SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENGUSULAN KENAIKAN PANGKAT BERBASIS WEB PADA KANTOR CAMAT SUNGAI SEMBILAN

Nur Rubiati¹, Rahmad Kurniawan², Elisawati³, Sri Wahyuni⁴

^{1,2,3,4} Sekolah Tinggi Manajemen Informatika & Komputer (STMIK) Dumai

Jln. Utama Karya Bukit Batrem Dumai-Riau Kode Pos 28811

e-mail : nurrubiati0412@gmail.com¹, rahmad0412@gmail.com²,

elisawati06@gmail.com³, sriw55442@gmail.com⁴

ABSTRAK

Kantor Camat Sungai Sembilan menerapkan pengusulan kenaikan pangkat Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dilakukan atau diusulkan dalam jangka waktu empat tahun sekali. Dalam proses pengusulan kenaikan pangkat, pegawai harus melengkapi semua berkas persyaratan dan proses penilaian dari beberapa subkriteria. Dalam proses penilaiannya masih terdapat kendala-kendala di antaranya data masih manual, banyaknya kriteria yang dinilai satu persatu dengan jumlah pegawai yang banyak membutuhkan waktu cukup lama dalam pengolahan datanya. Oleh karena itu pengusulan penilaian pegawai kenaikan pangkat menggunakan sistem pendukung keputusan dengan menggunakan metode yang profile matching. Kriteria dan subkriteria yang digunakan pada sistem pendukung keputusan pengusulan kenaikan pangkat ini adalah kriteria sasaran kerja dan perilaku kerja dengan subkriteria sasaran kerja pegawai, kegigihan, otoritas pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, kepemimpinan. Dengan adanya sistem ini, diharapkan dapat membantu setiap kepala bagian dalam proses pengusulan penilaian para pegawai pada Kantor Camat Sungai Sembilan sesuai kriteria yang ditentukan.

Kata kunci : Kenaikan Pangkat, Pemrograman PH, Profile Matching, SPK

ABSTRACT

The Sungai Sembilan Sub-district Office implements proposals for promotion of the rank of the State Civil Apparatus (ASN) which are carried out or proposed within a period of four years. In the process of proposing a promotion, employees must complete all the requirements documents and the assessment process of several sub-criteria. In the assessment process there are still obstacles, including manual data, the number of criteria that are assessed one by one with the large number of employees who require a long time to process the data. Therefore, the proposal for employee appraisal for promotion uses a decision support system using a profile matching method. The criteria and sub-criteria used in the decision support system for proposing promotion are the criteria for work objectives and work behavior with sub-criteria for employee work targets, persistence, service authority, integrity, commitment, discipline, cooperation, leadership. With this system, it is hoped that it can assist each division head in the process of proposing an assessment of employees at the Sungai Sembilan Sub-district Office according to the specified criteria.

Keywords: Promotion, PH Programming, Profile Matching, DSS

1. PENDAHULUAN

Kenaikan pangkat merupakan salah satu hak yang diterima oleh para pegawai dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau lebih dikenal sekarang dengan Aparatur Sipil Negara (ASN), yakni penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian. Kantor Camat Sungai

Sembilan menerapkan kenaikan pangkat yang dilakukan atau diusulkan dalam jangka waktu empat tahun sekali. Dalam proses pengusulan kenaikan pangkat, pegawai harus melengkapi semua berkas persyaratan. Selain itu pegawai dinilai dari beberapa subkriteria tetapi dalam proses penilaiannya masih terdapat kendala-

kendala di antaranya data masih manual, banyaknya kriteria yang dinilai satu persatu dengan jumlah pegawai yang banyak membutuhkan waktu cukup lama dalam pengolahan datanya.

Pengusulan kenaikan pangkat yang berbasis web menggunakan bahasa pemrograman *Hypertext Preprocessor* (PHP) untuk penanganan pembuatan dan pengembangan sebuah situs web tersebut, dan database yang digunakan MySQL yang mendukung dalam pengolahan data. Dengan adanya sistem ini, diharapkan dapat membantu setiap kepala bagian dalam proses penilaian pegawai pada Kantor Camat Sungai Sembilan sesuai kriteria yang ditentukan. Metode yang digunakan untuk mendukung sistem pengusulan kenaikan pangkat ini yaitu metode *profil matching*. Menurut Kusri (2007:53) didalam jurnal (Kristiana, 2015) *Profil Matching* adalah sebuah mekanisme pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dimiliki oleh pelamar, bukannya tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati. Dengan demikian setiap kepala bagian dapat menentukan penilaian pegawai yang akan melakukan pengusulan kenaikan pangkat.

Menurut (Kadir, 2014:108) Sistem Pendukung Keputusan (SPK) atau *Decision Support Systems* (DSS) adalah sistem informasi interaktif yang menyediakan informasi, pemodelan, dan pemanipulasian data yang digunakan untuk membantu pengambilan keputusan pada situasi yang semiterstruktur dari situasi yang tidak terstruktur dimana tak seorang pun tahu secara pasti bagaimana keputusan seharusnya dibuat.

