ARTIKEL

SISTEM REKOMENDASI KENAIKAN JABATAN MENGGUNAKAN METODE PROFILE MATCHING

Oleh:

Danny Eka Putra Prabandaru Junior

NPM 14.1.03.03.0054

Dibimbing oleh :

1. **Sucipto, M. Kom.**
2. **Rini Indriati, M. Kom.**

PROGRAM STUDI SISTEM INFORMASI

FAKULTAS TEKNIK

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

TAHUN 2018

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2018

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	: Danny Eka Putra Parabandaru Junior
NPM	: 14.1.03.03.0054
Telepun/HP	: 082298744034
Alamat Surel (Email)	: ekadanny5@gmail.cm
Judul Artikel	: Sistem Rekomendasi Kenaikan Jabatan Menggunakan Metode *Profile Matching*
Fakultas – Program Studi	: FT – Sistem Informasi
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi	: Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 76

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;

b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 18 Juli 2018
Pembimbing I,	Pembimbing II,	Penulis,
Sucipto, M. Kom. **NIDN. 0721029101**	Rini Indriati, M. Kom. **NIDN. 0725057003**	Danny Eka Putra P.J **NPM. 14.1.03.03.0054**

Sistem Rekomendasi Kenaikan Jabatan Menggunakan Metode *Profile Matching*

Danny Eka Putra Prabandaru Junior
14.1.03.03.0054
Teknik – Sistem Informasi
ekadanny5@gmail.com
Sucipto, M. Kom[1], Rini Indriati, M. Kom[2]
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Sumber daya manusia yang ada pada suatu organisasi perusahaan adalah hal penting guna mendukung kemajuan dan kualitas perusahaan untuk mencapai tujuan. Kenaikan jabatan adalah penghargaan untuk pegawai atas prestasi kerja maupun lama berkerja untuk tempat pekerjaan tertentu. SPK (Sistem Pendukung Keputusan) dapat membantu mempermudah menentukan pegawai yang dikatan layak atau sesuai guna naik jabatan. Penelitian dengan judul "Sistem Rekomendasi Kenaikan Jabatan Menggunakan Metode Profile Matching", memiliki rumusan masalah bagaimana membuat sistem pendukung keputusan guna menentukan kenaikan jabatan pegawai dengan menggunakan metode *profile matching*, dan memiliki tujuan penelitian guna Mengetahui hasil atau merekomendisikan kenaikan jabatan yang sesuai.

Metode *Profil Matching* dipilih untuk digunakan sebagai proses pendekatan penentuan pengambilan keputusan yang berguna rekomendasikan hasil kenaikan jabatan pegawai. Penelitian ini kemudian menentukan 3 aspek kriteria yaitu Aspek Kriteria Kinerja, Aspek Kinerja Sikap Kerja, Aspek Kriteria Perilaku dan didalam setiap aspek tersebut terdapat sub aspek yang masing – masing terdiri dari 4 sub.

Kemudian dilakukan proses analisis data dan dilakukan perhitungan manual dengan excel dilakukan secara bertahap dari bagian sales, kemudian admin dan gudang. Hasil perhitungan (excel) merekomendasikan sls06 dengan nilai 4.46,adm01 dengan nilai 4.63, dan Gu07 dengan nilai 4.5 yang mendapat nilai tertinggi akan medapatkan rekomendasi kenaikan jabatan.

KATA KUNCI : Sistem Pendukung Keputusan, kenaikan jabatan, pegawai, metode *Profile Matching*.

I. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia yang ada pada suatu organisasi perusahaan adalah hal penting guna mendukung kemajuan dan kualitas perusahaan untuk mencapai tujuan. Sistem kenaikan jabatan merupakan faktor sangat penting bagi proses perencanaan karir pegawai, selain guna proses perencanaan karir juga untuk meremajakan posisi pada setiap jabatan agar diduduki oleh seseorang yang memiliki kriteria-kriteria yang sesuai untuk menempati suatu jabatan yang diusulkan, namun seringkali proses kenaikan jabatan maupun proses perencanaan karir pada perusahaan hanya didasarkan pada faktor tertentu, yaitu hanya dinilai dari tingkat pendidikan atau lamanya waktu bekerja dan golongan. Namun demikian masih terdapat banyak faktor lain untuk menilai seseorang untuk proses kenaikan jabatan seperti daya tahan, ketekunan dan

ketelitian atau keahlian yang lainnya. . (Nita & Rahmat, 2012).

