

Naskah Publikasi

PROYEK TUGAS AKHIR

**SISTEM PENILAIAN PEGAWAI TERBAIK MENGGUNAKAN METODE
PROFILE MATCHING**

(Studi Kasus: Kantor Cabang Bank BTPN Wonosari)



Disusun oleh:

YONGKI KORNEYO S

5130411221

**PROGRAM STUDI TEKNIK INFORMATIKA
FAKULTAS TEKNOLOGI INFORMASI DAN ELEKTRO
UNIVERSITAS TEKNOLOGI YOGYAKARTA**

2019

NASKAH PUBLIKASI

**SISTEM PENILAIAN PEGAWAI TERBAIK MENGGUNAKAN METODE
PROFILE MATCHING
(Studi Kasus: Kantor Cabang Bank BTPN Wonosari)**

Disusun oleh:
YONGKI KORNEYO S
5130411221

Telah disetujui oleh pembimbing

Pembimbing,

Dr. Erik Iman Heri U., S.T., M.Kom.

Tanggal:.....2019

SISTEM PENILAIAN PEGAWAI TERBAIK MENGGUNAKAN METODE PROFILE MATCHING

(Studi Kasus: Kantor Cabang Bank BTPN Wonosari)

Yongki Korneyo S

*Program Studi Teknik Informatika, Fakultas Teknologi Informasi Dan Elektro
Universitas Teknologi Yogyakarta
Jl. Ringroad Utara Jombor Sleman Yogyakarta
E-mail : yongkikorneyo@gmail.com*

ABSTRAK

Sistem penilaian pegawai terbaik di Bank BTPN Kantor Cabang Wonosari bertujuan untuk memberikan penilaian terhadap kinerja Pegawai. Pegawai dinilai berdasarkan aspek penilaian yang ditetapkan oleh Manajemen Bank BTPN. Aspek penilaian tersebut antara lain yaitu Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Dapat/tidak diandalkan, Sikap, Kehadiran dan Disiplin Kerja, Tanggung Jawab, Pengetahuan, Komunikasi, Pemecahan Masalah dan Kreativitas dan Inisiatif. Kriteria penilaian untuk sistem ini ada tiga yaitu Kecerdasan, Sikap Kerja, dan Perilaku. Masalah yang dihadapi bagaimana menentukan keputusan terhadap kinerja pegawai dan menentukan aspek apa saja yang perlu ditingkatkan. Sistem ini merupakan sistem penunjang keputusan dalam mengevaluasi kinerja pegawai yang dibangun dengan metode Profile Matching menggunakan analisis gap, proses perhitungan indeks kinerja pada sistem ini menggunakan pembobotan dalam bentuk point, hal ini untuk mengurangi subjektifitas penilaian, dari hasil pengujian, indeks kinerja pegawai dengan metode Profile Matching dapat mengurangi subjektifitas penilaian. Sistem ini berbasis web PHP dan Mysql sehingga kecepatan dalam melakukan proses penilaian pegawai terbaik sangat cepat dan mudah. Hasil akhir dari sistem ini diberikan dalam bentuk tabel yang berisi peringkat pegawai, dapat mendukung keputusan bagi Top Level Management dalam mengevaluasi kinerja pegawai.

Kata Kunci: Sistem Penilaian, Pegawai Terbaik

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT. Bank BTPN adalah sebuah usaha sebagai badan perkumpulan yang menerima simpanan dan memberikan pinjaman kepada para anggotanya sesuai dengan visinya. Melaksanakan *Good Corporate Governance* (GCG) di setiap pengoperasian bisnis Bank BTPN, Menyediakan beragam produk dan layanan yang sesuai dengan bisnis Bank BTPN kepada nasabah. Bank merupakan lembaga keuangan yang menghimpun dana dalam bentuk simpanan menyalurkannya dalam bentuk kredit hal ini sesuai dengan fungsi dasar dari bank yang tertera dalam undang-undang No. 10 1998. Kantor Cabang Bank BTPN Wonosari yang beralamat Jl. Veteran No. 5 Kepek, Wonosari, Mudusari, Wonosari, Kabupaten Gunung Kidul, Daerah Istimewa Yogyakarta.

