

SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN KENAIKAN JABATAN PADA BANK PEMBANGUNAN DAERAH KALIMANTAN TIMUR CABANG SYARIAH SAMARINDA MENGGUNAKAN METODE PROFILE MATCHING

Agus Salim

Program Studi Sistem Informasi
STMIK Widya Cipta Dharma – Jl.Prof. M. Yamin No.25
Samarinda
E-mail : agussalim120889@gmail.com

ABSTRAK

Agus Salim, 2017, Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Pada Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Timur Cabang Syariah Samarinda Menggunakan Metode Profile Matching, Skripsi Jurusan Sistem Informasi, STMIK Widya Cipta Dharma, Pembimbing (I) Ahmad Rofiq Hakim, S.Pd.,M.Kom Pembimbing (II) Dr. Heny Pratiwi, S.Kom.,M.Pd.

Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan, merupakan sistem yang dibuat untuk membantu dalam pengambilan keputusan dalam menentukan calon pegawai yang akan naik jabatan Menggunakan Metode Profile Matching.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menghasilkan Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Pada Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Timur Cabang Syariah Samarinda Menggunakan Metode Profile Matching. dengan harapan dapat memberikan informasi yang dapat digunakan sebagai dasar dalam mengambil keputusan kenaikan jabatan dengan menggunakan bahasa pemrograman PHP dan databasenya menggunakan MySQL. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi pustaka, studi lapangan, observasi dan wawancara.

Hasil dari penelitian ini adalah dibuatnya sistem pendukung keputusan Kenaikan Jabatan. Pengguna dapat menginputkan data pegawai, data penilaian pegawai disetiap kriteria, kemudian sistem akan menghitung hasil penilaian dengan metode Profile Matching. Setelah keputusan didapatkan, maka sistem akan menampilkan perankingan dari hasil perhitungan.

Kata Kunci: *Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Menggunakan Metode Profile Matching.*

1. PENDAHULUAN

Saat ini dalam proses kenaikan jabatan dilakukan penilaian dengan kriteria-kriteria yang ditetapkan oleh Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Timur, tetapi dalam keputusannya masih melibatkan peran serta dari pemimpin-pemimpin yang ada di kantor pusat. Sering terjadi perbedaan pendapat karena adanya penilaian subyektif terhadap pegawai sehingga proses tidak berjalan dengan semestinya dan hasil yang dicapai tidak sesuai.

Untuk memudahkan pelaksanaan jejang karir dari tiap pegawai ke tingkat level yang lebih tinggi maka dibuat sebuah sistem program yang bertujuan memudahkan proses pemilihan pegawai dengan posisi yang tepat. Dalam penelitian ini sistem pendukung keputusan nantinya akan dijalankan pada perusahaan Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Timur Cabang Syariah Samarinda yang memiliki jumlah pegawai yang

cukup banyak untuk dipilih dalam promosi kenaikan jabatan.

Apabila terdapat posisi jabatan yang kosong maka diperlukan pegawai yang memiliki kapabilitas untuk mengisinya. Analisa terhadap pegawai-pegawai yang menurut perhitungan cocok dengan kriteria jabatan tersebut, pada Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Timur Cabang Samarinda digunakan Analisis Kompetensi (Profile Matching Analysis). Sistem Pendukung Keputusan ini akan mendeskripsikan prestasi dan potensi karyawan sesuai dengan unit kerjanya, dan kesesuaian dengan kinerja yang telah di lakukan.

2. RUANG LINGKUP PENELITIAN

Dalam penelitian ini permasalahan mencakup:

1. Cakupan permasalahan.
2. Batasan-batasan penelitian.
3. Rencana hasil yang didapatkan.

Permasalahan difokuskan pada:

1. Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Pada Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Timur .
2. Seleksi Penilaian menggunakan metode *Profile Matching*.
3. Memberikan laporan berupa penilaian akhir hasil seleksi untuk dijadikan pertimbangan oleh pengambil keputusan.

3. BAHAN DAN METODE

Berikut bahan yang digunakan dan metode yang digunakan dalam penelitian

3.1 Sistem Pendukung Keputusan

Menurut Kusrini (2007) mendefinisikan sistem pendukung keputusan (*Decision Support Systems*) disingkat DSS merupakan sistem informasi interaktif yang menyediakan informasi, pemodelan dan manipulasi data. Sistem itu digunakan untuk membantu pengambilan keputusan dalam situasi yang semiterstruktur dan situasi tidak terstruktur, dimana tak seorang pun tahu secara pasti bagaimana keputusan seharusnya dibuat.

Sedangkan menurut O'Brien (Taufiq, 2013) Sistem Pendukung Keputusan adalah informasi berbasis komputer yang interaktif bagi manager dan praktisi bisnis selama proses pengambilan keputusan.

Menurut Kusrini (2007), dalam melakukan pemodelan dalam pembangunan DSS dilakukan langkah langkah sebagai berikut:

1. Studi Kelayakan (*Intelligence*)

Pada langkah ini, sasaran di tentukan dan dilakukan pencarian prosedur, pengumpulan data, indentifikasi kepemilikan masalah, klasifikasi masalah, hingga akhirnya terbentuk sebuah pernyataan masalah. Kepemilikan masalah berkaitan apa yang akan dibangun oleh DSS dan apa tugas dari bagian tersebut sehingga model tersebut bisa relevan dengan kebutuhan si pemilik masalah.

