

BAB III

ANALISIS DAN DESAIN SISTEM

III.1. Analisis Masalah

Analisa sistem pada yang berjalan bertujuan untuk mengidentifikasi serta melakukan evaluasi terhadap Penerapan Metode Profile Matching dalam mengidentifikasi penentuan penempatan promosi, analisis dilakukan agar dapat menemukan masalah-masalah yang sedang berjalan dengan metode Profile Matching dalam menentukan nilai penempatan promosi. Adapun kelemahan pada sistem yang sedang berjalan adalah :

1. Sulitnya mendapatkan informasi mengenai promosi dan mutasi pegawai
2. Keamanan data mutasi pegawai masih kurang baik, karena masih disimpan dalam media kertas yang mudah hancur atau rusak.
3. Banyak memakan waktu dalam proses pempromosian dan mutasi pegawai

Berdasarkan analisa diatas maka penulis telah melakukan evaluasi dari sistem yang sedang berjalan dan penulis menemukan kelemahan sistem yang ada. Adapun kelemahan tersebut seperti: kurang efektifnya proses pencatatan karena masih menggunakan media kertas sehingga memakan banyak waktu untuk membuat laporan. Demikian juga dengan informasi mengenai promosi dan mutasi pegawai yang sulit didapat karena harus mengecek satu persatu.

Dengan melihat uraian diatas penulis memberikan suatu solusi atau strategi penyelesaian masalah yang diharapkan dapat mengatasi kelemahan sistem yang ada. Adapun solusi yang ditawarkan adalah Sistem Pendukung Keputusan

Promosi Dan Mutasi Pegawai Dengan Metode Profile Matching dengan menggunakan bahasa pemrograman php dan database mysql. Sistem Pendukung Keputusan Promosi Dan Mutasi Pegawai Dengan Metode Profile Matching ini adalah salah satu alat yang diyakini mampu memberikan kontribusi positif bagi perusahaan.

III.2. Penerapan Metode *Profile Matching*

Profile Matching adalah sebuah mekanisme pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variable prediktor ideal yang harus dimiliki pelamar, bukannya tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati. Dalam profile matching, dilakukan identifikasi terhadap kelompok karyawan yang baik atau buruk. Para karyawan dalam kelompok tersebut diukur menggunakan beberapa kriteria penilaian.

Jikalau pelaksana yang baik memperoleh skor yang berbeda dari pelaksana yang buruk atau sebuah karakteristik, maka variable tersebut berfaedah untuk memilih pelaksana yang baik. Begitu beberapa variable yang membedakan antara pelaksana-pelaksana yang baik dan buruk telah teridentifikasi, profil ideal dari karyawan yang berhasil bias dibuat. Misalnya, karyawan yang ideal mungkin memiliki kecerdasan rata-rata, kepekaan social yang baik, kebutuhan rendah untuk mendominasi orang lain, dan tingkat kemampuan perencanaan yang tinggi. Dalam profile matching, pelamar kerja yang diangkat adalah pelamar yang paling mendekati profil ideal seorang karyawan yang berhasil. (Kusrini, 2011).

Metode *Profile Matching* yang akan diterapkan dalam pembuatan sistem pendukung keputusan ini adalah metode dengan rumus *Profile Matching* sebagai berikut :

$$NCI = \frac{\sum NC}{\sum IC} \dots\dots\dots (1)$$

keterangan:

NCI = Nilai rata-rata core factor tiap kriteria

NC = Jumlah total nilai core factor tiap kriteria

IC = Jumlah item core factor tiap kriteria

Perhitungan Secondary Factor ditunjukkan menggunakan rumus berikut ini:

$$NSI = \frac{\sum NS}{\sum IS} \dots\dots\dots (2)$$

keterangan:

NSI = Nilai rata-rata secondary factor tiap kriteria

NS = Jumlah total nilai secondary factor tiap kriteria

IS = Jumlah item secondary factor tiap kriteria

Proses penentuan ranking kandidat dengan *Profile Matching* terdiri dari beberapa langkah, yaitu:

1. Pemetaan Gap Kompetensi

Gap yang dimaksud disini adalah perbedaan antara profil Karyawan dengan profil Promosi, yang dapat dihitung dengan menggunakan rumus berikut :

$$Gap = Profil Karyawan - Profil Promosi$$

2. Pembobotan Gap

Setelah diperoleh gap pada masing-masing karyawan, setiap profil karyawan diberi bobot nilai gap.

3. Perhitungan dan Pengelompokan Core dan Secondary Factor

Setelah menentukan bobot nilai gap untuk kelima kriteria, yaitu pengaruh, kualifikasi, keterampilan, motivasi, dan penyesuaian setiap kriteria dikelompokkan menjadi 2 kelompok, yaitu kelompok Core Factor dan Secondary Factor

4. Penghitungan Nilai Total

Dari hasil penghitungan setiap kriteria diatas, berikutnya dihitung nilai total berdasarkan persentase dari core dan secondary yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap profil. Contoh perhitungan bisa dilihat pada rumus dibawah ini:

$$NTOTAL = 60\% NCI + 40\% NSI$$

5. Penghitungan Penentuan Ranking

Hasil akhir dari proses *profile matching* adalah ranking dari kandidat yang diajukan untuk mengisi suatu promosi tertentu. Penentuan ranking mengacu pada hasil perhitungan yang ditunjukkan oleh rumus berikut ini:

$$\text{Ranking} = 20\% NTOTAL1 + 20\% NTOTAL2 + 20\% NTOTAL3 + 20\% NTOTAL4 + 20\% NTOTAL5$$

6. Penentuan Promosi dan Mutasi

Hasil penentuan ranking dari kandidat yang diajukan memiliki range penilaian mulai dari 10 ~ 100 dimana telah ditentukan jika kandidat memiliki

nilai lebih besar dari tiga puluh lima (nilai >35) maka dapat disimpulkan kandidat tersebut mendapatkan promosi. Sedangkan jika kandidat memiliki nilai lebih kecil dari sama dengan 35 (nilai ≤ 35) maka kandidat tersebut akan diajukan untuk dimutasi. Hasil perhitungan dapat dilihat seperti berikut :

Nilai $> 35 \rightarrow$ Mendapatkan Promosi
 Nilai $\leq 35 \rightarrow$ Mendapatkan Mutasi

III.2.1. Studi Kasus Metode *Profile Matching*

Dalam suatu peringkat (rangking) terdapat kandidat-kandidat suatu promosi dan mutasi, yaitu sebagai berikut:

| Nama | NIK | Pangkat/ Golongan |
|-------------|------------|--------------------------|
| Disma | 1200202 | Pembina/III/a |
| Angga | 1200203 | Pembina Utama/III/b |
| Wulan | 1200204 | Pembina Tk1/IV/a |

Dalam menentukan peringkat (ranking) kandidat yang diperlukan untuk suatu promosi terdapat kriteria yang menentukan, yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh
2. Kualifikasi
3. Keterampilan
4. Motivasi
5. Penyesuaian

Kemudian kriteria-kriteria ini, dibagi menjadi 2 bagian untuk proses perhitungannya dengan memilihnya kedalam dua kelompok, yaitu:

- a. *Core Factor* (Faktor Utama)

Core factor merupakan aspek (kompetensi) yang paling menonjol / paling

dibutuhkan oleh suatu promosi yang diperkirakan dapat menghasilkan hasil yang optimal.

b. *Secondary factor* (Faktor Pendukung)

Secondary factor adalah *item-item* selain aspek yang ada pada *core factor*.

Proses penentuan ranking kandidat dengan *Profile Matching* terdiri dari beberapa langkah, yaitu:

1. Pemetaan Gap Kompetensi

Gap yang dimaksud disini adalah perbedaan antara profil Karyawan dengan profil Promosi, yang dapat dihitung dengan menggunakan rumus berikut :

$$\text{Gap} = \text{Profil Karyawan} - \text{Profil Promosi}$$

Berikut contoh perhitungan gap untuk masing-masing kriteria

1. Pengaruh

Pada kriteria ini ,dilakukan proses perhitungan gap antara profil karyawan dan profil Promosi untuk masing-masing factor penilaian . Perhitungan dapat dilihat dalam Tabel III.1

Tabel III.1 Tabel Gap Pengaruh

| | NIK | Penampilan Fisik | Penampilan Berbusana | Cara Bicara | Sikap | |
|---|----------------|------------------|----------------------|-------------|-------|-----|
| 1 | 1200202 | 2 | 3 | 3 | 2 | |
| 2 | 1200203 | 3 | 2 | 1 | 2 | |
| 3 | 1200204 | 2 | 2 | 2 | 3 | |
| | Profil Promosi | 2 | 3 | 4 | 4 | |
| 1 | 1200202 | 0 | 0 | -1 | -2 | Gap |
| 2 | 1200203 | 1 | -1 | -3 | -2 | |
| 3 | 1200204 | 0 | -1 | -2 | -1 | |

Terlihat pada tabel III.1 bahwa profil promosi untuk setiap faktor penilaian yang tertera dalam tabel tersebut adalah sebagai berikut: (1)=2, (2)=3, (3)=

4,dan(4)=4. Sebagai contoh, diambil karyawan dengan nik 1200202 dimana profilnya adalah(1)=2,(2)=3,(3)=3,dan(4)=2. Dengan demikian, hasil gap yang terjadi untuk setiap sub kriterianya adalah (1)=0,(2)=0,(3)=-1,dan(4)=-2.

2. Kualifikasi

Tabel III.2 Tabel Gap Kualifikasi

| No | NIK | Pendidikan | Pelatihan | Keterampilan | Pengalaman Kerja | |
|----------------|---------|------------|-----------|--------------|------------------|-----|
| 1 | 1200202 | 3 | 2 | 3 | 1 | |
| 2 | 1200203 | 2 | 2 | 2 | 4 | |
| 3 | 1200204 | 1 | 3 | 2 | 4 | |
| Profil Promosi | | 3 | 2 | 3 | 3 | |
| 1 | 1200202 | 0 | 0 | 0 | -2 | Gap |
| 2 | 1200203 | -1 | 0 | -3 | 1 | |
| 3 | 1200204 | -2 | 1 | -2 | 1 | |

Terlihat pada tabel III.2 bahwa profil promosi untuk setiap faktor penilaian yang tertera dalam tabel tersebut adalah sebagai berikut: (1)=3, (2)=2, (3)=3, dan (4)=3. Sebagai contoh, diambil karyawan dengan nik 1200202 dimana profilnya adalah (1)=3, (2)=2, (3)=3, dan (4)=1.

Dengan demikian, hasil gap yang terjadi untuk setiap sub kriterianya adalah

(1)=0, (2)=0, (3)=0, dan (4)=-2.

5. Keterampilan

Tabel III.3 Tabel Gap Keterampilan

| No | NIK | Kecepatan memahami | Bakat dalam belajar | |
|----------------|---------|--------------------|---------------------|-----|
| 1 | 1200202 | 3 | 2 | |
| 2 | 1200203 | 2 | 4 | |
| 3 | 1200204 | 3 | 3 | |
| Profil Promosi | | 4 | 3 | |
| 1 | 1200202 | -1 | -1 | Gap |
| 2 | 1200203 | -2 | 1 | |
| 3 | 1200204 | -1 | 0 | |

Terlihat pada tabel III.3 bahwa profil promosi untuk setiap faktor penilaian yang tertera dalam tabel tersebut adalah sebagai berikut: (1)=4, dan (2)=3. sebagai contoh, diambil karyawan dengan nik 1200202 dimana profilnya adalah (1)=3, dan (2)=2. Dengan demikian, hasil gap yang terjadi untuk setiap sub kriterianya adalah (1)=-1, dan (2)=-1

6. Motivasi

Perhitungan gap untuk kriteria motivasi dapat dilihat pada tabel III.4 dibawah ini.

Tabel III.4 Tabel Gap Motivasi

| No | NIK | Tujuan individu | Konsistensi | Kemantapan dalam mencapai tujuan | Rata-rata keberhasilan | |
|-------------|---------|-----------------|-------------|----------------------------------|------------------------|-----|
| 1 | 1200202 | 2 | 4 | 3 | 3 | |
| 2 | 1200203 | 3 | 2 | 4 | 2 | |
| 3 | 1200204 | 4 | 3 | 2 | 4 | |
| ProfilPromo | | 4 | 3 | 4 | 3 | |
| 1 | 1200202 | -2 | 1 | -1 | 0 | Gap |
| 2 | 1200203 | -1 | -1 | 0 | -1 | |
| 3 | 1200204 | 0 | 0 | -2 | 1 | |

Terlihat pada tabel III.4 bahwa profil promosi untuk setiap faktor penilaian yang tertera dalam tabel tersebut adalah sebagai berikut: (1)=4, (2)=3, (3)= 4, dan (4)=3. Sebagai contoh, diambil karyawan dengan nik 1200202 dimana profilnya adalah (1)=2, (2)=4, (3)=3, dan (4)=3. Dengan demikian, hasil gap yang terjadi untuk setiap sub kriterianya adalah (1)=-2, (2)=1, (3)=-1, dan (4)=0.

