

# PENERAPAN METODE PROFILE MATCHING UNTUK REKOMENDASI PENUNJANG KEPUTUSAN PROMOSI JABATAN DI PT. INBISCO NIAGATAMA SEMESTA

*Mohammad Badrul<sup>1</sup>, Tri Utami<sup>2</sup>*

*Program Studi Sistem Informasi – Universitas Nusa Mandiri*

*[mohammad.mbl@nusamandiri.ac.id](mailto:mohammad.mbl@nusamandiri.ac.id), [tamiishaje86@gmail.com](mailto:tamiishaje86@gmail.com)*

**Abstrak** – Sumber daya manusia di dalam suatu organisasi perusahaan merupakan hal yang sangat penting untuk mendukung kemajuan dan kualitas perusahaan dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia menjadi faktor penentu keberhasilan dalam mencapai sebuah tujuan. Hal ini perlu mendapat perhatian dan pengkajian yang lebih mendalam karena pada akhirnya manusia juga yang menentukan dan memprediksi keberhasilan atau kegagalan suatu kebijakan, strategi, proses bisnis, dan alur kerja sebuah organisasi. PT. Inbisco Niagatama Semesta merupakan perusahaan yang saat ini berkembang dan membutuhkan karyawan yang mempunyai keterampilan, pengetahuan dan kemampuan untuk menunjang keberhasilan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia oleh bagian kepegawaian banyak mengalami kendala terutama dalam memperoleh data yang valid untuk rekomendasi promosi jabatan karyawan yang nantinya akan di promosikan jabatannya ke level yang lebih tinggi. Diperlukan sebuah model penilaian terhadap karyawan yang cocok untuk direkomendasikan pada promosi jabatan di PT. Inbisco Niagatama Semesta yang salah satunya menggunakan metode Profile Matching dengan melakukan analisis terhadap karyawan yang menurut perhitungan cocok dengan kriteria jabatan tersebut, istilah diatas disebut analisis GAP kompetensi.

**Kata Kunci:** Promosi, Profile Matching, Rekomendasi.

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan asset utama organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif setiap aktifitas organisasi (Larasati 2018). Sumber daya manusia di dalam suatu organisasi perusahaan merupakan hal yang sangat penting untuk mendukung kemajuan dan kualitas perusahaan dalam mencapai tujuan (Hidayat 2016). Sumber daya manusia menjadi faktor penentu keberhasilan dalam mencapai sebuah tujuan (Robert L Mathis and Jackson 2009). Hal ini perlu mendapat perhatian dan pengkajian yang lebih mendalam karena pada akhirnya manusia juga yang menentukan dan memprediksi keberhasilan atau kegagalan suatu kebijakan, strategi, proses bisnis, dan alur kerja sebuah organisasi (Mangkuprawira 2009). Karyawan yang ditempatkan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuannya cenderung memiliki motivasi yang tinggi, maka kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat (Sugiartawan, Ardriani, and Kusuma 2021).

PT. Inbisco Niagatama Semesta merupakan perusahaan yang saat ini berkembang dan membutuhkan karyawan yang mempunyai keterampilan, pengetahuan dan kemampuan untuk menunjang keberhasilan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia oleh bagian kepegawaian banyak mengalami kendala terutama dalam memperoleh data yang valid untuk rekomendasi karyawan yang nantinya akan di promosikan jabatannya ke level yang lebih tinggi supaya target yang sudah dicanangkan oleh top management tercapai dengan baik. Oleh sebab itu dibutuhkan karyawan yang benar-benar kompeten supaya target tersebut tercapai. Hal ini tentunya akan mengalami kendala dalam bidang pengelolaan sumber daya manusia karena jumlah karyawan tetap yang

dimiliki banyak terutama untuk melakukan kaderisasi pasti butuh waktu dalam pemilihan karyawan yang cocok untuk di promosikan dalam kenaikan jabatan. Berdasarkan hal tersebut, maka diperlukan sebuah model penilaian terhadap karyawan yang cocok untuk direkomendasikan pada promosi jabatan di PT. Inbisco Niagatama Semesta.

Dengan Pengelolaan yang baik dari pegawai di suatu perusahaan sangat mempengaruhi banyak aspek penentu keberhasilan dari perusahaan tersebut. Jika pegawai dapat diorganisir dengan baik, diharapkan organisasi atau perusahaan dapat menjalankan semua proses usaha dengan baik pula. Masalah subyektifitas dalam penilaian kinerja pegawai merupakan hal yang hampir tidak bisa dihindari. Penilaian secara kuantitatif sering dianggap mengecewakan karena sulitnya mengukur parameter-parameter yang ada. Di lain pihak manajemen dan pegawai membutuhkan proses penilaian kinerja yang cepat dan umpan balik yang tepat pula untuk perbaikan di lingkungan kerja. 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 kriteria pertama saja, tetapi pegawai tersebut belum tentu unggul pada beberapa kriteria-kriteria yang lain tapi tetap mendapat promosi untuk kenaikan jabatan.