Menurut Syamsul (2012:56) dalam jurnal (Erdawati, Arie Linarta, Sukri Adrianto, 2016), Sistem pendukung keputusan terdiri dari 3 (tiga) komponen utama atau subsistem yaitu :

1. Subsistem Data (*Database*) Subsistem data merupakan komponen sistem pendukung keputusan penyedia data bagi sistem. Data yang dimaksud disimpan dalam suatu pangkalan data (*database*) yang diorganisasikan oleh suatu sistem yang disebut dengan sistem manajemen pangkalan data (*Data Base Management System* = DBMS). Melalui DBMS inilah data dapat diambil dan dievaluasi dengan cepat. Pangkalan data dalam sistem pendukung keputusan berasal dari dua sumber yaitu sumber *internal* (dari dalam perusahaan) dan sumber *eksternal* (dari luar perusahaan). Data

eksternal ini sangat berguna bagi manajemen dalam mengambil keputusan.

2. Subsistem Model (*Model Base*) Keunikan sistem pendukung keputusan adalah kemampuan dalam mengintegrasikan data dengan model-model keputusan. Model adalah suatu peniruan dari alam nyata. Kendala yang sering dihadapi dalam merancang suatu model adalah bahwa model yang disusun ternyata tidak mampu mencerminkan seluruh variabel alam nyata. Sehingga keputusan yang diambil didasarkan pada model tersebut menjadi tidak akurat dan tidak sesuai dengan kebutuhan. Oleh karena itu dalam menyimpan berbagai model pada sistem pangkalan model harus tetap dijaga fleksibilitasnya. Hal lain yang perlu diperhatikan adalah pada setiap model yang disimpan hendaknya ditambahkan rincian keterangan dan penjelasan yang komprehensif mengenai model yang dibuat, sehingga pengguna atau perancang:
 - a. Mampu membuat model yang baru dengan mudah dan cepat.
 - b. Mampu mengakses dan mengintegrasikan sub rutin model.
 - c. Mampu menghubungkan model dengan model lain melalui pangkalan data.
 - d. Mampu mengelola model base dengan fungsi manajemen yang analog dengan manajemen database.
3. Subsistem Dialog (*User Sistem Interface*) Keunikan lain dari sistem pendukung keputusan adalah adanya fasilitas yang mampu mengintegrasikan sistem yang terpasang dengan pengguna secara interaktif. Fasilitas atau subsistem ini dikenal sebagai subsistem dialog, inilah sistem diartikulasikan dan diimplementasikan sehingga pengguna atau pemakai dapat berkomunikasi dengan sistem yang dirancang.

Menurut jurnal (Idria Maita, 2011) Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang pegawai negeri sipil berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian. Sedangkan kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian pegawai negeri sipil terhadap Negara. Kenaikan pangkat dilaksanakan berdasarkan sistem kenaikan pangkat reguler dan sistem kenaikan pangkat pilihan.

Menurut jurnal (Artoni, 2006) Yang dimaksud kenaikan pangkat penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian

Pegawai Negeri Sipil terhadap Negara. Peraturan Pemerintah dan Pasal-pasal yang menetapkan Pegawai Negeri Sipil berhak naik pangkat atas pengabdian dan prestasi kerjanya pada Negara yaitu :

1. Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 1980 tentang Pengangkatan dalam Pangkat Pegawai Negeri Sipil.
2. Surat Edaran Kepala BKN Nomor 05/SE/1980 tentang Pengangkatan dalam Pangkat Pegawai Negeri Sipil.

Kenaikan Pangkat terbagi dua yaitu :

1. Kenaikan Pangkat Reguler adalah penghargaan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah memenuhi syarat ditentukan tanpa terikat pada jabatan.
2. Kenaikan Pangkat Pilihan adalah kepercayaan dan penghargaan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil atas prestasi kerjanya yang tinggi.

Jadi kenaikan pangkat adalah sebuah penghargaan yang diberikan kepada pegawai negeri sipil.

Langkah-langkah metode *profile matching* yaitu :

1. Pemetaan Gap Kompetensi
Gap = Profil Pegawai – Profil pangkat (1)
2. Pembobotan
Setelah diperoleh gap pada masing-masing pegawai, setiap profil pegawai diberi bobot nilai dengan patokan tabel bobot nilai gap.
3. Perhitungan dan Pengelompokan *Core* dan *Secondary Factor*

Setelah menentukan bobot nilai gap untuk setiap aspek, kemudian setiap aspek dikelompokkan menjadi 2 kelompok, yaitu kelompok *Core Factor* dan *Secondary Factor*. Pengelompokan *core factor* ditunjukkan

$$\text{menggunakan rumus: } NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} \quad (2)$$

Keterangan :

