

PENERAPAN METODE PROFILE MATCHING UNTUK PENILAIAN KENAIKAN JABATAN KARYAWAN (STUDI KASUS: PT. ILHAM BANGUN MANDIRI)

Kusnadi¹, Deny Martha², Aji Saputra³

Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer CIC Cirebon Jawa Barat Indonesia
Jl.Kesambi 202, Kota Cirebon, Jawa Barat.Tlp : (0231)220250.
E-mail : kusnadi@cic.ac.id, deny.martha@cic.id, aji_s12@rocketmail.com

Abstrak

Sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan PT. Ilham Bangun Mandiri dalam melakukan proses kenaikan pangkat jabatan, maka diperlukan kriteria-kriteria untuk menentukan siapa yang akan terpilih untuk memenuhi jabatan. Dalam proses penentuan jabatan ini dibutuhkan sebuah sistem pendukung keputusan. Salah satu metode yang dapat digunakan untuk Sistem Pendukung Keputusan adalah dengan menggunakan metode *Profile Matching*.

Pada penelitian ini akan diangkat suatu kasus yaitu mencari solusi terbaik berdasarkan kompetensi karyawan di PT. Ilham Bangun Mandiri menggunakan metode *Profile matching*. Metode ini dipilih karena mampu menyeleksi kandidat terbaik dari sejumlah karyawan yang ada, dalam hal ini kandidat yang dimaksudkan yaitu karyawan yang berhak menduduki jabatan yang tersedia berdasarkan kriteria-kriteria yang ditentukan. Penelitian dilakukan dengan mencari nilai bobot untuk setiap atribut, seperti contoh adalah aspek kapasitas intelektual, aspek sikap kerja, dan aspek perilaku, kemudian dilakukan proses perankingan yang akan menentukan alternatif yang optimal, yaitu karyawan terbaik.

Kata Kunci: *Profile Matching*, Kompetensi, Kenaikan, Sistem

Abstract

In accordance with rules set PT. Ilham Bangun Mandiri in the process of promotion positions, the required criteria to determine who will be elected to fill positions. In the process of determining this positions takes a decision support system. One method that can be used for decision support system is to use the profile matching method.

This research will be appointed a case of finding the best solution berdasarkan competence of employees in PT. Ilham Bangun Mandiri 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 the candidates meant that the employees were entitled to occupy positions that are available based on specified criteria. Research done by finding the weight values for each attribute, such examples are the aspects of intellectual capacity, aspects of work attitudes, and behavioral aspects, then conducted process that will determine the optimal alternative, the best employees.

Key Word : *Profile Matching, Competence, Positioning, System*

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Perkembangan teknologi pada masa sekarang ini, sudah sangat cepat dan maju. Salah satunya adalah teknologi komputer, pada saat ini hampir segala bidang membutuhkan komputer sebagai alat bantu karena memiliki kelebihan yaitu segi kecepatan, ketelitian dan menjaga keamanan data. Hal-hal yang biasanya dilakukan secara manual perlahan-lahan mulai diganti dengan menggunakan proses komputerisasi. Setiap perusahaan dalam pengambilan keputusan seringkali terjadi kesalahan. Dikarenakan kesalahan dalam mengambil keputusan, oleh karena itu, diperlukan teknologi komputer dalam pembuatan suatu sistem pendukung keputusan yang dapat bermanfaat bagi perusahaan ataupun organisasi.

Sistem pendukung keputusan atau dikenal dengan SPK merupakan bagian dari sistem informasi yang berbasis komputerisasi. Terdapat beberapa tahapan dalam sistem pendukung keputusan yaitu

mendefinisikan masalah dan pengumpulan data yang relevan, sistem ini membantu mendukung dalam pengambilan keputusan pada suatu sistem perusahaan.

PT. Ilham Bangun Mandiri adalah perusahaan yang bergerak dibidang properti. Perusahaan ini memiliki kendala dalam bidang pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu contoh yang akan disorot dalam hal ini adalah cara pemilihan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang ada pada suatu jabatan tertentu, maka seandainya terdapat suatu jabatan pada bagian dari perusahaan membutuhkan karyawan, maka dalam hal ini yang bertugas untuk melakukan analisis terhadap karyawan-karyawan yang menurut perhitungan cocok dengan kriteria jabatan tersebut, istilah tersebut disebut analisis gap (“Gap Analysis”) kompetensi (Profile Matching).