Pemilihan *leader* atau pimpinan dari berbagai kandidat karyawan terbaik menjadi acuan yang objektif untuk menentukan pemimpin yang akan mengisi suatu posisi jabatan. Rekomendasi dari pimpinan atau rekan kerja untuk menilai karyawan yang akan menjadi pimpinan bukan suatu jaminan dan masih bersifat subjektif (Heru Purwanto 2017). Kinerja pegawai yang

baik itu sangat penting agar kegiatan pada suatu instansi atau perusahaan dapat berjalan dengan lancar”. Sehingga dia bisa mendapatkan jenjang karir yang bagus sesuai harapannya(Kristiana 2015). Kenaikan jabatan merupakan suatu faktor yang sangat penting bagi perencanaan karir pegawai dan juga untuk meremajakan suatu posisi jabatan agar di duduki oleh seorang yang mempunyai kriteria-kriteria yang cocok untuk menempati suatu jabatan yang diusulkan(Muqtadir and Purdianto 2013).

Transparansi proses penilaian biasanya dapat memberikan efek positif bagi peningkatan motivasi kerja pegawai. Salah satu contoh yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah cara mempromosikan jabatan karyawan PT.Inbisco Niagatama Semesta yang sesuai dengan kriteria yang ada pada suatu jabatan tertentu, maka seandainya terdapat suatu jabatan pada bagian dari sebuah perusahaan membutuhkan seorang karyawan atau biasanya dikatakan kosong, maka dalam hal ini yang bertugas untuk melakukan analisis terhadap karyawan yang menurut perhitungan cocok dengan kriteria jabatan tersebut, istilah diatas disebut analisis *GAP* kompetensi (*Profile Matching*). Sistem kompetensi ini merupakan salah satu pemecahan masalah bagi aset Sumber Daya Manusia dan terdapat pendeskripsian prestasi dan potensi sumber daya manusia sesuai unit kerjanya. Pencapaian prestasi karyawan dan potensinya dapat terlihat apakah kompetensinya tersebut telah sesuai dengan tugas pekerjaan yang dimilikinya.

## II. METODOLOGI PENELITIAN

Tahapan Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### A. Tahapan Penelitian

Dalam tahapan ini di jelaskan mengenai tahapan yang dilakukan untuk mendapatkan metodologi penelitian. adapun langkah-langkah akan di jelaskan sebagai berikut:

1. Identifikasi Masalah  
Melakukan identifikasi masalah yang terjadi pada suatu perusahaan atau objek terkait dengan cara memahami dan mendalami suatu permasalahan yang ada di perusahaan tersebut
2. Perumusan Masalah  
Pada tahap perumusan masalah ini yang dilakukan adalah merumuskan dan menyimpulkan permasalahan yang ada di perusahaan, serta mencari tahu penyebab masalah yang ada. agar di dapatkan sebuah solusi dan langkah pemecahan suatu permasalahan yang sesuai dari ketentuan perusahaan
3. Pengumpulan data  
Pada tahap ini peneliti melakukan observasi kemudian peneliti melakukan wawancara mengenai hal-hal yang berkaitan dengan promosi jabatan.
4. Analisa dan penafsiran dengan Metode *Profile Matching*  
Dilihat dari masalah yang ada di perusahaan tersebut, maka peneliti menyimpulkan bahwa jenis permasalahan ini dapat di pecahkan dengan menggunakan salah satu metode pendukung keputusan yaitu metode *Profile Matching*. Ada empat tahapan dalam penggunaan metode ini yaitu menentukan gap,

mengelompokkan nilai *core* dan *secondary factor*, menghitung nilai total, dan langkah terakhir adalah menentukan ranking dari data tersebut

### 5. Laporan

Pada tahap akhir ini penulis menarik kesimpulan dari masalah, solusi dan jalan keluar terkait dari hasil penelitian

### B. Instrumen Penelitian

Instrument penelitian yang di gunakan peneliti dalam membantu proses penelitian adalah sebagai berikut

#### 1. Data kuantitatif

Merupakan hasil dari perhitungan yang berasal dari kuesioner kemudian diolah dengan menggunakan *Microsoft Excel*.

