PENERAPAN METODE *GAP* PADA SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN KENAIKAN JABATAN DI PT KMK GLOBAL SPORT

Adiyanto, M. Kom dan Devi Sahara
STMIK Insan Pembangunan – Tangerang
Email : adiet031170@yahoo.co.id
Email : devisahara285@gmail.com

Abstrak - Pengisian jabatan yang kosong pada proses kenaikan jabatan sering mengalami kesulitan karena pengajuan calon kandidat yang bisa menempati jabatan tersebut dengan cara pencocokan profil karyawan dan profil jabatan kurang terdefinisi dengan baik. Untuk meminimumkan kendala tersebut diperlukan suatu sistem pendukung keputusan yang bisa menganalisis beberapa karyawan yang sesuai dengan profil jabatan yang ada. Sistem pendukung keputusan untuk proses profile matching dan analisis *gap* ini dibuat berdasarkan data di PT. KMK Global Spor. Proses *profile matching* dilakukan untuk rekomendasi karyawan dalam sistem kenaikan jabatan berdasarkan 3 variable yaitu intelektual, sikap dan perilaku. Hasil dari seleksi berupa skor akhir karyawan sebagai rekomendsi sebagai pengambilan keputusan untuk memilih karyawan yang cocok pada jabatan yang kosong tersebut.

Kata kunci : *Sistem Pendukung keputusan, Profile Matching, Kenaikan Jabatan*

Abstract - *Filling vacant positions in the promotion process often faces difficulties due to the submission of candidates who can occupy the position by matching employee profiles and job profiles are not well defined. To minimize the constraints, a decision support system is needed that can analyze some employees in accordance with existing job profiles. Decision support system for process matching profile and gap analysis is made based on data at PT. KMK Global Spor. The process of profile matching is done for employee recommendation in the system of promotion based on 3 variables that is intellectual, attitude and behavior. The result of the selection of the final score of employees as a recommendation as decision-making to select employees who fit in the vacant position.*

1. PENDAHULUAN

Berbicara organisasi atau perusahaan, terdapat beberapa faktor penting yang dapat menentukan maju atau mundurnya organisasi atau perusahaan tersebut, diantaranya adalah peran pegawai. Seorang pegawai wajib melakukan pekerjaan yang menuju pada kemajuan perusahaan dan tidak boleh melakukan aktivitas yang bertujuan merugikan perusahaan. Pendidikan dan pelatihan adalah usaha yang terencana dari sebuah perusahaan baik itu perusahaan pemerintah maupun *non*-pemerintah, untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai. Pegawai yang mempunyai kualitas tinggi akan sangat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Perusahaan dapat memberikan penghargaan kepada pegawai yang dianggap berprestasi.

Penghargaan tersebut bisa berupa kenaikan jabatan, golongan atau perencanaan karir. Cara tersebut dapat memberikan semangat kepada pegawai untuk bekerja lebih baik lagi. Bagi pegawai, hasil penilaian dapat digunakan untuk menjadi umpan balik terhadap prestasi kerja, sehingga memiliki dasar pertimbangan untuk perencanaan pengembangan karirnya. Sedangkan di sisi lain, hasil penilaian ini dapat digunakan perusahaan untuk melandasi pengambilan keputusan dalam hal sistem pemberian imbalan (kompensasi), kenaikan jabatan, pelatihan dan perencanaan karir.

Dari hasil pengamatan yang dilakukan oleh penulis pada bulan Maret 2017 lalu bahwa terdapat kenyataan bahwa sistem kenaikan jabatan yang ada di PT. KMK Global Sport pada dasarnya masih bersifat manual, penilaian karyawan masih mengandalkan kedekatan antara atasan dan bawahan atau dengan unsur subyektifitas, tidak *transparant* serta tidak berimbang, yang dapat menjadikan penentuan calon *leader* tidak sesuai dengan keriteria seorang pemimpin yang baik dan menjadikan *leader* yang terpilih tidak mempunyai kemampuan *leadership* yang cukup untuk memimpin dengan baik, seperti adanya pegawai yang dinilai hanya dari satu kriteria saja, tetapi langsung mendapatkan kenaikan jabatan. Penerapan standar baku atau bobot nilai yang pasti dalam menentukan kualitas pegawai serta sistem yang dapat memberikan alternatif solusi dalam penilaian kinerja pegawai untuk kenaikan jabatan bisa sangat membantu dalam proses pemilihan calon pemimpin bagi perusahan.

