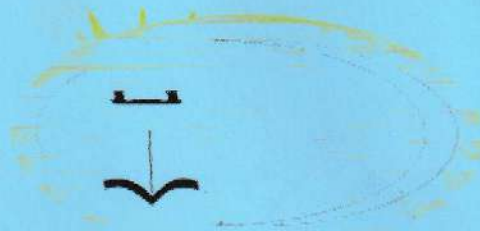


**PERANCANGAN SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN
PROSES KADERISASI DAN JENJANG KARIR KARYAWAN
BERBASIS ANALISIS KOMPETENSI
(Studi Kasus : Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang)**



**JUNAIDI
NIM : 20051321014**

**Tesis ini diajukan untuk memenuhi
syarat penganugerahan ijazah
Magister Komputer**

**MAGISTER ILMU KOMPUTER
UNIVERSITAS PUTRA INDONESIA “YPTK” PADANG**

OKTOBER 2006

“Kami mengakui bahwa kami telah membaca karya ini dan menurut kami karya ini adalah memadai dari segi ruang lingkup dan kualitas untuk tujuan penganugerahan ijazah Magister Komputer”

Teknologi Informasi

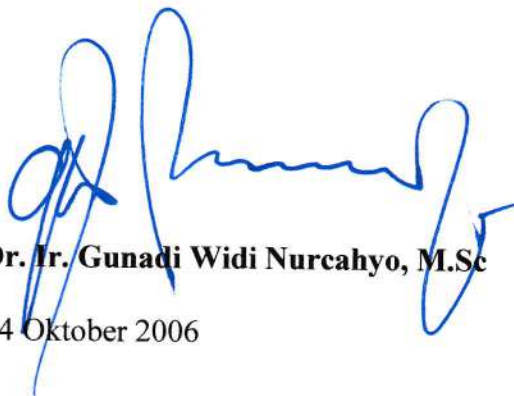
Tanda Tangan :



Nama Pembimbing I : **Dr. Sarjon Defit, S.Kom, M.Sc**

Tanggal : 14 Oktober 2006

Tanda Tangan :



Nama Pembimbing II : **Dr. Ir. Gunadi Widi Nurcahyo, M.Sc**

Tanggal : 14 Oktober 2006

HALAMAN PENGESAHAN

**PERANCANGAN SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PROSES
KADERISASI DAN JENJANG KARIR KARYAWAN BERBASIS
ANALISIS KOMPETENSI
(Studi Kasus : Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang)**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

JUNAIDI
20051321014

Telah dipertahankan dan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal 21 Oktober 2006
Dan dinyatakan telah lulus dan memenuhi syarat

Padang, 04 November 2006

Direktur Program Pasca Sarjana Magister Ilmu Komputer
Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang



(Dr. Ir. Gunadi Widi Nurchayo, M.Sc)

**Tesis ini diajukan
untuk memenuhi sebagian syarat penganugerahan
ijazah Magister Komputer**

“Saya akui karya ini adalah kerja saya sendiri, kecuali kutipan dan ringkasan yang masing-masing telah saya jelaskan sumbernya”

Tanda Tangan

: 

Nama Penulis

: **JUN A I D I**

NIM

: **20051321014**

Tanggal

: **12 Oktober 2006**

Kupersembahkan karya ini :

Kehadapan yang mulia
Papanda H. M. Nur St. Mudo, Mamanda Hj. Marni,
Ayah Mertua Zulfahmi, Ibu Mertua Wirda,
dan Kakakku serta Adik-adikku tersayang.

Khususnya teristimewa kuucapkan terimakasih atas segala
pengorbanan, bantuan serta dukungan yang diberikan selama ini
kepada istriku tercinta Elmi Devia, S.Kom.
Semoga Allah memberkati kita ya Robbal'alamin.

PENGHARGAAN

Penulis ingin menyampaikan penghargaan yang tulus kepada Bapak **H. Herman Nawas** dan Ibu **Dr. Hj. Zerni Melmusi, MM, Ak.** yang telah memberikan dukungan baik secara moril, materil, dan spritual dalam menyelesaikan studi pada Program Magister Ilmu Komputer Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.

Selanjutnya penghargaan yang tulus juga disampaikan kepada :

1. Bapak **Dr. Sarjon Defit, S.Kom, M.Sc** selaku Rektor Universitas Putra Indonesia “YPTK” serta juga sebagai pembimbing pertama penulis.
2. Bapak **Dr. Ir. Gunadi Widi Nurcahyo, M.Sc** selaku Direktur Program Pascasarjana Magister Ilmu Komputer Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang dan juga sebagai pembimbing kedua penulis.
3. Bapak **Dr. Ing. Rila Mandala, M.Sc** dan Bapak **Dr. Ing. Sukrisno Mardianto, M.Sc** selaku dosen yang banyak memberikan ilmunya secara tulus kepada penulis.
4. Bapak **Ir. H. Yerdi Yanuar, M.Sc** selaku Sekretaris Program Pascasarjana Magister Ilmu Komputer Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang yang banyak membantu penulis.
5. Semua rekan penulis sesama **Angkatan III** pada Program Pascasarjana Magister Ilmu Komputer Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, terimakasih atas bantuannya.
6. Kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang banyak membantunya terlaksananya penyelesaian studi pada Program Pascasarjana Magister Ilmu Komputer Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.

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 jabatan kurang terdefinisi dengan baik. Untuk meminimumkan kendala tersebut diperlukan suatu Sistem Pendukung Keputusan yang dapat menganalisa beberapa karyawan yang sesuai dengan profil jabatan yang ada.

Sistem Pendukung Keputusan untuk proses analisis kompetensi dan Analisis Gap ini dibuat berdasarkan data dan norma-norma sumber daya manusia yang terdapat disuatu organisasi. Proses Analisis Kompetensi dilakukan untuk menentukan rekomendasi karyawan dalam sistem kaderisasi dan jenjang karir berdasarkan tiga aspek, yaitu : aspek Kapasitas Intelektual, Sikap Kerja, dan Perilaku. Hasil dari proses ini berupa ranking karyawan sebagai rekomendasi bagi pengambil keputusan untuk memilih karyawan yang cocok pada jabatan yang kosong tersebut. Sistem Pendukung Keputusan ini dirancang dengan menggunakan bahasa pemrograman Visual Basic dengan Visual Basic V.0.6 sebagai kompilernya.

Dari hasil implementasi sistem, disimpulkan bahwa dengan penggunaan Sistem Pendukung Keputusan ini dapat membantu proses pengambilan keputusan terhadap proses Analisis Kompetensi kaderisasi dan jenjang karir pada suatu organisasi.

Dalam mendukung penelitian ini digunakan data kasus yang diperoleh dari Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang, khususnya pada Fakultas Ilmu Komputer.

Kata kunci : Sistem Pendukung Keputusan, Analisis Kompetensi, Analisis Gap, Kapasitas Intelektual, Sikap Kerja, Perilaku

ABSTRACT

The manning of vacant posts on promotion process often becomes difficult because the candidates for the post should be matched based on the profile. This has not well defined so far. To minimize the problem a Decision Support System is needed. The system should be able to analyse which employees match the vacant posts.

This Decision Support System to process Profile Matching Analysis and Gap Analysis was constructed based on the Human Resource norms available in the organization. Profile matching analysis is carried out to recommend employees in a leaders preparation system and career development based on three aspects, namely : Intellectual Capassity, Work Attitude and Conduct. The result of the process will be in the form of ranked employees to be recommended to decision makers who will choose the best employees for the vacant post. This system was designed by using Visual Basic programming language with Visual Basic V.6.0 as its compiler.

From the result of the implementation test of this system it can be concluded that the use of this system can help decision making process on Profile Matching Analysis process of leaders preparation and career development in an organization.

In support ing this research, case data found in Universitas Putra Indonesia “YPTK” were used, especially the data of Computer Science Faculty.

Keywords : Decison Support System, Profile Matching Analysis, Gap Analysis, Intellectual Capassity, Work Attitude, Conduct

DAFTAR ISI

BAB	JUDUL	HALAMAN
	ABSTRAK	viii
	ABSTRACT	ix
	DAFTAR ISI	x
	DAFTAR TABEL	xiii
	DAFTAR GAMBAR	xv
I	PENDAHULUAN	
	1.1 Latar Belakang Permasalahan	1
	1.2 Perumusan Masalah	4
	1.3 Hipotesa	4
	1.4 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	5
	1.5 Batasan Masalah	5
	1.6 Metodologi Penelitian.....	6
	1.7 Sistematika Penulisan	6
II	LANDASAN TEORI	
	2.1 Sistem Pendukung Keputusan.....	8
	2.1.1 Defenisi Sistem Pendukung Keputusan.....	8
	2.1.2 Karakteristik dan Manfaat dari Sistem Pendukung Keputusan	9
	2.1.3 Komponen-komponen Sistem Pendukung Keputusan	10
	2.2 Pengertian Pengambilan Keputusan.....	12
	2.3 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
	2.3.1 Analisis Jabatan	14
	2.3.2 Spesifikasi Jabatan	15

2.4	Sistem Manajemen SDM Berbasis Kompetensi.....	16
2.4.1	Langkah-langkah Pengembangan Model Kompetensi.....	17
2.5	Pemetaan Potensi Karyawan	21
2.6	Analisis Kompetensi	24
2.6.1	Penentuan Ranking Kandidat	25
2.6.2	Proses Perhitungan Pemetaan Gap Kompetensi.....	25
2.6.3	Perhitungan dan Pengelompokan Faktor Utama dan Pendukung	27
III	METODOLOGI PENELITIAN	
3.1	Kerangka Kerja	29
3.2	Uraian Kerangka Kerja	30
IV	ANALISA DAN HASIL	
4.1	Analisa Sistem	32
4.2	Disain Sistem	34
4.2.1	Disain Subsistem Basis Data.....	34
4.2.2	Disain Subsistem Basis Model	42
4.2.2.1	Variabel-variabel Pemetaan Gap Kompetensi	43
4.2.2.2	Proses Perhitungan Pemetaan Gap Kompetensi ...	44
4.2.2.3	Perhitungan dan Pengelompokan Faktor Utama dan Pendukung	55
4.2.2.4	Perhitungan Nilai Total Tiap Aspek	58
4.2.2.5	Perhitungan Ranking	59
4.2.2.6	Model-model Yang Digunakan	60
4.2.3	Disain Subsistem Dialog	64

V	IMPLEMENTASI	
	5.1 Implementasi	73
	5.1.1 Aplikasi Form-form Program	73
VI	KESIMPULAN DAN SARAN	
	6.1 Kesimpulan	85
	6.2 Saran	86
	DAFTAR PUSTAKA	xvii

DAFTAR TABEL

TABEL	JUDUL	HALAMAN
2.1	Tabel Bobot Nilai Gap.....	26
4.1	Struktur File Karyawan.....	37
4.2	Struktur File Jabatan	37
4.3	Struktur File Profil Karyawan	38
4.4	Struktur File Profil Jabatan.....	39
4.5	Struktur File Profil Analisis	40
4.6	Struktur File Profil Hasil	41
4.7	Profil Karyawan untuk Aspek Kapasitas Intelektual.....	45
4.8	Profil Jabatan untuk Aspek Kapasitas Intelektual	45
4.9	Profil Karyawan untuk Aspek Sikap Kerja.....	46
4.10	Profil Jabatan untuk Aspek Sikap Kerja.....	46
4.11	Profil Karyawan untuk Aspek Perilaku.....	47
4.12	Profil Jabatan untuk Aspek Perilaku	47
4.13	Contoh Profil Jabatan untuk Aspek Kapasitas Intelektual	48
4.14	Contoh Profil Karyawan untuk Aspek Kapasitas Intelektual	49
4.15	Contoh Profil Jabatan untuk Aspek Sikap Kerja	50
4.16	Contoh Profil Karyawan untuk Aspek Sikap Kerja	50
4.17	Contoh Profil Jabatan untuk Aspek Perilaku	51
4.18	Contoh Profil Karyawan untuk Aspek Perilaku	51
4.19	Daftar Bobot Nilai Gap	53
4.20	Tabel Kapasitas Intelektual Hasil Pemetaan Gap Kompetensi.....	54
4.21	Tabel Kapasitas Intelektual Hasil Bobot Nilai Gap	54
4.22	Tabel Sikap Kerja Hasil Pemetaan Gap Kompetensi.....	54
4.23	Tabel Sikap Kerja Hasil Bobot Nilai Gap	54
4.24	Tabel Perilaku Hasil Pemetaan Gap Kompetensi	55
4.25	Tabel Perilaku Hasil Bobot Nilai Gap	55

4.26	Tabel Pengelompokan Bobot Nilai Gap Aspek Kapasitas Intelektual.....	56
4.27	Tabel Pengelompokan Bobot Nilai Gap Aspek Sikap Kerja.....	57
4.28	Tabel Pengelompokan Bobot Nilai Gap Aspek Perilaku.....	57
4.29	Tabel Nilai Total Aspek Kapasitas Intelektual	58
4.30	Tabel Nilai Total Aspek Sikap Kerja.....	59
4.31	Tabel Nilai Total Aspek Perilaku	59
4.32	Tabel Hasil Akhir Proses Profile Matching Analysis.....	60

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	JUDUL	HALAMAN
2.1	Komponen Sistem Pendukung Keputusan	11
2.2	Fase Proses Pengambilan Keputusan	14
3.1	Kerangka Kerja Penelitian	29
4.1	Relasi Antar File	35
4.3	Diagram input-proses-output dari basis model Hitung Gap, Pengelompokan Gap dan Hitung Gap Negatif dan Positif.....	61
4.4	Diagram input-proses-output dari basis model Hitung Bobot Nilai Gap	62
4.5	Diagram input-proses-output dari basis model Hitung Faktor Utama dan Faktor Pendukung	63
4.6	Diagram input-proses-output dari basis model Hitung Nilai Total Setiap Aspek dan Hitung Ranking	64
4.7	Struktur Menu Utama	65
4.8	Desain Form Menu Utama	66
4.9	Desain Form Administrasi	66
4.10	Desain Form Update Data Karyawan	67
4.11	Desain Form Update Data Jabatan	68
4.12	Desain Form Data Profil Karyawan	69
4.13	Desain Form Data Profil Jabatan	70
4.14	Desain Laporan Hasil Perhitungan Analisis Kompetensi Per-kandidat Karyawan.....	71
4.15	Desain Laporan Ranking Karyawan Berdasarkan Aspek Kompetensi Jabatan.....	72
5.1	User Login	74
5.2	Menu Utama Aplikasi	75
5.3	Submenu Update Data Karyawan & Jabatan	76

5.4	Update Data Karyawan	77
5.5	Update Data Jabatan	78
5.6	Submenu Profil Karyawan & Jabatan	79
5.7	Update Data Profil Karyawan	80
5.8	Update Data Profil Jabatan	81
5.9	Submenu Laporan	82
5.10	Format Laporan Hasil Perhitungan Analisis Kompetensi Per-kandidat Karyawan	83
5.11	Format Laporan Ranking Karyawan Berdasarkan Aspek Kompetensi Jabatan Karyawan	84

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Permasalahan

Dewasa ini perkembangan teknologi informasi semakin pesat sejalan dengan meningkatnya kebutuhan akan informasi. Perkembangan teknologi informasi ini sudah merambah kedalam organisasi-organisasi, baik organisasi profit maupun non profit. Kebijakan, pedoman, prosedur, dan proses dalam memanfaatkan dan mengembangkan teknologi informasi sangat diperlukan, terutama dalam rangka untuk bisa lebih mengoptimalkan peranan teknologi informasi.

Komputer sebagai alat bantu manusia dengan didukung perkembangan teknologi informasi telah membantu dalam melakukan transformasi data menjadi informasi. Dengan kemampuan komputer yang semakin berkembang, transaksi pengolahan data pada suatu organisasi akan memperoleh hasil berupa informasi yang cepat dan lebih baik.

Organisasi yang berorientasi profit maupun non profit, tidak terlepas dari problematika manajemen pada umumnya. Perubahan lingkungan, teknologi, organisasi, dan lainnya terus terjadi sehingga berpengaruh pada kebijaksanaan manajemen yang dijalankan. Salah satu kiat untuk menyiasati problematika tersebut adalah dengan mengembangkan serta meningkatkan potensi sumberdaya yang tersedia.

Oleh karena itu, penempatan dan pemanfaatan sumberdaya pada posisi yang tepat mutlak diperlukan. Dalam hal ini, pengelolaan dan pendayagunaan sumberdaya secara tepat sangat berperan karena merupakan suatu pendekatan strategis terhadap peningkatan kinerja organisasi. Untuk itu sangat diperlukan sebuah sistem pendukung keputusan yang efektif, yang tidak memisahkan antara manusia, sarana/prasarana, dan sistem manajemen secara keseluruhan agar dapat mencapai tujuan organisasi.

Dalam menjalankan aktifitasnya, sekalipun didukung oleh potensi ekosistem dan aksesibilitas yang serba prospektif, namun disisi lain pengambil keputusan kerap dihadapkan pada masalah utama dalam penentuan keputusan strategis yang sulit direalisasikan akibat persepsi yang heterogen sejalan dengan kepentingan masing-masing individu / kelompok yang terlibat dalam pengambilan keputusan.

Sistem pengambilan keputusan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari totalitas sistem organisasi keseluruhan. Pada sistem organisasi paling tidak mencakup sistem fisik (sistem operasional), sistem manajemen (sistem keputusan), dan sistem informasi.

Kelancaran sistem fisik sangat dipengaruhi oleh mekanisme pengaturan yang dijalani. Rangkaian pengaturan sistem fisik ini distrukturkan dalam sistem manajemen yang tidak lain merupakan sistem yang menghasilkan keputusan-keputusan yang diperlukan guna menjamin kelancaran sistem fisik. Oleh karena sistem manajemen ini menghasilkan sejumlah keputusan, maka sering pula sistem manajemen ini disebut sebagai sistem keputusan.

Ketajaman keputusan yang dihasilkan dipengaruhi oleh kelengkapan dan keakuratan informasi yang dilibatkan didalam proses pengambilan keputusan itu sendiri. Maka peranan sistem informasi sangat penting dalam menyediakan informasi pendukung keputusan.