Dalam proses *profile matching* secara garis besar merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu kedalam kompetensi jabatan, semakin kecil gap yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar yang berarti memiliki peluang lebih besar untuk karyawan menempati posisi tersebut. Berdasarkan permasalahan yang ada maka penulis akan membuat suatu sistem komputer dengan judul : **“Penerapan Metode Profile Matching untuk Penilaian Kenaikan Jabatan Karyawan (Studi Kasus: PT. Ilham Bangun Mandiri)”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi masalah terdapat pada PT. Ilham Bangun Mandiri, antara lain :

1. Adanya kesulitan dalam proses penilaian karyawan untuk dipromosikan ke suatu jabatan tertentu.
2. Keakuratan penilaian karyawan yang kurang, mengakibatkan kesalahan dalam penentuan pemilihan karyawan yang tidak sesuai dengan jabatan tertentu.
3. Tidak adanya database sehingga pencarian berkas dan pengolahan memakan waktu yang lama, hal ini menyebabkan bagian Sumber Daya Manusia (SDM) hanya dapat menilai karyawan yang terdekat dengan menager saja
4. Penilaian prestasi tidak objektif terhadap karyawan.
5. Bagaimana menerapkan metode *profile matching* dalam sistem kenaikan jabatan karyawan di PT. Ilham Bangun Mandiri?

1.3. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis membatasi permasalahan yang akan dibahas, yaitu:

1. Sistem yang akan dibangun adalah sistem penilaian kinerja karyawan untuk dipromosikan ke suatu jabatan.
2. Sistem menggunakan metode *profile matching*
3. Sistem ini hanya memberikan ranking terhadap karyawan berdasarkan penilaian kapasitas intelektual, sikap kerja, dan perilaku.
4. Sistem hanya mengeluarkan usulan dalam bentuk laporan keputusan berupa rangking terhadap jabatan yang dibandingkan.
5. Sistem tidak menindak lanjuti apabila dalam proses rangking nilai karyawan ada nilai yang sama untuk satu jabatan yang dibandingkan.
6. Parameter yang digunakan dalam penilaian meliputi aspek kinerja, aspek sikap kerja, dan aspek perilaku.

1.4. Tujuan

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mempermudah sebuah proses pengambilan keputusan penentuan kelayakan posisi karyawan pada PT. Ilham Bangun Mandiri.
2. Membantu dalam menentukan hasil penilaian karyawan yang akurat untuk menempati suatu posisi jabatan.

2. Landasan Teori

2.1.1. Sistem Pendukung Keputusan

Pengambilan keputusan merupakan proses pemilihan alternatif tindakan untuk mencapai tujuan atau sasaran tertentu. Pengambilan keputusan dilakukan dengan pendekatan sistematis terhadap permasalahan melalui proses pengumpulan data menjadi informasi serta ditambah dengan faktor – faktor yang perlu

dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan. Menurut Keen dan Scoot Morton Sistem Pendukung Keputusan merupakan penggabungan sumber – sumber kecerdasan individu dengan kemampuan komponen untuk memperbaiki kualitas keputusan. Sistem Pendukung Keputusan juga merupakan sistem informasi berbasis komputer untuk manajemen pengambilan keputusan yang menangani masalah – masalah semi struktur.

2.1.2. Profile Matching

Profile Matching merupakan suatu proses yang sangat penting dalam manajemen SDM dimana terlebih dahulu ditentukan kompetensi (kemampuan) yang diperlukan oleh suatu jabatan. Kompetensi/kemampuan tersebut haruslah dapat dipenuhi oleh pemegang atau calon pemegang jabatan. (Rahma, 2003 : 101).

Dalam proses *profile matching* secara garis besar merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu kedalam kompetensi jabatan sehingga dapat diketahui perbedaannya (disebut juga *gap*), semakin kecil *gap* yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar yang berarti memiliki peluang lebih besar untuk karyawan menempati posisi tersebut. (Handojo, 2011).

