

BAB II KERANGKA TEORITIS

A. Tinjauan Objek Penelitian

Pengelolaan karyawan berawal dari proses rekrut sampai pada proses pengembangan karyawan. Salah satu program pengembangan karyawan ini adalah *Employee Transitions*. *Employee Transitions* adalah program pengembangan karyawan yang dilakukan perusahaan dalam bentuk perpindahan karyawan dari posisi pekerjaan lama ke posisi baru dengan jabatan yang sama ataupun jabatan baru di area yang sama maupun baru.

Salah satu perusahaan di bidang Human Resource Business Partner, yaitu PT. Infomedia Nusantara memiliki program pengembangan karyawan seperti Rotasi/mutasi dan Promosi/demosi. Rotasi/mutasi yang dilakukan PT. Infomedia Nusantara adalah perpindahan karyawan dalam level yang sama namun dalam bidang pekerjaan yang berbeda.

Peraturan rotasi/mutasi di PT. Infomedia Nusantara yang berlaku saat ini adalah karyawan dengan masa kerja minimal tiga tahun sudah bisa diberikan program pengembangan *Employee Transitions* ini seperti rotasi/mutase. Bahkan tidak menutup kemungkinan *Employee Transitions* bisa diberikan kepada karyawan dengan masa kerja belum mencapai tiga tahun jika kinerja karyawan yang dinilai oleh atasan mengalami penurunan atau peningkatan yang signifikan, karyawan dapat diberikan demosi (penurunan) sebagai punishment (hukuman) atau diberikan promosi (pengangkatan) sebagai bentuk apresiasi atas pekerjaannya. Sedangkan mutasi biasanya dilakukan atas dasar keinginan karyawan yang mengajukan untuk pindah ke luar kota.

Namun dalam penerapan program *Employee Transitions* ini tidak semua berjalan sesuai dengan tujuannya. Aturan rotasi ini dilakukan setelah masa kerja tiga tahun kemudian karyawan di rotasi ketempat lain dengan level yang sama. Saat pemindahan inilah yang kadangkala mengakibatkan masalah baru bagi karyawan PT. Infomedia Nusantara. Karyawan yang dilakukan *Employee Transitions* biasanya mengalami kendala ketika di rotasi. Beberapa hal diantaranya adalah ketidaksesuaian kemampuan dengan posisi pekerjaan yang baru, dan terjadinya konflik dengan rekan kerja. kendala lain yang dialami oleh karyawan yang dilakukan rotasi adalah mereka sulit melakukan penyesuaian diri dengan kondisi dan ritme pekerjaan di lingkungan yang baru.

Dalam menjalankan program *Employee Transitions* diperlukan adanya Analisa terhadap potensi, kompetensi dan lama kerja di posisi saat ini agar dalam pelaksanaan program pengembangan karyawan dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan. Maka dalam kondisi seperti ini dibutuhkan sebuah system yang dapat membantu

perusahaan dalam pengambilan keputusan, sehingga dampak *Employee Transitions* bisa berjalan positif secara keseluruhan.

B. Landasan Teori

1. Decision Support System (DSS) atau Sistem Pendukung Keputusan

Di era digitalisasi seperti zaman sekarang ini, semua sudah dilakukan serba digital, termasuk dalam pengambilan keputusan. System pendukung keputusan ini adalah sistem yang memberikan keterampilan pemecahan masalah dan keterampilan komunikasi untuk masalah dengan kondisi semi terstruktur dan tidak terstruktur. Sistem pendukung keputusan / Decision Support System (DSS) sebagai sistem berbasis komputer yang terdiri dari tiga komponen yang saling berinteraksi, sistem bahasa (mekanisme untuk memberikan komunikasi antar pengguna dan komponen sistem pendukung keputusan lain), sistem pengetahuan (repositori 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) (Kusrini, 2007).

Karakteristik dari sistem pendukung keputusan yaitu : (Kusrini, 2007, p. 108)

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

Tahapan proses pengambilan keputusan terdiri dari : (Kusrini, 2007, p. 111)

- (a) tahap Penelusuran (intelligence) Tahap ini merupakan proses penelusuran, pendeteksian dan lingkup problematika serta proses pengenalan masalah. Data yang di peroleh di proses dan diuji dalam rangka mengidentifikasi masalah.
- (b) tahap Perancangan (design) Tahap ini merupakan proses menentukan, mengembangkan dan menganalisis tindakan yang mungkin dilakukan. Hal ini meliputi pemahaman terhadap masalah dan menguji solusi yang layak.

- (c) tahap Pemilihan (Choice) Pada tahap ini dibuat suatu keputusan yang nyata dan di ambil suatu komitmen untuk mengikuti suatu tindakan tertentu.
- (d) tahap Implementasi (Implementasi) Pada tahap ini di buat suatu solusi yang di rekomendasikan dapat bekerja atau implementasi solusi yang di usulkan untuk suatu masalah.

Dapat disimpulkan bahwa Sistem Pendukung Keputusan merupakan sistem berbasis komputer yang dapat membantu pengambil keputusan dalam menentukan keputusan.

2. Prototype

Menurut (Purnomo & Husaini, 2017), beliau mengatakan bahwa prototype adalah metode pengembangan Software / Perangkat lunak yang berupa model kerja fisik system dan berfungsi sebagai fungsi awal system. Melalui metode prototype ini akan dihasilkan prototype system sebagai perantara antara pengembang dengan pengguna sehingga bisa berkomunikasi dalam proses pengembangan system informasi. Oleh karena itu, proses pembuatan prototype ini berhasil adalah dengan menentukan kebutuhan awal. Prototipe akan dihapus atau ditambahkan ke bagian-bagian agar sejalan dengan perencanaan dan analisis yang dilakukan oleh pengembang hingga proses ujicoba dan pengembangan dilakukan secara bersamaan.

Ada 4 metodologi prototyping utama Menurut (Purnomo & Husaini, 2017) yaitu :

- (a) illustrative, membuat laporan dan sampel tangkapan layar;
- (b) simulated, men-simulasikan beberapa alur kerja suatu system, namun jangan menggunakan data actual;
- (c) functional, men-simulasikan beberapa alur proses suatu system menggunakan data actual;
- (d) Evolutionary, menghasilkan model yang merupakan bagian dari system operasional.

Tujuan pembuatan prototype bagi pengembang system adalah untuk mengumpulkan informasi dari pengguna sehingga pengguna dapat berinteraksi dengan model prototype yang dikembangkan, karena prototype menggambarkan versi awal system untuk kelangsungan system sebenarnya yang lebih besar.

Prototype tersebut dapat diaplikasikan pada pengembangan system skala kecil dan besar, dengan harapan proses pembangunan dapat berjalan dengan baik, teratur dan selesai tepat waktu. Setelah prototipe terbentuk, partisipasi pengguna penuh akan menguntungkan semua pihak terkait, termasuk pimpinan, pengguna itu sendiri dan pengembang system.