Dalam sistem organisasi, sistem keputusan tidak bisa dipisahkan dari sistem fisik maupun sistem informasi. Kompleksitas sistem fisik menuntut adanya sistem keputusan yang kompleks pula. Untuk memecahkan masalah yang kompleks, diperlukan suatu model pengambilan keputusan yang menggunakan instrumen metodologik yang mampu mengakomodasi masalah yang multikomplek dengan begitu banyak pihak yang terkait, yang masing-masing mempunyai persepsi dan kepentingan yang berbeda.

Guna membantu mempercepat dan mempermudah proses pengambilan keputusan, diperlukan suatu bentuk Sistem Pendukung Keputusan (SPK) / Decision Support System (DSS). Tujuannya adalah untuk membantu pengambil keputusan memilih berbagai alternatif keputusan yang merupakan hasil pengolahan informasi-

informasi yang diperoleh atau yang tersedia dengan menggunakan model-model pengambilan keputusan.

Salah satu elemen dalam organisasi yang sangat penting adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Pengelolaan SDM dari suatu organisasi sangat mempengaruhi banyak aspek penentu keberhasilan kerja dari organisasi. Jika SDM dapat diorganisir dengan baik, maka diharapkan organisasi dapat menjalankan semua proses kegiatannya dengan baik.

Terdapat beberapa kendala dalam pengelolaan SDM, salah satunya adalah apabila organisasi memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak, maka perencanaan jenjang karir dari tiap karyawan dan kaderisasi/pergantian jabatan dalam organisasi menjadi sulit dan menghabiskan banyak waktu.

Salah satu masalah dalam proses kaderisasi dan jenjang karir karyawan adalah cara pemilihan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang ada pada suatu jabatan tertentu. Untuk melakukan analisis terhadap karyawan yang menurut perhitungan cocok dengan kriteria suatu jabatan dapat digunakan salah satu analisis yang ada yaitu Analisis Kompetensi.

Sehubungan dengan hal diatas maka penulis tertarik mengangkat masalah penggunaan Sistem Pendukung Keputusan yang berbasis teknologi informasi untuk membantu pengambil keputusan dalam pelaksanaan proses kaderisasi dan jenjang karir karyawan, khususnya dalam hal pemilihan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang ada pada suatu jabatan dengan menggunakan analisis kompetensi.

Untuk tercapainya hasil yang diinginkan dari penelitian ini, maka penulis menggunakan studi kasus pada organisasi non profit yaitu pada Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang, dan membuat laporan dalam bentuk penulisan dengan judul :

“ Perancangan Sistem Pendukung Keputusan Proses Kaderisasi Dan Jenjang Karir Karyawan Berbasis Analisis Kompetensi (Studi Kasus : Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang) ”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat disimpulkan persoalan atau permasalahan yang ada, yaitu :

1. Apakah kemampuan suatu Sistem Pendukung Keputusan berbasis teknologi informasi memberikan konstribusi yang berarti terhadap proses kaderisasi dan jenjang karir karyawan ?
2. Apakah penggunaan Sistem Pendukung Keputusan dapat menghasilkan informasi yang diperlukan oleh pengambil keputusan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang tepat ?
3. Apakah analisis kompetensi yang dipakai pada model Sistem Pendukung Keputusan dapat menghasilkan analisis dengan tepat ?

1.3 Hipotesa

Berdasarkan perumusan masalah diatas, penulis membuat beberapa hipotesis sebagai pengarah dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Dengan dirancangnya Sistem Pendukung Keputusan berbasis teknologi informasi, dapat memberikan peranan yang berarti dalam pelaksanaan proses kaderisasi dan jenjang karir karyawan.
2. Informasi yang dihasilkan dari Sistem Pendukung Keputusan diharapkan dapat digunakan oleh pengambil keputusan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang tepat
3. Analisis kompetensi dapat dipakai pada model Sistem Pendukung Keputusan dimana hasil analisis dapat menghasilkan informasi dengan tepat dan cepat.

1.4 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Adapun tujuan dan kegunaan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Menjelaskan peranan Sistem Pendukung Keputusan berbasis teknologi informasi memudahkan bagi pengambil keputusan dalam manajemen sumber daya manusia.
2. Memberikan gambaran terhadap peranan teknologi informasi dalam penggunaan pada kegiatan sistem organisasi khususnya pihak manajemen.
3. Memudahkan proses penyusunan dan pengenalan target dalam memudahkan penyusunan proses kaderisasi dan jenjang karir karyawan.
4. Merancang suatu Sistem Pendukung Keputusan untuk proses kaderisasi dan jenjang karir karyawan dengan menggunakan analisis kompetensi.
5. Mengimplementasikan langkah-langkah analisis kompetensi dengan membuat sebuah prototipe Sistem Pendukung Keputusan.

1.5 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis memberikan batasan permasalahan yang bertujuan untuk mendapatkan hasil penelitian yang baik dan terarah sehingga penelitian tidak menyimpang dari tujuan dan sasaran yang hendak dicapai. Batasan yang diberikan adalah :

1. Perancangan Sistem Pendukung Keputusan (SPK) yang dilakukan hanya menitik beratkan pada penggunaan analisis kompetensi untuk menganalisis kecocokan kriteria karyawan dengan kriteria yang ada pada suatu jabatan.
2. Dalam kaitan analisis pengambilan keputusan dikaitkan dengan tingkat hasil keakuratan dan kelengkapan informasi yang digunakan dalam menunjang keputusan.

1.6 Metodologi Penelitian

Agar didapatkan hasil pembahasan yang baik, maka penulis menggunakan metodologi penelitian, yaitu :

1. Metode Pengumpulan Data

a. Observasi

Dalam metode ini dilakukan pengamatan langsung ditempat penelitian untuk mengetahui permasalahan yang ada.

b. Interview

Melakukan pengumpulan data dengan cara mewawancarai pihak-pihak yang terkait pada tempat penelitian.

c. Studi Kepustakaan

Melakukan pengumpulan data dari literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang ada.

2. Metode Analisis dan Disain

Dalam metode ini penulis menggunakan metode-metode dalam menganalisis permasalahan dan disain serta melakukan penelitian laboratorium (Laboratory Research) untuk kegiatan-kegiatan analisis dan disain sistem.

1.7 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam pemahaman laporan penelitian ini, maka penulisan tesis ini disusun dengan sistematika sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan

Bab pendahuluan ini berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, hipotesa, tujuan dan kegunaan penelitian, batasan masalah, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II Landasan Teori

Pada bab ini berisikan penjelasan mengenai beberapa hal yang mendasar yang perlu diketahui berkaitan dengan topik penelitian.

Bab III Metodologi Penelitian

Dalam bab ini dijelaskan kerangka kerja (frame work) yang penulis gunakan dalam melakukan penelitian ini.

Bab IV Analisa dan Hasil

Bagian ini berisikan analisis dari sistem yang akan dirancang dan langkah langkah perancangan dari sistem pendukung keputusan proses kaderisasi dan jenjang karir karyawan.

Bab V Implementasi

Bab ini berisikan uraian pembahasan hasil rancang bangun sistem dan langkah-langka persiapan yang akan dilakukan untuk mengoperasikan sistem.

Bab VI Kesimpulan dan Saran

Bagian ini berisi kesimpulan hasil dari semua tahap yang dilalui selama penelitian dan memberikan beberapa saran yang berhubungan dengan penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Sistem Pendukung Keputusan

Sistem Pendukung Keputusan (SPK) atau Decision Support Systems (DSS) adalah sistem informasi interaktif yang menyediakan informasi, pemodelan dan pemanipulasian data yang digunakan untuk pengambilan keputusan dalam situasi yang semi terstruktur dan tidak terstruktur.

2.1.1 Defenisi Sistem Pendukung Keputusan

Konsep Sistem Pendukung Keputusan (SPK) pertama kali dikemukakan oleh Michael S. Scott Morton pada awal tahun 1970-an. Scott Morton mendefinisikan cikal bakal Sistem Pendukung Keputusan tersebut sebagai sistem berbasis komputer yang interaktif, yang dapat membantu pengambilan keputusan dengan menggunakan data dan model untuk menyelesaikan masalah-masalah yang tidak terstruktur.

Pada dasarnya Sistem Pendukung Keputusan dikembangkan untuk mendukung seluruh tahap pengambilan keputusan mulai dari mengidentifikasi masalah, memilih data yang relevan, menentukan pendekatan yang digunakan dalam proses pengambilan keputusan, sampai mengevaluasi pemilihan alternatif-alternatif yang ada.

Untuk memberikan pengertian yang lebih mendalam tentang Sistem Pendukung Keputusan, berikut ini akan diuraikan beberapa defenisi mengenai Sistem Pendukung Keputusan.

Menurut Man dan Watson, Sistem Pendukung Keputusan adalah suatu sistem interaktif, yang membantu pengambil keputusan melalui penggunaan data dan model-model keputusan untuk memecahkan masalah-masalah yang sifatnya semi terstruktur dan tidak terstruktur.

Maryam Alavi dan H.Albert Napier mendefinisikan Sistem Pendukung Keputusan sebagai suatu kumpulan prosedur pemrosesan data dan informasi yang berorientasi pada penggunaan model untuk menghasilkan berbagai jawaban yang dapat membantu manajemen dalam pengambilan keputusan. Sistem ini harus sederhana, mudah dan adaptif.

Menurut Little, Sistem Pendukung Keputusan adalah suatu sistem informasi berbasis komputer yang menghasilkan berbagai alternatif keputusan untuk membantu manajemen dalam menangani berbagai permasalahan yang terstruktur ataupun tidak terstruktur dengan menggunakan data dan model.

2.1.2 Karakteristik dan Manfaat dari Sistem Pendukung Keputusan

Ada beberapa karakteristik yang membedakan Sistem Pendukung Keputusan (SPK) dengan sistem informasi yang lain, yaitu :

1. Sistem Pendukung Keputusan dirancang untuk membantu pengambil keputusan dalam memecahkan masalah yang sifatnya semi terstruktur ataupun tidak terstruktur.
2. Dalam proses pengolahannya, SPK mengkombinasikan penggunaan model-model/teknik-teknik analisis dengan teknik pemasukan data konvensional serta fungsi-fungsi pencari / interogasi informasi.
3. Sistem Pendukung Keputusan, dirancang sedemikian rupa sehingga dapat digunakan/dioperasikan dengan mudah oleh orang-orang yang tidak memiliki dasar kemampuan pengoperasian komputer yang tinggi. Oleh karena itu pendekatan yang digunakan biasanya model interaktif.

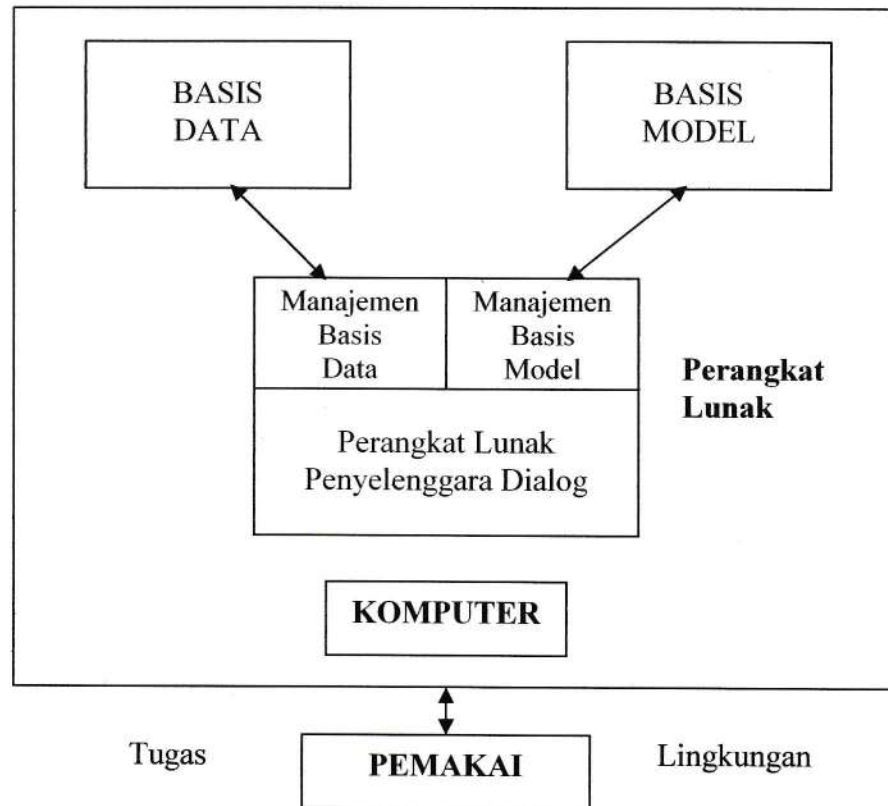
4. Sistem Pendukung Keputusan dirancang dengan menekankan pada aspek fleksibilitas serta kemampuan adaptasi yang tinggi. Sehingga mudah disesuaikan dengan berbagai perubahan lingkungan yang terjadi dan kebutuhan pemakai.

Dengan karakteristik yang dikemukakan diatas, SPK dapat memberikan berbagai manfaat atau keuntungan bagi pemakainya, dimana keuntungan atau manfaat tersebut antara lain :

1. Sistem Pendukung Keputusan memperluas kemampuan pengambil keputusan dalam memproses data / informasi bagi pemakainya.
2. Sistem Pendukung Keputusan membantu pengambil keputusan dalam hal penghematan waktu yang dibutuhkan untuk memecahan masalah terutama berbagai masalah yang sangat kompleks dan tidak terstruktur.
3. Sistem Pendukung Keputusan dapat menghasilkan solusi dengan lebih cepat serta hasilnya dapat diandalkan.
4. Sistem Pendukung Keputusan dapat menjadi stimulan bagi pengambil keputusan dalam memahami persoalannya, karena SPK mampu menyajikan berbagai alternatif keputusan.
5. Sistem Pendukung Keputusan dapat menyediakan bukti tambahan untuk memberikan pembenaran sehingga dapat memperkuat posisi pengambil keputusan.

2.1.3 Komponen-komponen Sistem Pedukung Keputusan

Suatu Sistem Pendukung Keputusan (SPK) memiliki tiga komponen / subsistem utama yaitu : subsistem manajemen basis data, subsistem manajemen basis model, dan subsistem perangkat lunak penyelenggara dialog, seperti diperlihatkan pada gambar 2.1.



Gambar 2.1 Komponen Sistem Pendukung Keputusan

Subsistem Manajemen Basis Data

Yang termasuk kedalam subsistem manajemen basis data adalah basis data (database) SPK yang diorganisir oleh suatu sistem yang disebut sistem manajemen basis data (Data Base Management System / DBMS).

Subsistem Manajemen Basis Model

Yang termasuk kedalam subsistem manajemen basis model adalah basis model (model base) SPK yang diorganisir oleh suatu sistem yang disebut sistem manajemen basis model.

Subsistem perangkat lunak penyelenggara dialog

Subsistem ini berupa fasilitas yang mampu mengintegrasikan sistem terpasang / SPK dengan pengguna secara interaktif.

2.2 Pengertian Pengambilan Keputusan

Dari beberapa defenisi pengambilan keputusan yang ditemukan, dapat dirangkum bahwa pengambilan keputusan di dalam suatu organisasi merupakan hasil suatu proses komunikasi dan partisipasi yang terus menerus dari keseluruhan organisasi. Hasil Keputusan tersebut dapat berupa pernyataan yang disetujui antara alternatif atau antarprosedur untuk mencapai tujuan tertentu. Pendekatannya dapat dilakukan, baik melalui pendekatan yang bersifat individu / kelompok, sentralisasi, desentralisasi, partisipasi / tidak berpartisipasi, maupun demokratis / konsensus.

Persoalan pengambilan keputusan, pada dasarnya adalah bentuk pemilihan dari berbagai alternatif tindakan yang mungkin dipilih yang prosesnya melalui mekanisme tertentu, dengan harapan akan menghasilkan sebuah keputusan yang terbaik.

Kata keputusan (decision) berarti pilihan (choise), yaitu pilihan dari dua atau lebih kemungkinan. Dapat dikatakan bahwa setiap keputusan itu bertolak dari beberapa kemungkinan atau alternatif untuk dipilih. Setiap alternatif membawa kosekuensi-konsekuensi. Ini berarti, sejumlah alternatif itu berbeda satu dengan yang lain mengingat perbedaan dari konsekuensi yang akan ditimbulkannya (Simon, 1960). Pilihan yang dijatuhkan pada alternatif itu harus dapat memberikan kepuasan karena kepuasan merupakan salah satu aspek paling penting dalam keputusan. Para ahli teori pengambilan keputusan mengingatkan agar sebelum keputusan itu ditetapkan, diperlukan pertimbangan yang menyeluruh tentang kemungkinan konsekuensi yang bisa timbul.

Simon (1960) mangajukan model yang menggambarkan proses pengambilan keputusan. Proses ini terdiri dari tiga fase, yaitu :

1. Intelligence

Tahap ini merupakan proses penelusuran dan pendeteksian dari lingkup problematika serta proses pengenalan masalah. Data masukan diperoleh, diproses, dan diuji dalam rangka mengidentifikasi masalah.

2. Design

Tahap ini merupakan proses menemukan, mengembangkan dan menganalisis alternatif tindakan yang bisa dilakukan. Tahap ini meliputi proses untuk mengerti masalah, menurunkan solusi dan menguji kelayakan solusi.

3. Choise

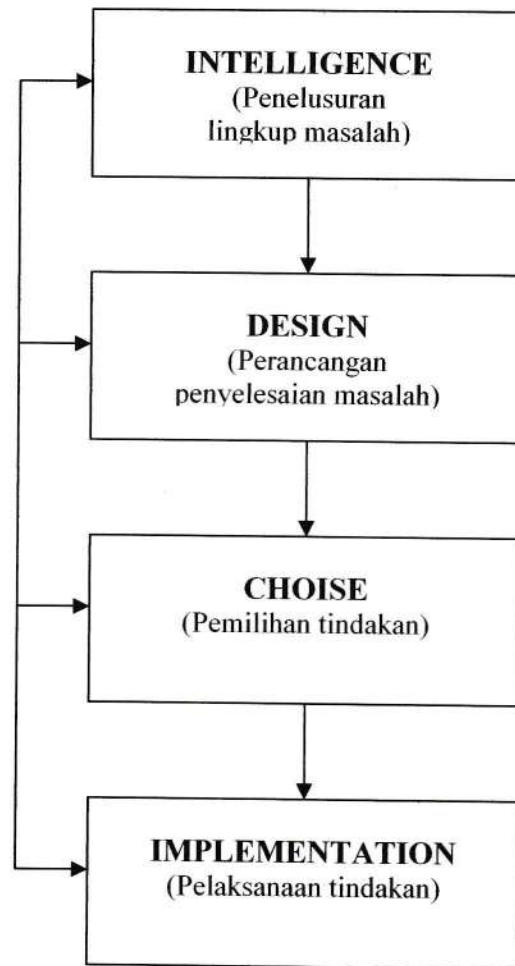
Pada tahap ini dilakukan proses pemilihan diantara berbagai alternatif tindakan yang mungkin dijalankan. Hasil pemilihan tersebut kemudian diimplementasikan dalam proses pengambilan keputusan.

