

# PENYARINGAN KANDIDAT UNTUK PROMOSI JABATAN DENGAN PROFILE MATCHING

**Jozua F. Palandi, Zusana E. Pudyastuti**  
Program Studi Teknik Informatika  
Sekolah Tinggi Informatika & Komputer Indonesia  
Jl. Tidar No. 100, Malang  
*e-mail: jozuafp@stiki.ac.id, e-mail: zusanacr@stiki.ac.id*

## ABSTRACT

*Management of Human Resource Development affects all of many aspects to determine the success of an organization's work. This research is intended to provide a decision support for Human Resources Development in terms of promotion. Determining a candidate for promotion takes a long time and requires an objective and transparent perspective. Filtering a candidate using a mixed system, a filtering system based on the administrative and personal assessment, is considered not objective. It will lead to subjective result since interview is used for conducting personal assessment.*

*An application to select the candidate is important to be made in order to overcome the problem. The objective of the application is to assist the management in giving assessment, analyzing, formulating, and making decision. The output is a system for assessing the performance of the employee in term of promotion in an organization.*

*The application will result an easier and more objective assessment in assisting the management to filter an employee to be promoted. This research, specifically, used variable parameter, while the method used in this research is profile matching method.*

**Keyword:** *Promotion, Profile Matching, Human Resources*

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu elemen penting dalam suatu organisasi. Pengelolaan SDM sangat mempengaruhi banyak aspek penentu keberhasilan kerja dari organisasi tersebut. Bagi organisasi yang memiliki karyawan cukup banyak, apabila pengelolaan data personalia dilakukan secara manual, maka jenjang karir dari tiap karyawan terutama berkaitan dengan promosi jabatan menjadi kurang efektif dan efisien. Hal ini akan berakibat keputusan yang di ambil pihak manajemen cenderung kurang obyektif dan tidak transparan.

Berdasarkan gambaran singkat diatas dapat diambil sebuah kasus tentang proses seleksi dimana penentuan karyawan sebagai kandidat

untuk promosi jabatan pada suatu unit kerja memerlukan waktu cukup lama dan membutuhkan cara pandang yang obyektif dan transparan. Waktu yang lama pada umumnya disebabkan karena penyaringan data oleh personalia bersumber dari catatan buku-buku register dan dalam bentuk *hardcopy* dari komputer *stand alone*. Sedangkan cara pandang yang tidak obyektif dipengaruhi oleh seleksi calon kandidat yang menggunakan sistem penilaian campuran, yaitu didasarkan pada penilaian administratif dan personal. Hal ini yang menyebabkan kandidat terpilih adalah hasil yang cenderung bersifat subyektif karena penekanan dilakukan dengan penilaian personal melalui wawancara. Penilaian dan keputusan manajemen yang bersifat subyektif, tidak

transparan, dan menimbulkan potensi kurangnya rasa keadilan, akan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi kurang optimal, jenjang karir tidak jelas, dan kinerja akan menurun. Jika karyawan termasuk dalam kategori kinerja yang rendah akibatnya adalah pemberian *punishment* (sanksi), antara lain berupa bonus yang tidak dibayarkan penuh.

Untuk mengatasi kelemahan terhadap sistem penilaian kinerja SDM berkaitan dengan promosi jabatan tersebut, maka perlu di buat sebuah perangkat lunak sistem penunjang keputusan yang bertujuan memberi kemudahan bagi pihak manajemen dalam menilai, menganalisis, merumuskan dan mengambil keputusan yang *output*-nya dapat berupa pemberian *reward* (penghargaan/imbalan) dan *punishment* (sanksi) kepada karyawan yang dinilai.

Dengan membuat perangkat lunak sistem penunjang keputusan sebagai sistem penilaian kinerja SDM yang berkaitan dengan promosi jabatan pada suatu unit kerja organisasi, diharapkan paradigma kerja karyawan secara bertahap dan berkesinambungan akan berubah menjadi budaya kerja berbasis kompetensi. Adapun kompetensi itu sendiri merupakan perpaduan pengetahuan, keterampilan, pengalaman, sikap, dan perilaku yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban pada jabatan yang diduduki secara produktif dan profesional.