#### 2. Kuisisioner

Kuisisioner diberikan kepada calon karyawan baru di PT. Inbisco Niagatama Semesta. kuisisioner di buat sesuai yang sudah di tentukan, kuisisioner di sajikan seeedemikian rupa sehingga responden hanya perlu memberikan tanda centang (√) kedalam kolom yang sudah di sediakan.

### C. Metode Analisis Data

Untuk menganalisis karyawan yang terpilih menjadi karyawan di perusahaan menggunakan metode *Profile Matching*, dimana kita harus mengetahui kopetensi masing-masing calon karyawan. Secara garis besar *Profile Matching* dapat diartikan sebagai proses membandingkan kopetensi individu kedalam kopetensi jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan kopetensinya di sebut juga gap. Adapun data yang peneliti peroleh yaitu data yang di dapatkan langsung dari perusahaan melalui Observasi, wawancara yang merupakan data valid.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Aspek-aspek Penilaian Kenaikan Jabatan

Dalam penilaian kenaikan jabatan, dengan menggunakan metode *Profile Matching* terdapat beberapa aspek yang dinilai dan dari aspek tersebut terdapat sub kriteria dan diperlukan tahapan yang di sebut tahapan *Profile Matching*. Adapun yang diperlukan dalam proses tahapan *Profile Matching* yaitu penilaian kenaikan jabatan, pemetaan *GAP* per kriteria, penentuan bobot nilai *GAP* per sub kriteria, perhitungan dan pengelompokkan *core factor* dan *secondary factor*, perhitungan nilai total, dan terakhir adalah penentuan ranking dari semua proses tahapan *Profile Matching*

Tabel 1. Aspek-aspek Kenaikan Jabatan

1. Aspek Kinerja	Bobot
a. Loyalitas	65
b. Disiplin	
c. Kujujuran	
d. Efektifitas Produk dan Proses	
e. Tanggung Jawab	
2. Aspek Prilaku	25
a. Inovatif	
b. Nilai Etika	
c. Aspek Terampil	
d. Kerja keras	

e. Team Work	10
<b>3. Aspek Pendidikan</b>	
a. Pendidikan Terakhir	
b. Lama Kerja	
c. Kemampuan	

Sumber: Hasil Penelitian 2021

Tabel 2. Range Nilai

Nilai Sub Kriteria	
Range	Besar Nilai
< 64	1
65-74	2
75-84	3
85-94	4
95-100	5

Sumber: Hasil Penelitian 2021

**B. Penghitungan Penilaian Kinerja Karyawan dengan Metode Profile Matching**

1. Pemetaan GAP Kompetensi

Sebelum menghitung nilai *Gap* kompetensi dari semua kandidat karyawan yang akan naik jabatan, di bawah ini merupakan tabel nilai dari Aspek Kinerja dan Aspek Prilaku.

Tabel 3. Nilai Aspek Kinerja

No	NIK	Prilaku				
		KN01	KN02	KN03	KN04	KN05
1	P.55945	90	90	89	90	95
2	P.55664	84	85	91	78	87
3	P.54721	85	76	80	90	83
4	P.53480	85	78	95	90	86

Keterangan:

- KN01 : Loyalitas
- KN02 : Disiplin
- KN03 : Kejujuran
- KN04 : Efektifitas Product dan Proses
- KN05 : Tanggung Jawab

Tabel 4. Nilai Aspek Prilaku

No	NIK	Prilaku				
		PU01	PU02	PU03	PU04	PU05
1	P.55947	88	88	83	87	93
2	P.55664	86	89	80	75	90
3	P.54721	81	90	86	80	75
4	P.53480	83	90	83	86	87

Keterangan:

- PU01 : Inovatif
- PU02 : Nilai Etika
- PU03 : Terampil
- PU04 : Team work
- PU05 : Kerja keras

Tabel 5. Nilai Aspek Pendidikan

No	NIK	Pendidikan		
		PN1	PN2	PN3
1	P.55947	95	85	90
2	P.55664	85	85	86
3	P.54721	75	85	85

4	P.53480	75	90	85
---	---------	----	----	----

Keterangan:

- PN1: Pendidikan Terakhir
- PN2: Lama Kerja
- PN3: Kemampuan

a. Pemetaan *Gap* Kompetensi Aspek Kinerja pada PT. Inbisco Niagamata Semesta

Tabel 6. Gap Aspek Kinerja

No	NIK	Kinerja				
		KN01	KN02	KN03	KN04	KN05
1	P.55947	4	4	4	4	5
2	P.55664	3	4	4	4	4
3	P.54721	4	3	3	3	3
4	P.53480	4	3	5	4	4
	<b>Profil Sales</b>	4	4	4	4	4
1	P.55947	0	0	0	0	1
2	P.55664	-1	0	0	0	0
3	P.54721	0	-1	-1	-1	-1
4	P.53480	0	-1	1	0	0

