

**EVALUASI KINERJA KARYAWAN UNTUK MEMILIH PROMOSI
JABATAN KARYAWAN YANG AKAN DIPROMOSIKAN
SEBAGAI KETUA LAB DENGAN METODE PROFILE MACHING
PADA PT. START MEDIA TEKNIK**

Achmad Syaefudin

Program Studi S1 Teknologi Informatika
Sekolah Tinggi Teknologi Ilmu Komputer Insan Unggul
Jalan SA Tirtayasa No. 146 Cilegon Banten 42414
email : asyaefudin1213@gmail.com

Abstrak

Pengelolaan kenaikan jabatan maupun promosi jabatan yang jelas dan transparan merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan keharmonisan suasana kerja dan mempererat tingkat kepercayaan diantara pegawai dan manajemen. Masalah yang sering terjadi dalam proses penilaian kinerja pegawai diantaranya adalah subyektifitas pengambilan keputusan, terutama apabila beberapa pegawai memiliki kemampuan yang tidak jauh berbeda. Sistem Pendukung Keputusan pengangkatan jabatan karyawan merupakan suatu system yang mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi manajemen serta keputusan yang mampu memberikan evaluasi kinerja pegawai yang akan dipromosikan. Kecepatan dan validitas dalam mengolah informasi tersebut di atas merupakan syarat utama untuk mendukung keputusan pengangkatan pegawai, sehingga system pendukung keputusan yang digunakan juga harus memiliki perencanaan secara komprehensif dan terpadu untuk mengecilkan tingkat resiko kegagalan pengembangan dan pemilihan keputusan. Penelitian ini membahas mengenai analisa Aspek Kapasitas Intelektual, Aspek Sikap Kerja dan Aspek Perilaku yang dikategorikan dalam *core factor* dan *secondary factor* menggunakan metode GAP Analysis yang dikombinasikan dengan metode Profile Matching. Hasil penelitian berupa sebuah system pendukung keputusan yang mampu memberikan evaluasi kinerja pegawai yang akan dipromosikan.

Katakunci: Sistem Penunjang Keputusan, Profile Matching, GAP Analysis

1. Pendahuluan

Sistem adalah sekelompok elemen dinamis yang saling berhubungan dan berinteraksi membentuk satu kesatuan untuk mencapai tujuan dengan

menerima input dan menghasilkan output dalam proses transformasi yang teratur. Jenis informasi yang dibutuhkan oleh pengambil keputusan disuatu perusahaan berhubungan langsung dengan tingkat pengambilan keputusan manajemen dan jumlah struktur dalam situasi keputusan yang dihadapi(O'Brian, 2008).

Sumber daya manusia merupakan tolak ukur sebagai asset perusahaan baik perusahaan maupun perusahaan menengah dengan perkembangan terhadap peningkatan SDM dan teknologi informasi ikut mendukung aplikasi system pendukung keputusan di suatu perusahaan. Dalam mengedepankan diferensiasi SDM yang berkualitas dibutuhkan pencapaian sasaran diperlukan upaya target jangka panjang akan memenuhi kebutuhan dari SDM yang punya potensi dan berkualitas. Pengelolaan yang baik dari pegawai ini akan sangat mempengaruhi aspek keberhasilan kerja, jika pegawai dapat diorganisir dengan baik, diharapkan organisasi/perusahaan dapat menjalankan semua proses usaha dengan baik pula. Penilaian secara kuantitatif sering dianggap mengecewakan karena sulitnya mengukur parameter-parameter yang ada. Transparansi proses penilaian biasanya dapat memberikan efek positif bagi peningkatan motivasi kerja pegawai. Masalah yang muncul saat ini adalah proses evaluasi (penilaian) yang rumit, artinya yang sering terjadi sekarang adalah umumnya pegawai yang mendapatkan promosi kenaikan jabatan hanya dilihat pada criteria pertama saja, tetapi pegawai tersebut belum tentu unggul pada beberapa kriteria-kriteria yang lain tapi tetap mendapat promosi untuk kenaikan jabatan. Masalah inti yang ada saat ini adalah Proses penilaian pegawai yang masih manual (Konvensional) sehingga memakan waktu yang lama dan belum adanya system serta aplikasi yang mendukung proses penilaian pegawai. Untuk membantu proses penilaian kinerja pegawai ini, perlu dibuat sebuah system yang dapat memberikan masukan bagi manajemen khususnya Biro Umum

dan Kepegawaian dalam membuat keputusan yang tepat bagi pengembangan potensi setiap pegawai, sehingga diharapkan pegawai yang memiliki kemampuan terbaik akan mendapatkan penilaian yang terbaik pula. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa data-data pegawai sesuai dengan kriteria tertentu menggunakan model GAP analysis dan metode Profile Matching untuk mengevaluasi kinerja pegawai dalam rangka penentuan promosi jabatan.

