

# SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN KENAIKAN JABATAN BERBASIS KOMPETENSI PADA PT. VALBURY ASIA FUTURES SEMARANG DENGAN METODE PROFILE MATCHING

R. Jatmiko Budi Suhartanto  
Fakultas Ilmu Komputer  
Universitas Dian Nuswantoro  
Semarang, Indonesia  
1110201005767@mhs.dinus.ac.id

A. Zainul Fanani, SSi, M.Kom  
Fakultas Ilmu Komputer  
Universitas Dian Nuswantoro  
Semarang, Indonesia

**Abstract**— need for information quickly, precisely and accurately is an absolute must in the era of fast-paced as it is today. The delay in presenting the required information will cause the information is no longer relevant for its users. Thus a good system should be able to provide information in time, the data is accurate and precise in the treatment process.

Preparation of Final Project Report this takes the title Decision Support Systems Increase Competency-Based Position Profile Matching Method premises at PT. Valbury Asia Futures Semarang. Departing from the vision and mission of PT. Valbury Asia Futures Semarang. Being the best Broker Company in managing and serving investors with the best technology.

The research method that I use is the profile matching method, to obtain the data is complete and correct. In analyzing the Decision Support System Increase Competency-Based Position Profile Matching Method premises at PT. Valbury Asia Futures Semarang, the authors conducted several stages starting from identifying symptoms that are not good, working system that is used to study the flow of documentnya describe, formulate the cause of the symptoms is not good, offering some alternative solutions to problems experienced, after it makes a system design that has been proposed.

The final project report will describe the activities and the products produced at each stage of development. From the analysis system and after a design made the system generates position information in the form of reports, employee reports, report the type of performance, work attitude type reports, report this type of behavior, report the value of employees, and report the results of the calculations was born. In the final stage of software development, evaluation and implementation of process and product development software.

*Keywords: Increase Position Decision Support Systems With Profile Matching Method*

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia di dalam suatu organisasi perusahaan merupakan hal yang sangat penting untuk mendukung kemajuan dan kualitas perusahaan dalam mencapai tujuan. Kenaikan jabatan merupakan suatu faktor yang sangat penting bagi perencanaan karir pegawai dan juga untuk meremajakan suatu posisi jabatan agar diduduki oleh seseorang yang mempunyai kriteria-kriteria yang cocok untuk menempati suatu jabatan yang diusulkan, seringkali proses kenaikan jabatan dan perencanaan karir pada perusahaan hanya

didasarkan pada faktor tertentu saja, yaitu tingkat pendidikan, lamanya waktu bekerja dan golongan. Namun demikian masih terdapat banyak faktor lain untuk menilai seseorang untuk proses kenaikan jabatan seperti daya tahan, ketekunan dan ketelitian atau keahlian yang lainnya. Faktor-faktor tersebut dapat dikelola oleh sebuah sistem yang dapat membantu untuk pengambilan keputusan.

Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang dalam perusahaan.[12] Promosi adalah alih tugas dari satu jabatan ke jabatan lainnya yang lebih tinggi melalui seleksi yang dilakukan oleh Business Manager & Vice President. Promosi kenaikan jabatan dilaksanakan secara adil dengan mempertimbangkan unsur-unsur kompetensi atau kemampuan, prestasi kerja, pendidikan, pelatihan, kedisiplinan dan kepemimpinan.

Sistem Pendukung Keputusan adalah sistem penghasil informasi yang ditujukan pada suatu masalah tertentu yang harus dipecahkan oleh manager dan dapat membantu manager dalam pengambilan keputusan.[1] Sistem Pendukung Keputusan adalah suatu sistem interaktif berbasis komputer yang dapat membantu para pengambil keputusan dalam menggunakan data dan model untuk memecahkan persoalan yang bersifat tidak terstruktur. [4]

Salah satu contoh yang akan disorot dalam hal ini adalah cara pemilihan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang ada pada suatu jabatan tertentu, maka seandainya terdapat suatu jabatan pada bagian dari perusahaan membutuhkan untuk diisi karyawan atau biasanya dikatakan kosong, maka dalam hal ini yang bertugas untuk melakukan analisis terhadap karyawan-karyawan yang menurut perhitungan cocok dengan kriteria jabatan tersebut, pada PT. Valbury Asia Futures Semarang istilah diatas disebut analisis GAP kompetensi (*Profile Matching*). Sistem kompetensi ini merupakan salah satu pemecahan masalah bagi aset Sumber Daya Manusia dan terdapat pendeskripsian prestasi dan potensi sumber daya manusia sesuai unit kerjanya. Pencapaian prestasikaryawan dan potensinya dapat terlihat apakah kompetensinya tersebut telah sesuai dengan tugas pekerjaan yang dimilikinya.

Masalah yang dihadapi pada saat ini antara lain: yaitu profil karyawan dan profil jabatan belum terorganisir dalam suatu database yang mudah untuk diakses jika dibutuhkan, dan analisis GAP kompetensi masih dilakukan secara manual dalam bentuk *hardcopy*. Proses seperti dikatakan tadi nantinya akan menghasilkan suatu *grade* dari beberapa kandidat, yang nantinya *grade* ini bisa menjadi dasar pemilihan karyawan untuk mengisi suatu jabatan yang sesuai. Keputusan terakhir masih terdapat pada pihak pimpinan perusahaan.

Dalam beberapa penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya [7] [8] [9] untuk membuat sistem pendukung keputusan kenaikan jabatan dipilih metode *profile matching*, karena metode ini dinilai mampu menyeleksi kandidat terbaik dari sejumlah karyawan yang ada, dalam hal ini kandidat yang dimaksudkan yaitu karyawan yang berhak menduduki suatu jabatan yang tersedia berdasarkan kriteria-kriteria yang ditentukan.

Dalam proses *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. Oleh karena permasalahan-permasalahan tersebut, dibangunlah suatu aplikasi berupa sistem pendukung keputusan

### 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas perumusan masalahnya adalah “Bagaimana model sistem informasi yang dapat mengimplementasikan Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan pada PT. Valbury Asia Futures Semarang dengan Metode Profile Matching”, sehingga dapat menghasilkan rancangan sistem yang dapat memberikan kemudahan dalam mendapatkan informasi pada saat proses kenaikan jabatan dan memberikan alternatif pilihan untuk membantu dalam pengambilan keputusan.

### 1.3 Pembatasan Masalah

Dengan mempertimbangkan keterbatasan tenaga, biaya, waktu dan kemampuan serta mencegah pembahasan yang menyimpang maka penulis membatasi hanya pada :

- Perancangan sistem informasi pendukung keputusan kenaikan jabatan pada PT. Valbury Asia Futures Semarang.
- Kenaikan jabatan yang akan diproses hanya kenaikan jabatan untuk divisi pemasaran pada PT. Valbury Asia Futures Semarang.
- Metode yang dipakai menggunakan metode *profile matching*.
- Parameter yang digunakan dalam penilaian meliputi aspek kinerja, aspek sika kerja, dan aspek perilaku

### 1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai di dalam penulisan tugas akhir ini adalah menghasilkan rancangan Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan jabatan yang dapat membantu Vice President dalam menghadapi kendala permasalahan dalam hal proses promosi Kenaikan jabatan dan untuk 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.

### 1.5 Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang dapat diperoleh dalam pembuatan tugas akhir ini adalah:

#### 1. Bagi Perusahaan

- a. Mampu memberikan kemudahan dalam mendapatkan informasi.
- b. Memberikan kemudahan pada saat proses kenaikan jabatan.
- c. Membantu dalam memberikan alternatif pilihan bagi manajer dalam pengambilan keputusan.

#### 2. Bagi Akademik

- a. Sebagai tolak ukur sejauh mana pemahaman dan penguasaan mahasiswa terhadap teori yang diberikan.
- b. Sebagai bahan referensi untuk penelitian yang akan datang tentang sistem pendukung keputusan kenaikan jabatan.

- c. Sebagai bahan evaluasi akademik untuk meningkatkan mutu pendidikan.

