

# PENERAPAN SISTEM PENUNJANG KEPUTUSAN PROMOSI JABATAN PADA PT. WORLD INFINITE NETWORK DENGAN METODE PROFILE MATCHING

**Budi Antonius<sup>1)</sup>, Ady Widjaja<sup>2)</sup>**

<sup>1)</sup>Program Studi Sistem Informasi, Fakultas Teknologi Informasi, Universitas Budi Luhur

<sup>1,2)</sup>Jl. Raya Ciledug, Petukangan Utara, Kebayoran Lama, Jakarta Selatan 12260

E-mail : budi.millennium@gmail.com<sup>1)</sup>, ady.widjaja@budiluhur.ac.id<sup>2)</sup>

## *Abstrak*

*PT. World Infinite Network adalah sebuah Perusahaan sistem integrasi yang menyediakan total solusi teknologi informasi yang fokus pada area tertentu. Masalah temuan terdeteksi, seperti: Masih peringkat secara sepihak menyebabkan kecemburuan sosial dan penilaian menjadi obyektif. Masih belum ada penilaian efektif membuat penilaian semata-mata berdasarkan kriteria tertentu. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk: Membangun sistem pendukung keputusan yang dapat membantu lembaga terkait untuk memberikan rekomendasi untuk pengambilan keputusan dan penilaian dalam menentukan karyawan yang akan dipromosikan kemudian diberi jabatan. Meningkatkan kualitas penelitian, sehingga mengurangi kesalahan dalam meloloskan calon karyawan yang tidak sesuai dengan standar posisi kualitas perusahaan tersebut. Sistem penunjang keputusan ini dibuat dengan menggunakan MySql sebagai database dan Microsoft visual Basic 2008 sebagai tool pembuatan sistem. Metode Pencocokan Profil digunakan untuk menyelesaikan masalah dalam penelitian ini. Hasil perhitungan Pencocokan Profil menyatakan bahwa alternatif yang dipilih dan kriteria yang paling tepat adalah karyawan-2 dengan hasil Pencocokan Profil menyatakan bahwa alternatif yang dipilih dan kriteria yang paling tepat adalah karyawan-1 dengan hasil Profil Matching yang diperoleh dari kuesioner oleh lima responden memberikan jawaban dapat dihitung dan hasil akhir bahwa karyawan-1 dengan nilai 3,19 dibandingkan dengan karyawan-3 dengan nilai 3,06, karyawan-5 dengan nilai 2,95, karyawan-4 dengan nilai 3,88, dan karyawan-2 dengan nilai 3,85.*

**Kata kunci:** Sistem Penunjang Keputusan, *Profile Matching*, Promosi Jabatan.

## 1. PENDAHULUAN

Promosi jabatan merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi perencanaan karir karyawan dan juga untuk meremajakan suatu posisi jabatan agar diduduki oleh seseorang yang mempunyai kriteria-kriteria yang cocok untuk menempati suatu jabatan yang diusulkan. Adapun kriteria pertama yang diusulkan yaitu, sikap kerja, dan kecerdasan yang dimiliki karyawan. Kriteria kedua yaitu tingkat pendidikan, lamanya waktu bekerja, prestasi kerja. Dengan adanya penilaian secara subyektif membuat kecemburuan sosial terhadap karyawan yang merasa kurang adil terhadap keputusan yang berlaku. Temuan permasalahan yang terdeteksi, diantaranya: Masih adanya penilaian secara sepihak menyebabkan kecemburuan sosial dan penilaian menjadi tidak objektif atau subyektifitas dalam penilaian kinerja karyawan merupakan hal yang hampir tidak bisa dihindari[1], Masih adanya penilaian yang tidak efektif membuat penilaian hanya berdasarkan pada kriteria tertentu saja dan karyawan yang langsung mendapat promosi untuk kenaikan jabatan yang hanya melihat pada kriteria pertama saja, tetapi karyawan tersebut belum tentu unggul pada beberapa kriteria-kriteria yang lain, akan tetapi tetap mendapat promosi untuk kenaikan jabatan [2]. Tujuan dari penelitian ini untuk adalah Membangun sistem penunjang keputusan yang dapat membantu instansi terkait dengan memberikan rekomendasi

dan pertimbangan untuk pengambilan keputusan dalam menentukan karyawan yang akan diberi kenaikan pangkat nantinya yang akan diberi jabatan. Meningkatkan kualitas penelitian sehingga mengurangi kesalahan dalam meloloskan calon karyawan yang sebenarnya tidak sesuai dengan standar kualitas posisi jabatan pada PT. World Infinite Network.

