



Analisa Dan Perancangan Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Promosi Jabatan Pada PT. XYZ Menggunakan Metode *Profile Matching*

Mawar Sari¹, Ika Kurniawati²

^{1,2} Universitas Nusa Mandiri, Jl. Kramat Raya No.18, RW.7, Kwitang, Jakarta 10450, Indonesia

¹mawar.nizar@gmail.com, ²ika.iki@nusamandiri.com

INFORMASI ARTIKEL

Sejarah Artikel:

Diterima Redaksi: 08-07-2022

Revisi Akhir: 19-10-2022

Diterbitkan Online: 08-11-2022

KATA KUNCI

Sistem pendukung keputusan,
Profile matching,
Promosi,
Jabatan,
Karyawan terbaik

KORESPONDENSI

Telepon: 081218400045

E-mail: mawar.nizar@gmail.com

ABSTRACT

Human Resources (HR) is one of the important functions in an organization or company to get the best employees to achieve the goals of the company. The best way how to improve Human resources is by promoting or awarding the best employees. The selection of the best employees is required an objective system. PT. XYZ is one of company who implementing these methods to improve their resources, but the selecting are still conventional methods which final decision still determined under leadership company according to the existing delegation of authority. This research is to analyze and design a decision support system to determining the promotion using Profile Matching Method. the implementation will be two main aspect that will be assessed, they are Performance Aspects and work behavior aspect, each aspect has 5 sub-criteria. The final value of two aspects is calculated with different percentage which are 70% for the performance aspect and 30% for work behavior aspect. The results, there were 3 employees with the highest grades who entitled to be promoted, are the employee with NIK INDO09, INDO07 and INDO06 which score of 4,81, 44,62 and 4,49. Finally the decision support system implemented to the web-based application which expected to assist related parties in determining employee promotions based on specified criteria to get the objective decisions.

1. PENDAHULUAN

PT. XYZ adalah perusahaan minyak dan gas bumi yang berasal dari Kuwait yang didirikan pada tahun 1981. PT. XYZ merupakan anak perusahaan minyak internasional dari Kuwait Petroleum Corporation yang beroperasi dalam bidang eksplorasi, pengembangan dan produksi minyak mentah dan gas alam di luar negara Kuwait. Struktur perusahaan terdiri dari kantor pusat di Kuwait dan beberapa kantor perwakilan termasuk perwakilan di Indonesia.

PT. XYZ melaksanakan promosi jabatan atas dasar kinerja karyawan tahunan. Pada saat ini analisis *gap* kompetensi dilakukan dengan cara konvensional dan dijadikan dasar dalam memilih karyawan yang akan dipromosi guna mengisi suatu jabatan yang diperlukan. Dalam promosi ini keputusan terakhir pada PT. XYZ masih ditentukan pihak pimpinan perusahaan sesuai dari

delegasi keputusan (*Delegation of Authority*) yang ada. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui sistem penilaian penentuan promosi jabatan yang dinilai tidak transparan serta kriteria berdasarkan pertimbangan objektif antara kualifikasi, kompetensi dan syarat-syarat yang dibutuhkan oleh jabatan tanpa membedakan jenis kelamin, agama, suku, golongan dan ras[1] dan mencakup aspek kinerja dan aspek perilaku karyawan pada suatu jabatan tertentu. Dalam membantu proses penilaian kinerja karyawan di PT. XYZ, diusulkan sebuah sistem yang dapat menyajikan pertimbangan bagi manajemen khususnya sumber daya manusia dalam mengambil keputusan yang tepat guna perkembangan potensi setiap karyawan,

Berdasarkan penemuan masalah tersebut dirancang sistem dan membangun aplikasi Sistem Pendukung Keputusan (SPK) yang bertujuan untuk membantu pemangku kepentingan atau General Manager dalam

proses penentuan promosi jabatan secara tepat dan objektif pada PT. XYZ.

2. ULASAN PENELITIAN TERKAIT

Berikut terdapat penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya berkaitan dengan SPK menggunakan *profile matching* beserta dasar-dasar teori dan perhitungannya.

