

SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN UNTUK KENAIKAN JABATAN MENGUNAKAN METODE PROFILE MATCHING PADA PETERNAKAN AYAM MANDIRI JAYA FARM

Lucy Simorangkir, M.Kom¹⁾, Hambali Furnawan, ST²⁾, Tonny³⁾

1,2) Dosen Tetap STMIK Nurdin Hamzah Jambi, Jambi 36121

3) Mahasiswa STMIK Nurdin Hamzah

E-mail : lucy.simorangkir@yahoo.co.id

Abstract *Human resources within an enterprise organization is very important to support the progress and quality of a place of business in achieving its objectives. Promotion is a very important factor for employee career planning and also to rejuvenate a proposed positions. Mandiri Jaya Farm is one of the businesses engaged in poultry which until today still find problems in time will determine whether employees eligible or not to be given a promotion because promotion process is currently only based on factors long worked alone and did not see aspects other. This research aims to develop a decision support system of promotion so it minimizes the error correcting candidate assessment process in order to obtain a more precise and accurate assessment. This system is built using the programming language Visual Basic .NET 2008. The need is employee data input, the data position, variable data, data categories, the data nilai, and data calculation profile matching. If the needs of the process in the form of employee data. The output of the report need to determine a suitable employee to gain promotion process. The method used in this research is the method Profile Matching. This method outlines a process of comparing the actual data values from a profile that will be judged by the value of the expected profile, so it can be the difference competence (also called gap). The results showed that a decision support system Profile Matching method can be used as a tool for the Mandiri Jaya Farm in determining karyawan eligible to get a promotion.*

Keywords : *Decision Support Systems Increase Position , Profile Matching , Visual Basic NET 2008.*

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan merupakan hal yang sangat penting untuk mendukung kemajuan dan kualitas sebuah tempat usaha dalam mencapai tujuan. Kenaikan jabatan merupakan faktor yang sangat penting bagi perencanaan karir pegawai dan juga untuk meremajakan suatu posisi jabatan yang diusulkan.

Seringkali proses kenaikan jabatan dan perencanaan karir pada perusahaan hanya didasarkan pada faktor tertentu saja yaitu misalnya tingkat pendidikan, lamanya waktu bekerja dan golongan, namun demikian masih terdapat banyak faktor lain untuk menilai seseorang dalam proses kenaikan jabatan seperti misalnya daya tahan, ketekunan, ketelitian dan lain sebagainya. Faktor tersebut dapat dikelola oleh sebuah sistem yang dapat membantu dalam proses pengambilan keputusan.

Mandiri Jaya Farm adalah salah satu usaha yang bergerak dibidang peternakan ayam yang sampai dengan saat ini masih menemukan masalah

pada saat akan menentukan apakah karyawannya layak atau tidak untuk diberikan kenaikan jabatan karena proses kenaikan jabatan saat ini hanya didasarkan pada faktor lama bekerja saja dan tidak melihat aspek lain.

Untuk itulah perlu membangun aplikasi sistem pendukung keputusan kenaikan jabatan sehingga lebih meminimalisir kesalahan pengoreksian penilaian kandidat agar diperoleh proses penilaian lebih tepat dan akurat. Sistem ini dibangun dengan menggunakan bahasa pemrograman Visual Basic NET 2008. Adapun kelebihan dari pemrograman Visual Basic NET 2008 adalah dapat dengan mudah untuk dimengerti karena bahasa pemrograman ini merupakan bahasa pemrograman yang *user friendly*, dan mempunyai fasilitas *auto checking* dan *auto correcting* yang dapat dengan cepat memberi pesan kepada penggunaannya jika terjadi *error* pada kode, dan jika pengguna mengijinkan maka program akan mengoreksinya secara otomatis.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode *Profile Matching*. Metode ini secara garis besar merupakan proses membandingkan antara nilai data actual dari suatu

profile yang akan dinilai dengan nilai profil yang diharapkan, sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (disebut juga *gap*). Dengan sistem pendukung keputusan dengan metode *Profile Matching* ini diharapkan dapat digunakan sebagai alat bantu bagi pihak Mandiri Jaya Farm dalam menentukan karyawan yang layak untuk mendapatkan kenaikan jabatan.

