



Penentuan Kenaikan Jabatan Pegawai dengan Metode *Profile Matching* (Studi Kasus: Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung)

Sushanty Saleh^{*1}, Layla Azzahra²

^{1,2} Jurusan Sistem Informasi; Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya; Jalan Z.A.Pagar Alam No. 93 Labuhan Ratu, Bandar Lampung 35142; Telp. 0721 – 787214 Fax. 0721 – 700261; website : <http://www.darmajaya.ac.id>
e-mail: *1sushantysaleh@darmajaya.ac.id, 2layla.1811050141@mail.darmajaya.ac.id

Abstrak

Penilaian tenaga kerja adalah suatu penilaian tertulis yang menguraikan fungsi, tugas-tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja, dan aspek-aspek pekerjaan tertentu lainnya terhadap pekerjaan tenaga kerja.. Pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air memiliki 80 pegawai, dengan jumlah masing-masing bidang adalah 20 pegawai. Dalam proses kenaikan jabatan pegawai di Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air yang berjalan selama ini kurang efektif dan efisien, dimana kenaikan jabatan pegawai tidak didasarkan dengan penilaian melainkan rekomendasi atasan. Dalam penelitian ini membangun suatu sistem penunjang keputusan untuk menentukan kenaikan jabatan pegawai pada Dinas Pengolahan Sumber Daya Air dengan menggunakan metode *profile matching* dan tool yang digunakan adalah *usecase diagram*, *activity diagram*, *class diagram* dan *sequence diagram*. Penelitian ini memudahkan top manajemen pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air dalam menentukan kenaikan jabatan pegawai.

Kata kunci— Sistem pendukung Keputusan, *Profile matching*, kenaikan jabatan.

Abstract

Workforce assessment is a written assessment that outlines the functions, duties, responsibilities, authorities, working conditions, and other certain aspects of work on the work of the workforce. The Water Resources Management Agency has 80 employees, with a total of 80 employees. each field is 20 employees. In the process of promotion of employees at the Water Resources Management Service which has been running so far, it is less effective and efficient, where the promotion of employees is not based on an assessment but a recommendation from superiors. Water using the *profile matching* method and the tools used are *use case diagrams*, *activity diagrams*, *class diagrams* and *sequence diagrams*. This research makes it easier for top management at the Water Resources Management Service to determine employee promotions.

Keywords— Decision support system, *Profile matching*, promotion.

1. PENDAHULUAN

Penilaian tenaga kerja adalah suatu penilaian tertulis yang menguraikan fungsi, tugas-tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja, dan aspek-aspek pekerjaan tertentu lainnya terhadap pekerjaan tenaga kerja. Dengan adanya penilaian tenaga kerja, karyawan dapat dinilai melalui keahlian yang dimilikinya tersebut dan dapat memberi keahlian maksimal terhadap pencapaian tujuan, berdasarkan pada latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, ketrampilan, jenis kelamin, dan lain sebagainya sehingga memberikan jaminan terhadap kestabilan, kelancaran, dan efektivitas kerja [1].

Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (DPSDA) Provinsi Lampung merupakan instansi vertikal dibawah naungan Direktur Jenderal Sumber Daya Air (DJSDA) Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR). Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air disingkat PSDA resmi terbentuk tahun 2020 berdasarkan PERDA nomor 4 tahun 2019 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Lampung. Jumlah tenaga kerja yang besar merupakan tenaga kerja yang langsung berhubungan dengan kebijakan bidang sumber daya air, penyusunan aturan hingga evaluasi di wilayah kerjanya. Untuk meningkatkan kinerja, maka instansi tentunya membutuhkan pegawai yang berkualitas dan memperoleh pegawai yang diharapkan oleh instansi.

Pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air terdapat 4 bidang yaitu Bidang Pembangunan dan Rehabilitas Sumber Daya Air, Bidang Oprasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air, Bidang Penatagunaan Sumber Daya Air, serta Bidang Perencanaan Sumber Daya Air. Jumlah keseluruhan pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air adalah 80 pegawai, dengan jumlah masing-masing bidang adalah 20 pegawai. Dalam proses kenaikan jabatan pegawai di Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air yang berjalan selama ini kurang efektif dan efisien, dimana kenaikan jabatan pegawai

tidak didasarkan dengan penilaian melainkan rekomendasi atasan. Oleh sebab itu diperlukan sistem penilaian kenaikan jabatan pegawai yang dapat membantu Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan pemilihan kenaikan jabatan.