7. Penyesuaian

Perhitungan gap untuk kriteria penyesuaian dapat dilihat pada tabel III.5 dibawah ini.

Tabel III.5 Tabel Gap Penyesuaian

| No | NIK | Kestabilan emosi | Kemampuan untuk menanggulangi tugas | Kemampuan untuk menyesuaikan diri | |
|---------------|---------|------------------|-------------------------------------|-----------------------------------|-----|
| 1 | 1200202 | 3 | 2 | 3 | |
| 2 | 1200203 | 2 | 3 | 3 | |
| 3 | 1200204 | 3 | 4 | 3 | |
| ProfilPromosi | | 2 | 3 | 4 | |
| 1 | 1200202 | 1 | -1 | -1 | Gap |
| 2 | 1200203 | 0 | 0 | -1 | |
| 3 | 1200204 | 1 | 1 | -1 | |

Terlihat pada tabel III.5 bahwa profil promosi untuk setiap faktor penilaian yang tertera dalam tabel tersebut adalah sebagai berikut: (1)=2, (2)=3, dan (3)=4. Sebagai contoh, diambil karyawan dengan nik 1200202 dimana profilnya adalah(1)=3,(2)=2,dan(3)=3. Dengan demikian, hasil gap yang terjadi untuk setiap sub kriterianya adalah (1)=1, (2) =-1, dan (3)=-1.

2. Pembobotan Gap

Setelah diperoleh gap pada masing-masing karyawan, setiap profil karyawan diberi bobot nilai gap. Seperti yang terlihat pada tabel III.6 dibawah ini.

Tabel III.6 Tabel Bobot Nilai Gap

| No | Selisih | BobotNilai | Keterangan |
|----|---------|------------|----------------------------------|
| 1 | 0 | 5 | Tidak ada selisih (Kompetensi |
| 2 | 1 | 4,5 | Kompetensi individu kelebihan 1 |
| 3 | -1 | 4 | Kompetensi individu kekurangan 1 |
| 4 | 2 | 3,5 | Kompetensi individu kelebihan 2 |
| 5 | -2 | 3 | Kompetensi individu kekurangan 2 |
| 6 | 3 | 2,5 | Kompetensi individu kelebihan 3 |
| 7 | -3 | 2 | Kompetensi individu kekurangan 3 |

| | | | |
|---|----|-----|----------------------------------|
| 8 | 4 | 1,5 | Kompetensi individu kelebihan 4 |
| 9 | -4 | 1 | Kompetensi individu kekurangan 4 |

Dengan demikian, setiap karyawan akan memiliki tabel bobot seperti contoh-contoh tabel berikut ini :

Tabel III.7 Tabel Pengaruh Hasil Pemetaan Gap Kompetensi

| No | NIK | Penampilan Fisik | Penampilan Berbusana | CaraBicara | Sikap |
|----|---------|------------------|----------------------|------------|-------|
| 1 | 1200202 | 0 | 0 | -1 | -2 |
| 2 | 1200203 | 1 | -1 | -3 | -2 |
| 3 | 1200204 | 0 | -1 | -2 | -1 |

Dengan profil karyawan seperti terlihat pada tabel diatas dan dengan acuan pada tabel bobot nilai gap seperti ditunjukkan pada tabel III.7, karyawan dengan nik 1200202 akan memiliki nilai bobot pada setiap sub kriterianya seperti terlihat pada tabel III.8 berikut ini :

Tabel III.8 Tabel Pengaruh Hasil Bobot Nilai Gap

| No | NIK | Penampilan Fisik | Penampilan | CaraBicara | Sikap |
|----|---------|------------------|------------|------------|-------|
| 1 | 1200202 | 5 | 5 | 4 | 3 |
| 2 | 1200203 | 4,5 | 4 | 2 | 3 |
| 3 | 1200204 | 5 | 4 | 3 | 4 |

Berikut contoh hasil pemetaan gap kompetensi kualifikasi

Tabel III.9 Tabel Kualifikasi Hasil Pemetaan Gap Kompetensi

| No | NIK | Pendidikan | Pelatihan | Keterampil | Pengalaman Kerja |
|----|---------|------------|-----------|------------|------------------|
| 1 | 1200202 | 0 | 0 | 0 | -2 |
| 2 | 1200203 | -1 | 0 | -3 | 1 |
| 3 | 1200204 | -2 | 1 | -2 | 1 |

MenjadibobotnilaigapsepertipadatabelIII.10berikutini :

TabelIII.10TabelKualifikasiHasilBobotNilaiGap

| No | NIK | Pendidikan | Pelatihan | Keterampilan | PengalamanKerja |
|----|---------|------------|-----------|--------------|-----------------|
| 1 | 1200202 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 2 | 1200203 | 4 | 5 | 2 | 4,5 |
| 3 | 1200204 | 3 | 4,5 | 3 | 4,5 |

Berikutcontohhasilpemetaangapkompetensiketerampilan

TabelIII.11TabelKeterampilanHasilPemetaanGapKompetensi

| No | NIK | Kecepatan Memahami | Bakat Dalam Belajar |
|----|---------|--------------------|---------------------|
| 1 | 1200202 | -1 | -1 |
| 2 | 1200203 | -2 | 1 |
| 3 | 1200204 | -1 | 0 |

Menjadibobotnilaigapsepertipadatabel III.12berikutini

TabelIII.12TabelKeterampilanHasilBobotNilaiGap

| No | NIK | Kecepatan Memahami | Bakat Dalam Belajar |
|----|---------|--------------------|---------------------|
| 1 | 1200202 | 4 | 4 |
| 2 | 1200203 | 3 | 4,5 |
| 3 | 1200204 | 4 | 5 |

Berikutcontohhasilpemetaangapkompetensimotivasi

TabelIII.13TabelMotivasiHasilPemetaanGapKompetensi

| No | NIK | Tujuan Individu | Konsistensi | Kemantapan Dalam Mencapai Tujuan | Rata-Rata Keberhasilan |
|----|---------|-----------------|-------------|----------------------------------|------------------------|
| 1 | 1200202 | -2 | 1 | -1 | 0 |
| 2 | 1200203 | -1 | -1 | 0 | -1 |
| 3 | 1200204 | 0 | 0 | -2 | 1 |

Menjadi bobot nilai gap seperti pada tabel III. 14 berikut ini

Tabel III.14 Tabel Motivasi Hasil Bobot Nilai Gap

| No | NIK | Tujuan Individu | Konsistensi | Kemantapan Dalam Mencapai Tujuan | Rata-Rata Keberhasilan |
|----|---------|-----------------|-------------|----------------------------------|------------------------|
| 1 | 1200202 | 3 | 4,5 | 4 | 5 |
| 2 | 1200203 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 3 | 1200204 | 5 | 5 | 3 | 4,5 |

Berikut contoh hasil pemetaan gap kompetensi penyesuaian

Tabel III.15 Tabel Penyesuaian Hasil Pemetaan Gap Kompetensi

| No | NIK | Kestabilan Emosi | Kemampuan Untuk Menanggung Tugas | Kemampuan Untuk Menyesuaikan Diri |
|----|---------|------------------|----------------------------------|-----------------------------------|
| 1 | 1200202 | 1 | -1 | -1 |
| 2 | 1200203 | 0 | 0 | -1 |
| 3 | 1200204 | 1 | 1 | -1 |

Menjadi bobot nilai gap seperti pada tabel III. 16 berikut ini

Tabel III.16 Tabel Penyesuaian Hasil Bobot Nilai Gap

| No | NIK | Kestabilan Emosi | Kemampuan Untuk Menanggung Tugas | Kemampuan Untuk Menyesuaikan Diri |
|----|---------|------------------|----------------------------------|-----------------------------------|
| 1 | 1200202 | 4,5 | 4 | 4 |
| 2 | 1200203 | 5 | 5 | 4 |
| 3 | 1200204 | 4,5 | 4,5 | 4 |

3. Perhitungan dan Pengelompokan Core dan Secondary Factor

Setelah menentukan bobot nilai gap untuk kelima kriteria, yaitu pengaruh, kualifikasi, keterampilan, motivasi, dan penyesuaian setiap kriteria dikelompokkan menjadi 2 kelompok, yaitu kelompok Core Factor dan Secondary Factor. Perhitungan Core Factor ditunjukkan menggunakan rumus dibawah ini:

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

keterangan:

NCI = Nilai rata-rata core factor tiap kriteria

NC = Jumlah total nilai core factor tiap kriteria

IC = Jumlah item core factor tiap kriteria

Perhitungan Secondary Factor ditunjukkan menggunakan rumus berikut ini:

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

keterangan:

NSI = Nilai rata-rata secondary factor tiap kriteria

NS = Jumlah total nilai secondary factor tiap kriteria

IS = Jumlah item secondary factor tiap kriteria

Pengelompokan bobot nilai gap terlihat padac ontoh perhitungan kriteria pengaruh, kualifikasi, keterampilan, motivasi dan penyesuaian

1. Kriteria Pengaruh

Penghitungan core factor dan secondary factor untuk kriteria pengaruh dilakukan dengan terlebih dahulu menentukan sub kriteria mana yang menjadi core factor dari kriteria pengaruh (misalnya sub kriteria 3 dan 4). Sub kriteria sisanya akan menjadi secondary factor. Kemudian nilai core factor dan secondary factor tersebut dijumlahkan sesuai rumus dan hasilnya bisa dilihat pada tabel III.17

Tabel III.17 Tabel Pengelompokan Bobot Nilai Gap Kriteria Pengaruh

| No | NIK | 1 (secondary) | 2 (secondary) | 3 (core) | 4 (core) | Core | Secondary |
|----|---------|---------------|---------------|----------|----------|------|-----------|
| 1 | 1200202 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3,5 | 5 |
| 2 | 1200203 | 4,5 | 4 | 2 | 3 | 2,5 | 4,25 |
| 3 | 1200204 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3,5 | 4,5 |

2. Kriteria Kualifikasi

Penghitungan core factor dan secondary factor untuk kriteria kualifikasi dilakukan dengan terlebih dahulu menentukan sub kriteria mana yang menjadi core factor dari kriteria kualifikasi (misalnya sub kriteria 2 dan 4). Sub kriteria sisanya akan menjadi secondary factor. Kemudian nilai core factor dan secondary factor tersebut dijumlahkan sesuai rumus dan hasilnya bisa dilihat pada tabel III.18

Tabel III.18 Tabel Pengelompokan Bobot Nilai Gap Kriteria Kualifikasi

| No | NIK | 1 (secondary) | 2 (secondary) | 3 (core) | 4 (core) | Core | Secondary |
|----|---------|---------------|---------------|----------|----------|------|-----------|
| 1 | 1200202 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | 1200203 | 4 | 5 | 2 | 4,5 | 3,25 | 4,5 |
| 3 | 1200204 | 3 | 4,5 | 3 | 4,5 | 3,75 | 3,75 |

3. Kriteria Keterampilan

Penghitungan core factor dan secondary factor untuk kriteria keterampilan dilakukan dengan terlebih dahulu menentukan sub kriteria mana yang menjadi core factor dari kriteria keterampilan (misalnya subkriteria1). Sub kriteria sisanya akan menjadi secondary factor. Kemudian nilai core factor dan secondary factor tersebut dijumlahkan sesuai rumus dan hasilnya bisa dilihat pada tabel III.19.

