang layak pada promosi jabatan dengan metode profile matching dan promethee berupa ranking karyawan. Ranking ini merupakan dasar rekomendasi bagi pengambil keputusan untuk memilih karyawan</p>

				yang cocok pada jabatan yang kosong atau promosi jabatan. Metode <i>profile matching</i> memberikan prosedur perhitungan yang lebih objektif dibandingkan dengan cara melihat dari data karyawan untuk promosi jabatan.
9	Friyadi	Penggunaan Metode Profile Matching Untuk Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Pada Instansi Pemerintah	2016	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. Kriteria kedua yaitu tingkat pendidikan, lamanya waktu bekerja, prestasi kerja. Dengan adanya penilaian secara subyektif membuat kecemburuan sosial terhadap pegawai yang merasa kurang adil terhadap keputusan yang berlaku.
10	Astriratna Ria, Dkk	Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Kandidat Pejabat Struktural Menggunakan Metode Profile Matching	2017	Sistem pendukung keputusan yang diusulkan dapat menghasilkan urutan rekomendasi kandidat terbaik dalam pemilihan jabatan struktural di lingkungan Pemerintahan Kota

				<p>Tarakan. Kebutuhan kriteria jabatan yang sesuai dengan penilaian kandidat dapat menghasilkan nilai yang berbeda sesuai dengan hasil perhitungan. penggunaan metode <i>profile matching</i> untuk kasus yang menganggap bahwa nilai tertinggi adalah nilai terbaik mengharuskan nilai ideal yang digunakan adalah nilai maksimum agar tidak terjadi ekspektasi yang melebihi nilai ideal.</p>
--	--	--	--	---

Dapat disimpulkan dari Tabel 2.7 diatas, yaitu dimana metode Profile Matching dapat menentukan nilai terbaik dan tertinggi untuk dapat mengisi jabatan dan dapat dilihat dengan kuisisioner. Dimana pada Judul penulis Pemilihan dilakukan dengan cara melihat Loyalitas pegawai dengan Camat dan juga Kedisiplinan pegawai dalam bekerja dan juga kerjasama antar tim dimana setiap Perusahaan memiliki kriteria masing- masing yang berbeda. dan perhitungan nilai total juga menggunakan persen masing-masing sesuai ketentuan dari Perusahaan atau pun Kantor lainnya. Metode Pengembangan sistem yang digunakan juga berbeda jika penulis menggunakan Metode Prototype karena adanya komunikasi yang baik antara pengembang dan pelanggan dan pengembang dapat bekerja lebih baik dalam menentukan kebutuhan pelanggan.

BAB III

ANALISIS DAN PERANCANGAN

3.1 Objek Penelitian

3.1.1 Sejarah Berdirinya Kantor Camat Desa Cempaka Kab. OKU Timur

Kantor Camat Desa Cempaka yang beralamat di Jalan Raya Provinsi (Komerling) KM 117 Desa Cempaka Kecamatan Cempaka Kabupaten OKU Timur, Sumatera Selatan. Mengelola Data Masyarakat Desa Cempaka, Dana Pembangunan serta melaksanakan pelayanan Pembuatan Kartu Keluarga dan KTP Sekecamatan Cempaka. Kecamatan Cempaka Kabupaten OKU Timur Mempunyai Batas Desa yaitu Sebelah utara dengan Kabupaten OKI, sebelah selatan berbatasan dengan Lampung, Sebelah barat berbatasan dengan OKU dan sebelah timur berbatasan dengan Kan. OKI. Luas Wilayah Se-Kecamatan Cempaka yaitu 336.000.000 M³ dan terdiri dari 13 Desa dengan Jumlah Penduduk 29.139 jiwa. Penduduk Kecamatan Cempaka sangat potensial di bidang Pertanian sehingga penduduk mayoritas bermata pencaharian Sebagai Petani dan Berkebun.

3.1.2 Visi dan Misi Kantor Camat Desa Cempaka Kab. OKU Timur

3.1.2.1 Visi Kantor Camat Desa Cempaka Kab. OKU Timur

- a. **LEBIH BAIK** , keadaan Kabupaten Ogan Komerling Ulu Timur yang semakin maju dan berkembang dalam pembangunan baik sumber daya manusia, sarana prasarana, perekonomian daerah dan sosial budaya. Lebih baik juga dapat diartikan bahwa apa yang sudah dicapai pada masa pemerintahan sebelumnya dapat ditingkatkan dengan lebih baik lagi demi mencapai kesejahteraan rakyat di Kabupaten Ogan Komerling Ulu Timur.
- b. **AMAN**, terciptanya dan terwujudnya penciptaan keamanan dan ketertiban yang ditujukan untuk menciptakan kondisi yang kondusif, dengan tegaknya supremasi hukum yang mencerminkan kebenaran dan keadilan, serta memperoleh legitimasi yang kuat dari masyarakat.
- c. **NYAMAN**, terciptanya suatu kondisi dimana kualitas lingkungan terpelihara dengan baik melalui sinergitas lintas sektor sehingga dapat memberikan

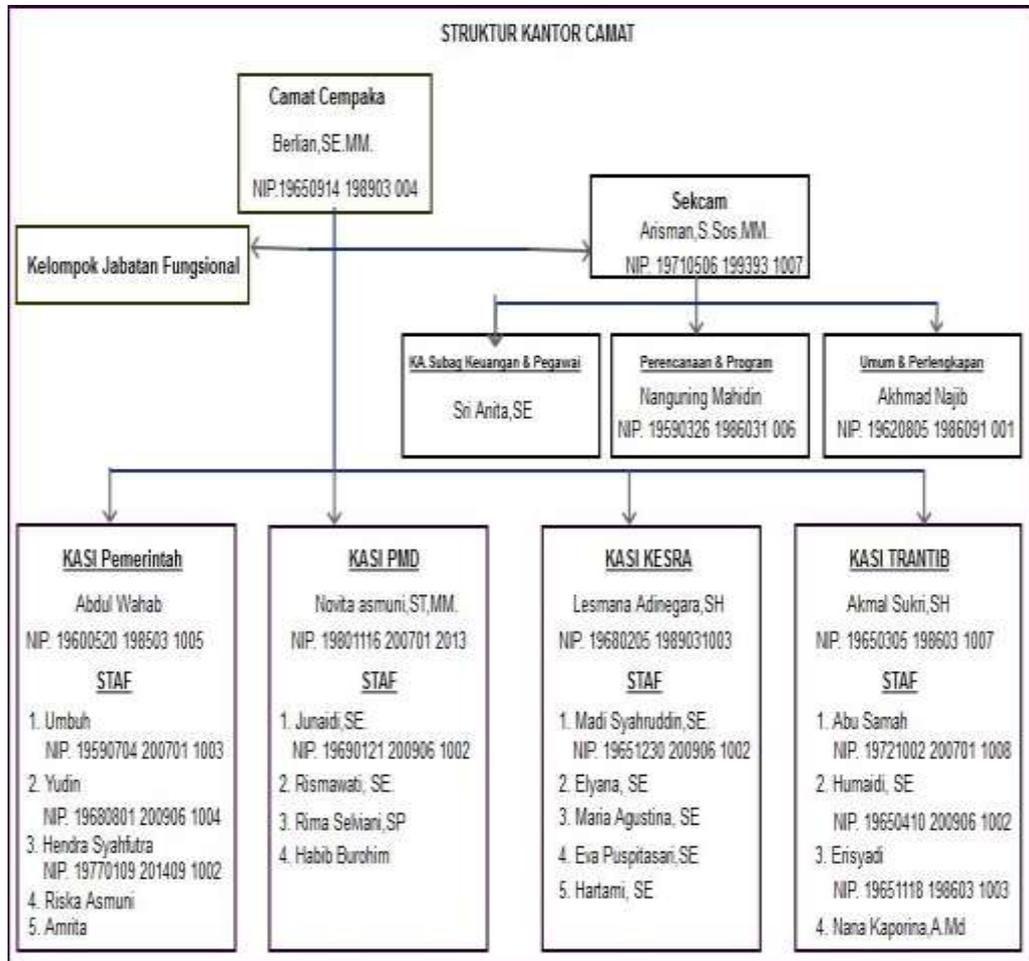
kesegaran dan kesejukan bagi penghuninya. Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur yang nyaman adalah suatu kondisi dimana berbagai kebutuhan dasar manusia seperti tanah, air, dan udara terpenuhi dengan baik sehingga nyaman untuk ditinggali serta ruang-ruang kota dan infrastruktur pendukungnya responsif terhadap berbagai aktifitas dan perilaku penghuninya.

- d. **TANPA JALAN BERLUBANG**, bahwa jalan dan jembatan sebagai sarana transportasi utama di Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur selalu dalam kondisi yang layak sehingga dapat mempercepat arus barang baik hasil pertanian maupun kebutuhan masyarakat dengan dukungan seluruh elemen masyarakat baik pemerintah, masyarakat maupun swasta.

3.1.2.2 Misi Kantor Camat Desa Cempaka Kab. OKU Timur

- a. Mewujudkan infrastruktur yang layak;
- b. Memberikan rasa aman dan nyaman dengan peningkatan sinergitas antara masyarakat, pemerintah dan aparat keamanan;
- c. Mewujudkan kualitas SDM yang profesional, berbudaya dan berakhlak mulia yang berorientasi pada pelayanan publik;
- d. Meningkatkan partisipasi masyarakat dalam proses dan pemerataan pembangunan;
- e. Meningkatkan kesejahteraan, kualitas pendidikan dan kesehatan masyarakat
- f. Mengembangkan ekonomi kerakyatan berbasis pada pembangunan pertanian.

3.2 Struktur Organisasi Kantor Camat Desa Cempaka Kab. OKU Timur



Sumber : Kantor Camat Desa Cempaka Kab. OKU Timur

Gambar 3.1 Struktur Organisasi Kantor Camat

3.3 Komunikasi

Untuk mendapatkan gambaran umum dalam membangun sistem yang baik, maka diperlukan komunikasi yang intensif dengan Camat atau staf kantor camat desa cempaka yang mengelola data penilaian untuk kenaikan jabatan. Penulis melakukan komunikasi langsung dengan Sekcam dan Staf Kasi dengan menggunakan metode wawancara dan observasi. Komunikasi diperlukan untuk memahami masalah dalam mencapai tujuan dengan menganalisis permasalahan serta mengumpulkan data-data yang diperlukan, yang dalam hal ini mengenai sistem pendukung keputusan penilaian kenaikan jabatan.

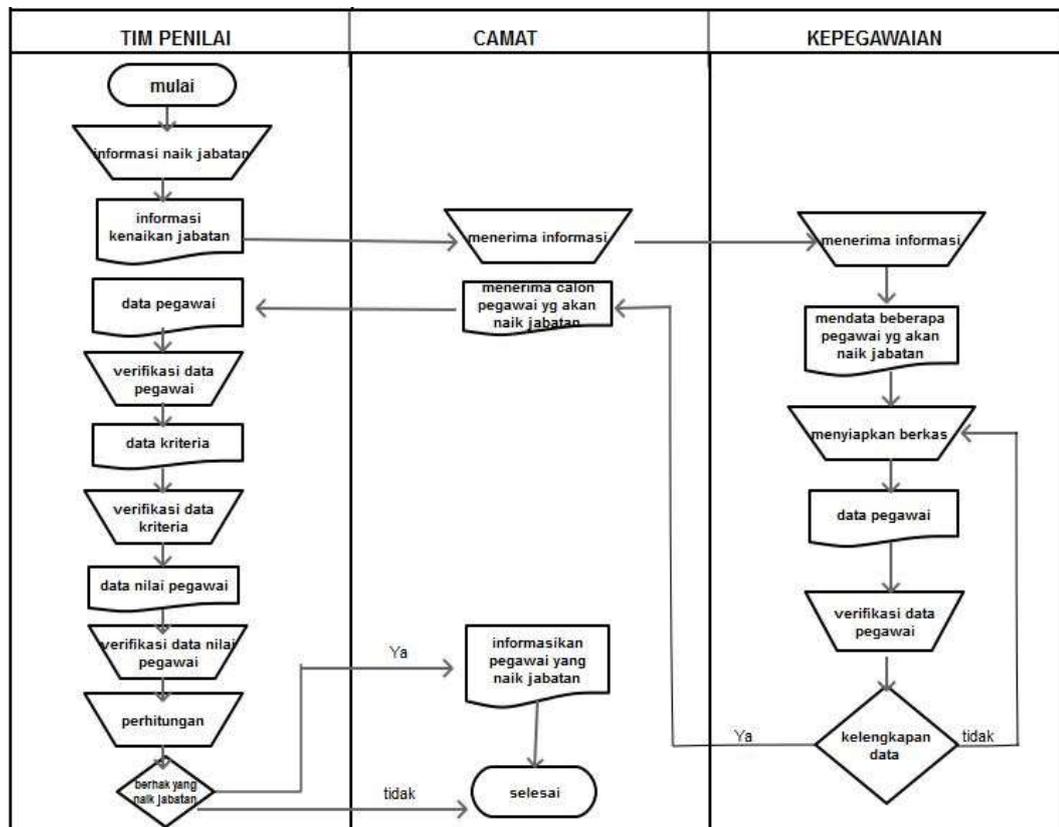
Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Sekcam dalam wawancara ini membahas tentang prosedur dan langkah-langkah untuk penilaian kenaikan jabatan pegawai harus mampu memenuhi kriteria-kriteria yang telah ditentukan misalkan seperti Loyalitas antar tim dan integritas. Dari hasil komunikasi tersebut langkah selanjutnya yang akan dilakukan adalah membuat sebuah perencanaan untuk membangun sistem pendukung keputusan penilaian kenaikan jabatan pegawai di Kantor Camat Desa Cempaka dengan model *Profile Matching* yang akan bisa menentukan pegawai yang cocok menduduki jabatan secara lebih mudah, kemudian sistem ini juga mempermudah Pihak Kantor Camat dalam pengambilan keputusan Penialain kenaikan jabatan pegawai.

3.4 Sistem yang Sedang Berjalan dan Sistem Yang di Usulkan

3.4.1 Sistem yang sedang Berjalan

Proses pengambilan keputusan penialaian kenaikan jabatan pegawai pada Kantor Camat Desa Cempaka masih bersifat manual, yaitu Camat dan Sekcam mengadakan rapat untuk menentukan persyaratan dan kriteria siapa yang berhak naik jabatan.

Tim penilai memberikan informasi kenaikan jabatan kepada camat. Informasi ini dalam bentuk selebaran pengumuman. Selanjutnya camat akan menerima informasi tersebut , kemudia camat akan menginformasikan kepada bagian kepegawaian dan kepegawaian akan menerima informasi tentanag kenaikan jabatan dari camat. Kemudian kepegawaian akan mendata beberapa pegawai dan menyiapkan persyaratan atau pun berkas setelah itu kepegawaian akan memverifikasi data pegawai tersebut jika telah lengkap maka akan lanjut ke bagian camat untuk menerima data pegawai dan acc data pegawai tersebut jika belum lengkap maka akan pegawai yang akan naik jabatan harus mendata pegawai tersebut kembali dan menyiapkan berkas dengan lengkap. Kemudian jika data sudah lengkap maka tim penilai akan menerima data pegawai tersebut dan menverifikasi jika sudah diverifikasi maka akan mendapatkan hasil nama-nama yang naik jabatan. Jika tidak berhak naik jabatan maka proses akan selesai, jika berhak naik jabatan maka proses selanjutnya menginformasikan kepada camat nama pegawai yang naik jabatan dan selesai.