2.1 Penelitian Terkait

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dan dijadikan acuan diantaranya: penelitian terkait pemilihan salesman terbaik menggunakan metode *profile matching* yang memungkinkan dapat membantu perusahaan memecahkan masalah yang dihadapi. Dengan menerapkan langkah-langkah yang tepat menggunakan metode *profile matching* dihasilkan sebuah pendukung keputusan yang sesuai dengan harapan manajemen[2]. Penelitian lainnya yang membahas penilaian kinerja *crew store* terbaik di PT Sumber Alfaria Trijaya menggunakan SPK dengan metode *profile matching* yang menilai beberapa parameter diantaranya: sikap kerja, komunikasi antara tim, kedisiplinan dan hasil kerja. Dengan dibuatnya SPK untuk menilai *crew store* terbaik ini, sudah dapat dilakukan penilaian dan pemeringkatan untuk *crew store*, sehingga dapat dipromosikan menjadi *Assistant Chief of Store* atau ada perpanjangan kontrak masa kerja[3]. Penelitian lainnya, terkait promosi jabatan karyawan yang dilakukan di instansi Kementerian agama kanwil Jakarta. Penelitian tersebut menghasilkan rancangan SPK kenaikan jabatan karyawan menggunakan metode *profile matching* berupa program *web base*[4]. Penelitian lainnya terkait pemilihan sales terbaik di PT. Enseval Putera Megatrading Tbk, Pematang Siantar. Kondisi sebelumnya di PT tersebut pimpinan tidak mempunyai informasi yang cukup dalam menentukan sales terbaik, maka diusulkan dibuat SPK pemilihan sales terbaik menggunakan metode *profile matching*. Sistem yang dibuat diukur tingkat konsistensinya, jika nilai yang dihasilkan selalu konsisten, maka sistem dapat dijadikan acuan untuk memilih sales terbaik di PT tersebut[5].

2.2 Dasat Teori SPK Metode *Profile Matching*

SPK adalah suatu informasi yang peruntukkan untuk membantu manajemen dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan masalah yang bersifat semi struktur yang menghasilkan berbagai keputusan alternatif yang membantu pengambil keputusan dalam menangani permasalahan terstruktur dan tidak terstruktur dengan menggunakan model dan data [6].

Profile matching merupakan suatu metode yang membandingkan kompetensi masing-masing karyawan dengan kompetensi jabatan yang ada, sehingga dapat ditentukan perbedaan kompetensinya (*gap*), semakin besar *gap* yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin kecil dan sebaliknya semakin kecil *gap*, bobot nilai *gap* semakin besar[7]. *Profile Matching* merupakan suatu metode yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan dengan asumsi terdapat tingkat *variable predicator* yang ideal serta harus dipenuhi oleh subjek dalam penelitian, dan bukan level minimum yang harus dicapai atau dipenuhi [8].

Metode *profile matching* digunakan karena sesuai untuk pengambilan keputusan yang berhubungan dengan nilai prestasi. Metode ini juga dapat digunakan untuk membandingkan kompetensi individu dengan kompetensi suatu jabatan[9]. Pemetaan *gap* kompetensi, merupakan perbedaan antara nilai profil jabatan dengan nilai profil karyawan. Pemetaan *gap* ini dapat dirumuskan dengan persamaan 1.

$$Gap = Profil Karyawan - Profil Jabatan..... (1)$$

Pembobotan dilakukan setelah diperoleh *gap* pada masing-masing karyawan, setiap profil karyawan diberi bobot nilai dengan mengacu pada bobot nilai *gap* pada TABEL 1[8].

TABEL 1. BOBOT NILAI GAP

No	Selisih	Bobot Nilai
1.	0	5
2.	1	4,5
3.	-1	4
4.	2	3,5
5.	-2	3
6.	3	2,5
7.	-3	2
8.	4	1,5
9.	-4	1

Setelah ditentukan bobot nilai *gap*, setiap aspek dibagi menjadi 2 bagian, yaitu *Core Factor* dengan mengikuti persamaan 2 dan *Secondary Factor* mengikuti persamaan 3. Selanjutnya dilakukan perhitungan nilai total berdasarkan hasil dari *core factor* dan *secondary factor* menggunakan persamaan 4. Terakhir, rangking dihitung menggunakan persamaan 5 [8].

$$NCF : \frac{\sum NC(i,s,p)}{\sum IC} (2)$$

$$NSF : \frac{\sum NS(i,s,p)}{\sum IS} (3)$$

$$N(i, s, p) = x\%NCF(i, s, p) + \%NSF(i, s, p) (4)$$

$$Ranking = (x)\%Ni + (x)\%Ns + (x)\%Np..... (5)$$

3. METODOLOGI

Langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- Survei Literatur, dalam tahap ini peneliti melakukan pengumpulan berupa bahan literatur dan informasi yang terkait dengan SPK menggunakan metode *profile matching*.
- Identifikasi Masalah, pada tahap ini dilakukan identifikasi masalah yang akan teliti, berkaitan dengan SPK Promosi Jabatan Menggunakan Metode *profile matching* pada PT.XYZ.
- Studi Pustaka, peneliti mempelajari *literatur* berupa buku dan jurnal serta tulisan mengenai SPK dan Metode *profile matching* yang akan digunakan sebagai kajian teori dalam penelitian.
- Hipotesis, dari hasil hipotesis di PT. XYZ, didapatkan:

- Tidak adanya nilai signifikan prioritas untuk penilaian karyawan terhadap promosi jabatan karyawan PT.XYZ
 - Adanya nilai signifikan prioritas untuk penilaian terhadap promosi jabatan karyawan PT. XYZ
- e. Menentukan sumber data dan kriteria, peneliti menentukan data-data dan kriteria dari penerapan metode *profile matching* dalam promosi jabatan pada PT. XYZ.
- f. Observasi Langsung dan Perijinan, peneliti secara langsung menemui pihak ke PT.XYZ dan meminta izin serta data-data yang diperlukan.
- g. Mengumpulkan Data, pada tahap ini, dilakukan pengumpulan data dengan wawancara dengan Bapak Ichsan Samiron sebagai *HR & Admin Manager*.
- h. Analisis Data, dalam tahap ini, melakukan analisis data yang didapatkan untuk dikategorikan ke dalam aspek-aspek yang diperlukan untuk metode *profile matching*.
- i. Menarik Kesimpulan, peneliti menarik kesimpulan berdasarkan analisis data dan hasil yang didapatkan dari penelitian ini.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam perancangan SPK penilaian kinerja karyawan menggunakan metode *profile patching* di PT XYZ, terdapat 2 aspek utama yaitu aspek kinerja dan aspek perilaku kerja, masing-masing aspek memiliki 5 sub kriteria yaitu pada TABEL 2.

TABEL 2. ASPEK PENILAIAN DI PT. XYZ.

Aspek Kinerja	Aspek Perilaku Kerja		
Kepemimpinan	KN01	<i>Innovative</i>	PK01
Tanggung Jawab	KN02	Nilai Moral	PK02
Inisiatif	KN03	<i>Attitude</i>	PK03
Disiplin	KN04	<i>Team Work</i>	PK04
Dorongan Prestasi	KN05	Komitmen	PK05

Dalam penelitian ini, telah didapatkan data penilaian dari PT. XYZ untuk 10 karyawan tetap yang berhak mendapat promosi jabatan, akan tetapi dari 10 karyawan tersebut hanya akan dipilih 3 urutan terbaik. Untuk menentukan urutan nilai terbaik terhadap profil jabatan, akan dilakukan proses perhitungan nilai menggunakan metode *profile matching*. Data penilaian 10 karyawan tersebut tercantum pada TABEL 3 untuk aspek kinerja dan TABEL 4 untuk aspek perilaku kerja.

TABEL 3. DATA PENILAIAN ASPEK KINERJA

NIK	Kinerja				
	KN01	KN02	KN03	KN04	KN05
INDO 01	82	86	79	75	80
INDO 02	75	70	78	70	75
INDO 03	78	83	80	81	78
INDO 04	90	83	76	85	79
INDO 05	80	78	87	95	75
INDO 06	79	78	88	90	85
INDO 07	90	86	79	83	89
INDO 08	80	84	90	91	86
INDO 09	91	96	90	90	82
INDO 10	80	85	77	82	76

TABEL 4. DATA PENILAIAN ASPEK PERILAKU KERJA

NIK	Perilaku Kerja				
	PK01	PK02	PK03	PK04	PK05
INDO 01	80	76	81	81	81
INDO 02	70	75	70	70	77
INDO 03	82	83	78	78	83
INDO 04	81	82	85	81	82
INDO 05	84	81	81	82	85
INDO 06	83	87	83	90	78
INDO 07	88	77	92	84	86
INDO 08	92	81	84	83	90
INDO 09	88	93	85	86	87
INDO 10	88	89	82	83	85

Dalam penilaian promosi jabatan yang dilakukan saat ini, nilai masukan berupa nilai angka dalam satuan dari 1 – 100, sedangkan dalam perhitungan *profile matching* nilai yang digunakan adalah 1-5. Oleh karena itu dilakukan dahulu konversi nilai dengan mengacu pada TABEL 5 berdasarkan penetapan dari PT. XYZ untuk penelitian ini.

TABEL 5. RANGE KONVERSI NILAI

Range	< 64	65-74	75-84	85-94	95-100
Besar Nilai	1	2	3	4	5

Untuk melakukan proses perhitungan dengan *profile matching*, dalam tulisan ini akan mengambil contoh karyawan dengan NIK INDO01. Langkah pertama dalam perhitungan adalah melakukan konversi nilai berdasarkan TABEL 5, sehingga nilai hasil konversi untuk karyawan dengan NIK INDO01 pada TABEL 6.

TABEL 6. NILAI HASIL KONVERSI INDO01

Aspek Kinerja	Aspek Perilaku Kerja		
KN01	3	PK01	3
KN02	4	PK02	3
KN03	3	PK03	3
KN04	3	PK04	3
KN05	3	PK05	3

Langkah kedua adalah menentukan gap nilai dengan mengurangi nilai tersebut dengan profil jabatan yang telah ditentukan menggunakan persamaan 1, dalam hal ini profil jabatan ditentukan dengan nilai 4 untuk semua aspek, sehingga gap nilai untuk INDO01 pada TABEL 7.

TABEL 7. NILAI GAP INDO01

Aspek Kinerja	Aspek Perilaku Kerja		
KN01	-1	PK01	-1
KN02	0	PK02	-1
KN03	-1	PK03	-1
KN04	-1	PK04	-1
KN05	-1	PK05	-1

Langkah ketiga adalah menentukan nilai bobot gap dengan mengacu pada TABEL 1, sehingga nilai bobot gap untuk karyawan dengan NIK INDO01 pada TABEL 7 menghasilkan nilai yang dicantumkan pada TABEL 8.

