

## SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN KENAIKAN JABATAN MENGUNAKAN METODE PROFILE MATCHING

Dian Nur Sholihaningtias

Program Studi Informatika, Universitas Indraprasta PGRI  
dian.tyash@gmail.com

### Abstrak

Semakin pesatnya pertumbuhan teknologi informasi di dunia, sehingga semakin hari semakin banyak pula orang yang memanfaatkan kemajuan teknologi informasi ini dalam berbagai aktivitas kehidupan ataupun untuk menyelesaikan berbagai permasalahan. Salah satunya adalah dalam pengisian jabatan yang belum terisi untuk proses kenaikan jabatan sering mengalami kendala karena pengajuan calon kandidat yang bisa menempati jabatan tersebut dengan cara pencocokan profil karyawan dan profil jabatan kurang terselesaikan dengan baik. Untuk meminimalisir kendala tersebut diperlukan suatu sistem pendukung keputusan yang dapat menganalisis kinerja karyawan yang sesuai dengan profil jabatan yang ada. Proses *Profile Matching* dilakukan untuk menentukan rekomendasi karyawan dalam sistem kenaikan jabatan dan perencanaan karir dengan menghitung subkriteria dari setiap aspek (sikap kerja dan kapasitas intelektual) yang terdiri dari 4 tahapan diantaranya perhitungan nilai GAP, perhitungan nilai *core* dan *secondary factor* dan perhitungan nilai total dan perankingan. Hasil dari penelitian ini akan menghasilkan suatu bentuk berupa rekomendasi karyawan dengan nilai tertinggi dari hasil perhitungan metode yang digunakan.

**Kata kunci :** *Profile Matching, kenaikan jabatan, Sistem Pendukung Keputusan*

### Abstract

*With global information technology growing more rapidly, there are more and more people taking advantage of it to do their various activities or to solve their various problems. One of the problems is the filling of vacant positions in the promotion process that is often difficult to do due to the submission of candidates suitable for the positions by matching employee profiles and positions profiles is less thoroughly defined. To minimize the problem, a decision support system is needed to analyze some employees matching the existing position profiles. Profile Matching is conducted to make a recommendation on employees in the promotion and career planning systems by calculating sub criteria of each aspect (work attitude and intellectual capacity) consisting of 4 stages, namely GAP score calculation, core and secondary factor score calculation and total score and ranking calculation. The result of this study is a recommendation on employees with the highest score based on the calculation using the method.*

**Keywords:** *Profile Matching, promotion, Decision Support System*

### 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang perlu diperhatikan dalam upaya menciptakan kinerja yang efektif dan efisien dalam perusahaan. Memiliki sumber daya manusia yang kompeten dalam bidangnya dan benar-benar sesuai dengan kebutuhan adalah harapan setiap manajer. Tetapi mencari orang yang tepat tidaklah mudah. Ada orang yang pandai namun secara pribadi kurang bisa mengembangkan kerjasama dan

sebaliknya. Kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor kepribadian dan perilaku.

Pengetahuan terhadap kedua faktor tersebut sangat berperan dalam pembuatan keputusan, khususnya yang menyangkut seleksi kenaikan jabatan tidak lepas dari permasalahan dimana proses pemilihan, perhitungan hingga proses pengangkatan karyawan masih berlangsung secara komputerisasi yang sederhana dengan menggunakan *Microsoft office*. Apabila

terdapat suatu jabatan yang kosong pada suatu divisi perusahaan, diharapkan dengan adanya sistem ini dapat membantu pihak manajer yang terkait dalam menganalisis para karyawan yang sesuai dengan kriteria jabatan tersebut, yang biasa disebut juga Analisa Gap Kompetensi atau *Profile Matching*.

Terdapat beberapa penelitian yang pernah membahas sistem pendukung keputusan, penelitian tersebut juga menggunakan metode *profile matching* namun dengan objek berbeda.

Penelitian dilakukan untuk mengimplementasikan metode *profile matching* untuk melakukan penilaian kelayakan proposal usulan penelitian dengan akurat, profesional, dan proporsional berdasarkan kriteria penilaian [1].