Dalam penelitian [3] mengatakan seringkali proses kenaikan jabatan dan perencanaan karir pada perusahaan hanya didasarkan pada faktor tertentu saja, yaitu tingkat pendidikan, lamanya waktu bekerja dan golongan. Namun demikian masih terdapat banyak faktor lain untuk menilai seseorang untuk proses kenaikan jabatan seperti daya tahan, ketekunan dan ketelitian atau keahlian yang lainnya.

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah : 1) Membuat sebuah sistem penunjang keputusan promosi jabatan di PT. World Infinite Network dengan menggunakan metode profile matching. 2) Membantu pengambil keputusan yang kesulitan dalam memutuskan karyawan yang cocok untuk menempati suatu jabatan tertentu.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan diatas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut : 1) Promosi jabatan yang ada di PT. World Infinite Network tidak lagi hanya mengandalkan tingkat pendidikan, masa kerja serta golongan, namun juga mempertimbangkan faktor pengetahuan serta budaya perusahaan,

kemampuan dan keahlian serta kepribadian karyawan. 2) Pemilihan kriteria dan variabel penilaian serta penentuan standar nilai untuk setiap profil jabatan sangat berpengaruh dalam proses seleksi karyawan. 3) Sistem penunjang keputusan dengan metode profile matching terbukti mampu mengolah data masukan berupa data jabatan, data karyawan dan data bobot variabel menjadi sebuah proses penilaian karyawan yang akan dipromosikan sehingga proses seleksi karyawan untuk jabatan baru menjadi lebih cepat dan akurat.

Penelitian yang dilakukan oleh [4], menyatakan dalam pemilihan karyawan pada kenyataannya merupakan proses kegiatan rutinitas yang sangat kompleks, memakan waktu yang cukup lama, biaya yang tidak sedikit dan sangat terbuka peluang untuk melakukan kesalahan dalam menentukan orang yang tepat.

Manfaat dari penelitian yang dilakukan memberi alternatif keputusan yang dapat membantu PT. World Infinite Network dalam memilih karyawan untuk menduduki posisi jabatan yang tepat secara objektif. Penelitian yang dilakukan menggunakan metode profile matching. Metode ini digunakan dalam penilaian seleksi pemilihan karyawan, yang dapat memberikan penilaian potensi masing-masing kandidat karyawan dengan melakukan perbandingan profil pribadi karyawan dengan profil jabatan yang bersangkutan.

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

### 2.1 Rancangan Penelitian

Penentuan promosi jabatan karyawan pada PT. World Infinite Network. Pengambilan data dengan menggunakan teknik observasi, dimana dilaksanakan dengan melihat keadaan didalam suatu divisi dan proses berjalannya promosi jabatan pada PT. World Infinite Network, kemudian juga dengan menggunakan teknik wawancara, untuk mengambil hal-hal yang berkaitan dengan promosi jabatan karyawan dan memberikan lembar angket/kuesioner kepada kepala bagian divisi yang bersangkutan untuk promosi jabatan.

Penentuan kriteria-kriteria dari Sistem Penunjang Keputusan menggunakan Profile Matching dalam menentukan promosi jabatan karyawan ada empat aspek diantaranya 1) Aspek Kepemimpinan (*leadership*) terdiri dari pengambilan keputusan cepat tepat, dan kemampuan mengatasi masalah. 2) Aspek Penguasaan Barang (*product knowledge*) memiliki unsur penguasaan penjualan, dan penguasaan kompetitor. 3) Aspek Kepribadian (*personality*) meliputi perilaku, loyallitas, dan disiplin. 4) Aspek Umum Dan Lain-Lainnya yaitu penguasaan dokumen, penguasaan area kerja, dan pemberian keterampilan pada bawahan.

Kemudian menentukan data-data yang dibutuhkan berdasarkan populasi, sampel dan cara pengambilan sampel. Kemudian menentukan objek

peneliti. Metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti terbagi menjadi 2 cara, yaitu: a) Data Primer dengan melakukan observasi langsung, wawancara, dan kuesioner. b) Data sekunder berasal dari mengumpulkan dan mengidentifikasi serta mengolah data tertulis berbentuk buku-buku dan jurnal yang berkaitan dengan penelitian.

Populasi akan diambil pada salah satu divisi yang sedang memiliki 1 (satu) ketersediaan posisi untuk dapat melakukan promosi jabatan dari posisi staff menjadi kepala sub bagian sebanyak 1 orang. Dari populasi tersebut akan diambil 5 sampel. Dalam pemilihan sampel, penulis mengambil data dari populasi yang terbatas dengan menyebarkan kuesioner kepada kepala sub bagian setempat untuk melakukan penilaian dikarenakan penilaian dilakukan oleh manager divisi serta manager operasional.