Manfaat lain menggunakan prototype adalah :

- (a) menerapkan system actual dalam Salinan system yang akan dijalankan, dan menampung asukan pengguna untuk melengkapi system;
- (b) pengguna akan lebih bersedia menerima setiap perubahan system yang dikembangkan berdasarkan jalannya prototype hingga hasil pengembangan akhir akan berjalan di masa mendatang;
- (c) prototype dapat ditambah atau dikurangi sesuai dengan proses pengembangan;
- (d) menghemat sumber daya dan waktu untuk menghasilkan produk yang lebih efisien bagi pengguna.

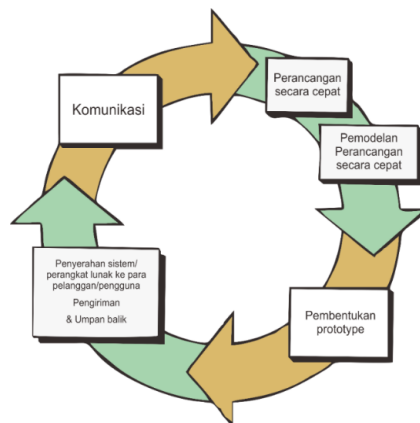
Menurut (Purnomo & Husaini, 2017) bahwa pembuatan prototype dimulai dengan pengumpulan kebutuhan, melibatkan pengembang dan pengguna system untuk menentukan tujuan, fungsi dan ebutuha operasional system.

Langkah – langkah pembuatan prototype adalah sebagai berikut :

- (1) kumpulkan persyaratan;
- (2) proses desain yang cepat;
- (3) bangun prototype;
- (4) evaluasi dan perbaiki.

Desain berfokus pada representasi semua aspek perangkat lunak dari sudut pandang pengguna, ini termasuk format input, proses, dan output. Desain yang cepat mengarah pada pengembangan prototype. Prototype disusun untuk memenuhi kebutuhan pengguna. Pada saat itu, pengembangan dapat memahami kebutuhannya dengan lebih jelas dan dalam lebih detail.

Setelah menyelesaikan empat langkah pembuatan prototype, langkah selanjutnya adalah membuat atau mendesain produk yang sebenarnya



Gambar 2.1 Model Prototype

(Sumber : Roger S. Pressman 2012:50)

Menurut (Pressman, 2012, p. 51), pembuatan prototype dimulai dengan komunikasi antara tim pengembang dan pengguna. Tim pengembang akan membuat pertemuan dengan tim pemangku kepentingan untuk menentukan tujuan keseluruhan dari perangkat lunak yang akan dikembangkan, untuk mengidentifikasi persyaratan dan spesifikasi yang diketahui saat ini, dan untuk menjelaskan area dimana definisi lebih lanjut dari area tersebut wajib dalam iterasi berikutnya dan cepat. Prototyping iterations dan melakukan pemodelan dalam bentuk "Quick Design" sampai selesai. Rapid design berfokus pada representasi semua aspek software yang akan dilihat pengguna akhir, seperti desain antarmuka pengguna (user interface) atau format tampilan. Suatu rancangan akan mulai membangun prototype, kemudian mengirimkan prototype tersebut kepada pemangku kepentingan, dan kemudian akan dilakukan beberapa evaluasi terhadap prototype yang telah dilakukan sebelumnya, dan terakhir umpan balik akan diberikan untuk menyempurnakan spesifikasinya. Ketika prototype ditingkatkan untuk memenuhi kebutuhan pemangku kepentingan, itu akan mencapai literasi dan pada saat yang sama memungkinkan kami untuk lebih memahami kebutuhan yang sedang ditangani pada iterasi berikutnya.

Kelemahan :

- (a) proses analisis dan desain yang terlalu singkat;
- (b) solusi alternative untuk memecahkan masalah;
- (c) biasanya tidak fleksibel dalam hal perubahan;
- (d) prototype yang dihasilkan tidak selalu mudah diubah;
- (e) pembuatan prototype terlalu cepat;
- (f) dokumentasi terkadang tidak lengkap.

Kelebihan :

- (a) pengguna akhir dapat berpartisipasi secara aktif;
- (b) menentukan persyaratan lebih mudah dicapai;
- (c) relative mudah untuk mempersingkat waktu pengembangan system informasi;

kesalahan dan kelalaian dalam pengembangan dapat segera ditemukan.

C. Profile Matching

Menurut (Muqtadir & Purdianto, 2013, p. 18) mengatakan bahwa : *Profile matching* secara garis besar merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu kedalam kompetensi jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (disebut juga gap), semakin kecil gap yang dihasilkan maka bobot

nilainya semakin besar yang berarti memiliki peluang lebih besar untuk karyawan menempati posisi tersebut . Sistem kompetensi akan mendeskripsikan prestasi dan potensi sumber dayamanusia sesuai dengan unit kerjanya. Pencapaian prestasi karyawan dan potensinya dapat terlihat apakah kompetensinya tersebut telah sesuai dengan tugas pekerjaan yang dimilikinya.

Menurut (Adhar, 2014) tahapan dan perumusan perhitungan dengan metode *profile matching* adalah sebagai berikut :

- i. menghitung Hasil Pemetaan GAP Kompetensi, yaitu beda antara profil karyawan dengan profil karyawan standar untuk masing-masing karyawan, yang ditunjukkan pada rumus :

$$\text{Gap} = \text{Kriteria Seseorang} - \text{Kriteria diinginkan}$$

kemudian tiap profil karyawan diberi nilai bobot sesuai dengan patokan nilai yang mengacu pada bobot nilai gap;

Tabel 2.1 Nilai Bobot GAP

Nilai Bobot GAP

No	Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	5	Tidak ada Gap
2	1	4.5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat
3	-1	4	Kompetensi individu kurang 1 tingkat
4	2	3.5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat
5	-2	3	Kompetensi individu kurang 2 tingkat
6	3	2.5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat
7	-3	2	Kompetensi individu kurang 3 tingkat
8	4	1.5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat
9	-4	1	Kompetensi individu kurang 4 tingkat
10	5	0	Kompetensi individu kelebihan 5 tingkat

- ii. mengelompokan Core faktor (aspek (kompetensi) yang paling berpengaruh dalam kenaikan jabatan) dan Secondary Factor dengan rumus menghitung core factor:

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

Keterangan :

NRC = Nilai rata-rata core factor

NC = Jumlah total nilai core factor

IC = Jumlah item core factor

Dan secondary factor gunakan rumus :

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

Keterangan :

NRF = Nilai rata-rata secondary factor

NS = Jumlah total nilai secondary factor

IS = Jumlah item secondary factor

- iii. menghitung Nilai Total berdasarkan prosentase dari core dan secondary factor yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap profil rumus:

$$NT = (x)\% \times NCF + (x)\% \times NSF$$

keterangan :

