SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PROMOSI KENAIKAN JABATAN PADA PT. BANDAR TRISULA CABANG PALEMBANG

Sakina Sari Syadana
Program Studi D4 Manajemen Informatika
Jurusan Manajemen Informatika, Politeknik Negeri Sriwijaya
Jl. Srijaya Negara Bukit Besar, Bukit Lama, Ilir Barat I, Palembang 30139

e-mail: syadanasakina@gmail.com

Abstrak. PT. Bandar Trisula Cabang Palembang adalah perusahaan swasta berskala nasional yang bergerak di bidang pendistributoran cat Al-tex yg diproduksi oleh PT. Atlantic Ocean. Pada PT Bandar Trisula Cabang Palembang, proses kenaikan jabatan menggunakan sistem terkomputerisasi dengan Microsoft Excel, dari proses tersebut menurut penulis kurang efektif dan tidak memiliki metode tertentu dari faktor itulah maka penulis membuat sistem pendukung keputusan mengunakan website. Dalam proses sistem pendukung keputusan kenaikan jabatan pada PT. Bandar Trisula Cabang Palembang, metode yang digunakan adalah Metode *Multi-Attribute Utility Theory(MAUT)*, yang dibuat berdasarkan alternatif dan kriteria yang telah ditentukan. Rekomendasi calon dari hasil proses seleksi didasarkan pada skor atau nilai total dari masing-masing alternatif. Sehingga akan didapatkan calon yang layak di dalam menempati jabatan tersebut.
Kata Kunci : Sistem Pendukung Keputusan, Metode *Multi-Attribute Utility Theory(MAUT).*

Abstract. *PT. Bandar Trisula Palembang branch is a national private company engaging in the distribution of Al-tex paints manufactured by PT. Atlantic Ocean. The promotion process used by this company is a computerized system with Microsoft Excel. According to the author, this system is less effective and has no specific method. Therefore, the author created a decision support system by using the website. This system uses Multi-Attribute Utility Theory (MAUT) method which is made based on alternatives and predefined criteria. Moreover, the recommendation of candidates from the selection process is based on the score or the total value of each alternative so that a decent candidate in occupying the position will be selected.*
Keywords: decision support system, Multi-Attribute Utility Theory (MAUT) method.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah aset perusahaan yang paling penting. Peranan sumber daya manusia di dalam perusahaan disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh masing-masing orang. Pembagian jenis pekerjaan yang terkadang tidak sesuai dengan bidang dan keahlian masing-masing orang akan menghambat perkembangan perusahaan. Banyaknya penempatan sumber daya manusia pada jabatan-jabatan yang tidak sesuai dengan potensi diri dan keahlian seseorang menjadikan bagian tersebut kurang efektif dalam melakukan kinerjanya yang berdampak pula pada produksi yang dihasilkan. Permasalahan dari sebuah bagian akan berpengaruh juga di bagian lain. Pada proses pengangkatan jabatan biasanya beberapa perusahaan masih menganut sistem kekeluargaan dan tidak ada kriteria khusus bagi calon manager maupun staff lain yang akan naik jabatan, sehingga sering kali seseorang yang terpilih tidak bisa bekerja dengan baik dan akibatnya perusahaan tidak dapat mencapai target yang diinginkan.

Pengambilan keputusan yang tidak tepat sering mengakibatkan pegawai yang terpilih tidak memenuhi kriteria jabatan dan kinerjanya kurang baik, sedangkan pegawai yang tidak terpilih justru memenuhi kriteria jabatan yang ditawarkan dan memiliki kinerja yang baik. Pada proses pemilihan calon yang akan naik jabatan sebelumnya, seorang pimpinan hanya memandang pada sumber daya manusia yang sudah dianggap senior atau seseorang pendidikannya tinggi. Namun pada kenyataannya ada staff yang terpilih untuk naik jabatan yang tidak bisa memberikan konstribusi lebih pada perusahaan. Faktor inilah yang melatar belakangi diperlukannya sistem pendukung keputusan pada proses kenaikan jabatan.

