

Penentuan Promosi Jabatan Karyawan Pada PT Ekspres Transportasi Antarbenua (PREMIAIR) Jakarta

Nani Agustina^{1,*}

¹ Komputerisasi Akuntansi; AMIK BSI Jakarta; Jl. R.S. Fatmawati No.24 Pondok Labu Jakarta Selatan 12450, Prov. DKI Jakarta – Indonesia (Tlp: 021-7500282 Fax: 021-7513790); e-mail: nani.nna@bsi.ac.id

* Korespondensi: e-mail: nani.nna@bsi.ac.id

Diterima: 19 Maret 2018; Review: 28 Maret 2018; Disetujui: 6 April 2018

Cara sitasi: Agustina N. 2018. Penentuan Promosi Jabatan Karyawan Pada PT Ekspres Transportasi Antarbenua (PREMIAIR) Jakarta. Information System For Educators and Professionals. 2 (2): 115 – 124.

Abstrak: Didalam struktural perusahaan ada tugas dan fungsi untuk menjalankan sistem bisnis. Agar tugas dan fungsi berjalan dengan baik maka dibutuhkan orang-orang yang pantas diposisi tersebut. Promosi jabatan merupakan salah satu cara untuk mencari kandidat karyawan yang pantas dan layak untuk menjalankan tugas dan fungsi yang dipercayai oleh manajemen. Pada pelaksanaan promosi jabatan tersebut, pengambilan keputusan lebih didasari keputusan yang subjektif. Metode yang digunakan dalam menentukan promosi jabatan karyawan ini adalah *profile matching* di mana metode ini adalah metode yang menyediakan kriteria yang berbobot sehingga setiap nilai jumlah dari bobot dan hasil yang diperoleh akan menjadi keputusan akhir. Pada penelitian ini menggunakan tiga kriteria dimana 1 (satu) kriteria tidak dilakukan perhitungan karena ini merupakan kebijakan dari perusahaan bahwa untuk karyawan yang akan dipromosikan harus bekerja diatas 5 (lima) tahun, dua kriteria berikutnya berupa kriteria kinerja karyawan dan perilaku dari karyawan tersebut yang masing-masing mempunyai 4 (empat sub kriteria). Penelitian ini terdapat 4 karyawan yang kemudian mendapatkan hasil urutan pertama Muchammad Ichsan Machfiaji dengan perolehan nilai 4,6, Ristin Wulandasari dengan nilai 4,5, Ria Yuliasari 4,5 dan Wahyu Jatmiko dengan nilai akhir 4,4. Berdasarkan hasil ini maka yang akan diangkat menjadi supervisor adalah Muchammad Ichsan Machfiaji.

Kata kunci: *profile matching*, promosi jabatan, SPK

Abstract: Inside the corporate structure there are certain tasks and functions to run the business system. In order for tasks and functions to run properly it takes people who deserve the position. Promotion of positions is one way to find suitable and feasible employee candidates to perform the tasks and functions that are trusted by management. In the implementation of promotions, decision-making is based on subjective. The method used in determining the promotion of this employment title is *profile matching* where this method is a method that provides a weighted criterion so that each value of the amount of weight and the results obtained will be the final decision. This study uses three criteria where 1 (one) criterion is not calculated because it is company policy that for employees to be promoted must work over 5 (five) years, the next two criteria are employee performance criteria and the behavior of the employees -mases have 4 (four sub criteria). This research has 4 employees which then get the result of first order of Muchammad Ichsan Machfiaji with value of 4,6, Ristin Wulandasari with value 4.5, Ria Yuliasari 4,5 and Wahyu Jatmiko with final value 4,4. Based on this result then the one who will be appointed to be a supervisor is Muchammad Ichsan Machfiaji.

