

**ARTIKEL**

***RANCANG BANGUN SISTEM PENILAIAN PRESTASI KERJA  
PEGAWAI MENGGUNAKAN METODE PROFILE MATCHING  
PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA SEMARANG***

**Cahyono Saputro, Fakultas Ilmu Komputer Udinus  
Heru Lestiawan, M. Kom, Fakultas Ilmu Komputer Udinus**



**FAKULTAS ILMU KOMPUTER  
UNIVERSITAS DIAN NUSWANTORO  
SEMARANG**

**2013**

**RANCANG BANGUN SISTEM PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI  
MENGUNAKAN METODE PROFILE MATCHING  
PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA SEMARANG**

**Cahyono Saputro<sup>1</sup>, Heru Lestiawan, M. Kom<sup>2</sup>,**

**<sup>1,2</sup> Fakultas Ilmu Komputer Udinus**

Pelaksanaan penilaian prestasi kerja pegawai perlu dilakukan pada setiap organisasi atau instansi dengan melibatkan pihak manajemen, penilaian prestasi kerja pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses kegiatan pegawai yang bersangkutan. Penilaian prestasi kerja pegawai secara umum bertujuan untuk memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerja, meningkatkan produktivitas suatu organisasi, dan secara khusus dilakukan berkaitan dengan berbagai kebijaksanaan terhadap pegawai, seperti untuk tujuan promosi jabatan, penyesuaian gaji, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir, perbaikan perilaku dan lain-lain. Dengan latar belakang tersebut diatas maka diambil sebuah judul "***Rancang Bangun Sistem Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Menggunakan Metode Profile Matching Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang***". Alat bantu perancangan sistem yang digunakan antara lain Context Diagram, Data Flow Diagram, Decomposition Diagram, ERD dan Kamus Data. Metode yang digunakan adalah *Profile Matching* yang secara garis besar merupakan proses membandingkan antara nilai data aktual dari suatu profile yang akan dinilai dengan nilai profile yang diharapkan, sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya. Bahasa pemrograman yang digunakan dalam pembuatan aplikasi menggunakan Borland Delphi 7.0. Sistem yang dirancang ini diharapkan dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi pengambilan keputusan dalam proses penilaian prestasi pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang.

Kata Kunci : *Rancang Bangun, Sistem Penilaian, Prestasi Kerja, Profile Matching, Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang*

## **LATAR BELAKANG**

Perkembangan ekonomi dewasa ini banyak permasalahan yang dihadapi oleh instansi pemerintah, organisasi dan perusahaan, yaitu bagaimana cara mengkondisikan para tenaga kerja agar benar –benar memiliki kinerja yang baik dan mampu bekerja secara produktifitas untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan yang telah direncanakan.

Pada Badan Kepegawaian Daerah ini dilakukan berbagai cara dan usaha untuk mengevaluasi pegawai secara periodik. Pelaksanaan penilaian prestasi kerja pegawai perlu dilakukan pada setiap organisasi atau instansi dengan melibatkan pihak manajemen, penilaian prestasi kerja pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses kegiatan pegawai yang bersangkutan. Penilaian prestasi kerja

pegawai secara umum bertujuan untuk memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerja, meningkatkan produktivitas suatu organisasi, dan secara khusus dilakukan berkaitan dengan berbagai kebijaksanaan terhadap pegawai, seperti untuk tujuan promosi jabatan, penyesuaian gaji, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir, perbaikan perilaku dan lain-lain.

Proses penilaian prestasi pegawai dilakukan saat ini secara manual menggunakan teknik penilaian *Rating Scale* (evaluasi subyektif dilakukan penilai terhadap pegawai dengan skala tertentu dari rendah sampai tinggi), perhitungan nilai akhir setiap pegawai membutuhkan waktu cukup lama karena jumlah pegawai cukup banyak 15000 pegawai. Oleh karena itu untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi pengambilan keputusan, perlu didukung adanya sistem berbasis komputer yang dapat membantu pihak manajemen dalam mengambil suatu keputusan.