2. Perancangan (Desain)

Pada tahap ini akan diformulasikan model yang akan di gunakan dan kriteria – kriteria yang di tentukan. setelah itu, dicari alternatif model yang bisa menyelesaikan permasalahan tersebut, langkah selanjutya adalah memprediksi keluaran yang mungkin kemudian, ditentukan variabel – variabel model.

3. Pemilihan (*Choice*)

Setelah pada tahap desain ditentukan berbagai alternatif model beserta variabel-variabelnya, pada tahapan ini akan di lakukan pemilihan-pemilihan modelnya, termasuk solusi dari model tersebut. selanjutya dilakukan analisis sensitivitas, yakni dengan mengganti beberapa variabel.

4. Membuat DSS

Setelah menentukan modelnya, berikutnya adalah implementasi ke aplikasi DSS.

3.2 Profile Matching

Menurut Kusrini (2007) metode profile matching atau pencocokan profil adalah metode yang sering digunakan sebagai mekanisme dalam pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dipenuhi oleh subyek yang diteliti, bukannya tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati.

Berikut adalah beberapa tahapan dan perumusan perhitungan dengan metode profile matching (Kusrini, 2007) :

1. Pembobotan

Pada tahap ini, akan ditentukan bobot nilai masing-masing aspek dengan menggunakan bobot nilai yang telah ditentukan bagi masing-masing aspek itu sendiri. Adapun inputan dari proses pembobotan ini adalah selisih dari profil karyawan dan profil jabatan. Dalam penentuan peringkat pada aspek kapasitas intelektual, sikap kerja dan perilaku untuk jabatan yang sama pada setiap gap, diberikan bobot nilai sesuai dengan tabel 1:

Tabel 1. Tabel Bobot Nilai Gap

No	Selisih Gap	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	5	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), Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan.

2. Pengelompokan *Core Factor* dan *Secondary Factor*

Setelah menentukan bobot nilai *gap* kriteria yang dibutuhkan, kemudian tiap kriteria dikelompokan lagi menjadi dua kelompok yaitu *core factor* dan *secondary factor*.

1) *Core Factor* (Faktor Utama)

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

Untuk menghitung *core factor* digunakan rumus :

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

Keterangan :

NCI = Nilai rata-rata core factor aspek kapasitas intelektual

NC = Jumlah total nilai core factor aspek kapasitas intelektual

IC = Jumlah item core factor

2) *Secondary factor* (Faktor Pendukung)

Secondary factor adalah item-item selain aspek yang ada pada *core factor*.

Untuk menghitung *secondary factor* digunakan rumus :

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

Keterangan :

NSI = Nilai rata-rata *secondary factor* aspek kapasitas intelektual

NS = Jumlah total nilai *secondary factor* aspek kapasitas intelektual

IS = Jumlah item *secondary factor*

Rumus diatas adalah rumus untuk menghitung *core factor* dan *secondary factor* dari aspek kapasitas intelektual. Rumus diatas juga digunakan untuk menghitung *core factor* dan *secondary factor* dari aspek sikap kerja dan perilaku.

3) Perhitungan Nilai Total

Dari perhitungan *core factor* dan *secondary factor* dari tiap-tiap aspek, kemudian dihitung nilai total dari tiap-tiap aspek yang diperkirakan berpengaruh pada kinerja tiap-tiap *profile*.

Untuk menghitung nilai total dari masing-masing aspek, digunakan rumus :

$$N = (X) \% NCI + (X) \% NSI$$

Keterangan :

N = Nilai Total Tiap Aspek

NCI = Nilai *Core Factor*

NSI = Nilai *Secondary Factor*

(X)% = Nilai Persentase

3. Perangkingan

Hasil akhir dari proses *profile matching* adalah ranking dari kandidat yang diajukan untuk mengisi suatu jabatan/posisi tertentu. Penentuan mengacu ranking pada hasil perhitungan yang ditujukan pada rumus dibawah ini:

$$\text{Ranking} = 20\% \text{ NKI} + 30\% \text{ NSK} + 50\% \text{ NP}$$

Keterangan :

NKI = Nilai Kapasitas Intelektual

NSK = Nilai Sikap Kerja

NP = Nilai Perilaku

3.3 Konsep Model Pengambilan Keputusan

Menurut Kusrini (2007), dalam melakukan pemodelan dalam pembangunan *Decison Support System* dilakukan langkah langkah sebagai berikut:

1. Studi Kelayakan (*Intelligence*)

Pada langkah ini, sasaran di tentukan dan dilakukan pencarian prosedur, pengumpulan data, indentifikasi kepemilikan masalah, klasifikasi masalah, hingga akhirnya terbentuk sebuah pernyataan masalah. Kepemilikan masalah berkaitan apa yang akan dibangun oleh *Decison Support System* dan apa tugas dari bagian tersebut sehingga model tersebut bisa relevan dengan kebutuhan si pemilik masalah.

2. Perancangan (Desain)

Pada tahap ini akan diformulasikan model yang akan di gunakan dan kriteria – kriteria yang di tentukan. setelah itu, dicari alternatif model yang bisa menyelesaikan permasalahan tersebut, langkah selanjutya adalah memprediksi keluaran yang mungkin kemudian, ditentukan variabel – variabel model.

3. Pemilihan (*Choice*)

Setelah pada tahap desing ditentukan berbagai alternatif model beserta variabel-variabelnya, pada tahapan ini akan di lakukan pemilihan-pemilihan modelnya, termasuk solusi dari model tersebut. selanjutya dilakukan analisis sensitivitas, yakni dengan mengganti beberapa variabel.