PT. Bandar Trisula merupakan salah satu perusahaan swasta berskala nasional yang bergerak dalam bidang distributor tunggal Cat al-Tex yang diproduksi oleh PT. Atlantic Ocean Paint. Dalam penentuan kenaikan jabatan pada PT. Bandar Trisula terdapat beberapa kriteria yang menjadi penilaian. Penilaian ini berdasarkan komponen seperti disiplin waktu dan peraturan, motivasi kerja, loyalitas, kemampuan *problem solving*, dan kemampuan *team work*.(Sumber : PT. Bandar Trisula). Demi efisiensi dan efektifitas kerja maka pengambilan keputusan yang tepat sangat diperlukan. Dalam mengambil keputusan terhadap kenaikan jabatan pada PT. Bandar Trisula sudah menerapkan sistem terkomputerisasasi dengan menggunakan *Microsoft Excel*, dengan cara memberikan nilai pada tiap kriteria kemudian mengalikan dengan bobot yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut. Dari proses tersebut menurut penulis sistem kenaikan jabatan yang ada di PT. Bandar Trisula saat ini kurang efektif karena tidak memiliki metode tertentu dalam pengambilan kenaikan jabatan yang dapat menghasilkan keputusan yang *valid* sesuai dengan kriteria yang tertera. Oleh karena itu, penulis berusaha mengembangkan sistem kenaikan jabatan yang ada di PT. Bandar Trisula tersebut dengan memanfaatkan teknologi internet yaitu berbasis *website*.

Dalam tugas akhir ini, penulis menggunakan metode *Multi-Attribute Utility Theory*(MAUT). Metode MAUT ini digunakan merupakan metode perengkingan untuk merubah dari beberapa kepentingan ke dalam nilai numerik dengan skala 0-1 dengan 0 mewakili pilihan terburuk dan 1 terbaik. Hal ini memungkinkan perbandingan langsung beragam nilai yang tepat. Hasil akhirnya adalah urutan peringkat dari evaluasi alternatif yang menggambarkan pilihan dari para pembuat keputusan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka penulis tertarik untuk memilih judul **"Sistem Pendukung Keputusan Promosi Kenaikan Jabatan pada PT. Bandar Trisula Cabang Palembang Menggunakan *Metode Multi-Attribute Utility Theory* (MAUT)"**.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Sistem Pendukung Keputusan

Menurut Bonczek, et all. (1980) dalam Turban (2005: 137) mendefinisikan sistem pendukung keputusan sebagai sistem berbasis komputer yang terdiri dari tiga komponen yang yang saling berinteraksi, sistem bahasa (mekanisme untuk memberikan komunikasi antara pengguna dan komponen sistem pendukung keputusan lain), sistem pengetahuan (respositori pengetahuan domain masalah yang ada pada sistem pendukung keputusan atau sebagai data atau sebagai prosedur), dan sistem pemrosesan masalah (hubungan antara dua komponen lainnya, terdiri dari satu atau lebih kapabilitas manipulasi masalah umum yang diperlukan untuk pengambilan keputusan). Karakteristik dari sistem pendukung keputusan yaitu:

a. Mendukung proses pengambilan keputusan suatu organisasi atau perusahaan.
b. Adanya *interface* manusngia/mesin dimana manusia (*user*) tetap memegang kontrol proses pengambilan keputusan.
c. Mendukung pengambilan keputusan untuk membahas masalah terstruktur, semi terstruktur serta mendukung keputusan yang saling berinteraksi.
d. Memiliki kapasitas dialog untuk memperoleh informasi sesuai dengan keputusan.
e. Memiliki subsistem yang terintegrasi sedemikian rupa sehingga dapat berfungsi sebagai kesatuan sistem.
f. Memiliki dua komponen utama yaitu data dan model.

2.1.1 Karakteristik Sistem Pendukung Keputusan

Nofriansyah (2014:1), karakteristik dari sistem pendukung keputusan yaitu:

a. Mendukung proses pengambilan keputusan suatu organisasi atau perusahaan.
b. Adanya *interface* manusngia/mesin dimana manusia (*user*) tetap memegang kontrol proses pengambilan keputusan.

c. Mendukung pengambilan keputusan untuk membahas masalah terstruktur, semi terstruktur serta mendukung keputusan yang saling berinteraksi.
d. Memiliki kapasitas dialog untuk memperoleh informasi sesuai dengan keputusan.
e. Memiliki subsistem yang terintegrasi sedemikian rupa sehingga dapat berfungsi sebagai kesatuan sistem.
f. Memiliki dua komponen utama yaitu data dan model.

