

Sistem Pendukung Keputusan Proses Kenaikan Jabatan dan Perencanaan Karir Pada PT. ABC Dengan Metode Profile Matching

Supiyandi¹, Muhammad Zen²

^{1,2}Fakultas Sains dan Teknologi, Program Studi Sistem Komputer, Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan-Indonesia

Email: ¹supiyandi@dosen.pancabudi.ac.id, ²karyaprima.lkp@gmail.com

Abstrak

Sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan pada suatu perusahaan dalam melakukan proses kenaikan pangkat jabatan, maka diperlukan kriteria-kriteria untuk menentukan siapa yang akan terpilih untuk memenuhi jabatan khususnya pada divisi sales manager. Dalam proses penentuan jabatan ini dibutuhkan sebuah sistem pendukung keputusan. Salah satu metode yang dapat digunakan untuk Sistem Pendukung Keputusan adalah dengan menggunakan metode Profile Matching. Pada penelitian ini akan diangkat suatu kasus yaitu mencari solusi terbaik berdasarkan kompetensi karyawan pada suatu perusahaan menggunakan metode Profile matching. Metode ini dipilih karena mampu menyeleksi kandidat terbaik dari sejumlah karyawan yang ada, dalam hal ini kandidat yang dimaksudkan yaitu karyawan yang berhak menduduki jabatan yang tersedia berdasarkan kriteria-kriteria yang ditentukan. Penelitian dilakukan dengan mencari nilai bobot untuk setiap atribut, seperti contoh adalah aspek kapasitas intelektual, aspek sikap kerja, dan aspek perilaku, kemudian dilakukan proses perankingan yang akan menentukan alternatif yang optimal, yaitu karyawan terbaik.

Kata Kunci : *Profile Matching, Kompetensi, Kenaikan pangkat, Sistem pendukung keputusan*

Abstract

In accordance with the regulations set out in a company in carrying out the promotion process, criteria are needed to determine who will be selected to fulfill the position especially in the sales manager division. In the process of determining this position a decision support system is needed. One method that can be used for Decision Support Systems is to use the Profile Matching method. In this study, a case will be raised, namely finding the best solution based on employee competencies in a company using the Profile matching method. This method was chosen because it is able to select the best candidates from a number of existing employees, in this case the intended candidates are employees who are entitled to occupy positions available based on the specified criteria. The research was conducted by looking for weight values for each attribute, such as examples of aspects of intellectual capacity, aspects of work attitudes, and behavioral aspects, then a ranking process was conducted that would determine the optimal alternative, namely the best employees.

Keywords: *Profile Matching, Competence, Promotion, Decision Support Sytem*

1. PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu dan teknologi komputer saat ini sangatlah pesat. Perkembangan di bidang perangkat keras selalu lebih dulu dibandingkan dengan perkembangan di bidang perangkat lunak. Tetapi di bidang yang lain, ragam perangkat lunak selalu dikembangkan untuk meningkatkan teknologi dan fungsi guna memenuhi permintaan pengguna yang semakin beragam dan kompleks.

Proses kenaikan jabatan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja para karyawan yang memiliki potensi sumber daya manusia yang dapat memberi keuntungan pada perusahaan. Kenaikan suatu jabatan juga bermaksud untuk menempatkan karyawan pada posisi yang pantas karena dengan hasil prestasi kerja yang sangat memuaskan. Penggunaan sistem pengambilan keputusan saat ini menimbulkan masalah baru berkaitan dengan berbagai faktor pendukung. Mau tidak

mau, perusahaan harus memperhitungkan untuk menggunakan sistem tersebut untuk menggambarkan pola kebutuhan pekerjaannya. Dan Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan menggunakan metode metode profile matching. Metode ini adalah suatu cara atau proses untuk melakukan pengambilan keputusan.

2. TEORITIS

2.1 Sistem Pendukung Keputusan

Dalam menghadapi segala proses yang terjadi di sekelilingnya dan di dalam dirinya, hampir setiap saat manusia membuat atau mengambil keputusan dan melaksanakannya. Hal ini dilandasi dengan asumsi bahwa segala tindakan dilakukan secara sadar merupakan pencerminan hasil proses pengambilan keputusan dalam pikirannya, sehingga sebenarnya manusia sudah sangat terbiasa dalam membuat keputusan. Menurut Mangkusburoto dan Tresnadi, jika keputusan yang diambil tersebut perlu dipertanggungjawabkan kepada orang lain atau prosesnya memerlukan pengertian pihak lain, maka perlu untuk diungkapkan sasaran yang akan dicapai (Suryadi dan Ramdhani, 1998).