4. Membuat *Decison Support System*

Setelah menentukan modelnya, berikutnya adalah mengimplementasikan dalam aplikasi *Decison Support System*.

4. RANCANGAN SISTEM/APLIKASI

4.1 Fase *Inteligensi*

4.1.1 Identifikasi Masalah

Tahapan atau proses kenaikan jabatan pada Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Timur Cabang Syariah Samarinda khususnya untuk Unit TI, Akuntansi dan Keuangan dimulai dari pegawai yang paling rendah jabatannya yaitu Pelaksana, dan jabatan satu tingkat diatas Pelaksana adalah Penyelia.

4.1.1.1 Analisis Kebutuhan

Berdasarkan kebutuhan sistem pendukung keputusan kenaikan jabatan yang telah dirumuskan terdiri dari:

1. *Staf* Sumber Daya Manusia

Kebutuhan sistem pendukung keputusan kenaikan jabatan meliputi data Pegawai dan data penilaian dari pimpinan masing-masing pegawai tersebut.

2. Pemimpin Cabang

Kebutuhan sistem pendukung keputusan kenaikan jabatan meliputi data laporan dari hasil perhitungan setiap pegawai.

4.1.1.2 Analisis Pengguna (*User*)

Pengguna yang terlibat dalam sistem pendukung keputusan untuk menentukan kenaikan jabatan adalah sebagai berikut :

1. Admin

Admin adalah pengguna yang memiliki hak akses penuh terhadap sistem pendukung keputusan untuk menambah dan mengubah *User*, menambahkan dan mengubah aspek, memberi nilai dan bobot terhadap kriteria, dan mencetak laporan.

2. Users

Users adalah pengguna yang memiliki hak akses terhadap sistem pendukung keputusan untuk memberikan nilai terhadap pegawai sesuai penilaian dari pemimpin masing-masing pegawai tersebut, menambah dan mengubah data pegawai, melakukan proses penilaian dan mencetak laporan.

3. Pimpinan

Pimpinan adalah pengguna yang memiliki hak akses terhadap sistem pendukung keputusan untuk melihat hasil perhitungan dan mencetak laporan.

4.1.2 Klasifikasi Masalah

Kriteria yang diklasifikasikan pada Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan didasarkan pada data yang didapatkan dari ketetapan penilaian kepegawaian di Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Timur Cabang Syariah Samarinda yang saat ini sedang berjalan antara lain :

1. Potensi : Kemampuan pegawai untuk melakukan pekerjaan dan kemampuan menyerap pengetahuan / keterampilan bank.

Dengan tolak ukur penilaian sebagai berikut :

- 1) Menguasai pekerjaan dalam bidang Teknologi Informasi.
- 2) Menguasai pekerjaan dalam bidang Akuntansi dan Keuangan.
- 3) Memahami pekerjaan dalam bidang-bidang pada unit lain yang berkaitan dengan Teknologi Informasi.
- 4) Memahami pekerjaan dalam bidang-bidang pada unit lain yang berkaitan dengan Akuntansi dan Keuangan.
- 5) Memahami peraturan-peraturan dan undang-undang yang berkaitan dengan pekerjaan.

2. Kinerja : Hasil kerja pegawai dibandingkan dengan target/*standart performance*.

Dengan tolak ukur penilaian sebagai berikut :

- 1) Dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang di targetkan.
- 2) Menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.
- 3) Tidak ada pekerjaan yang terlalaikan (jika tidak ada batas waktu)
- 4) Laporan tersusun dengan rapih.
- 5) Mampu menyelesaikan pekerjaan temannya yang sedang ijin.

3. Kerjasama : Sikap/sifat dalam melakukan hubungan kerjasama dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.

Dengan tolak ukur penilaian sebagai berikut :

- 1) Kerjasama memecahkan masalah pada unit sendiri.
- 2) Kerjasama menyelesaikan pekerjaan pada unit sendiri.
- 3) Kerjasama memecahkan masalah pada unit lain yang berkaitan.
- 4) Dapat memberikan masukan pada unit lain yang berkaitan.
- 5) Kerjasama dalam membuat terobosan baru.

4. Kemandirian : Sikap kemandirian pegawai dalam bekerja/mengambil keputusan.

Dengan tolak ukur penilaian sebagai berikut :

- 1) Tidak mengandalkan bantuan dari rekan kerja lain.
- 2) Dapat memecahkan masalah sendiri.
- 3) Dapat menyelesaikan pekerjaan yang berat/baru.
- 4) Tidak selalu menunggu perintah dari atasan / sudah mengerti tugas dan pekerjaan masing-masing.

5. Pengalaman : Kelulusan bidang-bidang tugas yang pernah dialaminya.

Dengan tolak ukur penilaian sebagai berikut :

- 1) Memahami tugas Teknologi Informasi pada bidang pemrograman.
- 2) Memahami tugas Teknologi Informasi pada bidang jaringan.
- 3) Memahami tugas Akuntansi dan Keuangan.
- 4) Memahami teori akuntansi.
- 5) Memahami peraturan-peraturan yang berkaitan dengan Teknologi Informasi, Akuntansi dan Keuangan.

6. Perilaku : Perilaku kerja pegawai terhadap lingkungan dan tugas-tugasnya.

Dengan tolak ukur penilaian sebagai berikut :

- 1) Menghormati atasan.
- 2) Baik kepada rekan kerja.
- 3) Disiplin waktu.
- 4) Loyalitas terhadap pekerjaan.
- 5) Peduli kepada sesama rekan kerja.

