

# GROUP DECISION SUPPORT SYSTEM UNTUK MENENTUKAN KENAIKAN JABATAN MENERAPKAN METODE GAP PROFILE MATCHING

Hendra Prayitno<sup>1</sup>, Diana<sup>2</sup>  
Fakultas Ilmu Komputer, Universitas Bina Darma  
Jalan Jenderal Ahmad Yani No.3 Palembang  
Sur-el : hendraPra21@gmail.com<sup>1</sup>, diana@binadarma.ac.id<sup>2\*</sup>

---

**Abstract :** The aims of this study is to build a Group Decision Support System (GDSS) application to determine employee promotions. There are three assessment teams in this GDSS, namely the general manager, HRD 1 and HRD 2. This is expected to reduce subjectivity in determining employee promotions. There are two criteria used, namely work attitude and intellectual capacity. Each criterion has several sub-criteria. The work attitude criteria consist of 8 sub-criteria, namely appearance, discipline, ability to accept opinions, motivation, self-confidence, courtesy, responsibility and honesty. Intellectual capacity criteria consist of 4 sub-criteria, namely knowledge insight, communication, speed of thinking and loyalty. The application of the GAP Profile Matching method has been proven to improve the performance of the GDSS. This method is recommended as one of the appropriate methods to select employees who have the most appropriate profile with the job profile. In this method, the smaller the GAP between the employee profile, the greater the opportunity for the employee to be able to occupy the position offered.

**Keywords:** Group Decision Support System, GDSS, Profile Matching, GAP, Employee Performance, Promotion

**Abstrak :** Tujuan penelitian ini adalah membangun sebuah aplikasi Group Decision Support System (GDSS) untuk menentukan kenaikan karyawan jabatan karyawan. Ada tiga orang tim penilai pada GDSS ini yaitu general manager, HRD 1 dan HRD 2. Hal ini diharapkan dapat mengurangi subjektivitas dalam menentukan kenaikan jabatan karyawan. Ada 2 kriteria yang digunakan yaitu sikap kerja dan kapasitas intelektual. Masing-masing kriteria memiliki beberapa sub kriteria. Kriteria sikap kerja terdiri dari 8 subkriteria yaitu penampilan, disiplin, kemampuan menerima pendapat, motivasi, kepercayaan diri, sopan santun, tanggung jawab, dan kejujuran. Kriteria kapasitas intelektual terdiri dari 4 subkriteria yaitu wawasan pengetahuan, komunikasi, kecepatan berfikir dan loyalitas. Penerapan metode GAP Profile matching terbukti meningkatkan performa GDSS yang dibangun. Metode ini direkomendasikan sebagai salah satu metode yang tepat untuk memilih karyawan yang memiliki profil yang paling bersesuaian dengan profil jabatan., Pada metode ini, semakin kecil GAP antara profil karyawan dan profile jabatan maka semakin besar peluang karyawan tersebut untuk dapat menduduki jabatan yang ditawarkan.

**Kata kunci:** Group Decision Support System, GDSS, Profile Matching, GAP, Kinerja Karyawan, Kenaikan Jabatan

---

## 1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawannya dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya Kenaikan jabatan atau promosi jabatan dapat dijadikan salah satu upaya

yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Menurut [1], Arah hubungan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan adalah positif artinya searah berbanding lurus. [2], Meningkatkan jumlah promosi jabatan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. [3], Promosi jabatan

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tasma Puja di Pekanbaru, berdasarkan analisis regresi sederhana bertanda positif yang artinya jika promosi jabatan meningkat maka kinerja karyawan meningkat. [4], Pegawai yang mendapat promosi sudah sesuai dengan syarat kepangkatan serta berprestasi, variabel promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Permasalahan dalam melakukan promosi jabatan adalah sering terjadi subjektifitas pengambilan keputusan, dimana faktor kedekatan pengambil keputusan dengan karyawan masih berperan penting pada promosi kenaikan jabatan. *Group Decision Support System* (GDSS) dapat dijadikan solusi untuk mengatasi subjektifitas pengambilan keputusan dalam promosi kenaikan jabatan karyawan. GDSS merupakan pengembangan dari *Decision Support System* (DSS), [5] menuliskan bahwa sistem pendukung keputusan berkaitan erat dengan sistem informasi atau model analisis yang dirancang untuk membantu para pengambil keputusan dan para profesional agar mendapatkan informasi yang akurat. Pada kenyataannya, pengembangan DSS menjadi GDSS dapat meningkatkan performa pengambilan keputusan karena pada GDSS melibatkan lebih dari satu orang pengambil keputusan. [6], Membangun GDSS untuk menentukan prioritas proyek, yang melibatkan tiga bidang (teknik, keuangan dan administrasi) dimana setiap bidang mempertimbangkan prioritas proyek sesuai kriteria milik masing-masing bidang tersebut sehingga penentuan