Gambar 3.2 Proses penilaian kenaikan jabatan yang sedang berjalan

3.4.2 Perencanaan Kebutuhan Sistem

3.4.2.1 Perencanaan Kebutuhan Fungsional sistem

Perencanaan kebutuhan fungsional sistem bertujuan agar sistem yang dibangun dapat sesuai dengan alur sistem yang dibuat. Adapun perencanaan kebutuhan fungsional untuk sistem yang dibangun yaitu :

1. Menyediakan pengelolaan data jabatan
2. Menyediakan pengelolaan data pegawai
3. Menyediakan pengelolaan data kriteria
4. Menyediakan pengelolaan data subkriteria
5. Menyediakan pengelolaan data nilai pegawai
6. Menyediakan pengelolaan laporan
7. Menyediakan pengelolaan data pengguna sistem

3.4.2.2 Perencanaan Kebutuhan Non-Fungsional Sistem

Adapun kebutuhan Non-fungsional sistem yang akan dibangun yaitu :

1. Kebutuhan perangkat lunak

Perangkat lunak yang digunakan untuk memenuhi sistem dalam mengelola data yaitu :

Tabel 3.1 Kebutuhan perangkat lunak

No	Nama Perangkat	Spesifikasi
1	Sistem operasi <i>windows</i> 8	32 bit
2	Xampp v3.2.1	Standar
3	Bahasa Pemrograman PHP	-
4	<i>Google Chrome</i>	<i>Wen Browser</i>
5	<i>Database MySql</i>	<i>Storage</i>
6	<i>Web Server Dreamwever</i>	Web Server

2. Analisis kebutuhan Perangkat Keras

Perangkat keras yang digunakan untuk memenuhi sistem dalam mengelola data. Perangkat keras yang diperlukan, yaitu :

Tabel 3.2 Kebutuhan Perangkat Keras

No	Nama Perangkat	Spesifikasi
1	Laptop Acer	Intel acer One 14
2	<i>Flasdisk</i>	8 GB
3	<i>Hardisk</i>	500 GB
4	<i>Printer Cannon</i>	iP2770
5	Modem/wifi	Standar

3.5 Perencanaan

Pada Tahap ini dilakukan estimasi mengenai kebutuhan yang diperlukan dalam pembuatan sistem pendukung keputusan penialain kenaikan jabatan pada kantor Camat Desa Cempaka, Penjadwalan dan *Tracking* proses pengerjaan sistem.

Lokasi Penelitian : Kantor Camat Desa Cempaka Kab. OKU Timur

Waktu Penelitian : Juni s/d September 2017

Untuk estimasi waktu pembuatan sistem pendukung keputusan penilaian kenaikan jabatan pegawai dengan model *Profile Matching* pada Kantor Camat

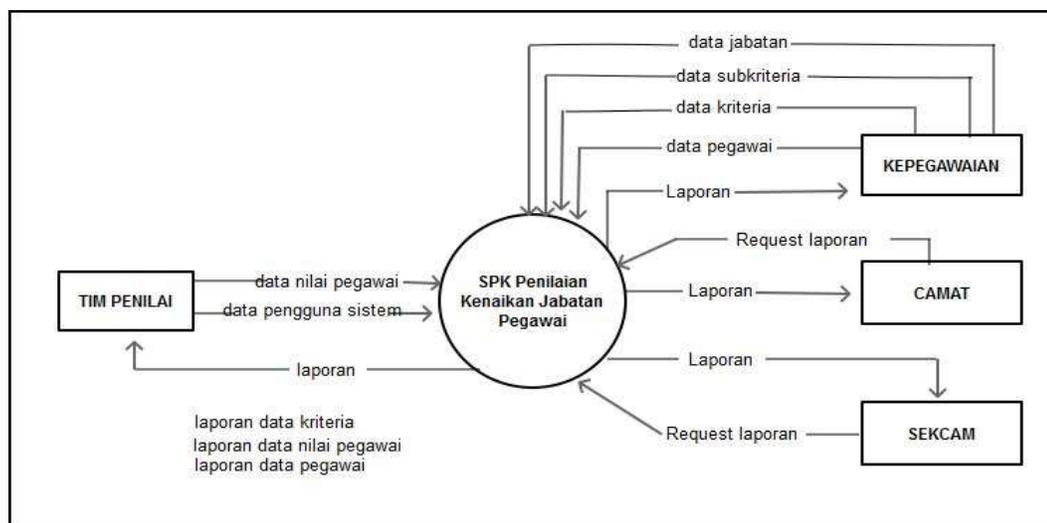
Desa Cempaka dijadwalkan selesai pada september 2017. Untuk estimasi waktu dan tahapan dari proses pengambilan keputusan sistem pendukung keputusan akan digambarkan dalam tabel Jadwal Kegiatan dan *Tracking* Proses Penelitian pada gambar tabel 3.3

3.6 Pemodelan

Pada tahap ini dilakukan analisis desain dan pemodelan arsitektur sistem yang akan dibangun.

3.6.1 DFD Level 0 (Diagram Konteks)

Berikut ini merupakan rancangan DFD dari sistem pendukung keputusan penilaian kenaikan jabatan pegawai di kantor camat desa cempaka dengan model *Profile Matching*.



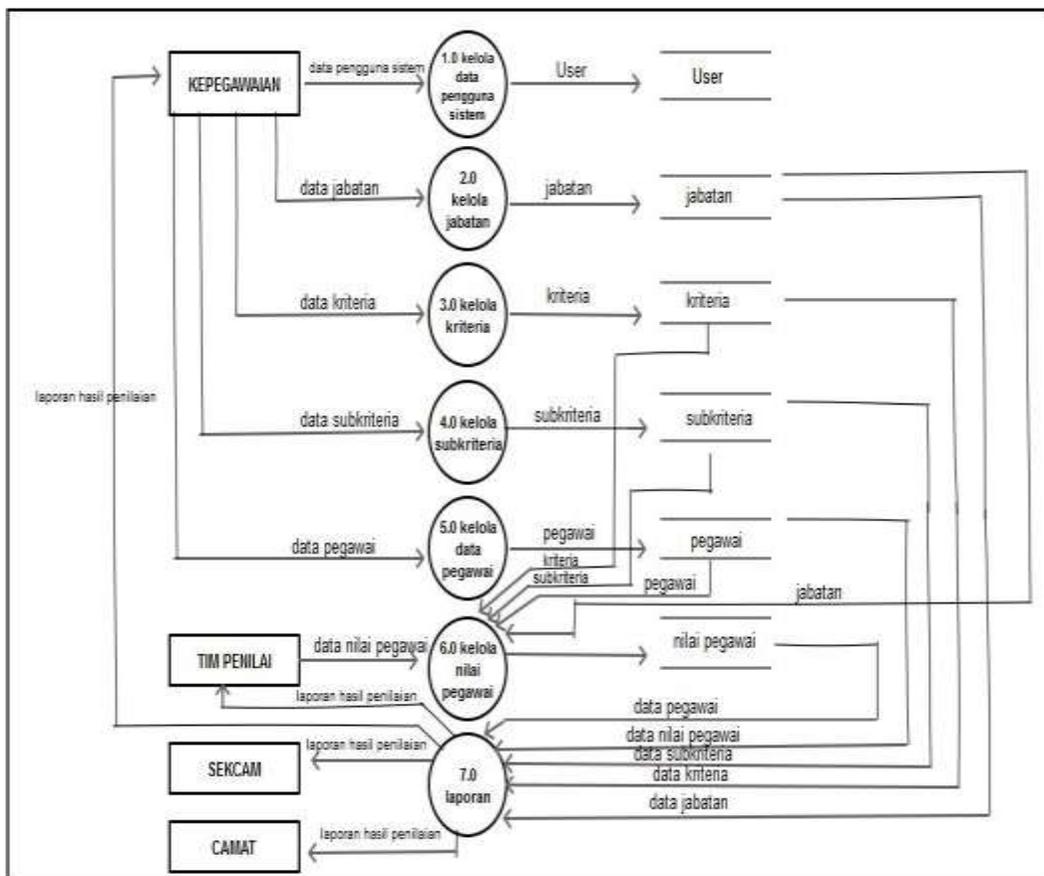
Gambar 3.3 DFD Level 0

Gambar tersebut menjelaskan tentang DFD level 0 (Diagram Konteks) dimana dalam diagram tersebut hanya terdapat 4 user yang menggunakan sistem. Yaitu pihak tim penilai, dalam sistem ini melakukan input data nilai pegawai, dan data pengguna sistem akan dikelola oleh sistem kemudian kepegawaian akan menginputkan data pegawai, data jabatan, data kriteria, dan data subkriteria ke sistem sehingga akan menghasilkan laporan yaitu laporan data jabatan, laporan data kriteria, laporan data subkriteria, laporan data pegawai dan laporan nilai pegawai yang akan diterima atau bisa dilihat oleh tim penilai, kepegawaian, seccam dan camat.

3.6.2 DFD level 1

Setelah pembuatan DFD level 0 maka tahap berikutnya adalah perancangan proses DFD level 1. Pada gambar dapat dijelaskan DFD level 1 dimana terdapat tujuh

proses, dimana ada lima proses yang di inputkan oleh pihak tim penilai yaitu proses kelola data pengguna sistem, kelola jabatan, kelola kriteria, kelola subkriteria dan kelola nilai pegawai. Sedangkan kepegawaian akan mengelola data pegawai, dimana pada inout nilai pegawai data yang dibutuhkan adalah data jabatan, data kriteria, data sub kriteria dan data pegawai. Setelah proses selesai maka menghasilkan sebuah laporan dari hasil penilaian, jabatan, pegawai, kriteria, dan subkriteria laporan tersebut akan diterima yang akan di terima oleh camat,sekcam, kepegawaian dan juga tim penilai. dapat dilihat pada Gambar 3.4.

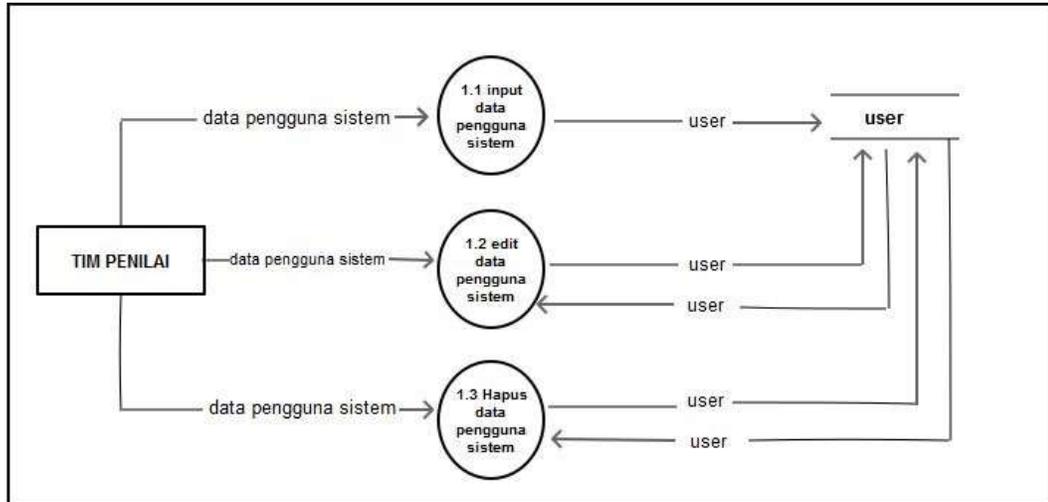


Gambar 3.4 DFD level 1

3.6.3 DFD level 2 proses 1 pengguna sistem

Tahap berikutnya adalah gambaran pengguna sistem. pada gambar tersebut menjelaskan tentang gambaran proses pengguna sistem, dimana user dapat

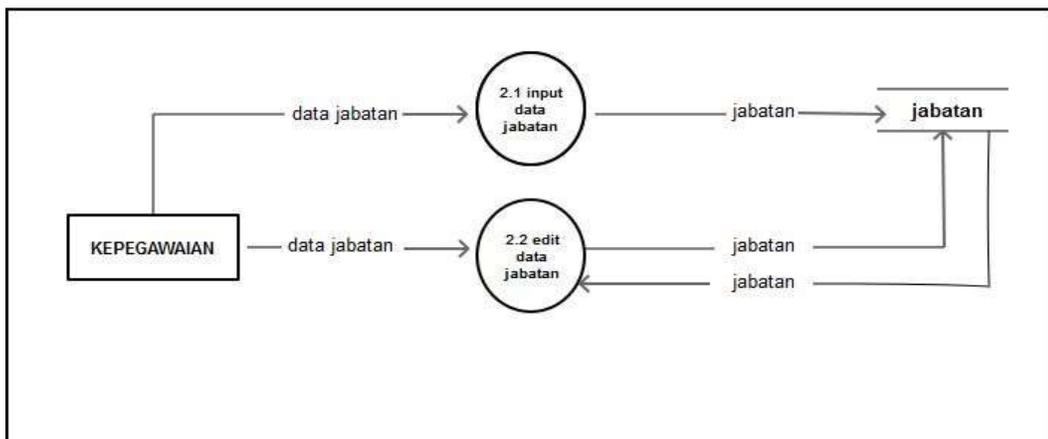
menginputkan data pengguna sistem, mengedit dan juga menampilkan data pengguna sistem. Dapat dilihat pada gambar 3.5



Gambar 3.5 DFD level 2 Proses 1 pengguna sistem

3.6.4 DFD level 2 proses 2 pilih jabatan

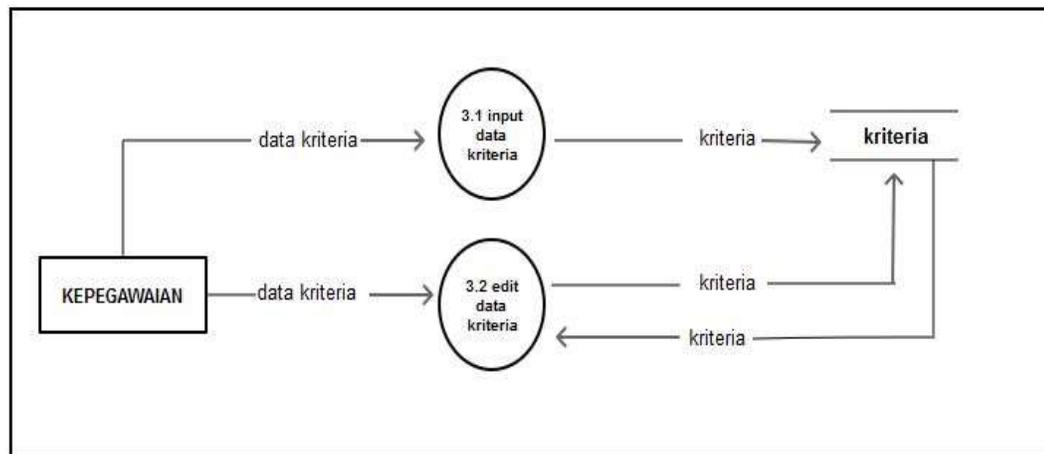
Tahap berikutnya adalah gambaran pilih jabatan. Pada gambar tersebut menjelaskan tentang gambaran proses pilih jabatan, dimana kepegawaian dapat data jabatan untuk menginputkan data jabatan, mengedit data jabatan dan juga menampilkan data jabatan setiap pegawai. pada sistem dapat dilihat pada gambar 3.6



Gambar 3.6 DFD level 2 Proses 2 pilih jabatan

3.6.5 DFD level 2 proses 3 kriteria

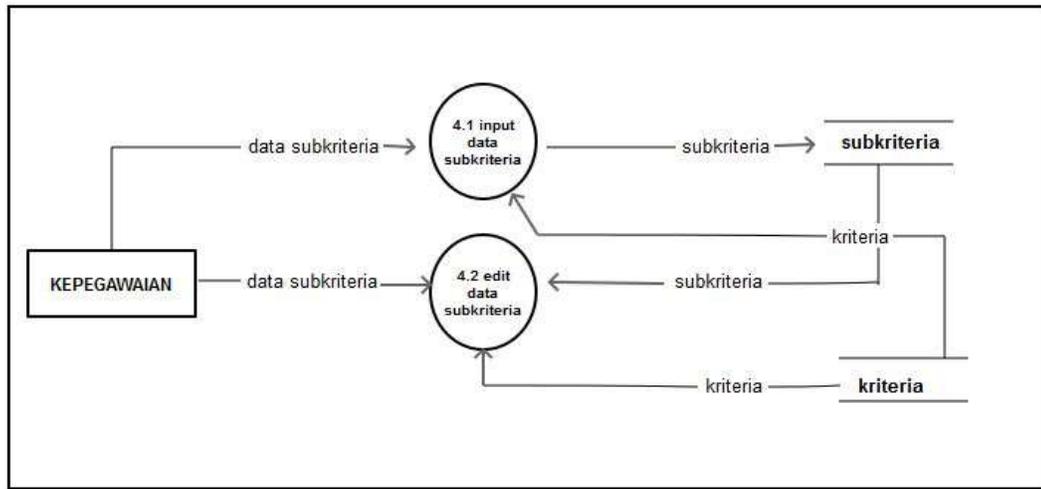
Tahap berikutnya adalah gambaran pilih pegawai. Pada gambar tersebut menjelaskan tentang gambaran proses pilih kriteria, dimana kepegawaian menginputkan data kriteria, mengedit data kriteria. pada sistem dapat dilihat pada gambar 3.7