Model yang digunakan dalam sistem penilaian prestasi kerja pegawai adalah *Profile Matching* agar para pengambil keputusan akan dengan mudah menentukan urutan pegawai berdasarkan nilai bobot yang diperoleh dalam proses penilaian.

### **RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan pada permasalahan-permasalahan yang penulis mengetengahkan dalam latar belakang

masalah diatas, maka dapat dirumuskan :  
Bagaimana merancang bangun dan membuat suatu sistem untuk penilaian prestasi kerja pegawai yang mampu memberikan informasi tentang prestasi kerja pegawai dengan metode *Profile Matching* yang sesuai dengan kriteria prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang.

### **PEMBATASAN MASALAH**

Untuk membatasi masalah yang dikaji, penulis membatasi atau memfokuskan masalah yang berkaitan dengan sistem penilaian perilaku kerja pegawai, yaitu:

1. Penelitian dilaksanakan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang.
2. Penilaian prestasi kerja pegawai menggunakan model *Profile Matching*.
3. Aspek-aspek Penilaian Prestasi pegawai yang dinilai mencakup Kecerdasan kerja, sikap kerja dan perilaku.

### **TUJUAN TUGAS AKHIR**

1. Membangun sistem yang dapat membantu manajemen sumber daya manusia di Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang dalam proses penilaian prestasi kerja pegawai atas dasar Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 tentang daftar pelaksanaan penilaian pekerjaan beserta parameter yang ditentukan Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang.

2. Menerapkan model *Profile matching* dalam menentukan penilaian prestasi kerja pegawai dan aturan Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang.
3. Meningkatkan efektifitas pengambilan keputusan daripada efisiensinya.

## **MANFAAT TUGAS AKHIR**

### **1. Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang.**

Dapat dijadikan alat bantu dalam memutuskan masalah yang dihadapi pada saat proses penilaian prestasi kerja pegawai dilaksanakan.

### **2. Bagi Universitas Dian Nuswantoro Semarang**

Sebagai tolak ukur keberhasilan proses belajar mengajar yang dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi pihak akademik dan sebagai referensi bagi mahasiswa dalam penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan studi yang dibahas dalam laporan tugas akhir ini.

### **3. Bagi Mahasiswa**

Mengetahui permasalahan yang ada di lapangan dan berusaha memecahkan permasalahan tersebut sebagai apresiasi nyata terhadap ilmu yang di dapat selama kuliah.

## **LANDASAN TEORI**

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau

prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [1].

Penilaian prestasi pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya [2].

Menurut Raymond Mcleod, Jr [6], sistem adalah sekelompok elemen yang terintegrasi dengan maksud yang sama untuk mencapai suatu tujuan. Sebuah sistem terdiri dari bagian-bagian yang saling berkaitan yang beroperasi bersama untuk mencapai sasaran atau maksud. Sistem bukanlah seperangkat unsur yang tersusun secara tidak teratur, melainkan terdiri dari unsur yang dikenal sebagai saling melengkapi karena suatu maksud, tujuan, dan sasaran..

Informasi adalah data yang diolah menjadi bentuk yang berarti bagi pemakainya dan data adalah sesuatu yang belum berguna bagi pemakainya dan memerlukan pengolahan lebih lanjut untuk pengambilan keputusan dalam suatu organisasi. [6]

Sistem informasi adalah suatu system dalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian yang mendukung fungsi operasi organisasi yang bersifat manajerial dengan kegiatan strategi dari suatu organisasi untuk dapat

menyediakan kepada pihak luar tertentu dengan informasi yang diperlukan untuk pengambilan keputusan.

Pada dasarnya pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan sistematis pada hakekat suatu masalah, pengumpulan fakta-fakta, penentuan yang matang dari alternatif yang dihadapi, dan pengambilan tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat [8].

