

# PENGEMBANGAN SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENENTUAN KENAIKAN JABATAN KARYAWAN PADA KANTOR BIRO PERENCANAAN PERHUTANI MALANG MENGGUNAKAN METODE PROFILE MATCHING

Suryana Fadillah<sup>1</sup>, Dwi Puspitasari<sup>2</sup>, Nurudin Santoso<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Teknik Informatika, Jurusan Teknologi Informasi, Politeknik Negeri Malang  
<sup>1</sup>yanafadillah@gmail.com, <sup>2</sup>dwi\_puspitasari@polinema.ac.id, <sup>3</sup>nurudin@polinema.ac.id

---

## Abstrak

Proses Penilaian yang bertujuan untuk promosi kenaikan jabatan di Biro Perencanaan Perhutani Malang masih dilakukan secara manual. Oleh sebab itu peranan sistem pendukung keputusan ini di perlukan untuk membantu pihak penilai dalam melakukan tugasnya. Adapun beberapa faktor yang di nilai untuk proses kenaikan jabatan dalam implementasi sistem pendukung keputusan ini menggunakan metode profile matching. Metode ini menjadi tepat dalam kasus penilaian untuk proses kenaikan jabatan karena dalam metode ini mencari selisih dari nilai individu dengan nilai jabatan (GAP). Hasil dari perhitungan metode ini nantinya akan berbentuk perbandingan yang akan memudahkan penilai untuk menganalisa karyawan mana yang di rekomendasikan untuk kenaikan jabatan.

**Kata kunci** : Sistem Pendukung Keputusan , GAP, Profile Matching, Kenaikan Jabatan

---

## 1. Pendahuluan

Pada kantor biro perencanaan perhutani malang proses penilaian untuk mendapatkan suatu promosi kenaikan jabatan bagi karyawan masih di dilakukan manual. Mengingat pentingnya suatu jabatan dalam sebuah perusahaan maka cara penilaian manual tersebut kurang efektif. Peranan teknologi informasi dan komputer menjadi salah satu pendukung pengolahan data agar lebih efektif, teknologi tersebut nantinya akan membantu kepala biro perencanaan untuk mendapatkan rekomendasi karyawan cocok untuk mendapatkan promosi jabatan. Penilaian tersebut melewati proses perbandingan berdasarkan faktor yang telah di tentukan antara lain adalah karakteristik individu, prestasi kerja, kompetensi pekerjaan, pengembangan diri. Untuk membantu proses penilaian yang nantinya bertujuan untuk penentuan kenaikan jabatan bagi karyawan perlu dibangun suatu Sistem Pendukung Keputusan (SPK) yang dapat mengelola faktor-faktor yang berkaitan dengan penilaian dan memberikan rekomendasi karyawan yang cocok dengan jabatan kepada kepala biro perencanaan dalam menyeleksi karyawan untuk promosi jabatan.

Metode yang di gunakan di gunakan dalam pengambilan keputusan yaitu Profile Matching (GAP). 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 .

metode Profile Matching (GAP) ini sering di gunakan di sistem pendukung keputusan sebagai salah satu contoh metode ini di terapkan dalam kasus penentuan siswa yang berprestasi untuk mendapatkan beasiswa. Metode ini cocok di gunakan dalam kasus penilaian karyawan untuk kenaikan jabatan karena di dalam metode ini memproses profil dari karyawan dan membandingkannya dengan profil jabatan kemudian menyeleksi karyawan yang memiliki profil sedekat mungkin dengan jabatan.

## 2. Landasan Teori

### 2.1 Sistem Pendukung Keputusan

Secara hirarkis, SPK biasanya dikembangkan untuk pengguna pada tingkatan manajemen menengah dan tertinggi. Dalam pengembangan sistem informasi, SPK baru dapat dikembangkan jika sistem pengolahan transaksi (level pertama) dan sistem informasi manajemen (level kedua) sudah berjalan dengan baik.

Konsep DSS pertama kali diperkenalkan pada awal tahun 1970-an oleh Michael Scott Morton, yang selanjutnya dikenal dengan istilah "Management Decision System". Konsep DSS merupakan sebuah sistem interaktif berbasis komputer yang membantu pembuatan keputusan memanfaatkan data untuk menyelesaikan masalah-masalah yang bersifat tidak terstruktur dan terstruktur. DSS dirancang untuk menunjang seluruh tahapan pembuatan keputusan, yang dimulai dari

tahapan mengidentifikasi masalah, memilih data yang relevan, menentukan pendekatan yang digunakan dalam proses pembuatan keputusan sampai pada kegiatan mengevaluasi pemilihan alternatif. (Nina Sherly, 2013).

## 2.2 Profile Matching

Profile Matching secara garis besar membandingkan antara kompetensi individu dengan kompetensi jabatan untuk di ketahui hasilnya (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 software 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). (Kusrini 2007).

Langkah-langkah pada metode profil matching yaitu :

1. Menentukan variable-variabel pemetaan gap kompetensi
2. Menentukan aspek-aspek yang akan digunakan dalam memproses nilai karyawan
3. Menghitung gap (selesih dari profil individu – profil jabatan)

Setelah di dapatkan nilai selisih (GAP) kemudian mengelompokkan setiap aspek ke dalam 2 kelompok yaitu core factor dan secondary factor.

