



**RANCANG BANGUN *DASHBOARD* MANAJEMEN TALENTA DENGAN
PERHITUNGAN NILAI KINERJA MENGGUNAKAN *WEIGHTED
SCORING MODEL* PADA SEKRETARIAT JENDERAL DPR RI**



TUGAS AKHIR

**Program Studi
S1 Sistem Informasi**

**UNIVERSITAS
Dinamika**

Oleh:

Jonathan Butar Butar

18410100241

FAKULTAS TEKNOLOGI DAN INFORMATIKA

UNIVERSITAS DINAMIKA

2023

**RANCANG BANGUN *DASHBOARD* MANAJEMEN TALENTA DENGAN
PERHITUNGAN NILAI KINERJA MENGGUNAKAN *WEIGHTED
SCORING MODEL* PADA SEKRETARIAT JENDERAL DPR RI**

TUGAS AKHIR

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Sarjana Komputer**



UNIVERSITAS
Dinamika

Oleh:

Nama : Jonathan Butar Butar
NIM : 18410100241
Program : S1 (Strata Satu)
Jurusan : Sistem Informasi

**FAKULTAS TEKNOLOGI DAN INFORMATIKA
UNIVERSITAS DINAMIKA**

2023

Tugas Akhir
RANCANG BANGUN *DASHBOARD* MANAJEMEN TALENTA DENGAN
PERHITUNGAN NILAI KINERJA MENGGUNAKAN *WEIGHTED*
***SCORING MODEL* PADA SEKRETARIAT JENDERAL DPR RI**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Jonathan Butar Butar

18410100241

Telah diperiksa, diuji, dan disetujui oleh Dewan Pembahas

Pada: Jumat, 03 Februari 2023

Susunan Dewan Pembahas

Pembimbing

1. Dr. Jusak
NIDN. 0708017101
2. Julianto Lemantara, S.Kom., M.Eng.,
NIDN. 0722108601

Pembahas

1. Arifin Puji Widodo, S.E., MSA
NIDN. 0721026801


Digitally signed by Jusak Jusak
Date: 2023.02.03
13:53:36 +08'00'


Digitally signed by Julianto
Date: 2023.02.03
13:13:50 +07'00'


Arifin Puji
Widodo
Digitally signed by Arifin Puji
Widodo
DN: cn=Arifin Puji Widodo,
o=Fakultas Ekonomi dan Informatika,
ou=Prodi Akuntansi,
email=arifin@dinamika.ac.id, c=ID
Date: 2023.02.03 13:51:59 +07'00'

Tugas Akhir ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana


Digitally signed by
Universitas Dinamika
Date: 2023.02.03
16:42:36 +07'00'

Tri Sagirani, S.Kom., M.MT.

NIDN 0731017601

Dekan Fakultas Teknologi dan Informatika

UNIVERSITAS DINAMIKA



“Et Lux in Tenebris Lucet - The Light Shines in the Darkness”

UNIVERSITAS
Dinamika



*Saya persembahkan kepada ayah dan ibu serta nenek yang telah mendidik
hingga saya mampu menyelesaikan ilmu yang sudah dipelajari ini dengan
harapan dapat membantu instansi pemerintah*

SURAT PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI DAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Sebagai mahasiswa Universitas Dinamika, saya:

Nama : Jonathan Butar Butar
NIM : 18410100241
Program Studi : S1 Sistem Informasi
Fakultas : Fakultas Teknologi dan Informatika
Jenis Karya : Laporan Tugas Akhir
Judul Karya : RANCANG BANGUN *DASHBOARD* MANAJEMEN
TALENTA DENGAN PERHITUNGAN NILAI KINERJA
MENGUNAKAN *WEIGHTED SCORING MODEL* PADA
SEKRETARIAT JENDERAL DPR RI

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Demi pengembangan Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Seni, saya setuju memberikan kepada Universitas Dinamika Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*) atas seluruh isi/Sebagian karya ilmiah saya tersebut diatas untuk disimpan, dialihmediakan dan dikelola dalam bentuk pangkalan data (*database*) untuk selanjutnya didistribusikan atau dipublikasikan demi kepentingan akademis dengan tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis atau pencipta sebagai pemilik Hak Cipta.
2. Karya tersebut diatas adalah karya asli saya, bukan plagiat baik Sebagian maupun keseluruhan, kutipan karya atau pendapat orang lain yang ada dalam karya ilmiah ini adalah semata hanya rujukan yang dicantumkan dalam Daftar Pustaka saya.
3. Apabila dikemudian hari ditemukan dan terbukti terhadap tindakan plagiat pada karya ilmiah ini, maka saya bersedia untuk menerima pencabutan terhadap gelar kesarjanaan yang telah diberikan kepada saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 02 Februari 2023


114AKX086503946
Jonathan Butar Butar

ABSTRAK

Manajemen talenta merupakan salah satu agenda pemerintah pusat dalam memastikan pengelolaan sumber daya manusia yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar. Dengan adanya manajemen talenta, pengelolaan penilaian pegawai dapat dilakukan dengan lebih terstruktur dan detail. Namun di Sekretariat Jenderal DPR RI memiliki kesulitan dalam pengelolaan data pegawai ASN berdasarkan bobot manajemen talenta. Selain itu, perhitungan belum mencakup penilaian per divisi, jika dibutuhkan calon sesuai kriteria tertentu. Tujuan penelitian ini adalah menghasilkan aplikasi manajemen talenta dalam mengelola dan mengolah dan memantau data penilaian kinerja serta potensial pegawai ASN dan memberikan rekomendasi sesuai kebutuhan divisi tertentu. Luaran dari penelitian ini berupa *dashboard* manajemen talenta yang memanfaatkan *Weighted Scoring Model* dalam pengolahan data perhitungan nilai kinerja dan potensial sesuai divisi yang ada. Penilaian kinerja merupakan penilaian yang meliputi penilaian SKP, partisipasi dalam organisasi, kedisiplinan dalam waktu kerja. Dan untuk penilaian potensial meliputi penilaian potensial, kompetensi, latar belakang serta pelatihan yang telah diikuti. Berdasarkan pengujian *black box* pada aplikasi, semua fungsional sistem berjalan 100%. Kemudian pada *user acceptance test* kepada dua pengguna menghasilkan nilai setuju (100%) bahwa aplikasi sudah sesuai dengan kebutuhan pengguna. Hasilnya, aplikasi manajemen talenta memiliki akurasi sebesar 100%. Sistem ini mampu menghasilkan talenta pegawai dalam bentuk nilai akhir kinerja dan potensial yang akan dipetakan sesuai bagian atau divisi yang membutuhkan pegawai baru.

Kata Kunci: Manajemen Talenta, Pemerintahan, *Weighted Scoring Model*, *Dashboard*, Pemetaan

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat sehingga penulis dapat menyelesaikan Laporan Tugas Akhir yang berjudul “Rancang Bangun *Dashboard* Manajemen Talenta dengan Perhitungan Nilai Kinerja menggunakan *Weighted Scoring Model* pada Sekretariat Jenderal DPR RI”. Laporan Tugas Akhir ini disusun dalam rangka menyelesaikan Program Sarjana Komputer pada Program Studi S1 Sistem Informasi Universitas Dinamika.

Pada kesempatan ini, Penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian Laporan Tugas Akhir ini, terutama kepada yang terhormat:

1. Ayah, Ibu, Nenek serta Kakak dan Adik tersayang yang selalu memberikan doa, dorongan, fasilitas serta nasehat sejak penulis lahir hingga saat ini,
2. Bapak Dr. Jusak dan Bapak Julianto Lemantara, S.Kom., M.Eng., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, motivasi, dukungan, serta saran selama pengerjaan Tugas Akhir,
3. Bapak Arifin Puji Widodo, S.E., MSA selaku penguji dan juga pembahas atas semua kritik, masukan dan saran yang diberikan kepada penulis,
4. Bapak Airlangga Eka Wardhana, S.Kom., M.T.I, Bapak Fariza Emra, S.T., M.Sc., dan Ibu Heny Widyaningsih, S.Psi., M.Si. dan pegawai Sekretariat Jenderal DPR RI yang telah mempercayakan penulis dengan topik Manajemen Talenta serta terlibat dalam proses diskusi dan rapat yang sangat membantu memberi gambaran kepada penulis.
5. Saudari Nadia Tiarasari yang selalu membantu dan menemani selama proses penelitian, dorongan moral maupun materi yang diberikan kepada penulis.
6. Saudara Djatu Hamidan Ardiwinanto dan Rizal Prabaswara atas dukungan dalam memberi masukan selama penelitian terkait pembuatan sistem manajemen talenta.
7. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu baik keluarga, kerabat dekat dan teman yang senantiasa memberikan dorongan selama mengerjakan laporan ini.

Penulis menyadari bahwa masih ada kekurangan dari segi penulisan laporan ini atau pengembangan aplikasi Manajemen Talenta yang diteliti. Akhir kata semoga Tuhan Yang Maha Esa memberikan imbalan yang setimpal atas segala bantuan yang telah diberikan dan kiranya luaran dari laporan ini bermanfaat bagi Sekretariat Jenderal DPR RI dan pembaca lainnya.

Surabaya, 03 Februari 2023

Penulis



UNIVERSITAS
Dinamika

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3. Batasan Masalah	3
1.4. Tujuan	4
1.5. Manfaat	4
BAB II LANDASAN TEORI	5
2.1. Konsep Dashboard	5
2.2. Penelitian Terdahulu	6
2.3. <i>Human Capital</i>	6
2.4. Manajemen Talenta	7
2.5. <i>Weighted Scoring Model</i>	9
2.6. <i>System Development Life Cycle (SDLC)</i>	9
2.6.1. Communication	10
2.6.2. Planning	10
2.6.3. Modeling	10
2.6.4. Construction	10
2.6.5. Deployment	10
2.7. Evaluasi	10
2.8. <i>Black Box Testing</i>	11
2.9. Skala Likert	11
BAB III METODE PENELITIAN	12
3.1. <i>Communication</i>	12

3.1.1. Wawancara.....	12
3.1.2. Observasi.....	13
3.1.3. Studi Literatur	13
3.1.4. Analisis Proses Bisnis	13
3.1.5. Identifikasi Masalah.....	15
3.1.6. Identifikasi Kebutuhan Pengguna	15
3.1.7. Identifikasi Kebutuhan Data	16
3.1.8. Analisis Kebutuhan	17
3.1.9. Diagram IPO	18
3.2. <i>Planning</i>	25
3.3. <i>Modeling</i>	25
3.3.1. <i>System Flow Diagram</i>	26
3.3.2. <i>Data flow Diagram</i>	28
3.3.3. Conceptual Data Model	29
3.3.4. <i>Physical Data Model</i>	30
3.3.5. Perhitungan <i>Weighted Scoring Model</i>	30
3.4. <i>Construction</i>	32
3.4.1. Desain Antarmuka Pengguna.....	32
3.4.2. Pengujian Aplikasi (<i>Black Box Testing</i>)	33
3.4.3. Pengujian <i>User Acceptance Testing</i>	34
3.5. <i>Deployment</i>	35
BAB IV PEMBAHASAN.....	36
4.1. Implementasi Sistem	36
4.1.1. Dashboard	36
4.1.2. Kotak Manajemen Talenta	37
4.1.3. Jumlah Pegawai per Kotak.....	38
4.1.3. Data Bobot	38
4.1.4. Data Sub Bobot	39
4.1.5. Data Nilai Pegawai.....	40
4.2. Perbandingan Hasil Perhitungan	40
4.3. <i>Testing (Black Box Testing)</i>	44
4.3.1. Mengelola Data Nilai Pegawai.....	44

4.3.2. Kotak Manajemen Talenta	44
4.4. <i>User Acceptance Testing</i>	44
4.5. Evaluasi	46
BAB V PENUTUP.....	47
5.1. Kesimpulan.....	47
5.2. Saran	47
DAFTAR PUSTAKA	49
LAMPIRAN.....	51



UNIVERSITAS
Dinamika

DAFTAR GAMBAR

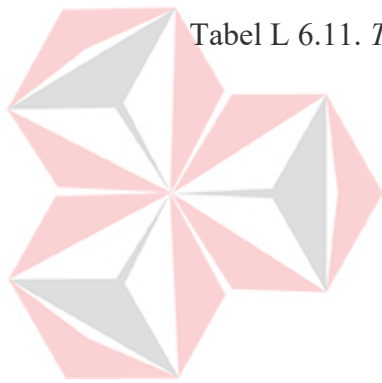
	Halaman
Gambar 2.1. Tahapan Pengembangan SDLC	9
Gambar 3.1. Metode Penelitian.....	12
Gambar 3.2. Alur Proses Manajemen Pegawai.....	14
Gambar 3.3. Diagram IPO 1	18
Gambar 3.4 Diagram IPO 2	19
Gambar 3.5. <i>System Flow</i> Kotak Manajemen Talenta.....	26
Gambar 3.6. <i>System Flow Diagram</i> Nilai Pegawai	27
Gambar 3.7. <i>Context Diagram</i>	28
Gambar 3.8. <i>Data Flow Diagram Level 0</i>	29
Gambar 3.9. <i>Conceptual Data Model</i>	30
Gambar 3.10. <i>Physical Data Model</i>	30
Gambar 3.11. Desain <i>Dashboard</i>	32
Gambar 3.12. Desain Kotak Manajemen Talenta	33
Gambar 4.1. <i>Dashboard</i> Manajemen Talenta 1	36
Gambar 4.2. <i>Dashboard</i> Manajemen Talenta 2	36
Gambar 4.3. Kotak Manajemen Talenta	37
Gambar 4.4. Jumlah Pegawai pada Kotak ke 9.....	38
Gambar 4.5. Data Bobot.....	38
Gambar 4.6. Data Sub Bobot	39
Gambar 4.7. Data Nilai Pegawai.....	40
Gambar 4.8. Perhitungan Nilai Akhir <i>Database</i>	43
Gambar L 2.1. <i>System Flow Diagram</i> Bobot.....	58
Gambar L 2.2. <i>System Flow Diagram</i> Sub Bobot.....	59
Gambar L 2.3. <i>System Flow Diagram</i> Poin Sub	60
Gambar L 2.4. <i>System Flow Diagram</i> Data Pegawai.....	61
Gambar L 2.5. <i>System Flow Diagram</i> Data Penilaian	62
Gambar L 2.6. <i>System Flow Diagram</i> Divisi	63
Gambar L 2.7. <i>System Flow Diagram</i> Master	64
Gambar L 2.8. <i>System Flow Diagram</i> Users	65
Gambar L 3.1. <i>Data Flow Diagram</i> Pengelolaan Data.....	66

Gambar L 3.2. <i>Data Flow Diagram</i> Perhitungan <i>Weighted Scoring Model</i>	66
Gambar L 3.3. <i>Data Flow Diagram Login</i>	67
Gambar L 5.1. <i>Dashboard</i> Manajemen Talenta 3.....	75
Gambar L 5.2. Poin Sub Perilaku Kerja.....	76
Gambar L 5.3. Poin Sub Potensi	76
Gambar L 5.4 Poin Sub Kompetensi.....	77
Gambar L 5.5. Data Pegawai	77
Gambar L 5.6. <i>Login</i>	78
Gambar L 5.7. Data <i>User</i>	78
Gambar L 5.8. Data Penilaian Partisipasi dalam Organisasi	79
Gambar L 5.9. Penilaian Disiplin.....	79
Gambar L 5.10. Penilaian Pendidikan Formal	80
Gambar L 5.11. Penilaian Pangkat/Golongan/Ruang	80
Gambar L 5.12. Penilaian Masa Kerja	81
Gambar L 5.13. Penilaian Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan	81
Gambar L 5.14. Penilaian Pengembangan Kompetensi Lain	82
Gambar L 5.15. Penilaian Penghargaan.....	82
Gambar L 5.16. Penilaian Integritas/Moralitas	83
Gambar L 5.17. Penilaian Pengembangan Kepemimpinan	83
Gambar L 5.18. Pertimbangan Aspirasi Karir	84
Gambar L 5.19. Penilaian Pengalaman Kepemimpinan Organisasi	84
Gambar L 5.20. Master Data Divisi	85
Gambar L 5.21. Master Data Bobot.....	85
Gambar L 5.22. Master Data Sub Bobot.....	86
Gambar L 5.23. Master Data Poin Sub	86
Gambar L 7.1. Hasil Cek Plagiasi.....	91

