

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Analisis Sistem

Metode penelitian yang digunakan untuk menyelesaikan tugas akhir ini antara lain antara lain:

1. Analisis kebutuhan dan rancangan penelitian

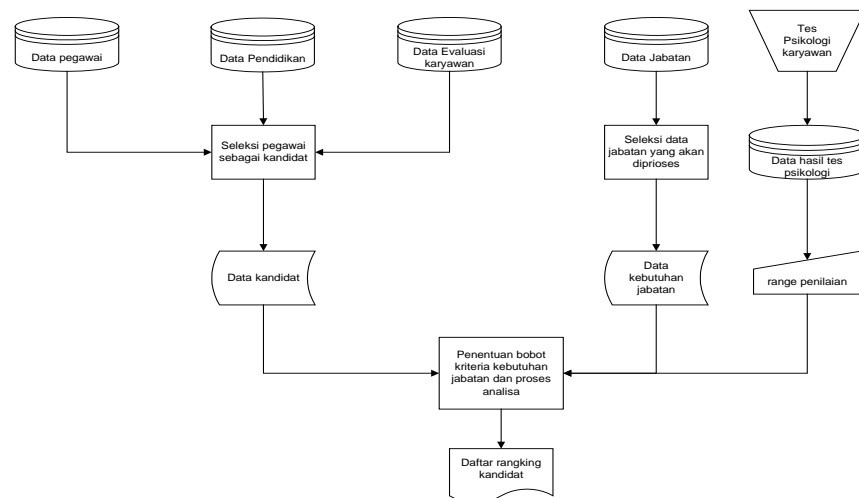
Didapatkan dengan melakukan wawancara dan survey kebutuhan sistem dan pengambilan data-data di perusahaan. Analisis kebutuhan dan tahap rancangan penelitian dilakukan dengan melaksanakan tahap-tahap sebagai berikut:

- a. Inisialisasi kebutuhan (perangkat lunak dan perangkat keras)
- b. Analisis spesifikasi kebutuhan

2. Analisis, Perancangan program dan desain interface

Dalam melakukan perancangan sistem menggunakan *software* Power Designer yang telah memiliki kemampuan *check model*. Dan untuk *desain interface* menggunakan Visual Basic 6 yang memiliki kemampuan pembangunan perangkat lunak sesuai dengan kebutuhan sistem ini.

Berikut adalah arus data manual penempatan karyawan yang berlaku saat ini:



Gambar 3.1 Sistem flow lama promosi/ penempatan karyawan

Promosi yang berlaku sekarang yaitu dengan penelusuran data-data karyawan saat ini yang memenuhi syarat yang masih dalam bentuk *hardcopy* yaitu dari pihak intern seperti data karyawan, data profil karyawan, dan data penilaian kinerja dan data dari pihak ekstern yaitu data hasil tes psikologi. Yang terjadi pada saat ini pihak SDM hotel condong pada hasil tes psikologi sebagai tolok ukur dalam memutuskan kandidat yang terpilih.

3. Implementasi

Beberapa perangkat lunak yang dibutuhkan dalam penyelesaian tugas akhir ini adalah:

- a. Pembuatan DFD dan ERD menggunakan Power Designer
- b. Pembuatan sistem flow menggunakan Visio 2000
- c. Pembuatan program maintenance data menggunakan Microsoft Visual basic 6.0
- d. Pembuatan database menggunakan Microsoft Access

4. Evaluasi

Sistem yang sudah jadi penggunaannya kemudian akan dievaluasi baik segi *user interface*, *validation test*, dan *even handler*. Evaluasi atau analisis hasil uji coba ini diharapkan sesuai dengan hasil yang diinginkan.

5. Revisi dan Reimplementasi

Revisi akan dilakukan sesuai dengan hasil uji coba, terutama mengenai *user friendly*, kemudahan penggunaan program, efektifitas dan efisiensi pembelajaran serta tepat tidaknya tujuan yang dicapai oleh perangkat lunak ini.

3.2 Identifikasi Permasalahan

Pada sistem yang akan dibuat diperlukan sekumpulan data penilai yang akan digunakan sebagai faktor penunjang sistem. Adapun data-data tersebut yang didasarkan pada survey dan wawancara diantaranya adalah:

- a. Tabel Karyawan
- b. Tabel Departemen
- c. Tabel Jabatan
- d. Tabel Penilaian
- e. Tabel Profil Jabatan
- f. Tabel Profil Karyawan
- g. Tabel Setting Profil
- h. Tabel Bobot Nilai
- i. Tabel Ranking

3.2.1 Pemetaan GAP Kompetensi

Proses pemetaan gap kompetensi pada dasarnya mempunyai satu rumus umum yang berlaku untuk menghitung bobot dari masing-masing aspek yaitu:

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

Yang dimaksud dengan gap di sini adalah beda antara profil jabatan dengan profil karyawan. Sedangkan pengumpulan gap-gap yang terjadi itu sendiri pada tiap aspeknya mempunyai perhitungan yang berbeda:

Aspek Kapasitas Intelektual

Nilai semua aspek mengacu pada pedoman yang ada pada pihak hotel, dengan range nilai berkisar dari 1-6 (kurang sekali hingga baik sekali). Setelah didapat nilai-nilai aspek tersebut dilakukan proses perhitungan gap antara profil karyawan dan profil jabatan dimana aspek kapasitas intelektual (disimbolkan I) dengan ini berjumlah 10 sub aspek, kemudian gap-gap tersebut dikumpulkan menjadi 2 tabel yang terdiri dari : *field'(-)'* untuk menempatkan jumlah dari nilai gap yang bernilai negatif, dan *field'(+)* untuk nilai gap yang bernilai positif.

Tabel 3.1 Pedoman Nilai GAP Aspek Kapasitas Intelektual

No	Kriteria	Nilai
1	COMMON-SENSE	
	a. Mempunyai wawasan yang menonjol, yang banyak membantu dalam menguasai pekerjaan	6
	b. Mempunyai wawasan yang cukup luas, yang dapat menunjang pekerjaan	5
	c. Mempunyai minat untuk mengamati lingkungannya	4
	d. Mempunyai minat yang terbatas atas lingkungannya	3
	e. Kurang mempunyai minat untuk mengamati lingkungan, sehingga pengetahuannya kurang berkembang	2
	f. Tidak mempunyai minat untuk mengamati lingkungan, sehingga	1

Tabel 3.1 Pedoman Nilai GAP Aspek Kapasitas Intelektual (lanjutan)

No	Kriteria	Nilai
	pengetahuannya tidak berkembang	1
2	VERBALISASI IDE a. Mampu memahami persoalan verbal yang kompleks, serta merumuskan ide secara utuh dan sistematis b. Mampu memahami persoalan verbal, serta memberikan tanggapan yang runtut c. Mampu memahami hal-hal yang bersifat verbal, lisan maupun tulisan d. Mampu memahami hal-hal yang bersifat verbal, tetapi terhambat dalam mengungkapkan suatu ide e. Masih mampu memahami hal-hal verbal yang sederhana, namun sulit untuk mengungkapkan ide f. Kurang dramatis untuk mengungkapkan ide	6 5 4 3 2 1
3	SISTEM BERPIKIR a. Mampu mengerjakan tugas-tugas perhitungan dengan sangat sistematis dan teliti b. Mampu mengerjakan tugas-tugas perhitungan dengan hati-hati c. Mampu bekerja sistimatis dan mengolah data-data yang memerlukan perhitungan sederhana d. Mampu mengerjakan tugas perhitungan namun kurang sistematis e. Mampu mengerjakan tugas perhitungan, namun seringkali melakukan kesalahan f. Sulit bekerja dengan sistematis, serta seringkali ceroboh dan banyak melakukan kekeliruan	6 5 4 3 2 1
4	PENALARAN & SOLUSI REAL a. Cakap dalam merespon permasalahan teknis, serta mampu merumuskan suatu solusi yang bersifat sistemik b. Mampu memahami dan memecahkan permasalahan yang bersifat praktis atau teknis c. Mampu memahami permasalahan yang bersifat praktis maupun teknis d. Mampu memahami permasalahan yang bersifat operasional e. Mampu memahami permasalahan operasional yang sederhana, namun memerlukan banyak bimbingan teknis f. Kurang mampu memahami permasalahan operasional walaupun yang sederhana	6 5 4 3 2 1
5	KONSENTRASI a. Mampu memahami permasalahan yang amat kompleks b. Mampu memahami permasalahan yang lebih rumit	6 5

Tabel 3.1 Pedoman Nilai GAP Aspek Kapasitas Intelektual (lanjutan)

No	Kriteria	Nilai
	c. Mampu memahami permasalahan sehari-hari	4
	d. Mampu memahami permasalahan yang sederhana	3
	e. Kurang mampu memahami permasalahan yang sederhana	2
	f. Sulit memahami permasalahan yang sederhana sekalipun	1
6	LOGIKA PSIKIS	
	a. Mampu mengoptimalkan informasi yang terbatas untuk menghasilkan suatu kesimpulan yang tepat	6
	b. Mampu menggunakan informasi yang kompleks dalam suatu kerangka berpikir yang sistematis	5
	c. Mampu menggunakan informasi dalam suatu proses berpikir yang runtut	4
	d. Mampu menggunakan informasi tertentu secara sistematis	3
	e. Sulit dalam mengolah informasi tertentu secara sistematis, tetapi masih mampu mengambil kesimpulan yang masuk akal	2
	f. Seringkali menarik kesimpulan yang kurang sesuai dengan informasi yang tersedia	1
7	FLESIBILITAS BERPIKIR	
	a. Mampu segera memberikan tanggapan yang tepat, meskipun dihadapkan pada tuntutan kerja yang dinamis	6
	b. Mampu memahami permasalahan, serta memberikan tanggapan yang sesuai dengan permasalahan	5
	c. Mampu memahami permasalahan dari beberapa sudut pandang yang berbeda	4
	d. Mampu memahami permasalahan dari sudut pandang tertentu saja	3
	e. Terpakaau pada suatu sudut pandang, miskipun kurang sesuai dengan permasalahan yang sedang dihadapi	2
	f. Kurang segera tanggap akan permasalahan yang sedang dihadapi	1
8	IMAJINASI KREATIF	
	a. Mampu mengingat banyak hal yang membuat tugas dapat diselesaikan cepat	6
	b. Mampu mengoptimalkan daya ingatannya, hingga dapat mengingat hal-hal yang menunjang pekerjaan	5
	c. Mampu mengingat hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan	4
	d. mampu mengingat sebagian saja dari hal-hal yang bersifat penting, sehingga memerlukan bantuan baik berupa alat maupun informasi dari orang lain	3
	e. Sering melupakan hal-hal yang bersifat penting, sehingga sedikit terhambat dalam penyelesaian tugas	2
	f. Kurang mampu mengingat hal-hal yang bersifat penting, sehingga menghambat penyelesaian tugas	1