NCF : Nilai rata-rata *core factor*

NC : Jumlah total nilai *core factor*

IC : Jumlah item *core factor*

Sementara itu, perhitungan *secondary factor* bisa ditunjukkan dengan rumus berikut :

$$NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS} \quad (3)$$

Keterangan :

NSF : Nilai rata-rata *secondary factor*

NS : Jumlah total nilai *secondary factor*

IS : Jumlah item *secondary factor*

4. Perhitungan Nilai Total

Dari hasil perhitungan setiap aspek, berikutnya dihitung nilai total berdasarkan persentase dari *core* dan *secondary* yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap- tiap profil. Penghitungan bisa dilihat pada rumus berikut :

$$N = (x)\%NCF + (x)\%NSF \quad (4)$$

Keterangan :

N : Nilai Total dari aspek

(x)% : Nilai Persen yang diinputkan

NCF : Nilai rata-rata *Core Factor*

NSF : Nilai rata-rata *Secondary Factor*

5. Perhitungan Penentuan Ranking

Hasil akhir dari proses *profile matching* adalah ranking dari kandidat. Penentuan ranking mengacu pada hasil perhitungan tertentu dengan aspek yang dicontohkan. Contoh perhitungan tersebut bisa ditunjukkan dengan rumus berikut :

$$Rangking = (x)\%Ni + (x)\%Ns + (x)\%Np \quad (5)$$

Keterangan :

Ni : Nilai kapasitas intelektual

Ns : Nilai sikap kerja

Np : Nilai perilaku

(x)% : Nilai Persen yang diinputkan

Setelah kandidat mendapat hasil akhir, maka bisa ditentukan peringkat atau ranking dari kandidat berdasarkan pada semakin besarnya nilai hasil akhir sehingga semakin besar pula kesempatan untuk menduduki peringkat teratas, begitu pula sebaliknya.

Menurut (Setiawan, 2018:54) PHP sendiri sebenarnya merupakan singkatan dari "*Hypertext Preprocessor*", yang merupakan sebuah bahasa *scripting* tingkat tinggi yang dipasang pada dokumen HTML. Sebagian besar sintaks dalam php mirip dengan bahasa C, java dan Perl, namun pada PHP ada beberapa fungsi yang lebih spesifik. Sedangkan tujuan utama dari penggunaan bahasa ini adalah untuk memungkinkan perancangan web yang dinamis dan dapat bekerja secara otomatis.

Menurut (Priyanto Hidayatullah, 2014:232) PHP sudah menjadi bahasa *scripting* umum yang banyak digunakan kalangan *developer web*. Mempunyai banyak kelebihan menjadi alasan utama kenapa PHP lebih dipilih sebagai basis umum dalam membuat sebuah *web*.

Menurut (Ignas, 2014:33) PHP merupakan bahasa berbentuk script yang ditempatkan di dalam server baru kemudian diproses. Kemudian hasil pemrosesan dikirimkan kepada web browser klien. Bahas pemrograman ini dirancang khusus untuk membentuk web dinamis. Artinya, pemrograman PHP dapat membentuk suatu

tampilan berdasarkan permintaan terkini. PHP dikenal sebagai bahasa pemrograman web, terutama dilingkungan Linux. Tetapi sebenarnya, PHP juga dapat digunakan pada server-server yang berbasis UNIX, Windows NT, Windows 95/98, dan Macintosh.

Menurut (Dahlan, 2013:1) istilah Web atau Website adalah merupakan kumpulan halaman yang menampilkan informasi data, teks, gambar, data animasi, suara, ataupun gabungan semuanya, baik yang bersifat statis maupun yang bersifat dinamis yang membentuk suatu rangkaian yang saling terkait dengan jaringan-jaringan halaman (*hyperlink*) lainnya, diibaratkan suatu bangunan yang saling terkait antara rangkaian-rangkaian yang menguatkannya sehingga bangunan tersebut menjadi kokoh dan bagus.

Menurut Tim EMS (2012: 1) dalam jurnal (Eli Tri Sulis Setia Rini, 2018) Website adalah kumpulan halaman web yang diletakan dalam satu tempat/site/situs. Jadi, di dalam website terdapat halaman-halaman web, beserta file-file pendukungnya yang diletakan dalam satu tempat yang diidentifikasi melalui nama domain (domain name) dan alamat ip (IP address)..

2. METODOLOGI PENELITIAN

Adapun langkah-langkah yang digunakan dalam membuat sistem dengan metode *waterfall* untuk menggambarkan rangkaian ide yang disusun secara sistematis, logis, jelas dan terstruktur sebagai berikut

Gambar 1. Kerangka Kerja

Penjelasan dari langkah-langkah rangkaian ide diatas yaitu :

1. Identifikasi Masalah

Tahap pertama yang dilakukan dalam penelitian adalah mengetahui persoalan atau masalah apa yang sedang dihadapi oleh Kantor Camat Sungai Sembilan dalam melakukan proses penilaian pegawai yang akan melakukan pengusulan kenaikan pangkat.