Berdasarkan hasil perhitungan aspek kinerja dari tabel 6 dapat diketahui *Gap* atau selisih dari profil yang dibutuhkan untuk setiap kandidat dari profil yang dibutuhkan untuk setiap kandidat.

b. Pemetaan *Gap* Kompetensi Aspek Prilaku pada PT. Inbisco Niagamata Semesta

Tabel 7. Gap Aspek Prilaku

No	NIK	Prilaku				
		PU01	PU02	PU03	PU04	PU05
1	P.55947	5	4	3	4	5
2	P.55664	4	4	3	3	4
3	P.54721	3	4	4	3	3
4	P.53480	3	4	3	4	4
	<b>Profil Sales</b>	4	4	4	4	4
1	P.55947	1	0	-1	0	1
2	P.55664	0	0	-1	-1	0
3	P.54721	-1	0	0	-1	-1
4	P.53480	-1	0	-1	0	0

Berdasarkan hasil perhitungan aspek prilaku dari table 7 dapat diketahui *Gap* atau selisih dari profil yang dibutuhkan untuk setiap kandidat.

Tabel 8. Gap Aspek Pendidikan

No	NIK	Pendidikan		
		PN1	PN2	PN3
1	P.55947	5	4	5
2	P.55664	4	4	4
3	P.54721	3	4	4
4	P.53480	3	5	4
	<b>Profil Sales</b>	4	4	4
1	P.55947	1	0	1
2	P.55664	0	0	0
3	P.54721	-1	0	0
4	P.53480	-1	1	0

Berdasarkan hasil perhitungan aspek pendidikan dari tabel 8 dapat diketahui *Gap* atau selisih dari profil yang dibutuhkan untuk setiap kandidat.

**2. Penentuan Bobot Nilai Gap**

Setelah mendapatkan *gap* pada masing-masing karyawan, maka tiap profil karyawan diberi bobot nilai

berdasarkan tabel bobot nilai *gap*. Berikut ini adalah penentuan bobot pada Penilaian Kinerja Karyawan

- a. Penentuan Bobot Nilai Gap Aspek Kinerja pada PT. Inbisco Niagatama Semesta

Tabel 9. Bobot Nilai Aspek Kinerja

No	NIK	Kinerja				
		KN01	KN02	KN03	KN04	KN05
1	P.55947	0	0	0	0	1
2	P.55664	-1	0	0	0	0
3	P.54721	0	-1	-1	-1	-1
4	P.53480	0	-1	1	0	0
<hr/>						
1	P.55947	5	5	5	5	4,5
2	P.55664	4	5	5	5	5
3	P.54721	5	4	4	4	4
4	P.53480	5	4	4,5	5	5

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 9 didapatkan bobot nilai aspek kinerja untuk setiap kandidat.

- b. Penentuan Bobot Nilai *Gap* Aspek Prilaku pada PT. Inbisco Niagatama Semesta

Tabel 10. Bobot Nilai Aspek Prilaku

No	NIK	Prilaku				
		PU01	PU02	PU03	PU04	PU05
1	P.55947	1	0	-1	0	1
2	P.55664	0	0	-1	-1	0
3	P.54721	-1	0	0	-1	-1
4	P.53480	-1	0	-1	0	0
<hr/>						
1	P.55947	4,5	5	4	5	4,5
2	P.55664	5	5	4	4	5
3	P.54721	4	5	5	4	4
4	P.53480	4	5	4	5	5

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 10 didapatkan bobot nilai aspek prilaku untuk setiap kandidat.

- c. Penentuan Bobot Nilai Gap Aspek Kinerja pada PT. Inbisco Niagatama Semesta

Tabel 11. Bobot Nilai Aspek Pendidikan

No	NIK	Pendidikan		
		P1	P2	P3
1	P.55947	1	0	1
2	P.55664	0	0	0
3	P.54721	-1	0	0
4	P.53480	-1	1	0
<hr/>				
1	P.55947	4,5	5	4,5
2	P.55664	5	5	5
3	P.54721	4	5	5
4	P.53480	4	4,5	5