Dalam kajian ini penulis ingin memberikan suatu solusi dengan merancang sistem pengambilan keputusan dan membuat model dengan Profil Maching untuk memilih pegawai yg di peruntukan di LAB komputing PT Star Media Teknik yang saat ini masih menggunakan sistem pertimbangan secara manual tampa apa saja komponen-komponen atau variable penilaian, sehingga yang dipakai oleh PT Star Mendi Teknik kurang efektif dan efisien, dan membuat sistem basis data yang akan digunakan dalam PT Star Media Teknik yang terkomputerisasi, user interface untuk mengelola basis data tersebut, dana plikasi yang terkomputerisasi dengan baik antara sistem basis data, user interface, dan unsur itu sendiri dengan penambahan metode barcode untuk memberikan solusi optimal yang telah terkomputerisasi, kecepatan dan ketepatan pengolahan data, dan mengurangi kesalahan pada waktu proses pengabsenan berlangsung.

2. Landasan Teori

2.1 Pengambilan Keputusan

Keputusan berhubungan dengan masalah solusi yang pada umumnya adalah pilihan (*choice*), yaitu pilihan dari dua atau lebih kemungkinan. Jika berhubungan dengan proses, maka keputusan adalah keadaan akhir dari suatu proses yang lebih dinamis. Pengambilan keputusan sebagai proses memilih

tindakan yang dicapai sesudah dilakukan pertimbangan keseluruhan dari manajemen(Turban dan Aronson, 2001).

Berdasarkan dukungan aktivitasnya, dibagi menjadi:

1. Operasional.

Operasional hari ke hari dari suatu organisasi.

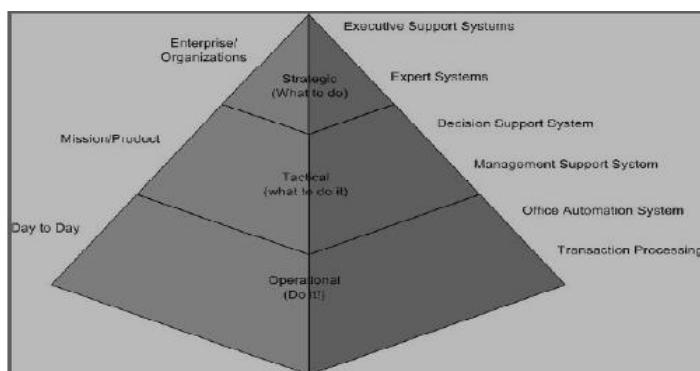
2. Manajerial.

Aktivitas manajemen menengah seperti perencanaan, pengelolaan, pengendalian jangka pendek.

3. Strategis.

Keputusan yang secara signifikan merubah cara dimana bisnis dilakukan.

Dukungan aktivitasnya dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1.Aktivitas Manajemen.

Proses pengembangan pengambilan keputusan(*decision making*) melalui tahap perencanaan, analisa, desain perancangan, implementasi, pengujian dan *maintenance*.Proses pengembangan pengambilan keputusan dinamakan *system development life cycle* yang merupakan suatu metode pengembangan sistem yang dipergunakan secara luas di dalam pendekatan terstruktur terhadap analisa dan desain sistem.

Suatu proses yang skuersial (*waterfall*) dengan setiap langkah atau fasenya mempunyai awal yang definitif dan titik akhir, kenyataannya

merupakan proses yang iteratif dimana aktivitasnya dalam satu fase dapat kembali ke fase sebelumnya untuk mengoreksi informasi. Ini merupakan pendekatan skematis untuk memecahkan masalah bisnis dari setiap langkah atau fasanya mempunyai aktivitas yang unik.(Turban dan Aronson, 2001).

Tahapan proses pengembangan pengambilan keputusan yaitu :