Tabel 3.1 Pedoman Nilai GAP Aspek Kapasitas Intelektual (lanjutan)

No	Kriteria	Nilai
9	ANTISIPASI	
	a. Mampu merumuskan dugaan, dengan informasi yang relative terbatas	6
	b. Mampu merumuskan dugaan yang tepat berdasarkan berbagai informasi yang telah tersedia	5
	c. Mampu menghubungkan-hubungkan berbagai informasi yang menunjang perumusan dugaan atas permasalahan	4
	d. Mampu menghubungkan-hubungkan dalam informasi tertentu yang menunjang perumusan permasalahan	3
	e. Mampu menghubungkan-hubungkan informasi, namun sulit untuk merumuskan suatu dugaan	2
	f. Terpaku pada suatu informasi, sehingga kesulitan untuk mengembangkan dengan yang luas atas permasalahan.	1
10	POTENSI KECERDASAN	
	a. Mempunyai potensikecerdasan kerja yang amat menonjol dan dapat dengan mudah menguasai tuntutan pekerjaan	6
	b. Mempunyai potensi kecerdasan kerja yang diatas kebanyakan orang pada possisi atau jabatan yang sama dan mudah menyesuaikan dairi dengan tuntutan pekerjaan	5
	c. Mempunyai potensi kecerdasan kerja setara dengankebanyakan orang pada posisi atau jabatan yang sama dan mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan	4
	d. Mempunyai potensi kecerdasan kerja dibawah kebanyakan orang pada posisi atau jabatan yang sama dan mengalami sedikit hambatan dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan	3
	e. Mempunyai potensi kecerdasan kerja yang relative terbatas dan mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan :Pekerjaan	2
	f. Mempunyai potensi kecerdasan kerja sangat terbatas dan tidak mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan	1

Berdasarkan pedoman penilaian tersebut dibawah ini contoh dari nilai pada aspek kapasitas intelektual:

Tabel 3.2 Tabel aspek kapasitas intelektual

No	ID kary	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Gap	
1	9924078	2	4	3	3	2	2	2	4	3	3		
2	9925079	3	4	3	3	4	2	3	4	2	4		
3	9926080	4	3	4	3	3	4	3	2	2	3		
4	9927081	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4		
5	9928082	3	5	4	3	4	2	5	3	5	4		
6	9928083	3	3	3	1	5	3	3	4	2	2		
7	9928084	3	5	4	3	2	4	5	4	3	5		
8	9928085	4	4	3	3	2	2	3	1	2	3		
	Profil	3	3	4	4	3	3	4	4	5	4	(-)	(+)
1	9924078	-1	1	-1	-1	-1	-1	-2	0	-2	-1	10	1
2	9925079	0	1	-1	-1	1	-1	-1	0	-3	0	8	2
3	9926080	1	0	0	-1	0	1	-1	-2	-3	-1	8	2
4	9927081	1	1	-1	-1	0	1	0	-1	-2	0	6	3
5	9928082	0	2	0	-1	1	-1	1	-1	0	0	3	4
6	9928083	0	0	-1	-3	2	0	-1	0	-3	-2	10	2
7	9928084	0	2	0	-1	-1	1	1	0	-2	1	4	4
8	9928085	1	1	-1	-1	-1	-1	-1	-3	-3	-1	11	2

Begitu pula untuk aspek-aspek lainnya aspek sikap kerja (SK) dan aspek perilaku (P), dilakukan perhitungan *gap-gap* antara profil karyawan dan profil jabatan hingga didapat *field'(-)'* jumlah dari nilai gap yang bernilai negatif, dan *field'(+)* untuk nilai gap yang bernilai positif.

Berikut adalah pedoman untuk nilai aspek SK dan P:

Tabel 3.3 Pedoman Nilai GAP Aspek Sikap Kerja

No	Kriteria	Nilai
1	a. Kapasitas hasil kerja maupun skala prioritas tidak dapat diselesaikan sesuai dengan yang ditentukan	1
	b. Tidak dapat menyelesaikan hasil dan memiliki skala prioritas	2
	c. Hampir dapat menyelesaikan target kapasitas hasil kerja maupun skala prioritas	3

Tabel 3.3 Pedoman Nilai GAP Aspek Sikap Kerja (lanjutan)

No	Kriteria	Nilai
	d. Dapat menyelesaikan kapasitas hasil kerja namun skala prioritas hampir sesuai dengan yang ditentukan.	4
	e. Kapasitas yang ditentukan maupun skala prioritas dapat ditentukan	5
	f. Melampaui hasil kerja yang ditentukan dan memiliki skala prioritas	6
2	Ketelitian dan Tanggung Jawab	
	a. Kualitas pekerjaan tidak sesuai dengan standar	1
	b. Kualitas pekerjaan tidak sesuai namun masih dapat diperbaiki	2
	c. Kualitas pekerjaan sebagian besar harus diperbaiki kembali	3
	d. Kadang-kadang kualitas kerjanya harus diperbaiki kembali	4
	e. Secara konsisten kualitas pekerjaannya selalu baik	5
	f. Kualitas pekerjaannya selalu memuaskan pihak pemakai	6
3	Vitalitas dan Perencanaan	
	a. Ybs. mampu sama sekali melakukan tugas-tugasnya, walaupun dibantu	1
	b. Meskipun dibantu atasan, ybs. tetap menemukan kesulitan	2
	c. Ybs. tak mampu merencanakan tugas-tugasnya apabila tidak dibantu sepenuhnya dengan atasan	3
	d. Rencana-rencana yang disusun masih memerlukan beberapa perbaikan bila hendak diterapkan	4
	e. Penyimpangan dalam rencananya masih dalam batas toleransi	5
	f. Dapat diandalkan kemampuannya dalam menyusun tugas-tugasnya	6
4	Dorongan Berprestasi	
	a. Selalu cenderung melenceng dari instruksi dari atasan	1
	b. Hanya melakukan tugas apabila ada instruksi dari atasan	2
	c. Selama ini selalu puas terhadap hasil kerjanya	3
	d. Ia memang cukup puas dengan hasil kerjanya selama ini, tetapi dalam beberapa hal ia menginginkan perubahan	4
	e. Keinginan untuk meningkatkan hasil kerjanya cukup besar	5
	f. Ia selalu berusaha untuk meningkatkan hasil kerjanya	6
5	Kehati-hatian	
	a. Ceroboh dalam melakukan tugasnya dan melakukan penyimpangan terhadap hasil kerjanya	1
	b. Sering melakukan penyimpangan terhadap hasil kerjanya	2
	c. Ada kalanya melakukan penyimpangan terhadap hasil kerjanya	3
	d. Karena terpengaruh, melakukan penyimpangan terhadap hasil kerjanya.	4

Tabel 3.3 Pedoman Nilai GAP Aspek Sikap Kerja (lanjutan)

No	Kriteria	Nilai
	e. Pada umumnya tidak melakukan penyimpangan terhadap hasil kerjanya	5
	f. Tidak pernah melakukan penyimpangan terhadap hasil kerjanya	6
6	Pengendalian Perasaan	
	a. Tidak memahami emosi yang muncul atau maksud yang diungkapkan	1
	b. Kurang memahami emosi yang muncul atau maksud yang diungkapkan, kurang peduli akan hal-hal yang berpengaruh terhadap individu, kepuasan kerja maupun harapan-harapannya	2 3
	c. Memahami emosi yang muncul atau maksud yang diungkapkan	
	d. Memahami baik emosi atau maksud yang diungkapkan serta peduli akan hal-hal yang berpengaruh terhadap individu, kepuasan kerja maupun harapan-harapannya	4
	e. Memahami makna dari apa yang tidak tersampaikan dengan jelas, pemikiran atau perasaan yang tidak terungkapkan	5
	f. Memahami masalah mendasar orang lain dan alasan-alasan yang membentuk perasaan, perilaku atau keprihatinan orang lain yang sudah berlangsung lama	6

Tabel 3.4 Pedoman Nilai GAP Aspek Perilaku

1. Dominance (dominansi, perilaku aktif dalam lingkungan yang tidak menyenangkan)
a. Mencintai tantangan. Selalu siap untuk berkompetisi. Saat mempertaruhkan sesuatu, maka akan mengeluarkan kemampuan terbaiknya. Punya rasa hormat terhadap otoritas dan tanggung jawab. Bercita-cita tinggi dan inginkan otoritas diterima apa adanya. Dapat menimbulkan kesulitan jika tidak ada tantangannya. Khususnya untuk mengatasi situasi yang sulit, maka akan bekerja terus menerus.
b. Saat berurusan dengan orang, biasanya bersikap langsung, blak-blakan dan positif, mengatakan apa adanya dan yang dipikirkannya, sarkastik namun bukan pendendam. Senang berada dalam barisan depan dan menjadi sorotan. Tanpa sadar dapat menyakiti hati orang lain. Pada dasarnya seorang yang egois dan cenderung menyukai perhatian. Biasanya bergabung dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dan bukan untuk aktifitas sosial.
c. Tertarik pada hal-hal yang tidak biasa dan senang berpetualang. Biasanya memiliki banyak minat, selalu ingin tahu dan rela mencobanya. Dapat memotivasi diri. Senang dengan lingkungan yang selalu berubah karena minat yang beragam. Selalu mencari wawasan baru

Tabel 3.4 Pedoman Nilai GAP Aspek Perilaku (lanjutan)