Penelitian dilakukan menggunakan metode *profile matching*, dalam penelitian memberikan perangkaan dari para santri yang diseleksi untuk membantu dalam pengambilan keputusan (*decision maker*) memilih santri yang akan menjadi anggota pengurus harian di pondok pesantren dengan tingkat akurasi 97% [2].

Untuk penggunaan metode *Profile Matching* [3], dalam proses peminatan yang sering mengalami kendala terkait dengan standar kriteria dari masing-masing peminatan sehingga dapat meminimalisi dengan menempatkan *core* dan *secondary factor* secara dinamis di tiap jurusan sehingga diperoleh hasil perhitungan peminatan yang ideal. Guna memberikan nilai tambah system, disertakan juga fasilitas *SMS Gateway* yang dapat membantu proses pemberitahuan hasil perhitungan kepada para siswa peserta peminatan.

Tujuan yang ingin dicapai di dalam penelitian ini adalah menghasilkan rancangan Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan jabatan yang dapat membantu

dalam menghadapi kendala permasalahan dalam hal proses kenaikan jabatan. sehingga menghasilkan rancangan sistem yang memberikan kemudahan dalam mendapatkan informasi pada saat proses kenaikan jabatan dan memberikan alternatif pilihan bagi manajer untuk membantu dalam pengambilan keputusan. Beberapa keuntungan yang dapat diperoleh dalam penelitian ini adalah mampu memberikan kemudahan dalam mendapatkan informasi, memberikan kemudahan pada saat kenaikan jabatan, membantu dalam pengambilan keputusan.

## 2. METODE PENELITIAN

Berisi hasil penelitian. Hasil penelitian dapat dilengkapi dengan tabel, grafik, atau gambar. Bagian pembahasan memaparkan hasil pengolahan data, interpretasi hasil penelitian yang diperoleh, mengaitkan dengan sumber rujukan yang sesuai.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Deskriptif Kuantitatif. Beberapa kemudahan dalam penggunaan metode ini karena peneliti dalam melakukan penelitian mengumpulkan informasi dan kebutuhan data dari tempat penelitian berdasarkan keadaan yang sedang berjalan serta informasi dan data yang diperoleh apa adanya. Selanjutnya, peneliti melakukan analisa terhadap hal tersebut sehingga peneliti mengetahui kekurangan akan hal tersebut, sehingga peneliti dapat memperbaiki dengan melengkapi kekurangannya. Selanjutnya dalam penelitian yang dilakukan, peneliti melakukan pengukuran secara objektif terhadap proses kelayakan kenaikan jabatan, sehingga kebutuhan terhadap hal tersebut perlu dijabarkan ke dalam beberapa komponen masalah, variabel dan indikator. Setiap variabel yang ditentukan diukur dengan memberikan simbol-simbol angka yang berbeda-beda sesuai dengan kategori informasi yang berkaitan dengan

variabel tersebut. Dengan menggunakan simbol-simbol angka tersebut, teknik perhitungan secara kuantitatif matematik dapat dilakukan sehingga dapat menghasilkan suatu kesimpulan berupa hasil akhir yang dapat dijadikan rekomendasi bagi Manager dalam kelayakan kenaikan jabatan.

Proses Pengambilan Keputusan terdiri atas 6 tahap, yaitu sebagai berikut [4]:

**a. Observasi**

Tahap ini berupa (aktivitas proses) kunjungan lapangan, konprensi, observasi, dan riset yang dapat menjadi informasi dan data penunjang.

**b. Analisis dan Pengenalan Masalah**

Tahap ini dapat berupa (aktivitas proses) penentuan penggunaan, penentuan tujuan, dan penentuan batasan-batasan yang dapat menjadi pedoman atau petunjuk yang jelas untuk mencari pemecahan yang dibutuhkan.

**c. Pengembangan Model**

Tahap ini dapat berupa (aktivitas proses) peralatan pengambilan keputusan antar hubungan model matematik, riset yang dapat menjadi (output proses) model yang berfungsi di bawah batasan lingkungan yang telah ditetapkan.

**d. Memilih Data Masukan yang Sesuai**

Tahap ini dapat berupa data internal dan eksternal, kenyataan, pendapat, serta data bank komputer yang dapat menjadi (output process) input yang memadai untuk mengerjakan dan menguji model yang digunakan.