NT = Nilai total dari variabel

(x)% = Nilai persen yang diinputkan

NCF = Nilai rata-rata core factor

NSF = Nilai rata-rata secondary factor

Merangking hasil dari proses *profile matching* penilaian kompetensi profile dengan rumus:

$$\mathbf{Ranking} = (x)\% \times N1 + (x)\% \times N2 + (x)\% \times N3 + (x)\% \times N4$$

keterangan :

N1,N2,N3,N4 = Nilai aspek yang sudah dihitung total

(x)% = Nilai persen yang diinputkan

Penerapan metode profile oleh Kusrini (2007, pp. 57-67) pada proses penilaian kinerja karyawan sebagai berikut:

No	ID	1	2	3	4	5	6	7	8	9	IQ	
1	K001	2	4	3	3	2	2	4	3	2	3	
2	K002	3	4	3	3	2	3	4	2	4	4	
3	K003	4	4	3	3	4	3	2	3	3	2	
4	K004	3	5	4	3	4	4	3	5	4	3	
5	K005	3	3	3	1	2	5	3	2	5	4	
Profil Jabatan		3	3	4	4	3	4	4	5	3	4	
1	K001	-1	1	-1	-1	-1	-2	0	-2	-1	-1	G A P
2	K002	0	1	-1	-1	-1	-1	0	-3	1	0	
3	K003	1	1	-1	-1	1	-1	-2	-2	0	-2	
4	K004	0	2	0	-1	1	0	-1	0	1	-1	
5	K005	0	0	-1	-3	-1	1	-1	-3	2	0	

Keterangan:

- 1 : Common Sense
- 2 : Verbalisasi Ide
- 3 : Sistematis Berpikir
- 4 : Penalaran dan Solusi Real
- 5 : Konsentrasi
- 6 : Logika Praktis
- 7 : Fleksibilitas Berpikir
- 8 : Imajinasi Kreatif
- 9 : Antisipasi
- 10 : Potensi Kecerdasan

No	ID	EP	KT	KH	PP	DB	VP	
1	K001	3	4	3	1	3	1	
2	K002	4	5	5	1	4	1	
3	K003	4	2	2	4	5	2	
4	K004	1	5	5	5	5	2	
5	K005	4	5	4	5	5	3	
No	ID	EP	KT	KH	PP	DB	VP	
Profil Jabatan		3	4	2	3	3	5	

1	K001	0	0	1	-2	0	-4	G A P
2	K002	1	1	2	-2	1	-4	
3	K003	1	-2	0	1	2	-3	
4	K004	-2	1	3	2	2	-3	
5	K005	1	1	2	0	2	-2	

Keterangan:

- EP : Energi Psikis
 KT : Ketelitian Tanggung Jawab
 KH : Kehati-hatian
 PP : Pengendalian Perasaan
 DB : Dorongan Berprestasi
 VP : Vitalitas dan Perencanaan

No	ID	D	I	S	C	
1	K001	4	4	4	4	
2	K002	4	3	4	4	
3	K003	4	5	5	2	
4	K004	3	3	4	5	
5	K005	4	3	3	5	
Profil Jabatan		3	3	4	5	
1	K001	1	1	0	-1	G A P
2	K002	1	0	0	-1	
3	K003	1	2	1	-3	
4	K004	0	0	0	0	
5	K005	1	0	-1	0	

Keterangan:

- D : Dominance (Kekuasaan)
 I : Influence (Pengaruh)
 S : Stadieness (Keteguhan Hati)
 C : Compliance (Pemenuhan)

Selanjutnya memberikan bobot nilai sesuai dengan aspek-aspek sebagai berikut:

Pemetaan gap Kapasitas Intelektual

No	ID	1	2	3	4	5	6	7	8	9	IQ
	K001	-1	1	-1	-1	-1	-2	0	-2	-1	-1

Bobot Nilai Gap Kapasitas Intelektual

No	ID	1	2	3	4	5	6	7	8	9	IQ
	K001	4	4,5	4	4	4	3	5	3	4	4

Pemetaan Gap Sikap Kerja

No	ID	EP	KT	KH	PP	DB	VP
	K001	0	0	1	-2	0	-4

Bobot Nilai Gap Sikap Kerja

No	ID	EP	KT	KH	PP	DB	VP
	K001	5	5	4,5	3	5	1

Pemetaan Gap Sikap Kerja

No	ID	D	I	S	C
	K001	1	1	0	-1

Bobot Nilai Gap Sikap Kerja

No	ID	D	I	S	C
	K001	1	1	0	-1

Selanjutnya perhitungan *core* dan *secondary* factor untuk setiap aspek yaitu

Aspek Kapasitas Intelektual;

$$NCF = 4+4,5+4+3+4 / 5$$

$$= 19,5 / 5$$

$$= 3,9$$

$$NSF = 4+4+3+5+4 / 5$$

$$= 20 / 5$$

$$= 4$$

Aspek Sikap Kerja;

$$NCF = 4+5+5 / 3$$

$$= 15 / 3$$

$$= 5$$

$$NSF = 4,5+3+1 / 3$$

$$= 8,5 / 3$$

$$= 2,8$$

Aspek Perilaku;

$$\text{NCF} = 4,5 + 4,5 / 2$$

$$= 9 / 2$$

$$= 4,5$$

$$\text{NSF} = 5 + 4 / 2$$

$$= 9 / 2$$

$$= 4,5$$

Kemudian dilanjutkan melakukan perhitungan nilai total dengan perhitungan sebagai berikut:

Aspek Kapastitas Intelektual;

$$\text{Ni} = (60\% \times 3,9) + (40\% \times 4)$$

$$= 3,94$$

Aspek Sikap Kerja;

$$\text{Ni} = (60\% \times 5) + (40\% \times 2,8)$$

$$= 4,12$$

Aspek Perilaku;

$$\text{Ni} = (60\% \times 4,5) + (40\% \times 4,5)$$

$$= 4,5$$

Selanjutnya tahap menentukan ranking, sebagai berikut:

$$\text{Ranking} = (20\% \times 3,94) + (30\% \times 4,12) + (50\% \times 4,5)$$

$$\text{Ranking} = 0,78 + 1,24 + 2,25$$

$$\text{Ranking} = 4,274$$

No	ID	Ni	Ns	Np	Hasil akhir
	K001	3,94	4,12	4,5	4,274

Semakin besar nilai akhir maka semakin besar kesempatan karyawan tersebut untuk menduduki jabatan yang dibutuhkan.