1.1 Rumusan Masalah

Bagaimana membangun sistem pendukung keputusan untuk kenaikan jabatan menggunakan metode *profile matching* pada Peternakan Ayam Mandiri Jaya Farm.

1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membangun aplikasi sistem pendukung keputusan untuk kenaikan jabatan menggunakan metode *profile matching* pada Peternakan Ayam Mandiri Jaya Farm.

1.3 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Dapat menjadi masukan dalam proses kenaikan jabatan karyawan secara tepat dan objektif.
2. Meminimalisir terjadinya kecemburuan sosial antar karyawan karena proses kenaikan jabatan yang tidak objektif.

1.4 Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup Penelitian ini adalah:

1. Sistem yang dibangun menggunakan metode *profile matching*.
2. Data yang digunakan terbatas pada hasil survey yang dilakukan di Peternakan Ayam Mandiri Jaya Farm.
3. Variabel yang digunakan yaitu variabel pengetahuan, variabel kemampuan dan variabel kepribadian.

1.5 Metode Penelitian

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara :

1. Penelitian Ke Lapangan
Dalam penelitian ini langsung ke tempat Peternakan Ayam Mandiri Farm dan melakukan pengamatan serta wawancara kepada pihak yang berhubungan dan terkait

yaitu pihak administrasi untuk mendapatkan sumber informasi yang dibutuhkan dalam penelitian.

2. Studi Pustaka
Penulis mengambil beberapa referensi baik itu dari buku, jurnal, maupun sumber-sumber lain untuk membantu dalam pengolahan data.
3. Penelitian Laboratorium
Untuk menguji kebenaran daripada program aplikasi yang bangun.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Sistem Pendukung Keputusan

Manusia merupakan bagian dari alam karena hidupnya yang tidak terlepas dari alam. Proses kehidupan manusia merupakan unsur yang semakin lama semakin mendominasi unsur-unsur lainnya di alam. Hal ini disebabkan manusia dibekali kemampuan-kemampuan untuk bisa berkembang. Segala proses yang terjadi disekelilingnya dan dalam dirinya dirasakan dan diamatinya dengan menggunakan semua indera yang dimilikinya, dipikirkannya lalu ia berbuat dan bertindak.

Dalam menghadapi semua proses yang terjadi disekelilingnya dan didalam dirinya, hampir setiap saat manusia membuat dan mengambil keputusan serta melaksanakannya. Hal ini dilandasi asumsi bahwa segala tindakan dilakukan secara sadar merupakan pencerminan hasil proses pengambilan keputusan dalam pikirannya, sehingga sebenarnya manusia sudah sangat terbiasa dalam membuat sebuah keputusan.

Sistem Pendukung Keputusan adalah sistem terkomputerisasi yang mendukung pengambilan keputusan pada sebuah organisasi. Konsep Sistem Pendukung Keputusan (SPK) atau *Decision Support System* (DSS) pertama kali diungkapkan pada awal tahun 1970-an oleh Michael S. Scott Morton dengan istilah *Management Decision System*. Morton mendefinisikan Sistem Pendukung Keputusan sebagai “Sistem Berbasis Komputer Interaktif, yang membantu para pengambil keputusan untuk menggunakan data dan berbagai model untuk memecahkan masalah-masalah yang tidak terstruktur”.

Pada dasarnya sistem pendukung keputusan dirancang untuk mendukung setiap tahapan pengambilan keputusan mulai dari mengidentifikasi masalah, memilih data yang relevan, menentukan pendekatan yang digunakan dalam proses pengambilan keputusan, sampai mengevaluasi pemilihan interaktif.

Peranan sistem pendukung keputusan dalam konteks keseluruhan sistem informasi ditujukan untuk memperbaiki kinerja melalui aplikasi teknologi informasi.

2.2 Penilaian Kinerja

Organisasi atau perusahaan perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan, dalam rangka meningkatkan produktivitas dan pengembangan pegawai atau karyawan. Untuk itu perlu dilakukan kegiatan penilaian kinerja secara periodik yang berorientasi pada masa lalu dan masa yang akan datang.

