

Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Menggunakan Metode Profile Matching

Putu Sugiartawan*¹, Heruzulkifli Rowa², Nurul Hidayat³

¹Program Studi Teknik Informatika, STMIK STIKOM Indonesia, Bali

²Program Studi Teknik Informatika, STMIK Balikpapan, Kalimantan Timur

³Fakultas Teknik Prodi Teknik Informatika, Universitas Jendral Soedirman

e-mail: *putu.sugiartawan.85@gmail.com, heruzulkifli.0502@gmail.com,

nurul.unsoed@gmail.com

Abstrak

Informasi Sistem Pendukung Keputusan merupakan sistem yang dapat membantu manajer dalam pengambilan keputusan yang didasarkan pada kriteria-kriteria yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Sistem Pendukung Keputusan membantu dalam proses penilaian sehingga tidak terjadi penilaian yang bersifat subyektif dalam pengambilan keputusan. Penilaian yang berdasarkan kriteria-kriteria yang sudah ditentukan diharapkan dapat menentukan karyawan yang berhak mendapatkan kenaikan jabatan. Banyak metode yang dapat digunakan dalam pembuatan sistem pendukung keputusan. Salah satu metode yang dapat digunakan dalam pembuatan sistem pendukung keputusan yaitu dengan metode Profile Matching. Profile Matching merupakan proses membandingkan antara profil karyawan dengan profil jabatan sehingga diketahui nilai gap. Semakin kecil nilai gap yang dihasilkan, maka bobot nilai gap akan semakin besar sehingga peluang karyawan untuk mendapatkan kenaikan jabatan akan semakin besar.

Hasil dari proses perhitungan dengan metode profile matching ini berupa nilai yang diranking berdasarkan nilai yang terbesar. Hasil dari nilai ranking ini akan digunakan sebagai acuan dalam membantu manajer untuk melakukan pengambilan keputusan. Software yang digunakan dalam pembuatan aplikasi sistem pendukung keputusan ini dengan Microsoft Visual Basic 6.0 dengan database MySQL.

Kata kunci—Sistem Pendukung Keputusan, Profile Matching, Kenaikan Jabatan

Abstract

Decision Support System is a system that can assist managers in making decisions that are based on the criteria set by the company. Decision Support System helps in the assessment process so it does not happen to be subjective judgment in decision making. Ratings are based on the criteria that have been determined are expected to determine the employee is entitled to a promotion. Many methods can be used in making a decision support system. One method that can be used in making a decision support system that the method Profile Matching. Profile Matching is the process of comparing the profiles of employees with occupational profiles so that the known value of the gap. The smaller the value gap is generated, then the weight value will be even greater gap so that employees the opportunity to get a promotion will be even greater.

The results of the calculation with profile matching method in the form of value which ranked based on the largest value. The results of this ranking value will be used as a reference in helping managers to make decisions. Software used in the manufacture of these decision support systems applications with Microsoft Visual Basic 6.0 with MySQL databases.

Keywords— Decision Support Systems, Profile Matching, Increase Position

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi pada zaman ini sudah sangat berkembang. Dilihat dari perkembangan komputer yang semakin hari semakin pesat. Komputer kini sangat berperan besar dalam kemajuan perusahaan. Hampir disemua bidang usaha menggunakan komputer dalam menjalankan perusahaannya. Termasuk perkembangan komputer pada penyedia jasa belanja online [1], selanjutnya SPKK juga dapat digunakan untuk pemilihan saham sehingga dihasilkan saham terbaik [2]. Selain penggunaan komputer dalam menjalankan perusahaan, Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja akan dapat menjaga kualitas dan mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Untuk itu perlu dilakukan seleksi karyawan yang tepat baik itu seleksi karyawan baru maupun karyawan yang melakukan kenaikan jabatan. Dalam proses seleksi terkadang sering menjadi permasalahan umum dimana proses penilaian bisa saja dilakukan secara subyektif terhadap salah satu karyawan. Sehingga hasil yang dicapai tidak akan sesuai dengan harapan .

PT. ABC adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang daging olahan, yaitu dari daging sapi, ayam dan babi yang dikemas dalam bentuk produk sosis, ham, bacon, dan lainnya. Dalam perusahaan tersebut memiliki lebih dari 350 karyawan, dimana dalam perusahaan ini memiliki berbagai unit bagian seperti pada bagian Accounting, Pembelian, Pemasaran, Humas dan produksi yang terdiri dari berbagai unit sub kerja seperti unit potong, slice, oven, mesin, kamar dingin, kamar beku, gudang, cutter dan pengepakan.