3. System Development Life Cycle (SDLC)

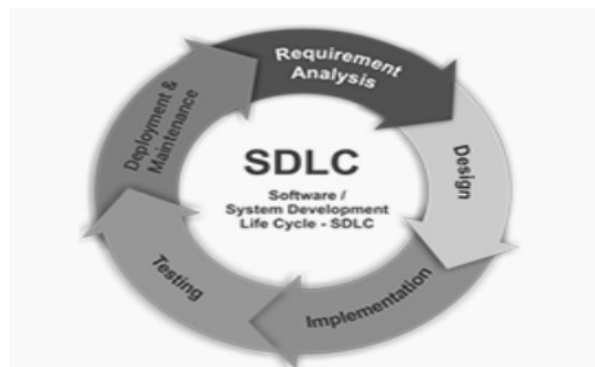
Metodologi adalah salah satu cara yang direkomendasikan dalam melakukan sesuatu. Pendekatan sistem adalah metodologi dasar dalam memecahkan segala jenis masalah. Siklus hidup pengembangan sistem (System Development Life Cycle - SDLC) adalah aplikasi dari pendekatan sistem bagi pengembangan bagi suatu sistem informasi (McLeod, 2007, p. 199).

Terdapat beberapa tahapan pekerjaan pengembangan yang perlu dilakukan jika suatu proyek ingin memiliki kemungkinan berhasil besar. Tahapan-tahapan tersebut ialah: (McLeod, 2007, p. 208)

- (a) Perencanaan;
- (b) Analisis;
- (c) Desain;
- (d) Implementasi;
- (e) Penggunaan.

Proyek dan sumber daya yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan direncanakan kemudian disatukan. Sistem yang ada juga dianalisis untuk memahami masalah dan menentukan persyaratan fungsional dari sistem yang baru. Sistem baru ini kemudian dirancang dan diimplementasikan. Setelah implementasi, kemudian digunakan, idealnya untuk jangka waktu yang lama.

Pekerjaan-pekerjaan (Aktifitas) di atas mengikuti satu pola yang teratur dan dilaksanakan dengan cara dari atas dan ke bawah. Aktivitas ini memiliki aliran suatu arah menuju ke penyelesaian pekerjaan sebagaimana gambar 2.1



Gambar 2.2 SDLC

Menurut (McLeod, 2007) dari gambar 2.1 di atas bisa dijelaskan bahwa:


- (1) analisis kebutuhan perangkat lunak merupakan proses pengumpulan kebutuhan dilakukan secara intensif untuk menspesifikasikan kebutuhan perangkat lunak agar dapat dipahami perangkat lunak seperti apa yang dibutuhkan oleh user.
- (2) Desain adalah proses multi langkah yang fokus pada desain pembuatan program perangkat lunak termasuk struktur data, arsitektur perangkat lunak, representasi antarmuka, dan prosedur pengkodean.
- (3) Pengkodean desain harus ditranslasikan ke dalam program perangkat lunak berupa program komputer sesuai dengan desain yang telah dibuat pada tahap desain.
- (4) Pengujian fokus kepada perangkat lunak secara dari segi logik dan fungsional dan memastikan bahwa semua bagian sudah diuji untuk meminimalisir kesalahan/error dan memastikan keluaran yang dihasilkan sesuai dengan yang diinginkan.
- (5) Maintenance/Support dilakukan pada saat ada perubahan karena ada kesalahan atau perbaikan hasil (error, dsb), bahkan tidak tertutup kemungkinan perubahan tersebut dilakukan dari tahap awal (analisis).






4. Perangkat Pemodelan UML

Unified Modeling Language (UML) merupakan metodologi dalam mengembangkan sistem berorientasi objek dan juga merupakan alat untuk mendukung pengembangan sistem (Hendini, 2016). Sedangkan Menurut (Sukamto & Rosa, 2015, p. 137) mendefinisikan bahwa “UML merupakan bahasa visual untuk pemodelan dan komunikasi mengenai sebuah sistem dengan menggunakan diagram dan teks-teks pendukung”. UML menggunakan diagram atau symbol - simbol tertentu (Sukamto & Rosa, 2015, p. 137), yaitu:

- (a) Use Case Diagram; use case mendeskripsikan tipikal interaksi antara pengguna dengan sistem informasi dengan menggunakan symbol seperti pada tabel 2.2

Tabel 2.2 Use Case Diagram

Simbol	Nama	Keterangan
	Use case	Fungsionalitas yang disediakan sistem sebagai unit-unit yang saling bertukar pesan antar unit







Simbol	Nama	Keterangan
		atau aktor, biasanya dinyatakan dengan kata kerja di awal frase nama use case.
	Actor / Aktor	Orang, proses, atau sistem lain yang berinteraksi dengan sistem informasi yang akan dibuat di luar sistem informasi yang akan dibuat itu sendiri, walaupun simbol dari aktor adalah gambar orang, tapi aktor belum tentu merupakan orang, biasanya dinyatakan menggunakan kata benda di awal frase nama aktor.
	Association / Asosiasi	Komunikasi antara aktor dan use case yang berpartisipasi pada use case atau use case memiliki interaksi dengan aktor.
	Extend / Ektensi	Relasi use case tambahan ke sebuah use case dimana use case yang ditambahkan dapat berdiri sendiri walaupun tanpa use case tambahan itu, mirip dengan prinsip inheritance pada pemrograman berorientasi objek, biasanya use case tambahan memiliki nama depan yang sama dengan use case yang ditambahkan.
	Generalization / Generalisasi	Hubungan generalisasi dan spesialisasi (umum-khusus) antara dua buah use case dimana fungsi yang satu adalah fungsi yang lebih umum dari yang lainnya.
	Uses / Include / Menggunakan	Relasi use case tambahan ke sebuah use case dimana use case yang ditambahkan memerlukan use case ini untuk menjalankan fungsinya atau sebagai syarat dijalankan use case ini.

Sumber (Dharwiyanti, 2003)

(b) Activity Diagram

Activity diagram menggambarkan workflow (aliran kerja) atau aktivitas dari sebuah sistem atau proses bisnis atau menu yang ada pada perangkat lunak dengan symbol seperti tabel 2.3.

Tabel 2.3 Simbol Activity Diagram

Simbol	Nama	Keterangan
	Status Awal	Status awal aktivitas sistem, sebuah diagram aktivitas memiliki sebuah status awal.
	Aktivitas	Aktivitas yang dilakukan sistem, aktivitas biasanya diawali dengan kata kerja.
	Percabangan / decision	Asosiasi percabangan dimana jika ada pilihan aktivitas lebih dari satu.
	Penggabungan / join	Asosiasi penggabungan dimana lebih dari satu aktivitas digabungkan menjadi satu.
	Status Akhir	Status akhir yang dilakukan sistem, sebuah diagram aktivitas memiliki sebuah status akhir.
	Swimlane	Memisahkan organisasi bisnis yang bertanggung jawab terhadap aktivitas yang terjadi.