#### **RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan penjabaran pendahuluan diatas, maka didapatkan sebuah rumusan sebagai berikut: Bagaimana analisis dan desain

aplikasi Sistem Penunjang Keputusan untuk promosi jabatan pada STIKI Malang dengan *Profile Matching*?

#### **TUJUAN**

1. Menghitung profil karyawan dan profil jabatan yang terdiri dari kapasitas intelektual, sikap kerja, dan perilaku.
2. Memudahkan proses pengambilan keputusan untuk promosi jabatan di STIKI Malang menggunakan *Profile Matching*.
3. Memberi masukan kepada *decision maker* mengenai karyawan yang dinilai layak menempati jabatan tertentu pada suatu unit kerja.

#### **MANFAAT**

1. Deskripsi variabel kompetensi yang terdiri dari *hard competency* (berupa aspek pendidikan) dan *soft competency* (berupa aspek psikologi) dapat dijadikan sebagai acuan dan dasar pemikiran untuk proses penyaringan sumber daya manusia.
2. Penerapan metode *Profile Matching* dalam sebuah aplikasi dapat membantu melakukan penyaringan dengan parameter-parameter yang telah ditentukan.
3. Bahwa parameter-parameter yang terdiri dari kapasitas intelektual, sikap kerja, dan perilaku dapat menjadi pertimbangan input, proses, dan penentuan hasil penyaringan.

#### **LANDASAN TEORI**

##### **a. Sumber Daya Manusia**

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia dapat di definisikan dari berbagai

sumber, sebagai berikut: Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. MSDM juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenaga-kerjaan yang baik. MSDM juga merupakan aktifitas-aktifitas yang dilaksanakan agar Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai tujuan (Henry Simamora 2004:4).

#### **b. Penilaian Kinerja**

Untuk mengetahui baik atau buruknya prestasi kerja karyawan terhadap pelaksanaan pekerjaan selama periode waktu tertentu, maka perlu dilakukan penilaian kinerja. Definisi Penilaian Kinerja atau *performance appraisal* menurut Henry Simamora (2004:338-339) “Proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu.

#### **c. Kompetensi**

Menurut **Alain D. Mitrani, Spencer and Spencer** yang dialih bahasakan oleh **Surya Dharma (2005: 109)** mengemukakan kompetensi yaitu: “(An underlying characteristic’s of an individual which is causally related to criterion referenced

*effective and or superior performance in a job or situation*). Artinya kurang lebih sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya.”

#### **d. Pemetaan Potensi Karyawan**

Menurut Rachma (2003:99) Pemetaan Potensi Karyawan (P2K) merupakan suatu program kerja yang dilakukan departemen personalia dengan menitik beratkan pada aspek-aspek psikologis yang meliputi tiga aspek, yaitu:

1. Aspek Kecerdasan Intelektual
2. Aspek Sikap Kerja
3. Aspek Perilaku.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa maksud dan tujuan dari Pemetaan Potensi Karyawan adalah sebagai dasar pertimbangan promosi, mutasi, dan penempatan karyawan, dan untuk tujuan jangka panjangnya adalah dimaksudkan untuk mengembangkan jenjang karir karyawan.

#### **e. Profile Matching**

Pengertian *Profile Matching* dapat di definisikan oleh berbagai sumber, sebagai berikut: “*Profile Matching* (pencocokan profil) merupakan suatu proses dalam MSDM dimana terlebih dahulu ditentukan kompetensi (kemampuan) yang diperlukan oleh suatu jabatan. Kompetensi (kemampuan) tersebut haruslah dapat dipenuhi oleh pemegang jabatan” (Rachma, 2003:101).

Dari penjelasan singkat di atas dapat disimpulkan bahwa secara garis besar

*Profile Matching* merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu ke dalam kompetensi jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (disebut juga *GAP*), semakin kecil gap yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar yang berarti memiliki peluang lebih besar bagi karyawan untuk menempati suatu posisi/jabatan tertentu. *Profile Matching* menganggap bahwa terdapat tingkat *predictor variables* ideal yang harus dimiliki seseorang. Dalam hal ini tidak berarti tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati. Persyaratan untuk setiap profil jabatan ditentukan dengan skala 1 sampai 5. Makin tinggi tingkatannya, makin penting prioritas profil tersebut terhadap suatu jabatan. Tujuan penilaian potensi adalah untuk membandingkan profil pribadi seorang karyawan dengan profil jabatan yang bersangkutan. Dengan *profile matching*, orang-orang atau karyawan yang diangkat adalah mereka yang paling mendekati profil ideal karyawan yang berhasil.