Tabel III.19 Tabel Pengelompokan Bobot Nilai Gap Kriteria Keterampilan

| No | NIK | 1 (Secondary) | 2 (core) | Core | Secondary |
|----|----------|---------------|----------|------|-----------|
| 1 | 1200202 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 12002033 | 3 | 4,5 | 3 | 4,5 |
| 3 | 1200204 | 4 | 5 | 4 | 5 |

4. Kriteria Motivasi

Penghitungan core factor dan secondary factor untuk kriteria motivasi dilakukan dengan terlebih dahulu menentukan sub kriteria mana yang menjadi core factor dari kriteria motivasi (misalnya sub kriteria 1 dan 3). Sub kriteria sisanya akan menjadi secondary factor. Kemudian nilai core factor dan secondary factor tersebut dijumlahkan sesuai rumus dan hasilnya bisa dilihat pada tabel III.20

Tabel III.20 Tabel Pengelompokan Bobot Nilai Gap Kriteria Motivasi

| No | NIK | 1 (secondary) | 2 (secondary) | 3 (core) | 4 (core) | Core | Secondary |
|----|---------|---------------|---------------|----------|----------|------|-----------|
| 1 | 1200202 | 3 | 4,5 | 4 | 5 | 4,5 | 3,75 |
| 2 | 1200203 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4,5 | 4 |
| 3 | 1200204 | 5 | 5 | 3 | 4,5 | 3,75 | 5 |

5. Kriteria Penyesuaian

Penghitungan core factor dan secondary factor untuk kriteria penyesuaian dilakukan dengan terlebih dahulu menentukan sub kriteria mana yang menjadi core factor dari kriteria penyesuaian (misalnya sub kriteria 1 dan 3). Sub kriteria sisanya akan menjadi secondary factor. Kemudian nilai core factor dan secondary factor tersebut dijumlahkan sesuai rumus dan hasilnya bisa dilihat pada tabel III.21

Tabel III.21 Tabel Pengelompokan Bobot Nilai Gap Kriteria Penyesuaian

| No | NIK | 1 (secondary) | 2 (secondary) | 3 (core) | Core | Secondary |
|----|---------|---------------|---------------|----------|------|-----------|
| 1 | 1200202 | 4,5 | 4 | 4 | 4,25 | 4 |
| 2 | 1200203 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 3 | 1200204 | 4,5 | 4,5 | 4 | 4,5 | 4 |

4. Penghitungan Nilai Total

Dari hasil penghitungan setiap kriteria diatas, berikutnya dihitung nilai total berdasarkan persentase dari core dan secondary yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap profil. Contoh perhitungan bisa dilihat pada rumus dibawah ini:

$$NTOTAL = 60\% NCI + 40\% NSI$$

keterangan:

NCI = Nilai rata-rata core factor tiap kriteria

NSI = Nilai rata-rata secondary factor tiap kriteria

NTOTAL = Nilai total tiap kriteria

Perhitungan nilai total bisa dilihat dalam contoh berikut ini

a. Kriteria Pengaruh

$$NTOTAL1 = (60\% \times 3,5) + (40\% \times 5) = 4,1$$

Tabel III.22 Tabel Nilai Total Kriteria Pengaruh

| No | NIK | CoreFactor | Secondary Factor | NTOTAL |
|----|---------|------------|------------------|--------|
| 1 | 1200202 | 3,5 | 5 | 4,1 |
| 2 | 1200203 | 2,5 | 4,25 | 3,2 |
| 3 | 1200204 | 3,5 | 4,5 | 3,9 |

b. Kriteria Kualifikasi

$$NTOTAL2 = (60\% \times 4) + (40\% \times 5) = 4,4$$

Tabel III.23 Tabel Nilai Total Kriteria Kualifikasi

| No | NIK | CoreFactor | Secondary Factor | NTOTAL |
|----|---------|------------|------------------|--------|
| 1 | 1200202 | 4 | 5 | 4,4 |
| 2 | 1200203 | 3,25 | 4,5 | 3,75 |
| 3 | 1200204 | 3,75 | 3,75 | 3,75 |

c. Kriteria Keterampilan

$$NTOTAL3 = (60\% \times 4) + (40\% \times 4) = 4$$

Tabel III.24 Tabel Nilai Total Kriteria Keterampilan

| No | NIK | CoreFactor | Secondary Factor | NTOTAL |
|----|---------|------------|------------------|--------|
| 1 | 1200202 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 1200203 | 3 | 4,5 | 3,2 |
| 3 | 1200204 | 4 | 5 | 4,4 |

d. Kriteria Motivasi

$$NTOTAL4 = (60\% \times 4,5) + (40\% \times 3,75) = 4,2$$

Tabel III.25 Tabel Nilai Total Kriteria Motivasi

| No | NIK | CoreFactor | SecondaryFactor | NTOTAL |
|----|---------|------------|-----------------|--------|
| 1 | 1200202 | 4,5 | 3,75 | 4,2 |
| 2 | 1200203 | 4,5 | 4 | 4,3 |
| 3 | 1200204 | 3,75 | 5 | 4,5 |

e. Kriteria Penyesuaian

$$NTOTAL5 = (60\% \times 4,25) + (40\% \times 4) = 4,15$$

Tabel III.26 Tabel Nilai Total Kriteria Penyesuaian

| No | NIK | CoreFactor | SecondaryFactor | NTOTAL |
|----|---------|------------|-----------------|--------|
| 1 | 1200202 | 4 | 4,25 | 4,15 |
| 2 | 1200203 | 5 | 4 | 4,6 |
| 3 | 1200204 | 4,5 | 4 | 4,3 |

5. Penghitungan Penentuan Ranking

Hasil akhir dari proses *profile matching* adalah ranking dari kandidat yang diajukan untuk mengisi suatu promosi tertentu. Penentuan ranking mengacu pada hasil perhitungan yang ditunjukkan oleh rumus berikut ini:

$$\text{Ranking} = 20\% \text{NTOTAL1} + 20\% \text{NTOTAL2} + 20\% \text{NTOTAL3} + 20\% \text{NTOTAL4} + 20\% \text{NTOTAL5}$$

keterangan:

NTOTAL1 = Nilai total kriteria Pengaruh NTOTAL2 = Nilai total kriteria Kualifikasi NTOTAL3 = Nilai total kriteria Keterampilan NTOTAL4 = Nilai total kriteria Motivasi NTOTAL5 = Nilai total kriteria Penyesuaian

Sebagai contoh dari rumus untuk perhitungan ranking diatas, perhatikan hasil akhir dari karyawan dengan nik 1200202. Lihat pada tabel III.27

$$\text{Ranking} = (20\% \times 4,1) + (20\% \times 4,4) + (20\% \times 4) + (20\% \times 4,2) + (20\% \times 4,15)$$

$$\text{Ranking} = 0,82 + 0,88 + 0,8 + 0,8 + 0,83$$

$$\text{Ranking} = 4,15$$

Tabel III.27 Tabel Hasil Akhir Proses *Profile Matching*

| No | NIK | NTOTA | NTOTA | NTOTA | NTOTA | NTOTA | Hasil Akhir |
|----|---------|-------|-------|-------|-------|-------|-------------|
| 1 | 1200202 | 4,1 | 4,4 | 4 | 4,2 | 4,15 | 4,16 |
| 2 | 1200203 | 3,2 | 3,75 | 3,2 | 4,3 | 4,6 | 4,05 |
| 3 | 1200204 | 3,9 | 3,75 | 4,4 | 4,5 | 4,3 | 4,16 |

6. Penentuan promosi dan mutasi:

Dikarenakan *range* penilaian kandidat peserta dimulai dari *range* 10 ~ 100, dan penentuan promosi dan mutasi yang diberikan ialah :

| |
|---|
| <p>Nilai $> 35 \rightarrow$ Mendapatkan Promosi</p> |
|---|

| |
|--|
| <p>Nilai $\leq 35 \rightarrow$ Mendapatkan Mutasi</p> |
|--|

Maka setiap nilai akhir dikalikan 10, dan jika nilai akhir lebih besar dari tiga puluh lima (>35) maka karyawan tersebut dapat promosi, jika kurang dari ketuntasan maka karyawan perlu di mutasi. Maka hasil penentuan karyawan untuk mendapat promosi atau tidak dapat dilihat pada tabel III.28.

Tabel III.28 Tabel Penentuan Promosi dan Mutasi

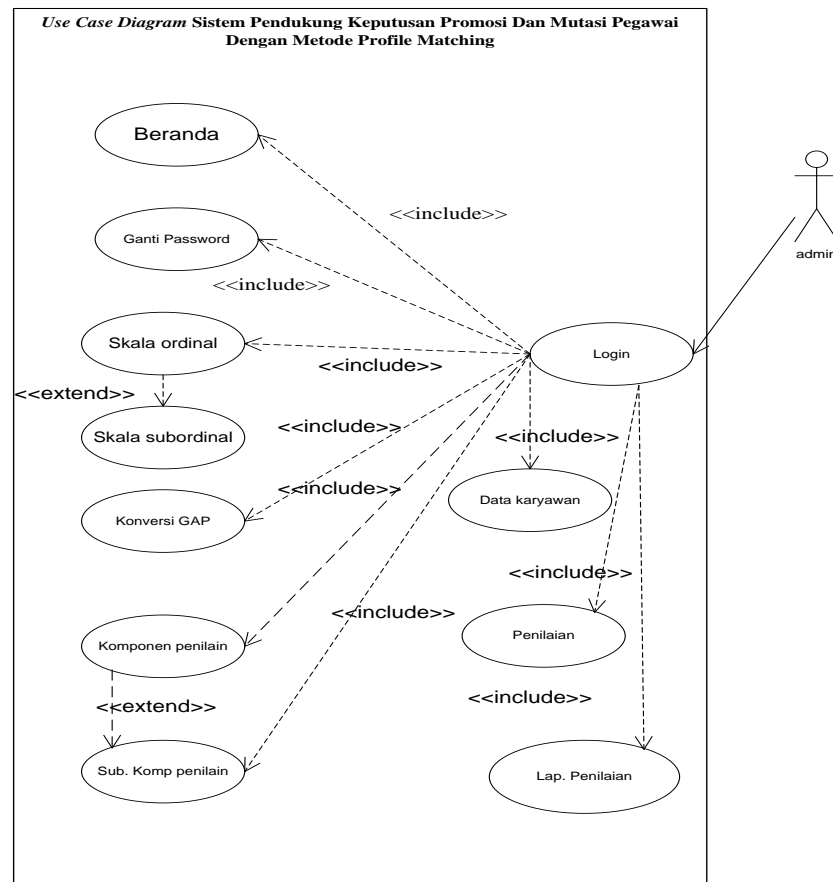
| No | NIK | Nama | Hasil | Hasil x 10 | Status |
|----|---------|-------|-------|------------|---------------------|
| 1 | 1200202 | Disma | 4,16 | 4,16 | Mendapatkan Promosi |
| 2 | 1200203 | Angga | 4,05 | 4,05 | Mendapatkan Promosi |
| 3 | 1200204 | Wulan | 4,17 | 4,17 | Mendapatkan Promosi |

III.3. Desain Sistem

Perancangan desain sistem yang akan dibangun menggunakan pemodelan *Unified Modelling System* (UML). Diagram-diagram yang digunakan *use case diagram*, *activity diagram*, *class diagram* dan *sequence diagram*.

III.3.1. Use Case Diagram

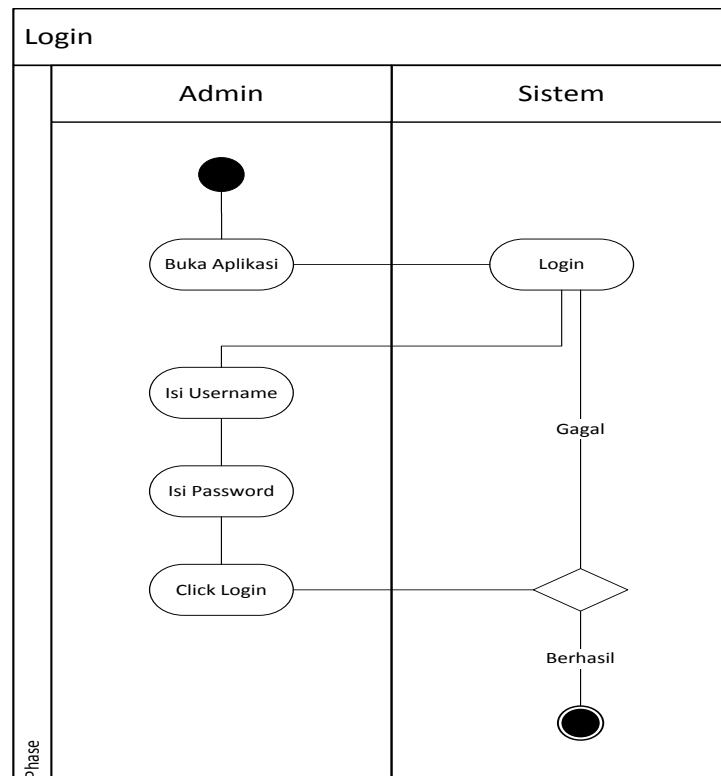
Diagram ini menggambarkan interaksi beberapa aktor dengan sistem digambarkan pada gambar III.1 berikut ini:



Gambar III.1. Use Case Diagram Sistem Pendukung Keputusan Promosi Dan Mutasi Pegawai Dengan Metode Profile Matching