**e. Perumusan dan Pengujian**

Tahap ini berupa pengujian, batasan, dan pembuktian yang dapat menjadi pemecahan yang membantu pencapaian tujuan.

**f. Penerapan Pemecahan**

Tahap ini berupa pembahasan perilaku, pelontaran ide, pelibatan manajemen, serta penjelasan yang menjadi pemahaman manajemen untuk menunjang model operasi dalam jangka yang lebih panjang

**3. HASIL DAN PEMBAHASAN  
Analisa Pemecahan Masalah dengan  
Metode Profile Matching**

Alternatif dalam penelitian ini yaitu calon karyawan, adalah sebagai berikut :

**Tabel 4. Alternatif**

Alternatif	Nama Alternatif
A1	Annisa
A2	Raisya Tri
A3	Doni H

Tiap kriteria yang akan menjadi acuan penilaian dikelompokkan kedalam Aspek Sikap Kerja dan Aspek Kapasitas Intelektual. Berikut pengelompokan kriteria terhadap aspek penilaian:

**Tabel 5. Pengelompokan Kriteria Terhadap Aspek Penilaian**

Aspek Penilaian	Kriteria	Nama Kriteria	
Aspek Sikap Kerja	C1	Penampilan	
	C2	Disiplin	
	C5	Menerima Pendapat	
	C7	Motivasi	
	C8	Kepercayaan Diri	
	C9	Sopan Santun	
	C10	Tanggungjawab	
	Aspek Kapasitas Intelektual	C3	Wawasan Pengetahuan
		C4	Komunikasi
		C6	Kecepatan Berpikir

**Penentuan Bobot Nilai Gap**

Berikut langkah untuk menentukan bobot nilai gap :

1. Pemetaan Gap Kompetensi

Metode profile matching dapat membandingkan antara kompetensi yang dimiliki karyawan dengan kompetensi standar jabatan sehingga diperoleh perbedaan kompetensinya atau disebut gap.

Rumus untuk pencarian *Gap* kompetensi:

Gap = Kompetensi Karyawan –  
Kompetensi Standar Jabatan .....(1)  
Nilai kriteria yang telah ditetapkan dalam  
kelayakan kenaikan jabatan :

**Tabel 6. Nilai Kriteria**

C1	Bobot	Keterangan
Empat Indikator Terpenuhi	5	Baik Sekali (BS)
Tiga Indikator Terpenuhi	4	Baik (B)
Dua Indikator Terpenuhi	3	Cukup (C)
Satu Indikator Terpenuhi	2	Kurang (K)
Tidak ada Indikator Terpenuhi	1	Buruk

Penilaian Kompetensi standar jabatan ditentukan dengan range nilai antara 1 sampai 5. Dari nilai-nilai tersebut akan dilakukan proses perhitungan gap antara nilai kompetensi karyawan dengan nilai kompetensi standar jabatan. Untuk lebih jelasnya berikut adalah nilai standar jabatan yang ditetapkan di setiap kriteria:

**Tabel 7. Nilai Kompetensi Standar Jabatan**

Kriteria	Kompetensi Standar Jabatan	Kriteria	Kompetensi Standar Jabatan
Penampilan	5	Kecepatan Berpikir	4
Disiplin	5	Motivasi	4
Wawasan Pengetahuan	4	Kepercayaan Diri	4
Komunikasi	4	Sopan Santun	3
Menerima Pendapat	4	Kedewasaan	3

2. Perhitungan Gap Kompetensi
  - a. Perhitungan Gap Kompetensi Aspek Sikap Kerja

**Tabel 8. Perhitungan Gap Kompetensi Aspek Sikap Kerja**

Alternatif	Kriteria						
	C1	C2	C5	C7	C8	C9	C10
A1	3	5	3	4	4	3	4
A2	4	3	3	4	4	4	3
A3	5	4	4	3	4	2	3
Nilai Standar Jabatan	5	5	4	4	4	3	3
A1	-2	0	-1	0	0	0	1
A2	-1	-2	-1	0	0	1	0
A3	0	-1	0	-1	0	-1	0

Dilakukan Perhitungan Gap Kompetensi terhadap Aspek Kapasitas Intelektual dengan cara yang sama dengan perhitungan Gap Kompetensi Aspek Sikap Kerja.