Keywords: *profile matching*, job promotion, SPK

1. Pendahuluan

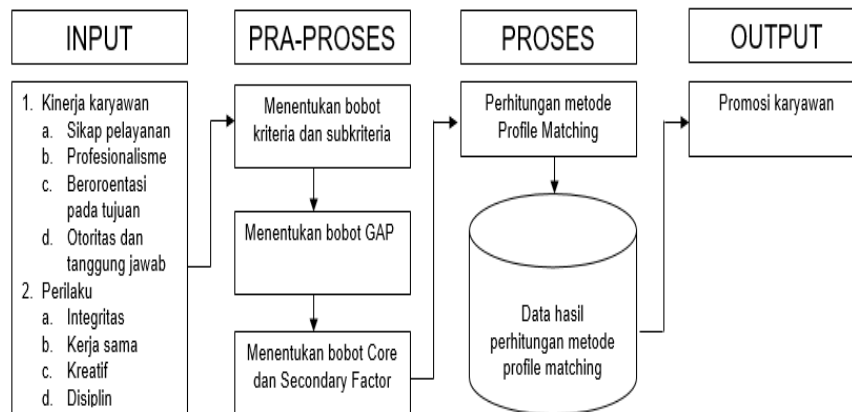
PT Ekspres Transportasi Antarbenua (PREMIAIR) proses penilaian kinerja karyawan dilakukan setiap tahun sehingga memerlukan prosedur yang benar dalam menetapkan persyaratan bagi seorang karyawan untuk mendapatkan promosi dalam menempati suatu jabatan tertentu. Masalah yang terjadi dalam penilaian kinerja karyawan di PT Ekspres Transportasi Antarbenua (PREMIAIR) pada divisi *finance & accounting* level staff adalah subjektifitas pengambilan keputusan, terutama pada karyawan yang langsung mendapatkan promosi jabatan sebagai *supervisor* yang hanya melihat pada kriteria pertama, tetapi karyawan tersebut belum tentu menguasai beberapa kriteria-kriteria yang lain. Padahal bisa terjadi jika seorang karyawan yang di kriteria pertama tidak lulus, tetapi baru akan terlihat kelebihanannya pada kriteria-kriteria selanjutnya. proses penilaian kinerja masih bersifat subjektifitas sehingga belum tentu kriteria terbaik yang terpilih untuk mendapatkan promosi jabatan. Pada penelitian ini diharapkan dapat mengurangi subjektifitas dalam pengambilan keputusan promosi jabatan sebagai *supervisor* pada divisi *finance & accounting* level staff.

Sistem pendukung keputusan (*Decision Support System*) sebuah sistem yang mendukung para pengambil keputusan dalam situasi keputusan semi struktur. Salah satu metode yang digunakan oleh penulis dalam masalah ini adalah dengan metode *profile matching*. Dimana dengan metode ini melakukan penelitian tentang promosi jabatan untuk supervisor pada divisi accounting. Pada keputusan promosi jabatan bisa menggunakan metode *profile matching* dimana diharapkan dapat memberikan solusi dalam menentukan promosi jabatan. Penentuan suatu kriteria-kriteria dalam promosi jabatan karyawan tidak terlepas dari tujuan agar karyawan yang akan dipindahkan atau ditempatkan ke bagian yang berbeda memenuhi kriteria yang telah ditetapkan dan sesuai kebutuhan kerja dilapangan. Yang biasa terjadi proses promosi jabatan hanya berdasarkan dari beberapa aspek saja yaitu tingkat pendidikan, lamanya waktu bekerja dan golongan. Namun beberapa aspek tersebut tidaklah cukup untuk menopang berhasilnya suatu pengambilan keputusan yang tepat. Dengan sistem pengambilan keputusan yang baik maka akan menghasilkan suatu pengambilan keputusan yang baik pula [Sudarti and Setiyadi, 2016].

Sistem Pendukung Keputusan

Suatu kesatuan prosedur atau komponen yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya, bekerja bersama-sama sesuai dengan aturan yang diterapkan sehingga membentuk suatu tujuan yang sama, dimana dalam sebuah sistem bila terjadi suatu bagian saja yang tidak berkerja atau rusak maka suatu tujuan bisa terjadi kesalahan hasilnya atau *outputnya*. Sistem merupakan kumpulan elemen yang saling berkaitan yang bertanggung jawab memproses masukan (input) sehingga menghasilkan keluaran (*output*) [Kusrini, 2007].

Sebuah sistem yang mendukung para manajerial dalam mengambil keputusan dalam situasi keputusan semi terstruktur. Dimana DSS ini dimaksudkan untuk sebagai pengganti dalam penilaian mereka dalam mengambil sebuah keputusan. Dan penggunaan DSS ini ditujukan untuk menentukan keputusan yang tdk menggunakan algoritma [Muchsam et al., 2011] Penggambaran proses dengan metode *profile matching* dapat dijelaskan pada gambar 1.