### 3. Penulis

- a. Sebagai sarana untuk menerapkan ilmu pengetahuan sistem informasi yang diperoleh di bangku perkuliahan.
- b. Menambah pengetahuan, pemahaman dan pengalaman dalam pembuatan program aplikasi khususnya Sistem Pengembangan Karir Pegawai.
- c. Untuk memenuhi persyaratan formal bagi penulis dalam menyelesaikan studi akhir di Universitas Dian Nuswantoro Semarang.

## 2. KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

### Sistem Pendukung Keputusan

Sistem Pendukung Keputusan adalah suatu sistem interaktif berbasis komputer yang dapat membantu para pengambil keputusan dalam menggunakan data dan model untuk memecahkan persoalan yang bersifat tidak terstruktur. [4]

Ciri utama sekaligus keunggulan dari Sistem Pendukung Keputusan adalah kemampuannya untuk menyelesaikan masalah-masalah yang tidak terstruktur. Pada dasarnya SPK merupakan pengembangan lebih lanjut dari Sistem Informasi Manajemen Terkomputerisasi, yang dirancang sedemikian rupa sehingga bersifat interaktif dengan pemakainya. Sifat interaktif ini dimaksudkan untuk memudahkan integrasi antara berbagai komponen dalam proses pengambilan keputusan seperti prosedur, kebijakan, teknik analisis, serta pengalaman dan wawasan manajerial guna membentuk suatu kerangka keputusan yang bersifat fleksibel. [11]

### Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan di dalam suatu organisasi dapat dikatakan sebagai hasil suatu proses komunikasi dan partisipasi yang terus menerus dari keseluruhan organisasi. Hasil keputusan tersebut dapat merupakan pernyataan yang disetujui antar alternatif atau antar prosedur untuk mencapai tujuan tertentu.

Persoalan pengambilan keputusan, pada dasarnya adalah bentuk pemilihan dari berbagai alternatif tindakan yang mungkin dipilih yang prosesnya melalui mekanisme tertentu dengan harapan akan menghasilkan sebuah keputusan yang terbaik.

Kata keputusan ( *decision* ) berarti pilihan ( *choise* ), yaitu pilihan dari dua atau lebih kemungkinan. Keputusan jika dilihat kaitannya dengan proses, berarti keadaan akhir dari suatu proses yang lebih dinamis yang diberi label pengambilan keputusan. Keputusan dipandang sebagai proses karena terdiri atas satu seri aktivitas yang berkaitan dan tidak hanya dianggap sebagai tindakan bijaksana. Dengan kata lain, keputusan merupakan sebuah kesimpulan yang dicapai sesudah dilakukan pertimbangan, yang terjadi setelah satu kemungkinan dipilih, sementara yang lain dikesampingkan. Pertimbangan ialah menganalisis beberapa kemungkinan atau alternatif lalu memilih satu diantaranya. [11]

### Tahap pengambilan Keputusan

Mengambil atau membuat keputusan adalah suatu proses yang dilaksanakan pengambil keputusan berdasarkan pengetahuan dan informasi yang ada padanya pada saat tersebut dengan harapan bahwa sesuatu akan terjadi. Keputusan dapat diambil dari alternatif-alternatif keputusan yang ada. [4]

Tahapan pengambilan keputusan dapat melalui dua kerangka kerja meliputi :

1. Pengambilan keputusan tanpa percobaan  
Pengambilan keputusan tanpa berdasarkan eksperimen, dilakukan dengan cara menyusun secara sistematis cara kerja umum sebelum mencari solusi bagi masalah yang

diharapkan. Penerapan teori ini dalam menghadapi hal yang kompleks dengan berbagai peubah dan berbagai output yang diharapkan dari suatu sistem, biasanya tidak menunjukkan kinerja yang memuaskan.

2. Pengambilan keputusan berdasarkan suatu percobaan  
Dalam kehidupan sehari-hari pengambil keputusan sering menggunakan intuisi, padahal kita mengetahui bahwa dengan intuisi banyak sekali kekurangan, sehingga dikembangkan sistematika baru yang disebut analisis keputusan.

#### **Karakteristik Sistem Pendukung Keputusan**

Empat karakteristik utama dari SPK adalah : [4]

- a. SPK menggabungkan data dan model menjadi satu bagian.
- b. SPK dirancang untuk membantu para manajer ( pengambil keputusan ) dalam proses pengambilan keputusan dari masalah yang bersifat semi struktural atau tidak terstruktur.
- c. SPK lebih cenderung dipandang sebagai penunjang penilaian manajer dan sama sekali bukan untuk menggantikannya.
- d. Teknik SPK dikembangkan untuk meningkatkan efektivitas dari pengambil keputusan.

#### **Tujuan Sistem Pendukung Keputusan**

Tujuan dari Sistem Pendukung Keputusan adalah : [1]

1. Membantu manajer membuat keputusan untuk memecahkan masalah semi terstruktur.
2. Mendukung penilaian manajer bukan mencoba menggantikannya.
3. Meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan manajer daripada efisiensinya.

Tujuan dari SPK selain untuk membuat proses pengambilan keputusan seefisien mungkin, juga terdapat manfaat utamanya adalah keputusan yang lebih baik.

#### **Tinjauan Promosi Kenaikan Jabatan**

Menerangkan beberapa pengertian yang berkaitan dalam proses promosi kenaikan jabatan antara lain kinerja, jabatan dan promosi jabatan.

##### **1. Kinerja**

Penilaian prestasi kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kinerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya . [13]

Penilaian prestasi kinerja adalah proses mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan Business Maager & Vice President dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. [12]

##### **2. Jabatan**

Sesuai dengan penjelasan Pasal 17 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yang dimaksud Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi Negara. Sedangkan jabatan yang ada di PT. Valbury Asia Futures Semarang Semarang adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang karyawan dalam perusahaan.

##### **3. Promosi Jabatan**

Promosi adalah alih tugas dari satu jabatan ke jabatan lainnya yang lebih tinggi melalui seleksi yang dilakukan oleh Business Manager & Vice President.

Promosi dilaksanakan secara adil dengan mempertimbangkan unsur-unsur kompetensi / kemampuan, prestasi kerja, pendidikan / pelatihan, kedisiplinan dan kepemimpinan.

Kompetensi adalah bagian dalam dan selamanya ada padakepribadian seseorang dan dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas

pekerjaan (job tasks). Kompeten adalah berasal dari kata *competence* yang berarti mampu. Pengertian kompetensi menurut AZ/N2S ISO 9000 : 2000 ialah pengetahuan yang ditunjukkan untuk menerapkan pengetahuan dan keahlian. [12]. Sedangkan pengertian kompetensi didalam manajemen adalah bahwa manajemen seharusnya mementingkan kemampuan dalam argumentasi secara efektif dan efisien, manajemen harus mementingkan analisa kemampuan karyawan sekarang dibandingkan dengan kemampuan karyawan yang akan datang didalam organisasi

### **3. METODE PENELITIAN**

#### **Obyek Penelitian**

Dalam proyek Tugas Akhir ini penulis mengadakan penelitian pada Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan pada PT. Valbury Asia Futures Semarang, bertempat di Jln. Gajah Mada Nomor 150 Semarang yang merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang perdagangan internasional.

#### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis dan sumber data yang diperoleh dalam metodologi penelitian adalah:

##### **Jenis Data**

Data menurut jenisnya dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu data kualitatif dan data kuantitatif.

##### **a. Data Kuantitatif**

Jenis data yang dapat dinyatakan dalam bentuk dokumen yang dapat diolah dan menghasilkan data dalam bentuk angka yang menghasilkan informasi. Yang termasuk data kuantitatif dalam penelitian ini adalah data karyawan, data jabatan, data aspek kemampuan Kinerja, data aspek kerja, dan data aspek perilaku.

##### **b. Data Kualitatif**

Jenis data yang dinyatakan dalam bentuk dokumen yang tidak dapat diolah. Yang termasuk data kualitatif dalam penelitian ini adalah tentang sejarah perusahaan, jenis usaha perusahaan, struktur organisasi, diskripsi pekerjaan, prosedur kenaikan jabatan

##### **Sumber data**

Dalam penyusunan tugas akhir ini data yang dikumpulkan adalah berupa data primer dan data sekunder.:

##### **a. Data primer**

Data yang oleh secara langsung dari sumber penelitian yaitu berupa dokumen dari hasil wawancara. Yang termasuk data primer dalam penelitian ini adalah data karyawan, data jabatan, data jenis kriteria penilaian, dan data metode sistem yang digunakan dalam proses kenaikan jabatan.