Dalam perusahaan tersebut dalam seleksi jenjang karir atau kenaikan jabatan hanya dinilai oleh manajer operasional yang ditunjuk langsung oleh pimpinan dalam menilai karyawan yang akan mendapatkan kenaikan jabatan, sehingga terkadang promosi yang diberikan tidak tepat sasaran kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik, karena penilaian tersebut hanya dilihat dari lamanya kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan tersebut.

Banyak metode yang dapat digunakan dalam pembuatan sistem pendukung keputusan. Salah satu metode yang dapat digunakan dalam pembuatan sistem pendukung keputusan yaitu dengan metode *Profile Matching*. Dibandingkan dengan metode *matching singlepoint* tradisional, metode pencocokan profil memberikan solusi yang lebih andal terutama di lingkungan dengan titik akses yang tidak terlalu banyak dan posisi awal yang lebih akurat [3]. *Profile Matching* merupakan proses membandingkan antara profile karyawan dengan profile jabatan sehingga diketahui nilai GAP [3]–[6] . Semakin kecil nilai gap yang dihasilkan, maka bobot nilai gap akan semakin besar sehingga peluang karyawan untuk mengisi posisi yang kosong semakin besar. Metode *Profile Matching* dapat mengatasi permasalahan perankingan melalui pemberian bobot berdasarkan pencocokan beberapa profile yang diteliti pada kriteria masing-masing alternatif [1], [7], [8]. Dari latar belakang masalah di atas maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Menggunakan Metode Profile Matching Pada PT. ABC.

2. METODE PENELITIAN

2.1 State Of The Arts

Beberapa penelitian yang terkait dengan penelitian ini diantaranya dilakukan oleh [9] dengan judul “Sistem Pendukung Keputusan Promosi dan Jenjang Karir Karyawan di Puri Santrian A Beach Resort and SPA Dengan Metode Profile Matching”. Dalam penelitian ini dibuat sebuah aplikasi yang digunakan untuk membantu manajer dalam pengambilan keputusan sehingga waktu yang dibutuhkan dalam pengambilan keputusan tidak berlangsung lama. Dimana hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu solusi untuk menyeleksi karyawan yang dipromosikan.

“Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Beasiswa Pada SMP PGRI 6 Denpasar Dengan Menggunakan Metode Profile Matching”. Pada penelitian ini dibuat sebuah aplikasi dengan bantuan tools Visual Basic 6.0. Hasil penelitian ini bertujuan untuk menyeleksi siswa yang berhak menerima beasiswa baik beasiswa yang kurang mampu ataupun beasiswa bagi yang berprestasi berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditentukan [10].

2. 2 *Manajemen Sumber Daya Manusia*

2.2.2 *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia*

Manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan bagaimana sebuah organisasi merancang sistem formal yang menjamin pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien guna mendukung pencapaian tujuan dan rencana strategis organisasi.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Manajemen sumber daya manusia yaitu sebuah ilmu serta seni dalam kegiatan perencanaan, pengelolaan, dan pengembangan segala potensi sumber daya manusia yang ada, serta hubungan antarmanusia dalam suatu organisasi ke dalam sebuah desain tertentu yang sistematis, sehingga mampu mencapai efektivitas serta efisiensi kerja dalam mencapai tujuan, baik individu, masyarakat, maupun organisasi.

2.2.3 *Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia*

Tujuan manajemen sumber daya manusia dapat dibedakan menjadi empat tujuan antara lain:

1. Tujuan Sosial

Manajemen sumber daya manusia bertujuan agar organisasi dapat bertanggung jawab secara social dan etis terhadap kebutuhan maupun tantangan masyarakat, serta meminimalkan dampak negative dari tuntutan itu terhadap organisasi. Manajemen ini juga diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah sosial.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memiliki sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantunya mencapai tujuan. Melalui tujuan ini, manajemen sumber daya manusia berkewajiban meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara meningkatkan produktivitas, mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif, mengembangkan dan mempertahankan kualitas kehidupan kerja, serta mengelola perubahan dan mengomunikasikan kebijakan. Dan, yang paling penting adalah untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3. Tujuan Fungsional

Merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan adanya tujuan fungsional ini, departemen sumber daya manusia harus menghadapi peningkatan pengelolaan sumber daya manusia yang kompleks dengan cara memberikan konsultasi yang berimbang dengan kompleksitas tersebut.