7. Ketelitian : Sikap pegawai dalam menganalisis bidang-bidang tugas secara detail.

Dengan tolak ukur penilaian sebagai berikut :

- 1) Hampir tidak ada kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan.
- 2) Tidak salah dalam penyajian atau pengiriman laporan.
- 3) Pemeriksaan yang ketat pada saat menyajikan data yang dibutuhkan untuk rekan kerja atau atasan.

8. Fleksibilitas : Kondisi pegawai untuk menerima tugas-tugas dalam bobot dan kondisi yang kompleks.

Dengan tolak ukur penilaian sebagai berikut :

- 1) Menerima pekerjaan baru yang bukan pekerjaan sehari-hari.
- 2) Memberikan toleransi kesalahan data atau laporan dari rekan kerja lain.
- 3) Memberikan toleransi waktu untuk penerimaan laporan dari unit lain.
- 4) Mau menerima laporan / komplain dari rekan kerja ataupun nasabah diluar dari hari atau jam kerja.

9. Stabilitas Emosi : Kondisi emosi yang menunjukkan kesabaran dalam menghadapi situasi-situasi yang berbeda/berubah-ubah.

Dengan tolak ukur penilaian sebagai berikut :

- 1) Tidak langsung marah ketika menerima kesalahan yang sebenarnya kesalahan orang lain.
- 2) Bersabar ketika berbeda pendapat dengan rekan kerja.
- 3) Sabar dalam mengajarkan pekerjaan kepada rekan kerja yang masih baru.
- 4) Tidak mudah marah.

10. Keuletan : Sikap/sifat kerja yang tak mengenal menyerah dihadapkan pada kesulitan/kendala-kendala yang dihadapi.
 Dengan tolak ukur penilaian sebagai berikut :
- 1) Mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit
 - 2) Mampu menyelesaikan pekerjaan yang bukan pekerjaannya.
 - 3) Mencoba menerima tantangan pekerjaan baru.
 - 4) Selalu mencari cara baru untuk mempermudah pekerjaan.
 - 5) Mau bekerja melebihi batas waktu untuk menyelesaikan pekerjaan.

4.1.3 Dekomposisi Masalah

4.1.3.1 Pembobotan Kriteria

Dalam metode *Profile Matching* ada aspek, kriteria, skala nilai, dan tabel nilai GAP yang akan dibutuhkan untuk perhitungan, dan ada tiga aspek yang mewakili sepuluh kriteria, yaitu aspek kecerdasan, aspek perilaku dan aspek sikap kerja. Dapat dilihat pada tabel 2 :

Tabel 2. Struktur Aspek Dan Nilai Bobot

Nama Aspek	Nilai Bobot
Aspek Kecerdasan	35
Aspek Perilaku	30
Aspek Sikap Kerja	35
Total Bobot	100

Sumber : BPD Kaltim KCS Samarinda

Untuk nilai bobot dari setiap aspek didapat dari penjumlahan bobot kriteria yang termasuk dalam masing-masing aspek. Untuk penentuan kriteria antara lain :

1. Kriteria Dari Aspek Kecerdasan

Tabel 3. Kriteria Aspek Kecerdasan

Kriteria	Atribut	Profile Nilai
Potensi	<i>Core Factor</i>	5
Pengalaman	<i>Core Factor</i>	5
Ketelitian	<i>Core Factor</i>	5

Sumber : BPD Kaltim KCS Samarinda

Penentuan atribut dan *profile* nilai ditentukan berdasarkan standar nilai dari perusahaan untuk jabatan yang dibahas pada penelitian ini.

2. Kriteria Dari Aspek Perilaku

Tabel 4. Kriteria Aspek Perilaku

Kriteria	Atribut	Profile Nilai
Perilaku	<i>Secondary Factor</i>	4
Kemandirian	<i>Core Factor</i>	5
Stabilitas Emosi	<i>Core Factor</i>	5
Fleksibilitas	<i>Secondary Factor</i>	3

Sumber : BPD Kaltim KCS Samarinda

Penentuan atribut dan *profile* nilai ditentukan berdasarkan standar nilai dari perusahaan untuk jabatan yang dibahas pada penelitian ini.

3. Kriteria Dari Aspek Sikap Kerja

Tabel 5. Kriteria Aspek Sikap Kerja

Kriteria	Atribut	Profile Nilai
Kinerja	<i>Core Factor</i>	5
Kerjasama	<i>Secondary Factor</i>	4
Keuletan	<i>Core Factor</i>	5

Sumber : BPD Kaltim KCS Samarinda

Penentuan atribut dan *profile* nilai ditentukan berdasarkan standar nilai dari perusahaan untuk jabatan yang dibahas pada penelitian ini.

4.1.3.2 Proses Perhitungan

Berikut contoh perhitungan manual penilaian pegawai untuk kenaikan jabatan Penyelia TI, Akuntansi & Keuangan :

1. Nilai Untuk Aspek Kecerdasan

Tabel 6. Tabel Nilai Aspek Kecerdasan

Nama	Potensi	Pengalaman	Ketelitian
Agus Salim	4	5	4
Indri	4	4	4

2. Nilai Untuk Aspek Perilaku

Tabel 7. Tabel Nilai Aspek Perilaku

Nama	Perilaku	Kemandirian	Stabilitas Emosi	Fleksibilitas
Agus Salim	3	4	3	4
Indri	3	4	5	5

