

Sistem Pendukung Keputusan Kelompok Promosi Jabatan Menggunakan Metode *Profile Matching*

Putu Sugiartawan^{*1}, Ni Nengah Dita Ardriani², I Made Wijaya Kusuma

^{1,2}Program Studi Teknik Informatika, STMIK STIKOM Indonesia, Denpasar

³Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Mahendradatta, Indonesia

e-mail: ^{*1}putu.sugiartawan@stiki-indonesia.ac.id, ²dita.ardriani@stiki-indonesia.ac.id,

³mdwijaya@universitasmahendradatta.ac.id

Abstrak

Hal yang penting dalam mendukung kemajuan dan kualitas suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, yakni dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk menjamin orang yang tepat dalam menempati jabatan tertentu, seleksi karyawan selalu menjadi bagian yang sangat penting dalam organisasi. STMIK STIKOM Indonesia merupakan institusi pendidikan yang berfokus kepada pendidikan ilmu berbasis komputer, institusi ini memiliki permasalahan, seperti sulitnya menentukan orang yang tepat untuk menduduki jabatan tertentu, lalu promosi jabatan hanya dinilai berdasarkan beberapa kriteria saja, seperti lamanya mengabdikan, kedisiplinan dan prestasi kerja, serta promosi jabatan yang kurang transparan. Proses promosi jabatan dapat diselesaikan dengan sistem pendukung keputusan dimana prosesnya dapat menghitung pertimbangan setiap kompetensi yang dimiliki masing-masing kandidat. Metode yang digunakan dengan *profile matching*, pada metode ini terlebih dahulu menentukan kompetensi (kemampuan) yang diperlukan oleh suatu jabatan. Kemudian metode *profile matching* di kombinasikan dengan metode *borda* untuk menyelesaikan pengambilan keputusan kelompok berdasarkan voting setiap decision maker (DM). Aspek yang digunakan, yaitu aspek kecerdasan, sikap kerja dan perilaku, kemudian dibagi lagi menjadi beberapa subkriteria. Hasil dari penelitian ini yakni, berupa laporan hasil perankingan dengan pendekatan *borda* berdasarkan hasil perhitungan *profile matching*, yang diharapkan dengan adanya sistem ini dapat memudahkan pelaksanaan kaderisasi dan jenjang karir dalam organisasi kampus.

Kata kunci : jabatan, DSS, *profile matching*, GDDS, BORDA

Abstract

The important thing in supporting the progress and quality of an organization in achieving its goals is quality human resources. Warrant the right person in a certain position, and employee selection has always been a very important part of the organization. STMIK STIKOM Indonesia is an educational institution that focuses on computer-based science education. This institution has problems, such as the difficulty of determining the right person to occupy certain positions. Promotions are only judged based on several criteria, such as length of service, discipline, work performance, and less transparent promotions. The promotion process can be completed with a decision support system to calculate the consideration of each competency possessed by each candidate. The method used is *profile matching*. This method first determines the competence (ability) required by a position. Then the *profile matching* method is combined with the *Borda* method to complete group decision-making based on the voting of each decision-maker (DM). The aspects used, namely parts of intelligence, work attitudes, and behavior, are divided into several sub-criteria. The results of this study are in the form of a ranking report with a broad approach based on the results of *profile matching*

calculations, which is expected with this system to facilitate the implementation of regeneration and career paths in campus organizations.

Keywords : position, DSS, profile matching, GDDS, BORDA

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia di dalam suatu organisasi perusahaan merupakan hal yang sangat penting untuk mendukung kemajuan dan kualitas perusahaan dalam mencapai tujuan. Karyawan yang ditempatkan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuannya cenderung memiliki motivasi yang tinggi, maka kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat. Untuk menjamin orang atau karyawan yang tepat dalam menempati posisi yang tepat juga, seleksi karyawan selalu menjadi hal bagian yang sangat penting pada organisasi perusahaan [1]. STMIK STIKOM Indonesia merupakan institusi pendidikan yang berfokus kepada pendidikan ilmu berbasis komputer yang memiliki dua program studi yaitu Sistem Komputer dan Teknik Informatika. Didirikan pada tanggal 18 April 2008 dan berada di bawah pengelolaan Yayasan Wahana Widya Wisesa Denpasar. Pengembangan dan peningkatan pada sistem yang sudah terkomputerisasi tidak hanya difokuskan kepada peroses akademiknya saja, tetapi secara lebih luas perlu adanya sistem pengelolaan secara terkomputerisasi untuk organisasi kampus, dalam hal ini berkaitan dengan penentuan penempatan jabatan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi tersebut. Adapun permasalahan yang terjadi, yakni sulitnya menentukan orang yang tepat untuk menduduki jabatan tertentu sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh organisasi kampus, dengan banyaknya kandidat yang memiliki nilai kriteria-kriteria yang hampir sama. Pada saat seleksi jenjang karir atau promosi jabatan hanya dinilai berdasarkan beberapa kriteria saja, seperti lamanya mengabdikan, kedisiplinan dan prestasi kerja orang yang akan dipromosikan, sehingga terkadang promosi jabatan yang diberikan tidak sesuai kebutuhan kampus, serta salah sasaran dalam pemilihan kandidat dengan kinerja yang baik. Kemudian penilaian untuk promosi jabatan pada kampus kurang transparan.