Untuk meminimalisir hal tersebut, maka perlu adanya suatu sistem yang dapat memudahkan *General Manager* dalam mengambil keputusan untuk kenaikan jabatan. Jika proses pengambilan keputusan ini dibantu oleh sebuah Sistem Pendukung Keputusan yang terkomputerisasi, diharapkan subyektifitas dalam pengambilan keputusan dapat dikurangi dan dapat diganti dengan pelaksanaan seluruh kriteria-kriteria untuk seluruh pegawai. Sehingga, diharapkan pegawai dengan kemampuan (pertimbangan lain) terbaiklah yang terpilih.

Sistem Pendukung Keputusan (SPK) merupakan sebuah sistem yang dimaksudkan untuk mendukung para pengambil keputusan manajerial dalam keputusan semi terstruktur. SPK ditujukkan untuk menjadi alat bantu bagi para pengambil keputusan untuk memperluas kapabilitas para pengambil keputusan tersebut, namun tidak untuk menggantikan penilaian.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Sistem Informasi

Menurut Tata Sutabri (2012:38) menyatakan bahwa sistem informasi adalah suatu sistem didalam organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian yang mendukung fungsi operasi organisasi yang bersifat manajerial dengan kegiatan strategis dari satu organisasi untuk dapat menyediakan laporan-laporan yang diperlukan oleh pihak luar tertentu.

Menurut Yakub dalam Oktafianto and Muslihudin (2016:11) Sistem informasi merupakan "suatu kumpulan dari komponen-komponen dalam organisasi yang berhubungan dengan proses penciptaan aliran informasi".

2.2 Model Pencocokan Profil (*Profile Matching)*

Profile matching secara garis besar merupakan proses perbandingan antara kompetensi individu kedalam kompetensi jabatan sehingga dapat diketahui kempetensinya (disebut juga *gap*), semakin kecil *gap* yang dihasilkan maka bobot nilai semakin besar yang berarti memiliki peluang lebih besar untuk karyawan menempati posisi tersebut.

Setelah proses pemilihan kandidat, proses berikutnya adalah menemukan kandidat mana yang paling cocok menduduki jabatan yang diajukanoleh perusahaan. Dalam kasus ini penulis menggunakan perhitungan pemetaan *gap* kompetensi dimana yang dimaksud dengan *gap* disini merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja. Metode ini merupakan salah satu metode yang umum digunakan dalam pengelolaan manajemen suatu lembaga. Secara harfiah kata "*gap"* mengindikasikan adanya suatu perbedaan (*disparity*) antara satu hal dengan hal lainnya. Perbedaan antara profil jabatan dengan profil karyawan atau dapat ditunjuk pada rumus :

Gap = Profil Karyawan – Profil Jabatan

2.2.1 Tes IST

Tes IST digunakan untuk mengungkap kecerdasan sebagai kepandaianatau kemampuan untuk memecahkan persoalan yang dihadapi. Inteligensi terdiri dari bagian-bagian yang saling berhubungan secara bermakna dan sebagai suatu *gestalt*. Struktur inteligensi tertentu menggambarkan pola bekerja yang tertentu yang akan cocok dengan tuntutan pekerjaan atau profesi tertentu.

2.2.2 Tes Pauli

Tes pauli bertujuan untuk melihat daya tahan, ketekunan, dan ketelitian hasil kerja

merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Motivasi merupakan hasil dari niat dan kemauan. Kemampuan merupakan kekuatan tindakan yang responsif berupa gerakan motorik, kegiatan intelektual, pengendalian diri secara umum, dan kemampuan untuk membedakan hal yang penting

2.2.3 Aspek-aspek Penilaian

Penilaian meliputi tiga aspek, yaitu :

1) Aspek Kecerdasan atau Intelektual (Menggunakan Tes IST) Hal-hal yang diukur dalam aspek kecerdasan kerja adalah kecerdasan, kepandaian,dan kemampuan *problem solving*.
2) Aspek sikap Kerja (Menggunakan Tes Pauli) Hal-hal yang diukur dalam aspek sikap kerja adalah kecenderungan berperilaku dalam bekerja, dan hasil sebagai fungsi motivasi dan kemampuan.
3) Aspek Perilaku (Menggunakan Tes Pauli)
   Hal-hal yang diukur dalam aspek perilaku adalah perilaku manusia yang muncul sebagai reaksi terhadap suatu lingkungan yang bersifat antagonistik hingga menyenangkan dalam mengantisipasi kedua lingkungan tersebut.