##### **b. Data Sekunder**

Data yang diperoleh langsung dari perusahaan yang dinyatakan dalam bentuk dokumen. Yang termasuk data sekunder dalam penelitian ini adalah tentang sejarah perusahaan, jenis usaha perusahaan, struktur organisasi, diskripsi pekerjaan, prosedur kenaikan jabatan.

##### **Metode Pengumpulan Data**

##### **1. Dokumentasi**

Pengumpulan dan pengambilan data dan informasi yang didapat dari sumber masalah di perusahaan yang digunakan sebagai bahan pertimbangan dan untuk penyelesaian permasalahan yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Data yang diperoleh antara lain:

- a. Data karyawan dan data jabatn diperoleh dari dokumentasi buku kepegawaian.
- b. Sejarah perusahaan dan jenis usaha diperoleh dari dokumentasi buku profil perusahaan.
- c. Struktur organisasi dan deskripsi pekerjaan diperoleh dari dokumentasi buku struktur organisasi.

- d. Prosedur kenaikan jabatan diperoleh dari dokumentasi buku pengembangan SDM.
2. Wawancara (*Interview*)  
Metode ini dilakukan penulis dengan cara tanya jawab secara langsung kepada bagian-bagian yang terkait dengan pihak lain yang berkompeten untuk menanyakan beberapa pertanyaan yang terkait dengan kendala yang dihadapi dan permasalahan pada proses kenaikan jabatan. Dalam hal ini penulis melakukan wawancara secara langsung dengan pimpinan perusahaan, staf direksi kepegawaian dan karyawan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan. Adapun pertanyaan yang penulis ajukan adalah sebagai berikut:
- a. Pimpinan
    1. Informasi apa saja yang Bapak butuhkan?
    2. Apakah informasi yang Bapak terima sudah sesuai dengan harapan Bapak?
    3. Apakah Bapak selalu menerima informasi tepat waktu?
    4. Apakah dalam menjalankan aktivitasnya perusahaan sering mengalami kendala?
    5. Kendala apa yang saat ini dihadapi oleh perusahaan?
  - b. Staf Bagian Kepegawaian
    1. Berapa jumlah karyawan yang ada di PT. Valbury Asia Futures Semarang?
    2. Apa yang menjadi tugas utama bagi Business Manager & Vice President?
    3. Apa yang dilakukan Business Manager & Vice President dalam pengembangan karir pegawai?
    4. Apakah yang menjadi kendala saat ini dalam penanganan karyawan?
    5. Bagaimana prosedur tahapan proses kenaikan jabatan?
    6. Informasi dan data apa saja yang dibutuhkan dan dari mana informasi itu diperoleh?
    7. Metode dan sistem apa yang digunakan dalam proses kenaikan jabatan?
    8. Apa yang menjadi masalah disaat melakukan proses kenaikan jabatan?
  - c. Karyawan
    1. Apa yang menjadi kendala bagi peserta pada saat pelaksanaan tes berbasis kompetensi?
    2. Apakah proses kenaikan jabatan berbasis kompetensi sudah sesuai dengan standart perusahaan saat ini?
3. Survei  
Penulis mengamati atau melihat secara langsung pada PT. Valbury Asia Futures Semarang pada Business Manager & Vice President dalam pendataan karyawan yang akan mengikuti proses kenaikan jabatan.

#### **Metode Pengembangan Sistem**

Metode yang digunakan dalam perancangan dan pengembangan suatu aplikasi sistem informasi pada umumnya mengacu pada tahapan pengembangan sistem. [1]  
Tahap pengembangan sistem yang terutama adalah analisis sistem, desain sistem dan implementasi sistem [5]  
Langkah-langkah yang dilakukan dalam pengembangan sistem yang berhubungan dengan objek penelitian pembuatan Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan pada PT. Valbury Asia Futures antara lain sebagai berikut:

#### **Tahap Analisis Sistem**

Setelah seluruh data terkumpul, maka dilakukan penganalisaan data. Dalam menganalisis data ini, penulis menggunakan analisis yang bersifat membandingkan antara landasan teori yang digunakan dengan kenyataan yang ada pada obyek penelitian.  
Langkah-langkah yang dilakukan penulis dalam analisis sistem antara lain:

- a. Mengidentifikasi masalah (*Identify*)  
Merupakan langkah pertama yang dilakukan dalam analisis sistem. Masalah dapat di definisikan sebagai suatu pertanyaan yang di inginkan untuk dipecahkan. Masalah inilah yang menyebabkan sasaran dari sistem tidak dapat dicapai, oleh karena itu langkah pertama yang harus dilakukan analisis adalah mengidentifikasi dahulu masalah yang terjadi.  
Tahap-tahap yang harus di tempuh :
  1. Mengidentifikasi penyebab masalah dan mengkaji ulang terlebih dahulu subjek-subjek permasalahan yang telah di utarakan oleh manajemen atau yang telah di temukan oleh analisis sistem di tahap perencanaan sistem.
  2. Mengidentifikasi titik keputusan yang menunjukkan suatu kondisi yang menyebabkan permasalahan.
  3. Mengidentifikasi personil-personil kunci dilakukan dengan mengacu pada bagan alir dokumen yang ada di perusahaan.
- b. Memahami Kerja Sistem yang ada (*Understand*)  
Yaitu memahami kerja sistem dengan mempelajari secara rinci bagaimana sistem yang ada berjalan dengan cara melakukan penelitian. Tujuannya yaitu untuk mendeskripsikan sistem yang berjalan dengan penekanan pada area dimana masalah tersebut timbul. Hasilnya yaitu deskripsi sistem yang berjalan.  
Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :
  1. Menentukan jenis penelitian
  2. Merencanakan jadwal penelitian
  3. Membuat penugasan penelitian
  4. Membuat agenda wawancara
  5. Mengumpulkan hasil penelitian
- c. Menganalisis Sistem (*Analyze*)  
Untuk mendeskripsikan tentang perlunya perubahan sistem untuk memenuhi kebutuhan informasi pengguna sehingga dapat mengatasi permasalahan antara sistem yang berjalan dengan sistem yang ideal. Hasil dalam menganalisa sistem adalah untuk mendapatkan deskripsi analisis kebutuhan.
  1. Menganalisis kelemahan sistem
  2. Menganalisis kebutuhan informasi bagi pimpinan dan pegawai
- d. Membuat laporan hasil analisis (*Report*)  
Untuk menuliskan laporan masalah yang ditemui dan hasil penulisan dari analisis yang dilakukan. Hasil laporan penelitian antara lain:
  1. Membuat daftar masalah yang telah ditemukan.
  2. Membuat pernyataan asumsi penting selama pelaksanaan analisis sistem.
  3. Memberikan alasan yang mendasari analisis sistem yang dilaksanakan.
  4. Merekomendasi sistem yang berjalan dengan sistem yang telah diusulkan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh sistem yang diusulkan.
  5. Memproyeksi sumber daya yang diperlukan dan biaya yang dibutuhkan dalam perancangan sistem baru.

#### **Tahap Analisis Penyelesaian Kenaikan Jabatan dengan Metode Profile Matching**

Untuk menganalisis karyawan yang sesuai dengan jabatan tertentu dilakukan dengan metode *profile matching*, dimana dalam proses ini terlebih dahulu kita 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 perbedaan kompetensinya (disebut juga *gap*).