3. Nilai Untuk Aspek Sikap Kerja

Tabel 8. Tabel Nilai Aspek Sikap Kerja

Nama	Kinerja	Kerjasama	Keuletan
Agus Salim	3	3	4
Indri	5	4	3

4. Perhitungan GAP untuk Aspek Kecerdasan

Tabel 9. Tabel Perhitungan GAP Aspek Kecerdasan

Nama	Potensi	Pengalaman	Ketelitian
Agus Salim	4	5	4
Indri	4	4	4
Profil Jabatan	5	5	5

Agus Salim	-1	0	-1
Indri	-1	-1	-1

5. Perhitungan GAP untuk Aspek Perilaku

Tabel 10. Tabel Perhitungan GAP Aspek Perilaku

Nama	Perilaku	Keman dirian	Stabilitas Emosi	Fleksi bilitas
Agus Salim	5	3	2	3
Indri	5	5	3	3
Profil Jabatan	4	5	5	3
Agus Salim	-1	-1	-2	1
Indri	-1	-1	0	2

6. Perhitungan GAP untuk Aspek Sikap Kerja

Tabel 11. Tabel Perhitungan GAP Aspek Sikap Kerja

Nama	Kinerja	Kerjasama	Keuletan
Agus Salim	3	5	3
Indri	3	4	4
Profil Jabatan	5	4	5
Agus Salim	-2	-1	-1
Indri	0	0	-2

7. Pembobotan dan Perhitungan Nilai *Core Factor* dan *Secondary Factor* Aspek Kecerdasan

$$NCF = \frac{AK01 + AK02 + AK03}{3}$$

Tabel 12. Tabel Perhitungan *Core Factor* dan *Secondary Factor* Aspek Kecerdasan

Nama	AK01	AK02	AK03	NCF	NSF
Agus Salim	4	5	4	4.33	0.00
Indri	4	4	4	4.00	0.00

8. Pembobotan dan Perhitungan Nilai *Core Factor* dan *Secondary Factor* Aspek Perilaku

$$NCF = \frac{AP02 + AP03}{2}$$

$$NSF = \frac{AP01 + AP04}{2}$$

Tabel 13. Tabel Perhitungan Nilai *Core Factor* dan *Secondary Factor* Aspek Perilaku

Nama	AP01	AP02	AP03	AP04	NCF	NSF
Agus Salim	4	4	3	4.5	3.50	4.25
Indri	4	4	5	3.5	4.50	3.75

9. Pembobotan dan Perhitungan Nilai *Core Factor* dan *Secondary Factor* Aspek Sikap Kerja

$$NCF = \frac{ASK01 + ASK03}{2}$$

$$NSF = \frac{ASK02}{1}$$

Tabel 14. Tabel Perhitungan Nilai *Core Factor* dan *Secondary Factor* Aspek Sikap Kerja

Nama	ASK01	ASK02	ASK03	NCF	NSF
Agus Salim	3	4	4	3.50	4.00
Indri	5	5	3	4.00	5.00

10. Perhitungan Nilai Total Aspek Kecerdasan

$$Nk = (60\% \times NCF) + (40\% \times NSF)$$

Tabel 15. Tabel Nilai Total Aspek Kecerdasan

Nama	NCF	NSF	Nk
Agus Salim	4.33	0.00	2.60
Indri	4.00	0.00	2.40

11. Perhitungan Nilai Total Aspek Perilaku

$$Np = (60\% \times NCF) + (40\% \times NSF)$$

Tabel 16. Tabel Nilai Total Aspek Perilaku

Nama	NCF	NSF	Np
Agus Salim	3.50	4.25	3.80
Indri	4.50	3.75	4.20

12. Perhitungan Nilai Total Aspek Sikap Kerja

$$Ns = (60\% \times NCF) + (40\% \times NSF)$$

Tabel 17. Tabel Nilai Total Aspek Sikap Kerja

Nama	NCF	NSF	Ns
Agus Salim	3.50	4.00	3.70
Indri	4.00	5.00	4.40

13. Perhitungan Penentuan Rangking

$$\begin{aligned} \text{Ranking} &= (x)\% \cdot Nk + (x)\% \cdot Np + (x)\% \cdot Ns \\ &= (35\% \times NKI) + (30\% \times NSK) + (35\% \times NP) \end{aligned}$$

Tabel 18. Tabel Perhitungan Penentuan Rangking

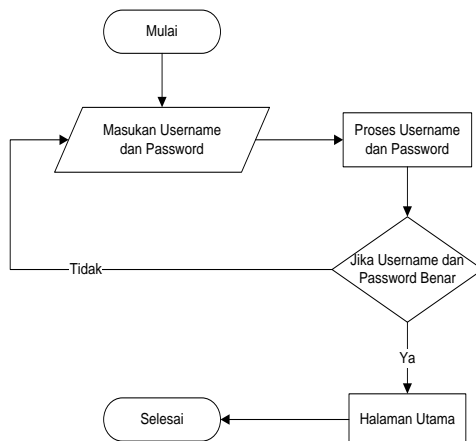
Nama	Nk	Np	Ns	Hasil Akhir
Agus Salim	2.60	3.80	3.70	3.345
Indri	2.40	4.20	4.40	3.640

4.2 Fase Desain

4.2.1 Flowchart

4.2.1.1 Flowchart Login User

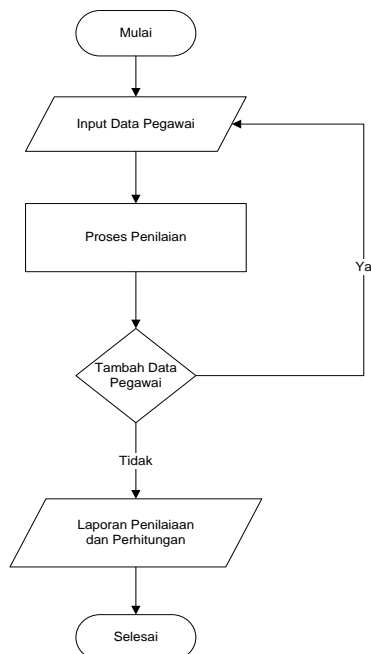
Flowchart login user adalah halaman awal pada tampilan program, kemudian memasukkan *user name* dan *password* yang telah terdaftar. Jika *user name* dan *password* yang dimasukan benar maka login akan berhasil dan masuk kedalam halaman, admin, user, dan pimpinan sesuai dengan *user name* dan *password* yang telah di *input*.