### 2.2 Metode Analisa Data

Metode pemecahan masalah yang digunakan metode Profile Matching, dimana sebuah mekanisme pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dimiliki oleh pelamar, bukannya tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati, Kusri (2007:53)<sup>[5]</sup>. Dalam pencocokan profil, dilakukan identifikasi terhadap kelompok karyawan yang baik maupun yang buruk. Para karyawan dalam kelompok tersebut diukur menggunakan beberapa kriteria penilaian. Tahapan dalam metode profile matching adalah sebagai berikut :

1. Menentukan Bobot Nilai Gap. Pada tahap ini, akan ditentukan bobot nilai masing-masing aspek dengan menggunakan bobot nilai yang telah ditentukan bagi masing-masing aspek itu sendiri. Adapun inputan dari proses pembobotan ini adalah selisih dari profil karyawan dan profil jabatan.
2. Langkah kedua dengan melakukan pemetaan Gap. Gap yang dimaksud adalah perbedaan antara profil karyawan dengan profil jabatan.
3. Melakukan pencocokan dengan tabel bobot Gap Hasil Gap dari pengurangan profil karyawan dan profil jabatan bila dicocokkan dengan kolom selisih gap pada table bobot nilai yang dihasilkan sama.
4. Melakukan perhitungan core factor dan secondary factor. Setelah menentukan bobot nilai gap untuk ketiga aspek yang dibutuhkan, kemudian tiap aspek dikelompokkan lagi menjadi dua kelompok yaitu core factor dan secondary factor.
5. Perhitungan nilai total dengan rumus sebagai berikut: [5]

$$N = (\bar{x})\%.NCF + (\bar{y})\%.NSF$$

Keterangan:

NCF : Nilai rata-rata core

- NSF : Nilai rata-rata secondary factor
- N : Nilai total dari aspek
- (X)% : Nilai persentase pada core factor dan secondary factor

6. Perhitungan Penentuan Rangking dengan rumus sebagai berikut : Kusrini (2007:66)

$$\text{Rangking} = (x)\%.nk+(x)\%.na+(x)\%.ni+(x)\%.ns$$

Keterangan :

- Nk : Nilai Kepemimpinan
- Na : Nilai Penguasaan Barang
- Ni : Nilai Kepribadian
- Ns : Nilai Umum dan Lain-lain
- (X)% : Nilai persen yang diinputkan

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

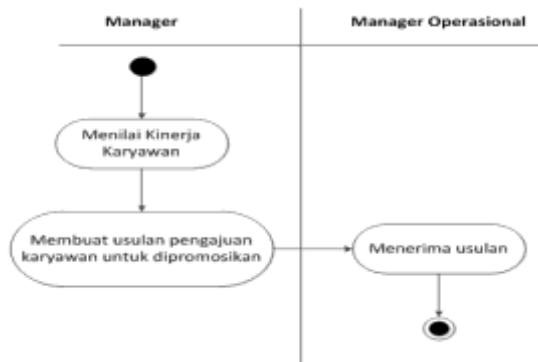
Berdasarkan data yang dikumpulkan melalui interview dan kuesioner, maka setiap bagian mempunyai kriteria tersendiri dalam menentukan karyawan untuk promosi jabatan, kriteria tersebut adalah :

1. Kriteria pada aspek Kepemimpinan (*leadership*) adalah sebagai berikut: Pengambilan Keputusan Cepat dan Tepat, Kemampuan Mengatasi Masalah.
2. Kriteria pada aspek Penguasaan Barang (*product knowledge*) adalah sebagai berikut: Penguasaan Penjualan, Penguasaan Kompetitor
3. Kriteria pada aspek Kepribadian (*personality*) adalah sebagai berikut: Perilaku, Loyalitas, Disiplin
4. Kriteria pada aspek Umum Dan Lain-lainya adalah sebagai berikut: Penguasaan Dokumen, Penguasaan Area Kerja, Pemberian Keterampilan pada Bawahan.

### 3.1 Analisa Proses Bisnis Sistem Berjalan

#### 3.1.1 Activity Diagram Usul Pengajuan Promosi

Manager setiap divisi akan menilai kinerja karyawannya sebelum mengajukan untuk dipromosikan.



