

## SISTEM PENUNJANG KEPUTUSAN KENAIKAN JABATAN PADA PT. MITRA INFOSARANA MENGGUNAKAN METODE PROFILE MATCHING

Rahmat Hidayat<sup>1</sup>, Nita Merlina<sup>2</sup>  
 Jurusan Ilmu Komputer , STMIK Nusa Mandiri  
 Jl. Kramat Raya No.25 Jakarta Pusat  
[mat\\_euy@yahoo.com](mailto:mat_euy@yahoo.com), [nita@nusamandiri.c.id](mailto:nita@nusamandiri.c.id)

### ABSTRACT

Accordance with the rules set by PT. Infosarana partners in the process of promotion positions, it would require the criteria to determine who will be elected to fulfill the vacant position. In the process of determining the position required a decision support system. One method that can be used for the Decision Support System is using the Profile Matching. This research will be appointed a case of finding the best solution berdasarkan competence of employees at PT. Infosarana Partner Profile matching method. This method was chosen because it is able to select the best candidates from a number of existing employees, in this case meant that candidates eligible employees whose positions are available based on the criteria specified. Research carried out by finding the weights for each attribute, such examples are the intellectual capacity aspects, aspects of work attitudes, and behavioral aspects, then carried ranking process that will determine the optimal alternative, the best employees

### I. PENDAHULUAN

Pengisian jabatan yang kosong pada proses kenaikan jabatan sering mengalami kesulitan karena pengajuan calon kandidat yang bisa menempati jabatan tersebut dengan cara pencocokan profil karyawan dan profil jabatan kurang terdefinisi dengan baik. Untuk meminimumkan kendala tersebut diperlukan suatu sistem pendukung keputusan yang dapat menganalisa beberapa karyawan yang sesuai dengan profil jabatan yang ada.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu elemen dalam perusahaan yang cukup penting dalam hal pembinaan dan pengembangan para karyawannya. Oleh karena itu peran SDM dari suatu perusahaan sangat mempengaruhi banyak aspek penentu keberhasilan kerja dari perusahaan tersebut. Jika SDM dapat diorganisir dengan baik, maka diharapkan perusahaan dapat menjalankan semua proses usahanya dengan baik.

### II. KAJIAN LITERATUR

Menurut Kusri dan Awwaludin menyebutkan bahwa *Profile matching* merupakan suatu proses yang sangat penting dalam manajemen SDM dimana terlebih dahulu ditentukan kompetensi (kemampuan) yang diperlukan oleh suatu jabatan. Kompetensi atau kemampuan tersebut haruslah dapat dipenuhi oleh pemegang atau calon pemegang jabatan. Menurut Andreas

Handojo dkk menyebutkan dalam jurnalnya bahwa secara garis metode *Profile Maching* merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu kedalam kompetensi jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (*gap*), semakin kecil *gap* yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar yang berarti memiliki peluang lebih besar untuk karyawan menempati posisi tersebut. Hal itu berdasarkan pada potensi aspek-aspek psikologis yang meliputi tiga aspek, yaitu:

1. Aspek Kecerdasan (Menggunakan tes IST atau *Intelligenz Strukturen Teztie*)  
 Tes IST ini digunakan untuk mengungkap kecerdasan sebagai kepandaian atau kemampuan untuk maemecahkan persoalan yang di hadapi. Adapun tes yang digunakan akan meliputi beberapa faktor, yaitu:
  - a. *Common sense* adalah kemampuan berfikir secara praktis sehingga memperoleh pandangan yang bersifat umum dan realitas.
  - b. *Verbalisasi Ide*, merupakan kecakapan dalam mengolah dan mengintegrasikan suatu gagasan pemikiran yang bersifat verbal.
  - c. *Sistematika berfikir*, merupakan kelincahan befikir dalam menangkap suatu hubungan asosiasi antara gejala lain dengan logika yang sistematis.
  - d. *Penalaran dan Solusi Real*, merupakan kecakapan dalam memahami suatu inti persoalan secara mendalam dari