Gambar 3.7 DFD level 2 proses 3 kriteria

3.6.6 DFD level 2 Proses 4 subkriteria

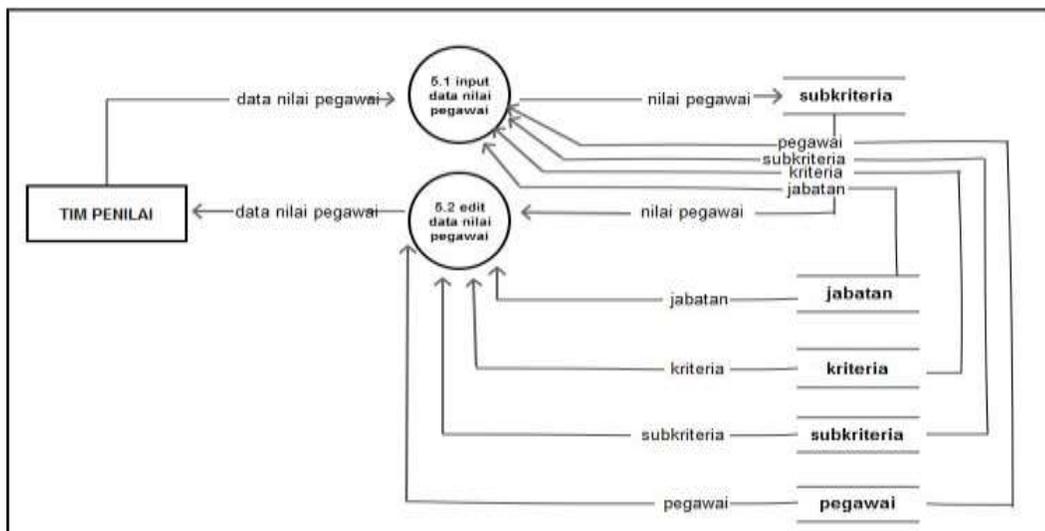
Tahap berikutnya adalah gambaran subkriteria. Pada gambar tersebut menjelaskan tentang gambaran proses subkriteria, dimana kepegawaian menginputkan data subkriteria untuk ,mengedit data subkriteria, dalam setiap data kriteria membutuhkan data kriteria untuk input data subkriteria maka data kriteria juga akan di inputkan. Pada sistem dapat dilihat pada gambar 3.8



Gambar 3.8 DFD level 2 proses 4 subkriteria

3.6.7 DFD level 2 proses 5 data nilai pegawai

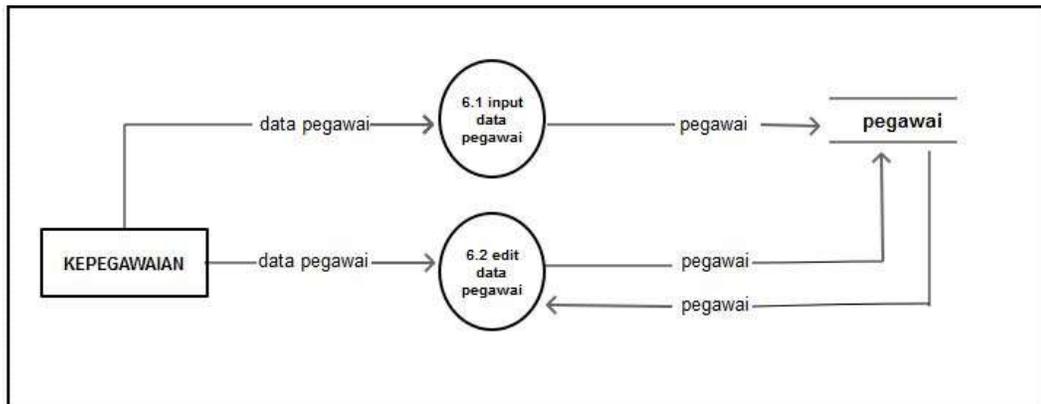
Tahap berikutnya adalah gambaran input data nilai pegawai. Pada gambar ini tim penilai akan menginputkan data nilai pegawai, dalam input data nilai pegawai dibutuhkan data pegawai, data subkriteria, data kriteria dan data jabatan. Menghasilkan data nilai pegawai yang jika ingin di edit maka akan bisa di edit oleh tim penilai. Pada sistem dapat dilihat pada gambar 3.9



Gambar 3.9 DFD level 2 proses 5 data nilai pegawai

3.6.8 DFD level 2 proses 6 data pegawai

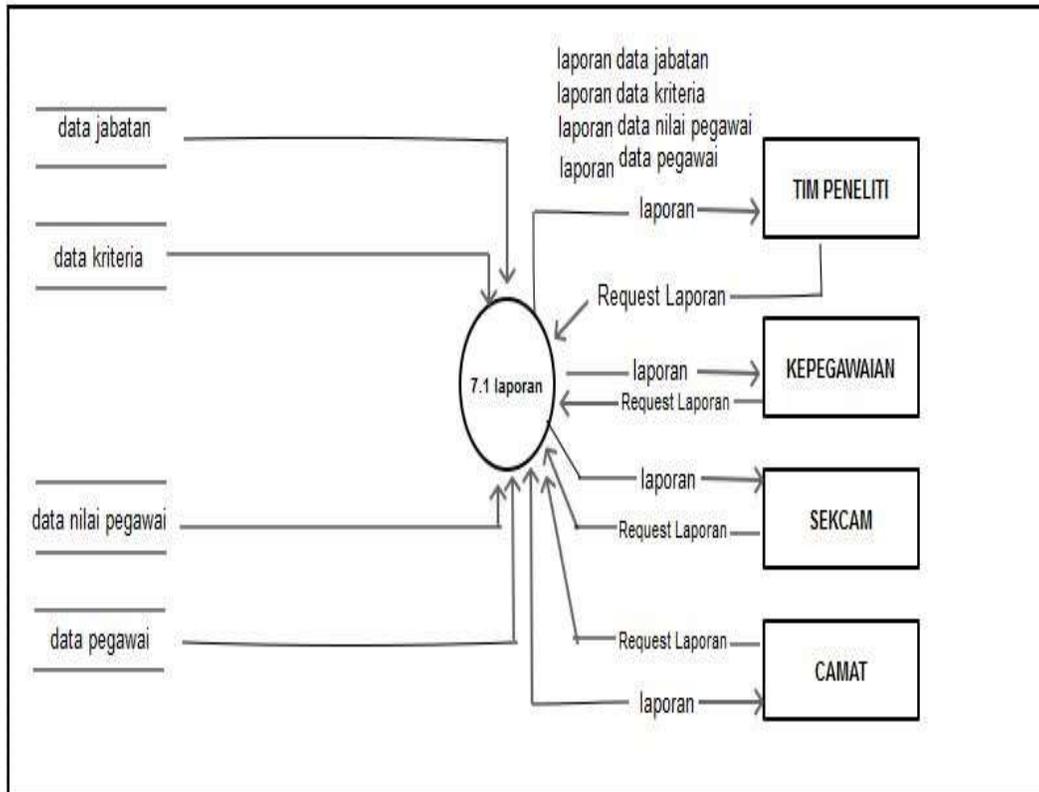
Tahap berikutnya adalah gambaran pilih pegawai. Pada gambar ini pegawai akan menginputkan data pegawai dan mnedigit oleh bagian kepegawaian. pada sistem dapat dilihat pada gambar 3.10



Gambar 3.10 DFD level 2 proses 6 Data Pegawai

3.6.9 DFD level 2 proses 7 laporan

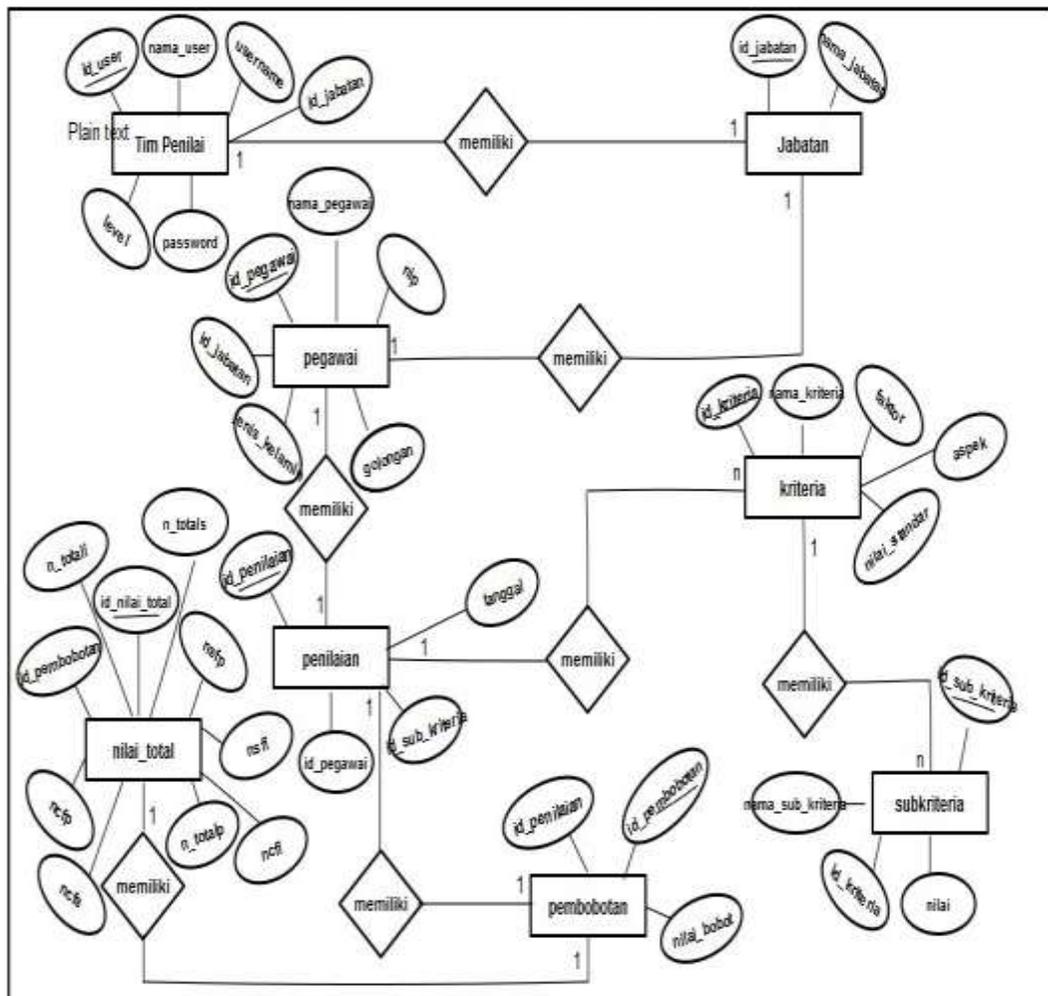
Pada tahap berikutnya yaitu gambaran laporan. Pada gambar ini laporan akan diterima oleh tim peneliti, kepegawaian, sekcab dan juga camat dalam laporan tersebut berisi data jabatan, data kriteria, data subkriteria data nilai pegawai dan data pegawai.



3.11 DFD level 2 Proses 7 laporan

3.7 Entity Ratinonship Diagram (ERD)

Entity Ratinonship Diagram adalah notasi yang digunakan untuk melakukan aktivitas pemodelan data. ERD menggambarkan relasi antara entitas atau himpunan suatu informasi, yang memiliki kemungkinan keterhubungan antar entitas dengan entitas lainnya. ERD dirancang dapat dilihat pada Gambar 3.11. Gambar tersebut menjelaskan tentang rancangan basis data pada sistem penilaian kenaikan jabatan pegawai yang terdapat tujuh entitas yaitu entitas *User*, sebagai pengguna sistem, jabatan, pegawai, kriteria, subkriteria, penilaian dan laporan. Setiap entitas memiliki atribut sebagai isi dari *database* yang akan dibuat.



Gambar 3.12 ERD sistem penilaian kenaikan jabatan pegawai

3.7.1 Perancangan Tabel

Perancangan tabel merupakan rancangan tabel yang akan dibuat pada *database* untuk memenuhi kebutuhan fungsi bisnis yang didefinisikan pada *face* pemodelan bisnis, berikut perancangan tabel yang diusulkan :

a. Tabel user

Tabel user berfungsi untuk login ke sistem yang nantinya akan tampil ke bagian tampilan utama. Data yang berada dalam tabel user ini adalah username dan password yang nantinya akan digunakan oleh admin saat mereka login.

Nama Tabel : User
Primary Key : id_user

Tabel 3.4 user

No	Field	Type	Size	Keterangan
1	Id_user	Int	11	Primary Key
2	Id_jabatan	Varchar	11	Foreign Key
3	Nama_user	Varchar	35	Nama user
4	Username	Varchar	25	Username
5	Password	Varchar	25	Password
6	Level	Varchar	25	level

b. Tabel Jabatan

Tabel jabatan berfungsi untuk memilih jabatan setiap pegawai yang digunakan oleh admin digunakan pada saat perhitungan nilai.

Nama Tabel : jabatan
Primary Key : id_jabatan

Tabel 3.5 jabatan

No	Field	Type	Size	Keterangan
1	Id_jabatan	Int	11	Primary Key
2	Nama_jabatan	Varchar	25	Nama jabatan

c. Tabel Pegawai

Tabel pegawai berfungsi untuk mengetahui biodata pegawai dan jabatan pegawai yang akan naik jabatan yang digunakan oleh admin.

Nama Tabel : pegawai
Primary Key : id_pegawai

Tabel 3.6 Pegawai

No	Field	Type	Size	Keterangan
1	Id_pegawai	Int	11	Primary Key
2	Id_jabatan	Int	11	Foreign Key

3	Nama_pegawai	Varchar	25	Nama pegawai
4	Nip	Varchar	25	Nip
5	Jenis_kelamin	Varchar	25	Jenis kelamin
6	Golongan	Varchar	10	Golongan

d. Tabel Kriteria

Tabel kriteria berfungsi untuk menampung data pembobotan nilai.

Nama tabel : Kriteria
 Primary Key : id_kriteria

Tabel 3.7 Kriteria

No	Field	Type	Size	Keterangan
1	Id_kriteria	Int	11	Primary Key
2	Aspek	Varchar	40	aspek
3	Nama_kriteria	Varchar	25	Nama kriteria
4	Nilai_standar	Int	5	Nilai standar
5	Faktor	Varchar	25	Faktor
6	Persentasi	Varchar	5	Persentasi

e. Tabel Sub kriteria

Tabel Sub kriteria berfungsi untuk menentukan skor sikap pegawai.

Nama tabel : sub_kriteria
 Primary Key : id_sub_kriteria

Tabel 3.8 sub_kriteria

No	Field	Type	Size	Keterangan
1	Id_sub_kriteria	Int	11	Primary Key
2	Id_kriteria	Int	11	Foreign Key
3	Nama_sub_kriteria	Varchar	25	Nama sub kriteria
4	Nilai	Int	5	Nilai

f. Tabel Penilaian

Tabel penilaian berfungsi untuk mengetahui nilai pegawai kriteria pegawai dan akan dilakukan perhitungan oleh sistem.

