

# IJCIT

## (Indonesian Journal on Computer and Information Technology)

Journal Homepage: <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ijcit>

---

### Sistem Penunjang Keputusan Promosi Jabatan Menggunakan Metode *Profile Matching*

Hendry Cahyono<sup>1</sup>, Yunita Yunita<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Sistem Informasi, STMIK Nusamandiri  
Jakarta, Indonesia  
e-mail: hendrycahyono7@gmail.com

<sup>2</sup>Program Studi Teknik Informatika, STMIK Nusamandiri  
Jakarta, Indonesia  
e-mail: yunita.yut@nusamandiri.ac.id

---

#### ABSTRAK

Karyawan merupakan aset sumber daya manusia yang utama dari sebuah perusahaan. Dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia pada suatu jabatan tertentu dapat dilakukan dengan cara memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapat promosi jabatan. Namun penilaian karyawan biasanya hanya dilakukan pada beberapa aspek tertentu sehingga akan menyulitkan pimpinan perusahaan dalam mengambil keputusan untuk memilih karyawan dengan level dan kemampuan yang hampir sama. Penelitian ini adalah untuk memberikan rekomendasi promosi jabatan dengan kriteria Intelektual, Sikap, Perilaku dan kinerja menggunakan metode *profile matching* dalam memecahkan permasalahan yang terdapat pada promosi jabatan PT. Mitrausaha Gentaniaga. Metode ini dilakukan dengan tahapan: pemetaan Gap kompetensi, Pembobotan, Penghitungan dan pengkelompokan core factor dan *secondary factor*, selanjutnya penghitungan nilai total dan yang terakhir adalah penghitungan nilai rangking. Dari penghitungan nilai rangking maka diketahui karyawan dengan nilai tertinggi yang berhak direkomendasikan untuk memperoleh promosi jabatan adalah karyawan dengan kode SM2 atas nama Hendy mendapatkan skor akhir sebesar 4,65.

**Katakunci:** *profile matching*, promosi jabatan, sumber daya manusia

---

#### ABSTRACTS

Employees are the main human resource assets of a company. In meeting the needs of human resources in a particular position can be done by providing opportunities for existing employees to get a promotion. However, employee appraisal is usually only done on certain aspects so that it will be difficult for company leaders to make the decision to choose employees with similar levels and abilities. This study is to provide recommendations for promotion of positions with Intellectual, Attitude, Behavior, and Performance criteria using the profile matching method in solving problems contained in the promotion of PT. Mitrausaha Gentaniaga position. This method is done in stages: mapping competency gaps, weighting, calculation, and grouping of core factors and secondary factors, then calculating the total value and the last is calculating the rank value. From the calculation of the ranking, it is known that the employee with the highest value who is entitled to get a promotion is an employee with the SM2 code on Hendy's name, earning a final score of 4.65.

**Keywords:** human resources, profile matching, promotion of positions



## 1. PENDAHULUAN

karyawan merupakan aset sumber daya manusia (SDM) yang sangat penting dari sebuah perusahaan. Dalam praktiknya pekerja atau karyawan akan mendapatkan gaji atau upah yang dibayarkan sebagai balas jasa dari pihak perusahaan setelah pekerja memenuhi kewajibannya.

Menurut (Segoro, 2018) Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. SDM dapat disebut juga sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Atau potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal nonmaterial.

Dalam sebuah perusahaan tentu pengembangan karyawan mutlak dilakukan untuk memberikan kesempatan bagi karyawan yang memiliki potensi untuk mengembangkan karirnya. Salah satu cara pengembangan yang sering dilakukan oleh perusahaan adalah dengan cara memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang dinilai mampu dan dapat menjalankan tanggung jawab yang di bebankan sesuai dengan jabatan yang tersedia.

Menurut (Harriyansah & Baidawi, 2018) Kenaikan jabatan merupakan suatu faktor yang sangat penting bagi perencanaan karir pegawai dan juga untuk meremajakan suatu posisi jabatan agar diduduki oleh seseorang yang mempunyai kriteria-kriteria yang cocok untuk menempati suatu jabatan yang diusulkan.

