

SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PEMILIHAN JABATAN PADA PT PLN (PERSERO) SAMARINDA MENGGUNAKAN METODE PROFILE MATCHING BERBASIS WEB (STUDI KASUS : PLTG SAMBERA)

Eka Febriyan¹⁾, Siti Lailiyah²⁾, Azahari³⁾

¹⁾Program Studi Teknik Informatika, STMIK Widya Cipta Dharma

¹⁾Jl. M. Yamin No.25, Samarinda, 75123

E-mail : xa.febriyan@gmail.com¹⁾, lail.59a@gmail.com²⁾,³⁾

ABSTRAK

PT PLN Persero Samarinda saat ini sebagai salah satu perusahaan BUMN di Indonesia, sudah sepantasnya memiliki Manager, Supervisor Ophar, Forman, Supervisor Logistik dan Supervisor K3 (Keamanan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja) yang kompeten di bidangnya. Sebagai Manager, Supervisor Ophar, Forman, Logistik dan Supervisor K3 (Keamanan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja) suatu instansi memiliki tanggung jawab yang besar terhadap jalannya suatu mesin pembangkit listrik tenaga gas milik PT PLN Persero Samarinda. Tidak sembarang orang dapat menduduki jabatan yang penting seperti Manager, Supervisor Ophar, Logistik dan Supervisor K3 (Keamanan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja) dalam suatu instansi.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan menghasilkan Sistem Pendukung Keputusan untuk memilih karyawan yang cocok menduduki jabatan Manager, Supervisor, Forman, Logistik dan K3 pada PT PLN Persero Samarinda (Studi Kasus : PLTG Sambera). Alat bantu pengembangan sistem yang digunakan Flowchart dan Sitemap, dengan menggunakan bahasa pemrograman PHP serta database MySQL.

Maka dihasilkan sebuah Sistem Pendukung Keputusan untuk memudahkan pengambil keputusan dalam hal ini manager dan HRD (Human Resources Development) dan pimpinan untuk menentukan mengisi jabatan Manager, Forman, Logistik, Supervisor Ophar dan Supervisor K3 (Keamanan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja) pada PT PLN Persero Samarinda (Studi Kasus : PLTG Sambera).

Kata Kunci: Sistem, Pendukung Keputusan, Pemilihan, Jabatan, PHP, MySQL, Profile Matching

1. PENDAHULUAN

PT PLN Persero Samarinda saat ini sebagai salah satu perusahaan BUMN di Indonesia, sudah sepantasnya memiliki Manager, Supervisor Ophar, Forman, Logistik dan Supervisor K3 (Keamanan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja) yang kompeten di bidangnya.

Sebagai Manager, Supervisor Ophar, Forman, Logistik dan Supervisor K3 (Keamanan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja) suatu instansi memiliki tanggung jawab yang besar terhadap jalannya suatu mesin pembangkit listrik tenaga gas milik PT PLN Persero Samarinda. Tidak sembarang orang dapat menduduki jabatan yang penting seperti Manager, Supervisor Ophar, Logistik dan Supervisor K3 (Keamanan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja) dalam suatu instansi.

Sistem Pendukung Keputusan dalam menentukan calon Manager, Supervisor Ophar, Logistik dan Supervisor K3 (Keamanan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja) yang sesuai untuk menduduki jabatan Manager, Supervisor Ophar, Logistik dan Supervisor K3 (Keamanan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja) sangat dibutuhkan oleh PT PLN Persero Samarinda dikarenakan posisi yang ditentukan sudah sepantasnya diisi oleh orang yang memang mempunyai kemampuan dan kompetensi dalam bidang mekanik dan kelistrikan.

Metode Pencocokan profil (Profil Matching) merupakan proses membandingkan antara pendaftaran individu ke dalam pendaftaran jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan pendaftarannya (disebut juga gap), semakin kecil gap yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar yang berarti memiliki peluang lebih besar untuk seseorang (individu) menempati suatu jabatan/posisi.

2. RUANG LINGKUP PENELITIAN

2.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah dapat dirumuskan sebagai berikut :

“Bagaimana membuat Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan jabatan pada PT PLN Persero Samarinda (Studi Kasus : PLTG Sambera)”

2.2 Batasan Masalah

Penelitian dibatasi hanya untuk calon yang sudah memenuhi kriteria PT PLN Persero Samarinda, yang terbatas pada pegawai yang sudah bergabung pada PT PLN Persero Samarinda. Kriteria dari PT PLN Persero Samarinda adalah :

1. Aspek Pengetahuan dan Budaya Perusahaan sebesar 45% (Umum)
 - 1) Memahami visi, misi dan tujuan perusahaan.
 - 2) Memahami dan menguasai *job description* sesuai jabatan.