Nama tabel : penilaian

Primary key : id_penilaian

Tabel 3.9 Penilaian

No	Field	Type	Size	Keterangan
1	Id_penilaian	Int	11	Primary Key
2	Id_pegawai	Int	11	id pegawai
3	Tanggal	date		Tanggal
4	Id_sub_kriteria	Int	11	Id sub kriteria

g. Tabel Pembobotan

Tabel pembobotan berfungsi untuk mengetahui bobot nilai pegawai akan dilakukan perhitungan oleh sistem.

Nama tabel : pembobotan

Primary key : id_pembobotan

Tabel 3.10 Pembobotan

No	Field	Type	Size	Keterangan
1	Id_pembobotan	Int	11	Primary Key
2	Id_penilaian	Int	11	Foreign Key
3	Nilai_bobot	Int	5	Nilai bobot

h. Tabel Nilai Total

Tabel nilai total berfungsi untuk mengetahui nilai core factor, secondary factor dan nilai tital untuk mengetahui ranking pegawai yang akan naik jabatan.

Nama tabel : nilai_total

Primary key : id_nilai_total

Tabel 3.11 nilai total

No	Field	Type	Size	Keterangan
1	Id_nilai_total	Int	11	Primary key
2	Id_pembobotan	Int	11	Foreign key
3	Ncfp	Varchar	4	Nilai <i>core factor</i> perilaku
4	Nsfp	Varchar	4	Nilai <i>secondary factor</i> perilaku
5	N_totalp	Varchar	4	Nilai total perilaku
6	Ncfs	Varchar	4	Nilai <i>core factor</i>

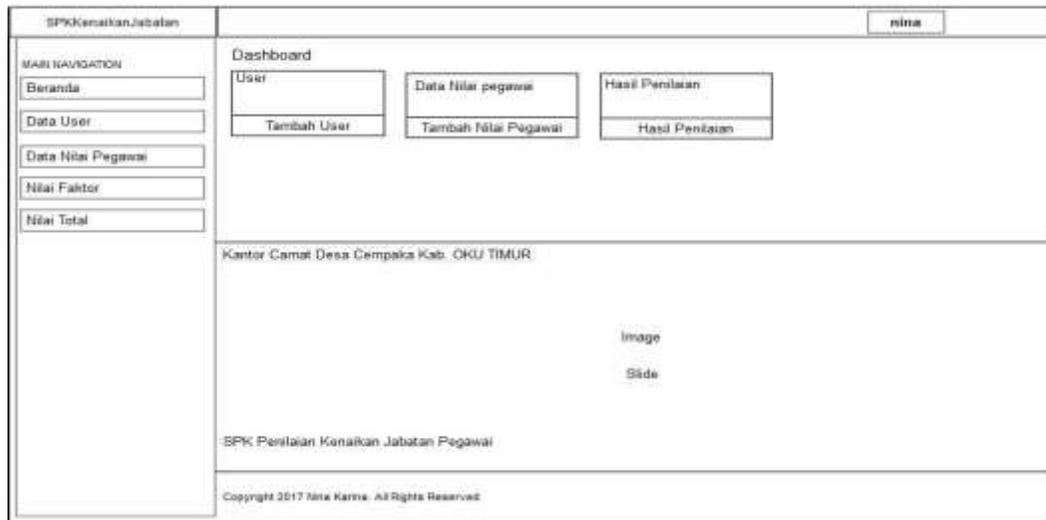
				sikap
7	Ncfs	Varchar	4	Nilai <i>secondary factor</i> sikap
8	N_totals	Varchar	4	Nilai total sikap
9	Ncfi	Varchar	4	Nilai <i>core factor</i> intelektual
10	Nefi	Varchar	4	Nilai <i>secondary factor</i> sikap intelektual
11	N_totali	Varchar	4	Nilai total sikap intelektual
12	rangking	varchar	4	rangking

3.7.2 Perancangan *Interface*

Perancangan *interface* dibagi menjadi 4 bagian, perancangan interface Tim penilai. Perancangan *interface* beranda bagian tim penilai menampilkan beberapa menu yang dapat diakses yaitu menu : beranda, data user, data kriteria, data subkriteria, data jabatan, data nilai pegawai, laporan hasil penilaian dan *logout*. Pada bagian ini hanya dapat diakses oleh pihak tim penilai dengan melakukan proses login terlebih dahulu. pihak tim penilai mengelola data jabatan (id jabatan dan nama jabatan) data kriteria (nama kriteria, nilai standar dan faktor), kemudian mengelola data subkriteria (nama kriteria, nama subkriteria dan nilai), kemudian mengelola data nilai pegawai (nama pegawai, tanggal, nama subkriteria), dan juga mengelola data user (nama jabatan, nama user, usernmae, password, dan level) kemudian mengelola data penentuan nilai. Perancangan interface kepegawaian. Perancangan interface beranda kepegawaian menampilkan data pegawai dan laporan hasil penilaian. Perancangan interface camat dan seckam yaitu menerima laporan hasil penilaian.

a. *Interface* Beranda Tim Penilai

Perancangan *interface* beranda ini menampilkan halaman awal beranda, yang berisi halaman beranda tim penilai dan menu-menu lainnya.



Gambar 3.12 Desain *interface* beranda tim penilai

b. *Interface* Login

Perancangan *interface* login menampilkan *form* login yang harus di isi oleh pihak tim penilai sebelum menuju halaman utama untuk mengelola sistem.

**SPK KENAIKAN
JABATAN PEGAWAI**

silahkan login terlebih dahulu

Gambar 3.13 Desain *intefrace* login

c. *Input Data User*

Perancangan *interface* data user ini menampilkan form input data *user* atau tim penilai akan menginput data *username* admin dan *password* admin yang akan digunakan saat akan melakukan *login*.

Gambar 3.14 Desain *interface* input data user

d. Perancangan Data User

Perancangan *intertace* data user ini menampilkan form data user atau admin untuk menginput data username admin dan *password* admin yang akan digunakan saat akan melakukan *login*.

No	nama	Username	Password	Level	Ops
1	nivita	nina	nina	tim_penilai	Edt hapus

Gambar 3.15 Desain *interface* data user

e. *Interface Input Data Jabatan*

Perancangan *interface* input data jabatan ini menampilkan *form* input data jabatan untuk menginput nama jabatan yang di input oleh pihak tim penilai.

Gambar 3.16 Desain *interface* input data jabatan

f. *Interface Data Jabatan*

Perancangan *interface* data jabatan ini menampilkan *form* data jabatan untuk menginput nama jabatan yang di input oleh pihak tim penilai.

No	Nama kriteria	Nilai standar	Faktor	Persentasi	Opsi
1	Orientasi pelayanan	3	Secondary factor	40	Edit hapus
2	Integritas	4	Core Factor	60	Edit hapus
3	komitmen	2	Core Factor	60	Edit hapus
4	Disiplin	4	Secondary factor	40	Edit hapus
5	kepemimpinan	3	Core Factor	60	Edit hapus
6	Kerjasama	5	Core Factor	60	Edit hapus

Gambar 3.17 Desain *interface* data jabatan

g. *Interface* Input Data Kriteria

Perancangan *interface* input data jabatan ini menampilkan *form* input data jabatan untuk menginput nama kriteria yang di input oleh pihak tim penilai.

Tambah Data Kriteria

nama_kriteria
- pilih nama kriteria -

nilai standar
- pilih nilai standar-

faktor
- pilih faktor -

persentasi
- pilih persentasi -

Close Save

Gambar 3.18 Desain *interface* input data kriteria

h. *Interface* Data Kriteria

Perancangan *interface* data kriteria ini menampilkan form data kriteria untuk menginput data kriteria, nilai standar, dan faktor.

SPKKenalkanJabatan rina

User data kriteria

show 10 entries

+ Input Data Search

No	Nama kriteria	Nilai Standar	Faktor	Persentasi	Opsi
1	Orientasi pelayanan	3	Secondary factor	40	Edit hapus
2	Integritas	4	Core Factor	60	Edit hapus
3	komitmen	2	Core Factor	60	Edit hapus
4	Disiplin	4	Secondary factor	40	Edit hapus
5	kepemimpinan	3	Core Factor	60	Edit hapus
6	Kerjasama	5	Core Factor	60	Edit hapus

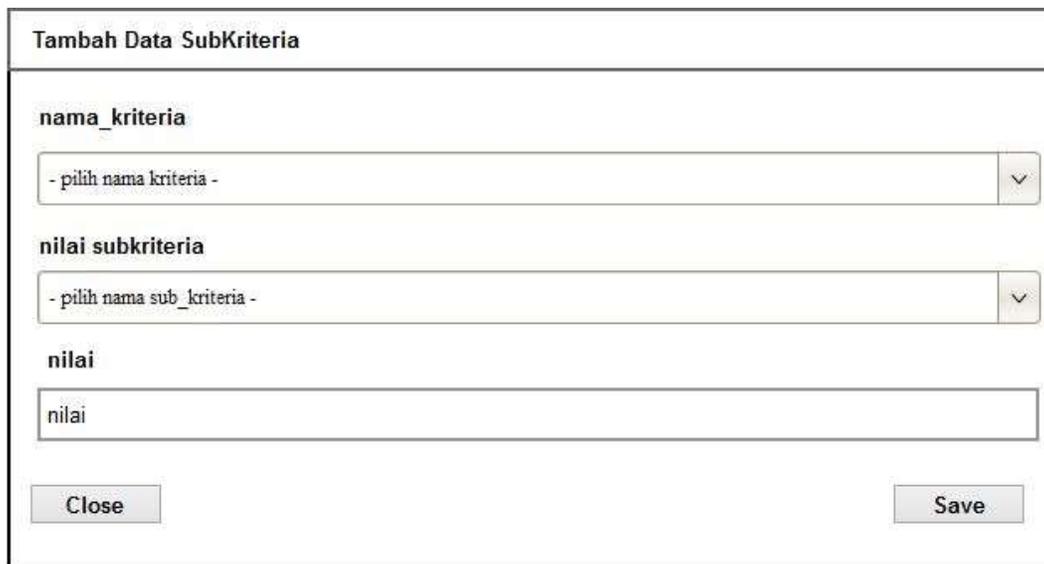
showing 1 to 6 of 6 entries Previous 1 Next

Copyright 2017 Nisa Karina. All Rights Reserved

Gambar 3.19 Desain *interface* data kriteria

i. *Interface* Input Data Subkriteria

Perancangan *interface* input data subkriteria menampilkan *form* input data subkriteria yang harus diisi oleh tim penilai jika ingin menginput data subkriteria. Perancangan subkriteria ini dikelola oleh tim penilai data ini menampilkan sebuah *form* yang berisi tentang nama kriteria, nama subkriteria, dan nilai.



The image shows a web form titled "Tambah Data SubKriteria". It contains three input fields: "nama_kriteria" (a dropdown menu with the text "- pilih nama kriteria -"), "nilai subkriteria" (a dropdown menu with the text "- pilih nama sub_kriteria -"), and "nilai" (a text input field with the text "nilai"). At the bottom of the form, there are two buttons: "Close" and "Save".

Gambar 3.20 Desain *interface* input data subkriteria

j. *Interface* Data Subkriteria

Perancangan *interface* subkriteria menampilkan *form* subkriteria yang harus diisi oleh tim penilai jika ingin menginput data subkriteria. Perancangan subkriteria ini dikelola oleh tim penilai data ini menampilkan sebuah *form* yang berisi tentang nama kriteria, nama subkriteria, dan nilai.

SPKKenaikanJabatan nna

Usef data subkriteria

data subkriteria

+ Input Data

show 10 entries Search

No	nama_kriteria	nama_sub_kriteria	nilai	Opsi
1	Orientasi Pelayanan	Baik	3	Edit hapus
2	Integritas	Baik	3	Edit hapus
3	Komitmen	Baik	3	Edit hapus
4	Disiplin	Baik	3	Edit hapus
5	Kerjasama	Baik	3	Edit hapus
6	Kepemimpinan	Baik	3	Edit hapus

showing 1 to 6 of 6 entries Previous 1 Next

Copyright 2017 Nina Karina. All Rights Reserved

Gambar 3.21 Desain *interface* data subkriteria

k. *Interface Input Data Nilai Pegawai*

Perancangan *interface* nilai pegawai menampilkan *form* nilai pegawai yang harus diisi oleh tim penilai jika ingin menginput data nilai pegawai. Perancangan nilai pegawai ini dikelola oleh tim penilai data ini menampilkan sebuah *form* yang berisi tentang nama pegawai, nama kriteria, nilai, nilai standar, selisih dan bobot.

Penilaian

Tanggal

Nama Pegawai

- pilih pegawai -

Orientasi Pelayanan
nilai (1)

- pilih subkriteria -

Integritas
nilai (2)

- pilih subkriteria -

Komitmen
nilai (3)

- pilih subkriteria -

Disiplin
nilai (4)

- pilih subkriteria -

Kerjasama
nilai (5)

- pilih subkriteria -

Kepemimpinan
nilai (6)

- pilih subkriteria -

Close Save

Gambar 3.22 Desain *interface input data* nilai pegawai

1. *Interface* data nilai pegawai

Perancangan *interface* nilai pegawai menampilkan *form* nilai pegawai yang harus diisi oleh tim penilai jika ingin menginput data nilai pegawai. Perancangan nilai pegawai ini dikelola oleh tim penilai data ini menampilkan sebuah *form* yang berisi tentang nama pegawai, nama kriteria, nilai, nilai standar, selisih dan bobot

The screenshot shows a web application interface for 'User hasil penilaian'. On the left is a sidebar with navigation links: Beranda, Data User, Data Nilai Pegawai, Nilai Faktor, and Nilai Total. The main content area has a search bar and a table with the following data:

Nama Pegawai	Nama Kriteria	Nilai	Nilai Standar	Selisih	Bobot
Junaidi SE	Orientasi pelayanan	3	3	0	5
	Integritas	4	4	0	5
	Komitmen	3	3	0	4.5
	Disiplin	1	4	-3	2
	Kepuasan	3	3	0	5
	Kepemimpinan	1	5	-4	1

Below the table, it says 'showing 1 to 6 of 6 entries' and has 'Previous', '1', and 'Next' navigation buttons.

Gambar 3.23 Desain *interface* data nilai pegawai

m. *Interface* Beranda Nilai faktor

Perancangan *interface* nilai faktor menampilkan *form* nilai faktor yang harus diisi oleh tim penilai jika ingin menginput data nilai faktor. Perancangan nilai pegawai ini dikelola oleh tim penilai data ini menampilkan sebuah *form* yang berisi tentang aspek.

The screenshot shows a web application interface for 'nilai faktor'. On the left is a sidebar with navigation links: Beranda, Data User, Data Nilai Pegawai, Nilai Faktor, and Nilai Total. The main content area has a search bar and a table with the following data:

No	nama pegawai	not pernah	sedikit pernah	sedikit banyak	not banyak	not terbanyak	not sedikit
1	Novia	2	5	2	4.5	4.5	4
2	Junaidi	3	4.5	5	5	2.5	4.5

Below the table, it says 'showing 2 to 2 of 2 entries' and has 'Previous', '1', and 'Next' navigation buttons.

Gambar 3.24 Desain *interface* data nilai faktor

n. *Interface* Nilai total

Perancangan *interface* nilai total menampilkan *form* nilai faktor yang harus diisi oleh tim penilai jika ingin menginput data nilai faktor. Perancangan nilai pegawai ini dikelola oleh tim penilai data ini menampilkan sebuah *form* yang berisi tentang aspek.

No	nama pegawai	nilai total perilaku	nilai total sikap	nilai total intelektual	rangking
1	novita	3.2	4.0	4.3	4.01
2	janeti	3.0	4.0	3.3	3.01

Gambar 3.25 Desain *interface* data nilai total

o. *Interface* Beranda Kepegawaian

Perancangan *interface* beranda ini menampilkan halaman awal beranda, yang berisi halaman beranda tim penilai dan menu-menu lainnya.