prioritas proyek menjadi lebih obyektif karena melibatkan kolaborasi tiga unit kerja. [7], Sistem Pendukung Keputusan Kelompok (SPKK) atau GDSS dapat menjadi alternatif untuk membantu mengambil keputusan sekaligus sebagai alat dalam menganalisis informasi yang dibutuhkan. Pada artikel ini, GDSS dibangun melibatkan 3 orang penilai yaitu General Manager, HRD 1 dan HRD 2. Setiap kandidat akan dinilai secara serentak oleh 3 orang sehingga dapat mengurangi tingkat subjektifitas dalam menentukan pemenang kandidat promosi jabatan.

Metode *Profile Matching* direkomendasikan sebagai salah satu alternatif yang dapat membantu dalam pengambilan keputusan. [8], Metode *Profile Matching* direkomendasikan terutama dalam kegiatan organisasi dan manajemen sumber daya manusia, sumber daya manusia yang baik akan berdampak positif untuk perkembangan dan kemajuan organisasi atau perusahaan. [9], Dalam proses pencocokan profil proses membandingkan antara kompetensi individu ke dalam kompetensi jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya, disebut juga GAP semakin kecil GAP yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar yang berarti memiliki peluang lebih besar untuk seseorang menempati posisi tersebut. [10], metode *profile matching* dapat membantu pihak manajemen dalam menentukan sales terbaik. [11], Penilaian menggunakan *Profile Matching* memiliki tingkat obyektifitas yang lebih baik karena diukur setiap nilai indikator variabelnya.

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

### 2.1 Tahapan Penelitian

Tahapan pada penelitian ini mengadopsi langkah-langkah pengembangan sistem *Rational Unified Process (RUP)*. Alasan penggunaan metode ini karena *RUP* merupakan proses rekayasa perangkat lunak dengan pendefinisian yang baik (*well defined*) dan penstrukturan yang baik (*well structured*) serta *RUP* menyediakan pendefinisian terstruktur yang baik untuk alur hidup proyek perangkat lunak. Adapun langkah-langkah yang dilakukan adalah :

- 1) *Inception* (pemulaan). Pada tahap ini mengarahkan pada memodelkan proses bisnis yang dibutuhkan mendefinisikan kebutuhan akan sistem.
- 2) *Elaboration* (perluasan/perencanaan). Pada tahap ini dilakukan perencanaan arsitektur sistem dan mendeteksi apakah arsitektur sudah sesuai dengan yang di inginkan atau belum.
- 3) *Construction* (konstruksi). Pada tahap ini fokus pada pengembangan komponen dan fitur-fitur sistem, lebih mengarah pada implementasi dan pengujian sistem yang fokus pada implementasi perangkat lunak pada kode program.
- 4) *Transition* (transisi). Pada tahap ini lebih pada instalasi sistem agar dapat dimengerti oleh *user*. Tahap ini menghasilkan produk perangkat lunak dimana akan menjadi syarat dari *Initial Operational Capability Milestone* atau tonggak/batas kemampuan operasional awal.

### 2.2 GAP Profile Matching

Langkah-langkah pada metode *GAP Profile Matching* adalah :

- 1) Proses Perhitungan GAP. Gap adalah beda antara profil jabatan dan profil karyawan, dengan rumus sebagai berikut :

$$AP = \text{Profil Karyawan} - \text{Profil Jabatan} \quad (1)$$

- 2) Setelah didapatkan GAP dari tiap-tiap profil diberi bobot nilai dengan patokan tabel bobot nilai GAP.