4. Tujuan Pribadi

Manajemen sumber daya manusia berperan serta untuk mencapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi. Oleh karena itu, aktivitas sumber daya manusia yang dibentuk oleh pihak manajemen haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh manajemen sebuah organisasi.

2.2.4 Seleksi

Seleksi adalah proses pemilihan kandidat terbaik yang telah dikumpulkan dalam proses rekrutmen. Proses seleksi melibatkan beberapa aktivitas yang bertujuan untuk menyaring dan menentukan kandidat manakah yang akan dipekerjakan.

Proses seleksi adalah proses pemilihan kandidat-kandidat yang telah terkumpul untuk mengisi suatu posisi/ pekerjaan di dalam organisasi yang dianggap memenuhi kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan. Proses seleksi ini dilakukan ketika kandidat-kandidat terbaik telah dikumpulkan (*pool of talent*) dan kemudian dipilih yang baik diantara yang paling baik. Keputusan untuk memilih kandidat didasarkan pada beberapa kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.3 Sistem Pendukung Keputusan

Sistem Pendukung Keputusan merupakan sistem informasi interaktif yang menyediakan informasi, pemodelan, dan pemanipulasian data. Sistem itu digunakan untuk membantu pengambilan keputusan dalam situasi yang semiterstruktur dan situasi yang tidak terstruktur, dimana tak seorang pun tahu secara pasti bagaimana keputusan seharusnya dibuat. [11] [6], [7], [12], [13]

Sedangkan menurut [14], mendefinisikan bahwa secara umum *Decision Support System* atau Sistem Penunjang Keputusan sebagai sebuah sistem yang mampu memberikan kemampuan baik kemampuan pemecahan masalah maupun kemampuan pengkomunikasian untuk masalah semiterstruktur. Secara khusus, *Decision Support System* didefinisikan sebagai sebuah sistem yang mendukung kerja seorang manajer maupun sekelompok manajer dalam memecahkan masalah semiterstruktur dengan cara memberikan informasi ataupun usulan menuju pada keputusan tertentu [15] [12], [16], [17].

Tujuan dari sistem pendukung keputusan, yaitu sebagai berikut [18] :

1. Membantu manajer dalam pengambilan keputusan atas masalah semiterstruktur.
2. Memberikan dukungan atas pertimbangan manajer dan bukannya dimaksudkan untuk menggantikan fungsi manajer.
3. Meningkatkan efektivitas keputusan yang diambil manajer lebih dari pada perbaikan efisiensinya.
4. Kecepatan komputasi. Komputer memungkinkan para pengambil keputusan untuk melakukan banyak komputasi secara cepat dengan biaya yang rendah.
5. Peningkatan produktivitas. Membangun satu kelompok pengambil keputusan, terutama para pakar, bisa sangat mahal. Pendukung terkomputerisasi bisa mengurangi ukuran kelompok dan memungkinkan para anggotanya untuk berada di berbagai lokasi yang berbeda-beda.
6. Dukungan kualitas. Komputer bisa meningkatkan kualitas keputusan yang dibuat.
7. Berdaya saing. Persaingan didasarkan tidak hanya pada harga, tetapi juga pada kualitas, kecepatan, kustomasi produk dan dukungan pelanggan.
8. Mengatasi keterbatasan kognitif dalam pemrosesan dan penyimpanan.

2.4 Arsitektur Sistem Pendukung Keputusan

Menurut [1] Sistem Pendukung Keputusan bisa terdiri dari beberapa subsistem yaitu sebagai berikut.

1. Subsistem Manajemen Data

Subsistem manajemen data memasukkan satu database yang berisi data yang relevan untuk suatu situasi dan dikelola oleh perangkat lunak yang disebut sistem manajemen database (DBMS/ *Data Base Management System*). Subsistem manajemen data bisa diinterkoneksi dengan data warehouse perusahaan, suatu repository untuk data perusahaan yang relevan dengan pengambilan keputusan.