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:

**1) Gap = Profil Karyawan - Profile Jabatan**

**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 2.1 :

Tabel 3.1 Keterangan Sub Aspek Kriteria

Kriteria	Keterangan Sub Kriteria
Aspek Kinerja	SP : Sikap Pelayanan PK : Produktivitas dan Hasil Kinerja KT : Kerjasama Tim PS : Prestasi
Aspek Sikap Kerja	DS : Disiplin KI : Kejujuran / Integritas TJ : Tanggungjawab LY : Loyalitas
Aspek Perilaku	D : Dominance (kekuasaan) I : Influences (pengaruh) S : Stead iness (keteguhan hati) C : Compliance (pemnuhan)

Dimana nilai aspek sub kriterianya adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2 Nilai Sub Aspek Kriteria

Nilai Sub Kriteria	1 : Tidak memenuhi syarat 2 : Kurang 3: Cukup 4 : Baik 5 : Sangat baik
--------------------	--

**Perhitungan dan Pengelompokan Core dan Secondary Factor**

Setelah menentukan bobot nilai *gap* untuk ketiga aspek yaitu aspek kapasitas Kinerja, sikap kerja dan perilaku dengan cara yang sama. Kemudian tiap aspek dikelompokkan menjadi 2 (dua) kelompok yaitu kelompok *Core Factor* dan *Secondary Factor*. Untuk perhitungan *core factor* dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini:

$$2) NCF = \frac{\sum NC(k, s, p)}{\sum IC}$$

Keterangan:  
NCF : Nilai rata-rata *core factor*  
NC(k, s, p) : Jumlah total nilai *core factor* (Kinerja, Sikap kerja, Perilaku)  
IC : Jumlah *item core factor*

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

$$3) NCS = \frac{\sum NS(k, s, p)}{\sum IS}$$

Keterangan:  
NSF : Nilai rata-rata *secondary factor*  
NS(k, s, p) : Jumlah total nilai *secondary factor* (Kinerja, Sikap kerja, Perilaku)  
IS : Jumlah *item secondary factor*

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

**Perhitungan Nilai Total**

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

$$4) N(k, s, p) = (x)\%NCF(k, s, p) + (x)\%NSF(k, s, p)$$

Keterangan :  
(k,s,p) : (Kinerja, sikap kerja, perilaku)  
N (k,s,p) : Nilai total dari aspek  
NCF (k,s,p) : Nilai rata-rata *corefactor*  
NSF (k,s,p) : Nilai rata-rata *secondary factor*  
(x)% : Nilai persen yang diinputkan

Untuk lebih jelasnya penghitungan nilai total terlebih dahulu menentukan nilai persen yang diinputkan yaitu *core factor* 60% dan *secondary factor* 40%. Kemudian nilai *core factor* dan *secondary factor* ini dijumlahkan sesuai rumus dan hasilnya dapat dilihat pada contoh perhitungan aspek kapasitas Kinerja, aspek kerja dan aspek perilaku.

**Perhitungan Penentuan Hasil Akhir/Ranking**

Hasil akhir dari proses ini 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:

$$5) Ha = (x)\%Nk + (x)\%Ns + (x)\%Np$$

Keterangan:  
Ha : Hasil Akhir  
Nk : Nilai Kapasitas Kinerja  
Ns : Nilai Sikap Kerja  
Np : Nilai Perilaku  
(x)% : Nilai Persen yang diinputkan

**Pemrograman.**

Langkah-langkah yang dilakukan penulis dalam menyusun program berdasarkan pada desain sistem yang telah dibuat antara lain :

- Menulis program secara terstruktur. Disini penulis menulis program dengan menggunakan bahasa pemrograman visual basic 6.0.
- Pengetesan program untuk menemukan kesalahan-kesalahan yang mungkin terjadi. Program dites untuk tiap-tiap model dan dilanjutkan dengan pengetesan untuk semua model yang telah dirangkai.
- Pengetesan sistem yaitu pengetesan program secara menyeluruh. Pengetesan sistem dilakukan untuk memeriksa apakah suatu program dapat menerima input data dengan baik, dapat memprosesnya dengan baik dan dapat memberikan output kepada program yang lainnya.

### Rencana Implementasi Sistem.

Implementasi sistem merupakan tahap meletakkan sistem supaya siap untuk dioperasikan. Tahap implementasi sistem terdiri dari :

1. Membuat Rencana Implementasi.  
Untuk mengatur biaya dan waktu yang dibutuhkan selama tahap implementasi untuk menghasilkan anggaran biaya dan jadwal.
2. Melakukan Kegiatan Implementasi.  
Melakukan pelatihan sistem dan pelaksanaan sistem dalam hal ini melakukan pelatihan sistem terhadap user. Dan untuk merubah atau mengganti dari sistem lama ke sistem yang baru. Hasil kegiatan implementasi adalah untuk melakukan pelatihan dan pelaksanaan sistem oleh user, serta pergantian atau perbaikan perubahan sistem.
3. Menindak Lanjut Implementasi  
Pengetesan penerimaan sistem dilakukan dengan menggunakan data sesungguhnya dalam jangka waktu tertentu yang dilakukan oleh analis sistem bersama-sama dengan *user* untuk menghasilkan sistem pendukung keputusan yang dapat membantu dalam pengambilan keputusan dan pemberi informasi. [5]

## 4. ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

### Unsur Penilaian dalam Proses Promosi Kenaikan Jabatan pada PT. Valbury Asia Futures Semarang

Kriteria yang digunakan sebagai tolak ukur dalam menentukan karyawan yang berkompeten dengan jabatan tertentu pada PT. Valbury Asia Futures Semarang adalah :

1. Penilaian Kualitas Kinerja  
Penilaian ini dibagi beberapa aspek, yaitu :
  - a. Sikap Pelayanan  
Aspek pelayanan menunjukkan adanya sikap yang santun baik kepada pimpinan, rekan kerja maupun customer, baik dalam berperilaku maupun dalam penampilan. Aspek ini juga menunjukkan adanya kemauan dalam memberikan pelayanan.
  - b. Produktivitas dan Hasil Kerja  
Aspek ini menunjukkan kualitas hasil kerja, pencapaian target kerja, kecepatan, kecermatan dan ketelitian karyawan.
  - c. Kerja Sama Tim  
Kerja sama tim menunjukkan adanya kesediaan untuk mendahulukan kepentingan tim daripada kepentingan pribadi, dapat bekerja sama dengan tim, dan mau membantu rekan sekerja tetapi tetap menghasilkan kerja yang prima.
  - d. Prestasi  
Aspek ini menilai prestasi karyawan dalam bekerja dilihat dari kreativitas dalam bekerja sehari-hari.

### 2. Penilaian Sikap Kerja

Penilaian ini dibagi beberapa aspek, yaitu :

- a. Disiplin  
Aspek ini menunjukkan adanya kedisiplinan diri karyawan dalam bekerja.
- b. Kejujuran / Integritas  
Kejujuran / integritas menunjukkan adanya kejujuran dalam setiap keterangan yang diberikan, berani mengakui kesalahan dan dapat dipercaya untuk tanggung jawab pekerjaan dan asset perusahaan.
- c. Tanggung Jawab  
Aspek tanggung jawab menunjukkan adanya tanggung jawab kerja serta sejauh mana karyawan yang bersangkutan dapat menjaga nama baik perusahaan.

- d. Loyalitas  
Aspek ini melihat kesetiaan karyawan pada perusahaan, dilihat dari sikap kerja keseharian.
- e. Dorongan Berprestasi  
Aspek ini melihat semangat karyawan untuk berprestasi lebih baik, dilihat dari sikap kerja keseharian.

### 3. Penilaian Perilaku

Penilaian ini dibagi beberapa aspek, yaitu :

- a. Dominance (kekuasaan)  
Aspek ini menunjukkan adanya perilaku yang memiliki rasa untuk menjadi yang terbaik (dominan).
- b. Influences (pengaruh)  
Aspek ini menunjukkan adanya perilaku untuk memberi pengaruh yang baik dan memberikan sikap teladan bagi karyawan lain.
- c. Stead iness (keteguhan hati)  
Aspek ini menunjukkan adanya keteguhan hati / ketetapan hati untuk tetap melakukan yang terbaik, tanpa mudah terpengaruh dengan yang lain.
- d. Compliance (pemenuhan)  
Aspek ini menunjukkan adanya perilaku untuk tetap berusaha melakukan yang terbaik untuk memenuhi kebutuhan perusahaan sesuai dengan deskripsi kerjanya.

### Proses Penilaian dalam Proses Promosi Kenaikan Jabatan pada PT. Valbury Asia Futures Semarang

#### 1. Perhitungan Nilai Tiap Kriteria

Proses penilaian dalam proses promosi kenaikan jabatan pada PT. Valbury Asia Futures Semarang diawali dengan penentuan bobot tiap aspek, dimana proses ini telah dilakukan dan ditetapkan oleh pihak HRD.