TABEL 2.1 Tabel Bobot Nilai *Gap*

No	Gap	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	5	Kompteensi sesuai kebutuhan
2	1	4,5	Kompetensi kelebihan 1 tingkat level
3	-1	4	Kompetensi kekurangan 1 tingkat level
4	2	3,5	Kompetensi kelebihan 2 tingkat level
5	-2	3	Kompetensi kekurangan 2 tingkat level
6	3	2,5	Kompetensi kelebihan 3 tingkat level
7	-3	2	Kompetensi kekurangan 3 tingkat level
8	4	1,5	Kompetensi kelebihan 4 tingkat level
9	-4	1	Kompetensi kekurangan 4 tingkat level

2.2.4 Perhitungan dan Pengelompokan *Core* dan *Secondary Factor*

Setiap aspek dikelompokkan menjadi 2 kelompok, yaitu kelompok *core factor* dan *secondary factor*. Perhitungan *core factor* ditunjukkan dengan menggunakan rumus dibawah ini :

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

Keterangan :

NFC : Nilai rata-rata *core factor*

NC(I,s,p) : Jumlah total nilai *core factor*(intelektual, sikap kerja, perilaku)

IC : Jumlah item *core factor*

Sedangkan untuk mengitung *secondary factor* dapat ditunjukan pada rumus dibawah ini :

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

Keterangan :

NSF : Nilai Rata-rata *secondary factor*

NS(i,s,p) : Jumlah total nilai *secondary factor* (intelektual, sikap kerja, perilaku)

IS : Jumlah item *secondary factor*

2.2.5 Perhitungan Nilai Total

Dari hasil perhitungan setiap aspek di atas, berikutnya dihitung nilai total berdasarkan presentase dari *core* dan *secondary* yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap profil. Perhitungan nilai total dapat dilihat pada rumus dibawah ini :

$$(x)\%N\ C\ F\ (I,s,p) + (x)\%N\ s\ F\ (I,s,p) = N(I,s,p)$$

Keterangan:

NCF(i,s,p) :Nilai rata-rata *core factor* (Intelektual, Sikap Kerja, Perilaku)

NSF(i,s,p) :Nilai rata-rata *secondary factor* (Intelektual, Sikap Kerja, Perilaku)

N(i,s,p) : Nilai total dari aspek (Intelektual, Sikap Kerja, Perilaku)

(x)% : Nilai persen yang dimasukkan

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan strategi umum yang dianut dalam pengumpulan dan analisis data yang diperlukan untuk persoalan yang dihadapi. Dengan kata lain, metode penelitian merupakan suatu cara yang harus dilakukan oleh peneliti melalui serangkaian prosedur dan tahapan dalam melaksanakan kegiatan penelitian dengan tujuan memecahkan masalah atau mencari jawaban terhadap suatu masalah.

Penelitian pada hakikatnya merupakan penerapan pendekatan ilmiah pada pengkajian suatu masalah. Metode yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian yaitu dengan kualitatif dengan pendekatan deskriptif.

Menurut Sedarmayanti dan Syahrifudin (2012:13), menyatakan: “Metode diskriptif adalah suatu metode dalam pencarian fakta status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu peristiwa pada masa sekarang dengan interprestasi yang tepat”. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah.

Metode penelitian kualitatif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam, suatu data yang mengandung makna. Makna adalah data yang sebenarnya, data yang pasti yang merupakan suatu nilai dibalik data yang tampak. Oleh karena itu dalam penelitian

kualitatif tidak menekankan pada generalisasi, tetapi lebih menekankan pada makna.