3. Pembobotan  
Setelah diperoleh gap pada masing-masing karyawan, setiap kompetensi karyawan diberi bobot nilai dengan patokan tabel bobot nilai gap Seperti berikut:

**Tabel 9. Bobot Nilai Gap**

No.	Selisih Gap	Bobot Nilai	Keterangan
1.	0	5	Kompetensi Sesuai dengan yang dibutuhkan
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

Dengan demikian bobot nilai dari tiap karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Bobot nilai tiap karyawan Aspek Sikap Kerja

**Tabel 10. Pembobotan Nilai Gap Aspek Sikap Kerja**

	Kriteria						
	C1	C2	C5	C7	C8	C9	C10
A1	3	5	4	5	5	5	4.5
A2	4	3	4	5	5	4.5	5
A3	5	4	5	4	5	4	5

- b. Bobot nilai tiap calon Pengajar Aspek Kapasitas Intelektual

**Tabel 11. Pembobotan Nilai Gap Aspek Kapasitas Intelektual**

Alternatif	Kriteria		
	C3	C4	C6
A1	5	5	5
A2	4	4	5
A3	5	5	4

**Perhitungan dan Pengelompokan Core dan Secondary Factor**

Berikut kriteria yang menjadi prioritas utama dan kriteria pendukung dalam penentuan kelayakan kenaikan jabatan:

**Tabel 12. Jenis Kriteria**

Aspek Penilaian	Kriteria	Jenis
Aspek Sikap Kerja	Penampilan	Core Factor
	Disiplin	Core Factor
	Menerima Pendapat	Secondary Factor
	Motivasi	Secondary Factor
	Kepercayaan Diri	Secondary Factor
	Sopan santun	Secondary Factor
	Kedewasaan	Secondary Factor
Aspek Kapasitas Intelektual	Wawasan Pengetahuan	Core Factor
	Komunikasi	Core Factor
	Kecepatan Berpikir	Secondary Factor

Perhitungan Core Factor dan Secondary Factor dari tiap Alternatif :

1. Perhitungan Core Factor dan Secondary Factor dari tiap Alternatif terhadap Aspek Sikap Kerja

- a. Perhitungan Terhadap A1

$$NCI = \frac{3+5}{4} = 4$$

$$NSI = \frac{4+5+5+4.5+5}{5} = 4.7$$

- b. Perhitungan Terhadap A2

$$NCI = \frac{4+3}{2} = 3.5$$

$$NSI = \frac{4+5+5+4.5+5}{5} = 4.7$$

- c. Perhitungan Terhadap A1

$$NCI = \frac{5+4}{2} = 4.5$$

$$NSI = \frac{5+4+5+4+5}{5} = 4.6$$

**Tabel 10 Pengelompokan Bobot Nilai Gap Core Faktor (C1,C2) dan Secondary Faktor (C5,C7,C8,C9,C10) terhadap Tabel 13. Aspek Sikap Kerja**

Alternatif	Kriteria							NCI	NSI
	C1	C2	C5	C7	C8	C9	C10		
A1	3	5	4	5	5	5	4.5	4	4.7
A2	4	3	4	5	5	4.5	5	3.5	4.7
A3	5	4	5	4	5	4	5	4.5	4.6

2. Dilakukan Perhitungan Core Factor dan Secondary Factor dari tiap Alternatif terhadap Aspek Kapasitas Intelektual dengan cara yang sama dengan perhitungan Core Factor dan Secondary Factor dari tiap Alternatif terhadap Aspek Sikap Kerja

**Perhitungan Nilai Total Tiap Kompetensi Kriteria**

Dari perhitungan *core factor* dan *secondary factor* dari tiap-tiap kompetensi, dihitung nilai total yang diperkirakan berpengaruh pada kinerja tiap-tiap profile.