TABEL 8. BOBOT NILAI GAP INDO01

Aspek Kinerja	Aspek Perilaku Kerja
KN01	PK01
KN02	PK02
KN03	PK03
KN04	PK04
KN05	PK05

Langkah keempat dicari nilai *core factor* dan *secondary factor* dan total nilai untuk masing-masing aspek. Untuk aspek kinerja, nilai *core factor* merupakan nilai rata dari KN01, KN02 dan KN03, sedangkan untuk nilai *secondary factor*-nya merupakan nilai rata-rata dari KN04 dan KN05, sehingga nilai *core factor* dan *secondary factor* aspek kinerja untuk INDO01 dengan dihitung menggunakan persamaan 2 dan 3 adalah:

$$NCF(KN) = \frac{4+5+4}{3} = 4,33 \dots\dots\dots (6)$$

$$NSF(KN) = \frac{4+4}{2} = 4 \dots\dots\dots (7)$$

Total nilai untuk aspek kriteria dihitung dengan cara menjumlahkan hasil *core factor* dan *secondary factor* dengan perbandingan persentase yang telah ditentukan yaitu 70% untuk *core factor* dan 30% untuk *secondary factor* menggunakan persamaan 4. Sehingga perhitungan nilai total kinerja untuk karyawan dengan NIK INDO01 adalah sebagai berikut:

$$N(KN) = (70\% \times 4,33) + (30\% \times 4) = 4,23 \dots\dots\dots (8)$$

Begitu juga untuk perhitungan nilai *core factor* dan *secondary factor* serta nilai total aspek perilaku kerja dengan mengacu pada persamaan 2, 3 dan 4 dengan aturan sama dengan perhitungan aspek kinerja, sehingga, hasil perhitungan untuk *core factor*, *secondary factor* dan nilai total aspek perilaku kerja adalah sebagai berikut:

$$NCF(PK) = \frac{4+4+4}{3} = 4 \dots\dots\dots (9)$$

$$NSF(PK) = \frac{4+4}{2} = 4 \dots\dots\dots (10)$$

$$N(PK) = (70\% \times 4) + (30\% \times 4) = 4 \dots\dots\dots (11)$$

Penentuan rangking dalam metode *profile matching* merupakan langkah terakhir penentuan dari penilaian promosi jabatan. Perhitungan penentuan *ranking* dilakukan dengan cara menjumlahkan total nilai aspek kinerja dan aspek perilaku kerja dengan perbandingan persentase yang telah ditentukan oleh perusahaan yaitu 70% untuk aspek kinerja dan 30% untuk aspek perilaku kerja menggunakan persamaan 5. Berikut adalah nilai rangking dari karyawan INDO01:

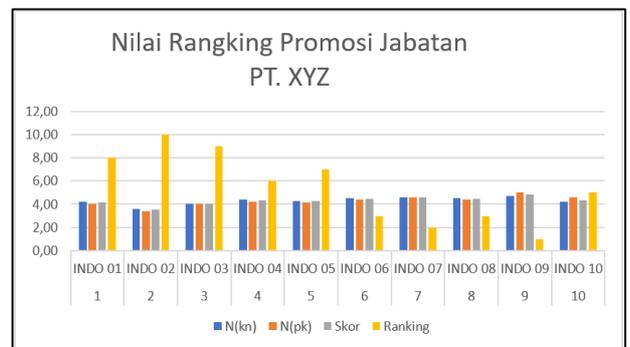
$$Rangking = (70\% \times 4,23) + (30\% \times 4) = 4,16 \dots\dots\dots (12)$$

Selanjutnya nilai semua karyawan dihitung menggunakan perhitungan di atas, sehingga nilai akhir untuk semua karyawan beserta peringkatnya adalah pada

TABEL 9. NILAI AKHIR DAN RANGKING KARYAWAN

NIP	N(KN)	N(PK)	Ranking	Peringkat
INDO01	4,23	4,00	4,16	8
INDO02	3,62	3,38	3,55	10
INDO03	4,00	4,00	4,00	9
INDO04	4,38	4,23	4,34	6
INDO05	4,31	4,15	4,26	7
INDO06	4,53	4,38	4,49	3
INDO07	4,62	4,62	4,62	2
INDO08	4,53	4,38	4,49	4
INDO09	4,73	5,00	4,81	1
INDO10	4,23	4,62	4,35	5

Hasil dari penelitian berupa penentuan *ranking* yaitu terpilihnya 3 (tiga) orang dengan peringkat teratas. Di peringkat ke-3 diraih oleh karyawan dengan NIP INDO06, di peringkat ke-2 diraih oleh karyawan dengan NIP INDO07, dan di peringkat pertama diraih oleh karyawan dengan NIP INDO09 Hasil skor yang diperoleh disajikan pada grafik pada GAMBAR 1.



