

## **SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN USULAN KENAIKAN PANGKAT DAN GOLONGAN DENGAN MENGGUNAKAN METODE GAP PADA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR**

Oleh:

**Yohanis Malelak**  
STIKOM Uyelindo  
Yohanismalelak@yahoo.com

### **ABSTRAK**

*Sistem Pendukung Keputusan Usulan Kenaikan Pangkat dan Golongan dengan menggunakan Metode Gap Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Nusa Tenggara Timur adalah sebuah sistem kecerdasan buatan yang dibangun untuk menentukan calon pegawai negeri sipil yang akan diusulkan kenaikan pangkat dan golongannya ke pejabat berwenang. Penentuan ini dilakukan dengan mendata data calon pegawai beserta kinerja kerja selama masa aktif yang beserta kriteria-kriteria atau aturan persyaratan kenaikan pangkat pegawai. Kelebihan dari SPK yang dibangun ini adalah mampu memberikan keputusan dengan cepat dan tepat serta memiliki database yang mampu menampung data dalam ukuran dan jumlah yang besar sehingga media penyimpanan data yang digunakan lebih akurat.*

*Metode GAP atau profil matching merupakan sebuah metode untuk membandingkan kriteria-kriteria terhadap kriteria yang menjadi acuan agar ditemukan nilai dari masing-masing profil yang telah ada.*

*Dari hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa dengan adanya "Sistem Pendukung Keputusan Usulan Kenaikan pangkat dan Golongan dengan menggunakan Metode Gap Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Nusa Tenggara Timur", dapat meningkatkan kinerja kerja dari pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Nusa Tenggara Timur.*

**Kata Kunci:** *Sistem Pendukung Keputusan, Gender Analyst Pathway (GAP), dan Profile Matching*

### **Abstract**

*Proposed Decision Support Systems Group promotion and using the GAP Method of Culture And Tourism In East Nusa Tenggara Province is an artificial intelligence system that is built to determine prospective civil servants promoted to be proposed and studied them to the authorities. This determination is made by processing the data and their prospective employees work performance during the active period along with the criteria or rules of employee promotion requirements. The advantage of this is built DSS is able to provide fast and precise decisions and has a database that can accommodate mamph data in large sizes and quantities so that the data storage medium used is more accurate.*

*GAP or profile matching method is a method for comparing the criteria against which the reference criteria in order to find the value of each existing profile.*

*From the discussion, it can be concluded that the presence of "Decision Support System Proposed Promotions Group by using the GAP Method of Culture And Tourism In East Nusa Tenggara Province", can improve the work performance of employees at the Office of Culture and Tourism of the Province of East Nusa Tenggara.*

**Keywords:** *Decision Support Systems, Gender Analyst Pathway (GAP), and Profile Matching.*

## 1. Pendahuluan

Perkembangan teknologi informasi saat ini sudah berkembang begitu pesat dan merambah diberbagai bidang dan hampir di semua instansi baik instansi pemerintahan (Dinas dan Badan) maupun swasta. Hal ini membawa dampak yang besar pada berbagai bidang kegiatan. Informasi adalah suatu kebutuhan yang sangat penting dan mendasar dalam dunia global sehingga tanpa informasi akan sangat berpengaruh pada perkembangan serta kemajuan suatu dinas atau instansi. Informasi yang nyata dan akurat akan sangat membantu dan dibutuhkan. Dengan adanya teknologi informasi yang berkembang saat ini maka kemudahan akan suatu informasi akan terpenuhi dalam kurun waktu yang relatif singkat serta dapat diakses dari berbagai media elektronik serta media cetak yang lainnya.