- 3) Meningkatnya pengetahuan sesuai dengan tuntutan pekerjaan.
 - 4) Mampu melakukan komunikasi dan bekerja sama dengan pihak lain.
 - 5) Mampu memanfaatkan waktu kerja dengan optimal.
2. Aspek Kemampuan sebesar 30% (Khusus)
 - 1) Mampu melakukan perencanaan, melaksanakan, mengevaluasi dan melakukan tindak lanjut sesuai dengan fungsi dan jabatannya
 - 2) Mampu mengambil keputusan dan menjelaskan masalah sesuai dengan fungsi dan jabatannya
 - 3) Mampu mengkoordinir dan memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan.
 3. Aspek Kepribadian sebesar 25% (Pendukung)
 - 1) Kejujuran.
 - 2) Komitmen.
 - 3) Pendidikan
 - 4) Pengalaman
 4. Data pegawai dari PLTG Sambera, PT PLN Persero Samarinda, Kalimantan Timur.
 5. Jabatan yang digunakan dalam melakukan proses penilaian adalah *Forman*, *Manager*, *Supervisor Ophar*, *Supervisor K3* dan *Logistik*.
 6. Penilaian berdasarkan jenjang karir dari jabatan yang ada pada PLTG Sambera, yaitu : *Forman* karir selanjutnya *Logistik*, *Logistik* karir selanjutnya *Supervisor Ophar*, *Supervisor Ophar* karir selanjutnya *Supervisor K3* dan *Supervisor K3* karir selanjutnya *Manager*.
 7. *User/Pengguna* sistem pendukung keputusan ini adalah 1) *Admin* : untuk memajemen semua data yang akan digunakan oleh *website* maupun penilaian pegawai dari jabatan yang kosong seperti aspek, sub aspek, profile jabatan dan pada halaman ini admin dapat melakukan proses penilaian, melihat hasil penilaian dan grafik penilaian, 2) *HRD (Human Resources Development)* : akses untuk menilai pegawai pada jabatan *Forman*, *Supervisor Ophar*, *Supervisor K3* dan *Logistik* serta melihat hasil penilaian dan grafik penilaian, 3) *Manager* : akses untuk menilai pegawai pada jabatan *Manager* dan melihat hasil penilaian serta grafik penilaian
 8. Sistem dibuat untuk melakukan perhitungan dalam satu periode dan tidak menyimpan penilaian periode sebelumnya.
 9. Belum terdapat fasilitas laporan dalam bentuk pdf, excel dan lain-lain.
 10. Belum terdapat fasilitas *backup* dan *restore database*.
 11. Menggunakan alat bantu pengembangan sistem *flowchart*.
 12. Menggunakan metode perhitungan dengan *profile matching*.
 13. Menggunakan bahasa pemrograman PHP dan Mysql.
 14. Dapat menampilkan grafik perhitungan penilaian pegawai dari jabatan yang kosong.

3. BAHAN DAN METODE

3.1 Sistem

Suatu sistem menurut Jogiyanto (2005), adalah sekelompok elemen-elemen yang terintegrasi dengan maksud yang sama untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Sutabri (2008), menjelaskan bahwa sistem memiliki karakteristik atau sifat-sifat tertentu, yang mencirikan bahwa suatu hal dapat dikatakan sebagai suatu sistem.

3.2 Pengambilan Keputusan

Menurut Kusri (2007), pengambilan keputusan merupakan kegiatan memilih suatu strategi atau tindakan dalam pemecahan masalah tersebut. Tindakan memilih strategi atau aksi yang diyakini manajer akan memberi solusi terbaik atas sesuatu itu disebut pengambilan keputusan. Tujuan dari keputusan adalah untuk mencapai target atau aksi tertentu yang harus dilakukan.

3.3 Sistem Pendukung Keputusan

Menurut Turban (2005), konsep mengenai Sistem Pendukung Keputusan (SPK) atau Decision Support System (DSS) diungkapkan pertama kali pada awal Tahun 1970 oleh Scott Morton dengan istilah "Management Decision System" yang merupakan suatu sistem yang berbasis komputer yang membantu pengambilan keputusan dengan memanfaatkan data dan model untuk menyelesaikan suatu masalah yang tidak terstruktur.