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	6
Tabel 3.1. Identifikasi Masalah.....	15
Tabel 3.2 <i>Test Case</i>	33
Tabel 3.3 Detail Skala Likert	35
Tabel 4.1. Perhitungan Awal.....	40
Tabel 4.2. Pengoperasian Rumus	41
Tabel 4.3. Perhitungan Sub Bobot Nilai Kinerja	41
Tabel 4.4. Perhitungan Sub Bobot Nilai Potensial 1	42
Tabel 4.5. Perhitungan Sub Bobot Nilai Potensial 2.....	42
Tabel 4.6. Perhitungan Bobot	42
Tabel 4.7. Nilai Akhir	43
Tabel 4.8. Hasil Pengujian Skala Likert	45
Tabel L 1.1. Fungsional <i>Login</i>	51
Tabel L 1.2. Fungsional Mengelola Data Pengguna.....	51
Tabel L 1.3. Fungsional Mengelola Data Master Bobot, Sub Bobot, Poin Sub ...	52
Tabel L 1.4. Fungsional Mengelola Data Kriteria Bobot.....	52
Tabel L 1.5. Mengelola Data Kriteria Sub Bobot	53
Tabel L 1.6. Mengelola Data Kriteria Poin Sub.....	53
Tabel L 1.7. Menambah Data Pegawai	54
Tabel L 1.8 Mengelola Data Divisi.....	54
Tabel L 1.9 Mengelola Data Nilai Pegawai	55
Tabel L 1.10 Perhitungan Data Pegawai menggunakan <i>Weighted Scoring Model</i>	56
Tabel L 1.11 Kotak Manajemen Talenta.....	56
Tabel L 1.12 Laporan Data Pegawai Kotak Manajemen Talenta	56
Tabel L 1.13 Dashboard Data Pegawai.....	57
Tabel L 4.1. Detail Bobot Nilai Kinerja IT	67
Tabel L 4.2. Detail Bobot Nilai Potensial IT	68
Tabel L 4.3. Detail Bobot Nilai Kinerja Humas	69
Tabel L 4.4. Detail Bobot Nilai Potensial Humas.....	70
Tabel L 4.5. Detail Bobot Nilai Kinerja SDM	71

Tabel L 4.6. Detail Bobot Nilai Potensial SDM	72
Tabel L 4.7. Detail Bobot Nilai Kinerja <i>Finance</i>	73
Tabel L 4.8. Detail Bobot Nilai Potensial <i>Finance</i>	74
Tabel L 6.1. <i>Test case</i> Data Nilai Pegawai	87
Tabel L 6.2. <i>Test Case</i> Kotak Manajemen Talenta.....	87
Tabel L 6.3. <i>Test Case Login</i>	88
Tabel L 6.4. <i>Test Case Bobot</i>	88
Tabel L 6.5. <i>Test Case</i> Sub Bobot	88
Tabel L 6.6. <i>Test Case</i> Data Pegawai	88
Tabel L 6.7. <i>Test Case</i> Data Penilaian	89
Tabel L 6.8. <i>Test Case</i> Data <i>User</i>	89
Tabel L 6.9. <i>Test Case</i> Data Poin Sub	89
Tabel L 6.10. <i>Test Case</i> Data Master	90
Tabel L 6.11. <i>Test Case</i> Data Divisi	90



UNIVERSITAS
Dinamika

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kebutuhan Fungsional.....	51
Lampiran 2. <i>System Flow Diagram</i>	58
Lampiran 3. <i>Data Flow Diagram</i>	66
Lampiran 4. Perhitungan <i>Weighted Scoring Model</i>	67
Lampiran 4. Implementasi Sistem.....	75
Lampiran 6 <i>Black box Testing</i>	87
Lampiran 7. Hasil Cek Plagiasi.....	91
Lampiran 8. Biodata Penulis	92



UNIVERSITAS
Dinamika

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sekretariat Jenderal DPR RI (Setjen DPR RI) merupakan salah satu unsur penunjang kerja Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI) yang berkedudukan sebagai Kesekretariatan Lembaga. Dalam Peraturan Presiden Nomor 27 Tahun 2015 tentang Setjen dan BK DPR RI, Setjen merupakan salah satu aparatur pemerintah yang menjalankan tugas dan fungsinya di bawah Kepala Pimpinan DPR RI (*Tentang Sekretariat Jenderal DPR RI*, n.d.). Sehingga setiap pegawai di Setjen DPR RI harus memiliki kompetensi yang mumpuni agar mampu membantu menyelesaikan segala tugas dan fungsi DPR RI. Setjen DPR RI terdiri dari tiga organisasi dan membawahi dua pusat. Tiga organisasi tersebut diantaranya, Deputi Bidang Administrasi, Deputi Bidang Persidangan, dan Inspektorat Utama. Pusat yang dibawahinya berupa Pusat Pendidikan dan Pelatihan, dan Pusat Data dan Informasi (Persekjen No. 6 Tahun 2015).

Dalam proses dan pemantauan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), Setjen DPR RI mengikuti sistem yang telah ditentukan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia (KemenPAN-RB). Dimana, KemenPAN-RB membuat suatu sistem yang dikenal dengan Sistem Merit. (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara).

Dalam Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 1 Ayat 22, Sistem Merit adalah kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar. Dalam UU tersebut, terdapat delapan komponen dalam sistem merit, salah satunya merupakan Manajemen Talenta. Manajemen Talenta menurut adalah serangkaian proses Sumber Daya Manusia (SDM) organisasi terpadu yang dirancang untuk mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan produktivitas terhadap karyawan yang terlibat (Pella & Inayati, 2011). Menurut Avedon, bahwa manajemen talenta sebagai seperangkat proses dan prosedur yang terintegrasi untuk mencapai tujuan strategis organisasi (Sule & Wahyuningtyas, 2016). Manajemen Talenta ASN meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan.

Sebelum manajemen talenta diimplementasikan, penempatan, pengangkatan, pengiriman untuk mengikuti latihan jabatan, dan pemberhentian pegawai ASN dilakukan melalui tahapan pengajuan Daftar Urut Kepangkatan (DUK) oleh Biro Sumber Daya Manusia Aparatur (SDMA) kepada Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat). Kriteria yang digunakan sebagai bahan pertimbangan pada DUK secara berurutan berupa pangkat, jabatan, masa kerja, latihan jabatan, pendidikan, dan usia (*Peraturan Pemerintah Tentang Daftar Urut Kepangkatan Pegawai Negeri Sipil*, n.d.).

Saat ini KemenPAN-RB memberi amanat kepada setiap instansi pemerintah untuk menerapkan manajemen talenta agar penilaian manajemen pegawai di seluruh instansi pemerintah setara. Kriteria dalam manajemen talenta mencakup kriteria dalam DUK dengan beberapa tambahan seperti tes potensi dan kompetensi, inovasi kerja, partisipasi dalam organisasi, dan lain lain. Selain itu, manajemen talenta bertujuan untuk menjaga mutu pegawai karena penilaian berdasarkan manajemen talenta lebih objektif jika dibandingkan dengan DUK.

Namun yang menjadi masalah adalah Setjen DPR RI kesulitan dalam mengolah data pegawai ASN dengan cepat berdasarkan bobot manajemen talenta. Disebabkan oleh proses perhitungan manajemen pegawai yang dikerjakan secara manual, mengakibatkan lambatnya pengelolaan data Pegawai ASN yang berjumlah kurang lebih 1300 pegawai. Proses pengolahan data tersebut tentu berefek pada terhambatnya pembuatan laporan terkait rotasi, kenaikan pangkat, penerima pelatihan dan pemberhentian. Inefisiensi dalam proses yang memakan waktu tersebut tentu saja bertentangan dengan urgensi implementasi manajemen talenta ASN yaitu *Digital Government (Urgensi Akselerasi Digital Government, 2019)*. Selain itu, perhitungan manajemen talenta tidak dapat memberikan rekomendasi sesuai dengan kebutuhan *talent* yang dibutuhkan untuk setiap divisi/bagian yang ada.

Solusi untuk menyelesaikan masalah tersebut adalah dengan membuat *dashboard* manajemen talenta. Proses perhitungan nilai akhir manajemen talenta menggunakan *Weighted Scoring Model* untuk dalam proses pengolahan data pegawai ASN sebelum dipetakan berdasarkan kotak manajemen talenta. Penilaian tiap pegawai juga akan dibedakan sesuai dengan divisi yang ada, untuk

menghasilkan nilai akhir manajemen talenta dengan kriteria setiap divisi/bagian. Dengan adanya *dashboard* ini diharapkan dapat memangkas waktu pada proses pengolahan data, sehingga informasi yang dibutuhkan terkait manajemen talenta dapat diselesaikan lebih cepat.

Informasi tersebut dapat dijadikan sebuah laporan yang akan mempermudah pemantauan kinerja dan potensial pegawai ASN secara berkala dan pencarian pegawai yang sesuai untuk divisi tertentu. Untuk nilai pembobotan dalam menggunakan *Weighted Scoring Model* berasal dari standar yang diberikan oleh KASN.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana membuat rancang bangun *dashboard* manajemen talenta dengan mengadopsi *Weighted Scoring Model* dalam proses perhitungan nilai akhir pegawai ASN berdasarkan kriteria dalam manajemen talenta pada Sekretariat Jenderal DPR RI.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang, maka dibuatlah batasan masalah agar pembahasan masalah tidak melebar. Batasan masalah sebagai berikut:

1. Data yang digunakan selama penelitian ini adalah data *dummy* atau data rekayasa.
2. *Dashboard system* yang akan digunakan adalah *Dashboard Operasional*.
3. Metode yang akan digunakan dalam pengembangan *dashboard* adalah *Weighted Scoring model* dan *System Development Life Cycle (SDLC) Waterfall*.
4. Kriteria dan persentase Bobot dan Sub Bobot penilaian yang digunakan selama merancang aplikasi manajemen talenta berasal dari Sekretariat Jenderal DPR RI.
5. Bobot penilaian yang digunakan berbeda sesuai dengan divisi atau bagian yang ada.

1.4. Tujuan

Tujuan yang diharapkan dari penyusunan tugas akhir ini adalah membuat aplikasi *dashboard* manajemen talenta dengan menggunakan *Weighted Scoring Model* dalam mengolah data dalam memantau kinerja serta potensial pegawai ASN berdasarkan konsep manajemen talenta yang telah ditetapkan oleh KemenPAN-RB dan KASN di Sekretariat Jenderal DPR RI.

1.5. Manfaat

Penelitian tentang manajemen talenta ini diharapkan memiliki beberapa nilai manfaat, antara lain:

1. Dapat mempermudah dan mempercepat proses pengelolaan dan pengolahan data pegawai menjadi informasi terkait nilai pegawai ASN berdasarkan manajemen talenta yang nantinya digunakan oleh bagian Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekretariat Jenderal DPR RI sebagai bahan pertimbangan bagi pegawai tersebut.
2. Dapat meningkatkan objektivitas serta ketelitian dalam menilai nilai kinerja dan potensial pegawai ASN di Sekretariat Jenderal DPR RI
3. Dapat membantu dalam mempertahankan mutu pegawai ASN di Sekretariat Jenderal DPR RI

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Konsep Dashboard

Dashboard adalah sebuah model aplikasi sistem yang disediakan bagi para manajer untuk menyajikan suatu informasi dan kualitas kerja, di suatu lembaga organisasi atau perusahaan. Dengan adanya *dashboard*, dapat memberikan kemudahan akses akan informasi yang dinamis dan relevan, baik berupa laporan maupun indikator visual yang digabungkan menjadi satu (Irawan & Hidayat, 2019).

Dashboard dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu *dashboard* strategis, *dashboard* taktis dan *dashboard* operasional (Saputra, n.d.).

1. *Dashboard* Strategis

Pada level ini, menggambarkan sasaran strategis skala organisasi dan *Key Performance Indicator* (KPI). *Dashboard* strategis digunakan para manajer organisasi yang terlibat dalam eksekusi strategi dan monitoring kemajuan. Sesuai dengan levelnya yang merupakan tertinggi dari jenis *dashboard* lain, data yang digunakan adalah data dalam jangka Panjang, seperti 5 sampai 10 tahun sebelumnya.

2. *Dashboard* Taktis

Dashboard ini digunakan untuk memantau hasil setiap inisiatif strategis atau proyek. Inisiatif strategis diukur menggunakan perbandingan antara kinerja saat ini dengan tujuan awal yang telah ditetapkan. *Dashboard* taktis digunakan oleh manajer yang terlibat aktivitas taktis individual. Untuk data yang digunakan berupa data dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama, missal 1 sampai 2 tahun terakhir.

3. *Dashboard* Operasional

Dashboard operasional digunakan untuk mengendalikan proses bisnis, aktivitas bisnis dan peristiwa yang kompleks. *Dashboard* ini lebih digunakan untuk monitor kegiatan yang sedang berlangsung, karena data yang digunakan adalah data *real time*. Tanggung jawab yang dipegang pengguna *dashboard* ini cenderung lebih sempit.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dibutuhkan sebagai referensi penulis ketika ingin melakukan penelitian. Berikut ini adalah penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
S. Muthu Baskaran	<i>Ranking Of Lean Tools Using Weighted Scoring Method</i>	Hasil dari penelitian ini merekomendasikan alat atau <i>lean tools</i> apa yang terbaik menggunakan <i>Weighted Scoring Method</i> , untuk mengurangi pemborosan yang terjadi pada aktivitas atau proses dalam suatu bisnis.
Perbedaan penelitian 1:		
<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian berfokus pada efisiensi alur atau proses dalam aktivitas perusahaan, - Penelitian hanya sebatas mencari aktivitas perusahaan yang dapat dihilangkan, tanpa adanya luaran berupa aplikasi. 		
Jully Triansyah, M.Kom & Dicky Rodika Aji	Rancang Bangun Pengelompokan Bakat Kemampuan Bekerja Berbasis Dekstop Pada Telkomsigma Jakarta	Penelitian ini menghasilkan aplikasi pengelompokan bakat kemampuan bekerja berbasis desktop sebagai format dasar penilaian pengelompokan bakat. Selain itu, aplikasi tersebut digunakan untuk mempermudah pengolahan data yang masih dikerjakan secara manual, juga menghindari terjadinya <i>human error</i> yang dapat menyebabkan kehilangan data atau kesalahan dalam penilaian (Triansyah & Aji, 2021).
Perbedaan penelitian 2:		
<ol style="list-style-type: none"> 1) Penelitian ini tidak menjelaskan secara rinci terkait atribut kriteria yang digunakan dalam menilai bakat karyawan, 2) Penelitian berfokus pada pembuatan aplikasi berbasis desktop yang menggunakan bahasa pemrograman berbasis C#. 		
Davit Irawan & Asep Toyib Hidayat	Rancang Bangun <i>Dashboard</i> Kepegawaian Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Musi Rawas (STIE MURA) Lubuklinggau	<i>Dashboard</i> kepegawaian yang dapat meningkatkan kualitas dalam proses pengolahan data pegawai di STIE MURA Lubuklinggau. Selain itu, peralihan dari semi manual ke otomatis meningkatkan efektivitas pada proses pengerjaan karena pengolahan data lebih cepat. Adanya <i>dashboard</i> juga mengurangi kemungkinan hilangnya data (Irawan & Hidayat, 2019).
Perbedaan penelitian 3:		
<ol style="list-style-type: none"> 3) Penelitian ini berfokus kepada <i>dashboard</i> operasional untuk pengelolaan data pegawai, 4) Luaran yang dihasilkan berupa informasi data pegawai dan peningkatan jumlah pegawai per tahun. 		

2.3. Human Capital

Human Capital adalah kemampuan yang ada di dalam diri seseorang, dapat dinyatakan dari yang terlihat maupun yang masih terpendam dan dalam konteks organisasi dapat mengacu pada nilai kolektif seperti kompetensi, pengetahuan,

keterampilan, kinerja, produktivitas, dan loyalitas (Mahmudah, 2017). Untuk memaksimalkan manajemen talenta, diperlukan pengetahuan terkait *human capital* untuk mencari nilai yang berpengaruh dalam menilai kemampuan seseorang.

2.4. Manajemen Talenta

Manajemen talenta menurut (Subagja, 2020) merupakan sistem manajemen karir ASN yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan. Adapun enam tujuan manajemen talenta sebagai berikut:

1. Meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan nasional dan peningkatan kualitas pelayanan public.
2. Menemukan dan mempersiapkan talenta terbaik untuk mengisi posisi kunci dan urusan inti organisasi.
3. Peningkatan profesionalisme jabatan kompetensi dan kinerja, serta kejelasan dan kepastian karier talenta.
4. Mewujudkan rencana suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel.
5. Memastikan tersedianya pasokan talenta berdasarkan tujuan strategis, misi dan misi organisasi.
6. Menyeimbangkan antara pengembangan karier ASN dan kebutuhan instansi.

Selain tujuan, manajemen talenta juga memiliki prinsip yang melekat, yaitu objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, akuntabel, bebas dari intervensi politik dan bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN). Dalam menilai kompetensi pegawai, digunakan dua kriteria atau bobot sebagai pondasi dasarnya, antara lain:

1. Penilaian Kinerja

Penilaian ini dibagi kembali menjadi dua bagian, yaitu spesifik dan generik. Spesifik terdiri dari penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja. Penilaian SKP adalah penilaian yang berdasarkan pada kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan

dapat diukur. Penilaian SKP dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi kerja dengan target. Sedangkan penilaian perilaku kerja menilai beberapa aspek seperti orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, Kerjasama dan kepemimpinan.

Untuk penilaian generik, terdiri dari partisipasi pegawai dalam organisasi dan disiplin. Nilai partisipasi pegawai ditentukan berdasarkan tingkatan organisasi dan posisi yang diemban. Tingkatan organisasi dimulai dari tingkat unit kerja hingga nasional, sedangkan untuk jabatan adalah sebagai anggota atau ketua dari organisasi tersebut. Untuk disiplin pada penilaian generik ini berupa pemenuhan jam kerja yang dimiliki oleh tiap pegawai.