- dua gejala, sehingga mampu melakukan penalaran secara logis dan merumuskan suatu hasil yang realitas.
- e. Konsentrasi, merupakan kemantapan dalam memusatkan perhatian dalam memecahkan suatu masalah.
  - f. Logika Praktis, merupakan kecakapan dalam memecahkan masalah secara logis dengan cara praktis dan sederhana.
  - g. *Fleksibilitas* Berfikir, cara pendekatan berfikir yang *bervariasi* tidak terpaku pada suatu metode saja, dan bagus dalam mengelola atau menganalisa informasi secara factual.
  - h. Imajinasi Kreatif, kecakapan dalam mencari *alternatif* pemecahan masalah secara kreatif melalui upaya membayangkan hubungan gejala secara menyeluruh.
  - i. Antisipasi, kecakapan dalam memprediksi suatu kejadian atau akibat serta mampu mengenali akan adanya gejala-gejala perubahan.
2. Aspek Sikap Kerja (Menggunakan Tes Pauli)
- Tes Pauli bertujuan untuk melihat daya tahan, ketekunan dan ketelitian. Yang terdiri dari enam aspek untuk mengungkap potensi kerja yang di gunakan
- a. Energi Psikis, mengungkap besarnya potensi energi kerja, terutama ketika di bawah tekanan.
  - b. Ketelitian dan Tanggung jawab, menunjukkan adanya kesediaan bertanggung jawab, teliti, kepedulian.
  - c. Kehati-hatian, menunjukkan adanya kecermatan, hati-hati, konsentrasi, kesiagaan dan kemantapan kerja terhadap pengaruh tekanan.
  - d. Pengendalian Perasaan, menunjukkan adanya ketenangan, penyesuaian diri, keseimbangan dan sebaliknya dapat berarti menggambarkan penuh tempramental, mudah terangsang dan cenderung egois.
  - e. Dorongan Berprestasi, menggambarkan kesediaan dan kemampuan berprestasi, serta kemampuan untuk mengembangkan diri.
  - f. Vitalitas dan Perencanaan, menunjukkan ambisi untuk mengarahkan diri, dan mengatur kemampuan dalam mengatur tempo dan irama kerja.

3. Aspek Perilaku, meliputi aspek-aspek berikut:
  - a. *Dominance* (Kekuasaan), di mana kemampuan untuk menahan diri dalam bersikap egois dan menghilangkan sikap senioritis.
  - b. *Influences* (Pengaruh), merupakan kemampuan karyawan untuk membimbing aktifitas karyawan lainnya.
  - c. *Steadiness* (Keteguhan Hati), kemampuan untuk menahan tekanan dan tetap tenang dalam situasi kritis.
  - d. *Compliance* (Pemenuhan), kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang di syaratkan dengan *supervisi* minimum serta mampu memenuhi kondisi yang menantang dan memecahkan masalah dari situasi yang baru.

Adapun tujuan dari P2K adalah sebagai berikut:

1. Tujuan jangka pendek adalah sebagai dasar pertimbangan proses promosi, mutasi, dan penempatan karyawan.
2. Tujuan jangka panjang adalah untuk pengembangan jenjang karir karyawan dan juga sekaligus untuk mem-*back up* kompetensi. Beberapa manfaat yang diperoleh dari program P2K adalah untuk memudahkan proses-proses SDM seperti proses rekrutmen, proses promosi, rotasi, penempatan dan hal lainnya yang berhubungan dengan kompetensi dan juga sekaligus sebagai bahan konsultasi karyawan tentang hasil tes bagi pengembangan pribadi dan prestasi kerja karyawan.

### III. METODE PENELITIAN

#### 1. Analisa Penelitian

##### a. Analisa (*Analysis*)

Dalam tahapan ini dideskripsikan sistem yang sedang berjalan, masalah dan kesempatan didefinisikan. Rekomendasi umum untuk bagaimana memperbaiki, meningkatkan atau mengganti sistem yang sedang berjalan. Tujuan utama dari fase analisa adalah untuk memahami dan mendokumentasikan kebutuhan. Dalam kasus ini penulis mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi oleh staff SDM dalam rangka melakukan evaluasi terkait dengan keaniakan jabatan.

**b. Perancangan (*Design*)**1. Perancangan *UML*

Untuk membantu perancangan sistem agar dapat digunakan sesuai dengan yang diinginkan maka perancangan *MUL* merupakan metode yang digunakan dalam design awal dalam penelitian ini.

## 2. Perancangan fungsi-fungsi aplikasi

Berdasarkan kebutuhan pengguna di dalam sistem yang diambil dari aktivitas yang sedang berlangsung maka dirancanglah aplikasi-aplikasi yang memiliki fungsi tertentu yang mampu memenuhi standar proses yang mungkin terjadi di dalam sistem.

3. Perancangan media tatap muka (*interface*).

Merancang bentuk tampilan yang ramah (*user friendly*) dan mudah dalam pemakaiannya dengan mempertimbangkan nilai-nilai estetika dalam bentuk dan *design* dari *interface* program.

**c. Pengujian (*Testing*)**

Proses ini meliputi pengujian *coding*, pengujian menu-menu dan pengujian program untuk mencari *error* dan kesalahan logika. Tujuannya untuk memastikan bahwa input yang digunakan akan menghasilkan output yang sesuai dan mendapatkan hasil yang maksimal.