Gambar 1. Flowchart login user

4.2.1.2 Flowchart Penilaian Pegawai

Adapun flowchart program sistem pendukung keputusan kenaikan jabatan adalah diawali dengan memasukkan terlebih dahulu masing-masing data pegawai yang akan di nilai, Dilanjutkan proses penilaian pegawai sesuai kriteria, melakukan perankingan, kemudian cetak hasil perankingan dari perolehan nilai akhir dari masing-masing kriteria :



Gambar 2. Flowchart Penilaian Pegawai

5. IMPLEMENTASI

Implementasi berupa gambaran dasar sistem pendukung keputusan berupa tampilan tampilan antarmuka.

5.1 Form Login

Form login adalah form yang digunakan users untuk memasukkan *username* dan *password* dan dapat mengakses aplikasi, berikut desain form login seperti pada gambar 3:

Please Sign In

Username

Password

Login

Gambar 3. Form Login

5.2 Form Menu

Form menu utama adalah form yang berisi menu – menu pilihan berisi tombol untuk menuju form lainnya, seperti pada gambar 4:

SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN

ADMINISTRATOR SANTI PASSWORD LOGOUT

Home

Employee

Aspek & Kriteria

Proses

Perhitungan

Laporan Penilaian

Pengelolaan User

Setting Instalasi

PROFILE MATCHING

Metode profile matching atau pencocokan profil adalah metode yang sering digunakan sebagai mekanisme dalam pengambilan keputusan dengan menggunakan bahasa terdapat variabel prediktor yang ideal yang harus dipenuhi oleh subjek yang diteliti, bukannya tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati.

©Copyright 2016 - SPK-PROFILE MATCHING By Agus Salim

Gambar 4. Tampilan Menu Utama

5.3 Form Menu Data Pegawai

Form menu data pegawai adalah form yang berisi tentang data-data pegawai, seperti pada gambar 5:

SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN

ADMINISTRATOR SANTI PASSWORD LOGOUT

Home

Employee

Pegawai

Jabatan

Aspek & Kriteria

Proses

Perhitungan

Laporan Penilaian

Pengelolaan User

Setting Instalasi

DATA PEGAWAI

Show 10 entries

No	Status	No. Register	Nama	Jabatan	Alamat	No. Telp	Aksi
1	Aktif	220081100678	Ahmad Irmali Mayaldi	Penyelia TI, Akuntansi dan Keuangan	Awang Long	08115566974	U X
2	Aktif	220110501139	Indi Oktaviani	Pelaksana Akuntansi dan Keuangan	Rawa Sari	081268176671	U X
3	Aktif	220130101634	Agus Salim	Pelaksana Akuntansi dan Keuangan	J. Merdeka 3 No.92 RT.93	081258168074	U X

©Copyright 2016 - SPK-PROFILE MATCHING By Agus Salim

Gambar 5. Form Menu Data Pegawai

5.4 Form Menu Jabatan

Form menu Jabatan adalah form yang berisi data jabatan yang ada di Bankaltim, Seperti pada gambar 6 :

No	Status	Nama Jabatan	Tingkat	Aksi
1	Aktif	Pejabat Akutansi dan Keuangan	1	[Edit] [Hapus]
2	Aktif	Pejabat Legal Review	1	[Edit] [Hapus]
3	Aktif	Pejabat Administrasi Pembinaan	1	[Edit] [Hapus]
4	Aktif	Pejabat Umum	1	[Edit] [Hapus]
5	Aktif	Pejabat SDI	1	[Edit] [Hapus]
6	Aktif	Pejabat TI	1	[Edit] [Hapus]
7	Aktif	Penyelia SDI & Umum	2	[Edit] [Hapus]

Gambar 6. Form Menu Data Jabatan

5.5 Form Menu Aspek

Form menu aspek adalah form yang berisi tentang aspek apa saja yang akan di inputkan dan diberikan bobot, Seperti pada gambar 7 :

No	Nama Aspek	Keterangan	Bobot	Aksi
1	Aspek Kecerdasan	-	35	[Edit] [Hapus]
2	Aspek Perilaku	-	30	[Edit] [Hapus]
3	Aspek Sikap Kerja	-	35	[Edit] [Hapus]
Total Bobot			100	

Gambar 7. Form Data Aspek

5.6 Form Menu Kriteria

Form menu kriteria adalah form yang berisi tentang kriteria apa saja yang akan di inputkan kedalam aspek yang telah ditentukan. Seperti pada gambar 8 :

