

SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PROMOSI KENAIKAN JABATAN PADA PT DUA KELINCI PATI DENGAN METODE PROFILE MATCHING

Bahtiar Imam Rosadi

Fakultas Ilmu Komputer Sistem Informasi ,Universitas Dian Nuswantoro

Jln Nakula 1, No 5-11, Semarang, 50131, (024) 3517261, 3520165

E-mail : Bahtiar_imam1@yahoo.com

Abstrak

Pemilihan karyawan pada promosi kenaikan jabatan sering mengalami kendala karena proses pencocokan profile antara karyawan terhadap profile jabatan kurang terdefinisi dengan baik. Untuk meminimumkan kendala tersebut diperlukan suatu sistem pendukung keputusan untuk proses profile matching dimana analisis gap ini dibuat berdasarkan data di PT. Dua Kelinci. Metode yang menjadi pilihan untuk meminimumkan kendala tersebut adalah Proses Profile Matching. Metode profile matching ini dilakukan karena sesuai dengan masalah yang di hadapi dalam memilih karyawan yang sesuai dan berkompeten dengan profile jabatan yang di promosikan oleh perusahaan tersebut. Sistem Kenaikan Jabatan dan Perencanaan Karir yang digunakan berdasar pada 3 variabel, yaitu; ilmu Pengetahuan dan Budaya Perusahaan, Kemampuan Individu, serta Kepribadian Individu. Hasil yang di diharapkan dari proses seleksi yang dilakukan berupa skor akhir karyawan sebagai rekomendasi dan pedoman untuk manager atau pimpinan perusahaan PT. Dua Kelinci yang terletak di Kota Pati. Proses tersebut dilakukan dalam pengambilan keputusan agar keputusan yang dihasilkan tepat dan akurat dalam memilih karyawan yang di rekomendasikan, sehingga dalam memilih karyawan dapat menemukan kriteria yang cocok pada jabatan yang dipromosikan. Proses ini dilakukan untuk mempermudah manager atau pimpinan sehingga dapat menjadi sebuah alat bantu yang efektif dalam membantu manager atau pimpinan dalam mendapatkan karyawan yang diharapkan dan sesuai dengan kriteria yang dicari perusahaan.

Kata Kunci: Sistem Pendukung Keputusan (SPK), Profile Matching, Kenaikan Jabatan, Perencanaan Karir, Analisa GAP.

Abstract

The selection of an employee at the promotion of the office often experienced obstacles because the process of matching profile between employees on the profile less well-defined . To minimize the obstacle required a support system the decision to the process of profile deals where analysis of this gap made based on data in PT. Dua Kelinci. The method be an option to minimize the obstacles is the process matching event profile. A method of profile deals this was because in accordance with the problems in dealing with employees in choosing appropriate and competent profile which promoted by the company. The system of and planning career used based on three variables, knowledge and their corporate culture, the individual ability, and the individual personality. It is hoped the selection process by the end of the employee in the guidelines for leader or corporate manager of PT. Dua Kelinci which located in Pati. The process is done in the decision-making for the decision resulting precisely and accurately to select personnel in recommend that so the employees can find criteria for selecting a suitable promoted to the post. This process was to make a manager or leader that

can be a tools effective in helping manager or leader in getting an employee expected and in accordance with criteria that the company sought.

Keyword : Decision Support System (SPK), Profile Matching, rise Position, Career Planning ,Gap Analysis

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya merupakan suatu hal yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan. Menurut Raymond McLeod Jr (2001), ada lima jenis sumber daya utama perusahaan, yaitu manusia, material, mesin (termasuk fasilitas dan energi), uang dan informasi (termasuk data). Salah satu sumber daya dalam perusahaan yang penting adalah sumber daya manusia (SDM).