**d. Implementasi (*Implementation*)**

Dalam tahapan ini dilakukan beberapa hal. Hasil dalam tahapan ini adalah *source code* dan prosedur pelatihan. Dalam kasus ini penulis membuat program dengan menggunakan Visual Basic 200). Dengan kelebihan – kelebihan yang disuguhkan oleh *Framework* dari Visual Basic 2008 dapat mempermudah untuk mengimplementasikan sebuah program yang dibutuhkan.

**2. Metode Pengumpulan Data**

## a. Observasi

Observasi merupakan metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung terhadap semua aktivitas objek penelitian

## b. Wawancara

Metode pengumpulan data dengan cara tanya jawab secara langsung dengan sumber-sumber yang terkait.

## c. Studi Pustaka

Metode penelitian yang dilakukan dengan membaca, mempelajari buku-buku atau artikel-artikel yang ada hubungannya dalam mendukung analisa ini.

**IV. PEMBAHASAN****1. Rancangan Algoritma/Pakar**

Dalam penyusunan sistem penunjang keputusan ini menggabungkan antara nilai profile jabatan yang telah ditentukan oleh perusahaan dengan nilai profile karyawan. Dari kedua hal tersebut maka akan dihasilkan suatu nilai yang obyektif untuk karyawan yang cocok untuk menempati posisi jabatan yang kosong pada perusahaan tersebut. Langkah awal yang harus dilakukan tentunya membuat suatu database dan tabel-tabel guna kelangsungan dalam proses pembuatan sistem penunjang keputusan ini. Berikut adalah gambar dari rancangan algoritma/pakar aplikasi program untuk pemilihan karyawan yang berhak menempati posisi jabatan kosong sesuai kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan.

**2. Basis Pengetahuan**

Basis pengetahuan ini berisi tentang bagaimana jabatan yang kosong dapat terisi oleh karyawan yang cocok sesuai dengan nilai aspek-aspek yang ada di perusahaan tersebut, mulai dari pencarian nilai gap atau selisih antara nilai karyawan dengan nilai jabatan sampai nilai akhir atau ranking yang nantinya akan diketahui karyawan mana yang cocok untuk menempati posisi tersebut berdasarkan nilai ranking tertinggi. Dalam hal ini penulis akan menjabarkan proses pencarian nilai ranking tersebut dengan menggunakan metode *profile matching* berdasarkan jurnal dari Kusri dan Awaluddin.

**A. Bobot Nilai**

Bobot nilai ini digunakan untuk mencari nilai gap atau nilai kompetisi selisih antara nilai profile karyawan dengan nilai profile jabatan. Dari nilai inilah yang nantinya akan menentukan seberapa besar peluang karyawan tersebut untuk menempati posisi jabatan yang ditawarkan oleh perusahaan.

**Tabel 1 Bobot Nilai Gap**

No	Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	5	Tidak ada selisih(Kompetisi sesuai yang dibutuhkan)
2	1	4,5	Kompetisi individu kelebihan 1 tingkat/level
3	-1	4	Kompetisi individu kekurangan 1 tingkat/level
4	2	3,5	Kompetisi individu kelebihan 2 tingkat/level
5	-2	3	Kompetisi individu kekurangan 2 tingkat/level
6	3	2,5	Kompetisi individu kelebihan 3 tingkat/level
7	-3	2	Kompetisi individu kekurangan 3 tingkat/level
8	4	1,5	Kompetisi individu kelebihan 4 tingkat/level
9	-4	1	Kompetisi individu kekurangan 4 tingkat/level

### B. Perhitungan dan pengelompokan *Core dan Secondary Factor*

Setelah menentukan bobot nilai *gap* yang di peroleh dari karyawan yang di rekomendasikan, langkah selanjutnya adalah mengelompokan nilai berdasarkan aspek *Core Faktor* dan *Secondary Factor* yang ditetapkan oleh perusahaan.

#### 1. Perhitungan Nilai *Core Factor*

Untuk perhitungan nilai *core factor* dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini:

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

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*

#### 2. Perhitungan Nilai *Secondary factor*

Untuk perhitungan nilai *secondary factor* dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini:

$$NSF = \frac{\sum NS(i,s,p)}{\sum IS}$$

Keterangan:

NSF : Nilai rata-rata *secondary factor*

NS (i,s,p) : Jumlah total nilai *secondary factor* (Intelektual, Sikap kerja, Perilaku)

IS : Jumlah *Item core factor*

### C. Perhitungan Nilai Total

Dari hasil perhitungan bobot nilai dan pengelompokan *core factor* dan *secondary factor* kemudian dihitung nilai total berdasarkan prosentase *core* dan *secondary factor* yang di perkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap *profile*. Contoh perhitungannya dapat dilihat pada rumus di bawah ini:

$$(x)\%NCF(i,s,p)+(x)\%NSF(i,s,p)=N(i,s,p)$$

Keterangan:

(i,s,p) : (Intelektual, Sikap Kerja, Perilaku)

NCF(i,s,p) : Nilai rata-rata *core factor*

NSF(i,s,p) : Nilai rata-rata *secondary factor*

N(i,s,p) : Nilai Total dari Aspek

(x)% : Nilai persen yang di inputkan

### D. Perhitungan Penentuan Ranking

Hasil akhir dari proses *profile matching* adalah ranking dari kandidat yang diajukan untuk mengisi suatu jabatan tertentu. Penentuan ranking mengacu pada hasil perhitungan tertentu, yang ditunjukkan pada rumus di bawah ini:

$$Ranking=(x)\%Ni+(x)\%Ns+(x)\%Np$$

Keterangan:

Ni : Nilai Kapasitas Intelektual

Ns : Nilai Sikap Kerja

Np : Nilai Perilaku

(x)% : Nilai Persen yang diinputkan

### E. Implementasi Analisa Menggunakan Metode *Profile Matching*

Dalam hal ini penulis akan menjelaskan tentang proses pencarian karyawan berdasarkan metode *profile matching* yang mengacu pada tahapan-tahapan seperti di bawah ini:

#### 1. Perhitungan Pemetaan Gap Kompetensi

Langkah awal yang harus dilakukan adalah pemilihan kandidat karyawan yang akan kita proses dan nantinya akan menentukan kandidat mana yang cocok untuk menduduki jabatan yang diajukan oleh perusahaan. Dalam kasus ini penulis menggunakan perhitungan pemetaan *gap*

kompetensi, dimana yang di maksud dengan *gap* disini adalah beda selisih antara profile karyawan dengan profile jabatan atau dapat ditunjukkan dengan rumus di bawah ini serta nilai aspek sub kriterianya:

#### Gap=Profil Karyawan-Profil Jabatan

Sedangkan untuk pengumpulan *gap-gap* yang terjadi pada tiap aspeknya mempunyai perhitungan yang berbeda-beda.

Dengan profile karyawan seperti terlihat pada tabel di atas dan dengan acuan pada tabel bobot nilai *gap* seperti ditunjukkan pada tabel 1, maka karyawan yang memiliki nik 20100101 akan memiliki nilai bobot tiap sub aspeknya seperti terlihat pada tabel berikut

#### 2. 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 dua kelompok yaitu kelompok *core factor* dan *secondary factor*.

a. Untuk perhitungan *core factor* dan *secondary factor* dalam aspek kapasitas intelektual, terlebih dahulu menentukan sub aspek mana yang menjadi *core factor* dari aspek kapasitas intelektual misalnya sub aspek 1,2,5,8,9 sebagai *core factor* maka sub aspek lainnya sebagai *secondary factor*. Kemudian nilai *core factor* dan *secondary factor* ini di jumlahkan sesuai rumus dan hasilnya dapat dilihat seperti berikut ini:

$$NCF = \frac{\sum NC(i)}{\sum IC} \quad NSF = \frac{\sum NS(i)}{\sum IS}$$

$$NCF = \frac{4 + 4,5 + 4 + 3 + 4}{5} = \frac{19,5}{5} = 3,9$$

$$NSF = \frac{4 + 4 + 3 + 5 + 4}{5} = \frac{20}{5} = 4$$

b. Untuk perhitungan *core factor* dan *secondary factor* dalam aspek sikap kerja, cara pengerjaannya sama dengan aspek kapasitas intelektual. Terlebih dahulu menentukan sub aspek mana yang menjadi *core factor* dari aspek sikap kerja misalnya sub aspek 1,2 dan 5 sebagai *core factor* maka sub aspek lainnya sebagai *secondary factor*. Kemudian nilai *core factor* dan *secondary factor* ini di jumlahkan sesuai rumus dan hasilnya dapat dilihat seperti berikut ini:

$$NCF = \frac{\sum NC(s)}{\sum IC} \quad NSF = \frac{\sum NS(s)}{\sum IS}$$

$$NCF = \frac{5 + 5 + 5}{3} = 15 = 5$$

$$NSF = \frac{4,5 + 3 + 1}{3} = \frac{8,5}{3} = 2,8$$

c. Perhitungan *core* dan *secondary factor* pada aspek perilaku sama halnya dengan aspek kapasitas intelektual dan aspek sikap kerja. Misalkan untuk *core factor* sub aspek 1 dan 2, maka sub aspek lainnya sebagai *secondary factor*.