- d. Perhitungan dan Pengelompokkan *Core Factor* dan *Secondary Factor*

Setelah menentukan bobot nilai *gap* untuk setiap aspek pada Penilaian Kinerja Karyawan, kemudian setiap aspek dibagi menjadi dua yaitu *core factor* dan *secondary factor*. Berikut ini adalah perhitungannya:

- e. Nilai *Core Factor* dan *Secondary Factor* Aspek Kinerja

*Core Factor* didapat dari 3 sub kriteria utama yaitu KN01, KN02, KN03 dan *Secondary Factor* didapat dari 2

sub kriteria yaitu KN04 dan KN05. Kemudian nilai *Core Factor* dan *Secondary Factor* tersebut dijumlahkan sesuai rumus dan hasilnya bisa dilihat pada tabel. Berikut cara perhitungannya:

$$NCF : \frac{\sum NC(kn1, kn2, kn3)}{\sum IC}$$

$$1. NCF : \frac{\sum NC(kn1, kn2, kn3)}{\sum IC} = \frac{5+5+5}{3} = 5$$

$$2. NCF : \frac{\sum NC(kn1, kn2, kn3)}{\sum IC} = \frac{4+5+5}{3} = 4,67$$

$$3. NCF : \frac{\sum NC(kn1, kn2, kn3)}{\sum IC} = \frac{5+4+4}{3} = 4,33$$

$$4. NCF : \frac{\sum NC(kn1, kn2, kn3)}{\sum IC} = \frac{5+4+4,5}{3} = 4,5$$

$$NSF : \frac{\sum NS(kn4, kn5)}{\sum IS}$$

$$1. NSF : \frac{\sum NS(kn4, kn5)}{\sum IS} = \frac{5+4,5}{2} = 4,75$$

$$2. NSF : \frac{\sum NS(kn4, kn5)}{\sum IS} = \frac{5+5}{2} = 5$$

$$3. NSF : \frac{\sum NS(kn4, kn5)}{\sum IS} = \frac{4+4}{2} = 4$$

$$4. NSF : \frac{\sum NS(kn4, kn5)}{\sum IS} = \frac{5+5}{2} = 5$$

Keterangan:

NCF : Nilai Rata-rata *Core Factor*

NC : Jumlah Total Nilai *Core Factor*

IC : Jumlah *item Core Factor*

NSF : Nilai Rata-rata *Secondary Factor*

NS : Jumlah Total Nilai *Secondary Factor*

IS : Jumlah *item Secondary Factor*

Table 12. Nilai CF dan SF Aspek Kinerja

No	NIK	Kinerja					NCF	NSF
		KN01	KN02	KN03	KN04	KN05		
1	P.55947	5	5	5	5	4,5	5	4,75
2	P.55664	4	5	5	5	5	4,67	5
3	P.54721	5	4	4	4	4	4,33	4
4	P.53480	5	4	4,5	5	5	4,5	5

Berdasarkan hasil perhitungan *Core Factor* dan *Secondary Factor* untuk aspek kinerja didapatkan nilai untuk setiap kandidat pada tabel 12.

- f. Nilai *Core Factor* dan *Secondary Factor* Aspek Prilaku

*Core Factor* didapat dari 3 sub kriteria utama yaitu PU01, PU02, PU03 dan *Secondary Factor* didapat dari 2 sub kriteria sisanya yaitu PU04 dan PU05. Kemudian nilai *Core Factor* dan *Secondary Factor* tersebut dijumlahkan sesuai rumus dan hasilnya bisa dilihat pada tabel. Berikut cara perhitungannya:

$$NCF : \frac{\sum NC(pu1, pu2, pu3)}{\sum IC}$$

$$1. NCF : \frac{\sum NC(pu1, pu2, pu3)}{\sum IC} = \frac{4,5+5+4}{3} = 4,5$$

$$2. NCF : \frac{\sum NC(pu1, pu2, pu3)}{\sum IC} = \frac{5+5+4}{3} = 4,67$$

$$3. NCF : \frac{\sum NC(pu1, pu2, pu3)}{\sum IC} = \frac{4+5+5}{3} = 4,67$$

$$4. \text{ NCF} : \frac{\sum \text{NC}(\text{pu1}, \text{pu2}, \text{pu3})}{\sum \text{IC}} = \frac{4+5+4}{3} = 4,33$$

$$\text{NSF} : \frac{\sum \text{NS}(\text{pu4}, \text{pu5})}{\sum \text{IS}}$$

1.  $\text{NSF} : \frac{\sum \text{NS}(\text{pu4}, \text{pu5})}{\sum \text{IS}} = \frac{5+4.5}{2} = 4.75$
2.  $\text{NSF} : \frac{\sum \text{NS}(\text{pu4}, \text{pu5})}{\sum \text{IS}} = \frac{4+5}{2} = 4,5$
3.  $\text{NSF} : \frac{\sum \text{NS}(\text{pu4}, \text{pu5})}{\sum \text{IS}} = \frac{4+4}{2} = 4$
4.  $\text{NSF} : \frac{\sum \text{NS}(\text{pu4}, \text{pu5})}{\sum \text{IS}} = \frac{5+5}{2} = 5$