3.2 Data dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder, dengan pengertian masing-masing sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa perantara) dari lokasi penelitian.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh penulis secara tidak langsung atau melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Sebelum proses pencarian data sekunder dilakukan, penulis perlu melakukan identifikasi kebutuhan terlebih dahulu.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian ini, penulis melakukan pengumpulan data dengan cara sebagai berikut :

a) Metode Observasi

Penulisan melakukan pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung pada objek yang diteliti dan meminta data yang diperlukan sebagai bahan untuk menulis laporan penelitian.

b) Metode Wawancara

Memperoleh keterangan dengan cara memberikan pertanyaan dengan seorang atau beberapa narasumber yang berkaitan dengan penelitian pada PT. KMK Global Sport untuk mencari kelengkapan dan kebenaran suatu data, yang akan dibuat menjadi suatu data, agar menjadi informasi yang benar dan akurat.

c) Studi Pustaka

1) Metode Pustaka (*library research*)

Metode pustaka adalahsuatu metode untuk mendapatkan data dengan cara mempelajari buku-buku yang berkaitan dengan sistem. Penulis dalam penelitian ini mempelajari buku-buku, dan referensi modul-modul dari perpustakaan STMIK Insan Pembangunan - Bitung.

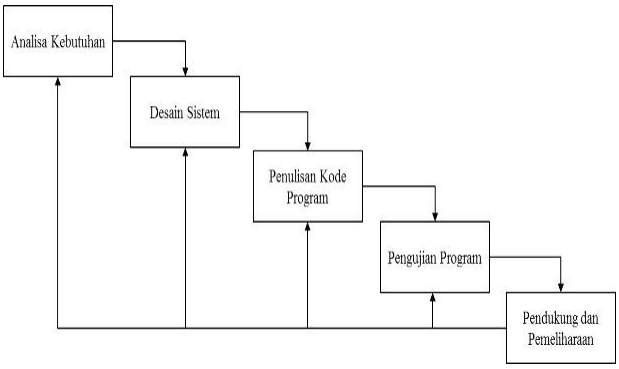
2) Dokumentasi

Penulis juga Mencoba Mendapatkan data-data dengan mengumpulkan berkas-berkas dari *object* yang diteliti.

3.3 Metode Perancangan Sistem Yang Digunakan

Adapun dalam penelitian ini metode yang akan digunakan adalah metode SDLC dengan menggunakan fase *waterfall* atau sering juga disebut model sekuensial linier atau alur hidup klasik. Karena model air terjun menyediakan pendekatan alur hidup perangkat lunak secara sekuensial atau terurut dimulai

dari analisis, desain, pengodean, pengujuan dan tahap pendukung.

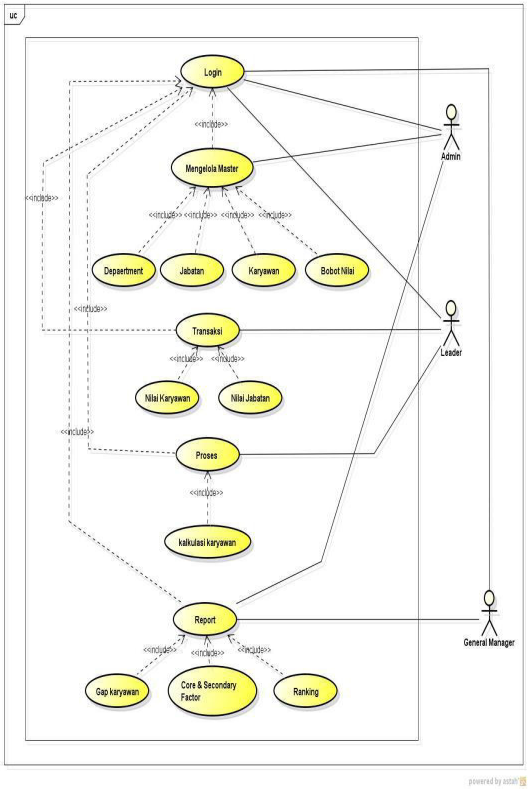


Sumber : Rosa A.S dan M.Shalahudin, (2011:25)