2.1.2 Fase Dalam Proses Pengambilan Keputusan

Nofriansyah (2014:2), menurut Simon ada tiga fase dalam proses pengambilan keputusan diantaranya sebagai berikut:

1. *Intelligence*
   Tahap ini merupakan proses penelusuran dan pendekteksian dari ruang lingkup problematika secara proses pengenalan masalah. Data masukan diperoleh, diproses dan diuji dalam rangka mengindentifikasi masalah.
2. *Design*
   Tahap ini merupakan proses menemukan, mengembangkan dan menganalisis alternatif tindakan yang bisa dilakukan. Tahap ini meliputi menguji kelayakan solusi.
3. *Choice*
   Pada tahap ini dilakukan proses pemilihan diantara berbagai alternatif tindakan yang mungkin dijalankan. Hasil pemilihan tersebut kemudian diimplementasikan dalam proses pengambilan keputusan.

2.1.3 Komponen Utama Sistem Pendukung Keputusan

Nofriansyah (2014:3), secara garis besar sistem pendukung keputusan dibangun oleh tiga komponen utama yaitu:

1. Subsistem Data (*Database*)

Subsistem data merupakan komponen sistem pendukung keputusan yang berguna sebagai penyedia data bagi sistem. Data tersebut disimpan untuk di organisasikan dalam sebuah basis data yang di organisasikan oleh suatu sistem yang disebut dengan sistem manajemen basis data (*Database System Management*).

2. Subsistem Model (*ModelBase*)

Model adalah suatu tiruan dari alam nyata. Kendala yang sering dihadapi dalam merancang model adalah bahwa model yang dirancang tidak mampu mencerminkan seluruh variabel alam nyata, sehingga kepututsan yang diambil tidak sesuia dengan kebutuhan oleh karena itu, dalam menyimpan berbagai model harus diperhatikan dan harus dijaga fleksibilitasnya. Hal lain yang harus diperhatikan adalah pada setiap model yang disimpan hendaknya ditambahkan rincian keterangan dan penjelasan yang komprehensif mengenai model yang dibuat.

3. Subsistem Dialog (*User System Interface*)

Subsitem dialog adalah fasilitas yang mampu mengintegrasikan sistem yang terpasang dengan pengguna secara interaktif, yang dikenal dengan subsistem dialog. Melalui subsistem dialog sistem diimplementasikan sehingga pengguna dapat berkomunikasi dengan sistem yang dibuat.

2.1.4 Tujuan Sistem Pendukung Keputusan

Adapun tujuan dari sistem pendukung keputusan adalah sebagai berikut:

1. Membantu dalam pengambilan keputusan atas masalah yang terstruktur.
2. Memberikan dukungan atas pertimbangan manager dan bukannya dimaksudkan untuk menggantikan fungsi manager.
3. Meningkatkan efektifitas keputusan yang diambil lebih dari pada perbaikan efesiensinya.
4. Kecepatan komputasi komputer memungkinkan para pengambil keputusan untuk banyak melakukan komputasi secara cepat dengan biaya yang rendah.
5. Peningkatan produktifitas membangun suatu kelompok pengambil keputusan, terutama para pakar, bisa sangat mahal. Sistem pendukung keputusan komputerisasi bisa mengurangi ukuran kelompok dan memungkinkan para anggotanya untuk berada diberbagai lokasi yang berbeda-beda (menghemat biaya perjalanan). Selain itu produktifitas staf pendukung (misal analis keuangan dan hukum) bisa ditingkatkan. Produktifitas juga bisa ditingkatkan menggunakan peralatan optimalisasi yang menjalankan sebuah bisnis (Nurdin 2012: 54).

2.2 Pengertian Promosi Kenaikan Jabatan

Menurut Martoyo (2007:71), promosi jabatan adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

Menurut Hasibuan (2008:108) promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban hak, status dan penghasilannya semakin besar.

Menurut Tohardi yang dikutip dari Flippo (2002:382) bahwa promosi jabatan adalah merupakan perubahan dari pekerjaan yang satu ke yang lain yang mempunyai syarat-syarat lebih baik dalam hal kedudukan dan tanggung jawab.

2.2.1 Tujuan dan Manfaat Promosi Jabatan

Menurut Simamora (1999:587) manfaat dari promosi jabatan adalah sebagai berikut :

1. Promosi jabatan memungkinkan perusahaan untuk mendayagunakan keahlian dan kemampuan karyawan setinggi mungkin.
2. Promosi jabatan seringkali diberikan mengimbali karyawan yang berkinerja sangat baik. Karyawan yang dihargai promosi jabatan akan termotivasi untuk memberikan kinerja yang lebih tinggi lagi

jika mereka merasa bahwa kinerja yang efektif menyebabkan promosi jabatan.