2.1.3. Analisa Penyelesaian Kenaikan Jabatan dengan Metode Profile Matching

Untuk menganalisis karyawan yang sesuai dengan jabatan tertentu dilakukan dengan metode *profile matching*, dimana dalam proses ini terlebih dahulu kita menentukan kompetensi (kemampuan) yang diperlukan oleh suatu jabatan. Dalam proses *profile matching* secara garis besar merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu ke dalam kompetensi jabatan sehingga dapat diketahui perbedaannya (disebut juga *gap*), Persyaratan wajib karyawan untuk menjadi kandidat yang akan diajukan kinerjanya untuk dipilih karyawan mana yang memenuhi kriteria adalah dimana hasil point kerja harus memenuhi syarat wajib, dan syarat tersebut adalah hasil point harus di atas 3, point tersebut dapat dilihat melalui hasil kinerjanya selama bekerja di perusahaan tersebut, dan untuk lebih jelasnya kriteria point dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. hasil kinerja sangat tidak memuaskan
2. hasil kinerja tidak memuaskan
3. hasil kinerja cukup memuaskan
4. hasil kinerja memuaskan
5. hasil kinerja sangat memuaskan

(Turban dan Aronson,1995).

2.1.4. Perhitungan GAP Kompetensi

Setelah proses pemilihan kandidat, proses berikutnya adalah menentukan kandidat mana yang paling cocok menduduki jabatan yang diajukan oleh perusahaan. Dalam kasus ini penulis menggunakan perhitungan pemetaan *gap* kompetensi dimana yang dimaksud dengan *gap* disini adalah beda antara profil jabatan dengan profil karyawan atau dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini (Turban dan Aronson,1995) :

Gap = Profil Karyawan – Profile Jabatan

2.1.5. Perhitungan Pemetaan GAP Kompetensi Berdasarkan Aspek-Aspek

Untuk perhitungan pemilihan karyawan pengumpulan *gap-gap* yang terjadi itu sendiri pada tiap aspeknya mempunyai perhitungan yang berbeda-beda. Untuk keterangannya bisa dilihat pada tabel 2.1 (Ilman Fahma Dwijaya, 2010. Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan PT. Sysmex Metode *Profile Matching*) :

Tabel 1. Keterangan Sub Aspek Kriteria

Kriteria	Keterangan Sub Kriteria
Aspek Kapasitas Intelektual	CS : <i>Common Sense</i> VI : <i>Verbalisasi Ide</i> SB : <i>Sistematika Berfikir</i> PSR : <i>Penalaran dan Solusi Real</i> K : <i>Konsentrasi</i> LP : <i>Logika Praktis</i> FB : <i>Fleksibilitas Berfikir</i> IK : <i>Imajinasi Kreatif</i> A : <i>Antisipasi</i> IQ : <i>Potensi Kecerdasan</i>

Aspek Sikap Kerja	EP : Energi Psikis KTJ : Ketelitian dan Tanggung Jawab KH : Kehati-hatian PP : Pengendalian Perasaan DB : Dorongan Berprestasi VP : Vitalitas dan Perencana
Aspek Perilaku	D : Dominance (Kekuasaan) I : Influences (Pengaruh) S : Steadiness (Keteguhan Hati) C : Compliance (Pemenuhan)

Dimana nilai aspek sub kriterianya adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Nilai Aspek Sub Kriteria

Nilai Sub Kriteria :	1 : Tidak Memenuhi Syarat 2 : Kurang 3 : Cukup 4 : Baik 5 : Sangat Baik
----------------------	---

Setelah didapatkan tiap *gap* masing-masing karyawan maka tiap profil karyawan diberi bobot nilai dengan patokan tabel bobot nilai *gap* seperti yang dapat dilihat pada tabel 2.2 (Lucky Puspitasari, Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan PT. Perkebunan Nusantara III Medan Metode *Profile Matching*, 2013):

Tabel 3. Keterangan Bobot nilai *gap*

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

Tiap karyawan akan memiliki tabel bobot nilai seperti contoh-contoh tabel yang ada di atas. Dengan contoh tabel bobot nilai karyawan dan dengan ketentuan pada tabel bobot nilai *gap*. (Lucky Puspitasari, 2013. Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan PT. Perkebunan Nusantara III Medan Metode *Profile Matching*).

2.1.6. Perhitungan dan Pengelompokan Core dan Secondary Factor

Setelah menentukan bobot nilai *gap* untuk ketiga aspek yaitu aspek kapasitas intelektual, sikap kerja dan perilaku dengan cara yang sama. Kemudian tiap aspek dikelompokkan menjadi 2 (dua) kelompok yaitu kelompok *Core Factor* dan *Secondary Factor*. Untuk perhitungan *core factor* dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini (Ilman Fahma Dwijaya, 2010. Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan PT. Sysmex Metode *Profile Matching*) :

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

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*

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

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

Keterangan:

NSF : Nilai rata-rata *secondary factor*

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

IS : Jumlah item *secondary factor*

Untuk lebih jelasnya pengelompokan bobot nilai gap dapat dilihat pada contoh perhitungan aspek kapasitas intelektual, sikap kerja dan perilaku sebagai berikut (Lucky Puspitasari, 2013. Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan PT. Perkebunan Nusantara III Medan Metode *Profile Matching*).

