JURNAL DIGIT, Vol.1, No. 2, November 2011, pp. 143~152
ISSN:2088-589X

SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN UNTUK KENAIKAN JABATAN MENGGUNAKAN *METODE PROFILE MATCHING MODELING*

Budi Triandi,
STMIK Potensi Utama Medan
E-mail:buditriandi@gmail.com

Abstrak

Untuk memudahkan pelaksanaan kaderisasi dan jenjang karir dari tiap karyawan maka dibuat sebuah sistem yang bertujuan memudahkan proses, penyusunan dan pengenalan target (dalam hal ini karyawan) dalam memudahkan penyusunan jenjang karir dan kaderisasi dari organisasi perusahaan. Dimana sistem ini akan dijalankan pada perusahaan yang memiliki jumlah karyawan yang relatif cukup besar sehingga diharapkan dapat menghasilkan solusi pilihan dari problem yang sedang dihadapi. Sistem yang dibuat akan lebih bersifat untuk membantu manajer dalam pengambilan keputusan dan bukan menggantikannya. Metode 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 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

Kata kunci *: Kenaikan Jabatan, Profile Matching, Pendukung Keputusan, SPK*

Abstract

To facilitate implementation of regeneration and career of each employee then created a system that aims to facilitate the process, the preparation and introduction of the target (in this case the employee) in facilitating the preparation of career path and regeneration of the organization. Where this system will run on a company that has a number of employees is relatively large enough so that is expected to produce a preferred solution of the problem at hand. The system will be more prepared to assist managers in making decisions and not replace them. Profile Matching method is a very important process in human resource management which is determined in advance competence (skills) required by the job. Competency / capability must be met by the holder / incumbent candidates. In the process of matching profile outlines a process of comparing an individual's competency in the competency of office so that can know the difference competence (also called gaps), the smaller the gap the resulting value is greater then the weight of meaning it has greater opportunities to employees occupying those positions

Keywords*: Increase Position, Profile Matching, Decision Support, SPK*

1. Pendahuluan

Elemen dalam perusahan yang sangat penting adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Pengelolaan SDM dari suatu perusahaan sangat mempengaruhi banyak aspek penentu keberhasilan kerja dari perusahaan tersebut. Jika SDM dapat diorganisir dengan baik, maka diharapkan perusahaan dapat menjalankan semua proses usahanya dengan baik. Terdapat beberapa kendala pengelolaan SDM, salah satunya adalah apabila perusahaan memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak maka perencanaan jenjang karir dari tiap karyawan dan kaderisasi/pergantian jabatan dalam perusahaan menjadi sulit dan menghabiskan banyak waktu karena tiap-tiap personal Human Resource Departement (HRD) belum tentu mengenal dengan dekat tiap karyawan yang ada, hal ini akan menjadi kendala yang cukup Signifikan dalam rangka menyusun jenjang karir dari tiap karyawan dan kaderisasi/pergantian jabatan karena hal-hal tersebut harus dilakukan berbasis kompetensi dari tiap-tiap jabatan dan karyawan yang bersangkutan.

Untuk memudahkan pelaksanaan kaderisasi dan jenjang karir dari tiap karyawan maka dibuat sebuah sistem yang bertujuan memudahkan proses, penyusunan dan pengenalan target (dalam hal ini karyawan) dalam memudahkan penyusunan jenjang karir dan kaderisasi dari organisasi perusahaan. Salah satu contoh yang akan disorot dalam hal ini adalah cara pemilihan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang ada pada suatu jabatan tertentu. Jika terdapat suatu jabatan pada bagian dari perusahaan kosong sehingga dibutuhkan untuk diisi oleh karyawan, maka dalam hal ini yang bertugas untuk melakukan analisis terhadap karyawan-karyawan berdasarkan perhitungan yang tepat dengan kriteria jabatan tersebut, dalam hal ini sering disebut Analisis Kompetensi (Profile Matching Analysis). Sistem kompetensi akan mendeskripsikan prestasi dan potensi SDM sesuai dengan unit kerjanya. Pencapaian prestasi karyawan dan potensinya dapat terlihat apakah kompetensinya tersebut telah sesuai dengan tugas pekerjaan yang dimilikinya. Adapun kompetensi itu sendiri akan merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang dimiliki karyawan agar dapat melaksanakan tugas dan peran pada jabatan yang diduduki nantinya secara produktif dan profesional pada perusahaan disebut program P2K (Pemetaan Potensi Karyawan) sebagai usaha untuk memetakan potensi karyawan.