2. Pengumpulan Data

Tahap selanjutnya adalah pengumpulan data yang berhubungan masalah yang telah diketahui dengan menggunakan metode yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu:

a. *FieldResearch* (Penelitian Lapangan)

Penelitian ini dilakukan dengan pengamatan langsung ke lapangan tempat penelitian untuk mendapatkan informasi yang diperlukan. Dalam pengumpulan informasi digunakan teknik sebagai berikut :

1. Teknik Wawancara

Teknik wawancara dalam penulisan ini adalah melakukan wawancara pegawai Kepala Bagian Tata Usaha pada Kantor Camat Sungai Sembilan. Sehingga dari wawancara yang dilakukan dapat mengetahui permasalahan dalam proses penilaian pegawai yang akan melakukan pengusulan kenaikan pangkat masih secara manual.

2. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan dan pencatatan langsung pada tempat penelitian atau pihak-pihak yang terkait dalam penelitian. Pada tahap ini peneliti melakukan pengamatan langsung ke Kantor Camat Sungai Sembilan.

b. *LibraryResearch* (Penelitian Perpustakaan)

Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data dan mempelajarinya yang berupa teori-teori yang bersumber dari berbagai referensi, jurnal yang diambil dari internet yang sudah memiliki ISSN maupun sumber lainnya yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti.

3. *Requirements*

Tahap ini merupakan proses penelusuran atau pencarian syarat-syarat atau keperluan yang berhubungan dengan teknik-teknik dalam pembangunan sistem. Dalam tahap ini dapat dikumpulkan data-data proses pengusulan kenaikan pangkat pegawai, data-data itu seperti

kriteria-kriteria yang diperlukan dalam penilaian. Data yang diperoleh kemudian diproses, dan diuji untuk mengetahui masalah yang ada. Dari kriteria yang didapat dapat ditentukan metode yang akan dipakai yaitu *metode profil matching*.

Menurut Kusriani (2007:53) dalam jurnal (Kristiana, 2016) langkah-langkah metode *profile matching* yaitu :

- Pemetaan Gap Kompetensi
 - Pembobotan
 - Perhitungan dan Pengelompokan *Core* dan *Secondary Factor*
 - Perhitungan Nilai Total
 - Perhitungan Penentuan Ranking
4. Desain (*Design*)

Meliputi perancangan desain interface yang akan digunakan sebagai fasilitas dialog antara sistem dan user.

5. Tahap Implementasi

Berguna untuk merubah proses perancangan sistem ke dalam bahasa pemrograman *Hypertext Preprocessor* (PHP) dengan menentukan beberapa form serta tabel yang dibutuhkan dalam proses pembuatan yang saling ada keterkaitan kriteria atau syarat yang telah ada.

6. Testing (Pengujian) Program

- Black Box Test merupakan pengujian program yang dilakukan dengan mengamati keluaran dengan berbagai masukan.

7. Perawatan (*Maintenance*)

Merupakan tahap pemeliharaan dari sistem yang telah dibangun. Pemeliharaan dapat berupa perbaikan maupun pemeliharaan yang bersifat menambah atau mengurangi sistem sesuai dengan kebutuhan pengguna.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Analisa Perhitungan Manual Metode *Profile Matching*

Untuk memperoleh penilaian pegawai yang akan melakukan pengusulan kenaikan pangkat maka Kantor Camat Sungai Sembilan menetapkan kriteria dan sub kriteria penilaian kepada pegawai Kantor Camat Sungai Sembilan. Berikut tahapan yang dilakukan untuk melakukan penilaian pengusulan kenaikan pangkat menggunakan metode *Profil Matching* yaitu :

- Pemetaan Gap Kompetensi

Tabel 1. Kriteria

Kriteria Penilaian	Nama Subkriteria	Sub kriteria	Standar Kompetensi
Kriteria Sasaran Kerja 60%	Sasaran kerja pegawai	C1	5
	Kegigihan	C2	5

Kriteria Perilaku Kerja 40%	Orientasi Pelayanan	C3	5
	Integritas	C4	4
	Komitmen	C5	5
	Disiplin	C6	5
	Kerjasama	C7	4
	Kepemimpinan	C8	5

Tabel 2. Penilaian Pegawai

N O	Nama Pegawai	Subkriteria							
		C 1	C 2	C 3	C 4	C 5	C 6	C 7	C 8
1	Yuliana	5	5	4	4	4	4	4	4
2	Romas	4	4	4	5	4	4	5	4
3	Krifni	5	5	4	4	5	4	4	4
4	Tajul Arifin	5	5	4	5	4	4	4	4
5	Said Ibrahim	4	4	5	4	4	4	4	5
6	Syafrianto	4	4	4	5	4	4	4	5
7	Kamarozaman	4	4	5	4	4	5	4	5
8	Sitiarivah	4	4	4	4	5	4	4	4
9	Adi Wibowo	4	4	4	5	4	4	5	5
10	Ita Rosita	4	4	4	4	4	4	4	4