- a. Penilaian Kualitas Kinerja  
Pada aspek ini, setelah dilakukan proses perhitungan gap antara profil karyawan dan profil jabatan untuk masing-masing aspeknya dimana dalam aspek kualitas kinerja berjumlah 4 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 4 sub aspek pada 3 karyawan untuk nilai aspek kualitas kinerja, sebagai contoh dapat dilihat pada tabel 4.2 :

Tabel 4.2 Kualitas Kinerja untuk pengelompokan *gap*

No	ID Karyawan	SP	PK	KT	PS	Gap	
1	K001	2	4	4	3		
2	K002	4	4	4	2		
3	K003	4	4	3	3		
<b>Profil Jabatan</b>		<b>3</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>(+)</b>	<b>(-)</b>
1	K001	-1	-1	1	-1	1	-3
2	K002	1	-1	1	-2	2	-3
3	K003	1	-1	0	-1	1	-2

### b. Penilaian Sikap Kerja

Cara perhitungan untuk field gap-nya pun sama dengan perhitungan pada aspek kualitas kerja. Contoh perhitungan dapat dilihat pada Tabel 4.3 :

Tabel 4.3 Sikap Kerja untuk pengelompokan *gap*

No	ID Karyawan	DS	KI	TJ	LY	DB	Gap	
1	K001	3	4	3	1	4		
2	K002	4	5	5	1	4		
3	K003	4	2	2	4	5		
<b>Profil Jabatan</b>		<b>4</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>(+)</b>	<b>(-)</b>
1	K001	-1	2	0	-2	-1	2	-4
2	K002	0	3	2	-2	-1	5	-3
3	K003	0	0	-1	1	0	1	-1

c. Penilaian Perilaku

Cara perhitungan untuk field *gap*-nya pun sama dengan perhitungan pada aspek sikap kerja. Contoh perhitungan dapat dilihat pada tabel 4.4:

Tabel 4.4 Sikap Perilaku untuk pengelompokan *gap*

No	ID Karyawan	D	I	S	C	Gap	
1	K001	4	4	4	4		
2	K002	4	3	4	4		
3	K003	4	5	5	2		
<b>Profil Jabatan</b>		<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	(+)	(-)
1	K001	1	1	0	-1	2	-1
2	K002	1	0	0	-1	1	-1
3	K003	1	2	1	-3	4	-3

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 4.5 :

Tabel 4.5 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 2 tingkat level
8	4	1,5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat level
9	-4	1	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat level

**Perhitungan Hasil Bobot Nilai Gap**

**Kualitas Kinerja**

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*, maka karyawan dengan sub-sub aspek kualitas kerja, sikap kerja dan sikap perilaku akan memiliki hasil dengan bobot nilai *gap* seperti terlihat pada tabel 4.6 sampai dengan tabel 4.8 :

Tabel 4.6 Hasil Bobot Nilai *Gap* Kualitas Kinerja

No	ID Karyawan	SP	PK	KT	PS
1	K001	2	4	4	3
2	K002	4	4	4	2
3	K003	4	4	3	3
<b>Keterangan Bobot Nilai Gap</b>					
1	K001	4	4	4,5	4
2	K002	4,5	4	4,5	3
3	K003	4,5	4	5	4

Tabel 4.7 Hasil Bobot Nilai *Gap* Sikap Kerja

No	ID Karyawan	DS	KI	TJ	LY	DB
1	K001	3	4	3	1	4
2	K002	4	5	5	1	4
3	K003	4	2	2	4	5
<b>Keterangan Bobot Nilai Gap</b>						
1	K001	4	3,5	5	3	4
2	K002	5	2,5	3,5	3	4
3	K003	5	5	4	4,5	5

Tabel 4.8 Hasil Bobot Nilai *Gap* Perilaku

No	ID Karyawan	D	I	S	C
1	K001	4	4	4	4
2	K002	4	3	4	4
3	K003	4	5	5	2
<b>Keterangan Bobot Nilai Gap</b>					
1	K001	4,5	4,5	5	4
2	K002	4,5	5	5	4
3	K003	4,5	3,5	4,5	2

**Perhitungan dan Pengelompokan Core dan Secondary Factor**

Setelah menentukan bobot nilai *gap* untuk ketiga aspek yaitu aspek kualitas kinerja, sikap kerja dan perilaku dengan cara yang sama. Kemudian tiap aspek dikelompokkan menjadi 2 (dua) kelompok yaitu kelompok *Core Factor* dan *Secondary Factor*. Untuk perhitungan core factor dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini:

$$2) NCF = \frac{\sum NC(k, s, p)}{\sum IC}$$

Keterangan:

- NCF : Nilai rata-rata *core factor*
- NC(k, s, p) : Jumlah total nilai *core factor* (Kualitas kerja, Sikap kerja, Perilaku)
- IC : Jumlah *item core factor*

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

$$3) NSF = \frac{\sum NS(k, s, p)}{\sum IS}$$

Keterangan:

- NSF : Nilai rata-rata *secondary factor*
- NS(k, s, p) : Jumlah total nilai *secondary factor* (Kualitas kerja, Sikap kerja, Perilaku)
- IS : Jumlah *item secondary factor*

Untuk lebih jelasnya pengelompokan bobot nilai *gap* dapat dilihat pada contoh perhitungan aspek kualitas kinerja, sikap kerja dan perilaku sebagai berikut :

**a. Aspek Kualitas Kinerja**

Untuk penghitungan core factor dan secondary factor untuk aspek kualitas kinerja, dengan terlebih dahulu menentukan sub-aspek mana yang menjadi core factor dari aspek kualitas kinerja (sub-aspek yaitu 2 dan 4) 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 4.9 berikut cara pengerjaannya misal dengan mengambil contoh perhitungan pada sub aspek K001, K002 dan K003 :

$$\begin{aligned} \text{K001} \quad NCF &= \frac{4 + 4}{2} = 4 \\ NSF &= \frac{4 + 4,5}{2} = 4,25 \\ \text{K002} \quad NCF &= \frac{4 + 3}{2} = 3,5 \\ NSF &= \frac{4,5 + 4,5}{2} = 4,5 \\ \text{K003} \quad NCF &= \frac{4 + 4}{2} = 4 \\ NSF &= \frac{4,5 + 5}{2} = 4,75 \end{aligned}$$

Tabel 4.9 Bobot Nilai *Gap* Aspek Kualitas Kinerja

No	ID Karyawan	SP	PK	KT	PS	NCF	NSF
1	K001	-1	-1	1	-1	4	4,25
2	K002	1	-1	1	-2	3,5	4,5
3	K003	1	-1	0	-1	4	4,75

**b. Aspek Sikap Kerja**

Untuk penghitungan core factor dan secondary factor untuk aspek sikap kerja, dengan terlebih dahulu menentukan sub-aspek mana yang menjadi core factor dari aspek sikap kerja (sub-aspek yaitu 1 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 4.10 berikut cara pengerjaannya misal dengan mengambil contoh perhitungan pada sub aspek K001, K002 dan K003 :

$$\begin{aligned} \text{K001} \quad \text{NCF} &= \frac{4+4}{2} = 4 \\ \text{NSF} &= \frac{3,5+5+3}{3} = 3,83 \\ \text{K002} \quad \text{NCF} &= \frac{5+4}{2} = 4,5 \\ \text{NSF} &= \frac{2,5+3,5+3}{3} = 3 \\ \text{K003} \quad \text{NCF} &= \frac{5+5}{2} = 5 \\ \text{NSF} &= \frac{5+4+4,5}{3} = 4,5 \end{aligned}$$

Tabel 4.10 Bobot Nilai Gap Aspek Sikap Kerja

No	ID Karyawan	DS	KI	TJ	LY	DB	NCF	NSF
1	K001	-1	2	0	-2	-1	4	3,83
2	K002	0	3	2	-2	-1	4,5	3
3	K003	0	0	-1	1	0	5	4,5