Menurut Kusri [9] 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

DFD adalah diagram dari aliran data melalui sebuah sistem. DFD dapat di bagi menjadi dua yaitu DFD fisik dan DFD logis. DFD digunakan untuk komunikasi antara analis dan pemakai. Tujuan penggunaan DFD untuk menghubungkan aliran data dari seluruh sistem.

Kamus Merupakan teknik lain untuk model data dalam sistem informasi dan merupakan tempat penyimpanan untuk semua *level* sederhana struktur data dan elemen data dalam sistem [12]. Dengan demikian kamus data dapat mendefinisikan data yang mengalir di sistem dengan lengkap.

ERD adalah merupakan suatu model data untuk mengilustrasikan desain logika dari skema database. Normalisasi adalah proses yang berkaitan dengan

model data relasional untuk mengorganisasi himpunan data dengan ketergantungan dan keterkaitan yang tinggi atau erat.[12].

Pengujian perangkat lunak merupakan proses eksekusi program atau perangkat lunak dengan tujuan mencari kesalahan atau kelemahan dari program tersebut. Proses tersebut dilakukan dengan mengevaluasi atribut dan kemampuan program. Suatu program yang diuji akan dievaluasi apakah keluaran atau output yang dihasilkan telah sesuai dengan yang diinginkan atau tidak. Ada berbagai macam metode pengujian, teknik black box dan teknik white box merupakan metode pengujian yang telah dikenal dan banyak digunakan oleh pengembang perangkat lunak. [14].

Delphi dikembangkan dengan tujuan untuk menetapkan standar baru bahasa Pascal. Akan tetapi Delphi masih mampu mengenal bentuk-bentuk lama objek Pascal dari versi kompiler yang lama. Bahasa pascal adalah bahasa yang strongly-typed. Artinya, variabel ini harus selalu diberi nilai yang tipenya sama dengan deklarasinya. Bila tidak maka kompiler akan memberikan pesan kesalahan. Sedangkan bahasa yang weak-typed seperti bahasa C, variabelnya dapat menerima nilai yang berbeda dengan type deklarasinya. [15].

## **METODOLOGI PENELITIAN**

. Obyek yang penulis teliti disini adalah Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang yang bertempat di Jl. Pemuda

No. 148 – Semarang 50132, Jawa Tengah, Telp. 3586680, 3513366 Psw. 1231, 1232, 1233, 1330, 1331, 1332, 1333, 1335, 1336, 1433, Fax : 024-3584064 Telex : 22605.

## 1. Jenis dan Sumber Data

Untuk menyusun laporan tugas akhir ini, penulis mengadakan serangkaian pendekatan untuk memperoleh data yang dibutuhkan, kemudian data tersebut diolah sehingga menghasilkan informasi yang tersusun dalam sebuah laporan. Jenis data-data tersebut antara lain :

### a) Jenis Data

Jenis data yang dipakai adalah :

#### 1) Kualitatif

Hasil proses yang mencoba untuk mendapatkan pemahaman permasalahan dari dalam konteks masalah yang diteliti pengambilan keputusan prestasi kerja kerja pegawai.

#### 2) Kuantitatif

Data yang dinyatakan dalam angka seperti data-data tentang nilai-nilai atau aspek dalam penentuan prestasi kerja pegawai.

### b) Sumber Data

#### 1) Data primer

Yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber data atau obyek penelitian yaitu pada Badan

Kepegawaian Daerah Kota Semarang. Data primer yang dibutuhkan dalam penulisan tugas akhir ini adalah data yang berkaitan dengan penilaian prestasi kerja pegawai (Sub Bidang Informasi data Kepegawaian) Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang pada saat ini.

#### 2) Data sekunder

Meliputi semua data yang diperoleh secara tidak langsung terhadap sumber informasi tetapi melalui penelitian kepustakaan, buku-buku ilmiah yang ada dan literatur-literatur lain yang mendukung penelitian.