Pada kasus ini dibuat sistem pendukung keputusan pemilihan karyawan dalam promosi kenaikan jabatan manager berdasarkan survey pada salah satu perusahaan dari PT. Dua Kelinci , yaitu perusahaan yang berada di Kota Pati yang beralamat di Jl. Pati – Kudus No. 6,5 KM Kota Pati. PT. Dua Kelinci merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang usaha perdagangan eceran dan grosir. PT. Dua Kelinci Pati merupakan salah satu perusahaan dari beberapa perusahaan yang tersebar di seluruh Indonesia. Dalam pengelolaan sumber daya manusianya, kegiatan promosi kenaikan jabatan dilakukan

karena dipandang perlu untuk lebih meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga target perusahaan tercapai. Kegiatan promosi kenaikan jabatan ini dilakukan berdasarkan kompetensi dari tiap-tiap karyawan dengan masing-masing jabatan yang dipegang, supaya karyawan melaksanakan tugas dan peran pada jabatan yang diduduki secara produktif. Untuk menangani masalah ini dibutuhkan informasi yang cepat tentang kandidat karyawan yang akan dicalonkan, sedangkan data karyawan yang ada relatif banyak dan proses penilaian potensi sumber daya manusia yang ada masih berdiri sendiri-sendiri. Proses penilaian potensi sumber daya manusia terdiri dari tiga aspek, yaitu aspek sikap kerja, aspek psikotes dan aspek pengetahuan umum. Penilaian ketiga aspek ini dilakukan secara sendiri-sendiri dan hasilnya disimpan dalam file-file yang terpisah. Keseluruhan hasil penilaian potensi sumber daya manusia tersebut merupakan profil karyawan. Profil karyawan dan profil jabatan belum terorganisir dalam satu database yang mudah untuk diakses, profil karyawan masih terbagi dalam tiga

file yang terpisah, dan profil jabatan belum terkomputerisasi, sehingga pihak HRD dalam memilih karyawan yang memenuhi kompetensi tertentu sebagian masih dilakukan dengan cara manual dan sebagian lagi sudah terkomputerisasi, sehingga proses tersebut membutuhkan waktu yang cukup lama.

Dari uraian di atas perlu dibuat suatu program bantu untuk mendukung pengambilan keputusan. Program yang akan dibuat ini lebih bersifat untuk membantu HRD dan Top Manajer dalam pengambilan keputusan dan bukan menggantikannya, penulis mencoba membuat suatu program dan memberi judul pada pembuatan tugas akhir ini dengan judul **“Sistem Pendukung Keputusan Promosi Kenaikan Jabatan Pada PT Dua Kelinci Pati Dengan Metode Profile Matching”**

1.2 Rumusan Masalah

Melihat latar belakang di atas, dapat diambil suatu perumusan masalah sebagai berikut : “ Bagaimana merancang suatu Sistem Pendukung Keputusan untuk Kenaikan Jabatan pada PT. Dua Kelinci untuk mendapatkan karyawan yang memenuhi syarat dan kriteria jabatan tertentu dengan cepat dan sesuai dengan

database profil karyawan dan profil jabatan yang terorganisir.”

1.2 Batasan Masalah

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

1. Perancangan dan pembuatan sistem pendukung keputusan untuk proses kenaikan jabatan pada PT. Dua Kelinci Pati yang meliputi aspek kinerja, aspek psikotes dan aspek pengetahuan umum dengan metode *Profile Matching*.
2. Dalam pembuatan aplikasi penulis menggunakan web PHP sebagai pendukung dalam pembuatan tugas akhir.
3. Aplikasi hanya dibuat untuk promosi kenaikan jabatan tidak mengandung unsur profile sistem informasi perusahaan.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai di dalam penulisan tugas akhir ini adalah untuk membuat Suatu Sistem Pendukung Keputusan yang dapat membantu HRD dan Top Manajer PT. Dua Kelinci Pati dalam mengambil keputusan untuk

memilih calon karyawan yang akan dipromosikan dalam kenaikan jabatan manajer secara cepat dan akurat sehingga nantinya karyawan dapat melaksanakan tugas dan peran pada jabatan yang diduduki secara produktif dan profesional.