No	Aspek	Kode	Nama Kriteria	Atribut	Profil Nilai	Aksi
1	Aspek Kecerdasan	AK01	Potensi	Core Factor	5	[Edit] [Hapus]
2	Aspek Kecerdasan	AK02	Pengalaman	Secondary Factor	4	[Edit] [Hapus]
3	Aspek Kecerdasan	AK03	Kebiasaan	Core Factor	4	[Edit] [Hapus]
4	Aspek Kecerdasan	AK04	Pendidikan	Secondary Factor	4	[Edit] [Hapus]
5	Aspek Perilaku	AP01	Perilaku	Core Factor	3	[Edit] [Hapus]
6	Aspek Perilaku	AP02	Kemandirian	Secondary Factor	3	[Edit] [Hapus]
7	Aspek Perilaku	AP03	Stabilitas Emosi	Secondary Factor	3	[Edit] [Hapus]

Gambar 8. Form Data Kriteria

5.7 Form Menu Skala Nilai

Form menu skala nilai adalah form yang berisi tentang penentuan skala penilaian untuk nilai dari setiap kriteria. Seperti pada gambar 9 :

No	Keterangan	Nilai	Aksi
1	Memuaskan	5	[Edit] [Hapus]
2	Baik Sekali	4	[Edit] [Hapus]
3	Baik	3	[Edit] [Hapus]
4	Sedang	2	[Edit] [Hapus]
5	Kurang	1	[Edit] [Hapus]

Gambar 9. Form Skala Nilai

5.8 Form Data Tabel GAP

Form data tabel GAP adalah form yang berisi penilaian dari selisih GAP. Dapat dilihat pada gambar 10:

No	Selisih GAP	Bobot Nilai	Keterangan	Aksi
1	0	5	Kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan	[Edit] [Hapus]
2	1	4.5	Kompetensi individu lebih dari 1 tingkat / level	[Edit] [Hapus]
3	-1	4	Kompetensi individu kurang 1 tingkat / level	[Edit] [Hapus]
4	2	3.5	Kompetensi individu lebih dari 2 tingkat / level	[Edit] [Hapus]
5	-2	3	Kompetensi individu kurang 2 tingkat / level	[Edit] [Hapus]
6	3	2.5	Kompetensi individu lebih dari 3 tingkat / level	[Edit] [Hapus]
7	-3	2	Kompetensi individu kurang 3 tingkat / level	[Edit] [Hapus]

Gambar 10. Form Tabel GAP

5.9 Form Proses Penentuan Alternatif

Form proses penentuan alternatif adalah form yang berisi data pegawai yang akan dilakukan proses penilaian. Dapat dilihat pada gambar 11 :

No	Tanggal	Kode	Nama Alternatif	Keterangan	Aksi
1	2016-12-09	1			[Edit] [Hapus]

Gambar 11. Form Proses Penentuan Alternatif

5.10 Form Proses Penilaian

Form proses penilaian adalah form yang berisi data penilaian pegawai. Dapat dilihat pada gambar 12 :

Gambar 12. Form Proses Penilaian

5.11 Form Perhitungan

Form menu perhitungan adalah form yang menampilkan hasil dari proses penilaian, seperti yang terlihat pada gambar 13 :

Gambar 13. Form Perhitungan

5.12 Form Laporan Penilaian

Form Laporan Penilaian adalah form untuk melihat laporan penilaian per pegawai. Dapat dilihat pada gambar 14 :

Gambar 14. Form Laporan Penilaian

5.13 Form Pengelolaan User

Form pengelolaan user adalah form untuk pengelolaan data user seperti menambah, mengubah dan menghapus. Dapat dilihat pada gambar 15 :

Gambar 15. Form Pengelolaan User

5.14 Form Setting Instansi

Form Setting Instansi adalah form yang digunakan untuk mengubah data perusahaan. Seperti pada gambar 16 berikut ini:

Gambar 16. Form Setting Instansi

5.15 Form Menu Ubah Password

Form menu ubah password adalah form yang digunakan untuk mengganti password user yang telah terdaftar. Seperti pada gambar 17:

Gambar 17. Form Ubah Password

5.16 Form Laporan Seleksi Pegawai

Form Laporan Seleksi Pegawai adalah form yang menampilkan laporan seleksi pegawai, atau laporan hasil dari perhitungan, seperti pada gambar 18 :



LAPORAN SELEKSI PEGAWAI

Tanggal Laporan : 01-January-2017 s.d 19-January-2017
 Seleksi Untuk Jabatan : Penyelia TI, Akuntansi dan Keuangan

DAFTAR NAMA SELEKSI PEGAWAI

No	Nomor Register	Nama Pegawai	Jabatan	Tanggal Masuk Kerja
1	220110501139	Irfi Oktaviani	Praktisi Akuntansi dan Keuangan	05-Jen-2014
2	220110101634	Agus Salim	Praktisi Akuntansi dan Keuangan	05-Jen-2013

Samarinda, 19 January 2017
 BANK PEMBANGUNAN DAERAH KALIMANTAN TIMUR
 CABANG SYARIAH SAMARINDA

DELVI ZULFIYANTI
 Penyelia TI, Akuntansi dan Keuangan

Gambar 18. Form Laporan Seleksi Pegawai

5.17 Form Laporan Penilaian Per Pegawai

Form Laporan Penilaian Per Pegawai adalah form yang menampilkan data penilaian per pegawai seperti pada gambar 19 berikut ini :



LAPORAN PENILAIAN PEGAWAI

Tanggal Penilaian : 14-January-2017
 Nomor Register : 220110101634
 Nama Pegawai : Agus Salim
 Jabatan : Praktisi Akuntansi dan Keuangan
 Penilaian Untuk Jabatan : Penyelia TI, Akuntansi dan Keuangan