Penilaian unjuk kerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai unjuk kerja pegawainya. Tujuan dilakukannya penilaian unjuk kerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik (*feedback*) kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap pegawai seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan, dan lain-lain. Sehingga penilaian unjuk kerja dapat menjadi landasan untuk penilaian sejauh mana kegiatan manajemen sumber daya manusia (MSDM) seperti perekrutan, seleksi, penempatan dan pelatihan dilakukan dengan baik, dan apa yang akan dilakukan kemudian seperti dalam penggajian, perencanaan karier dan lain-lain yang tentu saja merupakan salah satu kegiatan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia.

2.3 Metode Profile Matching

Profile Matching adalah sebuah mekanisme pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dipenuhi oleh subyek yang diteliti, bukannya tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati.

Profile Matching merupakan suatu proses yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia dimana terlebih dahulu ditentukan kompetensi (kemampuan) yang diperlukan oleh suatu jabatan. Kompetensi / kemampuan tersebut haruslah dapat dipenuhi oleh pemegang/calon pemegang jabatan.

Dalam proses *Profile matching* secara garis besar merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu kedalam kompetensi jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (disebut juga *gap*), semakin kecil *gap* maka bobot nilainya akan semakin besar yang berarti memiliki peluang lebih besar untuk karyawan menempati posisi tersebut.

Dalam penyelesaian permasalahan dengan Metode *Profile Matching* pada Sistem Pendukung

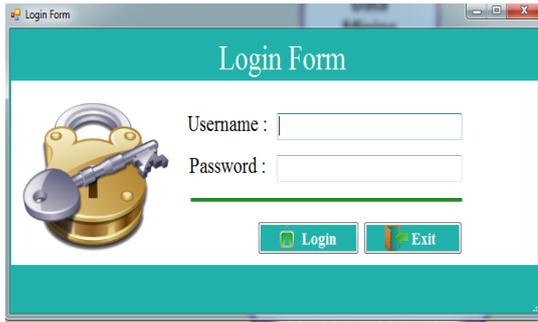
Keputusan Kenaikan Jabatan pada Peternakan Ayam Mandiri Jaya Farm, ada beberapa langkah yaitu :

1. Penentuan Variabel dan Sub Variabel
Sistem yang akan dibangun terdiri atas 3 variabel yaitu Variabel Pengetahuan, Variabel Kemampuan dan Variabel Kepribadian dimana setiap variabel mempunyai beberapa sub variabel sesuai dengan kebutuhan perusahaan karena nilai setiap sub variabel dapat berbeda-beda.
2. Perhitungan Pemetaan Gap Kompetensi
Setelah proses penentuan variabel, proses berikutnya adalah menentukan kandidat mana yang paling cocok untuk menduduki jabatan yang ditawarkan oleh perusahaan. Menggunakan perhitungan pemetaan *gap* kompetensi dimana yang dimaksud dengan *gap* disini adalah beda antara profil jabatan dengan profil karyawan dengan rumus $GAP = \text{Profil Karyawan} - \text{Profil Jabatan}$.
3. Perhitungan Pemetaan Gap Kompetensi Berdasarkan Aspek-Aspek
Setelah didapatkan tiap *gap* masing-masing karyawan maka tiap profil karyawan diberi bobot nilai dengan patokan tabel bobot nilai *gap* seperti yang terlihat pada tabel 2.1 berikut ini.

Tabel 2.1 Keterangan Bobot Nilai Gap

No	Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	5	Tidak ada selisih (kopetensi sesuai dg yg dibutuhkan)
2	1	4,5	Kopetensi individu kelebihan 1 tingkat/level
3	-1	4	Kopetensi individu kekurangan 1 tingkat/level
4	2	3,5	Kopetensi individu kelebihan 2 tingkat/level
5	-2	3	Kopetensi individu kekeurangan 2 tingkat/level
6	3	2,5	Kopetensi individu kelebihan 3 tingkat/level
7	-3	2	Kopetensi individu kekurangan 3 tingkat/level
8	4	1,5	Kopetensi individu kelebihan 4 tingkat/level
9	-4	1	Kopetensi individu kekurangan 4 tingkat/level