2.1.7. Perhitungan Nilai Total

Dari hasil perhitungan aspek diatas kemudian dihitung nilai total terbesar presentasi dari *core* dan *secondary* yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap – tiap profil. Cotoh perhitungan dapat dilihat pada rumus dibawah ini (Turban dan Aronson,1995) :

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

Keterangan:

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

N(i,s,p) : Nilai total dari aspek

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

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

(x)% : Nilai persen yang diinputkan

Untuk lebih jelasnya penghitungan nilai total terlebih dahulu menentukan nilai persen yang diinputkan yaitu *core factor* 60% dan *secondary factor* 40%. Kemudian nilai *core factor* dan *secondary factor* ini dijumlahkan sesuai rumus dan hasilnya dapat dilihat pada contoh perhitungan aspek kapasitas intelektual, aspek kerja dan aspek perilaku. (Turban dan Aronson,1995).

2.1.8. Perhitungan Penentuan Hasil Akhir / Ranking

Hasil akhir dari proses ini adalah ranking dari kandidat yang diajukan untuk mengisi suatu jabatan tertentu. Penentuan ranking mengacu pada hasil perhitungan tertentu. Perhitungan tersebut dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini (Turban dan Aronson,1995) :

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

Keterangan:

Ha : Hasil Akhir

Ni : Nilai Kapasitas Intelektual

Ns : Nilai Sikap Kerja

Np : Nilai Perilaku

(x)% : Nilai Persen yang diinputkan

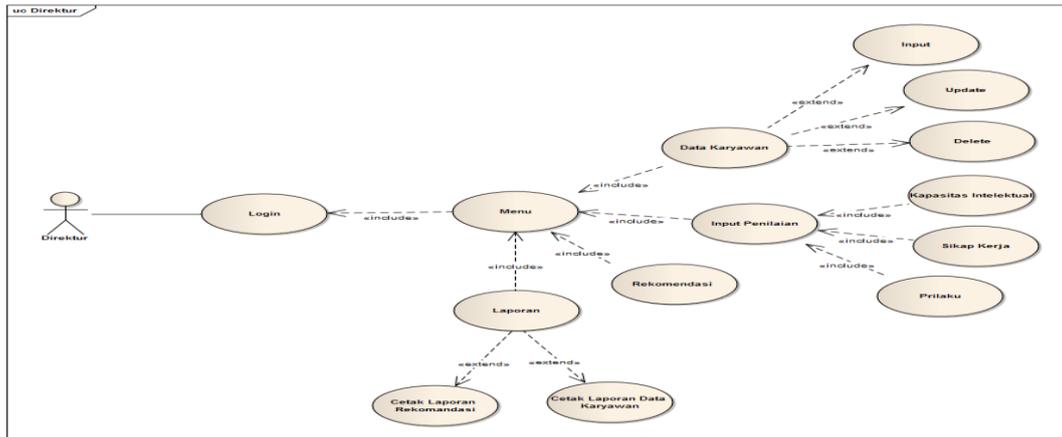
3. Perancangan Sistem

3.1.1. Tool untuk Analisa Perancangan Sistem

3.1.3. Use Case Diagram

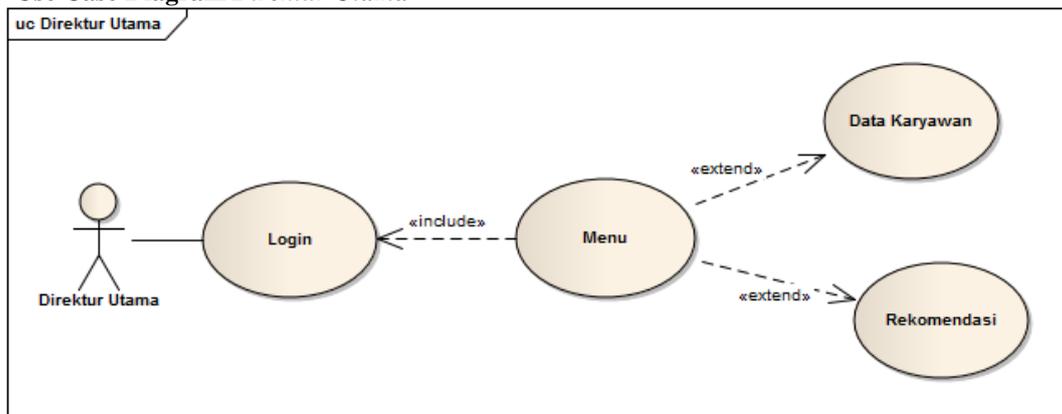
Use Case Diagram merupakan diagram yang menggambarkan semua kasus yang akan ditangani oleh perangkat lunak beserta actor atau pelakunya.