Dari penjelasan diatas dapat dibuatkan solusi, dengan dibangunnya sebuah sistem yang sudah terkomputerisasi untuk penentuan promosi jabatan yang kosong sesuai dengan keperluan kampus. Menurut [2], proses pengambilan keputusan untuk promosi kenaikan jabatan dapat diselesaikan dengan sistem pendukung keputusan yang digunakan oleh manajer sebagai salah satu dukungan informasi dalam menyelesaikan permasalahan untuk mengisi jabatan, dimana fungsi kerjanya dapat menghitung pertimbangan setiap kompetensi yang dimiliki masing-masing SDM. 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 karyawan, maka dalam hal ini yang bertugas untuk melakukan analisis terhadap karyawan-karyawan yang menurut perhitungan cocok dengan kriteria jabatan tersebut, istilah tersebut disebut analisis gap (“*gap analysis*”) kompetensi (*profile matching*). Menurut [3] Metode *profile matching* ini dipilih karena mampu menyeleksi kandidat terbaik dari sejumlah karyawan yang ada, dalam hal ini kandidat yang dimaksudkan yaitu karyawan yang berhak menduduki jabatan yang tersedia berdasarkan kriteria-kriteria yang ditentukan.

Kriteria yang digunakan untuk penentuan promosi jabatan pada penelitian ini yakni aspek kecerdasan, aspek sikap kerja dan aspek perilaku, kemudian dibagi lagi menjadi sub kriteria. Untuk mendapatkan *ranking* akhir dari setiap pengambil keputusan, maka pada penelitian ini ditambahkan metode *BORDA*, metode ini merupakan metode *voting* yang dapat menyelesaikan pengambilan keputusan kelompok, dimana dalam penerapannya masing-masing *decision maker* (DM) memberikan peringkat berdasarkan alternatif pilihan yang ada [4]. Hasil yang diperoleh dengan adanya sistem pendukung keputusan kelompok ini diharapkan dapat

memudahkan pelaksanaan kaderisasi dan jenjang karir dalam organisasi kampus, serta bertujuan untuk memudahkan proses, penyusunan dan pengenalan target (dalam hal ini orang yang dicalonkan) dalam memudahkan penyusunan jenjang karir dan kaderisasi dari organisasi kampus.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Sistem Pendukung Keputusan (SPK)

Pengertian sistem pendukung keputusan merupakan sistem yang telah dirancang dan dapat diimplementasikan untuk mendukung keputusan yang sudah disepakati dalam pemilihan suatu objek [5]. Lalu menurut sistem pendukung keputusan atau *decisin support system* merupakan sistem informasi pada *level* manajemen dari suatu organisasi yang mengombinasikan data dan model analisis canggih atau peralatan data analisis untuk mendukung pengambilan yang semi terstruktur dan tidak terstruktur, DSS direncanakan untuk membantu pengambilan keputusan organisasional [6]–[10].

2.2 Group Decision Support System (GDSS)

Group Decision Support System (GDSS) adalah sistem interaktif berbasis komputer yang digunakan untuk memfasilitasi penyelesaian masalah tidak terstruktur oleh sekelompok pengambilan keputusan yang bekerjasama sebagai satu kelompok. Lalu menurut [11], *Group Decision Support System* bertujuan untuk memperbaiki proses pengambilan keputusan berkelompok dengan menghilangkan hambatan dari komunikasi yang umum, memberikan teknik untuk menyusun analisis keputusan, dan secara sistematis mengarahkan pola, waktu, atau isi diskusi. Sedangkan menurut [12], *Group Decision Support System* (GDSS) adalah suatu sistem berbasis komputer yang mendukung kelompok-kelompok orang yang terlibat dalam satu tugas (tujuan) bersama.

2.3 Analisis Jabatan

Menurut [13] Analisis Jabatan/Pekerjaan (*Job Analysis*) adalah suatu kegiatan pengumpulan data/informasi yang menyangkut tentang sesuatu jabatan pekerjaan untuk menetapkan uraian jabatan/pekerjaan dan persyaratan jabatan/pekerjaan. Analisis jabatan merupakan prosedur untuk menetapkan tugas dan tuntutan ketrampilan dari suatu jabatan dan macam personil yang akan dipekerjakan sehingga dapat diketahui baik itu *Job Description*, maupun *Job Spesification*, *Job Performance Standart* selain *Job Evaluation*, *Job Enrichment* dan *Job Enlargement*.