3. Riset memperlihatkan bahwa kesempatan untuk promosi jabatan dan tingkat kepuasan kerja yang sangat tinggi berkorelasi secara signifikan. Sistem promosi jabatan karyawan yang efektif dapat menyebabkan efisiensi organisasi yang lebih besar dan tingkat moral kerja karyawan yang tinggi.

Menurut Mangkuprawira (2004:196), promosi jabatan memiliki manfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan, antara lain :

1. Promosi dapat memungkinkan perusahaan memanfaatkan kemampuan karyawan untuk memperluas usahanya.
2. Promosi dapat mendorong tercapainya kinerja karyawan yang baik. Karyawan umumnya berupaya melakukan pekerjaan sebaik mungkin mereka percaya bahwa kinerja tinggi mengarah pada adanya promosi.
3. Terdapat korelasi signifikan antara kesempatan untuk kenaikan pangkat dan tingkat kepuasan kerja.

Hasibuan yang mengemukakan tujuan dari pelaksanaan promosi, sebagai berikut (Hasibuan, 1993:127):

1. Untuk memperbaiki semangat kerja pegawai, yaitu bila promosi dilakukan pada pegawai yang berprestasi tinggi maka otomatis menimbulkan motiasi pegawai untuk mempertinggi semangat kerja tersebut diharapkan tercapai produktivitas yang tinggi.
2. Untuk memperluas pengalaman dan menambah pengetahuan pegawai atau karyawan dalam berbagai bidang jabatan dengan memindahkan jabatannya yang sekarang ke jabatan yang lebih tinggi, sehingga menjadi daya dorong semangat bagi karyawan lainnya.
3. Promosi ditujukan menjamin stabilitas kepegawaian yang menunjang pencapaian pencapaian tujuan organisasi, atara lain seringnya mengadakan penarikan karyawan atau pegawai, pelatihan bagi para pegawai atau memberikan pesangon kepada pegawai yang berhenti.
4. Promosi memberikan kemampuan, jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada pegawai yang berprestasi tinggi, sehingga menimbulkan kepuasan dan kebanggaan dan juga status social yang semakin tinggi.
5. Promosi juga dimaksudkan untuk memajukan pegawai dimana pegawai yang dipromosikan itu diberi kesempatan untuk mengembangkan kariernya, kreatifitas, dan inovas yang lebih baik sehingga perusahaan atau organisasi dapat merasakan manfaat dari perkembangan tersebut.
6. Promosi juga dimaksudkan untuk mengisi jabatan karena pejabatnya berhenti, agar jabatan itu tidak kosong maka pegawai lain dipromosikan.
7. Promosi diharapkan dapat merangsang agar atau pegawai lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi dan juga meningkatkan produktivitas kerjanya.
8. Promosi juga bertujuan untuk mempermudah penarikan tenaga kerja, sebab dengan adanya promosi maka akan terjadi daya pendorong serta perangsang bagi tenaga-tenaga baru untuk memasukan lamarannya.

III. METODE PENELITIAN

Ada beberapa tahapan yang ditempuhdalam penelitian ini. Secara detail,beberapa tahapan yang dimaksud meliputi:

3.1 Tahapan Perumusan Masalah

Tahap ini merupakan proses perumusan masalah dan membatasi masalah yang akan diteliti. Perumusan dan pembatasan masalah dibutuhkan agar dapat lebih mengarahkan peneliti dalam membuat sistem sehingga aplikasi yang dikerjakan tidak keluar dari batasan yang telah ditetapkan sebelumnya.

3.2 Tahapan Pengumpulan Data

Tahap pengumpulan data yang dilakukan penulis dengan cara sebagai berikut:

1. Data Primer
   Data Primer adalah data yang pertama kali di catat dan dikumpulkan dalam penelitian. Data primer (data utama) memerlukan interaksi langsung dengan karyawan di PT. Bandar Trisula Cabang Palembang. Adapun langkah-langkah yang digunakan yaitu sebagai berikut (Kristanto:2008:51) :
   a. Teknik Wawancara
      Penulis melakukan tanya jawab secara langsung kepada bagian terkait yang mempunyai wewenang untuk memberikan data dan informasi yang diperlukan dalam penulisan tugas akhir. Dalam wawancara ini data yang didapat yaitu analisa sistem yang sedang berjalan, data karyawan dan form kenaikan jabatan karyawan. (Lusiana:2015:2)

   b. Dokumentasi
      Penulis mengumpulkan data-data, baik berupa arsip maupun file yang berkaitan dengan PT. Bandar Trisula sebagai referensi dari pembangunan web yang akan dibuat. (Lusiana:2015:2)