1. Use Case Diagram Direktur



Gambar 1. Use Case Diagram Direktur

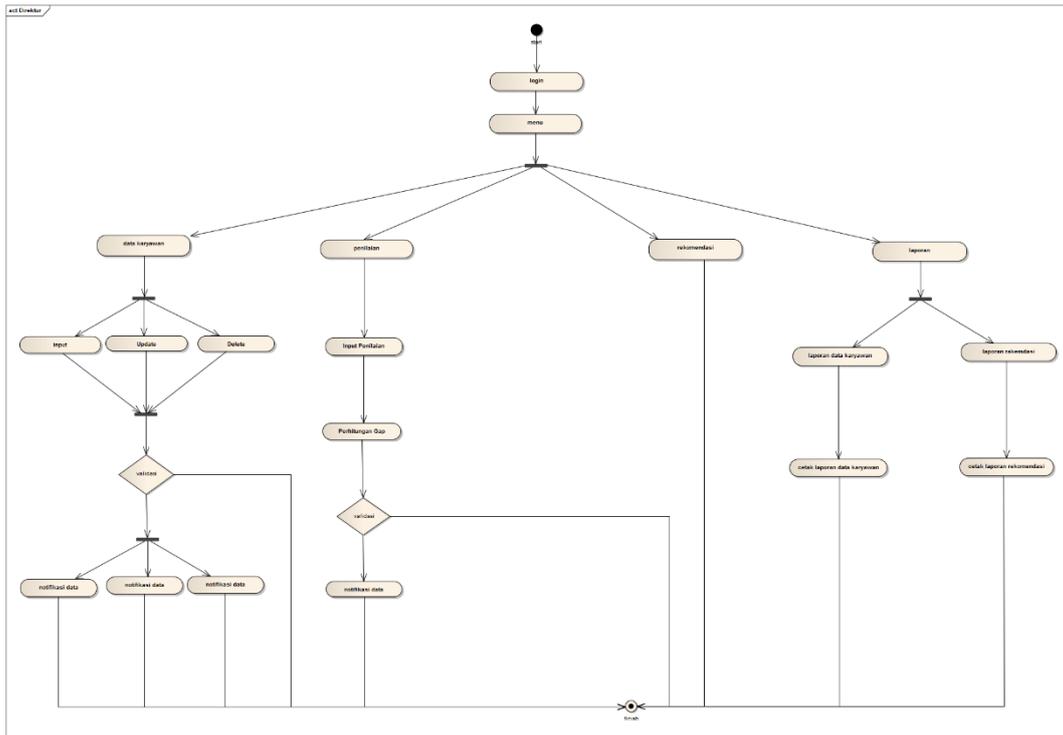
2. Use Case Diagram Direktur Utama



Gambar 2. Use Case Diagram Direktur

3.1.2. Activity Diagram

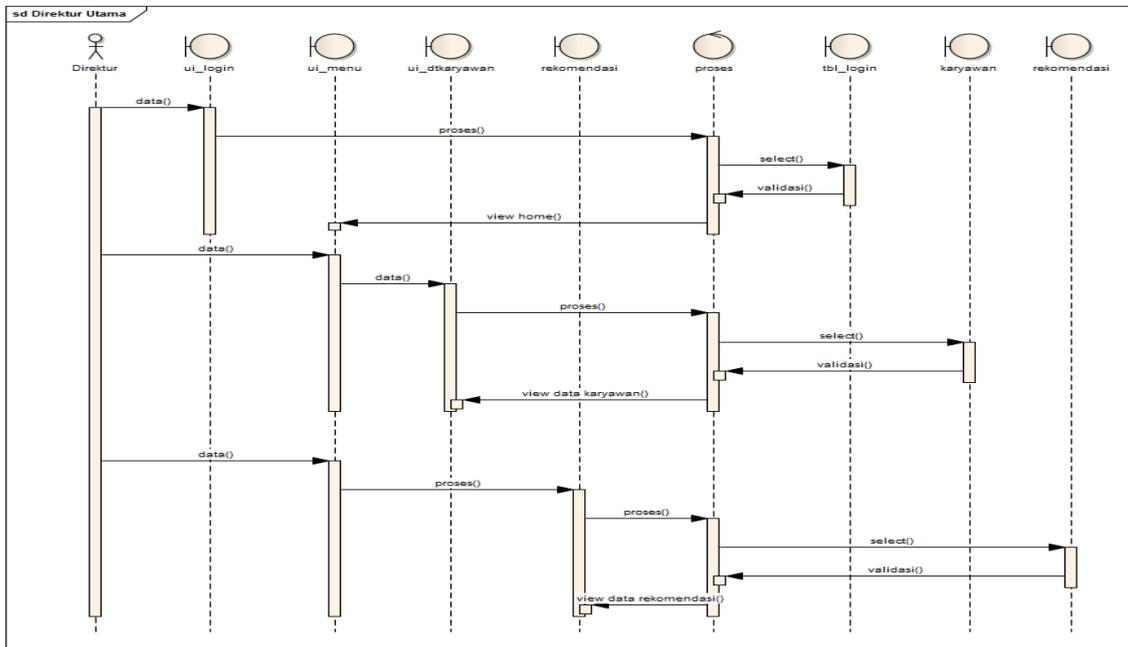
1. Direktur



Gambar 3. Activity Diagram Direktur

3.1.3. Sequence Diagram