<p>karena rasa tidak mau diamnya yang besar. Cenderung merasa tidak puas dan tidak sabar.</p> <p>Dapat mengerjakan pekerjaan detil yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan, dengan syarat detil</p> <p>d. Dapat mengerjakan pekerjaan detil yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan, dengan syarat detil tersebut tidak hanya konstan. Pada situasi apapun, biasanya selalu bersemangat dan mudah menyesuaikan diri.</p> <p>e. Karena sifat tidak sabar dan sering bertikai, maka sering bertukar pekerjaan. Agar pekerjaannya terselesaikan atau posisi lebih maju dapat melangkahi orang lain.</p> <p>f. Perilaku positif untuk situasi antagonistik. Keinginan berprestasi dihadapkan pada perlawanan dan antagonisme</p> <p>2. Influence (pengaruh, perilaku aktif dalam lingkungan meyenangkan)</p> <p>a. Ramah, persuasif dan suka berteman. Pada umumnya dapat melihat sesuatu yang bagus dalam situasi apapun. Biasanya optimistik. Pada dasarnya memiliki ketertarikan dengan orang, permasalahan dan aktivitas mereka. Bersedia membantu orang dalam memajukan rencana mereka sebagaimana rencananya sendiri. Bergabung dengan beberapa organisasi untuk melakukan aktivitas sosial.</p> <p>b. Bertemu orang dengan mudah dan dalam keadaan tenang. Pada awal jumpa, menjadi intim dengan kehangatan dan persahabatan jangka panjang. Mengklaim tahu banyak jenis orang dan dapat menyebutkan nama orang satu per satu.</p> <p>c. Cenderung menjadi berpikir dangkal. Dapat berubah posisi dalam suatu argumen tanpa adanya kesadaran akan sikap yang tidak konsisten. Pada situasi apapun, biasanya selalu bersemangat dan mudah menyesuaikan diri.</p> <p>d. Cenderung melompat ke konklusi dan mungkin bertindak karena dorongan emosional. Mungkin membuat keputusan atas analisis fakta pada permukaannya saja. Mungkin akan salah memperhitungkan kemampuan orang lain karena kepercayaan dan penerimaannya oleh orang lain. Dapat mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk berperilaku seperti yang diinginkannya.</p> <p>e. Biasanya melakukan pekerjaan dengan baik dimana solidaritas dan kehalusan merupakan faktor yang esensial, hubungan masyarakat dan promosi merupakan wilayah yang alamiah. Enggan mengganggu situasi sosial yang menguntungkan, mungkin alami kesulitan di wilayah yang harus mendisiplinkan bawahan.</p> <p>Perilaku positif dalam situasi yang bersahabat menguntungkan. Pengaruhi orang untuk bereaksi secara positif atau menguntungkan</p>
--

Tabel 3.4 Pedoman Nilai GAP Aspek Perilaku (lanjutan)

<p>3. Steadiness (kestabilan, perilaku pasif dalam lingkungan menyenangkan)</p> <p>Ramah, easy going dan santai. Tidak demonstratif dan terkendali, tidak emosional, mungkin menyimpan keluhan dan dendam. Senang membina hubungan yang akrab dengan kelompok yang relatif kecil yang memiliki kedekatan yang intim. Keliatannya puas dan santai. Sabar dan kehati-hatian mencirikan kesehariannya. Merupakan tetangga yang baik dan selalu bersedia menolong orang yang dianggap merupakan teman.</p> <p>a. Waspada terhadap perubahan, khususnya bila terjadi hal yang tak terduga. Sekali berada dalam alur kerja yang mapan, akan diikuti dengan kesabaran yang tinggi.</p> <p>b. Biasanya bersikap pasif dan mengembangkan perasaan dekat untuk kelompok kerjanya, perkumpulannya dan terkhusus keluarganya.</p> <p>c. Pekerja yang baik dalam kelompok dan dapat mengkoordinasikan usaha-usahanya dengan orang dengan mudah dan berirama.</p> <p>f. Perilaku pasif di dalam situasi yang menguntungkan. Kestabilan/keteguhannya cocok untuk melakukan pekerjaan rutin.</p> <p>4. Compliance (kepatuhan, perilaku pasif dalam lingkungan yang tidak menyenangkan)</p> <p>a. Mencintai kedamaian agar dapat menghindari pertentangan. Bersikap sensitif dan berupaya memperoleh apresiasi, mudah terluka hatinya. Pada dasarnya rendah hati, loyal, dan tidak agresif, akan lakukan yang terbaik bila diharapkan.</p> <p>b. Pada dasarnya bersikap hati-hati dan waspada konservatif, lambat dalam membuat keputusan hingga informasi telah terkumpul dan diperiksa. Karena pada dasarnya enggan membuat keputusan, ada kecenderungan untuk menunggu dan melihat situasi sebelum bertindak. Seringkali memperlihatkan ketajaman berpikir dan memilih keputusan yang tepat pada waktu yang tepat.</p> <p>c. Mampu membentuk dirinya sesuai gambaran yang diharapkan dari mereka. Bersikap ekstrim untuk menghindari konflik dan jarang merugikan orang secara sengaja.</p> <p>d. Berusaha untuk mendapatkan hidup yang teratur dan stabil dan cenderung mengikuti prosedur baik dalam lingkungan kerja maupun kehidupan pribadi. Seorang pekerja dan pemikir yang sistematis. Akan mengambil langkah selanjutnya dengan tertib dan telah ditetapkan sebelumnya. Bersikap tepat dan penuh perhatian terhadap hal yang detil. Biasanya tetap bertahan pada cara-cara yang berbuah hasil di masa lampau.</p> <p>e. Berusaha menghindari dari situasi yang tidak menyenangkan namun mungkin tidak akan memperlihatkan kecenderungan ini jika tidak ditempatkan/berada dalam situasi yang antagonis.</p> <p>f. Perilaku pasif untuk situasi antagonistik. Kepatuhan dengan standar kerja yang tinggi untuk menghindari masalah atau kesalahan</p>

3.2.2 Profile Matching

a. Penentuan Bobot Nilai Gap

Penentuan bobot nilai masing-masing aspek dengan menggunakan bobot nilai yang telah ditentukan bagi masing-masing aspek itu sendiri. Dalam penentuan peringkat pada aspek kapasitas intelektual dan sikap kerja untuk jabatan yang sama setiap *gap* diberikan bobot nilai sebagaimana table berikut:

Tabel 3.5 Tabel bobot nilai

No	Gap	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	6	Tidak ada gap (kompetensi sesuai yang dibutuhkan)
2	1	5.5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat/level
3	-1	5	Kompetensi individu kurang 1 tingkat/level
4	2	4.5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat/level
5	-2	4	Kompetensi individu kurang 2 tingkat/level
6	3	3.5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat/level
7	-3	3	Kompetensi individu kurang 3 tingkat/level
8	4	2.5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat/level
9	-4	2	Kompetensi individu kurang 4 tingkat/level
10	5	1.5	Kompetensi individu kelebihan 5 tingkat/level
11	-5	1	Kompetensi individu kurang 5 tingkat/level

Aspek kapasitas intelektual didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 3.6 Tabel bobot nilai aspek kapasitas intelektual

No	ID kary	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	9924078	-1	1	-1	-1	-1	-1	-2	0	-2	-1
2	9925079	0	1	-1	-1	1	-1	-1	0	-3	0
3	9926080	1	0	0	-1	0	1	-1	-2	-3	-1
4	9927081	1	1	-1	-1	0	1	0	-1	-2	0
5	9928082	0	2	0	-1	1	-1	1	-1	0	0
6	9928083	0	0	-1	-3	2	0	-1	0	-3	-2
7	9928084	0	2	0	-1	-1	1	1	0	-2	1
8	9928085	1	1	-1	-1	-1	-1	-1	-3	-3	-1

Salah satu karyawan didapat hasil perhitungan nilai bobotnya sebagai berikut:

Tabel 3.7 Tabel perolehan bobot nilai aspek kapasitas intelektual

No	ID kary	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	9924078	5	5.5	5	5	5	5	4	6	4	5

Begitu seterusnya penentuan dilakukan untuk masing-masing karyawan pada masing masing subaspek sehingga didapat nilai *gap*.

b. Perhitungan dan pengelompokkan core factor dan secondary factor

Perhitungan core factor dan secondary factor dengan menggunakan rumus:

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

Keterangan :

NCI : nilai core factor

NC : nilai core

IC : item core

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

Keterangan :

NSI : nilai secondary factor

NS : nilai secondary

IS : item secondary

Perhitungan bagi salah satu karyawan pada aspek kapasitas intelektual adalah sebagai berikut:

Tabel 3.8 Tabel perhitungan core factor dan secondary factor aspek kapasitas intelektual

No		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NCI	NSI
	Profil												
	Jabatan	3	3	4	4	3	3	4	4	5	4		
1	9924078	5	5.5	5	5	5	5	4	6	4	5	5.1	4.8

c. Perhitungan nilai total tiap aspek

Merupakan prosentase dari *core* dan *secondary* yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja. Rumus perhitungan adalah sebagai berikut:

Nilai Total tiap aspek = 60% NCI + 40% NSI

Didapat bagi nilai total pada salah satu karyawan pada aspek kapasitas intelektual adalah sebagai berikut:

Tabel 3.9 Tabel perhitungan total aspek kapasitas intelektual

No	ID kary	Core Factor (NC)	Secondary Factor (NS)	NI
1	9924078	25.5	24	24.9

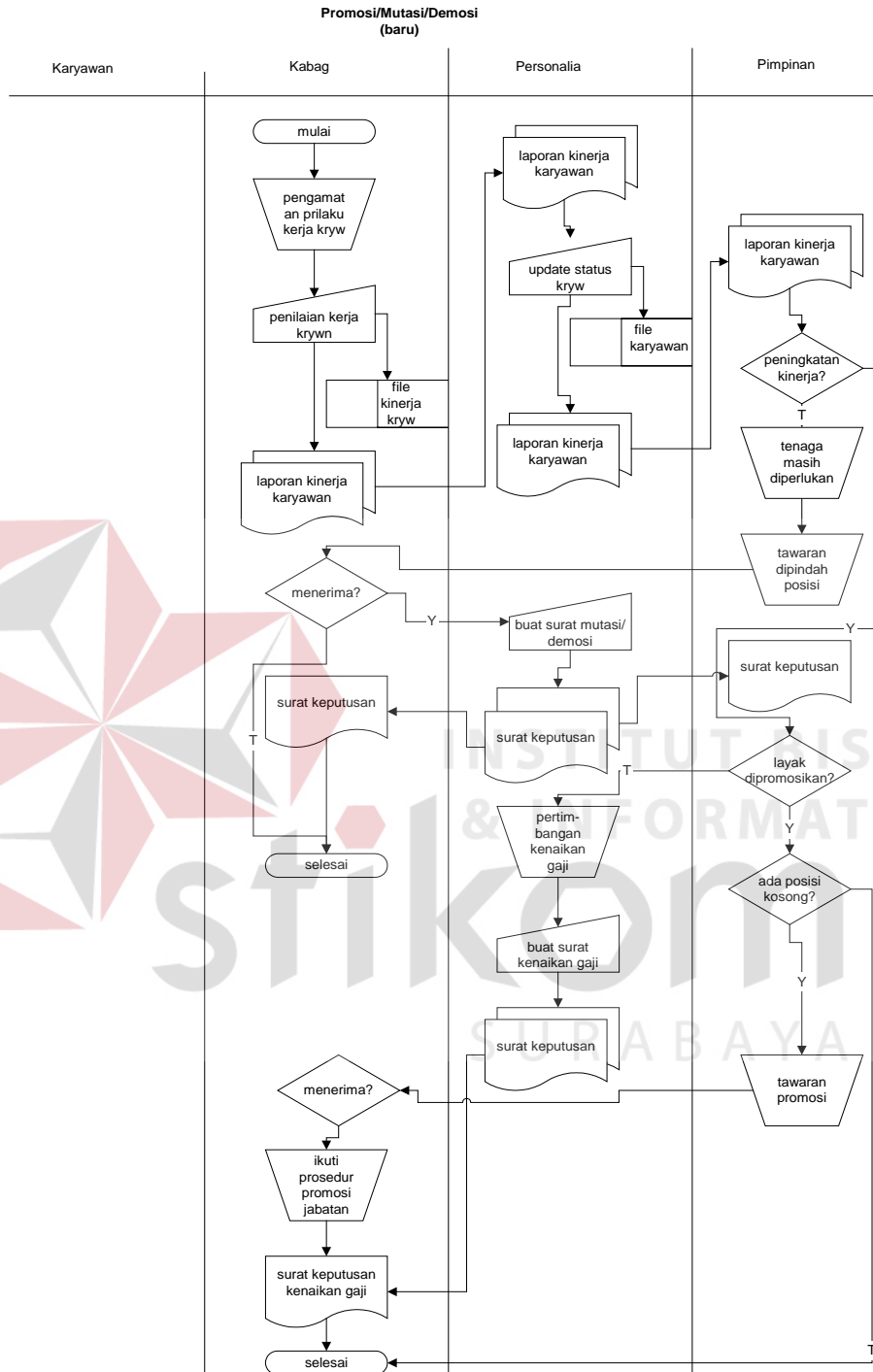
d. Perhitungan Ranking

Hasil akhir dari proses adalah ranking dari kandidat yang diajukan untuk mengisi jabatan tertentu dengan rumusan:

Rank = 20% NI + 30% NSK + 50% NP

Untuk sistem ini keluaran yang diharapkan adalah ranking lima besar.