**Tabel 1. Tabel bobot nilai GAP**

Selisih GAP)	Bobot Nilai	Keterangan
0	6	Tidak ada GAP (kompetensi sesuai yang dibutuhkan)
1	5,5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat
-1	5	Kompetensi individu kurang 1 tingkat
2	4,5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat
-2	4	Kompetensi individu kurang 2 tingkat
3	3,5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat
-3	3	Kompetensi individu kurang 3 tingkat
4	2,5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat
-4	2	Kompetensi individu kurang 4 tingkat
5	1,5	Kompetensi individu kelebihan 5 tingkat
-5	1	Kompetensi individu kurang 5 tingkat

- 3) Perhitungan dan pengelompokan *core factor* dan *secondary factor*. *Core factor* atau faktor utama merupakan aspek kompetensi yang paling paling dibutuhkan oleh suatu jabatan yang diperkirakan dapat menghasilkan kinerja optimal, sedangkan *secondary factor* atau faktor pendukung adalah item-item selain aspek yang ada pada

core factor. Perhitungan core factor dapat menggunakan rumus,

$$NCI = \frac{\sum NC}{IC} \tag{2}$$

Keterangan :

NCI : Nilai rata-rata core factor

NC : Jumlah total nilai core factor

IC : Jumlah item core factor

Sedangkan perhitungan secondary factor dapat menggunakan rumus,

$$NSI = \frac{\sum NS}{\sum IS} \tag{3}$$

Keterangan :

NSI : Nilai rata-rata secondary factor

NS : Jumlah total nilai secondary factor

IS : Jumlah item secondary factor

4) Perhitungan Nilai Total Tiap Aspek. Dari hasil perhitungan dari tiap aspek diatas kemudian dihitung nilai total berdasar prosentase dari core factor dan secondary factor yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap profil. Contoh perhitungan dapat dilihat pada rumus,  
 $NI = 60 \% NCI + 40 \% NSI \tag{4}$

5) Perhitungan peringkat. Hasil akhir dari proses pencocokan profil adalah peringkat dari kandidat yang diajukan untuk mengisi suatu jabatan tertentu.

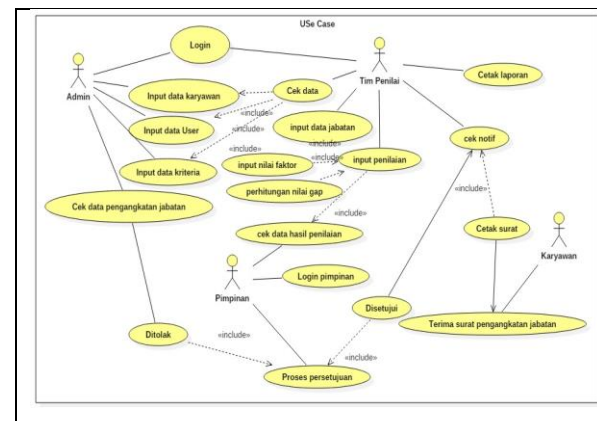
**Tabel 2. Nilai Standar dan Tipe Faktor Sub Kriteria**

(K = Kriteria, SK = Sub Kriteria)

No	K	SK	Nilai Standar	Tipe Faktor
1.	K1	SK11	5	CF
		SK12	4	CF
		SK13	4	SF
		SK14	3	SF
		SK15	4	CF
		SK16	4	CF
		SK17	4	CF
		SK18	5	CF
2.	K2	SK21	4	CF
		SK22	3	CF
		SK23	4	SF
		SK24	4	SF

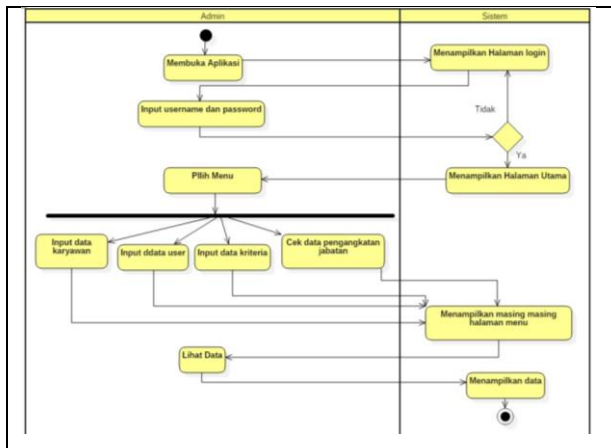
### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Use Case Diagram digunakan untuk menggambarkan hubungan antar aktor pengguna. Ada empat aktor yaitu admin, tim penilai, karyawan kandidat dan pimpinan.