Meskipun implementasi termasuk tahap ketiga, namun ada beberapa pihak berpendapat bahwa tahap ini perlu dipandang sebagai bagian yang terpisah guna menggambarkan hubungan antar fase secara lebih komprehensif seperti diperlihatkan pada gambar 2.2.

2.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus sumber daya manusia adalah departemen sumber daya manusia atau Human Resource Department (HRD).

Menurut A.F. Stoner, manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.



Gambar 2.2 Fase Proses Pengambilan Keputusan

2.3.1 Analisis Jabatan

Analisis jabatan merupakan suatu proses, metode dan teknik untuk memperoleh data jabatan yang diolah menjadi informasi jabatan dan disajikan untuk berbagai kepentingan program kelembagaan, kepegawaian dan ketatalaksanaan. Hasil analisis jabatan akan merumuskan jabatan-jabatan nonstruktural, baik non struktural umum maupun non struktural teknis dalam suatu instansi / organisasi. Dengan demikian hasil dari analisis jabatan akan diperoleh daftar susunan jabatan di setiap unit kerja.

Ada dua tujuan dari kegiatan analisis jabatan ini, yaitu :

Pertama, untuk menyusun uraian jabatan (job description) dan persyaratan jabatan (job specification). Dari uraian jabatan dapat diketahui apa tugas dan tanggung jawab, bagaimana mengerjakannya dan mengapa si pejabat harus melakukan pekerjaan tersebut. Sedangkan persyaratan jabatan adalah persyaratan minimal yang harus dipenuhi oleh seseorang agar mampu mengerjakan pekerjaan itu dengan baik.

Dalam persyaratan jabatan akan tertuang mengenai syarat pendidikan minimal yang harus dimiliki, pengetahuan atau pengalaman kerja, ketrampilan yang dimiliki, bakat, minat, temperamen, kondisi fisik, dan jenis kelamin (untuk jabatan-jabatan tertentu).

Kedua, sebagai dasar untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan manajemen SDM. Kegiatan-kegiatan yang dimaksud adalah penilaian kinerja pejabat yang bersangkutan, apakah sudah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu jika ada kesenjangan antara prestasi kerja dengan uraian jabatan, maka tindakan apa yang diperlukan agar pejabat tersebut prestasinya bisa selaras dengan uraian jabatan yang diberikan, misalnya diberikan pelatihan atau dialihtugaskan ke bagian lain yang mungkin cocok dengan minatnya.

2.3.2 Spesifikasi Jabatan

Spesifikasi jabatan merupakan prasyarat bagi seseorang untuk bisa menduduki jabatan tersebut. Spesifikasi ini meliputi aspek pendidikan, pengalaman kerja, keahlian penunjang, syarat kesehatan fisik, seperti panjang jangkauan lengan, tidak buta warna, dan sebagainya. Dan aspek psikologis, seperti taraf kecerdasan, pengendalian emosi, kemampuan relasi sosial, tanggung jawab, dan kepemimpinan. Tentunya semakin kompleks jabatan tersebut, maka spesifikasi yang ditetapkan akan semakin banyak. Jadi mengapa setiap calon karyawan yang akan menempati posisi tersebut harus menjalani tes kesehatan fisik dan psikologis. Semuanya ini untuk mencocokkan apakah "kepribadian" pekerjaan yang ditawarkan itu, sesuai dengan kepribadian dari calon karyawan. Sebagai contoh pekerjaan menjual (sales) memiliki

karakteristik yang berbeda dengan pekerjaan sebagai tenaga pemeliharaan (maintenance). Pekerjaan menjual menuntut keterampilan komunikasi persuasif, sifat pekerjaannya dinamis, berorientasi pada target dan dominan.

Lain dengan karakteristik pekerjaan pemeliharaan. Pekerjaan ini menuntut ketelitian, cenderung statis, dan tidak perlu memiliki kemampuan komunikasi persuasif.

Dengan karakteristik inilah, bagian personalia (HRD) akan mencari calon-calon yang memiliki kepribadian yang cocok (jodoh) dengan "kepribadian" masing-masing pekerjaan tadi.

2.4 Sistem Manajemen SDM Berbasis Kompetensi

Menurut Kamus Kompetensi LOMA (1998), kompetensi didefinisikan sebagai aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan dia untuk mencapai kinerja yang superior. Aspek-aspek pribadi ini termasuk sifat, motif-motif, sistem nilai, sikap, pengetahuan, dan ketrampilan. Kompetensi-kompetensi akan mengarahkan tingkah laku. Sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja.

Berdasarkan definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tidak semua aspek-aspek pribadi dari seseorang pekerja itu merupakan kompetensi. Hanya aspek-aspek pribadi yang mendorong dirinya untuk mencapai kinerja yang superiorlah yang merupakan kompetensi yang dimilikinya. Selain itu, juga dapat disimpulkan bahwa kompetensi akan selalu terkait dengan kinerja yang superior.

Model kompetensi didefinisikan sebagai suatu rangkaian kompetensi yang penting bagi kinerja yang superior dari sebuah pekerjaan atau sekelompok pekerjaan. Model kompetensi ini memberikan sebuah peta yang membantu seseorang memahami cara terbaik mencapai keberhasilan dalam pekerjaan atau memahami cara mengatasi suatu situasi tertentu (LOMA, Competency Dictionary, 1998).

Aplikasi

Menurut Kamus Kompetensi LOMA (1998) aplikasi dari model kompetensi pada sistem Manajemen Sumber Daya Manusia muncul pada area-area berikut :

Staffing

Strategi-strategi rekrutmen dan tes-tes yang digunakan untuk seleksi didasarkan atas kompetensi-kompetensi kritical dari pekerjaan.

Evaluasi Kinerja

Penilaian kinerja dari pekerja didasarkan atas kompetensi-kompetensi yang dikaitkan dengan target –target yang penting dari organisasi.

Pelatihan

Program-program pelatihan dirancang untuk menjembatani kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki pekerja dan kompetensi yang diharapkan dimiliki pekerja.

Pengembangan

Para pekerja pertama kali diukur untuk mengenali kesenjangan kompetensinya; kemudian mereka dibimbing untuk membuat rencana-rencana pengembangan untuk menutupi kesenjangan yang ada

Reward & Recognition

Para pekerja diberikan kompensasi untuk prestasi-prestasi dan tingkah laku-tingkah laku yang mencerminkan tingkat ketrampilan mereka pada kompetensi-kompetensi kunci.

2.4.1 Langkah-langkah Pengembangan Model Kompetensi

Dalam kamus Kompetensi dari LOMA (1998) dipaparkan langkah-langkah untuk mengembangkan model-model kompetensi. Langkah-langkah tersebut adalah:

1. Kenali sasaran-sasaran organisasi yang akan menjadi dasar bagi pengembangan model kompetensi.

Untuk berhasil mencapai hasil yang baik dalam penerapan model kompetensi, maka perusahaan harus mempunyai alasan yang dari sisi bisnis memaksa perusahaan untuk menerapkan model ini. Alasan-alasan yang mengarahkan organisasi untuk menerapkan model ini perlu dikenali dengan baik. Dengan demikian ketika model ini diterapkan akan membantu perusahaan dalam mencapai sasaran-sasarannya. Ada beberapa langkah yang harus dilakukan dalam tahap ini, yaitu :

Definisikan strategi organisasi

Sebuah Model kompetensi akan efektif bila diselaraskan dengan strategi, sistem nilai, dan sasaran-sasaran dari organisasi. Untuk itulah, sebelum membuat keputusan yang berkaitan dengan pengembangan model kompetensi, maka para perancang model kompetensi harus secara mendalam melakukan kajian terhadap strategi, sistem nilai, dan juga sasaran-sasaran dari perusahaan.

Kenali cara mengaplikasikan model kompetensi

Pada langkah ini, para perancang model kompetensi harus melakukan evaluasi terhadap segala kemungkinan penggunaan model kompetensi di dalam organisasi dan menetapkan aplikasi-aplikasi yang mempunyai potensi terbesar, misalnya untuk proses rekrutmen dan seleksi atau pelatihan dan pengembangan. Untuk aplikasi pertama, sebaiknya dipilih aplikasi model kompetensi yang akan memenuhi kebutuhan mendasar dari organisasi, mudah dilaksanakan, dan yang dapat menunjukkan hasil yang cepat.

Tetapkan “ scope” dari model

Sebuah model kompetensi dapat dikembangkan untuk sebuah pekerjaan, sekelompok pekerjaan, sebuah unit bisnis atau untuk keseluruhan organisasi. Para perancang model kompetensi harus menetapkan cakupan dari pengembangan model kompetensi di dalam organisasi.

Beberapa organisasi mengembangkan “Core Competency Model” berdasarkan sasaran-sasaran organisasi yang berlaku bagi semua jabatan atau sebagian besar porsi dari pekerjaan dan kemudian menambahkan “Job Specific Competencies” pada sekelompok kecil pekerjaan.

2. Merancang Rencana Untuk Membuat Model

Pada tahap ini, para perancang model kompetensi akan mengambil langkah-langkah awal untuk mengembangkan kompetensi-kompetensi yang akan dimasukkan dalam model yang akan diaplikasikan di dalam organisasi.

Langkah-langkah yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Menentukan pihak-pihak yang harus dilibatkan dalam proses pengembangan model. Melibatkan orang-orang yang tepat dalam mengembangkan model merupakan sesuatu hal yang sangat penting. Pada umumnya orang-orang yang membantu pengembangan model adalah mereka-mereka yang pada akhirnya menggunakan model kompetensi dengan sukses. Pertimbangkanlah untuk melibatkan pihak-pihak berikut ini dalam proses pengembangan model kompetensi di perusahaan: pimpinan puncak perusahaan, para manajer yang terkait, para pemegang jabatan yang mempunyai prestasi yang sangat baik, staf Departemen SDM, dan ahli-ahli kompetensi.

Memilih pendekatan yang tepat untuk mengenali kompetensi-kompetensi kritical. Ada beberapa pendekatan atau metode yang dapat dipakai untuk mengenali Core Competencies atau Job Specific Competencies.

Untuk mengenali core competencies, metode yang paling efektif adalah dengan melakukan pertemuan dengan para pimpinan puncak perusahaan. Dalam pertemuan ini terutama dibahas secara mendalam tantangan-tantangan yang dihadapi organisasi, misi, dan juga sasaran-sasaran organisasi dan kompetensi-kompetensi inti yang diperlukan untuk menghadapi tantangan-tantangan, untuk mencapai misi dan sasaran-sasaran tersebut.

Untuk mengenali job specific competencies, dapat digunakan beberapa metode seperti : Focus Group Discussion dan survey dengan para job expert atau Behavioral Event Interview dengan para pemegang jabatan , baik yang prestasinya sedang-sedang saja, maupun yang prestasinya superior.

3. Melakukan Pengumpulan Data

Setelah menetapkan pihak-pihak yang akan terlibat dalam pengembangan model kompetensi, sumber data atau informasi dan metode pengumpulan data,

maka langkah selanjutnya yang harus dilakukan oleh para perancang model kompetensi adalah mengumpulkan semua data yang berkaitan dengan Core Competencies (kompetensi inti) dan Job Specific Competencies (kompetensi khusus untuk pekerjaan tertentu). Langkah-langkah yang harus dilakukan dalam pengumpulan adalah sebagai berikut :

Mengidentifikasi Core Competencies bersama para pimpinan puncak perusahaan. Sebelum memulai pertemuan dengan para pimpinan puncak perusahaan (atau orang-orang yang mereka nominasikan), sebaiknya para perancang model kompetensi memberikan informasi yang tepat mengenai tujuan dan sasaran yang ingin dicapai dari pertemuan, dan pihak yang memfasilitasi pertemuan.

4. Menganalisis Data dan Membuat Kesimpulan

Untuk melakukan analisis terhadap data-data yang diperoleh dari survey, maka para perancang model kompetensi perlu melakukan langkah-langkah berikut ini:

Hitunglah respon-respon yang masuk dari masing-masing kelompok pekerjaan yang model kompetensinya akan dibuat secara terpisah. Buatlah nilai rata-rata, nilai minimum, dan nilai maksimum dari tingkat kepentingan dan tingkat ketrampilan yang diperlukan dari masing-masing kompetensi.

Buatlah urutan tingkat kepentingan dan tingkat ketrampilan yang dibutuhkan dari masing-masing kompetensi dari yang paling tinggi hingga paling rendah.

Buatlah kesimpulan dari hasil analisis tersebut di atas, dalam sebuah format yang dapat dipresentasikan kepada para job expert, sebagai bahan kajian dan diskusi.

5. Mendiskusikan dan Memfinalisasikan Model Kompetensi.

Pada tahap terakhir ini dilakukan diskusi terhadap hasil analisis dan menetapkan model kompetensi yang dipakai.

2.5 Pemetaan Potensi Karyawan

Pemetaan potensi karyawan merupakan suatu program kerja yang dilakukan oleh departemen SDM dengan lebih menitikberatkan pada potensi aspek-aspek psikologis yang meliputi tiga aspek, yaitu :

1. Aspek Kecerdasan

Hal-hal yang diukur dalam aspek kecerdasan kerja adalah kecerdasan, kepandaian, dan kemampuan problem solving.

2. Aspek Sikap Kerja

Hal-hal yang diukur dalam aspek sikap kerja adalah kecenderungan berperilaku dalam bekerja, dan hasil sebagai fungsi motivasi dan kemampuan.

3. Aspek Perilaku

Hal-hal yang diukur dalam aspek perilaku adalah perilaku manusia yang muncul sebagai reaksi terhadap suatu lingkungan yang bersifat antagonis hingga menyenangkan dalam mengantisipasi kedua lingkungan tersebut.

Adapun tujuan dari pemetaan potensi karyawan dibuat oleh departemen SDM adalah sebagai berikut :

1. Tujuan jangka pendek adalah sebagai dasar pertimbangan proses promosi, mutasi, dan penempatan karyawan.
2. Tujuan jangka panjang adalah untuk pengembangan jenjang karir karyawan dan juga sekaligus untuk mem-back up database soft kompetensi.

Beberapa manfaat yang diperoleh dari program pemetaan potensi karyawan adalah untuk memudahkan proses-proses SDM seperti proses rekrutmen, proses promosi, rotasi, penempatan dan hal lainnya yang berhubungan dengan kompetensi dan juga sekaligus sebagai bahan konsultasi karyawan tentang hasil tes bagi pengembangan pribadi dan prestasi kerja karyawan.

1. Tes Kecerdasan

Tes kecerdasan digunakan untuk mengungkap kecerdasan sebagai kepandaiaan atau kemampuan untuk memecahkan persoalan yang dihadapi. Kecerdasan/inteligensi terdiri dari bagian-bagian yang saling berhubungan secara bermakna. Struktur inteligensi tertentu menggambarkan pola kerja yang tertentu yang akan cocok dengan tuntutan pekerjaan atau profesi tertentu. Adapun tes yang digunakan akan meliputi sepuluh faktor intelligensi, yaitu :

a. Common Sense

Common sense merupakan kemampuan berpikir konkret praktis sehingga memperoleh pandangan yang bersifat umum dan realistis.

b. Verbalisasi Ide

Verbalisasi ide merupakan kecakapan dalam mengolah dan mengintegrasikan suatu gagasan pemikiran yang bersifat verbal.

c. Sistematika Berpikir

Sistematika berpikir merupakan kelincahan berpikir dalam menangkap suatu hubungan asosiasi antara gejala satu dengan gejala lain dengan logika yang sistematis.

d. Penalaran dan Solusi Real

Penalaran dan solusi real merupakan kecakapan dalam memahami suatu inti persoalan secara mendalam dari dua gejala, sehingga mampu melakukan penalaran secara logis dan merumuskan suatu hasil yang realistis.

e. Konsentrasi

Konsentrasi merupakan kemantapan dalam memusatkan perhatian dalam memecahkan suatu persoalan.

f. Logika Praktis

Logika praktis merupakan kecakapan dalam memecahkan masalah secara logis dan runtut dengan cara praktis dan sederhana.

g. Fleksibilitas Berpikir

Fleksibilitas berpikir merupakan cara pendekatan berpikir yang bervariasi, tidak terpaku pada satu metode saja, dan cakap menganalisis informasi secara faktual.

h. Imajinasi Kreatif

Imajinasi kreatif merupakan kecakapan mencari alternatif pemecahan masalah secara kreatif melalui upaya membayangkan hubungan gejala secara menyeluruh.

i. Antisipasi

Antisipasi merupakan kecakapan dalam memprediksi suatu kejadian (akibat) dan mampu mengenali akan adanya gejala-gejala perubahan.

j. Potensi Kecerdasan

Potensi kecerdasan (IQ) merupakan potensi dalam kecakapan berpikir secara cerdas.

2. Tes Sikap Kerja

Tes sikap kerja 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.

Adapun enam aspek dari tes sikap kerja untuk mengungkap potensi kerja yang digunakan, yaitu :

a. Energi Psikis

Energi psikis mengungkap besarnya potensi energi kerja, terutama ketika dibawah tekanan.

b. Ketelitian dan Tanggungjawab

Ketelitian dan tanggungjawab menunjukkan adanya kesediaan bertanggungjawab, teliti, kepedulian, akan tetapi dapat berarti pula mudah dipengaruhi, labil, kurang waspada.

c. Kehati-hatian

Kehati-hatian menunjukkan adanya kecermatan, hati-hari, konsentrasi, kesiagaan dan kemantapan kerja terhadap pengaruh tekanan.

d. Pengendalian Perasaan

Pengendalian perasaan menunjukkan adanya ketenangan, penyesuaian diri, keseimbangan dan sebaliknya dapat berarti menggambarkan penuh temperamen, mudah teransang, dan cenderung egosentris.

e. Dorongan Berprestasi

Dorongan berprestasi menggambarkan kesediaan dan kemampuan berprestasi, serta kemauan untuk mengembangkan diri.

f. Vitalitas dan Perencanaan

Vitalitas dan perencanaan menunjukkan ambisi untuk mengarahkan diri, dan mengatur kemampuan dalam mengatur tempo dan irama kerja.