Berdasarkan sumber diatas, suatu sistem pendukung keputusan merupakan suatu pelengkap dari seseorang atau instansi dalam proses pengambilan keputusan. Dimana sistem ini tidak ditujukan untuk mengganti pengambil keputusan dalam pembuatan keputusan. Sistem pendukung keputusan menggabungkan kemampuan komputer dalam pelayanan interaktif dengan pengolahan atau pemanipulasian data yang memanfaatkan model atau aturan penyelesaian yang tidak terstruktur. Sistem pendukung keputusan mempunyai beberapa sumber intelektual dengan kemampuan dari komputer untuk memperbaiki kualitas keputusan.

3.4 Pencocokan Profil (Profil Matching)

Menurut Kusri (2007) metode profile matching atau pencocokan profil adalah metode yang sering digunakan sebagai mekanisme dalam pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dipenuhi oleh subyek yang diteliti, bukannya tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati.

Pencocokan profil (Profil Matching) merupakan proses membandingkan antara pendaftaran individu ke dalam pendaftaran jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan pendaftarannya (disebut juga gap), semakin kecil gap yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar yang berarti memiliki peluang lebih besar untuk seseorang (individu) menempati suatu jabatan / posisi.

3.5 Aspek-Aspek Penilaian

Sistem Pendukung Keputusan dirancang sedemikian rupa sehingga pengguna yang dalam hal ini kepala supervisor mekanik maupun HRD PT PLN Persero Samarinda bisa menyeleksi jabatan *Manager*, *Supervisor Ophar*, *Supervisor Logistik* dan *Supervisor K3*, bisa

menentukan aspek-aspek penilaian sendiri secara dinamis sehingga sistem pendukung keputusan tersebut bisa dipakai lebih luas.

3.6 Proses perhitungan pemetaan nilai GAP Pegawai

Yang dimaksud dengan Gap disini adalah beda antara profil Perusahaan dengan profil pendaftar atau dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini:

$$\text{Gap} = \text{Profil Perusahaan} - \text{Profil Karyawan} \quad (1)$$

3.7 Perhitungan dan Pengelompokan Core Factor dan Secondary Factor

Kemudian aspek-aspek diatas, dibagi menjadi 2 bagian untuk proses perhitungannya dengan memilahnya ke dalam dua kelompok, yaitu :

1. Core Factor (Faktor Utama)

Core factor merupakan aspek (kompetensi) yang paling menonjol/paling dibutuhkan oleh suatu jabatan yang diperkirakan dapat menghasilkan kinerja optimal.

2. Secondary Factor (Faktor Pendukung)

Secondary Factor adalah item-item selain aspek yang ada pada core factor. Setelah menentukan bobot nilai gap untuk ketiga aspek yaitu aspek 1, aspek 2, aspek 3 dengan cara yang sama. Kemudian tiap aspek dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu kelompok Core Factor dan Secondary Factor.

Perhitungan Core Factor dapat ditunjukkan pada rumus dibawah ini

$$NCF = \frac{\sum NC (\text{aspek1}, \text{aspek2}, \text{aspek3})}{\sum IC} \quad (2)$$

Keterangan :

NCF : Nilai rata-rata Core Factor

NC (aspek1, aspek2, aspek3) : Jumlah total nilai Core Factor (aspek1, aspek2, aspek3)

IC : Jumlah item Core Factor

Perhitungan secondary factor dapat ditunjukkan pada rumus dibawah ini :

$$NSF = \frac{\sum NS (\text{aspek1}, \text{aspek2}, \text{aspek3})}{\sum IS} \quad (3)$$

Keterangan :

NSF : Nilai rata-rata secondary factor

NS (aspek1, aspek2, aspek3) : Jumlah total nilai Secondary Factor (aspek1, aspek2, aspek3)

IS : Jumlah item secondary factor

3.8 Perhitungan Nilai Total

Dari hasil perhitungan setiap aspek, berikutnya dihitung nilai total berdasarkan presentase dari Core Factor dan secondary factor yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap profil. Perhitungan dapat dilihat pada rumus dibawah ini :

$$N = (x)\%NCF(\text{aspek1}, \text{aspek2}, \text{aspek3}) + (x)\%NCF(\text{aspek1}, \text{aspek2}, \text{aspek3}).. \quad (4)$$