Sumber: Hasil Penelitian (2018)

Gambar 1. Perancangan Sistem Pendukung Keputusan Promosi Jabatan

Metode *Profile matching*

Aplikasi DSS adalah DSS yang dibangun untuk mendukung solusi atas suatu masalah atau untuk mengevaluasi suatu peluang. Aplikasi DSS digunakan dalam pengambilan keputusan [Kusrini, 2007].

Dengan menggunakan *profile matching* sangat membantu dalam manajemen SDM dimana menentukan dahulu kompetensi (kemampuan) yang diperlukan dalam sebuah jabatan yang akan dipromosikan. Kompetensi kemampuan tersebut harus dapat dipenuhi oleh pemegang atau calon yang akan dinilai kinerjanya [Kartikasari et al., 2017].

Promosi Jabatan

Promosi adalah Perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. Promosi menjalankan kestabilan perusahaan dan meningkatkan karyawan agar lebih terjamin. Promosi akan diikuti dengan tanggung jawab yang lebih besar dan mempunyai tugas tambahan yang tidak didapat pada kedudukan sebelumnya. Dalam perhitungan pemilihan karyawan yang akan dipromosikan tiap-tiap aspek mempunyai kriteria dan sub kriteria untuk menentukan penghitungan yang berbeda-beda tergantung dari pada jumlah dan pengelompokan untuk kriteria dan subkriteria ini didapat dari perusahaan [Hasibuan, 2017].

Aspek Kriteria Penilaian

Dalam perhitungan pemilihan karyawan yang akan dipromosikan tiap-tiap aspek mempunyai kriteria dan sub kriteria untuk menentukan penghitungan yang berbeda-beda tergantung dari pada jumlah dan pengelompokan untuk kriteria dan subkriteria ini didapat dari perusahaan, sebagai berikut: **Pertama** Kinerja Jabatan meliputi (1) Sikap Pelayanan menunjukkan sikap yang baik kepada atasan, rekan sesama, dalam hal ini ditunjukkan dengan perilaku maupun penampilan. (2) Profesionalisme melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan terus meningkatkan kemampuan untuk mencapai sasaran perusahaan. (3) Berorientasi pada tujuan karyawan itu mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien. (4) Otoritas dan Tanggung Jawab aspek ini adanya tanggung jawab kerja serta sejauh mana karyawan yang bersangkutan dapat menjaga nama baik perusahaan. **Kedua** Perilaku meliputi (1) Integritas menunjukkan adanya kejujuran dalam setiap keterangan yang diberikan, berani mengakui kesalahan dan dapat dipercaya untuk tanggung jawab pekerjaan dan asset perusahaan. (2) Kerjasama karyawan dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan. Dengan demikian akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik di antara semua karyawan (3) Kreatif pada aspek ini seorang karyawan mampu memberikan gagasan dan ide-ide baru dalam memecahkan masalah atau memberikan saran-saran untuk kemajuan perusahaan (4) Disiplin karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan. Disiplin karyawan sangat penting karena hanya dengan kedisiplinan memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal [Sangadji et al., 2010].

2. Metode Penelitian

Penelitian ini agar mencapai tujuan membutuhkan data-data staf finance dan accounting sebagai data dalam pengambilan keputusan. Peneliti menggunakan beberapa metode dalam pengumpulan data, diantaranya: (1) Wawancara, dilakukan kepada pihak-pihak yang terlibat dalam menentukan promosi jabatan dan mengetahui bagaimana sistem berjalan yang ada saat ini dalam menentukan promosi jabatan, hal yang paling utama pengalaman bekerja karyawan yang akan dipromosikan harus sudah bekerja minimal 5 tahun (2) Sampling, dilakukan dengan mengambil beberapa contoh dokumen yang diperlukan seperti dokumen penilaian dalam promosi jabatan untuk mendukung penelitian (3) Studi Literatur, dalam hal ini mempelajari literatur yang berkaitan dengan teori *Decision Support System* dengan metode *Profile matching* berupa buku-buku dan makalah-makalah ilmiah yang berkaitan dengan pembahasan.

Populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. [Sangadji et al., 2010]. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan yang berada di level staff pada PT Ekspres Transportasi Antarbenua (PREMAIR) dengan jumlah 20 (dua puluh) karyawan.