III.3.2. Class Diagram

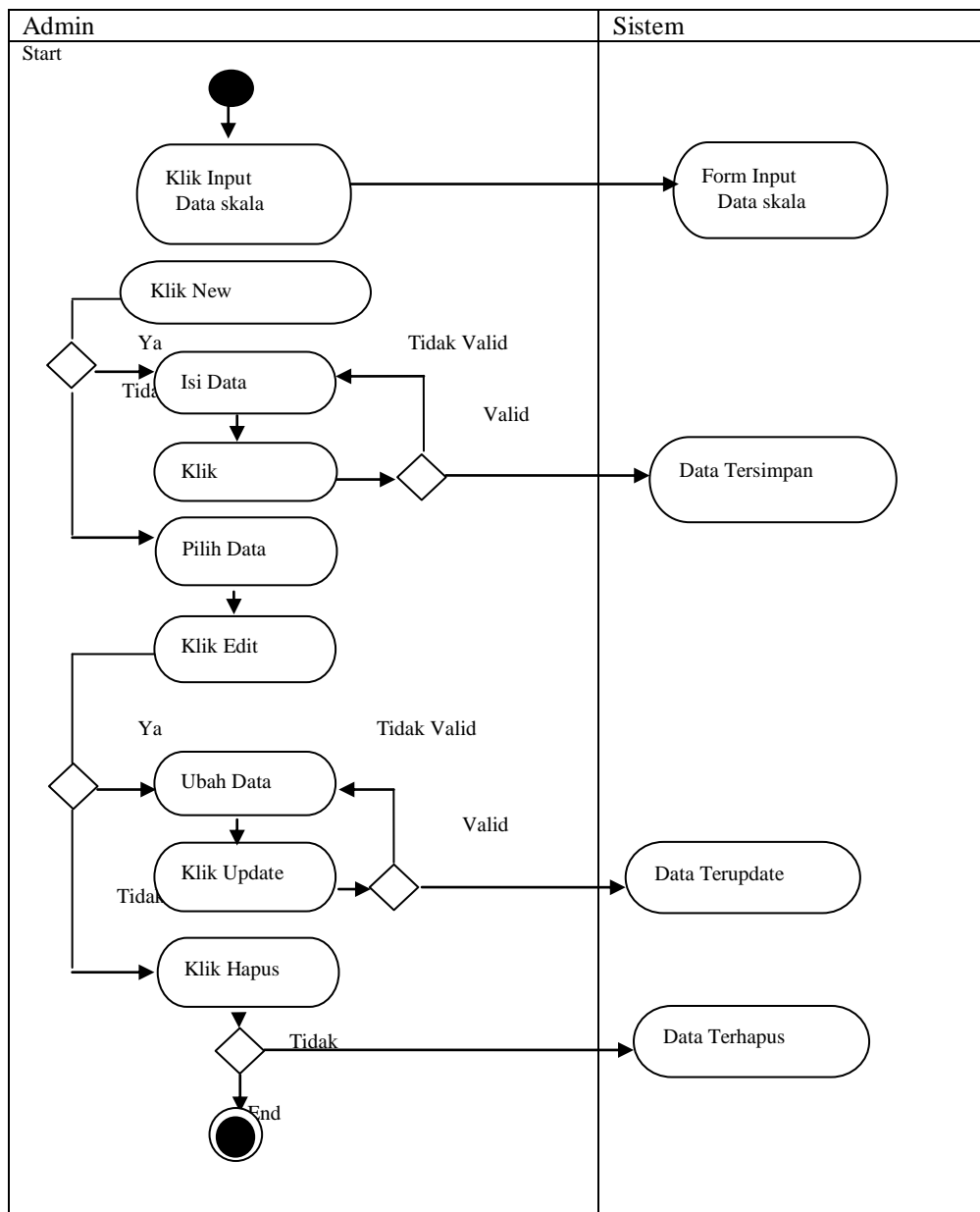
Class adalah sebuah spesifikasi yang jika diinstansiasi akan menghasilkan sebuah objek dan merupakan inti dari pengembangan dan desain berorientasi objek. *Class* menggambarkan keadaan (atribut/properti) suatu sistem, sekaligus menawarkan layanan untuk memanipulasi keadaan tersebut (metoda/fungsi).



Gambar III.3. Activity Diagram Login

2. Activity Diagram Data skala

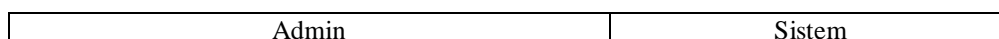
Activity diagram manipulasi skala merupakan *activity diagram* untuk proses simpan, *edit* dan *delete* data pada tabel skala. *Activity diagram* manipulasi komponen ditunjukkan pada gambar III.4 berikut ini:

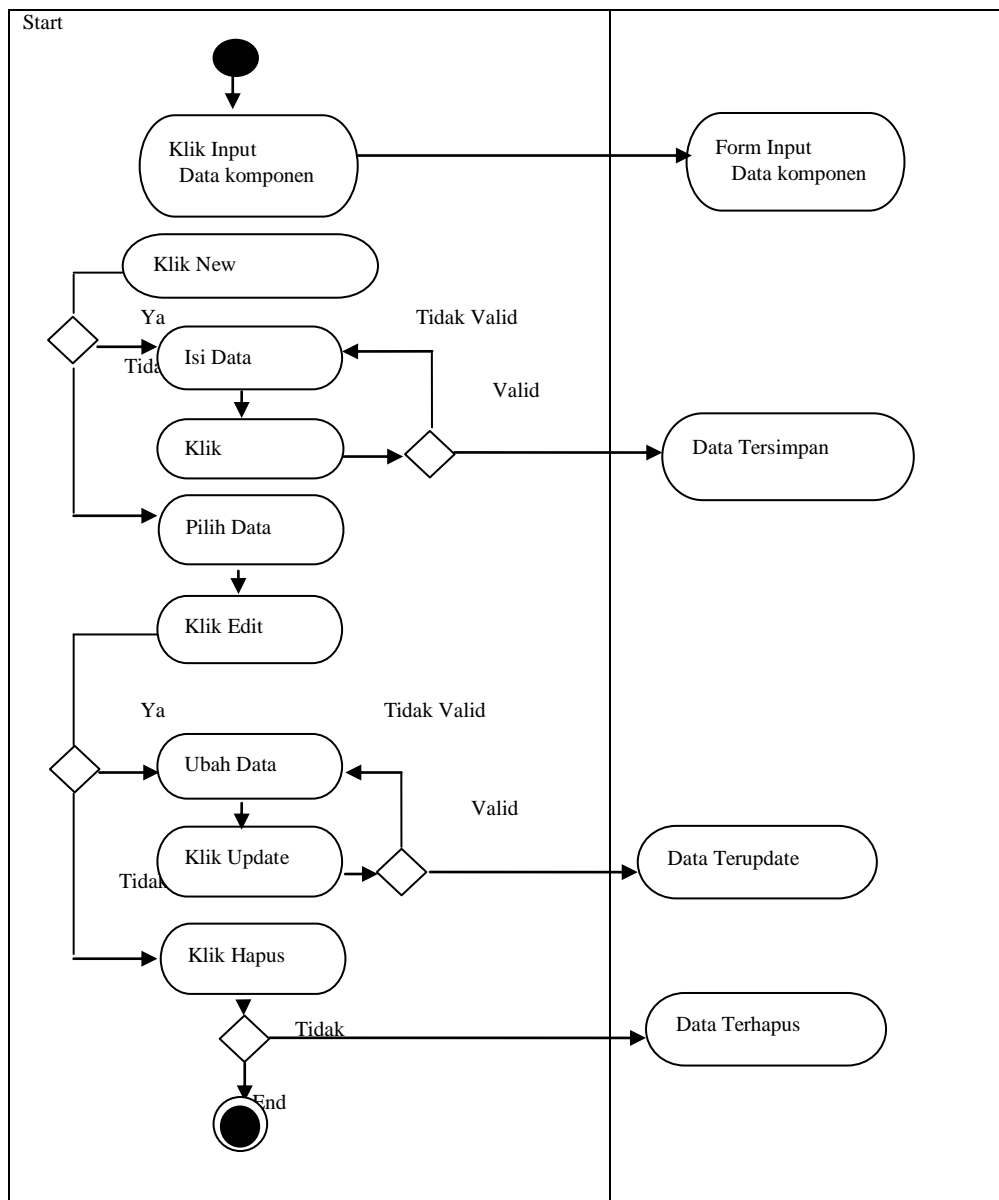


Gambar III.4. Activity Diagram Data Skala

3. Activity Diagram Data Komponen

Activity diagram komponen merupakan activity diagram untuk proses tambah, edit dan hapus data pada tabel komponen. Activity diagram komponen ditunjukkan pada gambar III.5 berikut ini:

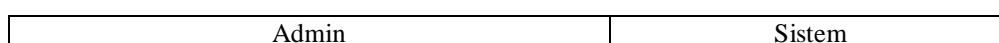


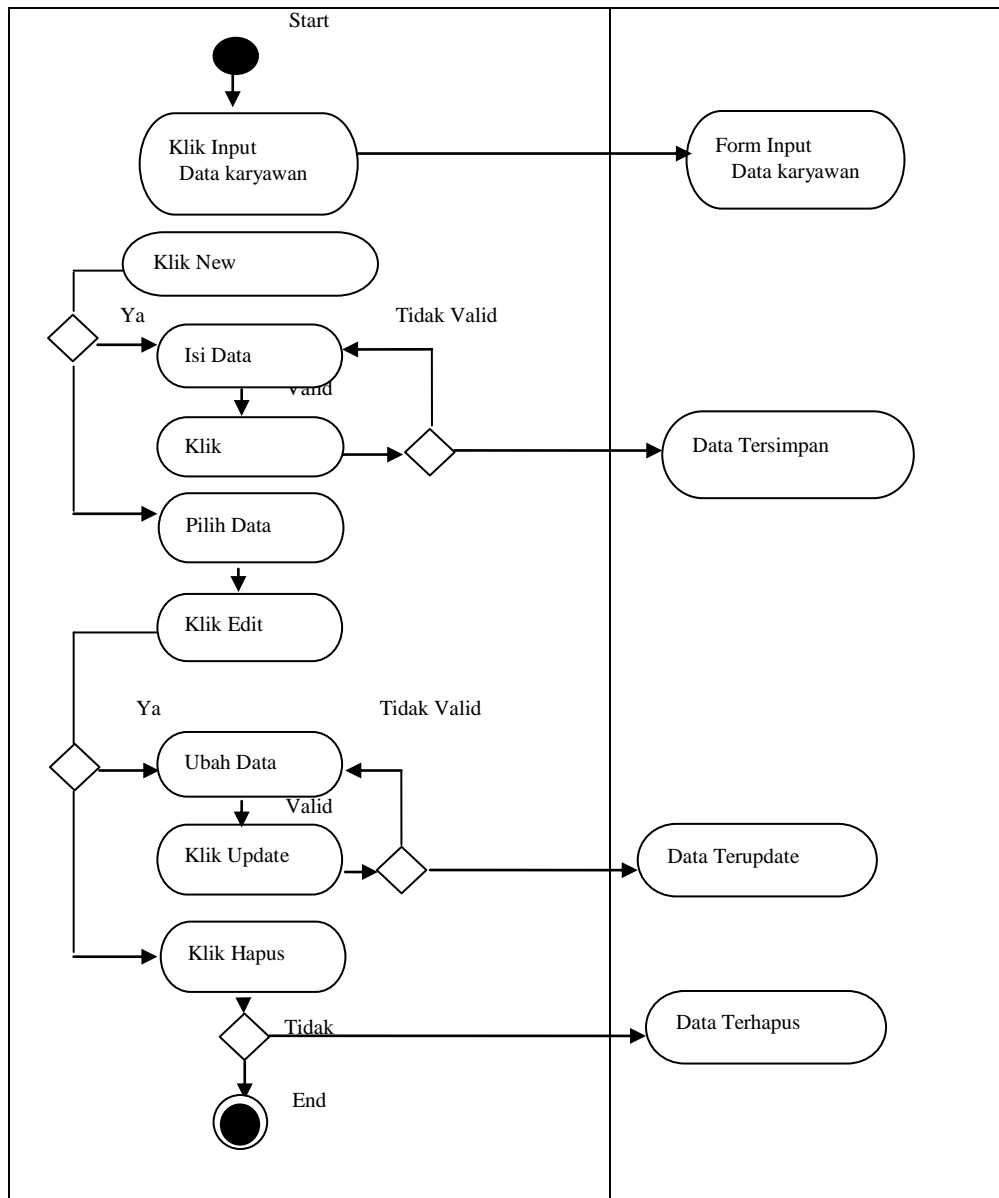


Gambar III.5. Activity Diagram Data Komponen

4. Activity diagram Data karyawan

Activity diagram karyawan merupakan activity diagram untuk proses tambah, ubah dan hapus data pada tabel karyawan. Activity diagram karyawan ditunjukkan pada gambar III.6berikut ini:



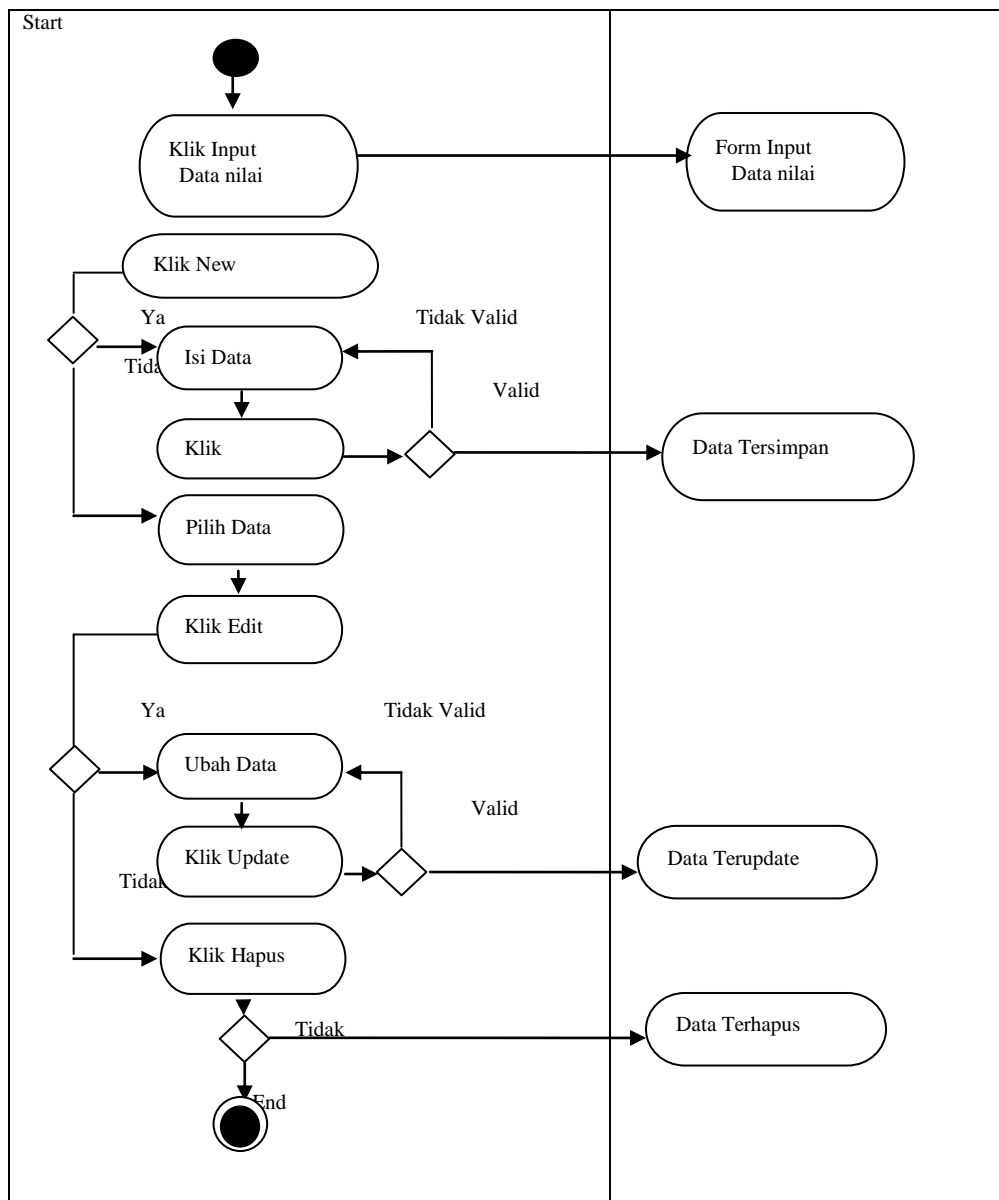


Gambar III.6. Activity Diagram Data Karyawan

5. Activity Diagram Data Nilai

Activity diagram nilai merupakan *activity diagram* untuk proses melihat data pasien yang telah konsultasi secara *detail* dan hapus data pada tabel nilai. *Activity diagram* nilai ditunjukkan pada gambar III.7berikut ini:

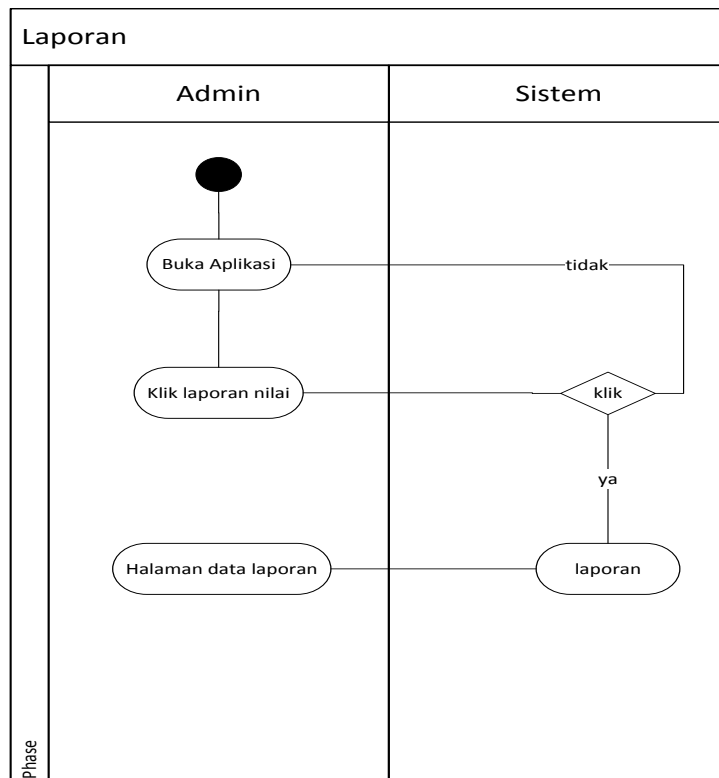
| | |
|-------|--------|
| Admin | Sistem |
|-------|--------|



Gambar III.7. Activity Diagram Data nilai

6. Activity Diagram Laporan Nilai

Activity diagram laporan nilai merupakan *activity diagram* untuk proses melihat data hasil penilaian. *Activity diagram* laporan nilai dapat dilihat pada gambar III.8 berikut ini:



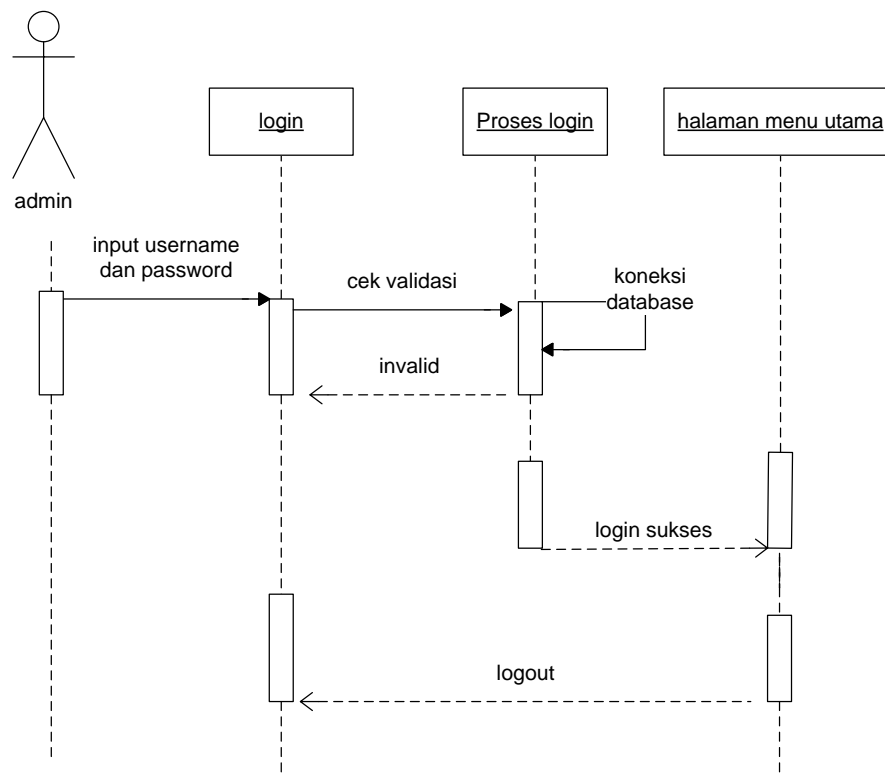
Gambar III.8. Activity Diagram Laporan Nilai

III.3.4. Sequence Diagram

Penggambaran kolaborasi antar objek dari kelas-kelas yang ada digambarkan pada gambar-gambar berikut ini :

1. Sequence Diagram Login

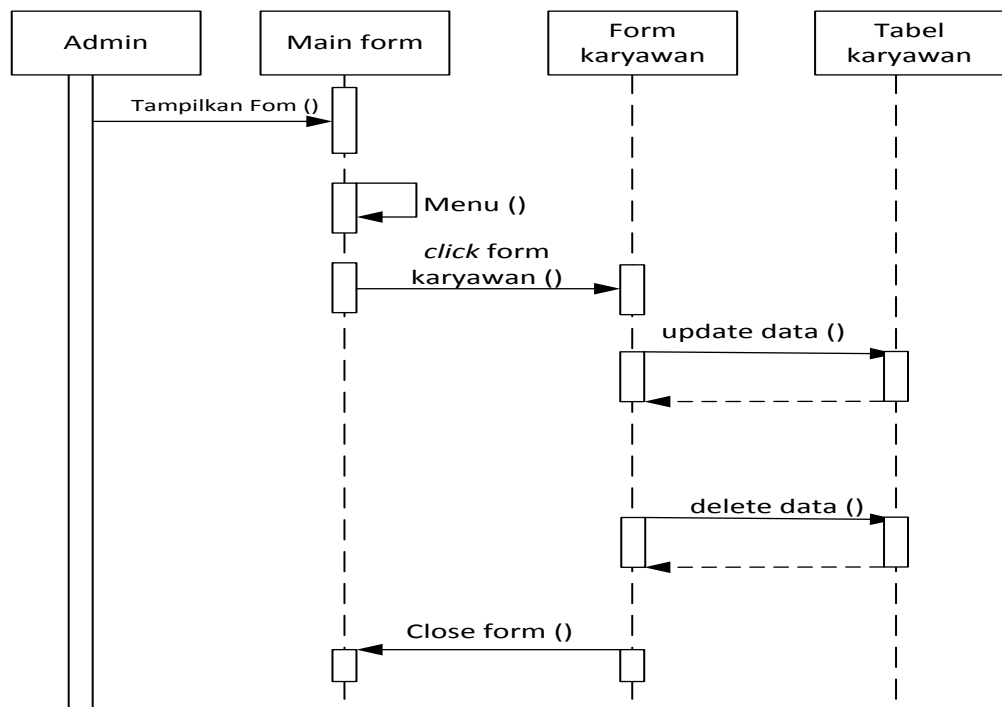
Proses *sequence login* adalah user memasukkan *username* dan *password* pada *form login*, dari *form login* data akan di kirim ke sistem untuk di cek kevalidan data. Jika data *valid* maka akan ditampilkan *form halaman* utama. *Sequence diagram Login* ditunjukkan pada gambar III.9 berikut ini :