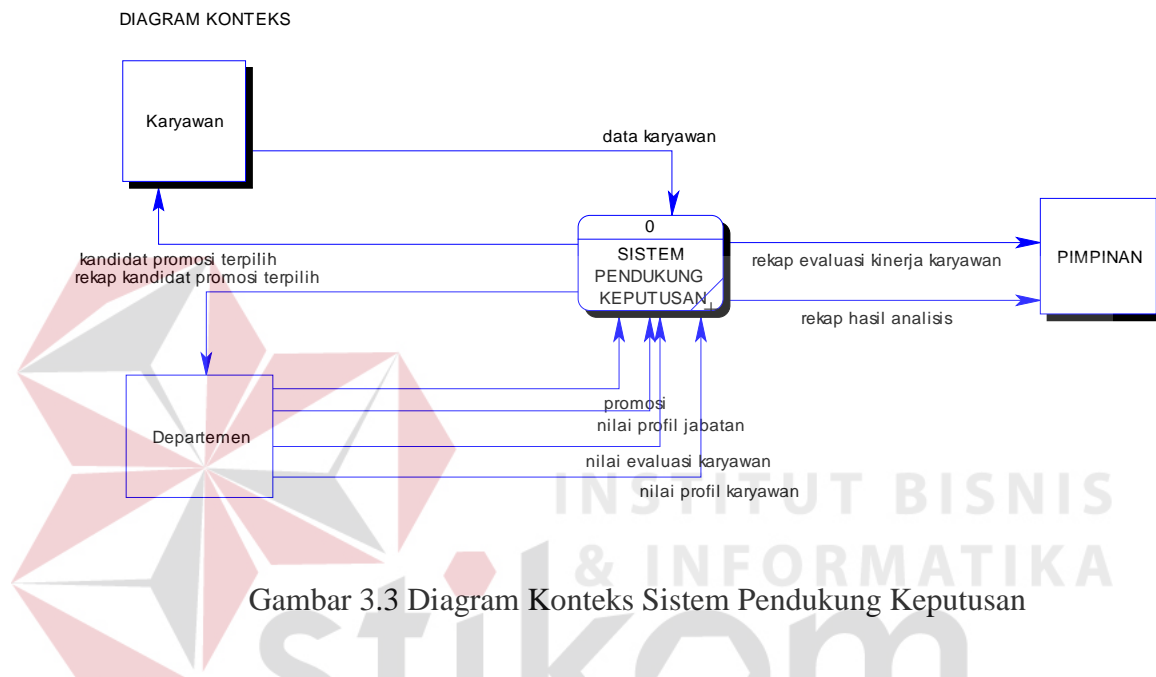
3.3 Sistem Flow Terkomputerisasi



Gambar 3.2 Sistem Flow Promosi

3.4 Data Flow Diagram

Data flow diagram (DFD) adalah suatu alat untuk menggambarkan aliran data dan proses yang dilakukan oleh sistem. Untuk melihat cara kerja sistem ini, maka dibuat diagram konteks, DFD level 0 dan DFD level 1 dari sistem yang akan dibangun ini.

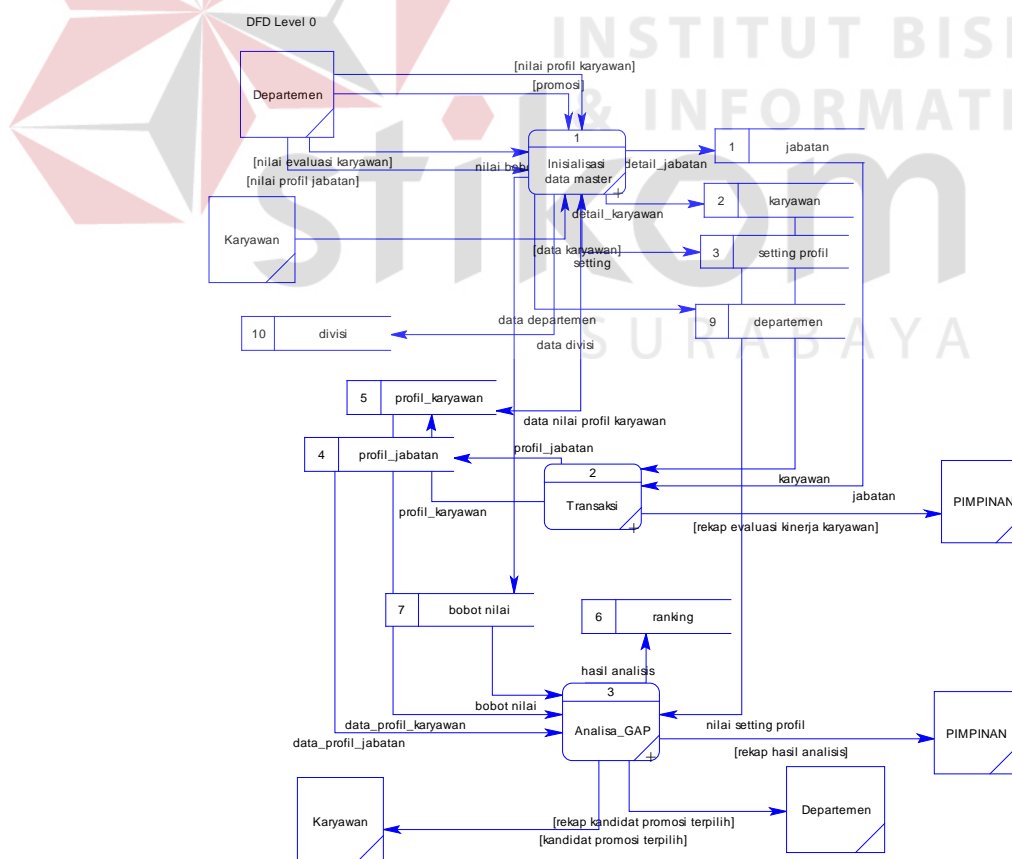


Gambar 3.3 Diagram Konteks Sistem Pendukung Keputusan

Berdasarkan gambar diatas, diagram konteks ini melibatkan tiga eksternal luar yaitu bagian karyawan, departemen. dan Pimpinan. Departemen melakukan permintaan promosi untuk sebuah posisi yang lowong, memasukkan data-data yang berhubungan antara lain nilai profil karyawan, nilai evaluasi karyawan, nilai profil jabatan. Karyawan menyerahkan data yang berkenaan dengan dirinya. Setelah melakuai proses maka Pimpinan mendapatkan informasi dari pengolahan data berupa laporan rekap evaluasi kinerja karyawan, laporan evaluasi karyawan, dan laporan rekap hasil analisis profil. Departemen juga memperoleh rekap kandidat promosi terpilih, sedangkan karyawan memperoleh pemberitahuan tentang hasil kandidat promosi terpilih.

3.4.1 DFD Level 0

DFD level 0 merupakan penjabaran proses-proses yang terjadi pada diagram konteks sistem pendukung keputusan di atas. Secara garis besar terdapat tiga proses utama yaitu: proses inialisasi data master, proses transaksi, dan proses analisis gap. Pada proses inialisasi data master semua data mengenai karyawan dan yang berhubungan dengan karyawan seperti jabatan, profil karyawan, profil jabatan dan lain-lain. Setelah seluruh proses inialisasi selesai, proses berlanjut pada proses transaksi pengolahan data profil karyawan maupun profil jabatan. Sedangkan pada pengolahan data yang ada pada proses analisis gap merupakan hasil dari proses kedua dan juga merupakan penggabungan analisis dari kedua profil tersebut.