Berdasarkan survei di lapangan yang telah dilakukan oleh penulis, maka terlihat bahwa ada kekurangan yang dimiliki oleh Dinas Pariwisata terutama pada Sub Dinas Kepegawaian, kekurangan tersebut adalah pengolahan data pegawai (memprioritaskan pegawai yang akan diajukan kenaikan pangkat dan golongan ke dinas pusat) yang dilakukan masih sebatas pengolahan secara manual dengan menganalisa dari data pegawai (Kriteria-kriteria) pegawai yang akan diajukan kenaikan pangkatnya tanpa adanya sebuah sistem khusus yang menanganinya sehingga membutuhkan waktu yang lama.

Dengan demikian untuk mengatasi permasalahan di atas maka penulis ingin menyelesaikan penelitian ini dengan membuat sebuah sistem pendukung keputusan untuk dapat digunakan oleh Dinas Pariwisata dan Seni Budaya yang berjudul "Sistem Pendukung Keputusan Usulan Kenaikan Pangkat Dan Golongan Dengan Menggunakan Metode Gap Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Nusa Tenggara Timur "

### Penelitian terdahulu

1. Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Untuk Kenaikan Jabatan pada BPR Artha Sukapura Menggunakan Metode Profile Matching. Metodologi pengembangan model yang digunakan dalam pembuatan sistem pendukung keputusan adalah metode Profile Matching. Profile 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. Dalam pencocokan profil, dilakukan identifikasi terhadap kelompok karyawan yang baik maupun buruk. Para karyawan dalam kelompok tersebut diukur menggunakan beberapa kriteria penilaian. Hasil dari proses ini berupa ranking kinerja karyawan. Ranking ini merupakan dasar rekomendasi bagi pengambil keputusan untuk memilih kariawan yang cocok untuk naik jabatan [7].
2. Sistem Pendukung Keputusan Evaluasi Kinerja Karyawan Untuk Promosi Jabatan Struktural Pada Bimbingan Belajar Sciencemaster Menggunakan Metode Gap Kompetensi (Profile Matching). Proses penghitungan GAP dilakukan untuk menentukan

rekomendasi karyawan dalam sistem promosi jabatan berdasar pada 3 aspek yaitu aspek Kecerdasan, Sikap Kerja dan Perilaku. Hasil dari proses ini berupa ranking karyawan. Ranking ini merupakan dasar rekomendasi bagi pengambil keputusan untuk memilih karyawan yang cocok pada jabatan yang kosong tersebut [1].

## 2. Sistem Pendukung Keputusan

### Pengertian Sistem Pendukung Keputusan

Sistem Pendukung Keputusan (SPK) adalah Sistem berbasis komputer interaktif, yang membantu para pengambil keputusan untuk menggunakan data dan berbagai model untuk memecahkan masalah-masalah yang tidak terstruktur. Decision Support System atau Sistem Pendukung Keputusan. Secara umum didefinisikan sebagai sebuah sistem yang mampu memberikan kemampuan baik kemampuan pemecahan masalah maupun kemampuan pengkomunikasian untuk masalah semi-terstruktur. Secara khusus, SPK didefinisikan sebagai sebuah sistem yang mendukung kerja seorang manajer maupun sekelompok manajer dalam memecahkan masalah semi-terstruktur dengan cara memberikan informasi ataupun usulan menuju pada keputusan tertentu. DSS ini bisa berbentuk sistem manual maupun sistem terkomputerisasi [4].

Sistem pendukung keputusan adalah sebuah sistem yang dimaksud untuk mendukung para pengambil keputusan manajer dalam situasi keputusan semi-terstruktur, menjadi alat bantu bagi para pegambil keputusan yang keputusannya sama sekali tidak didukung oleh algoritma.

### Ciri-ciri dan Karakteristik Sistem Pendukung Keputusan

Adapun ciri-ciri dan karakteristik SPK sebagai berikut:

- a. SPK ditujukan untuk membantu keputusan-keputusan yang kurang terstruktur dan umumnya dihadapi oleh para manajer yang berada di tingkat puncak.
- b. SPK merupakan gabungan antara kumpulan model kualitatif dan kumpulan data.
- c. SPK memiliki fasilitas interaktif yang dapat mempermudah hubungan antara manusia dengan komputer.
- d. SPK bersifat luwes dan dapat menyesuaikan dengan perubahan-perubahan yang terjadi.