Gambar III.9. Diagram Sequence Login

2. Sequence Diagram Data karyawan

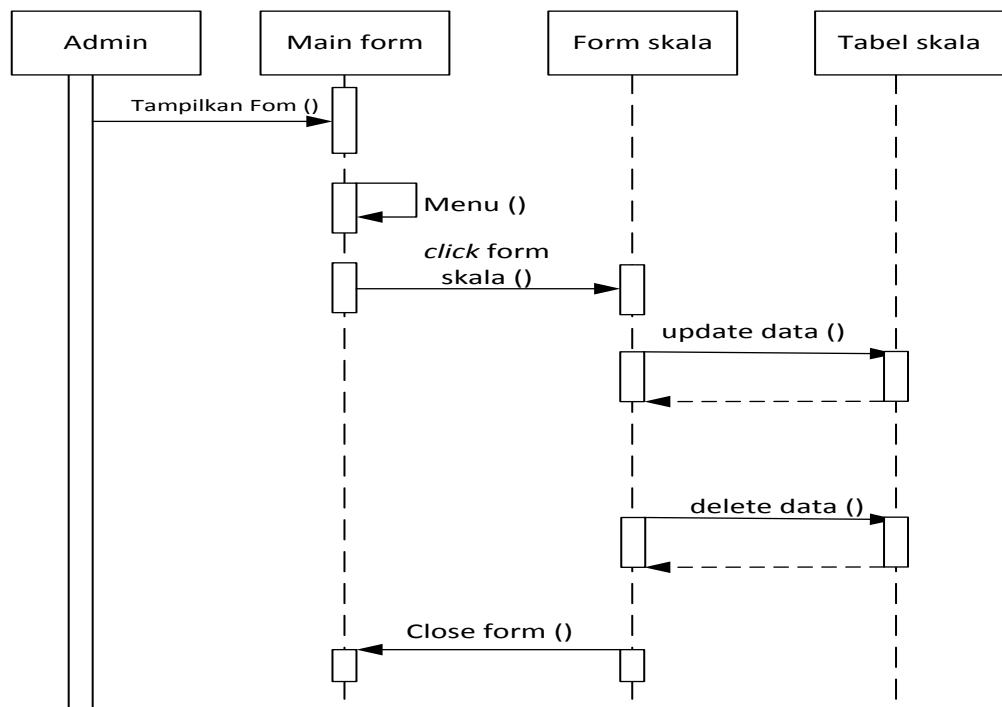
Sequence diagram ini adalah proses mengolah data karyawan yaitu user harus mengisi *form* penambahan data karyawan, mengubah data karyawan dan menghapus data karyawan kemudian data akan di kirim ke sistem untuk di simpan ke dalam *database*. *Sequence diagram* mengolah data karyawan ditunjukkan pada gambar III.10 berikut ini :



Gambar III.10. Sequence Diagram Data Karyawan

3. Sequence Diagram Data Skala

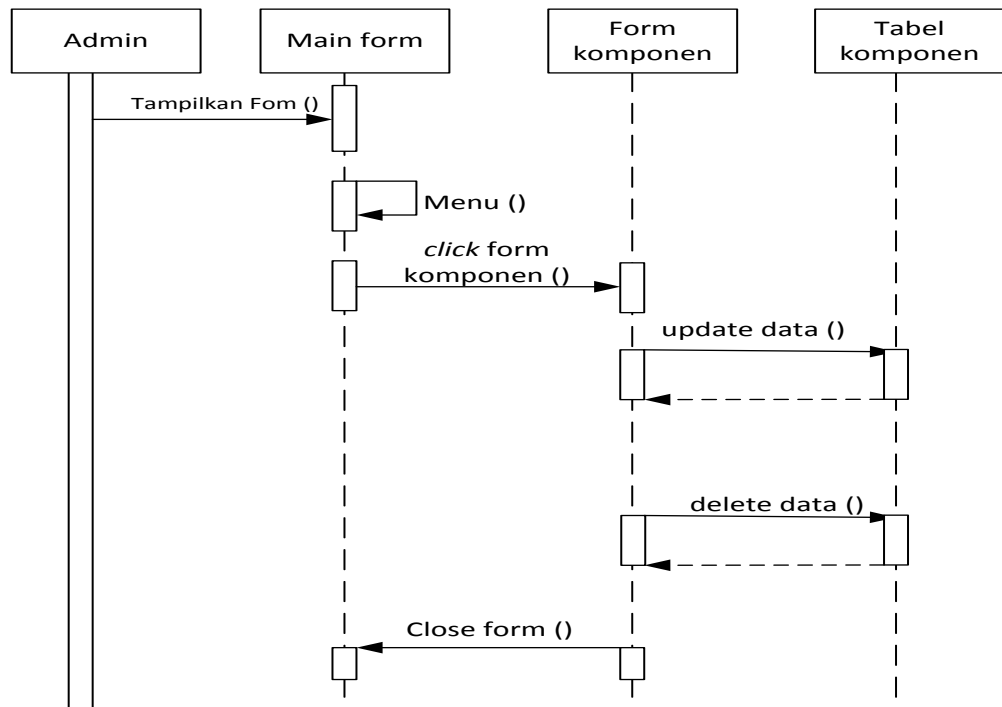
Sequence diagram ini merupakan proses untuk mengubah daftar data skala yang akan ditunjukkan kepada *user* kemudian data skala tersebut kemudian dimasukkan ke *database*. *Sequence diagram* mengubah data skala ditunjukkan pada gambar III.11 berikut ini :



Gambar III.11. Sequence Diagram Data Skala

4. Sequence Diagram Data Komponen

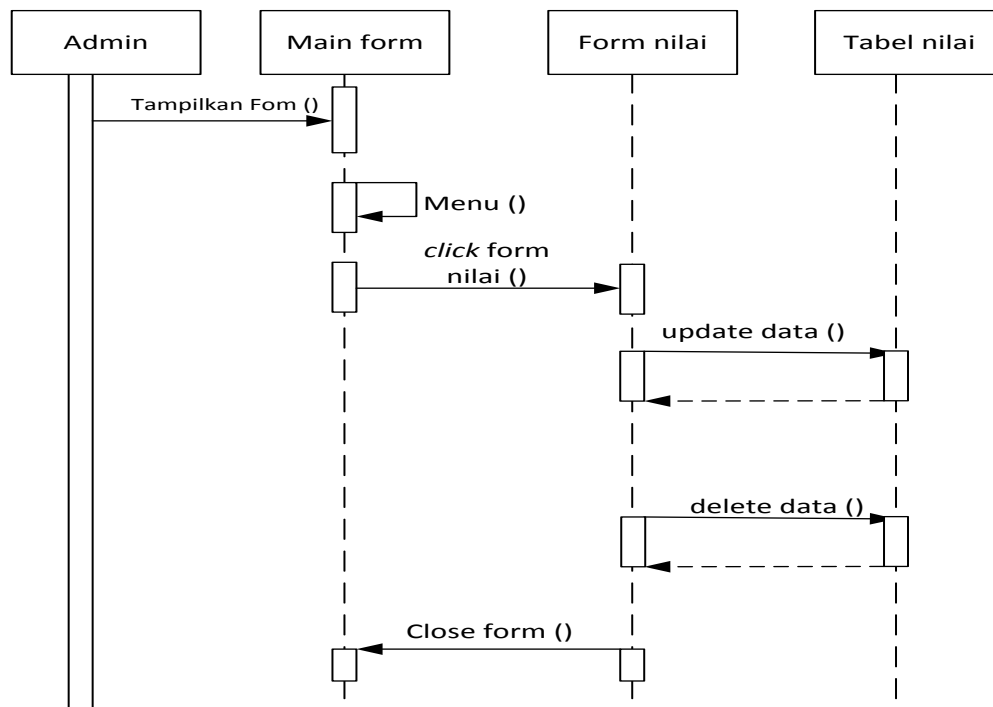
Sequence diagram ini merupakan proses untuk menambah data komponen dan mengganti data komponen yaitu user mengisi *field* data komponen pada *form* data komponen kemudian data akan dimasukkan ke *database*. *Sequence diagram* mengolah data komponen ditunjukkan pada gambar III.12 berikut ini :



Gambar III.12. Sequence Diagram Data Komponen

5. Sequence Diagram Data Nilai

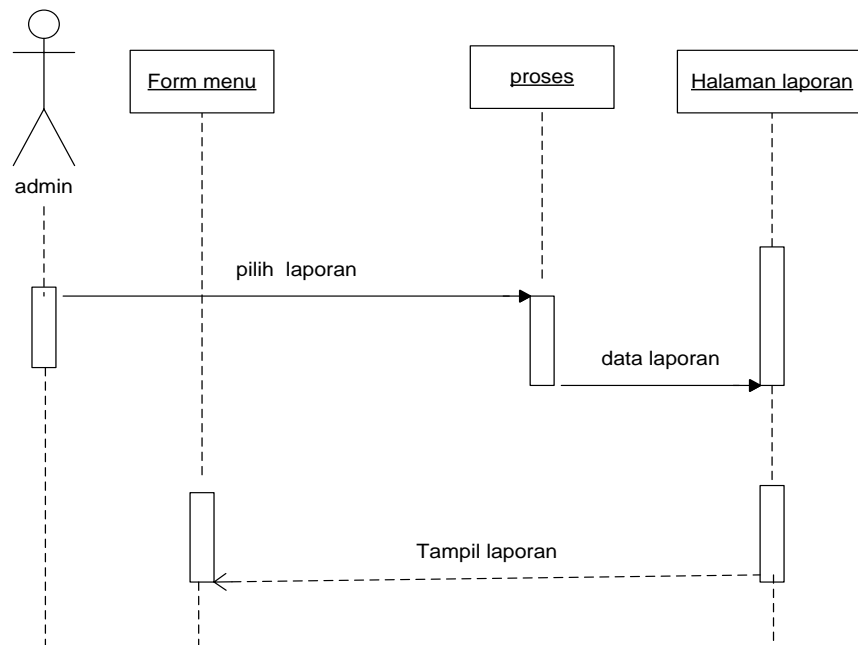
Sequence diagram Nilai menggambarkan interaksi antara objek pada proses melihat daftar nilai dan menghapus data karyawan. *Sequence diagram* nilai ditunjukkan pada gambar III.13 berikut ini:



Gambar III.13. Sequence Diagram Data Nilai

6. Sequence Diagram Laporan nilai

Diagram ini untuk mengetahui proses penilaian karyawan, prosesnya adalah pengguna cukup mengisi skala dan komponen pada sistem kemudian akan muncul nilai dan laporan nilai. *Sequence diagram* laporan nilai ditunjukkan pada gambar III.14 berikut ini :



Gambar III.14. Sequence Diagram Laporan Nilai

III.4. Desain Sistem Secara Detail

Tahap perancangan berikutnya yaitu desain sistem secara detail yang meliputi desain *output* sistem dan desain *input* sistem.

III.4.1. Desain Database

Perancangan *database* berguna untuk menyimpan data-data yang saling berhubungan satu dengan yang lainnya. Dalam perancangan *database* di bentuk satu *file* yang berguna untuk menyimpan tabel-tabel yang diperlukan sebagai basis penyimpanan suatu data.

III.4.1.1. Kamus Data

Dibawah ini adalah kamus data atau referensi data yang ada pada basis data sistem yang akan dibangun :

1. Users = {(username+password+nama_lengkap+email+no_telp+
+id_session)}
2. Nilai = {(Id+NIS+ Criteria+ Status+ Nilai)}
3. peserta = {(nopeserta+ nama + nip_nik +
jenis_kelamin+tgl_lahir+pendidikanterakhir+alamat+no_statisti
k)}
4. Komponen = {(Id+namakomponen+bobot)}
5. SubKomponen = {(id+idkomponen+namasub+idskala+target+factor)}
6. Skala = {(id+ Namaskala)}
7. Subskala = {(id+ idskala+namasub+bobot)}

III. 4.1.2. Normalisasi

Normalisasi *database* biasanya jarang dilakukan dalam *database* skala kecil dan dianggap tidak diperlukan pada penggunaan personal. Namun seiring dengan berkembangnya informasi yang dikandung dalam sebuah *database*, proses normalisasi akan sangat membantu dalam menghemat ruang yang digunakan oleh setiap tabel di dalamnya, sekaligus mempercepat proses permintaan data. Pada tahap ini semua data direkam tanpa *formatter* tertentu dan data bisa jadi mengalami duplikasi.