### c. Aspek Perilaku

Untuk penghitungan core factor dan secondary factor untuk aspek perilaku, dengan terlebih dahulu menentukan sub-aspek mana yang menjadi core factor dari aspek perilaku (sub-aspek yaitu 3 dan 4) 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 4.11 berikut cara pengerjaannya misal dengan mengambil contoh perhitungan pada sub aspek K001, K002 dan K003 :

$$\begin{aligned} \text{K001} \quad \text{NCF} &= \frac{5+4}{2} = 4,5 \\ \text{NSF} &= \frac{4,5+4,5}{2} = 4,5 \\ \text{K002} \quad \text{NCF} &= \frac{5+4}{2} = 4,5 \\ \text{NSF} &= \frac{4,5+5}{2} = 4,75 \\ \text{K003} \quad \text{NCF} &= \frac{4,5+2}{2} = 3,25 \\ \text{NSF} &= \frac{4,5+3,5}{2} = 4 \end{aligned}$$

Tabel 4.11 Bobot Nilai Gap Aspek Sikap Kerja

No	ID Karyawan	D	I	S	C	NCF	NSF
1	K001	1	1	0	-1	4,5	4,5
2	K002	1	0	0	-1	4,5	4,75
3	K003	1	2	1	-3	3,25	4

### Perhitungan Nilai Total

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

$$4) N(k, s, p) = (x)\%NCF(k, s, p) + (x)\%NSF(k, s, p)$$

Keterangan :

- (k,s,p) : (Kinerja, sikap kerja, perilaku)
- N(k,s,p) : Nilai total dari aspek
- NCF(k,s,p) : Nilai rata-rata corefactor
- NSF(k,s,p) : Nilai rata-rata secondary factor
- (x)% : Nilai persen yang diinputkan

Untuk lebih jelasnya penghitungan nilai total terlebih dahulu menentukan nilai persen yang diinputkan yaitu core factor 60% dan secondary factor 40%. Kemudian nilai core factor dan secondary factor ini dijumlahkan sesuai rumus dan hasilnya dapat dilihat pada contoh perhitungan aspek kapasitas Kinerja, aspek kerja dan aspek perilaku.

### a. Aspek Kualitas Kinerja

$$\begin{aligned} \text{Ni K001} &= (60\% \times 4) + (40\% \times 4,25) = 4,08 \\ \text{Ni K002} &= (60\% \times 3,5) + (40\% \times 4,5) = 3,78 \\ \text{Ni K003} &= (60\% \times 4) + (40\% \times 4,75) = 4,56 \end{aligned}$$

Tabel 4.12 Nilai Total Gap Aspek Kualitas Kinerja

No	ID Karyawan	NCF	NSF	Ni
1	K001	4	4,25	4,08
2	K002	3,5	4,5	3,78
3	K003	4	4,75	4,56

### b. Aspek Sikap Kerja

$$\begin{aligned} \text{NsK001} &= (60\% \times 4) + (40\% \times 3,83) = 3,68 \\ \text{NsK002} &= (60\% \times 4,5) + (40\% \times 3) = 3,24 \\ \text{NsK003} &= (60\% \times 5) + (40\% \times 4,5) = 5,40 \end{aligned}$$

Tabel 4.13 Nilai Total Gap Aspek Sikap Kerja

No	ID Karyawan	NCF	NSF	Ns
1	K001	4	3,83	3,68
2	K002	4,5	3	3,24
3	K003	5	4,5	5,40

### c. Aspek Perilaku

$$\begin{aligned} \text{NpK001} &= (60\% \times 4,5) + (40\% \times 4,5) = 4,86 \\ \text{NpK002} &= (60\% \times 4,5) + (40\% \times 4,75) = 5,13 \\ \text{NpK003} &= (60\% \times 3,25) + (40\% \times 4) = 3,12 \end{aligned}$$

Tabel 4.14 Nilai Total Gap Aspek Perilaku

No	ID Karyawan	NCF	NSF	Np
1	K001	4,5	4,5	4,86
2	K002	4,5	4,75	5,13
3	K003	3,25	4	3,12

### Perhitungan Penentuan Hasil Akhir/Ranking

Hasil akhir dari proses ini 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:

$$5) Ha = (x)\%Nk + (x)\%Ns + (x)\%Np$$

Keterangan:

- Ha : Hasil Akhir
- Nk : Nilai Kualitas Kinerja
- Ns : Nilai Sikap Kerja
- Np : Nilai Perilaku
- (x)% : Nilai Persen yang diinputkan

Sebagai contoh dari rumus untuk penghitungan hasil akhir di atas maka hasil akhir dari karyawan dengan sub aspek PH001 dengan nilai persen = 50%, 30% dan 20%. Dapat dilihat pada proses di bawah ini :

Hasil akhir

$$\begin{aligned} \text{K001} &= (50\% \times 4,08) + (30\% \times 3,68) + (20\% \times 4,86) \\ &= 2,04 + 1,10 + 0,98 \\ &= 4,12 \end{aligned}$$

Hasil akhir

$$K002 = (50\% \times 3,78) + (30\% \times 3,24) + (20\% \times 5,13)$$

$$= 1,89 + 0,97 + 1,03$$

$$= 3,89$$

Hasil akhir

$$K003 = (50\% \times 4,56) + (30\% \times 5,40) + (20\% \times 3,12)$$

$$= 2,28 + 1,62 + 0,62$$

$$= 4,52$$

Proses di atas dapat dilihat pada tabel 4.15 :

Tabel 4.15 Hasil Akhir

No	ID Karyawan	Nk	Ns	Np	Ha
1	K001	4.08	3.68	4.86	4.12
2	K002	3.78	3.24	5.13	3.89
3	K003	4.56	5.40	3.12	4.52

Dari proses perhitungan di atas dengan hasil akhir sesuai table diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang tepat dalam menduduki jabatan yang kosong adalah Karyawan K003 karena memiliki nilai hasil akhir yang paling tinggi diatas standart yang telah ditentukan perusahaan.

### Prosedur Promosi Kenaikan Jabatan pada PT. Valbury Asia Futures Semarang

Prosedur Promosi Kenaikan Jabatan yang berjalan pada PT. Valbury Asia Futures Semarang adalah :

1. Dengan adanya kekosongan jabatan, HRD membuat daftar kekosongan jabatan dan kualifikasi jabatan rangkap 2 yang akan diajukan untuk di acc dan diarsip Vice President.
2. HRD membuat surat pengumuman kesempatan kenaikan jabatan rangkap 2 untuk di acc Vice President, diarsip HRD & Vice President dan diumumkan pada karyawan.
3. Karyawan melihat pengumuman dan mengisi formulir yang disediakan HRD. Form terisis diserahkan kepada HRD..
4. Dari formulir yang terkumpul, HRD merekap data karyawan yang mendaftar, dibuat rangkap 2, di acc Director, diarsip HRD dan diumumkan pada karyawan.
5. HRD & Vice President mempersiapkan soal tes tertulis kenaikan jabatan dan diberikan kepada karyawan yang ikut tes.
6. Karyawan yang terdaftar mengerjakan tes tertulis kenaikan jabatan yaitu psikotes dan tes pengetahuan umum kemudian hasilnya diserahkan kepada HRD & Vice President.
7. HRD & Vice President mengoreksi dan menilai hasil kinerja karyawan.
8. HRD & Vice President melakukan pengimputan hasil nilai kinerja yang terdiri dari penilaian aspek hasil kinerja, aspek sikap kerja, dan aspek perilaku, yang didapat dari data profil karyawan selama dia bekerja di perusahaan.
9. Hasil penilaian kinerja karyawan diserahkan kepada Vice President. Vice President kemudian mempertimbangkan hasil penilaian dengan kualifikasi jabatan yang ditawarkan untuk menentukan karyawan yang terpilih untuk posisi jabatan tertentu. Kemudian dihasilkan keputusan karyawan yang menempati jabatan baru diserahkan pada HRD.
10. Selanjutnya HRD membuat pengumuman kenaikan jabatan yang menempati jabatan baru dan diumumkan kepada karyawan
11. 2 minggu kemudian HRD mengeluarkan SKK ( Surat Keputusan Kepegawaian ) rangkap 2 berdasarkan hasil keputusan, di-acc Vice President, diarsip HRD, dan diberikan kepada karyawan yang bersangkutan.
12. 1 bulan kemudian, berdasarkan SKK, HRD membuat SKJ (Surat Kenaikan Jabatan) rangkap 2, di-acc Vice President, diarsip HRD, dan diberikan kepada karyawan yang bersangkutan.