1.5 Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat dari pembuatan tugas akhir sistem pendukung keputusan kenaikan jabatan ini adalah :

1. Bagi penulis yaitu sebagai sarana untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah di dalam praktek yang sebenarnya serta dapat menerapkan atau mengaplikasikan ilmu pengetahuan dan teknologi yang diperoleh terhadap masalah-masalah praktis yang ada di lapangan.
2. Bagi perusahaan yaitu untuk membantu HRD dan Top Manajer PT. Dua Kelinci pati dalam mengambil keputusan untuk memilih karyawan yang memenuhi syarat, yang akan dipromosikan dalam kenaikan jabatan manajer secara cepat dan akurat sehingga nantinya karyawan dapat melaksanakan tugas dan peran pada jabatan yang diduduki secara produktif dan profesional.

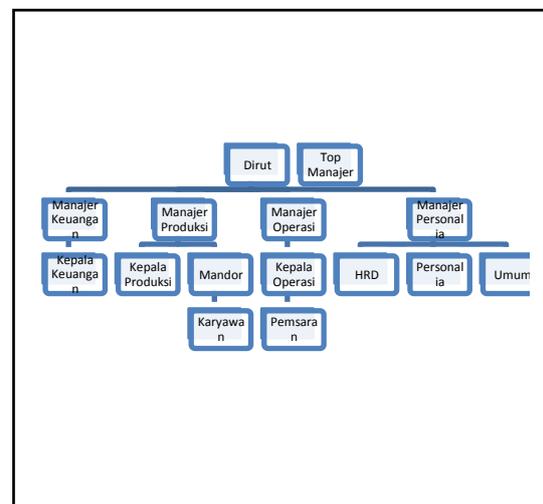
3. Bagi akademik yaitu sebagai tambahan wacana dan wawasan baru di bidang ilmu komputer.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Profile Perusahaan

PT. Dua Kelinci adalah perusahaan makanan ringan terbesar di kota Pati dengan produk kacang dan kacang tanah diolah dengan berbagai macam produk yang berlokasi Jl Raya Pati-Kudus 6,5 KM.

Bagan lengkap dari struktur organisasi PT DUA KELINCI dapat di lihat pada gambar 2.1.



Gambar . 2.1 Struktur Organisasi PT. Dua Kelinci Pati

1. Sistem Organisasi

PT DUA KELINCI menerapkan sistem organisasi sebagai berikut:

a. Tugas Pimpinan

- 1) Mengambil keputusan dalam hal kebijaksanaan perusahaan,

- penetapan peraturan, pemutusan hubungan kerja, dan menentukan jam kerja
- 2) Mengkoordinasi semua bagian di perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan
 - 3) Menerima pertanggung jawaban dari tiap kepala bagian bawahannya atas pelaksanaan tugasnya
- b. Tugas Kepala Bagian Produksi
- 1) Menentukan standar kualitas, ukuran dan kemasan yang digunakan
 - 2) Mengatur segala kepentingan, proses produksi sampai barang siap dijual
 - 3) Menerima pertanggung jawaban dari tugas yang diberikan dari sub bagian yang dipimpinya
 - 4) Bertanggung jawab kepada pimpinan
- c. Tugas Kepala Bagian Pemasaran
- 1) Menentukan sasaran pasar dan mengambil alternatif keputusan dalam kebijaksanaan strategi pemasaran.
 - 2) Menciptakan pasar dan menjalankan penjualan dengan mengkoordinasikan order dengan unsur pemasaran lainnya sesuai order yang diterima
- 3) Menerima pertanggung jawaban dari tugas yang diberikan dari sub bagian yang dibimbingnya
 - 4) Bertanggung jawab kepada pimpinan
- d. Tugas Kepala Bagian Personalia dan Umum
- 1) Mengetahui semua permasalahan yang berkaitan dengan semua karyawannya
 - 2) Berhak mengambil keputusan untuk menyelesaikan permasalahan
 - 3) Melakukan pengaturan terhadap karyawan perusahaan serta berbagai criteria
 - 4) Menerima pertanggung jawaban dari tugas yang diberikan dari sub bagian yang dipimpinya Bertanggung jawab kepada pimpinan
- e. Tugas Kepala Bagian Akuntansi dan Keuangan
- 1) Mengetahui semua permasalahan keuangan perusahaan
 - 2) Mengkoordinasikan pekerjaan karyawan dari tugas yang

diberikan dari sub bagian yang dipimpinya

- 3) Bertanggung jawab kepada pimpinan

f. Tugas Mandor

- 1) Mengawasi kerja karyawan pada masing-masing bagian agar kerja karyawan dapat disiplin dan konsentrasi pada pekerjaannya.

g. Tugas Karyawan/ Pekerja

- 1) Melaksanakan kerjanya sesuai bagian masing-masing.