Gambar 1. Activity Diagram Usul Pengajuan Promosi

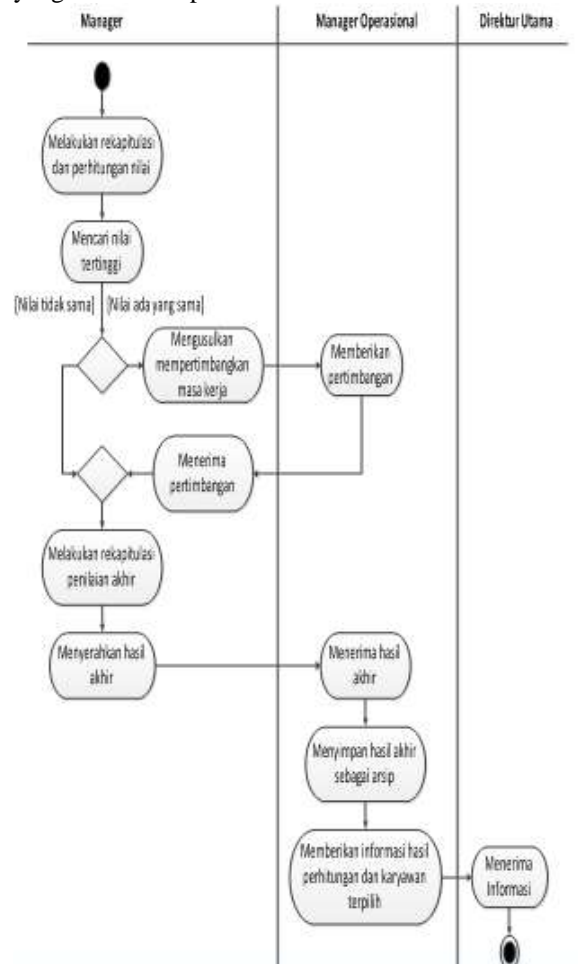
Keterangan :

Manager setiap divisi akan menilai kinerja karyawannya sebelum mengajukan untuk

dipromosikan, Apabila cocok dan sesuai maka manager membuat usulan pengajuan promosi jabatan ke Manager Operasional.

#### 3.1.2 Activity Diagram Penyeleksian Karyawan

Setiap manager pengusul melakukan penilaian dengan mengacu pada kriteria penilaian yang telah ditetapkan



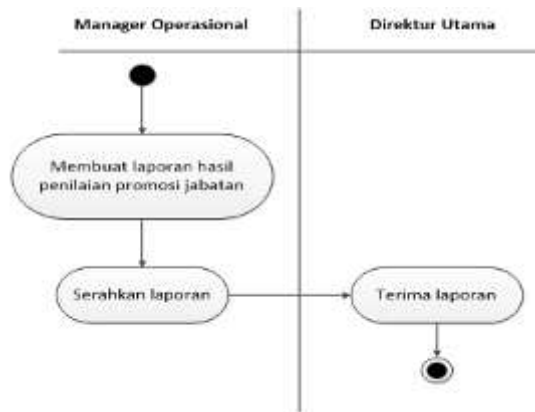
Gambar 2. Activity Diagram Usul Pengajuan Promosi

Keterangan :

Setiap manager pengusul melakukan penilaian dengan mengacu pada kriteria penilaian yang telah ditetapkan, hasil perhitungan pasti akan didapat nilai yang tertinggi, jika ada lebih dari nilai tertinggi yang dihasilkan, Manager mengusulkan masa kerja sebagai pertimbangan lain, usul tersebut dikemukakan ke Manager Operasional, Manager Operasional akan memberikan masukan dan pertimbangan lalu didapatlah hasil karyawan yang mana yang akan di promosikan, hasil akan diserahkan ke Manager Operasional lalu Manager Operasional akan menyampaikan informasi tersebut ke Direktur Utama.

#### 3.1.3 Activity Diagram Laporan

Manager Operasional harus membuat data laporan hasil penilaian promosi jabatan.



Gambar 3. Activity Diagram Membuat Laporan

Keterangan :

Manager Operasional harus membuat data laporan hasil penilaian promosi jabatan yang sudah dilakukan kemudian laporan tersebut diserahkan kepada Direktur Utama.

3.2 Analisa Masalah

Tabel 1. Model Masalah

Masalah	Kebutuhan
<b>Proses</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proses rekap hasil evaluasi kinerja karyawan hanya berupa pencatatan kertas sehingga proses pengolahan data membutuhkan waktu yang cukup lama.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dibuatkan sistem yang sudah terkomputerisasi agar mempercepat proses pengolahan data.</li> <li>• Dibuatkan sistem yang sudah terkomputerisasi agar dapat mengurangi kesalahan dalam penilaian.</li> <li>• Dibuatkan sistem yang terkomputerisasi agar proses rekap mudah dicari dalam database yang di sediakan.</li> </ul>
<b>Metode</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Belum menggunakan sistem komputerisasi dan belum adanya pembobotan untuk setiap kriteria, yang mengakibatkan hasil penilaian kurang akurat.</li> <li>• Belum adanya perangkaan dari hasil penilaian akhir sehingga kesulitan memutuskan yang berhak menjadi karyawan terbaik.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dibuatkan sistem terkomputerisasi yang didalamnya menggunakan metode <i>Profile Matching</i> untuk menentukan kriteria serta pembobotan dari masing-masing kriteria.</li> <li>• Digunakan <i>Profile Matching</i> untuk menentukan perangkaan dan nilai tertinggi dari</li> </ul>

	kandidat karyawan terbaik.
--	----------------------------

Sumber: Hasil Pengolahan (2019)

3.3 Identifikasi Kebutuhan

Rangkuman hasil analisa dalam bentuk uraian masalah yang dikaitkan dengan pengolahan data, kebutuhan sistem penunjang keputusan (*Decision Support System*) dan untuk perbaikan yang diinginkan. Segala sesuatu yang berkaitan dengan kebutuhan-kebutuhan yang diuraikan adalah kebutuhan sistem yang ingin dicapai.