Keterangan:

- NCF : Nilai Rata-rata *Core Factor*
- NC : Jumlah Total Nilai *Core Factor*
- IC : Jumlah *item Core Factor*
- NSF : Nilai Rata-rata *Secondary Factor*
- NS : Jumlah Total Nilai *Secondary Factor*
- IS : Jumlah *item Secondary Factor*

Tabel 12. Nilai CF dan SF Aspek Prilaku

No	NIK	Prilaku					NC F	NS F
		PU0 1	PU0 2	PU0 3	PU0 4	PU0 5		
1	P.55947	4.5	5	4	5	4.5	4.75	
2	P.55664	5	5	4	4	5	4.5	
3	P.54721	4	5	5	4	4	4	
4	P.53480	4	5	4	5	5	5	

3. Berdasarkan hasil perhitungan *Core Factor* dan *Secondary Factor* untuk aspek prilaku didapatkan nilai untuk setiap kandidat pada tabel 10. **Nilai Core Factor dan Secondary Factor Aspek Pendidikan**  
*Core Factor* didapat dari 3 sub kriteria utama yaitu Pn1, Pn2, Pn3 dan *Secondary Factor* didapat dari 2 sub kriteria sisanya yaitu Pn2 dan Pn3. Kemudian nilai *Core Factor* dan *Secondary Factor* tersebut dijumlahkan sesuai rumus dan hasilnya bisa dilihat pada tabel. Berikut cara perhitungannya:

$$\text{NCF} : \frac{\sum \text{NC}(\text{pn1}, \text{pn2}, \text{pn3})}{\sum \text{IC}}$$

1.  $\text{NCF} : \frac{\sum \text{NC}(\text{pn1}, \text{pn2}, \text{pn3})}{\sum \text{IC}} = \frac{4.5+5+4.5}{3} = 4,6$
2.  $\text{NCF} : \frac{\sum \text{NC}(\text{pn1}, \text{pn2}, \text{pn3})}{\sum \text{IC}} = \frac{5+5+5}{3} = 5$
3.  $\text{NCF} : \frac{\sum \text{NC}(\text{pn1}, \text{pn2}, \text{pn3})}{\sum \text{IC}} = \frac{4+5+5}{3} = 4,67$
4.  $\text{NCF} : \frac{\sum \text{NC}(\text{pn1}, \text{pn2}, \text{pn3})}{\sum \text{IC}} = \frac{4+4.5+5}{3} = 4,5$

$$\text{NSF} : \frac{\sum \text{NS}(\text{pn2}, \text{pn3})}{\sum \text{IS}}$$

1.  $\text{NSF} : \frac{\sum \text{NS}(\text{pn2}, \text{pn3})}{\sum \text{IS}} = \frac{5+4.5}{2} = 4.75$
2.  $\text{NSF} : \frac{\sum \text{NS}(\text{pn2}, \text{pn3})}{\sum \text{IS}} = \frac{5+5}{2} = 5$
3.  $\text{NSF} : \frac{\sum \text{NS}(\text{pn2}, \text{pn3})}{\sum \text{IS}} = \frac{5+5}{2} = 5$
4.  $\text{NSF} : \frac{\sum \text{NS}(\text{pn2}, \text{pn3})}{\sum \text{IS}} = \frac{4.5+5}{2} = 4.75$

Keterangan:

- NCF : Nilai Rata-rata *Core Factor*
- NC : Jumlah Total Nilai *Core Factor*
- IC : Jumlah *item Core Factor*
- NSF : Nilai Rata-rata *Secondary Factor*

- NS : Jumlah Total Nilai *Secondary Factor*
- IS : Jumlah *item Secondary Factor*

Tabel 13. Nilai CF dan SF Aspek Pendidikan

No	NIK	Pendidikan			NCF	NSF
		PN1	PN2	PN3		
1	P.55947	4.5	5	4.5	4.6	4.75
2	P.55664	5	5	5	5	5
3	P.54721	4	5	5	4.67	5
4	P.53480	4	4.5	5	4.5	4.75