Dalam penelitian ini sample yang digunakan 4 (empat) orang yang dapat dipromosikan berdasarkan kebijakan dari perusahaan yaitu karyawan yang berkerja setelah 5 (lima) tahun yang dapat dipromosikan oleh kepala HC-GA Manajer untuk dipromosikan menjadi supervisor. Pengambilan anggota sample ini dilakukan dengan undian dari kriteria, yaitu kriteria *employee performance*. Hasil dari undian tersebut sebagai berikut:

Tabel 1. Sampel Penelitian Data Karyawan

No	Employee No	Employee	Gender	AMA (Sub Dept)	Empl. Level
1	05 50 08	Wahyu Jatmiko	Male	Finance & Accounting	Staff
2	12 50 51	Ristin Wulansari	Female	Finance & Accounting	Staff
3	13 50 06	Muchammad Ichsan Machfiaji	Male	Finance & Accounting	Staff
4	15 50 28	Ria Yuliasari	Female	Finance & Accounting	Staff

Sumber: PT Ekspres Transportasi Antarbenua (PREMIAIR) (2018)

Setelah didapat data karyawan yang akan dipromosikan maka tiap profil karyawan akan diberikan bobot nilai sesuai dengan tabel nilai gap [Damanik, 2013]:

Tabel 2. Ketentuan Bobot Nilai Gap

No	Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	5	Tidak ada selisih (kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan)
2	1	4,5	Kopetensi individu kelebihan 1 tingkat/level
3	-1	4	Kompetensi individual 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: Damanik (2013)

3. Hasil dan Pembahasan

Analisa aspek-aspek kriteria

Aspek-aspek kriteria menjadi sasaran untuk penilaian karyawan yang nantinya akan menerima jabatan baru, sebagai berikut : (1)Aspek Kinerja Karyawan terdapat 4 (empat) sub kriteria meliputi Sikap pelayanan, profesionalisme, berorientasi pada tujuan, otoritas dan tanggung jawab. (2)Aspek Perilaku terdapat empat sub kriteria dari sisi integritas, kerjasama, kreatif dan disiplin.

Analisa metode *Profile matching*

Menentukan alternatif serta aspek kriteria

Setiap tahap awal selalu dimulai dengan tahap penentuan alternatif dan aspek kriteria. Berikut data karyawan yang dimasukkan dalam daftar promosi jabatan:

Tabel 3. Contoh Penilaian Data Karyawan

		Penilaian							
1	Wahyu Jatmiko	70	75	75	70	75	60	80	75
2	Ristin Wulansari	70	80	75	65	70	70	80	80
3	Muchammad Ichsan Machfiaji	75	70	70	70	75	75	80	75
4	Ria Yuliasari	70	65	80	75	70	70	80	75

Sumber: PT Ekspres Transportasi Antarbenua (PREMAIR) (2018)

Pembobotan kriteria

Berikut ini adalah pembobotan nilai dari kriteria yang telah ditentukan.

Tabel 4. Kriteria Dan Nilai Aspek Sub Kriteria

Jarak (Range)	Nilai	Nilai Aspek Sub Kriteria
100 – 80	5	Sangat Baik
79 – 65	4	Baik
64 – 50	3	Cukup
49 – 30	2	Kurang
29 – 0	1	Tidak memenuhi Syarat

Sumber: PT Ekspres Transportasi Antarbenua (PREMAIR) (2018)

Tampilan kriteria penilaian dan pembobotan kriteria dari masing-masing karyawan dapat dilihat pada tabel 5:

Tabel 5. Kriteria Penilaian

		Penilaian							
1	Wahyu Jatmiko	70	75	75	70	75	60	80	75
2	Ristin Wulansari	70	80	75	65	70	70	80	80
3	Muchammad Ichsan Machfiaji	75	70	70	70	75	75	80	75
4	Ria Yuliasari	70	65	80	75	70	70	80	75
		Pembobotan Kriteria							
1	Wahyu Jatmiko	4	4	4	4	4	3	5	4
2	Ristin Wulansari	4	5	4	4	4	4	5	5
3	Muchammad Ichsan Machfiaji	4	4	4	4	4	4	5	4
4	Ria Yuliasari	4	4	5	4	4	4	5	4

Sumber: Hasil Penelitian (2018)

Pemetaan Gap

Setelah penyelesaian pemilihan kandidat, langkah selanjutnya menentukan kandidat dimana yang paling cocok untuk mendapatkan jabatan tersebut. Berikut pemetaan gap pada tiap-tiap aspek kriteria:

Tabel 6. Pemetaan Gap Aspek Kinerja Karyawan

1	Wahyu Jatmiko	4	4	4	4
2	Ristin Wulansari	4	5	4	4
3	Muchammad Ichsan Machfiaji	4	4	4	4
4	Ria Yuliasari	4	4	5	4
	Nilai Target	5	5	4	4
1	Wahyu Jatmiko	1	1	0	0
2	Ristin Wulansari	1	0	0	0
3	Muchammad Ichsan Machfiaji	1	1	0	0
4	Ria Yuliasari	1	1	-1	0

Sumber: Hasil Penelitian (2018)

Berdasarkan tabel pemetaan Gap berdasarkan aspek kinerja karyawan, langkah selanjutnya menentukan pemetaan gap pada aspek perilaku

Tabel 7. Pemetaan Gap Aspek Perilaku

1	Wahyu Jatmiko	4	3	5	4
2	Ristin Wulansari	4	4	5	5
3	Muchammad Ichsan Machfiaji	4	4	5	4
4	Ria Yuliasari	4	4	5	4
Nilai Target		5	5	4	4
1	Wahyu Jatmiko	1	2	-1	0
2	Ristin Wulansari	1	1	-1	-1
3	Muchammad Ichsan Machfiaji	1	1	-1	0
4	Ria Yuliasari	1	1	-1	0

Sumber: Hasil Penelitian (2018)

Ketentuan Pembobotan Nilai Gap

Pada tahap ini, setelah dilakukan proses perhitungan gap diperoleh, maka langkah selanjutnya membobotkan selisih gap tersebut. Penentuan pembobotan nilai selisih gap yakni sesuai dari ketentuan nilai yang telah ditetapkan. Berikut ini ketentuan dari pembobotannya: Tiap-tiap karyawan akan memiliki tabel bobot nilai dan acuan bobot nilai gap berdasarkan acuan tabel bobot nilai gap, maka karyawan dengan sub aspek kinerja karyawan dan perilaku akan memiliki hasil bobot nilai gap seperti pada tabel 8 dan tabel 9.

Tabel 8. Hasil Bobot Nilai Gap Kinerja Karyawan

1	Wahyu Jatmiko	1	1	0	0
2	Ristin Wulansari	1	0	0	0
3	Muchammad Ichsan Machfiaji	1	1	0	0
4	Ria Yuliasari	1	1	-1	0
Keterangan Bobot Nilai GAP					
1	Wahyu Jatmiko	4,5	4,5	5	5
2	Ristin Wulansari	4,5	5	5	5
3	Muchammad Ichsan Machfiaji	4,5	4,5	5	5
4	Ria Yuliasari	4,5	4,5	4	5

Sumber: Hasil Penelitian (2018)

Tabel 9. Hasil Bobot Nilai Gap Perilaku

1	Wahyu Jatmiko	1	2	-1	0
2	Ristin Wulansari	1	1	-1	-1
3	Muchammad Ichsan Machfiaji	1	1	-1	0
4	Ria Yuliasari	1	1	-1	0
Keterangan Bobot Nilai GAP					
1	Wahyu Jatmiko	4,5	3,5	4	5
2	Ristin Wulansari	4,5	4,5	4	4
3	Muchammad Ichsan Machfiaji	4,5	4,5	4	5
4	Ria Yuliasari	4,5	4,5	4	5

Sumber: Hasil Penelitian (2018)

Perhitungan Dan Pengelompokan Core Dan Secondary Factor

Setelah menentukan bobot nilai gap untuk kedua aspek yang dijadikan kriteria. Kemudian langkah selanjutnya tiap aspek dikelompokkan menjadi 2 (dua) kelompok yaitu kelompok *Core factor* dan *Secondary factor*. [Nashrullah et al., 2015]

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

Keterangan

- NCF : Nilai rata-rata *core factor*
- NC(k, p) : Jumlah total nilai *core factor* (kinerja karyawan dan perilaku)
- IC : Jumlah item *core factor*

Sedangkan untuk perhitungan *secondary factor* dapat ditunjukkan pada rumus dibawah ini:

$$NCS = \frac{\sum NS(k,p)}{\sum IS}$$

Keterangan

- NSF : Nilai rata-rata *secondary factor*
- NS (k, p) : Jumlah total nilai *secondary factor* (kinerja karyawan dan perilaku)
- IS : Jumlah item *secondary factor*