Tabel 2. Identifikasi Masalah

a	Kebutuhan	:	Entry Data Kriteria
	Masalah	:	Selama ini data kriteria belum tersimpan dalam database
	Usulan	:	Perlu dibuatkan <i>form entry</i> data kriteria dan Database untuk digunakan proses penentuan promosi jabatan
b	Kebutuhan	:	Entry Data Sub Kriteria
	Masalah	:	Selama ini data sub kriteria belum tersimpan dalam database
	Usulan	:	Perlu dibuatkan <i>form entry</i> data sub kriteria dan Database untuk digunakan proses penentuan promosi jabatan.
c	Kebutuhan	:	Entry Data Karyawan
	Masalah	:	Pada proses bisnis berjalan, tidak adanya informasi data karyawan yang lengkap serta pencatatan masih dilakukan manual, sehingga kesulitan dalam melakukan perubahan dan kurang efisiennya dalam pencarian data.
	Usulan	:	Perlu dibuatkan <i>form entry</i> data karyawan dan Database untuk mengetahui data karyawan
d	Kebutuhan	:	Entry Data Divisi
	Masalah	:	Selama ini data divisi tidak terdokumentasi
	Usulan	:	Perlu dibuatkan <i>form entry</i> data divisi untuk mengetahui divisi apa saja yang ada.
e	Kebutuhan	:	Entry Data Jabatan
	Masalah	:	Selama ini data jabatan tidak terdokumentasi
	Usulan	:	Perlu dibuatkan <i>form entry</i> data Jabatan untuk mengetahui jabatan apa saja yang ada
f	Kebutuhan	:	Entry Data Pengajuan

	Masalah	:	Selama ini data pengajuan hanya ditulis di selembar kertas
	Usulan	:	Perlu dibuatkan <i>form entry</i> data pengajuan untuk mengetahui divisi mana saja yang mengajukan
g	Kebutuhan	:	Seleksi Awal karyawan promosi jabatan
	Masalah	:	Selama ini karyawan yang diajukan setiap manager belum tentu semuanya dapat diteruskan ke tahapan penilaian. Form ini buat menseleksi data awal karyawan tersebut
	Usulan	:	Perlu dibuatkan <i>form</i> untuk menyeleksi data Karyawan
h	Kebutuhan	:	Proses <i>Profile Matching</i>
	Masalah	:	Selama ini penilaian belum tersimpan ke dalam <i>database</i>
	Usulan	:	Perlu dibuatkan <i>form</i> proses <i>profile matching</i> dan <i>database</i> yang dapat digunakan untuk perhitungan dalam proses Seleksi Karyawan untuk dipromosikan
i	Kebutuhan	:	Penunjang Keputusan Karyawan
	Masalah	:	Selama ini penanganan pilih karyawan terbaik masih dalam pencatatan Microsoft excel
	Usulan	:	Perlu dibuatkan <i>form</i> penunjang keputusan pilih karyawan terpilih yang akan diajukan promosi jabatan dan <i>Database</i> untuk mengetahui karyawan yang diterima dan tidak diterima
j	Kebutuhan	:	Cetak Laporan Pengajuan
	Masalah	:	Laporan selama ini tidak tersedia
	Usulan	:	Dibuatkan informasi dalam bentuk laporan pengajuan karyawan untuk dipromosikan yang telah dilakukan oleh manager divisi
k	Kebutuhan	:	Cetak Laporan Karyawan
	Masalah	:	Laporan selama ini tidak tersedia
	Usulan	:	Dibuatkan informasi dalam bentuk laporan data karyawan yang diajukan dalam promosi jabatan.
l	Kebutuhan	:	Cetak Laporan Hasil Penilaian