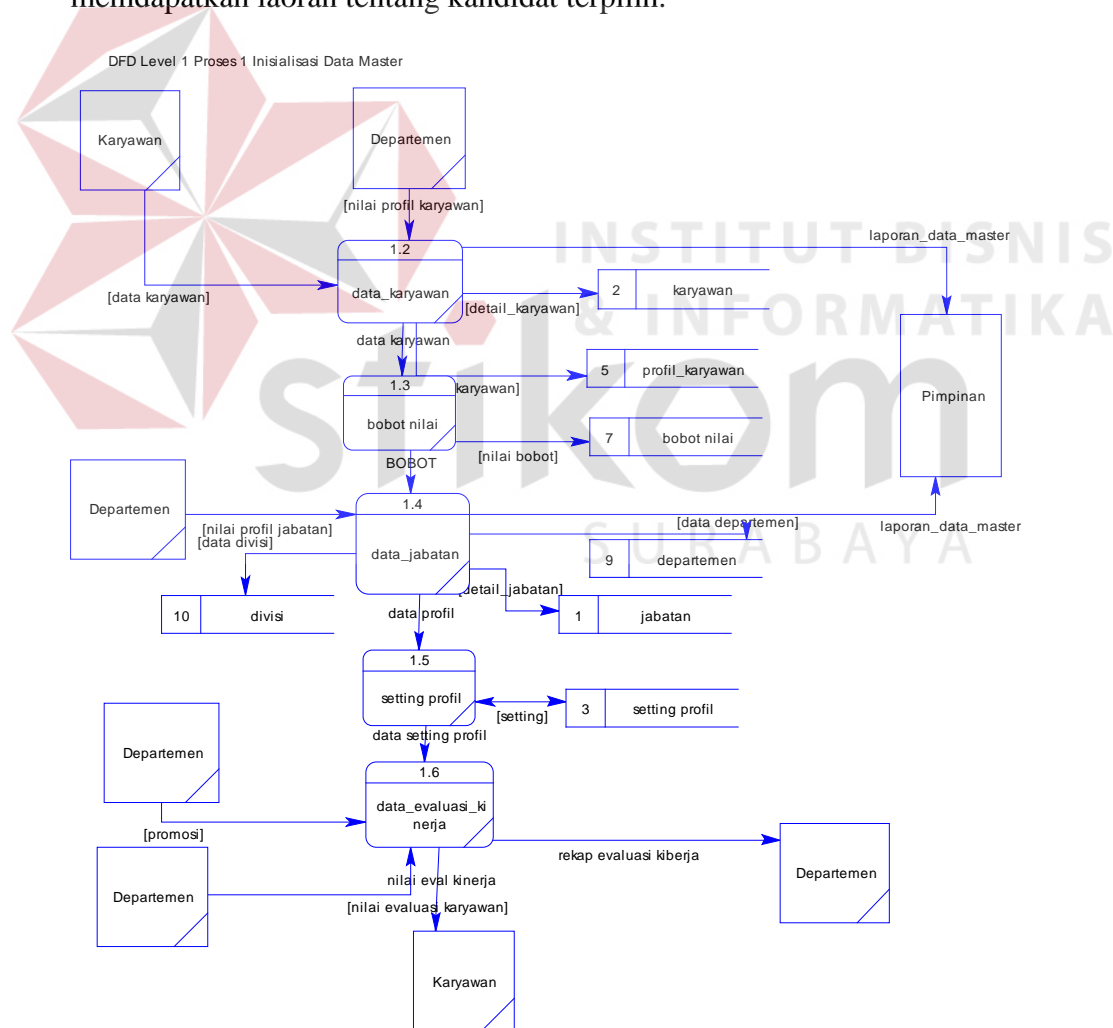


Gambar 3.4 DFD Level 0 Sistem Pendukung Keputusan

3.4.2 DFD Level 1

a. DFD Level 1 Proses 1 Data Master

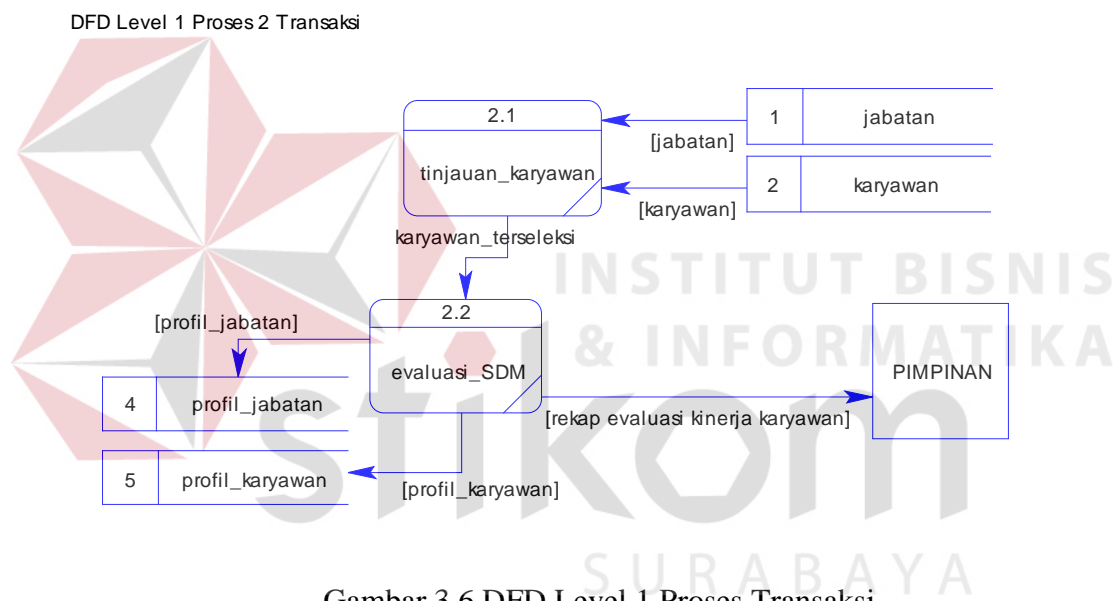
Dari gambaran arus, terlihat pertama kali melakukan seperti memasukkan datanya berikut departemen memberikan nilai profil karyawannya berupa data yang menyertainya seperti data profil jabatan, data jabatan, dan data kinerja. Hasil olahan yang dilakukan kemudian diberikan pada pimpinan berupa laporan-laporan rekap hasil analisis dan evaluasi kinerja. Pihak departemen dan karyawan juga mendapatkan laporan tentang kandidat terpilih.



Gambar 3.5 DFD Level 1 Proses Data Master

b. DFD Level 1 Proses 2 Transaksi

Pada DFD level 1 proses 2 transaksi ini, proses yang dimasukkan adalah tinjauan karyawan yang meliputi data jabatan yang lowong dan data karyawan yang berpotensi mendapatkan kenaikan jabatan. Dari karyawan yang terpilih kemudian dievaluasi kembali berdasarkan profil yang dimiliki masing-masing karyawan dan profil jabatan tersebut. Pimpinan mendapatkan informasi tentang hasil evaluasi karyawan berikut data-data karyawan yang terkait.



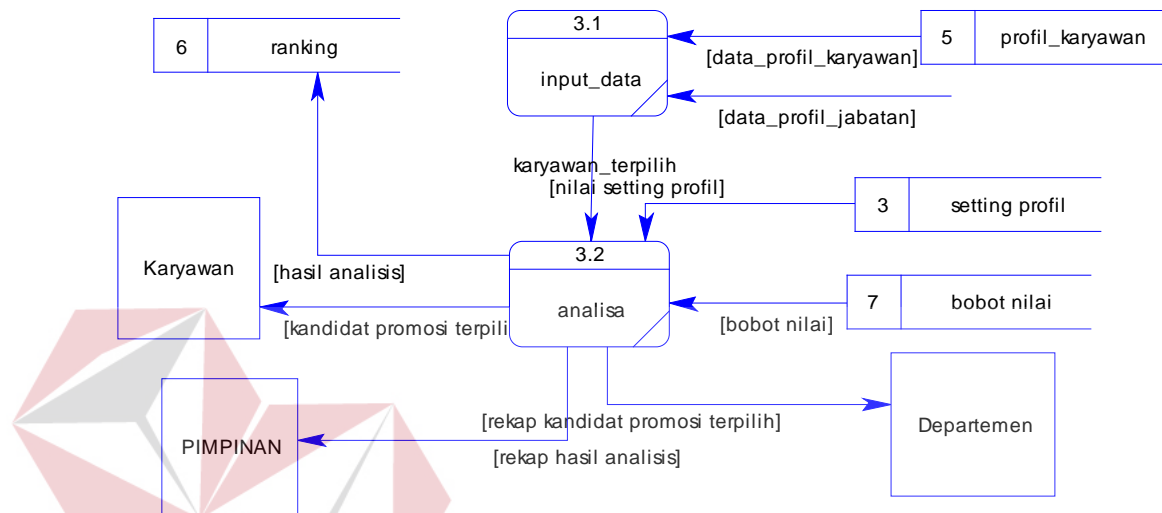
Gambar 3.6 DFD Level 1 Proses Transaksi

c. DFD Level 1 Proses 3 Analisis GAP

DFD level 1 proses 3 Analisis gap ini merupakan gambaran arus proses perhitungan analisis yang dilakukan untuk mendapatkan daftar ranking karyawan yang berpotensi menempati jabatan yang lowong guna menjadikan pendukung informasi bahan pertimbangan Pimpinan dalam mengambil keputusan. Diawali dengan memasukkan data analisis profil baik dari profil karyawan dan profil jabatan, yang kemudian dianalisis gap yang terjadi. Hasil dari proses yang akan

diterima kembali dan yang akan diberikan pada Pimpinan, pihak departemen, karyawan antara lain berupa hasil analisis profil, daftar ranking karyawan yang berpotensi.