1.1 Permasalahan

Sulitnya menentukan pegawai yang memenuhi kriteria terhadap suatu jabatan, merupakan problem yang sering dihadapi dalam organisasi/perusahaan. Sulitnya melakukan penilain secara objektif terhadap karyawan/pegawai dalam meduduki suatu jabatan berdasarkan kopetensi dasar yang dimiliki karyawan/pegawai sebagai kandidat. Ketepatan dalam mengambil keputusan untuk menempatan karyawan/pegawai dalam menduduki suatu jabatan merupakan strategi yang baik untuk mecapai tujuan sebua organisasi/perusahaan. Sumber Daya Manusia merupak elemen yang paling utama untuk menjalankan perusahaan dan merupakan aspek penentu keberhasilan dari suatu organisasi/perusahaan tersebut. Untuk itu, keoptimalan SDM yang dimiliki oleh sebuah perusahaan harus lebih diperhatikan dengan cara penerapan sistem pendukung keputusan sebagai alat bantu untuk penempatan sebuah jabatan bagi karyawan/pegawai, salah satu metode SPK yaitu metode Profile Matching.

Dari permasalahan diatas maka dapat dapat disimpulkan masalah yang terjadi sebagai berikut : Apakah metode Profile Matching merupakan metode yang tepat untuk menghasilakn solusi pilihan dalam membantu seorang pimpinan dalam menempatkan seseorang karyawan/pegawai dam menduduki jabatan yang diberikan. Sejauh mana metode Profile Matching dapat memproses dalam mengambil sebuah keputusan untuk penempatan suatu jabatan.

1.2 Manfaat dan Tujuan

Adapun Manfaat dari Sistem Pendukung Keputusan untuk kenaikan jabatan yaitu sebagai berikut, Mempermudah seorang pimpinan dalam melakukan proses penilaian karyawan/pegawai untuk kenaikan jabatan, untuk menghidari kesalahan dalam menetukan seorang karyawan/pegawai untuk menduduki suatu jabatan, dapat mengetahui lebih dalam penerapan konsepa Pemetaan Potensi Karyawan (P2K) dalam sistem pendukung keputusan dengan metode profile matching.

Adapun tujuan dari Sistem Pendukung Keputusan untuk kenaikan jabatan yaitu sebagai berikut , mengetahui metode yang tepat yang dapat digunakan untuk melakukan analisa terhadap karyawan/pegawai untuk menduduki suatu jabatan, menerapkan konsepa Pemetaan Potensi Karyawan (P2K) dalam sistem pendukung keputusan untuk menduduki suatu jabatan sesuai kopetensi dasar yang dimiliki masing-masing karyawan/pegawai mengunakan metode Profile Matching.

2. Landasan Teori

2.1 Konsep Dasar Sistem Pendukung Keputusan

Sistem adalah jaringan prosedur-prosedur yang saling berhubungan, berkumpul bersama-sama untuk melakukan suatu kegiatan atau untuk menyelesaikan suatu sasaran tertentu. Maksud dari adanya sistem adalah untuk mencapai tujuan pokok dari sistem tersebut. Tujuan pokok ini akan terlaksana bila adanya elemen-elemen dari prosedur di dalam sistem yang saling berhubungan membentuk satu kesatuan.

Man dan Watson memberikan definisi sebagai berikut : Sistem pendukung keputusan merupakan suatu sistem interaktif, yang membantu pengambil keputusan melalui penggunaan data dan model-model keputusan untuk memecahkan masalah-masalah yang sifatnya semi terstruktur dan tidak terstruktur (Suryadi dan Ramdhani, 2003).

2.2 Tahap Pengambilan Keputusan

Menurut Simon, ada 4 tahap yang harus dilalui dalam proses pengambilan keputusan, yaitu (Daihani, 2001) :