Perhitungan nilai total :

1. Perhitungan Nilai Total Tiap Kompetensi Kriteria pada Aspek Sikap Kerja

- a. Perhitungan Terhadap A1

$$NSK = (60\% \times 4) + (40\% \times 4.7) = 2.4 + 1.88 = 4.28$$

- b. Perhitungan Terhadap A2

$$NSK = (60\% \times 3.5) + (40\% \times 4.7) = 2.1 + 1.88 = 3.98$$

- c. Perhitungan Terhadap A3

$$NSK = (60\% \times 4.5) + (40\% \times 4.6) = 2.7 + 1.84 = 4.54$$

**Tabel 14. Perhitungan Nilai Total Aspek Sikap Kerja**

Alternatif	NCI	NSI	NSK
A1	4	4.7	4.28
A2	3.5	4.7	3.98
A3	4.5	4.6	4.54

2. Dilakukan Perhitungan Nilai Total Tiap Kompetensi Kriteria pada Aspek Kapasitas Intelektual dengan cara yang sama dengan perhitungan Nilai Total Tiap Kompetensi Kriteria pada Aspek Sikap Kerja

**Perhitungan Rangking**

Dari hasil perhitungan nilai total diatas, maka selanjutnya dilakukan perhitungan rangking serta menentukan rangking dimana setiap alternatif di urutkan dari nilai yang terbesar sampai dengan yang terkecil.

1. Perhitungan Terhadap A1

$$HR = (60\% \times 4.28) + (40\% \times 5) = 2.568 + 2 = 4.568$$

2. Perhitungan Terhadap A2

$$HR = (60\% \times 3.98) + (40\% \times 4.4) = 2.388 + 1.76 = 4.148$$

3. Perhitungan Terhadap A3

$$HR = (60\% \times 4.54) + (40\% \times 4.6) =$$

$$2.724 + 1.84 = 4.564$$

**Tabel 15. Perangkingan**

Alternatif	NSK	NKI	HR
A1 (Annisa)	4.28	5	4.568
A3 (Doni H)	4.54	4.6	4.564
A2 (Raisya Tri)	3.98	4.4	4.148

Sehingga didapatkan karyawan yang layak diterima sebagai kenaikan jabatan yaitu Annisa.

**4. SIMPULAN**

Kesimpulan dari pembuatan jurnal Sistem Pendukung Keputusan dengan menggunakan metode

*Profil Matching* ini adalah :

1. Jika pada sebuah perusahaan atau manajemen tertentu menerapkan pembobotan nilai pada tiap-tiap karyawannya menggunakan aspek dari *Profil Matching* yang dapat menyelesaikannya dengan cukup baik, mudah dan efisien.
2. Sistem Pendukung Keputusan dapat membantu peran manajemen atau manajer dalam mendukung membantu pengambilan keputusan yang bernilai obyektif dengan waktu yang lebih efektif.
3. Apabila ingin membangun sebuah Sistem Pendukung Keputusan ini ada baiknya apabila system dikembangkan akan lebih mudah menggunakannya dan bersifat portable yang jelas akan mengefektifkan waktu dalam proses penggunaannya karena tidak perlu kerepotan untuk menginstal software satu per-satu pada setiap computer pada bagian terkait.
4. Hasil dari penelitian inia akan mampu membantu pihak peusahaan dalam menentukan siapa saja yang pantas dan sesuai dalam menempati jabatan yang akan disediakan oleh perusahaan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Faizal,Edi. Implementasi Metode Profile Matching untuk Penentuan Penerimaan Usulan Penelitian Internal Dosen STMIK El Rahma. *Journal Speed-Sentra Penelitian Engineering dan Edukasi*, 2014; Volume 6 No 1.
- [2] Usman,Muhammad Atabik., Edy Santoso., dan Nurul Hidayat. Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Anggota Pengurus Harian Pondok Pesantren Menggunakan Metode Profile Matching (Studi Kasus Pondok Pesantren Putra Sabilurrosyad). *Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer*, 2017; 1(10), 1176-1184.
- [3] Sopianti, Lilis dan Nurdin Bahtiar. Students Major Determination Decision Support Systems using Profile Matching Method with SMS Gateway Implementation. *Jurnal Sains dan Matematika* , 2015; 23(1), 14-24.
- [4] Richard, et., all., SPK : Keputusan dan Pengambilan Keputusan (Pengertian, Fase-Fase dan Proses Pengambilan Keputusan), <http://irpantips4u.blogspot.com/2012/11/spk-keputusan-dan-pengambilan-keputusan.html>, diakses tgl 25 Februari 2018.