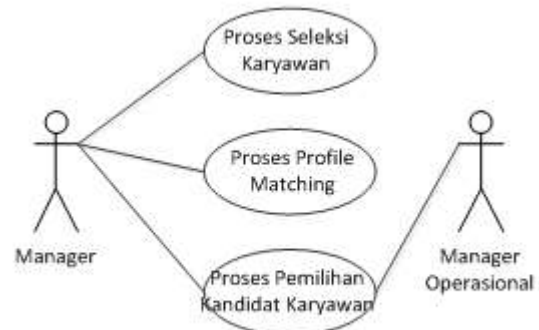
	Masalah	:	Masih belum ada laporan yang menginformasikan bahwa karyawan tersebut diterima. Selama ini informasi karyawan diterima hanya berupa lisan
	Usulan	:	Perlu dibuatkan laporan informasi Karyawan dinyatakan layak untuk dipromosikan
m	Kebutuhan	:	Cetak Laporan Nilai Seleksi Karyawan
	Masalah	:	Masih belum ada laporan yang menginformasikan nilai setiap Karyawan
	Usulan	:	Perlu dibuatkan laporan informasi nilai karyawan
n	Kebutuhan	:	Cetak Laporan Hasil Seleksi
	Masalah	:	Masih belum ada laporan yang menginformasikan karyawan yang terpilih
	Usulan	:	Perlu dibuatkan laporan informasi karyawan terpilih

Sumber: Hasil Pengolahan (2019)

### 3.4 Use Case Promosi Jabatan yang diusulkan

#### 3.4.1 Use Case File Proses

Use case file proses pada pengambilan keputusan untuk promosi jabatan seperti pada gambar 4 dibawah ini:



Gambar 4. Use Case File Proses

Adapun use case narrative file proses yang diusulkan adalah sebagai berikut :

1. **Use Case** : Seleksi Awal Karyawan  
**Primary Actor** : Manager  
**Deskripsi** : User Melakukan seleksi awal karyawan

Tabel 3. Deskripsi Use Case Seleksi Awal Karyawan

User	Sistem
User memilih menu form Seleksi Awal Karyawan	Sistem akan menampilkan

yang ada pada <i>form</i> menu utama	<i>interface form entry</i> proses seleksi awal karyawan
User mencari nomor pengajuan lalu data karyawan akan tampil pada <i>gridview</i> lalu user <i>checklist</i> data karyawan promosi dan data disimpan dengan cara mengklik <i>button</i> simpan	Sistem akan menyimpan data karyawan yang lulus seleksi awal
Jika <i>user</i> ingin membersihkan data yang sudah terisi pada <i>form</i> , maka <i>user</i> harus mengklik <i>button</i> <i>batal</i>	Sistem membersihkan <i>form</i>
Jika user ingin keluar dari sistem, maka user harus mengklik <i>button</i> <i>keluar</i>	

Sumber: Hasil Pengolahan (2019)

- 2. Use Case** : Proses *Profile Matching*  
**Primary Actor** : *Manager*  
**Deskripsi** : *User* Melakukan kegiatan simpan nilai Karyawan

Tabel 4. Deskripsi *Use Case Profile Matching*

User	Sistem
User memilih menu <i>form</i> proses <i>profile matching</i> yang ada pada <i>form</i> menu utama	Sistem akan menampilkan <i>interface form</i> proses <i>profile matching</i>
User mencari nomor pengajuan karyawan, kemudian <i>user</i> menginputkan nilai pada <i>gridview</i> dan data disimpan dengan cara mengklik <i>button</i> simpan	Sistem akan menyimpan data nilai Karyawan, <i>gap</i> dan bobot nilai <i>gap</i> berdasarkan data yang <i>di-input</i> oleh <i>user</i>
Jika <i>user</i> ingin membersihkan data yang sudah terisi pada <i>form</i> , maka <i>user</i> harus mengklik <i>button</i> <i>batal</i>	Sistem membersihkan <i>form</i> proses <i>profile matching</i>
Jika user ingin keluar dari sistem, maka user harus mengklik <i>button</i> <i>keluar</i>	

Sumber: Hasil Pengolahan (2019)

- 3. Use Case** : Pemilihan kandidat karyawan  
**Primary Actor** : *Manager*  
**Deskripsi** : *User* melakukan kegiatan pemilihan karyawan yang diterima dan ditolak kemudian simpan

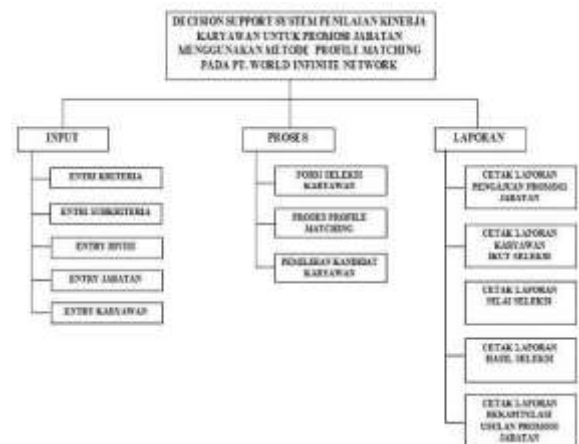
Tabel 5. Deskripsi *Use Case* Pemilihan kandidat karyawan

