

Optimalisasi Proses Promosi Kenaikan Jabatan Di Karsa Murni Dengan Pendekatan Metode Profile Matching

Arjon Samuel Sitio^{1*}, Fricles Sianturi², Asay Kumar³, Vijay Chandren⁴

^{1,3,4}Teknologi Informasi, TMIK Pelita Nusantara, Jl. Iskandar Muda No.1 Medan, Indonesia

²Teknologi Informasi, TMIK Pelita Nusantara, Jl. Iskandar Muda No.1 Medan, Indonesia

Email Korespondensi : arjonsitio@gmail.com

Abstrak-Promosi jabatan di perusahaan Karsa Murni dilaksanakan setiap tahun. Beberapa kendala ditemukan menunjukkan tidak transparan. Dalam penelitian ini dipergunakan SPK metode Profile Matching bertujuan untuk meningkatkan efektivitas proses promosi kenaikan jabatan, menghindari kesalahan dalam pengambilan keputusan, meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan, serta meningkatkan efisiensi pengelolaan karyawan perusahaan. Dengan menggunakan metode ini, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan yang dipromosikan mempunyai profil yang sesuai dengan tuntutan jabatan yang akan diisi. Hal ini dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya karyawan dan memperbaiki produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Pembahasan dalam penelitian ini terdapat dua aspek penting berperan dalam menentukan nama-nama peserta yang akan dipromosikan ditinjau dari peran internal dan aspek eksternal. Hasil perbandingan menggunakan metode Profile Matching menunjukkan nilai tertinggi sebesar 1,159.

Kata Kunci: Gap, Profile Matching, Perbandingan, SPK

Abstract-Promotions at Karsa Murni are carried out every year. Several obstacles were found indicating no transparency. In this study the SPK used the Profile Matching method aimed at increasing the effectiveness of the promotion process for promotion, avoiding mistakes in decision making, increasing employee satisfaction and motivation, and increasing the efficiency of managing the company's employees. By using this method, companies can ensure that employees who are promoted have profiles that match the demands of the position to be filled. This can increase the effectiveness of employee resource management and improve overall company productivity. In the discussion in this study, there are two important aspects that play a role in determining the names of participants who will be promoted in terms of internal roles and external aspects. The ranking results using the Profile Matching method show the highest value of 1.159.

Key Words: Gap, Profile Matching, Ranking, SPK

1. PENDAHULUAN

Sumber daya berperan penting juga faktor utama yang perlu diperhatikan dalam upaya menciptakan kinerja yang efektif dan efisien pada sebuah perusahaan swasta. Setiap karyawan swasta berpeluang memajukan karir melalui seleksi yang ditetapkan perusahaan. Prestasi yang ditunggu setiap manajer untuk mempunyai sumber daya manusia yang berkompeten dibidangnya dan benar-benar sesuai dengan kebutuhan. Tetapi memperoleh potensi yang tepat bukanlah hal yang dapat begitu saja diputuskan [1]. Beberapa karyawan tetap atau tidak tetap yang memiliki pengetahuan tinggi tetapi secara personal tidak dapat secara pribadi mengembangkan kerjasama terhadap orang sekitar dan sebaliknya. Keberhasilan kinerja para karyawan tetap atau tidak tetap sangat dipengaruhi oleh faktor intern termasuk kepribadian dan perilaku. Kedua faktor sangat berperan yang penting bagi pembuatan keputusan, terutama berhubungan dengan pemilihan promosi yang tidak terlepas dari permasalahan pemilihan, penentuan nilai variabel hingga proses pengangkatan karyawan masih berlangsung secara komputersasi [2].

Tahapan pelaksanaan pembuatan keputusan pengisian posisi jabatan karyawan pada Karsa Murni masih menemukan kendala yaitu sering terjadi pembuatan keputusan yang bersifat subyektifitas, terlihat dari beberapa karyawan tetap atau tidak tetap mempunyai kemampuan yang rata-rata kurang, termasuk juga aspek penilaian secara kuantitatif yang sering dianggap dapat mengecewakan karena terdapat kesulitan menyesuaikan dengan ukuran parameter yang ada [3]. SPK dengan metode *Profile Matching* (pencocokan *profile*) dipergunakan untuk pembuatan keputusan dengan memperhitungkan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dipenuhi oleh subyek yang diteliti, bukannya tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati. Kriteria yang ditetapkan metode Profile Matching meliputi ciri dari aspek, kriteria, skor, gap, persentase dan perbandingan. *Core Factor* dan *Secondary Factor* menjadi bagian penting dalam membuat sebuah langkah keputusan [4].