2. Subsistem Manajemen Model

Merupakan paket perangkat lunak yang memasukkan model keuangan, statistik, ilmu manajemen, atau model kuantitatif lain yang memberikan kapabilitas analitik dan manajemen

perangkat lunak yang tepat. Bahasa-bahasa pemodelan untuk membangun model-model kustom juga dimasukkan. Perangkat lunak itu sering disebut sistem manajemen basis model (MBMS). Komponen tersebut bisa dikoneksikan ke penyimpanan korporat atau eksternal yang ada pada model.

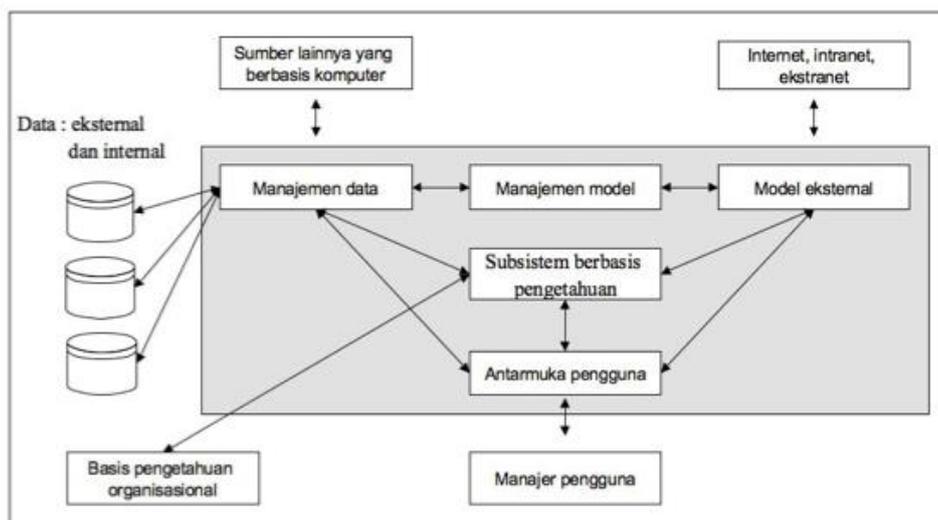
3. Subsistem Antarmuka Pengguna

Pengguna berkomunikasi dengan dan memerintahkan sistem pendukung keputusan melalui subsistem tersebut. Pengguna adalah bagian yang dipertimbangkan dari sistem. Para peneliti menegaskan bahwa beberapa kontribusi unik dari sistem pendukung keputusan berasal dari interaksi yang intensif antara komputer dan pembuat keputusan.

4. Subsistem Manajemen Berbasis Pengetahuan

Subsistem tersebut mendukung semua subsistem lain atau bertindak langsung sebagai suatu komponen independen dan bersifat opsional.

Berdasarkan definisi, sistem pendukung keputusan harus mencakup tiga komponen utama dari DBMS, MBMS, dan antarmuka pengguna. Subsistem manajemen berbasis pengetahuan adalah opsional, tetapi bisa memberikan banyak manfaat karena memberikan intelegensi bagi ketiga komponen utama tersebut. Seperti pada semua sistem informasi manajemen, pengguna bisa dianggap sebagai komponen sistem pendukung keputusan. Komponen-komponen tersebut membentuk sistem aplikasi sistem pendukung keputusan yang bisa dikoneksikan ke intranet perusahaan, ekstranet, atau internet. Arsitektur dari sistem pendukung keputusan ditunjukkan dalam Gambar 1 berikut.



Gambar 1. Arsitektur Sistem Pendukung Keputusan

2. 5 Metode Profile Matching

Menurut Kusri (2007, 53), pencocokan profil (*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.

Dalam metode *profile matching*, ada tiga aspek yang biasanya digunakan dalam melakukan penilaian, yaitu sebagai berikut.

1) Aspek Kecerdasan

a) *Common Sense*

Common Sense merupakan kemampuan berpikir konkrit praktis sehingga diperoleh pandangan yang bersifat umum dan realistis.

b) Verbalisasi Ide

Verbalisasi ide merupakan kecakapan mengolah dan mengintegrasikan suatu gagasan pemikiran yang bersifat verbal.