## 2. Metode Pengumpulan Data

Dalam penulisan laporan tugas akhir ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

### a. *Interview/wawancara*

Wawancara merupakan Teknik pengumpulan data berupa tanya jawab dengan KaSub Bidang Informasi data Kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan diantaranya aspek-aspek penilaian prestasi kerja, termasuk kecerdasan kerja, sikap kerja, dan perilaku yang akan menjadi penentuan penilaian prestasi kerja pegawai tersebut.

### **b. Studi Pustaka**

Merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari dan membaca berbagai macam buku, laporan dan peraturan pemerintah yang ada kaitannya dengan penelitian.

### **c. Observasi**

Observasi merupakan metode pengumpulan data melalui pengamatan yang dilakukan secara langsung terhadap objek penelitian yaitu sistem pendukung keputusan penilaian prestasi kerja pegawai. Dengan menggunakan pencatatan secara sistematis dengan mencermati, memahami dan memaknai yang ada hubungannya dengan masalah yang sedang diteliti.

## **3. Metode Pendekatan Sistem**

Pendekatan sistem yang penulis gunakan dalam perancangan

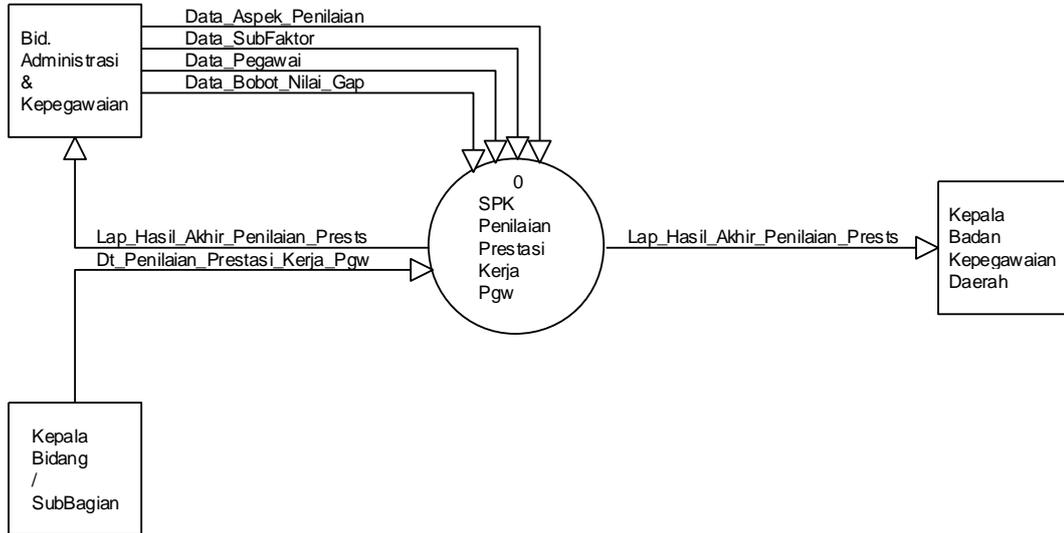
sistem yaitu pendekatan terstruktur (*Data Flow Oriented Approach*).

Pendekatan terstruktur adalah pengembangan sebuah model dari hasil analisa pemecahan permasalahan dengan menggunakan sebuah sistem komputer yang memiliki komponen-komponen dan hubungan yang sama atau serupa dengan permasalahan aslinya. Pendekatan terstruktur mempunyai alat bantu (*tools*) seperti *Diagram Context*, *Data Flow Diagram* (DFD), Kamus Data, Normalisasi, Tabel Relasi dan *Entity Relationship Diagram* (ERD).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Adapun diagram konteks dari pemodelan Sistem dapat digambarkan sebagai berikut :