3.9 Perhitungan Ranking

Hasil akhir dari proses Profile Matching adalah ranking dari kandidat yang diajukan untuk mengisi suatu jabatan tertentu. Penentuan ranking mengacu pada hasil perhitungan tertentu. Perhitungan tersebut dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini :

$$\text{Ranking} = (x)\%\text{Naspek1} + (x)\%\text{Naspek2} + (x)\%\text{Naspek3} \quad (5)$$

Keterangan :

Naspek1 : Nilai Aspek 1

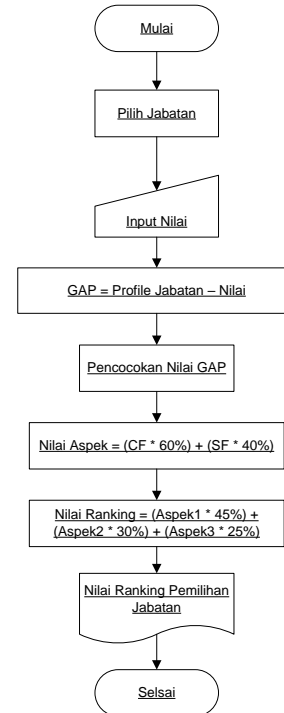
Naspek2 : Nilai Aspek 2

Naspek3 : Nilai Aspek 3

Setelah setiap peserta seleksi mendapatkan hasil akhir, maka dapat ditentukan peringkat atau ranking dari tiap pendaftar diseleksi berdasarkan pada semakin besar nilai hasil akhir maka semakin besar pula kesempatan untuk lulus seleksi.

4. RANCANGAN SISTEM/APLIKASI

1. Flowchart Sistem



Gambar 1 Flowchart Sistem

Pada gambar 1 merupakan Flowchart pemilihan jabatan pada PT. PLN Persero Samarinda. Dimulai dari proses memilih jabatan yang tersedia, kemudian admin menginputkan nilai profile pegawai. Hitung selisih gap nya untuk melakukan proses pencocokan gap. Setelah melakukan pencocokan nilai gap kemudian dilanjutkan proses menghitung nilai aspek. Dari nilai masing-masing aspek yang sudah dihitung proses ranking dapat dimulai. Dari proses ranking tersebut muncul hasil ranking pemilihan jabatan dari aspek-aspek yang ditentukan.

2. Site Map

Site Map atau Peta Situs Website Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Jabatan, terdapat beberapa menu yaitu :

1) Beranda

Halaman untuk merubah halaman beranda.

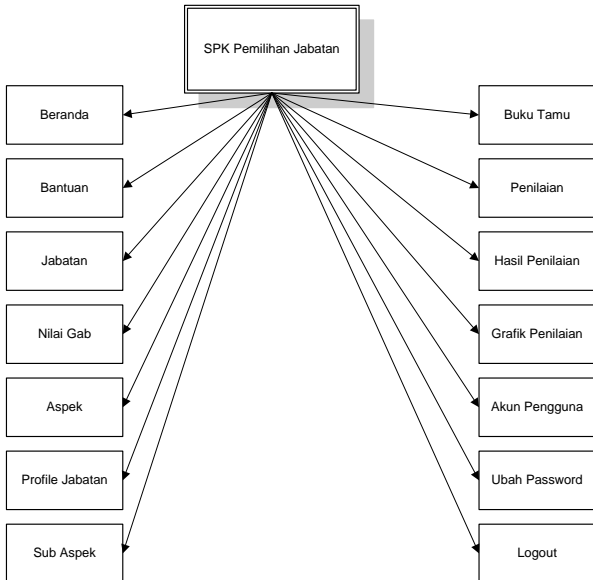
2) Bantuan

Halaman untuk merubah bantuan sistem

3) Nilai Gab

Halaman untuk memanagemen gab

- 4) Jabatan
Halaman untuk memanager data jabatan yang ada di PT PLN Persero Samarinda
- 5) Aspek
Halaman untuk memanager aspek penilaian pegawai
- 6) Sub Aspek
Halaman untuk memanager sub aspek penilaian pegawai
- 7) Profile Jabatan
Halaman untuk menginputkan *profile* jabatan
- 8) Penilaian
Halaman untuk melakukan penilaian pegawai
- 9) Hasil Penilaian
Halaman hasil penilaian dari proses penilaian pegawai
- 10) Akun Pengguna
Halaman untuk memanager data pengguna dari sistem
- 11) Logout
Halaman untuk keluar dari sistem



Gambar 2. Site Map

3. Studi Kasus

Pada suatu hari jabatan Supervisor Logistik tidak ada yang menempati sehingga tidak ada yang mengontrol pada jabatan tersebut. Dibawah ini merupakan penilaian yang dilakukan oleh HRD dan manager untuk memilih calon Supervisor Logistik.