**f. Prosedur Perankingan**

- **Penentuan Bobot Nilai GAP**

Bobot Nilai Gap adalah selisih profile karyawan dan profil jabatan terhadap penilaian aspek kapasitas intelektual, sikap kerja dan perilaku. Adapun bobot nilai gap ditentukan sebagaimana Tabel 1 di bawah ini.

**Tabel 1. Tabel Bobot Nilai Gap**

No	Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	5	Tidak ada selisih (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

- **Perhitungan dan Pengelompokan Core dan Secondary Factor**

Sebelum melakukan perhitungan, bobot nilai gap untuk ketiga aspek yang dibutuhkan lebih dahulu harus ditentukan. Selanjutnya masing-masing aspek dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu *core factor* dan *secondary factor*.

- **Core Factor (Faktor Utama)**

Merupakan aspek kompetensi yang paling menonjol atau paling dibutuhkan oleh suatu jabatan dalam rangka mencapai kinerja maksimal.

Kusrini (2007:62).

- **Secondary Factor (Faktor Pendukung)**

Secondary Factor adalah item-item selain aspek yang ada pada *core factor*.

- **Perhitungan Nilai Total Tiap Aspek**

Untuk menghitung nilai total tiap aspek, terlebih dahulu harus diketahui nilai *core* dan *secondary factor* dari tiap-tiap aspek. Nilai total tiap aspek berpengaruh pada kinerja tiap-tiap *profile*.

- **Perhitungan Ranking**

Hasil akhir dari proses *profile matching* adalah perankingan nilai perolehan dari tiap calon kandidat yang akan mengisi suatu jabatan/posisi tertentu.

Kusrini (2007:66) untuk menghitung ranking digunakan rumus:

$$\text{Ranking} = (x)\% NI + (x)\% NSK + (x)\% NP$$

Keterangan:

NI : Nilai kapasitas intelektual

NSK : Nilai sikap kerja

NP : Nilai perilaku

(x)% : Nilai Persen yang diinputkan.

Hasil perhitungan ranking menunjukkan peringkat dari tiap kandidat. Nilai ranking tertinggi akan menentukan peringkat yang diinginkan, begitu pula sebaliknya.

## **METODE PENELITIAN**

Langkah-langkah yang dilakukan dalam metode penelitian ini adalah:

1. Pendataan Sumber Daya Manusia
  - a. Pemeriksaan dokumen data profil SDM
  - b. Pemeriksaan data departemen dan unit kerja
  - c. Pemeriksaan data pekerjaan dan jabatan
2. Penentuan aspek profil yang layak promosi
  - a. Aspek Jabatan

- b. Aspek Karyawan

3. Menentukan prosedur *profile matching*

- a. Proses Penilaian Kandidat

- b. Penentuan Bobot Nilai Gap

- c. Perhitungan & Pengelompokan *Core & Secondary Factor*

- d. Perhitungan & Penentuan Ranking

4. Perancangan User Interface dan database

5. Tahap Coding

6. Uji Coba Aplikasi

7. Pembuatan Laporan

## **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Hasil yang telah dicapai pada kegiatan penelitian ini adalah:

- a. Pendataan SDM**

Kegiatan ini bertujuan untuk mendapatkan data jumlah SDM yang dimiliki oleh lembaga, serta profil dari SDM tersebut. Dari kegiatan ini juga akan diperoleh data departemen dan unit tempat SDM tersebut bekerja, dan jenis pekerjaan dan jabatan yang mereka miliki saat ini. SDM inilah yang nantinya akan menjadi obyek utama dalam kegiatan penelitian ini.

- b. Analisis aspek profil**

Pada kegiatan ini, pelaksana melakukan analisa terhadap aspek profil SDM dan jabatan guna memperoleh data yang lebih akurat.

- c. Desain prosedur *profile matching***

Setelah diperoleh data akurat profil SDM, departemen tempat mereka bekerja dan jenis pekerjaan yang dilakukan, kegiatan berikutnya adalah membuat desain prosedur

profile matching sebagai dasar pembuatan sistem aplikasi penyaringan kandidat.