GAMBAR 1. NILAI AKHIR DAN RANGKING KARYAWAN

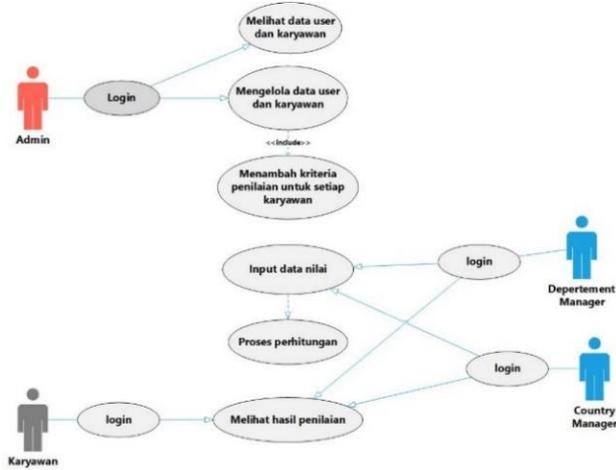
Penelitian mengenai SPK promosi jabatan karyawan menggunakan metode *profile matching* di PT. XYZ ini akan diimplementasikan ke dalam sebuah aplikasi sederhana berupa *web base* menggunakan PHP dan mysql secara *local* dengan mengimplementasikan aturan-aturan penilaian bagi karyawan di PT. XYZ dengan mengacu kepada struktur organisasi pada gambar II.1. Aturan-aturan yang dimaksud adalah:

- Admin yang akan mendaftarkan dan membuat akun untuk semua karyawan dan manajer. Dalam hal ini karyawan sebagai yang dinilai dan manajer sebagai penilai
- Manajer departemen yang mengisi nilai untuk semua karyawan yang berada di bawah departemennya.
- Manajer departemen dapat melihat hasil penilaian dirinya dan karyawan yang berada di departemennya.
- Country manajer dapat menilai karyawan di luar departemen (berada pada top level) dan semua manajer departemen serta dapat juga mengubah nilai semua karyawan yang didaftarkan.
- Karyawan hanya dapat melihat hasil penilaian dirinya masing-masing.

Berdasarkan aturan-aturan tersebut, dalam melakukan implementasi ke dalam aplikasi *web base* maka perlu dirancang aliran proses menggunakan *use case* dan *activity diagram*, keterhubungan data di dalam *database*

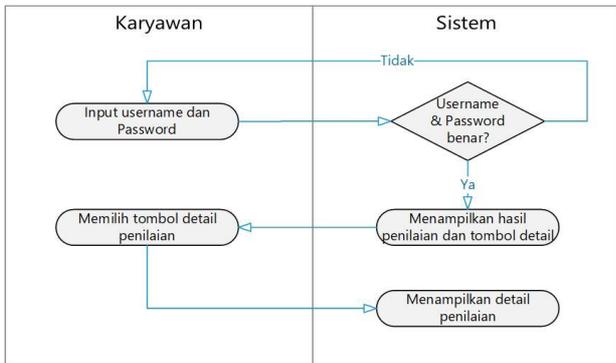
menggunakan *Entity Relationship Diagram (ERD)* dan tampilan antarmuka program.

Sistem yang dirancang memiliki 3 jenis *user* yang berhubungan yaitu Admin yang berfungsi untuk menambah akun dan data karyawan, manajer yang terdiri atas *country manager* dan manajer departemen yang berfungsi untuk menilai, dan karyawan yang dapat melihat hasil penilaian di sistem. *Use case diagram* dari sistem digambarkan pada GAMBAR 2.