Karsa Murni termasuk perusahaan swasta yang bergerak pada bidang retail, saat ini memiliki ratusan karyawan dengan berbagai latar belakang pendidikan dan pengalaman. Setiap tahun, perusahaan menyelenggarakan promosi kenaikan jabatan untuk karyawan yang berprestasi dan berpotensi. Penelitian proses penilaian kinerja karyawan di PT. Surindo Murni Agung. Oleh karena itu, perlu dilakukan suatu pembahasan untuk meningkatkan efektivitas proses promosi kenaikan jabatan dengan menghindari kesalahan dalam pembuatan keputusan dan meningkatkan kepuasan serta motivasi karyawan [5]. Penelitian dalam metode profile matching, ada lima tahap dalam penyelesaiannya yang, menggunakan metode *Profile Matching* untuk memilih karyawan yang mempunyai potensi untuk dipromosikan ke posisi manajerial [6]. Metode *Profile Matching* dipilih sebagai solusi karena metode ini dapat memastikan bahwa karyawan yang dipromosikan mempunyai profil yang sesuai dengan tuntutan jabatan yang akan diisi [7].

2. METODE PENELITIAN

a. Penerapan metode Profile Matching

Metode Profile Matching adalah sebuah mekanisme pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variable predictor yang ideal yang harus dimiliki oleh penduduk, bukannya tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati [8]. Proses penentuan nilai bobot variabel pada metode Profile Matching, diawali dengan pendefinisian nilai minimum untuk setiap variabel-variabel penilaian. Selisih setiap nilai data testing terhadap nilai minimum masing-masing variabel, merupakan gap yang kemudian diberi skor. Pembobotan setiap variabel akan diperhitungkan rata-rata berdasarkan kelompok variabel Core Factor (CF) dan Secondary Factor (SF) [9]. Komposisi CF ditambah SF adalah 100%, tergantung dari kepentingan pengguna metode ini. Tahap terakhir dari metode ini, adalah proses akumulasi nilai CF dan SF berdasarkan nilai-nilai variabel bahan keterangan testing [10].

b. Variabel bahan keterangan yang dibutuhkan berdasarkan kriteria dari aspek penilaian. Skala Penilaian Nilai 1 = Tidak Memenuhi Syarat, Nilai 2 = Kurang memenuhi Nilai 3 = Cukup, Nilai 4 = Baik dan Nilai 5 = Sangat Baik. Pemetaan Gap profil melalui penentuan nilai perbedaan atau selisih nilai Aspek dengan nilai target, dengan menggunakan rumus, $Gap = \text{Nilai Aspek} - \text{Nilai Target}$.

c. Tahapan Penelitian

Kerangka kerja menjadi acuan dalam melaksanakan suatu penelitian sehingga tujuan penelitian dapat dicapai sesuai waktu yang direncanakan, langkah-langkah metode *Profile Matching* pada Gambar 1.



Gambar 1. Penerapan Metode Profile Matching

Langkah-langkah hasil penentuan metode *Profile Matching* adalah:

1. Variabel bahan keterangan yang dibutuhkan.
2. Kriteria aspek-aspek yang digunakan untuk penilaian.
3. Pemetaan Gap profil.
4. Skor dari tiap-tiap nilai Gap.
5. Menemukan bagian hasil dari *Core Factor* dan bagian hasil dari *Secondary Factor*.
6. Penentuan Total Nilai Keseluruhan, total nilai dari prosentase *core factor* dan *secondary factor* yang diperkirakan berasal dari tiap-tiap profil.
7. Penentuan ranking yang merupakan keputusan akhir dari proses *profile matching* berbentuk angka teratas.
8. Skala ordinal dipergunakan mengisi nilai pada bagian tiap aspek.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sistem pembuatan keputusan menjadi salah satu masukan juga sebagai pembanding bagi para pengambil keputusan untuk mempertimbangkan nilai keputusan sebagai perluasan kapabilitas promosi pengangkatan jenjang jabatan. Sistem pembuatan keputusan diarahkan untuk mempersiapkan laporan-laporan yang membutuhkan penilaian atau pada uraian ketepatan keputusan yang sama sekali tidak dapat dibantu oleh pengoperasian penggunaan algoritma. Metode yang akan diterapkan dalam mendesain sistem pembuat keputusan adalah metode *Profile Matching*. Dokumentasi bahan keterangan karyawan yang lengkap dan terperinci tepat menjadi hal yang sangat diwajibkan dalam melaksanakan tahapan penentuan siapa saja ikut promosi kenaikan jabatan dengan menggunakan Profile Matching. Jika bahan keterangan yang digunakan tidak lengkap atau tidak tepat, hasil uraian pembahasan menyebabkan jadi salah atau tidak tepat.