### Ilustrasi Pendukung Keputusan

- a. Sistem Pendukung Keputusan (SPK) atau Decision Support System (DSS) adalah sebuah sistem yang mampu memberikan kemampuan pemecahan masalah maupun kemampuan pengkomunikasian untuk masalah dengan kondisi semi terstruktur dan tak terstruktur. Sistem ini digunakan untuk membantu pengambilan keputusan dalam situasi semi terstruktur dan situasi yang tidak terstruktur, dimana tak seorangpun tahu secara pasti bagaimana keputusan seharusnya dibuat [3].

- b. Sprague dan Watson mendefinisikan Sistem Pendukung Keputusan (SPK) sebagai sistem yang memiliki lima karakteristik utama yaitu [6]:
- Sistem yang berbasis komputer.
  - Dipergunakan untuk membantu para pengambil keputusan
  - Untuk memecahkan masalah-masalah rumit yang mustahil dilakukan dengan kalkulasi manual
  - Melalui cara simulasi yang interaktif
  - Dimana data dan model analisis sebagai komponen utama



Gambar1. Ilustrasi Pendukung Keputusan

### 3. Pendekatan Pencarian

Efraim Turban(2005) ketika memecahkan masalah fase pilihan melibatkan satu pencarian guna mendapatkan tindakan yang tepat (diantara berbagai tindakan yang didefinisikan selama fase desain) yang dapat memecahkan masalah. Ada beberapa pencarian yang utama, tergantung criteria pilihan dan tipe pendekatan pemodelan yang digunakan.

### 4. Pengertian metode GAP

Kusrini(2004) Metode GAP adalah singkatan dari gender analysyst pahtwey yang artinya metode yang digunakan untuk menghitung perbedaan atau selisih nilai antara nilai sebenarnya dengan nilai pada objek yang ingin dibandingkan dengan nilai yang ada. Dalam program ini Gap merupakan proses perbandingan antara kompetensi individu pegawai dengan kompetensi standar golongan atau jabatan yang akan diajukan.

Semakin rendah nilai GAP yang diperoleh maka bobotnya akan semakin tinggi sehingga kemungkinan untuk menaikkan pangkat atau golongan semakin besar dimana terlebih dahulu ditentukan kompetensi (kemampuan) yang diperlukan oleh suatu golongan atau jabatan agar diperoleh hasil maksimum dari beberapa opsi. Metode GAP yang nantinya dari proses data akan menghasilkan GAP yang berarti, karena semakin rendah nilai GAP maka semakin besar bobot yang diperoleh. Kompetensi atau kemampuan tersebut dapat dipenuhi secara maksimal ataupun paling mendekati oleh pemegang atau calon pemegang jabatan atau golongan.

Proses Perhitungan Pemetaan GAP Kompetensi yang dimaksud disini adalah berbeda antara profil jabatan dengan profil karyawan atau dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini.

**GAP = Kompetensi Individu Pegawai – Kompetensi Standar**

Keterangan:

- a. Kompetensi individu adalah kompetensi yang dimiliki oleh individu (seorang pegawai) berdasarkan penilaian lembaga.
- b. Kompetensi standar  
Kompetensi standar adalah kompetensi atau kemampuan standar yang akan menjadi patokan ataupun perbandingan dengan kompetensi individu yang berlaku secara umum untuk setiap pegawai.