3. Profil Jabatan Manager

Manager adalah orang atau seseorang yang harus mampu membuat orang-orang dalam organisasi yang berbagai karakteristik, latar belakang budaya, akan tetapi memiliki ciri yang sesuai dengan tujuan (*goals*) dan teknologi (*technology*).

Dan tugas seorang manager adalah bagaimana mengintegrasikan berbagai macam variabel (karakteristik, budaya, pendidikan dan lain sebagainya) kedalam suatu tujuan organisasi yang sama dengan cara melakukan mekanisme penyesuaian.

Standar yang harus dimiliki oleh seorang manager diperusahaan PT. Dua Kelinci Pati sebagai berikut :

1. Pendidikan Minimal S1 sesuai dengan bidang manajer yang dibutuhkan.
2. Ahli dalam bidang Manajerial dan mempunyai pengalaman minimal 2 tahun diperusahaan
3. Mempunyai motivasi dan inovasi untuk meningkatkan keberhasilan dalam kemajuan perusahaan
4. Memiliki standart etika dan integritas yang tinggi.
5. Memiliki kemampuan organisasi yang tinggi.
6. Memiliki kreativitas yang tinggi
7. Dapat mendorong kerja sama tim dan tidak mementingkan diri sendiri.
8. Mampu menyusun pertumbuhan jangka panjang

2.2.6 Metode *Profile Matching*

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

Dalam proses profile matching secara garis besar merupakan proses membandingkan antara nilai data aktual dari suatu profile yang akan dinilai dengan nilai profil yang diharapkan, 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 direkomendasikan untuk terpilih. Berikut adalah beberapa tahapan dan perumusan perhitungan dengan metode profile matching :

1. Pembobotan

Pada tahap ini, akan ditentukan bobot nilai masing-masing aspek dengan menggunakan bobot nilai yang telah ditentukan bagi masing-masing aspek itu sendiri. Pemberian pembobotan sendiri diberikan sesuai dengan aspek dan kriteria pada sebuah kasus tertentu, contoh dalam pembobotan dapat dilihat pada Tabel 2.2 berikut :

Tabel. 2.1 Penilaian Bobot GAP

No	Selisih (GAP)	Bobot Nilai	Ket
1	0	6	Tidak ada Gap(Kompetensi sesuai yang dibutuhkan)
2	1	5,5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat/level
3	-1	5	Kompetensi individu kurang 1

			tingkat/level
4	2	4,5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat/level
5	-2	4	Kompetensi individu kurang 2 tingkat/level
6	3	3,5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat/level
7	-3	3	Kompetensi individu kurang 3 tingkat/level
8	4	2,5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat/level
9	-4	2	Kompetensi individu kurang 4 tingkat/level
10	5	1,5	Kompetensi individu Kelebihan 5 tingkat/level
11	-5	1	Kompetensi individu kurang 5 tingkat/level

- a. Perhitungan dan Pengelompokan Core dan Secondary Factor Setelah menentukan bobot nilai gap untuk

ketiga aspek yang dibutuhkan, kemudian tiap aspek dikelompokkan lagi menjadi 2 kelompok yaitu core factor dan secondary factor.

1) .Core Factor(Faktor Utama)

Core factor merupakan aspek(kompetensi) yang paling menonjol/paling dibutuhkan oleh suatu kriteria yang diperkirakan dapat menghasilkan hasil yang optimal. Untuk menghitung core factor digunakan rumus :

$$NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC}$$

Keterangan :

NCF = Nilai rata-rata core factor aspek kapasitas intelektual

NC = Jumlah total nilai core factor aspek kapasitas intelektual

IC = Jumlah item core factor

2).Secondary factor(Faktor Pendukung) Secondary factor adalah item-item selain aspek yang ada pada core factor. Untuk menghitung secondary factor digunakan rumus :

$$NCF = \frac{\sum NC}{\sum IS}$$

Keterangan :

NSF= Nilai rata-rata secondary factor aspek kapasitas intelektual

NS= Jumlah total nilai secondary factor aspek kapasitas intelektual

IS = Jumlah item secondary factor Rumus diatas adalah rumus untuk menghitung core factor dan secondary factor dari aspek kapasitas intelektual. Rumus diatas juga digunakan untuk menghitung core factor dan secondary factor dari aspek sikap kerja dan perilaku.