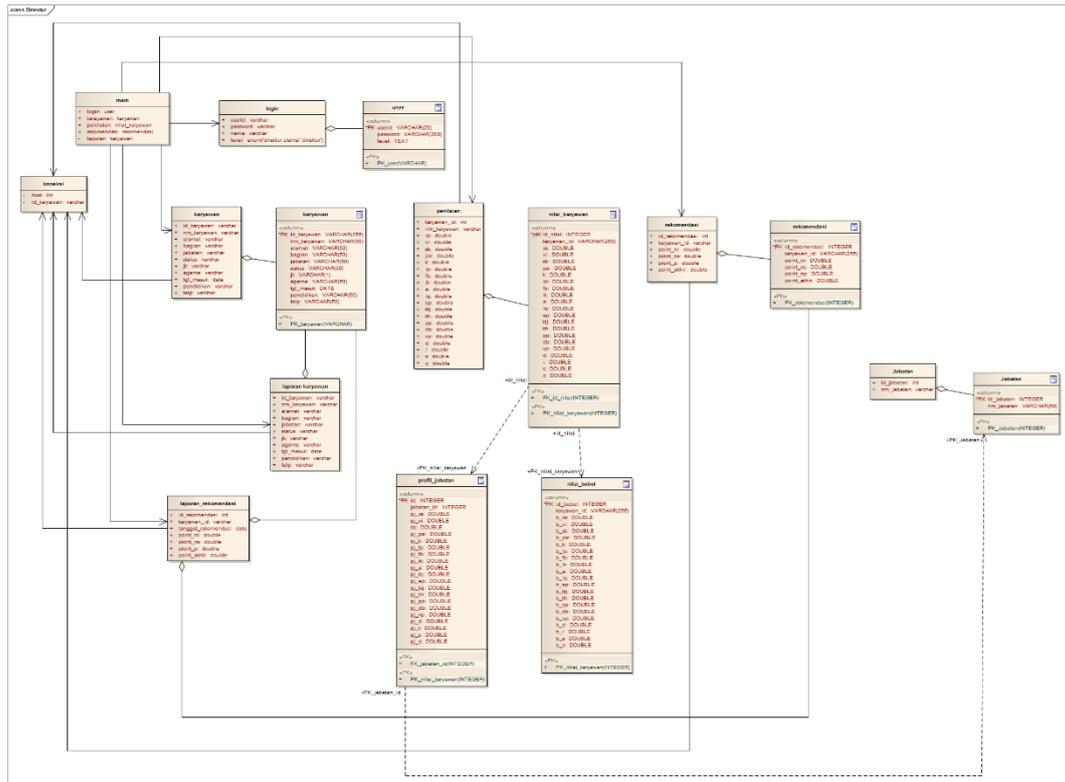
1. Direktur



Gambar 4. Sequence Diagram Direktur

3.1.4. Class Diagram

1. Direktur



Gambar 5. Class Diagram Direktur

3.2. Perancangan Database

3.2.1. Tabel Karyawan

Nama File : karyawan
 Deskripsi : untuk menyimpan data karyawan
 Primary Key : id_karyawan