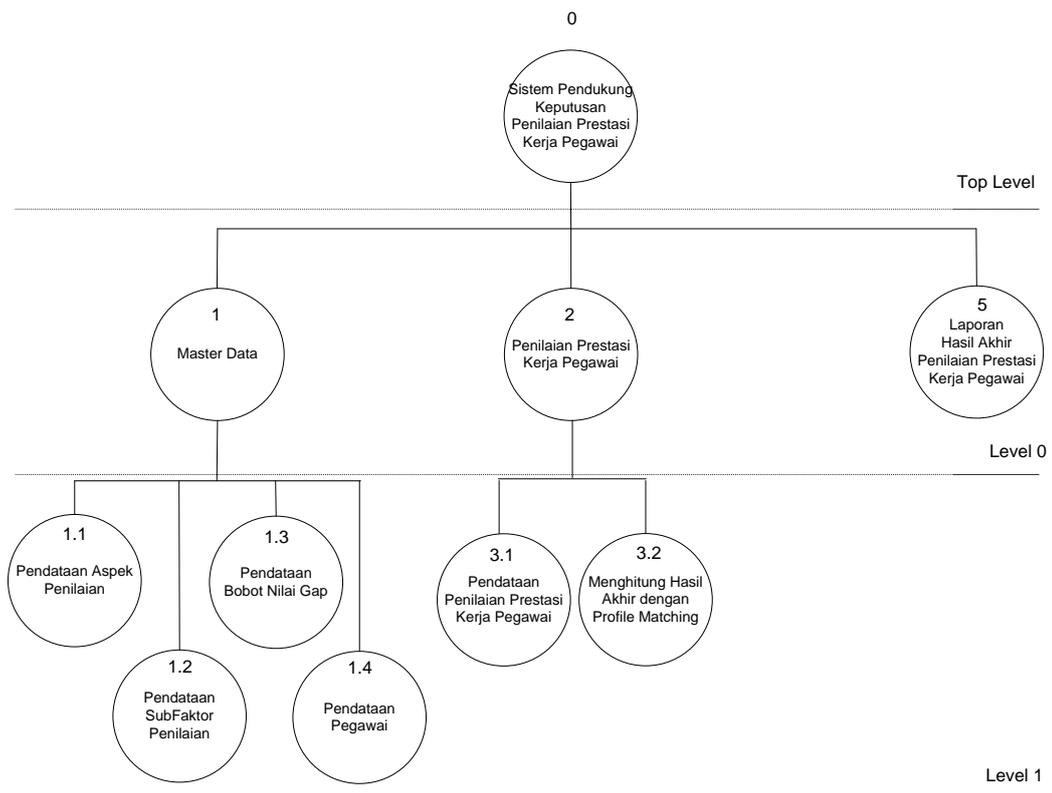
Project Name: SPK Penilaian Prestasi Kerja Pgw  
 Project Path: d:\dfd\cahyono\  
 Chart File: dfd00001.dfd  
 Chart Name: CD-SPK Penilaian Prestasi Kerja  
 Created On: Jun-17-2013  
 Created By: Cahyono  
 Modified On: Jun-17-2013  
 Modified By: Cahyono



Gambar 1: Diagram Context

. Dekomposisi merupakan gambaran tentang penggolongan dan pengelompokan dari semua proses yang

terjadi pada suatu sistem. Pada sistem penilaian kinerja pegawai ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2 Decomposisi Diagram

Adapun ERD nya dapat digambarkan sbb :

Gambar 3 ERD

Tabel relasi yang terbentuk ;

Gambar 4 : Tabel Relasi

## KESIMPULAN

Dari hasil Rancang Bangun Sistem Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Menggunakan Metode *Profile Matching* Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang yang berbasis komputer maka didapatkan beberapa kesimpulan antara lain :

1. Sistem yang dibuat dapat digunakan untuk menyelesaikan masalah Penilaian Prestasi Kerja Pegawai. Membantu memudahkan pihak kepala Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang dalam memutuskan masalah yang dihadapi pada saat

- proses penilaian prestasi kerja pegawai.
2. Metode Profile Matching sesuai untuk diaplikasikan dalam menentukan penilaian prestasi kerja pegawai dengan menentukan nilai akhir dari semua aspek dan subfaktor tiap pegawai pihak kepala Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang dapat membantu mengambil keputusan penilaian prestasi kerja pegawai tersebut..
  3. Memudahkan dalam pembuatan laporan yang dibutuhkan diantaranya laporan hasil akhir penilaian prestasi kerja pegawai, yang sedang di kerjakan untuk membantu pengambilan keputusan prestasi kerja pegawai.