Kemudian menurut [14] Dapat dikatakan bahwa analisis jabatan berbasis kompetensi berarti mendeskripsikan suatu jabatan berkaitan dengan kompetensi yang dapat diukur, dapat diobservasi, dan berkaitan dengan perilaku (pengetahuan, keahlian, dan/atau perilaku) sehingga pegawai yang melakukannya harus menunjukkan kualitas untuk dapat mengemban jabatan dengan baik.

2.4 Profile Matching

Profile matching merupakan suatu proses yang sangat penting dalam manajemen SDM dimana terlebih dahulu ditentukan kompetensi (kemampuan) yang diperlukan oleh suatu jabatan [15]. Kemudian menurut [16], profil matching merupakan salah satu metode yang sederhana dalam sistem pendukung keputusan dengan membandingkan GAP antara nilai Alternatif dan Kriteria. Sedangkan menurut beberapa ahli pengertian *profile matching* adalah sebuah mekanisme pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dimiliki oleh pelamar, bukannya tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati [17].

Dalam proses *Profile Matching* secara garis besar merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu ke dalam kompetensi jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan

kompetensinya (disebut juga gap), semakin kecil gap yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar yang berarti memiliki peluang lebih besar untuk karyawan menempati posisi tersebut [18].

Adapun Langkah-langkah dalam perhitungan metode *profile matching*, sebagai berikut :

1. Langkah pertama dalam metode *profile matching* adalah menentukan variabel-variabel yang nantinya digunakan sebagai point penilaian karyawan terhadap jabatan.
2. Menghitung hasil pemetaan Gap kompetensi Gap adalah beda antara profil jabatan maupun standar untuk perencanaan karir dengan profil karyawan yang ditunjukkan pada persamaan 1.

$$\text{Gap} = \text{Profil Karyawan} - \text{Profil Jabatan} \quad (1)$$

3. Tahap selanjutnya, yakni menentukan bobot dari perhitungan gap yang telah dilakukan, yang dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Bobot Profile Matching

No	Selisih Gap	Bobot Nilai	Keterangan
1	4	5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat/level
2	3	4,5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat/level
3	2	4	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat/level
4	1	3,5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat/level
5	0	3	Kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan
6	-1	2,5	Kompetensi individu kurang 1 tingkat/level
7	-2	2	Kompetensi individu kurang 2 tingkat/level
8	-3	1,5	Kompetensi individu kurang 3 tingkat/level
9	-4	1	Kompetensi individu kurang 4 tingkat/level

4. Proses selanjutnya, yakni menghitung nilai *core factor* dan *secondary factor*. *Core factor* merupakan aspek (kompetensi) yang paling menonjol atau paling dibutuhkan oleh suatu jabatan yang diperkirakan dapat menghasilkan kinerja optimal. Perhitungan *core factor* dapat ditunjukkan pada persamaan 2:

$$NCF = \frac{ENC}{\Sigma IC} \quad (2)$$

Keterangan :

NCF : Nilai rata-rata *core factor*

NC : Jumlah total nilai *core factor* (aspek 1, aspek 2, aspek3, dst.)

IC : Jumlah item *core factor*

Secondary factor adalah item-item selain aspek yang ada pada *core factor* (faktor pendukung). Perhitungan *secondary factor* dapat ditunjukkan pada persamaan 3.

$$NSF = \frac{ENS}{\Sigma IS} \quad (3)$$

Keterangan :

NSF : Nilai rata-rata *secondary factor*

NS : Jumlah total nilai *secondary factor* (aspek 1, aspek 2, aspek 3, dst.)

IS : Jumlah item *secondary factor*

5. Tahap selanjutnya, yakni menghitung nilai total setiap aspek berdasarkan presentase dari *core factor* dan *secondary factor* yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap profil. Perhitungannya dapat dilihat pada persamaan 4.

$$\text{Nilai Total} = 60\% \text{ NCF} + 40\% \text{ NSF} \quad (4)$$

Keterangan :

NCF : Nilai rata-rata *core factor*

NSF : Nilai rata-rata *secondary factor*

6. Tahap terakhir, yakni menghitung menentukan *ranking* dari setiap kandidat yang diajukan untuk menempati jabatan, dengan menggunakan persamaan 5.

$$\text{Ranking} = X\%NT1 + X\%NT2 + X\%3 \quad (5)$$

Keterangan :

NT(1) : Nilai total *variabel* aspek pertama

NT(2) : Nilai total *variabel* aspek kedua

NT(3) : Nilai total *variabel* aspek ketiga

(X)% : Nilai prosentase setiap *variable*

2.5 Metode BORDA

Metode *BORDA* menurut [4], pada metode Borda pemilihan dan perhitungan (*voting and counting*) dilakukan dengan cara memberikan sejumlah *point* kepada masing-masing calon (*candidate*) misalnya ada lima kandidat pada suatu pemilihan maka masing-masing calon menerima 5 *point* untuk kandidat *ranking* pertama, 4 *point* untuk kandidat *rangking* kedua dan seterusnya, kandidat terakhir menerima 1 point, dengan kata lain dimana n kandidat akan menerima n point untuk pilihan pertama, n-1 untuk pilihan kedua, n-2 untuk pilihan 3, n-4 untuk pilihan 5.