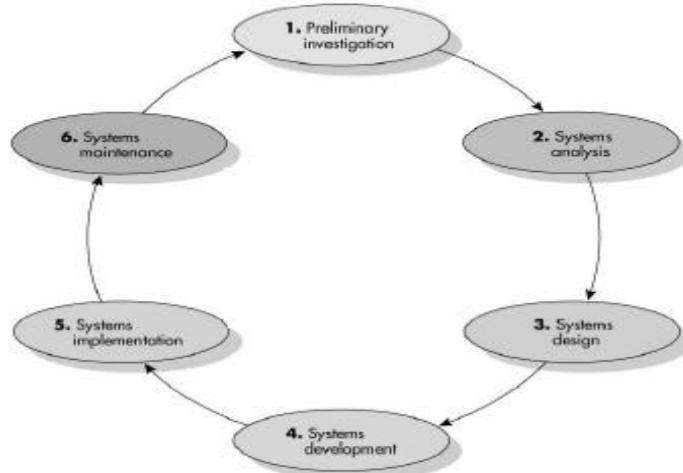
1. Tahap pertama adalah fase perancanaan atau identifikasi. Masalah bisnis yang muncul karena ada identifikasi dari kebutuhan terhadap sistem yang baru atau karena situasi yang ada telah memberikan kesempatan bagi peningkatan dan redesain terhadap satu atau lebih sistem yang ada, ataupun juga kerena adanya kreasi dan integrasi terhadap sistem yang ada. Fase perencanaan akan menghasilkan arsitektur sistem meliputi model data perusahaan. Perencanaan menghasilkan suatu arsitektur sistem meliputi model data perusahaan. Planning menghasilkan suatu arsitektur sistem informasi.
2. Tahap kedua adalah fase analisa (*analysis*). Fase ini meliputi studi yang menyeluruh dari organisasi yang bersangkutan meliputi prosesnya, prosedurnya, serta sistem yang diterapkan oleh organisasi tersebut. Kebutuhan awal ditentukan untuk sistem baru, model logic dari sistem yang sudah ada dikembangkan dan hubungan diantara bermacam-macam sistem dan elemendatanya juga ditentukan. Pada akhirnya fase ini akan menghadirkan proposal bagi pihak manajemen dari pemecahan terhadap masalah yang telah didefinisikan secara spesifik dan digambarkan dari lingkungan kenyataannya. Analysis menghasilkan spesifikasi fungsional sebagai contoh apa yang kita inginkan.
3. Tahap ketiga adalah sistem desain (*logical design*). Fase ini model dari sistem yang sudah ada saat ini direvisi dan disaring untuk

mengkoreksi sumber-sumber masalah bisnis yang teridentifikasi dan untuk menentukan bahwa fungsi sistem baru yang direncanakan sesuai dengan yang diharapkan dan memenuhi obyektifitas dan kebutuhan yang ditentukan selama fase analisa. Desain yang dibuat selama fase ini disebut dengan implementasi yang independen karena tidak terikat pada sistem software dan hardwarenya. Fase *design* menghasilkan spesifikasi desain sebagai contoh bagaimana kita akan melakukannya.

4. Tahap keempat adalah fase pengembangan (*physical design*). Model *logic* yang terakhir dikonversikan kedalam spesifikasi fisik yang mencakup spesifikasi detail dari *hardware*, *software* dan instruksi programming yang diperlukan untuk merubah sistem kedalam realitas. Spesifikasi yang dibutuhkan adalah data *capture*, proses spesifik dan output yang dibutuhkan, ditentukan dan dikembangkan dalam fase ini.
5. Tahap kelima adalah fase implementasi. Dalam fase ini programmer mulai bekerja, merakit, dan menginstalasi model fisik dari sistem yang dikerjakan. Aktivitas di dalam fase ini meliputi testing dan instalasi final dari *software* dan *hardware*. Akhirnya dalam fase implementasi ini pengguna akhir akan *detaining* untuk menggunakan sistem baru. Implementasi menghasilkan final dari sistem operasional.
6. Fase yang terakhir atau fase yang keenam adalah fase pemeliharaan atau perawatan (*maintenance*). Meskipun sistem secara menyeluruh telah dianalisa, didesain, diuji, diinstal, pengguna kadang-kadang menemukan masalah dengan sistem baru itu atau menemukan sesuatu yang lebih baik untuk menyelesaikan suatu tugas dengan sistem itu. Dengan keadaan ini, maka diperlukan suatu fase yaitu

fase *maintenance* untuk memodifikasi sistem baru untuk keperuan pengkoreksian suatu masalah yang tidak ditemukan selama pengujian terakhir.

Tahapan proses pengembangan pengambilan keputusan dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Tahapan Pengambilan Keputusan.

Metode keputusan adalah model keputusan relevan dengan model secara umum, dan model didefinisikan sebagai representasi sederhana dari suatu keadaan nyata. Pemodelan pada dasarnya merupakan proses membangun atau membentuk sebuah model, dalam bahasa formal tertentu, dari suatu sistem nyata.

2.2 Sistem Pendukung Keputusan

Sistem didefinisikan sebagai kumpulan objek yang memiliki keterkaitan sumber daya, konsep dan prosedur untuk melakukan suatu fungsi yang dapat diidentifikasi dengan menerima input, menyimpan, menganalisis, memproses, dan memberikan informasi sehingga mencapai tujuan tertentu(Turban dan Aronson, 2001). Sistem pengambilan keputusan berkaitan dengan elemen-elemen keputusan seperti pengambilan keputusan,

tool pengambilan keputusan, aturan dan ide atau prinsip dengan tujuan mencari solusi atas permasalahan keputusan kompleks yang dihadapi dengan kemampuan dalam memproses data (Soo dan Teodorovic, 2006).