Tabel 1 Penilaian Aspek Pengetahuan Dan Budaya Perusahaan

Aspek Pengetahuan dan Budaya Perusahaan					
	A1	A2	A3	A4	A5
Joko	80	90	78	78	90
Amir	98	89	90	88	80
Upik	80	89	87	80	77
Ali	92	95	87	70	89
Udin	98	88	77	78	67
Profile	80	80	80	85	80

Tabel 2 Penilaian Aspek Kemampuan

Aspek Kemampuan			
	B1	B2	B3
Joko	88	90	88
Amir	87	90	90
Upik	88	89	90
Ali	88	90	80
Udin	79	87	89
Profile	80	80	89

Tabel 3 Penilaian Aspek Kepribadian

Aspek Kepribadian				
	C1	C2	C3	C4
Joko	89	87	88	95
Amir	96	97	76	98
Upik	80	90	97	98
Ali	89	90	90	98
Udin	89	90	97	99
Profile	80	80	80	80

Keterangan :

A1 : Memahami visi, misi dan tujuan perusahaan, A2 : Memahami dan menguasai job description sesuai jabatan, A3 : Meningkatnya pengetahuan sesuai dengan tuntutan pekerjaan, A4 : Mampu melakukan komunikasi dan bekerja sama dengan pihak lain, A5 : Mampu memanfaatkan waktu kerja dengan optimal, B1 : Mampu melakukan perencanaan, melaksanakan, mengevaluasi dan melakukan tindak lanjut sesuai dengan fungsi dan jabatannya, B2 : ampu mengambil keputusan dan menjelaskan masalah sesuai dengan fungsi dan jabatannya, B3 : Mampu mengkoordinir dan memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan, C1 : Kejujuran, C2 : Komitmen, C3 : Pendidikan, C4 : Pengalaman.

Pada tabel 1 merupakan matriks data penilaian atlet kriteria Usia bobot 40, Daya Tahan bobot 35, IQ bobot 25, jadi total seluruh bobot adalah 100.

1) Perhitungan Pemetaan Gap Pegawai

Berikut adalah gap dari tabel penilaian dan *profile* jabatan yang dilakukan oleh HRD untuk memilih calon *Supervisor* Logistik :

Tabel 4 Gab Aspek Pengetahuan Dan Budaya Perusahaan

Aspek Pengetahuan dan Budaya Perusahaan					
	A1	A2	A3	A4	A5
Joko	0	-10	2	7	-10
Amir	-18	-9	-10	-3	0
Upik	0	-9	-7	5	3
Ali	-12	-15	-7	15	-9
Udin	-18	-8	3	7	13

Tabel 5 Gab Aspek Kemampuan

Aspek Kemampuan			
	B1	B2	B3
Joko	-8	-10	1
Amir	-7	-10	-1
Upik	-8	-9	-1
Ali	-8	-10	9
Udin	1	-7	0

Tabel 6 Gab Aspek Kepribadian

Aspek Kepribadian				
	C1	C2	C3	C4
Joko	-9	-7	-8	-15
Amir	-16	-17	4	-18
Upik	0	-10	-17	-18
Ali	-9	-10	-10	-18
Udin	-9	-10	-17	-19

- 2) Perhitungan dan Pengelompokan Core Factor dan Secondary Factor

Tabel 7 Bobot Aspek Kepribadian

Aspek Pengetahuan dan Budaya Perusahaan					
	A1	A2	A3	A4	A5
Joko	60,0	50,0	58,5	53,0	50,0
Amir	42,0	51,0	50,0	57,0	60,0
Upik	60,0	51,0	53,0	55,0	57,5
Ali	48,0	45,0	53,0	45,0	51,0
Udin	42,0	52,0	57,5	57,0	47,0

Tabel 8 Bobot Aspek Kepribadian

Aspek Kemampuan			
	B1	B2	B3
Joko	52,0	50,0	52,0
Amir	53,0	50,0	50,0
Upik	52,0	51,0	50,0
Ali	52,0	50,0	60,0
Udin	59,5	53,0	51,0