- c) **Sistematika Berpikir**
Sistematika berpikir merupakan kelincahan berpikir dalam menangkap suatu hubungan asosiasi antara satu gejala dengan gejala lain menggunakan logika yang sistematis.
 - d) **Penalaran dan Solusi Real**
Penalaran dan solusi riil merupakan kecakapan dalam memahami suatu inti persoalan dari dua gejala secara mendalam sehingga mampu melakukan penalaran secara logis dan merumuskan suatu hasil yang realistis.
 - e) **Konsentrasi**
Konsentrasi merupakan kemantapan untuk memusatkan perhatian dalam mencamkan suatu persoalan.
 - f) **Logika Praktis**
Logika praktis merupakan kecakapan untuk memecahkan masalah secara logis dan runtut dengan cara praktis dan sederhana.
 - g) **Fleksibilitas Berpikir**
Fleksibilitas berpikir merupakan cara pendekatan berpikir yang bervariasi, tidak terpaku pada satu metode saja dan cakap menganalisis informasi secara faktual.
 - h) **Imajinasi Kreatif**
Imajinasi kreatif merupakan kecakapan untuk mencari alternative pemecahan masalah secara kreatif melalui upaya membayangkan hubungan gejala secara menyeluruh.
 - i) **Antisipasi**
Antisipasi merupakan kecakapan dalam memprediksi suatu kejadian (akibat) dan mampu mengenali adanya gejala-gejala perubahan.
 - j) **IQ (Potensi Kecerdasan)**
Potensi Kecerdasan merupakan tingkat kecerdasan yang dimiliki oleh seseorang.
- 2) **Aspek Sikap Kerja**
- a) **Energi Psikis**
Energy psikis mengungkap besarnya potensi energy kerja, terutama ketika berada di bawah tekanan.
 - b) **Ketelitian dan Tanggung Jawab**
Ketelitian dan tanggung jawab menunjukkan adanya kesediaan bertanggung jawab, teliti, serta kepedulian, tetapi bisa berarti pula mudah dipengaruhi, labil dan kurang waspada.
 - c) **Kehati-hatian**
Kehati-hatian menunjukkan adanya kecermatan, hati-hati, konsentrasi, kesiagaan, dan kemantapan kerja terhadap pengaruh tekanan.
 - d) **Pengendalian Perasaan**
Pengendalian perasaan menunjukkan adanya ketenangan, penyesuaian diri, dan keseimbangan. Bisa juga berarti sebaliknya, yakni menggambarkan temperamen secara penuh, mudah terangsang, dan cenderung egosentris.
 - e) **Dorongan Berprestasi**
Dorongan berprestasi menggambarkan kesediaan dan kemampuan berprestasi, serta kemampuan untuk mengembangkan diri.
 - f) **Vitalitas dan Perencanaan**
Vitalitas dan perencanaan menunjukkan ambisi untuk mengarahkan diri dan mengatur kemampuan dalam mengatur tempo dan irama kerja.
- 3) **Aspek Perilaku**
- a) **Kekuasaan (*Dominance*)**
Kemampuan untuk menahan diri dalam bersikap egois dan menghilangkan sikap senioritas.
 - b) **Pengaruh (*Influences*)**

Kemampuan karyawan untuk membimbing aktivitas karyawan lainnya, memotivasi karyawan lainnya, dan mendayagunakan sumber daya manusia dan sumber daya teknik yang tersedia untuk menyelesaikan tugas dan mencapai solusi atas masalah yang dihadapi dengan berpedoman pada kebijakan organisasional.

c) Keteguhan Hati (*Steadiness*)

Kemampuan untuk menahan tekanan dan tetap tenang dalam situasi kritis.

d) Pemenuhan (*Compliance*)

Kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervise minimum serta kemampuan untuk memenuhi kondisi yang menantang dan memecahkan masalah dari situasi yang baru.

2.5.1 Pemetaan Gap Kompetensi

Gap adalah selisih dari profil karyawan dengan profil jabatan yang ditunjukkan pada rumus 1, dibawah ini.

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

2.5.2 Pembobotan

Setelah mendapatkan nilai Gap pada masing-masing karyawan, dimana diperoleh dari selisih profil karyawan dengan profil jabatan. Bobot nilai Gap dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Tabel 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 3 tingkat/ level
8	4	1,5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat/ level
9	-4	1	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat/ level

2.5.3 Perhitungan Core dan Secondary Factor

Setelah menghitung nilai Gap dan menentukan bobot nilai Gap pada masing-masing kriteria, selanjutnya dilakukan pengelompokan menjadi 2 kelompok yaitu *Core Factor* dan *Secondary Factor*.