Berdasarkan uraian di atas maka perlu adanya sistem pendukung keputusan kenaikan jabatan dengan menggunakan metode *profile matching* pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air. *Profile matching* atau yang biasa disebut dengan Analisis GAP Kompetensi 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 [2].

Sistem ini diharapkan dapat memudahkan mengolah data kenaikan jabatan pegawai sesuai kebutuhan dan kriteria instansi dengan menggunakan metode *profile matching* (pencocokan profil). Beberapa penelitian pernah dilakukan yang terkait dengan pemilihan pegawai berprestasi menggunakan metode *profile matching* [4].

2. METODE PENELITIAN

2.1. Sistem yang Berjalan

Sistem penentuan kenaikan jabatan yang berjalan digambarkan dengan *Usecase Diagram* sebagai berikut:

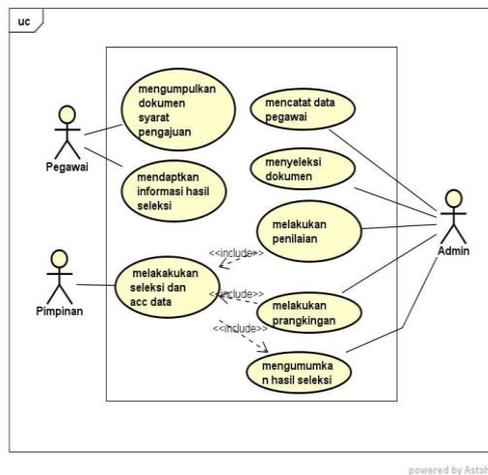
2.1.1 Usecase Diagram sistem yang berjalan

Adapun penjelasan deskripsi aktor dan skenario *usecase* yang berjalan adalah sebagai berikut :

- a. Pegawai : orang yang melakukan pemberian dokumen syarat pengajuan karyawan terbaik dan dapat mengetahui informasi hasil seleksi
- b. Admin : orang yang melakukan pengelolaan data pegawai, melakukan seleksi dokumen,

melakukan penilaian, melakukan perangkan dan mengumumkan hasil seleksi

- c. Pimpinan : orang yang melakukan seleksi dan acc data pegawai



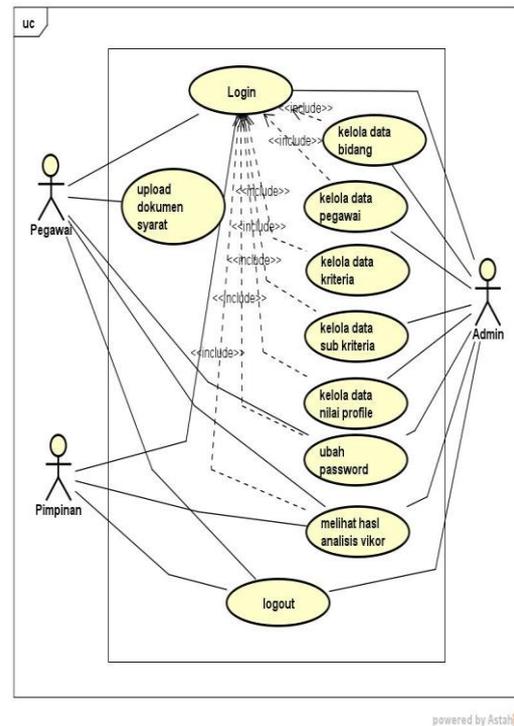
Gambar 1 Use Case diagram yang berjalan

2. 2 Sistem yang Diusulkan

Adapun sistem yang diusulkan merupakan rancangan dari sistem baru yang akan diimplementasikan dalam perangkat lunak.

2. 2.1 Usecase Diagram Sistem yang diusulkan

Adapun sistem baru dapat dilihat pada gambar 2:



Gambar 2 Usecase Diagram Sistem baru

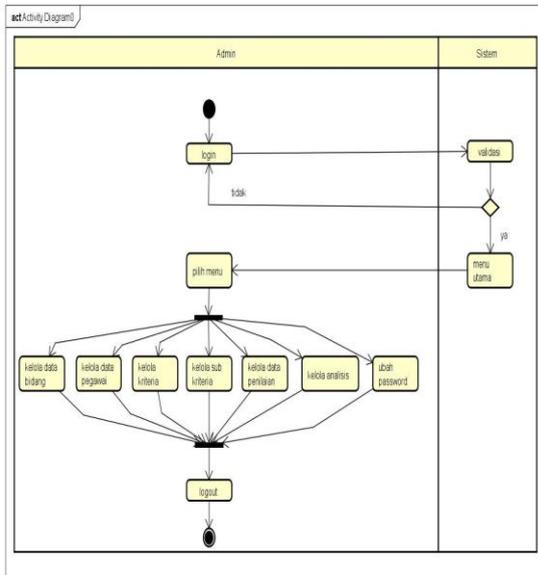
maka penjelasan deskripsi aktor dan skenario *usecase* yang berjalan adalah sebagai berikut :