PT. Mitrausaha Gentaniaga telah menjalankan pengembangan karyawan dengan promosi jabatan, namun belum adanya metode yang digunakan untuk membantu pimpinan dalam pemilihan karyawan yang berhak kesulitan dan memakan waktu yang relatif lama.

Pada penelitian yang telah dilakukan oleh (Kristiyanti, 2017) menyebutkan bahwa Menempatkan karyawan pada jabatan yang kosong merupakan masalah penting, sulit dan kompleks. Evaluasi kinerja karyawan melalui wawancara yang penilaiannya berdasarkan atribut subyektif (kualitatif), seperti kepribadian, kepemimpinan dan pengalaman, maupun penilaian evaluasi tes seleksi berdasarkan atribut obyektif (kuantitatif), seperti latar belakang pendidikan dan kemampuan analisis, dirasakan masih kurang dalam penilaian kinerja karyawan yang notabene masih dianggap tidak sesuai atau tidak objektif dengan kenyataan dari

seorang karyawan, apalagi jika beberapa karyawan memiliki kemampuan yang tidak jauh berbeda. Dari penelitian tersebut penulis melihat bahwa diperlukan sub kriteria yang lebih detail.

Untuk itu pada penelitian ini penulis berusaha memberikan Sub kriteria secara lebih detail yang diharapkan dapat memberikan informasi yang akurat. Adapun kriteria dan sub kriteria yang penulis pergunakan adalah:

- a. Intelektual (Tingkat Pendidikan, Kemampuan Pemecahan Masalah, Pengalaman Kerja, Integritas)
- b. Sikap (Kehadiran, Tanggung Jawab, Kejujuran, Kedisiplinan)
- c. Perilaku (Kesopanan, Loyalitas)
- d. Kinerja (Handling Unit, Komplain)

Tujuan dari penulisan karya ilmiah ini adalah Menerapkan metode *profile matching* dalam memecahkan masalah yang ada pada promosi jabatan pada PT. Mitrausaha Gentaniaga. Dan Memberikan rekomendasi karyawan yang berhak mendapatkan promosi jabatan berdasarkan kriteria yang sudah di tentukan.

Menurut (Pratiwi, 2016) "metode profile matching atau pencocokan profil adalah metode yang sering digunakan sebagai mekanisme dalam pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variable predictor yang ideal dan harus dipenuhi oleh subjek yang harus diteliti, bukan tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati".

Pada penelitian ini data penilaian karyawan didapatkan dari hasil kuisioner yang telah di isi oleh responden atau atasan dari sampel yang telah di tetapkan. Deengan asumsi setiap responden akan menilai 10 sampel yang telah ditetapkan.

Tehnik penskalaan yang penulis pergunakan untuk mengukur pernyataan dari responden digunakan skala likert. Menurut (Santosa, 2018) Skala *likert* adalah teknik penskalaan nonkomparatif dan secara alamiah berdimensi tunggal (hanya mengukur satu sifat). Responden diminta untuk menyatakan tingkat persetujuannya terhadap suatu pernyataan berdasarkan skala *ordinal*.

Pilihan terhadap masing-masing jawaban untuk tanggapan responden dapar diberi skor sesuai dengan tabel 1.

**Tabel 1.** Skala Likert

No.	Keterangan	Skor
1.	Sangat setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak setuju	2
5.	Sangat tidak setuju	1

Sumber : (Supriyatna, 2015)

## 2. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan menggunakan metode pengumpulan data dan metode *profile matching*.