Sistem pendukung keputusan adalah sistem informasi yang membantu untuk mengidentifikasi peluang di dalam pengambilan keputusan ataupun menyediakan informasi untuk membantu mengambil keputusan. Sistem informasi berbasis komputer yang mengkombinasikan model dan data untuk menyelesaikan problem terstruktur maupun tidak terstruktur dengan keterlibatan pengguna yang luas. Aplikasi sistem pendukung keputusan akan secara khusus menyediakan akses (*read-only*) ke gudang data untuk menghasilkan informasi bagi pendukung keputusan dan manajemen eksekutif. Pengembangansistem pendukung keputusan(*decission support system*) diarahkan pada mengintegrasikan pengetahuan teknis dalam area spesifik dengan teknologi komputer untuk memecahkan masalah dapat mengatasi secara efektif(Turban dan Aronson, 2001).

Karakteristik dan kemampuan sistem pendukung keputusan:

1. Analisis Sensitivitas.

Analisis dari dampak perubahan di dalam satu atau lebih bagian dari suatu model terhadap model yang lain.

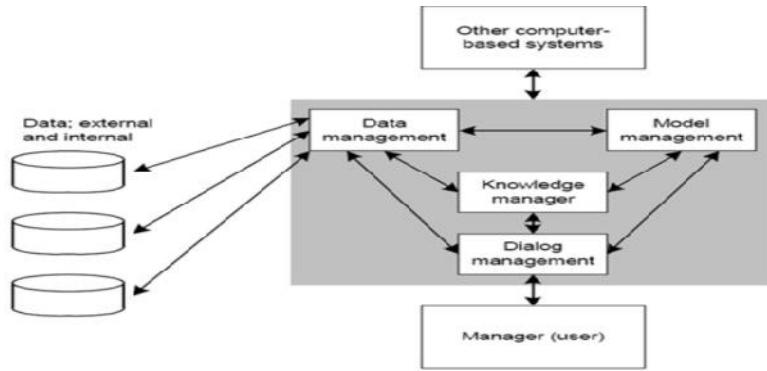
2. Analisis *What-If*.

Analisis suatu perubahan di dalam suatu asumsi (input data) pada solusi yang diajukan.

3. Analisis *Goal-Seeking*.

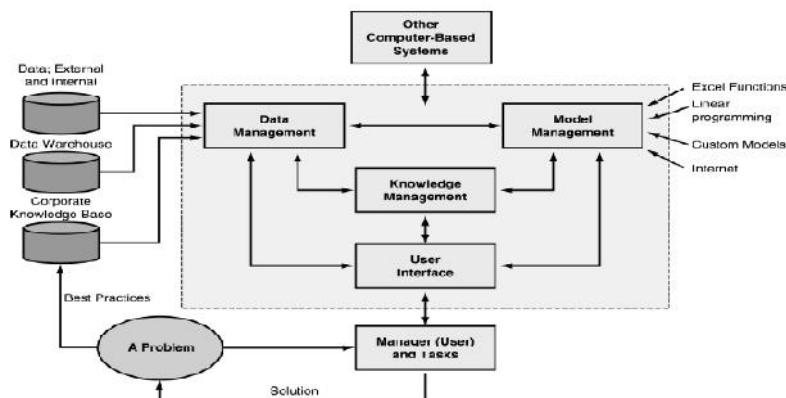
Analisis untuk mendapatkan nilai dari input yang diperlukan untuk mencapai level output yang diinginkan.

Arsitektur sistem pendukung keputusandapat dilihat pada Gambar 3.



Gambar 3. Arsitektur Sistem Pendukung Keputusan.

Keterangan arsitektur sistem pendukung keputusan dan ruang lingkup kerjanya dapat dilihat pada Gambar 4.



Gambar 4. Arsitektur Sistem Pendukung Keputusan dan Ruang Lingkup Kerja.

Komponen sistem pendukung keputusan (Tan, dkk., 2004) yang dijelaskan yaitu:

1. Subsistem Manajemen Data (*Data Management*).

Database yang berisi data relevan. Subsistem Manajemen Data (*Data Management*) memiliki beberapa elemen (Turban dan Aronson, 2001):