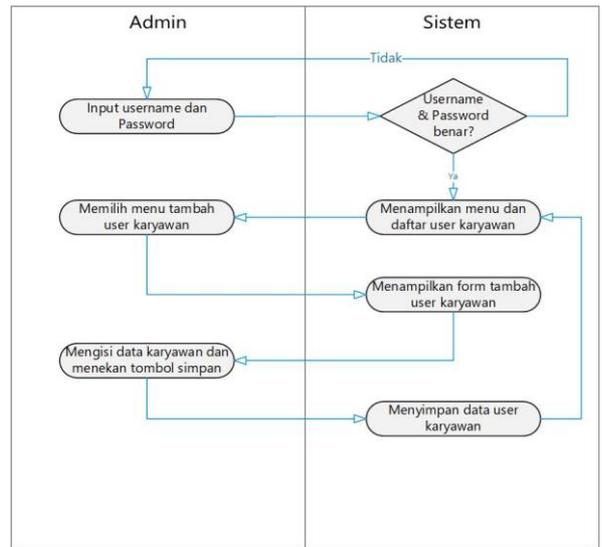


GAMBAR 2. USE CASE DIAGRAM APLIKASI SPK PROMOSI JABATAN

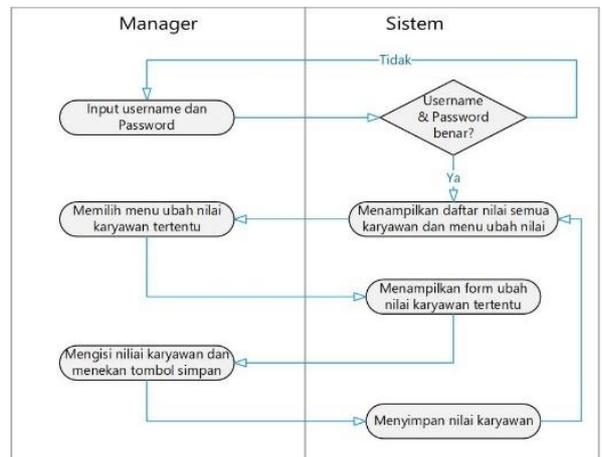
Sehubungan dengan jenis *user* yang terlibat terdapat 3 jenis yaitu admin, penilai dan yang dinilai, maka dirancang 3 proses utama dalam sistem yang digambarkan dalam *activity diagram* yaitu proses penambahan *user* karyawan oleh admin pada GAMBAR 4, proses penilaian oleh manajer pada GAMBAR 5, dan proses lihat hasil oleh karyawan pada GAMBAR 3.



GAMBAR 3. ACTIVITY DIAGRAM PROSES MENAMPILKAN HASIL PENILAIAN.

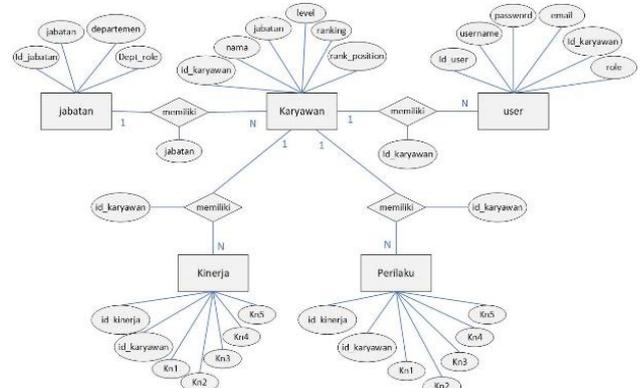


GAMBAR 4. ACTIVITY DIAGRAM PROSES PENAMBAHAN USER KARYAWAN.



GAMBAR 5. ACTIVITY DIAGRAM PENILAIAN KARYAWAN

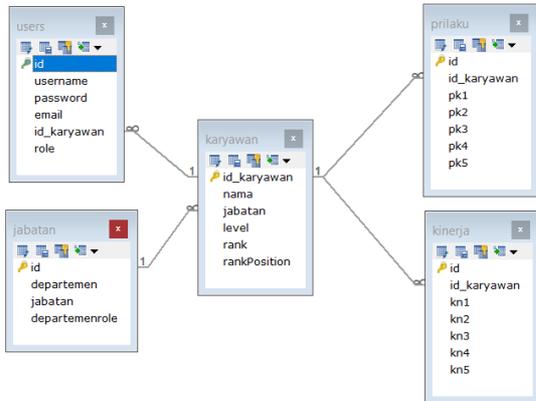
Dalam memenuhi kebutuhan pengolahan data sistem, dirancang sebuah *database* menggunakan MySQL yang memiliki 5 tabel yaitu tabel *user*, tabel karyawan, tabel jabatan, tabel kinerja dan tabel perilaku. Hubungan antar tabel dalam *database* ditunjukkan pada GAMBAR 6.



GAMBAR 6. ENTITY RELATIONSHIP DIAGRAM (ERD)

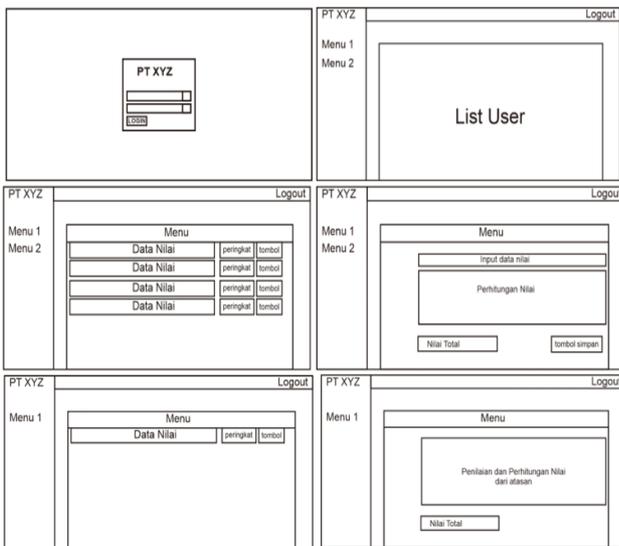
Pada GAMBAR 6 dapat dilihat antara tabel memiliki keterhubungan baik secara langsung maupun secara tidak

langsung. Tabel jabatan terhubung dengan tabel karyawan menggunakan *field* jabatan, sedangkan tabel *user*, kinerja dan perilaku terhubung dengan tabel karyawan menggunakan *field* id_karyawan. Implementasi skema diagram pada *database* MySQL pada GAMBAR 7.