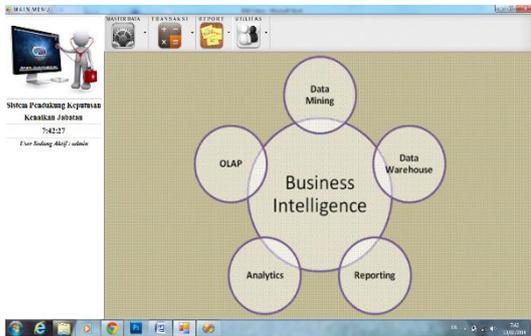
4. Perhitungan dan Pengelompokan Core dan Secondary Factor
Setelah menentukan bobot nilai *gap* tiap aspek dikelompokkan menjadi 2 (dua) kelompok yaitu kelompok *Core Factor* dan *Secondary Factor*.
 - a. *Core Factor* dapat ditunjukkan pada rumus $NCF = \sum NC(i, s, p) / \sum IC$, dimana NCF : Nilai rata-rata *core factor*, NC (i,s,p) : Jumlah total nilai *core factor* (kemampuan, pengetahuan, kepribadian), IC : Jumlah item *core factor*.
 - b. *Secondary Factor* dapat ditunjukkan pada rumus $NSF = \sum NS(i, s, p) / \sum IS$, dimana NSF : Nilai rata-rata *secondary factor*, NS (i, s, p) : Jumlah nilai *secondary factor* (kemampuan, pengetahuan, kepribadian), IS : Jumlah item *secondary factor*
5. Perhitungan Nilai Total



Gambar 3.3 Implementasi Menu Login

2. Implementasi Menu Utama

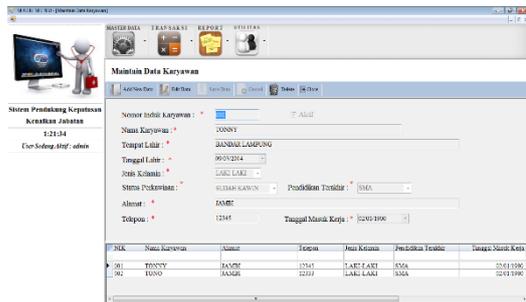
Menu Utama ini dirancang secara khusus dan efisien agar pengguna mudah untuk mempelajari cara menjalankan program ini, mulai dari masuk menu utama, penginputan data-data, pencarian informasi, dan pembuatan laporan.



Gambar 3.4 Implementasi Menu Utama

3. Implementasi Input Data Karyawan

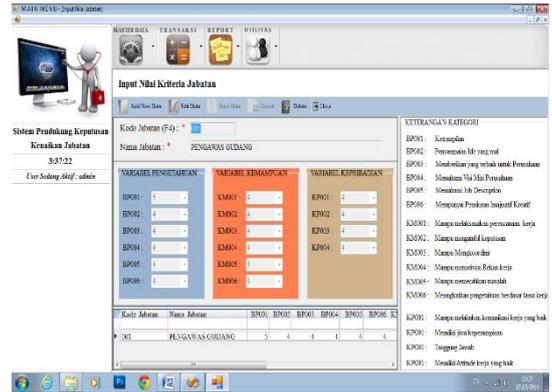
Tampilan Form Input Data Karyawan Berikut ini adalah tampilan untuk menambah data dan mengupdate data karyawan.



Gambar 3.5 Implementasi Input Data Karyawan

4. Implementasi Input Nilai Kriteria

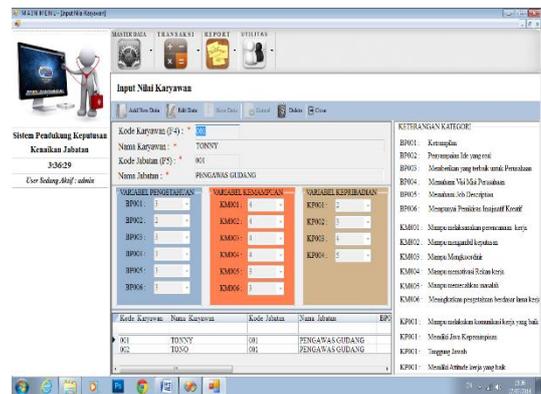
Tampilan data nilai kriteria jabatan yang diharapkan manajemen.