Perhitungan *Borda* menurut [19] adalah sebagai berikut :

- 1) Pemberian poin oleh pengambil keputusan dapat dilakukan dengan memberikan nilai $n - 1$ untuk alternatif pilihan pertama, $n - 2$ untuk alternatif pilihan kedua, dan nilai 0 adalah untuk pilihan alternatif terakhir.
- 2) Alternatif yang mempunyai nilai tertinggi adalah pemenangnya (*winner*).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Proses Perhitungan Promosi Jabatan Dengan Profile Matching

Dalam melakukan proses perhitungan metode *profile matching* untuk digunakan dalam promosi jabatan, sebelumnya harus memiliki aspek dan sub kriteria yang sudah ditentukan dengan faktor dan nilai profile jabatannya. Pada penelitian ini, sampel tersebut dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Nilai Sampel Profil Jabatan

Aspek dan bobot	Subkriteria	Faktor	Nilai Jabatan
(KA1) Kecerdasan (25%)	Sistematika Berfikir	<i>Core Factor</i>	3
	Penalaran dan Solusi Real	<i>Core Factor</i>	4
	Konsentrasi	<i>Secondary Factor</i>	2
	Antisipasi	<i>Secondary Factor</i>	3

(KA2) Sikap Kerja (35%)	Ketelitian dan Tanggung jawab	<i>Core Factor</i>	4
	Vitalitas dan Perencanaan	<i>Core Factor</i>	4
	Kehati-hatian	<i>Secondary Factor</i>	2
	Dorongan Berprestasi	<i>Secondary Factor</i>	3
(KA3) Prilaku (40%)	Kejujuran	<i>Core Factor</i>	3
	Pengaruh	<i>Core Factor</i>	4
	Pemenuhan	<i>Secondary Factor</i>	2
	Disiplin	<i>Secondary Factor</i>	4

Selanjutnya merupakan sampel nilai yang didapatkan oleh setiap kandidat atau alternatif yang ada. Pada penelitian ini menggunakan sampel, yakni dengan 5 kandidat atau alternatif, Adapun nilainya dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Nilai Sampel Setiap Alternatif

No	Id_A	KA1				KA2				KA3			
		K1	K2	K3	K4	SK1	SK2	SK3	SK4	P1	P2	P3	P4
1	A001	3	2	3	3	3	4	2	4	3	2	2	4
2	A002	4	5	3	3	4	4	2	4	4	2	5	2
3	A003	2	1	3	2	2	3	2	4	3	1	4	3
4	A004	5	5	3	3	3	2	1	4	5	2	3	3
5	A005	2	3	3	3	4	3	2	1	2	1	3	5

Dari nilai yang telah dimiliki oleh masing-masing alternatif atau kandidat. Selanjutnya dilakukan perhitungan untuk mencari nilai gap atau selisih nilai anatara profil jabatan dengan nilai dari alternatif. Rumus yang digunakan, yakni pada gambar 1. Untuk hasil perhitungan gap, dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Perhitungan Gap *Profile Matching*

No	Id_A	KA1				KA2				KA2			
		K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	P1	P2	P3	P4
1	A001	3	2	3	3	3	4	2	4	3	2	2	4
2	A002	4	5	3	3	4	4	2	4	4	2	5	2
3	A003	2	1	3	2	2	3	2	4	3	1	4	3
4	A004	5	5	3	3	3	2	1	4	5	2	3	3
5	A005	2	3	3	3	4	3	2	1	2	1	3	5
Profil Jabatan		4	3	4	2	3	4	4	2	3	3	4	2
1	A001	0	-2	1	0	-1	0	0	1	0	-2	0	0
2	A002	1	1	1	0	0	0	0	1	1	-2	3	-2
3	A003	-1	-3	1	-1	-2	-1	0	1	0	-3	2	-1
4	A004	2	1	1	0	-1	-2	-1	1	2	-2	1	-1
5	A005	-1	-1	1	0	0	-1	0	-2	-1	-3	1	1

Setelah mendapatkan nilai gap, tahap selanjutnya dilakukan pembobotan dari masing-masing nilai gap setiap alternatif. Nilai bobot didapat dengan menyesuaikan nilai gap yang didapat dengan tabel bobot pada tabel 1. Dari penyesuaian nilai bobot tersebut, maka akan mendapatkan hasil pembobotan nilai, yang dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Bobot *Profile Matching*

No	Id_A	KA01				KA2				KA3			
		K1	K2	K3	K4	SK1	SK2	SK3	SK4	P1	P2	P3	P4
1	A001	3	2	3,5	3	2,5	3	3	3,5	3	2	3	3
2	A002	3,5	3,5	3,5	3	3	3	3	3,5	3,5	2	4,5	2
3	A003	2,5	1,5	3,5	2,5	2	2,5	3	3,5	3	1,5	4	2,5
4	A004	4	3,5	3,5	3	2,5	2	2,5	3,5	4	2	3,5	2,5
5	A005	2,5	2,5	3,5	3	3	2,5	3	2	2,5	1,5	3,5	3,5