GAMBAR 7. SKEMA DIAGRAM DATABASE

Secara garis besar, perancangan antarmuka aplikasi terbagi menjadi 4 bagian yaitu: antarmuka halaman *login*, antarmuka halaman admin, antarmuka halaman manajer sebagai penilai dan antarmuka halaman untuk karyawan. Ilustrasi rancangan antarmuka aplikasi pada GAMBAR 8.

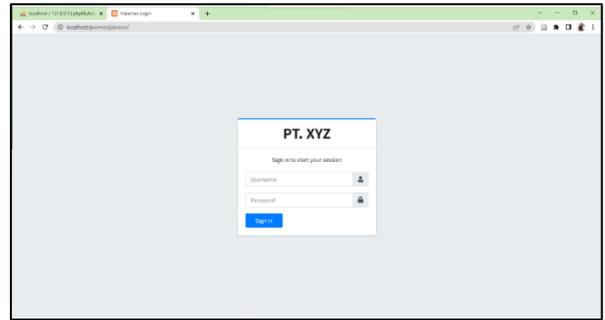


GAMBAR 8. RANCANGAN ANTARMUKA APLIKASI

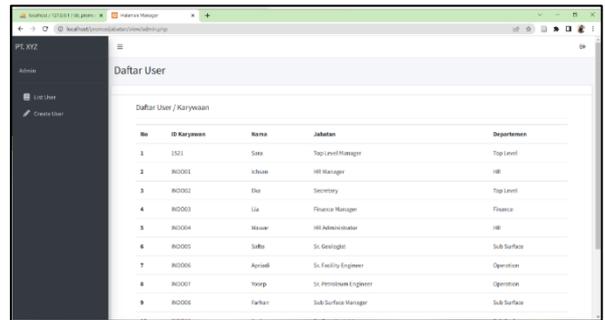
Hasil semua rancangan tersebut di atas mulai dari perancangan DFD, ERD, aturan dan antarmuka, selanjutnya diimplementasikan dengan dibuatnya aplikasi web menggunakan Bahasa pemrograman PHP dan HTML, untuk tampilan ditambahkan bahasa pemrograman javascript dengan memanfaatkan modul yang sudah ada, yaitu modul Admin Lte yang di dalamnya terdapat modul bootstrap.

Hasil implementasi Sebagian antarmuka halaman aplikasi adalah sebagai berikut: GAMBAR 9 merupakan antarmuka halaman *login*, GAMBAR 10 merupakan antarmuka halaman untuk menambahkan *user* oleh admin, GAMBAR 11 merupakan halaman untuk melakukan penilaian oleh manajer, dan GAMBAR 12 merupakan

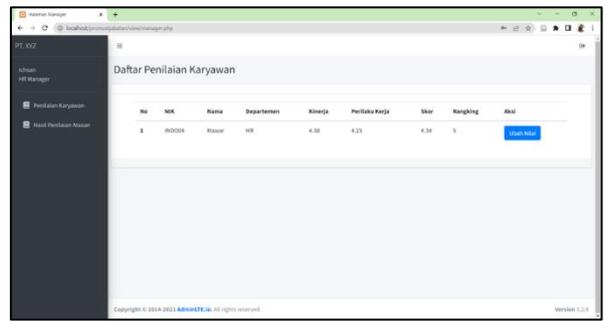
halaman untuk menampilkan hasil penilaian kepada karyawan.



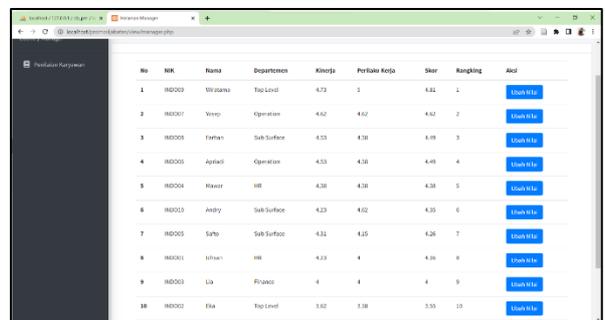
GAMBAR 9. ANTARMUKA HALAMAN LOGIN



GAMBAR 10. ANTARMUKA HALAMAN ADMIN



GAMBAR 11. ANTARMUKA HALAMAN MANAJER



GAMBAR 12. ANTARMUKA HALAMAN HASIL PENILAIAN KARYAWAN

Dengan mengimplementasikan rumus perhitungan *profile matching* pada aplikasi, hasil yang didapatkan pada GAMBAR 13.