Sedangkan untuk pengumpulan GAP-GAP sendiri pada tiap aspeknya mempunyai perhitungan yang berbeda-beda. Proses penentuan bobot tiap aspek akan melalui proses pendeskripsian dari pihak manajemen Sumber Daya Manusia untuk tiap jabatan yang ada di perusahaan setelah didapatkan tiap GAP. Dari masing-masing karyawan maka tiap-tiap profil diberi bobot nilai dengan patokan tabel bobot nilai GAP. Perhitungan dan Pengelompokan Core dan Secondary Factor Setelah menentukan bobot nilai gap untuk ketiga aspek yaitu aspek kapasitas intelektual, sikap kerja dan perilaku dengan cara yang sama. Kemudian tiap aspek dikelompokkan menjadi 2 (dua) kelompok yaitu kelompok *Core Factor* dan *Secondary Factor*. Untuk perhitungan core factor dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini [5]:

$$\text{NCF} = \frac{\sum \text{NC (I, s, p)}}{\sum \text{IC}}$$

Keterangan:

- NCF : Nilai rata-rata core factor  
 NC(i, s, p) : Jumlah total nilai core factor (Intelektual, Sikap kerja, Perilaku)  
 IC : Jumlah item core factor

Sedangkan untuk perhitungan secondary factor dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini:

$$\text{NCS} = \frac{\sum \text{NS (I, s, p)}}{\sum \text{IS}}$$

Keterangan:

- NSF : Nilai rata-rata secondary factor  
 NS(i, s, p) : Jumlah total nilai secondary factor (Intelektual, Sikap kerja, Perilaku)  
 IS : Jumlah item secondary factor

## 5. Hasil dan Implementasi

### Analisis berdasarkan metode GAP

#### Langkah 1 :

Tabel 1. Tabel Bobot GAP

Selisih	Bobot	Keterangan
0	9	Tidak ada selisih
1	8.5	Kompotensi individu kelebihan 1 tingkat/level
-1	8	Kompotensi individu kekurangan 1 tingkat/level
2	7	Kompotensi individu kelebihan 2 tingkat/level
-2	7.5	Kompotensi individu kekurangan 2 tingkat/level
3	6	Kompotensi individu kelebihan 3 tingkat/level
-3	6.5	Kompotensi individu kekurangan 3 tingkat/level
4	5	Kompotensi individu kelebihan 4 tingkat/level
-4	5.5	Kompotensi individu kekurangan 4 tingkat/level

#### Langkah 2:

Profill standar dinas

#### 1. Kapasitas intelektual (PSDA)

Sub kriteria :

- a. Kebijakan (PSDA1)
- b. Loyalitas (PSDA2)
- c. Kejujuran (PSDA3)

#### 2. Sikap kerja (PSDB)

Sub kriteria :

- a. Pengetahuan tentang birokrasi (PSDB1)
- b. Tanggung jawab (PSDB2)
- c. Kemauan untuk berprestasi (PSDB3)
- d. Kerjasama denga rekan kerja (PSDB4)
- e. Kerjasama dengan atasan (PSDB5)
- f. Kemandirian kerja (PSDB6)
- g. Performance (PSDB7)
- h. Ketekuanan dan ketelitian kerja (PSDB8)
- i. Kedisiplinan (PSDB9)

#### 3. Perilaku (PSDC)

Sub kriteria :

- a. Kebijakan (PSDC1)
- b. Loyalitas (PSDC2)
- c. Kejujuran (PSDC3)

Perhitungan GAP dengan membandingkan nilai profil standart dengan profil pegawai untuk profil intelektual (PSDA).

Tabel 2. Table Profil Standar Dinas

Kode Profil standart Dinas	PSDA1	PSDA2	PSDA3
	4	3	3
Profil pegawai			
111010201002201	5	4	3
GAP	1	1	0
HASIL BOBOT GAP	5.5	5.5	6

Perhitungan GAP dengan membandingkan nilai profil standart dengan profil pegawai untuk profil sikap kerja (PSDB).