### Ruang Lingkup Keputusan

Proses pengambilan keputusan membutuhkan adanya kriteria sebelum memutuskan pilihan dari berbagai alternatif yang ada. Pengambilan keputusan atas kriteria penilaian dilakukan untuk memperoleh seperangkat standar pengukuran, untuk kemudian dijadikan sebagai alat dalam membandingkan berbagai alternatif.

Ruanglingkup pengambilan keputusan yang dilakukan dalam proses kenaikan jabatan pada PT. Valbury Asia Futures Semarang antara lain :

1. Menentukan karyawan yang ikut seleksi kenaikan jabatan. Pengambilan keputusan ini dilakukan oleh pihak HRD dan informasi yang dibutuhkan dalam proses ini adalah daftar karyawan yang memenuhi kualifikasi.
2. Memilih karyawan yang dipromosikan. Pengambilan keputusan ini dilakukan oleh Vice Presidentserta informasi yang dibutuhkan dalam proses ini adalah urutan seleksi, urutan ranking peserta, dan kualifikasi jabatan.
3. Memutuskan jabatan kosong yang akan diisi. Pengambilan keputusan ini dilakukan oleh Vice Presidentserta informasi yang dibutuhkan dalam proses ini adalah karyawan yang dipromosikan, kualifikasi jabatan, daftar jabatan yang kosong, dan daftar jabatan yang segera akan kosong 3 bulan yang akan datang.

### Analisis Sistem

Merupakan langkah yang dilakukan dalam analisis system yang ingin dipecahkan, oleh karena itu langkah pertama yang harus dilakukan analisis adalah mengidentifikasi dulu masalah yang terjadi.

### Identifikasi Masalah dan Sumber Masalah

#### Identifikasi Masalah

Masalah yang terjadi pada proses promosi kenaikan jabatan di PT. Valbury Asia Futures Semarang adalah kegiatan dalam proses promosi kenaikan jabatan membutuhkan informasi yang cepat dan akurat tentang kandidat karyawan yang akan dicalonkan , Proses yang rumit pada saat melakukan promosi kenaikan jabatan karena terdapat data karyawan yang relatif cukup banyak, Pengambilan keputusan terdapat beberapa pilihan yang beragam dan manajer dihadapkan pada berbagai macam pertimbangan penilaian dalam memutuskan pilihan.

#### Identifikasi Sumber Masalah

Pada saat akan menyelenggarakan kenaikan jabatan pihak HRD tidak menyeleksi dulu data peserta yang memenuhi syarat dan kualifikasi jabatan yang ditawarkan, sehingga dari semua karyawan yang mendaftar diikuti dalam seleksi kenaikan jabatan padahal tidak semua karyawan yang mendaftar memenuhi syarat dan kualifikasi jabatan yang ditentukan. Sehingga terjadi ketidak efektifan dalam penyelenggaraan kenaikan jabatan dan memperlambat dalam proses yang ditentukan.

Hasil penilaian tidak dijadikan satu dalam satu file dan dibuat rangking. Pengambilan keputusan dihadapkan dengan beberapa pilihan yang beragam dan berbagai macam pertimbangan penilaian dari masing-masing karyawan. Pertimbangan tersebut membuat manajer cukup sulit dalam mengambil keputusan.. Pengambilan keputusan yang tidak tepat sering mengakibatkan karyawan yang terpilih tidak memenuhi spesifikasi jabatan dan kinerjanya kurang baik, sedangkan karyawan yang tidak terpilih justru memenuhi spesifikasi jabatan yang ditawarkan dan memiliki kinerja yang baik

### Identifikasi Kebutuhan Informasi

Untuk mengatasi masalah yang terjadi pada proses promosi kenaikan jabatan di PT. Valbury Asia Futures Semarang diperlukan informasi tentang proses promosi kenaikan jabatan dan informasi lain yang diperlukan untuk pengolahan data. Informasi tersebut adalah :

Tabel. 4.16 Identifikasi Kebutuhan Informasi

No.	Ruang Lingkup Keputusan	Pengambil Keputusan	Informasi yang dibutuhkan
1	Menentukan karyawan yang ikut seleksi kenaikan jabatan	HRD	a. Daftar karyawan yang yang memenuhi kualifikasi
2	Memilih karyawan yang dipromosikan	Vice President	b. Laporan nilai peserta c. Urutan ranking peserta d. Kualifikasi jabatan
3	Memilih karyawan yang menempati jabatan kosong	Vice President	a. Daftar karyawan yang dipromosikan b. Kualifikasi jabatan c. Daftar posisi jabatan kosong

### Sistem Yang Diusulkan

Setelah dilakukan survei terhadap PT. Valbury Asia Futures Semarang mengenai kegiatan kenaikan jabatan yang berjalan maka untuk mengatasi permasalahan yang ada, diusulkan sebuah prosedur baru promosi kenaikan jabatan dan sebuah Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan yang berbentuk single user, karena sistem ini nantinya akan digunakan oleh seorang user saja, dalam hal ini adalah pihak HRD. Penjelasan untuk alternatif yang diusulkan adalah sebagai berikut :

Prosedur Baru Promosi Kenaikan Jabatan pada PT. Valbury Asia Futures Semarang.

1. Dengan adanya kekosongan jabatan, HRD membuat daftar kekosongan jabatan dan kualifikasi jabatan rangkap 2 yang akan diajukan untuk di acc dan diarsip Vice President dan diarsip HRD.
2. HRD membuat surat pengumuman kesempatan kenaikan jabatan rangkap 2 untuk di acc Vice President, diarsip HRD dan diumumkan pada karyawan.
3. Karyawan melihat pengumuman dan mengisi formulir yang disediakan HRD. Form terisi diserahkan kepada HRD & Vice President.
4. Dari formulir yang terkumpul HRD & Vice President kemudian mengecek dan menyeleksi data peserta yang mendaftar dan dihasilkan daftar peserta yang memenuhi syarat dan kualifikasi untuk dipilih dan diusulkan mengikuti seleksi kenaikan jabatan.
5. HRD memilih dan mengusulkan karyawan yang ikut seleksi dibuat rangkap 2 untuk di acc Vice President diarsip HRD dan diumumkan pada karyawan.
6. HRD mengoreksi hasil pekerjaan karyawan. kemudian HRD mengoreksi dan menilai dari masing-masing karyawan.
7. HRD melakukan pengimputan hasil nilai kinerja yang terdiri dari penilaian aspek kinerja, aspek sikap kerja, aspek perilaku yang didapat dari data profil karyawan selama dia bekerja di perusahaan.
8. HRD menghitung nilai total akhir dari semua penilaian yang terdiri dari penilaian aspek kinerja, aspek sikap kerja, aspek perilaku membuat urutan ranking berdasarkan nilai tertinggi dari total semua aspek yang dinilai dari masing-masing peserta.
9. Laporan Ranking tersebut diserahkan kepada Vice President untuk memilih dan menentukan karyawan mana saja yang akan menempati jabatan baru atau yang sesuai kualifikasi jabatan tertentu.
10. Kemudian dihasilkan daftar karyawan yang menempati jabatan baru untuk selanjutnya dibuat surat pengumuman

karyawan yang menempati jabatan baru diumumkan kepada karyawan

11. 2 minggu kemudian HRD mengeluarkan SKK ( Surat Keputusan Kepegawaian ) rangkap 2 berdasarkan hasil keputusan, di-acc Vice President, diarsip HRD, dan diberikan kepada karyawan yang bersangkutan.
12. 1 bulan kemudian, berdasarkan SKK, HRD membuat SKJ (Surat Kenaikan Jabatan) rangkap 2, di-acc Vice President, diarsip HRD, dan diberikan kepada karyawan yang bersangkutan.

### Identifikasi Kebutuhan Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan

Dalam pengembangan Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan, diperlukan identifikasi kebutuhan perangkat keras dan perangkat lunak, identifikasi kebutuhan SDM, identifikasi kebutuhan biaya, dan identifikasi kebutuhan manfaat. Untuk itu dijelaskan sebagai berikut:

#### Identifikasi Perangkat Keras dan Perangkat Lunak

##### a. Identifikasi Perangkat Keras

Dalam pengembangan Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan, diperlukan perangkat keras antara lain sebuah komputer, printer dan UPS dan perangkat ini diperusahaan sudah ada untuk itu tinggal memanfaatkan perangkat yang ada.