Dalam metode pengumpulan data penulis melakukan beberapa cara untuk mendapatkan data-data yang valid, antara lain:

- Observasi**  
Peneliti melakukan Observasi pada PT. Mitrausaha Gentaniaga guna memperoleh informasi dan data yang akan diolah dalam penelitian.
- Wawancara**  
Wawancara dilakukan oleh penulis dengan betanya secara langsung kepada pihak terkait yaitu pada bagian HRD.
- Study Pustaka**  
Pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan buku, jurnal, internet, majalah, dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.
- Kuisisioner**  
Kuisisioner dilakukan dengan meminta persetujuan responden terhadap suatu pernyataan untuk dapat diisi.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah melihat permasalahan yang penulis temukan pada PT. Mitrausaha Gentaniaga yaitu sulitnya pimpinan perusahaan dalam memilih aryaawan yang berhak mendapatkan promosi jabatan. Berikut hasil pembahasan yang telah penulis lakukan riset:

### 3.1. Profil Sample Dan Responden

Sampel yang yang telah penulis ambil adalah 10 orang dari populasi karyawan pada devisi servis dengan jabatan sebagai teknisi yang berjumlah 21 orang. Adapun sampel yang telah penulis ambil seperti pada tabel 2.

**Tabel 2.** Sampel

No.	Nama	Tanggal Masuk Kerja	Jabatan
1.	Muhroji	02 Maret 1999	Teknisi
2.	Hendi	01 Mei 2010	Teknisi
3.	Nikolas Ropildo S	01 Oktober 2011	Teknisi
4.	Hendry Cahyono	10 April 2013	Teknisi
5.	M Ridwan	01 Desember 2011	Teknisi
6.	Jajang Somantri	16 Maret 2003	Teknisi
7.	Muhammad Basir	02 January 2006	Teknisi
8.	Dede Erin	02 Juli 2012	Teknisi
9.	Eko Siswanto	01 Juli 2011	Teknisi
10.	Muhammad lhkwan	10 Mei 2010	Teknisi

Responden yang penulis sasar adalah *foreman* atau kepala regu. Dengan asumsi setiap responden akan menilai 10 orang sampel.

### 3.2. Pembahasan

Berikut adalah tahapan perhitungan menggunakan metode *profile matching*:

#### 1) Pemetaan Gap Kompetensi

Gap merupakan selisih yang didapat dari hasil pengurangan antara profile karyawan dengan profil jabatan yang dihitung menggunakan rumus:

$$\text{Gap} = \text{Profil pegawai} - \text{profil}$$

#### 2) Pembobotan

Pada tahap ini, akan ditentukan bobot nilai masing-masing aspek dengan menggunakan bobot nilai yang telah ditentukan. Adapun inputan dari proses pembobotan ini adalah selisih dari profil karyawan dan profil jabatan. Diberikan bobot nilai sesuai dengan tabel nilai Gap seperti terlihat pada tabel 3.

**Tabel 3.** Bobot nilai Gap

No	Selisih	Bobot	Keterangan
1	0	5	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

Sumber : (Pratiwi, 2016)

3) Penghitungan Dan Pengelompokan *Core Factor* Dan *Secondary Factor*

Pada tahapan ini kriteria akan dibagi menjadi dua kelompok yaitu *Core factor* dan *Secondary factor*.

*Core Factor* merupakan aspek (kompetensi) yang paling menonjol atau paling di butuhkan oleh suatu kriteria yang diperkirakan akan menghasilkan nilai yang optimal. Untuk menghitung *Core factor* digunakan rumus:

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

Sumber :Pratiwi, (2016:118)

Keterangan:

- NCF : Nilai rata-rata *Core factor*
- NC (i,s,p) : Jumlah total nilai *Core factor*
- IC : Jumlah item *Core factor*

Penghitungan *core factor* pada nilai kapasitas intelektual:

$$SP1 NCF = \frac{4+5+4+3+4+4+5+4+5+5+5+5}{12} = 4,42$$

$$SP2 NCF = \frac{5+4+5+4+5+5+5+5+5+5+5+5}{12} = 4,83$$

$$SP3 NCF = \frac{4+4+4+5+3+3+4+4+4+4+5+5}{12} = 4,08$$

$$SP4 NCF = \frac{4+5+5+5+5+4+4+4+5+5+5+5}{12} = 4,67$$

$$SP5 NCF = \frac{4+4+4+4+4+4+5+4+5+5+5+5}{12} = 4,42$$

$$SP6 NCF = \frac{5+5+4+5+5+4+5+4+5+5+5+5}{12} = 4,75$$

$$SP7 NCF = \frac{4+4+4+3+3+3+5+4+5+5+5+5}{12} = 4,17$$

$$SP8 NCF = \frac{5+5+4+5+5+5+5+5+5+5+5+5}{12} = 4,92$$

$$SP9 NCF = \frac{4+4+5+4+4+4+5+5+5+5+5+5}{12} = 4,58$$

$$SP10 NCF = \frac{4+4+4+4+3+3+5+4+4+4+5+2}{12} = 3,83$$

*Secondary Factor* adalah item-item selain aspek yang ada pada *Core factor*. Untuk menghitung *Secondary factor* digunakan rumus:

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

Sumber : Pratiwi, 2016:118)

Keterangan:

- NSF : Rata-rata *Secondary factor*
- NS (i,s,p) : Jumlah total nilai *Secondary factor*
- IS : Jumlah item *Secondary factor*

Penghitungan *Secondary factor* pada nilai kapasitas Intelektual:

$$SP1 NSF = \frac{5+4,5+5+4,5+5+5+5+4+4,5+4,5+4,5+5}{12} = 4,71$$

$$SP2 NSF = \frac{5+5+4,5+5+5+4,5+4,5+4,5+4,5+4,5+4,5+5}{12} = 4,67$$

$$SP3 NSF = \frac{5+5+4,5+4,5+5+3+5+4+4,5+5+5+5}{12} = 4,63$$

$$SP4 NSF = \frac{5+5+4,5+4,5+5+5+5+4,5+4,5+4,5+5+5}{12} = 4,79$$

$$SP5 NSF = \frac{5+5+4,5+4+4,5+5+5+5+4,5+4,5+4,5+5}{12} = 4,71$$

$$SP6 NSF = \frac{4,5+4,5+4,5+4,5+5+4,5+5+5+4,5+4,5+4+5}{12} = 4,63$$

$$SP7 NSF = \frac{5+5+5+4,5+4,5+5+5+5+4,5+4,5+4,5+4,5}{12} = 4,75$$

$$SP8 NSF = \frac{4,5+4,5+4,5+5+4,5+4,5+5+5+4,5+4,5+4,5+4,5}{12} = 4,63$$

$$SP9 NSF = \frac{5+5+5+5+5+5+5+5+4,5+4,5+4,5+5}{12} = 4,88$$

$$SP10 NSF = \frac{5+4+5+5+3+5+5+4,5+4+4,5+4,5}{12} = 3,54$$

4) Penghitungan Nilai Total

Dari perhitungan nilai *Core factor* dan *Secondary factor* dari tiap-tiap aspek, kemudian dihitung nilai total dari tiap-tiap aspek yang diperkirakan berpengaruh pada kinerja tiap-tiap profil. Untuk menghitung nilai total dari masing-masing aspek digunakan rumus:

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

Sumber : Pratiwi, (2016:119)

Keterangan:

- NCF (i,s,p) : Nilai rata-rata *Core factor*
- NSF (i,s,p) : Nilai rata-rata *Secondary factor*
- N (i,s,p) : Nilai total dari aspek
- (x) : Nilai persen yang diinputkan

**Tabel 4.** Nilai total aspek intelektual

No	Kode	NCF	NSF	Hasil %		N1
				NCF 60%	NSF 40%	
1	SM1	4,42	4,71	2,65	1,88	4,53
2	SM2	4,83	4,67	2,90	1,87	4,77
3	SM3	4,08	4,63	2,45	1,85	4,30
4	SM4	4,67	4,79	2,80	1,92	4,72
5	SM5	4,42	4,71	2,65	1,88	4,53
6	SM6	4,75	4,63	2,85	1,85	4,70
7	SM7	4,17	4,75	2,50	1,90	4,40
8	SM8	4,92	4,63	2,95	1,85	4,80
9	SM9	4,58	4,88	2,75	1,95	4,70
10	SM10	3,83	4,54	2,30	1,82	4,12