2. Perhitungan Nilai Total Tiap Aspek

Dari perhitungan core factor dan secondaryfactor dari tiap-tiap aspek, kemudian dihitung nilai total dari tiap-tiap aspek yang diperkirakan berpengaruh pada kinerja tiap-tiap profile. Untuk menghitung nilai total dari masing- masing aspek, digunakan rumus:

$$N = X\%NCF + X\%NSF$$

Keterangan :

N = Nilai Total Tiap Aspek

NCI = NilaiCore Factor

NSI = NilaiSecondary Factor

X% = inputan nilai persen dari sistem

Keterangan :

N = Nilai Total Tiap Aspek

NCI = NilaiCore Factor

NSI = NilaiSecondary Factor

X% = inputan nilai persen dari sistem

3. Ranking

Hasil akhir dari proses profile matching adalah ranking dari kandidat yang diajukan untuk mengisi suatu jabatan/posisi tertentu.

Penentuan mengacu ranking pada hasil perhitungan yang ditunjukkan pada rumus dibawah ini :

Ranking

$$= X\%NKI + X\%NSK + X\%NKP$$

Keterangan :

NKI = Nilai Aspek A

NSK = Nilai Aspek B

NKP = Nilai Aspek C

X% = inputan nilai persen dari sistem

Keterangan :

NKI = Nilai Aspek A

NSK = Nilai Aspek B

NKP = Nilai Aspek C

X% = inputan nilai persen dari sistem

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Subjek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Dua Kelinci Pati untuk promosi jabatan manager dengan memanfaatkan data karyawan menggunakan *Profile Matching* dengan pemrograman HTML dan PHP yang menyajikan informasi tentang hasil karyawan yang cocok untuk mengisi jabatan tersebut dan mempercepat dan mempermudah dalam pengujianya.

3.2 Objek Penelitian

Penelitian tugas akhir ini dilakukan di PT. Dua Kelinci Pati Jl. Raya Pati-Kudus 6,5 KM.

3.3 Metode Pengumpulan Data

1. Studi Pustaka

Studi pustaka yaitu merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mencari, membaca dan mengumpulkan dokumen-dokumen sebagai referensi seperti buku, artikel, dan literatur-literatur tugas akhir yang berhubungan dengan topik yang dipilih yang berkaitan dengan objek penelitian. Studi pustaka digunakan oleh penulis untuk mendapatkan tambahan informasi tentang metode yang digunakan penulis dalam pembuatan aplikasi promosi kenaikan

jabatan manager di PT. Dua Kelinci Pati.

2. Wawancara

Wawancara merupakan jenis pengumpulan data yang dilakukan dengan cara Tanya jawab atau dengan cara percakapan langsung terhadap sumber-sumber data yang dibutuhkan dengan maksud tertentu. Percakapan ini dilakukan dua arah yaitu pewawancara dan responden.

3.4 Metode Analisis yang di gunakan

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan 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.

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Pemetaan Potensi Karyawan

1. 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. Sebagai contoh, dapat dilihat pada tabel 1 :