**4. Perhitungan Nilai Total**

Dari hasil perhitungan *core factor* dan *secondary factor* dari setiap aspek, kemudian dilakukan perhitungan nilai total. Perhitungan bisa dilihat dengan rumus dibawah ini:

$$N(\text{kn}, \text{pu}, \text{pn}) = \text{NCF}(\text{kn}, \text{pu}, \text{pn}) + \text{NSF}(\text{kn}, \text{pu}, \text{pn}) = N(\text{kn}, \text{pu}, \text{pn})$$

Keterangan:

N (kn, bk, pn) : Nilai Total dari aspek (Kinerja, Prilaku, Pendidikan)

(x)% : Nilai persen yang diinputkan

NCF (kn, bk, pn) : Nilai Rata-rata *Core Factor* (Kinerja, Prilaku, Pendidikan)

NSF (kn, bk, pn) : Nilai Rata-rata *Secondary Factor* (Kinerja, Prilaku, pendidikan)

a. Perhitungan Nilai Total Aspek Kinerja

Berdasarkan rumus perhitungan nilai total di atas dapat kita hitung nilai total dari setiap aspek. Berikut adalah perhitungan dari aspek kinerja:

$$N(\text{kn}) = (x)\% \text{NCF}(\text{kn}, \text{pu}) + (x)\% \text{NSF}(\text{kn}, \text{pu}) = N(\text{kn}, \text{pu})$$

1.  $N(\text{kn}) = 5 + 4.75 = 9.75$
2.  $N(\text{kn}) = 4.67 + 5 = 9.67$
3.  $N(\text{kn}) = 4.33 + 4 = 8.33$
4.  $N(\text{kn}) = 4.5 + 5 = 9.5$

Table 14. Nilai Total Aspek Kinerja

No	NIK	Variable		
		CF	SF	K(kn)
1	P.55947	5	4.75	9.75
2	P.55664	4.67	5	9.67
3	P.54721	4.33	4	8.33
4	P.53480	4.5	5	9.5

Berdasarkan perhitungan nilai total aspek kinerja, didapatkan nilai total untuk setiap kandidat berdasarkan tabel 14.

b. Perhitungan Nilai Total Aspek Prilaku

Berdasarkan rumus perhitungan nilai total di atas dapat kita hitung nilai total dari setiap aspek. Berikut adalah perhitungan dari aspek prilaku:

$$N(\text{pk}) = \text{NCF}(\text{kn}, \text{pu}, \text{pn}) + \text{NSF}(\text{kn}, \text{pu}, \text{pn}) = N(\text{kn}, \text{pu}, \text{pn})$$

1.  $N(\text{pu}) = 4.5 + 4.75 = 9.25$
2.  $N(\text{pu}) = 4.67 + 4.5 = 9.17$
3.  $N(\text{pu}) = 4.67 + 4 = 8.67$
4.  $N(\text{pu}) = 4.33 + 5 = 9.33$

Tabel 15. Nilai Total Aspek Prilaku

No	NIK	Variabel		
		CF	SF	N(pu)
1	P.55947	4,45	4,75	9.25

2	P.55664	4,67	4,5	9,17
3	P.54721	4,67	4	8,67
4	P.53480	4,33	5	9,33

c. Perhitungan Nilai Total Aspek Pendidikan

Berdasarkan rumus perhitungan nilai total di atas dapat kita hitung nilai total dari setiap aspek. Berikut adalah perhitungan dari aspek pendidikan:

$$N(\mathbf{pu}) = NCF(\mathbf{kn}, \mathbf{pu}, \mathbf{pn}) + NSF(\mathbf{kn}, \mathbf{pu}, \mathbf{pn}) = N(\mathbf{kn}, \mathbf{pu}, \mathbf{pn})$$

1.  $N(\mathbf{pn}) = 4.6 + 4.75 = 9.35$

2.  $N(\mathbf{pn}) = 5 + 5 = 10$

3.  $N(\mathbf{pn}) = 4.67 + 5 = 9.67$

4.  $N(\mathbf{pn}) = 4.5 + 4.75 = 9.25$

Tabel 16. Nilai Total Aspek Pendidikan

No	NIK	Variaabel		
		CF	SF	N(pn)
1	P.55947	4,6	4,75	9,35
2	P.55664	5	5	10
3	P.54721	4,67	5	9,67
4	P.53480	4,5	4,75	9,25

Berdasarkan perhitungan nilai total aspek perilaku, didapatkan nilai total untuk setiap kandidat berdasarkan table 16.