$$NCF = \frac{\sum NC(p)}{\sum IC} \quad NSF = \frac{\sum NS(p)}{\sum IS}$$

$$NCF = \frac{4,5 + 4,5}{2} = \frac{9}{2} = 4,5$$

$$NSF = \frac{5 + 4}{2} = \frac{9}{2} = 4,5$$

#### 3. Perhitungan Nilai Total

Dari hasil perhitungan tiap aspek di atas kemudian dihitung nilai total berdasarkan prosentase dari *core* dan *secondary factor* yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap profile. Contoh perhitungan dapat dilihat seperti rumus berikut ini:

$$(x)\%NCF(i,s,p) + (x)\%NSF(i,s,p) = N(i,s,p)$$

Untuk lebih jelasnya perhitungan nilai total dapat dilihat pada contoh pencarian nilai total pada aspek kapasitas intelektual, sikap kerja dan perilaku dengan nilai 60% dan 40% berikut ini:

a. Aspek Kapasitas Intelektual

Seperti kita ketahui nilai *core* dan *secondary factor* untuk kapasitas intelektual adalah 3,9 dan 4, sehingga kita bisa mencari nilai total untuk kapasitas intelektual seperti ini:

$$Ni = (x)\%NCF(i) + (x)\%NSF(i) = N(i)$$

$$Ni = (60\% \times 3,9) + (40\% \times 4) = 3,94$$

b. Aspek Sikap Kerja

$$Ns = (60\% \times 5) + (40\% \times 2,8) = 4,12$$

c. Aspek Perilaku

$$Np = (60\% \times 4,5) + (40\% \times 4,5) = 4,5$$

#### 4. Perhitungan Penentuan Ranking

Hasil akhir dari proses *profile matching* adalah ranking dari kandidat yang diajukan untuk mengisi suatu jabatan tertentu. Penentuan ranking mengacu pada hasil perhitungan tertentu. Seperti rumus di atas, untuk mencari nilai ranking berdasarkan nilai total dari tiap-tiap aspek sebagai berikut:

$$\text{Ranking} = (x)\%Ni + (x)\%Ns + (x)\%Np$$

Sebagai contoh dari rumus untuk perhitungan ranking, maka nik karyawan yang 20100101 dengan nilai persen=20%, 30% dan 50% di mana hasil akhir dari total persen adalah 100%.

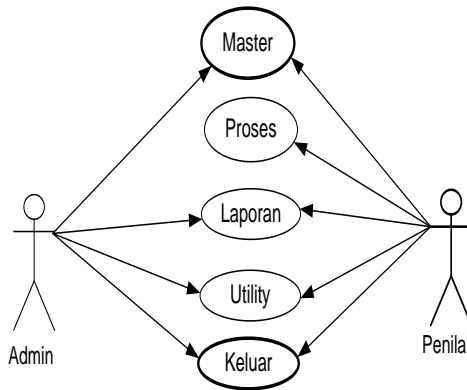
Ranking = (20% x 3,94)+(30% x 4,12)+(50% x 4,5)  
 Ranking = 0,78 +1,24 + 2,25  
 Ranking = 4,274

**Desain Sistem(UML)**

**1. Use case diagram**

Use Case Diagram dalam perancangan sistem penunjang keputusan sebagai berikut

**a. Use Case Diagram Pengguna**



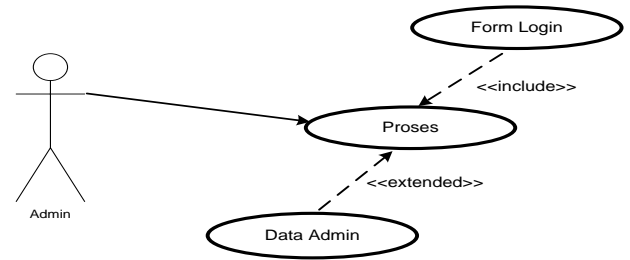
**Gambar 1. Use Case Diagram Penggunaan**

Dokumentasi Use Case Diagram login

**Tabel 2. Use Case Diagram Pengguna**

Use Case	Login User
<b>Actor</b>	Admin, Penilai dan Program
<b>Brief Description</b>	Use Case Diagram Pengguna dapat diakses oleh admin dan penilai sesuai password masing-masing
<b>Precondition</b>	Admin dan penilai harus membuka program dahulu untuk melihat halaman menu utama.
<b>Alternative Flow</b>	Jika form login belum terisi lengkap maka program akan memberikan peringatan
<b>Postcondition</b>	Apabila telah lengkap maka data akan masuk ke dalam tabel admin pada database.