Faktor – faktor tersebut dapat dikelola oleh sebuah sistem yang dapat membantu untuk pengambilan keputusan. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang dalam perusahaan. Promosi adalah alih tugas dari satu jabatan kejabatan lainnya yang lebih tinggi melalui seleksi yang dilakukan oleh *Business Manager & Vice President*. Promosi kenaikan jabatan dapat dilaksanakan secara adil dengan mempertimbangkan beberapa unsur – unsur kompetensi atau kemampuan, prestasi kerja, pendidikan, pelatihan, kedisiplinan, dan kepemimpinan.

1.1. KAJIAN PUSTAKA

Kajian Pustaka berisi ringkasan penelitian yang telah ada sebelumnya yang berkaitan dengan topik penelitian ini Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh, mahasiswa pada Program Studi TI STMIK Pelita Nusantara Medan pada tahun 2015, yang membahas Implementasi SPK Kenaikan Jabatan Guru dengan Model *Profile Matching* pada Sekolah SMA Swasta Raksana Medan. Tujuan dari penelitian tersebut ialah Membuat perancangan model pencocokan profil untuk proses penilain kualitas guru pengajar. Membuat rancangan sitem pendukung keputusan guna kenaikan jabatan yang dan dapat digunakan sebagai rekomendasi Pendukung Keputusan mengenai proses kenaikan jabatan berdasarkan pada penilaian kualitas guru pengajar (Sianturi, 2015).

Menurut penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh, mahasiswa Jurusan Teknik Informatika, Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer, Universitas Komputer Indonesia Bandung pada tahun 2010, yang membahas pembuatan SPK Kenaikan Jabatan pada PT.SYSMEX menggunakan Metode *Profile Matching*. Pemahaman dari penulisan Tugas Akhir berikut guna membangun aplikasi sistem pendukung pengambilan keputusan kenaikan jabatan pada PT. Sysmex Indonesia menerapkan metode *profile matching* guna membantu memudahkan sebuah proses pengambilan keputusan untuk PT. Sysmex kemudian membatu dalam menentukan hasil yang akurat dalam penilaian karyawan. Dalam proses penyeleksian karyawan dengan metode *Profile Matching* sangat dibuthkan aspek - aspek dan bobot ideal guna melakukan proses perhitungannya sehingga didapatnya alternatif terbaik. Sistem Pendukung Keputusan atau SPK diusulkan ini untuk membantu atasan dalam menentukan atau merekomendasikan hasil keputusan dalam mempercepat proses kenaikan pangkat atau jabatan dengan metode *Profile Matching*

yang sekiranya cocok dalam pembuatan aplikasi ini (Dwijaya, 2013).

II. METODE

Metode *Profil Matching* dipilih untuk digunakan sebagai proses pendekatan penentuan pengambilan keputusan yang berguna rekomendasikan hasil kenaikan jabatan dan perencanaan karir pegawai, didalam metode ini terdapat langkah – langkah penyelesaian menggunakan metode *Profile Matching* untuk merekomendasikan karyawan :

1. Menyeleksi data nilai pegawai yang sudah di dapat dengan menyesuaikan aspek kriteria yang telah dibuat.
2. Menentukan variable-variable pemetaan Gap menentukan aspek-aspek yang akan digunakan dalam memproses nilai variable.
3. Menghitung hasil pemetaan Gap yang dimaksud dengan Gap disini adalah beda antara variabel data dengan profil ideal yang diharapkan.
4. Gap adalah perbedaan antara variabel data dengan profil ideal.
5. Setelah diperoleh hasil Gap dari perhitungan sebelumnya pada setiap masing-masing variabel, kemudian setiap nilai profil di sesuaikan dengan tabel pencocokan.
6. Setiap aspek dikelompokkan menjadi 2 kelompok, yaitu kelompok *Core Factor* dan *Secondary Factor*.
7. Dari hasil perhitungan setiap aspek diatas, selanjutnya dihitung nilai total berdasarkan persentase dari *Core* dan *Secondary*.
8. Penentuan ranking (Daniati, 2018).

2.1. Identifikasi, Alternatif Kriteria dan Pembobotan

Alternatif yang digunakan pada penelitian ini adalah pegawai yang akan di dilakukan proses kenaikan jabatan. Data pegawai terdiri dari 3 bagian yaitu Sales sebanyak 6 orang, Admin sebanyak 3 orang, dan Gudang sebanyak 8 orang. Data tersebut didapat peneliti dari kepala cabang PT. tersebut. Berikut ditampilkan data pegawai yang dibagi menjadi 3 bagian seperti dibawah ini :

Tabel 2.1 Data Pegawai Sales

Nama pegawai	Id.peg	
M. Arpiyadi	Sls01	Kandidat menjadi SPV
Hendra Wahyudi	Sls02	
Radhi Abdillah	Sls03	
M. Dicky Alkha	Sls04	
Samsul Ariyadi	Sls05	
Khairil	Sls06	