- Pegawai : orang yang melakukan pengupload-an dokumen syarat pengajuan karyawan terbaik, dapat melakukan perubahan password dan dapat melihat hasil seleksi analisis vikor.
- Admin : orang yang melakukan pengelolaan data bidang, data pegawai, data kriteria, data sub kriteria, kelola nilai profile, ubah password, dan melihat hasil analisis vikor
- Pimpinan : orang yang dapat melihat hasil analisis vikor dan acc data pegawai

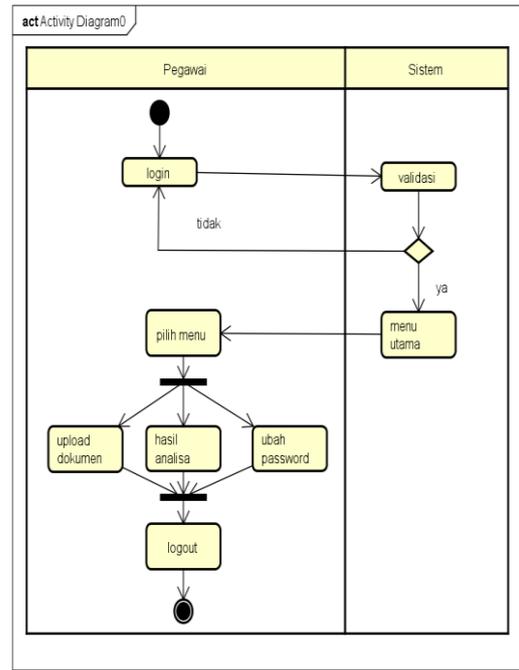
2. 2.2 Activity Diagram

Activity diagram atau Diagram aktivitas menggambarkan *workflow* (aliran kerja) atau aktivitas dari sebuah sistem atau proses bisnis. Yang perlu diperhatikan disini adalah bahwa diagram aktivitas menggambarkan aktivitas sistem bukan apa yang dilakukan aktor, jadi aktivitas yang dapat dilakukan oleh sistem. Adapun

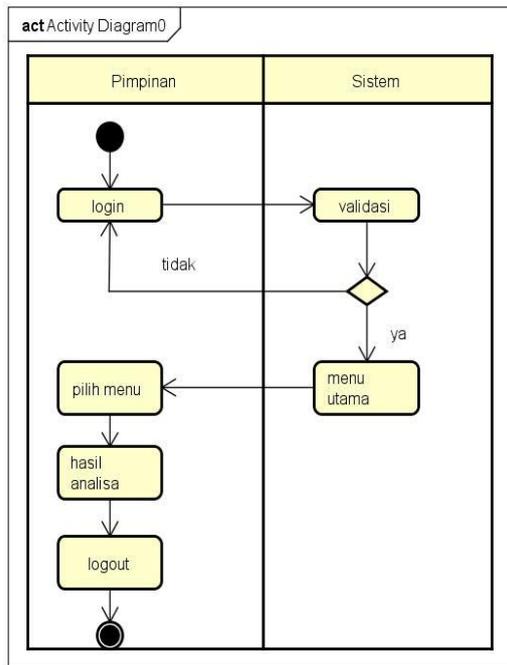
gambaran *activity diagram* dapat dilihat pada gambar 3:



Gambar 3 Activity Diagram Admin



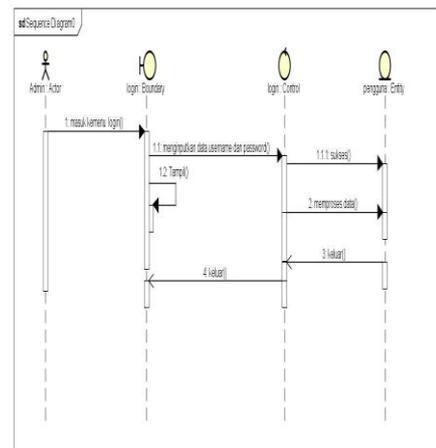
Gambar 5 Activity Diagram Pimpinan



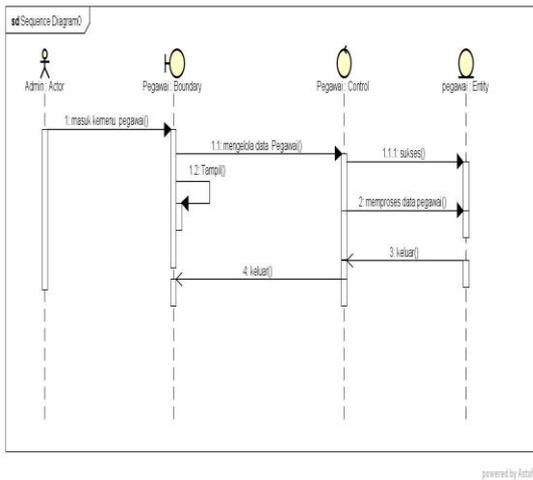
Gambar 4 Activity Diagram Pimpinan

2. 2.3. *Sequence Diagram*

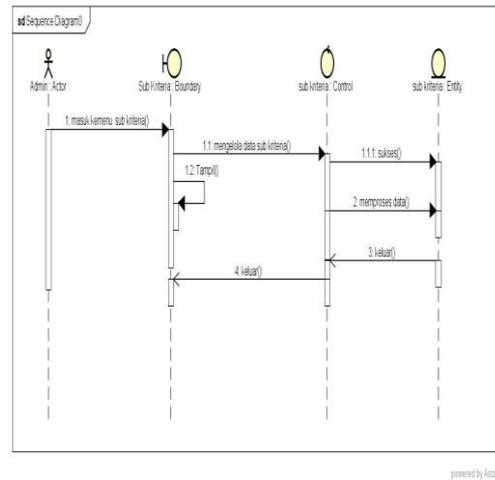
Diagram sekuen menggambarkan kelakuan objek pada *use case* dengan mendeskripsikan waktu hidup objek dan *message* yang dikirimkan dan diterima antar objek. Adapun penggambaran *sequence diagram* pada gambar 6:



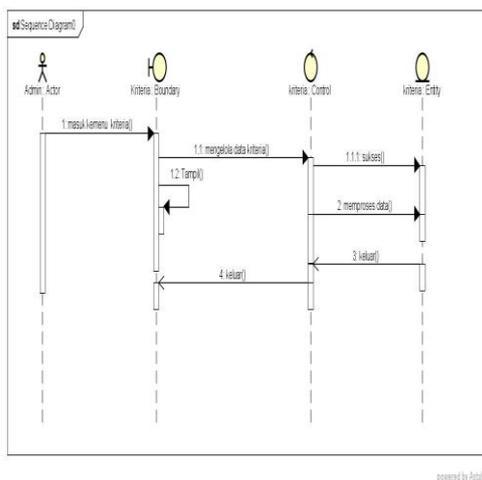
Gambar 6 Diagram Login



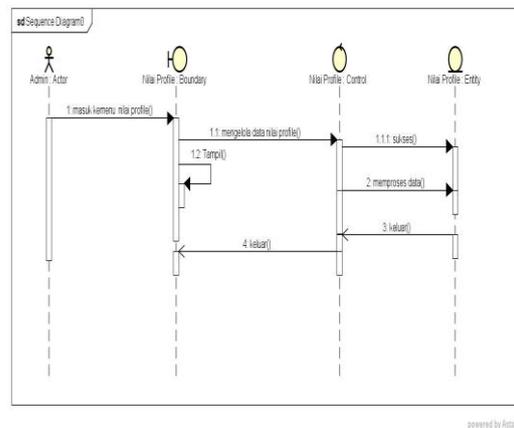
Gambar 7 *Sequencial Diagram* Pegawai



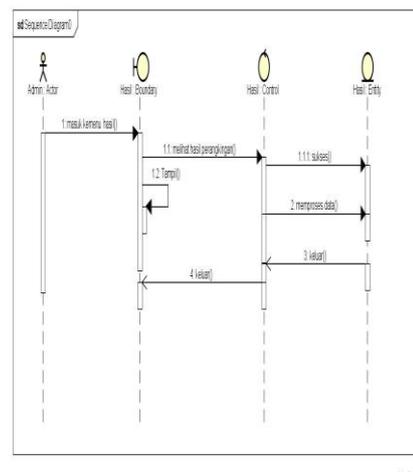
Gambar 9 *Sequencial Diagram* Sub Kriteria