- 3 : Baik
- 4 : Memuaskan
- 5 : Sangat Memuaskan

**Tabel 2. Profil Jabatan Unit Kerja**

Nama Profil	Nilai
<b>Kapasitas Intelektual</b>	
Common Sense	3
Verbalisasi Ide	4
Sistematika Berpikir	3
Penalaran dan Solusi Real	5
Konsentrasi	4
Logika Praktis	5
Fleksibilitas Berpikir	4
Imajinasi Kreatif	2
Antisipasi	1
IQ	2
<b>Sikap Kerja</b>	
Energi Psikis	1
Ketelitian dan Tanggung Jawab	5
Kehati-hatian	3
Penegendalian Perasaan	4
Dorongan Berprestasi	2
Vitalitas dan Perencanaan	4
<b>Perilaku</b>	
Kekuasaan	1
Pengaruh	2
Keteguhan	3
Pemenuhan	4

Keterangan Nilai :

- 1 : Kurang
- 2 : Cukup

**Tabel 3 Profil Kandidat Aspek Kapasitas Intelektual**

No	Profil Kandidat	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	GAP	
1	1011103	3	2	3	4	2	4	2	4	4	3		
2	1011125	4	2	3	1	4	2	5	4	5	4		
3	1011140	5	3	4	3	5	5	5	4	3	2		
4	1011147	3	4	5	4	2	5	3	4	5	4		
5	1011150	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5		
	<b>Profil Jabatan</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>(+)</b>	<b>(-)</b>
1	1011103	0	-2	0	-1	-2	-1	-2	2	3	1	3	5
2	1011125	1	-2	0	-4	0	-3	1	2	4	2	5	3
3	1011140	2	-1	1	-2	1	0	1	2	2	0	5	2
4	1011147	0	0	2	-1	-2	0	-1	2	4	2	4	3
5	1011150	1	-1	1	-2	0	-2	0	3	3	3	5	3

**Tabel 4 Tabel Profil Kandidat Aspek Sikap Kerja**

Profil Kandidat	1	2	3	4	5	6	GAP	
1011103	4	3	5	4	5	3		
1011125	3	4	3	5	4	3		
1011140	5	4	5	5	3	1		
1011147	3	1	2	3	4	4		
1011150	2	3	2	4	3	5		
<b>Profil Jabatan</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>(+)</b>	<b>(-)</b>
1011103	3	-2	2	0	3	-1	3	2
1011125	2	-1	0	1	2	-1	3	2
1011140	4	-1	2	1	1	-3	4	2
1011147	2	-4	-1	-1	2	0	2	3
1011150	1	-2	-1	0	1	1	3	2

**Tabel 5 Tabel Profil Kandidat Aspek Perilaku**

No	Profil Kandidat	1	2	3	4	GAP
1	1011103	4	4	3	5	
2	1011125	4	3	5	3	
3	1011140	4	1	1	5	
4	1011147	3	5	5	3	
5	1011150	3	2	4	5	

**Tabel 6 Profil Kandidat Aspek Perilaku  
(Lanjutan)**

	Profil Jabatan	1	2	3	4	(+)	(-)
1	1011103	3	2	0	1	3	-
2	1011125	3	1	2	-1	3	1
3	1011140	3	-1	-2	1	2	2
4	1011147	2	3	2	-1	3	1
5	1011150	2	0	1	1	3	-

Pada proses *profile matching* terdapat beberapa langkah yang harus dilakukan, yaitu:

- a. Penentuan Bobot Nilai Gap

**Tabel 7 Perolehan Nilai GAP Aspek KI**

No	Profil	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	1011103	0	-2	0	-1	-2	-1	-2	2	3	1
2	1011125	1	-2	0	-4	0	-3	1	2	4	2
3	1011140	2	-1	1	-2	1	0	1	2	2	0
4	1011147	0	0	2	-1	-2	0	-1	2	4	2
5	1011150	1	-1	1	-2	0	-2	0	3	3	3

**Tabel 8 Perolehan Bobot Nilai Aspek KI**

No	Profil Kandidat	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	1011147	5	5	3,5	4	3	5	4	3,5	1,5	3,5