Aspek Kapasitas Kinerja Karyawan

Sebelum menghitung *core factor* dan *secondary factor* terlebih dahulu menentukan aspek-aspek yang dijadikan *core factor* (Sikap pelayanan dan Profesionalisme) dan aspek-aspek yang dijadikan *secondary factor* (Berorientasi pada tujuan serta Otoritas dan tanggung jawab). Kemudian akan dihitung pada sub aspek berikut:

Tabel 10. Bobot Nilai Gap Aspek Kinerja Karyawan

No	Nama Karyawan	NCF	NSF	Ni
1	Wahyu Jatmiko	4,5	5	4,7
2	Ristin Wulansari	4,7	5	4,8
3	Muchammad Ichsan Machfiaji	4,5	5	4,7
4	Ria Yuliasari	4,5	4,5	4,5

Sumber: Hasil Penelitian (2018)

Aspek kapasitas perilaku

Untuk aspek ini perhitungan *core factor* dan *secondary factor*, pengerjaan sama seperti kinerja karyawan. Terlebih dahulu juga menentukan mana yang menjadi *core factor* (Integritas dan Kerjasama) kemudian sisa dari sub kriteria akan dijadikan *secondary factor*:

Tabel 11. Bobot Nilai Gap Aspek Perilaku

No	Nama Karyawan	NCF	NSF	Ni
1	Wahyu Jatmiko	4	4,5	4,2
2	Ristin Wulansari	4,5	4	4,3
3	Muchammad Ichsan Machfiaji	4,5	4,5	4,5
4	Ria Yuliasari	4,5	4,5	4,5

Sumber: Hasil Penelitian (2018)

Perhitungan Nilai Total

Berdasarkan hasil perhitungan tiap aspek kemudian dilanjutkan dengan perhitungan total berdasarkan presentasi dari core dan secondary yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja dari tiap-tiap subkriteria

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

Keterangan :

(k, p)	: (Kinerja karyawan, Perilaku)
N (k, p)	: Nilai total dari aspek
NCF (k, p)	: Nilai rata-rata <i>core factor</i>
NSF (k, p)	: Nilai rata-rata <i>secondary factor</i>
(x)%	: Nilai persen yang diinputkan

Dalam perhitungan nilai total terlebih dahulu menentukan nilai persen yang akan diinputkan yaitu *core factor* sebanyak 60% dan *secondary factor* sebanyak 40%. Kemudian nilai dari *core factor* dan *secondary factor* dimasukan ke dalam rumus dan akan menghasilkan aspek kapasitas kinerja karyawan dan aspek perilaku.

Aspek kinerja karyawan

Wahyu Jatmiko	= (60% X 4,5) + (40% X 5)
	= 2,7 + 2
	= 4,7
Ristin Wulansari	= (60% X 4,7) + (40% X 5)
	= 2,8 + 2
	= 4,8
Muchamad Ichan M	= (60% X 4,5) + (40% X 5)
	= 2,7 + 2
	= 4,7
Ria Yuliasari	= (60% X 4,5) + (40% X 4,5)
	= 2,7 + 1,8
	= 4,5

Aspek perilaku

Wahyu Jatmiko	= (60% X 4) + (40% X 4,5)
	= 2,4 + 1,8
	= 4,2
Ristin Wulansari	= (60% X 4,5) + (40% X 4)
	= 2,7 + 1,6
	= 4,3
Muchamad Ichan M	= (60% X 4,5) + (40% X 4,5)
	= 2,7 + 1,8
	= 4,5
Ria Yuliasari	= (60% X 4,5) + (40% X 4,5)
	= 2,7 + 1,8
	= 4,5

Berikut tampilan secara keseluruhan nilai

Perhitungan Penentuan Hasil Akhir Atau Ranking

Langkah yang terakhir dalam metode *profile matching* yaitu perhitungan ranking atau pengurutan nilai dari setiap alternatif. Perhitungan tersebut dapat menggunakan rumus:

$$Ha = (x)\%Nk + (x)\%Np + \dots\dots\dots$$

Keterangan :

Ha	: Hasil akhir
Nk	: Nilai kapasitas kinerja karyawan
Np	: Nilai Perilaku
(x)%	: Nilai persen yang akan diinputkan