- a. Database merupakan kumpulan data yang saling terkait untuk memenuhi kebutuhan dan struktur sebuah organisasi. Database terdiri dari data internal yaitu sistem pemrosesan transaksi dari organisasi; data eksternal yaitu data yang berasal dari lembaga pemerintah, usaha yang dilakukan sendiri oleh organisasi untuk mengumpulkan data eksternal dapat disimpan pada database atau diakses langsung saat digunakan; data privat yaitu meliputi petunjuk-petunjuk yang digunakan oleh pengambil keputusan khusus secara spesifik.
 - b. Sistem manajemen database merupakan database yang dibuat, diakses dan diperbarui (menambahkan, menghapus, mengedit dan mengubah) secara efektif dan manajemen mendukung banyak kegiatan manajerial.
 - c. *Directory* data berisi semua data dalam database, menjawab pertanyaan mengenai ketersediaan item-item data, sumbernya dan eksak dari data mendukung penambahan entri baru, menghapus entri dan mendapatkan kembali informasi untuk diakses dan disimpan.
 - d. *Query facility* ada untuk membangun dan menggunakan memerlukan akses, manipulasi dan *query* data, menerima permintaan untuk data dari komponen lain yang menentukan bagaimana permintaan dapat dipenuhi (konsultasi dengan direktori data jika perlu), memformulasikan permintaan dengan detail dan mengetahui hasilnya secara dinamis.
2. Subsistem Manajemen Model (*Model Management*). Model management mencakup model user dapat mengakses model yang ada dan memperbaruiinya. Komponen ini dapat dikoneksikan ke penyimpanan eksternal yang ada pada model dan diimplementasikan

pada sistem pengembangan web untuk berjalan pada *server* aplikasi. Subsistem Manajemen Model (*Model Management*) terdiri dari (Turban dan Aronson, 2001):

- a. Basis model untuk menjalankan, mengubah, menggabungkan dan menginspeksi model.
- b. Sistem manajemen basis model.

Manajemen basis model yaitu membuat model dengan mudah, cepat, untuk memanipulasi model sehingga mereka dapat melakukan eksperimen mulai dari bagaimana jika sampai menetapkan tujuan. Menyimpan, mendapatkan, mengelola berbagai tipe model dan memelihara basis model dengan fungsi-fungsi manajemen analog dengan manajemen database yang menyimpan, mengakses, menjalankan memperbarui *link* dan *query*.

- c. Eksekusi model, integrasidan prosesor perintah.

Proses mengontrol jalan model saat ini, menerima dan menginterpretasikan instruksi-instruksi pemodelan dari komponen antarmuka pengguna.

- d. Bahasa pemodelan; Direktori model; dan Kemampuan untuk innovasi, menjalankan, mengubah, menggabungkan, dan menginspeksi model : strategi, taktis, operasional, analitik

3. Antarmuka Pengguna (*Dialog Management*).

Aspek komunikasi antara satu pengguna dan sistem pendukung keputusan yang berkaitan dengan kemudahan dapat di akses dan interaksi atau penggunaan, sehingga dapat memberikan fleksibilitas dan adaptivitasmenyediakan antarmuka *user friendly* yang memungkinkan manager maupun operator berkomunikasi dalam hak aksesnya membuat *query* database untuk memperoleh informasi yang

berguna untuk mendukung keputusan serta mengakomodasi masalah dan teknologi.

4. Subsistem Berbasis Pengetahuan (*Knowledge Management*).

Suatu basis pengetahuan komponen *independent* yang dapat mendukung semua subsistem.

Penelitian di bidang seleksi karyawan untuk di tempatkan di LAB Komputasi PT Star Media Teknik menjadi alasan utama kajian studi untuk membangun sistem pendukung keputusan penentuan karyawan yang mempunyai potensi, diperlukan pembagian tinjauan yaitu *requirements*, analisis, *design*, implementasi dan pengujiansistem.

Sistem pendukung keputusan (Decision Support Systems disingkat DSS) adalah bagian dari sistem informasi berbasis komputer termasuk sistem berbasis pengetahuan (manajemen pengetahuan) yang dipakai untuk mendukung pengambilan keputusan dalam suatu organisasi perusahaan atau lembaga pendidikan. Menurut Moore and Chang, Sistem Pendukung keputusan dapat digambarkan sebagai sistem yang berkemampuan mendukungan alisis data dan pemodelan keputusan, berorientasi keputusan, orientasi perencanaan masa depan dan digunakan pada saat-saat yang tidak biasa. Kegiatan merancang sistem pendukung keputusan merupakan sebuah kegiatan untuk menemukan, mengembangkan dan menganalisis berbagai alternatif tindakan yang mungkin untuk dilakukan. Tahap perancangan ini meliputi pengembangan dan mengevaluasi serangkaian kegiatan alternatif. Sedangkan kegiatan memilih dan menelaah ini digunakan untuk memilih satu rangkaian tindakan tertentu dari beberapa yang tersedia dan melakukan penilaian terhadap tindakan yang telah dipilih. Sistem Pendukung keputusan dirancang untuk mendukung seluruh tahap pengambilan keputusan mulai dari mengidentifikasi masalah, memilih data yang relevan dan menentukan

pendekatan yang digunakan dalam proses pengambilan keputusan, sampai mengevaluasi pemilihan alternatif

Dari pengertian Sistem Pendukung Keputusan maka dapat ditentukan karakteristik antara lain [2]:

1. Mendukung proses pengambilan keputusan, menitik beratkan pada management by perception.
2. Adanya tatap muka manusia / mesin dimana manusia (user) tetap memegang kendali proses pengambilan keputusan
3. Mendukung pengambilan keputusan untuk membahas masalah terstruktur, semi terstruktur dan tak struktural
4. Memiliki kapasitas dialog untuk memperoleh informasi sesuai dengan kebutuhan
5. Memiliki subsistem-subsistem yang terintegrasi sedemikian rupa sehingga dapat berfungsi sebagai kesatuan item.
6. Membutuhkan struktur data komprehensif yang dapat melayani kebutuhan informasi seluruh tingkatan manajemen.