a. Penelusuran (*Intelligence*)
   Merupakan tahap pendifinisian masalah serta identifikasi informasi yang dibutuhkan yang berkaitan dengan persoalan yang dihadapi serta keputusan yang akan diambil. Langkah ini sangat menentukan tingkat ketepatan keputusan yang akan diambil, karena sebelum suatu tindakan diambil, tentunya persoalan yang dihadapi harus dirumuskan dahulu secara lebih jelas.
b. Perancangan (*design*)
   Merupakan tahap analisa dalam kaitan mencari atau merumuskan alternatif-alternatif pemecahan masalah. Setelah permasalahan dirumuskan dengan baik, maka tahap berikutnya adalah merancang atau membangun model pemecahan masalahnya dan menyusun berbagai alternatif pemecahan masalah.
c. Pemilihan (*Choice*)
   Dengan mengacu pada rumuskan tujuan serta hasil yang diharapkan, selanjutnya manajemen memilih alternatif solusi yang diperkirakan paling sesuai. Pemilihan alternatif ini akan mudah dilakukan kalau hasil yang diinginkan terukur atau memiliki nilai kuantitas tertentu.
d. Implementasi
   Merupakan tahap pelaksanaan dari keputusan yang telah diambil. Pada tahap ini perlu disusun serangkaian tindakan yang terencana, sehingga hasil keputusan dapat di pantau dan di sesuaikan apabila diperlukan perbaikan-perbaikan.

2.3 Pemetaan Potensi Karyawan (P2K)

Pemetaan Potensi Karyawan (P2K) merupakan suatu program kerja yang dilakukan oleh departemen Sumber Daya Manusia dengan lebih menitikberatkan pada potensi aspek-aspek psikologis yang meliputi tiga aspek, yaitu:

1. Aspek Kecerdasan (menggunakan tes IST / *Intelligenz Strukturen Teztie*)
   Hal-hal yang diukur dalam aspek kecerdasan kerja adalah kecerdasan, kepandaian, dan kemampuan problem *solving*.
2. Aspek sikap Kerja (menggunakan tes Pauli)
   Hal-hal yang diukur dalam aspek sikap kerja adalah kecenderungan berperilaku dalam bekerja, dan hasil sebagai fungsi motivasi dan kemampuan.
3. Aspek Perilaku (menggunakan tes Pauli)
   Hal-hal yang diukur dalam aspek perilaku adalah perilaku manusia yang muncul sebagai reaksi terhadap suatu lingkungan yang bersifat antagonistik hingga menyenangkan dalam mengantisipasi kedua lingkungan tersebut.

Adapun tujuan dari P2K adalah sebagai berikut: (1) Tujuan jangka pendek adalah sebagai dasar pertimbangan proses promosi, mutasi, dan penempatan karyawan. (2)Tujuan jangka panjang adalah untuk pengembangan jenjang karir karyawan dan juga sekaligus untuk mem-*back up database soft* kompetensi.

Beberapa manfaat yang diperoleh dari program P2K adalah untuk memudahkan proses-proses SDM seperti proses rekruitmen, proses promosi, rotasi, penempatan dan hal lainnya yang berhubungan dengan kompetensi dan juga sekaligus sebagai bahan konsultasi karyawan tentang hasil tes bagi pengembangan pribadi dan prestasi kerja karyawan.

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 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. Adapun sistem program yang dibuat adalah *soft*ware *profile matching* yang berfungsi sebagai alat bantu untuk mempercepat proses *matching* antara profil jabatan (*soft* kompetensi jabatan) dengan profil karyawan (*soft* kompetensi karyawan) sehingga dapat memperoleh informasi lebih cepat, baik untuk mengetahui *gap* kompetensi antara jabatan dengan pemegang jabatan maupun dalam pemilihan kandidat yang paling sesuai untuk suatu jabatan (ranking kandidat).

2.5 Penentuan Ranking Kandidat

Dalam penentuan peringkat (ranking) kandidat yang diperlukan untuk suatu jabatan, seperti telah dijelaskan secara mendetail pada sebelumnya, bahwa terdapat aspek yang menentukan, adalah sebagai berikut :

(1)Aspek Kapasitas Intelektual (2)Aspek Sikap Kerja (3)Aspek Perilaku

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

a. *Core Factor* (Faktor Utama)
   Core factor merupakan aspek (kompetensi) yang paling menonjol/paling dibutuhkan oleh suatu jabatan yang diperkirakan dapat menghasilkan kinerja optimal.
b. *Secondary factor* (Faktor Pendukung)
   Secondary factor adalah item-item selain aspek yang ada pada *core factor*.