5. Perhitungan Penentuan Ranking

Penentuan *ranking* dalam metode *Profile Matching* merupakan hasil akhir penentuan dari kenaikan jabatan pada PT. Inbisco Niagatama Semesta Perhitungan penentuan *ranking* bisa dihitung berdasarkan rumus di bawah ini:

$$Ranking = (x)\%N(\mathbf{kn}) + (x)\%N(\mathbf{pu}) + (x)\%N(\mathbf{pn})$$

Keterangan:

N(kn) : Nilai Kinerja

N(pu) : Nilai Prilaku

N(pn) :Nilai Pendidikan

(x)% : Nilai Persen yang diinputkan

Berikut ini adalah perhitungan penentuan ranking pada pemilihan koordinator:

1.  $Ranking = (65\% \times 9.75) + (25\% \times 9.25) + (10\% \times 9.35) = 9.585$

2.  $Ranking = (65\% \times 9.67) + (25\% \times 9.17) + (10\% \times 10) = 9.578$

3.  $Ranking = (65\% \times 8.33) + (25\% \times 8.67) + (10\% \times 9.67) = 8.549$

4.  $Ranking = (65\% \times 9.5) + (25\% \times 9.33) + (10\% \times 9.25) = 9.433$

Tabel 17. Penentuan Ranking

No	NIK	N(KN)	N(PU)	N(PN)	SKOR	RENGKING
1	P.55947	9.75	9.25	9.35	9.585	1
2	P.55664	9.67	9.17	10	9.578	2
3	P.54721	8.33	8.67	9.67	8.549	4
4	P.53480	9.5	9.33	9.25	9.433	3

Berdasarkan perhitungan ranking untuk setiap kandidat, didapatkan nilai skor untuk setiap kandidat berdasarkan tabel 17.

Berdasarkan pembahasan penentuan promosi kenaikan jabatan karyawan pada PT. Inbisco Niagatama Semesta dengan menggunakan metode *Profile Matching* maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah:

1. Penerapan metode profile matching dapat digunakan untuk mengambil keputusan penentuan promosi kenaikan jabatan khususnya di PT. Inbisco Niagatama Semesta dengan menentukan aspek atau kriteria sebagai syarat kenaikan jabatan
2. Proses penentuan ranking karyawan yang dihitung dengan menggunakan metode *Profile Matching* dimulai dengan menentukan *Gap*, bobot nilai *Gap*, pengelompokkan *core factor* dan *secondary factor*, perhitungan nilai total, dan terakhir penentuan *ranking*.
3. Dari hasil penelitian, yang dilihat dari aspek kinerja, aspek perilaku, dan aspek Pendidikan beserta dengan kriteria-kriteria yang lain dan dengan menggunakan metode *Profile Matching*, sehingga hasil yang di dapatkan secara objektif bahwa karyawan NIK P.55947 dengan skor 9.585 mendapatkan *ranking* pertama dan berpeluang untuk naik jabatan. Dengan demikian untuk mendapatkan promosi kenaikan jabatan seorang karyawan tidak hanya dilihat dari satu kriteria saja tetapi juga harus memiliki kinerja dan perilaku yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

Heru Purwanto. 2017. "Penerapan Metode Profile Matching Dalam Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Pada Pt. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Kalimantan." *Techno Nusa Mandiri* 14 No.1:16.

Hidayat, Rahmat. 2016. "Menentukan Promosi Jabatan Karyawan Dengan Menggunakan Metode Profile Matching Dan Metode Promethee." *Indonesian Journal on Software Engineering* 2 No.1:57.

Kristiana, Titin. 2015. "Penerapan Profile Matching Untuk Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)." *Jurnal Pilar Nusa Mandiri* Vol 11 No:162.

Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.

Mangkuprawira, Sjafrri. 2009. *Horison Bisnis, Manajemen, Dan Sumberdaya Manusia*. Bogor: IPB Press.

Muqtadir, Asfan, and Irwan Purdianto. 2013. "Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Menggunakan Metode Profile Matching (Studi Kasus Di PT. Industri Kemasan Semen Gresik)." P. 49 in *Seminar Nasional Aplikasi Teknologi Informasi (SNATI)*.

Robert L Mathis, and John H. Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kedua. Jakarta: Salemba Empat.

Sugiartawan, Putu, Ni Nengah Dita Ardriani, and I. Made Wijaya Kusuma. 2021. "Sistem Pendukung Keputusan Kelompok Promosi Jabatan

IV. KESIMPULAN

Menggunakan Metode Profile Matching.” *Jurnal Sistem Informasi Dan Komputer Terapan Indonesia (JSIKTI)* Vol.3, No.:37. doi: 10.22146/jsikti.