User	Sistem
User memilih menu <i>form</i> Pemilihan Kandidat Karyawan yang ada pada <i>form</i> menu utama	Sistem akan menampilkan <i>interface form</i> pilih Karyawan Promosi Jabatan
User memilih Karyawan dan data data disimpan dengan cara mengklik <i>button</i> simpan	Sistem akan menampilkan <i>interface form</i> pilih Karyawan Promosi Jabatan
Jika <i>user</i> ingin membersihkan data yang sudah terisi pada <i>form</i> , maka <i>user</i> harus mengklik <i>button</i> <i>batal</i>	Sistem membersihkan <i>form</i> pilih karyawan Promosi Jabatan
Jika user ingin keluar dari sistem, maka user harus mengklik <i>button</i> <i>keluar</i>	

Sumber: Hasil Pengolahan (2019)

### 3.5 Struktur Menu

Tampilan menu utama, yang terdapat menu *input*, *process* dan *output* seperti pada gambar 5 dibawah ini:



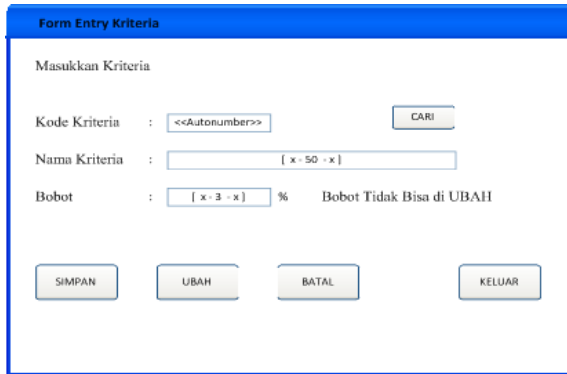
Gambar 5. Struktur Tampilan Menu

Tampilan menu utama, yang terdapat menu *input*, *process* dan *output*. Pada Menu *input* terdapat submenu yang berisi *entry* kriteria, *entry* subkriteria, *entry* divisi, *entry* jabatan, *entry* karyawan. Kemudian pada *process* berisi *entry form* seleksi karyawan, *entry* proses *profile matching*, dan *entry* pemilihan kandidat karyawan. Selanjutnya *output* berisi cetak laporan pengajuan promosi jabatan, cetak laporan karyawan ikut seleksi, cetak laporan karyawan nilai seleksi, cetak laporan karyawan hasil seleksi, dan cetak laporan rekapitulasi usulan promosi jabatan.

### 3.6 Rancangan Layar

#### 3.6.1 Rancangan Layar Form Entry Data Kriteria

Pada menu *input* pilih *entry* data kriteria untuk menampilkan *form entry* data kriteria, dimana terdapat kode kriteria yang akan terisi secara otomatis ketika membuka *form* seperti pada gambar 6 dibawah ini:



Gambar 6. Rancangan Layar Entry Data Kriteria

Pada menu *input* pilih *entry* data kriteria untuk menampilkan *form entry* data kriteria, dimana terdapat kode kriteria yang akan terisi secara otomatis ketika membuka *form* dan memasukkan nama kriteria pada *text box* kriteria, untuk melakukan penyimpanan data dengan klik *button* simpan, untuk mengubah dan menghapus data terlebih dahulu klik *button* cari kemudian akan muncul *pop up* data kriteria dan pilih data kriteria yang ingin dirubah kemudian klik *button* ubah untuk mengubah data atau klik *button* hapus untuk menghapus data kriteria, untuk membersihkan *text box* klik *button* batal dan untuk keluar klik *button* keluar.

#### 3.6.2 Rancangan Layar Form Seleksi Karyawan

Pada menu proses seleksi karyawan nomor pengajuan akan terisi otomatis saat buka *form* seleksi karyawan seperti pada gambar 7 dibawah ini:



Gambar 7. Rancangan Layar Form Seleksi Karyawan

Pada menu proses seleksi karyawan nomor pengajuan akan terisi otomatis saat buka *form* seleksi karyawan. Setelah itu tanggal akan terisi otomatis saat pengajuan dibuatkan atau bisa dipilih melalui list tanggal. Kemudian cari posisi jabatan yang diinginkan maka secara otomatis nama jabatan sebelumnya tertampil. Maka di *gridview* semua akan tertampil. kemudian pilih pada *gridview*, untuk melakukan penyimpanan data dengan baik klik *button* simpan, untuk membersihkan *gridview* klik *button* batal dan untuk keluar klik *button* keluar

#### 3.6.3 Rancangan Layar Cetak Laporan Nilai Seleksi

Pada menu laporan pilih *button* cetak laporan nilai seleksi untuk menampilkan *form* cetak laporan nilai seleksi seperti pada gambar 8 dibawah ini:



Gambar 8. Rancangan Layar Cetak Laporan Nilai Seleksi

Pada menu laporan pilih *button* cetak laporan nilai seleksi untuk menampilkan *form* cetak laporan nilai seleksi, pilih tahun nilai seleksi untuk memilih laporan nilai seleksi berdasarkan tahun nilai seleksi, untuk melakukan cetak laporan nilai seleksi dengan klik *button* cetak, klik *button* keluar untuk keluar.