Gambar 3.26 Desain *interface* beranda kepegawaian

p. *Interface Input Data Pegawai*

Perancangan *interface input* data pegawai menampilkan *form input* data pegawai yang harus diisi oleh kepegawaian jika ingin menginput data pegawai. Perancangan data pegawai ini dikelola oleh kepegawaian data ini menampilkan sebuah *form* yang berisi tentang nama pegawai, nip, jabatan, jenis jabatan, golongan, dan status.

The screenshot shows a form titled "Tambah Data Pegawai". It has the following fields and controls:

- Input field: nama pegawai
- Input field: Nip
- Dropdown menu: Jabatan (with "pilih jabatan" selected)
- Dropdown menu: Jenis Kelamin (with "- pilih jenis kelamin -" selected)
- Input field: nama pegawai (with "golongan" selected)
- Buttons: Close and Save

Gambar 3.27 Desain *interface input* data pegawai

q. *Interface Data Pegawai*

Perancangan *interface* data pegawai menampilkan *form* i pegawai yang harus diisi oleh kepegawaian jika ingin menginput data pegawai. Perancangan data pegawai ini dikelola oleh kepegawaian data ini menampilkan sebuah *form* yang berisi tentang nama pegawai, nip, jabatan, jenis jabatan, golongan, da status.

The screenshot shows a web interface for "Data Pegawai". It includes a sidebar with navigation options like "Beranda", "Data Kriteria", "Data Subkriteria", "Data User", "Data Nilai Pegawai", "Lapman Hasil Penilaian", and "Data Pegawai". The main content area has a search bar and a table with the following data:

No	nama pegawai	Nip	Jabatan	Jenis jabatan	Status	golongan	Oper
1	Alimud Sagis	19820201000000000000	Asisten Pengantar	Asisten	aktif di verifikasi	IIA	Edit hapus
2	Yuli	19890210000000000000	Ka.Kepegawaian	Pegawai	aktif di verifikasi	IIA	Edit hapus

Below the table, it says "showing 1 to 2 of 2 entries" and has "Previous 1 Next" buttons. There is also a second search bar and pagination controls at the bottom.

Gambar 3.28 Desain *interface* data pegawai

r. Interface Hasil Penilaian

Perancangan *interface* hasil penilaian menampilkan *form* hasil penilaian yang dilakukan oleh pihak tim penilai.

No	nama pegawai	ncf	nsf	nilai total
1	Junaidi, SE	3.87	3.5	3.72
2	Novita Asmuni, STMM	3.12	3.25	3.17
3	Salman, SE	3.37	4.75	3.92
4	Akhmad Najib	2.87	3.75	3.22
5	Leomana adinegara, SH	3.62	4.25	3.87
6	Humaidi, SE	4.87	4.75	4.82

Gambar 3.29 Desain *interface* hasil penilaian

3.7.3 Simulasi Perhitungan

Simulasi perhitungan dengan menggunakan metode *Profile matching* dengan perhitungan nilai pegawai yang akan naik jabatan.

a. Pemetaan *GAP* Kompetensi

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

$$\text{Gap} = \text{Profil pegawai} - \text{Profil Jabatan}$$

Pada perhitungan ini ada 6 (enam) kandidat yang menjadi calon pegawai yang akan naik jabatan. Setiap kandidat mempunyai 6 kriteria yaitu aspek perilaku, aspek sikap kerja, aspek intelektual. Dan mempunyai 5 sub kriteria

- a. Sangat baik (90 – 100)
- b. Baik (78 – 89)
- c. Cukup (70 – 77)
- d. Kurang (58 – 69)

e. Sangat kurang (40 – 55)

Tabel 3.12 Tabel Aspek Perilaku Kerja untuk Pengelompokan *Gap*

No	Id_Pegawai	1	2
1	B1001	3	4
2	B1002	4	5
3	B1003	4	2
Profile		3	4
1	B1001	0	0
2	B1002	1	1
3	B1003	1	-2

Keterangan

1 : Orientasi Pelayanan

2 : Kepemimpinan

Tabel 3.13 Tabel Aspek Sikap Kerja untuk Pengelompokan *Gap*

No	Id_Pegawai	1	2
1	B1001	4	2
2	B1002	1	5
3	B1003	3	2
Profile		4	3
1	B1001	0	-1
2	B1002	-3	2
3	B1003	-1	-1

Keterangan :

1 : Disiplin

2 : Kerjasama

Tabel 3.14 Tabel Aspek Intelektual untuk Pengelompokan *Gap*

No	Id_Pegawai	1	2
1	B1001	3	4
2	B1002	2	2

3	B1003	3	4
Profile		2	4
1	B1001	1	0
2	B1002	0	-2
3	B1003	1	0

Keterangan

1 : Komitmen

2 : Integritas

b. Pembobotan

Pembobotan merupakan setelah diperoleh *gap* pada masing-masing pegawai, setiap profile pegawai diberi bobot nilai sesuai ketentuan pada tabel bobot nilai *gap*.

Tabel 3.15 Tabel bobot nilai *gap*

No	Selisih (<i>Gap</i>)	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 kurang 1 tingkat / level
4	2	3.5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat / level
5	-2	3	Kompetensi individu kurang 2 tingkat / level
6	3	2.5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat / level
7	-3	2	Kompetensi individu kurang 3 tingkat / level
8	4	1.5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat / level
9	-4	1	Kompetensi individu kurang 4 tingkat / level

(Sumber: Kusrini, 2007)

a. Aspek Perilaku Kerja

Tabel 3.16 Bobot nilai Aspek Perilaku Kerja

No	Id_pegawai	1	2

1	B1001	0	0	Nilai Gap
2	B1002	1	1	
3	B1003	1	-2	

Tabel 3.17 tabel Bobot nilai Aspek Perilaku Kerja

No	Id_pegawai	1	2	Nilai Bobot
1	B1001	5	5	
2	B1002	4.5	4.5	
3	B1003	4.5	3	

b. Aspek Sikap Kerja

Tabel 3.18 Bobot nilai Aspek Sikap Kerja

No	Id_pegawai	1	2	Nilai Gap
1	B1001	0	-1	
2	B1002	-3	2	
3	B1003	-1	-1	

Tabel 3.19 tabel Bobot nilai Aspek Sikap Kerja

No	Id_pegawai	1	2	Nilai Bobot
1	B1001	5	4	
2	B1002	2	3.5	
3	B1003	4	4	

c. Aspek Intelektual

Tabel 3.20 Bobot nilai Aspek Intelektual

No	Id_pegawai	1	2	Nilai Gap
1	B1001	1	0	
2	B1002	0	-2	
3	B1003	1	0	

Tabel 3.21 tabel Bobot nilai Aspek Intelektual

No	Id_pegawai	1	2	Nilai Bobot
1	B1001	4.5	5	
2	B1002	5	3	
3	B1003	4.5	5	

c. Perhitungan dan Pengelompokan *core* dan *secondary factor*

Setelah menentukan bobot nilai *GAP* untuk aspek, yaitu aspek intelektual, sikap kerja, dan perilaku dengan cara yang sama, setiap aspek di kelompokkan menjadi 2 kelompok, yaitu kelompok *Core Factor* dan *Secondary Factor*. Untuk perhitungan *core factor* dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini:

$$NCF = \frac{\sum NC(I, s, p)}{\sum IC}$$

Keterangan :

NCF : Nilai rata-rata *Core Factor*

NC(*i,s,p*) : Jumlah total nilai *Core factor*(Aspek Perilaku Kerja)

IC : Jumlah *item Core Factor*

Sementara itu, perhitungan *Secondary Factor* bisa ditunjukkan dengan rumus berikut :

$$NSF = \frac{\sum NS(I, s, p)}{\sum IS}$$

Keterangan :

NCF : Nilai rata-rata *Secondary Factor*

NC(*i,s,p*) : Jumlah total nilai *Secondary factor*(Aspek Perilaku Kerja)

IC : Jumlah *item Secondary Factor*

a. Aspek Perilaku Kerja

Perhitungan *core factor* dan *secondary factor* untuk aspek perilaku kerja dilakukan terlebih dahulu menentukan subaspek mana yang menjadi *core factor* dari aspek perilaku kerja (2 : Kepemimpinan). Subaspek sisanya akan menjadi *secondary*

factor (1:Orientasi Pelayanan). Kemudian, nilai *core* dan *secondary factor* tersebut dijumlahkan sesuai rumus.

1. Pegawai 1

$$\text{NCF} = 5 / 1 = 5$$

$$\text{NSF} = 5 / 1 = 5$$

2. Pegawai 2

$$\text{NCF} = 4.5 / 1 = 4.5$$

$$\text{NSF} = 4.5 / 1 = 4.5$$

3. Pegawai 3

$$\text{NCF} = 3 / 1 = 3$$

$$\text{NSF} = 4.5 / 1 = 4.5$$

Tabel 3.22 core factor dan secondary factor Aspek Perilaku Kerja

No	Id_pegawai	1	2	CF	SF
1	B1001	5	5	5	5
2	B1002	4.5	4.5	4.5	4.5
3	B1003	4.5	3	4.5	3

b. Aspek Sikap Kerja

Perhitungan *core factor* dan *secondary factor* untuk aspek sikap kerja dilakukan terlebih dahulu menentukan subaspek mana yang menjadi *core factor* dari aspek sikap kerja (2 : Kerjasama). Subaspek sisanya akan menjadi *secondary factor* (1: disiplin). Kemudian, nilai *core* dan *secondary factor* tersebut dijumlahkan sesuai rumus.

1. Pegawai 1

$$\text{NCF} = 4 / 1 = 4$$

$$\text{NSF} = 5 / 1 = 5$$

2. Pegawai 2

$$\text{NCF} = 3.5 / 1 = 3.5$$

$$\text{NSF} = 2 / 1 = 2$$

3. Pegawai 3

$$\text{NCF} = 4/1 = 4$$

$$\text{NSF} = 4/1 = 4$$

Tabel 3.23 core factor dan secondary factor Aspek Sikap Kerja

No	Id_pegawai	1	2	CF	SF
1	B1001	5	4	5	4
2	B1002	2	3.5	2	3.5
3	B1003	4	4	4	4

c. Aspek Intelektual

Perhitungan *core factor* dan *secondary factor* untuk aspek intelektual dilakukan terlebih dahulu menentukan subaspek mana yang menjadi *core factor* dari aspek intelektual (1 : Komitmen). Subaspek sisanya akan menjadi *secondary factor* (2: Integritas). Kemudian, nilai *core* dan *secondary factor* tersebut dijumlahkan sesuai rumus.

1. Pegawai 1

$$\text{NCF} = 4.5 / 1 = 4.5$$

$$\text{NSF} = 5/1 = 5$$

2. Pegawai 2

$$\text{NCF} = 5/1 = 5$$

$$\text{NSF} = 3/1 = 3$$

3. Pegawai 3

$$\text{NCF} = 4.5 / 1 = 4.5$$

$$\text{NSF} = 5/1 = 5$$

Tabel 3.24 core factor dan secondary factor Aspek Intelektual

No	Id_pegawai	1	2	CF	SF
1	B1001	4.5	5	4.5	5
2	B1002	5	3	5	3

3	B1003	4.5	5	4.5	5
---	-------	-----	---	-----	---

d. Perhitungan Nilai Total

Dari hasil perhitungan setiap aspek di atas, berikutnya dihitung nilai total berdasarkan persentase dari *core* dan *secondary factor* yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap profil.

$$(x)\%NCF(i, s, p) + (x)\%NSF(i, s, p) = N(i, s, p)$$

Keterangan :

$NCF(i, s, p)$: Nilai rata rata *core factor*

$NSF(i, s, p)$: Nilai rata rata *secondary factor*

$N(i, s, p)$: Nilai total dari aspek

(x)% : Nilai persen yang di inputkan.

a. Aspek Perilaku Kerja

1. Pegawai 1

$$\begin{aligned} Ni &= (60\% \times 5) + (40\% \times 5) = 3 + 2 \\ &= 5 \end{aligned}$$

2. Pegawai 2

$$\begin{aligned} Ni &= (60\% \times 4.5) + (40\% \times 4.5) = 2.7 + 1.8 \\ &= 4.5 \end{aligned}$$

3. Pegawai 3

$$\begin{aligned} Ni &= (60\% \times 3) + (40\% \times 4.5) = 1.8 + 1.8 \\ &= 3.6 \end{aligned}$$

Tabel 3.25 Nilai Total Aspek Perilaku Kerja

No	Id_pegawai	CF	CS	NI
1	B1001	5	5	5
2	B1002	4.5	4.5	4.5
3	B1003	3	4.5	3.6

b. Aspek Sikap Kerja**1. Pegawai 1**

$$\begin{aligned} Ni &= (60\% \times 4) + (40\% \times 5) = 2.4 + 2 \\ &= 4.4 \end{aligned}$$

2. Pegawai 2

$$\begin{aligned} Ni &= (60\% \times 3.5) + (40\% \times 2) = 2.1 + 0.8 \\ &= 2.9 \end{aligned}$$

3. Pegawai 3

$$\begin{aligned} Ni &= (60\% \times 4) + (40\% \times 4) = 2.4 + 1.6 \\ &= 4 \end{aligned}$$

Tabel 3.25 Nilai Total Aspek Sikap Kerja

No	Id_pegawai	CF	CS	NI
1	B1001	4	5	4.4
2	B1002	3.5	2	2.9
3	B1003	4	4	4

c. Aspek Intelektual**1. Pegawai 1**

$$\begin{aligned} Ni &= (60\% \times 4.5) + (40\% \times 5) = 2.7 + 2 \\ &= 4.7 \end{aligned}$$

2. Pegawai 2

$$\begin{aligned} Ni &= (60\% \times 5) + (40\% \times 3) = 3 + 1.2 \\ &= 3.2 \end{aligned}$$

3. Pegawai 3

$$\begin{aligned} Ni &= (60\% \times 4.5) + (40\% \times 5) = 2.7 + 2 \\ &= 4.7 \end{aligned}$$

Tabel 3.26 Nilai Total Aspek Intelektual

No	Id_pegawai	CF	CS	NI
1	B1001	4.5	5	4.7
2	B1002	5	3	3.2
3	B1003	4.5	5	4.7

e. perhitungan Penentuan Ranking

Hasil akhir dari proses Profile Matching adalah ranking dari kandidat yang diajukan untuk mengisi suatu jabatan tertentu. Perhitungan tersebut bisa ditunjukkan dengan rumus di bawah ini :

$$\text{Ranking} = (x)\% Ni + (x)\% Ns + (x)\% Np$$

Keterangan :

Ni : Nilai Intelektual

Ns : Nilai Sikap Kerja

Np : Nilai Perilaku Kerja

$(x)\%$: Nilai Porsen yang Diinputkan

1. Pegawai 1

$$\begin{aligned} \text{Ranking} &= (30\% \times 5) + (30\% \times 4.4) + (40\% \times 4.7) \\ &= 1.5 + 1.32 + 1.88 \\ &= 4.7 \end{aligned}$$

2. Pegawai 2

$$\begin{aligned} \text{Ranking} &= (30\% \times 4.5) + (30\% \times 2.9) + (40\% \times 4) \\ &= 1.35 + 0.87 + 1.6 \\ &= 3.82 \end{aligned}$$

3. Pegawai 3

$$\begin{aligned} \text{Ranking} &= (30\% \times 3.6) + (30\% \times 4) + (40\% \times 4.7) \\ &= 1.08 + 1.2 + 1.88 \\ &= 4.16 \end{aligned}$$

BAB IV

IMPLEMETASI DAN PEMBAHASAN SISTEM

4.1 Implementasi

Setelah melewati proses analisa dan perancangan sistem pada bab sebelumnya maka selanjutnya adalah proses pengkodean sistem. Setelah proses pengkodean maka dihasilkan sebuah sistem pendukung keputusan Penilaian Kenaikan Jabatan Pegawai Pada Kantor Camat Desa Cempaka dengan Metode *Profile Matching*. Adapun proses pembangunan sistem pendukung keputusan yang dibangun berdasarkan hasil analisa dan perancangan yang sudah dilakukan sebelumnya. Pencapaian dari hasil yang didapat adalah sebagai berikut :

- a. Sistem pendukung keputusan ini dapat membantu pihak Kantor Camat Desa Cempaka dalam mengelola data nilai pegawai yang akan naik jabatan.
- b. Sistem pendukung keputusan ini dapat menampilkan informasi hasil perangkanan pegawai yang akan naik jabatan.