GAMBAR 3.1 Model *Waterfal*

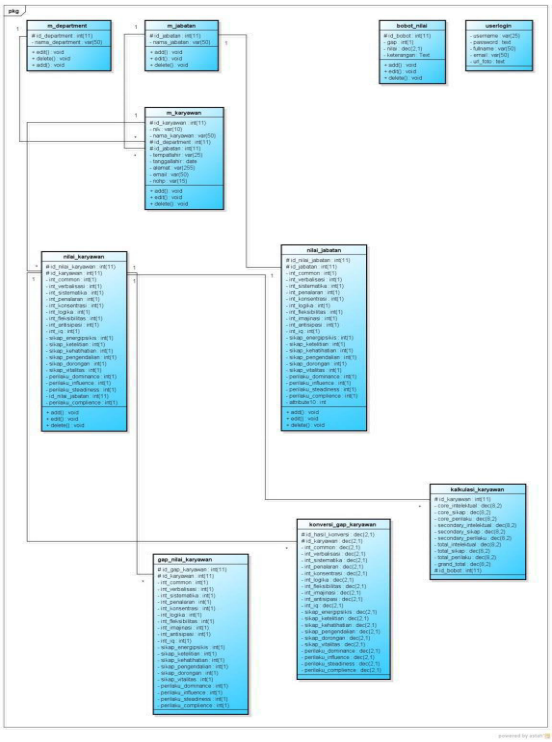
4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.2 Use Case Diagram yang Diusulkan



GAMBAR 4.2 *Usecase Diagram* Sistem Usulan

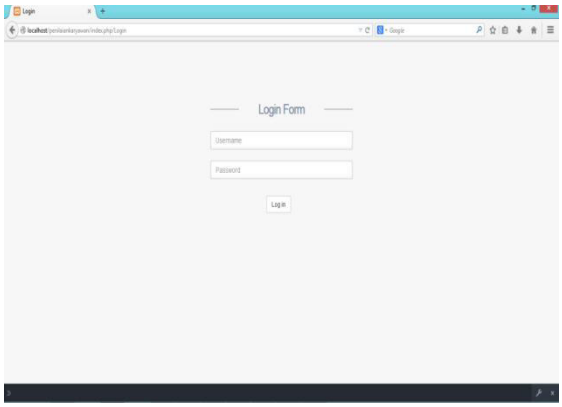
4.2 *Class Diagram* yang Diusulkan



GAMBAR 4.3 *Class Diagram* Kenaikan Jabatan

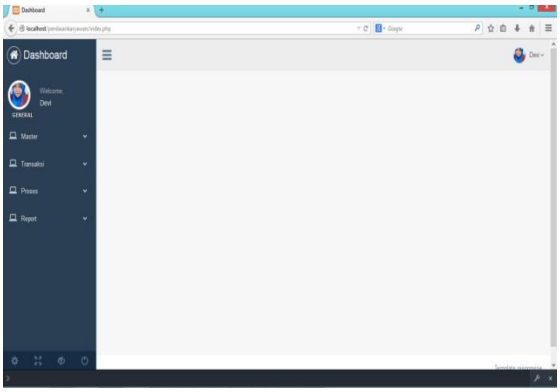
4.3 Rancangan Tampilan Yang Diusulkan

a. Form Login



GAMBAR 4.4 *Form Login*

b. Menuutama



GAMBAR 4.5 *Form* Menu Utama

4.4 Spesifikasi Hardware

Perangkat keras atau yang biasa disebut *hardware* dalam istilah ilmu komputer adalah komponen-komponen peralatan komputer yang dapat dilihat dan dipegang secara fisik, serta peralatan lainnya yang dapat dijalankan sesuai keinginan, berikut perangkat keras yang dibutuhkan :