**Tabel 9 Perolehan Nilai GAP Aspek Sikap Kerja**

No	Profil Kandidat	1	2	3	4	5	6
1	1011103	3	-2	2	0	3	-1
2	1011125	2	-1	0	1	2	-1
3	1011140	4	-1	2	1	1	-3
4	1011147	2	-4	-1	-1	2	0
5	1011150	1	-2	-1	0	1	1

**Tabel 10 Perolehan Bobot Nilai Aspek Sikap  
Kerja**

No	Profil Kandidat	1	2	3	4	5	6
1	1011147	3,5	1	4	4	3,5	5

**Tabel 11 Perolehan Nilai GAP Aspek Perilaku**

No	Profil Kandidat	1	2	3	4
1	1011103	3	2	0	1
2	1011125	3	1	2	-1
3	1011140	3	-1	-2	1
4	1011147	2	3	2	-1
5	1011150	2	0	1	1

**Tabel 12 Perolehan Bobot Nilai Aspek Perilaku**

No	Profil Kandidat	1	2	3	4
1	1011147	3,5	2,5	3,5	4

- b. Perhitungan dan pengelompokan *Core* dan *Secondary Factor*.

**Tabel 13 Pengelompokan Bobot Nilai *Core Factor*  
Aspek Kapasitas Intelektual**

Nama Profil	Type	Profil Karyawan	Profil Jabatan	GAP	BOBOT
<i>Kapasitas Intelektual (Core Factor)</i>					
Verbalisasi Ide	CF	4	4	0	5
Konsentrasi	CF	2	4	-2	3
Fleksibilitas Berpikir	CF	3	4	-1	4
Imajinasi Kreatif	CF	4	2	2	3,5

**Tabel 14 Pengelompokan Bobot Nilai *Secondary Factor* Aspek Kapasitas Intelektual**

Nama Profil	Type	Profil Karyawan	Profil Jabatan	GAP	BOBOT
Kapasitas Intelektual ( <i>Secondary Factor</i> )					
Common Sense	SF	3	3	0	5
Sistematika Berpikir	SF	5	3	2	3,5
Penalaran dan Solusi Real	SF	4	5	-1	4
Logika Praktis	SF	5	5	0	5
Antisipasi	SF	5	1	4	1,5
Potensi Kecerdasan	SF	4	2	2	3,5

**Tabel 15 Perhitungan *Core* dan *Secondary Factor* Aspek Kapasitas Intelektual**

NIK	Nama Kandidat	<i>Core Factor</i> (i)	<i>Secondary Factor</i> (i)
1011147	Rahmat Saiful	3,87	3,75

**Tabel 16 Pengelompokan Bobot Nilai *Core Factor* Aspek Sikap Kerja**

Nama Profil	Type	Profil Karyawan	Profil Jabatan	GAP	BOBOT
Sikap Kerja ( <i>Core Factor</i> )					
Ketelitian dan Tanggung Jawab	CF	1	5	-4	1
Vitalitas	CF	4	4	0	5

**Tabel 17 Pengelompokan Bobot Nilai *Secondary Factor* Aspek Sikap Kerja**

Nama Profil	Type	Profil Karyawan	Profil Jabatan	GAP	BOBOT
Sikap Kerja ( <i>Secondary Factor</i> )					
Energi Psikis	SF	3	1	2	3,5
Kehati-hatian	SF	2	3	-1	4
Pengendalian Perasaan	SF	3	4	-1	4
Dorongan Berprestasi	SF	4	2	2	3,5

**Tabel 18 Perhitungan *Core* dan *Secondary Factor* Aspek Sikap Kerja**

NIK	Nama Kandidat	<i>Core Factor</i> (s)	<i>Secondary Factor</i> (s)
1011147	Rahmat Saiful	3	3,75

**Tabel 19 Pengelompokan Bobot Nilai *Core Factor* Aspek Perilaku**

Nama Profil	Type	Profil Karyawan	Profil Jabatan	GAP	BOBOT
Perilaku ( <i>Core Factor</i> )					
<i>Dominance</i>	CF	3	1	2	3,5
<i>Steadiness</i>	CF	5	3	2	3,5
<i>Compliance</i>	CF	3	4	-1	4