## **PENUTUP**

Tugas akhir ***RANCANG BANGUN SISTEM PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI MENGGUNAKAN METODE PROFILE MATCHING PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA SEMARANG*** ini dapat penulis selesaikan sesuai rencana karena dukungan dari berbagai pihak yang tidak ternilai besarnya. Oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak DR. Ir. Edi Noersasongko, M.Kom. selaku Rektor Universitas Dian Nuswantoro.
2. Bapak DR. Abdul Syukur, MM selaku Dekan Fakultas Ilmu Komputer.
3. Bapak Heru Lestiawan, M. Kom selaku Pembimbing yang telah membimbing penulis.

Semoga beliau-beliau di atas mendapatkan imbalan yang lebih besar dari Tuhan Yang Maha Kuasa melebihi apa yang beliau-beliau diberikan kepada penulis.

Semarang, Juli 2013

Penulis



## UNIVERSITAS DIAN NUSWANTORO

### PERNYATAAN PENULIS

JUDUL : ***RANCANG BANGUN SISTEM PENILAIAN PRESTASI KERJA  
PEGAWAI MENGGUNAKAN METODE PROFILE MATCHING PADA  
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA SEMARANG***

PENYUSUN : CAHYONO SAPUTRO

NPM : A11. 2007. 03777

“Saya menyatakan dan bertanggung jawab dengan sebenarnya bahwa Tugas Akhir ini adalah hasil karya saya sendiri kecuali cuplikan dan ringkasan yang masing-masing telah saya jelaskan sumbernya. Jika pada waktu selanjutnya ada pihak lain yang mengklaim bahwa ini sebagai karyanya yang disertai dengan bukti-bukti yang cukup, maka saya bersedia untuk dibatalkan gelar Sarjana Komputer saya beserta hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut.”

Semarang, Juli 2013

CAHYONO SAPUTRO

Penulis

## DAFTAR PUSTAKA

- [1]. Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan cetakan pertama, penerbit PT. Remaja Rsodakarya. Bandung, 2004.
- [2]. Moeheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2009
- [3]. Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta. 2004.
- [4]. Notoatmodjo, Soekidjo. *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*. Rineka Cipta. Jakarta. 2003.
- [5]. Azwar, Saifuddin, *Pengantar Psikologi Inteligensi*. Edisi I, Cetakan III. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2002.
- [6]. Raymond McLeod Jr., *Sistem Informasi Manajemen*, Edisi Ketujuh. Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta, 2004.
- [7]. Yogyanto HM, *Analisis dan Desain Sistem Informasi*, Yogyakarta, Andi Offset, 2005.
- [8]. Daihani, Dadan Umar.. *Komputerisasi Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2001.
- [9]. Kusriani, *Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan*, Yogyakarta, C.V Andi Offset, 2007.
- [10]. Handojo, A., Setiabudi, D. H., Yunita R., 2005, *Pembuatan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan untuk Proses Kenaikan Jabatan dan Perencanaan Karir pada PT. X. Jurusan Teknik Informatika, Universitas KP Surabaya*
- [11]. Pressman, Roger S. (2001). *Software Engineering : A Practitioner's Approach*, Fifth Edition. The McGraw-Hill Companies, Inc, Singapore. 2001.
- [12]. Andri Kristanto, *Perancangan Sistem Informasi dan Aplikasinya*, Gava Media, Yogyakarta. 2008
- [13]. Fathansyah, Ir, *Basis Data*, Informastika, Bandung. 2002
- [14]. Romeo. 2003. *Testing dan Implementasi Sistem Edisi 1*. Surabaya : STIKOM.
- [15]. Teddy, *Pemrograman Delphi untuk Pemula: IDE dan Struktur Pemrograman*, Kuliah Umum IlmuKomputer.Com, 2003