4.2 Pembahasan

Sistem pendukung keputusan ini dibangun dengan tujuan untuk membantu Kantor Camat Desa Cempaka dalam mengelola data nilai pegawai. Dalam sistem terdapat 4 aktor yang mempunyai hak akses untuk masuk kedalam sistem pendukung keputusan. Pertama tim penilai, tim penilai bertugas mengelola semua data-data yang ada didalam sistem. Tim penilai juga bertugas menginput data jabatan, data kriteria, data subkriteria, data nilai pegawai, dan penentuan nilai. Kedua kepegawaian, kepegawaian bertugas menginput data pegawai yang akan naik jabatan dan bisa melihat langsung nama – nama pegawai yang berhak naik jabatan. Ketiga camat dan sekcama, camat bertugas untuk melihat laporan hasil penilaian yang naik jabatan.

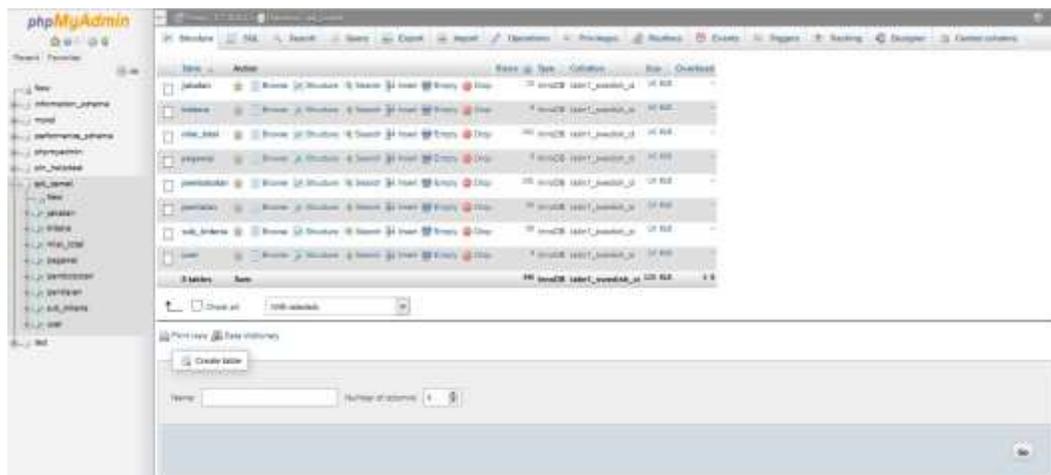
4.3 Konstruksi

Setelah dilakukan perancangan, maka tahapan selanjutnya adalah pembuatan *source code* program dan pengujian sistem. Proses ini dilakukan dengan mengkodean hasil sistem yang dilakukan sebelumnya, untuk melakukan pemrograman digunakan

bahasa pemrograman PHP dan sebagai basis data digunakan MySQL, serta melakukan pengujian sistem dengan menggunakan metode pengujian yang dipakai oleh peneliti.

4.4 Pembahasan Database

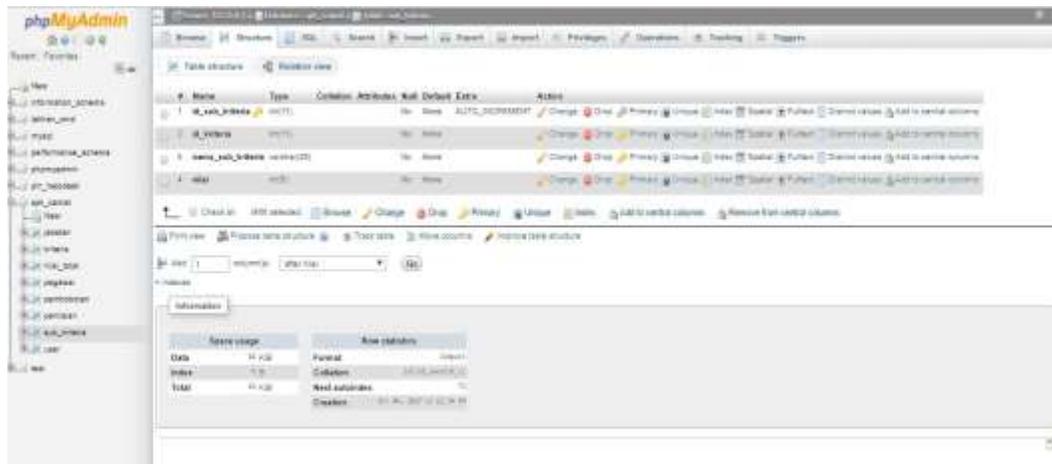
Database sistem pendukung keputusan ini terdiri dari 8 tabel yaitu : Tabel User akan menyimpan data username dan password, tabel user berisi :id user, id jabatan, nama user, username, password, dan level. Tabel jabatan berisi nama jabatan, tabel jabatan berisi : id jabatan dan nama jabatan. Tabel pegawai akan menyimpan data pegawai, nip, jenis kelamin, dan golongan, tabel pegawai ini berisi : id pegawai, id jabatan, nama pegawai, nip, jenis kelamin, dan golongan. Tabel kriteria akan menyimpan nama kriteria, nilai standar, faktor, dan persentasi, tabel kriteria berisi : id kriteria, nama kriteria, nilai standar, faktor, dan persentasi. Tabel subkriteria akan menyimpan nama kriteria,nama subkriteria, dan nilai, tabel subkriteria berisi : id subkriteria, id kriteria, nama subkriteria dan nilai. Tabel penilaian akan menyimpan nama pegawai, dan nama subkriteria, tabel penilaian berisi : id penilaian, id pegawai, tanggal dan id subkriteria. Tabel pembobotan akan menyimpan nilai dan nilai bobot. Tabel pembobotan berisi : id pembobotan, id penilaian, dan nilai bobot. Tabel nilai total akan menyimpan nilai bobot, ncf, nsf, dan nilai total, tabel nilai total berisi : id nilai total, id pembobotan, ncf, nsf, nilai total.



Gambar 4.1 Database System

c. Database Subkriteria

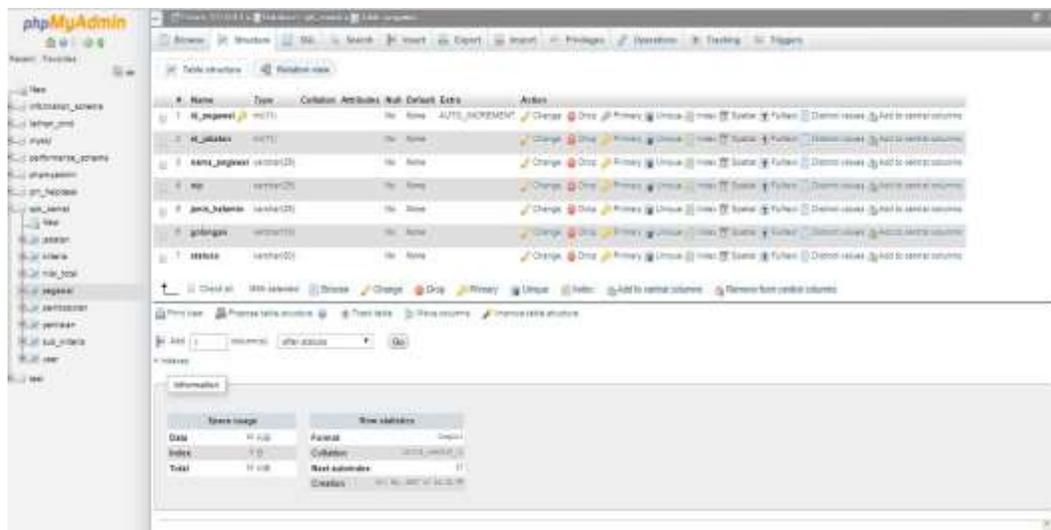
Database kriteria adalah tabel database yang berisi id_subkriteria, id kriteria, nama subkriteria dan nilai.



Gambar 4.4 Database Subkriteria

d. Database Pegawai

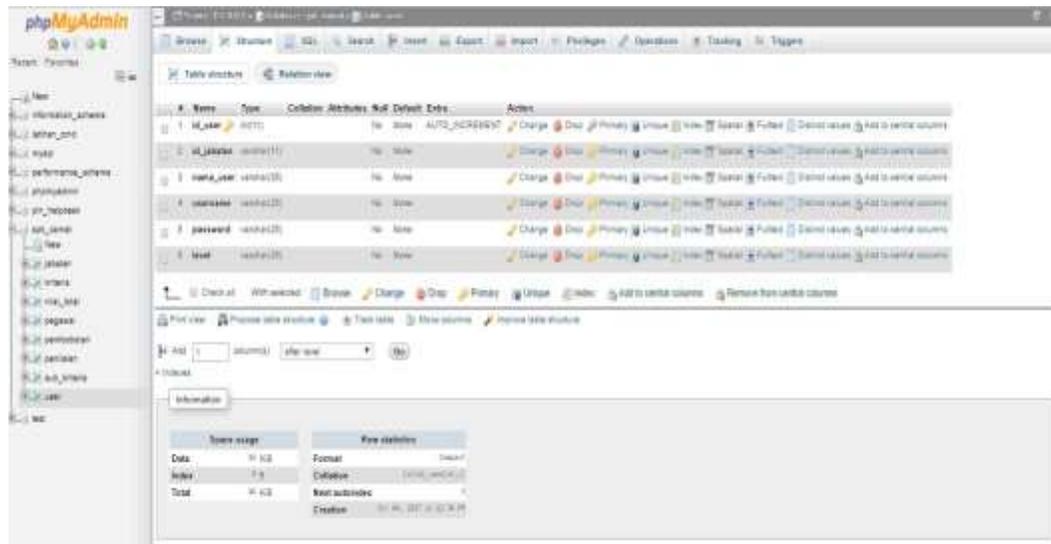
Database Pegawai adalah tabel database yang berisi id_pegawai, id jabatan, nip, jenis kelamin, golongan dan status.



Gambar 4.5 Database Pegawai

e. Database User

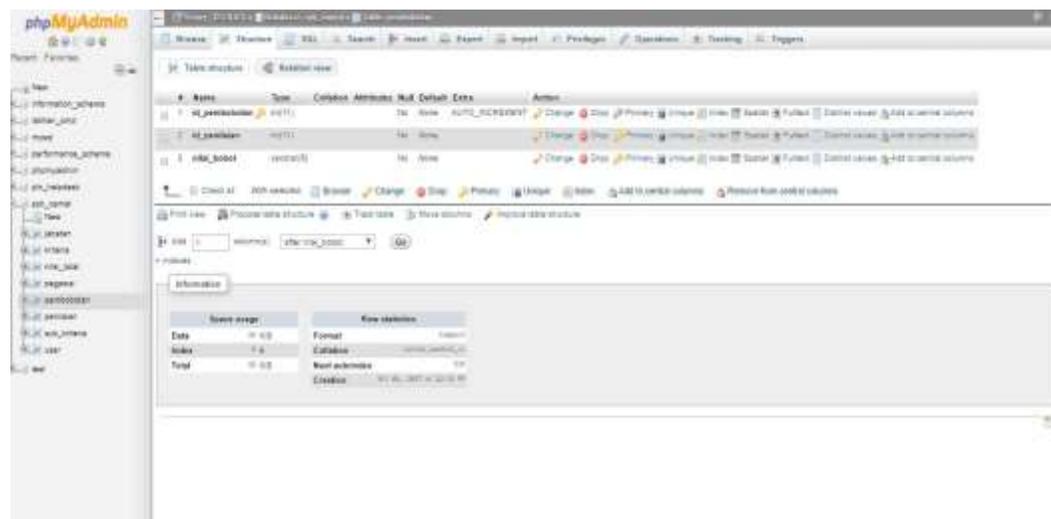
Database user adalah tabel database yang berisi id user, id jabatan, nama user, username, password, dan level.



Gambar 4.6 Database User

f. Database Pembobotan

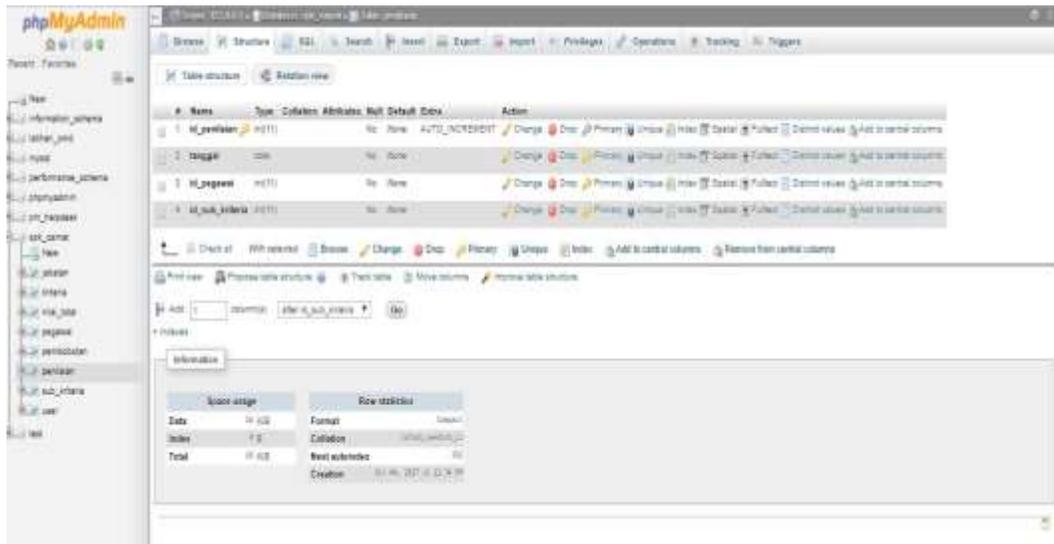
Database Pembobotan adalah tabel database yang berisi id pembobotan, id penilaian dan nilai bobot.



Gambar 4.7 Database Pembobotan

g. Database Penilaian

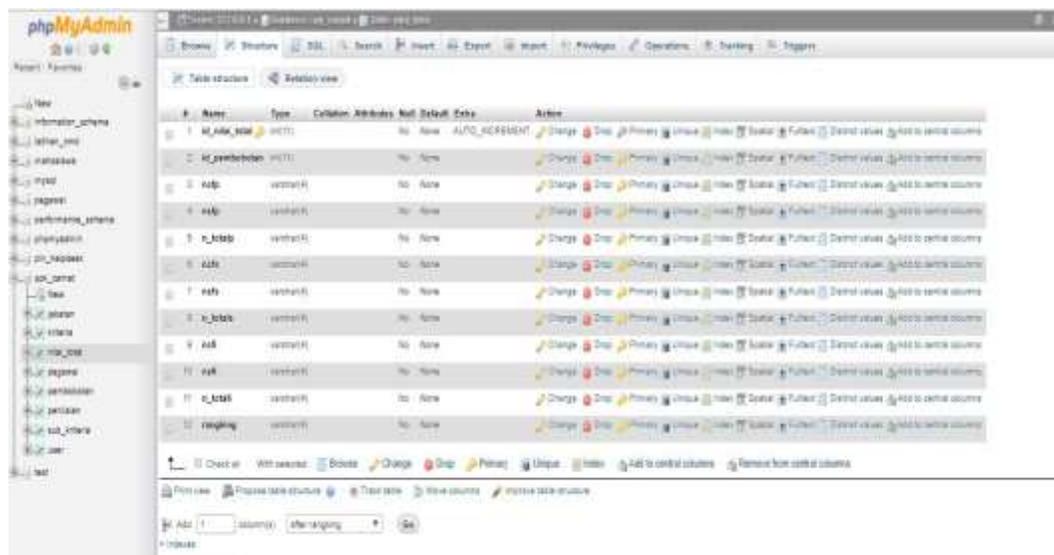
Database Penilaian adalah tabel database yang berisi id penilaian, tanggal, id pegawai dan id sub kriteria.