2. Data Sekunder
   Data Sekunder yaitu data yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang ada pengumpulan data sekunder dapat dilakukan dengan cara mencari dan

mempelajari referensi jurnal, buku-buku, artikel, teori yang mendukung, serta referensi lainnya yang berkaitan dengan tugas akhir. Disini penulis melakukan pengambilan data secara tidak langsung, yaitu dengan cara mencari informasi melalui jurnal penelitian, buku, dan sumber dokumen lainnya. (Kristanto:2008:51)

3.3 Metode *Multi-Attribute Utility Theory (MAUT)*

Multi-Attribute Utility Theory digunakan untuk merubah dari beberapa kepentingan kedalam nilai numerik dengan skala 0-1 dengan 0 mewakili pilihan terburuk dan 1 terbaik. Hal ini memungkinkan perbandingan langsung beragam nilai dengan tepat. Hasil akhirnya adalah urutan peringkat dari evaluasi alternatif yang menggambarkan pilihan dari para pembuat keputusan.

Langkah-langkah dalam proses MAUT adalah sebagai berikut :

Implementasi Metode yang digunakan adalah metode *Multi-Attribute Utility Theory (MAUT).* Ada tahap di mana mengimplementasikan metode MAUT yang nantinya akan diimplementasikan ke sebuah kode program, beberapa tahap tersebut meliputi :

1. Analisa data alternatif. Memilih karyawan yang memiliki data kriteria pekerja baik dengan kompetensi yang dimiliki dan persyaratan yang telah ditentukan.
2. Menentukan bobot untu masing-masing kriteria.
3. Tahap selanjutnya akan di lakukan perkalian matrik ternomalisasi dengan bobot preferensi sesuai dengan kesepakatan pihak perusahaan terhadap semua pegawai dengan menggunakan rumus:

$$V_{(x)} = \sum_{i=1}^{n} w_j . x_{ij} \dots\dots\dots\dots\dots\dots\dots\dots\dots\dots (1)$$

3.4 Metode Pengembangan Sistem

Sistem Pendukung Keputusan Promosi Kenaikan Jabatan pada PT. Bandar Trisula Cabang Palembang menggunakan metode pengembangan *Rapid Application Development* (RAD) merupakan salah satu metode pengembangan *software* yang termasuk dalam *Software Development Life Cycle*.

Berikut ini adalah tahap-tahap pengembangan RAD (dalam Safrian Aswati:2017:4):

1. Requirements Planning (Perencanaan Syarat-Syarat)

Dalam fase ini, pengguna dan penganalisis bertemu untuk mengidentifikasikan tujuan-tujuan aplikasi atau sistem serta untuk megidentifikasikan syarat-syarat informasi yang ditimbulkan dari tujuan-tujuan tersebut. Orientasi dalam fase ini adalah menyelesaikan masalah-masalah perusahaan. Meskipun teknologi informasi dan sistem bisa mengarahkan sebagian dari sistem yang diajukan, fokusnya akan selalu tetap pada upaya pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

2. RAD Design Workshop (Workshop Desain RAD)

Fase ini adalah fase untuk merancang dan memperbaiki yang bisa digambarkan sebagai workshop. Penganalisis dan dan pemrogram dapat bekerja membangun dan menunjukkan representasi visual desain dan pola kerja kepada pengguna. Workshop desain ini dapat dilakukan selama beberapa hari tergantung dari ukuran aplikasi yang akan dikembangkan. Selama workshop desain RAD, pengguna merespon prototipe yang ada dan penganalisis memperbaiki modul-modul yang dirancang berdasarkan respon pengguna. Apabila sorang pengembangnya merupakan pengembang atau pengguna yang berpengalaman, Kendall menilai bahwa usaha kreatif ini dapat mendorong pengembangan sampai pada tingkat terakselerasi.

3. Implementation (Implementasi)

Pada fase implementasi ini, penganalisis bekerja dengan para pengguna secara intens selama workshop dan merancang aspek-aspek bisnis dan nonteknis perusahaan. Segera setelah aspek-aspek ini disetujui dan sistem-sistem dibangun dan disaring, sistem-sistem baru atau bagian dari sistem diujicoba dan kemudian diperkenalkan kepada organisasi.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Kebutuhan Sistem

Analisis kebutuhan sistem adalah proses mempelajari kebutuhan pemakai untuk mendapatkan definisi kebutuhan sistem atau perangkat lunak. Analisis kebutuhan sistem termasuk ke dalam fase Requirement Planning pada metode Rappid Application Development (RAD).