Tabel 4. karyawan

tbl_karyawan	
id_karyawan	Varchar (225)
nm_karyawan	Varchar (50)
Alamat	Varchar (50)
Bagian	Varchar (50)
Jabatan	Varchar (50)
Agama	Varchar (50)
Status	Varchar (50)
tgl_masuk	Date
Pendidikan	Varchar(50)
Telp	Varchar(50)

3.2.2. Tabel Nilai Karyawan

Nama File : nilai_karyawan
 Deskripsi : untuk menyimpan nilai karyawan

Primary Key : Id

Tabel 5. nilai_karyawan

nilai_karyawan	
Id	Interger (11)
Cs	Double
Vi	Double
Sb	Double
Psr	Double
K	Double
Lp	Double
Fb	Double
Ik	Double
A	Double
Iq	Double
Ep	Double
Ktj	Double
Kh	Double
Pp	Double
Db	Double
Vp	Double
D	Double
I	Double
S	Double
C	Double

3. 2.3. Tabel Profil Jabatan

Nama File : profil_jabatan
 Deskripsi : untuk menyimpan profil jabatan
 Primary Key : Id

Tabel 6. profil_jabatan

profil_jabatan	
Id	Integer (11)
Jabatan_id	Integer (11)
Pj_Cs	Double
Pj_Vi	Double
Pj_Sb	Double
Pj_Psr	Double
Pj_K	Double
Pj_Lp	Double
Pj_Fb	Double
Pj_Ik	Double
Pj_A	Double
Pj_Iq	Double
Pj_Ep	Double

Pj_Ktj	Double
Pj_Kh	Double
Pj_Pp	Double
Pj_Db	Double
Vp	Double
Pj_D	Double
Pj_I	Double
Pj_S	Double
Pj_C	Double

3. 2.4. Tabel Nilai Bobot

Nama File : nilai_bobot
 Deskripsi : untuk menyimpan nilai bobot
 Primary Key : nilai_bobot

Tabel 7. nilai_bobot

nilai_bobot	
Nilai_bobot	Integer (11)
Karyawan_id	Varchar (255)
B_Cs	Double
B_Vi	Double
B_Sb	Double
B_Psr	Double
B_K	Double
B_Lp	Double
B_Fb	Double
B_Ik	Double
B_A	Double
B_Iq	Double
B_Ep	Double
B_Ktj	Double
B_Kh	Double
B_Pp	Double
B_Db	Double
B_Vp	Double
B_D	Double
B_I	Double
B_S	Double
B_C	Double

3. 2.5. Tabel Rekomendasi

Nama File : rekomendasi
 Deskripsi : untuk menyimpan rekomendasi

Primary Key : id_rekomendasi

Tabel 8. rekomendasi

Rekomendasi	
id_rekomedasi	Integer (11)
Karyawan_id	Varchar (255)
Tgl_rekomendasi	Date
Point_int	Double
Point_sk	Double
Point_p	Double
point_akhir	Double

4. Implementasi dan Pengujian Sistem

4.1. Implementasi Sistem

4.1.1. Implementasi Aplikasi

1. Implementasi Untuk Direktur

a. Tampilan Login Direktur



Gambar 6. Tampilan Login

b. Tampilan Home



Gambar 7. Tampilan Home

c. Tampilan penilaian

ID Karyawan - Nama Karyawan + add karyawan	:-
KAPASITAS INTELEKTUAL	
Common Sense	1 2 3 4 5
Verbalisasi Ide	1 2 3 4 5
Sistematis Berpikir	1 2 3 4 5
Penalaran dan Solusi Real	1 2 3 4 5
Konsentrasi	1 2 3 4 5
Logika Praktis	1 2 3 4 5
Plakabilitas Berpikir	1 2 3 4 5
Imajinasi Kreatif	1 2 3 4 5
Antisipasi	1 2 3 4 5
Potensi Kecerdasan	1 2 3 4 5
SIKAP KERJA	
Energi Paks	1 2 3 4 5
Ketelitian dan Tanggung Jawab	1 2 3 4 5
Kehati-hatian	1 2 3 4 5
Pengendalian Perasaan	1 2 3 4 5
Daya tahan Berprestasi	1 2 3 4 5
Vitalitas dan Perencanaan	1 2 3 4 5
PERILAKU	
Dominance (Kekuasaan)	1 2 3 4 5
Influence (Pengaruh)	1 2 3 4 5
Steadiness (Keteguhan Hati)	1 2 3 4 5
Compliance (Pamenuhan)	1 2 3 4 5
	SAVE