Sebagai bisnis model pensiun Bank BTPN adalah jasa pembayaran Tunjangan Hari Tua (THT) dan pembayaran pensiun bulanan melalui pola kerja sama dengan mitra usaha strategis, utamanya

TASPEN, dan Dana Pensiunan antara lain dana Pensiunan Pertamina, Dana Pensiun Telkom dan Dana Pensiun Perhutani. Selain jasa pembayaran pensiun, Bank BTPN juga menyediakan cicilan bulanan langsung dari pembayaran pensiun. Bank BTPN Kantor Cabang Wonosari memiliki jumlah pegawai 13 orang, maka diperlukan suatu sistem penilaian kualitas pegawai yang menjadi faktor utama peningkatan produktifitas kinerja suatu instansi. Kantor cabang Bank BTPN Wonosari saat ini tidak menggunakan sistem penilaian pegawai yang berbasis komputerisasi. Kriteria-kriteria pegawai terbaikpun ditetapkan instansi sebagai acuan penilaian, dari mulai penilaian intelektual, sikap kerja dan perilaku. Dari berbagai kriteria tersebut untuk itulah dibutuhkan suatu sistem penilaian pegawai terbaik dengan memanfaatkan metode *Profile Matching* akan mampu untuk dipertanggungjawabkan. Dengan sistem yang terkomputerisasi memudahkan pihak management dalam menentukan kelayakan pegawai yang penilaiannya dilakukan tiap bulan.

Dari uraian tersebut penulis mencoba memberikan solusi dengan mengadakan penelitian dengan judul “Sistem Penilaian Pegawai Terbaik Menggunakan Metode Profile Matching”.

1.2 Batasan Masalah

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka penulis membatasi masalah yang akan diteliti sebagai berikut :

- a. Pencatatan data alternatif
- b. Pencatatan data kinerja
- c. Perhitungan nilai pegawai
- d. Pencetakan grafik keputusan

1.3 Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a. Membangun sistem penilaian pegawai terbaik yang dapat digunakan sebagai media untuk menilai kinerja pegawai sehingga dapat menentukan keputusan mengenai pegawai terbaik di kantor cabang Bank BTPN Wonosari menggunakan metode *Profile Matching*.
- b. Menerapkan metode *Profile Matching* untuk menyelesaikan masalah dalam pengambilan keputusan untuk menentukan pegawai terbaik di kantor cabang Bank BTPN Wonosari.

2. LANDASAN TEORI

Berdasarkan banyaknya dasar teori dalam membuat laporan ini, maka akan dijelaskan berdasarkan bagian-bagian tertentu.

2.1 Sistem

Sistem adalah aringan kerja dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan, berkumpul bersama-sama untuk melakukan suatu kegiatan atau menyelesaikan suatu sasaran tertentu.

Menurut Hanif Al Fatta (2007) Sistem merupakan jaringan kerja dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan, berkumpul bersama-sama untuk melakukan suatu kegiatan atau menyelesaikan suatu sasaran tertentu.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa sistem merupakan totalitas himpunan bagian yang saling berinteraksi

satu sama lain dan untuk bersama-sama mencapai tujuan.

2.2 Pengertian Metode Profile Matching

Profile Matching (Pencocokan profil) adalah sebuah mekanisme pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat profil ideal yang harus dimiliki sebuah obyek, profil tersebut berfungsi sebagai variabel prediktor, bukan sebagai standar minimal yang harus dipenuhi atau dilewati, artinya profil ideal tersebut dijadikan sebagai patokan dalam menentukan kecocokan profil. Langkah-langkah metode profile matching adalah :

- a. Menentukan variable data yang dibutuhkan
- b. Menentukan aspek-aspek yang digunakan untuk penilaian
- c. Pemetaan Gap profil
- d. Setelah diperoleh nilai Gap selanjutnya diberikan bobot untuk masing masing nilai Gap.
- e. Perhitungan dan pengelompokan Core Factor dan Secondary Factor Perhitungan nilai total.