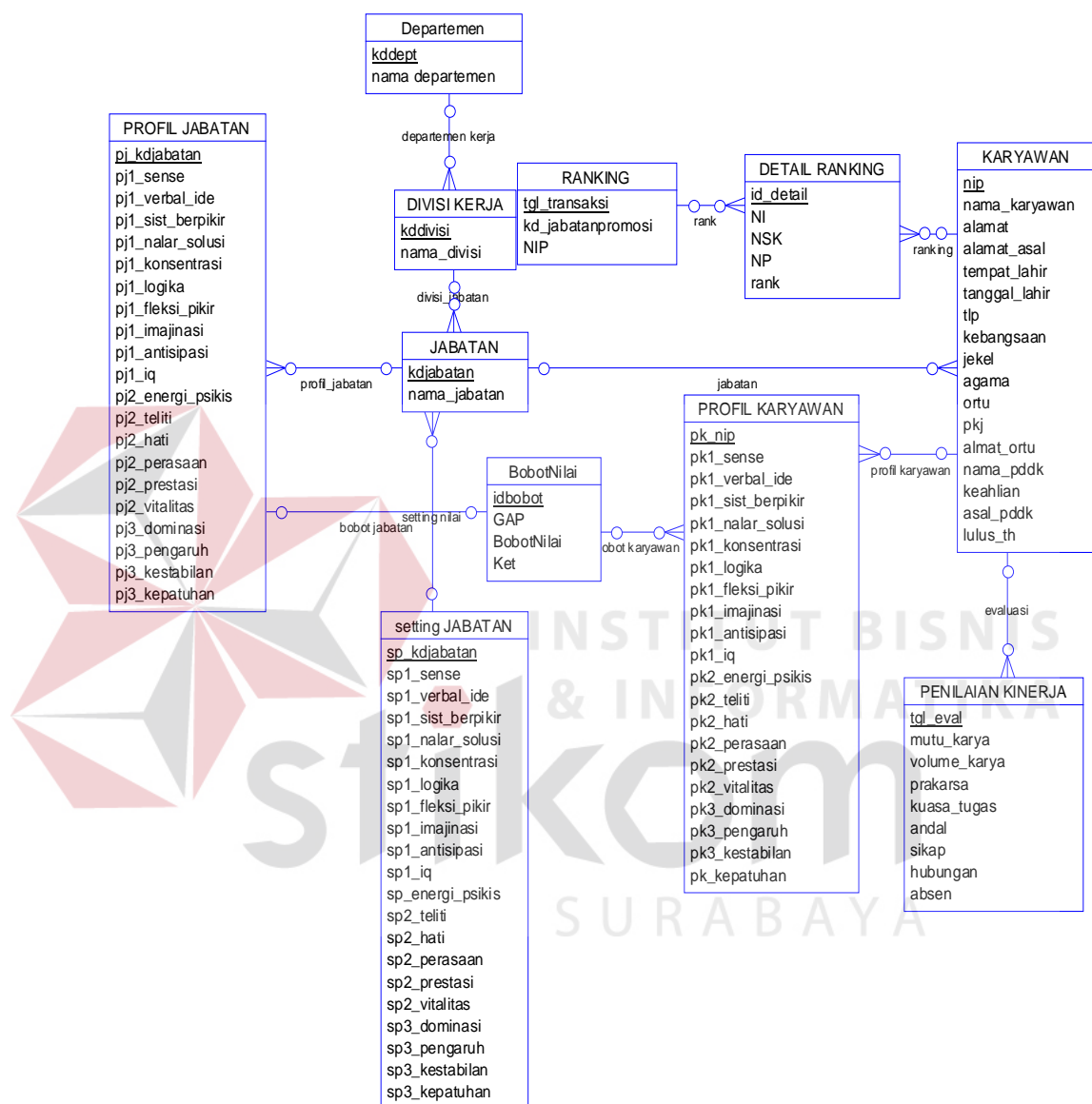
DFD Level 1 Proses 3 Analisa GAP



Gambar 3.7 DFD Level 1 Proses Analisis GAP

3.5 Entity Relationship Diagram

Entity Relationship Diagram (ERD) menunjukkan relasi antar entitas-entitas yang ada pada sistem pendukung keputusan yang akan dibuat ini. Berikut adalah ERD yang dibuat:

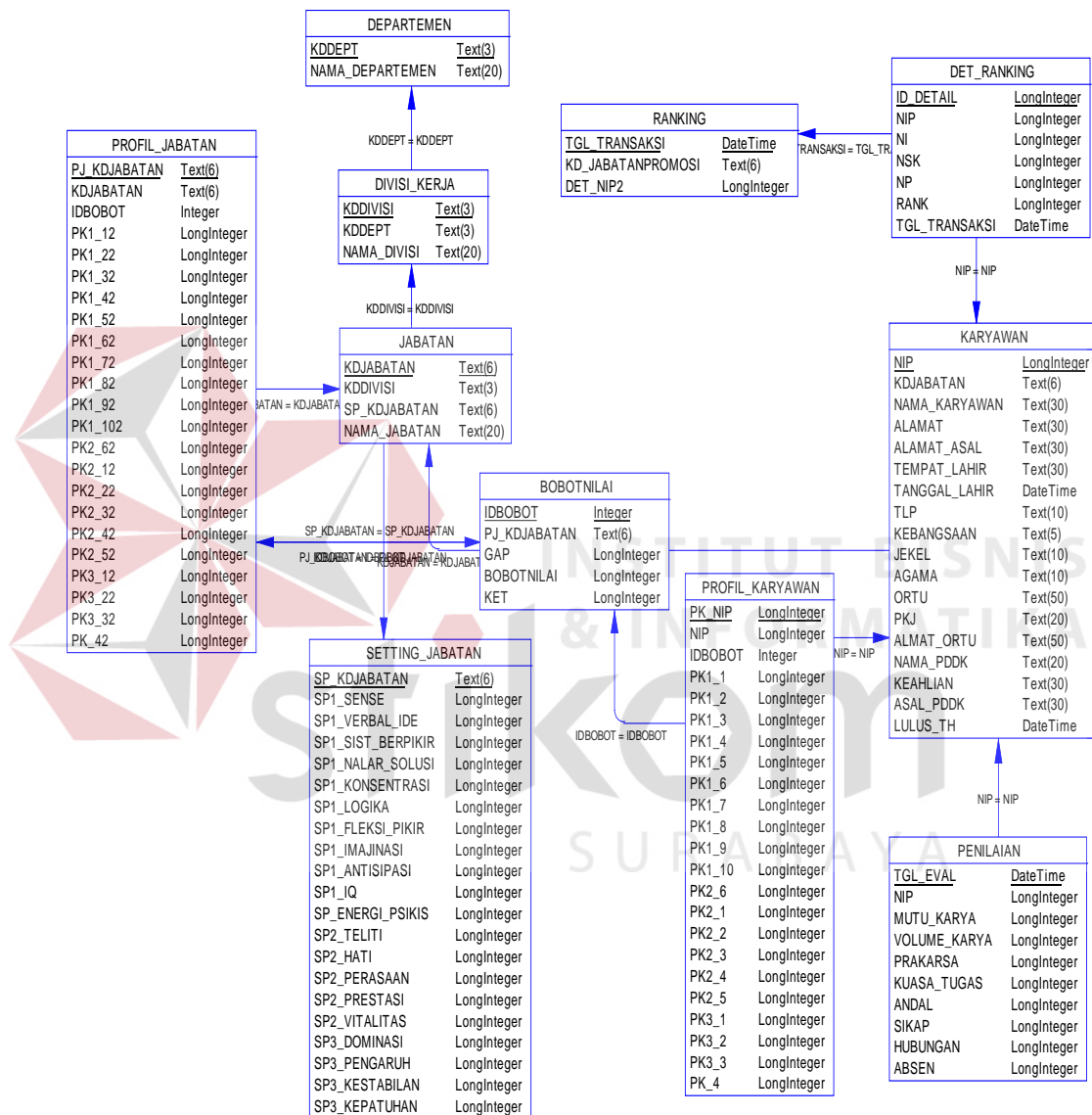


Gambar 3.8 Entity relationship diagram

3.6 Konsep Relasional Database

Konsep relasional database merupakan penjabaran lebih lengkap tentang ERD dimana masing-masing entitas mempunyai atribut-atribut didalamnya.

Dibawah ini adalah hasil *generate* dari ERD diatas:



Gambar 3.9 Konsep relasional database

3.7 Struktur Database

Nama tabel : karyawan

Primary key : NIP

Fungsi : Menyimpan data pribadi karyawan

Tabel 3.10 Tabel karyawan

Field	Tipe	Keterangan
NIP	Text	Nomor induk karyawan
Nama	Text	Nama karyawan
Tempat_lahir	Text	Tempat kelahiran
Tanggal_lahir	Date/Time	Tanggal lahir
Alamat	Text	Alamat di Surabaya
Alamat asal	Text	Alamat asal karyawan
Telp	Number	Telepon yang dimiliki karyawan
Kebangsaan	Text	Kewarganegaraan karyawan
Jenis_kelamin	Text	Jenis kelamin karyawan
Agama	Text	Agama karyawan
Nama_ortu	Text	Nama orang tua/wali skaryawan
Alamat_ortuwali	Text	Alamat Orang tua/asal karyawan
Pekerjaan_ortuwali	Text	Pekerjaan orang tua/wali karyawan
Keahlian	Text	Bidang keahlian pekerjaan
Asal_pendidikan	Text	Sekolah/ Univeritas karyawan
Lulus_tahun	Number	Tahun lulus karyawan
Kd_jabatan	Text	Kode jabatan karyawan

Nama Tabel : Departemen

Primary key : kddept

Fungsi : Menyimpan data departemen perusahaan

Tabel 3.11 Tabel departemen

Field	Tipe	Keterangan
Kddept	Text	Kode departemen
Nama_dept	Text	Nama departemen perusahaan

Nama Tabel : Divisi

Primary key : kddivisi

Foreign key : kd_dept

Fungsi : Menyimpan jenis divisi perusahaan

Tabel 3.12 Tabel divisi

Field	Tipe	Keterangan
Kddivisi	Text	Kode divisi
Kd_dept	Text	Kode departemen
Nama_divisi	Text	Nama divisi perusahaan

Nama tabel : Jabatan

Primary key : kdjabatan

Foreign key : kd_divisi

Fungsi : Menyimpan jenis jabatan karyawan

Tabel 3.13 Tabel jabatan

Field	Tipe	Keterangan
Kdjabatan	Text	Kode jabatan
Kd_divisi	Text	Kode divisi
Nama_jabatan	Text	Nama jabatan

Nama tabel : Penilaian

Primary key : tgl_evaluasi

Foreign key : NIP

Fungsi : Menyimpan data penilaian evaluasi kinerja karyawan

Tabel 3.14 Tabel penilaian

Field	Tipe	Keterangan
Tgl_eval	Date	Tanggal evaluasi
NIP	Text	Nomor induk karyawan
Mutu_karya	Number	Kualitas hasil karya karyawan
Volume_karya	Number	Kuantitas hasil karya karyawan
Prakarsa	Number	Keinginan dan kesiapan karyawan terhadap tugas-tugas baru
Kuasa_tugas	Number	Pemahaman terhadap tugas, ketrampilan, penerapan teknik, perangkat, kinerja tugas
Andal	Number	Keandalan dalam tuntaskan dengan prakarsa sendiri, tugas selesai tepat waktu
Sikap	Number	Sikap dan perilaku dalam bekerja sama melaksanakan pekerjaan
Hubungan	Number	Kerjasama yang dijalin dengan rekan kerja, termasuk pelanggan dan supervisor
Absen	Number	Kehadiran dan kepergian yang tepat waktu

Nama tabel : Profil Karyawan

Primary key : NIP

Foreign key : id_bobot

Fungsi : Menyimpan data profil karyawan

Tabel 3.15 Tabel profil karyawan

Field	Tipe	Keterangan
NIP	Text	No Induk Karyawan
Id_bobot	Number	Kode bobot
Pk1_sense	Number	Nilai common sense profil karyawan
Pk1_verbal	Number	Nilai verbalisasi profil karyawan
Pk1_sist	Number	Nilai sistematika profil karyawan
Pk1_nalar	Number	Nilai penalaran dan solusi real profil karyawan
Pk1_konsen	Number	Nilai konsentrasi profil karyawan
Pk1_logika	Number	Nilai logika praktis profil karyawan
Pk1_fleksibel	Number	Nilai fleksibilitas profil karyawan

Tabel 3.15 Tabel profil karyawan (lanjutan)

Field	Type	Keterangan
Pk1_imajinasi	Number	Nilai imajinasi kreatif profil karyawan
Pk1_antisipasi	Number	Nilai antisipasi profil karyawan
Pk1_iq	Number	Nilai potensi kecerdasan profil karyawan
Pk2_psikis	Number	Nilai energi psikis profil karyawan
Pk2_teliti	Number	Nilai ketelitian dan tanggung jawab profil
Pk2_hati	Number	Nilai kehati-hatian profil karyawan
Pk2_perasaan	Number	Nilai pengendalian perasaan profil karyawan
Pk2_prestasi	Number	Nilai dorongan berprestasi profil karyawan
Pk2_rencana	Number	Nilai vitalitas dan perencanaan profil karyawan
Pk3_dominasi	Number	Nilai dominansi profil karyawan
Pk3_pengaruh	Number	Nilai pengaruh profil karyawan
Pk3_kestabilan	Number	Nilai kestabilan profil karyawan
Pk3_kepatuhan	Number	Nilai kepatuhan profil karyawan