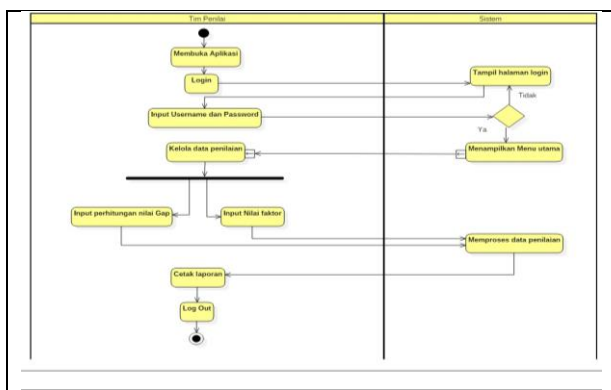
**Gambar 1. Use Case Diagram**

Masing-masing aktor akan memiliki tugas didalam sistem dengan data yang saling berinteraksi.



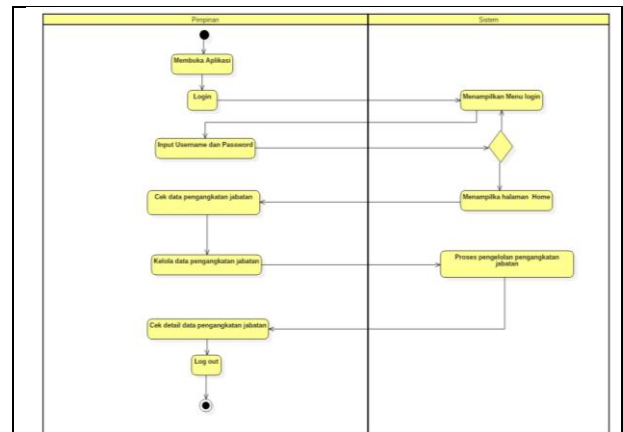
Gambar 2. Activity Diagram Admin

Diagram Activity menggambarkan aktivitas atau kegiatan proses sistem pada aplikasi sesuai interaksi antara aktor, yang akan digunakan oleh proses untuk mendeskripsikan aktivitas yang telah dibentuk dalam suatu operasi sehingga dapat pula digunakan untuk aktifitas lainnya seperti *use case* atau interaksi.



Gambar 3. Diagram Activity Tim Penilai GDSS

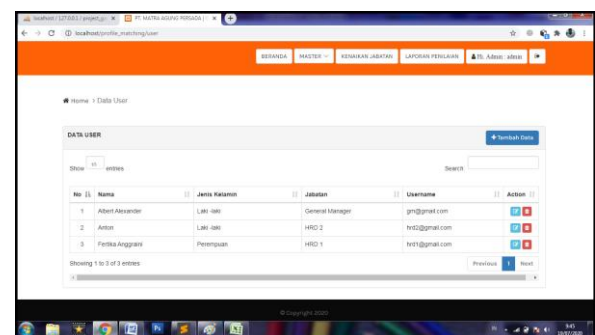
Pada GDSS ini ada 3 orang penilai yaitu General Manager, HRD 1 dan HRD 2. Dengan adanya 3 orang tim penilai diharapkan penentuan kenaikan jabatan dapat lebih objektif sehingga dihasilkan seorang kandidat yang memiliki profil yang paling bersesuaian dengan profil jabatan.



Gambar 4. Diagram Activity Pimpinan

Pimpinan merupakan aktor atau pengguna yang menerima laporan akhir GDSS ini. Laporan akhirnya berupa rekomendasi karyawan kandidat promosi jabatan yang telah di rangking dari karyawan yang mendapat nilai tertinggi sampai nilai terkecil.

Penelitian ini menghasilkan sebuah aplikasi GDSS untuk menentukan kenaikan jabatan. Gambar berikut adalah beberapa halaman dari aplikasi GDSS beserta dengan penjelasannya.



Gambar 5. Tim Penilai Dalam GDSS

Ada 2 Kriteria yang digunakan dalam menentukan kenaikan jabatan pada penelitian ini, yaitu Sikap kerja (K1) yang meliputi penampilan (SK11), disiplin (SK12), kemampuan menerima pendapat (SK13), motivasi (SK14), kepercayaan diri (SK15), sopan santun (SK16), tanggung jawab (SK17)



besar nilai yang diperoleh oleh seorang kandidat promosi jabatan maka semakin kecil GAP profile karyawan tersebut dengan profile jabatan.

Ranking	Alternatif	Nilai
1	Adi Salim	4.76
2	Atri Rizaldo	4.71
3	Apriyanti	4.63

Gambar 11. Proses Perangkingan

Aplikasi GDSS ini menghasilkan rekomendasi kandidat promosi jabatan. Karyawan yang memiliki nilai terbesar adalah karyawan yang direkomendasikan untuk menempati jabatan tersebut. Pada aplikasi ini ditambahkan kriteria jumlah sertifikat yang dimiliki sebagai penilaian tambahan.