**Tabel 20 Pengelompokan Bobot Nilai *Secondary Factor* Aspek Perilaku**

Nama Profil	Type	Profil Karyawan	Profil Jabatan	GAP	BOBOT
Perilaku ( <i>Secondary Factor</i> )					
<i>Influences</i>	SF	5	2	3	2,5

**Tabel 21 Perhitungan *Core* dan *Secondary Factor* Aspek Perilaku**

NIK	Nama Kandidat	<i>Core Factor</i> (p)	<i>Secondary Factor</i> (p)
1011147	Rahmat Saiful	3,66	2,5

Selanjutnya dilakukan penjumlahan dan perhitungan, sehingga dapat diketahui nilai rata-rata *core* dan *secondary factor* untuk kandidat yang memiliki kode “1011147”, sebagai berikut:

- Aspek kapasitas intelektual – *core factor* = 3,87, *secondary factor* = 3,75
- Aspek sikap kerja – *core factor* = 3, *secondary factor* = 3,75
- Aspek perilaku – *core factor* = 3,66, *secondary factor* = 2,5

c. Perhitungan Nilai Total Tiap Aspek

Dari hasil perhitungan *core* dan *secondary factor* tiap aspek diatas, langkah-langkah berikutnya adalah menghitung nilai total dari tiap aspek berdasarkan prosentase *core* dan *secondary factor* yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap profil. Bobot nilai gap dan rata-rata nilai *core* dan *secondary factor* kandidat yang memiliki kode “1011147” ditemukan, selanjutnya dilakukan perhitungan nilai total masing-masing aspek sebagaimana tabel-tabel berikut ini.

**Tabel 22 Nilai Total Aspek Kapasitas Intelektual**

NIK	Nama Karyawan	Core (i)	Secondary (i)	NI
1011147	Rahmat Saiful	3,87	3,75	3,822

**Tabel 23 Nilai Total Aspek Sikap Kerja**

NIK	Nama Karyawan	Core (s)	Secondary (s)	NSK
1011147	Rahmat Saiful	3	3,75	3,3

**Tabel 24 Nilai Total Aspek Perilaku**

NIK	Nama Karyawan	Core (p)	Secondary (p)	NP
1011147	Rahmat Saiful	3,66	2,5	3,196

Dari tabel-tabel diatas untuk Jabatan Ketua pada Unit Kerja Kebersihan Kampus ditentukan nilai prosentase *core factor* adalah 60% dan *secondary factor* 40%, dan hasil perhitungan nilai total tiap aspek untuk kandidat yang

memiliki kode “1011147” dapat diketahui nilai rata-ratanya, sebagai berikut:

- Nilai total Aspek kapasitas intelektual= 3,822
- Nilai total Aspek sikap kerja = 3,3
- Nilai total Aspek perilaku = 3,196

d. Perhitungan Ranking

**Tabel 25 Hasil Akhir Proses Profile Matching**

NIK	Nama Karyawan	NI	NSK	NP	Hasil Akhir
1011147	Rahmat Saiful	3,822	3,3	3,196	3,415

Adapun perangkingan nilai akhir 5 (lima) kandidat yang di usulkan tersebut:

**Tabel 26 Hasil Akhir Keseluruhan Proses Profile Matching**

NIK	Nama Karyawan	NI	NSK	NP	Hasil Akhir
1011147	Rahmat Saiful	3,822	3,3	3,196	3,415
1011103	Wahid Halimi	3,536	3,448	3,8	3,615
1011140	Muni Erwati	4,104	3,2	3,598	3,630
1011125	Amir Reza	3,564	4,048	3,798	3,802
1011150	Aswin Budi Nio	3,804	4,05	4,496	4,154

Kandidat yang berpeluang promosi jabatan adalah kandidat dengan nilai akhir tertinggi. Dalam hal ini kandidat kode “1011147” atas nama **Rahmat Saiful** yang berpeluang promosi jabatan Wakil Ketua pada Unit Kerja Kebersihan Kampus.

d. Aplikasi

Pada *form* Menu Utama, terdapat 5 menu yang terdiri dari beberapa sub menu, berikut ini adalah susunan menu utama yang terdapat pada *form* ini:

- a. Keamanan
  - o User Account

- o Setting Captcha
- b. Master
  - o Departemen
  - o Unit Kerja
  - o Jabatan, memiliki 2 sub menu yaitu:
    - ✓ Data Jabatan
    - ✓ Setting Jabatan
  - o Karyawan, memiliki 4 sub menu yaitu:
    - ✓ Data Karyawan
    - ✓ Pendidikan
    - ✓ Pengalaman
    - ✓ Kinerja
- c. Aspek
  - o Profil Jabatan
  - o Profil Karyawan
- d. Profile Matching
  - o Kandidat
  - o GAP
  - o Bobot Nilai
  - o Factor
  - o Nilai Total
  - o Penentuan Ranking
  - o Ranking
- e. Laporan
  - o Biodata Kandidat
  - o Jabatan Karyawan
- f. Bantuan, berisi petunjuk singkat berkaitan dengan menu dan sub menu tersebut di atas.

berkas personalia termasuk data hasil tes psikologi. Proses *input* data dalam aplikasi, sebagai berikut: Data Departemen, Data Unit Kerja, Data Jabatan, Data Karyawan, Data Pendidikan, Data Pengalaman, dan Data Kinerja. Berdasarkan langkah-langkah c. (Desain prosedur profile matching) aplikasi akan menghasilkan beberapa tampilan sebagai berikut.

NO.	NIK	NAMA	RANKING
1	1011147	Rahmat Saiful	3,415
2	1011103	Wahid Halim	3,615
3	1011140	Mari Ewari	3,63
4	1011125	Amir Reza	3,802
5	1011150	Awin Budi No	4,154

Gambar 2. Form Ranking

*Form* Ranking berfungsi untuk mengetahui peringkat atau ranking tiap kandidat berdasarkan unit kerjanya setelah proses keseluruhan dari *profile matching*. Dalam prosesnya, sistem secara otomatis akan melakukan pengurutan tiap kandidat berdasarkan nilai ranking tertinggi berdasarkan unit kerja yang dipilih. *Form* ini juga berfungsi sebagai dasar pertimbangan dalam proses promosi kepada *decision maker* untuk membuat keputusan.



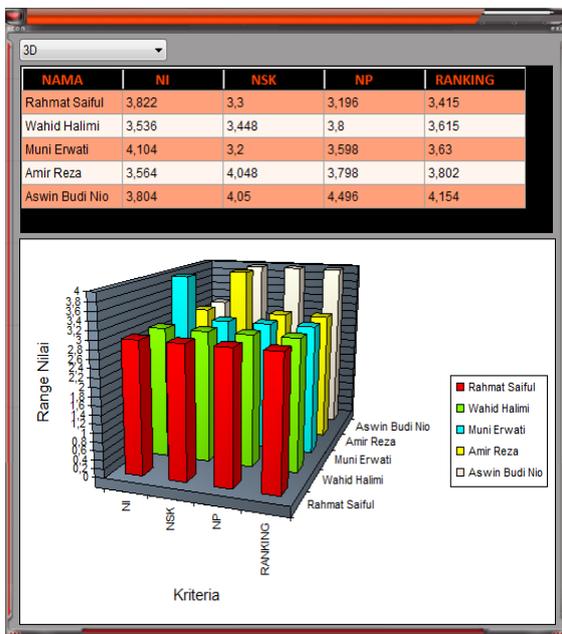
Gambar 1. Menu Utama

Bagian Personalia sebagai *user* memasukkan data kandidat dari Unit kerja pada STIKI, Malang yang tercatat dalam



Gambar 3. Grafik Perbandingan

Form Perbandingan merupakan fasilitas tambahan dalam program yang berfungsi untuk melakukan perbandingan 2 (dua) kandidat agar dapat diketahui kelebihan dan kekurangannya. Dalam prosesnya, sistem secara otomatis akan melakukan perbandingan berdasarkan kandidat yang akan dipilih (maksimal 2) dalam tabel sehingga nilai perbandingan tiap sub aspek maupun nilai hasil perhitungan *profile matching* dapat dilihat.



Gambar 4. Grafik Kandidat

Form ini berfungsi untuk melihat grafik perbandingan lima besar kandidat yang paling

berpeluang untuk promosi jabatan berdasarkan nilai aspek kapasitas intelektual (Ni), Sikap Kerja (NSK), Perilaku (NP) dan Ranking. Form ini juga berfungsi untuk mempermudah *decision maker* untuk membuat keputusan.