2. Penilaian Potensial

Penilaian potensial terdiri dari empat bagian, yaitu penilaian potensi, kompetensi, rekam jejak dan pertimbangan lainnya. Penilaian potensi dan kompetensi adalah penilaian yang diambil oleh setiap pegawai ASN. Potensi dilakukan untuk mengidentifikasi tingkat tanggung jawab pekerjaan yang diprediksi akan mampu dipikul pegawai (Sudewo, 2015). Pendapat lain mengemukakan bahwa potensi diartikan sebagai perkiraan terhadap pengangkatan tertinggi atau tingkat pekerjaan yang pada akhirnya mampu dilakukan oleh seorang PNS. Penilaian potensi juga digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan kemungkinan pengembangan (Sudrajat & Sugiharti, 2016). Kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan di dalam diri seseorang untuk meraih kinerja yang maksimal (Rosiadi et al., 2018).

Untuk penilaian rekam jejak, meliputi data diri seorang pegawai, mulai dari pendidikan, masa kerja, syarat pangkat, pendidikan dan pelatihan kepemimpinan, pengembangan lain yang pernah diambil, penghargaan dan nilai integritas/moralitas yang berkaitan dengan hukuman disiplin. Penilaian terakhir berupa pertimbangan lainnya menilai berdasarkan keikutsertaan terhadap pengembangan kepemimpinan, pertimbangan aspirasi karir dan pengalaman kepemimpinan dalam organisasi yang berdasarkan pada jabatan dan tingkatan organisasi tersebut. Baik jabatan sebagai pengurus atau ketua organisasi, juga tingkat organisasi dimulai dari tingkat kota hingga nasional.

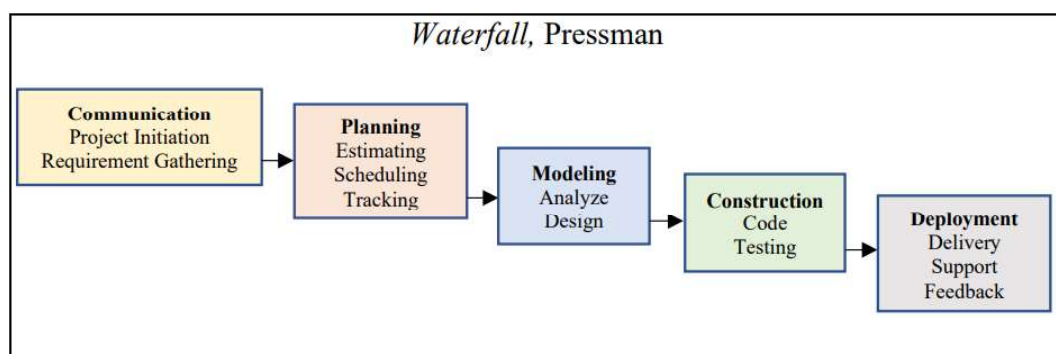
2.5. *Weighted Scoring Model*

Weighted Scoring Model adalah metode pengambilan keputusan multi-kriteria yang digunakan untuk menemukan hubungan antara kriteria dan alternatifnya (Baskaran, 2018). Pada model ini, bobot kriteria akan dikalikan dengan nilai alternatif dan hasilnya menunjukkan jumlah keseluruhan proses. Model ini memberikan bobot untuk setiap kriteria berdasarkan kepentingan relatifnya, dengan kriteria yang paling penting adalah kriteria dengan bobot tertinggi (Ouchra & Belangour, 2021). *Weighted Scoring Model* memiliki empat langkah, antara lain:

1. Buat daftar alternatif yang ingin dipertimbangkan.
2. Pilih kriteria yang akan diberikan bobot untuk mengevaluasi tiap alternatif.
3. Tentukan pembobotan tiap kriteria yang akan digunakan untuk mengevaluasi setiap alternatif.
4. Hitung skor keseluruhan tiap alternatif dengan mengalikan nilainya ke presentasi bobot masing-masing kriteria. Lalu setiap nilai per kriteria dijumlahkan untuk menentukan peringkat berdasarkan skor tertinggi.

2.6. *System Development Life Cycle (SDLC)*

Menurut Pressman (2015), metode Waterfall adalah model klasik yang sifatnya sistematis dan beruntun (Nugraha et al., n.d.). Metode ini juga biasa disebut “*Classic Life Cycle*” yang termasuk dalam metode generic pada rekayasa perangkat lunak dan diperkenalkan oleh Winstone Royce pada tahun 1970 ini dianggap kuno karena sering digunakan (Moenir & Yuliyanto). Disebut “*Waterfall*” karena tahap demi tahap yang dilalui harus selesai terlebih dahulu sebelum melanjutkan ke tahap selanjutnya. Berikut tahapan dalam metode *Waterfall* Pressman:



Gambar 2.1. Tahapan Pengembangan SDLC

2.6.1. Communication

Pada tahap *Communication*, dilakukan pengumpulan informasi dari pemangku kepentingan terkait masalah yang dihadapi dan kebutuhan pengguna. Hasil dari tahap ini adalah inisiasi proyek, analisis masalah dan informasi seputar masalah dan solusi yang dibutuhkan.

2.6.2. Planning

Tahap *Planning* berisi perencanaan dimulai dari estimasi, penjadwalan kerja dan pemantauan pekerjaan secara berkala.

2.6.3. Modeling

Pada tahap *Modelling* merupakan tahap perancangan model dari *dashboard* yang akan dikerjakan. Hasil dari tahap ini adalah komposisi aplikasi, perancangan struktur data dan desain antarmuka.

2.6.4. Construction

Tahap *Construction* adalah tahap pengerjaan aplikasi berdasarkan tahap sebelumnya. Aplikasi yang sudah dikembangkan akan diuji menggunakan metode *black box* untuk mencari kesalahan dan kekurangan agar dapat diperbaiki.

2.6.5. Deployment

Tahap *Deployment* adalah tahap implementasi aplikasi yang telah dihasilkan untuk kepada instansi. Selain itu, tahap ini berlangsung pula pemeliharaan, evaluasi, perbaikan dan pengembangan aplikasi berdasarkan umpan balik pengguna.

2.7. Evaluasi

Menurut Gibson dan Mitchell dalam (Putri, 2019), evaluasi adalah suatu proses untuk menilai efektivitas program atau aktivitas. Proses evaluasi akan menyusun dan mencatat hasil uji untuk menilai informasi dan aplikasi yang dihasilkan.

2.8. *Black Box Testing*

Black box Testing adalah pengujian yang berfokus pada spesifikasi fungsional perangkat lunak (Hidayat & Muttaqin, 2018). *Black box testing* digunakan untuk mencari masalah yang ada baik pada fungsi, masukan dan keluaran dari perangkat lunak (Cholifah et al., 2018). Pengujian dilakukan berdasarkan kumpulan kondisi input dan melakukan uji coba pada fungsi program yang ada.

2.9. Skala Likert

Skala likert adalah skala yang digunakan dalam mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial (Bahrin et al., 2017). Skala likert banyak umum digunakan pada kuesioner dengan instrumen berupa pilihan jawaban dari sangat positif hingga sangat negatif.



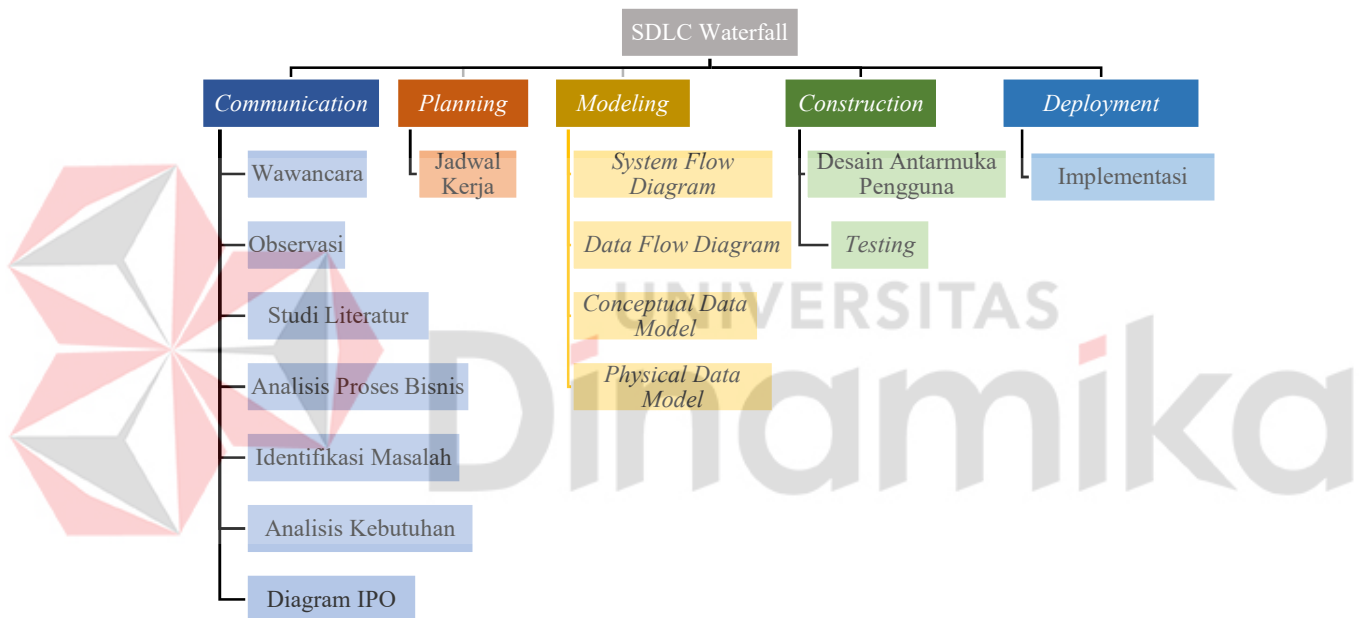
UNIVERSITAS
Dinamika

BAB III

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menghitung nilai pegawai ASN berdasarkan kriteria kinerja dan potensial yang telah ditentukan dan akan dipetakan ke dalam kotak-kotak seperti grafik dengan nilai minimal dan maksimal masing-masing. Pada grafik tersebut, nilai kinerja menjadi sumbu y dan nilai potensial menjadi sumbu x.

Berdasarkan metode yang ada, penelitian ini menggunakan *System Development Life Cycle* (SDLC). Alur penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 3.1.



Gambar 3.1. Metode Penelitian

3.1. *Communication*

Pada tahap ini, dijelaskan mengenai kegiatan mengumpulkan data yang dibutuhkan melalui beberapa tahapan, yaitu wawancara, observasi, studi literatur, analisis proses bisnis, identifikasi masalah, analisis kebutuhan dan diagram IPO.

3.1.1. Wawancara

Tahap wawancara bertujuan untuk mendapatkan penjelasan lebih lanjut tentang data, proses, dan luaran dari perangkat lunak yang ingin dikembangkan.

Narasumber yang diwawancarai adalah Bapak Airlangga Eka Wardhana, S.Kom, M.T.I selaku Pranata Komputer Madya.

3.1.2. Observasi

Observasi yang sudah dilakukan dengan wawancara dan keikutsertaan dalam proses diskusi secara langsung dengan pihak yang berhubungan, yaitu Bagian Bidang Sistem Informasi dan Infrastruktur dari Pusat Data dan Informasi dan Bagian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mengenai proses, kebutuhan hingga nilai persentase atau pembobotan setiap kriteria.

3.1.3. Studi Literatur

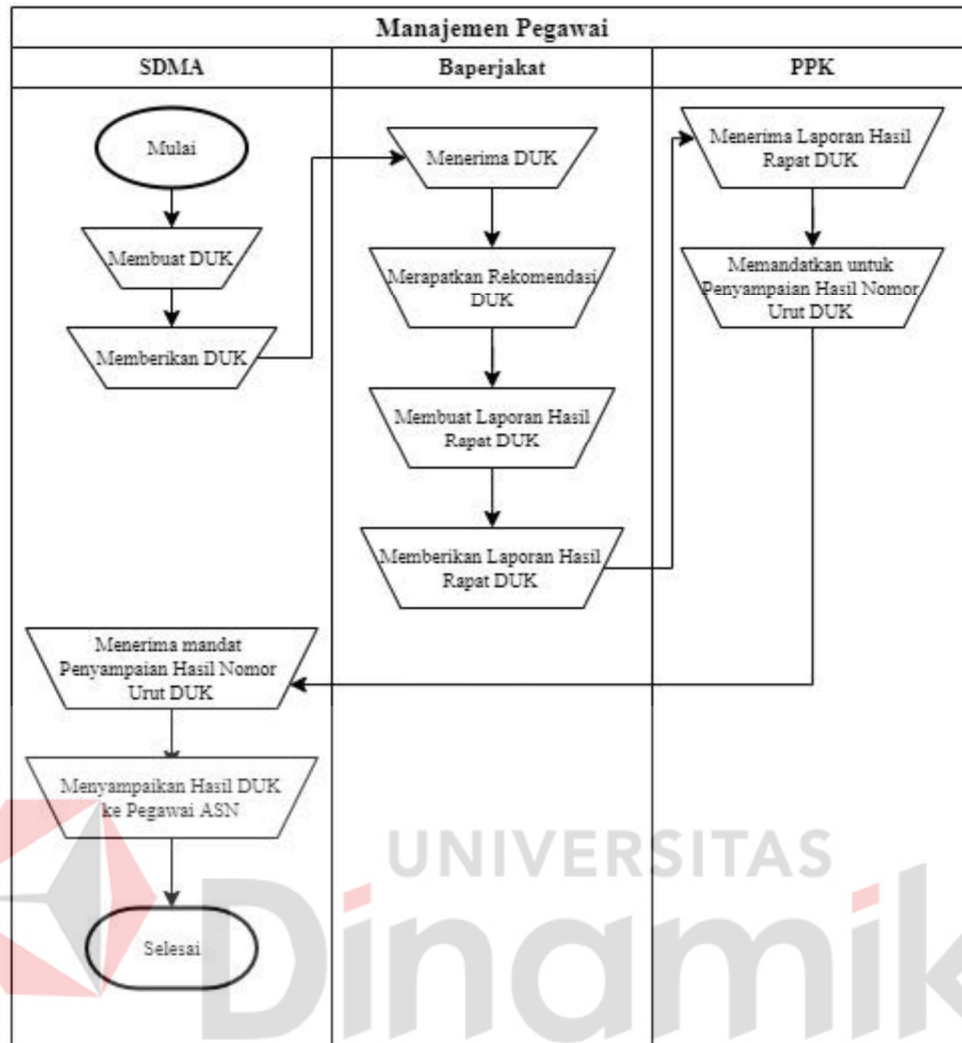
Pada tahap ini, penulis melakukan pencarian referensi teori yang cocok dengan permasalahan yang didapati. Referensi tersebut antara lain:

1. Konsep Dashboard
2. Manajemen Talenta
3. *Weighted Scoring Model*
4. *System Development Life Cycle* (SDLC)

3.1.4. Analisis Proses Bisnis

Sebelum berlakunya manajemen talenta di Sekretariat Jenderal DPR RI, menggunakan alur bisnis manajemen pegawai berdasarkan Daftar Urut Kepangkatan (DUK). Pertama, Biro Sumber Daya Manusia Aparatur (SDMA) akan membuat nomor urut DUK berdasarkan ukuran yang berlaku dalam Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 1979 Pasal 4, yaitu berdasarkan pangkat, jabatan, masa kerja, latihan jabatan, pendidikan, dan usia. Setelah itu nomor urut DUK tersebut akan diberikan kepada Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat) untuk di rapatkan.

Hasil rapat tersebut berupa hasil akhir susunan nomor urut DUK. Setelah itu, laporan hasil rapat DUK akan diserahkan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK). Dari PPK akan memberikan mandate kepada bagian SDMA dalam penyampaian nomor urut DUK kepada pegawai ASN. Gambaran alur proses bisnis dapat dilihat pada Gambar 3.2.



Gambar 3.2. Alur Proses Manajemen Pegawai

Dengan adanya manajemen talenta, menjadikan proses manajemen pegawai lebih objektif karena kriteria yang lebih banyak dan baik, kalau dibandingkan dengan DUK. Jika Sekretariat Jenderal DPR RI ingin mengimplementasi manajemen talenta yang memiliki kriteria yang lebih banyak, proses bisnis diatas tidaklah efektif. Karena pengolahan data pegawai banyak dan penggunaan bobot yang telah ditetapkan oleh KASN pasti akan memakan waktu lama.

Solusi yang akan digunakan adalah dengan membuat *dashboard* manajemen talenta dengan mengadopsi *Weighted Scoring Model* dalam proses perhitungan nilai akhir di Sekretariat Jenderal DPR RI agar pengolahan data menjadi informasi berdasarkan kotak manajemen talenta menjadi lebih cepat dan lebih objektif.

3.1.5. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah bertujuan untuk mengetahui masalah yang dialami sebagai acuan dalam membuat *dashboard* manajemen talenta menggunakan *Weighted Scoring Model* di Sekretariat Jenderal DPR RI. Identifikasi Masalah pada Sekretariat Jenderal DPR RI dapat dilihat pada tabel 3.1.