Bila nilai bobot telah didapat oleh masing-masing alternatif, selanjutnya dilakukan proses perhitungan untuk menentukan nilai *core factor* dan *secondary factor* dari setiap aspek dan alternatif yang ada. Rumus yang digunakan, dapat dilihat pada gambar 2 dan gambar 3. Lalu pada tabel 6, merupakan hasil *factor* dari aspek keserdasan, kemudian pada tabel 7 merupakan hasil *factor* dari aspek sikap kerja dan pada tabel 8 merupakan hasil *factor* dari aspek perilaku.

Tabel 6. Hasil Factor Aspek Kecerdasan

No	Id_A	KA1				Core Faktor	Secondary Faktor
		K1	K2	K3	K4		
1	A001	3	2	3,5	3	2,5	3,25
2	A002	3,5	3,5	3,5	3	3,5	3,25
3	A003	2,5	1,5	3,5	2,5	2	3
4	A004	4	3,5	3,5	3	3,75	3,25
5	A005	2,5	2,5	3,5	3	2,5	3,25

Tabel 7. Hasil Factor Aspek Sikap Kerja

No	Id_A	KA2				Core Faktor	Secondary Faktor
		SK1	SK2	SK3	SK4		
1	A001	2,5	3	3	3,5	2,75	3,25
2	A002	3	3	3	3,5	3	3,25
3	A003	2	2,5	3	3,5	2,25	3,25
4	A004	2,5	2	2,5	3,5	2,25	3
5	A005	3	2,5	3	2	2,75	2,5

Tabel 8. Hasil Factor Aspek Perilaku

No	Id_A	KA3				Core Faktor	Secondary Faktor
		P1	P2	P3	P4		
1	A001	3	2	3	3	2,5	3
2	A002	3,5	2	4,5	2	2,75	3,25
3	A003	3	1,5	4	2,5	2,25	3,25
4	A004	4	2	3,5	2,5	3	3
5	A005	2,5	1,5	3,5	3,5	2	3,5

Tahap selanjutnya, ketika sudah mendapatkan hasil dari *core factor* dan *secondary factor* dari setiap aspek. Dilanjutkan dengan melakukan perhitungan untuk mencari nilai dari setiap aspek yang ada. Rumus untuk mencari nilai total setiap aspek, terlihat pada gambar 4, penelitian ini menggunakan persentase *core factor* 60 % dan persentase *secondary factor* 40 %. Untuk hasil dari perhitungan nilai total setiap aspek, dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Total Setiap Aspek

No	Id_A	Kecerdasan	Sikap Kerja	Perilaku
1	A001	2,8	2,95	2,7
2	A002	3,4	3,1	2,95
3	A003	2,4	2,65	2,65
4	A004	3,55	2,55	3
5	A005	2,8	2,65	2,6

Kemudian proses akhir dari metode *profile matching* ini, yakni melakukan perankingan berdasarkan nilai alternatif yang paling tinggi. Rumus perankingan dapat dilihat pada gambar 5 dan hasil perankingan terlihat pada tabel 10. Dari setiap aspek yang ada, akan diberikan persentase menyesuaikan dengan kebutuhan jabatan yang di promosikan. Pada penelitian ini persentase dari aspek kecerdasan 25 %, aspek sikap kerja 35 % dan aspek perilaku 40%.

Tabel 10. Hasil Perankingan Salah Satu Penilai

No	Id_A	Kecerdasan	Sikap Kerja	Perilaku	Hasil	Ranking
1	A001	0,70	1,03	1,08	2,81	3
2	A002	0,85	1,09	1,18	3,12	1
3	A003	0,60	0,93	1,06	2,59	5
4	A004	0,89	0,89	1,20	2,98	2
5	A005	0,70	0,93	1,04	2,67	4

Karena penelitian ini menggunakan sistem pendukung keputusan kelompok, maka ada metode yang perlu ditambahkan untuk menyelaraskan hasil perankingan dari setiap *decision maker* (DM). Metode BORDA merupakan metode dengan sistem *voting*. Hasil dari proses perhitungan BORDA dapat dilihat pada tabel 11, dari hasil pada tabel 11, terlihat yang mendapatkan ranking 1, yakni alternatif dengan kode A002, dengan total poin yang didapat dari masing-masing *decision maker* (DM) 10, sehingga alternatif dengan kode A002, paling berpeluang tinggi untuk menempati jabatan yang dibutuhkan atau yang dipromosikan.