Tabel 1. Data Kriteria

No	Aspek	Kriteria
1	Internal	K1 Sehat jasmani dan rohani
		K2 Tanggungjawab
		K3 Loyalitas
		K4 Pengetahuan tentang pekerjaan
2	Eksternal	K5 Tanggungjawab
		K6 Jaringan kerja

Penerapan metode *Profile Matching* :

1. Variabel bahan keterangan yang dibutuhkan untuk memberikan keterangan sementara yang dilaksanakan, berdasarkan dari tipe kriteria dari ketiga bagian aspek penting, Batas Penilaian Nilai 1 = Tidak Memenuhi Syarat, Nilai 2 = Kurang memenuhi , Nilai 3 = Cukup, Nilai 4 = Baik dan Nilai 5 = Sangat Baik.

Tabel 2. Penilaian Promosi Kenaikan Jabatan

Inisial Karyawan	K1	K2	K3	K4	K5	K6
SDF	4	4	4	4	4	4
GT	4	5	4	4	4	4
BG	4	4	5	4	4	4
VD	4	4	4	3	4	4
CO	4	4	3	4	4	4

2. Pemetaan Gap dari Profile Matching

Penilaian penentuan perbedaan atau selisih nilai aspek dengan nilai target, dengan menerapkan rumus penentuan penggolongan Gap, Gap didapatkan dari Nilai Aspek dikurang Nilai Target



Tabel 3. Pemetaan Gap Profil

No	Aspek	Kriteria	Nilai
1	Internal	K1 sehat jasmani dan rohani	5
		K2 tanggungjawab	5
		K3 loyalitas	5
		K4 pengetahuan tentang pekerjaan	5
2	Eksternal	K5 tanggungjawab	4
		K6 jaringan kerja	4

3. Tahapan dalam mencari skor dari GAP

Tabel 4. Nilai Gap

Selisih	Nilai Skor	Keterangan
0	5	Tidak ada selisih (Kompetensi sesuai dengan kebutuhan)
1	4,5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat
-1	4	Kompetensi individu kekurangan 1 tingkat
2	3,5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat
-2	3	Kompetensi individu kekurangan 2 tingkat
3	2,5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat
-3	2	Kompetensi individu kekurangan 3 tingkat
4	1,5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat
-4	1	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat
5	0,5	Kompetensi individu kelebihan 5 tingkat
-5	0	Kompetensi individu kekurangan 5 tingkat

4. Pembagian kelompok *Core Factor* dan *Secondary Factor*

Tabel 5. Pembagian Kelompok CF-SF

No	Aspek	Kriteria	CF	SF
1	Internal	K1 sehat jasmani dan rohani	CF	
		K2 tanggungjawab	CF	
		K3 loyalitas		SF
		K4 pengetahuan tentang pekerjaan	CF	
2	Eksternal	K5 tanggungjawab	CF	
		K6 jaringan kerja		SF

4.2 Pembahasan

Implementasi merupakan tahapan untuk mendapatkan atau mengembangkan perangkat sistem yang dibutuhkan atau kesesuaian terhadap program yang dijalankan. Desain rancangan yang dipersiapkan diterjemahkan ke dalam bentuk kode-kode menggunakan perangkat lunak yang ditetapkan sebelumnya. Penggolongan dimaksudkan untuk mendapatkan nilai skor dari Gap, melalui penentuan *core factor* digunakan rumus :

$$NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} \dots\dots\dots(1)$$

NCF : Nilai rata-rata *core factor*

NC (k,p,k) : Jumlah nilai total *core factor* penilaian internal dan penilaian eksternal. Penentuan penggolongan *Secondary Factor* menggunakan rumus:

$$NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS} \dots\dots\dots(2)$$



NC (k,p,k) : Jumlah nilai total *secondary factor* penilaian internal dan penilaian eksternal diajukan sebagai daftar peserta promosi kenaikan jabatan diperhitungkan dengan menggunakan rumus $Rangking = (X)\%.Ni + (X)\%.NS + (X)\%.NP$, 60% untuk *Core Factor* dan 40% untuk *Secondary Factor*. Selanjutnya melaksanakan tahapan perangkingan, bertujuan mengurutkan nama-nama daftar peserta promosi kenaikan jabatan sesuai sistem. Kalkulasi penentuan ranking. Hasil penilaian akhir dari proses *profile matching* yaitu menentukan nilai tertinggi menuju terendah dalam bentuk ranking. Penentuan ranking mengacu pada hasil akhir kalkulasi yang ditentukan.