Tabel 3.1. Identifikasi Masalah

No	Masalah	Penyebab	Solusi yang ditawarkan
1	Kesulitan dalam pengolahan data pegawai ASN berdasarkan bobot manajemen talenta karena data pegawai berjumlah 1300 pegawai	Belum adanya sistem yang membantu proses pengolahan berdasarkan bobot manajemen talenta	Membuat <i>dashboard</i> manajemen talenta yang menggunakan <i>Weighted Scoring Model</i> dalam proses perhitungan nilai berdasarkan bobot
2	Hasil perhitungan tidak dapat menghasilkan nilai akhir sesuai perhitungan tiap divisi untuk mencari <i>talent</i> tertentu.	Belum ada penilaian untuk tiap divisi dengan persentase yang berbeda	Membuat fungsi untuk mengubah persentase penilaian dalam sistem sesuai divisi yang ada

3.1.6. Identifikasi Kebutuhan Pengguna

1. Admin

Pengguna Admin dipegang oleh bagian Pusat Teknologi dan Informasi di Sekretariat Jenderal DPR RI. Admin membutuhkan *device* untuk mengakses *dashboard* manajemen talenta berbasis *website*. Fitur yang dibutuhkan admin pada *website* antara lain:

- 1) Fungsi *login*
- 2) Dapat mengelola data pengguna
- 3) Dapat mengelola data kriteria bobot
- 4) Dapat mengelola data kriteria sub bobot
- 5) Dapat mengelola data kriteria poin sub
- 6) Dapat mengelola data divisi
- 7) Dapat mengunggah data pegawai
- 8) Dapat mengelola data nilai pegawai
- 9) Dapat mengelola data master bobot, sub bobot, dan poin sub
- 10) Dapat melihat persebaran pegawai pada kotak manajemen talenta
- 11) Dapat melihat laporan nilai pegawai per kotak manajemen talenta

12) Dapat melihat dashboard berdasarkan data pegawai

2. Kepala Biro SDM

Pengguna ini diperuntukan untuk pimpinan dari Biro Sumber Daya Manusia Aparatur Sekretariat Jenderal DPR RI. Pengguna ini membutuhkan *device* untuk mengakses *dashboard* manajemen talenta berbasis website. Fitur yang dibutuhkan dalam aplikasi antara lain:

- 1) Dapat melihat persebaran pegawai pada kotak manajemen talenta
- 2) Dapat melihat laporan berdasarkan kotak manajemen talenta
- 3) Dapat melihat dashboard berdasarkan data pegawai

3. Pranata SDM

Pengguna ini dipegang oleh bagian Pranata SDM dari Biro Sumber Daya Manusia Aparatur di Sekretariat Jenderal DPR RI. pengguna ini membutuhkan *device* untuk mengakses *dashboard* manajemen talenta berbasis website. Fitur yang dibutuhkan dalam aplikasi antara lain:

- 1) Fungsi *login*
- 2) Dapat mengelola data kriteria bobot
- 3) Dapat mengelola data kriteria sub bobot
- 4) Dapat mengelola data kriteria poin sub
- 5) Dapat mengelola data kriteria poin sub
- 6) Dapat menginput data Pegawai
- 7) Dapat mengelola data nilai pegawai
- 8) Dapat mengelola data master bobot, sub bobot, dan poin sub
- 9) Dapat melihat persebaran pegawai pada kotak manajemen talenta
- 10) Dapat melihat laporan berdasarkan kotak manajemen talenta
- 11) Dapat melihat dashboard berdasarkan data pegawai

3.1.7. Identifikasi Kebutuhan Data

- 1) Data pengguna
- 2) Data kriteria bobot
- 3) Data kriteria sub bobot
- 4) Data kriteria poin sub
- 5) Data pegawai

- 6) Data nilai pegawai
- 7) Data divisi

3.1.8. Analisis Kebutuhan

1. Analisis Kebutuhan Fungsional

Kebutuhan fungsional bertujuan untuk menganalisis kebutuhan yang memiliki keterkaitan dengan sistem yang ingin dikembangkan. Kebutuhan fungsional berisi segala proses yang ada dalam sistem dan segala data yang dibutuhkan untuk menghasilkan kotak manajemen talenta di Sekretariat Jenderal DPR RI. Terdapat 6 kebutuhan fungsional seperti dibawah ini. Untuk gambaran lebih lengkap terdapat pada Lampiran 1

- 1) Login
- 2) Mengelola data pengguna
- 3) Mengelola data kriteria bobot
- 4) Mengelola data kriteria sub bobot
- 5) Mengelola data kriteria poin sub
- 6) Menambah data pegawai
- 7) Mengelola data nilai pegawai
- 8) Mengelola data divisi
- 9) Mengelola data master bobot, sub bobot, dan poin sub
- 10) Perhitungan data pegawai menggunakan *weighted scoring model*
- 11) Kotak manajemen talenta
- 12) Laporan data pegawai per kotak manajemen talenta
- 13) Dashboard data pegawai

2. Analisis Kebutuhan Non Fungsional

1) *Usability*

Website hanya dapat diakses melalui jaringan di Sekretariat Jenderal DPR RI.

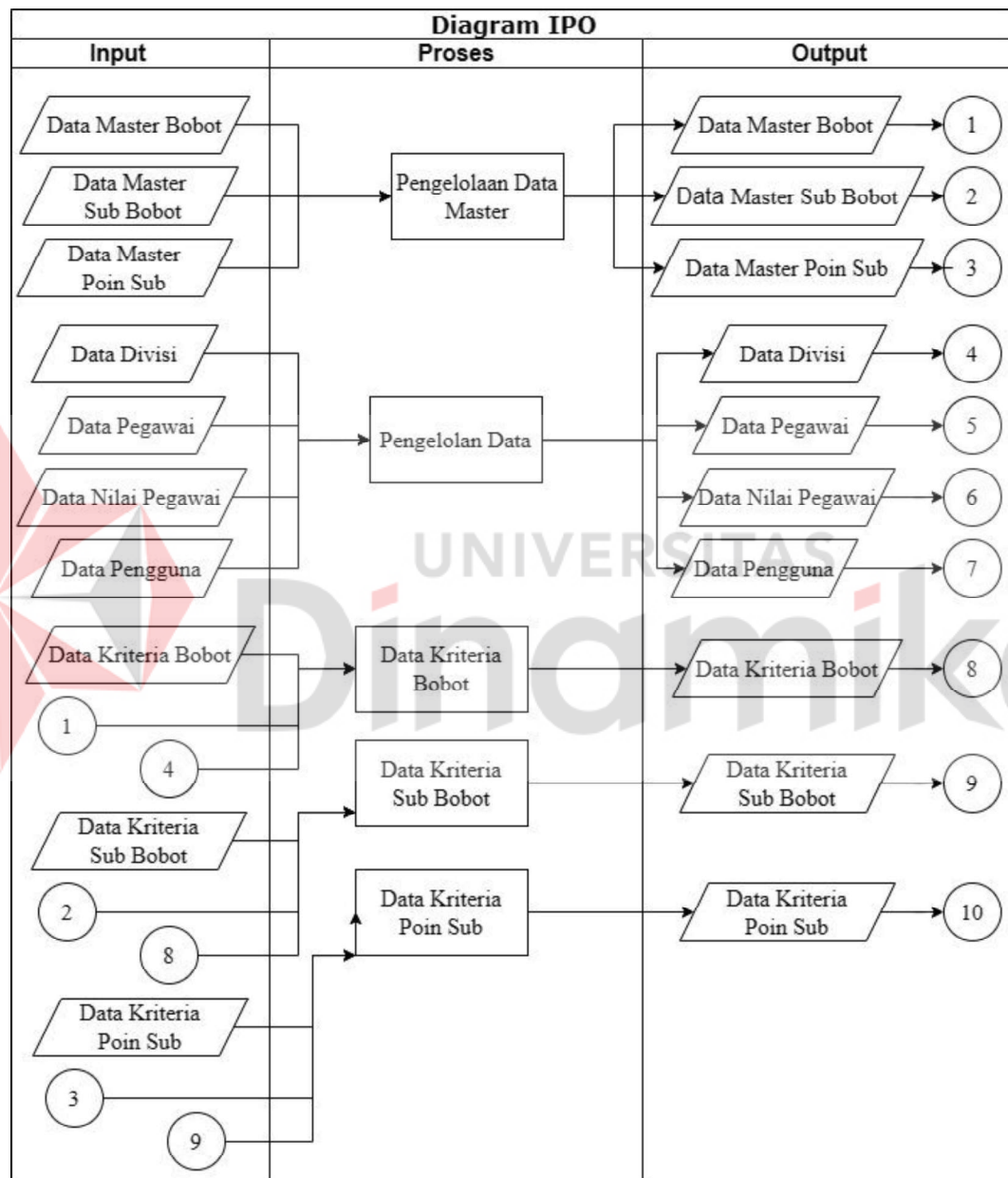
2) *Reliability*

Website memiliki sistem *Login* untuk membatasi akses ke dalam *dashboard*.

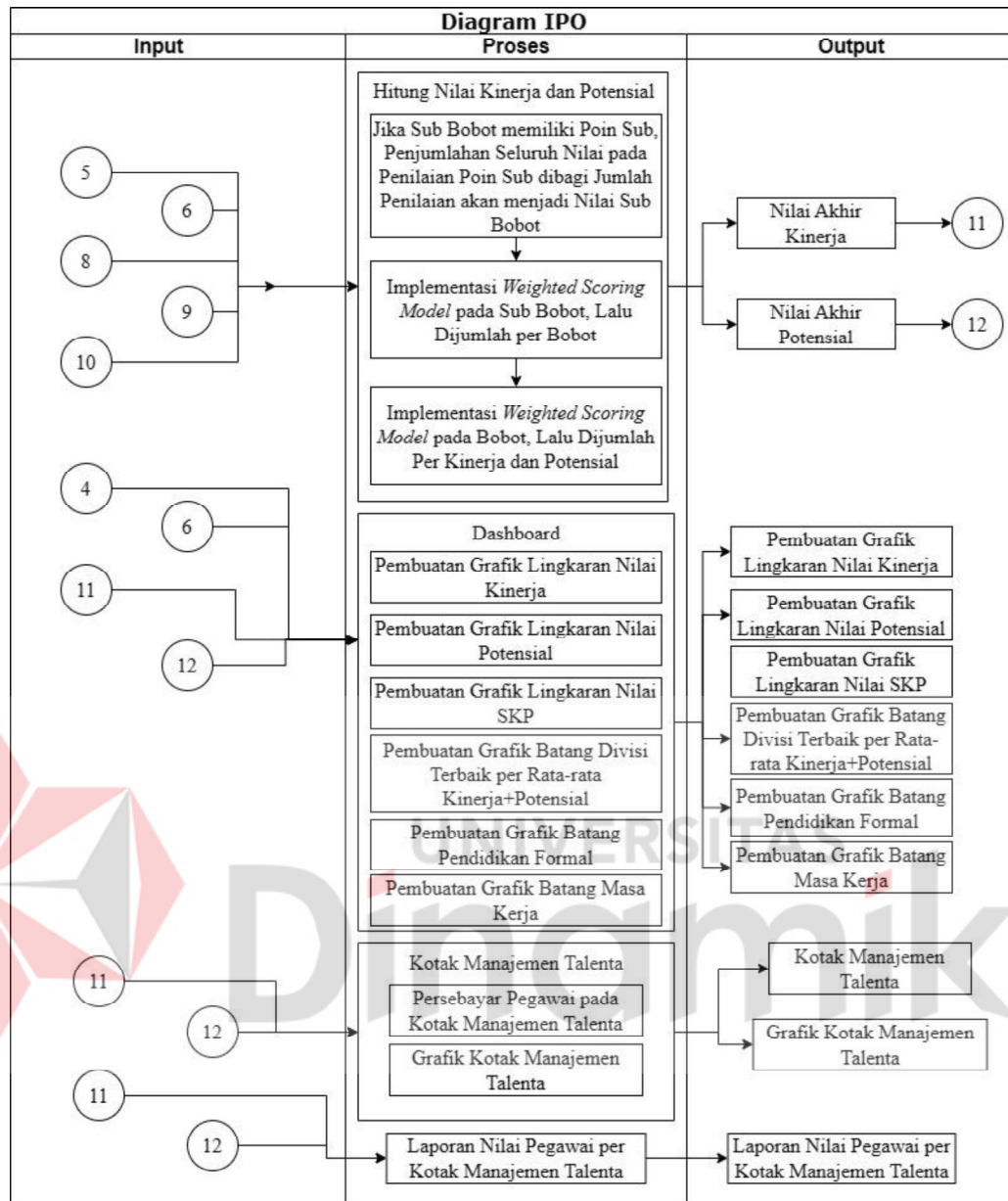
3) Supportability

Dapat diakses di berbagai perangkat atau *Operating System* selama browser yang terpasang kompatibel.

3.1.9. Diagram IPO



Gambar 3.3. Diagram IPO 1



Gambar 3.4 Diagram IPO 2

Diatas ini merupakan gambar IPO Diagram penelitian. Berikut penjelasan dari Gambar 3.3 dan Gambar 3.4 Diagram IPO diatas:

1. *Input*

1) Data Pengguna

Merupakan data yang digunakan pada proses *login*/pemberian hak akses. Berisi data nama, *email*, *password*, dan *role*.

2) Data Master Bobot

Merupakan data yang berisi nama bobot yang ada pada sistem. Nantinya nama tersebut akan dipanggil melalui id oleh data kriteria bobot.

3) Data Master Sub Bobot

Merupakan data yang berisi nama sub bobot dari bobot yang ada pada sistem. Nantinya nama tersebut akan dipanggil melalui id oleh data kriteria sub bobot.

4) Data Master Poin Sub

Merupakan data yang berisi nama poin sub dari sub bobot yang ada pada sistem. Nantinya nama tersebut akan dipanggil melalui id oleh data kriteria poin sub.

5) Data Kriteria Bobot

Merupakan data yang berisi tentang kriteria bobot. Untuk nilai kriteria, bobot yang digunakan dibagi menjadi dua, yaitu spesifik dan generik. Sedangkan nilai potensial memiliki empat bobot, yaitu potensi, kompetensi, rekam jejak jabatan dan pertimbangan lain. Bobot-bobot tersebut berisikan nama, jenis, tahun dan persentase bobot.

6) Data Kriteria Sub Bobot

Merupakan data yang berisi tentang kriteria sub bobot per bobot yang digunakan. Untuk sub bobot spesifik terdiri dari penilaian SKP dan perilaku kerja. Untuk sub bobot generik terdiri dari penilaian partisipasi dalam organisasi dan disiplin dalam jam kerja. Untuk sub bobot potensi dan kompetensi merupakan ujian yang diambil tiap pegawai. Untuk sub bobot rekam jejak terdiri dari penilaian berdasarkan Pendidikan formal, kesesuaian pangkat, masa kerja, pendidikan dan pelatihan kepemimpinan, pengembangan kompetensi lainnya, penghargaan dan integritas/moralitas. Terakhir untuk sub bobot pertimbangan lain terdiri dari penilaian berdasarkan pengembangan kepemimpinan, pertimbangan aspirasi karir dan pengalaman kepemimpinan organisasi. Setiap sub bobot berisi data nama, sub atau turunan dari bobot apa, tahun dan persentase sub bobot.

7) Data Kriteria Poin Sub

Merupakan data yang berisi tentang poin penilaian yang ada pada beberapa sub bobot, yaitu perilaku kerja, potensi dan kompetensi. Setiap poin sub berisi data nama poin, nama sub bobot, nilai maksimal dan tahun.

8) Data Divisi

Merupakan data yang berisi nama divisi yang ada. Nantinya nama tersebut akan dipanggil melalui id oleh data pegawai.

9) Data Pegawai

Merupakan data yang berisi tentang data pegawai. Berisi data Nomor Induk Pegawai (NIP), nama pegawai dan divisi/bidang tempat bekerja.

10) Data Master Nilai Pegawai

Merupakan data yang berisi tentang nilai pegawai. Berisi data nama pegawai, sub bobot, nama penilaian, nilai dan tahun.

2. *Process*

1) Pengelolaan Data Master

Proses ini adalah pengelolaan data master bobot, sub bobot dan poin sub. Pengelolaan berupa penambahan maupun ubah dan hapus data.

2) Pengelolaan Data

Proses ini adalah pengelolaan data mulai dari data divisi, pegawai melalui proses unggah, data pengguna, data nilai pegawai dan data divisi. Pengelolaan berupa penambahan maupun ubah hapus data.

3) Pengelolaan Data Kriteria Bobot

Proses ini adalah pengelolaan data kriteria bobot baik bobot pada penilaian kriteria maupun potensial. Pengelolaan berupa penambahan, pengubahan maupun hapus data.

4) Pengelolaan Data Kriteria Sub Bobot

Proses ini adalah pengelolaan data kriteria sub bobot baik sub bobot pada penilaian kinerja maupun potensial. Pengelolaan berupa penambahan, pengubahan maupun hapus data.

5) Pengelolaan Data Kriteria Poin Sub

Proses ini adalah pengelolaan data kriteria poin sub pada penilaian perilaku kerja, potensi dan kompetensi. Pengelolaan berupa penambahan, pengubahan maupun hapus data.