Gambar 8 *Sequencial Diagram* Kriteria



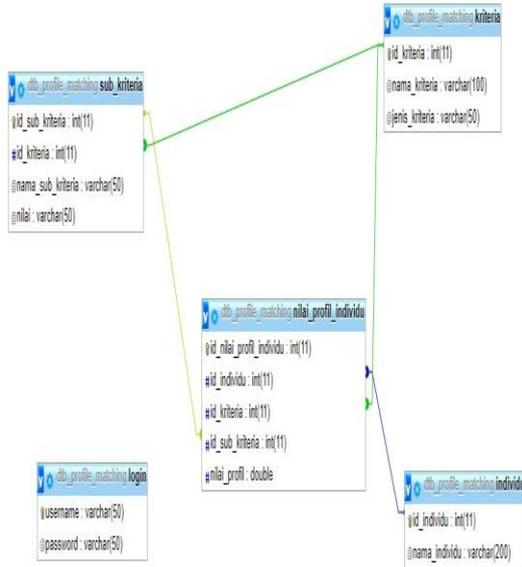
Gambar 10 *Sequencial Diagram* Nilai Profile



Gambar 11 *Sequencial Diagram* Hasil

2. 2.4. Class Diagram

Diagram kelas atau *class diagram* menggambarkan struktur sistem dari segi pendefinisian kelas-kelas yang akan dibuat untuk membangun sistem. Dapat dilihat pada gambar 12 :



Gambar 12 Class Diagram

2.3. Perhitungan Manual

Berikut ini adalah kriteria yang digunakan dalam penilaian dapat dilihat pada tabel 1 :

Tabel 1 Tabel Penilaian Pegawai

PENILAIAN PEGAWAI							
No	Nama Lengkap	CF	CF	SF	SF	SF	CF
		K1	K2	K3	K4	K5	K6
1	Andi Wahyudi	5	3	3	3	3	1
2	Budiman Putra	3	3	3	5	4	2
3	Citra Permata Indah	4	4	5	2	4	5
4	Dita Anggraini	4	3	5	4	2	4
5	Kusno	4	5	4	4	4	5
6	Ari Widiyanto	5	4	4	4	3	3
7	Ali Hidayat	4	3	5	4	5	4
8	Pandu Satria Yudha,	4	4	5	3	4	4

PENILAIAN PEGAWAI							
No	Nama Lengkap	CF	CF	SF	SF	SF	CF
		K1	K2	K3	K4	K5	K6
	A.Md						
9	Rusito	4	5	4	3	4	4
10	Amanda Yusuf Maulana, S.T	4	3	4	5	3	4
11	Suwandi	3	4	4	5	4	5
12	Ambar Priyanto	4	3	5	3	5	4
13	Habibuloh	4	3	5	4	4	4
14	Sudiyono	3	4	3	5	4	4
15	Nardi	3	4	5	4	5	4
16	Suparno	5	4	3	4	4	4
17	Hanif Dwi Prayogo	4	5	4	4	5	4
18	Satria Praja	3	4	4	3	5	5
19	Teguh Anggara	4	4	5	3	4	4
20	Lahin	4	5	3	2	5	3
21	Safira Noor Dewi Listiyani	3	4	5	4	4	5
22	Dimas Baskoro	5	5	4	4	5	3
23	Mahdub	4	5	3	5	5	5
24	Sutikno	4	3	4	5	5	5
25	Adiyat Maut Firmansyah	5	4	3	5	2	5

Berdasarkan Tabel 1 maka akan dihitung pemetaan GAP sesuai dengan masing-masing kriteria yang dilakukan, selanjutnya akan dilakukan perhitungan pemetaan GAP dengan rumus yaitu:

Nilai profile ideal yang diberikan oleh perusahaan untuk masing-masing kriteria adalah 5 sehingga Pemetaan GAP didapat berdasarkan rumus dibawah ini :

$$\text{Pemetaan GAP} = \text{Nilai Kriteria} - \text{Nilai Profile Ideal}$$

Tabel 2 Hasil Perhitungan Pemetaan GAP

PEMETAAN GAP							
No	Nama Lengkap	CF	CF	SF	SF	SF	CF
		K1	K2	K3	K4	K5	K6
1	Andi Wahyudi	0	-2	-2	-2	-2	-4
2	Budiman Putra	-2	-2	-2	0	-1	-3