Pada penelitian mengenai SDM, dilihat dari pengkajian kebutuhan karyawan yang memerlukan analisa perkiraan jumlah variable (Kurniati dkk., 2000) dengan tingkat responsibilitas yang telah didapat, kemudian diperoleh potensi untuk memenuhi target (Junaidi, 2006) sehingga kebutuhan *supply-demand* perusahaan telah terpenuhi (Munandar, 2002; Sriwidodo, 2005).

Ketika *supply-demand* terpenuhi, maka penelitian terhadap industri taksi dikatakan telah efisien dalam melakukan pelayanan jasa operasionalnya (Batubara, 2007) dimana evaluasi kebutuhan unit *SDM* yang siap operasi harus optimal untuk mencukupi *customer*. Demikian halnya dalam fleksibilitasmaka loyalitas karyawanakan meningkat (Wicaksono, 2010).

Jika loyalitas *karyawan* meningkat maka diperlukan adanya perencanaan perluasan lokasi demi kemajuan bagi industri (Zietsman dkk., 2006). Faktor-faktor yang ada dikombinasikan dengan konteks tolak ukur berfokus pada *case study* SDM.

2.3 Pemetaan GAP

Pemetaan GAP yang dimaksudkan pada pembahasan ini adalah perbedaan kriteria yang dimiliki seseorang dengan kriteria yang diinginkan pengguna sesuai dengan aspek penilaian . Formula untuk pemetaan GAP tersebut dapat dilihat pada persamaan (1).

$$\text{GAP} = \text{Kriteria seseorang} - \text{Kriteria diinginkan} \dots \dots \dots \quad (1)$$

Sedangkan perhitungan GAP lainnya yang terjadi itu sendiri pada tiap aspeknya memiliki perhitungan yang berbeda-beda.

2.3.1 Penentuan Bobot Nilai

Setelah pemetaan GAP dilakukan, maka hasil dari pemetaan tersebut diberi bobot nilai dengan patokan tabel bobot nilai Tabel 1.

Tabel 1. Bobot Nilai

No.	Selisih	BobotNilai	Keterangan
1	0	5	Kompetensisesuaidengan yang dibutuhkan
2	1	4,5	Kompetensiindividukelebihan 1 tingkat/level
3	-1	4	Kompetensiindividukekurangan 1 tingkat/level
4	2	3,5	Kompetensiindividukelebihan 2 tingkat/level
5	-2	3	Kompetensiindividukekurangan 2 tingkat/level
6	3	2,5	Kompetensiindividukelebihan 3 tingkat/level
7	-3	2	Kompetensiindividukekurangan 3 tingkat/level

8	4	1,5	Kompetensi individual kelebihan 4 tingkat/level
9	-4	1	Kompetensi individual kekurangan 4 tingkat/level

3. Analisis

Berikut adalah contoh perhitungan nilai gap untuk variable pengetahuan dan kriteria yang diatur perusahaan yang digunakan sebagai dasar penentuan penerimaan pegawai. Pada variabel tersebut dilakukan proses perhitungan gap antara nilai profil karyawan dan nilai standar profil nilai kriteria untuk masing-masing sub variabel, dimana pada variabel pengetahuan dan nilai kemampuan terdiri atas 6 sub-variabel, karyawan yang memenuhi sebagai calon adalah 4 karyawan .

Proses yang sama dilakukan untuk menentukan bobot nilai gap variabel kemampuan dan kepribadian. Setelah seluruh bobot nilai gap diperoleh, maka proses berikutnya adalah mengelompokkan variabel-variabel tersebut ke dalam kelompok Core Factor (CF) dan Secondary Factor (SF). Untuk perhitungan core factor ditunjukkan pada persamaan (1).