**b. Use Case Diagram Login Admin**



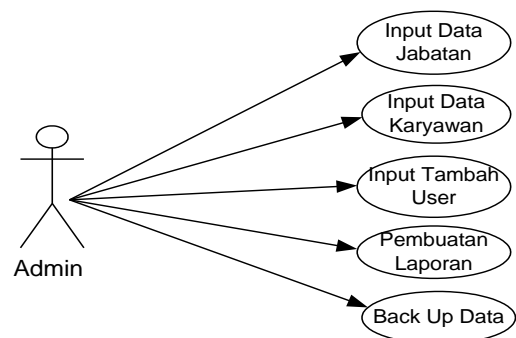
**Gambar 2. Use Case Diagram Login**

Dokumentasi Use Case Diagram login

**Tabel 3. Use Case Diagram Login**

Use Case	Login User
<b>Actor</b>	Admin dan Program
<b>Brief Description</b>	Use Case login harus dilakukan oleh admin jika ingin mengupdate data terbaru dengan mengisi password.
<b>Precondition</b>	Admin harus membuka program dahulu untuk melihat halaman menu utama.
<b>Alternative Flow</b>	Jika form login belum terisi lengkap maka program akan memberikan peringatan
<b>Postcondition</b>	Apabila telah lengkap maka data akan masuk ke dalam tabel admin pada database.

**c. Use Case Diagram Admin**



**Gambar 3. Use Case Diagram Admin**

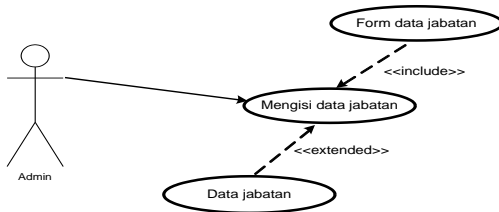


Dokumentasi *Use Case Diagram* Admin

**Tabel 4. Use Case Diagram Admin**

Use Case	Login User
<b>Actor</b>	Admin dan Program
<b>Brief Description</b>	Use Case login admin akan mengakses semua data yang bias dilakukan oleh admin
<b>Precondition</b>	Admin harus membuka program dahulu untuk melihat mengupdate semua data

d. *Use Case Diagram* Data Jabatan



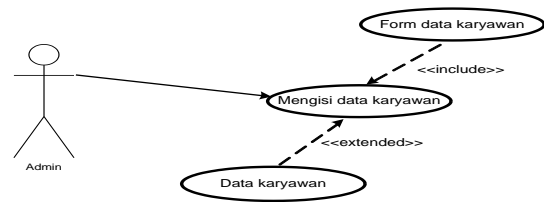
**Gambar 4. Use Case Diagram Data Jabatan**

Dokumentasi *Use Case Diagram* Data Jabatan

**Tabel 5. Use Case Diagram Data Jabatan**

Use Case	Data Jabatan
<b>Actor</b>	Admin dan Program
<b>Brief Description</b>	Use case input data jabatan dilakukan oleh admin jika ingin menambahkan atau mengupdate data jabatan dengan cara mengisi form data jabatan yang telah disediakan seperti kd_jabatan, nm_jabatan, jumlah dan keterangan.
<b>Main Flow</b>	Admin masuk ke form data jabatan, program akan menampilkan form input data jabatan, admin memasukkan data yang diperlukan.
<b>Alternative Flow</b>	Jika form data jabatan belum terisi lengkap maka program akan memberikan peringatan.
<b>Postcondition</b>	Apabila telah lengkap maka data akan masuk ke dalam tabel jabatan pada database.

e. *Use Case Diagram* Data Karyawan



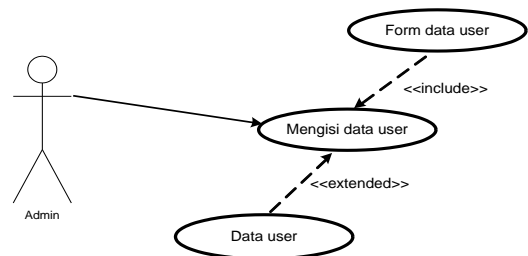
**Gambar 5. Use Case Diagram Data Karyawan**

Dokumentasi *Use Case Diagram* Data Karyawan

**Tabel 6. Use Case Diagram Data Karyawan**

Use Case	Data Karyawan
<b>Actor</b>	Admin dan Program
<b>Brief Description</b>	Use case input data karyawan dilakukan oleh admin jika ingin menambahkan atau mengupdate data karyawan dengan cara mengisi form data karyawan yang telah disediakan.
<b>Main Flow</b>	Admin masuk ke form data karyawan, program akan menampilkan form data karyawan, admin memasukkan data yang diperlukan.
<b>Alternative Flow</b>	Jika form data karyawan belum terisi lengkap maka program akan memberikan peringatan.
<b>Postcondition</b>	Apabila telah lengkap maka data akan masuk ke dalam tabel karyawan pada database.