Tabel 4.1. Tabel Kapasitas Intelektual untuk Pengelompokan *Gap*

No	CD	01	02	03	04	09	05	06	07	08	IQ
1	PS012	2	4	3	3	2	2	2	4	3	3
2	PS013	3	4	3	3	4	2	3	4	2	4
3	PS014	4	3	4	3	3	4	3	2	2	3
4	PS015	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4
5	PS016	3	5	4	3	4	2	5	3	5	5
6	PS017	3	3	3	1	5	3	3	4	2	3
7	PS018	3	5	4	3	2	4	5	4	3	5
8	PS019	4	4	3	3	2	2	3	1	2	3
	Profile	3	3	4	4	3	3	4	4	5	4
1	PS012	-1	1	-1	-1	-1	-1	-2	0	-2	-2
2	PS013	0	1	-1	-1	1	-1	-1	0	-3	-1
3	PS014	1	0	0	-1	0	1	-1	-2	-3	-2
4	PS015	1	1	-1	-1	0	1	0	-1	-2	-1
5	PS016	0	2	0	-1	1	-1	1	-1	0	0
6	PS017	0	0	-1	-3	2	0	-1	0	-3	-2
7	PS018	0	2	0	-1	-1	1	1	0	-2	0
8	PS019	1	1	-1	-1	-1	-1	-1	-3	-3	-2

Dapat dilihat pada tabel 1 bahwa profil jabatan untuk tiap sub-aspek yang tertera dalam tabel tersebut adalah sebagai berikut : (01) = 3, (02) = 3, (03) = 4, (04) = 4, (05) = 3, (06) = 4, (07) = 4, (08) = 5, (09) = 3, dan (IQ) = 4.

Kemudian sebagai contoh, diambil karyawan dengan kode PS012 dimana profilnya adalah : (01) = 2, (02) = 4, (03) = 3, (04) = 3, (05) = 2, (06) = 2, (07) = 4, (08) = 3, (09) = 2, dan (IQ) = 3.

Sehingga hasil *gap* yang terjadi untuk tiap sub-aspeknya adalah : (01) = -1, (02) = 1, (03) = -1, (04) = -1, (05) = -1, (06) = -2, (07) = 0, (08) = -2, (09) = -1, dan (IQ) = -2.

Setelah proses perhitungan ini selesai maka *gap-gap* tersebut dikumpulkan menjadi 2 *field* seperti dapat dilihat pada tabel 1. Dalam contoh ini, maka karyawan tersebut memiliki *gap* “(-)” sejumlah -11 dan *gap* “(+)” sejumlah 1.

2. Sikap Kerja

Cara perhitungan untuk *field gap*-nya pun sama dengan perhitungan pada aspek sikap kerja. Contoh perhitungan dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 4.2. Tabel Sikap Kerja untuk Pengelompokan *Gap*

No	CD	JML	SA	DI	SI	TG	TP	Gap
1	PS012	3	4	3	1	3	1	
2	PS013	4	6	5	1	4	1	
3	PS014	4	2	2	4	6	2	
4	PS015	1	6	5	5	6	2	
5	PS016	4	5	4	3	5	3	
6	PS017	3	4	3	5	3	4	
7	PS018	4	6	3	4	5	1	
8	PS019	3	5	2	5	1	1	
	Profile	3	4	2	3	3	5	(-) (+)
1	PS012	0	0	1	-2	0	-4	-6 1
2	PS013	1	2	3	-2	1	-4	-6 7
3	PS014	1	-2	0	1	3	-3	-5 5
4	PS015	-2	2	3	2	3	-3	-5 10
5	PS016	1	1	2	0	2	-2	-2 6
6	PS017	0	0	1	2	0	-1	-1 3
7	PS018	1	2	1	1	2	-4	-4 7
8	PS019	0	1	0	2	-2	-4	-6 3

Dapat dilihat pada tabel 2 bahwa bobot dari profil jabatan meliputi : (JML) = 3, (SA) = 4, (DI) = 2, (SI) = 3, (TG) = 3, (TP) = 5.

Kemudian diambil contoh untuk profil dari karyawan dengan kode PS012 dengan kriteria sebagai berikut : (JML) = 3, (SA) = 4, (DI) = 3, (SI) = 1, (TG) = 3, (TP) = 1. Sehingga hasil *gap* yang terjadi untuk tiap sub-aspeknya adalah : (JML) = 0, (SA) = 0, (DI) = 1, (SI) = -2, (TG) = 0, (TP) = -4. Kemudian sesuai dengan cara pengumpulan *gap* seperti pada aspek Kapasitas Intelektual, maka dapat dilihat bahwa untuk *field* “(-)” mempunyai total -6 dan untuk *field* “(+)” mempunyai total 1.