4.1.1 Analisis Kebutuhan Fungsional

Kebutuhan fungsional adalah kebutuhan pada sistem yang merupakan layanan dalam aplikasi yang harus disediakan, serta gambaran proses dari reaksi sistem terhadap masukan sistem dan yang akan dikerjakan oleh sistem diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Website mampu diakses oleh seluruh pengguna.
2. Website mampu memberikan informasi hasil penilaian karyawan
3. Proses pencarian pada aplikasi dapat dilakukan dengan menginputkan nik.
4. Website dapat melakukan input data karyawan.
5. Website dapat melakukan input data pengguna.
6. Website menyediakan fitur yang memungkinkan pimpinan untuk melihat detail penilaian yang dilakukan.

4.1.2 Analisis Kebutuhan Non Fungsional

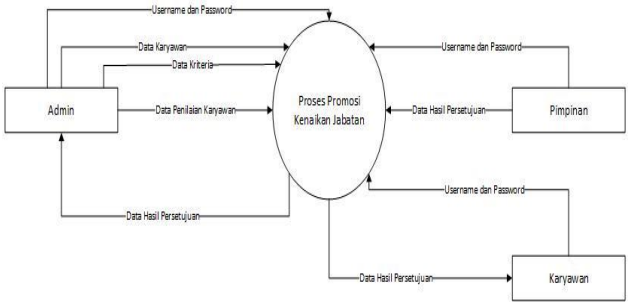
Kebutuhan non fungsional adalah kebutuhan yang menitik beratkan pada properti prilaku yang dimiliki oleh sistem. Kebutuhan non fungsional juga sering disebut sebagai batasan layanan atau fungsi yang ditawarkan sistem seperti batasan waktu, batasan pengembangan proses, standarisasi dan lain lain. Diantaranya sebagai berikut:

1. Website dapat dijalankan oleh beberapa software web browser diantaranya Google Chrome dan Mozilla Firefox.
2. Website memiliki tampilan antarmuka yang mudah dipahami.

4.2 Perancangan Sistem

Perancangan sistem termasuk ke dalam fase *Design Workshop* dalam metode *Rappid Application Development* (RAD).

4.3 Diagram Konteks

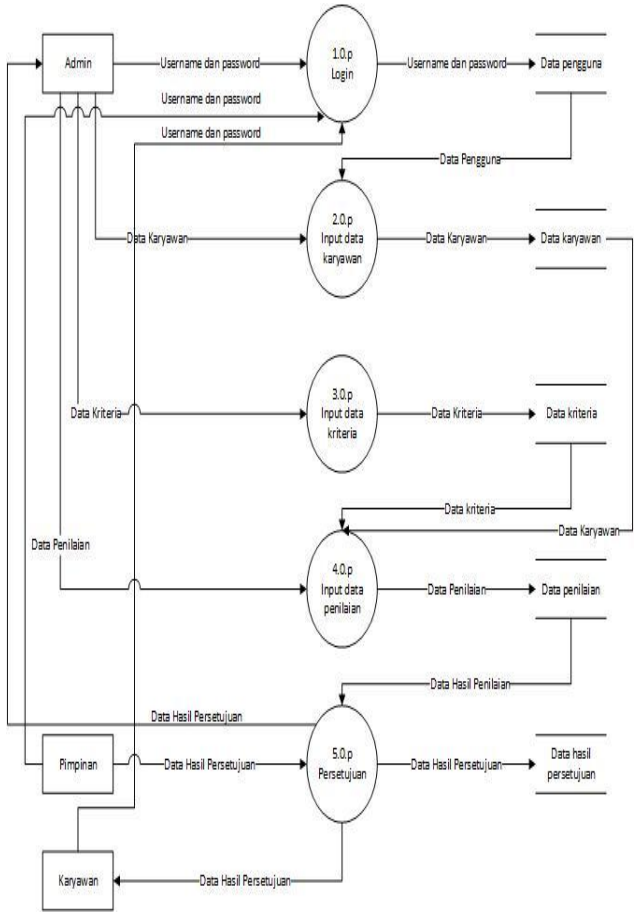


Gambar 1. Diagram Konteks

Keterangan:

1. Admin menginput data karyawan dan data kriteria.
2. Pimpinan menerima data persetujuan promosi jabatan.
3. Karyawan menerima konfirmasi promosi jabatan.
4. Admin menerima data persetujuan.