$$Ranking = (x) \% NMA + (x) \% NSA \dots \dots \dots (3)$$

Tabel 6. Hasil Perangkingan

Nomor Urut	Inisial	Total Nilai
3	BG	1,159
5	CO	1,029
1	SDF	1,017
4	VD	1,017
2	GT	1,009

4. KESIMPULAN

Dalam penelitian ini ada dua aspek yang ditentukan sebagai Aspek dalam menentukan peserta promosi kenaikan jabatan yaitu Aspek Internal dan Aspek Eksternal. Bobot setiap variabel dihitung berdasarkan kelompok variabel Core Factor (CF) dan Secondary Factor (SF). Hasil selisih dari nilai Aspek dengan nilai target dipengaruhi aspek penilaian dan kriteria penilaian, Sistem memberikan solusi rekomendasi kepada pengguna sesuai dengan kriteria dan bobot yang ditentukan. Komposisi CF ditambah SF adalah 100%, perangkingan dilakukan dengan mengurutkan nama-nama daftar peserta promosi kenaikan jabatan sesuai luaran sistem yaitu skor tertinggi, karyawan inisial BG dengan total nilai 1,159.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] M. Badrul, “Penerapan Metode Profile Matching Untuk Menunjang Keputusan Seleksi Pegawai Baru,” *PROSISKO J. Pengemb. Ris. dan Obs. Sist. Komput.*, vol. 8, no. 1, pp. 75–82, 2021, doi: 10.30656/prosisko.v8i1.2815.
- [2] F. Idam, A. Junaidi, and P. Handayani, “Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Profile Matching Pada PT. Surindo Murni Agung,” *J. Infortech*, vol. 1, no. 1, pp. 21–27, 2019, doi: 10.31294/infortech.v1i1.6985.
- [3] A. W. Kurniawan, B. Widjajanto, and I. Farida, “Profile Matching Untuk Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Driver,” *J. Transform.*, vol. 19, no. 1, p. 74, 2021, doi: 10.26623/transformatika.v19i1.3128.
- [4] A. S. Sinaga, A. S. Sitio, and P. Sijabat, “Pengenalan Dasar Pengkodean Secara Daring pada SMK Pemda Lubuk Pakam,” *Abdimas Univers.*, vol. 2, no. 2, pp. 95–99, 2020, doi: 10.36277/abdimasuniversal.v2i2.74.
- [5] M. D. Damara and S. N. Anwar, “Sistem Pendukung Keputusan Dengan Metode Profil Matching Untuk Seleksi Pemain Futsal (Studi Kasus Di Asosiasi Futsal Kota U-19 Jepara),” pp. 978–979, 2020.
- [6] J. Homepage, S. Bakhri, M. Ryansyah, and A. Haidir, “IJCIT (Indonesian Journal on Computer and Information Technology) Metode Profile Matching Dalam Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Mitra Kerja Unitization Gas,” *IJCIT (Indonesian J. Comput. Inf. Technol.*, vol. 5, no. 2, pp. 173–179, 2020.
- [7] O. R. Sinurat, E. Irawan, R. Dewi, S. R. Andani, and M. Fauzan, “Analisa Algoritma Profile Matching



- dalam Menentukan Anggota Security Terbaik di PTPN IV Unit Usaha Marjandi,” *Pros. Semin. Nas. Ris. Inf. Sci.*, vol. 1, no. September, p. 573, 2019, doi: 10.30645/senaris.v1i0.64.
- [8] I. H. Santi, “Penerapan Metode Profile Matching Untuk Pengembangan Area,” *Pros. SINTAK*, vol. 9, no. 1, pp. 338–346, 2018.
- [9] P. M. Kusumantara, A. R. Pamuji, and D. A. Putri, “Metode profile matching pada sistem pendukung keputusan seleksi profesi desainer grafis di organisasi konsorsium content maker XYZ,” *J. Teknol. Inf. dan Komun.*, vol. 14, no. 1, pp. 39–44, 2019.
- [10] D. N. Sholihaningtias, “Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan,” *Sist. Pendukung Keputusan*, vol. 2, no. 3, pp. 282–288, 2018.