Tabel 4.3. Tabel bobot nilai *gap*

No	Selisih (Gap)	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	6	Tidak ada <i>Gap</i> (kompetensi sesuai yang dibutuhkan)
2	1	5,5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat/level
3	-1	5	Kompetensi individu kurang 1 tingkat/level
4	2	4,5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat/level
5	-2	4	Kompetensi individu kurang 2 tingkat/level
6	3	3,5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat/level
7	-3	3	Kompetensi individu

			kurang tingkat/level	3
8	4	2,5	Kompetensi individu kelebihan tingkat/level	4
9	-4	2	Kompetensi individu kurang tingkat/level	4
10	5	1,5	Kompetensi individu kelebihan tingkat/level	5
11	-5	1	Kompetensi individu kurang tingkat/level	5

Sehingga tiap karyawan akan memiliki tabel bobot.

4.2 Perhitungan dan 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*

Untuk lebih jelasnya pengelompokan bobot nilai *gap* dapat dilihat pada contoh perhitungan aspek kapasitas intelektual

4.3 Perhitungan Nilai Total Tiap Aspek

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

60 % NCI + 40 % NSI = NI (Nilai Total Aspek Intelektual)

Untuk lebih jelasnya perhitungan nilai total dapat dilihat pada contoh perhitungan aspek kapasitas intelektual. Hasil akhir dari proses *profile matching* adalah ranking dari kandidat yang diajukan untuk mengisi suatu jabatan tertentu. Penentuan ranking mengacu pada hasil perhitungan tertentu. Perhitungan tersebut dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini :

Ranking = 45 % NI + 55 % NSK

Keterangan :

NI : Nilai Kapasitas Intelektual

NSK : Nilai Sikap Kerja

Sesuai dengan rumus untuk perhitungan ranking di atas maka hasil akhir dari karyawan dengan kode PS012 dapat dilihat tabel 11 di bawah ini :

Tabel 4.10 Tabel Hasil Akhir Proses
Profile matching

No	Nama	NI	NSK	Hasil Akhir
1	PS012	24,3	13,3	18,25

Setelah tiap kandidat mendapatkan hasil akhir seperti contoh pada tabel 11 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.

BAB 5 PENUTUP

5.1 Kesimpulan

PT. Dua Kelinci merupakan perusahaan yang menggunakan sistem yang sudah terkomputerisasi dalam pengolahan data, maupun dalam pengolahan kenaikan pangkat jabatan PT. Dua Kelinci 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 atau HRD 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.

Jadi perancangan sistem pengambilan keputusan kenaikan jabatan pada PT. Dua Kelinci ini telah sesuai prosedur yang diharapkan.

5.2 Saran

Adapun saran-saran bagi pihak penyeleksi karyawan agar aplikasi ini dapat berguna dengan baik adalah sebagai berikut :

1. Criteria jabatan dibuat jadi lebih dinamis
2. Data yang dimasukkan kedalam program diharapkan menggunakan data yang benar
3. Admin diharapkan mampu terus melakukan pemeliharaan sistem secara teratur

4. Tetap terjaga kondisi antar user dalam melakukan penyeleksian karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Handojo, Andreas, Setiabudi, Djoni.H, Yunita, Rachma. 2003. Pembuatan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan Untuk Proses Kenaikan Jabatan dan Perencanaan Karir Pada PT. X. *Jurnal Informatika*, 4 (2). 101-105.
- [2] Kendall, K.E., and Kendall, J.E. 2005. *System Analysis and Design Sixth Edition*, New Jersey : Prentice-Hall International.
- [3] Mitrani, Alain, et al. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi*. Jakarta: Pt Pustaka Utama Grafiti.
- [4] Nugroho, Adi. 2004. *Konsep Pengembangan Sistem Basis Data*, Bandung : Informatika.
- [5] Suryadi, Kadarsah. & Ramdhani, Ali. 1998. *Sistem Pendukung Keputusan: Suatu Wacana Struktural Idealisasi dan Implementasi Konsep Pengambilan Keputusan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [6] Kusriani.2007. *Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- [7] Kusriani,Andri K.2007. *Tuntunan Praktis Membangun Sistem Informasi Akuntansi Dengan Visual Basic dan Microsoft SQL Server*. Yogyakarta: Penerbit Andi.