LAPORAN HASIL ANALISA

Aspek Kecerdasan

Potensi	Pengalaman	Ketelitian
Memuaskan	Memuaskan	Memuaskan

Aspek Perilaku

Perilaku	Kemandirian	Stabilitas Emosi	Fleksibilitas
Memuaskan	Memuaskan	Memuaskan	Memuaskan

Gambar 19. Form Laporan Penilaian Per Pegawai

6. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Untuk membangun sistem pendukung keputusan kenaikan jabatan pada Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Timur Cabang Syariah Samarinda metode yang dapat digunakan adalah metode *Profile Matching*.
2. Sistem dibangun berbasis *Web* agar dapat diakses dimana saja dan menggunakan *database Mysql*.
3. Sistem ini hanya dikhususkan untuk Unit TI, Akuntansi dan Keuangan saja, sehingga untuk penerapan pada unit lain membutuhkan analisa standarisasi *profile* nilai dari setiap kriteria.
4. Kriteria yang terdapat pada sistem ini hampir semua penilaian bersifat kualitatif, sehingga untuk menjadikan kuantitatif dibutuhkan tolak ukur penilaian dari setiap kriteria.

7. SARAN

Berdasarkan data yang didapat dan kendala-kendala yang dihadapi dalam menangani pengolahan data, maka saran yang diberikan sabagai berikut :

1. Diharapkan agar sistem pendukung keputusan ini bisa dikembangkan tidak hanya untuk kenaikan jabatan Penyelia TI, Akuntansi & Keuangan, tetapi bisa

untuk jabatan yang lain tentunya dengan *Profile* Nilai yang berbeda-beda.

2. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya agar dapat memilih kriteria-kriteria yang tolak ukur penilaiannya bersifat kuantitatif.
3. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya metode yang digunakan tidak hanya *Profile Matching* saja tetapi bisa untuk metode sistem pendukung keputusan lainnya.
4. Diharapkan dapat juga dikembangkan menjadi sistem informasi berbasis Android dan IOS sehingga dapat diakses oleh pengguna *Smart Phone* dengan sistem operasi tersebut.

8. DAFTAR PUSTAKA

Al Fatta, Hanif, 2007, *Analisis dan Perancangan Sistem Informasi untuk Keunggulan Bersaing Perusahaan dan Organisasi Modern* , Yogyakarta: Penerbit Andi.

Anhar, 2010, *Panduan Menguasai PHP & MySQL Secara Otodida*, Jakarta : Mediakita.

Arriyanti, Eka, 2015, *Desain dan Implementasi Sistem Informasi Balai Bahasa Menggunakan Metode RUP (Rational Unified Process) Studi Kasus UPT Balai Bahasa STMIK Widya Cipta Dharma Samarinda*, Jakarta : STMIK ERESHA

Bunafit, Nugroho, 2008, *Aplikasi Pemrograman Web Dinamis dengan PHP dan MySQL*, Yogyakarta : Gava Media

Dominikus, Juju, 2008, *Teknik Mempercepat Koneksi Internet*, Yogyakarta : Elex Media Komputindo.

Indra, Yatini B, 2010, *Algoritma dan Pemrograman Menggunakan Bahasa C++ builder* , Yogyakarta : Graha Ilmu.

Iqbal, Hasan, 2007, *Teori Pengambilan Keputusan (Pokok-Pokok Materi)*, Jakarta: Ghalia Indonesia.

Kadir, Abdul, 2009, *Membuat Aplikasi Web dengan PHP dan Database MySQL* , Yogyakarta : Andi.

Kadir, Abdul, 2011, *Trik Menguasai HTML5 CSS3 PHP Aplikatif* , Yogyakarta : Andi.

Kurniawan, Rulianto, 2010, *PHP Dan MySQL Untuk Orang Awan Edisi Ke -2* Palembang : Maxikom.

Kusrini, 2007, *Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan*, Yogyakarta: Penerbit Andi.

Kusrini, 2007, *Strategi Perancangan dan Pengelolaan Basis Data*, Yogyakarta: Penerbit Andi.

Pressman, Roger S, 2010, *Rekayasa Perangkat Lunak: Pendekatan Praktisi (buku II edisi 7)*, Yogyakarta : Penerbit Andi Offset.

- Ridha, H. 2007. *Implementasi Twitter Bootstrap Pada CodeIgniter*. (Online), (<http://ilmukomputer.org/wp-content/uploads/2013/05/hafiz-implementasibootstrappadaci.pdf>, diakses 29 Februari 2016).
- Sumarmiati, 2011, *Sistem Penunjang Keputusan Untuk Kenaikan Jabatan pada PT. Dwi Wira Samarinda*, Samarinda : STIMK WidyaCipta Dharma.
- Sumaryadi, A. 2014. *Onlinekan!*. Bandung: Azzahra Publishing.
- Suyanto, Asep Hermawan, 2009, *Step By Step Web Design Theory And Practices*, Yogyakarta :Andi Offset.
- Taufiq, Rohmat, 2013, *Sistem Informasi Manajemen (Konsep Dasar, Analisis dan Metode Pengembangan)*, Yogyakarta :Graha Ilmu.
- Verari, Dwi Kartika, 2014, *Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Guru Menggunakan Metode Profile Matching Pada SDN 027 Samarinda Ilir*, Samarinda : STIMK WidyaCipta Dharma.
- Wicaksono, Yogi , 2008, *Membangun Bisnis Online Dengan Mambo*, Jakarta : PT.Media Elex Komputindo.