Dari tabel 1 kriteria dan tabel 2 penilaian pegawai maka dapat dilakukan pencarian pemetaan gap kompetensi dengan rumus yaitu:

$$GAP = C_n - \text{standar kompetensi} \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan : C_n = subkriteria

NO	NAMA PEGAWAI	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	GAP	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	GAP
1	Yuliana	5	5	0	5	5	0	4	5	-1	4	4	0	4	5	-1	4	5	-1
2	Romas	4	5	-1	4	5	-1	4	5	-1	4	5	-1	4	5	-1	4	5	-1
3	Kufni	5	5	0	5	5	0	4	5	-1	4	4	0	4	5	-1	4	4	5
4	Tajul Arifin	5	5	0	5	5	0	4	5	-1	4	4	0	4	5	-1	4	4	5
5	Said Ibrahim	4	5	-1	4	5	-1	4	5	-1	4	4	0	4	5	-1	4	4	5
6	Syafrianto	4	5	-1	4	5	-1	4	5	-1	4	4	0	4	5	-1	4	4	5
7	Kamaroz man	4	5	-1	4	5	-1	4	5	-1	4	4	0	4	5	-1	4	4	5
8	Siti arifah	4	5	-1	4	5	-1	4	5	-1	4	4	0	4	5	-1	4	4	5
9	Adi Wibowo	4	5	-1	4	5	-1	4	5	-1	4	4	0	4	5	-1	4	4	5
10	Ira Rosita	4	5	-1	4	5	-1	4	5	-1	4	4	0	4	5	-1	4	4	5

Gambar 2. Hasil Gap

Keterangan:

SK : Standar Kompetensi

C1, C2, C3, C4, C5, C6, C7, C8 : Subkriteria

GAP : hasil pengurangan nilai subkriteria dengan standar kompetensi

2. Pembobotan

Tabel 3. Bobot Nilai Gap

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

Dari Gambar 2 hasil gap dan tabel 3 bobot nilai gap yang dijadikan patokan dapat diperoleh bobot nilai pegawai seperti tabel berikut:

NO	NAMA PEGAWAI	GAP (C1)	BOBOT NILAI (C1)	GAP (C2)	BOBOT NILAI (C2)	GAP (C3)	BOBOT NILAI (C3)	GAP (C4)	BOBOT NILAI (C4)	GAP (C5)	BOBOT NILAI (C5)	GAP (C6)	BOBOT NILAI (C6)	GAP (C7)	BOBOT NILAI (C7)	GAP (C8)	BOBOT NILAI (C8)
1	Yuliana	0	5	0	5	-1	4	0	5	-1	4	-1	4	0	5	-1	4
2	Romas	-1	4	-1	4	-1	4	1	4,5	-1	4	-1	4	1	4,5	-1	4
3	Kufni	0	5	0	5	-1	4	0	5	0	5	-1	4	0	5	-1	4
4	Tajul Arifin	0	5	0	5	-1	4	1	4,5	-1	4	-1	4	0	5	-1	4
5	Said Ibrahim	-1	4	-1	4	0	5	0	5	-1	4	-1	4	0	5	0	5
6	Syafrianto	-1	4	-1	4	-1	4	1	4,5	-1	4	-1	4	0	5	0	5
7	Kamaroz man	-1	4	-1	4	0	5	0	5	-1	4	0	5	0	5	0	5
8	Siti arifah	-1	4	-1	4	-1	4	0	5	0	5	-1	4	0	5	-1	4
9	Adi Wibowo	-1	4	-1	4	-1	4	1	4,5	-1	4	-1	4	1	4,5	0	5
10	Ira Rosita	-1	4	-1	4	-1	4	0	5	-1	4	-1	4	0	5	-1	4

Gambar 3. Hasil Pemobobotan

3. Pengelompokan Dan Perhitungan Core Factor serta Secondary Factor

Untuk melakukan perhitungan *core factor* dan *secondary factor* terdapat tabel pengelompokan jenis subkriteria yang akan menjadi prioritas utama dan subkriteria pendukung sebagai acuan perhitungan terhadap kriteria sasaran kerja dan perilaku kerja.