1. Prosesor : *Intel(R)*
2. *HardDisc* : 32 GB
3. RAM : 2 GB
4. *Printer* : Cannon PIXMA iP2770

4.5 Spesifikasi Software

Perangkat lunak *Software* yang dipakai dalam sistem usulan berupa program-program yang nantinya dapat memudahkan dalam pengolahan data. *Software* atau perangkat lunak mempunyai fungsi sebagai berikut :

a. Mengendalikan dan mengkoordinasikan dari sistem komputer.
b. Menterjemahkan instruksi-instruksi yang ditulis dalam Bahasa pemrograman ke dalam Bahasa mesin agar dapaat dimengerti oleh computer.
c. Perangkat lunak system aplikasi yaitu program yang ditulis dan diterjemahkan oleh language software untuk menyelesaikan aplikasi tertentu. Berikut perangkat lunak yang dibutuhkan untuk membuat dan menjalankan program:
   1) Sistem Operasi : Windows 8
   2) Bahasa Program : PHP
   3) Database : Mysql
   4) Web Browser : Google Chrome
   5) Database Server : Phpmyadmin
   6) Editor Program : Java Netbean IDE 8.0

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Setelah penulis melakukan penelitian pada PT. KMK Global Sport, Cikupa Tangerang maka, penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

a) Sistem penilaian karyawan dan penentuan kenaikan jabatan yang berjalan masih dilakukan secara konvensional, setiap melakukan pengolahan data penilaian karyawan sering terjadi ketidakpuasan dari pihak karyawan karena belum ada sistem penilaian yang secara obyektif. Hal ini kurang efektif karena akan mengakibatkan karyawan merasa kecewa dan berdampak pada penurunan kinerja karyawan yang akan mempengaruhi kemajuan perusahaan.

b) Dibutuhkan sistem informasi pendukung keputusan kenaikan jabatan untuk membantu pimpinan dalam melakukan pengolahan data penilaian karyawan dan laporan pendukung keputusan kenaikan jabatan.
c) Metode pengembangan program yang digunakan adalah metode waterfall atau sering juga disebut sekuensial linier atau alur hidup klasik dan tools yang digunakan adalah UML (Unified Modelling Languange.

Referensi

Aditya, A. N. (2011). Jago PHP dan MySQL. Bekasi: Dunia Komputer.

Asfan dan Irwan. (2013). Sistem Pendukung Keputusan kenaikan Jabatan Menggunakan Metode Profile Matching : Studi kasus di PT. Industri Kemasan Semen Gersik. Yogyakarta : Jurnal Teknologi Informasi. Vol. 48

Chairunnissa, Connie. 2017. Metode Penelitian Ilmiah Aplikasi dalam Pendidikan dan Sosial. Jakarta : Mitra Wacana Media.

Christian, Eduardo. (2014). Sistem Pendukung Keputusan kenaikan Jabatan pada PT. Bank Central Asia Tbk. (BCA) menggunakan Metode Analitic Heararchy Process. Semarang : Jurnal Teknik Informatia.

Dr. Deni Darmawan, S. M. (2013). Sistem Informasi Manajemen. Bandung: i PT. Remaja Rosdakarya.

Hartono, Bambang Dr. 2013. Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer. Jakarta : Rineka Cipta.

Indriantoro, Nur., dan Supomo, Bambang. (2013). Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen. Yogyakarta: BPFE.

Jatmiko dan Zainul. (2013). Sistem Pendukung Keputusan kenaikan Jabatan Berbasis Kompetensi pada PT. Valbury Asia Futures Semarang Dengan Metode Profile Matching. Semarang : Jurnal Ilmu Komputer.

Kadir, Abdul. 2013. Pengenalan Sistem Informasi. Yogyakarta : ANDI.

Ladjamudin, A.-B. B. (2013). Sistem Informasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sadeli, M. (2014). Aplikasi Bisnis dengan PHP & MySQL. Palembang: Maxicom.

Shalahuddin, R. A. (2013). Rerkayasa Perangkat Lunak. Bandung: Informatika.

Shalahudin, M, Rosa A.S. 2013. Modul Pembelajaran Pemrograman Berorientasi Objek. Bandung : Informatika.

Sidik, B. (2017). Pemrograman Web dengan PHP7. Bandung: Informatika.

Sugiyono. (2016). Metodologi Penelitian. Bandung : Alfabeta

Sutabri, Tata. 2012. Konsep Sistem Informasi. Yogyakarta : ANDI.

Tohari, Hamim. 2014. Astah Analisis serta Perancangan Sistem Informasi Melalui Pendekatan UML. Yogyakarta : ANDI.

Yakub. 2012. Pengantar Sistem Informasi. Yogyakarta : Graha Ilmu.