Sumber (Dharwiyanti, 2003)

(c) Sequence Diagram

Diagram sekuen menggambarkan kelakuan objek pada use case dengan mendeskripsikan waktu hidup objek dan message yang dikirimkan dan diterima oleh objek dengan symbol seperti pada tabel 2.4

Tabel 2.4 Simbol Sequence Diagram

Simbol	Nama	Keterangan
	Entity Class	Entity Class, merupakan bagian dari sistem yang berisi kumpulan kelas berupa entitas-entitas yang membentuk gambaran awal sistem dan menjadi landasan untuk menyusun basis data
	Boundary Class	Boundary Class, berisi kumpulan kelas yang menjadi interfaces atau interaksi antara satu atau lebih aktor dengan sistem, seperti tampilan form entry dan form cetak.
	Control Class	Control Class, suatu objek yang berisi logika aplikasi yang tidak memiliki tanggung jawab kepada entitas, contohnya adalah kalkulasi dan aturan bisnis yang melibatkan berbagai objek.
	Message	Message, simbol mengirim pesan antar class.
	Recursive	Recursive, menggambarkan pengiriman pesan yang dikirim untuk dirinya sendiri.
	Activation	Activation, mewakili sebuah eksekusi operasi dari objek, panjang kotak ini berbanding lurus dengan durasi aktivasi sebuah operasi.
	Lifeline	Lifeline, garis titik-titik yang terhubung dengan objek, sepanjang lifeline terdapat activation.

Sumber (Dharwiyanti, 2003)

5. Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut (Arianto & Dkk, 2015, p. 38) mengatakan bahwa : Sumber Daya Manusia atau biasa disingkat menjadi SDM merupakan salah satu hal yang penting dalam sebuah perusahaan maupun instansi yang mempengaruhi banyak aspek penentu keberhasilan kerja dari perusahaan maupun instansi tersebut, jika SDM dapat diorganisasi dengan baik, maka diharapkan perusahaan ataupun instansi dapat menjalankan semua proses kerjanya dengan baik.

Menurut Undang-Undang ketenagakerjaan yaitu pada undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi :

- (a) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.
- (b) Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.
- (c) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.

D. Tinjauan Studi

Penelitian - penelitian yang terkait dengan penelitian ini sebagai rujukan, yaitu:

(1) (Khairul & Suherman, 2018), “Seleksi Pegawai Kontrak Menjadi Pegawai Tetap Dengan Metode Profile Matching”,

Tenaga kerja adalah faktor terpenting dalam manajemen suatu perusahaan. Kualitas tenaga kerja sangat menentukan kemajuan dan perkembangan perusahaan.. Pada saat ini perusahaan secara umum menerapkan sistem kontrak dalam rekrutmen pegawai. Sehingga proses rekrutmen pegawai kontrak merupakan hal yang sangat kritis untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional dan berkualitas. Pegawai kontrak yang dinilai kompeten dan memberikan kontribusi besar layak untuk diangkat menjadi pegawai tetap.

Masalah rekrutmen pegawai kontrak menjadi pegawai tetap dapat diselesaikan dengan metode *Profile Matching*. Metode *Profile Matching* adalah metode yang mencocokkan profil ideal dengan profil setiap pegawai kontrak. Semakin kecil nilai

selisih antara profil ideal dengan profil setiap pegawai (gap), maka semakin besar peluang pegawai kontrak diangkat menjadi pegawai tetap.

Metode *Profile Matching* dapat memberikan rekomendasi terbaik dalam proses rekrutmen pegawai kontrak menjadi pegawai tetap.

(2) (Badrul & Utami, 2022), “Penerapan Metode Profile Matching Untuk Rekomendasi Penunjang Keputusan Promosi Jabatan (Studi kasus di PT. INBISCO NIAGATAMA SEMESTA)”,

Sumber daya manusia di dalam suatu organisasi perusahaan merupakan hal yang sangat penting untuk mendukung kemajuan dan kualitas perusahaan dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia menjadi faktor penentu keberhasilan dalam mencapai sebuah tujuan. Hal ini perlu mendapat perhatian dan pengkajian yang lebih mendalam karena pada akhirnya manusia juga yang menentukan dan memprediksi keberhasilan atau kegagalan suatu kebijakan, strategi, proses bisnis, dan alur kerja sebuah organisasi. PT. Inbisco Niagatama Semesta merupakan perusahaan yang saat ini berkembang dan membutuhkan karyawan yang mempunyai keterampilan, pengetahuan dan kemampuan untuk menunjang keberhasilan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia oleh bagian kepegawaian banyak mengalami kendala terutama dalam memperoleh data yang valid untuk rekomendasi promosi jabatan karyawan yang nantinya akan di promosikan jabatannya ke level yang lebih tinggi. diperlukan sebuah model penilaian terhadap karyawan yang cocok untuk direkomendasikan pada promosi jabatan di PT. Inbisco Niagatama Semesta yang salah satunya menggunakan metode *Profile Matching* dengan melakukan analisis terhadap karyawan yang menurut perhitungan cocok dengan kriteria jabatan tersebut, istilah diatas disebut analisis GAP kompetensi.

(3) (YN. Molo & Rema, 2022), “Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Karyawan Baru Dengan Metode Profile Matching Berbasis Website. (Studi Kasus : PT.NSS KEFAMENANU)”,

Salah satu kegiatan terpenting dalam sebuah perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia. Proses rekrutmen merupakan tahapan strategis untuk mengidentifikasikandidat yang tepat. Apabila proses rekrutmen tidak dilakukan dengan baik, maka karyawan baru tidak akan memenuhi kriteria yang diharapkan oleh perusahaan. Aplikasi sistem pendukung keputusan rekrutmen karyawan baru pada penelitian ini dibangun dengan menggunakan Metode *Profile Matching*. Secara umum, *Profile Matching* adalah proses membandingkan kompetensi antara individu

dengan pekerjaan atau jabatan untuk menentukan kesesuaiannya. Perbandingan dilakukan dengan cara menghitung nilai tes calon pegawai untuk mendapatkan nilai penilaian yang akan menjadi acuan dalam menentukan keputusan dalam proses rekrutmen. Dalam menerapkan Metode *Profile Matching*, penentuan nilai bobot untuk setiap aspek tes sangat mempengaruhi perhitungan akhir nilai peringkat setiap karyawan, oleh karena itu penentuan nilai bobot terbesar akan diberikan pada aspek prioritas tes secara berurutan untuk memperoleh hasil seleksi sesuai dengan prioritas yang telah ditentukan sesuai kebutuhan perusahaan.

(4) (Rahayu, Appandi, & Yunita, 2022), “Perancangan Sistem Pengambil Keputusan Untuk Pengisian Jabatan Menggunakan Metode Profile Matching”,

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengambilan keputusan untuk pengisian jabatan maka dapat diambil kesimpulan bahwa metode *Profile Matching* ini dapat memberikan rekomendasi pengisian jabatan dan perankingan pegawai berdasarkan pencocokkan kriteria. Berdasarkan hasil pengujian sistem informasi pengisian jabatan ini dapat dibuktikan dengan pengujian User Acceptance Test sebanyak dua responden dan menjawab sepuluh pertanyaan yang memiliki persentase 76% artinya sistem informasi ini memiliki kategori baik sehingga sudah bisa digunakan oleh user. Dengan adanya system yang berhasil memberikan rekomendasi maka proses pemilihan jabatan akan lebih cepat dan penempatan jabatan lebih sesuai dengan latar belakang pendidikan, golongan dan diklat pegawai.