Tabel 3. Tabel Sikap Kerja

Kode Profil standart Dinas	PSDA1	PSDA2	PSDA3
	4	3	3
Profil pegawai			
111010201002201	5	4	3
GAP	1	1	0
HASIL BOBOT GAP	5.5	5.5	6

Perhitungan GAP dengan membandingkan nilai profil standart dengan profil pegawai untuk profil perilaku (PSDA)

Tabel 4. Tabel Perilaku

Kode Profil standart Dinas	1 PSDC	PSDC2	3 PSDC
	5	4	3
Profil pegawai			
111010201002201	5	5	4
GAP	0	1	1
HASIL BOBOT GAP	6	5.5	5.5

### Langkah 3

Menentukan *core factor* dan *secondary factor* (ditentukan oleh user atau pengguna) kriteria intelektual misalnya *core factor* adalah (PSDA1) dan *secondary factor* adalah PSDA2 dan PSDA3

Perhitungan *core factor*

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

NCI = nilai rata-rata *core factor*

NC = jumlah total nilai *core factor*

IC = Jumlah *Item Core Factor*

$$NCI = \frac{5.5}{1} = 5.5$$

Perhitungan *secondary factor*

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

NSI = nilai rata-rata *secondary factor*

NS = jumlah total nilai *secondary factor*

IS = Jumlah *Item secondary Factor*

$$NSI = \frac{11.5}{2} = 5.75$$

Tabel 5. Pengelompok Bobot Nilai Gap Aspek Intelektual

No	PSDA1	PSDA2	PSDA3	Core faktor	Secondary faktor
	5.5	5.5	6	5.5	5.75

Menentukan *core factor* dan *secondary factor* (ditentukan oleh user atau pengguna ) kriteria sikap kerja misalnya *core factor* adalah (PSDB1), (PSDB3), (PSDB6), (PSDB7) dan *secondary factor* adalah PSDB2, PSDB4, PSDB5, PSDB8 dan PSDB9

Perhitungan *core factor*

$$NCI = \frac{\sum NC}{\sum IC} = \frac{21.5}{4} = 5.375$$

Perhitungan *secondary factor*

$$NSI = \frac{\sum NS}{\sum IS} = \frac{24.5}{4} = 4.9$$

Tabel 6. Pengelompok Bobot Nilai Gap Aspek Sikap Kerja

PSDB1	PSDB2	SDB3	PSDB4	PSDB5	PSDB6	PSDB7	PSDB8	PSDB9	Core faktor	Secondary faktor
5.5	5.5	6	5	6	5	5	5	3	5.375	4.9

Menentukan *core factor* dan *secondary factor* (ditentukan oleh user atau pengguna ) criteria perilaku misalnya *core factor* adalah (PSDC1) dan *secondary factor* adalah PSDC2 dan PSDC3

Perhitungan *core factor*

$$NCI = \frac{\sum NC}{\sum IC} = \frac{6}{1} = 6$$

Perhitungan *secondary factor*

$$NSI = \frac{\sum NS}{\sum IS} = \frac{11}{2} = 5.5$$

Tabel 8. Pengelompok Bobot Nilai GAP Aspek Perilaku

PSDC1	PSDC2	PSDC3	Core faktor	Secondary faktor
6	5.5	5.5	6	5.5

#### Langkah 4

Menentukan hasil akhir:

$$\begin{aligned} N(i, s, p) &= (x)\% NCF(i, s, p) + (x)\% NSF(i, s, p) \\ &= (60\% \times 5.5) + (40\% \times 5.75) \\ &= 3.3 + 2.3 = 5.6 \end{aligned}$$

Tabel 9. Pengelompok Bobot Nilai Gap Aspek Intelektual

Core faktor	Secondary faktor	Ni
5.5	5.75	5.6

$$\begin{aligned} N(i, s, p) &= (x)\% NCF(i, s, p) + (x)\% NSF(i, s, p) \\ &= (60\% \times 5.375) + (40\% \times 4.9) \\ &= 3.225 + 1.96 = 5.185 \end{aligned}$$