4.4 Diagram Nol



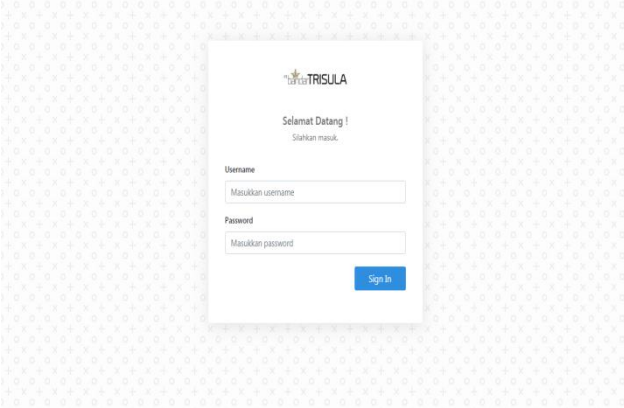
Gambar 2. Diagram Nol

Keterangan:

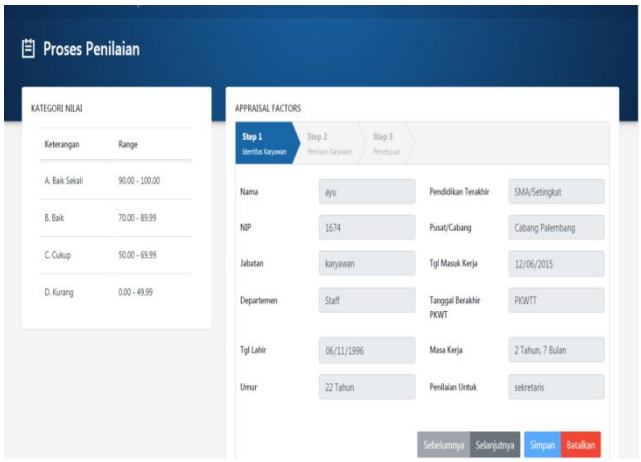
1. Admin, pimpinan dan karyawan melakukan login menggunakan *username* dan *password* apabila terjadi kesalahan maka kembali menginput *username* dan *password.*
2. Admin menginput data karyawan dan tersimpan di database karyawan.
3. Admin menginput data kriteria dan tersimpan di *database* kriteria.
4. Admin menginput data penilaian dan tersimpan di database.
5. Pimpinan melakukan persetujuan penilaian.
6. Karyawan menerima notifikasi promosi jabatan di akun masing-masing.

4.5 Implementasi Sistem

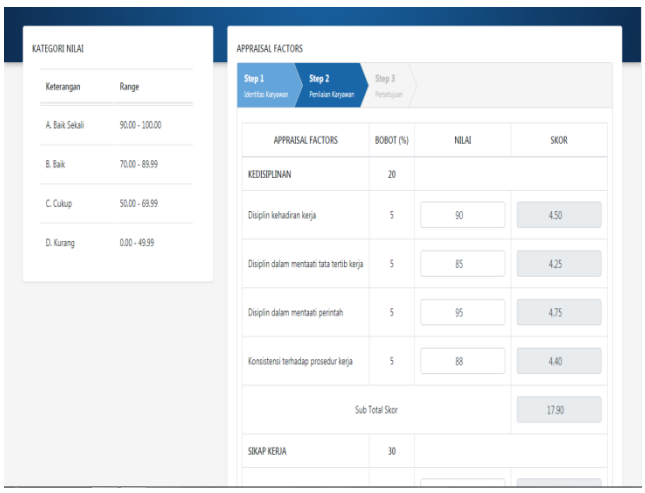
Berikut beberapa tampilan antarmuka dari *website* promosi jabatan :



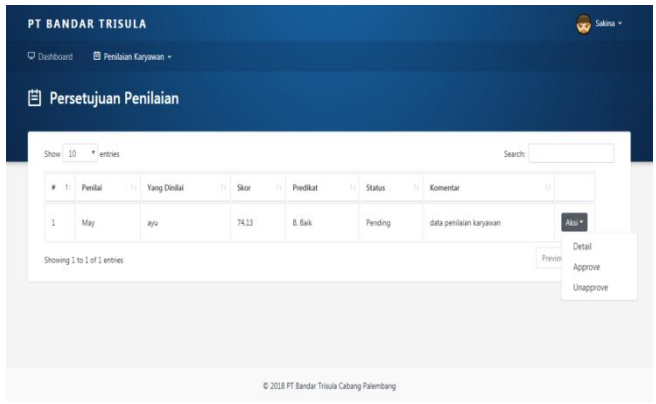
Gambar 3. Tampilan Halaman Login Pengguna