2.6 Variabel-Variabel Pemetaan *Gap* Kompetensi

Variabel-variabel dan cara perhitungan yang dipergunakan dalam pemetaan tersebut yang terdiri dari aspek-aspek, antara lain sebagai berikut :

a. Kapasitas Intelektual, yang menggambarkan kecerdasan, kepandaian, ataupun kemampuan untuk memecahkan persoalan yang dihadapi, mempunyai aspek antara lain : (1)*Common Sense* (2)Verbalisasi Ide (3)Sistematika Berpikir (4)Penalaran dan Solusi *Real* (5)Konsentrasi (6)Logika Praktis (7)Fleksibilitas Berpikir (8)Imajinasi Kreatif (9)Antisipasi (10)Potensi Kecerdasan (IQ)
b. Sikap Kerja, yang menggambarkan kecenderungan bertingkah laku dalam bekerja, dan hasil kerja yang merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan, memiliki aspek sebagai berikut : (1)Energi Psikis (2)Ketelitian dan Tanggungjawab (3)Kehati-hatian (4)Pengendalian Perasaan (5)Dorongan Berprestasi (6)Vitalitas dan Perencanaan
c. Perilaku, dengan aspek antara lain : *(1)Dominance (3)Influence (4)Steadiness (5)Compliance*

Proses penentuan bobot tiap aspek akan melalui proses pendeskripsian dari pihak manajemen Sumber Daya Manusia untuk tiap jabatan yang ada di perusahaan.

2.7 Proses Perhitungan Pemetaan *Gap* Kompetensi

Yang dimaksud dengan *gap* disini adalah beda antara profil jabatan dengan profil karyawan atau dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini.

***Gap* = Profil Karyawan - Profil Jabatan**

Sedangkan untuk pengumpulan *gap-gap* yang terjadi itu sendiri pada tiap aspeknya mempunyai perhitungan yang berbeda-beda. Untuk lebih jelasnya akan dipaparkan untuk tiap aspeknya, dimana meliputi :

a. 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 sub-aspek, kemudian *gap-gap* tersebut dikumpulkan menjadi 2 tabel yang terdiri dari : *field* '(-)', untuk menempatkan jumlah dari nilai *gap* yang bernilai negatif, sedangkan *field* '(+)', untuk jumlah dari nilai *gap* yang bernilai positif.

b. Pemecahan Masalah

Sistem Pendukung Keputusan / *Decision Support Systems (DSS)* adalah sebuah sistem yang dimaksudkan untuk mendukung para pengambil keputusan manajerial dalam situasi keputusan semiterstruktur. DSS dimaksudkan untuk menjadi alat bantu bagi para pengambil keputusan untuk memperluas kapabilitas mereka, namun tidak untuk menggantikan penilaian mereka. DSS ditujukan untuk keputusan-keputusan yang memerlukan penilaian atau pada keputusan-keputusan yang sama sekali tidak dapat didukung oleh algoritma. Aplikasi DSS dapat terdiri dari beberapa subsistem, yaitu: subsistem manajemen data, subsistem manajemen model dan subsistem antarmuka pengguna. Selain itu DSS juga bisa memiliki subsistem manajemen basis pengetahuan yang mengukung subsitem-subsistem lainnya.

3. Analisis Perhitungan dan Pengelompokan *Core Factor* dan *Secondary Factor*

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 kelompok yaitu: kelompok *Core Factor* dan *Secondary Factor*.

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

$$NCF = \frac{\Sigma\ NC\ (i, s, p)}{\Sigma\ IC} \quad (1)$$

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:

$$NSF = \frac{\Sigma\ NS\ (i, s, p)}{\Sigma\ IS} \quad (2)$$

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*

Untuk lebih jelasnya pengelompokkan bobot nilai *gap* dapat dilihat pada contoh perhitungan aspek kapasitas intelektual, sikap kerja dan perilaku sebagai berikut:

a. Aspek Kapasitas Intelektual

Untuk 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 (misalnya sub-aspek 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 III.1. berikut cara pengerjaannya:

$$NCF = \frac{4 + 4{,}5 + 4 + 3 + 4}{5} = \frac{19{,}5}{5} = 3{,}9$$

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

Tabel III.1.Tabel Pengelompokkan Bobot Nilai *Gap* Aspek Kapasitas Intelektual

No.	Sub Aspek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	IQ	Core Factor	Secondary Factor
1.	K1001	4	4	5	4	4	4	3	5	3	4	3,9	4

b. Aspek Sikap Kerja

Untuk 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 (misalnya subaspek 1, 2 dan 5) maka sub-aspek sisanya akan menjadi *secondary factor*. Kemudian nilai *core factor* dan *secondary fac*tor ini dijumlahkan sesuai rumus dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel III.2. berikut cara pengerjaannya:

$$NCF = \frac{5 + 5 + 5}{3} = \frac{15}{3} = 5$$

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

Tabel III.2. Tabel Pengelompokkan Bobot Nilai *Gap* Aspek Sikap Kerja

No.	Sub Aspek	EP_ 2	KT_2	KH_2	PP_ 2	DB_ 2	VP_ 2	Core Factor	Secondary Factor
	K1001	5	4	5	3	5	1	5	2,8

c. **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 (misalnya sub-aspek 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 III.3. berikut cara pengerjaannya:

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

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

Tabel III.3. Tabel Pengelompokkan Bobot Nilai *Gap* Aspek Perilaku

No.	Sub Aspek	D_3	I_1	S_3	C_3	Core Factor	Secondary Factor
1.	K1001	4,5	4,5	5	4	4,5	4,5

3.1 Penghitungan Nilai Total

Dari hasil perhitungan dari tiap aspek di atas kemudian dihitung nilai total berdasar presentase dari *core factor* dan *secondary factor* yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap profil. Contoh perhitungan dapat dilihat pada rumus di bawah ini:

(x)%NCF(i, s, p) + (x)%NSF(i, s, p) = N(i, s, p)

Keterangan:

(i,s,p) : (Intelektual, Sikap Kerja, Perilaku)
NCF(i,s,p) : Nilai Rata-rata *Core Factor*
NSF(i,s,p) : Nilai Rata-rata *Secondary Factor*
N(i,s,p) : Nilai Total Dari Aspek
(x)% : Nilai Persen Yang Diinputkan

Untuk lebih jelasnya perhitungan nilai total dapat dilihat pada contoh perhitungan aspek kapasitas intelektual, aspek sikap kerja dan aspek perilaku dengan nilai persen 60% dan 40%, berikut ini:

1. Aspek Kapasitas Intelektual

Ni = (60%´ 3,9) + (40%´ 4) = 3,94

Tabel III.4. Tabel Nilai Total Aspek Kapasitas Intelektual

No.	Sub Aspek	Core Factor	Secondary Factor	Ni
1.	K1001	3,9	4	3,94

2. Aspek Sikap Kerja

Ns = (60%´ 5) + (40%´ 2,8) = 4,12

Tabel III.5. Tabel Nilai Total Aspek Sikap Kerja

No.	Sub Aspek	Core Factor	Secondary Factor	Ni
1.	K1001	5	2,8	4,12

3. Aspek Perilaku

Np = (60%´ 4,5) + (40%´ 4,5) = 4,5

Tabel III.6. Tabel Nilai Total Aspek Perilaku

No.	Sub Aspek	Core Factor	Secondary Factor	Ni
1.	K1001	4,5	4,5	4,5

3.2 Perhitungan Penentuan 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 ditunjukkan pada rumus di bawah ini:

Ranking = (x)%Ni + (x)%Ns + (x)%Np

Keterangan:

Ni : Nilai Kapasitas Intelektual
Ns : Nilai Sikap Kerja
Np : Nilai Perilaku
(x)% : Nilai Persen Yang Diinputkan

Sebagai contoh dari rumus untuk perhitungan ranking di atas maka hasil akhir dari karyawan dengan Id_kary K1001 dengan nilai persen = 20%, 30% dan
50%. Dapat dilihat pada Tabel III.7. di bawah ini:

Ranking = (20% X 3,94) + (30% X 4,12) + (50% X 4,5)
Ranking = 0,78 + 1,24 + 2,25
Ranking = 4,27

Tabel III.7. Tabel Hasil Akhir Proses *Profile Matching*

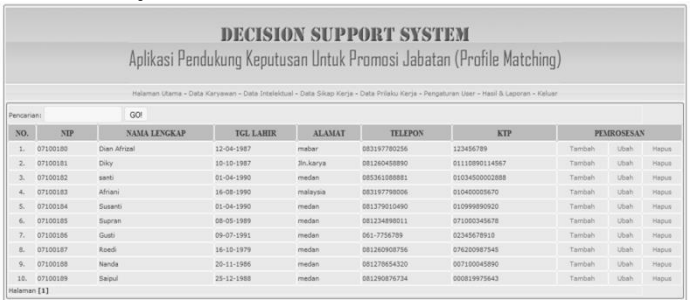
No.	Id_Kar	Ni	Ns	Np	Hasil Akhir
1.	K1001	3,94	4,12	4,5	4,27

Setelah tiap kandidat mendapatkan hasil akhir seperti contoh pada Tabel III.7. di atas, maka dapat ditentukan peringkat atau ranking dari tiap kandidat berdasarkan pada semakin besar nilai hasil akhir maka semakin besar pula kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada, dan begitu pula sebaliknya.