Tabel 10. Pengelompok Bobot Nilai GAP Aspek Sikap Kerja

Core faktor	Secondary faktor	Ni
5.375	1.96	5.185

$$\begin{aligned} N(i, s, p) &= (x)\% NCF(i, s, p) + (x)\% NSF(i, s, p) \\ &= (60\% \times 6) + (40\% \times 5.5) \\ &= 3.6 + 2.2 = 5.8 \end{aligned}$$

Tabel 11. Pengelompok Bobot Nilai Gap Aspek Perilaku

Core faktor	Secondary faktor	Ni
6	5.5	5.8

Perhitungan penentuan rangking

$$\text{Rangking} = (x) \% N_i + (x) \% N_s + (x) \% N_p$$

$$\text{Rangking} = (20\% \times 5.6) + (30\% \times 5.185) + (50\% \times 5.8)$$

$$\text{Rangking} = 1.12 + 1.55 + 2.9$$

$$\text{Rangking} = 5.57$$

Table 12. Tabel Hasil Akhir

NIP	PSDA	PSDB	PSDC	Hasil akhir
111010201002201	5.6	5.185	5.8	5.57

### Desain input output

Setelah perhitungan dan analisis secara teoritis, maka akan dimasukkan kedalam aplikasi, agar dapat dibuat secara otomatis, tanpa perhitungan manual. Adapun aplikasi yang dibuat sbb

#### i. Form Data Golongan

Gambar 2. Form Data Golongan

Form input data golongan pegawai digunakan untuk memasukkan id golongan dan golongan. Terdapat fasilitas untuk tambah, simpan, batal, ubah, memperbarui data dan melihat data yang telah diinput.

#### ii. Form Data Jabatan

Gambar 3. Form Data Jabatan

Form input data jabatan pegawai digunakan untuk menginput id jabatan dan jabatan, terdapat juga fasilitas untuk menambah, mengubah, menyimpan, memperbarui dan melihat data yang telah di input.

iii. *Form Data Pendidikan*



Gambar 4. *Form Data Pendidikan*

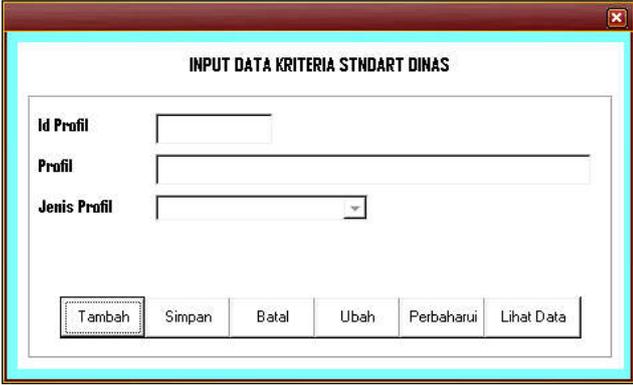
Form input data data pendidikan digunakan untuk menginput pendidikan pegawai, terdapat juga fasilitas untuk menambah, mengubah, menyimpan, memperbarui dan melihat data yang telah di input

iv. *Form Data unit kerja*



Gambar 5. *Form Data Unit Kerja*

Form data unit kerja pegawai digunakan untuk menginput id unit dan unit kerja pegawai, terdapat juga fasilitas untuk menambah, mengubah, menyimpan, memperbarui dan melihat data yang telah di input.

v. *Form Data Kriteria*

The screenshot shows a web form titled "INPUT DATA KRITERIA STNDART DINAS". It features three input fields: "Id Profil" (a small text box), "Profil" (a larger text box), and "Jenis Profil" (a dropdown menu). At the bottom of the form, there is a row of six buttons: "Tambah", "Simpan", "Batal", "Ubah", "Perbaharui", and "Lihat Data".