f. *Use Case Diagram* Tambah User



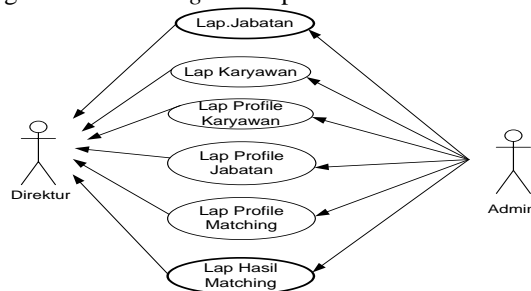
**Gambar 6. Use Case Diagram Tambah User**

Dokumentasi *Use Case Diagram* Tambah User

**Tabel 7. Use Case Diagram Tambah User**

Use Case	Data Karyawan
<b>Actor</b>	Admin dan Program
<b>Brief Description</b>	Use case input user baru dilakukan oleh admin jika ingin menambahkan atau mengupdate user dengan cara mengisi form data user yang telah disediakan.
<b>Main Flow</b>	Admin masuk ke form data user, program akan menampilkan form data user, admin memasukkan data yang diperlukan.
<b>Alternative Flow</b>	Jika form data user belum terisi lengkap maka program akan memberikan peringatan.
<b>Postcondition</b>	Apabila telah lengkap maka data akan masuk ke dalam tabel user pada database.

g. *Use Case Diagram* Laporan



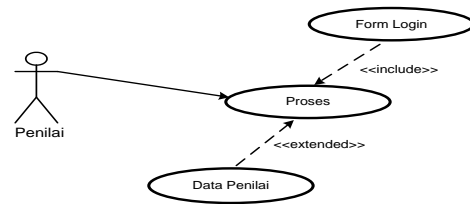
**Gambar 7. Use Case Diagram Laporan**

Dokumentasi *Use Case Diagram* Laporan

**Tabel 8. Use Case Diagram Laporan**

Use Case	Data Karyawan
<b>Actor</b>	Admin dan Program
<b>Brief Description</b>	Use case diagram laporan dilakukan oleh admin yang akan di laporkan ke Direktur
<b>Main Flow</b>	Admin masuk ke form laporan, program akan menampilkan form laporan, admin akan memilih laporan apa yang akan di cetak.

h. *Use Case Diagram* Login Penilai



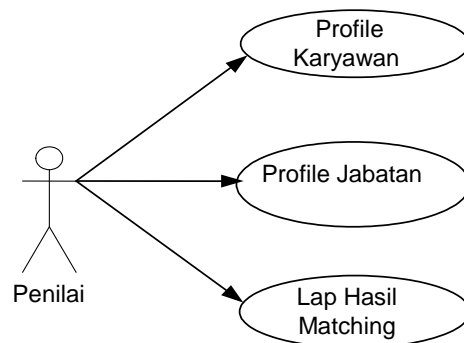
**Gambar 8. Use Case Diagram Login Penilai**

Dokumentasi *Use Case Diagram* login Penilai

**Tabel 9. Use Case Diagram Login Penilai**

Use Case	Login Penilai
<b>Actor</b>	Penilai dan Program
<b>Brief Description</b>	Use Case login harus dilakukan oleh penilai jika ingin mengupdate data terbaru dengan mengisi password.
<b>Precondition</b>	Penilai harus membuka program dahulu untuk melihat halaman menu utama.
<b>Alternative Flow</b>	Jika form login belum terisi lengkap maka program akan memberikan peringatan
<b>Postcondition</b>	Apabila telah lengkap maka data akan masuk ke dalam tabel penilai pada database.

i. *Use Case Diagram* Proses



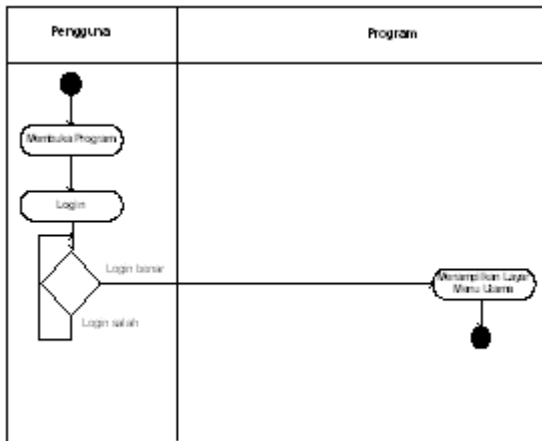
**Gambar 9. Use Case Diagram Proses**

**2. Activity Diagram**

*Activity diagram* menggambarkan berbagai alir aktivitas dalam sistem yang sedang dirancang, bagaimana masing-masing alir berawal, *decision* yang mungkin terjadi dan bagaimana mereka berakhir. *Activity diagram* juga dapat menggambarkan proses paralel yang mungkin terjadi pada beberapa eksekusi.