Gambar 8. Tampilan penilaian

d. Tampilan Rekomendasi

No	Nama	Bagian	Jabatan	Ni	Ns	Np	Hasil Akhir

Gambar 9. Tampilan Rekomendasi

e. Tampilan Cetak Laporan Data Karyawan

No.	Nama	Bagian	Jabatan	Tanggal Masuk	Pendidikan	Telepon
1.	Samsul	Pemasaran	Marketing	2015-10-01	SMA	08231455

Cirebon, 11 Oktober 2015

Dedi Sumardi, SE
Direktur Utama

Gambar 10. Tampilan Data Karyawan

Penerapan metode profile matching untuk penilaian kenaikan jabatan karyawan (studi kasus: pt. Ilham bangun mandiri)- (Kusnadi, Deny Martha, Aji Saputra)

f. *Tampilan Cetak Laporan Rekomendasi***PT. ILHAM BANGUN MANDIRI**

Tanggal : 11 Oktober 2015

No.	ID Karyawan	Nama Karyawan	Pendidikan	Masa Bakti	Nilai			Nilai Akhir
					Kapasitas Intelektual	Sikap Kerja	Perilaku	

*Berdasarkan hasil dari pemantauan, supervisi, penilaian, dan pertimbangan dari berbagai aspek.

Gambar 11. Tampilan Rekomendasi**5. KESIMPULAN DAN SARAN****5.1. Kesimpulan**

Dengan dibuatnya Penerapan metode *profile matching* untuk penilaian kenaikan jabatan karyawan, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa :

1. Dengan dibuatnya aplikasi sistem pendukung keputusan mampu mengatasi dan mengurangi permasalahan-permasalahan yang ada, sehingga proses penilaian kinerja karyawan untuk dipromosikan kesuatu jabatan menjadi lebih cepat dan efisien.
2. Sistem Pendukung Keputusan ini dapat membantu direktur utama dalam menentukan karyawan mana yang layak untuk dipromosikan kesuatu jabatan

5.2. Saran

Dalam Penulisan laporan tugas akhir ini penulis menyadari masih banyak kekurangan. Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan adalah:

1. Sistem Pendukung keputusan penilaian kenaikan jabatan ini dapat dikembangkan lagi sesuai kebutuhan user.
2. Untuk pengembangan sistem diharapkan bukan hanya dapat menentukan layak atau tidak layak karyawan mana yang akan dipromosikan tetapi dapat memenuhi prosedur dari tiap jabatan yang akan dinilai.
3. Untuk penilaian berdasarkan kuesioner

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Chonoles .2003. *Unified Modeling Language (UML)*
- [2] Didi Rosyadi, 2005. *Analisis Sistem Informasi*.
- [3] Handojo, 2011. *Profil Matching*.
- [4] Ilman Fahma Dwijaya, 2010. *Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan PT*.
- [5] Sysmex Metode *Profile Matching*.
- [6] Konsep DSS dikemukaakan pertama kali oleh Scoot-Morton pada tahun 1971 Turban, McLean, dan Wetherbe, 1999.
- [7] Lucky Puspitasari, 2013. *Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan PT*. Perkebunan Nusantara III Medan Metode *Profile Matching*.
- [8] Ladjamudin, Al-Bahra Bin, 2005. *Analisis dan Desain Sistem Informasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- [9] MADCOMS (2011), *Dreamweaver CS6 PHP - MySQL* untuk Pemula, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- [10] MADCOMS (2011), *Dreamweaver CS6 PHP - MySQL* untuk Pemula, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- [11] Rahma, 2003 : 101. *Profil Matching*.
- [12] Sistem Informasi (Konsep Dasar, Analisis, Desain dan Implementasi) : Wahyono, Teguh.
- [13] Turban dan Aronson, 1995. *Analisa Penyelesaian Kenaikan Jabatan* dengan Metode *Profil Matching*.
- [14] Widodo, Prabowo Pudjo., Herlawati. 2011. *Menggunakan UML*. Bandung : Informatika.