Gambar 6. *Form Data Kriteria*

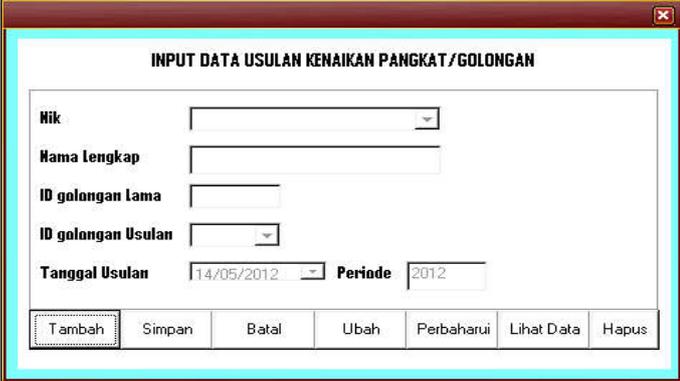
Form data kriteria standar dinas pegawai digunakan untuk menginput id profil, profil dan jenis profil pegawai, terdapat juga fasilitas untuk menambah, mengubah, menyimpan, memperbarui dan melihat data yang telah di input.

vi. *Form Data Pegawai*

The screenshot shows a web form titled "INPUT DATA PEGAWAI DINAS PARIWISATA DAN SENI BUDAYA". It contains eleven input fields: "NIK", "Nama Lengkap", "Jenis Kelamin", "Agama", "Status Kawin", "Sk Pengangkatan", "Sk Terakhir", "ID Golongan", "ID Jabatan", "ID Unit Kerja", and "ID Pendidikan". At the bottom, there are six buttons: "Tambahah", "Simpan", "Batal", "Ubah", "Perbaharui", and "Lihat Data".

Gambar 7. *Form Data Pegawai*

Form data pegawai digunakan untuk NIK, nama lengkap, jenis kelamin, agama, status, sk pengangkatan, sk terakhir, id golongan, id jabatan, id unit kerja dan id pendidikan pegawai, terdapat juga fasilitas untuk menambah, mengubah, menyimpan, memperbarui dan melihat data yang telah di input.

vii. *Form Data Usulan*

The screenshot shows a web form titled "INPUT DATA USULAN KENAIKAN PANGKAT/GOLONGAN". It features six input fields: "Nik", "Nama Lengkap", "ID golongan Lama", "ID golongan Usulan", "Tanggal Usulan", and "Periode". At the bottom, there are seven buttons: "Tambah", "Simpan", "Batal", "Ubah", "Perbaharui", "Lihat Data", and "Hapus".

Gambar 8. *Form Data Usulan*

Form input data usulan kenaikan pangkat digunakan untuk menginput nik, nama lengkap pegawai, id golongan lama dan id golongan usulan, tanggal usulan serta periode usulan terdapat juga fasilitas untuk menambah, mengubah, menyimpan, memperbarui dan melihat data yang telah di input.

viii. Form Data Analisa GAP

Gambar 9. Form Data Analisa GAP

Form data analisa GAP ini digunakan untuk menghasilkan hasil perhitungan dari analisa GAP.

6. Desain Output

a. Form Laporan Data Pegawai

No	Nip	Nama_Lengkap	Agama	SK_pengangkatan	SK_terakhir	Jabatan	Unit_kerja	Jenjang Pendidikan
1	Gol III/A 9012290322	Korneis Ke	Nikah	Sk/002/K.pg/2010	Sk/003/K.pg/2011	Staf	Pengolahan Data elektr	SI
2	Gol III/A 1220712399	Sesil Angebi	Nikah	Sk/001/K.pg/2010	Sk/001/K.pg/2011	Staf	Kepegawaian	SI

Gambar 10. Form Laporan Data Pegawai

Form laporan data pegawai digunakan untuk melihat data pegawai yang ada dalam dinas pariwisata provinsi Nusa Tenggara Timur yang telah diinput dalam aplikasi ini.