Perhitungan hasil akhir data karyawan dengan nilai persen = 40% dan 60%. Dapat dilihat dibawah ini:

$$\begin{aligned}
 \text{Wahyu Jatmiko} &= (40\% \times 4,7) + (60\% \times 4,2) \\
 &= 1,9 + 2,5 \\
 &= 4,4 \\
 \text{Ristin Wulansari} &= (40\% \times 4,8) + (60\% \times 4,3) \\
 &= 1,9 + 2,6 \\
 &= 4,5 \\
 \text{Muchamad Ichan M} &= (40\% \times 4,7) + (60\% \times 4,5) \\
 &= 1,9 + 2,7 \\
 &= 4,6 \\
 \text{Ria Yuliasari} &= (40\% \times 4,5) + (60\% \times 4,5) \\
 &= 1,8 + 2,7 \\
 &= 4,5
 \end{aligned}$$

Dengan hasil yang diperoleh telah diperoleh dapat disimpulkan hasil pengurutan nilai dengan nilai tertinggi sesuai dengan langkah perhitungan metode *profile matching* yaitu:

Tabel 12. Rangkang Alternatif

1	Muchammad Ichsan Machfaji	4,7	4,5	4,6
2	Ristin Wulansari	4,8	4,3	4,5
3	Ria Yuliasari	4,5	4,5	4,5
4	Wahyu Jatmiko	4,7	4,2	4,4

Sumber: Hasil Penelitian (2018)

Penilaian pada urutan 2 dan 3 mempunyai hasil akhir yang sama tetapi yang lebih unggul tetap Ristin Wulansari dikarenakan perusahaan lebih menggunakan kinerja karyawan maka untuk urutan ke 2 ditempatin oleh Ristin Wulansari karena nilai kinerja sebesar 4,8 dan untuk Ria Yuliaari hanya 4,3 untuk penilaian kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Dengan menggunakan metode *profile matching* dapat membantu perusahaan dalam memecahkan masalah dalam hal promosi jabatan dimana yang sebelumnya pemilihan karyawan hanya didasarkan pada point kinerja karyawan saja yang utama dan point lainnya diabaikan, dengan menggunakan metode ini bisa melakukan perbandingan dengan 2 (dua) kriteria penilaian yaitu kinerja karyawan dan perilaku dari karyawan dimana dalam hal ini terbukti dengan kinerja yang baik belum tentu menjadi pilihan kalau karyawan tersebut yang dapat menduduki jabatan sebagai supervisor. Pada penelitian ini karyawan yang mendapat nilai tertinggi adalah Muchammad Ichsan Machfaji dengan perolehan nilai 4,6. Pada penelitian berikutnya diharapkan bisa membuat program aplikasi tentang sistem informasi penentuan keputusan sehingga tidak dilakukan lagi perhitungan dengan menggunakan Microsoft Excel dan untuk kedepannya diharapkan dapat membandingkan antara beberapa metode yang digunakan untuk menentukan sistem keputusan sebagai perbandingan antar metode.

Referensi

- Damanik MA. 2013. Sistem Pendukung Keputusan Pemindahan Tugas Karyawan Dengan Menggunakan Metode Profie Matching (Study Kasus: PT. Perkebunan Nusantara III Medan). *Jurnal Pelita Informatika Budi Darma*. 4(2): 123–129.
- Hasibuan M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kartikasari O, Hidayat N, Suprpto. 2017. Implementasi Metode Profile Matching Dengan Weighted Product Pada Seleksi Staf Operator Komputer (Studi Kasus: UPTD Pendidikan Kecamatan Tambakboyo Kabupaten Tuban Jawa Timur). *Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer*. 1(11): 1331–1336.

- Kusrini. 2007. Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan. Yogyakarta: Andi Offset.
- Muchsam Y, Falahah, Saputra GI. 2011. Penerapan GAP Analysis Pada Pengembangan Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan (Study Kasus PT. XYZ). Seminar Nasional Aplikasi Teknologi Informasi 2011 (SNATi 2011). Yogyakarta: 94 – 100.
- Nashrullah MI, Abdillah G, Renaldi F. 2015. Sistem Pendukung Keputusan Untuk Rekomendasi Promosi Jabatan Menggunakan Metode Profile Matching dan Electre. Prosiding Seminar Nasional Sains dan Teknologi (SNST). Universitas Wahid Hasyim Semarang: 196–201.
- Sangadji, Mamang E, Sopiah. 2010. Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sudarti, Setiyadi D. 2016. Sistem Pendukung Keputusan Promosi Jabatan Karyawan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (SAW) Pada YW. Al Muhajirien Jakapermai. Jurnal Informatics For Educators And Professionals. 1(1): 94–108.