PEMETAAN GAP							
		CF	CF	SF	SF	SF	CF
No	Nama Lengkap	K1	K2	K3	K4	K5	K6
3	Citra Permata Indah	-1	-1	0	-3	-1	0
4	Dita Anggraini	-1	-2	0	-1	-3	-1
5	Kusno	-1	0	-1	-1	-1	0
6	Ari Widiyanto	0	-1	-1	-1	-2	-2
7	Ali Hidayat	-1	-2	0	-1	0	-1
8	Pandu Satria Yudha, A.Md	-1	-1	0	-2	-1	-1
9	Rusito	-1	0	-1	-2	-1	-1
10	Amanda Yusuf Maulana, S.T	-1	-2	-1	0	-2	-1
11	Suwandi	-2	-1	-1	0	-1	0
12	Ambar Priyanto	-1	-2	0	-2	0	-1
13	Habibuloh	-1	-2	0	-1	-1	-1
14	Sudiyono	-2	-1	-2	0	-1	-1
15	Nardi	-2	-1	0	-1	0	-1
16	Suparno	0	-1	-2	-1	-1	-1
17	Hanif Dwi Prayogo	-1	0	-1	-1	0	-1
18	Satria Praja	-2	-1	-1	-2	0	0
19	Teguh Anggara	-1	-1	0	-2	-1	-1
20	Lahin	-1	0	-2	-3	0	-2
21	Safira Noor Dewi Listiyani	-2	-1	0	-1	-1	0
22	Dimas Baskoro	0	0	-1	-1	0	-2
23	Mahdub	-1	0	-2	0	0	0
24	Sutikno	-1	-2	-1	0	0	0
25	Adiyat Maut Firmansyah	0	-1	-2	0	-3	0

Tabel 3 Hasil Pembobotan Aspek

HASIL PEMBOBOTAN ASPEK							
		CF	CF	SF	SF	SF	CF
No	Nama Lengkap	K1	K2	K3	K4	K5	K6
1	Andi Wahyudi	5	3	3	3	3	1

HASIL PEMBOBOTAN ASPEK							
		CF	CF	SF	SF	SF	CF
No	Nama Lengkap	K1	K2	K3	K4	K5	K6
2	Budiman Putra	3	3	3	5	4	2
3	Citra Permata Indah	4	4	5	2	4	5
4	Dita Anggraini	4	3	5	4	2	4
5	Kusno	4	5	4	4	4	5
6	Ari Widiyanto	5	4	4	4	3	3
7	Ali Hidayat	4	3	5	4	5	4
8	Pandu Satria Yudha, A.Md	4	4	5	3	4	4
9	Rusito	4	5	4	3	4	4
10	Amanda Yusuf Maulana, S.T	4	3	4	5	3	4
11	Suwandi	3	4	4	5	4	5
12	Ambar Priyanto	4	3	5	3	5	4
13	Habibuloh	4	3	5	4	4	4
14	Sudiyono	3	4	3	5	4	4
15	Nardi	3	4	5	4	5	4
16	Suparno	5	4	3	4	4	4
17	Hanif Dwi Prayogo	4	5	4	4	5	4
18	Satria Praja	3	4	4	3	5	5
19	Teguh Anggara	4	4	5	3	4	4
20	Lahin	4	5	3	2	5	3
21	Safira Noor Dewi Listiyani	3	4	5	4	4	5
22	Dimas Baskoro	5	5	4	4	5	3
23	Mahdub	4	5	3	5	5	5
24	Sutikno	4	3	4	5	5	5
25	Adiyat Maut Firmansyah	5	4	3	5	2	5

Tabel 4 Hasil Akhir

No	Nama Lengkap	Hasil Akhir	Rangking
1	Andi Wahyudi	$(60\% \times 3) + (40\% \times 3) = 3$	25
2	Budiman Putra	$(60\% \times 2,66) + (40\% \times 4) = 3,2$	23
3	Citra Permata Indah	$(60\% \times 4,33) + (40\% \times 3,66)$	9