6) Menghitung Nilai Kinerja dan Potensial

Proses ini merupakan perhitungan nilai akhir kinerja dan potensial menggunakan metode *Weighted Scoring Model*. Perhitungan yang

dilakukan pertama adalah menghitung penilaian yang ada pada poin sub, yaitu perilaku kerja dengan rumus sebagai berikut.

$$\text{Perilaku Kerja} = \frac{\text{Jumlah Poin Penilaian}}{\text{Banyak Poin}} \quad (1)$$

Pada rumus perilaku kerja, jumlah dari seluruh poin penilaian dibagi oleh banyaknya jumlah penilaian untuk mencari rata-rata. Untuk perhitungan poin sub potensi dan kompetensi adalah sebagai berikut.

$$\text{Poin Sub} = \frac{\text{Jumlah Poin Penilaian}}{\text{Nilai Maksimal}} \quad (2)$$

Pada rumus potensi dan kompetensi, jumlah seluruh poin penilaian akan dibagi setiap nilai maksimal dari masing-masing penilaian. Setelah itu, dilanjutkan dengan menghitung semua sub bobot yang ada sesuai persentase masing-masing, dengan rumus sebagai berikut.

$$\text{Sub Bobot} = \text{Nilai Sub Bobot} * \text{Persentase Sub Bobot}(\%) \quad (3)$$

Pada rumus bobot mengalikan setiap nilai sub bobot yang ada dengan persentase masing-masing untuk mendapatkan nilai akhir. Lalu dilanjutkan dengan menjumlahkan nilai akhir sub bobot pada kriteria bobot yang sama. Selanjutnya, semua nilai bobot akan dikalikan dengan persentase masing masing, sebelum nantinya semua bobot yang ada pada nilai kinerja dan potensial dijumlah. Adapun rumus perhitungan bobot adalah sebagai berikut.

$$\text{Bobot} = \text{Nilai Bobot} * \text{Persentase Bobot}(\%) \quad (4)$$

Nilai akhir kinerja didapatkan dari penjumlahan semua bobotnya, yaitu spesifik, partisipasi dalam organisasi dan disiplin. Nilai akhir potensial didapatkan dari penjumlahan semua bobot nya, yaitu potensi, kompetensi, rekam jejak (pendidikan formal, pangkat/golongan, masa kerja, pendidikan dan pelatihan kepemimpinan fungsional, pengembangan kompetensi lain, penghargaan dan integritas/moralitas), dan pertimbangan lain (Pengembangan kepemimpinan, pertimbangan aspirasi karir,

pengalaman). Untuk setiap divisi, baik itu IT, *Finance*, Humas dan SDM memiliki persentase yang berbeda beda yang dapat dilihat pada Lampiran

4. Nilai kinerja dan potensial akan digunakan dalam pemetaan pada sembilan kotak manajemen talenta pada grafik. Nilai kinerja akan menjadi sumbu y pada grafik dan nilai potensial akan menjadi sumbu x.

7) *Dashboard*

Proses ini mengolah data pegawai untuk mendapatkan informasi berupa grafik berdasarkan penilaian SKP, kinerja dan potensial, divisi terbaik berdasarkan rata-rata penilaian kinerja dan potensial, jumlah pegawai berdasarkan pendidikan formal dan jumlah pegawai per lama bekerja.

8) Kotak Manajemen Talenta

Pada proses ini menampilkan persebaran pegawai pada kotak manajemen talenta berdasarkan hasil penilaian kinerja dan potensial menggunakan *weighted scoring model* yang dapat dipilih sesuai tahun dan penilaian divisi yang diinginkan. Selain dalam bentuk kotak manajemen talenta, ditampilkan juga persebaran pegawai berdasarkan grafik *scatter*.

9) Laporan Nilai Pegawai per Kotak Manajemen Talenta

Pada proses ini memanggil data penilaian kinerja dan potensial pegawai untuk ditampilkan sesuai dengan kotak pegawai tersebut berada.

3. *Output*

1) Pemberian Hak Akses

Merupakan hasil dari proses *login* apabila *email* dan *password* sesuai.

2) Data Pengguna

Berisi data tentang *user* atau pengguna seperti nama, *email*, dan *role*.

3) Data Master Bobot

Berisi data nama bobot kinerja dan potensial.

4) Data Master Sub Bobot

Berisi data nama sub bobot dan bobotnya.

5) Data Master Poin Sub

Berisi data nama poin sub dan sub bobotnya.

6) Data Bobot

Berisi data kriteria bobot kinerja dan potensial seperti nama bobot, jenis antara kinerja atau potensial dan persentase bobot.

7) Data Sub Bobot

Berisi data kriteria sub bobot per bobot seperti nama sub bobot, sub atau turunan dari bobot apa dan persentase sub bobot.

8) Data Poin Sub

Berisi data kriteria poin sub per sub bobot yang berisi id sub bobot, nama poin sub, nilai maksimal dan tahun.

9) Data Pegawai

Berisi data tentang pegawai seperti Nomor Induk Pegawai (NIP), nama, dan divisi atau bidang tempat bekerja.

10) Data Divisi

Berisi data divisi yang ada.

11) Data Nilai Pegawai

Berisi data nama pegawai, sub bobot, nama penilaian dan nilai.

12) Visualisasi Kotak Manajemen Talenta

Berisi pemetaan pegawai sesuai dengan sembilan kotak manajemen talenta dengan sumbu x dan sumbu y merupakan nilai akhir potensial dan kinerja. Selain itu juga menampilkan grafik *scatter* untuk melihat persebaran secara langsung melalui grafik.

13) Grafik Nilai SKP

Berisi persentase jumlah pegawai berdasarkan nilai SKP menggunakan grafik lingkaran.

14) Grafik Nilai Kinerja

Berisi persentase jumlah pegawai berdasarkan nilai akhir kinerja menggunakan grafik lingkaran.

15) Grafik Nilai Potensial

Berisi persentase jumlah pegawai berdasarkan nilai akhir potensial menggunakan grafik lingkaran.

16) Grafik Pendidikan

Berisi jumlah pegawai berdasarkan pendidikan terakhir yang telah ditempuh menggunakan grafik batang.

17) Grafik Masa Kerja

Berisi jumlah pegawai berdasarkan lamanya mereka bekerja menggunakan grafik batang.

18) Grafik Rata-rata Nilai per Divisi

Berisi jumlah pegawai berdasarkan nilai rata-rata dari jumlah nilai akhir kinerja dan potensial per divisi/bidang menggunakan grafik batang.

19) Kotak Manajemen Talenta

Berisi persebaran pegawai berdasarkan nilai kinerja dan potensial pada visualisasi dalam bentuk sembilan kotak manajemen talenta.

20) Grafik Kotak Manajemen Talenta

Grafik dalam bentuk *scatter plot* ini menampilkan persebaran pegawai berdasarkan nilai kinerja dan potensial

21) Laporan Nilai Pegawai per Kotak Manajemen Talenta

Ketika memilih kotak antara sembilan kotak manajemen talenta, pengguna dapat melihat data nilai kinerja dan potensial pegawai pada kotak tersebut. Selain itu pengguna juga dapat mengunduh laporan per kotak manajemen talenta.

3.2. *Planning*

Pada tahap ini, peneliti merencanakan jadwal kerja dalam pembuatan *dashboard* manajemen talenta yang mengadopsi *Weighted Scoring Model* dalam proses perhitungan nilai akhir per kriterianya. Perencanaan jadwal kerja dimulai dari proses pengumpulan informasi hingga penggunaan aplikasi.

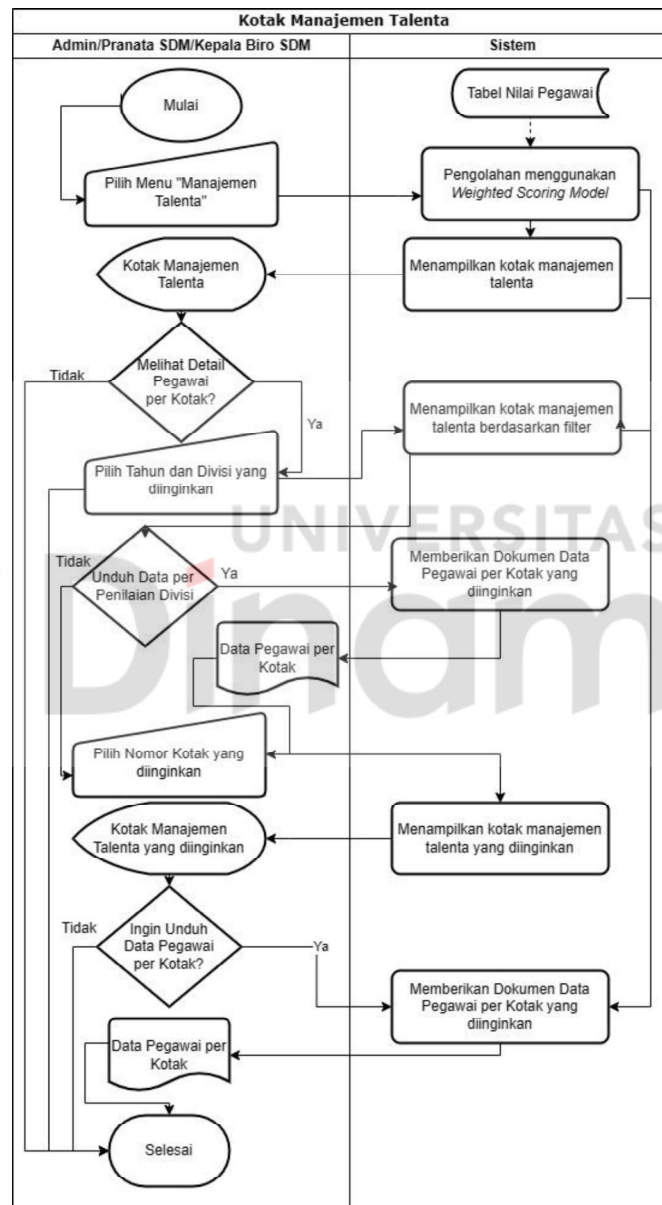
3.3. *Modeling*

Pada tahap ini, peneliti merencanakan jadwal kerja dalam pembuatan *dashboard* manajemen talenta yang mengadopsi *Weighted Scoring Model* dalam proses perhitungan nilai akhir per kriterianya. Perencanaan jadwal kerja dimulai dari proses pengumpulan informasi hingga penggunaan aplikasi.

3.3.1. System Flow Diagram

System flow diagram merupakan alur yang menggambarkan kerja sistem. Pada bagian ini dijabarkan *system flow diagram* menu kotak manajemen talenta dan *system flow diagram* menu nilai pegawai yang menjadi kunci utama dari aplikasi ini. Untuk *system flow* lain dapat dilihat pada Lampiran 2.

1. System Flow Kotak Manajemen Talenta

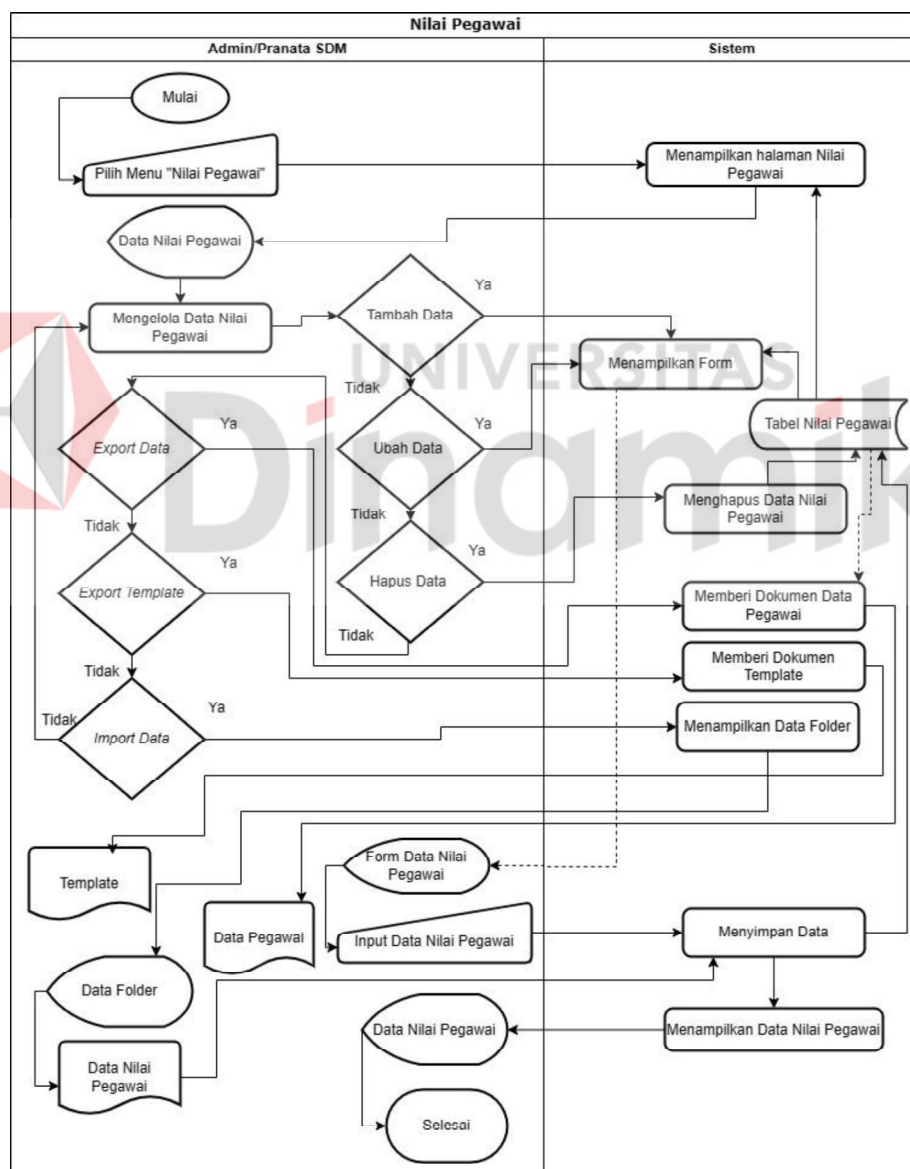


Gambar 3.5. *System Flow* Kotak Manajemen Talenta

Kotak manajemen talenta dapat diakses oleh seluruh pengguna setelah masuk ke aplikasi. Pada halaman manajemen talenta seperti pada Gambar 3.5 pengguna dapat melihat persebaran pegawai sesuai nilai potensial sebagai sumbu x dan nilai

kinerja sebagai sumbu y. Pengguna dapat memilih tahun dan divisi jika ingin melihat nilai pegawai sesuai perhitungan divisi tertentu. Proses perhitungan menggunakan *weighted scoring* model berlangsung ketika data sudah lengkap dan otomatis akan menghitung hasil nilai kinerja dan potensial sebelum ditampilkan pada kotak manajemen talenta. Jika pengguna ingin melihat lebih detail nama dan nilai pegawai pada tiap kotak, pengguna dapat menekan angka kotak tersebut. Selanjutnya pengguna juga dapat mengunduh data pegawai yang ditampilkan sesuai kotak masing-masing.

2. System Flow Nilai Pegawai

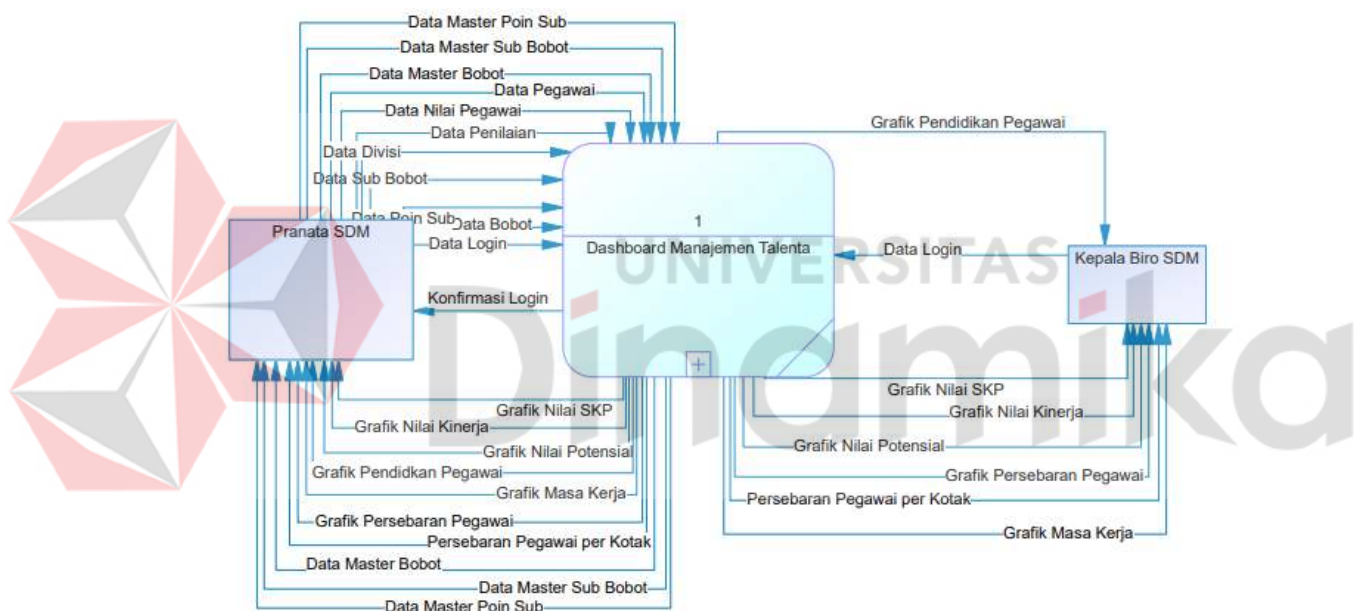


Gambar 3.6. System Flow Diagram Nilai Pegawai

Pada Gambar 3.6 merupakan alur sistem pengelolaan data nilai pegawai. Pengguna dapat melakukan beberapa proses seperti tambah, ubah dan hapus nilai pegawai. Selain itu, untuk memudahkan pengguna disediakan juga fitur unggah data. Pengguna hanya perlu mengunduh *template* yang telah disediakan oleh sistem, lalu mengisi data sesuai kebutuhan dan mengunggah data nilai pegawai ke dalam sistem. Terakhir, untuk kebutuhan luaran, disediakan fitur *export* atau unduh seluruh data nilai pegawai.