Tabel 11. Hasil Perankingan Dengan Borda

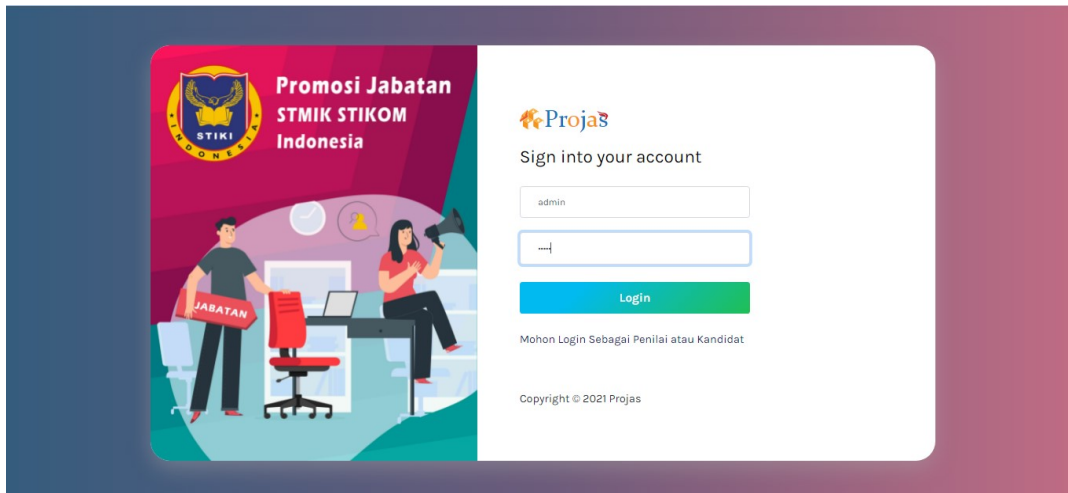
No	Id_A	Poin		Total	Ranking
		Pemimpin	HRD		
1	A001	3	1	4	4
2	A002	5	5	10	1
3	A003	1	2	3	5
4	A004	4	4	8	2
5	A005	2	3	5	3

3.2 Hasil Antarmuka Sistem

Halaman antarmuka sistem, berisikan hasil penelitian atau sistem yang telah berhasil dibuat. Bertujuan sebagai bukti, bahwa sistem pendukung keputusan kelompok dengan metode *profile matching*, dapat diterapkan ke sistem yang nyata.

3. 2.1 Antarmuka Halaman Login

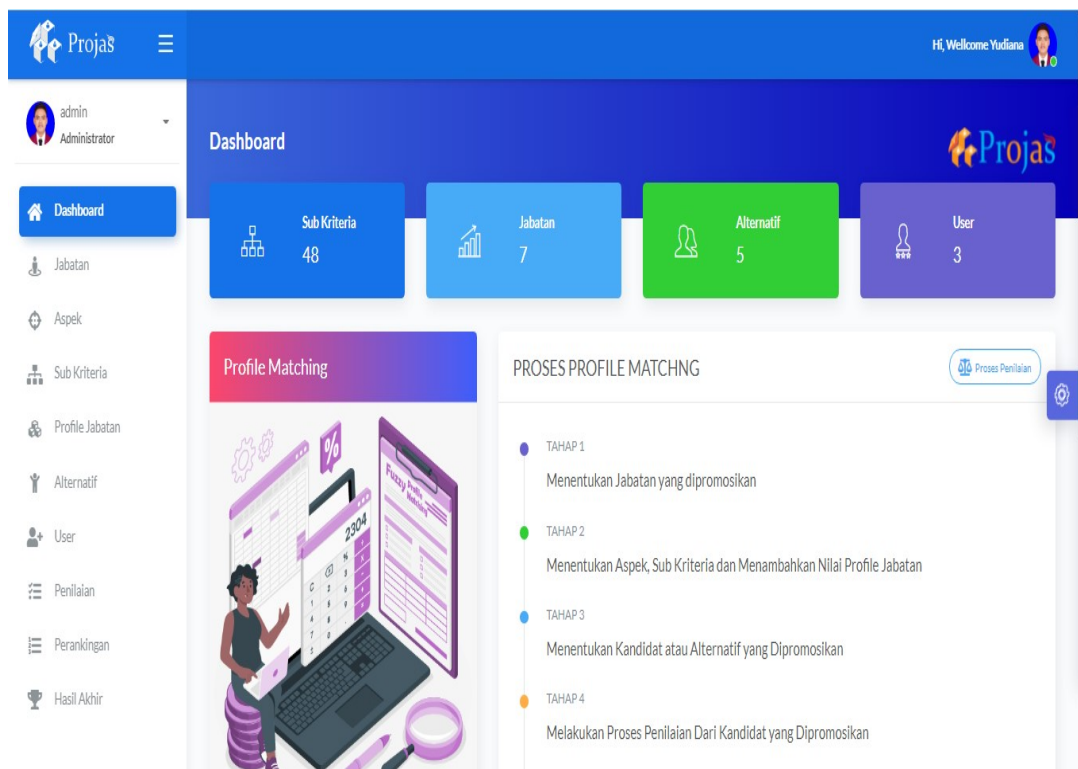
Pada gambar 1 merupakan tampilan halaman *login*, berguna untuk keamanan untuk sistem, agar tidak sembarang orang bisa memasuki sistem. Pada penelitian ini, di *login* terdapat 2 hak akses, yakni sebagai *decision maker* (DM) atau penilai, serta akses untuk alternatif atau kandidat yang promosikan.