2.2 Pengertian Sistem Pendukung Keputusan

Aplikasi DSS menggunakan data, memberikan antarmuka pengguna yang mudah dan dapat menggabungkan pemikiran pengambil keputusan. DSS lebih ditujukan untuk mendukung manajemen dalam melakukan pekerjaan yang bersifat analitis dalam situasi yang kurang terstruktur dan dengan kriteria yang kurang jelas. DSS tidak dimaksudkan untuk mengotomatisasikan pengambilan keputusan tetapi memberikan perangkat interaktif yang memungkinkan pengambil keputusan untuk melakukan berbagai analisis menggunakan model-model yang tersedia (Suryadi dan Ramdhani, 1998).

2.3 Komponen-komponen Sistem Pendukung Keputusan

SPK dapat terdiri dari tiga subsistem utama yang menentukan kapabilitas teknis SPK (Suryadi dan Ramdhani, 1998) yaitu sebagai berikut:

1. Subsistem Manajemen Database (Database Management Subsystem)
2. Subsistem Manajemen Basis Model (Model Base Management Subsystem)
3. Subsistem Perangkat Lunak Penyelenggara Dialog (Dialog Generation and Management Software)

2.4 Profile Matching

Profile matching merupakan suatu proses yang sangat penting dalam manajemen SDM dimana terlebih dahulu ditentukan kompetensi (kemampuan) yang diperlukan oleh suatu jabatan. Kompetensi/kemampuan tersebut haruslah dapat dipenuhi oleh pemegang/calon pemegang jabatan. Dalam proses profile matching secara garis besar merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu ke dalam kompetensi jabatan sehingga dapat diketahui perbedaannya (disebut juga gap), semakin kecil gap yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar yang berarti memiliki peluang lebih besar untuk karyawan menempati posisi tersebut. Untuk menganalisis karyawan yang sesuai dengan jabatan tertentu dilakukan dengan metode profile matching, dimana dalam proses ini terlebih dahulu menentukan kompetensi (kemampuan) yang diperlukan oleh suatu jabatan. Dalam proses profile matching secara garis besar merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu ke dalam kompetensi jabatan sehingga dapat diketahui perbedaannya (disebut juga gap) (Suryadi dan Ramdhani, 1998).

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

3.1 Perhitungan Pemetaan GAP Kompetensi

Setelah proses pemilihan kandidat, proses berikutnya adalah menentukan kandidat mana yang paling cocok menduduki jabatan yang diajukan oleh perusahaan. Dalam kasus ini penulis menggunakan perhitungan pemetaan gap kompetensi dimana yang dimaksud dengan gap disini adalah beda antara profil jabatan dengan profil karyawan atau dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini:

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

3.2 Perhitungan Pemetaan GAP Kompetensi Berdasarkan Aspek-Aspek

Untuk perhitungan pemilihan karyawan pengumpulan gap-gap yang terjadi itu sendiri pada tiap aspeknya mempunyai perhitungan yang berbeda-beda. Untuk keterangannya bisa dilihat pada tabel 1 :

Tabel 1. Keterangan Sub Aspek Kriteria

Kriteria	Keterangan Sub Kriteria
Aspek Kapasitas Intelektual	CS : Common Sense VI : Verbalisasi Ide SB : Sistematis Berfikir PSR : Penalaran dan Solusi Real KN : Konsentrasi LP : Logika Praktis FB : Fleksibilitas Berfikir IK: Imajinasi Kreatif
Aspek Sikap Kerja	EP : Energi Psikis KTJ : Ketelitian dan Tanggung Jawab KH : Kehati-hatian PP : Pengendalian Perasaan DR : Dorongan Berprestasi
Aspek Perilaku	D : Dominance (Kekuasaan) I : Influences (Pengaruh) S : Steadiness (Keteguhan Hati) C : Compliance (Pemenuhan)