(5) (Afifah, Kurniawati, & Heriyanto, 2022), “Penerapan Metode Profile Matching Pada Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik (Studi kasus di PT. KARYA ANUGRAH TEKNOLOGI)”,

PT. Karya Anugrah Teknologi merupakan perusahaan retail yang berdiri tahun 2012 dengan fokus pada penjualan alat-alat komputer, yang berlokasi di daerah Jakarta Barat. Setiap tahun perusahaan mengadakan pemilihan karyawan terbaik yang akan diberikan reward dan bonus. Tujuan dari penelitian ini membuat sistem penilaian kinerja karyawan dalam rangka pemberian reward dan bonus kenaikan gaji dengan menganalisa data-data pegawai sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Tahapan proses dalam metode *Profile Matching* yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya Pemetaan Gap, Pembobotan, Perhitungan dan Pengelompokan Core dan SecondaryFactor, Perhitungan Nilai Total, dan Perhitungan Penentuan Ranking. Hasil dari penelitian ini menghasilkan rekomendasi karyawan yang terpilih berdasarkan perhitungan rangking dari metode

yang digunakan. Karyawan yang berada di peringkat pertama yaitu Eko dengan nilai 4,925. Hasil rekomendasi karyawan terbaik berdasarkan perhitungan ini diharapkan dapat menjadi salah satu sistem pendukung keputusan bagi perusahaan untuk memberikan rewards dan bonus kenaikan gaji untuk karyawan terbaik secara objektif dan memperhatikan aspek yang dibutuhkan.

(6) (Dewa, Ramanda, & Yunita, 2020), “Penerapan Metode Profile Matching Dalam Menentukan Calon Karyawan Terbaik”,

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan bahwa Metode *Profile Matching* dapat digunakan sebagai alternatif sistem penunjang keputusan dalam penentuan karyawan terbaik dalam hal ini pada studi kasus di PT. Alva Karya Perkasa. Penilaian karyawan terbaik menggunakan metode *Profile Matching* akan menghasilkan siapa karyawan terbaik dari yang terbaik yang ada pada PT. Alva Karya Perkasa. Hal ini diperoleh dari hasil perhitungan dan perbandingan profil kandidat karyawan terbaik yang menitik beratkan kepada aspek produktivitas dan aspek kualitas.

(7) (Sudrajat, 2018), “Pemilihan Pegawai Berprestasi dengan Menggunakan Metode Profile Matching”,

Kecamatan Pinang Kota Tangerang memiliki penilaian prestasi kerja yang dilakukan setiap tahun, berdasarkan sasaran kerja dan absensi yang merupakan bahan evaluasi penilaian pegawai. Bagi pegawai yang terpilih akan diberikan penghargaan atau hadiah berupa parcel sembako. Banyaknya pegawai menjadi kesulitan tersendiri dalam memilih pegawai berprestasi, tidak dipungkiri juga bahwa pemilihan pegawai berprestasi pun sering dilakukan tidak objektif. Untuk mengetahui pegawai berprestasi perlu diadakan penilaian kinerja terhadap pegawai. Melakukan suatu penilaian dalam pemberian penghargaan untuk pegawai berprestasi diantaranya menggunakan sistem pendukung keputusan dalam membantu pemecahan suatu masalah. Metode yang digunakan dalam melakukan pemberian penghargaan untuk pegawai berprestasi yaitu metode *profile matching*. Dengan adanya penerapan metode *profile matching* untuk pemilihan pegawai terbaik untuk memecahkan permasalahan yang ada pada saat proses pemilihan pegawai terbaik, agar tidak terjadi kesalahan dalam pengambilan keputusan. Diharapkan dengan upaya ini dapat memberikan nilai secara objektif terhadap pegawai dan membantu pimpinan dalam memberikan penilaian kinerja pegawainya.

(8) (Kristiana, 2015), “Penerapan Profile Matching Untuk Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)”,

Badan Litbang ESDM selalu memberikan penghargaan kepada pegawainya yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja pegawai yang baik itu sangat penting agar kegiatan pada suatu instansi atau perusahaan dapat berjalan dengan lancar. Kita dapat mengetahui kinerja pegawai dengan cara melakukan pemberian penghargaan kepada pegawai berprestasi. Untuk mengetahui pegawai yang berprestasi perlu diadakan penilaian terhadap kinerja pegawai. Melakukan suatu penilaian dalam pemberian penghargaan untuk pegawai berprestasi diantaranya menggunakan sistem pendukung keputusan dalam membantu pemecahan suatu masalah. Metode yang digunakan dalam melakukan pemberian penghargaan untuk pegawai berprestasi yaitu metode *profile matching*. Kriteria atau aspek yang digunakan pada sistem pendukung keputusan penghargaan PNS (Pegawai Negeri Sipil) berprestasi ini adalah disiplin, integritas, komitmen organisasi, kepemimpinan, kerjasama, prestasi kerja dan berorientasi pada pelayanan. Dengan adanya kriteria penilaian kinerja diharapkan ESDM mampu memberikan penilaian kepada pegawai secara objektif serta mengurangi kesenjangan sosial pada pegawai di lingkungan Badan Litbang.

(9) (Sorongan, Sari, & Dinar, 2022), “Penerapan Profile Matching Untuk Efektifitas Kompetensi Kandidat Dosen Pembimbing Di Perguruan Tinggi”,

Ketepatan dalam pemilihan atau penentuan sumber daya manusia disebut organisasi sangat mempengaruhi terhadap ketercapaian tujuan akhir perusahaan. Banyak studi yang membuktikan bahwa kualitas SDM berpengaruh terhadap ketercapaian visi organisasi, namun sedikit yang membahas hubungan yang melibatkan awal proses pemilihan atau penentuan dengan menggunakan keunggulan sistem dan teknologi informasi. Tujuan dari penelitian ini adalah membuat sebuah sistem berbasis elektronik yang dapat digunakan oleh sebuah perusahaan untuk menentukan calon kandidat yang sesuai dengan kriteria atau persyaratan yang diinginkan perusahaan atau organisasi. Metode yang digunakan untuk mengambil keputusan pemilihan calon kandidat menyesuaikan dengan algoritma yang terdapat pada metode Profile Matching dengan menentukan nilai persentase aspek kriteria. Metode ini mengasumsikan tingkat variabel predictor yang ideal harus dipenuhi oleh subjek kandidat dengan memberikan bobot pada masing-masing variabel. Hasil percobaan sistem pendukung keputusan menggunakan algoritma *profile matching* yang dikodekan ke dalam program untuk menentukan atau memilih dosen pembimbing yang

sesuai dengan judul tugas akhir mahasiswa di sebuah perguruan tinggi menunjukkan kesesuaiannya antara aspek Pendidikan, Penelitian dan Pendukung yang dipersyaratkan oleh pihak Perguruan Tinggi. Hasil studi ini dapat memberikan implikasi bagi praktisi manajemen SDM dalam menentukan kesesuaian antara SDM dengan peta posisi jabatan. Bagi akademisi ini dapat meningkatkan pemahaman tentang pengaruh sistem pendukung keputusan berbasis algoritma profile matching terhadap efektifitas dan objektivitas penentuan kandidat di sebuah organisasi.