2.3 Pengertian Gap

Secara harfiah gap adalah kesenjangan. **Gap analisis** atau analisis kesenjangan mengidentifikasi adanya perbedaan atau kesenjangan antara satu hal dengan hal lainnya. **Gap** merupakan salah satu alat yang dapat digunakan untuk mengukur karakter ataupun kualitas manusia. **Gap Analisis** sering digunakan di bidang manajemen dan menjadi salah satu alat yang digunakan untuk mengukur kualitas pelayanan (*quality of service*), bahkan di Amerika, *Gap Analisis* ini sering digunakan untuk memonitor kualitas pelayanan.

2.4 Model Matematika

Model Matematika menghasilkan informasi sebagai hasil dari simulasi yang melibatkan satu atau beberapa komponen dari sistem fisik, atau berbagai aspek operasinya. Model Matematika gap adalah proses pengambilan keputusan dengan memilih suatu alternatif dengan menghitung jumlah nilai perbedaan beberapa aspek kriteria atau dengan menghitung kecocokan nilai kiriteria. Maksud dari pencocokan kriteria adalah sebuah mekanisme pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dimiliki oleh suatu obyek yang akan dibandingkan. Dalam model gap, dilakukan identifikasi terhadap obyek yang baik maupun buruk.

2.5 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu sistem kerja yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang diukur berdasarkan standar yang ditentukan. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi suatu organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi. Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu. Untuk mengetahui keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi, seluruh aktifitas organisasi tersebut harus dapat diukur. Pengukuran ini tidak semata-mata pada masukan (input) tetapi lebih ditekankan pada keluaran (output) atau manfaat program tersebut, Bastian (2001) dikutip oleh Gaffar (2007).

2.6 Audit Kinerja Pegawai

Auditing sebagai suatu bidang kegiatan pemeriksaan berkaitan dengan penentuan tentang cara bagaimana peristiwa-peristiwa bisnis diukur dan dikomunikasikan, Audit kinerja merupakan salah satu jenis audit yang dilakukan sebagai pengembangan dari audit keuangan, audit kinerja dimaksudkan untuk menilai tingkat keberhasilan kinerja suatu lembaga atau organisasi. Audit kinerja sering dilakukan di perguruan tinggi salah satunya yaitu audit kinerja pegawai (Gaffar, 2007).

2.7 Tujuan Dan Manfaat Audit Kinerja Pegawai

Tujuan audit kinerja pegawai ini adalah :

1. Untuk mengetahui kinerja pegawai.
2. Menilai efisensi dan efektifitas sebuah institusi atau perusahaan.
3. Meningkatkan profesionalisme pegawai dalam melakukan tugasnya.
4. Menjaga komitmen pegawai dalam melakukan tugasnya.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Obyek Penelitian

Obyek penelitian dalam menyusun tugas akhir ini adalah Bank BTPN Cabang Wonosari Kabupaten Gunung Kidul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Penulis

melakukan penelitian untuk mengembangkan sistem penilaian pegawai terbaik.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah metode yang digunakan untuk mendapatkan data diantaranya :

c. Observasi

Observasi adalah suatu kegiatan dengan melakukan pengamatan pada suatu objek atau bidang yang sedang diteliti, pengamatan ini dilakukan dengan cara mengamati aktivitas- aktivitas yang sedang berjalan. Penulis melakukan pengamatan proses penilaian pegawai dengan mengumpulkan kriteria-kriteria yang digunakan pada Bank BTPN Cabang Wonosari, Kabupaten Gunung Kidul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil dari observasi berupa data untuk membuat Sistem Penilaian Pegawai Terbaik.

d. Studi Pustaka

Pengumpulan data dilakukan dengan cara membaca buku dan jurnal yang terkait, mencari referensi melalui internet, dan dokumentasi lain yang berhubungan dengan penelitian.