Dimana nilai aspek sub kriterianya adalah sebagai berikut :

Nilai Sub Kriteria	1. Tidak Memenuhi Syarat 2. Kurang 3. Cukup 4. Baik 5. Sangat Baik
--------------------	--

Setelah didapatkan tiap *gap* masing-masing karyawan maka tiap profil karyawan diberi bobot nilai dengan patokan tabel bobot nilai *gap* seperti yang dapat dilihat pada tabel 2 :

Tabel 2. Keterangan Bobot nilai *gap*

No	Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	5	Tidak ada selisih (kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan)

2	1	4,5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat/level
3	-1	4	Kompetensi individu kekurangan 1 tingkat/level
4	2	3,5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat/level
5	-2	3	Kompetensi individu kekurangan 2 tingkat/level
6	3	2,5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat/level
7	-3	2	Kompetensi individu kekurangan 3 tingkat/level
8	4	1,5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat/level
9	-4	1	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat/level

Sumber : Jogyanto H.M. Sub Aspek Kriteria (DAD), Penerbit Andi, 2001

3.3 Perhitungan, Pengelompokan *Core* dan *Secondary Factor*

Untuk perhitungan core factor dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini:

$$NCF = \frac{\sum NC(i,s,p)}{\sum IC}$$

Keterangan:

NCF : Nilai rata-rata core factor

NC(i, s, p) : Jumlah total nilai core factor (Intelektual, Sikap kerja, Perilaku)

IC : Jumlah item core factor

Sedangkan untuk perhitungan secondary factor dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini:

$$NCS = \frac{\sum NS(i,s,p)}{\sum IS}$$

Keterangan:

NSF : Nilai rata-rata secondary factor

NS(i, s, p) : Jumlah total nilai secondary factor (Intelektual, Sikap kerja, Perilaku)

IS : Jumlah item secondary factor

4. IMPLEMENTASI

4.1 Penerapan

Perhitungan pemetaan GAP kompetensi akan dipaparkan untuk tiap aspeknya, adapun aspek-aspeknya yaitu meliputi :

a. Aspek Kapasitas Intelektual

Pada aspek ini, setelah dilakukan proses perhitungan GAP antara profil karyawan dan profil jabatan untuk masing-masing aspeknya dimana dalam aspek kapasitas intelektual ini berjumlah 10 subaspek, kemudian poin-poin tersebut dikumpulkan menjadi 2 (dua) tabel yang terdiri dari: field (-) dan field (+), nilai field ini didapatkan dari sub aspek karyawan sub aspek nilai jabatan, field (-) untuk menempatkan jumlah dari nilai GAP yang bernilai positif. Sebagai contoh, kita berikan 10 sub aspek pada 3 karyawan untuk nilai aspek kapasitas intelektual, sebagai contoh dapat dilihat pada tabel 4 :

Tabel 3. Tabel Kapasitas Intelektual

No	ID_Karyawan	CS	VI	SB	PSR	KN	LP	FB	IK	ANT	IQ
1	Sales-1	2	4	3	3	2	2	4	3	2	3
2	Sales-2	3	4	3	3	2	3	4	2	4	4
3	Sales-3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	2

b. Sikap Kerja

Cara perhitungan untuk field GAP-nya pun sama dengan perhitungan pada aspek kapasitas intelektual. Contoh perhitungan dapat dilihat pada Tabel 4 :

Tabel 4. Tabel penilai dengan Sikap Kerja

No	ID_Karyawan	EP	KTJ	KH	PP	DB	VP
1	Sales-1	3	4	3	1	4	1
2	Sales-2	4	5	5	1	4	1
3	Sales-3	4	2	2	4	5	2

c. Perilaku

Cara perhitungan untuk field GAP-nya pun sama dengan perhitungan pada aspek sikap kerja. Contoh perhitungan dapat dilihat pada tabel 5 :

Tabel 5. Tabel Penilaian Dengan Sikap Perilaku

No	ID_Karyawan	D	I	S	C
1	Sales-1	4	4	4	4
2	Sales-2	4	3	4	4
3	Sales-3	4	5	5	2

Setelah didapatkan tiap GAP masing-masing karyawan maka tiap profil karyawan diberi bobot nilai dengan patokan tabel bobot nilai GAP seperti yang dapat dilihat pada tabel 6 :