4. Implementasi

Metode *Profile Matching* merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu ke dalam 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. Adapun sistem yang dibuat adalah *soft*ware *profile matching* yang berfungsi sebagai alat bantu untuk mempercepat proses *matching* antara profil jabatan (*soft* kompetensi jabatan) dengan profil karyawan (*soft* kompetensi karyawan) sehingga dapat memperoleh informasi lebih cepat, baik untuk mengetahui *gap* kompetensi antara jabatan dengan pemegang jabatan maupun dalam pemilihan kandidat yang paling sesuai untuk suatu jabatan (ranking kandidat). Metode ini sangat tepat untuk penerapan sistem pendukung keputusan untuk kenaikan jabatan.
Berikut adalah tampilan Aplikasi SPK untuk kenaikan jabatan

a. Tampilan Halaman Data Karyawan



Gambar 1. Tampilan Halaman Data Karyawan

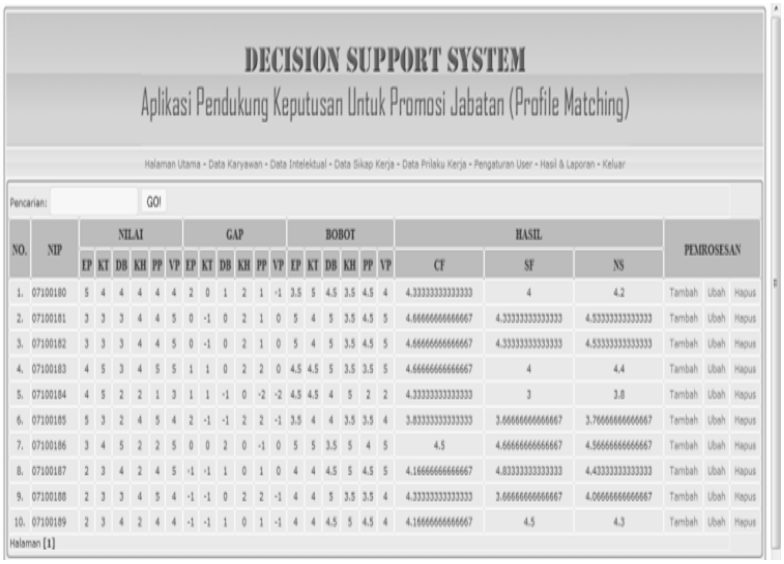
Pada halaman data karyawan ini berfungsi untuk mempermudah dalam pencarian data karyawan kapan saja serta kita juga dapat mengedit, menambah dan menghapus data sesuai yang kita inginkan.

b. Tampilan Halaman Data Intelektual

Gambar 3. Tampilan Halaman Data Intelektual

Pada halaman data intelektual ini berfungsi untuk penghitungan nilai intelektual prestasi karyawan, diman penilaian dilakukan berdasarkan CS (*common sense*) Merupakan kemampuan berfikir secara praktis ang bersifat umum, VI (*Verbalisasi Ide*) Merupakan suatu gagasan pemikiran yang bersifat verbal, KO (konsentrasi) Merupakan kemantapan untuk memusatkan perhatiaan dalam mencamkan suatu persoalan, IK(Imajinasi kreatif) Merupakan alternatif pemecahan masalah secara kreatif melalui upaya membayangkan hubungan gejala secara menyeluruh, AN (Antisipasi) Merupakan suatu kejadian(akibat) dan mampu mengenali adanya gejala-gejala perubahan, SB(Sistematika Berfikir) Merupakan kelincahan berfikir dan menangkap suatu hubungan asosiasi dengan menggunanak logika yang sistematis, PSR(Penalaran dan *Solusi Real*) Merupakan suatu inti persoalan dari dua gejala secara mendalam sehingga mampu melakukan penalaran secara logis, LP(Logika Praktis) Merupakan kecakapan untuk memecahkan masalah secara logis dan runtut dengan secara praktis yang sederhana, FB(Fleksibilitas Berfikir) Merupakan cara pendekatan berfikir yang bervariasi dan tidak terpaku pada satu metode saja, IQ(Potensi Kecerdasan) Merupakan hasil yang diperoleh dalam melakukan pekerjaannya, dan CF(*Core Factor*) Untuk menentukan nilai rata-rata dari *core factor*, SF(*Secondary Factor*) Untuk menentukan nilai item yang ada pada *core factor*, NI(Nilai Total Aspek Intelektual) Untuk menentukan nilai total aspek intelektual.