Perhitungan core factor ditunjukkan menggunakan rumus :

$$NCF =$$

NCF = nilai rata-rata core factor

NC = Jumlah total nilai core factor

IC = Jumlah item core factor

Sementara untuk perhitungan secondary factor seperti berikut :

$$NSF =$$

NSF = nilai rata-rata secondary factor

NS = Jumlah total nilai secondary factor

IS = Jumlah item secondary factor

Setelah mendapatkan hasil dari perhitungan core factor dan secondary factor kemudian menghitung nilai total berdasarkan prosentase dari core dan secondary factor yang berpengaruh pada kinerja tiap-tiap profil . perhitungan nilai total sebagai berikut :

$$(x)\%NCF + (x)\%NSF = N(\text{Total dari aspek})$$

(x)% : Nilai Persen yang Diinputkan

Terakhir perangkingan , rumusnya sebagai berikut :

$$\text{Ranking} = (x)\%N1 + (x)\%N2 + (x)\%N3 \dots (5)$$

Keterangan :

N1,N2,N3 : Nilai aspek yang sudah dihitung

total (x)% : Nilai persen yang diinputkan. (arif,2012).

## 3. Pembahasan

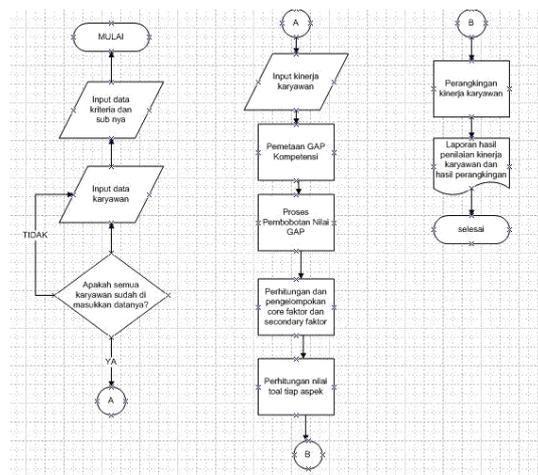
### 3.1 Analisa Sistem

Analisa sistem merupakan tahapan yang akan menentukan kebutuhan apa saja untuk sistem dan mempelajari aktivitas sistem untuk mendapatkan gambaran yang menyeluruh tentang sistem yang sedang berjalan dan permasalahan yang terjadi serta analisa dari metode yang akan digunakan..

### 3.2 Perancangan Sistem

Penulis melakukan proses analisis yaitu, analisis data yang digunakan untuk penelitian berupa data karyawan, data faktor, serta data lain yang mendukung aplikasi ini, analisis Database yang sesuai dengan data yang ada, analisis interface, dan analisis sistem yang keduanya mengacu pada flowchart.

Flowchart yang penulis gunakan yaitu sebagai berikut:



Gambar 1. Flowchart Sistem

## 4. Implementasi

### 4.1 Implementasi Database

Pada tahapan ini , database yang di gunakan adalah database MYSQL dengan bantuan interface PHPMYADMIN.

## 4.2 Implementasi Antarmuka

Dalam perancangan sistem ini digunakan bahasa pemrograman PHP dan didukung dengan Bootstrap

## 4.3 Implementasi Sistem

Pada tahap implementasi sistem ini terdapat modul-modul sebagai berikut:

1. Modul pengolahan data yang nantinya di gunakan untuk mnegolah data karyawan, data jabatan, data kriteria ,data penilaian, serta data-data lain yang di butuhkan di sistem ini.
2. Modul bantuan serta profil yang berguna untuk memberikan informasi seputar sistem pendukung keputusan ini.
3. Modul penilaian, modul ini berisikan proses perhitungan menggunakan profile matching setelah data nilai dari setiap individu di peroleh, kemudian akan memunculkan hasil rangking nya.

## 5. Kesimpulan dan Saran

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Sistem Pendukung Keputusan penentuan kenaikan jabatan yang dikembangkan menggunakan metode profile matching mempunyai tingkat keefisienan yang tinggi karena pemerataan pekerjaan personalia sehingga dapat mempersingkat waktu.
2. Sistem yang dikembangkan sangat bermanfaat..
3. Sistem juga dapat memberikan rekomendasi karyawan yang akan di berikan kenaikan jabatan sehingga membantu pengambilan keputusan personalia.

### 5.2 Saran

Adapun saran-saran yang akan penulis usulkan untuk membuat aplikasi lebih bermanfaat dimasa mendatang adalah sistem ini bisa dibuat menggunakan platform yang berbeda misalnya berbasis website, desktop, dll

### Daftar Pustaka:

Darmawan, A.S., (2012): *Pemilihan Beasiswa Bagi Mahasiswa STMIK Widya Pratama Dengan Metode Profile Matching*, Jurnal Ilmiah ICTech Vol.x No.1 Januari 2012.

Riyanto, E.S., (2006): *Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Menggunakan Metode Profile Matching Berbasis Web*, Teknik Informatika, Sistem Informasi, STMIK Himsya 2006.

Nina, S., (2013): *Penerapan Metode Profile Matching Dalam Sistem Pendukung Keputusan Pemberian Bonus Karyawan (Studi Kasus: Pt. Sanghyang Seri Persero)*, Jurnal Elektro ELTEK Vol. 2, No. 2, Oktober 2011. ISSN: 2086-8944. Jurnal Mahasiswa Jurusan Teknik Elektro, Institut Teknologi Nasional Malang.

Kusrini, (2007): *Sistem Pendukung Keputusan*, Yogyakarta, Andi.

Turban, E dkk., (2005): *Decicion Support Systems And Intelligent System*, Yogyakarta, Andi.