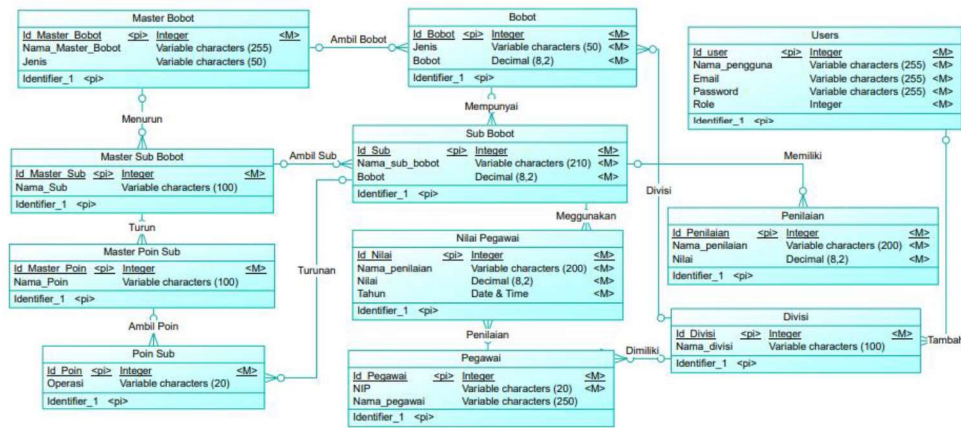
3.3.2. Data flow Diagram

1. Context Diagram



Gambar 3.7. Context Diagram

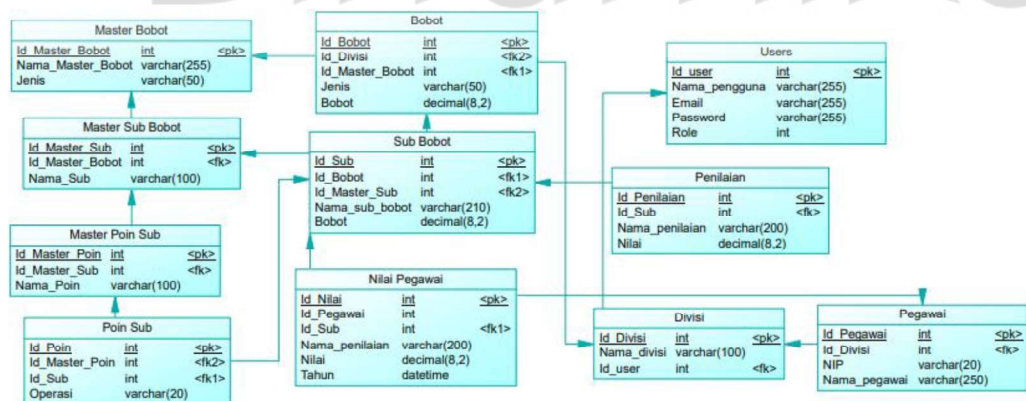
Gambar 3.7 diatas adalah bentuk *context diagram* yang menjelaskan tentang entitas dan proses dari sistem serta hubungannya. Untuk proses *decompose* sistem dapat dilihat pada Gambar 3.8 Dibawah ini.

Gambar 3.9. *Conceptual Data Model*

Gambar 3.9 di atas *Conceptual Data Model* (CDM) dari aplikasi *dashboard* manajemen talenta. Diperlihatkan hubungan relasi antar tabel yang dibutuhkan untuk membuat aplikasi ini. Dalam tiap tabel juga terdapat jenis data yang dibutuhkan beserta panjang datanya.

3.3.4. *Physical Data Model*

Berdasarkan turunan *Conceptual Data Model* (CDM), berikut rancangan *Physical Data Model* (PDM) aplikasi *dashboard* manajemen talenta pada Gambar 3.10.

Gambar 3.10. *Physical Data Model*

3.3.5. *Perhitungan Weighted Scoring Model*

Berikut adalah alur perhitungan secara manual menggunakan *excel* dengan data yang sama dengan aplikasi dengan mengambil persentase divisi IT.

1) Perhitungan Awal

Hal pertama yang dilakukan adalah menghitung penilaian perilaku kerja, potensi, kompetensi untuk didapat nilai akhirnya sesuai dengan rumus yang ada pada bagian proses di halaman 22.

2) Perhitungan Sub Bobot

Selanjutnya dilakukan perhitungan nilai sub bobot dengan mengalikan nilai dengan persentase sesuai sub bobot masing-masing. Untuk persentase lebih detail dapat dilihat pada Lampiran 4.

3) Perhitungan Bobot

Selanjutnya merupakan perhitungan berdasarkan bobot masing-masing nilai kinerja, yaitu spesifik (75%), partisipasi dalam organisasi (10%) dan disiplin (15%) serta potensial, yaitu potensi (30%), kompetensi (25%), pendidikan formal (7%), pangkat/golongan (4%), masa kerja (3%), pendidikan dan pelatihan kepemimpinan fungsional (5%), pengembangan kompetensi lain (6%), penghargaan (3%), integritas/moralitas (5%), pengembangan kepemimpinan (4%), pertimbangan aspirasi karir (5%), dan pengalaman kepemimpinan organisasi (3%).

4) Penjumlahan

Untuk mendapatkan nilai akhir kinerja hanya perlu menjumlahkan nilai akhir bobot spesifik, partisipasi dalam organisasi dan disiplin. Sedangkan untuk mendapatkan nilai akhir potensial didapat melalui penjumlahan bobot potensi, kompetensi, pendidikan formal, pangkat/golongan, masa kerja, pendidikan dan pelatihan kepemimpinan fungsional, pengembangan kompetensi lain, penghargaan, integritas/moralitas, pengembangan kepemimpinan, pertimbangan aspirasi karir, dan pengalaman kepemimpinan organisasi.

Hasil akhir nilai kinerja dan potensial nantinya digunakan untuk memetakan pegawai pada grafik dan kotak manajemen talenta. Untuk melihat lebih detail poin-poin dan persentase nilai kinerja dan potensial dapat dilihat pada Lampiran 4. Nilai potensial akan menjadi sumbu x dan nilai kinerja akan menjadi sumbu y. Rancangan kotak manajemen talenta dapat dilihat pada Gambar 3.12. Adapun

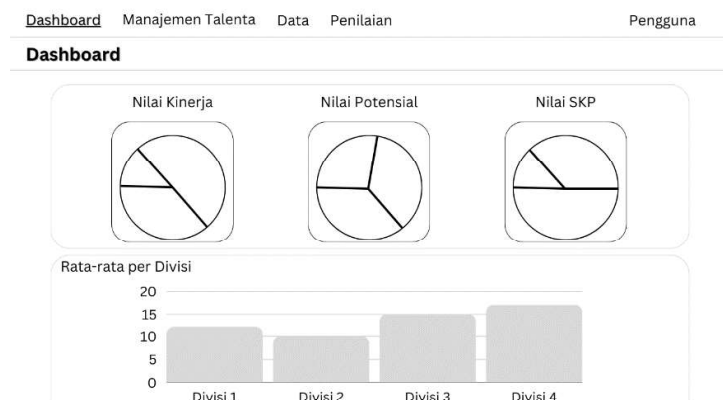
sembilan kotak memiliki minimal nilai tertentu agar pegawai tersebut dapat ditempatkan di kotak masing-masing, yaitu:

- 1) Kotak-9: Jika nilai kinerja dan potensial lebih dari 84
- 2) Kotak-8: Jika nilai kinerja antara 67 dan 84 dan nilai potensial lebih dari 84
- 3) Kotak-7: Jika nilai kinerja lebih dari 84 dan nilai potensial antara 67 dan 84
- 4) Kotak-6: Jika nilai kinerja antara 50 dan 67 dan nilai potensial lebih dari 84
- 5) Kotak-5: Jika nilai kinerja antara 50 dan 67 dan nilai potensial antara 67 dan 84
- 6) Kotak-4: Jika nilai kinerja lebih dari 84 dan nilai potensial antara 50 dan 67
- 7) Kotak-3: Jika nilai kinerja antara 50 dan 67 dan nilai potensial antara 67 dan 84
- 8) Kotak-2: Jika nilai kinerja antara 67 dan 84 dan nilai potensial antara 50 dan 67
- 9) Kotak-1: Jika nilai kinerja antara 50 dan 67 dan nilai potensial antara 50 dan 67

3.4. Construction

3.4.1. Desain Antarmuka Pengguna

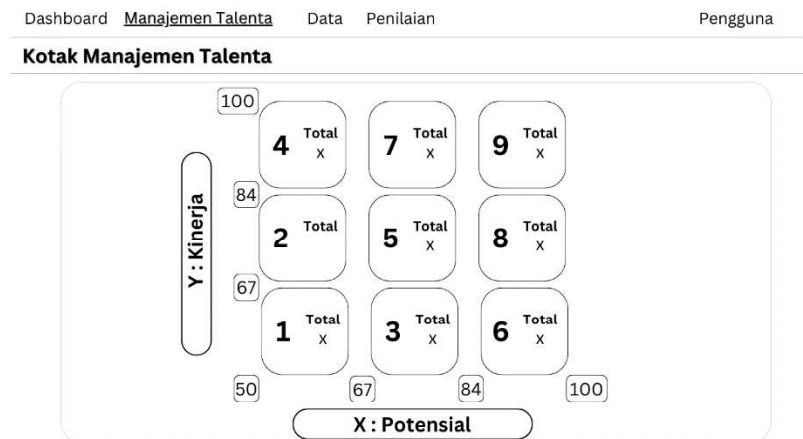
1) Interface Dashboard



Gambar 3.11. Desain *Dashboard*

Pada Gambar 3.11 diatas merupakan tampilan rancangan halaman *dashboard* yang menampilkan informasi berdasarkan data yang tersimpan di dalam *database*.

2) Interface Kotak Manajemen Talenta



Gambar 3.12. Desain Kotak Manajemen Talenta

Pada Gambar 3.12 menampilkan persebaran pegawai berdasarkan kotak manajemen talenta yang menyerupai grafik dimana nilai potensial menjadi sumbu x dan nilai kinerja menjadi sumbu y.

3.4.2. Pengujian Aplikasi (*Black Box Testing*)

Berikut ini merupakan daftar fungsi yang akan diuji dengan *text case* yang digunakan.

Tabel 3.2 *Test Case*

No	Fungsi	Test Case
1	Login	TC0101
		TC0102
2	Mengelola data kriteria bobot	TC0201
		TC0202
		TC0203
		TC0204
		TC0205
3	Mengelola data kriteria sub bobot	TC0301
		TC0302
		TC0303
		TC0304
		TC0305
4	Mengelola data pegawai	TC0401
		TC0402
		TC0403
		TC0404
5	Mengelola data nilai pegawai	TC0501
		TC0502
		TC0503
		TC0504

		TC0505
		TC0506
		TC0507
		TC0508
		TC0509
		TC0510
6	Mengelola data penilaian	TC0601
		TC0602
		TC0603
		TC0604
		TC0605
7	Mengelola data <i>user</i>	TC0701
		TC0702
		TC0703
8	Kotak Manajemen Talenta	TC0801
		TC0802
		TC0803
		TC0804
		TC0805
		TC0806
		TC0807
9	Mengelola data kriteria Poin Sub	TC0901
		TC0902
		TC0903
		TC0904
		TC0905
10	Mengelola data master	TC1001
		TC1002
		TC1003
		TC1004
		TC1005
11	Mengelola data divisi	TC1101
		TC1102
		TC1103
		TC1104
		TC1105

3.4.3. Pengujian *User Acceptance Testing*

Pada tahap ini digunakan untuk menguji kelayakan aplikasi manajemen talenta yang telah dibuat. Pengujian skala likert ini dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada pengguna aplikasi, yaitu Pusat Teknologi dan Informasi dan Manajemen SDM. Hasil persentase dari tiap pertanyaan yang diberikan kepada responden memiliki 5 (lima) skala menggunakan *skala likert* yang dapat dipilih dengan skor sebagai berikut.

Tabel 3.3 Detail Skala Likert

Skala	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	80% - 100%
Setuju	4	60% - 79,99%
Cukup	3	40% - 59,99%
Tidak Setuju	2	20% - 39,99%
Sangat Tidak Setuju	1	0% - 19,99%

3.5. *Deployment*

Dalam tahap ini, aplikasi yang sudah dievaluasi dan disempurnakan akan diimplementasikan dalam menghasilkan informasi berupa pengelompokan pegawai berdasarkan nilai kinerja dan potensial sesuai dengan kotak mereka masing-masing



UNIVERSITAS
Dinamika

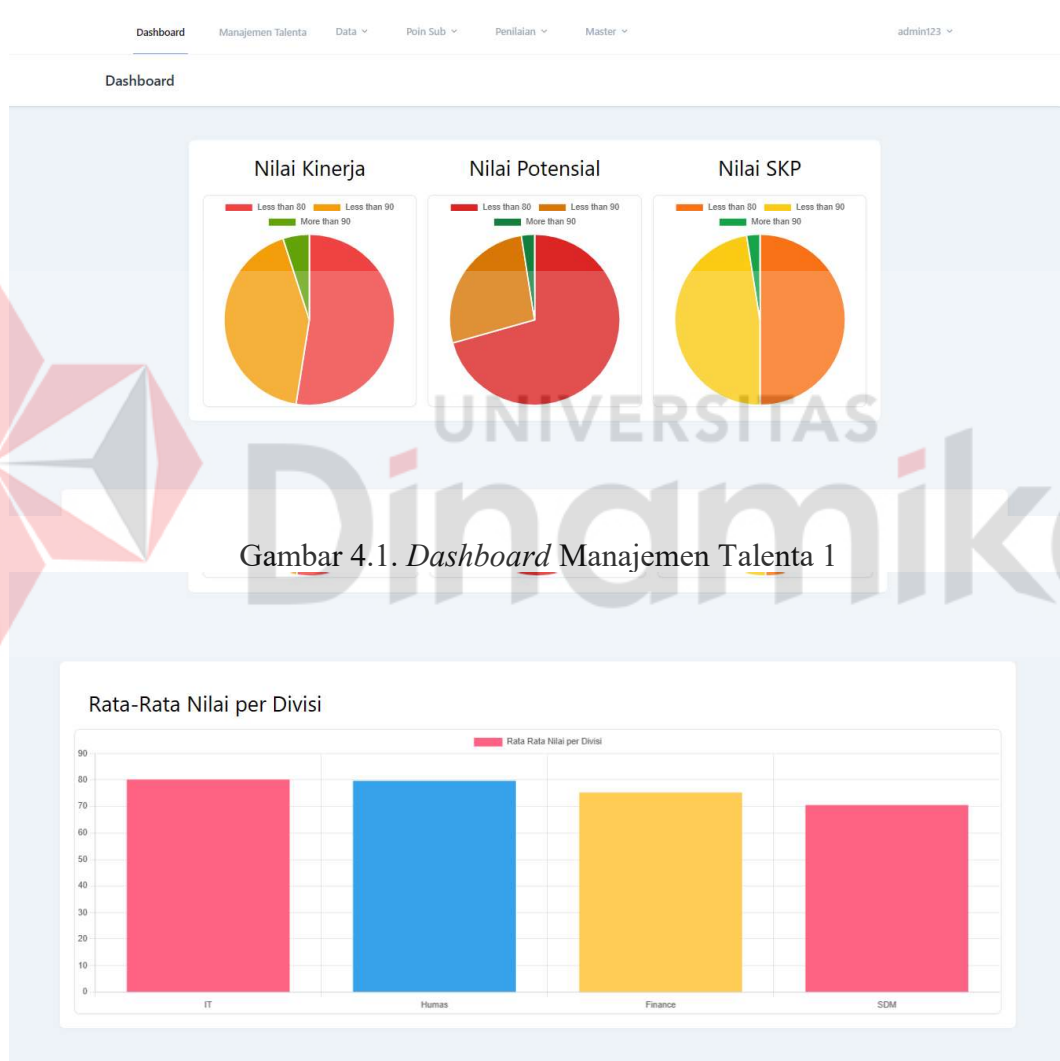
BAB IV

PEMBAHASAN

4.1. Implementasi Sistem

Pada tahapan ini dijelaskan terkait implementasi dari rancangan yang telah dibuat pada tahap sebelumnya.