Tabel 4. Jenis Sub Kriteria

Kriteria Penilaian	Subkriteria	Nama Subkriteria	Jenis
Kriteria Sasaran Kerja 60%	C1	Sasaran Kerja Pegawai	<i>Core Factor</i>
	C2	Kegigihan	<i>Secondary Factor</i>
Kriteria Perilaku Kerja 40%	C3	Orientasi Pelayanan	<i>Core Factor</i>
	C4	Integritas	<i>Secondary Factor</i>
	C5	Komitmen	<i>Core Factor</i>
	C6	Disiplin	<i>Core Factor</i>
	C7	Kerjasama	<i>Secondary Factor</i>
	C8	Kepemimpin an	<i>Core Factor</i>

$$\text{rumus: } NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} \quad (2)$$

$$NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS} \quad (3)$$

Dari perhitungan *core factor* dan *secondary factor* berdasarkan kriteria sasaran kerja dan perilaku kerja diatas maka didapat hasil

nilai *core factor* dan *secondary factor* dari setiap pegawai dan subkriterianya seperti tabel berikut :

NO	NAMA PEGAWA	Kriteria Sasaran Kerja				Kriteria Perilaku Kerja									
		Subkriteria		Hasil NCF	Hasil NSF	Subkriteria								Hasil NCF	Hasil NSF
		C1 (CF)	C2 (SF)			C3 (CF)	C4 (SF)	C5 (CF)	C6 (CF)	C7 (SF)	C8 (CF)				
1	Yuliana	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5		
2	Romas	4	4	4	4	4	4.5	4	4	4.5	4	4	4.5		
3	Krifni	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4.25		
4	Tajul Arifin	5	5	5	5	4	4.5	4	4	5	4	4	4.75		
5	Said Ibrahim	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4.5	5		
6	Svafianto	4	4	4	4	4	4.5	4	4	5	5	4.25	4.75		
7	Kamarozaman	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4.75	5		
8	Siti ariwah	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4.25	5		
9	Adi Wibowo	4	4	4	4	4	4.5	4	4	4.5	5	4.25	4.5		
10	Ita Rosita	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	5		

Gambar 4. Hasil NCF dan NSF

4. Perhitungan Nilai Total

Perhitungan nilai total pada Kriteria Sasaran Kerja dan Kriteria Perilaku Kerja dilakukan dengan rumus berikut :

$$N = (x)\%NCF + (x)\%NSF \quad (4)$$

Dari perhitungan nilai total diatas berdasarkan kriteria sasaran kerja dan perilaku kerja maka didapat nilai total dari setiap pegawai dan subkriterianya seperti tabel berikut :

NO	NAMA PEGAWAI	Kriteria Sasaran Kerja 60%			Kriteria Perilaku Kerja 40%		
		NCF	NSF	NSK	NCF	NSF	NPK
1	Yuliana	5	5	5	4	5	4.4
2	Romas	4	4	4	4	4.5	4.2
3	Krifni	5	5	5	4	4.25	4.55
4	Tajul Arifin	5	5	5	4	4.75	4.3
5	Said Ibrahim	4	4	4	4.5	5	4.7
6	Svafianto	4	4	4	4.25	4.75	4.45
7	Kamarozaman	4	4	4	4.75	5	4.85
8	Siti arivah	4	4	4	4.25	5	4.55
9	Adi Wibowo	4	4	4	4.25	4.5	4.35
10	Ita Rosita	4	4	4	4	5	4.4

Gambar 5. Nilai Total

5. Perhitungan Penentuan Ranking

Rumus perhitungan penentuan ranking seperti berikut ;

$$Ranking = (x)\%NSK + (x)\%NPK \quad (5)$$

NO	NAMA PEGAWAI	NSK 60%	NPK 40%	R
1	Yuliana	5	4.4	4.76
2	Romas	4	4.2	4.08
3	Krifni	5	4.55	4.82
4	Tajul Arifin	5	4.3	4.72
5	Said Ibrahim	4	4.7	4.28
6	Svafianto	4	4.45	4.18
7	Kamarozaman	4	4.85	4.34
8	Siti arivah	4	4.55	4.22
9	Adi Wibowo	4	4.35	4.14
10	Ita Rosita	4	4.4	4.16

Gambar 6. Data Perangkingan

b. Tampilan Sistem

1. Tampilan Data Bagian

Halaman ini digunakan untuk menampilkan data bagian yang ada didalam *database*. Data ini nantinya akan di gunakan sesuai kebutuhan sistem. Didalam tampilan data bagian dapat melakukan edit data bagian dengan cara :

- Klik tombol edit jika ingin mengubah data atau menghapus data, dapat dilakukan ubah data sesuai kebutuhan dan klik tombol perbarui. Jika tidak melakukan ubah data dan akan menghapus data dapat klik tombol hapus.

Gambar 7. Tampilan Data Bagian

2. Tampilan Input Data Bagian

Halaman ini digunakan untuk menginput data bagian ke dalam *database* dengan cara :

- Masukkan data bagian sesuai kolom input yang tersedia
- kemudian klik tombol simpan jika ingin menyimpan data.
- Dan klik tombol kembali jika tidak melakukan penyimpanan data bagian

Gambar 8. Tampilan *Input* Data Bagian

3. Tampilan Data Pegawai

Halaman ini digunakan untuk menampilkan data pegawai yang ada didalam *database*. Data ini nantinya akan di gunakan sesuai kebutuhan sistem. Didalam tampilan data pegawai dapat melakukan edit data bagian dengan cara :

- Klik tombol edit jika ingin mengubah data atau menghapus data, dapat dilakukan ubah data sesuai kebutuhan dan klik tombol perbarui. Jika tidak melakukan ubah data dan akan menghapus data dapat klik tombol hapus.