(10) (Mulyadi & Maulana, 2022), “Penerapan Metode Profile Matching Untuk Penempatan Karyawan Berbasis Kompetensi di Bidang IT”,

Penempatan karyawan merupakan salah satu permasalahan yang kompleks dalam dunia kerja. Ketidaksesuaian antara penempatan kerja dengan kemampuan karyawan yang ditempatkan pada bidang pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahliannya tentu akan berdampak pada kenyamanan bekerja yang turut mempengaruhi prestasi kerja. Untuk itu dibutuhkan suatu sistem pendukung keputusan yang mampu untuk dapat menjadi solusi dalam menangani permasalahan yang dihadapi oleh pengelola sumberdaya manusia dalam sulitnya menyeleksi kandidat untuk menempati jabatan yang kosong. Dengan menerapkan metode *profile matching* dalam sistem penempatan kerja karyawan dapat membantu peran pengelola sumberdaya manusia dalam mencari kandidat yang berpeluang besar untuk mengisi jabatan sesuai kriteria yang dibutuhkan. Telah dilakukan uji kelayakan terhadap sistem yang dikembangkan dengan nilai persentase kelayakan yang didapat sebesar 93,9% yang bermakna sistem masuk dalam kategori “Sangat Layak” untuk digunakan.

Tabel 2.5 Tinjauan Studi

No	Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Jurnal Sumber	Kontribusi
1	Khairul dan Suherman, 2018	Seleksi Pegawai Kontrak Menjadi Pegawai Tetap Dengan Metode <i>Profile Matching</i>	IT Journal Research and Development Vol.2 No.2, https://journal.uir.ac.id/index.php/ITJRD/article/view/1362/899	Kelemahan dari penelitian ini adalah hanya terbatas untuk perusahaan dalam bidang konstruksi saja, dan tidak mengikuti perundang-undangan yang berlaku
2	Mohammad Badrul dan Tri Utami,	Penerapan Metode <i>Profile Matching</i> Untuk	Jurnal PROSISKO Vol.9 No.1, https://e-jurnal.lppmunsera .	Kontribusi dari penelitian ini adalah konsep output yang menggunakan

No	Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Jurnal Sumber	Kontribusi
	2022	Rekomendasi Penunjang Keputusan Promosi Jabatan Di PT. INBISCO NIAGATAMA SEMESTA	org/index.php/PROSISKO/article/view/4193/2034	attribute aspek Pendidikan terakhir dan Lama Kerja
3	Yohana Niis Molo, Yoseph P.K Kelen dan Yasinta O.L Rema, 2022	Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Karyawan Baru Dengan Metode <i>Profile Matching</i> Berbasis Website Studi Kasus : PT.NSS KEFAMENANU	Jurnal Tekno KOMPAK, https://ejurnal.teknokrat.ac.id/index.php/teknokompak/article/view/1463/856	Kontribusi dari penelitian ini adalah rule proses penelitian yang terstruktur
4	Slamet Rahayu, Tri Appandi dan Giar Rahma Yunita, 2022	Perancangan Sistem Pengambil Keputusan Untuk Pengisian Jabatan Menggunakan Metode <i>Profile Matching</i>	Jurnal Tekno KOMPAK Vol.16 No.1, https://ejurnal.teknokrat.ac.id/index.php/teknokompak/article/download/1480/814	Kontribusi dari penelitian ini adalah nilai core factor dari aspek kecerdasan yaitu 70%
5	Nur Afifah, Ika Kurniawati dan Heriyanto, 2022	Penerapan Metode <i>Profile Matching</i> Pada Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik di PT. KARYA ANUGRAH TEKNOLOGI	PPPM Nusa Mandiri, https://ejournal.nusamandiri.ac.id/index.php/inti/article/view/2765/890	Kontribusi dari penelitian ini adalah konsep output yang menggunakan attribute aspek Kinerja dengan kriteria Loyalitas, absensi dan tanggung jawab
6	Indara Bala Dewa, Kresna Ramanda, and Yunita, 2020	Penerapan Metode <i>Profile Matching</i> Dalam Menentukan Calon Karyawan Terbaik	Jurnal SISFOKOM, http://jurnal.atmaluhur.ac.id/index.php/sisfokom/article/view/1343/805	Pemilihan karyawan terbaik tidak hanya dilihat dari sikap kerjanya saja tetapi juga bisa dibuatkan sistem pendukung keputusan yang bisa lebih memperlihatkan