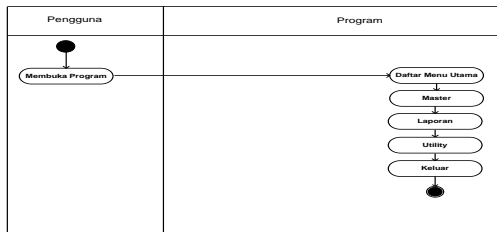


a. Activity menampilkan menu utama



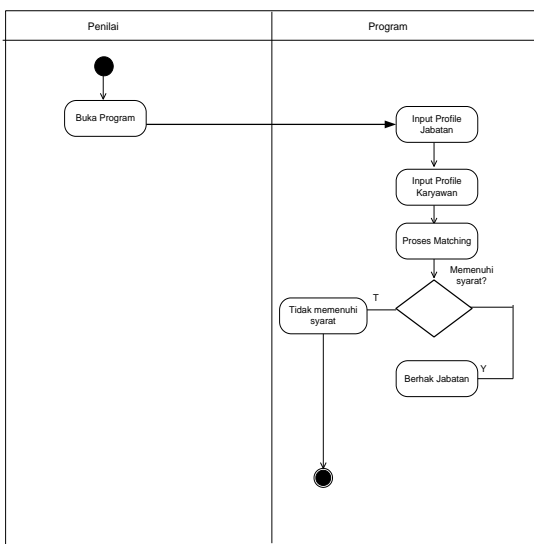
Gambar 10. Activity Menu Utama

b. Activity Admin



Gambar 11. Activity Admin

c. Activity Profile Matching Process

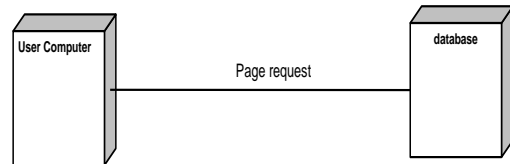


Gambar 12. Activity Profile Matching Process

3. Deployment Diagram

Deployment diagram menyediakan gambaran bagaimana sistem secara fisik akan

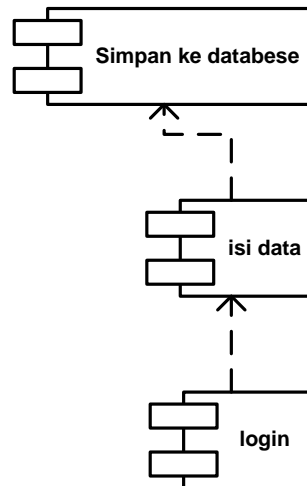
terlihat. Sistem diwakili oleh node-node, dimana masing-masing node diwakili oleh sebuah kubus. Garis yang menghubungkan kedua kubus menunjukkan hubungan diantara kedua node tersebut. Berikut gambar Deployment Diagram :



Gambar 13. Deployment Diagram

4. Component Diagram

Component diagram merepresentasikan dunia riil item yaitu component software, berikut gambar component software :



Gambar 14. Component Diagram

V. PENUTUP

Dari pembahasan diatas maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa Setelah tiap kandidat mendapatkan hasil akhir seperti contoh di atas, maka dapat ditentukan peringkat atau ranking dari tiap kandidat berdasarkan pada semakin besar nilai akhir maka semakin besar pula kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada, dan begitu pula sebaliknya. Sehingga dengan demikian posisi jabatan yang kosong akan terisi oleh karyawan berdasarkan ranking atau nilai akhir dengan tahapan-tahapan seperti contoh di atas

DAFTAR PUSTAKA

Fathansyah, Ir.2002.Basis Data. Bandung: Informatika

- Henry, S. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III. Yogyakarta:Unit Penerbitan dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN
- Jogianto, H.M. 2005. Analisa dan Desain Sistem Informasi, Edisi Kedua. Yogyakarta: Andi
- Kusrini. 2007. Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan. Yogyakarta: Andi
- Kusrini dan Awaludin , Sistem Pendukung Keputusan Evaluasi Kinerja Karyawan Untuk Promosi Jabatan. Yogyakarta
- Nugroho, Adi. 2010. Rekayasa Perangkat Lunak. Yogyakarta: Andi
- Rusmawan, Uus. 2007. Konsep Dan Implementasi Visual Basic. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Trigiyanti, Endang. 2010. Pembuatan Program Aplikasi Untuk Mengidentifikasi Hama dan Penyakit Padi. Semarang : Universitas Diponegoro
- Turban, E. 2003. *Decision Support Systems and Inteleigent Syatems* (Sistem Pendukung Keputusan dan Sistem Cerdas) Jilid I. Yogyakarta: Andi