Perhitungan *Core Factor* ditunjukkan menggunakan rumus 2, dibawah ini.

$$NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} \quad (2)$$

Keterangan :

NCF : Nilai rata-rata *core factor*

NC : Jumlah total nilai *core factor*

IC : Jumlah item *core factor*

Sedangkan untuk perhitungan *Secondary Factor* dapat ditunjukkan pada rumus 3 seperti dibawah ini.

$$NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS} \quad (3)$$

NSF : Nilai rata-rata *secondary factor*
 NS : Jumlah total nilai *secondary factor*
 IS : Jumlah item *secondary factor*

2.5.4 Perhitungan nilai total

Setelah dilakukan perhitungan *core* dan *secondary factor* pada masing-masing aspek, kemudian dihitung nilai total berdasarkan prosentase dari *core* dan *secondary* yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap profil. Perhitungan bisa ditunjukkan dengan rumus 4 berikut [19].

$$NT = (X)\%NCF + (X)\%NSF \quad (4)$$

Keterangan :

NCF : Nilai Rata-rata *Core Factor*
 NSF : Nilai Rata-rata *Secondary Factor*
 NT : Nilai Total dari Variabel
 (x)% : Nilai Persen yang dimasukkan

2.5.5 Perhitungan penentuan ranking

Untuk menentukan ranking dari kandidat yang diajukan untuk mengisi suatu jabatan tertentu digunakan perhitungan rumus 5 dibawah ini.

$$Ranking = (x)\%NT(1) + (x)\%NT(2) + (x)\%NT(3) \quad (5)$$

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 variabel

Dalam contoh ini terdapat 3 kriteria yang akan digunakan sebagai acuan penilaian yaitu Aspek Kecerdasan yang memiliki 10 faktor, Aspek Sikap Kerja yang memiliki 6 faktor dan Aspek Perilaku yang memiliki 4 faktor.

1) Penentuan Profil Jabatan

Profil jabatan yaitu tandar nilai yang ditentukan oleh perusahaan pada masing-masing kriteria. Pada contoh ini standar nilai yang harus dicapai oleh karyawan pada masing-masing kriteria yaitu :

a) Aspek Kecerdasan, ditunjukan pada Tabel 2, dimana terdapat 10 faktor profil jabatan

Tabel 2. Profil Jabatan Aspek Kecerdasan

No	Faktor	Profil Jabatan
1	Common Sense	3
2	Verbalisasi Ide	3
3	Sistematika Berpikir	4
4	Penalaran dan Solusi Real	4
5	Konsentrasi	3
6	Logika Praktis	4
7	Fleksibilitas Berpikir	4
8	Imajinasi Kreatif	5
9	Antisipasi	3
10	Potensi Kecerdasan	4

- b) Aspek Sikap Kerja, terdapat pada Tabel 3.

Tabel 3. Tabel Profil Jabatan Aspek Sikap Kerja

No	Faktor	Profil Jabatan
1	Energi Psikis	3
2	Ketelitian dan Tanggung Jawab	4
3	Kehati-hatian	2
4	Pengendalian Perasaan	3
5	Dorongan Berprestasi	3
6	Perencanaan	5

- c) Aspek Perilaku, terdapat Pada Tabel 4.

Tabel 4. Tabel Profil Jabatan Aspek Perilaku

No	Faktor	Profil Jabatan
1	Dominance	3
2	Influences	3
3	Steadiness	4
4	Compliance	5

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada implementasi dari sistem pendukung keputusan kenaikan jabatan menggunakan metode profile matching pada PT. ABC akan dijelaskan mengenai antarmuka yang dibuat.

3.1 Form Data Karyawan

Form data karyawan merupakan form yang berisi tentang data karyawan yang akan dinilai. Pada halaman data karyawan user dapat melakukan penambahan dan perubahan data karyawan. Halaman data karyawan dapat dilihat pada Gambar 2.