## b. Form Laporan Data Usulan

No	Np	Nama_Lengkap	Agama	SK_pengangkatan	SK_terakhir	Jabatan	Unit_kerja	Jenjang Pendidikan
1	Gol III/A 1220712399	Sesil Angeli	Nikah	Sk/001/Kpg/2010	Sk/001/Kpg/2011	Staf	Kepegawaian	SI

Gambar 11. Perancangan Laporan Data Usulan

Form laporan data pegawai digunakan untuk melihat data pegawai yang ada dalam dinas pariwisata provinsi Nusa Tenggara Timur yang telah diinput dalam aplikasi ini.

## c. Form Laporan Data SPK

Np	Nama_lengkap	Kriteria	Sub_aspek	N_Gap Standar	N_Gap Pegawai	Selisih Gap	Bobot Gap	Jenis_sub	Nilai akhir/Rek	Ket
1220712399212	Sesil Angeline	Kapasitas Intelektual	Daya Analisis	9	5	-4	5	core faktor	8,31	Memenuhi Syarat
		Kapasitas Intelektual	Keahlian	8	8,5	0	9	secondary faktor		
		Kapasitas Intelektual	Kemampuan Berkomunikasi	7	9	2	7,5	secondary faktor		
		Sikap Kerja	Tanggung Jawab	9	9	0	9	secondary faktor		
		Sikap Kerja	Kemauan untuk berprestasi	7,5	8,5	1	8,5	secondary faktor		
		Sikap Kerja	Pengetahuan Tentang Bunker	8	9	1	8,5	core faktor		

Tanggal Cetak: 22 Aug 2012  
Mirengkahi:  
KEPALA DINAS  
  
ABRAHAM KLAKIK  
NIP. 123456789123

Gambar 12. Form Laporan Data SPK

Form laporan data pegawai digunakan untuk melihat data pegawai yang ada dalam dinas pariwisata provinsi Nusa Tenggara Timur yang telah diinput dalam aplikasi ini.

## 7. Hasil dan Saran

Adapun Hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Telah dibuat aplikasi sistem pendukung keputusan berbasis komputerisasi dalam usulan kenaikan pangkat dan golongan pada dinas pariwisata Nusa Tenggara Timur, berdasarkan Kriteria yang berlaku disana menggunakan metode GAP.
2. Aplikasi ini dapat digunakan untuk menentukan kenaikan pangkat dan golongan dengan metode GAP berdasarkan kriteria yang berlaku pada dinas pariwisata Nusa Tenggara Timur.

## 8. Daftar Pustaka

- [1] Hidayat, A.R. dan Pinandita T., 2013, Sistem Pendukung Keputusan Evaluasi Kinerja Karyawan Untuk Promosi Jabatan Struktural Pada Bimbingan Belajar Sciencemaster Menggunakan Metode Gap Kompetensi (Profile Matching), Jurnal Teknologi Technoscientia ISSN: 1979-8415, Vol. 5 No. 2 Februari 2013.
- [2] Turban E., 2005, Decision Support Systems and Intelligent System, jilid I Edisi 7, Penerbit ANDI, Yogyakarta.
- [3] Turban E., 2001, Membangun Decision Suport System, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- [4] Julius H., 2005, Membangun Decision Suport System, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- [5] Kusriani, 2004, Konsep Dan Aplikasi Sistem pendukung Keputusan, Penerbit Andi, Publisher, Yogyakarta.
- [6] Sparague, R. H. and Watson H. J., 1993, Decision Support Systems: Putting Theory Into Practice. Englewood Clifts, N. J., Prentice Hall.
- [7] Agustin Y. H. dan Sulastri S., 2005, Penilaian Kinerja Karyawan Untuk Kenaikan Jabatan Pada Pd Bpr Artha Sukapura Menggunakan Metode Profile Matching. Jurnal STMIK Tasikmalaya Vol . 5, No. 2 - 67, Tasikmalaya.