Gambar 4.8 Database Penilaian

h. Database Nilai Total

Database nilai total adalah tabel database yang berisi id nilai total, id pembobotan, ncf, nsf dan nilai total.



Gambar 4.8 Database Nilai Total

4.4 Implementasi *Design Interface*

4.5.1 Pembahasan Bagian Kepegawaian

Bagian kepegawaian akan membahas tentang halaman-halaman yang bisa diakses oleh kepegawaian dengan login kepegawaian. Pada bagian ini kepegawaian dapat memasukan dan mengelola data pegawai, data jabatan, data user, kriteria, subkriteria.

a. *Interface login*

Interface login akan menampilkan form login sebelum kepegawaian memasuki sistem, yang akan diisi dengan *username* dan *password* sesuai dengan didalam database. Kemudian pada saat *username* dan *password* dimasukan sistem akan membaca tim penilai untuk diarahkan kehalaman selanjutnya.

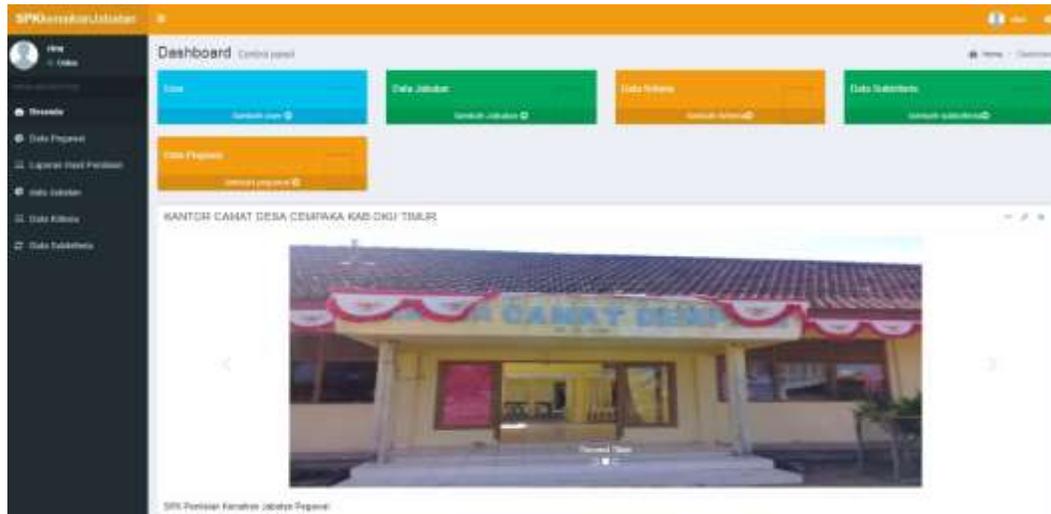


Gambar 4.10 *interface Login*

Pada gambar diatas menampilkan proses *login* pada SPK kenaikan jabatan pegawai, didalam proses *login* tidak boleh ada data kosong karena akan membuat proses *login* tidak berjalan atau error.

b. *Interface Beranda*

Interface beranda adalah halaman awal setelah melakukan login, dihalaman beranda terdapat menu menu yang bisa di akses oleh pihak kepegawaian.

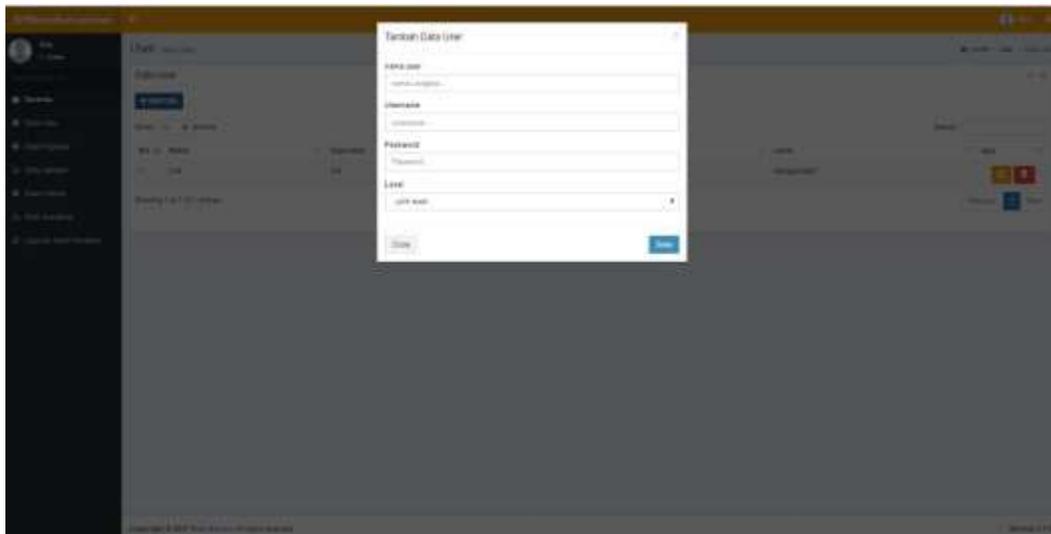


Gambar 4.11 *interface* beranda kepegawaian

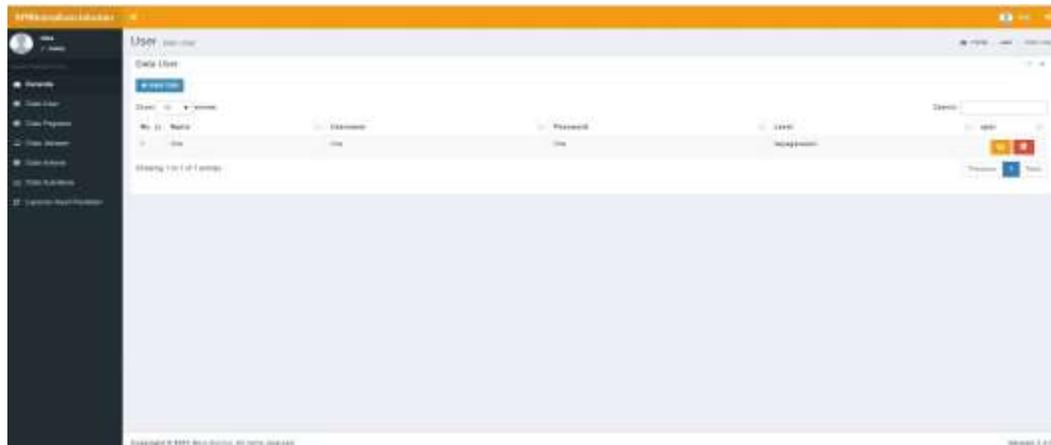
Pada gambar diatas menampilkan menu-menu yang terdapat pada beranda kepegawaian pada SPK kenaikan jabatan pegawai.

c. *Interface Data User*

Input data *user* adalah halaman yang berisi sebuah form untuk memasukan data *user*. Dalam proses input data pengguna sistem yang dimasukan yaitu *username*, *password*, dan level .



Gambar 4.12 *Interface* Input Data User

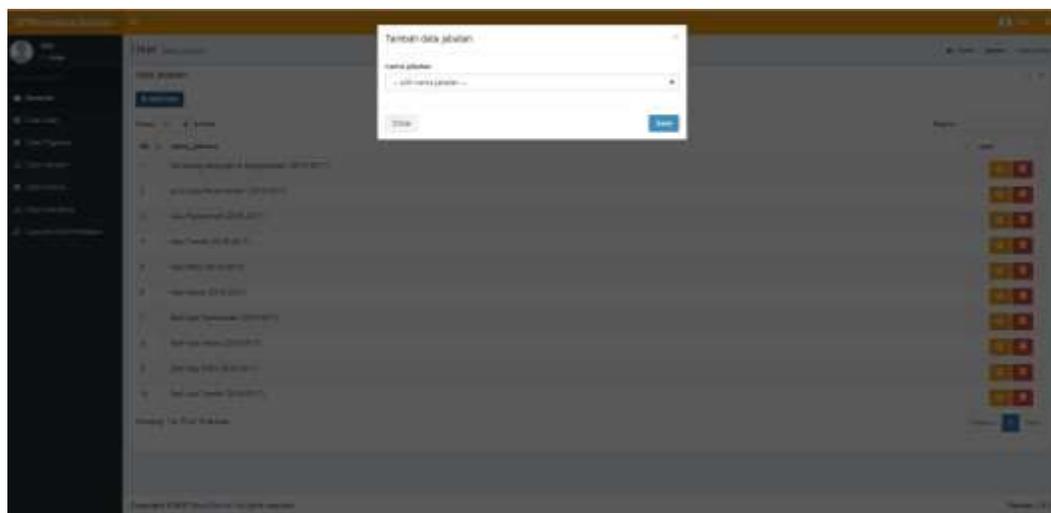


Gambar 4.13 Interface data user

Pada gambar diatas menampilkan proses *input* data *user* pada SPK kenaikan jabatan pegawai, didalam proses *input* data user harus mengisi *password* dan *username* yang akan digunakan pada saat proses *login*.

d. Interface Data Jabatan

Input data jabatan adalah halaman yang berisi sebuah form untuk memasukan data jabatan. Dalam proses input data jabatan yang dimasukan yaitu nama jabatan.



Gambar 4.14 interface input data jabatan

No	Nama Kriteria	Nilai Standar	Aksi	perbaikan
1	Orang-orang	5	Revisi	40
2	Integritas	4	Revisi	20
3	Kepercayaan	5	Revisi	30
4	Keahlian	4	Revisi	40
5	Kepercayaan	5	Revisi	30
6	Kepercayaan	5	Revisi	30
7	Kepercayaan	5	Revisi	30
8	Kepercayaan	5	Revisi	30

Gambar 4.17 interface data kriteria

Pada gambar diatas menampilkan proses *input* data kriteri pada SPK kenaikan jabatan pegawai, didalam proses *input* data kriteria terdapat jenis-jenis aspek kriteria yang akan menjadi poin penilaian untuk kenaikan jabatan pegawai.

f. Interface Data Subkriteria

Input data subkriteria adalah halaman yang berisi sebuah form untuk memasukan data subkriteria. Dalam proses input data subkriteria yang dimasukan yaitu nama kriteria, nama subkriteria, dan nilai.

Gambar 4.18 interface input data subkriteria

No. Urut	Nama Subkriteria	Nama Kriteria	Nilai
1	Checklist Pekerjaan	100 (100-120)	1
2	Checklist Pekerjaan	100 (100-120)	2
3	Checklist Pekerjaan	100 (100-120)	3
4	Checklist Pekerjaan	100 (100-120)	4
5	Checklist Pekerjaan	100 (100-120)	5
6	Checklist Pekerjaan	100 (100-120)	6
7	Checklist Pekerjaan	100 (100-120)	7
8	Checklist Pekerjaan	100 (100-120)	8
9	Checklist Pekerjaan	100 (100-120)	9
10	Checklist Pekerjaan	100 (100-120)	10

Gambar 4.19 *interface* data subkriteria

Pada gambar diatas menampilkan proses *input* data subkriteri pada SPK kenaikan jabatan pegawai, didalam proses *input* data subkriteria terdapat jenis-jenis subkriteria untuk penilaian setiap satu aspek mempunyai beberapa subkriteria.

g. Interface Data Nilai Pegawai

Input data nilai pegawai adalah halaman yang berisi sebuah form untuk memasukan data nilai pegawai. Dalam proses input data nilai pegawai yang dimasukan yaitu nama pegawai, nama kriteria dan nilai.

Pegawai	Nama Kriteria	Nilai	Nilai Bermanfaat	Nilai	Bermanfaat
Andi S.S.	Checklist Pekerjaan	1	1	1	1
	Integritas	1	1	1	1
	Kemampuan	1	1	1	1
	Keahlian	1	1	1	1
	Kepercayaan	1	1	1	1
Suci Nurul Huda	Checklist Pekerjaan	2	2	2	2
	Integritas	2	2	2	2
	Kemampuan	2	2	2	2
	Keahlian	2	2	2	2
	Kepercayaan	2	2	2	2
Wahid S.S.	Checklist Pekerjaan	3	3	3	3
	Integritas	3	3	3	3
	Kemampuan	3	3	3	3
	Keahlian	3	3	3	3
	Kepercayaan	3	3	3	3

Gambar 4.20 *interface* data nilai pegawai

Pada gambar diatas menampilkan proses *input* data nilai pegawai pada SPK kenaikan jabatan pegawai, didalam proses *input* data nilai pegawai setiap kandidat akan dinilai dengan kriteria dan subkriteria yang telah ditentukan

4.5.2 Pembahasan Bagian Tim Penilai

Bagian tim penilai akan membahas tentang halaman-halaman yang bisa diakses oleh tim penilai dengan logintim penilai . Pada bagian ini tim penilai dapat memasukan dan mengelola data nilai pegawai dan hasil penilaian.

a. *Interface login*

Interface login akan menampilkan form login sebelum tim penilai memasuki sistem, yang akan diisi dengan *username* dan *password* sesuai dengan didalam database. Kemudian pada saat *username* dan *password* dimasukan sistem akan membaca tim penilai untuk diarahkan kehalaman selanjutnya.

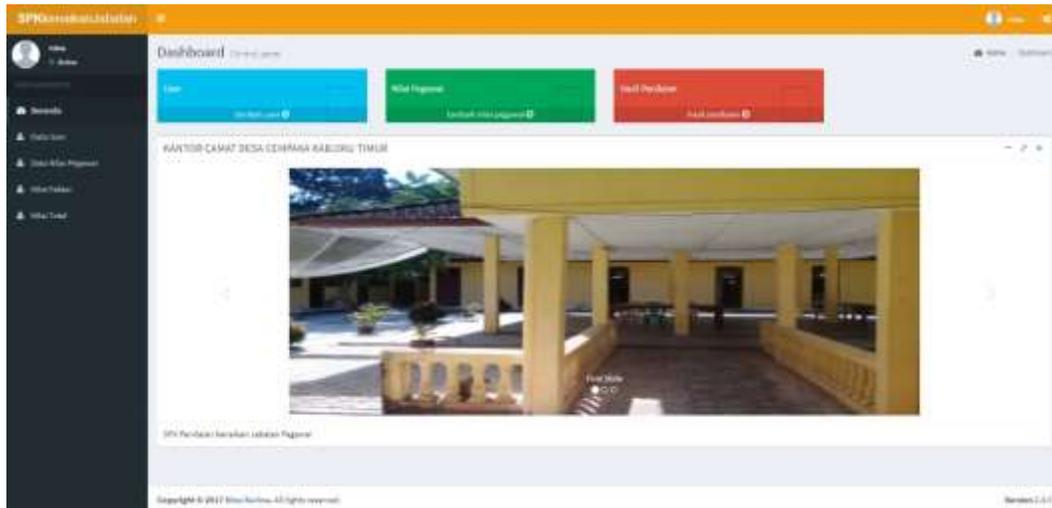


Gambar 4.21 *interface login*

Pada gambar diatas menampilkan proses *login* pada SPK kenaikan jabatan pegawai, didalam proses *login* tidak boleh ada data kosong karena akan membuat proses *login* tidak berjalan atau error.

b. *Interface Beranda tim penilai*

Interface beranda adalah halaman awal setelah melakukan login, dihalaman beranda terdapat menu menu yang bisa di akses oleh pihak tim penilai

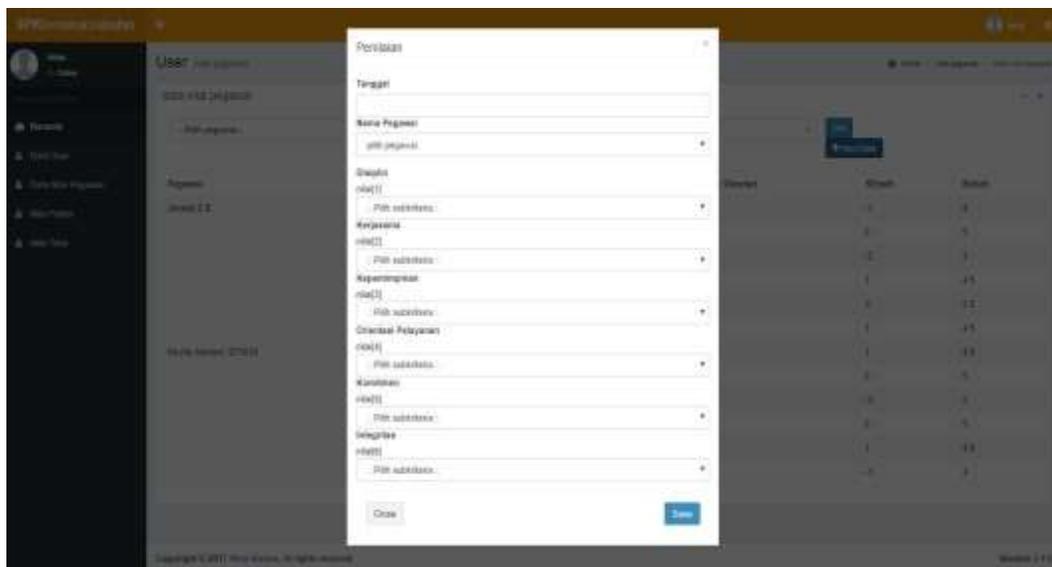


Gambar 4.22 interface beranda tim penilai

Pada gambar diatas menampilkan menu-menu yang terdapat pada beranda tim penilai pada SPK kenaikan jabatan pegawai.

c. *Interface Data Nilai Pegawai*

Input data nilai pegawai adalah halaman yang berisi sebuah form untuk memasukan data nilai pegawai. Dalam proses input data nilai pegawai yang dimasukan yaitu nama tanggal, nama pegawai dan nilai.