##### b. Identifikasi Perangkat Lunak

Sistem operasi yang digunakan adalah Microsoft Windows XP, Microsoft Access perangkat lunak ini di perusahaan sudah ada, dan perlu ditambahkan software Microsoft Visual Basic 6.0 sebagai bahasa pemrograman.

#### Identifikasi Kebutuhan SDM

Kelompok tenaga ahli komputer yang akan dibutuhkan antara lain :

1. Seorang Operator  
Adalah seorang yang telah mempunyai kemampuan dalam pengoperasian atau memasukan data secara baik dan benar ke dalam komputer, dalam hal ini adalah HRD.
2. Seorang Maintenance  
Karena sistem berskala kecil maka dibutuhkan 1 orang Maintenance yang merawat sistem sekaligus menangani segala kendala-kendala selama penerapan sistem baru.

#### Identifikasi Kebutuhan Biaya

Biaya-biaya yang diperlukan dalam penerapan atau pembuatan Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan adalah :

Tabel 4.17 Identifikasi Kebutuhan Biaya

No	Kebutuhan Biaya	Ada	Tidak ada	Pengadaan	Biaya
1	1 perangkat PC P4	V			
2	1 printer	V			
3	1 UPS	V			
4	Microsoft Visual Basic 6.0		V	V	1.000.000,-
5	Program aplikasi SPK		V	V	2.500.000,-
6	Biaya pelatihan			V	1.000.000,-

Total biaya yang diperlukan untuk aplikasi SPK Kenaikan Jabatan sebesar 4.500.000,-

#### Analisa Tujuan Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan

##### 1. Jangka Pendek

Untuk membantu HRD dalam menghadapi kendala permasalahan dalam hal proses promosi kenaikan jabatan dan untuk 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, yang semua itu akan diatasi dengan merancang suatu Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan pada PT. Valbury Asia Futures Semarang.

2. **Jangka Panjang**  
Diharapkan dengan Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan ini, pengambilan keputusan manajemen dapat dilakukan lebih baik, cepat dan mendapatkan kandidat karyawan yang berkualitas dan benar-benar berkompeten sesuai kebutuhan jabatan. Dengan demikian akan dapat meningkatkan kinerja para karyawan secara produktif dan profesional, serta yang tidak kalah penting adalah tercapainya target perusahaan. Tujuan jangka panjang ini sangat ditentukan oleh tujuan jangka pendek dan dengan dukungan sumber daya manusia yang ada.

### **Rencana Implementasi Sistem**

#### **Program dan Testing**

Program dan testing ini dilakukan untuk pihak HRD & Vice President PT. Valbury Asia Futures Semarang.

Pengetesan yang dilakukan yaitu :

1. **Pengetesan Modul**

Pengetesan tiap modul ini dapat berupa program utama yang dipakai oleh HRD & Vice President PT. Valbury Asia Futures Semarang dengan bahasa pemrograman Microsoft Visual Basic 6.0.

2. **Pengetesan Unit dan Pengetesan Program**

Setelah modul dites secara independen oleh programmer sampai benar-benar terbebas dari kesalahan baik validasi data karyawan, data jabatan, data tes, data kinerja dan lain-lain, dapat diketahui apakah memenuhi persyaratan atau tidak. Setelah program tidak mengalami kesalahan, kemudian program dirangkai menjadi satu unit program. Setelah menjadi satu unit program, perlu dilakukan tes kembali sampai program dapat dinilai berjalan semestinya.

#### **Training**

Training dilakukan dengan tujuan untuk memberi pelatihan materi program yang akan dipakai di PT. Valbury Asia Futures Semarang. Bagian yang mendapat training disini adalah HRD. Materi yang akan diberikan untuk training adalah materi yang berhubungan dengan program yang dipakai oleh pihak PT. Valbury Asia Futures Semarang yaitu Microsoft Visual Basic 6.0. Materi yang diberikan berupa cara membuka program dan cara menjalankan program. Training ini dilakukan setelah program diuji dan benar-benar terbebas dari kesalahan.

#### **Change Over**

Change over merupakan proses perubahan sistem lama ke sistem yang baru. Metode yang digunakan adalah Metode Pararel, yaitu menjalankan sistem yang lama yang ada di PT. Valbury Asia Futures Semarang dengan sistem yang baru yaitu Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan secara bersamaan.

#### **Maintenance**

Penggunaan sistem dalam perkembangannya akan sangat beragam, bahkan kemungkinan suatu waktu sistem akan mengalami masalah ketika sistem digunakan dalam kesehariannya. Oleh karena itu diperlukan perawatan (maintenance) untuk mempertahankan eksistensi dari sistem.

Pemeliharaan dilakukan dengan cara merubah program, melakukan back up data, pemeliharaan dan peningkatan spesifikasi hardware komputer dan peningkatan fungsi dari sistem sehingga

sesuai dengan kebutuhan PT. Valbury Asia Futures Semarang.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Sistem pendukung keputusan berguna untuk acuan bagi yang melakukan pilihan terhadap beberapa alternatif.

Berdasarkan pembahasan mulai dari bab I sampai dengan bab IV maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : bahwa dengan adanya sistem pendukung keputusan kenaikan jabatan dengan metode *profile matching* maka perhitungan nilai kriteria kinerja, kriteria sikap kerja, kriteria perilaku dapat dihasilkan target pemilihan karyawan yang tepat bagi jabatan yang kosong.

Pola perhitungan yang digunakan yaitu dengan menggunakan metode *Profile Matching*, dengan membandingkan antar semua kriteria diantaranya adalah kinerja, sikap kerja, dan perilaku yang masing-masing terdiri dari beberapa aspek, dan membandingkan juga objek yang menjadi target pemilihan. Hasil dari analisa pendukung keputusan akan mampu membantu pihak perusahaan dalam menentukan siapa saja yang pantas dan sesuai menempati jabatan yang disediakan oleh perusahaan.

### **Saran**

Agar penerapan sistem dapat berjalan dengan baik, maka pihak pengelola sistem perlu mempersiapkan:

1. Segera diadakan perubahan ke sistem pendukung keputusan yang benar-benar akan membantu proses pemilihan jabatan.
2. Untuk pengembangan bisa dilakukan menggunakan metode lain yaitu *fuzzy linier program* mungkin bisa menghasilkan kecocokan yang lebih tinggi dibanding dengan metode *profile matching*.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] McLeod, Raymond. *Sistem Informasi Manajemen Jilid 2 Edisi ke 7*, Prenhallindo, Jakarta, 2001;
- [2] Azhar Susanto.. *Sistem Informasi Manajemen*. Lingga Jaya. Bandung, 2004;
- [3] Wahana komputer. *Pemograman Visual Basic 6.0*. Andi. Yogyakarta, 2004;
- [4] Marimin. 2004. *Teknik dan Aplikasi Pengambilan Keputusan Kriteria Majemuk*. Penerbit PT. Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta
- [5] Jogiyanto HM.. *Analisis dan desain Sistem Informasi*. Andi. Yogyakarta, 2005;
- [6] Kusriani, M.Kom. *Aplikasi Pendukung Keputusan*, Andi Offset, Yogyakarta, 2007;
- [7] Fathansyah, *Basis Data*. Informatika. Bandung, 2007;
- [8] Fahma Dwijaya, Ilman, *Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Pada PT. Sysmex menggunakan metode Profile Matchig*, Universitas Komputer Indonesia, 2009;
- [9] Qomayati, *Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Pada PT. SC Enterprises Semarang*. Universitas Dian Nuswantoro Semarang, 2010;
- [10] Yulianto, Eko. . *Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Pegawai Non Tetap di Nolen Training Center Lombok Dengan Metode GAP / Profile Matching*. Universitas Dian Nuswantoro Semarang, 2013;
- [11] Kadarsah Suryadi dan M. Ali Ramdhani, 2000, *Sistem Pendukung Keputusan*, PT. Remaja RosdaKarya Bandung.
- [12] Spencer, Lyle M dan Signe M Spencer. 2003. *Competence At Work: Models for Superior Performance*. John Wiley and Sons, Inc.

- [13] Dessler, Gary.2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1 Edisi Kesepuluh. PT.Indeks, Jakarta