Tabel 9 Bobot Aspek Kepribadian

Aspek Kepribadian				
	C1	C2	C3	C4
Joko	51,0	53,0	52,0	45,0
Amir	44,0	43,0	56,5	42,0
Upik	60,0	50,0	43,0	42,0
Ali	51,0	50,0	50,0	42,0
Udin	51,0	50,0	43,0	41,0

Tabel diatas merupakan tabel bobot yang di konversi dari gab pegawai yang telah dilakukan. kolom yang di tandai oleh warna biru merupakan Core Factor sedangkan yang tidak di tandai merupakan Secondary Factor

- 3) Perhitungan Nilai Total

Setelah menentukan bobot nilai gap untuk ketiga aspek yaitu aspek 1, aspek 2, aspek 3 dengan cara yang sama. Kemudian tiap aspek dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu kelompok Core Factor dan Secondary Factor.

Perhitungan Core Factor dapat ditunjukkan pada rumus dibawah ini

$$NCF = \frac{\sum NC (aspek1, aspek2, aspek3)}{\sum IC}$$

Perhitungan secondary factor dapat ditunjukkan pada rumus dibawah ini:

$$NSF = \frac{\sum NS (aspek1, aspek2, aspek3)}{\sum IS}$$

Dari hasil perhitungan setiap aspek, berikutnya dihitung nilai total berdasarkan

presentase dari Core Factor dan secondary factor yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap profil. Perhitungan dapat dilihat pada rumus dibawah ini :

$$N = (x)\%NCF(aspek1, aspek2, aspek3) + (x)\%NSF(aspek1, aspek2, aspek3).$$

Tabel 10 Perhitungan Nilai Total

	Aspek 1			Aspek 2			Aspek 3		
	CF	SF	Tot	CF	SF	Tot	CF	SF	Tot
Joko	30,9	22,5	53,4	30,6	20,8	51,4	31,2	19,4	50,6
Amir	35,1	19,1	54,2	30,9	20,0	50,9	26,1	19,7	45,8
Upik	33,8	21,9	55,6	30,9	20,0	50,9	33,0	17,0	50,0
Ali	28,8	19,5	48,3	30,6	24,0	54,6	30,3	18,4	48,7
Udin	31,2	20,2	51,4	33,8	20,4	54,2	30,3	16,8	47,1

- 4) Perhitungan Rangkng

Hasil akhir dari proses Profile Matching adalah ranking dari kandidat yang diajukan untuk mengisi suatu jabatan tertentu. Perhitungan tersebut dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini :

$$Ranking = (x)\%Naspek1+(x)\%Naspek2+(x)\%Naspek3$$

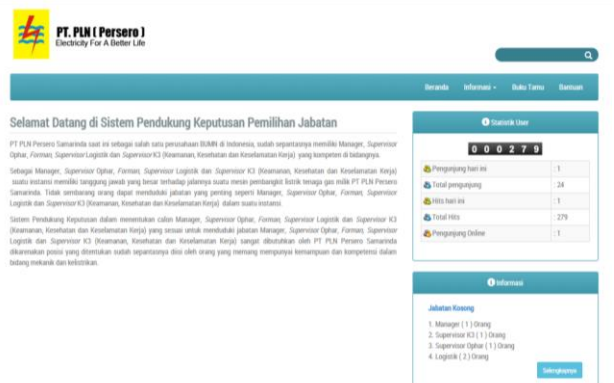
Tabel 4.11 Perhitungan Ranking

	Aspek 1	Aspek 2	Aspek 3	Total
Joko	24,02	15,42	12,65	52,09
Amir	24,38	15,27	11,45	51,10
Upik	25,03	15,27	12,50	52,80
Ali	21,72	16,38	12,18	50,28
Udin	23,13	16,25	11,78	51,15

Nilai tertinggi dari proses perhitungan Ranking adalah Upik dengan nilai 52,80 yang diusulkan untuk menempati jabatan Supervisor Logistik.

5. IMPLEMENTASI

1. Halaman Beranda



Gambar 3 Tampilan Beranda

Pada gambar 3 berikut adalah tampilan beranda merupakan halaman awal dari website Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Jabatan pada PT PLN Persero Samarinda (Studi Kasus : PLTG Sambera), di halaman ini berisi ucapan selamat datang kepada pengunjung website dan informasi mengenai PT PLN Persero dan Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Jabatan, bantuan penggunaan sistem dan juga buku tamu untuk mengirimkan saran dan juga pendapat kepada administrator.