1. Bentuk Normal Pertama (1NF/ *First Normal Form*)

a. Tabel Normal Pertama

| Username | password | Id_ skala | skala | Bobot | Id_ komponen | Komponen | nilai | peserta | Id peserta | Talamat | namaska la | Namakomponen |
|----------|----------|-----------|-------|-------|--------------|----------|-------|---------|------------|---------|------------|--------------|
| | | | | | | | | | | | | |

b. Tabel Normal Pertama users

| Username | Password |
|----------|----------|
| | |

2. Bentuk Normal Kedua (2NF/ *Second Normal Form*)

a. Tabel peserta

| id_peserta | Nama | alamat | Jabatan |
|------------|------|--------|---------|
| | | | |

b. Tabel skala

| id_skala | nama_skala |
|----------|------------|
| | |

c. Tabelkomponen

| idkomponen | namakomponen | bobot | Idskala |
|------------|--------------|-------|---------|
| | | | |

d. Tabel nilai

| id_peserta | kriteria | Status | nilai |
|------------|----------|--------|-------|
| | | | |

e. Tabel user

| Username | Password |
|----------|----------|
| | |

3. Bentuk Normal Ketiga (3NF/ *Third Normal Form*)

a. Tabel peserta

| id_peserta* | Nama | Alamat | Jabatan |
|-------------|------|--------|---------|
| | | | |

b. Tabel skala

| id_skala* | nama_skala |
|-----------|------------|
| | |

c. Tabelkomponen

| Idkomponen* | Namakomponen | bobot | Idskala |
|-------------|--------------|-------|---------|
| | | | |

d. Tabel nilai

| id_peserta* | kriteria | status | Nilai |
|-------------|----------|--------|-------|
| | | | |

e. Tabel user

| Username* | Password |
|-----------|----------|
| | |

III.4.1.3. Desain Tabel/ File

Pada sistem ini, digunakan *database MySQL* dengan namadbmutasi. Adapun struktur data dari tabel-tabel tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel III.29. Struktur Tabel Nilai

| <i>Field</i> | <i>Type</i> | <i>Size</i> | <i>Keterangan</i> |
|--------------|-------------|-------------|--------------------|
| Id | Int | 11 | <i>Primary key</i> |
| NIS | Varchar | 15 | <i>foreign key</i> |
| Kriteria | Text | 0 | - |
| Status | Varchar | 5 | - |
| Nilai | Float | 0 | |

Tabel III.30. Struktur Tabel skala

| <i>Field</i> | <i>Type</i> | <i>Size</i> | <i>Keterangan</i> |
|--------------|-------------|-------------|--------------------|
| Id | Int | 11 | <i>Primary key</i> |
| Namaskala | Varchar | 255 | - |

Tabel III.31. Struktur Tabel komponen

| <i>Field</i> | <i>Type</i> | <i>Size</i> | <i>Keterangan</i> |
|--------------|-------------|-------------|--------------------|
| Id | Int | 11 | <i>Primary key</i> |
| namakomponen | Varchar | 255 | - |
| Bobot | Int | 11 | - |

Tabel III.32. Struktur Tabel Peserta

| <i>Field</i> | <i>Type</i> | <i>Size</i> | <i>Keterangan</i> |
|------------------|-------------|-------------|--------------------|
| no_peserta | Varchar | 30 | <i>Primary key</i> |
| Nama | Varchar | 50 | - |
| nip_nik | Varchar | 30 | <i>foreign key</i> |
| pangkat_gol | Varchar | 30 | - |
| jenis_kelamin | Varchar | 30 | - |
| tempat_tgl_lahir | Varchar | 50 | - |

Tabel III.33. Struktur Tabel user

| <i>Field</i> | <i>Type</i> | <i>Size</i> | <i>Keterangan</i> |
|--------------|-------------|-------------|-------------------|
| Username | Varchar | 50 | Foreign key |
| Password | Varchar | 50 | - |
| nama_lengkap | Varchar | 50 | - |
| Email | Varchar | 20 | - |
| no_telp | Varchar | 20 | - |
| Level | Varchar | 5 | - |

Tabel III.34. Struktur Tabel Subskala

| <i>Field</i> | <i>Type</i> | <i>Size</i> | Keterangan |
|--------------|-------------|-------------|--------------------|
| Id | Int | 11 | <i>Primary key</i> |
| Idskala | Int | 11 | - |
| Namasub | Varchar | 255 | - |
| Bobot | Int | 11 | - |

Tabel III.35. Struktur Tabel Subkomponen

| <i>Field</i> | <i>Type</i> | <i>Size</i> | Keterangan |
|--------------|-------------|-------------|-------------|
| Id | Int | 11 | Foreign key |
| idkomponen | Int | 11 | - |
| Namasub | Varchar | 255 | - |
| Idskala | Int | 11 | - |
| Target | Int | 11 | - |
| Factor | Varchar | 50 | - |

III.4.2. Desain user

III.4.2.1. Desain Output

1. Form Login

Disaat user pertama sekali membuka program maka akan dihadapkan oleh form login ini.

Dimana user diminta untuk memasukkan user id dan password agar dapat mengakses ke menu utama program.

**Sistem Pendukung Keputusan Promosi Dan Mutasi
Pegawai Dengan Metode Profile Matching**

User

Password

Gambar III.15. Rancangan antar muka *form login*

2. Tampilan Halaman Beranda

Pada *form* ini menggambarkan menu Utama user dapat ditunjukkan pada gambar III.16 berikut ini :

| | | | | | | | | | | | | | |
|--|---------|----------------|---------------|------------------|--------------|-----------------|-------------------|---------------|-----------|---------------|--|---|--------|
| Banner | | | | | | | | | | | | | |
| <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>Beranda</td></tr> <tr><td>Ganti password</td></tr> <tr><td>Skala Ordinal</td></tr> <tr><td>SubSkala ordinal</td></tr> <tr><td>Konversi GAP</td></tr> <tr><td>Komp. penilaian</td></tr> <tr><td>Subkomp.Penilaian</td></tr> <tr><td>Data karyawan</td></tr> <tr><td>Penilaian</td></tr> <tr><td>Lap.penilaian</td></tr> </table> | Beranda | Ganti password | Skala Ordinal | SubSkala ordinal | Konversi GAP | Komp. penilaian | Subkomp.Penilaian | Data karyawan | Penilaian | Lap.penilaian | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;"> <p>Halaman Utama</p> <p>Welcome to <i>"Admin Area"</i></p> </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">footer</td> </tr> </table> | <p>Halaman Utama</p> <p>Welcome to <i>"Admin Area"</i></p> | footer |
| Beranda | | | | | | | | | | | | | |
| Ganti password | | | | | | | | | | | | | |
| Skala Ordinal | | | | | | | | | | | | | |
| SubSkala ordinal | | | | | | | | | | | | | |
| Konversi GAP | | | | | | | | | | | | | |
| Komp. penilaian | | | | | | | | | | | | | |
| Subkomp.Penilaian | | | | | | | | | | | | | |
| Data karyawan | | | | | | | | | | | | | |
| Penilaian | | | | | | | | | | | | | |
| Lap.penilaian | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Halaman Utama</p> <p>Welcome to <i>"Admin Area"</i></p> | | | | | | | | | | | | | |
| footer | | | | | | | | | | | | | |

Gambar III.16. Perancangan Halaman menu utama

3. Tampilan Halaman Input User

Pada *form* ini menggambarkan tentang user yang ingin mengganti password dapat ditunjukkan pada gambar III.17 berikut

| Banner | | | | | | | | | | | |
|-------------------|---|--|--|----------|----------|-------|------|----|------|-----|-----|
| Beranda | <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p style="text-align: center;">Halaman Utama Users Users</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">No</th> <th style="width: 30%;">Username</th> <th style="width: 25%;">Email</th> <th style="width: 30%;">aksi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Xx</td> <td style="text-align: center;">Xxxx</td> <td style="text-align: center;">Xxx</td> <td style="text-align: center;">xxx</td> </tr> </tbody> </table> </div> | | | No | Username | Email | aksi | Xx | Xxxx | Xxx | xxx |
| No | | | | Username | Email | aksi | | | | | |
| Xx | | | | Xxxx | Xxx | xxx | | | | | |
| Ganti password | | | | | | | | | | | |
| Skala Ordinal | | | | | | | | | | | |
| SubSkala ordinal | | | | | | | | | | | |
| Konversi GAP | | | | | | | | | | | |
| Komp. penilaian | | | | | | | | | | | |
| Subkomp.Penilaian | | | | | | | | | | | |
| Data karyawan | | | | | | | | | | | |
| Penilaian | | | | | | | | | | | |
| Lap.penilaian | | | | | | | | | | | |
| footer | | | | | | | | | | | |

Gambar III.17. Perancangan Halaman User

4. Tampilan Halaman input Skala Ordinal

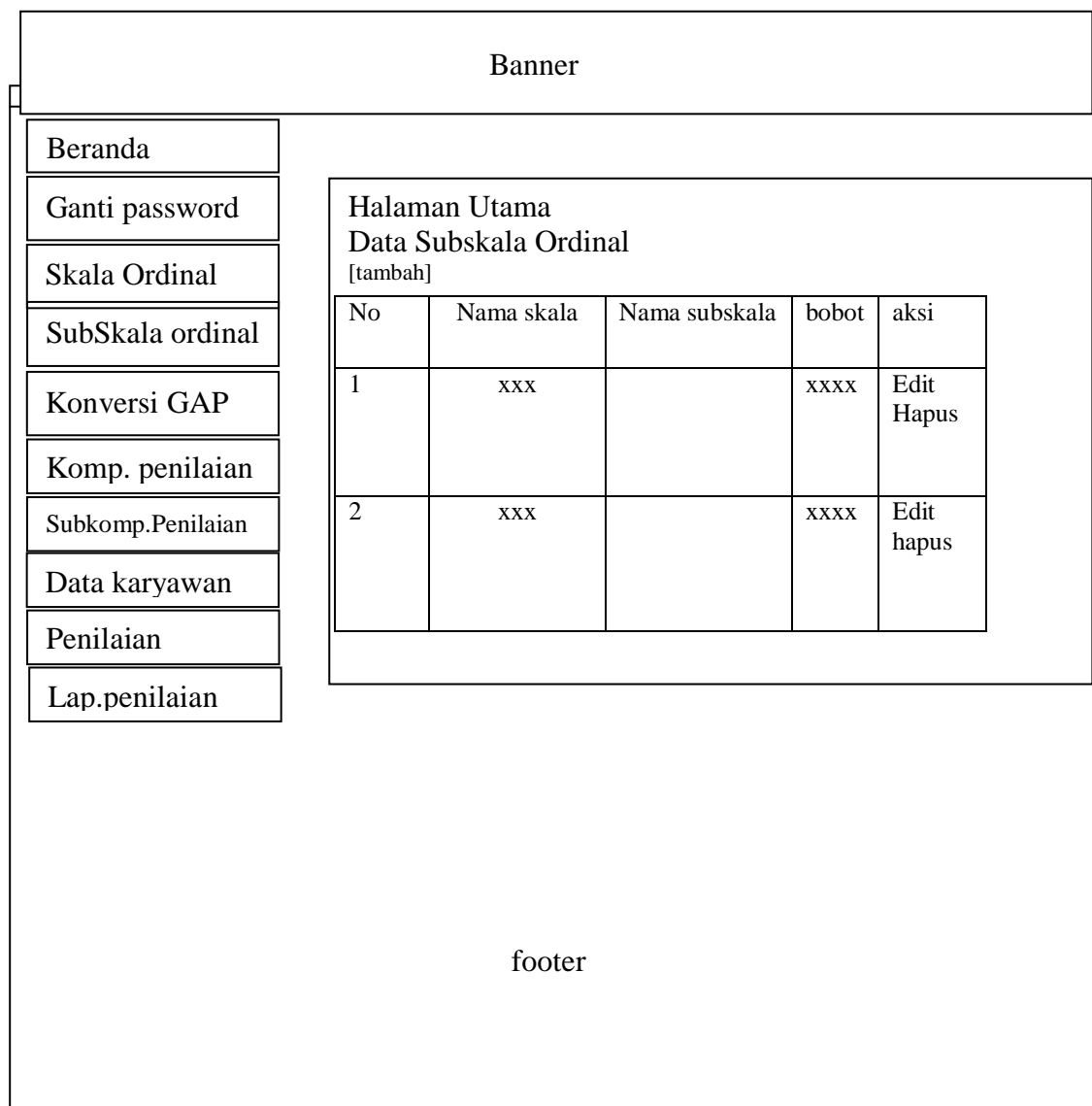
Pada *form* ini menggambarkan penginputan data skala ordinal dapat ditunjukkan pada gambar III.18 berikut ini :

| Banner | | | | | | | | | | | |
|-------------------|--|--|------|---------------|------|---|-----|---------------|---|-----|---------------|
| Beranda | <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>Halaman Utama Data Skala Ordinal</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 10%;">No</th> <th style="width: 60%;">Nama</th> <th style="width: 30%;">aksi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">xxx</td> <td>Edit Hapus</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">xxx</td> <td>Edit hapus</td> </tr> </tbody> </table> </div> | | No | Nama | aksi | 1 | xxx | Edit Hapus | 2 | xxx | Edit hapus |
| No | | | Nama | aksi | | | | | | | |
| 1 | | | xxx | Edit Hapus | | | | | | | |
| 2 | | | xxx | Edit hapus | | | | | | | |
| Ganti password | | | | | | | | | | | |
| Skala Ordinal | | | | | | | | | | | |
| SubSkala ordinal | | | | | | | | | | | |
| Konversi GAP | | | | | | | | | | | |
| Komp. penilaian | | | | | | | | | | | |
| Subkomp.Penilaian | | | | | | | | | | | |
| Data karyawan | | | | | | | | | | | |
| Penilaian | | | | | | | | | | | |
| Lap.penilaian | | | | | | | | | | | |
| footer | | | | | | | | | | | |

Gambar III.18. Perancangan Halaman input Skala Ordinal

5. Tampilan Halaman input Data Sub Skala Ordinal

Pada *form* ini menggambarkan *penginputan* data sub skala ordinal dapat ditunjukkan pada gambar III.19 berikut ini :



Gambar III.19. Perancangan Halaman input Data Subskala Ordinal

6. Tampilan Halaman input Data Komponen Penilaian

Pada *form* ini menggambarkan *penginputan* data komponen penilaian dapat ditunjukkan pada gambar III.20 berikut ini :

The interface consists of a top banner labeled "Banner". On the left is a vertical sidebar menu with the following items: Beranda, Ganti password, Skala Ordinal, SubSkala ordinal, Konversi GAP, Komp. penilaian, Subkomp. Penilaian, Data karyawan, Penilaian, and Lap. penilaian. The main content area is titled "Halaman Utama Data konversi Gap [tambah]" and contains a table with the following data:

| No | selisih | bobot | aksi |
|----|---------|-------|------------|
| 1 | xxx | xxxx | Edit Hapus |
| 2 | xxx | xxxx | Edit hapus |

At the bottom of the page is a footer labeled "footer".