Kode	Kode ...	Kode J...	Nama Karyawan	Tempat Lahir	Tanggal Lahir	JK	Alamat	Telepon
K0001	U0001	J0001	Budi Harum	Denpasar	11/5/2014	L	Denpasar Bali	123
K0002	U0001	J0001	Herman Sanjaya	Badung	11/20/2002	L	Badung	081916123
K0003	U0001	J0001	Astawa	Lombok	11/13/2014	L	Lombok	123
K0004	U0002	J0001	Rika	Denpasar	11/11/2003	P	Denpasar	12345
K0005	U0002	J0001	Herman	Badung	6/19/1991	L	Badung	12345
K0006	U0002	J0001	Juni Saputra	Gianyar	6/19/1991	L	Gianyar	12345
K0007	U0002	J0001	Rahmadi	Denpasar	11/5/2014	L	Denpasar	123423467

Gambar 2. Data karyawan

3.2 Form Data Kriteria

Form data kriteria merupakan Form yang berisi tentang data-data kriteria yang digunakan sebagai kriteria penilaian. Pada Form data kriteria *user* dapat melakukan tambah data, ubah data dan hapus data kriteria. Form data kriteria dapat dilihat pada gambar 3 berikut.

Kode Kriteria	Kode Aspek	Nama Aspek	Nama Kriteria	Jenis	Profile Jabatan
KR001	A0001	Kecerdasan	Common Sense	CF	5
KR002	A0001	Kecerdasan	Verbalisasi Ide	CF	4
KR003	A0001	Kecerdasan	Sistematika Berpikir	CF	3
KR004	A0001	Kecerdasan	Penalaran dan Solusi Real	CF	2
KR005	A0001	Kecerdasan	Konsentrasi	CF	1
KR006	A0001	Kecerdasan	Logika Praktis	CF	5
KR007	A0001	Kecerdasan	Fleksibilitas Berpikir	CF	4
KR008	A0001	Kecerdasan	Imajinasi Kreatif	CF	3
KR009	A0001	Kecerdasan	Antisipasi	CF	2
KR010	A0001	Kecerdasan	Potensi Kecerdasan	CF	1

Gambar 3. Form Data Kriteria

3.3 Form Data Profile Matching

Form data *profile matching* merupakan form yang digunakan dalam melakukan perhitungan nilai gap, perhitungan nilai total dan perhitungan nilai. Pada form data *profile matching*, *user* dapat melakukan proses data untuk melakukan perhitungan dan penyimpanan data perhitungan. Form data *profile matching* dapat dilihat pada Gambar 4 berikut.

Kd Karyawan	Nama Karyawan	Nilai
K0003	Astawa	6.705
K0002	Herman Sanjaya	4.608
K0001	Budi Harum	2.34

Gambar 4. Form Data Profile Matching

Tombol proses pada form data *profile matching* digunakan untuk melakukan proses perhitungan *core factor*, *secondary factor*, nilai total dan menghitung nilai ranking. Ketika tombol proses diklik maka akan melakukan proses perhitungan data nilai dan data nilai akan ditampilkan pada *listview*.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari implementasi dan pengujian sistem dalam merancang dan membangun Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Menggunakan Metode *Profile Matching* Pada PT. Aromaduta Rasaprima adalah sebagai berikut. Sistem pendukung keputusan kenaikan jabatan menggunakan metode *profile matching* dirancang dan dibangun melalui proses pengumpulan dan analisa data. Selanjutnya merancang alur sistem yang akan dibangun seperti *Data Flow Diagram* (DFD), *Entity Relationship Diagram* (ERD). Setelah perancangan alur sistem selanjutnya melakukan perancangan *user interface* yang akan dibangun dan selanjutnya melakukan implementasi sesuai *user interface* yang sudah dibuat. Hasil perhitungan pada sistem sudah sesuai dengan hasil perhitungan yang dilakukan secara manual. Pengujian sistem yang dilakukan dengan metode *black-box*, dimana proses pada sistem sudah berjalan sesuai dengan perhitungan metode *profile matching*.

5. SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, adapun saran dari penulis guna pengembangan aplikasi lebih lanjut dari sistem pendukung keputusan kenaikan jabatan menggunakan metode *profile matching* pada PT. Aromaduta Rasaprima sebagai berikut, Sistem pendukung keputusan ini dapat dikembangkan lebih lanjut sesuai dengan perkembangan teknologi seperti sistem pendukung keputusan yang berbasis *web*. Membangun sistem yang lebih *user-friendly* dengan memperhatikan aspek-aspek interaksi manusia dan komputer. Proses penilaian tidak harus dihitung dari semua data karyawan berdasarkan unit kerjanya, melainkan dapat memilih data karyawan yang ingin diproses nilainya untuk mendapatkan kenaikan jabatan. Menggunakan metode lainnya untuk melakukan perhitungan dalam sistem pengambilan keputusan sehingga menghasilkan keputusan yang lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] I. Pratistha, P. Sugiartawan, U. G. Mada, M. Manajemen, and U. G. Mada, "Sistem Pendukung Keputusan Kelompok Pemilihan E-Commerrce Menggunakan Metode Profile Matching dan BORDA," vol. 1, no. 1, 2018.
- [2] 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.
- [3] Y. Li, Y. Zhuang, H. Lan, X. Niu, and N. El-sheimy, "A Profile-Matching Method for Wireless Positioning," *IEEE Commun. Lett.*, vol. 20, no. 12, pp. 2514–2517, 2016.
- [4] Y. Chen, W. Lin, and Y. Tseng, "On Common Profile Matching among Multiparty Users in Mobile D2D Social Networks," *2014 IEEE Wirel. Commun. Netw. Conf.*, vol. 4, pp. 3396–3401.
- [5] A. S. Masitoh, "Penerapan Metode Profile Matching Dalam Pengembangan Aplikasi ECommerce Pada Penjualan Barang Elektronik. Fakultas Teknologi Informasi," *J. Sist. Inf.*, vol. 3, 2016.
- [6] A. Muqtadir and I. Purdianto, "No Titleistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Menggunakan Metode Profile Matching," in *Seminar Nasional Aplikasi Teknologi Informasi*, 2013.
- [7] R. Astriratma, R. Wardoyo, and A. Musdholifah, "SPK Rekomendasi Pemilihan Kandidat Pejabat Struktural Menggunakan Metode Profile Matching (Studi Kasus: Pemerintah Kota Tarakan)," *IJCCS*, vol. 11, no. 1, pp. 77–88, 2017.
- [8] L. Tanti, R. Puspasari, and B. Triandi, "Employee Performance Assessment with Profile

- Matching Method,” *2018 6th Int. Conf. Cyber IT Serv. Manag.*, no. Citsm, pp. 1–6, 2018.
- [9] A. G. W. Junartha, “Sistem Pendukung Keputusan Promosi dan Jenjang Karir Karyawan di Puri Santrian A Beach Resort and SPA Dengan Metode Profile Matching,” Denpasar, 2012.
- [10] A. M. Adib, “Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Beasiswa Pada SMP PGRI 6 Denpasar Dengan Menggunakan Metode Profile Matching,” Denpasar, 2013.
- [11] F. G. M. Ai-azabl and M. A. Ayu, “Web Based Multi Criteria Decision Making Using AHP Method,” 2010.
- [12] E. Turban and J. E. Aronson, *Decision Support and Intelegent Systems*, 6 th. New Jersey: Prentice-Hall Inc, 2001.
- [13] M. Salah, S. A. Samra, and O. Hosny, “Analytical Hierarchy Process Decision Support System (AHP-DSS) for Trenchless Technology,” *ISARC. Proc. Int. Symp. Autom. Robot. Constr.*, vol. 33, p. 1, 2016.
- [14] V. B. S. Silva, D. C. Morails, and A. . Almeida, “A Group Decision Support System to Aid Activities of Hydrographic Basin Committees,” in *Proceedings of GDN 2009 an International Conference on Group Decision and Negotiation*, 2009.
- [15] F. G. Filip, C.-B. Zamfirescu, and C. Ciurea, *Computer-Supported Collaborative Decision-Making*, vol. 4. 2017.
- [16] M. Z. Hadi *et al.*, “Sistem pendukung keputusan penentuan tunjangan kinerja pegawai menggunakan metode copeland score,” pp. 2–6.
- [17] J. F. Lachenmaier and H. G. Kemper, “A business-intelligence-based concept for the identification of similar parts,” *Portl. Int. Conf. Manag. Eng. Technol.*, vol. 2015-Septe, pp. 1362–1368, 2015.
- [18] M. Kusriani, *Strategi Perancangan dan Pengelolaan Basis Data*. Yogyakarta: Andi, 2007.
- [19] S. . Sasongko, *Metode Numerik Dengan Scilab*. Yogyakarta: Andi Offset, 2010.