2. Informasi Daftar Jabatan Kosong

No.	Jabatan	Jumlah	Nilai
1	Manager	1	
2	Supervisor K3	2	
3	Supervisor Ophar	1	
4	Logistik	3	
5	Forman	11	

Gambar 4 Tampilan Informasi Daftar Jabatan Kosong

Pada gambar 4 adalah tampilan informasi mengenai jabatan yang kosong dan akan segera dilakukan penilaian kepada pegawai berdasarkan berdasarkan jenjang karir dari jabatan yang ada pada PLTG Sambera, yaitu : Forman karir selanjutnya Logistik, Logistik karir selanjutnya Supervisor Ophar, Supervisor Ophar karir selanjutnya Supervisor K3 dan Supervisor K3 karir selanjutnya Manager

3. Informasi Penilaian Jabatan Kosong

No.	Nama	Alamat	Nilai
1	Eka Febryan	Jalan Palapa 1	60.000

Gambar 5 Tampilan Informasi Penilaian Jabatan Kosong

Pada gambar 5 adalah tampilan informasi mengenai penilaian pegawai atas jabatan kosong sehingga pegawai/pengunjung website dapat mengetahui nilai akhir dari proses penilaian karyawan.

4. Jabatan

No.	Jabatan	Jumlah	Nilai Lulus	Aktif
1	Manager	1	90	
2	Supervisor K3	2	70	
3	Supervisor Ophar	2	70	
4	Logistik	4	65	
5	Forman	12	65	

Gambar 6 Halaman Jabatan

Pada gambar 6 merupakan tampilan halaman jabatan pada user Admin. Halaman ini digunakan oleh admin untuk mengetahui data-data jabatan yang terdapat pada PT. PLN Persero Samarinda.

Untuk menambah daftar jabatan yang belum tersedia, tekan tombol Tambah Data Jabatan.

5. Aspek

No.	Aspek	Aktif
1	Aspek Pengaturan dan Budaya Perusahaan	
2	Aspek Kemampuan	
3	Aspek Kerjasama	

Gambar 7 Halaman Aspek

Pada gambar 7 merupakan tampilan halaman aspek yang terdapat pada login admin. Halaman ini menampilkan aspek-aspek yang nantinya akan digunakan untuk melakukan seleksi jabatan pada PT. PLN Persero Samarinda. Untuk menambah aspek pada halaman ini admin hanya perlu menekan tombol Tambah Data Aspek.

6. Profile Jabatan

No.	Aspek	Rating (%)	Core Factor (%)	Secondary Factor (%)	Aktif
1	Aspek Pengaturan dan Budaya Perusahaan	40	60	40	
2	Aspek Kemampuan	30	60	40	
3	Aspek Kerjasama	30	60	40	

Gambar 8 Halaman Profile Jabatan

Pada gambar 8 merupakan tampilan halaman profile jabatan pada menu Admin. Pada halaman ini terdapat profile aspek dan sub aspek semua jabatan yang berasal dari PT. PLN Persero Samarinda, Nantinya profile tersebut akan dipergunakan dalam proses penilaian pegawai atas jabatan yang kosong yang proses perhitungannya menggunakan metode profile matching. Jika profile jabatan belum diinputkan kedalam sistem maka sistem tidak dapat melakukan proses penilaian pegawai atas jabatan yang kosong.

7. Pegawai

NIP	Nama	Alamat	Jabatan	Status	Aktif
9100010	Eka Febryan	Jalan Palapa 1	Forman	Aktif	
7104010	Chandra Wiguna	Jalan H. Sa'ad Sudirman, Samarinda, Kalimantan Timur	Forman	Aktif	
7107010	Andi Wahyudi	Jalan Pahlawan, Samarinda	Supervisor Ophar	Aktif	
7102010	Jemaldin	Jalan A. M. Sangaji	Mutasi	Aktif	
7000010	Sandarudin	Jalan Pahlawan	Logistik	Aktif	

Gambar 9 Halaman Pegawai

Pada gambar 9 merupakan tampilan halaman pegawai. Pada halaman ini terdapat nama pegawai calon pemilih jabatan pada PT. PLN Persero Samarinda. Untuk menambah daftar pegawai admin hanya perlu menekan tombol Tambah Data Pegawai. Untuk halaman manager tidak terdapat fasilitas untuk manajemen data pegawai.