3. Tes Perilaku

Tes perilaku bertujuan untuk melihat tingkah laku dalam bekerja dan berhubungan. Adapun tes yang digunakan meliputi empat faktor perilaku, yaitu :

- a. Dominance
- b. Influence
- c. Steadiness
- d. Compliance

2.6 Analisis Kompetensi

Analisis kompetensi merupakan suatu proses yang sangat penting dalam manajemen SDM dimana terlebih dahulu ditentukan kompetensi (kemampuan) yang diperlukan oleh suatu jabatan. Kompetensi/kemampuan tersebut haruslah dapat dipenuhi oleh pemegang/calon pemegang jabatan.

Dalam proses profile matching secara garis besar merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu (karyawan) kedalam potensi jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (yang disebut *gap*), semakin kecil gap yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar, yang berarti memiliki peluang lebih besar untuk karyawan menempati posisi tersebut.

2.6.1 Penentuan Ranking Kandidat

Dalam menentukan peringkat/ranking kandidat yang diperlukan untuk suatu jabatan, terdapat beberapa aspek penentu, yaitu :

- Aspek Kapasitas Intelektual
- Aspek Sikap Kerja
- Aspek Perilaku

Kemudian aspek-aspek tersebut dibagi menjadi dua bagian untuk proses perhitungannya dengan memilahkannya kedalam dua kelompok, yaitu :

a. Faktor Utama (Core Factor)

Faktor utama merupakan aspek (kompetensi) yang paling menonjol/paling dibutuhkan oleh suatu jabatan yang diperkirakan dapat menghasilkan kinerja optimal.

b. Faktor Pendukung (Secondary Factor)

Faktor pendukung adalah item-item selain aspek yang ada pada faktor utama.

2.6.2 Proses Perhitungan Pemetaan Gap Kompetensi

Yang dimaksud dengan gap disini adalah beda antara profil jabatan dengan profil karyawan atau dapat ditunjukkan pada rumus berikut ini :

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

Sedangkan untuk pengumpulan gap-gap yang terjadi itu sendiri pada tiap aspeknya mempunyai perhitungan yang berbeda-beda seperti diperlihatkan pada tabel 2.1.

Pengumpulan gap-gap yang terjadi pada masing-masing aspek, yaitu :

Aspek Kapasitas Intelektual

Pada aspek ini, setelah dilakukan proses perhitungan gap antara profil karyawan dengan profil jabatan untuk masing-masing sub-aspeknya dimana dalam aspek kapasitas intelektual ini berjumlah sepuluh sub-aspek, kemudian gap-gap tersebut dikumpulkan menjadi dua tabel yang terdiri dari field minus/‘(-)’ dan field

plus/'(+)''. Field minus digunakan untuk menempatkan jumlah dari nilai gap yang bernilai negatif, sedangkan field plus digunakan untuk menempatkan jumlah dari nilai gap yang bernilai positif.

Aspek Sikap Kerja dan Perilaku

Cara perhitungan untuk field gap-nya sama dengan perhitungan pada aspek kapasitas intelektual.

Tabel 2.1 Tabel Bobot Nilai Gap

No.	Selisih (Gap)	Bobot Nilai	Keterangan
1.	0	6	Tidak ada gap (kompetensi sesuai yang dibutuhkan)
2.	1	5.5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat/level
3.	-1	5	Kompetensi individu kurang 1 tingkat/level
4.	2	4.5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat/level
5.	-2	4	Kompetensi individu kurang 2 tingkat/level
6.	3	3.5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat/level
7.	-3	3	Kompetensi individu kurang 3 tingkat/level
8.	4	2.5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat/level
9.	-4	2	Kompetensi individu kurang 4 tingkat/level

10.	5	1.5	Kompetensi individu kelebihan 5 tingkat/level
11.	-5	1	Kompetensi individu kurang 5 tingkat/level

2.6.3 Perhitungan dan Pengelompokan Faktor Utama dan Pendukung

Setelah menentukan bobot nilai gap untuk ketiga aspek, yaitu aspek kapasitas intelektual, sikap kerja dan perilaku dengan cara yang sama. Kemudian tiap aspek dikelompokkan lagi menjadi 2 (dua) kelompok yaitu kelompok faktor utama dan faktor pendukung.

Untuk perhitungan faktor utama dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini :

$$NCI = \frac{\sum NC}{\sum IC} \quad , \quad (2.1)$$

di mana :

NCI = Nilai rata-rata faktor utama intelektual

NC = Jumlah total nilai faktor utama intelektual

IC = Jumlah item faktor utama

Sedangkan untuk perhitungan faktor pendukung dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini :

$$NSI = \frac{\sum NS}{\sum IS} \quad , \quad (2.2)$$

di mana :

NSI = Nilai rata-rata faktor pendukung intelektual

NS = Jumlah total nilai faktor pendukung intelektual

IS = Jumlah item faktor pendukung

Dari hasil perhitungan tiap-tiap aspek di atas kemudian dihitung nilai total berdasarkan prosentase dari faktor utama dan faktor pendukung yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap profil. Contoh perhitungan dapat dilihat pada rumus di bawah ini :

$$60\% \text{ NCI} + 40\% \text{ NSI} = \text{NI (Nilai total aspek intelektual)} \quad (2.3)$$

Hasil akhir dari proses analisis kompetensi adalah ranking dari kandidat yang diajukan untuk mengisi suatu jabatan tertentu. Penentuan ranking mengacu pada hasil perhitungan tertentu. Perhitungan tersebut dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini :

$$\text{Ranking} = 20\% \text{ NI} + 30\% \text{ NSK} + 50\% \text{ NP} \quad , \quad (2.4)$$

di mana :

NI = Nilai Kapasitas Intelektual

NSK = Nilai Sikap Kerja

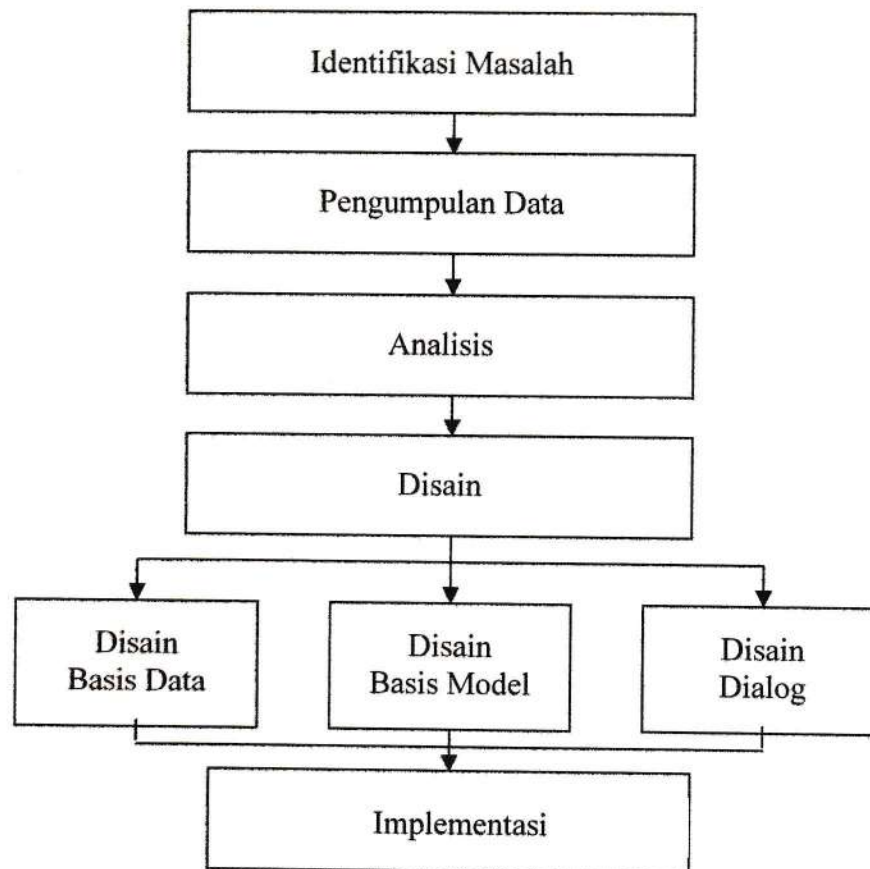
NP = Nilai Perilaku

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Kerangka Kerja

Agar terlaksananya penelitian dengan baik dan tercapainya tujuan atau sasaran dari penelitian ini, maka dibuat suatu kerangka kerja (frame work) dari penelitian. Kerangka kerja yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari beberapa langkah seperti diperlihatkan pada gambar 3.1.



Gambar 3.1 Kerangka Kerja Penelitian

3.2 Uraian Kerangka Kerja

Untuk lebih jelasnya apa saja yang akan dilakukan dalam penelitian ini agar kegiatan penelitian terarah, disini penulis menguraikan masing-masing tahapan yang ada pada kerangka kerja penelitian ini. Uraian kerangka kerja penelitian yang penulis gunakan adalah sebagai berikut :

1. Identifikasi Masalah

Untuk dapat memahami permasalahan yang ada maka perlu dilakukan pengidentifikasian masalah. Dalam penelitian ini dilakukan identifikasi tentang penentuan profil karyawan dan profil jabatan yang ada, dan bagaimana melakukan analisis kompetensi dari masing-masing profil tersebut.

2. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan agar dalam kegiatan analisis dapat berjalan dengan baik. Pengumpulan data dilakukan dengan beberapa cara yaitu :

a. Observasi

Melakukan pengamatan langsung di tempat penelitian

b. Interview

Melakukan wawancara dengan pihak-pihak yang berkaitan dengan permasalahan yang ada

c. Studi kepustakaan

Melakukan studi kepustakaan dengan cara membaca literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang ada.

Data yang dikumpulkan terdiri dari data karyawan dan profilnya, data jabatan dan profilnya. Data yang dikumpulkan diambil dari sumber data yaitu dari Fakultas Ilmu Komputer Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.

3. Analisis

Dalam merancang sistem pendukung keputusan diperlukan analisis yang tepat agar hasil rancangan sesuai dengan yang diinginkan. Analisis dilakukan dengan

menguraikan bagaimana proses yang sedang berjalan dan menilai masing-masing bagian atau komponen yang ada. Dari hasil analisis tersebut nantinya dapat ditentukan bagaimana sistem pendukung keputusan yang akan dibuat.

4. Disain

Setelah dilakukan analisis, barulah sistem baru didisain. Pada tahap ini didisain komponen-komponen utama dari sistem penunjang keputusan yaitu disain basis data, disain basis model, dan disain dialog. Disain yang dibuat haruslah sesuai dengan hasil analisis yang telah dibuat.

5. Implementasi

Pada tahap implementasi ini dilakukan pembuatan prototipe dari program sistem pendukung keputusan.

BAB IV

ANALISA DAN HASIL

4.1 Analisa Sistem

Ada beberapa elemen yang penting dalam perusahaan, salah satunya adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Pengelolaan SDM dari suatu organisasi / perusahaan sangat mempengaruhi banyak aspek penentu keberhasilan kerja dari organisasi / perusahaan tersebut. Apabila SDM dapat dikelola atau diorganisir dengan baik, maka diharapkan organisasi / perusahaan dapat menjalankan semua proses kegiatan / usahanya dengan baik.

Ada beberapa kendala dalam SDM, salah satu diantaranya adalah apabila organisasi / perusahaan memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak, maka perencanaan kaderisasi / pergantian jabatan dan perencanaan jenjang karir dari tiap karyawan menjadi sulit dan menghabiskan banyak waktu. Hal ini disebabkan karena personel bagian / departemen SDM belum tentu mengenal dengan dekat tiap-tiap karyawan yang ada, hal ini akan menjadi kendala yang cukup signifikan dalam rangka kaderisasi / pergantian jabatan dan penyusunan jenjang karir bagi tiap karyawan karena hal-hal tersebut harus dilakukan berbasis kompetensi dari tiap-tiap jabatan dan karyawan yang bersangkutan.

Untuk membantu personil bagian / departemen SDM dalam pelaksanaan kaderisasi dan jenjang karir dari tiap karyawan, maka bisa digunakan sebuah sistem yang disebut dengan Sistem Pendukung Keputusan (SPK). SPK yang akan dibuat bertujuan untuk memudahkan proses, penyusunan dan pengenalan target (dalam hal ini karyawan) dalam memudahkan penyusunan kaderisasi dan jenjang karir dari organisasi / perusahaan.

Dalam penelitian ini penulis akan merancang sebuah SPK yang akan digunakan pada sebuah perguruan tinggi, dimana disini penulis lakukan studi kasus

pada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Alasan penulis mengambil kasus pada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang karena universitas ini memiliki jumlah karyawan yang relatif cukup besar, dimana terdiri dari Staf struktural dan karyawan biasa, sehingga diharapkan dapat mewakili masalah yang akan diteliti.

Salah satu hal penting yang akan dibahas dalam hal ini adalah cara atau proses pemilihan staf / karyawan yang sesuai dengan kriteria yang ada pada suatu jabatan tertentu. Seandainya terdapat suatu jabatan pada bagian dari universitas yang kosong sehingga dibutuhkan untuk diisi oleh staf / karyawan, maka diperlukan suatu analisis untuk menilai apakah seseorang staf / karyawan cocok atau tidak untuk mengisi jabatan tersebut.

Analisis dilakukan untuk melihat apakah kompetensi dari seseorang staf / karyawan sesuai dengan kompetensi dari jabatan yang kosong tersebut. Analisis inilah yang disebut dengan Analisis Kompetensi atau Profile Matching Analysis. Sistem kompetensi akan mendeskripsikan prestasi dan potensi dari staf / karyawan sesuai dengan unit kerjanya. Pencapaian prestasi staf / karyawan dan potensinya dapat terlihat apakah kompetensinya tersebut telah sesuai dengan tugas pekerjaan yang dimilikinya. Adapun kompetensi itu sendiri akan merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang dimiliki staf / karyawan agar dapat melaksanakan tugas dan peran pada jabatan yang diduduki secara produktif dan profesional.

Adapun masalah yang dihadapi pada saat ini antara lain adalah profil staf / karyawan dan profil jabatan belum tersusun atau terorganisir dengan baik dalam suatu database yang mudah untuk diakses jika dibutuhkan untuk pengolahan analisis kompetensi. Pada saat ini proses analisis kompetensi dalam pencarian staf / karyawan untuk suatu jabatan dan analisis gap kompetensi masih dilakukan secara campuran, sebagian dalam bentuk dokumen yaitu dengan melihat catatan data staf / karyawan dan sebagian lagi berdasarkan intuisi dan saran / pendapat dari beberapa pihak. Kedua proses tersebut masih berjalan lambat.

Berdasarkan dari uraian analisis diatas maka perlu dibuat suatu sistem (dalam hal ini SPK) untuk membantu proses analisis kompetensi dan mengatasi masalah-masalah yang terjadi agar staf / karyawan dapat didayagunakan secara efisien dan

efektif. Sistem yang dibuat akan lebih bersifat untuk membantu pimpinan atau bagian personalia dalam pengambilan keputusan dan bukan menggantikan peranan pengambil keputusan, dan diharapkan juga dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi dari proses pengambilan keputusan itu sendiri.

4.2 Disain Sistem

Secara umum komponen atau subsistem dari Sistem Pendukung Keputusan (SPK) seperti yang telah dijelaskan sebelumnya pada bab dua adalah basis data, basis model, dan dialog. Ketiga komponen atau subsistem inilah yang akan didisain.

4.2.1 Disain Subsistem Basis Data

Dari hasil analisis yang dilakukan diperlukan sebuah basis data / database yang akan menampung data tentang staf / karyawan, profil staf / karyawan, jabatan dan profil jabatan. Data dalam database inilah nantinya akan diambil dengan model-model yang digunakan.

File dan Relasi File

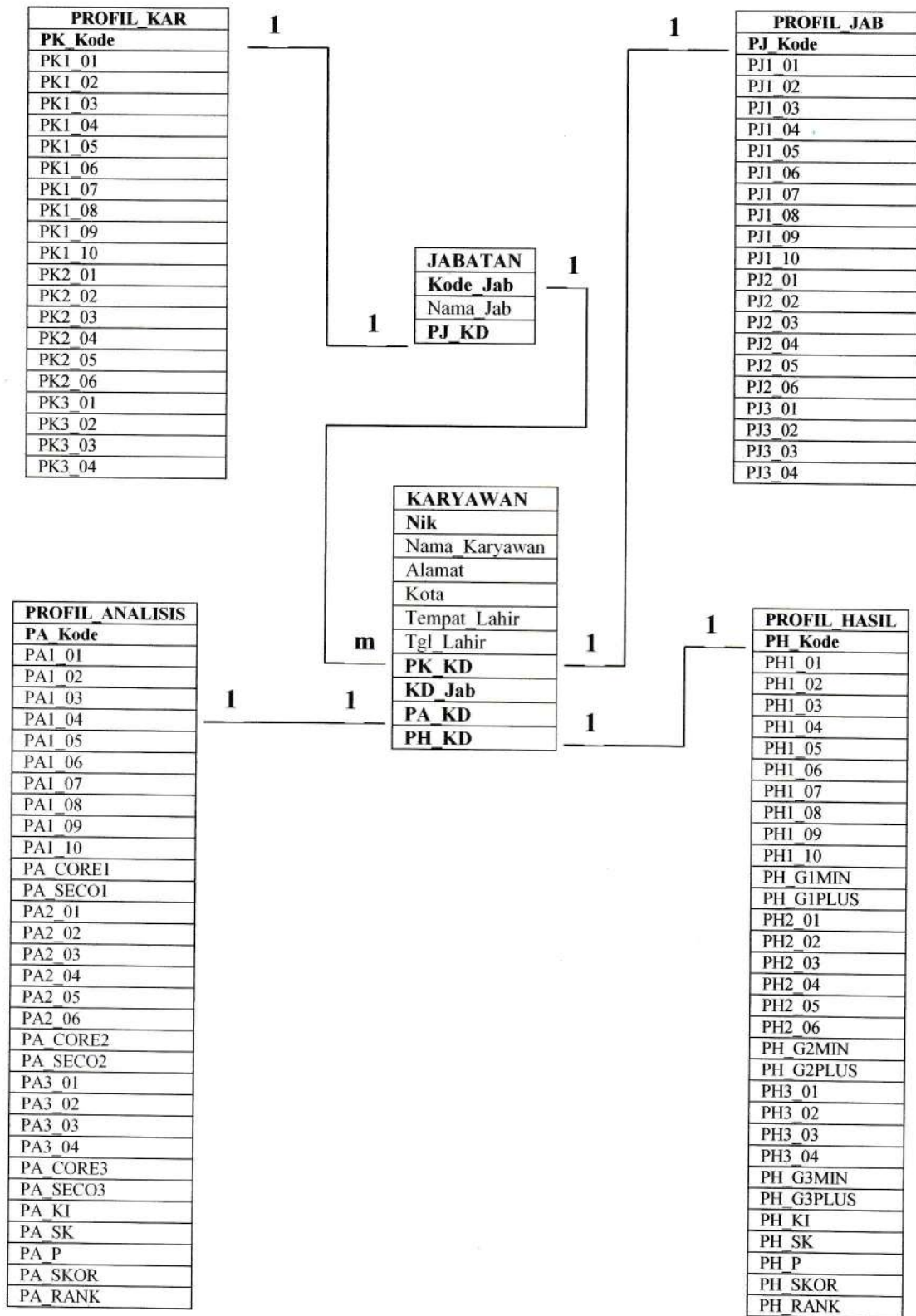
File data yang diperlukan pada sistem baru adalah :

- File Karyawan, File Jabatan, File Profil Karyawan, dan File Profil Jabatan.