Nama tabel : Profil Jabatan

Primary key : pj_kd_jabatan

Foreign key : kd_jabatan

Fungsi : Menyimpan data profil jabatan

Tabel 3.16 Tabel profil jabatan

Field	Type	Keterangan
Kd_jabatan	Text	Kode jabatan karyawan
Pj1_sense	Number	Nilai common sense profil jabatan
Pj1_verbal	Number	Nilai verbalisasi profil jabatan
Pj1_sist	Number	Nilai sistematika profil jabatan
Pj1_nalar	Number	Nilai penalaran dan solusi real profil jabatan
Pj1_konsen	Number	Nilai konsentrasi profil jabatan
Pk1_logika	Number	Nilai logika praktis profil jabatan
Pj1_fleksibel	Number	Nilai fleksibilitas profil jabatan
Pj1_imajinasi	Number	Nilai imajinasi kreatif profil jabatan
Pj1_antisipasi	Number	Nilai antisipasi profil jabatan

Tabel 3.27 Tabel profil jabatan (lanjutan)

Field	Tipe	Keterangan
Pj1_iq	Number	Nilai potensi kecerdasan profil jabatan
Pj2_psikis	Number	Nilai energi psikis profil jabatan
Pj2_teliti	Number	Nilai ketelitian dan tanggung jawab profil
Pj2_hati	Number	Nilai kehati-hatian profil jabatan
Pj2_perasaan	Number	Nilai pengendalian perasaan profil jabatan
Pj2_prestasi	Number	Nilai dorongan berprestasi profil jabatan
Pj2_rencana	Number	Nilai vitalitas dan perencanaan profil jabatan
Pj3_dominasi	Number	Nilai dominansi profil jabatan
Pj3_pengaruh	Number	Nilai pengaruh profil jabatan
Pj3_kestabilan	Number	Nilai kestabilan profil jabatan
Pj3_kepatuhan	Number	Nilai kepatuhan profil jabatan

Nama tabel : Bobot Nilai

Primary key : IdBobot

Fungsi : Menyimpan data bobot nilai untuk perhitungan analisis

Tabel 3.17 Tabel Bobot Nilai

Field	Tipe	Keterangan
IdBobot	Autonumber	Id Bobot
Gap	Number	Nilai gap
Bobot_nilai	Number	Bobot nilai GAP
Ket	text	Keterangan

Nama tabel : Ranking

Foreign key : NIP, Kd_jabatan, Periode

Fungsi : Menyimpan data ranking hasil analisis

Tabel 3.29 Tabel Ranking

Field	Tipe	Keterangan
Periode	Date	Tanggal analisis
NIP	Number	Nomor Induk Karyawan
NI	Number	Nilai aspek intelektual
NSK	Number	Nilai Sikap Kerja
NP	Number	Nilai Prilaku
Rank	Number	Ranking

Nama tabel : Setting Profil

Primary key : sp_kd_jabatan

Fungsi : Menyimpan data setting profil jabatan

Tabel 3.19 Tabel setting profil

Field	Tipe	Keterangan
Sp_Kd_jabatan	Text	Kode jabatan
Sp1_sense	Number	setting nilai common sense
Sp1_verbal	Number	Setting nilai verbalisasi
Sp1_sist	Number	Setting nilai sistematika
Sp1_nalar	Number	Setting nilai penalaran dan solusi real
Sp1_konsen	Number	Setting nilai konsentrasi profil jabatan
Pk1_logika	Number	Setting nilai logika praktis profil jabatan
Sp1_fleksibel	Number	Setting nilai fleksibilitas profil jabatan
Sp1_imajinasi	Number	Setting nilai imajinasi kreatif profil jabatan
sp1_antisipasi	Number	Setting nilai antisipasi profil jabatan
Sp1_iq	Number	Setting nilai potensi kecerdasan jabatan
Sp2_psikis	Number	Setting nilai energi psikis profil jabatan
Sp2_teliti	Number	Setting nilai ketelitian dan tanggung jawab
Sp2_hati	Number	Setting nilai kehati-hatian profil jabatan
sp2_perasaan	Number	Setting nilai pengendalian perasaan
Pj2_prestasi	Number	Nilai dorongan berprestasi profil jabatan
Pj2_rencana	Number	Nilai vitalitas dan perencanaan profil
Pj3_dominasi	Number	Nilai dominansi profil
Pj3_pengaruh	Number	Nilai pengaruh profil
Pj3_kestabilan	Number	Nilai kestabilan profil
Pj3_kepatuhan	Number	Nilai kepatuhan profil

3.8 Desain Input-Output

3.8.1 Desain Input

Desain input adalah bagian dari perencanaan form-form yang akan dibangun untuk mendukung pembuatan program SPK ini. Berikut adalah desain input tersebut:

A. Form Utama

Desain form utama ini akan digunakan untuk mengawali jalannya program.



Gambar 3.10 Desain Form Utama

B. Form Departemen

Desain form untuk *maintenance* data departemen perusahaan.

KODE	NAMA DEPARTEMEN
CHF	CHEF
ENG	ENGINEER
FAB	FOOD AND BEVERAGE
FRN	FRONT OFFICE
HRA	HUMAN RESOURCE AND PHYSICAL ASSETS
MRK	MARKETING

Gambar 3.11 Desain Form Departemen

C. Form Divisi

Desain form digunakan untuk *maintenance* data divisi perusahaan.

KD.DEPT	NAMA DEPARTEMEN	KD.DIV	NAMA DIVISI
ACC	ACCOUNTING	EDP	ENTRY DATA PRC
ACC	ACCOUNTING	COB	COST AUDIT
ACC	ACCOUNTING	INC	INCOME AUDIT
ACC	ACCOUNTING	PRC	PURCHASING
ACC	ACCOUNTING	FIN	FINANCE
CHF	CHEF	SOS	SOUS
CHF	CHEF	CUS	CUSINO
ENG	ENGINEER	PMB	PLUMBER
ENG	ENGINEER	BLD	BUILDING
FAB	FOOD AND BEVERAGE	BNQ	BANQUET
FAB	FOOD AND BEVERAGE	CSH	CASHER
FAB	FOOD AND BEVERAGE	RST	RESTO
FRN	FRONT OFFICE	DRV	DRIVER
FRN	FRONT OFFICE	BEL	BELL SERVICE
FRN	FRONT OFFICE	CSR	CASHER
FRN	FRONT OFFICE	GES	GUEST RELATION
FRN	FRONT OFFICE	TEL	TELEPON OPERAT
HRA	HUMAN RESOURCE A...	PSY	PHYSICAL ASSET
HRA	HUMAN RESOURCE A...	HRA	HUMAN RESOURC

Gambar 3.12 Desain Form Divisi

D. Form Jabatan

Desain digunakan untuk *maintenance* data jabatan perusahaan.

KD JABATAN	NAMA DEPARTEMEN	DIVISI	NAMA JABATAN
DELJ1	FRONT OFFICE	BELL SERVICE	MANAGER
DELJ2	FRONT OFFICE	BELL SERVICE	ASS MAN
DELJ3	FRONT OFFICE	BELL SERVICE	STAFF KARYA...
BLDJ1	ENGINEER	BUILDING	CHEF ENG.
BLDJ2	ENGINEER	BUILDING	ASST. CHIEF
BLDJ3	ENGINEER	BUILDING	TECHNICIAN
BNGJ1	FOOD AND BEVERAGE	BANQUET	MANAGER
BNGJ2	FOOD AND BEVERAGE	BANQUET	SUPERVISOR
BNGJ3	FOOD AND BEVERAGE	BANQUET	STAFF KARYA...
BOFJ1	MARKETING	BACK OFFICE	MANAGER
BOFJ2	MARKETING	BACK OFFICE	ASS MAN
BOFJ3	MARKETING	BACK OFFICE	STAFF KARYA...
COSJ1	ACCOUNTING	COST AUDIT	MANAGER
COSJ2	ACCOUNTING	COST AUDIT	ASS MAN
COSJ3	ACCOUNTING	COST AUDIT	STAFF KARYA...
CSRJ1	FRONT OFFICE	CASHER	SUPERVISOR
CSRJ2	FRONT OFFICE	CASHER	STAFF KARYA...
CUSJ1	CHEF	CUSINO	MANAGER
CUSJ2	CHEF	CUSINO	SUPERVISOR

Gambar 3.13 Desain Form Jabatan

E. Form Karyawan

Desain form karyawan yang akan memproses data karyawan perusahaan.

Gambar 3.14 Desain Form Karyawan

F. Form Kinerja

Desain form yang akan digunakan untuk proses data kinerja karyawan.

The screenshot shows a software window titled 'Form Kinerja'. At the top right, the date is 2/20/2005. On the left, there is a search field for 'NIP' with a 'Cari >>' button. Below this is a section titled 'KRITERIA PENILAIAN' with two columns of checkboxes for 'Mutu Kerja', 'Volume Karya', 'Prakarsa', 'Kuasa Tugas', 'Andal', 'Sikap', 'Hubungan', and 'Absen'. On the right, a table displays performance data:

PERIODE	NIP	NAMA	MUTU
1/30/2004	00770003	ROKHMA WUL...	65
1/30/2004	83650002	HANDOKO PRI...	70
1/30/2004	98770001	KARYATI	88
1/11/2005	00770003	ROKHMA WUL...	65
2/20/2005	83650002	HANDOKO PRI...	80

At the bottom, there are buttons for 'Tambah', 'Simpan', 'Hapus', 'Edit', 'Batal', and 'Keluar'.

Gambar 3.15 Desain Form Kinerja

G. Form Profil Karyawan

Desain form untuk menyimpan profil masing-masing karyawan.

The screenshot shows a software window titled 'Form Profil Karyawan'. The main heading is 'PROFIL KARYAWAN'. At the top, there is a field for 'NIP' with the value '98770001' and the name 'KARYATI' below it. To the right are buttons for 'Tambah', 'Edit', 'Hapus', 'Simpan', and 'Batal'. The main content area is divided into three sections:

- Kapasitas Intelektual:** Common Sense (6), Verbalisasi Ide (6), Sistematika Berpikir (6), Penalaran dan Solusi Real (6), Konsentrasi (6), Logika Praktis (6), Fleksibilitas Berpikir (6), Imajinasi Kreatif (5), Antisipasi (5), Potensi Keceerdasan (5).
- Sikap Kerja:** Energi Psikis (5), Kelelitian dan Tanggung Jawab (5), Kenat-hatian (5), Pengendalian Perasaan (5), Doongan Berprestasi (5), Vitalitas dan Perencanaan (5).
- Perilaku:** Dominansi (Dominance) (5), Pengaruh (Influence) (5), Kestabilan (Steadiness) (5), Kepatuhan (Compliance) (5).