Keterangan:

NCF : Nilai rata-rata core factor

NC : Jumlah total nilai core factor

IC : Jumlah item core faktor

Sedangkan untuk perhitungan secondary factor dapat ditunjukkan pada persamaan(2)

$$NSF = \Sigma NS / \Sigma JS \quad \dots \dots \dots \quad (2)$$

Keterangan:

NSF : Nilai rata-rata secondary factor

NS : Jumlah total nilai secondary factor

IS : Jumlah item secondary factor

Tabel 2. Kemampuan karyawan

No	NIK	F1	F2	F3	F4	F5	F6	GAP	
1	SM01	2	3	3	4	5	3	GAP	
2	SM02	5	4	2	3	4	5		
3	SM03	2	3	3	5	4	4		
4	SM04	3	4	2	5	2	2		
	Profile	4	4	4	4	4	4	(-)	(+)
1	SM01	-2	-1	-1	0	1	-1	5	1
2	SM02	1	0	-2	-1	0	1	3	2
3	SM03	-2	-1	-1	1	0	0	4	1
4	SM04	-1	0	-2	1	-2	-2	7	1

Keterangan :

F01: Tes Skill :melihat pengetahuan/wawasan karyawan berdasarkan disiplin ilmu yang dimiliki yang ada hubungannya dengan jenis pekerjaan di lab yang ada.

F02: Psikotest bertujuan untuk mencari gambaran atau potret diri dari peserta seleksi yang meliputi beberapa aspek yaitu aspek intelektual, sikap dan kepribadian.

F03: Teswawancara test ini terdiri dari aspek PengetahuanTeori, Praktis, Penguasaan Bidang Pekerjaan, Keterampilan dan Sikap.

F04: Medical test bertujuan untuk melihat kondisi fisik/kesehatan peserta seleksi secara menyeluruh meliputi pemeriksaan Laboratorium antara lain: Hematologi, Urine Lengkap, Kimia Darah, Rontgent dan Pemeriksaan Dokter.

F05: Tes Kemampuan Komputer Pada tahap tes potensial ini bertujuan untuk melihat kemampuan komputer baik secara verbal, kuantitatif dan penalaran dari karyawan.

F06: Tes Bidang Study pada tahap ini dilakukan untuk melihat kemampuan dan pengetahuan dalam penguasaan terhadap pekerjaan pada posisi yang akan ditempati oleh karyawan.

4. AnalisaPembahasan

Data Flow Diagram Secara keseluruhan ruang lingkup, batasan sistem dan interaksi sistem terhadap entity luar, perancangan sistem pendukung keputusan pemilihan pegawai ini dapat dilihat pada gambar 5.

Data Flow Diagram

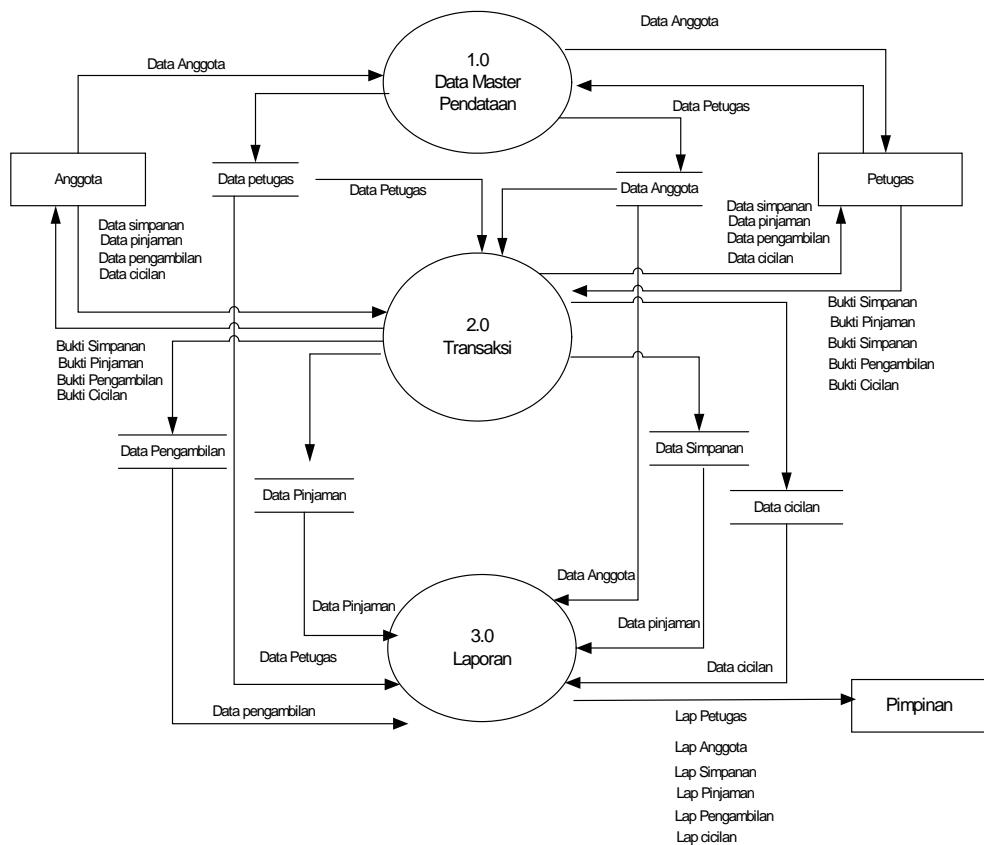
Secara keseluruhan ruang lingkup, batasan sistem dan interaksi sistem terhadap *entity* luar, perancangan sistem pendukung keputusan pemilihan pegawai ini dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 5. Data Flow Diagram