No	NIK	Nama	Departemen	Kinerja	Perilaku Kerja	Skor	Rangking	Aksi
1	INDO09	Wiratama	Top Level	4,73	5	4,81	1	Ubah Nilai
2	INDO07	Yosep	Operation	4,62	4,62	4,62	2	Ubah Nilai
3	INDO06	Apradi	Operation	4,53	4,38	4,49	4	Ubah Nilai
4	INDO08	Farhan	Sub Surface	4,53	4,38	4,49	3	Ubah Nilai
5	INDO10	Andry	Sub Surface	4,23	4,62	4,35	5	Ubah Nilai
6	INDO04	Mawar	HR	4,38	4,23	4,34	6	Ubah Nilai
7	INDO05	Safto	Sub Surface	4,31	4,15	4,26	7	Ubah Nilai
8	INDO01	Ichuan	HR	4,23	4	4,16	8	Ubah Nilai
9	INDO03	Lia	Finance	4	4	4	9	Ubah Nilai
10	INDO02	Eka	Top Level	3,62	3,38	3,55	10	Ubah Nilai

GAMBAR 13. HASIL PERHITUNGAN NILAI MENGGUNAKAN APLIKASI

Berdasarkan GAMBAR 13 dapat dilihat bahwa perhitungan menggunakan aplikasi dalam menghitung skor akhir dan memberikan peringkat kepada karyawan menghasilkan nilai yang sama dengan perhitungan manual pada TABEL 9.

5. KESIMPULAN

Maka perancangan SPK promosi jabatan menggunakan metode *profile matching* dapat membantu dalam mengambil keputusan promosi jabatan. Hasil percobaan pada penelitian menunjukkan aspek kinerja dan aspek perilaku kerja, beserta dengan kriteria-kriteria yang lain dan dengan menggunakan metode *profile matching*, karyawan dengan NIK: INDO09 mendapatkan rangking pertama dengan skor nilai 4,81, NIK: INDO07 mendapatkan rangking kedua dengan skor 4,62 dan NIK: INDO06 mendapatkan rangking ketiga dengan skor 4,49.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] R. Astriratma, R. Wardoyo, and A. Musdholifah, "SPK Rekomendasi Pemilihan Kandidat Pejabat Struktural Menggunakan Metode Profile Matching (Studi Kasus: Pemerintah Kota Tarakan)," *IJCCS Indones. J. Comput. Cybern. Syst.*, vol. 11, no. 1, Art. no. 1, Jan. 2017, doi: 10.22146/ijccs.17342.
- [2] E. Sutinah, "Sistem Pendukung Keputusan Menggunakan Metode Profile Matching Dalam Pemilihan Salesman Terbaik," *Inform. Educ. Prof. J. Inform.*, vol. 2, no. 1, pp. 29–42, Dec. 2017.
- [3] S. Khoiriyah, Y. Yunita, and A. Junaidi, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Crew Store Terbaik Menggunakan Metode Profile Matching di PT Sumber Alfaria Trijaya," *J. Teknol. DAN ILMU Komput. PRIMA JUTIKOMP*, vol. 2, no. 2, Art. no. 2, Oct. 2019, doi: 10.34012/jutikomp.v2i2.668.
- [4] 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, Art. no. 2, Oct. 2017, doi: 10.15408/sijski.v10i2.7760.
- [5] S. Suharyadi, S. Saifullah, E. Irawan, and R. Sundari, "Analisa Pemilihan Sales Terbaik di PT. Enseval Putera Megatrening Tbk, Pematangsiantar dengan

metode Profil Matching," *Pros. Semin. Nas. Ris. Inf. Sci. SENARIS*, vol. 1, no. 0, Art. no. 0, Sep. 2019, doi: 10.30645/senaris.v1i0.79.

- [6] N. Putra, D. R. Habibie, and I. F. Handayani, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Supplier Pada TB. Nameene Dengan Metode Simple Additive Weighting (SAW)," *JURSIMA J. Sist. Inf. Dan Manaj.*, vol. 8, no. 1, pp. 45–51, Jun. 2020, doi: 10.47024/js.v8i1.194.
- [7] A. A. Widodo and M. Misdrum, "Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Menggunakan Metode Profile Matching (Studi Kasus : PT. Metsuma Anugrah Graha)," *Mnemon. J. Tek. Inform.*, vol. 2, no. 2, Art. no. 2, Sep. 2019, doi: 10.36040/mnemonic.v2i2.2259.
- [8] H. Pratiwi, *Sistem Pendukung Keputusan*. Deepublish, 2016. Accessed: Jul. 02, 2022.
- [9] Y. Purwaningsih and R. Supriyanto, "Sistem Pendukung Keputusan Promosi Pejabat Struktural Melalui Diklat Kepemimpinan IV Menggunakan Metode Profile Matching Studi Kasus Di PPPPTK Bahasa Jakarta," *J. Apl. Bisnis Dan Manaj. JABM*, vol. 6, no. 1, Art. no. 1, Jan. 2020, doi: 10.17358/jabm.6.1.74.

BIODATA PENULIS

Mawar Sari

Mawar Sari merupakan Mahasiswi Sistem Informasi universitas Nusa Mandiri, lahir di Bogor pada tanggal 9 Agustus 1984, saat ini bekerja di KUFPEC Indonesia sebagai HR Administrator.

Ika Kurniawati

Ika Kurniawati merupakan Dosen Sistem Informasi Universitas Nusa Mandiri