Tabel 2.2 Data Pegawai Admin

Nama pegawai	Id.peg	
Adha Yanti	Adm01	Kandidat menjadi Koor.ADM
Halimatus Sa'diyah	Adm02	
Claudia	Adm03	

Tabel 2.3 Data Pegawai Gudang

Nama pegawai	Id.peg	
Rahmadi	Gu01	Kandidat menjadi Kep. Gudang
Wahyudi	Gu02	
Arif Rahman	Gu03	
Rahmani	Gu04	
Slamet	Gu05	
Ismail Saleh	Gu06	
M Bina Nazaruddin	Gu07	

Kriteria yang pada penelitian ini ditentukan oleh peneliti dan selanjutnya di konsultasikan dengan kepala cabang. Berdasarkan hasil dari konsultasi yang telah dilakukan dengan kepala cabang maka kriteria yang diambil yaitu aspek kinerja, aspek sikap kerja, dan aspek prilaku.

Tabel 2.4 Kriteria Aspek Kinerja

Kriteria	Keterangan Sub Kriteria
Aspek Kinerja	SP: SIKAP PELAYANAN
	PK:PRODUKTIVITAS DAN HASIL KERJA
	KT: KERJASAMA TIM
	PS: PRESTASI

Tabel 2.5 Kriteria Sikap Kerja

Kriteria	Keterangan Sub Kriteria
Aspek Sikap Kerja	DS: DISIPLIN
	KI: KEJUJURAN
	TJ: TANGGUNG JAWAB
	LY : LOYALITAS

Tabel 2.6 Kriteria Aspek Perilaku

Kriteria	Keterangan Sub Kriteria
Aspek Perilaku	D: DOMINANCE (KEKUASAAN)
	I: INFLUENCES (PENGARUH)
	C: COMPLIANCE (PEMENUHAN)
	S: STEADINESS (KETEGUHAN HATI)

2.2. Bobot

Pada metode *Profil Matching*, terdapat bobot ideal yang diberikan untuk sub kriteria dari masing-masing bagian yaitu Sales, Admin dan Gudang. Bobot ideal ditentukan oleh peneliti.

Dari hasil untuk penilaian pembobotan peneliti menentukan batasan nilai, yang ditampilkan pada tabel 2.7.

Tabel 2.7 Ket. Nilai Bobot

Keterangan :	
Nilai Bobot Ideal	
1	Tidak Memenuhi Syarat
2	Kurang
3	Cukup
4	Baik
5	Sangat Baik

III. HASIL DAN KESIMPULAN

3.1. HASIL

Hasil dari analisis perhitungan dengan menggunakan metode *Profile Matching* didapat rekomendasi pegawai untuk mendapat jabatan baru pada setiap bagian yaitu sales, admin, gudang.

Hasil Sales

Tabel 3.1 Hasil Ranking Sales

HASIL RANKING	
Id.peg	HA
Sls01	4.38
Sls02	4.1
Sls03	4.12
Sls04	4.21
Sls05	4.29
Sls06	4.46

Dari hasil perhitungan Profile Matching terhadap bagian sales, maka didapat nilai paling tinggi yang diperoleh Sls06 dengan angka 4.46, dari hasil tersebut akan direkomendasikan Sls06 untuk mendapat kenaikan jabatan. Untuk posisi nilai tertinggi kedua yaitu Sls01 mendapat nilai 4.38 dan posisi nilai tertinggi ketiga ditempati oleh Sls05 dengan nilai 4.29.

Hasil Admin

Tabel 3.2 Hasil Ranking Admin

NILAI AKHIR	
Id.peg	HA
Adm01	4.63
Adm02	3.945
Adm03	4.09

Dari hasil perhitungan Profile Matching terhadap bagian admin, maka didapat nilai paling tinggi yang diperoleh Adm01 dengan angka 4.63, dari hasil tersebut akan direkomendasikan Adm01 untuk mendapat kenaikan jabatan. Untuk posisi nilai tertinggi kedua yaitu Adm03 mendapat nilai 4.09 dan posisi ketiga ditempati Adm02 dengan mendapat perolehan nilai 3.945.

Hasil Gudang

Tabel 3.2 Hasil Ranking Gudang

NILAI AKHIR	
Id.peg	HA
Gu01	4.35
Gu02	4.33
Gu03	4.49
Gu04	4.305
Gu05	4.21
Gu06	4.26
Gu07	4.5

Dari hasil perhitungan Profile Matching terhadap bagian gudang, maka didapat nilai paling tinggi yang diperoleh Gu07 dengan angka 4.5, dari hasil tersebut akan direkomendasikan Gu07 untuk mendapat kenaikan jabatan. Untuk posisi nilai tertinggi kedua yaitu Gu03 mendapat nilai 4.49 dan posisi nilai tertinggi ketiga ditempati oleh Gu dengan nilai 4.35.