Gambar 3.6 Implementasi Input Nilai Kriteria

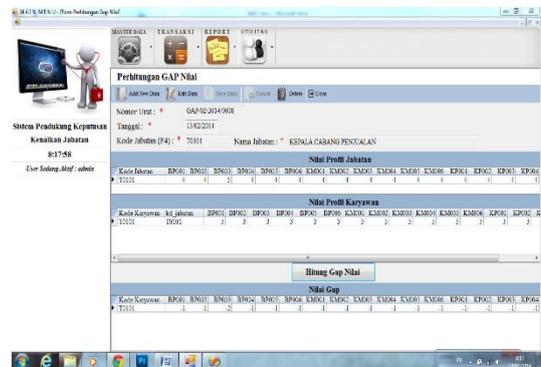
5. Implementasi Input Data Nilai Karyawan

Tampilan data nilai karyawan yang diberikan oleh pihak manajemen peternakan ayam Mandiri Jaya Farm terhadap calon kandidat penerima kenaikan jabatan.



Gambar 3.7 Implementasi Input Data Nilai Karyawan

6. Implementasi Input Data Perhitungan Gap Nilai Data gap nilai yang didapatkan dari nilai karyawan – nilai kriteria jabatan.



Gambar 3.8 Implementasi Input Data Perhitungan Gap Nilai

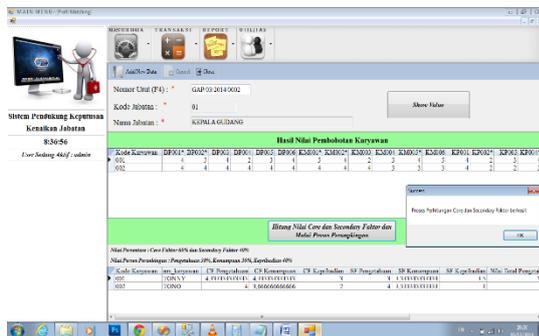
7. Implementasi Input Data Pembobotan Nilai untuk melakukan proses pembobotan nilai.



Gambar 3.9 Implementasi Input Data Pembobotan Nilai

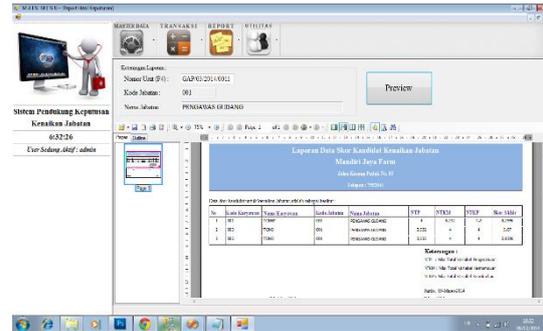
8. Implementasi Perhitungan Core Factor dan Secondary Factor

Berfungsi untuk mendapatkan hasil akhir dan ranking dari setiap kandidat calon karyawan untuk kenaikan jabatan, dari hasil ranking tertinggi, maka kandidat tersebutlah yang berpeluang besar untuk dapat direkomendasikan kenaikan jabatan.



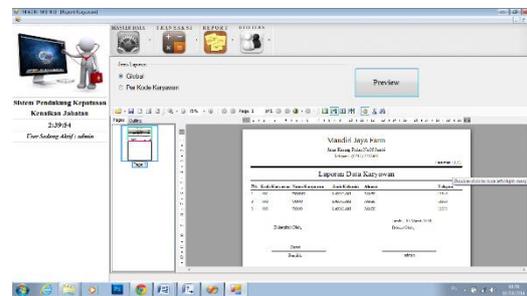
Gambar 3.10 Implementasi Perhitungan Core Factor dan Secondary Factor