Gambar 4. Tampilan Halaman Proses Penilaian



Gambar 5. Tampilan Halaman Proses Penilaian



Gambar 6. Tampilan Halaman Persetujuan Pimpinan

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Website ini memberikan hak akses tertentu terhadap setiap user sesuai dengan kebutuhan antara lain, karyawan hanya dapat mengakses akun masing-masing.

Website ini berisikan beberapa menu yaitu menu login bagi semua pengguna, menu data karyawan, menu data pengguna, menu grup parameter, menu parameter penilaian, menu range penilaian, menu proses penilaian, menu hasil penilaian dan logout. Website ini akan mengahasilkan sebuah ouput. Output dari website ini adalah cetak laporan promosi jabatan.

5.2. Saran

Dengan adanya implementasi sistem yang baru dapat dilakukan perbandingan terhadap sistem yang lama agar dapat dirasakan manfaat dari sistem yang telah penulis buat. Sekiranya dapat memberikan fungsi website yang lebih canggih dari yang telah penulis buat sebelumnya. Diperlukan pelatihan dan pengenalan kepada pihak terkait dengan sistem baru yang akan diterapkan semaksimal mungkin untuk mengetahui dan memahami tentang program aplikasi yang diterapkan.

DAFTAR PUSTAKA

Aswati, Safrian. Sabir Ramadhan, M. Udi Firmansyah, Ada. Anwar, Khairil Anwar. 2017. *Studi Analisis Model Rapid Application Development Dalam Pengembangan Sistem Informasi.* Kabupaten Asahan Sumatera Utara : STMIK Royal. https://jurnal.stmikbumigora.ac.id/index.php/matrik/article/download/10/10/ (diakses pada 29 Maret 2018)

Frieyadie. 2016. *Penggunaan Metode Profile Matching untuk Sistem Penunjang Keputusan Kenaikan Jabatan pada Instansi Pemerintah.* Jakarta : Manajemen Informatika AMIK BSI Jakarta https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/paradigma/article/view/1228

(diakses pada 24 Maret 2018)

Gustiana, Dian. Chandra, Yudi Irawan. 2015. Aplikasi Sistem Pakar untuk Mendiagnosa Penyakit Paru pada Anak Menggunakan Rapid Application Development(RAD). Kebayoran Baru, Jakarta Selatan : Sistem Informasi Universitas Persada Indonesia YAI. https://media.neliti.com/media/publications/175017-ID-none.pdf (diakses pada 25 Maret 2018)

Hartatik. 2016. *Analisis dan Perancangan Seleksi Pemilihan Pegawai untuk Suatu Jabatan Menggunakan Metode Profile Matching.* Yogyakarta : Manajemen Informatika STMIK AMIKOM. https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/paradigma/article/view/1228 (diakses pada 28 Maret 2018)

Jannah, Raidil. Lusiana. 2015. *Aplikasi Penerimaan Karyawan dengan Metode Multi-Atttibute Utility Theory.* Riau : Teknik Informatika STMIK Riau. http://jurnal.stmik-amik-riau.ac.id/index.php/satin/article/download/110/pdf (diakses pada 22 Maret 2018)

Nofrianyah, Dicky. 2015. *Konsep Data Mining Vs Sistem Pendukung Keputusan.* Yogyakarta: Deepublish

Sambani, Egi Bandar. Agustin, Yoga Handoko. Marlina, Rina. 2016. *Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Karyawan PlaZA Asia Menggunakan Metode Weighted Product*. Tasikmalaya : JSTMIK Tasikmalaya.
https://anzdoc.com/.../sistem-pendukung-keputusan-kenaikan-jabatan-karyawan-plaza..
(diakses pada 24 Maret 2018)

https://repository.bsi.ac.id/index.php/unduh/item/10423/15.-BAB-II.pdf
(diakses pada 10 Juni 2018)

http://repository.potensiutama.ac.id/jspui/bitstream/123456789/2440/3/BAB%20II.pdf
(diakses pada 11 Juni 2018)

https://www.kajianpustaka.com/2016/04/promosi-jabatan.html
(diakses pada 11 Juni 2018)