Tabel 6. Keterangan Bobot nilai GAP

No	Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	5	Tidak ada selisih (kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan)
2	1	4,5	Kompetensi individu tingkat/level kelebihan 1
3	-1	4	Kompetensi individu tingkat/level kekurangan 1
4	2	3,5	Kompetensi individu tingkat/level kelebihan 2
5	-2	3	Kompetensi individu tingkat/level kekurangan 2
6	3	2,5	Kompetensi individu tingkat/level kelebihan 3
7	-3	2	Kompetensi individu tingkat/level kekurangan 3
8	4	1,5	Kompetensi individu tingkat/level kelebihan 4
9	-4	1	Kompetensi individu tingkat/level kekurangan 4

Tiap karyawan akan memiliki tabel bobot nilai seperti contoh-contoh tabel yang ada di bawah ini. Dengan contoh tabel bobot nilai karyawan dan dengan acuan pada tabel bobot nilai GAP. Setelah menentukan bobot nilai GAP untuk ketiga aspek yaitu aspek kapasitas intelektual, sikap kerja dan

perilaku dengan cara yang sama. Kemudian tiap aspek dikelompokkan menjadi 2 (dua) kelompok yaitu kelompok *Core Factor* dan *Secondary Factor*. Untuk lebih jelasnya pengelompokan bobot nilai GAP dapat dilihat pada contoh perhitungan aspek kapasitas intelektual, sikap kerja dan perilaku sebagai berikut :

Aspek kapasitas intelektual dengan penghitungan *core factor* dan *secondary factor* untuk aspek kapasitas intelektual, dengan terlebih dahulu menentukan sub-aspek mana yang menjadi *core factor* dari aspek kapasitas intelektual (sub-aspek yaitu 1, 2, 5, 8 dan 9) maka sub-aspek sisanya akan menjadi *secondary factor*. Kemudian nilai *core factor* dan *secondary factor* ini dijumlahkan sesuai rumus dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 3 berikut cara pengerjaannya misal dengan mengambil contoh perhitungan pada sub aspek SALES-1, SALES-2 dan SALES-3:

$$\text{SALES-1 NCF} = \frac{4 + 4,5 + 4 + 3 + 4}{5} = \frac{19,5}{5} = 3,9$$

$$\text{NSF} = \frac{4 + 4 + 3 + 5 + 4}{5} = \frac{20}{5} = 4$$

$$\text{SALES-2 NCF} = \frac{5 + 4,5 + 5 + 2 + 4,5}{5} = \frac{21}{5} = 4,2$$

$$\text{NSF} = \frac{4 + 4 + 3 + 5 + 5}{5} = \frac{21}{5} = 4,2$$

$$\text{SALES-3 NCF} = \frac{4,5 + 4,5 + 5 + 3 + 5}{5} = \frac{22}{5} = 4,4$$

$$\text{NSF} = \frac{4 + 4 + 5 + 3 + 3}{5} = \frac{19}{5} = 3,8$$

Aspek Sikap Kerjadengan penghitungan *core factor* dan *secondary factor* untuk aspek sikap kerja, cara pengerjaan sama dengan aspek kapasitas intelektual. Terlebih dahulu menentukan sub-aspek mana yang menjadi *core factor* dari aspek kapasitas intelektual (sub aspek yaitu 1, 2 dan 5) maka sub-aspek sisanya akan menjadi *secondary factor*. Kemudian nilai *core factor* dan *secondary factor* ini dijumlahkan sesuai rumus dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 2.10, berikut cara pengerjaannya misal dengan mengambil contoh perhitungan pada sub aspek SALES-1, SALES-2 dan SALES-3:

$$\text{SALES-1 NCF} = \frac{5 + 5 + 5}{3} = \frac{15}{3} = 5$$

$$\text{NSF} = \frac{4,5 + 3 + 1}{3} = \frac{8,5}{3} = 2,83$$

$$\text{SALES-2 NCF} = \frac{4,5 + 4,5 + 4,5}{3} = \frac{13,5}{3} = 4,5$$

$$\text{NSF} = \frac{2,5 + 3 + 1}{3} = \frac{6,5}{3} = 2,16$$

$$\text{SALES-3 NCF} = \frac{4,5 + 3 + 3,5}{3} = \frac{11}{3} = 3,66$$

$$\text{NSF} = \frac{5 + 4,5 + 2}{3} = \frac{11,5}{3} = 3,83$$

Tabel 7.Bobot Nilai GAP Aspek Sikap Kerja

No	ID_Karyawan	EP	KTJ	KH	PP	DB	VP	NCF	NSF
1	SALES-1	0	0	1	-2	0	-4	5	2,8
2	SALES-2	1	1	3	-2	1	-4	4,5	2,16
3	SALES-3	1	-2	0	1	2	-3	3,66	3,83

Aspek Perilaku Untuk penghitungan core factor dan secondary factor untuk aspek perilaku, sama seperti perhitungan pada aspek kapasitas intelektual dan sikap kerja. Terlebih dahulu menentukan sub-aspek mana yang menjadi core factor dari aspek kapasitas intelektual (sub-aspek yaitu 1 dan 2) maka sub-aspek sisanya akan menjadi secondary factor. Kemudian nilai core factor dan secondary factor ini dijumlahkan sesuai rumus dan hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini, berikut cara pengerjaannya misal dengan mengambil contoh perhitungan pada sub aspek SALES-1, SALES-2 dan SALES-3:

$$\text{SALES-1 NCF} = \frac{4,5 + 4,5}{2} = \frac{9}{2} = 4,5$$

$$\text{NSF} = \frac{5 + 4}{2} = \frac{9}{2} = 4,5$$

$$\text{SALES-2 NCF} = \frac{4,5 + 5}{2} = \frac{9,5}{2} = 4,75$$

$$\text{NSF} = \frac{5 + 4}{2} = \frac{9}{2} = 4,5$$

$$\text{SALES-3 NCF} = \frac{4,5 + 3,5}{2} = \frac{8}{2} = 4$$

$$\text{NSF} = \frac{4,5 + 2}{2} = \frac{6,5}{2} = 3,2$$

Tabel 8. Bobot Nilai GAP Aspek Prilaku

No	ID_Karyawan	D	I	S	C	NCF	NSF
1	SALES-1	1	1	0	-1	4,5	4,5
2	SALES-2	1	0	0	-1	4,75	4,5
3	SALES-3	1	2	1	-3	4	3,2

Perhitungan Nilai Total dari hasil perhitungan dari tiap aspek di atas dapat disimpulkan pada tabel berikut :

Tabel 3.6 Nilai Total GAP Aspek Kapasitas Intelektual

No	ID_Karyawan	Intelektual	Sikapkerja	Perilaku
1	SALES-1	3,9	4	3,94
2	SALES-2	4,2	4,2	4,2
3	SALES-3	4,4	3,8	4,16

5. KESIMPULAN

PT. ABC merupakan suatu perusahaan yang menggunakan sistem yang sudah terkomputerisasi dalam pengolahan data, namun dalam pengolahan kenaikan pangkat jabatan PT. ABC belum menggunakan komputerisasi, melainkan dilakukan secara sederhana, belum ada aplikasi khusus untuk mengelola proses kenaikan pangkat jabatan. Setelah melakukan analisis, perancangan, implementasi beserta pengujian, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Sistem yang dibangun dapat mempermudah kerja bagian SDM dalam melakukan keputusan.
2. Sistem yang dibangun dapat mempercepat proses kenaikan pangkat jabatan.
3. Sistem yang dibangun dapat membantu atasan dalam menentukan keputusan.
4. Sistem yang dibangun dapat mengurangi penumpukan dokumen.
5. Jadi perancangan sistem pengambilan keputusan kenaikan jabatan pada PT. ABC ini telah sesuai prosedur yang diharapkan.

REFERENCES

1. Jogiyanto HM. 2005. Analisis dan desain Sistem Informasi. Andi. Yogyakarta.
2. Suryadi, K, Ramdhani, A. (2003), Sistem Pendukung Keputusan, Bandung: Rosda.
3. Turban, E., 2003, Decision Support Systems and Intelligent Syatems (Sistem Pendukung Keputusan dan Sistem Cerdas) Jilid 1. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.