3.3 Desain dan Perancangan

Desain dan perancangan untuk membangun sistem ini dilakukan dengan tiga tahapan yaitu sebagai berikut:

- a. Perancangan sistem Tahap perancangan menentukan bagaimana sistem akan memenuhi tujuan tersebut. Perancangan sistem terdiri dari aktivitas desain sistem yang menghasilkan spesifikasi fungsional.
- b. Perancangan tabel merupakan proses untuk menentukan isi dan pengaturan data yang dibutuhkan untuk mendukung berbagai rancangan sistem.
- c. Perancangan *interface* dilakukan untuk menjabarkan tampilan dan susunan proses agar mudah dipahami dalam ruang lingkup sistem.

3.4 Analisis

Metode ini dilakukan untuk menganalisis terhadap hasil-hasil pengamatan dan hasil observasi untuk mendapatkan kesimpulan akhir dan membuat rencana pengembangan selanjutnya untuk mengatasi permasalahan yang ada. Pada tahapan ini penulis menganalisis kebutuhan pengguna, khususnya untuk manajemen perusahaan dalam perhitungan penilaian

kerja pegawai. Analisis dilakukan berdasarkan dari observasi serta studi pustaka tentang penilaian pegawai terbaik, seperti data kinerja pada Bank BTPN Cabang Wonosari Kabupaten Gunung Kidul, Yogyakarta. Metode analisis data diperlukan dalam rangka mengkaji aplikasi sistem yang telah dibangun.

3.5 Implementasi

Sistem ini akan diimplementasikan menggunakan bahasa pemrograman PHP, HTML, Javascript, dan MySQL, sebagai data basenya. PHP sebagai inti dari pemrograman web yang digunakan untuk proses perhitungan dan proses menghubungkan antara sistem dengan database. HTML digunakan sebagai tempat menulis halaman web. Javascript yang digunakan dalam sistem ini berbentuk fungsi yang sudah dibuat, fungsinya bernama JQuery yang akan dipanggil oleh sistem.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

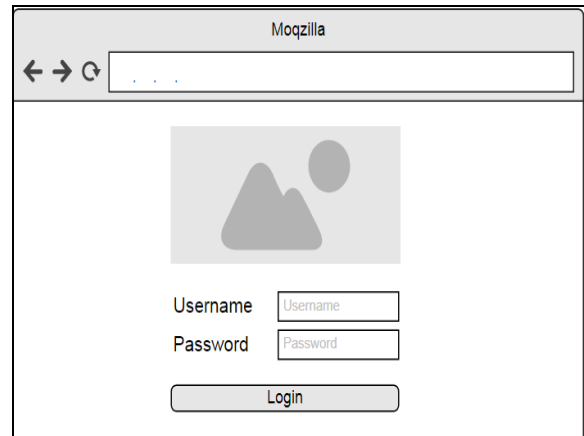
4.1 Analisa Sistem Yang Berjalan

Sistem penilaian pegawai terbaik yang sedang berjalan di Bank BTPN Kantor Cabang Wonosari saat ini masih menggunakan sistem yang manual, memungkinkan kesalahan penilaian karena sifat kinerja berubah secara dinamis selama adaptasi pada lingkungan kerja.

Setelah menganalisa sistem yang berjalan di Bank BTPN Kantor Cabang Wonosari, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa perlu diadakannya perbaikan dari sistem tersebut supaya hasil yang diperoleh lebih detail dan valid. Rancangan sistem dibuat untuk memberikan gambaran secara umum kepada perusahaan tentang sistem yang akan di ajukan. Rancangan sistem ini dibuat untuk mempersiapkan rancangan secara detail yang mengidentifikasi komponen-komponen sistem penilaian pegawai terbaik yang akan dibuat. Secara umum rancangan sistem ini di tujuan untuk Bank BTPN Kantor Cabang Wonosari dalam mengambil keputusan evaluasi kinerja pegawainya.