Gambar 1. Halaman Login Sistem

3. 2.2 Antarmuka Halaman Dashboard Sistem

Gambar 2 merupakan tampilan dari *dashboard* sistem, berisikan keterangan jumlah sub kriteria yang telah ada, jumlah data jabatan, jumlah alternatif atau kandidat dan jumlah *decision maker* (DM) atau penilai. Halaman ini juga berisikan proses dalam melakukan perhitungan dengan metode *profile matching*.



Gambar 2. Halaman Dashboard Penilai

3. 2.3 Antarmuka Halaman Input Penilaian

Untuk melakukan penilaian, tentunya harus ada *form* untuk memasukan data nilai. Pada gambar 3 merupakan *form* penilaian, agar dapat memberikan untuk para alternatif atau kandidat, berdasarkan data jabatan, aspek dan sub kriteria yang telah ada.

Pilih Jabatan
Kepala WK 4 (Jun 2021)

Kecerdasan Sikap Kerja Prilaku

No	Alternatif	K1	K2	K3	K4
1	I Wayan Dimas	3	2	3	3
2	Ni Putu Triani	4	5	3	3
3	Putu Diko	2	1	3	2
4	Ni Made Sinta	5	5	3	3
5	I Ketut Ariawan	2	3	3	3

Next

Gambar 3. Halaman Penilaian

3. 2.4 Antarmuka Halaman Perhitungan dan Perankingan

Data nilai yang telah didapat alternatif atau kandidat, selanjutnya akan dilakukan proses perhitungan dengan metode *profile matching*, serta dilanjutkan dengan proses perankingan. Pada gambar 4, merupakan hasil dari perhitungan dan perankingan dengan metode *profile matching*.

Menghitung Nilai Total Setiap Aspek

No	Kode Alternatif	Kecerdasan	Sikap Kerja	Prilaku
1	Alt001	2.8	2.95	2.7
2	Alt002	3.4	3.1	2.95
3	Alt003	2.4	2.65	2.65
4	Alt004	3.55	2.55	3
5	Alt005	2.8	2.65	2.6

Perhitungan Ranking

No	Kode Alternatif	Kecerdasan	Sikap Kerja	Prilaku	Hasil	Rangking
1	Alt002	0.85	1.065	1.18	3.12	1
2	Alt004	0.888	0.893	1.2	2.98	2
3	Alt001	0.7	1.033	1.08	2.81	3
4	Alt005	0.7	0.928	1.04	2.67	4
5	Alt003	0.6	0.928	1.06	2.59	5

Gambar 4. Halaman Proses Perhitungan dan Perankingan

3. 2.5 Antarmuka Halaman Perankingan BORDA

Gambar 5 merupakan halaman yang menampilkan hasil perankingan dengan metode BORDA, hasil perankingan dari setiap *decision maker* (DM) akan diselaraskan disini, sehingga menjadi 1 hasil perankingan.

No	Nama Alternatif	Poin		Total	Rangking
		DM1	DM2		
1	Ni Putu Triani	5	5	10	1
2	Ni Made Sinta	4	4	8	2
3	I Ketut Ariawan	2	3	5	3
4	I Wayan Dimas	3	1	4	4
5	Putu Diko	1	2	3	5