### 3.6.4 Rancangan Layar Keluaran Sistem

Berikut ini adalah rancangan keluaran sistem yang berisi laporan nilai seperti pada gambar 9 dibawah ini:

Gambar 9. Rancangan Layar Keluaran Sistem Laporan Nilai

Berikut ini adalah rancangan keluaran sistem yang berisi laporan nilai dimana didalamnya ada nomor pengajuan, tanggal pengajuan, nama karyawan yang ikut promosi jabatan. Berikutnya ada kriteria yang sudah ditentukan bersama dengan subkriterianya kemudian ada nilai, gap serta bobot yang sudah ditentukan.

## 4. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. World Infinite Network. maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Penerapan metode *profile matching* dalam penentuan promosi jabatan sebagai proses promosi jabatan ini dapat mempermudah pengambilan keputusan dengan memberikan rekomendasi karyawan yang akan diterima.
- Dengan tersedianya beberapa laporan sehingga memudahkan pengambilan keputusan kepada Manager Operasional.
- Dengan memanfaatkan metoda *profile matching* sudah diperoleh nilai bobot pada setiap kriteria sehingga menghasilkan penilaian jadi lebih maksimum. Maka akan menciptakan laporan nilai karyawan yang berisi ranking yang sudah diurutkan nilai tertinggi sehingga dapat membantu dalam pengambilan keputusan.
- Berdasarkan hasil studi kasus dalam penentuan promosi jabatan ini pada PT. World Infinite Network.

## 5. UCAPAN TERIMA KASIH

Banyak hal yang telah penulis dapatkan selama masa tugas akhir pada PT. WORLD INFINITE NETWORK. hal ini tentunya tak terlepas dari bantuan semua pihak yang terkait. Pada kesempatan kali ini, penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan ungkapan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan tugas akhir ini, diantaranya :

- Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala rahmat, nikmat, karunia, petunjuk dan kemudahan-Nya kepada penulis.
- Kedua orang tua, keluarga yang telah memberikan doa, motivasi, semangat, serta kasih sayang, perhatian, dan dukungan baik moril, material kepada penulis
- Bapak Prof. Dr. Sc. Agr. Ir. Didik Sulistyanto selaku Rektor Universitas Budi Luhur.
- Ibu Dr. Rusdah, M.Kom selaku Ketua Program Studi Sistem Informasi, Universitas Budi Luhur.
- Bapak Ir. Ady Widjaja, M.Sc., M.M, M.Kom selaku Dosen Pembimbing yang berperan besar dalam mengarahkan, memberikan nasihat serta motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
- Bapak Faisal Hilahapa selaku Direktur Operasional, yang telah memberikan izin dan kesempatan penulis untuk melakukan riset tugas akhir di PT. World Infinite Network.
- Seluruh Dosen kampus Universitas Budi luhur khusus kampus Salemba tempat belajar dan menimba ilmu.
- Teman-teman kampus salemba yang telah memberikan masukan dan motivasi sehingga penulis bisa menyelesaikan tugas akhir ini.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Adhar Deny, 2014, Sistem Pendukung Keputusan Pengangkatan Jabatan Karyawan pada PT. Ayn dengan Metode Profile Matching, Medan: STMIK Potensi Utama.
- Ananta P.W, dan Sri winiarti, 2013, Sistem pendukung keputusan dalam penilaian kinerja karyawan untuk kenaikan jabatan karyawan menggunakan metode GAP Kompetensi (Studi Kasus Perusahaan Perkasa Jaya Compuretail), Yogyakarta: Program Sarjana Teknik Informatika, Universitas Ahmad Dahlan.
- Muqtadir Asfan, dan Irwan Purdianto, 2013, Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Menggunakan Metode Profile Matching (Studi Kasus di PT. Industri Kemasan Semen Gresik), Yogyakarta: Teknik Informatika, Universitas PGRI Ronggolawe Tuban, Indonesia.
- Hartatik, 2013, Analisis dan perancangan seleksi pemilihan karyawan untuk suatu jabatan menggunakan Metode Profile Matching, Yogyakarta: Manajemen Informatika STMIK AMIKOM Yogyakarta.
- Kusrini, 2007, Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan, Yogyakarta: C.V Andi Offset.