4.2. Halaman Login

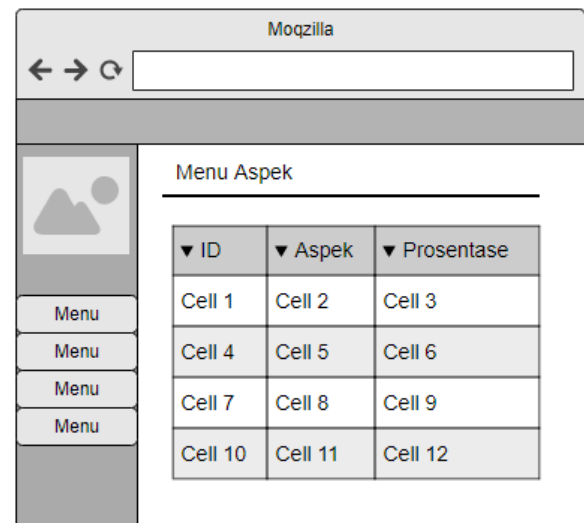
Halaman login digunakan untuk login kedalam sistem, dengan memasukkan *username* dan *password* pada *text field* yang telah disediakan, *button login* digunakan untuk *login*, dan *button batal* digunakan untuk membatalkan *login* kedalam sistem. Adapun rancangan halaman login dapat dilihat pada Gambar 4.1.



Gambar 4. 1 Halaman Login

4.3. Halaman Aspek

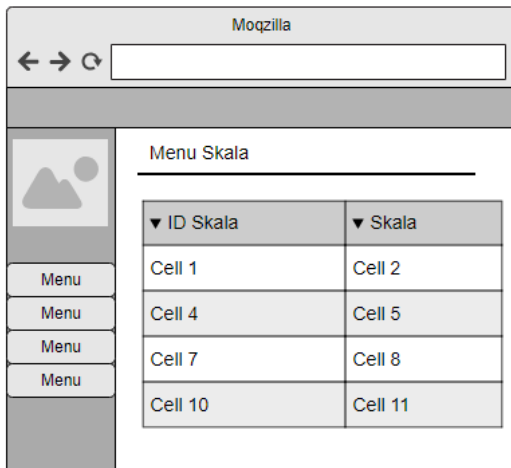
Halaman aspek berisi data parameter yang digunakan untuk melakukan penilaian pegawai terbaik. Halaman Aspek beranda pengguna dapat dilihat pada Gambar Gambar 4.2.



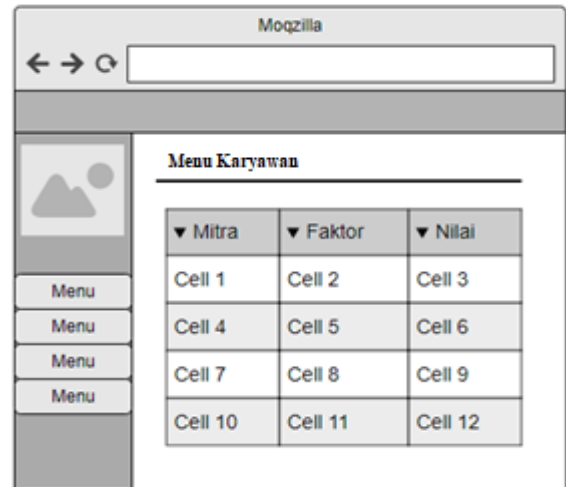
Gambar 4.2 Rancangan Halaman Beranda Pengguna

4.4. Halaman Skala

Halaman Skala berisi data skala yang ditentukan dan digunakan untuk melakukan penilaian pegawai terbaik. Halaman Skala dapat dilihat pada Gambar 4.3



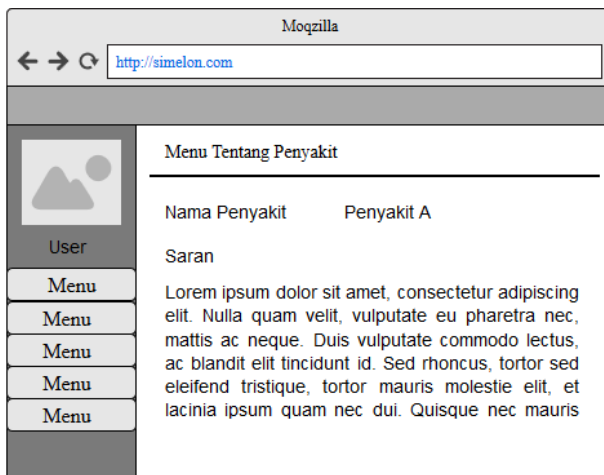
Gambar 4.3 Halaman Kriteria Skala



Gambar 4.5 Halaman Pegawai

4.5. Halaman Bobot

Halaman Bobot berisi data bobot yang diinputkan dan digunakan untuk melakukan penilaian pegawai terbaik. Halaman skala dapat dilihat pada Gambar 4.4.