No	Bagian	NIP	Nama Pegawai	Tgl Kematian	Aksi
1	Tata Usaha	19810515200210003	Nulana	2019-07-30	Edit
2	Tata Usaha	1980050220015001000	Romas	2019-07-30	Edit
3	Tata Usaha	19807090075500333	Miki	2019-07-30	Edit

Gambar 9. Tampilan Data Pegawai

4. Tampilan *Input* Data Pegawai

Halaman ini digunakan untuk menginput data pegawai kedalam database dengan cara :

- Masukkan data pegawai sesuai kolom input yang tersedia
- Combo box digunakan untuk memilih data bagian, kemudian klik tombol simpan jika ingin menyimpan data.
- Dan klik tombol kembali jika tidak melakukan penyimpanan data pegawai

Gambar 10. Tampilan *Input* Data Pegawai

5. Tampilan Data Kriteria

Halaman ini digunakan untuk menampilkan data kriteria yang ada didalam *database*. Data ini nantinya akan diproses sesuai kebutuhan sistem. Didalam tampilan data kriteria dapat melakukan edit dan hapus data kriteria dengan cara :

- Klik tombol edit jika ingin mengubah data, kemudian setelah masuk ke form edit, ubah data sesuai kebutuhan dan klik tombol perbarui.
- Klik tombol hapus semua kriteria jika ingin menghapus data.

No	Nama Kriteria	Bobot	Aksi
1	Sasaran Kerja	60	Edit
2	Perilaku Kerja	40	Edit

Gambar 11. Tampilan Data Kriteria

6. Tampilan *Input* Data Kriteria

Halaman ini digunakan untuk menginput data kriteria kedalam database dengan cara sebagai berikut:

- Masukkan data kriteria sesuai kolom input yang tersedia
- kemudian klik tombol simpan jika ingin menyimpan data.
- Dan klik tombol kembali jika tidak melakukan penyimpanan data kriteria.

© 2019 STMIK - Sri wahyuni WIM - 2113025

Gambar 12. Tampilan *Input* Data Kreteria

7. Tampilan Data Sub Kreteria

Halaman ini digunakan untuk menampilkan data sub kriteria yang ada didalam *database*. Data ini nantinya akan di gunakan sesuai kebutuhan sistem. Didalam tampilan data sub kriteria dapat melakukan edit data bagian dengan cara berikut:

- a. Klik tombol edit jika ingin mengubah data atau menghapus data, dapat dilakukan ubah data sesuai kebutuhan dan klik tombol perbarui. Jika tidak melakukan ubah data dan akan menghapus data dapat klik tombol hapus.

No	Nama Sub (Kriteria)	Jenis	KQ	Aksi
C1	Sasaran Kerja Pegawai (Sasaran Kerja : 60%)	Core Factor	5	
C2	Kegigihan (Sasaran Kerja : 60%)	Secondary Factor	5	
C3	Orientasi Pelayanan (Perilaku Kerja : 40%)	Core Factor	5	
C4	Integritas (Perilaku Kerja : 40%)	Secondary Factor	4	
C5	Komitmen (Perilaku Kerja : 40%)	Core Factor	5	
C6	Disiplin (Perilaku Kerja : 40%)	Core Factor	5	
C7	Kerjasama (Perilaku Kerja : 40%)	Secondary Factor	4	
C8	Keperemimpinan (Perilaku Kerja : 40%)	Core Factor	5	

Gambar 13. Tampilan Data Sub Kreteria

8. Tampilan *Input* Data Sub Kreteria

Halaman ini digunakan untuk menginput data sub kriteria kedalam *database* dengan cara :

- a. Masukkan data sub kriteria sesuai kolom input yang tersedia
- b. Combo box digunakan untuk memilih data Kreteria dan jenis sub kriteria, kemudian klik tombol simpan jika ingin menyimpan data.
- c. Dan klik tombol kembali jika tidak melakukan penyimpanan data pegawai

© 2019 STMIK - Sri wahyuni WIM - 2113025

Gambar 14. Tampilan *Input* Data Sub Kreteria

9. Tampilan Data Proses

Halaman ini digunakan untuk menampilkan data Proses yang ada didalam *database*. Data ini nantinya akan diproses sesuai kebutuhan sistem. Didalam tampilan data proses dapat melakukan usulkan dengan cara :

- a. Untuk pegawai yang sudah 4 tahun dapat melakukan pengusulan dengan klik tombol usulkan