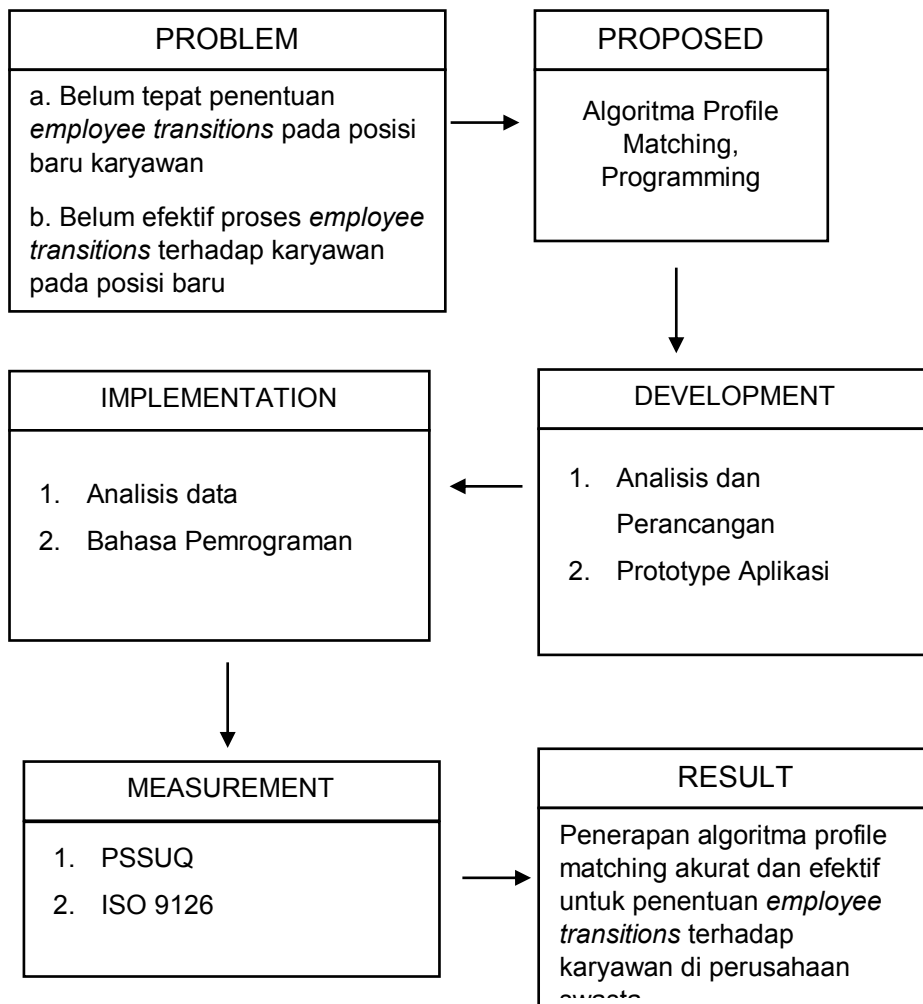
No	Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Jurnal Sumber	Kontribusi
				banyak aspek yang sebenarnya perlu dipertimbangkan lagi
7	Budi Sudrajat, 2018	Pemilihan Pegawai Berprestasi dengan Menggunakan Metode <i>Profile Matching</i>	Jurnal & Penelitian Teknologi Informatika, Vol. 3 No. 1 (2018): Sinkron Volume 3 Nomor 1, https://jurnal.polgan.ac.id/index.php/sinkron/article/view/177/123	Kontribusi dari penelitian ini adalah Proses penilaian kinerja pegawai menggunakan metode <i>profile matching</i> yang mampu menyeleksi pegawai berprestasi dengan aspek-aspek yang ditentukan yaitu aspek sasaran kerja dan aspek perilaku yang masing-masing memiliki beberapa sub aspek.
8	Titin Kristiana, 2015	Penerapan <i>Profile Matching</i> Untuk Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)	Jurnal Pilar Nusa Mandiri Vol. XI, No.2, https://ejournal.nusamandiri.ac.id/index.php/pilar/article/view/425/375	Kontribusi dari penelitian ini adalah Setiap aspek atau kriteria penilaian sangat berpengaruh dalam proses pemilihan penerima penghargaan abdi karya. Penentuan standar nilai untuk profil penerima penghargaan sangat berpengaruh juga dalam proses pemilihan penerima penghargaan abdi karya.
9	Erick Sorongan, Danar Retno Sari, dan Eva Dinar, 2022	Penerapan <i>Profile Matching</i> Untuk Efektifitas Kompetensi Kandidat Dosen Pembimbing Di Perguruan Tinggi	Jurnal Teknik Informatika dan Sistem Informasi, Vol 9 No 2 (2022): JATISI, https://jurnal.mdp.ac.id/index.php/jatisi/article/view/2146/827	Kontribusi dari penelitian ini adalah membuat sebuah system pendukung keputusan menggunakan metode <i>profile matching</i> yang diperuntukkan menentukan kandidat dosen pembimbing secara efektif dengan menggunakan kriteria atau aspek pendidikan, penelitian dan kompetensi pendukung. Dari hasil uji coba

No	Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Jurnal Sumber	Kontribusi
				perhitungan manual yang dilakukan menggunakan nilai sub kriteria : (a) matakuliah yang diampu, (b) bidang keahlian, (c) topik riset, (d) tesis dan (e) workshop didapatkan kandidat dengan pemeringkatan atau ranking teratas yang paling sesuai antara judul riset yang diajukan dengan kriteria dosen pembimbing.
10	Dedy Mulyadi & Teguh Maulana, 2022	Penerapan Metode <i>Profile Matching</i> Untuk Penempatan Karyawan Berbasis Kompetensi di Bidang IT	Jurnal Ilmiah Teknois, Vol 12, No 2 (2022), http://teknois.stikom.binaniaga.ac.id/index.php/JBS/article/view/142/115	Kontribusi dari penelitian ini adalah penerapan metode <i>profile matching</i> dalam sebuah system dinilai sudah tepat dan efektif, hal ini didasari pada nilai korelas spearman dengan nilai 0,7 yang bermakna keterhubungan metode dan hasil "tinggi"

Berdasarkan uraian diatas, maka terdapat beberapa kekurangan yang melandasi penelitian ini dilakukan yaitu keseluruhan jurnal hanya membahas terkait kesamaan metode yang digunakan, namun keseluruhannya tidak dilandasi oleh Undang – Undang yang berlaku saat ini, yaitu Undang – Undang Cipta Kerja tahun 2020. Kemudian pada jurnal yang telah disebutkan diatas, tidak memperhitungkan perbedaan benefit yang diterima karyawan di posisi baru. Sehingga didalam penelitian yg dilakukan ini ada perbedaan yang mendasar, dimana GAP atau selisih benefit yang akan diterima karyawan di posisi baru akan dihitung dan di analisis pula dalam rekomendasi penentuan rotasi terhadap karyawan.

E. Kerangka Berfikir

Berdasarkan permasalahan, dan dukungan dari landasan teoritis yang dijadikan rujukan dalam penelitian, maka dapat disusun kerangka pemikiran, seperti pada gambar 2.2 kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

2. Problem
Mengidentifikasi masalah yang terjadi di tempat objek penelitian
3. Proposed Method
Mengusulkan metode yang tepat untuk menyelesaikan permasalahan tersebut
4. Development
Membuktikan penerapan metode dengan menggunakan aplikasi
5. Implementation
Menganalisa data dan membangun sebuah prototype aplikasi
6. Result
Hasil yang didapat setelah penerapan metode

F. Hipotesis Penelitian

Profile Matching adalah salah satu metode dalam sistem pendukung keputusan yang dalam penerapannya adalah menghasilkan perbandingan kecocokan suatu profile alternatif dengan kriteria profil yang ditentukan oleh perusahaan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Badrul dan Tri Utami yang berjudul Penerapan Metode *Profile Matching* Untuk Rekomendasi Penunjang Keputusan Promosi Jabatan, dapat disimpulkan bahwa *Profile Matching* bisa memberikan rekomendasi terhadap karyawan untuk promosi jabatan secara objektif. Sehingga untuk permasalahan yang dihadapi saat ini yaitu belum efektif dan belum tepat pada proses penentuan rotasi terhadap karyawan pada posisi baru, diperlukan juga sebuah model penilaian terhadap karyawan yang cocok direkomendasikan untuk rotasi dengan penilaian secara objektif dalam hal ini adalah *Profile Matching*. Berdasarkan hal tersebut maka dapat ditetapkan Hipotesis dalam penelitian ini adalah penerapan *Profile Matching* diduga dapat memberikan rekomendasi untuk penentuan rotasi terhadap karyawan di perusahaan swasta.