6. KESIMPULAN

Dari penelitian dan pembahasan mengenai Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan jabatan pada PT PLN Persero Samarinda, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Sistem pendukung keputusan pemilihan jabatan yang kosong dapat membantu sekaligus mempermudah tugas Manager/Pimpinan PT PLN Persero Samarinda untuk melakukan seleksi siapa yang layak menduduki jabatan yang kosong tersebut.
2. Penilaian berdasarkan jenjang karir dari jabatan yang ada pada PLTG Sambera, yaitu : *Forman* karir selanjutnya *Logistik*, *Logistik* karir selanjutnya *Supervisor* Ophar, *Supervisor* Ophar karir selanjutnya *Supervisor* K3 dan *Supervisor* K3 karir selanjutnya *Manager*.
3. Penilaian yang dilakukan oleh Admin, HRD (*Human Resources Development*) dan Manager/Pimpinan seharusnya objektif untuk mendapatkan hasil yang maksimal pada saat melakukan seleksi pemilihan jabatan yang kosong.
4. Terdapat fasilitas laporan grafik hasil penilaian pegawai dalam proses seleksi pemilihan jabatan yang kosong untuk mempermudah pimpinan untuk mengetahui tingkat kemampuan kecakapan dibidang jabatan yang kosong tersebut.

7. SARAN

Untuk pengembangan penelitian ini diberikan saran yang sekiranya dapat membantu kinerja Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan jabatan pada PT PLN Persero Samarinda adalah sebagai berikut :

1. Ditambahkan fasilitas *backup database* sehingga tidak kesusahan dalam melakukan perawatan *database*.
2. Jika ingin mengembangkan sistem pendukung keputusan ini mohon ditambahkan pengumuman untuk promosi jabatan kepada setiap karyawan selalu *update*.
3. Dapat menghasilkan laporan dalam bentuk pdf, *excel* dan lain-lain.
4. Sistem dapat menghasilkan laporan dengan secara lengkap tentang proses pemilihan jabatan.
5. Sistem dibuat dapat menyimpan penilaian periode sebelumnya, sehingga data penilaian dapat diambil lagi jika diperlukan.
6. Pengembangan sistem berbasis *Android* agar dapat diakses dengan menggunakan *Handphone Smart Phone*.

8. DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Febrian Jack, 2006, Menggunakan Internet, Bandung : Informatika.
- Jogiyanto HM, 2005, Analisis dan Desain Sistem Informasi Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis, Yogyakarta : Penerbit Andi Yogyakarta.
- Kusrini, 2007, Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan, Yogyakarta : Penerbit Andi Offset.
- Madcoms Litbang. 2011. "Aplikasi Web Database dengan Dreamweaver dan php-MySQL". Yogyakarta: Andi.
- Nugroho Bunafit, 2007. PHP & MySQL dengan Editor Dreamweaver MX.
- Peranginangin Kasiman, 2006, Aplikasi Web dengan PHP & MySQL, Yogyakarta : Penerbit Andi Offset.
- Poerwardaminta Wilfridus Josephhus Sabarija, 2007, Kamus Umum Bahasa Indonesia Edisi Ketiga, Balai Pustaka, Jakarta.
- Pressman Roger S, 2007, Rekayasa Perangkat Lunak : pendekatan praktisi (buku I), Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Sutabri Tata, 2008. Analisa Sistem Informasi, Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Sinarmata Janner (2010), Rekayasa Perangkat Lunak, Yogyakarta : Penerbit Andi Publisher.
- Sutisna Dadan, 2007, Langkah Muda Menjadi Web Master, Jakarta : Mediakita.
- Suyanto Asep Herman, 2007, Step by step : Web Design Theory and Practice, Yogyakarta : Penerbit Andi Offset.
- Turban E. and Aronson J. E. 2005, Decision support systems and intelligent systems, 6th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.

Jurnal Ilmiah:

- Dwijaya Ilman Fahma, 2012, Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan pada PT. Sysmex menggunakan Metode Profile Matching, Jurusan Teknik Informatika, Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer Bandung : Universitas Komputer Indonsria.
- Muchlisa Nurul, 2013, Sistem Pendukung Keputusan Untuk Menentukan Jabatan Supervisor Mekanik Pada Vico Indonesia Berbasis Website, Program Studi : Teknik Informatika Samarinda : Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Widya Cipta Dharma.
- Prayuda Hendra, 2010, Sistem Pendukung Keputusan Promosi jabatan Struktural dengan Metode Analytic Network Process (Studi Kasus Biro Universitas Brawijaya), Program Studi : Teknik Informatika, Fakultas Ilmu Komputer Malang : Universitas Brawijaya.