No	Tgl. Terakhir Penilaian	NIP	Nama Pegawai	Layak	Aksi
1	2015-04-15	19140825012121002	Kotri		Menunggu Usulan
2	2015-01-14	19750101200003005	Ika Nurita		Menunggu Usulan
3	2015-04-15	19750101200003005	Tajul Arifin		Menunggu Usulan
4	2015-04-08	197712103002121002	Kamarrasman		Menunggu Usulan
5	2015-04-14	19760623010011008	adi widono		Menunggu Usulan
6	2015-04-14	19760623010011008	Said Ibrahim		Menunggu Usulan

Gambar 15. Tampilan Data Proses

10. Tampilan *Input* Data Proses

Halaman ini digunakan untuk menginput data proses yaitu penilaian kedalam *database* dengan cara :

- a. Masukkan data proses yang berisi nilai sesuai kolom input yang tersedia.
- b. kemudian klik tombol simpan jika ingin menyimpan data.
- c. Dan klik tombol kembali jika tidak melakukan penyimpanan data proses tersebut.

Gambar 16. Tampilan *Input Data* Proses

11. Tampilan Laporan Data Penilaian

Halaman ini digunakan untuk menampilkan laporan data penilaian yang akan dicetak.

PEMERINTAHAN KOTA DUMAI
KECAMATAN SUNGAI SEMBILAN
JALAN RAYA LUBUK GAUNG
DUMAI-RIAU

Daftar Pegawai yang layak dan Telah dinilai

Perencanaan Keuangan dan Aset

No	NIP	Nama Pegawai	Tgl Kenaikan	Nilai	Status
1	19897890675543333	kiki	2019-07-30	4.280	-
2	8987765643422257	dudi	2019-07-30	4.820	(Tertinggi & Layak)

Tata Usaha

No	NIP	Nama Pegawai	Tgl Kenaikan	Nilai	Status
1	197408252012121002	Krifni	2019-07-30	4.820	(Tertinggi & Layak)
2	197501012000032005	ita rosta	2019-07-30	4.160	-
3	197501071999051001	Tajul Arifin	2019-07-30	4.720	-
4	197712182002121002	kamarrozaman	2019-07-30	4.340	-
5	197806232010011008	adi wibowo	2019-07-30	4.140	-
6	197909062003121008	Said Ibrahim	2019-07-30	4.280	-
7	19810515200212003	Yuliana	2019-07-30	4.760	-
8	198206122008121017	Syafianto	2019-07-30	4.180	-
9	198407212007012001	siti arifah	2019-07-30	4.220	-
10	198905022015031003	Romas	2019-07-30	4.080	-

Gambar 17. Tampilan Laporan Data Penilaian

4. KESIMPULAN

Dari hasil analisis dan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dengan adanya sistem ini bisa melakukan pengolahan data menggunakan metode *Profile Matching*.
2. Diharapkan dengan adanya sistem ini dapat membantu proses penilaian kriteria pegawai yang akan melakukan pengusulan kenaikan pangkat pada Kantor Camat Sungai Sembilan. Dan dapat dapat meminimalisir ketidakakuratan penilaian criteria.
3. Diharapkan hasil dari penilaian menggunakan metode *Profile Matching* dapat memberikan kemudahan dalam pembuatan laporan penilaian pegawai yang akan melakukan pengusulan kenaikan pangkat.

5. REFERENSI

- Artoni. (2006). Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Pangkat Untuk Jabatan Fungsional Berdasarkan Permohonan Pada Penyuluh Keluarga Berencana Di Pemerintah Daerah Kecamatan Danurejan Kota Yogyakarta. *Progresif*, 2(2), 166–226
- Dahlan, M. (2013). *Membuat Web dengan PHP*.
- Eli Tri Sulis Setia Rini, N. (2018). Aplikasi Pengajuan Beasiswa Berbasis Web pada Kantor Walikota Bagian Administrasi Kesejahteraan Rakyat (KESRA) Dumai. *Jurnal BETRIK*, 013(01), 16–23.
- Erdawati, Arie Linarta, Sukri Adrianto, putri yunita. (2016). *Inf o r m a t i k a. Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Dosen Berkualitas Di Simik Dumai Menggunakan Metode Simple Additive Weighting*, 8(2), 55–63.
- Idria Maita, A. H. (2011). Iplementasi Sistem Informasi Kenaikan Pangkat Dosen dan Pegawai di UIN Suska Riau. *SNTIKI, III(III)*, 334–341.
- Ignas. (2014). *Sistem InformasiPenjualan Online untuk Tugas Akhir*.
- Kadir, A. (2014). *Pengenalan Sistem Informasi Edisi Revisi*.
- Kristiana, T. (2015). Penerapan Profile Matching Untuk Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns). *Jurnal Pilar Nusa Mandiri Vol. XI, No.2 September 2015 PENERAPAN*, 11(2), 161–170.
- Priyanto Hidayatullah, J. K. K. (2014). *Pemrograman WEB*.
- Setiawan, D. (2018). *Buku Sakti Pemrograman Web*.