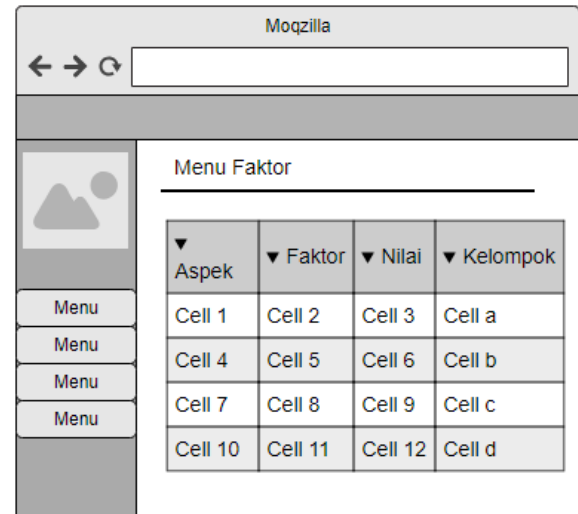
Gambar 4.4 Halaman Bobot

4.6. Halaman Pegawai

Halaman Pegawai berisi data pegawai yang diinputkan digunakan untuk melakukan penilaian pegawai terbaik. Halaman Pegawai dapat dilihat pada Gambar Gambar 4.5.

4.7. Halaman Faktor

Halaman Faktor berisi sub parameter yang digunakan untuk melakukan penilaian pegawai terbaik. Halaman Faktor dapat dilihat pada Gambar 4.6.



Gambar 4.6 Halaman Faktor

4.8. Halaman Test

Halaman Test berisi prediksi atau pengujian dari data yang sudah diinputkan untuk melihat hasil akhir penilaian pegawai terbaik. halaman test dapat dilihat pada Gambar 4.7.

NO	PEGAWAI	ASPEK	FAKTOR	NILAI	AKSI
1	K3001	Kapasitas Intelektual	Common Sense	Kurang	[Edit] [Hapus]
2	K3001	Kapasitas Intelektual	Verbalisasi Ide	Baik	[Edit] [Hapus]
3	K3001	Kapasitas Intelektual	Sistematis Berpikir	Cukup	[Edit] [Hapus]
4	K3001	Kapasitas Intelektual	Penalaran dan Solusi Real	Cukup	[Edit] [Hapus]
5	K3001	Kapasitas Intelektual	Konspirasi	Kurang	[Edit] [Hapus]
6	K3001	Kapasitas Intelektual	Logika Praktis	Kurang	[Edit] [Hapus]
7	K3001	Kapasitas Intelektual	Fleksibilitas Berpikir	Baik	[Edit] [Hapus]
8	K3001	Kapasitas Intelektual	Inspirasi Kreatif	Cukup	[Edit] [Hapus]
9	K3001	Kapasitas Intelektual	Antropos	Kurang	[Edit] [Hapus]
10	K3001	Kapasitas Intelektual	Potensi Kecerdasan		[Edit] [Hapus]

Gambar 4.7 Halaman Test

4.9. Halaman Admin

Halaman utama terdapat data admin Halaman admin dapat dilihat pada Gambar 4.8.

NO	nama	username	AKSI
1	Admin 2	123	[Edit] [Hapus]
2	admin1	admin	[Edit] [Hapus]

Gambar 4.8 Rancangan Halaman Analisa

5. IMPLEMENTASI SISTEM

5.1 Implementasi

Proses implementasi dari perancangan aplikasi yang dilakukan pada bab sebelumnya akan dijelaskan pada bab ini. Implementasi bertujuan untuk menterjemahkan keperluan perangkat lunak ke dalam bentuk sebenarnya yang dimengerti oleh komputer atau dengan kata lain tahap implementasi ini merupakan tahapan lanjutan dari tahap perancangan yang sudah dilakukan. Dalam tahap implementasi ini akan dijelaskan mengenai perangkat keras (hardware) dan perangkat lunak (software) yang digunakan dalam membangun sistem ini, file-file yang digunakan dalam membangun sistem, tampilan web beserta potongan-potongan script program untuk menampilkan Halaman web.