Gambar 4.23 interface input data nilai pegawai

Pegawai	Materi Kriteria	Nilai	Nilai Standar	Bobot	Bobot	
Maulana S D	Disiplin	5	4	1	4	
	Kepuasan	5	5	5	5	
	Keparameteran	5	5	5	5	
	Umum Perilaku	4	5	1	4,5	
	Kandungan	5	5	1	5,5	
	Integritas	5	4	1	4,5	
	Nurita Gernani D T S H	Disiplin	5	4	1	4,5
		Kepuasan	5	5	5	5
		Keparameteran	5	5	5	5
		Umum Perilaku	5	5	5	5
Kandungan		5	5	1	4,5	
Integritas	5	5	1	4		

Gambar 4.24 *interface* data pegawai

Pada gambar diatas menampilkan proses input data nilai pegawai yang dilakukan oleh tim penilai dengan menginputkan nilai yang diberikan oleh pemimpin dimana pada proses perhitungan akan ada nilai standar yaitu nilai ketentuan atau nilai batas dari Kantor Camat Desa Cempaka dan nilai gap dan bobot akan otomatis terhitung.

d. *Interface* nilai faktor

Hasil penilaian adalah halaman yang berisi sebuah form nilai faktor. Yang berisi yaitu : nama pegawai, nilai *core factor* perilaku, nilai *secondary factor* perilaku, nilai *core factor* sikap, nilai *secondary factor* sikap, nilai *core factor* intelektual, dan nilai *secondary factor* intelektual.

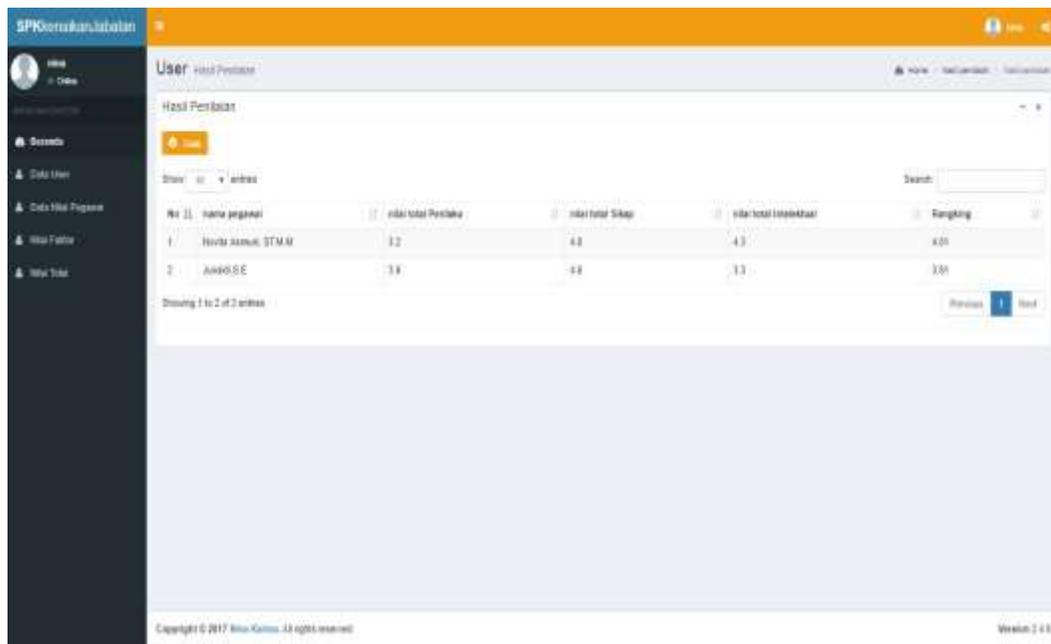
No	Materi Program	Nilai Perilaku	Nilai Sikap	Nilai Intelektual	Bobot	Bobot Intelektual
1	Nurita Gernani D T S H	5	5	4,5	4,5	4
2	Maulana S D	5	4,5	5	5	5,5

Gambar 4.25 *Interface* nilai faktor

Pada gambar diatas menampilkan proses input data nilai faktor yang dilakukan oleh tim penilai setelah mendapatkan nilai bobot dari proses perhitungan sebelumnya maka selanjutnya menentukan nilai *core* dan *secondary factor* pada setiap aspek kriteria.

e. *Interface* nilai total

Hasil penilaian adalah halaman yang berisi sebuah form nilai total. Yang berisi yaitu : nama pegawai, nilai total perilaku, nilai total sikap, dan nilai total intelektual dan rangking.



No	nama pegawai	nilai total Perilaku	nilai total Sikap	nilai total intelektual	Rangking
1	Hertha Jannah ST.MM	82	48	43	400
2	ANNORSE	39	48	13	300

Gambar 4.26 *Interface* nilai total

Pada gambar diatas menampilkan proses input data nilai total yang dilakukan oleh tim penilai dengan menjumlahkan nilai dari setiap aspek dengan persentase masing-masing yaitu 60% untuk *core factor* dan 40% *secondary factor*.

f. *Interface* laporan hasil penilaian

Laporan hasil penilaian adalah halaman yang berisi sebuah form hasil penilaian dan nilai pegawai.

Gambar 4.26 interface laporan hasil penilaian

Pada gambar diatas menampilkan hasil dari penilaian kenaikan penilaian kenaikan jabatan pegawai dimana nilai yang tertinggi maka akan menduduki ranking pertama.

4.6 Pengujian

Pada tahap ini pengujian yang akan dilakukan dengan menggunakan metode pengujian *black box*. Penulis membuat skenario pengujian yang dilakukan oleh pengguna sistem (tim penilai) dan kepegawaian.

4.4.1 Form Pengujian Kepegawaian

Tabel 4.1 Form Pengujian Kepegawaian

No	Fungsi yang di uji	Cara pengujian	Hasil	Hasil pengujian
1.	Login	Kepegawaian login memasukan <i>username</i> dan <i>password</i>	Kepagwaian msuk kehalaman admin	Berhasil
2.	Menu data <i>user</i>	Kepegawaian masuk menu data <i>user</i>	Halaman user	Berhasil

No	Fungsi yang di uji	Cara pengujian	Hasil	Hasil pengujian
3.	Input data <i>user</i>	Kepegawaian memasukan data tim penilai (<i>click</i> simpan)	Kepgawaian dapat melakukan proses input data kepegawaian dengan memasukan <i>username</i> dan <i>password</i>	Berhasil
4.	Menu data kriteria	Kepegawaian masuk menu data kriteria	Halaman data kriteria	Berhasil
5.	Input data kriteria	Kepegawaian memasukan data kriteria (<i>click</i> simpan)	Kepegawaian dapat melakukan proses input kriteria dengan memasukan data (nama kriteria, nilai standar, faktor dan persentasi)	Berhasil
6.	Menu Edit Data Kriteria	Kepegawaian melakukan edit nama kriteria, nilai standar, faktor dan persentasi	Kepegawaian dapat melakukan proses edit nama kriteria, nilai standar, faktor dan persentasi	Berhasil
7.	Menu data subkriteria	Kepegawaian masuk data subkriteria	Halaman data subkriteria	Berhasil
8.	Input data subkriteria	Kepegawaian memasukan data subkriteria yang	Kepegawaian dapat melakukan	Berhasil

No	Fungsi yang di uji	Cara pengujian	Hasil	Hasil pengujian
		ada didalam menu kriteria (<i>click</i> simpan)	proses input subkriteria dengan memasukan data (nama subkriteria dan nilai)	
9.	Menu Edit Subkriteria	Kepegawaian melakukan edit subkriteria dan nilai kriteria	Kepegawaian dapat melakukan proses edit subkriteria dan nilai subkriteria	Berhasil
10.	Menu data pegawai	Kepegawaian masuk menu data pegawai	Halaman data pegawai	Menu data pegawai
11.	Input data pegawai	Kepegawain memasukan data kriteria (<i>click</i> simpan)	Kepegawaian dapat melakukan proses input data pegawai dengan memasukan data (nama pegawai,nip, jenis kelamin, golongan dan status)	Input data pegawai
12.	Menu data pegawai	Kepegawaian masuk menu data pegawai	Halaman data pegawai	Menu data pegawai
13.	Menu hasil penilaian	Kepegawaian masuk menu hasil penilaian	Halaman data hasil penilaian	Berhasil
14	Detail nilai	Kepegawaian melihat detail nilai	kepegawaian dapat melihat detail nilai hasil	Berhasil

No	Fungsi yang di uji	Cara pengujian	Hasil	Hasil pengujian
			perangkingan akhir	
15.	<i>Logout</i>	<i>Click logout</i> untuk keluar dari halaman Kepegawaian	Kembali pada halaman login Kepegawaian	Berhasil

4.4.2 Form Pengujian Tim Penilai

Tabel 4.2 Form Pengujian Tim Penilai

No	Fungsi yang di uji	Cara pengujian	Hasil	Hasil pengujian
1.	Login	Tim penilai login memasukan <i>username</i> dan <i>password</i>	Tim penilai msuk ke halaman kepegawaian	Berhasil
2.	Menu data <i>user</i>	Tim penilai masuk menu data <i>user</i>	Halaman user	Berhasil
3.	Input data <i>user</i>	Tim penilai memasukan data tim penilai (<i>click</i> simpan)	Tim penilai dapat melakukan proses input data Tim penilai dengan memasukan <i>username</i> dan <i>password</i>	Berhasil
4.	Menu data nilai pegawai	Tim penilai masuk menu data nilai pegawai	Halaman data nilai pegawai	Berhasil
5.	Input data nilai pegawai	Tim penilai memasukan data kriteria (<i>click</i> simpan)	Tim penilai dapat melakukan proses input	Berhasil

No	Fungsi yang di uji	Cara pengujian	Hasil	Hasil pengujian
			data pegawai dengan memasukan data (tanggal,nama pegawai,nilai)	

4.4.3 Form Pengujian Sekretaris Camat

Tabel 4.3 Form Pengujian Sekretaris Camat

No	Fungsi yang diuji	Kondisi	Hasil yang diharapkan	Hasil pengujian
1.	<i>Login</i>	Sekcam login memasukan <i>username</i> dan <i>password</i>	Sekcam masuk ke halaman sekcam	Berhasil
3.	Hasil penilaian	Sekcam masuk menu hasil penilaian	Tampilan menu hasil penilaian	Berhasil
4.	Cetak Laporan hasil penilaian	sekcam klik tombol cetak	Data akan dicetak dalam bentuk pdf	Berhasil
5.	<i>Logout</i>	Klik <i>logout</i> untuk keluar dari halaman Sekcam	Kembali pada halaman <i>login</i>	Berhasil

4.4.4 Form Pengujian Camat

Tabel 4.4 Form Pengujian Camat

No	Fungsi yang diuji	Kondisi	Hasil yang diharapkan	Hasil pengujian
----	-------------------	---------	-----------------------	-----------------

1.	<i>Login</i>	Camat login memasukkan <i>username</i> dan <i>password</i>	Camat masuk ke halaman Camat	Berhasil
2.	Hasil penilaian	Camat masuk menu hasil penilaian	Tampilan menu hasil penilaian	Berhasil
3.	Cetak Laporan hasil penilaian	Camat klik tombol cetak	Data akan dicetak dalam bentuk pdf	Berhasil
4.	<i>Logout</i>	Klik <i>logout</i> untuk keluar dari halaman Camat	Kembali pada halaman <i>login</i>	Berhasil

4.4.5 Hasil pengujian sistem

Setelah proses pengujian dilakukan langsung terhadap kegiatan pengelolaan data hasil penilaian kenaikan jabatan pegawai dapat diketahui bahwa sistem yang dibangun berjalan sesuai alur sistem yang telah dirancang sebelumnya. Dalam proses pembuatan sistem, peneliti telah melakukan komunikasi dengan kepala Camat Desa Cempaka yang akan menggunakan sistem pendukung keputusan ini, dari hasil komunikasi kepala camat mengharapkan bahwa sistem pendukung keputusan yang akan dibangun dapat membantu dalam proses pengelolaan data penilaian kenaikan jabatan pegawai.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Sistem pendukung keputusan berguna untuk acuan bagi yang melakukan pilihan terhadap beberapa alternatif. Dengan adanya sistem pendukung keputusan Penilaian kenaikan jabatan pegawai dengan metode *profile matching* maka perhitungan nilai kriteria Intelektual, kriteria sikap kerja, kriteria perilaku dapat dihasilkan target pemilihan pegawai yang tepat bagi jabatan yang kosong. Pola perhitungan yang digunakan yaitu dengan menggunakan metode *Profile Matching*, dengan membandingkan antar semua kriteria diantaranya adalah intelektual, sikap kerja, dan perilaku yang masing-masing terdiri dari beberapa aspek, dan membandingkan juga objek yang menjadi target pemilihan. Hasil dari sistem pendukung keputusan akan mampu membantu pihak Kantor Camat dalam menentukan siapa saja yang pantas dan sesuai menempati jabatan yang disediakan oleh Kantor Camat. Metode pengembangan yang digunakan yaitu metode prototipe. Yang tahap-tahapnya yaitu: Komunikasi, Perencanaan, Pemodelan, Kontruksi, Penyerahan. Sistem pendukung keputusan penilaian kenaikan jabatan pegawai ini dapat membantu pihak Camat dalam menentukan pengambilan keputusan dengan menggunakan metode *Profile Matching*.

5.2 Saran

Setelah melakukan penelitian terhadap Sistem Penilaian Kenaikan Jabatan Pegawai maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :.

1. Sistem dapat menambahkan jenis jabatan sehingga sistem tidak hanya terbatas pada jabatan KASI dan Ka.Subag tetapi mencakup semua jabatan yang ada pada Kantor Camat Desa Cempaka
2. Sistem yang telah dibangun ini sebaiknya lebih dikembangkan lagi dari segi tampilan maupun penambahan fitur pengumuman apabila terjadi peningkatan ruang lingkup.

3. Melakukan *Backup* data secara berkala, agar mengurangi resiko kerusakan dan kehilangan dokumen Penilaian pegawai.

LAMPIRAN

Dokumentasi



Gambar 1. Melakukan Wawancara dengan Staf Kantor Camat Desa Cempaka



Gambar 2 Melakukan Wawancara Dengan Staf Kantor Camat Desa Cempaka



Gambar 3. Suasana Kantor KASI PMD Kantor Camat Desa Cempaka



Gambar 4. Suasana Kantor KASI PMD Kantor Camat Desa Cempaka