File-file tersebut diatas merupakan file data input. Selain keempat file data tersebut, juga dirancang dua buah file yang merupakan file data output. File data data output ini merupakan hasil dari pengolahan yang dilakukan, dimana file tersebut adalah :

- File Profil Analisis dan File Profil Hasil.

File-file pada basis data ini diorganisir dan dihubungkan secara relasional sehingga masing-masing file saling berkaitan untuk meminimalkan terjadi data yang berulang (redundancy data). Relasi atau hubungan antar file dapat dilihat pada gambar 4.1.



Gambar 4.1 Relasi Antar File

Pada gambar 4.1 terlihat ada beberapa relasi file, yaitu :

- File Jabatan dengan file Profil_Jabatan mempunyai hubungan *one to one*, setiap record dari file Jabatan hanya mempunyai hubungan dengan satu record dari file Profil_Jabatan.
- File Karyawan dengan file Profil_Karyawan mempunyai hubungan *one to one*, setiap record dari file Karyawan hanya mempunyai hubungan dengan satu record dari file Profil_Karyawan.
- File Karyawan dengan file Profil_Analisis mempunyai hubungan *one to one*, setiap record dari file Karyawan hanya mempunyai hubungan dengan satu record dari file Profil_Analisis.
- File Karyawan dengan file Profil_Hasil mempunyai hubungan *one to one*, setiap record dari file Karyawan hanya mempunyai hubungan dengan satu record dari file Profil_Hasil.
- File Jabatan dengan file Profil_Jabatan mempunyai hubungan *one to many*, setiap satu record dari file Jabatan dapat memiliki hubungan dengan banyak record dari file Profil_Jabatan.

Deskripsi File Data

Data yang akan disimpan pada database akan diorganisir dalam bentuk file data. Rancangan dari file data yang digunakan meliputi uraian (deskripsi) komponen-komponen file beserta tipe, ukuran dan uraian / keterangan. Rancangan file yang digunakan adalah sebagai berikut :

a. File Karyawan

File ini akan menyimpan data staf / karyawan yang ada pada Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang, dimana deskripsinya dapat dilihat pada tabel 4.1

Tabel 4.1 Struktur File Karyawan

Nama File : Karyawan.dat

Field Kunci : Nik

No.	Nama Field	Tipe	Ukuran	Keterangan
1.	Nik	String	6	No. Induk Karyawan
2.	Nama_Karyawan	String	25	Nama staf/karyawan
3.	Alamat	String	35	Alamat staf/karyawan
4.	Kota	String	15	Kota
5.	Tempat_Lahir	String	15	Tempat lahir
6.	Tgl_Lahir	Date	8	Tanggal lahir
7.	PK_KD	String	6	Kode Profile Karyawan
8.	KD_Jab	String	6	Kode jabatan
9.	PA_KD	String	6	Kode Profil Analisis
10.	PH_KD	String	6	Kode Profil Hasil

b. File Jabatan

File ini akan menyimpan data jabatan yang ada pada UPI"YPTK" Padang, dimana deskripsinya terlihat dapat dilihat pada tabel 4.2

Tabel 4.2 Struktur File Jabatan

Nama File : Jabatan.dat

Field Kunci : Kode_Jab

No.	Nama Field	Tipe	Ukuran	Keterangan
1.	Kode_Jab	String	6	Kode jabatan
2.	Nama_Jab	String	25	Nama jabatan
3.	PJ_KD	String	6	Kode Profil Jabatan

c. File Profil Karyawan

File ini akan menyimpan data profil staf/karyawan yang ada pada UPI"YPTK" Padang, dimana deskripsinya terlihat pada tabel 4.3

Tabel 4.3 Struktur File Profil Karyawan

Nama File : Profil_Kar.dat

Field Kunci : PK-Kode

No.	Nama Field	Type	Ukuran	Keterangan
1.	PK_Kode	String	6	Kode Profile Karyawan
2.	PK1_01	Numerik	1	Profil kar. Kapasitas Intelektual-01
3.	PK1_02	Numerik	1	Profil kar. Kapasitas Intelektual-02
4.	PK1_03	Numerik	1	Profil kar. Kapasitas Intelektual-03
5.	PK1_04	Numerik	1	Profil kar. Kapasitas Intelektual-04
6.	PK1_05	Numerik	1	Profil kar. Kapasitas Intelektual-05
7.	PK1_06	Numerik	1	Profil kar. Kapasitas Intelektual-06
8.	PK1_07	Numerik	1	Profil kar. Kapasitas Intelektual-07
9.	PK1_08	Numerik	1	Profil kar. Kapasitas Intelektual-08
10.	PK1_09	Numerik	1	Profil kar. Kapasitas Intelektual-09
11.	PK1_10	Numerik	1	Profil kar. Kapasitas Intelektual-10
12.	PK2_01	Numerik	1	Profil kar. Sikap Kerja-01
13.	PK2_02	Numerik	1	Profil kar. Sikap Kerja-02
14.	PK2_03	Numerik	1	Profil kar. Sikap Kerja-03
15.	PK2_04	Numerik	1	Profil kar. Sikap Kerja-04
16.	PK2_05	Numerik	1	Profil kar. Sikap Kerja-05
17.	PK2_06	Numerik	1	Profil kar. Sikap Kerja-06
18.	PK3_01	Numerik	1	Profil kar. Perilaku-01
19.	PK3_02	Numerik	1	Profil kar. Perilaku-02
20.	PK3_03	Numerik	1	Profil kar. Perilaku-03
21.	PK3_04	Numerik	1	Profil kar. Perilaku-04

d. File Profil Jabatan

File ini akan menyimpan data profil jabatan yang ada pada Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang, dimana deskripsinya terlihat pada tabel 4.4

Tabel 4.4 Struktur File Profil Jabatan

Nama File : Profil_Jab.dat

Field Kunci : PJ_Kode

No.	Nama Field	Tipe	Ukuran	Keterangan
1.	PJ_Kode	String	6	Kode Profil Jabatan
2.	PJ1_01	Numerik	1	Profil jab. Kapasitas Intelektual-01
3.	PJ1_02	Numerik	1	Profil jab. Kapasitas Intelektual-02
4.	PJ1_03	Numerik	1	Profil jab. Kapasitas Intelektual-03
5.	PJ1_04	Numerik	1	Profil jab. Kapasitas Intelektual-04
6.	PJ1_05	Numerik	1	Profil jab. Kapasitas Intelektual-05
7.	PJ1_06	Numerik	1	Profil jab. Kapasitas Intelektual-06
8.	PJ1_07	Numerik	1	Profil jab. Kapasitas Intelektual-07
9.	PJ1_08	Numerik	1	Profil jab. Kapasitas Intelektual-08
10.	PJ1_09	Numerik	1	Profil jab. Kapasitas Intelektual-09
11.	PJ1_10	Numerik	1	Profil jab. Kapasitas Intelektual-10
12.	PJ2_01	Numerik	1	Profil jab. Sikap Kerja-01
13.	PJ2_02	Numerik	1	Profil jab. Sikap Kerja-02
14.	PJ2_03	Numerik	1	Profil jab. Sikap Kerja-03
15.	PJ2_04	Numerik	1	Profil jab. Sikap Kerja-04
16.	PJ2_05	Numerik	1	Profil jab. Sikap Kerja-05
17.	PJ2_06	Numerik	1	Profil jab. Sikap Kerja-06
18.	PJ3_01	Numerik	1	Profil jab. Perilaku-01
19.	PJ3_02	Numerik	1	Profil jab. Perilaku-02
20.	PJ3_03	Numerik	1	Profil jab. Perilaku-03
21.	PJ3_04	Numerik	1	Profil jab. Perilaku-04

e. File Profil Analisis

File ini akan menyimpan data analisis profil yang ada, dimana deskripsinya seperti diperlihatkan pada tabel 4.5

Tabel 4.5 Struktur File Profil Analisis

Nama File : Profil_Analisis.dat

Field Kunci : PA_Kode

No.	Nama Field	Tipe	Ukuran	Keterangan
1.	PA_Kode	String	6	Kode Profil Analisis
2.	PA1_01	Numerik	1,1	Profil ana. Kapasitas Intelektual-01
3.	PA1_02	Numerik	1,1	Profil ana. Kapasitas Intelektual-02
4.	PA1_03	Numerik	1,1	Profil ana. Kapasitas Intelektual-03
5.	PA1_04	Numerik	1,1	Profil ana. Kapasitas Intelektual-04
6.	PA1_05	Numerik	1,1	Profil ana. Kapasitas Intelektual-05
7.	PA1_06	Numerik	1,1	Profil ana. Kapasitas Intelektual-06
8.	PA1_07	Numerik	1,1	Profil ana. Kapasitas Intelektual-07
9.	PA1_08	Numerik	1,1	Profil ana. Kapasitas Intelektual-08
10.	PA1_09	Numerik	1,1	Profil ana. Kapasitas Intelektual-09
11.	PA1_10	Numerik	1,1	Profil ana. Kapasitas Intelektual-10
12.	PA_CORE1	Numerik	1,2	Profil ana. Core Factor KI
13.	PA_SECO1	Numerik	1,2	Profil ana. Secondary Factor KI
14.	PA2_01	Numerik	1,1	Profil ana. Sikap Kerja-01
15.	PA2_02	Numerik	1,1	Profil ana. Sikap Kerja-02
16.	PA2_03	Numerik	1,1	Profil ana. Sikap Kerja-03
17.	PA2_04	Numerik	1,1	Profil ana. Sikap Kerja-04
18.	PA2_05	Numerik	1,1	Profil ana. Sikap Kerja-05
19.	PA2_06	Numerik	1,1	Profil ana. Sikap Kerja-06
20.	PA_CORE2	Numerik	1,2	Profil ana. Core Factor SK
21.	PA_SECO2	Numerik	1,2	Profil ana. Secondary Factor SK
22.	PA3_01	Numerik	1,1	Profil ana. Perilaku-01

23.	PA3_02	Numerik	1,1	Profil ana. Perilaku-02
24.	PA3_03	Numerik	1,1	Profil ana. Perilaku-03
25.	PA3_04	Numerik	1,1	Profil ana. Perilaku-04
26.	PA_CORE3	Numerik	1,2	Profil ana. Core Factor P
27.	PA_SECO3	Numerik	1,2	Profil ana. Secondary Factor P
28.	PA_KI	Numerik	2,2	Profil ana. Kapasitas Intelektual
29.	PA_SK	Numerik	2,2	Profil ana. Sikap Kerja
30.	PA_P	Numerik	2,2	Profil ana. Perilaku
31.	PA_SKOR	Numerik	2,2	Profil ana. Skor
32.	PA_RANK	Numerik	2,2	Profil ana. Ranking

f. File Profil Hasil

File ini akan menyimpan data hasil profil yang ada, dimana deskripsinya seperti diperlihatkan pada tabel 4.6

Tabel 4.6 Struktur File Profil Hasil

Nama File : Profil_Hasil.dat

Field Kunci : PH_Kode

No.	Nama Field	Tipe	Ukuran	Keterangan
1.	PH_Kode	String	6	Kode Profil Hasil
2.	PH1_01	Numerik	1,1	Profil has. Kapasitas Intelektual-01
3.	PH1_02	Numerik	1,1	Profil has. Kapasitas Intelektual-02
4.	PH1_03	Numerik	1,1	Profil has. Kapasitas Intelektual-03
5.	PH1_04	Numerik	1,1	Profil has. Kapasitas Intelektual-04
6.	PH1_05	Numerik	1,1	Profil has. Kapasitas Intelektual-05
7.	PH1_06	Numerik	1,1	Profil has. Kapasitas Intelektual-06
8.	PH1_07	Numerik	1,1	Profil has. Kapasitas Intelektual-07
9.	PH1_08	Numerik	1,1	Profil has. Kapasitas Intelektual-08
10.	PH1_09	Numerik	1,1	Profil has. Kapasitas Intelektual-09
11.	PH1_10	Numerik	1,1	Profil has. Kapasitas Intelektual-10

12.	PH_G1MIN	Numerik	1,2	Profil has. Gap Min KI
13.	PH_G1PLUS	Numerik	1,2	Profil has. Gap Plus KI
14.	PH2_01	Numerik	1,1	Profil has. Sikap Kerja-01
15.	PH2_02	Numerik	1,1	Profil has. Sikap Kerja-02
16.	PH2_03	Numerik	1,1	Profil has. Sikap Kerja-03
17.	PH2_04	Numerik	1,1	Profil has. Sikap Kerja-04
18.	PH2_05	Numerik	1,1	Profil has. Sikap Kerja-05
19.	PH2_06	Numerik	1,1	Profil has. Sikap Kerja-06
20.	PH_G2MIN	Numerik	1,2	Profil has. Gap Min SK
21.	PH_G2PLUS	Numerik	1,2	Profil has. Gap Plus SK
22.	PH3_01	Numerik	1,1	Profil has. Perilaku-01
23.	PH3_02	Numerik	1,1	Profil has. Perilaku-02
24.	PH3_03	Numerik	1,1	Profil has. Perilaku-03
25.	PH3_04	Numerik	1,1	Profil has. Perilaku-04
26.	PH_G3MIN	Numerik	1,2	Profil has. Gap Min P
27.	PH_G3PLUS	Numerik	1,2	Profil has. Gap Plus P
28.	PH_KI	Numerik	2,2	Profil has. Kapasitas Intelektual
29.	PH_SK	Numerik	2,2	Profil has. Sikap Kerja
30.	PH_P	Numerik	2,2	Profil has. Perilaku
31.	PH_SKOR	Numerik	2,2	Profil has. Skor
32.	PH_RANK	Numerik	2,2	Profil has. Ranking

4.2.2 Disain Subsistem Basis Model

Sesuai dengan fungsinya, SPK harus mampu memberikan berbagai alternatif solusi bagi pengambil keputusan. Oleh karena itu, kemampuan suatu SPK sangat dipengaruhi oleh pembendaharaan model yang dimilikinya. Pada perancangan ini, SPK spesifik yang dibangun adalah SPK analisis kompetensi, maka model-model

yang akan dimasukkan dalam subsistem model adalah berbagai formulasi dan algoritma analisis kompetensi.

4.2.2.1 Variabel-variabel Pemetaan Gap Kompetensi

Variabel-variabel dan cara perhitungan yang digunakan dalam pemetaan tersebut yang terdiri dari aspek-aspek, antara lain sebagai berikut :

a. Aspek Kapasitas Intelektual

Kapasitas intelektual menggambarkan kecerdasan, kepandaian, ataupun kemampuan untuk memecahkan persoalan yang dihadapi, dimana aspek kapasitas intelektual ini mempunyai sub-aspek sebagai berikut :

1. Common Sense
2. Verbalisasi Ide
3. Sistematis Berpikir
4. Penalaran dan Solusi Real
5. Konsentrasi
6. Logika Praktis
7. Fleksibilitas Berfikir
8. Imajinasi Kreatif
9. Antisipasi
10. Potensi Kecerdasan (IQ).

b. Aspek Sikap Kerja

Sikap kerja menggambarkan kecenderungan bertingkah laku dalam bekerja, dan hasil kerja yang merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan, dimana aspek sikap kerja ini mempunyai sub-aspek sebagai berikut :

1. Energi Psikis
2. Ketelitian dan Tanggung Jawab
3. Kehati-hatian

4. Pengendalian Perasaan
5. Dorongan Berprestasi
6. Vitalitas dan Perencanaan

c. Aspek Perilaku

Perilaku menggambarkan sifat dan tingkah laku yang dimiliki, dimana aspek perilaku ini mempunyai sub-aspek sebagai berikut :

1. Dominance
2. Influence
3. Steadiness
4. Compliance

Proses penentuan bobot tiap aspek akan melalui proses pendeskripsian dari pihak bagian/departemen SDM atau pimpinan untuk tiap jabatan yang ada di universitas.