Peneliti menyarankan untuk merekomendasikan pegawai yang mendapat hasil perangkingan tertinggi untuk dijadikan rekomendasi kenaikan jabatan pada setiap bagian, karena pegawai yang mendapat perangkingan tertinggi sesuai dengan pemenuhan kriteria – kriteria yang sudah ditentukan.

3.2. PENGUJIAN

Hasil Perhitungan Menggunakan Aplikasi

Pengujian dilakukan dengan membandingkan hasil antara perhitungan manual (excel) dengan aplikasi Sistem Pendukung Keputusan dengan memberikan input yang sama. Hasil perhitungan menggunakan aplikasi dengan perhitungan manual ditampilkan seperti dibawah ini:

Hasil Perangkingan

No	Nama	Nilai
1	Khairil	4,46
2	M. Apriyadi	4,38
3	Samsul Ariyadi	4,29
4	M. Dicky Alkha	4,21
5	Radhi Abdilah	4,12
6	Hendra Wahyudi	4,10

Gambar 3.1 perhitungan aplikasi sales

Pada perhitungan gambar 3.1 tersebut menyatakan hasil dari perhitungan manual excel dengan perhitungan aplikasi sesuai, dengan menyatakan Sls06

mendapat nilai tertinggi, dengan nilai inputan yang sama antara excel dan aplikasi pembanding.

Hasil Perangkingan

No	Nama	Nilai
1	Adha Yanti	4,63
2	Claudia	4,09
3	Halimatus Sadiyah	3,95

Gambar 3.2 perhitungan aplikasi admin

Dengan hasil dan inputan yang sama pada gambar 3.2 perhitungan admin, menghasilkan adm01 mendapat nilai tertinggi yaitu 4,63.

Hasil Perangkingan

No	Nama	Nilai
1	M.Bina Nazarudin	4,50
2	Arif Rahman	4,46
3	Wahyudi	4,36
4	Rahmani	4,34
5	Rahmadi	4,32
6	Ismail Soleh	4,26
7	Selamet	4,21

Gambar 3.3 perhitungan aplikasi gudang

Pada gambar 3.3 menjelaskan hasil nilai tertinggi didapatkan pada Gu07 dengan hasil 4,50. Inputan yang sama namun ada perbandingan nilai berbeda angka dibelakang angka, namun untuk hasil rangking tertinggi sesuai dengan perhitungan excel.

KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan rumusan masalah yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka didapat kesimpulan sebagai berikut :

Metode *Profile Matching* dapat diterapkan untuk menentukan proses kenaikan jabatan pegawai dengan membuat beberapa aspek kriteria kinerja, sikap kerja, perilaku yang sesuai pada setiap bagian. Dari hasil iplementasi metode *Profile Matching* menentukan nilai pegawai tertinggi pada bagian sales sls06 mendapat nilai 4.46 dengan predikat sangat baik, kemudian pada bagian admin adm01 mendapat nilai 4.63 dengan predikat sangat baik, dan pada bagian gudang gu07 mendapat nilai 4.5 dengan predikat sangat baik. Dari hasil implementasi maka diperoleh rekomendasikan untuk mendapat jabatan baru atau dinaikan jabatan.

IV. PENUTUP

Pada penelitian ini yang berjudul "Sistem Rekomendasi Kenaikan Jabatan Menggunakan Metode *Profile Matching*" dengan pemilihan metode *Profile Matching* ini sangat sesuai untuk menghitung antara nilai pegawai dengan nilai kriteria yang ditentukan. Jadi hasil untuk rekomendasi kenaikan jabatan ini sangat sesuai untuk memilih kandidat yang tepat untuk menempati jabatan tertentu.

DAFTAR PUSTAKA

Daniati, E. (2018). *Sistem Pendukung Keputusan Dalam Lingkungan Akademik Perguruan Tinggi*. Kediri: Adjie media nusantara.

Dwijaya, F. I. (2013). Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan pada PT. Sysmex menggunakan Metode Profil Matching. *Jurnal Informatika*, Vol 1 : 2 - 6.

Nita, M., & Rahmat, H. (2012). *Perancangan Sistem Pakar Studi Kasus Sistem Pakar Kenaikan Jabatan.* Yogyakarta: Ghalia Indonesia.

Sianturi, A. (2015). Implementasi Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Guru dengan Model Profile Matching pada Sekolah SMA Swasta Raksana Medan. *Jurnal Mantik Penusa*, Vol 18 No 2 :1-9.