4.1.1. Dashboard



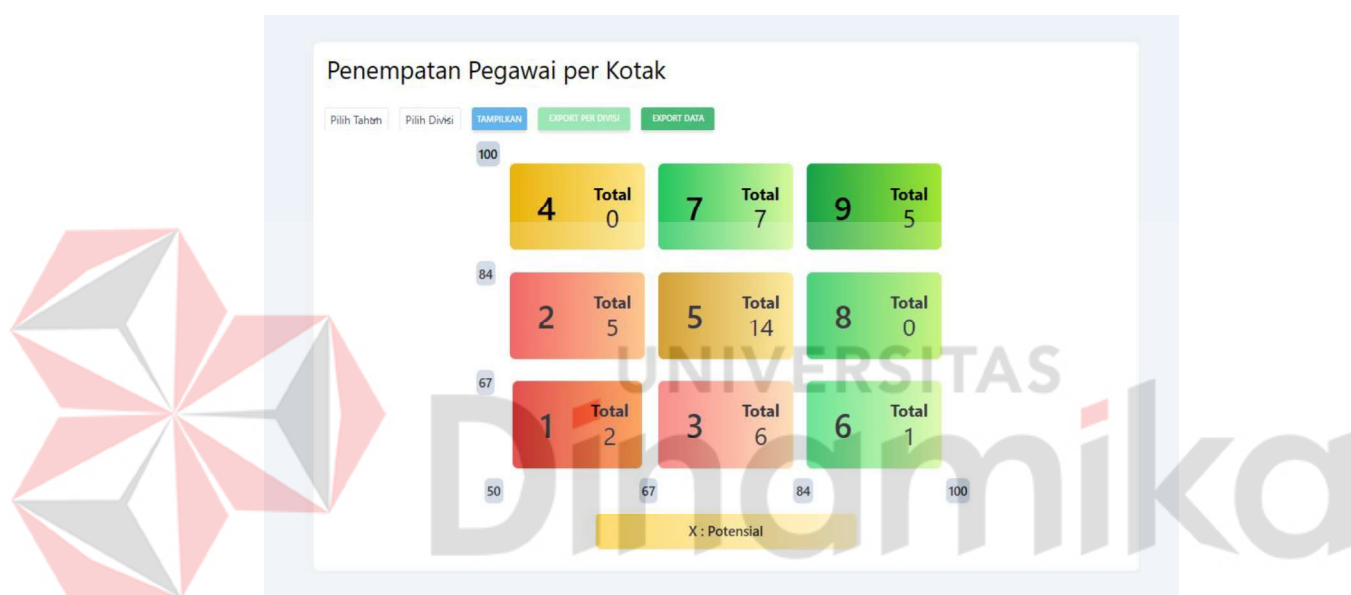
Gambar 4.1. *Dashboard* Manajemen Talenta 1

Gambar 4.2. *Dashboard* Manajemen Talenta 2

Pada Gambar 4.1 diatas merupakan tampilan halaman *dashboard* yang menampilkan informasi kepada pengguna terkait persebaran nilai kinerja, potensial dan SKP. Untuk Gambar 4.2 menampilkan informasi berupa rata-rata gabungan antara nilai kinerja dan potensial per divisi yang ada dalam *database*. Informasi

tersebut untuk melihat divisi mana yang memiliki rata-rata jumlah nilai kinerja dan potensial tertinggi di Sekretariat Jenderal DPR RI. Selain itu, ada grafik dalam bentuk diagram batang yang memberi informasi jumlah pegawai per pendidikan terakhir yang telah ditempuh. Dan terakhir pada dashboard menampilkan informasi dalam bentuk diagram batang tentang jumlah pegawai per lama mereka bekerja di Sekretariat Jenderal DPR RI. Untuk grafik pendidikan dan masa kerja dapat dilihat pada Lampiran 4.

4.1.2. Kotak Manajemen Talenta



Gambar 4.3. Kotak Manajemen Talenta

Pada Gambar 4.3 menampilkan persebaran pegawai dalam bentuk kotak manajemen talenta. Kotak ini berdasarkan grafik sumbu x (nilai potensial) dan sumbu y (nilai kinerja) dengan nilai minimal kedua sumbu 50 dan maksimal 100. Persebaran ini menampilkan jumlah pegawai sesuai dengan nilai minimal dan maksimal tiap kotak masing-masing. Sistem ini juga menyediakan fitur *filter* jika pengguna ingin melihat nilai pegawai berdasarkan penilaian divisi tertentu. Fitur *filter* diperuntukan ketika pengguna ingin mencari calon pegawai yang sesuai dengan kriteria divisi yang butuh pegawai baru. Maka sistem akan mengoperasikan nilai pegawai yang ada dengan kriteria tersebut. Dan hasilnya ialah tiap jumlah per kotak manajemen talenta akan berubah menyesuaikan dengan nilai akhir kinerja dan potensial sesuai kriteria divisi tersebut. Pengguna dapat melihat detail nilai kinerja dan potensial per pegawai tiap kotak dengan menekan angka kotak.

4.1.3. Jumlah Pegawai per Kotak

Dashboard Manajemen Talenta Data Poin Sub Penilaian Master admin123

Kotak Manajemen Talenta

Kotak ke- 9 dengan perhitungan divisi IT

EXPORT EXCEL

Nama	Divisi	Kinerja	Potensial
Pegawai 1	IT	91.452	94.121
Pegawai 3	Finance	89.767	86.156
Pegawai 2	IT	86.615	86.074
Pegawai 13	SDM	86.89	84.956
Pegawai 6	Finance	86.235	84.947

Gambar 4.4. Jumlah Pegawai pada Kotak ke 9

Gambar 4.4 merupakan turunan yang tampil ketika pengguna menekan angka 9 (sembilan) pada Gambar 4.3 dan memilih filter berdasarkan tahun dan perhitungan divisi yang ada. Pada gambar diatas merupakan salah satu contoh ketika pengguna mencari calon pegawai yang sesuai dengan divisi IT, maka sistem akan mengoperasikan nilai pegawai sesuai dengan persentase mulai dari poin sub, sub bobot dan bobot sesuai kriteria divisi IT. Lalu sistem akan menampilkan pegawai yang masuk ke dalam kotak tersebut berdasarkan nilai akhir kinerja dan potensial mereka. Untuk kotak manajemen talenta yang lain juga menampilkan data pegawai sesuai dengan nilai minimal dan maksimal kotak masing-masing.

4.1.3. Data Bobot

Dashboard Manajemen Talenta Data Poin Sub Penilaian Master admin123

Data Bobot

Bobot Kinerja

TAMBAH BOBOT 2022 IT TAMPILKAN

Divisi	Nama	Jenis	Bobot	Tahun	Action
IT	Spesifik	Kinerja	75.00	2022	EDIT DELETE
IT	Partisipasi dalam Organisasi	Kinerja	10.00	2022	EDIT DELETE
IT	Disiplin	Kinerja	15.00	2022	EDIT DELETE

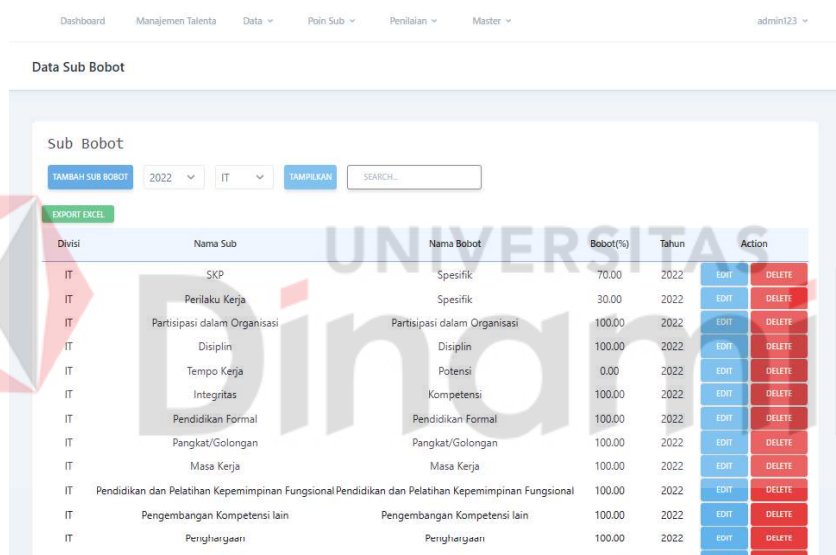
Bobot Potensial

Divisi	Nama	Jenis	Bobot	Tahun	Action
IT	Potensi	Potensial	30.00	2022	EDIT DELETE
IT	Kompetensi	Potensial	25.00	2022	EDIT DELETE
IT	Pendidikan Formal	Potensial	7.00	2022	EDIT DELETE
IT	Pangkat/Golongan	Potensial	4.00	2022	EDIT DELETE
IT	Masa Kerja	Potensial	3.00	2022	EDIT DELETE

Gambar 4.5. Data Bobot

Pada Gambar 4.5 menampilkan data kriteria bobot baik kinerja maupun potensial dan persentase sesuai divisi yang ada pada sistem. Terdapat tombol tambah bobot jika pengguna ingin menambahkan data bobot, tombol *edit* jika ingin mengubah data tertentu dan tombol *delete* jika ingin menghapus data. Pada halaman ini, pengguna dapat membedakan divisi yang ada dengan mengubah persentase bobot yang ada atau menambahkan atau mengurangi bobot serta persentasenya sesuai dengan kriteria divisi yang diinginkan. Perbedaan bobot dan persentase tersebut untuk menghasilkan dan memaksimalkan nilai akhir kinerja dan potensial pegawai yang sesuai dengan kebutuhan divisi yang ada.

4.1.4. Data Sub Bobot

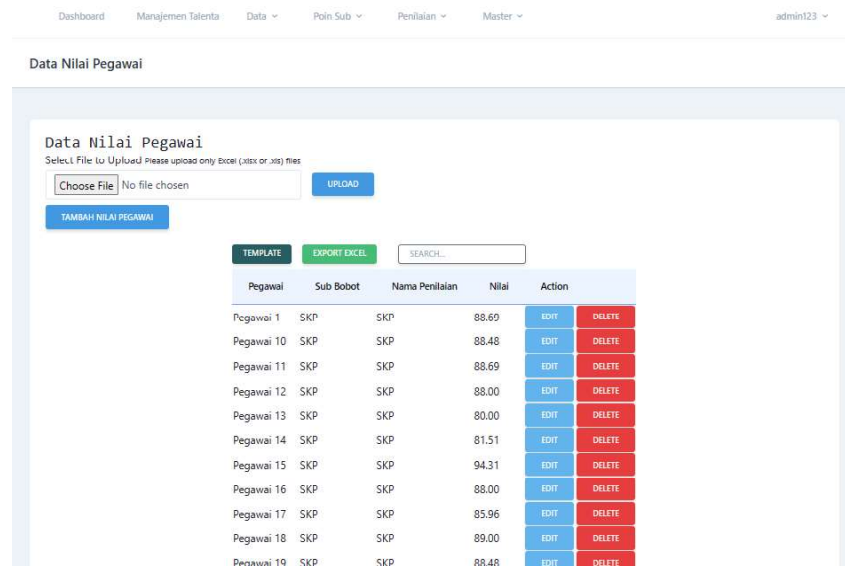


Divisi	Nama Sub	Nama Bobot	Bobot(%)	Tahun	Action
IT	SKP	Spesifik	70.00	2022	EDIT DELETE
IT	Penilaku Kerja	Spesifik	30.00	2022	EDIT DELETE
IT	Partisipasi dalam Organisasi	Partisipasi dalam Organisasi	100.00	2022	EDIT DELETE
IT	Disiplin	Disiplin	100.00	2022	EDIT DELETE
IT	Tempo Kerja	Potensi	0.00	2022	EDIT DELETE
IT	Integritas	Kompetensi	100.00	2022	EDIT DELETE
IT	Pendidikan Formal	Pendidikan Formal	100.00	2022	EDIT DELETE
IT	Pangkat/Golongan	Pangkat/Golongan	100.00	2022	EDIT DELETE
IT	Masa Kerja	Masa Kerja	100.00	2022	EDIT DELETE
IT	Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Fungsional	Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Fungsional	100.00	2022	EDIT DELETE
IT	Pengembangan Kompetensi lain	Pengembangan Kompetensi lain	100.00	2022	EDIT DELETE
IT	Penghargaan	Penghargaan	100.00	2022	EDIT DELETE

Gambar 4.6. Data Sub Bobot

Pada Gambar 4.6 menampilkan data kriteria sub bobot beserta persentase sesuai divisi yang ada dalam sistem. Terdapat tombol tambah sub bobot jika pengguna ingin menambahkan data, tombol *edit* jika ingin mengubah data tertentu dan tombol *delete* jika ingin menghapus data. Pada halaman ini, pengguna dapat membedakan divisi yang ada dengan mengubah persentase sub bobot yang ada atau menambahkan atau mengurangi sub bobot sesuai dengan kriteria dan persentase divisi yang diinginkan.

4.1.5. Data Nilai Pegawai



Pegawai	Sub Bobot	Nama Penilaian	Nilai	Action
Pegawai 1	SKP	SKP	88.69	EDIT DELETE
Pegawai 10	SKP	SKP	88.48	EDIT DELETE
Pegawai 11	SKP	SKP	88.69	EDIT DELETE
Pegawai 12	SKP	SKP	88.00	EDIT DELETE
Pegawai 13	SKP	SKP	80.00	EDIT DELETE
Pegawai 14	SKP	SKP	81.51	EDIT DELETE
Pegawai 15	SKP	SKP	94.31	EDIT DELETE
Pegawai 16	SKP	SKP	88.00	EDIT DELETE
Pegawai 17	SKP	SKP	85.96	EDIT DELETE
Pegawai 18	SKP	SKP	89.00	EDIT DELETE
Pegawai 19	SKP	SKP	88.48	EDIT DELETE

Gambar 4.7. Data Nilai Pegawai

Pada Gambar 4.7 menampilkan data nilai pegawai sesuai dengan sub bobot masing-masing. Terdapat tombol tambah nilai pegawai jika pengguna ingin menambahkan data, tombol *edit* jika ingin mengubah data tertentu dan tombol *delete* jika ingin menghapus data.

4.2. Perbandingan Hasil Perhitungan

Pada tahap ini akan dilakukan perhitungan secara manual untuk melihat kecocokan antara hasil *weighted scoring model* secara manual dan yang terealisasi pada sistem. Persentase yang digunakan merupakan persentase pada divisi IT.

1. Perhitungan Awal

Pertama dilakukan penjumlahan seluruh poin penilaian yang ada pada sub bobot perilaku kerja, potensi dan kompetensi.

Tabel 4.1. Perhitungan Awal

Nama Pegawai	Total Perilaku Kerja	Total Potensi	Total Kompetensi
Pegawai 25	344	15	24
Pegawai 1	442	34	25
Pegawai 10	410	29	28
Pegawai 11	442	29	27
Pegawai 12	457	31	25

Untuk perilaku kerja, potensi dan kompetensi total keseluruhan poin akan dibagi banyaknya poin yang ada. Untuk potensi dan kompetensi, total keseluruhan akan dibagi nilai maksimal lalu hasilnya dikali 100. Setelah mendapatkan jumlah masing-masing, tiap poin sub akan dikalikan persentase sub bobotnya. Perilaku kerja (30%), potensi (100%), dan kompetensi (100%). Persentase potensi dan kompetensi sebesar 100% karena nanti akan dikalikan langsung dengan persentase bobotnya. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2. Pengoperasian Rumus

Nama Pegawai	Hasil Perilaku Kerja	Hasil Potensi	Hasil Kompetensi
Pegawai 25	20,64	44,11764706	85,71428571
Pegawai 1	26,52	100	89,28571429
Pegawai 10	24,6	85,29411765	100
Pegawai 11	26,52	85,29411765	96,42857143
Pegawai 12	27,42	91,17647059	89,28571429

2. Perhitungan Sub Bobot

Selanjutnya seluruh sub bobot dikalikan dengan persentase masing-masing. Untuk persentase penilaian SKP adalah sebesar 70% dan perilaku kerja sebesar 30% (didapat pada tahap sebelumnya). Untuk persentase partisipasi dalam organisasi (10%) dan disiplin (15%) akan langsung dikalikan dengan persentase bobotnya karena persentase sub bobot keduanya adalah 100%. Lebih detailnya dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3. Perhitungan Sub Bobot Nilai Kinerja

Nama Pegawai	SKP	Perilaku Kerja	Partisipasi dalam Organisasi	Disiplin
Pegawai 25	46,914	20,64	8	12
Pegawai 1	62,083	26,52	10	15
Pegawai 10	61,936	24,6	4	9
Pegawai 11	62,083	26,52	10	15
Pegawai 12	61,6	27,42	8	15

Tahap ini langsung bobot dari rekam jejak dan pertimbangan lain. Oleh karena semua persentase sub bobotnya adalah 100%. Untuk persentase pendidikan formal

(7%), pangkat/gol/ruang (4%), masa kerja sebesar (3%), pendidikan dan pelatihan kepemimpinan/fungsional (5%), pengembangan kompetensi lainnya (6%), penghargaan (3%), integritas/moralitas (5%), pengembangan kepemimpinan (4%), pertimbangan aspirasi karir (5%) dan pengalaman kepemimpinan organisasi (3%). Lebih detail dapat dilihat pada Tabel 4.4 dan Tabel 4.5

Tabel 4.4. Perhitungan Sub Bobot Nilai Potensial 1

Nama Pegawai	Pendidikan Formal	Pangkat /Gol/ Ruang	Masa Kerja	Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan /Fungsional	Pengembangan Kompetensi Lainnya	Penghargaan
Pegawai25	4,2	3,2	1,8	3	3,6	1,2
Pegawai 1	5,6	4	2,4	5	6	2,4
Pegawai10	4,2	3,2	1,8	4	3,6	2,4
Pegawai11	7	3,2	1,2	4	4,8	1,2
Pegawai12	7	4	1,2	4	3,6	1,2