Gambar 5. Halaman Hasil Perhitungan BORDA

4. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang digunakan untuk melakukan promosi jabatan, dengan menggunakan sistem pendukung keputusan kelompok menggunakan metode *profile matching* dan dikombinasikan dengan metode BORDA. Dapat disimpulkan bahwa, perhitungan dengan metode *profile matching*, dapat menyelesaikan permasalahan dalam melakukan proses jenjang karir atau promosi jabatan. Prosesnya diawali dengan mendefinisikan aspek dan sub kriteria yang digunakan serta nilai profil jabatan yang di promosikan, lalu melakukan penilaian untuk setiap alternatif, kemudian melakukan perhitungan gap, bobot, menghitung *core factor* dan *secondary factor*, menghitung nilai total setiap aspek dan melakukan perankingan. Lalu dengan metode BORDA dapat menyelaraskan hasil perankingan dari setiap *decision maker* (DM) sehingga mendapatkan satu hasil perankingan. Sistem pendukung keputusan kelompok promosi jabatan dengan metode *profile matching* ini, dapat digunakan, bila penilaian untuk promosi jabatan di dalam organisasi kampus dilakukan secara objektif, bila penilaiannya masih dilakukan secara subjektif, maka sistem ini belum siap diterapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] D. A. Kristiyanti, "Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Karyawan Untuk Jabatan Tertentu Dengan Pendekatan Analisa Gap Profile Matching," *Paradigma*, vol. 19, no. 1, pp. 20–29, 2017.
- [2] W. Sancaka, "Aplikasi Pendukung Keputusan Penentuan Promosi Jabatan Menggunakan Metode Profile Matching (Studi Kasus Di PT.Petrokimia Gresik)," *INDEXIA*, vol. 1, no. 1, pp. 1–5, 2019.
- [3] S. Supiyandi and M. Zen, "Sistem Pendukung Keputusan Proses Kenaikan Jabatan dan Perencanaan Karir Pada PT. ABC Dengan Metode Profile Matching," *Algoritm. J. Ilmu Komput. Dan Inform.*, vol. 3, no. 1, pp. 55–62, 2019.
- [4] I. Pratistha, I. P. A. Mahadewa, and P. Sugiartawan, "Sistem Pendukung Keputusan Kelompok Pemilihan E-Commercce Menggunakan Metode Profile Matching dan BORDA," *J. Sist. Inf. dan Komput. Terap. Indones.*, vol. 1, no. 1, pp. 13–24, 2018.
- [5] P. B. N. Simangunsong and S. B. Sinaga, *Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Dosen Berprestasi*. Yayasan Kita Menulis, 2019.
- [6] P. Sugiartawan, P. I. Prakoso, and I. M. G. Aryawan, "Penentuan Desa Wisata Terbaik di Kabupaten Tabanan dengan Model AHP dan BORDA," *J. Sist. Inf. dan Komput. Terap. Indones.*, vol. 2, no. 1, pp. 177–186, 2019.

- [7] P. Sugiartawan and P. I. Prakoso, "Sistem Pendukung Keputusan Kelompok Promosi Jabatan dengan Metode AHP dan BORDA," *J. Sist. Inf. dan Komput. Terap. Indones.*, vol. 1, no. 4, pp. 185–194, 2019.
- [8] I. Pratistha and P. Mahadewa, I Putu Agung Sugiartawan, "Sistem Pendukung Keputusan Kelompok Pemilihan e-commerce/marketplace menggunakan metode profile matching dan BORDA," *J. Sist. Inf. dan Komput. Terap. Indones.*, vol. 1, pp. 13–24, 1AD.
- [9] A. Mauko, B. Muslimin, and P. Sugiartawan, "Sistem Pendukung Keputusan Kelompok Dalam Pemilihan Saham Indeks LQ 45 Menggunakan Metode," *J. Sist. Inf. dan Komput. Terap. Indones.*, vol. 1, no. 1, pp. 25–34, 2018.
- [10] A. Suryanti, P. Sugiartawan, and W. Welda, "A computer-based system to support tourism in Bali, Indonesia," *J. Phys. Conf. Ser.*, vol. 1469, no. 1, 2020.
- [11] Yunita, R. Efendi, and Y. Sazaki, "Group Decision Support System (GDSS) Menggunakan Metode Electre dan Copeland Score dalam Menentukan Siswa Berprestasi," *TEKNOMATIKA*, vol. 8, no. 2, 2018.
- [12] A. Hidayat, R. F. Malik, and S. Nurmaini, "Group Decision Support System (GDSS) Dengan Metode Entropy Untuk Menentukan Prioritas Antrian Layanan Rumah Sakit Menggunakan Multiple Channel Model (M/M/s)," *J. Tek. Inform. dan Sist. Inf.*, vol. 7, no. 2, pp. 114–125, 2020.
- [13] S. Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish, 2018.
- [14] J. Ma'ruf, *Assessment Center*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2018.
- [15] F. Sari, *Metode dalam Pengambilan Keputusan*. Deepublish, 2018.
- [16] D. Nofriansyah and S. Defit, *Multi Criteria Decision Making (MCDM) pada Sistem Pendukung Keputusan*. Deepublish, 2017.
- [17] E. Ernawati, N. A. Hidayah, and E. Fetrina, "Rancang Bangun Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Pegawai Dengan Metode Profile Matching (Studi Kasus: Kementerian Agama Kantor Wilayah DKI Jakarta)," *Stud. Inform. J. Sist. Inf.*, vol. 10, no. 2, pp. 127–134, 2017.
- [18] A. A. T. Susilo, "Penerapan Metode Profile Matching pada Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Ketua Program Studi (STUDI Kasus: Program Studi Teknik Informatika STMIK Musi Rawas)," *JUITA*, vol. V, no. 2, pp. 87–93, 2017.
- [19] A. G. Arliana and A. A. Soebroto, "Sistem Pendukung Keputusan Kelompok Untuk Penilaian Kinerja Unit Perusahaan Menggunakan Metode TOPSIS dan Borda (Studi Kasus: Perum Jasa Tirta 1 Malang)," *J. Pengemb. Teknol. Informati dan Ilmu Komput.*, vol. 2, no. 12, pp. 7348–7356, 2018.