At the bottom left, there is a note: 'KETERANGAN : Range Pengisian 1-6'. At the bottom right, there is a 'Keluar' button.

Gambar 3.16 Desain Form Profil Karyawan

H. Form Profil Jabatan

Desain form profil jabatan fungsinya sama form diatas yaitu menyimpan profil tetapi untuk tiap jabatan yang akan dianalisis.

Gambar 3.17. Desain Form Profil Jabatan

I. Form Setting Profil

Desain form setting berguna untuk menyimpan setting profil jabatan yang akan dianalisis.

Setting Nilai

Department: FRONT OFFICE
 Devisi: BELL SERVICE
 Jabatan: MANAGER Level: 1

Kapasitas Intelektual (I)

	C	S
Common Sense	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verbalisasi Ide	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Sistematika Berpikir	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Penalaran dan Solusi Real	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konsentrasi	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Logika Praktis	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fleksibilitas Berpikir	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Imajinasi Kreatif	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Antisipasi	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Potensi Kecerdasan	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Perilaku (P)

	C	S
Dominansi (Dominance)	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Penagruh (Influence)	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kestabilan (Steadiness)	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Kepatuhan (Compliance)	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

Sikap Kerja (SK)

	C	S
Energi Psikis	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ketelitian dan Tanggung Jawab	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Kehati-hatian	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Pengendalian Perasaan	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dorongan Berprestasi	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vitalitas dan Perencanaan	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

Keterangan: C: Core Factor, S: Secondary Factor

Persentase
 Core Factor: 55 Secondary Factor: 45

Ranking
 46 % NI + 25 % NSK + 29 % NP

Buttons: Tambah, Edit, Hapus, Simpan, Batal, Keluar

Gambar 3.18 Desain Form Setting Profil

J. Form Analisis GAP

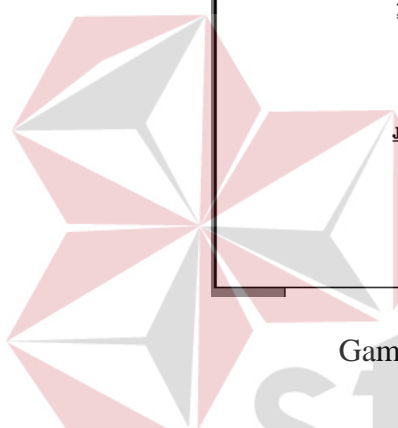
Merupakan desain form proses analisis GAP antar profil jabatan dan profil karyawan berlangsung. Pada Proses analisis tersebut ada lima langkah yang harus dilakukan.

Gambar 3.19 Desain Form Analisis GAP

3.8.2 Desain Output

Desain output adalah bagian dari perencanaan laporan-laporan yang akan dibangun untuk mendukung pembuatan program SPK ini. Berikut adalah desain output tersebut:

A. Biodata Karyawan



INNA SIMPANG HOTEL SURABAYA
Jl. Pemuda no 1-3 Surabaya
60271 Indonesia

BIODATA KARYAWAN Tanggal Cetak 24-January-2005

Biodata Pribadi

NIP 9879000 D
 Nama GAMA
 Alamat di Surabaya DDD DD
 Telepon 34343434
 Alamat Asal WWWW W
 Tempat/Tgl Lahir FFFFFF 14-January-1979
 Kewarganegaraan WNI
 Jenis Kelamin PRIA
 Agama ISLAM

Biodata Orang Tua

Nama Orang Tua SUTAWA
 Pekerjaan PNS

Pendidikan Terakhir

Pendidikan D1
 Jurusan ADMINISTRASI PERKANTORAN
 Sekolah/Universitas SATYA WIDYA BDG
 Lulus 1998

Jabatan Terakhir

Departemen HUMAN RESOURCES AND ASSETS
 Divisi HUMAN RESOURCE
 Jabatan KARYAWAN


Gambar 3.20 Desain Laporan Biodata Karyawan

INNA SIMPANG HOTEL SURABAYA
Jl. Pemuda no 1-3 Surabaya
60271 Indonesia

Tanggal Cetak 24-January-2005


Departemen HUMAN RESOURCES AND ASSETS		Divisi HUMAN RESOURCE		Lulus	Jabatan
NIP	Nama	Pendidikan	Sek/Universitas		
94690001	RAHARDIANSYAH	S1 MANAJEMEN	UNAIR SBY	1986	MANAGER
05800007	SLAMET	D3 SEKRETARIS	UNIBRAW	2002	ASS. MANAGER
05800003	RATNA JUWITA	SMU ADMINISTRASI	SMKNI MLG	2002	KARYAWAN
00810004	BRAGI	SMU PERKANTORA	SMKNI MLG	2002	KARYAWAN
05830005	GATOT	SMU AKUNTANSI	SMK BINA MUKTI SBY	2002	KARYAWAN
05810006	BUDI SANTOSO	SMU -	SMUN 10 SBY	2002	KARYAWAN
00790008	INDRA	D1 PERHOTELAN	NSC SBY	2001	KARYAWAN
99810009	RACHMASARI	D1 PERKANTORA	IP SBY	1998	KARYAWAN
98790010	GAMA	D1 ADMINISTRASI	SATYA WIDYA BDG	1998	KARYAWAN
99810011	SANTI	D1 ADMINISTRASI	UBAYA	1998	KARYAWAN
98820013	HENNI WAHYU	D3 MAN INF	UBAYA	1983	SUPERVISOR

Gambar 3.21 Desain Laporan Biodata Karyawan Berdasarkan Departemen / Divisi

 INNA SIMPANG HOTEL SURABAYA Jl. Pemuda no 1-3 Surabaya 60271 Indonesia									
Tanggal Cetak: 24-January-2003									
Departemen HUMAN RESOURCES AND ASSETS									
Divisi HUMAN RESOURCE									
Jabatan KARYAWAN									
NIP	Nama	Gender	Tempat/Tanggal Lahir	Kedgs	Alamat	Telepon	Jurusan	Sekolah/PT	Lulus
D1800003	RATNA JUWITA	WANITA	SURABAYA 1401/1980	WNI	SURABAYA	323232	SMU ADMINISTRASI	SMKNI MLG	2002
D0810004	BRAGI	PRIA	MALANG 01/01/1981	WNI	MALANG II	3434333	SMU PERKANTORAN	SMKNI MLG	2002
D1810001	GATOT	PRIA	SURABAYA 1401/1983	WNI	KERAGONDHI	4343434	SMU AKUNTANSI	SMK BINA MUKTI	2002
D1810006	BUDI SANTOSO	PRIA	SURABAYA 1402/1981	WNI	BUNG TOMO 7	4343333	SMU -	SMUN ID SBY	2002
D0790008	INDRA	PRIA	SURABAYA 1401/1979	WNI	KENIERAN 9	8474773	DI PERHOTELAN	NSC SBY	2001
99810009	RACHMASARI	WANITA	SSSS 02/02/1999	WNI	AAAAA	34343	DI PERKANTORAN	IP SBY	1998
98790010	GAMA	PRIA	FFFFFF 14/01/1979	WNI	DDDDD	3434343	DI ADMINISTRASI P	SATYA WIDYA B	1998
99810011	SANTI	WANITA	LLLL 14/01/1981	WNI	QQQQ	3434343	DI ADMINISTRASI	UBAYA	1998

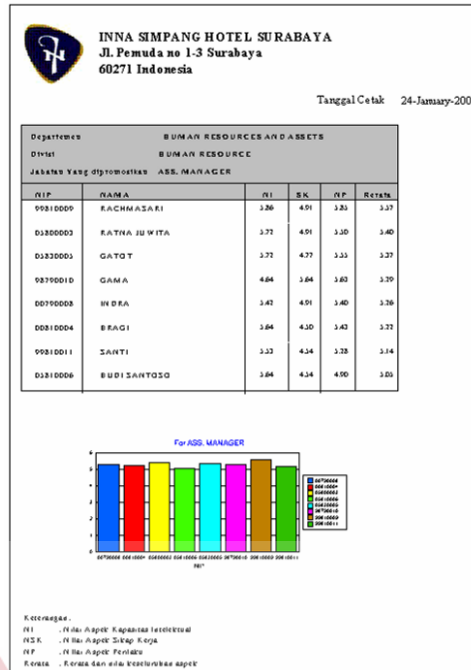
Gambar 3.22 Desain Laporan Biodata Karyawan Berdasarkan Jabatan

B. Penilaian Kinerja Karyawan

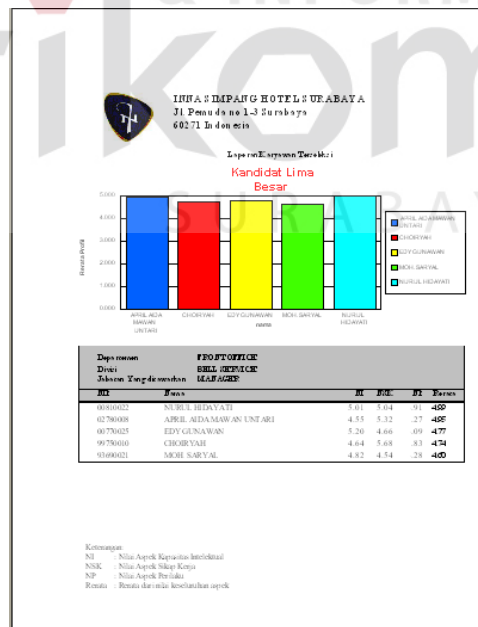
 INNA SIMPANG HOTEL SURABAYA Jl. Pemuda no 1-3 Surabaya 60271 Indonesia	
Tanggal Cetak: 24-January-2003	
NIP	99810011
Nama	SANTI
Departemen	HUMAN RESOURCES AND ASSETS
Divisi	HUMAN RESOURCE
Jabatan	KARYAWAN
Mutu Kerja	70
Volume Kerja	63
Praktis	63
Kualitas Tugas	70
Andal	60
Sikap	63
Berprestasi	70
Absen	70
Keterangan: 1. Kurang Sekali - D - 3D 2. Kurang - 31 - 6D 3. Sedang - 61 - 7D 4. Cukup - 71 - 8D 5. Baik - 81 - 9D 6. Baik Sekali - 91 - 10D	

Gambar 3.23 Desain Laporan Penilaian Karyawan

C. Hasil Analisis GAP dan Profile Matching



Gambar 3.24 Desain Laporan Hasil Analisis Keseluruhan



Gambar 3.25 Desain Laporan Hasil Analisis Lima Besar