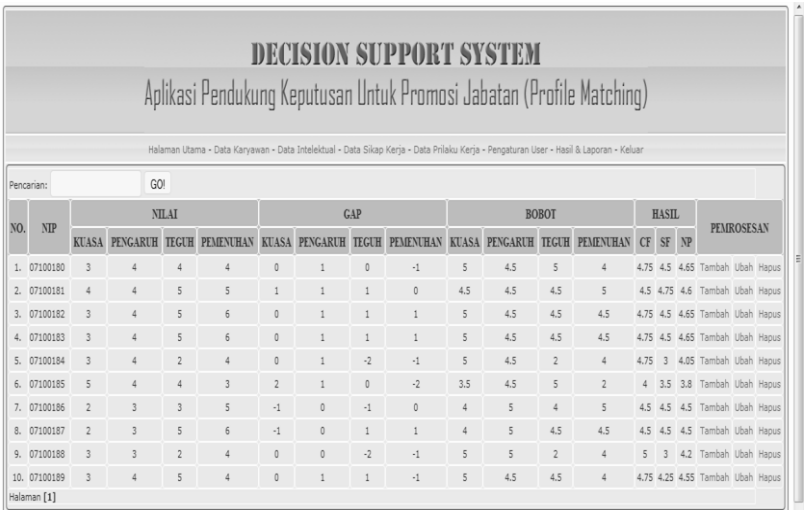
c. Tampilan Halaman Data Sikap Kerja



Gambar 4. Tampilan Halaman Data Sikap Kerja

Pada halaman data sikap kerja ini berfungsi untuk menghitung hasil penilaian data sikap kerja tiap-tiap karyawan. EP (Energi Psikis) Mengungkapkan besarnya potensi energi kerja, terutama ketika berada di bawah tekanan, KT (ketelitian dan Tanggung Jawab) Menunjukkan adanya kesediaan bertanggung jawab, teliti, serta kepedulian, tetapi bisa berarti pula mudah dipengaruhi, labil, dan kurang waspada, DB(Dorongan Berprestasi) Menggambarkan kesediaan dan kemampuan berprestasi, serta kemampuan untuk mengembangkan diri, KH (Kehati-Hatian) Menunjukkan adanya kecermatan. Hati-hati, konsentrasi, kesiagaan, dan kemantapan kerja terhadap pengaruh tekanan, PP (Pengendalian Perasaan) Menunjukan adanya ketenangan, penyesuaian diri, dan keseimbangan, VP (Vitalitas dan Perencanaan) Menunjukkan ambisi untuk mengarahkan diri dan mengatur kemampuan dalam mengatur tempo dan irama kerja dan CF(*Core Factor*) Untuk menentukan nilai rata-rata dari *core factor,* SF(*Secondary Factor*) Untuk menentukan nilai item yang ada pada *core factor,* NS(Nilai *Secondary Factor*) Untuk menentukan Jumlah total nilai *secondary factor* intelektual.