No	Nama Lengkap	Hasil Akhir	Rangking
		=4,06	
4	Dita Anggraini	$(60\% \times 3,66) \times (40\% \times 3,66) = 3,66$	24
5	Kusno	$(60\% \times 4,66) \times (40\% \times 4) = 4,4$	2
6	Ari Widiyanto	$(60\% \times 4) \times (40\% \times 3,66) = 3,86$	19
7	Ali Hidayat	$(60\% \times 3,66) \times (40\% \times 4,66) = 4,06$	10
8	Pandu Satria Yudha, A.Md	$(60\% \times 4) \times (40\% \times 4) = 4$	14
9	Rusito	$(60\% \times 4,33) \times (40\% \times 3,66) = 4,06$	11
10	Amanda Yusuf Maulana, S.T	$(60\% \times 3,66) \times (40\% \times 4) = 3,8$	20
11	Suwandi	$(60\% \times 4) \times (40\% \times 4,33) = 4,13$	6
12	Ambar Priyanto	$(60\% \times 4,66) \times (40\% \times 4,33) = 3,93$	17
13	Habibuloh	$(60\% \times 4,66) \times (40\% \times 4,33) = 3,93$	18
14	Sudiyono	$(60\% \times 3,66) \times (40\% \times 4) = 3,8$	21
15	Nardi	$(60\% \times 3,66) \times (40\% \times 4,66) = 4,06$	12
16	Suparno	$(60\% \times 4,33) \times (40\% \times 3,66) = 4,06$	13
17	Hanif Dwi Prayogo	$(60\% \times 4,33) \times (40\% \times 4,33) = 4,33$	3
18	Satria Praja	$(60\% \times 4) \times (40\% \times 4) = 4$	15
19	Teguh Anggara	$(60\% \times 4) \times (40\% \times 4) = 4$	16
20	Lahin	$(60\% \times 4) \times (40\% \times 3,33) = 3,73$	22
21	Safira Noor Dewi Listiyani	$(60\% \times 4) \times (40\% \times 3,33) = 3,73$	7
22	Dimas Baskoro	$(60\% \times 4,33) \times (40\% \times 4,33) = 4,33$	4
23	Mahdub	$(60\% \times 4,66) \times (40\% \times 4,33) = 4,55$	1
24	Sutikno	$(60\% \times 4) \times (40\% \times 4,66) = 4,26$	5
25	Adiyat Maut Firmansyah	$(60\% \times 4,66) \times (40\% \times 3,33) = 4,13$	8

Tabel 4 merupakan perhitungan hasil akhir dengan mengalikan nilai standar dari masing-masing *Core Factor* dan *Secondary Factor*. Dengan standar nilai 60% *Core Factor* dan 40% *Secondary Factor*, proses *profile matching* adalah rangking, dengan rumus dapat dilihat di bawah ini :

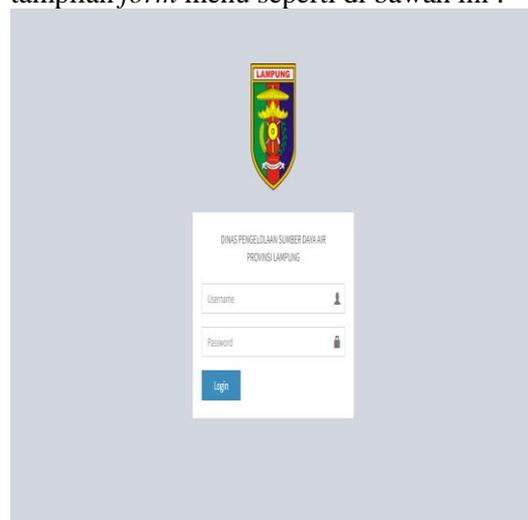
$$N = (x) \% \text{NCF} + (x) \% \text{NSF} \dots \dots \dots (3)$$

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

1) Menu Login

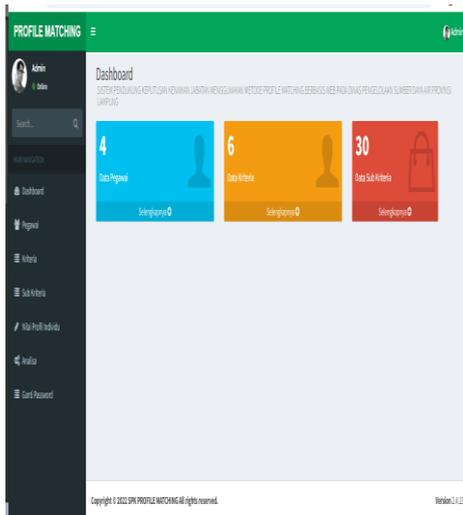
Form login yang digunakan untuk memasuki *form* menu utama. Adapun tampilan *form* menu seperti di bawah ini :