5.2 Perangkat keras Yang Digunakan

Perangkat keras yang digunakan untuk mengoperasikan Sistem Penilaian Pegawai Terbaik ini adalah:

- Notebook Asus 455LD
- Processor Intel(R) Core (TM) i5-5200U @ 2.20.GH.z (4 CPUs), -2.2GHz
- RAM 4096MB
- Hardisk 500 GB

- NVIDIA GeForce 820M

5.3 Perangkat Lunak

Perangkat lunak yang digunakan dalam membangun Sistem Informasi Geografis berbasis Web ini adalah:

- Sublim Text 3
- XAMPP
- Google Chrome

6. PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Sistem Penilaian Pegawai Terbaik Menggunakan Metode *Profile Matching* ini dibangun dengan menggunakan bahasa pemrograman PHP dan menggunakan database MySQL. Sistem ini telah diujikan dan berjalan menggunakan browser Google Chrome atau Mozilla Firefox maupun atau browser lainnya.

Dari sistem yang dibuat ini, sistem ini dapat memberikan manfaat antara lain :

- Dapat membantu pihak Manajemen Bank untuk melakukan pemilihan pegawai terbaik.
- Mampu mengolah data pegawai dengan detail, mulai dari lihat, tambah, edit dan hapus. Jadi bisa dijadikan rekap biodata pegawai

6.2 Saran

Dalam pembuatan sistem penilaian pegawai terbaik pada Kantor Cabang Bank BTPN Wonosari, masih terdapat beberapa kekurangan dan masih butuh beberapa fitur serta komponen untuk ditambahkan dan dikembangkan lagi agar menjadi sistem penilaian pegawai terbaik yang lebih baik, maka saran yang dapat diberikan penulis adalah :

- Sistem penilaian pegawai terbaik ini dapat dikembangkan lagi dalam segi keamanan, mengingat sistem ini bersifat rahasia dan berbasis dunia maya. Agar kevalidan data bisa terjamin.
- Untuk lebih mempermudah mobilitas penggunaannya, diharapkan untuk dikembangkan versi mobile. Karena versi mobile lebih praktis dan fleksibel dalam pengoperasiannya dibanding versi web yang ada sekarang

DAFTAR PUSTAKA

- [1]Al Fatta, Hanif. (2007). *Analisa dan Perancangan Sistem Informasi UntukKeunggulan Bersaing Perusahaan dan Organisasi Modern*. Yogyakarta : Andi Offset
- [2]Ariyanto. (2013). *Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik dengan Metode GAP kompetensi (Profile Matching) Studi Kasus Pamella Swalayan*. Skripsi. Prodi Teknik Informatika : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- [3]Fitriyadi, Taufik. (2014). *Sistem Penunjang Keputusan Penentuan Jabatan Pengurus Harian Himpunan Mahasiswa Manajemen Informatika dan Sistem Informasi (HIMMSI) STMIK AMIKOM Yogyakarta dengan Metode GAP kompetensi (Profile Matching)*. Skripsi, Prodi Teknik Informatika : STMIK AMIKOM Yogyakarta.
- [4]Fredika, Edgar Aryo. (2015). *Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Kontrak Pada Kantor Perpustakaan Dan Arsip Kota Semarang*. Skripsi, Prodi Teknik Informatika : Universitas Dian Nuswantoro.
- [5]Jogiyanto, H.M., (2006), *Analisis dan Desain Sistem Informasi: Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis*, Yogyakarta: ANDI Publisher.
- [6] Waljiyanto, (2003), *Sistem Basis Data: Analisis dan Pemodelan Data*, Yogyakarta: Graha Ilmu.