4.2.2.2 Proses Perhitungan Pemetaan Gap Kompetensi

Yang dimaksud dengan *gap* disini adalah perbedaan antara profil jabatan dengan profil staf / karyawan, yang ditunjukkan dengan rumus berikut ini:

$$\text{Gap} = \text{Profil Karyawan} - \text{Profil Jabatan}$$

Sedangkan untuk pengumpulan *gap-gap* yang terjadi itu sendiri pada tiap aspeknya mempunyai hitungan yang berbeda-beda.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan contoh data sampel dari UPI “YPTK” Padang. Contoh sampel data ini diambil dari salah satu unit kerja yaitu Fakultas Ilmu Komputer UPI “YPTK” Padang, yaitu :

Tabel 4.7 Profil Karyawan untuk Aspek Kapasitas Intelektual

No.	NIK	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10
1.	KY-201	4	2	3	2	3	2	4	2	3	3
2.	KY-202	3	3	2	2	4	3	4	3	3	2
3.	KY-203	3	4	3	4	3	3	1	3	2	4
4.	KY-204	2	2	4	3	3	2	2	4	1	2
5.	KY-205	4	2	2	1	2	1	3	1	3	3
6.	KY-206	3	4	2	3	4	3	2	3	4	3
7.	KY-207	3	3	4	4	2	3	3	3	2	3
8.	KY-208	2	2	4	3	2	2	3	2	3	2
9.	KY-209	1	3	3	2	2	2	4	2	3	2
10.	KY-210	4	3	3	2	3	4	2	2	3	3

Keterangan :

- NIK = Nomor Induk Staf/Karyawan
- 01 s/d 10 = Sub-aspek dari Kapasitas Intelektual

Tabel 4.8 Profil Jabatan untuk Aspek Kapasitas Intelektual

No.	KODE-JAB	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10
1.	JB0101	3	2	4	2	2	3	3	3	4	4
2.	JB0102	2	3	2	2	4	3	4	3	4	2
3.	JB0103	3	3	3	4	3	3	3	2	2	4
4.	JB0104	4	2	3	3	3	2	3	4	3	2
5.	JB0105	2	2	3	4	4	3	3	4	3	3
6.	JB0106	2	4	2	3	4	3	2	3	4	3
7.	JB0107	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3
8.	JB0108	4	2	3	3	2	2	3	2	3	2
9.	JB0109	3	4	3	2	2	2	4	4	3	2
10.	JB0110	2	3	3	2	3	4	2	2	2	3

Keterangan :

- KODE_JAB = Kode Jabatan
- 01 s/d 10 = Sub-aspek dari Kapasitas Intelektual

Tabel 4.9 Profil Karyawan untuk Aspek Sikap Kerja

No.	NIK	01	02	03	04	05	06
1.	KY-201	4	2	3	3	2	2
2.	KY-202	4	3	3	2	2	1
3.	KY-203	1	3	2	4	2	2
4.	KY-204	2	4	1	2	3	3
5.	KY-205	3	1	3	3	3	4
6.	KY-206	2	3	4	3	3	1
7.	KY-207	3	3	2	3	4	2
8.	KY-208	3	2	3	2	3	1
9.	KY-209	4	2	3	2	1	4
10.	KY-210	2	2	3	3	2	3

Keterangan :

- NIK = Nomor Induk Staf/Karyawan
- 01 s/d 06 = Sub-aspek dari Sikap Kerja

Tabel 4.10 Profil Jabatan untuk Aspek Sikap Kerja

No.	KODE-JAB	01	02	03	04	05	06
1.	JB0101	3	3	4	4	3	2
2.	JB0102	4	3	4	2	2	2
3.	JB0103	3	2	2	4	4	2
4.	JB0104	3	4	3	2	2	3
5.	JB0105	3	4	3	3	4	2
6.	JB0106	2	3	4	3	2	2
7.	JB0107	3	2	3	3	4	3

8.	JB0108	3	2	3	2	4	3
9.	JB0109	4	4	3	2	3	4
10.	JB0110	2	2	2	3	2	3

Keterangan :

- KODE_JAB = Kode Jabatan
- 01 s/d 06 = Sub-aspek dari Sikap Kerja

Tabel 4.11 Profil Karyawan untuk Aspek Perilaku

No.	NIK	01	02	03	04
1.	KY-201	3	2	4	2
2.	KY-202	4	3	4	3
3.	KY-203	3	3	1	3
4.	KY-204	3	2	2	4
5.	KY-205	2	1	3	1
6.	KY-206	4	3	2	3
7.	KY-207	2	3	3	3
8.	KY-208	2	2	3	2
9.	KY-209	2	2	4	2
10.	KY-210	3	4	2	2

Keterangan :

- NIK = Nomor Induk Staf/Karyawan
- 01 s/d 04 = Sub-aspek dari Perilaku

Tabel 4.12 Profil Jabatan untuk Aspek Perilaku

No.	KODE-JAB	01	02	03	04
1.	JB0101	3	3	3	4
2.	JB0102	3	4	3	4

3.	JB0103	3	3	2	2
4.	JB0104	2	3	4	3
5.	JB0105	3	3	4	3
6.	JB0106	3	2	3	4
7.	JB0107	2	3	2	3
8.	JB0108	2	3	2	3
9.	JB0109	2	4	4	3
10.	JB0110	4	2	2	2

Keterangan :

- KODE_JAB = Kode Jabatan
- 01 s/d 04 = Sub-aspek dari Perilaku

Untuk lebih jelasnya tentang perhitungan pemetaan gap, akan dipaparkan untuk tiap aspeknya, yang meliputi:

- Aspek Kapasitas Intelektual

Pada aspek ini, setelah dilakukan proses perhitungan *gap* antara profil staf/karyawan dan profil jabatan untuk masing-masing sub-aspeknya, dimana dalam aspek kapasitas intelektual ini berjumlah sepuluh sub-aspek, kemudian *gap-gap* tersebut dikumpulkan menjadi dua *field* yang terdiri dari : *field* ‘(-), untuk menempatkan jumlah dari nilai *gap* yang bernilai negatif, sedangkan *field* ‘(+), untuk jumlah dari nilai *gap* yang bernilai positif.

Sebagai contoh, disini diambil data tentang jabatan dan data staf / karyawan untuk aspek kapasitas intelektual, dengan data lengkap sebagai berikut:

Tabel 4.13 Contoh Profil Jabatan untuk Aspek Kapasitas Intelektual

No.	KODE-JAB	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10
1.	JB0101	3	2	4	2	2	3	3	3	4	4

Tabel 4.14 Contoh Profil Karyawan untuk Aspek Kapasitas Intelektual

No.	NIK	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10
1.	KY-201	4	2	3	2	3	2	4	2	3	3

Dari data diatas dapat dilihat bahwa profil jabatan untuk Kode_Jab=JB0101, dimana setiap sub-aspek yang tertera dalam tabel 4.13 adalah sebagai berikut :

(01)=3, (02)=2, (03)=4, (04)=2, (05)=2, (06)=3, (07)=3, (08)=3, (09)=4, (10)=4.

Kemudian, dari data diatas dapat dilihat bahwa profil karyawan untuk NIK=KY-201, dimana setiap sub-aspek yang tertera dalam tabel 4.14 adalah sebagai berikut :

(01)=4, (02)=2, (03)=3, (04)=2, (05)=3, (06)=2, (07)=4, (08)=2, (09)=3, (10)=3.

Selanjutnya dilakukan proses perhitungan *gap*, dimana profil karyawan dikurangi dengan profil jabatan, dimana hasilnya sebagai berikut:

Profil Karyawan:

NIK	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10
KY-201	4	2	3	2	3	2	4	2	3	3

Dikurangi dengan Profil Jabatan:

KODE-JAB	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10
JB0101	3	2	4	2	2	3	3	3	4	4

Hasilnya adalah:

	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10
Gap	1	0	-1	0	1	-1	1	-1	-1	-1

Setelah prose perhitungan *gap* tersebut selesai, maka *gap-gap* tersebut dikumpulkan pada dua *field*:

	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	G(-)	G(+)
Gap	1	0	-1	0	1	-1	1	-1	-1	-1	5	3

dimana karyawan tersebut memiliki *gap* ‘(-)’ sejumlah 5, dan *gap* ‘(+)’ sejumlah 3.

- Aspek Sikap Kerja

Cara perhitungan untuk field *gap*-nya sama dengan perhitungan pada aspek kapasitas intelektual seperti yang dijelaskan diatas. Contoh perhitungannya adalah sebagai berikut:

Sebagai contoh, disini diambil data tentang jabatan dan data staf/karyawan untuk aspek sikap kerja, dengan data lengkap sebagai berikut:

Tabel 4.15 Contoh Profil Jabatan untuk Aspek Sikap Kerja

No.	KODE-JAB	01	02	03	04	05	06
1.	JB0101	3	3	4	4	3	2

Tabel 4.16 Contoh Profil Karyawan untuk Aspek Sikap Kerja

No.	NIK	01	02	03	04	05	06
1.	KY-201	4	2	3	3	2	2

Dari data diatas dapat dilihat bahwa profil jabatan untuk Kode_Jab=JB0101, dimana setiap sub-aspek yang tertera dalam tabel 4.15 adalah sebagai berikut :

(01)=3, (02)=3, (03)=4, (04)=4, (05)=3, (06)=2.

Kemudian, dari data diatas dapat dilihat bahwa profil karyawan untuk NIK=KY-201, dimana setiap sub-aspek yang tertera dalam tabel 4.16 adalah sebagai berikut :

(01)=4, (02)=2, (03)=3, (04)=3, (05)=2, (06)=2.

Selanjutnya dilakukan proses perhitungan *gap*, dimana profil karyawan dikurangi dengan profil jabatan, dimana hasilnya sebagai berikut:

Profil Karyawan:

NIK	01	02	03	04	05	06
KY-201	4	2	3	3	2	2

Dikurangi dengan Profil Jabatan:

KODE-JAB	01	02	03	04	05	06
JB0101	3	3	4	4	3	2

Hasilnya adalah:

	01	02	03	04	05	06
Gap	1	-1	-1	-1	-1	0

Setelah prose perhitungan *gap* tersebut selesai, maka *gap-gap* tersebut dikumpulkan pada dua *field*:

	01	02	03	04	05	06	G(-)	G(+)
Gap	1	-1	-1	-1	-1	0	4	1

dimana karyawan tersebut memiliki *gap* ‘(-)’ sejumlah 4 dan *gap* ‘(+)’ sejumlah 1.

- Aspek Perilaku

Cara perhitungan untuk field *gap*-nya sama dengan perhitungan pada aspek sikap kerja seperti yang dijelaskan diatas. Contoh perhitungannya adalah sebagai berikut:

Sebagai contoh, disini diambil data tentang jabatan dan data staf/karyawan untuk aspek perilaku, dengan data lengkap sebagai berikut:

Tabel 4.17 Contoh Profil Jabatan untuk Aspek Perilaku

No.	KODE-JAB	01	02	03	04
1.	JB0101	3	3	3	4

Tabel 4.18 Contoh Profil Karyawan untuk Aspek Perilaku

No.	NIK	01	02	03	04
1.	KY-201	3	2	4	2

Dari data diatas dapat dilihat bahwa profil jabatan untuk Kode_Jab=JB0101, dimana setiap sub-aspek yang tertera dalam tabel 4.17 adalah sebagai berikut :

(01)=3, (02)=3, (03)=3, (04)=4.

Kemudian, dari data diatas dapat dilihat bahwa profil karyawan untuk NIK=KY-201, dimana setiap sub-aspek yang tertera dalam tabel 4.18 adalah sebagai berikut :

(01)=3, (02)=2, (03)=4, (04)=2.

Selanjutnya dilakukan proses perhitungan *gap*, dimana profil karyawan dikurangi dengan profil jabatan, dimana hasilnya sebagai berikut:

Profil Karyawan:

NIK	01	02	03	04
KY-201	3	2	4	2

Dikurangi dengan Profil Jabatan:

KODE-JAB	01	02	03	04
JB0101	3	3	3	4

Hasilnya adalah:

	01	02	03	04
Gap	0	-1	1	-2

Setelah prose perhitungan *gap* tersebut selesai, maka *gap-gap* tersebut dikumpulkan pada dua *field*:

	01	02	03	04	G(-)	G(+)
Gap	0	-1	1	-2	3	1

dimana karyawan tersebut memiliki *gap* '(-)' sejumlah 3 dan *gap* '(+)' sejumlah 1.

Setelah didapatkan tiap *gap* dari masing-masing karyawan, maka tiap-tiap profil diberi bobot dengan patokan tabel daftar bobot nilai *gap* berikut ini:

Tabel 4.19 Daftar Bobot Nilai Gap

No.	Selisih (Gap)	Bobot Nilai	Keterangan
1.	0	6	Tidak ada gap (kompetensi sesuai yang dibutuhkan)
2.	1	5.5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat/level
3.	-1	5	Kompetensi individu kurang 1 tingkat/level
4.	2	4.5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat/level
5.	-2	4	Kompetensi individu kurang 2 tingkat/level
6.	3	3.5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat/level
7.	-3	3	Kompetensi individu kurang 3 tingkat/level
8.	4	2.5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat/level
9.	-4	2	Kompetensi individu kurang 4 tingkat/level
10.	5	1.5	Kompetensi individu kelebihan 5 tingkat/level
11.	-5	1	Kompetensi individu kurang 5 tingkat/level

Sehingga tiap karyawan akan memiliki tabel bobot seperti contoh-contoh tabel yang ada dibawah ini:

Contoh hasil pemetaan *gap* kompetensi Kapasitas Intelektual:

Tabel 4.20 Tabel Kapasitas Intelektual Hasil Pemetaan Gap Kompetensi

Sub-Aspek	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10
KY-201	1	0	-1	0	1	-1	1	-1	-1	-1

Dengan profil karyawan seperti terlihat pada tabel diatas dan dengan acuan tabel daftar bobot nilai gap seperti ditunjukkan pada tabel 4.19, maka karyawan dengan NIK=KY-201 akan memiliki nilai bobot tiap sub-aspeknya seperti terlihat pada tabel 4.21 berikut ini:

Tabel 4.21 Tabel Kapasitas Intelektual Hasil Bobot Nilai Gap

Sub-Aspek	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10
KY-201	5.5	6	5	6	5.5	5	5.5	5	5	5

Contoh hasil pemetaan *gap* kompetensi Sikap Kerja:

Tabel 4.22 Tabel Sikap Kerja Hasil Pemetaan Gap Kompetensi

Sub-Aspek	01	02	03	04	05	06
KY-201	1	-1	-1	-1	-1	0

Dengan profil karyawan seperti terlihat pada tabel diatas dan dengan acuan tabel daftar bobot nilai gap seperti ditunjukkan pada tabel 4.19, maka karyawan dengan NIK=KY-201 akan memiliki nilai bobot tiap sub-aspeknya seperti terlihat pada tabel 4.23 berikut ini:

Tabel 4.23 Tabel Sikap Kerja Hasil Bobot Nilai Gap

Sub-Aspek	01	02	03	04	05	06
KY-201	5.5	5	5	5	5	6

Contoh hasil pemetaan *gap* kompetensi Perilaku dapat dilihat pada tabel 4.24 :

Tabel 4.24 Tabel Perilaku Hasil Pemetaan Gap Kompetensi

Sub-Aspek	01	02	03	04
KY-201	0	-1	1	-2

Dengan profil karyawan seperti terlihat pada tabel diatas dan dengan acuan tabel daftar bobot nilai gap seperti ditunjukkan pada tabel 4.19, maka karyawan dengan NIK=KY-201 akan memiliki nilai bobot tiap sub-aspeknya seperti terlihat pada tabel 4.25 berikut ini:

Tabel 4.25 Tabel Perilaku Hasil Bobot Nilai Gap

Sub-Aspek	01	02	03	04
KY-201	6	5	5.5	4

4.2.2.3 Perhitungan dan Pengelompokan Faktor Utama dan Pendukung

Setelah menentukan bobot nilai gap untuk ketiga aspek yaitu aspek Kapasitas Intelektual, Sikap Kerja dan Perilaku dengan cara yang sama, kemudian tiap aspek dikelompokan lagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok Faktor Utama dan Faktor Pendukung.

Untuk perhitungan faktor utama dapat ditunjukkan pada rumus dibawah ini :

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

Keterangan :

NCI = Nilai rata-rata faktor utama intelektual

NC = Jumlah total nilai faktor utama intelektual

IC = Jumlah item faktor utama

Sedangkan untuk perhitungan faktor pendukung dapat ditunjukkan pada rumus dibawah ini :

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

Keterangan :

NSI = Nilai rata-rata faktor pendukung intelektual

NS = Jumlah total nilai faktor pendukung intelektual

IS = Jumlah item faktor pendukung

Untuk lebih jelasnya pengelompokan bobot nilai gap dapat dilihat pada contoh perhitungan aspek Kapasitas Intelektual sebagai berikut:

Tabel 4.26 Tabel Pengelompokan Bobot Nilai Gap Aspek Kapasitas Intelektual

Sub-Aspek	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	Fak. Utama	Fak. Pend.
KY-201	5.5	6	5	6	5.5	5	5.5	5	5	5	5,5	5,2

Seperti dapat dilihat pada tabel 4.26 diatas, terlebih dahulu telah ditentukan sub-aspek mana yang menjadi faktor utama dari aspek kapasitas intelektual. Dimisalkan sub-aspek yang termasuk faktor utama adalah: 01, 02, 05, 07, 09, maka sub-aspek sisanya akan menjadi faktor pendukung yaitu sub-aspek: 03, 04, 06, 08, 10. Kemudian nilai faktor utama dan faktor pendukung ini dijumlahkan sesuai dengan rumus. Sehingga didapatlah bahwa untuk karyawan yang ber NIK=KY-201 memiliki

faktor utama kapasitas intelektual rata-rata = 5,5 dan faktor pendukung kapasitas intelektual rata-rata = 5,2.

Contoh perhitungan aspek Sikap Kerja sebagai berikut:

Tabel 4.27 Tabel Pengelompokan Bobot Nilai Gap Aspek Sikap Kerja

Sub-Aspek	01	02	03	04	05	06	Faktor Utama	Faktor Pendukung
KY-201	5.5	5	5	5	5	6	5,17	5,33

Seperti dapat dilihat pada tabel 4.27 diatas, terlebih dahulu telah ditentukan sub-aspek mana yang menjadi faktor utama dari aspek sikap kerja. Dimisalkan sub-aspek yang termasuk faktor utama adalah: 01, 02, 04, maka sub-aspek sisanya akan menjadi faktor pendukung yaitu sub-aspek: 03, 05, 06. Kemudian nilai faktor utama dan faktor pendukung ini dijumlahkan sesuai dengan rumus. Sehingga didapatkan bahwa untuk karyawan yang ber NIK=KY-201 memiliki faktor utama sikap kerja rata-rata = 5,17 dan faktor pendukung sikap kerja rata-rata = 5,33.