Ranking	Alternatif	Nilai	Detail
1	Adi Salim	4.76	
2	Atri Rizaldo	4.71	
3	Apriyanti	4.63	

Ranking	Alternatif	Nilai	Detail
1	Apriyanti	4.76	
2	Adi Salim	4.66	

Gambar 12. Rekomendasi Kandidat Promosi Jabatan

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil beberapa kesimpulan :

- 1) *Group Decision Support System* (GDSS) dapat mengurangi subjektifitas dalam penentuan kenaikan jabatan karena GDSS ini melibatkan 3 orang tim penilai yaitu General Manager, HRD 1 dan HRD 2.

- 2) Metode *GAP Profile Matching* dapat direkomendasikan sebagai salah satu metode untuk menentukan kenaikan jabatan karena metode ini membandingkan profile jabatan dan profile kandidat yang disebut GAP. Semakin kecil GAP maka semakin besar tingkat kecocokan profile karyawan dengan profile jabatan sehingga semakin besar peluang karyawan untuk menempati posisi jabatan tersebut.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Jumiayati and Y. Azlina, “Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia Jakarta,” *J. AKRAB JUARA*, vol. 5, no. 2, pp. 272–286, 2020.
- [2] A. H. Ritonga and A. A. Lubis, “Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Herfinta Farm & Plant Kantor Cabang Medan. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*,” *J. Ilmu Adm. Publik*, vol. 3, no. 2, pp. 112–125, 2015, [Online]. Available: <https://ojs.uma.ac.id/index.php/publikau/article/view/1016>.
- [3] A. Basriani and Martina, “Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tasma Puja Di Pekanbaru,” *Menara Ilmu*, vol. XI, no. 76, pp. 15–28, 2017.
- [4] Munadiah, M. Ihyani, and Burhanuddin, “Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu,” *Kolaborasi J. Adm. Publik*, vol. 1, no. 3, pp. 251–264, 2015, [Online]. Available: [https://jian.unismuh.ac.id/wp-content/uploads/2018/04/Jurnal-Munadiah\\_Ihyani\\_Burhanuddin.pdf](https://jian.unismuh.ac.id/wp-content/uploads/2018/04/Jurnal-Munadiah_Ihyani_Burhanuddin.pdf).
- [5] D. Diana, S. O. Kunang, and I. Seprina, “Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Lokasi Usaha Jasa Umkm Menerapkan

- Analytical Hierarchy Process –Weighted Product Method,” *J. Ilm. Matrik*, vol. 22, no. 2, pp. 224–231, 2020, doi: 10.33557/jurnalatrik.v22i2.1005.
- [6] N. H. Cahyana and A. S. Aribowo, “Group Decision Support System (Gdss) Untuk Menentukan Prioritas Proyek,” *Telematika*, vol. 10, no. 2, pp. 147–152, 2014, doi: 10.31315/telematika.v10i2.282.
- [7] A. B. Arifa and H. Santoso, “Sistem Pendukung Keputusan Berkelompok untuk Penentuan Usulan Lokasi Pendirian Minimarket,” *J. Tek. Komput. AMIK BSI*, vol. VI, no. 2, pp. 135–138, 2020, doi: 10.31294/jtk.v4i2.
- [8] H. Purwanto, “Penerapan Metode Profile Matching Dalam Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Pada Pt. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Kalimantan,” *J. Techno Nusa Mandiri*, vol. XIV, no. 01, pp. 15–20, 2017.
- [9] Diana, *Metode dan aplikasi sistem pendukung keputusan*, 1st ed. Yogyakarta: Penerbit Deepublish, 2018.
- [10] E. Sutinah, “Sistem Pendukung Keputusan Menggunakan Metode Profile Matching dalam Pemilihan Salesman Terbaik,” *Informatics Educ. Prof.*, vol. 2, no. 1, pp. 29–42, 2017.
- [11] J. Banjarnahor, W. Wenardy, A. Maulana, and T. br. Pasaribu, “Penerapan Metode Profile Matching dalam Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan,” *Ris. dan E-Jurnal Manaj. Inform. Komput.*, vol. 5, no. 1, pp. 47–53, 2020, doi: <http://doi.org/10.33395/remik.v4i1.1065>.