Pada akhirnya akan ditampilkan beberapa pilihan laporan, yaitu:

- Laporan Penilaian Kinerja Kandidat
- Laporan Hasil Akhir 5 (lima) Besar Kandidat
- Laporan Hasil Akhir Penilaian Seluruh Kandidat
- Laporan Biodata Kandidat
- Laporan Penilaian Aspek Kandidat
- Laporan Jabatan Karyawan

Laporan-laporan tersebut dapat digunakan sebagai data penunjang dan bahan pertimbangan bagi *decision maker* untuk memutuskan kandidat yang layak promosi untuk suatu jabatan tertentu pada Unit Kerja.

## KESIMPULAN

Program Aplikasi Penyaringan Kandidat Untuk Promosi Jabatan Dengan Profile Matching yang dibuat ini digunakan untuk menilai bobot kompetensi SDM yang di promosikan untuk mengisi jabatan yang kosong pada suatu unit kerja di STIKI Malang.

Penilaian kinerja dengan menggunakan *profile matching* akan menghasilkan kandidat yang dinilai layak untuk suatu jabatan tertentu. Hal ini dapat diperoleh melalui perhitungan dan perbandingan profil kandidat terhadap profil jabatan yang menitikberatkan pada penilaian aspek kapasitas intelektual, sikap kerja dan

perilaku kandidat. Keadaan dimana jumlah kandidat yang diusulkan lebih banyak dari jabatan yang kosong, sistem akan melakukan perankingan kandidat hingga diperoleh nilai bobot kompetensi tertinggi yang berpeluang mengisi jabatan tersebut. *Output* dari proses *profile matching* berupa laporan-laporan yang berfungsi sebagai data pendukung dan bahan pertimbangan bagi manajemen dalam rangka mengambil keputusan terkait dengan kandidat yang dinilai.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Andi Sunyoto, 2007, *Pemrograman Database dengan Visual Basic dan Microsoft SQL*, Yogyakarta : Andi
- Davis, Gordon B. *Management Information System: Conceptual Foundation, Structure and Development*. Inc. Grawhill Kagakhusa: Sydney 1974
- Davis, Gordon B. *Sistem Informasi Manajemen: bagian ii*. PT. Pustaka Binaan Presindo: Jakarta 1992
- Dessler, 2003, *Human Resources Management*, Prentice Hall Inc.
- Henry, S., 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III*. Unit Penerbitan dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, Yogyakarta.
- Jeffrey L. Whitten, Lonnie D. Bentley, Kevin C. Dittman (2004), "Metode Desain dan Analisis Sistem", Edisi 6, MC.Graw Hill Education, Andi Offset.
- Johan Saputra, 2005, *Eksplorasi Kekuatan WIN32-API dengan Visual Basic*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- John Burch, Gari Grundnitski, 2000, *Analysis and Design System*, Prentice Hall, Inc
- Kristanto, Andi, 2003. *Perancangan Sistem Informasi dan Aplikasinya*. Andi Offset: Yogyakarta.
- Kusrini, 2007, *Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan*, Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Munir, Rinaldi, 2006, *Kriptografi*, Bandung: Informatika.
- Oetomo Dharma, B.S, 2002, *E-Education Konsep Teknologi dan Aplikasi Internet Pendidikan*, Penerbit : Andi
- Oetomo, Budi Sutedjo Dharmo, 2006, *Perencanaan dan pengembangan sistem informasi*, Yogyakarta: Andi Publisher.
- Rahmat Putra, 2006, *Innovative Source Code Visual Basic*, Jakarta: Dian Rakyat.
- Slebold, Dianne, 2001, *Visual Basic Developer Guide to SQL Server*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Surya Dharma, 2005. *Manajemen Kinerja*. Pustaka Pelajar, Jakarta.
- Turban, Efraim, Jay E Aronson, and Ting Peng Liang, 2005. *Decision Support Systems And Intelligent Systems*. Seventh Edition: Pearson Education International.
- Wiwit Siswoutomo, 2009, *The Secret of Vb. NET*, PT. Elex Media Komputindo, Yogyakarta.