Contoh perhitungan aspek Perilaku sebagai berikut:

Tabel 4.28 Tabel Pengelompokan Bobot Nilai Gap Aspek Perilaku

Sub-Aspek	01	02	03	04	Faktor Utama	Faktor Pendukung
KY-201	6	5	5.5	4	5,75	4,5

Seperti dapat dilihat pada tabel 4.28 diatas, terlebih dahulu telah ditentukan sub-aspek mana yang menjadi faktor utama dari aspek perilaku. Dimisalkan sub-aspek yang termasuk faktor utama adalah: 01, 03, maka sub-aspek sisanya akan menjadi faktor pendukung yaitu sub-aspek: 02, 04. Kemudian nilai faktor utama dan faktor pendukung ini dijumlahkan sesuai dengan rumus. Sehingga didapatkan bahwa

untuk karyawan yang ber NIK=KY-201 memiliki faktor utama perilaku rata-rata = 5,75 dan faktor pendukung perilaku rata-rata = 4,5.

4.2.2.4 Perhitungan Nilai Total Tiap Aspek

Dari hasil perhitungan dari tiap aspek diatas kemudian dihitung nilai total berdasarkan prosentase dari faktor utama dan faktor pendukung yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap profil. Contoh perhitungan dapat dilihat pada rumus dibawah ini:

Contoh untuk aspek Kapasitas Intelektual :

$$60 \% \text{ NCI} + 40 \% \text{ NSI} = \text{NI}$$

keterangan:

NCI = Nilai rata-rata faktor utama kapasitas intelektual

NSI = Nilai rata-rata faktor pendukung kapasitas intelektual

NI = Nilai total aspek kapasitas intelektual

Untuk lebih jelasnya perhitunagn nilai total dapat dilihat pada contoh perhitungan aspek kapasitas intelektual sebagai berikut:

Tabel 4.29 Tabel Nilai Total Aspek Kapasitas Intelektual

NIK	NCI	NSI	NI
KY-201	5,5	5,2	5,38

Contoh untuk aspek Sikap Kerja :

$$60 \% \text{ NCS} + 40 \% \text{ NSS} = \text{NS}$$

keterangan:

NCS = Nilai rata-rata faktor utama sikap kerja

NSS = Nilai rata-rata faktor pendukung sikap kerja

NS = Nilai total aspek sikap kerja

Untuk lebih jelasnya perhitunagn nilai total dapat dilihat pada contoh perhitungan aspek sikap kerja sebagai berikut:

Tabel 4.30 Tabel Nilai Total Aspek Sikap Kerja

NIK	NCS	NSS	NS
KY-201	5,17	5,33	5,23

Contoh untuk aspek Perilaku :

$$60 \% \text{ NCS} + 40 \% \text{ NSS} = \text{NS}$$

keterangan:

NCP = Nilai rata-rata faktor utama perilaku

NSP = Nilai rata-rata faktor pendukung perilaku

NP = Nilai total aspek perilaku

Untuk lebih jelasnya perhitunagn nilai total dapat dilihat pada contoh perhitungan aspek perilaku sebagai berikut:

Tabel 4.31 Tabel Nilai Total Aspek Perilaku

NIK	NCP	NSP	NP
KY-201	5,75	4,5	5,25

4.2.2.5 Perhitungan Ranking

Hasil akhir dari proses analisis kompetensi adalah ranking dari kandidat yang diajukan untuk mengisi suatu jabatan tertentu. Penentuan ranking mengacu pada hasil perhitungan tertentu. Perhitungan tersebut dapat ditunjukkan pada rumus dibawah ini:

$$\text{Ranking} = 20\% \text{ NI} + 30\% \text{ NS} + 50\% \text{ NP}$$

Keterangan :

NI = Nilai Kapasitas Intelektual

NS = Nilai Sikap Kerja

NP = Nilai Perilaku

Sesuai dengan rumus untuk perhitungan ranking diatas, maka hasil akhir dari staf/karyawan dengan NIK=KY-201 dapat dilihat pada tabel 4.32 dibawah ini:

Tabel 4.32 Tabel Hasil Akhir Proses Profile Matching Analysis

NIK	NI	NS	NP	Hasil Akhir
KY-201	5,38	5,23	5,25	5,27

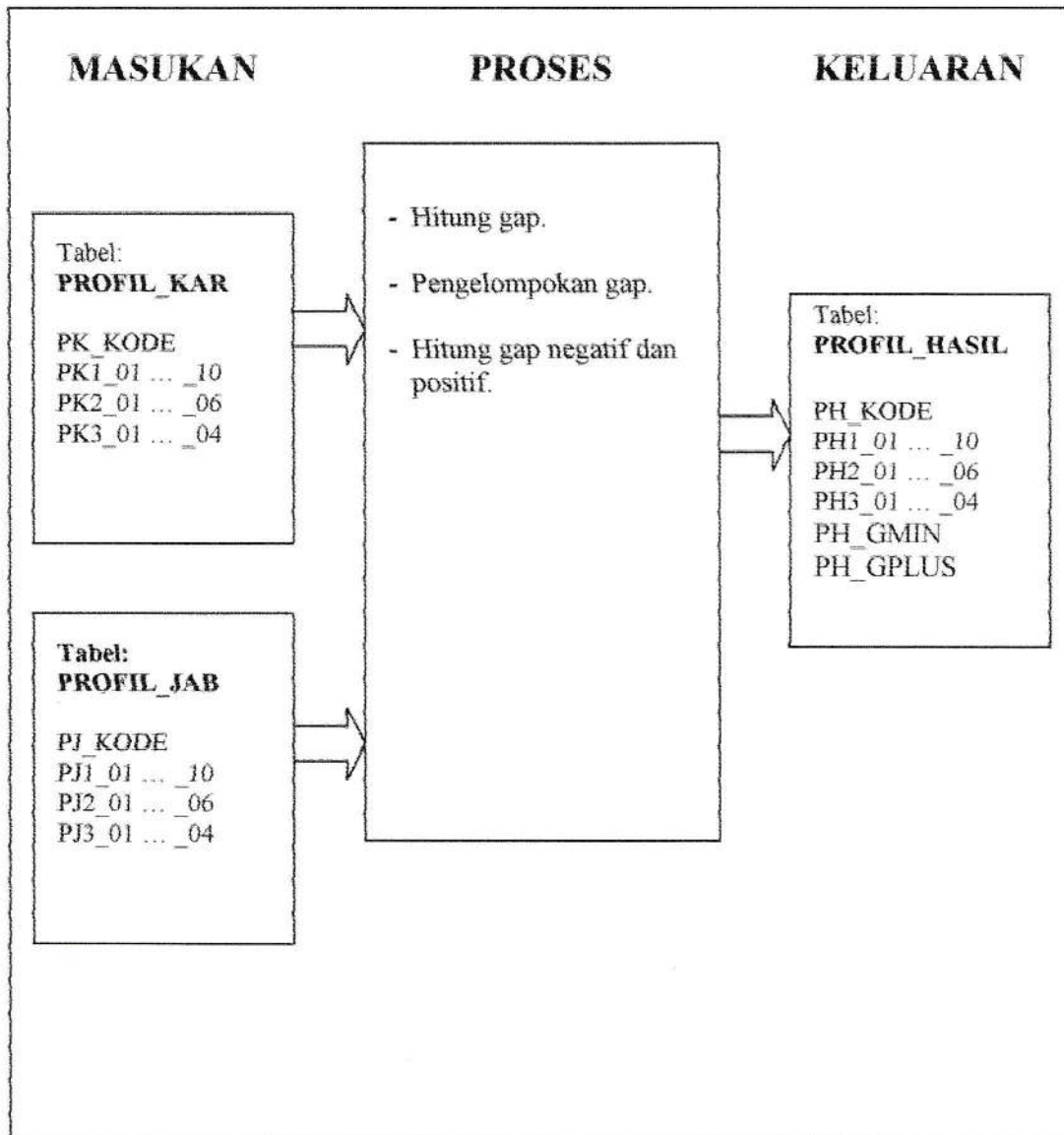
Setelah tiap kandidat mendapatkan hasil akhir seperti contoh pada tabel 4.32 diatas, maka dapat ditentukan peringkat atau ranking dari tiap kandidat berdasarkan pada semakin besar nilai hasil akhir maka semakin besar pula kesempatan atau peluang untuk menduduki jabatan yang ada, dan begitu juga sebaliknya.

4.2.2.6 Model-model Yang Digunakan

Ada beberapa model yang digunakan pada SPK ini. Model-model tersebut akan dimasukan dalam basis model yang ada pada SPK. Adapun model-model yang digunakan adalah sebagai berikut:

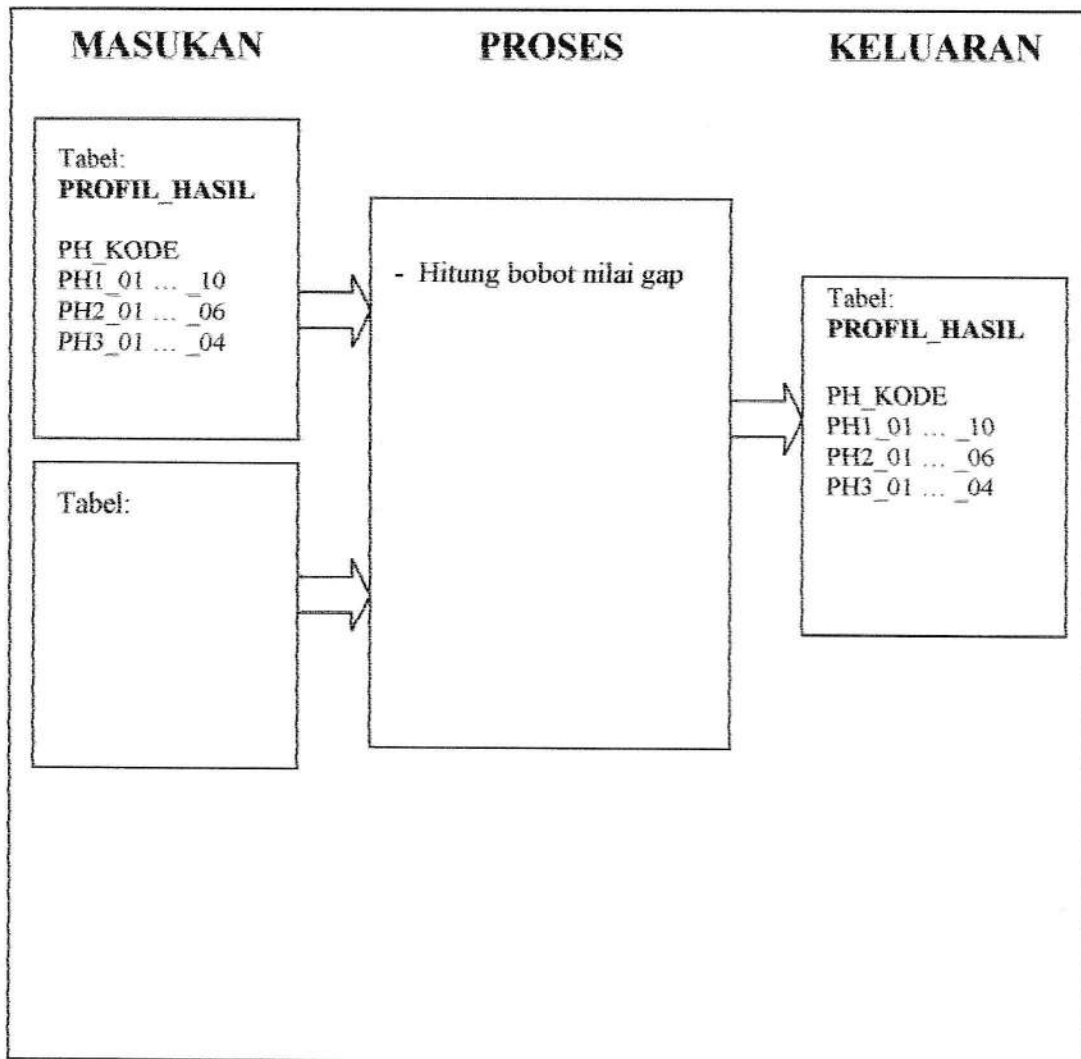
- Model Hitung Gap
- Model Pengelompokan Gap
- Model Hitung Gap Negatif dan Positif
- Model Hitung bobot Nilai Gap
- Model Hitung Faktor Utama
- Model Hitung faktor Pendukung
- Model Hitung Nilai Total Setiap Aspek
- Model Hitung Ranking

Diagram input-proses-output dari Basis Model Hitung Gap, Pengelompokan Gap, Hitung Gap Negatif dan Positif dapat dilihat pada Gambar 4.3



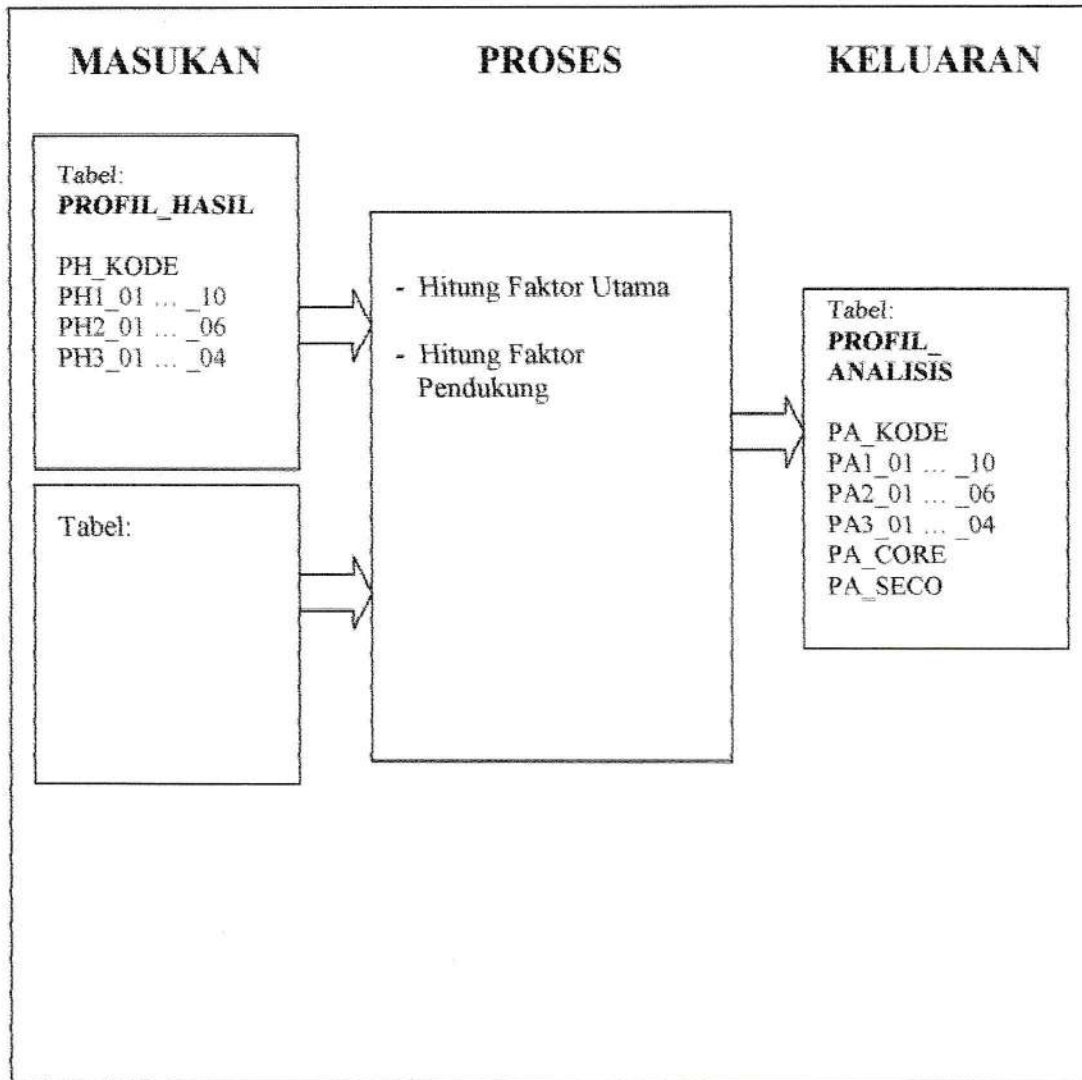
Gambar 4.3 Diagram input-proses-output dari basis model Hitung Gap, Pengelompokan Gap dan Hitung Gap Negatif dan Positif.