Tabel 4.5. Perhitungan Sub Bobot Nilai Potensial 2

Nama Pegawai	Integritas/ Moralitas	Pengembangan Kepemimpinan	Pertimbangan Aspirasi Karir	Pengalaman Kepemimpinan Organisasi
Pegawai 25	4	0	4	1,2
Pegawai 1	5	4	5	2,4
Pegawai 10	5	2	4	1,2
Pegawai 11	5	2	4	1,8
Pegawai 12	4	2	5	1,2

3. Perhitungan Bobot

Setelah mendapat semua nilai akhir sub bobot, dilanjutkan dengan menghitung nilai akhir bobot. Karena beberapa nilai akhir bobot didapatkan dari penjumlahan sub bobotnya seperti bobot generik, rekam jejak dan pertimbangan lainnya, karena itu pada tahap ini hanya mencari nilai bobot spesifik (75%), potensi (30%) dan kompetensi (25%). Lebih detail dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6. Perhitungan Bobot

Nama Pegawai	Spesifik	Potensi	Kompetensi
Pegawai 25	50,6655	13,23529	21,42857143
Pegawai 1	66,45225	30	22,32142857
Pegawai 10	64,902	25,58824	25

Pegawai 11	66,45225	25,58824	24,10714286
Pegawai 12	66,765	27,35294	22,32142857

4. Penjumlahan

Terakhir merupakan penjumlahan seluruh bobot tiap nilai kinerja dan potensial. Untuk nilai kinerja didapat dari penjumlahan bobot spesifik dan generik. Untuk nilai potensial didapat dari penjumlahan potensi, kompetensi, rekam jejak dan pertimbangan lain. Lebih detail dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Nama	Perhitungan Divisi	Potensial	Kinerja	Tahun
Pegawai 1	IT	94.121	91.452	2022
Pegawai 10	IT	81.988	77.902	2022
Pegawai 11	IT	83.895	91.452	2022
Pegawai 12	IT	82.874	89.765	2022
Pegawai 25	IT	60.864	70.666	2022

Gambar 4.8. Perhitungan Nilai Akhir *Database*

Tabel 4.7. Nilai Akhir

Nama Pegawai	Kinerja	Potensial	Kinerja (Sistem)	Potensial (Sistem)
Pegawai 1	91,452	94,121	91.452	94.121
Pegawai 10	77,902	81,988	77.902	81.988
Pegawai 11	91,452	83,895	91.452	83.895
Pegawai 12	89,765	82,874	89.765	82.874
Pegawai 25	70,666	60,864	70.666	60.864

Dapat dilihat pada Tabel 4.7 merupakan hasil perhitungan nilai akhir kinerja dan potensial. menggunakan *weighted scoring model* sekaligus perbandingan hasil yang dilakukan pada sistem dengan nama kolom “Kinerja (Sistem)” dan “Potensial (Sistem)”. Hasil penilaian yang dilakukan oleh sistem diambil langsung dari *database* yang dapat dilihat pada Gambar 4.2.1. Seperti yang dapat dilihat bahwa nilai yang dihasilkan memiliki nilai yang sama. Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwa perhitungan manual menggunakan *excel* dan sistem memiliki kecocokan 100% atau sudah akurat.

4.3. *Testing (Black Box Testing)*

Berikut pengujian *black box* yang dilakukan untuk melihat kelancaran sistem yang dijalankan. Untuk hasil pengujian lain berupa pengelolaan data dapat dilihat pada Lampiran 6.

4.3.1. Mengelola Data Nilai Pegawai

Terdapat sepuluh *test case* ketika pengguna ingin mengelola data nilai pegawai. Semua pengujian mulai dari ketika sistem berpindah menuju halaman, *import*, tambah data secara manual, mengubah, menghapus dan mengunduh data template dan nilai pegawai dapat dilakukan dengan baik. Selebihnya dapat dilihat pada Lampiran 6.

4.3.2. Kotak Manajemen Talenta

Terdapat lima *test case* ketika pengguna ingin melihat visualisasi kotak manajemen talenta. Semua pengujian mulai dari ketika sistem berpindah menuju halaman, *filter* berdasarkan tahun dan divisi, mengunduh data per *filter*, mengunduh data nilai secara menyeluruh, berpindah menuju kotak yang diinginkan dan mengunduh nilai pegawai per kotak tersebut dapat dilakukan dengan baik. Selebihnya dapat dilihat pada Lampiran 6.

4.4. *User Acceptance Testing*

Metode pengujian yang dilakukan selanjutnya adalah skala likert dan perhitungan persentase menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Persentase = \frac{x}{\text{skor ideal}} * 100\%$$

(5)

Dengan keterangan:

x = Frekuensi skala terpilih dikalikan dengan nilai skala

skor ideal = nilai skala tertinggi dikalikan jumlah responden

Hasil pengujian yang diberikan peneliti kepada satu pengguna aplikasi dapat dilihat pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8. Hasil Pengujian Skala Likert

No	Pertanyaan	Skala					Persentase
		5	4	3	2	1	
ASPEK SISTEM							
1.	Apakah tiap menu pada aplikasi Kotak Manajemen Talenta dapat dijalankan dengan lancar dan mudah?	0	2	0	0	0	$\frac{(2 * 4)}{(2 * 5)} * 100\% = 80\%$
2.	Apakah tampilan Kotak Manajemen Talenta mudah untuk dioperasikan? (Melihat detail per Kotak Manajemen Talenta)	2	0	0	0	0	$\frac{(2 * 5)}{(2 * 5)} * 100\% = 100\%$
3.	Apakah aplikasi merespons dengan cepat saat mengambil data secara realtime? (Unduh data)	2	0	0	0	0	$\frac{(2 * 5)}{(2 * 5)} * 100\% = 100\%$
4.	Apakah aplikasi dapat menghitung nilai akhir Kinerja dan Potensial dengan cepat? (sesudah data nilai pegawai selesai ditambah dan sesuai dengan kebutuhan perhitungan)	2	0	0	0	0	$\frac{(2 * 5)}{(2 * 5)} * 100\% = 100\%$
5.	Apakah aplikasi dapat menampung perhitungan per divisi tertentu sehingga ketika talent tertentu dibutuhkan, sudah ada calon?	2	0	0	0	0	$\frac{(2 * 5)}{(2 * 5)} * 100\% = 100\%$
ASPEK PENGGUNA							
6.	Apakah proses pengelolaan data Bobot mudah dipahami?	2	0	0	0	0	$\frac{(2 * 5)}{(2 * 5)} * 100\% = 100\%$
7.	Apakah proses pengelolaan data Sub Bobot mudah dipahami?	2	0	0	0	0	$\frac{(2 * 5)}{(2 * 5)} * 100\% = 100\%$
8.	Apakah proses pengelolaan data Penilaian berdasarkan Sub Bobot mudah dipahami?	1	1	0	0	0	$\frac{(1 * 5) + (1 * 4)}{(2 * 5)} * 100\% = 90\%$
9.	Apakah proses tambah data Pegawai mudah dipahami?	2	0	0	0	0	$\frac{(2 * 5)}{(2 * 5)} * 100\% = 100\%$
10.	Apakah proses pengelolaan data Nilai Pegawai mudah dipahami?	1	1	0	0	0	$\frac{(1 * 5) + (1 * 4)}{(2 * 5)} * 100\% = 90\%$
11.	Apakah aplikasi dapat mempermudah proses pengelolaan data Nilai Pegawai dalam jumlah besar dengan bantuan fitur import?	2	0	0	0	0	$\frac{(2 * 5)}{(2 * 5)} * 100\% = 100\%$
ASPEK INTERAKSI							
12.	Apakah aplikasi memiliki tampilan yang mudah dipahami?	2	0	0	0	0	$\frac{(2 * 5)}{(2 * 5)} * 100\% = 100\%$
13.	Apakah aplikasi memiliki alur yang mudah dipahami?	2	0	0	0	0	$\frac{(2 * 5)}{(2 * 5)} * 100\% = 100\%$

Hasil dari pengujian menggunakan skala likert kepada pengguna dapat disimpulkan bahwa aplikasi manajemen talenta, **sangat setuju** (100%) bahwa aplikasi telah membantu pengguna dalam mempermudah proses pengelolaan data nilai pegawai, hal ini dapat dilihat pada pertanyaan nomor sebelas pada Tabel 4.10.

4.5. Evaluasi

Berdasarkan hasil perbandingan penilaian kinerja dan potensial secara manual menggunakan *excel* dengan sistem melalui *database* yang menggunakan perhitungan divisi IT sebagai contoh, dari lima data pegawai didapatkan bahwa akurasi perhitungan sistem sudah akurat atau 100%. Sesuai dengan pengujian *black box* yang telah berhasil, tambah, ubah dan hapus data nilai pegawai dapat dilakukan secara manual. Jika data nilai pegawai yang harus dimasukkan dalam jumlah banyak, pengguna dapat menggunakan *template* yang dapat diunduh melalui aplikasi dan hanya perlu menyesuaikan data dengan kolom yang ada. Adanya sistem juga membantu dalam menyimpan data yang banyak seiring berjalannya waktu. Berdasarkan pengujian skala likert, terbukti bahwa aplikasi membantu dengan nilai persentase sebesar 100% dalam membantu pengelolaan data pegawai dalam jumlah besar dan menyediakan calon pegawai sesuai perhitungan divisi tertentu. Dengan adanya perhitungan per divisi, pengguna dapat melihat pemetaan pegawai, ketika mencari calon pegawai baru yang cocok dengan divisi tersebut. Data pemetaan tersebut juga dapat diunduh oleh pengguna ketika ingin melaporkan rekomendasi calon pegawai yang sesuai dengan divisi yang dibutuhkan. Selain mengunduh data per divisi, pengguna juga dapat mengunduh data seluruh pegawai per seluruh perhitungan divisi yang ada untuk melihat nilai terbaik dari pegawai yang ada.

Hasil pengolahan tersebut dapat langsung dilihat pada menu manajemen talenta dan tiap kotak manajemen talenta. Selama data nilai pegawai sudah terisi seluruhnya baik bobot maupun sub bobot. Jika ada penilaian bobot atau sub bobot yang tidak lengkap, maka nilai akhir kinerja dan potensial pegawai tidak akan dihitung. Karena perhitungan *weighted scoring model* sudah ditanamkan pada program dan dapat menyesuaikan secara otomatis dengan kelengkapan penilaian dan kriteria yang digunakan.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, sistem ini dapat mengoperasikan *weighted scoring model* untuk mencari nilai akhir kinerja dan potensial dengan tujuan memetakan pegawai berdasarkan nilai-nilai tersebut. Kesimpulan yang dapat diambil antara lain:

1. Implementasi *weighted scoring model* ditanamkan pada program dan menyesuaikan dengan bobot dan sub bobot yang digunakan. Ketika data nilai pegawai sudah ditambahkan, pengguna dapat melihat hasil nilai kinerja dan potensial pada visualisasi kotak manajemen talenta.
2. Aplikasi dapat menampung perhitungan per divisi tertentu ketika ingin mencari calon pegawai yang sesuai dengan kriteria divisi tersebut.
3. Hasil pengujian perhitungan manual menggunakan *excel* dengan sistem melalui *database* memiliki kecocokan 100%, menandakan alur perhitungan dan rumus yang digunakan sudah sesuai.
4. Hasil pengujian kelayakan aplikasi menggunakan skala likert membuktikan bahwa aplikasi manajemen talenta membantu pengelolaan data dalam jumlah besar dan dapat menghitung nilai akhir kinerja dan potensial sesuai perhitungan divisi masing-masing.
5. Pengguna dapat melihat data pegawai berdasarkan pemetaannya pada kotak manajemen talenta ketika data yang dibutuhkan sudah lengkap sekaligus mendapatkan laporan berupa *file excel* sesuai kotak yang diinginkan.

5.2. Saran

Pada pengembangan penelitian selanjutnya terhadap aplikasi klasifikasi pegawai ASN berdasarkan penilaian kinerja dan potensial memiliki beberapa saran yaitu:

1. Pengembangan sistem pada kriteria bobot dan sub bobot agar ketika ada kriteria baru, perhitungan dapat langsung dijalankan menyesuaikan dengan data bobot dan sub bobot yang ada tanpa perlu menyesuaikan dengan program yang berjalan.

2. Pengembangan kriteria penilaian baik bobot, sub bobot dan poin sub yang digunakan untuk memaksimalkan luaran dari aplikasi sesuai dengan divisi yang ada.
3. Pengembangan sistem tambah data nilai pegawai untuk memudahkan pengguna ketika memasukkan data pengguna secara manual.
4. Memanfaatkan data yang ada untuk dijadikan informasi tambahan seperti penilaian SKP per latar pendidikan pada *dashboard* untuk meningkatkan manfaat aplikasi.



UNIVERSITAS
Dinamika

DAFTAR PUSTAKA

- Bahrin, S., Alifah, S., & Mulyono, S. (2017). Rancang Bangun Sistem Informasi Survey Pemasaran dan Penjualan Berbasis Web. In *Jurnal Transistor Elektro dan Informatika (TRANSISTOR EI)* (Vol. 2, Issue 2).
- Baskaran, S. M. (2018). *Ranking of Lean Tools Using Weighted Scoring Method*.
- Cholifah, W. N., Yulianingsih, & Melati Sagita, S. M. (2018). Pengujian Black Box Testing pada Aplikasi Action & Strategy berbasis Android dengan Teknologi Phonegap. In *Jurnal String* (Vol. 3, Issue 2).
- Hidayat, T., & Muttaqin, M. (2018). *Pengujian Sistem Informasi Pendaftaran dan Pembayaran Wisuda Online menggunakan Black Box Testing dengan Metode Equivalence Partitioning dan Boundary Value Analysis*.
- Irawan, D., & Hidayat, A. T. (2019). Rancang Bangun Dashboard Kepegawaian Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Musi Rawas(STIE MURA) Lubuklinggau. *Technology Acceptance Model*, 9(2).
- Mahmudah, F. N. (2017). *MANAJEMEN STRATEGI HUMAN CAPITAL DALAM PENDIDIKAN*. <https://www.researchgate.net/publication/321184491>
- Moenir, A., & Yuliyanto, F. (n.d.). *Perancangan Sistem Informasi Penggajian Berbasis Web dengan Metode Waterfall Pada PT. Sinar Metrindo Perkasa (SIMETRI)*.
- Nugraha, P. G. S. C., Wardani, N. W., & Sukarmayasa, I. W. (n.d.). *Rancang Bangun Sistem Informasi Software Point Of Sale (Pos) Dengan Metode Waterfall Berbasis Web*.
- Ouchra, H., & Belangour, A. (2021). Object Detection Approaches in Images: A Weighted Scoring Model based Comparative Study. *International Journal of Advanced Computer Science and Applications*, 12(8), 268–275. <https://doi.org/10.14569/IJACSA.2021.0120831>
- Pella, D. A., & Inayati, A. (2011). *Talent Management: Mengembangkan SDM Untuk Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara*. (n.d.).

Peraturan Pemerintah tentang Daftar Urut Kepangkatan Pegawai Negeri Sipil.
(n.d.). Retrieved March 29, 2022, from
<https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/66790/pp-no-15-tahun-1979>

Persekjen No. 6 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Setjen dan BK DPR RI. (n.d.).

Putri, A. E. (2019). EVALUASI PROGRAM BIMBINGAN DAN KONSELING: SEBUAH STUDI PUSTAKA. In *Jurnal Bimbingan Konseling Indonesia* (Vol. 4).

Rosiadi, A., Setiawan, M., & Moko, W. (2018). *Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi pada Organisasi Sektor Publik.*

Saputra, I. P. A. (n.d.). *Rancang Bangun Dashboard System Untuk Pemantauan Jobseeker (Alumni) Pada Pusat Layanan Karir dan Alumni (PLKA) Universitas Dinamika.*

Subagja, A. (2020). *Asdep Manajemen Karir dan Talenta SDM Aparatur - Kementerian PANRB.* KemenPAN-RB.

Sudewo, P. A. (2015). *Pemetaan Kompetensi Pegawai dalam Rangka Pengelolaan dan Pengembangan Talent Aparatur Sipil Negara.*

Sudrajat, T., & Sugiharti, D. K. (2016). *Konsep Keadilan dalam Sistem Concept of Justice in The Promotion System: Search for Meaning based on Legal Substance Evaluation of ASN Act And Comparison with Singapore.*

Sule, E. T., & Wahyuningtyas, R. (2016). *Manajemen Talenta Terintegrasi.* Penerbit Andi.

Tentang Sekretariat Jenderal DPR RI. (n.d.). Retrieved March 30, 2022, from
<https://www.dpr.go.id/setjen/tentang>

Triansyah, J., & Aji, D. R. (2021). Rancang Bangun Pengelompokan Bakat Kemampuan Bekerja Berbasis Dekstop Pada Telkomsigma Jakarta. In *JIKA: Vol. ISSN.*

Urgensi Akselerasi Digital Government. (2019, August 29). Humas MenPAN-RB.
<https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/urgensi-akselerasi-digital-government>