Gambar III.20. Perancangan Halaman input Data Komponen Penilaian

7. Tampilan Halaman input Data Sub Komponen Penilaian

Pada *form* ini menggambarkan *penginputan* data sub komponen penilaian dapat ditunjukkan pada gambar III.21 berikut ini :

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---------|----------------|---------------|------------------|--------------|-----------------|-------------------|---------------|-----------|---------------|--|--|--|--|--|--|--|----|------|-------|------|---|-----|------|---------------|---|-----|------|---------------|
| Banner | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="padding: 2px;">Beranda</td></tr> <tr><td style="padding: 2px;">Ganti password</td></tr> <tr><td style="padding: 2px;">Skala Ordinal</td></tr> <tr><td style="padding: 2px;">SubSkala ordinal</td></tr> <tr><td style="padding: 2px;">Konversi GAP</td></tr> <tr><td style="padding: 2px;">Komp. penilaian</td></tr> <tr><td style="padding: 2px;">Subkomp.Penilaian</td></tr> <tr><td style="padding: 2px;">Data karyawan</td></tr> <tr><td style="padding: 2px;">Penilaian</td></tr> <tr><td style="padding: 2px;">Lap.penilaian</td></tr> </table> | Beranda | Ganti password | Skala Ordinal | SubSkala ordinal | Konversi GAP | Komp. penilaian | Subkomp.Penilaian | Data karyawan | Penilaian | Lap.penilaian | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td colspan="4" style="padding: 5px;"> Halaman Utama Data Komponen Penilaian [tambah] </td> </tr> <tr> <td style="width: 10%; padding: 2px;">No</td> <td style="width: 40%; padding: 2px;">Nama</td> <td style="width: 30%; padding: 2px;">bobot</td> <td style="width: 20%; padding: 2px;">aksi</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">1</td> <td style="padding: 2px;">xxx</td> <td style="padding: 2px;">xxxx</td> <td style="padding: 2px;">Edit Hapus</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">2</td> <td style="padding: 2px;">xxx</td> <td style="padding: 2px;">xxxx</td> <td style="padding: 2px;">Edit hapus</td> </tr> </table> | | | Halaman Utama Data Komponen Penilaian [tambah] | | | | No | Nama | bobot | aksi | 1 | xxx | xxxx | Edit Hapus | 2 | xxx | xxxx | Edit hapus |
| Beranda | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ganti password | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Skala Ordinal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| SubSkala ordinal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Konversi GAP | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Komp. penilaian | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Subkomp.Penilaian | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Data karyawan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Penilaian | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Lap.penilaian | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Halaman Utama Data Komponen Penilaian [tambah] | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| No | Nama | bobot | aksi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | xxx | xxxx | Edit Hapus | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | xxx | xxxx | Edit hapus | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| footer | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Gambar III.21. Perancangan Halaman input Data Komponen Penilaian

8. Tampilan Halaman input Data Sub Komponen Penilaian

Pada *form* ini menggambarkan penginputan data sub komponen penilaiandapat ditunjukkan pada gambar III.22 berikut ini :

| Banner | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------|---|--|--|--|--|--|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------|------------|------|---|-----|------|------|------|------|------------|---|-----|------|------|------|------|------------|
| Beranda | <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>Halaman Utama Data SubKomponen [tambah]</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>No</th> <th>Nama komponen</th> <th>Nama subkomp</th> <th>Skala ordinal</th> <th>Target nilai</th> <th>factor</th> <th>aksi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">Xxx</td> <td style="text-align: center;">xxxx</td> <td style="text-align: center;">xxxx</td> <td style="text-align: center;">xxxx</td> <td style="text-align: center;">xxxx</td> <td style="text-align: center;">Edit Hapus</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">Xxx</td> <td style="text-align: center;">xxxx</td> <td style="text-align: center;">xxxx</td> <td style="text-align: center;">xxxx</td> <td style="text-align: center;">xxxx</td> <td style="text-align: center;">Edit hapus</td> </tr> </tbody> </table> </div> | | | | | | No | Nama komponen | Nama subkomp | Skala ordinal | Target nilai | factor | aksi | 1 | Xxx | xxxx | xxxx | xxxx | xxxx | Edit Hapus | 2 | Xxx | xxxx | xxxx | xxxx | xxxx | Edit hapus |
| No | | | | | | | Nama komponen | Nama subkomp | Skala ordinal | Target nilai | factor | aksi | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | | | | | | | Xxx | xxxx | xxxx | xxxx | xxxx | Edit Hapus | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | | | | | | | Xxx | xxxx | xxxx | xxxx | xxxx | Edit hapus | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ganti password | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Skala Ordinal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| SubSkala ordinal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Konversi GAP | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Komp. penilaian | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Subkomp.Penilaian | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Data karyawan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Penilaian | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Lap.penilaian | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| footer | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Gambar III.22. Perancangan Halaman input Data Sub Komponen Penilaian

9. Tampilan Halaman input Data Karyawan

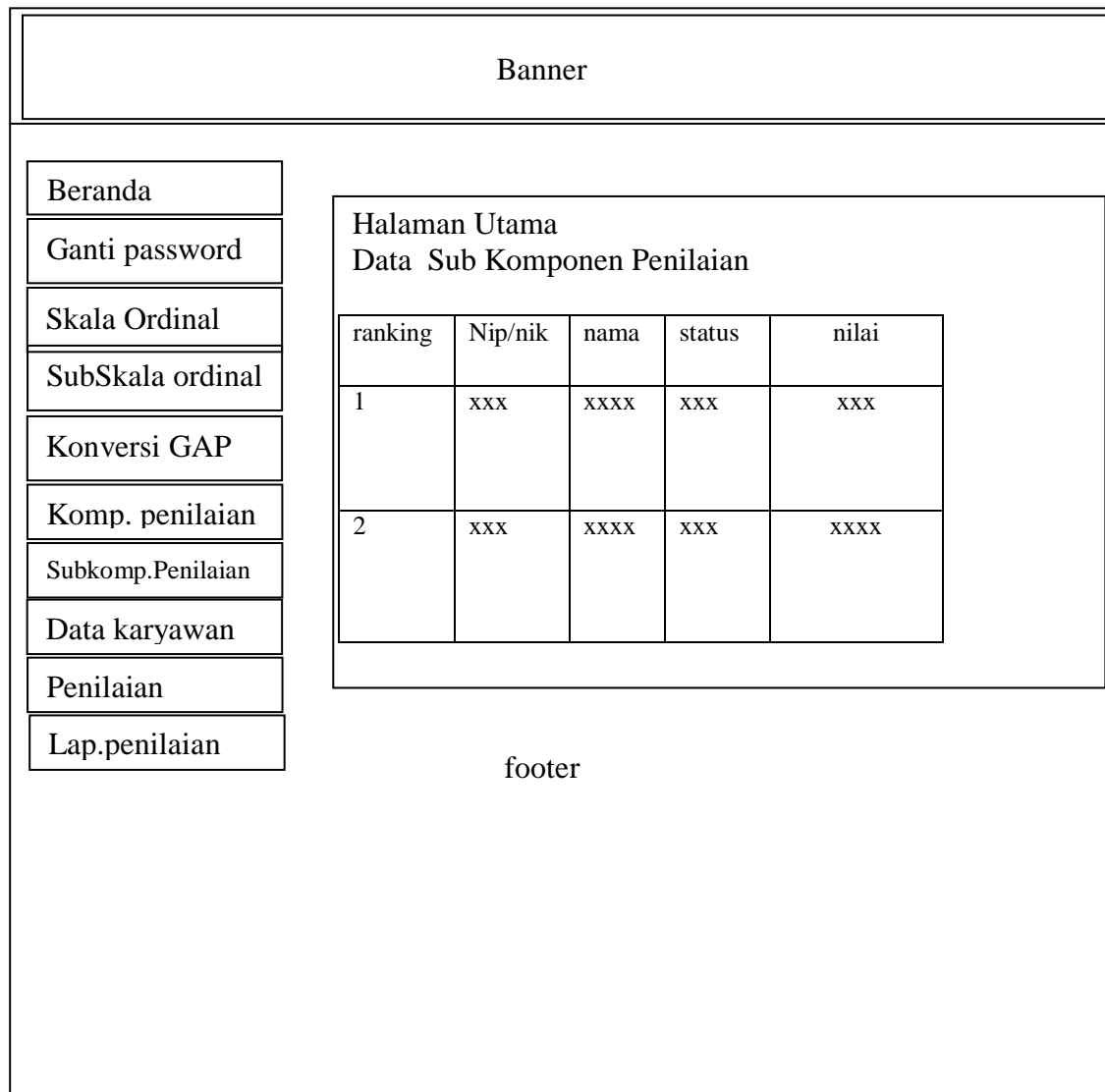
Pada *form* ini menggambarkan *penginputan* data karyawan dapat ditunjukkan pada gambar III.23 berikut ini :

| Banner | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|---|--|--|--|--|--|-----|------|--------|---------|---------|---------------|------|---|-----|------|-----|-----|-----|---------------|---|-----|------|-----|------|------|---------------|
| Beranda | <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p style="text-align: center;">Halaman Utama Data karyawan</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>No</th> <th>Nip</th> <th>nama</th> <th>alamat</th> <th>pangkat</th> <th>telp</th> <th>aksi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>xxx</td> <td>xxxx</td> <td>xxx</td> <td>xxx</td> <td>xxx</td> <td>Edit Hapus</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>xxx</td> <td>xxxx</td> <td>xxx</td> <td>xxxx</td> <td>xxxx</td> <td>Edit hapus</td> </tr> </tbody> </table> </div> | | | | | | No | Nip | nama | alamat | pangkat | telp | aksi | 1 | xxx | xxxx | xxx | xxx | xxx | Edit Hapus | 2 | xxx | xxxx | xxx | xxxx | xxxx | Edit hapus |
| No | | | | | | | Nip | nama | alamat | pangkat | telp | aksi | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | | | | | | | xxx | xxxx | xxx | xxx | xxx | Edit Hapus | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | | | | | | | xxx | xxxx | xxx | xxxx | xxxx | Edit hapus | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ganti password | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Skala Ordinal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| SubSkala ordinal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Konversi GAP | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Komp. penilaian | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Subkomp. Penilaian | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Data karyawan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Penilaian | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Lap. penilaian | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| footer | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Gambar III.23. Perancangan Halaman input Data karyawan

10. Tampilan Halaman input Data Penilaian

Pada *form* ini menggambarkan *penginputan* data penilaian dapat ditunjukkan pada gambar III.24 berikut ini :



Gambar III.24. Perancangan Halaman input Data Penilaian

11. Tampilan Halaman Laporan Penilaian

Pada *form* ini menggambarkan data laporan penilaian data karyawan dapat ditunjukkan pada gambar III.25 berikut ini :

LAPORAN DATA HASIL
PENILAIAN PROMOSI DAN MUTASI
CV. SUMBER TANI

| Ranking | No. Peserta | NAMA | Status | Nilai |
|---------|------------------|----------------------|---------------|-------|
| 1 | 1207med018010001 | dodo | Dapat Promosi | 42 |
| 2 | 1207med018010002 | joko sayuti nasution | Dapat Promosi | 42 |
| 3 | 1207med018010003 | abdi junianda | Dapat Promosi | 40.5 |

Disetujui Oleh

(Direktur)

MEDAN, 01 November 2016
Dibuat Oleh

(HRD Management)

Gambar III.25. Perancangan Halaman Laporan Penilaian