Gambar 13 Login

2) Tampilan Menu Utama

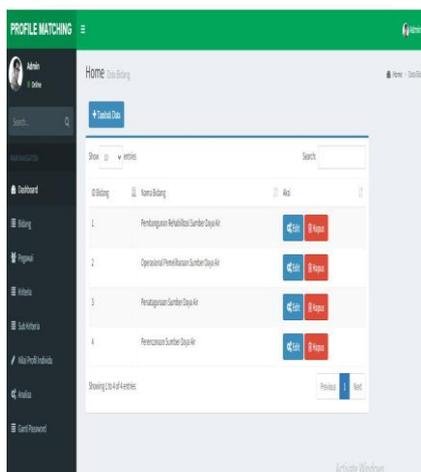
Menu utama adalah menu yang menampilkan sub-sub yang dapat dilakukan oleh admin. Adapun gambar menu utama dapat dilihat pada gambar di bawah ini



Gambar 14 Menu Utama

3) Menu Bidang

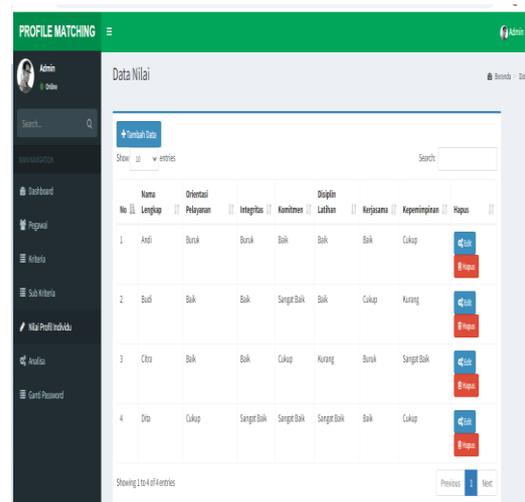
Menu data bidang digunakan untuk menampilkan data-data yang digunakan untuk menginputkan data bidang.



Gambar 15 Menu Bidang

4) Menu Nilai Profil

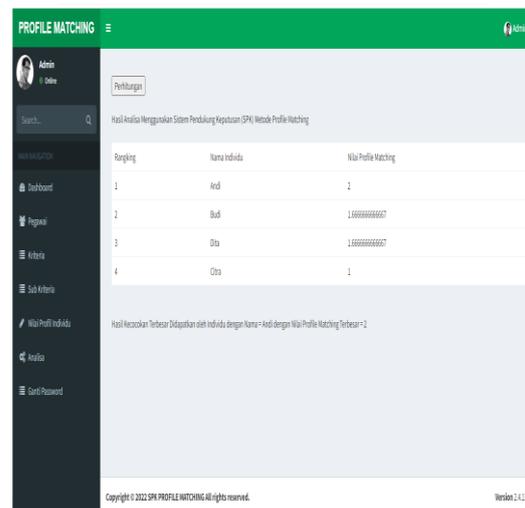
Menu data penilaian digunakan untuk melihat data penilaian. Adapun gambar dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 16 Menu Penilaian

5) Menu Hasil Analisa

Menu hasil analisa digunakan untuk melihat data penilaian. Adapun gambar dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 17 Menu Hasil Analisa

4. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian, analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut :

1. Pembuatan sistem pendukung keputusan kenaikan jabatan

pegawai dimulai dari metode penumpulan data (wawancara, pengamatan, dokumentasi), rancangan sistem menggunakan *UML* yaitu dengan model perancangan *Usecase Diagram*, *Activity Diagram*, *Class Diagram*.

2. Sistem pemilihan Karyawan ini dapat membantu dan mempermudah dalam menentukan penilaian pegawai dan meningkatkan akurasi pilihanya secara cepat dan otomatis.

5. SARAN

Adapun saran-saran yang dapat penulis cantumkan sebagai berikut:

1. Sistem Penelitian selanjutnya diharapkan dapat dikembangkan kembali dan lebih interaktif
2. Sistem dibangun selanjutnya menggunakan aplikasi *Mobile*
3. Sistem Pendukung Keputusan (SPK)

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Tim Redaksi Jurnal Teknik Politeknik Negeri Sriwijaya yang telah memberi memberi kesempatan, sehingga artikel ilmiah ini dapat diterbitkan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Handoko (2015) *Manajemen Sumber Daya Mnausia*. Yogyakarta: BPF.
- [2] Kusrini (2017) *Konsep Aplikasi Pendukung Keputusan, Andi*. Jakarta.
- [3] Rosa A.S Dan M. Shalahuddin (2018) *Rekayasa Perangkat Lunak (Terstruktur Dan Berorientasi Objek)*. Bandung: Modula.
- [4] Sudrajat, B. (2019) 'Pemilihan Pegawai Berprestasi Dengan Menggunakan Metode Profile Matching', *Jurnal & Penelitian Teknik Informatika*, 3(1), Pp. 1–9.