5) Penghitungan Nilai Ranking

Hasil akhir dari *profile matching* adalah ranking dari semua kandidat yang diajukan

untuk mengisi suatu jabatan atau posisi tertentu. Penentuan ranking mengacu pada hasil perhitungan yang ditunjukkan dengan rumus berikut ini:

$$\text{Ranking} = (x)\% Ni + (x)\% Ns + (x)\% Np$$

Sumber : Pratiwi, (2016:119)

Keterangan:

Ni : Nilai kapasitas intelektual

Ns : Nilai sikap kerja

Np : Nilai perilaku

(x)% : Nilai persen yang diinputkan

**Tabel 5.** Nilai ranking

No.	Kode	Nama	Hasi Akhir
1	SM2	Hendy	4,65
2	SM8	Dede Erin	4,63
3	SM6	Jajang Somantri	4,61
4	SM9	Eko Siswanto	4,60
5	SM4	Hendry Cahyono	4,60
6	SM5	M. Ridwan	4,52
7	SM7	Muhammad basir	4,49
8	SM3	Nikolas Ropildo S	4,42
9	SM1	Muhroji	4,40
10	SM10	Muhammad Ihkwan	4,36

Setelah dilakukan penghitungan dengan metode profile matching dalam promosi jabatan untuk menempati posisi foreman pada perusahaan PT. Mitrausaha Gentaniaga, didapatkan hasil perankingan pada tabel IV.28 pada urutan pertama adalah karyawan dengan kode SM2 atas nama Hendy mendapatkan skor akhir sebesar 4,65. Melihat hasil diatas penulis merekomendasikan karyawan tersebut untuk memperoleh promosi jabatan untuk menempati posisi foreman di perusahaan PT. Mitrausaha Gentaniaga.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan penilaian dan penghitungan dalam sistem penunjang keputusan promosi jabatan pada PT. Mitrausaha Gentaniaga dapat ditarik kesimpulan antar lain, Penilaian yang objektif dari para responden sangat mempengaruhi hasil nilai yang didapatkan

karyawan. Metode *profile matching* dapat digunakan sebagai salah satu dasar dalam pengambilan keputusan dalam promosi jabatan. Salah satu alternatif dalam pemilihan karyawan guna mendapat promosi jabatan adalah dengan metode *profile matching*. Hal ini diperoleh dari penilaian yang dilakukan oleh atasan langsung akan memberikan data yang valid.

Diharapkan kedepan PT. Mitrausaha Gentaniaga dapat mengaplikasikan metode Profile Matching sebagai salah satu dasar penghitungan pada proses promosi jabatan.

#### 5. REFERENSI

- Harriyansah, & Baidawi, T. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pada Pusat Penelitian Dan Pengembangan Minyak Dan Gas Bumi Lemigas Kementerian ESDM Dengan Metode Profile Matching. *Jurnal Teknik Komputer*, 4(1), 217–222.
- Kristiyanti, D. A. (2017). Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Karyawan Untuk Jabatan Tertentu Dengan Pendekatan Analisa Gap Profile Matching. *Paradigma - Jurnal Komputer Dan Informatika*, 19(1), 20–29.  
<https://doi.org/10.31294/P.V19I1.1502>
- Pratiwi, H. (2016). *Buku Ajar Sistem Pendukung Keputusan* (I. Candrawinata (ed.); E.d 1). deepublish.
- Santosa, P. I. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Giovanny (ed.); 1st ed.).
- Segoro, W. (2018). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia* (P. K. Anggraeni (ed.); Edisi 1). Grup Penerbitan CV Budi Utama.
- Supriyatna, A. (2015). ANALISIS DAN EVALUASI KEPUASAN PENGGUNA SISTEM INFORMASI PERPUSTAKAAN DENGAN MENGGUNAKAN PIECES FRAMEWORK. *Analisis Dan Evaluasi Kepuasan Pengguna Sistem Informasi Perpustakaan Dengan Menggunakan Pieces Framework*, XI(1), 43–52.