Data Flow Diagram (DFD)

Data Flow Diagram merupakan alat untuk mendeskripsikan perpindahan aliran dan perubahan informasi dalam bentuk suatu bagan. *Data Flow Diagram* (Diagram Alur Data) menjelaskan proses keseluruhan sistem yang merupakan pengembangan langsung dari diagram konteks. Pada diagram alir data digambarkan proses-proses apa saja yang terjadi pada sistem aplikasi.



Gambar 6. Data Flow Diagram Level 0

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut : 1. Pemilihan penerimaan karyawan yang ada di perusahaan tidak lagi hanya mengandalkan tingkat skill, masa kerja serta tanggung jawab namun juga mempertimbangkan faktor komunikasi serta standar perusahaan, kemampuan dan keahlian serta kepribadian karyawan. 2. Pemilihan kriteria dan variable penilaian serta penentuan standar nilai untuk setiap profil personil sangat berpengaruh dalam proses pengangkatan jabatan. 3. Pencarian nilai core factor dan secondary faktor dicari dengan menggunakan metode Profile Matching 4.

Perbedaan antara pencarian rangking menggunakan metode gap analysis konvensional dengan metode gap analysis dengan pencarian bobot menggunakan Profile Matching mempunyai perbedaan sebesar 63%, jadi dalam evaluasi kinerja pegawai menggunakan gap analysis ini sangat membutuhkan Profil Maching untuk uji konsistensi data dalam penentuan bobot agar lebih akurat dan obyektif

6. Daftar Pustaka

- Akiva, B.M., dan Lerman, S. R., 1985, *Discrete choice analysis: theory and application to travel demand*, Cambridge, Massachusetts: MIT Press.
- Anas, A., 1995, Capitalization of urban travel improvements into residential and commercial real estate: simulations with a unified model of housing, travel mode and shopping choices,*Journal of Regional Science*, No.3, Vol. 35, 351-375.
- Batubara, R.R., 2007, Evaluasi Jumlah Armada Angkutan Umum di Kota Medan (Studi Kasus: Angkutan Umum KPUM Trayek 66), *Tugas Akhir*, Bidang Studi Transportasi Universitas Sumatera Utara Repository 2009, Medan.
- Butar, M.B.B, dan Yamin, M., 2008, Penggunaan Simulasi Untuk Pemecahan Masalah Transportasi, *Proceeding Seminar Ilmiah Nasional Komputer dan Sistem Intelijen (KO MMIT 2008)*, ISSN : 1411-6286, Universitas Gunadarma, Depok.
- Chairunnisa, A.S., 2008, Penerapan Metode Student Centre Learning Pada Mata Kuliah Simulasi dan Pemodelan, *Modul Pembelajaran Berbasis SCL*, Lembaga Kajian dan Pengembangan Pendidikan (LKPP), Makassar.
- Fagerholt, K., Foss, B.A., dan Horgen, O.J., 2008, A Decision Support Model for Establishing an Air Taxi Service: A Case Study, *Journal of*

the Operational Research Society (2008), Operational Research Society Ltd, 0160-5682/08.

Haque, K.Md.A., Hossain, Md.M., Chakrabortty, R.K., Alauddin, S., dan Haydar, R., 2011, Development of an Operational Decision Making Model for Transportation of Goods into a New Demand Area, *JournalDepartment of Industrial and Production Engineering (IPE)*, Rajshahi University of Engineering and Technology, Bangladesh.

Kadarsah, Suryadi, dan Ramdani, M.Ali. 2002 Sistem Pendukung Keputusan: Suatu Wacana Struktural Idealisasi dan Implementasi Konsep Pengambilan Keputusan Rosdakarya, Bandung

Erwin Setiabudi S, 2012. Sistem penunjang keputusan untuk penerimaan karyawan baru pada PT. pupuk Kalimantan timur, Yogyakarta : Jurusan Tehnik Informatika : AMIKOM.

Dwijaya, Ilman Fahma. 2010. Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan pada PT. SYSMEX Menggunakan Metode Profile Matching. Bandung : Jurusan Teknik Informatika Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer : Universitas Komputer Indonesia.

[Setiabudi, Andreas Handoko, Djoni H., Pembuatan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan untuk Proses Kenaikan Jabatan dan Perencanaan Karir Pada PT X, Fakultas Teknologi Industri, Jurusan Teknik Informatika, Universitas Kristen Petra.