9. Implementasi Laporan Hasil Keputusan Laporan hasil keputusan calon kandidat kenaikan jabatan.



Gambar 3.11 Implementasi Laporan Hasil Keputusan

10. Implementasi Laporan Data Karyawan Tampilan ini digunakan untuk menampilkan laporan data karyawan.



Gambar 3.12 Impementasi Laporan Data Karyawan

IV . PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang dilakukan pada penelitian yaitu tentang sistem pendukung keputusan untuk kenaikan jabatan menggunakan Metode Profile Matching pada Peternakan Ayam Mandiri Jaya Farm, maka dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu :

1. Sistem Pendukung Keputusan Unutk Kenaikan Jabatan Pada Peternakan Ayam Jaya Farm Menggunakan Metode Profile Matching dan bahasa pemrograman yang digunakan Visual Basic NET 2008 dan Database MySQL.
2. Dengan adanya Sistem Pendukung Keputusan untuk Kenaikan Jabatan menggunakan metode Profile Matching ini, maka proses penentuan calon kandidat karyawan yang akan mendapatkan kenaikan jabatan dapat dilakukan lebih cepat dan sesuai dengan nilai-nilai yang diharapkan manajemen.
3. Dengan adanya sistem pendukung keputusan untuk Kenaikan Jabatan, dapat lebih

- meminimalisir kesalahan yang disebabkan oleh kesalahan manusia (*Human Error*).
4. Lebih memudahkan bagian manajemen administrasi dalam menyeleksi karyawan yang layak untuk dinaikkan jabatannya.
 5. Program ini telah menghasilkan laporan-laporan berupa data karyawan, data hasil keputusan karyawan untuk kenaikan jabatan.

a. Saran

Adapun saran-saran yang dapat dikemukakan adalah :

1. Perlunya pelatihan bagi pihak admin yang akan menggunakan Sistem Pendukung Keputusan untuk Kenaikan Jabatan ini sehingga penggunaannya dilakukan dengan baik dan benar.
2. Dapat melakukan backup database secara berkala demi mencegah hal-hal yang tidak diinginkan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Effendy, Tua, Marihot, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Yogyakarta, Grasindo, 2002.
- [2] Fathansyah, "Basis Data", Bandung, Informatika Bandung, 2012.
- [3] Hartono, Jogyanto, "Analisis & Desain Sistem Informasi : Pendekatan Terstruktur Teori dan Aplikasi Bisnis", Yogyakarta, Andi Offset, 2005.
- [4] Mesran, "Metode Profile Matching", <http://mesran.blogspot.com/2013/05/metode-profile-matching-gap.html>, diakses pada tanggal 18 Januari 2016
- [5] Rochaety, E., Rahayuningsih, P., Yanti, P. G., "Sistem Informasi Manajemen Pendidikan", Jakarta, Bumi Aksara, 2006.
- [6] Turban, Efraim, "Decision Support Systems and Intelligent Systems Edisi 7 jilid 1", Yogyakarta, ANDI, 2005.
- [7] Wikipedia, "Visual Basic Net", http://id.wikipedia.org/wiki/Visual_Basic_.NET, diakses tanggal 09 Februari 2016.

- [8] Wikipedia, "Microsoft SQL Server", http://id.wikipedia.org/wiki/Microsoft_SQL_Server, diakses tanggal 09 Februari 2016.

IDENTITAS PENULIS

Nama : Lucy Simorangkir, M.Kom
NIP/NIK : 11 079
TTL : Kuala Tungkal /
28 September 1978
Golongan/Pangkat : IIIB
Jabatan Fungsional : Lektor
ALamat : Jl. Kol. Abunjani Sipin Jambi
Telp./Faks. : 0741-668723 / 0741-668726
Alamat Rumah : Jl. Sermak Ishak Ahmad
No. 24 RT 007 Kel. Mayang
Mangurai Jambi
Telp. : 081366009242

Nama : Tonny
NIK / NIDN : -
TTL : Jambi /
04 November 1990
Golongan/Pangkat : -
Jabatan Fungsional : -
ALamat : Jl. Kol. Abunjani Sipin Jambi
Telp./Faks. : 0741-668723 / 0741-668726
Alamat Rumah : Kasang - Jambi
Telp. : 081994376531