d. Tampilan Halaman Data Prilaku Kerja



NO.	NIP	NILAI				GAP				BOBOT				HASIL			PEMROSESAN		
		KUASA	PENGARUH	TEGUH	PEMENUHAN	KUASA	PENGARUH	TEGUH	PEMENUHAN	KUASA	PENGARUH	TEGUH	PEMENUHAN	CF	SF	NP			
1.	07100180	3	4	4	4	0	1	0	-1	5	4.5	5	4	4.75	4.5	4.65	Tambah	Ubah	Hapus
2.	07100181	4	4	5	5	1	1	1	0	4.5	4.5	4.5	5	4.5	4.75	4.6	Tambah	Ubah	Hapus
3.	07100182	3	4	5	6	0	1	1	1	5	4.5	4.5	4.5	4.75	4.5	4.65	Tambah	Ubah	Hapus
4.	07100183	3	4	5	6	0	1	1	1	5	4.5	4.5	4.5	4.75	4.5	4.65	Tambah	Ubah	Hapus
5.	07100184	3	4	2	4	0	1	-2	-1	5	4.5	2	4	4.75	3	4.05	Tambah	Ubah	Hapus
6.	07100185	5	4	4	3	2	1	0	-2	3.5	4.5	5	2	4	3.5	3.8	Tambah	Ubah	Hapus
7.	07100186	2	3	3	5	-1	0	-1	0	4	5	4	5	4.5	4.5	4.5	Tambah	Ubah	Hapus
8.	07100187	2	3	5	6	-1	0	1	1	4	5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	Tambah	Ubah	Hapus
9.	07100188	3	3	2	4	0	0	-2	-1	5	5	2	4	5	3	4.2	Tambah	Ubah	Hapus
10.	07100189	3	4	5	4	0	1	1	-1	5	4.5	4.5	4	4.75	4.25	4.55	Tambah	Ubah	Hapus

Gambar 5. Tampilan Halaman Data Prilaku Kerja

Pada halaman data prilaku kerja ini berfungsi untuk menghitung hasil penilaian data prilaku kerja tiap-tiap karyawan. Kekuasaan(Dominance) Kemampuan untuk menahan diri dalam bersikap egois dan menghilangkan sikap senioritas, Pengaruh(Influences) Kemampuan karyawan untuk membimbing aktivitas karyawan lainnya, memotivasi karyawan lainnya, dan mendayagunakan sumber daya, Keteguhan Hati (Steadiness) Kemampuan untuk menahan tekanan dan tetap tenang dalam situasi kritis, Pemenuhan (Compliance) Kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum serta kemampuan untuk memenuhi kondisi yang menantang dan memecahkan masalah dari situasi yang baru dan CF(*Core Factor*) Untuk menentukan nilai rata-rata dari *core factor,* SF(*Secondary Factor*) Untuk menentukan nilai item yang ada pada *core factor,* NP (Nilai Perilaku) Untuk menentukan hasil nilai 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 ditunjukkan pada rumus di bawah ini:

$$\text{Ranking} = (x)\%Ni + (x)\%Ns + (x)\%Np$$

Setelah tiap kandidat mendapatkan hasil akhi. maka dapat ditentukan peringkat atau ranking dari tiap kandidat berdasarkan pada semakin besar nilai hasil akhir maka semakin besar pula kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada, dan begitu pula sebaliknya.

Simpulan

Dengan penerapan metode *Profile Matching* kedalam Sistem Pendukung Keputusan untuk Kenaikan Jabatan merupakan hal yang sangat tepat, dimana metode *Profile Matching* yang diterapkan dalam SPK, mengambil konsep pemetaan penempatan karyawan (P2K) yang menitik beratkan pada potensi aspek-aspek psikologis yang meliputi tiga aspek, yaitu aspek kecerdasan, aspek sikap kerja dan aspek prilaku kerja, Kemudian aspek-aspek ini, dibagi menjadi 2 bagian untuk proses perhitungannya dengan memilahnya ke dalam dua kelompok, yaitu : *Core Factor* (Faktor Utama) dan *Secondary factor* (Faktor Pendukung) untuk menetukan nilai ranking.

Daftar Pustaka

[1]. Basyaib, Fachmi. 2006. **"Teori Pembuatan Keputusan"**. Jakarta: PT. Grasindo.

[2]. Suryadi, K, Ramdhani, A. 2003, **"Sistem Pendukung Keputusan"**. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

[3]. Turban, E. 2003, **"*Decision Support System and Intelligen System* (Sistem Pendukung Keputusan dan Sistem Cerdas) Jilid 1"**. Penerbit Andi Offset. Yogyakarta.

[4]. Klein, Michel. R, Leif B. Methlie, "***Knowledge-based Decision Support System with Applications in Business"*** 2nd ed. John Wiley & Sons, 1995.

[5]. Denison, Daniel R. Corporate "***Culture and Organizational Effectiveness"***. John Wiley & Sons, 2000.

[6]. Roger, Pressman S, (2002), "**Rekayasa Perangkat Lunak Pendekatan Praktisi"**. Andi, Yogyakarta.

[7]. (12-6-2010), "**Pembuatan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan"**. http://fportfolio. petra.ac.id/ user_files/00-016/journal%20MSDM.pdf

[8]. Kusrini, 2007. **"Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan"**. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.