Diagram input-proses-output dari basis model Hitung Bobot Nilai Gap dapat dilihat pada Gambar 4.4



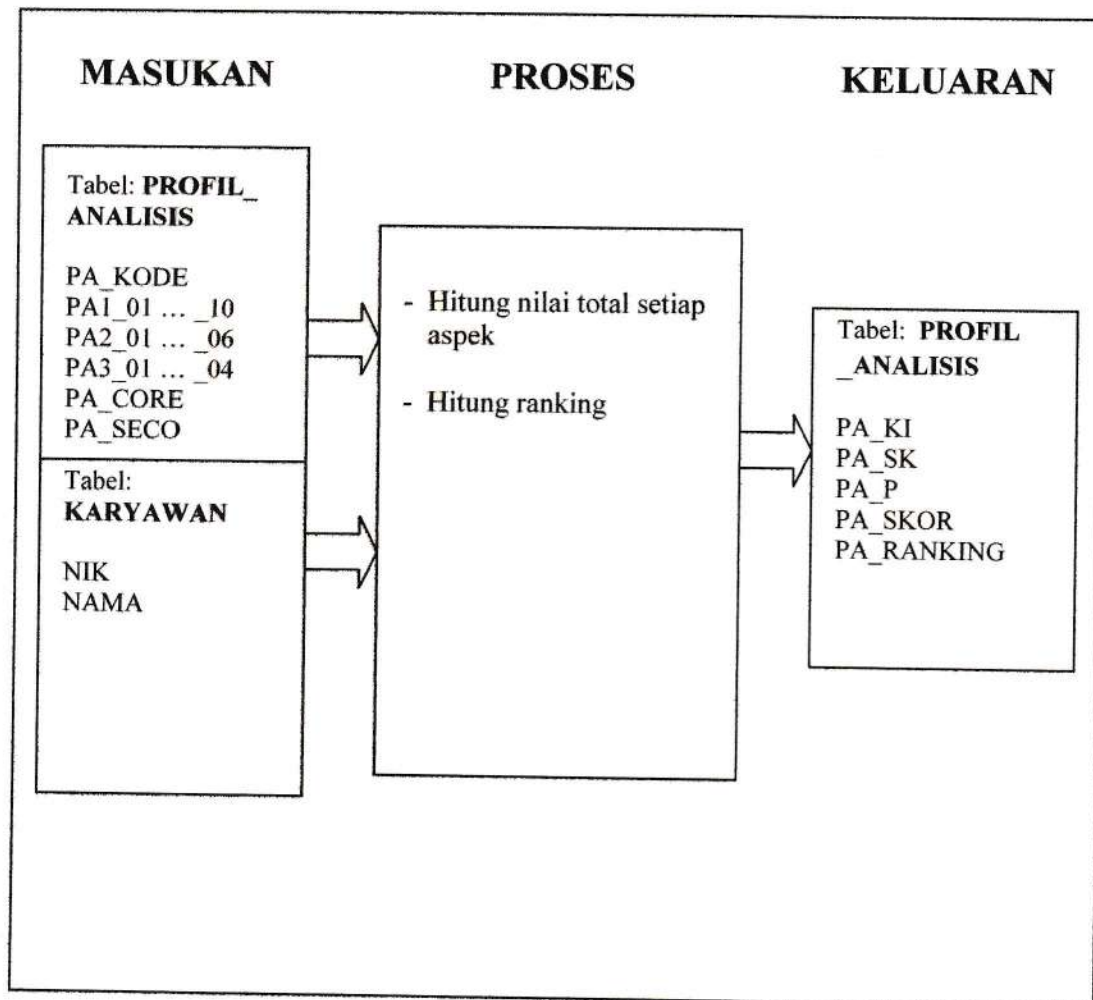
**Gambar 4.4 Diagram input-proses-output dari basis model
Hitung Bobot Nilai Gap**

Diagram input-proses-output dari basis model Hitung Faktor Utama dan Hitung faktor Pendukung dapat dilihat pada Gambar 4.5



**Gambar 4.5 Diagram input-proses-output dari basis model
Hitung Faktor Utama dan Faktor Pendukung**

Diagram input-proses-output dari basis model Hitung Nilai Total Setiap Aspek dan Hitung Ranking dapat dilihat pada Gambar 4.6

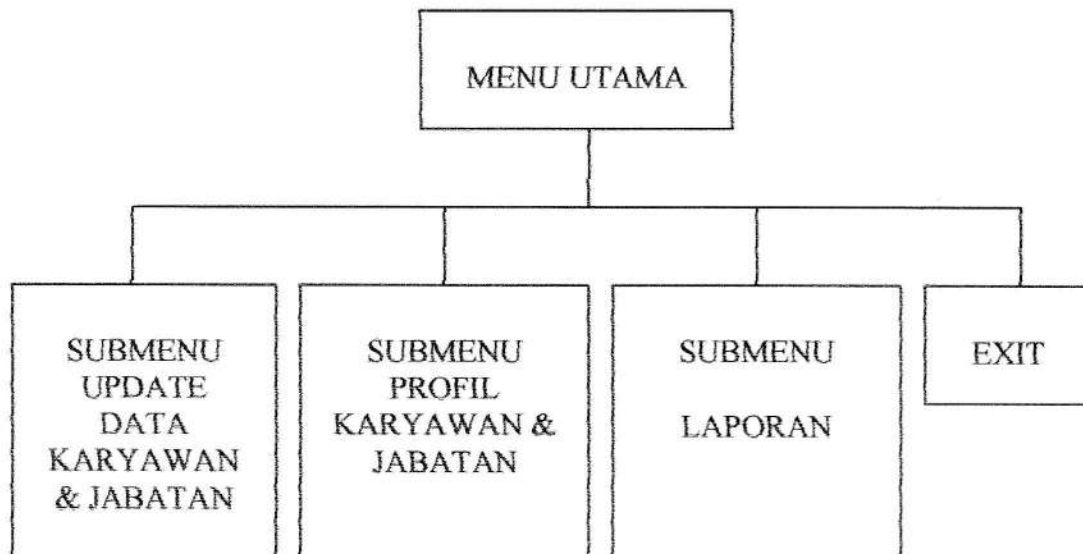


**Gambar 4.6 Diagram input-proses-output dari basis model
Hitung Nilai Total Setiap Aspek dan Hitung Ranking**

4.2.3 Disain Subsystem Dialog

Untuk memudahkan pemakaian sistem, disusun daftar pilihan (menu) sedemikian rupa sehingga pengguna yang tidak terbiasa dengan sistem komputer pun

dapat menjalankan sistem ini. Adapun struktur daftar pilihan (menu) adalah sebagai berikut:



Gambar 4.7 Struktur Menu Utama

Desain Form Menu Utama

Form ini merupakan menu utama dari aplikasi, adapun desainnya dapat dilihat pada gambar 4.8.



Gambar 4.8 Desain Form Menu Utama

Desain Form Administrasi

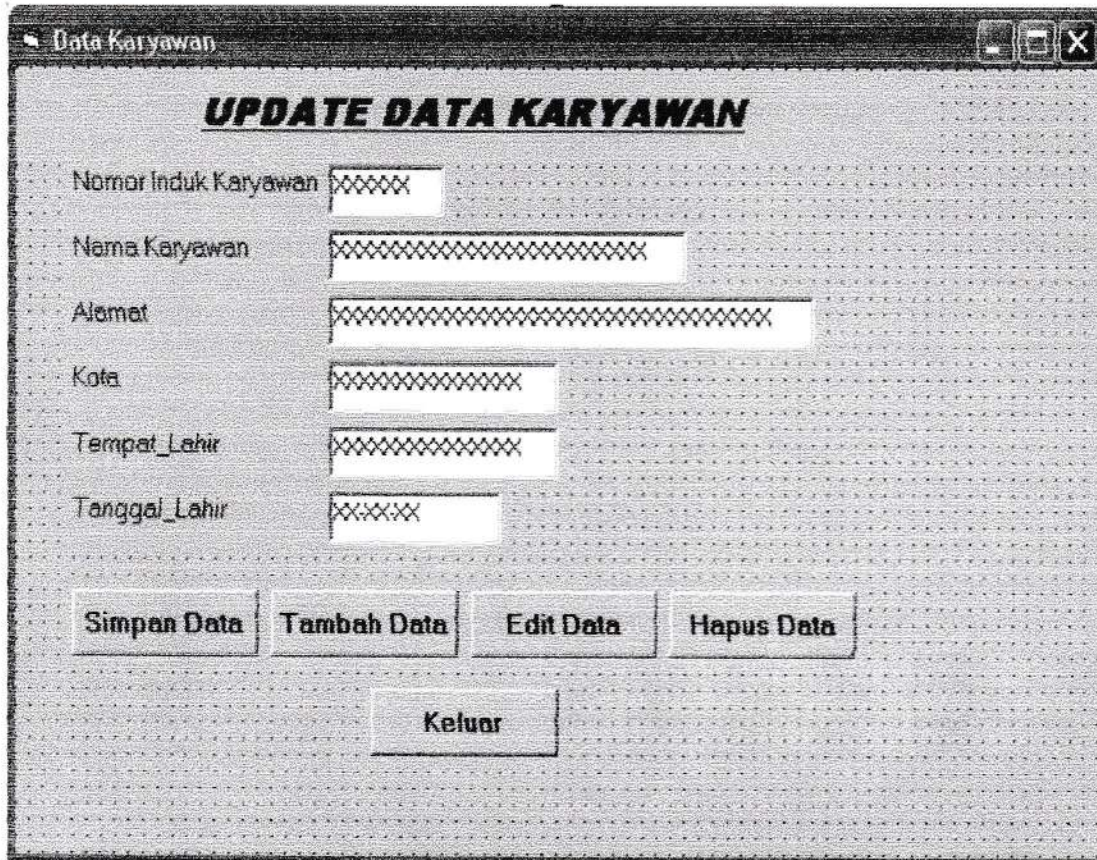
Form ini digunakan untuk login administrasi user yang berhak, adapun desainnya dapat dilihat pada gambar 4.9.

The image shows a window titled "Login" with a standard Windows-style title bar. The form contains two input fields: "User name" and "Password". Both fields are filled with a pattern of 'X' characters. Below the input fields are two buttons: "Oke" and "Batal".

Gambar 4.9 Desain Form Administrasi

Desain Form Update Data Karyawan

Form ini digunakan untuk menginputkan dan memperbaharui data karyawan, adapun desainnya dapat dilihat pada gambar 4.10.



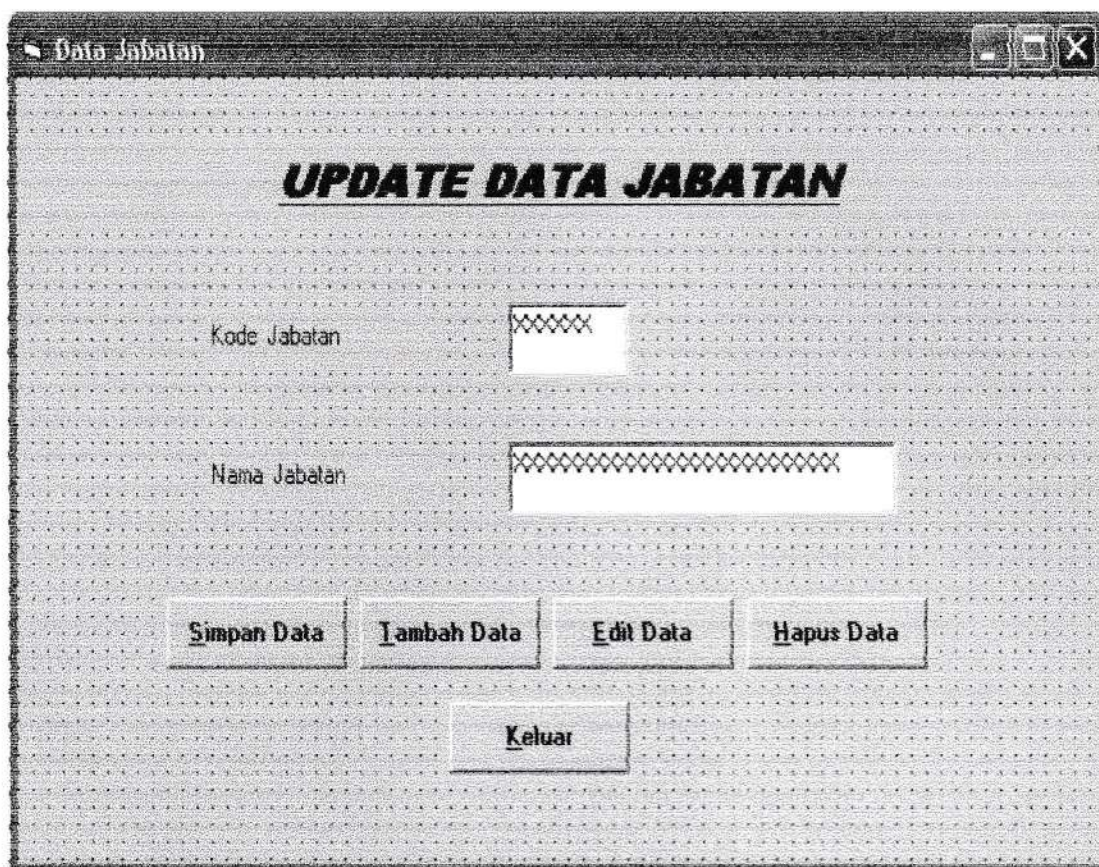
The image shows a screenshot of a software application window titled "Data Karyawan". The window contains a form titled "UPDATE DATA KARYAWAN". The form has the following fields and buttons:

- Nomor Induk Karyawan:
- Nama Karyawan:
- Alamat:
- Kota:
- Tempat_Lahir:
- Tanggal_Lahir:
- Buttons: Simpan Data, Tambah Data, Edit Data, Hapus Data, and Keluar.

Gambar 4.10 Desain Form Update Data Karyawan

Desain Form Update Data Jabatan

Form ini digunakan untuk menginputkan dan memperbaharui data jabatan, adapun desainnya dapat dilihat pada gambar 4.11.



The image shows a software window titled "Data Jabatan" with a standard Windows-style title bar. The main content area has a grid background and is titled "UPDATE DATA JABATAN" in bold, underlined text. There are two input fields: "Kode Jabatan" with a small rectangular box containing a pattern of 'x' characters, and "Nama Jabatan" with a larger rectangular box containing a similar pattern. Below these fields are five buttons arranged in two rows. The first row contains "Simpan Data", "Tambah Data", "Edit Data", and "Hapus Data". The second row contains "Keluar".

Gambar 4.11 Desain Form Update Data Jabatan

Desain Form Data Profil Karyawan

Form ini digunakan untuk menginputkan dan memperbaharui data profil Karyawan, adapun desainnya dapat dilihat pada gambar 4.12.

Profil Karyawan

DATA PROFIL KARYAWAN

No. Induk Karyawan: Nama Karyawan:

PROFIL :

I. Kapasitas Intelektual

Command Sense: 1 2 3 4 5 6

Verbalisasi Ide: 1 2 3 4 5 6

Sistematis Berfikir: 1 2 3 4 5 6

Penalaran dan Solusi Real: 1 2 3 4 5 6

Konsentrasi: 1 2 3 4 5 6

Logika Praktis: 1 2 3 4 5 6

Fleksibilitas Berfikir: 1 2 3 4 5 6

Imajinasi Kreatif: 1 2 3 4 5 6

Antisipasi: 1 2 3 4 5 6

Potensi Kecerdasan: 1 2 3 4 5 6

II. Sikap Kerja

Energi Pulus: 1 2 3 4 5 6

Ketekunan dan Tanggung Jawab: 1 2 3 4 5 6

Kehati-hatian: 1 2 3 4 5 6

Pengendalian Perasaan: 1 2 3 4 5 6

Dorongan Berprestasi: 1 2 3 4 5 6

Vitalitas dan Perencanaan: 1 2 3 4 5 6

III. Perilaku

Dominance: 1 2 3 4 5 6

Influence: 1 2 3 4 5 6

Steadiness: 1 2 3 4 5 6

Compliance: 1 2 3 4 5 6

SIMPAN BATAL EDIT HAPUS KELUAR

Gambar 4.12 Desain Form Data Profil Karyawan

Desain Form Data Profil Jabatan

Form ini digunakan untuk menginputkan dan memperbaharui data profil jabatan, adapun desainnya dapat dilihat pada gambar 4.13.

Profil Jabatan

DATA PROFIL JABATAN

Kode Jabatan: Nama Jabatan:

PROFIL :

I. Kapasitas Intelektual

Command Sense: 1 2 3 4 5 6

Verbalisasi Ide: 1 2 3 4 5 6

Sistematis Berfikir: 1 2 3 4 5 6

Pemikiran dan Solusi Real: 1 2 3 4 5 6

Konsentrasi: 1 2 3 4 5 6

Logika Praktis: 1 2 3 4 5 6

Flexibilitas Berfikir: 1 2 3 4 5 6

Imajinal Kreatif: 1 2 3 4 5 6

Antisipasi: 1 2 3 4 5 6

Potensi Kecerdasan: 1 2 3 4 5 6

II. Sikap Kerja

Energi Paksis: 1 2 3 4 5 6

Ketelitian dan Tanggung Jawab: 1 2 3 4 5 6

Kehatihan: 1 2 3 4 5 6

Pengendalian Perasaan: 1 2 3 4 5 6

Dorongan Berprestasi: 1 2 3 4 5 6

Vitalitas dan Perencanaan: 1 2 3 4 5 6

III. Perilaku

Dominance: 1 2 3 4 5 6

Influence: 1 2 3 4 5 6

Steadiness: 1 2 3 4 5 6

Compliance: 1 2 3 4 5 6

SIMPAN BATAL EDIT HAPUS KELUAR

Gambar 4.13 Desain Form Data Profil Jabatan

Desain Output Hasil Perhitungan Profil Matching Per-kandidat Karyawan

Output ini menampilkan hasil perhitungan analisis profile matching untuk per-kandidat karyawan bagi suatu jabatan. Adapun desainnya dapat dilihat pada gambar 4.11.

**SISTEM PENUNJANG KEPUTUSAN
KADERISASI DAN JENJANG KARIR**

Hasil Perhitungan Analisis Kompetensi Per-kandidat Karyawan

JABATAN

Kode Jabatan : xxxxxxx

Nama Jabatan : xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

KARYAWAN

NIK : xxxxxxx

Nama Karyawan : xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

A S P E K			HASIL AKHIR
KAPASITAS INTELEKTUAL	SIKAP KERJA	PERILAKU	
XX,XX	XX,XX	XX,XX	XX,XX

**Gambar 4.14 Desain Laporan Hasil Perhitungan Analisis Kompetensi
Per-kandidat Karyawan**

Desain Output Ranking Karyawan Berdasarkan Aspek Kompetensi Jabatan

Output ini menampilkan hasil perhitungan analisis profile matching dan menampilkan ranking karyawan untuk suatu jabatan berdasarkan aspek kompetensi jabatan. Adapun desainnya dapat dilihat pada gambar 4.15.

**SISTEM PENUNJANG KEPUTUSAN
KADERISASI DAN JENJANG KARIR**

Laporan Ranking Karyawan Berdasarkan Aspek Kompetensi Jabatan

JABATAN

Kode Jabatan : xxxxxx

Nama Jabatan : xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

No.	NIK	Nama Karyawan	ASPEK			Hasil Akhir	Ranking
			Kapasitas Intelektual	Sikap Kerja	Perilaku		
X	xxxxxx	xxxxxxxxxxx	xx,xx	xx,xx	xx,xx	xx,xx	xx
X	xxxxxx	xxxxxxxxxxx	xx,xx	xx,xx	xx,xx	xx,xx	xx
X	xxxxxx	xxxxxxxxxxx	xx,xx	xx,xx	xx,xx	xx,xx	xx
X	xxxxxx	xxxxxxxxxxx	xx,xx	xx,xx	xx,xx	xx,xx	xx
X	xxxxxx	xxxxxxxxxxx	xx,xx	xx,xx	xx,xx	xx,xx	xx

**Gambar 4.15 Desain Laporan Ranking Karyawan Berdasarkan Aspek
Kompetensi Jabatan**

A screenshot of a Windows-style login window. The window title is "Login". It features two text input fields. The first field is labeled "User name" and contains the text "Analis". The second field is labeled "Password" and contains masked characters "*****". Below the input fields are two buttons: "Ok" and "Batal".

Gambar 5.1 User Login

Untuk form ini seorang user harus memasukan username dan password kemudian klik Ok.

Aplikasi Form Menu Utama Aplikasi

Apabila pada saat pemasukan data pada form login sudah benar, maka akan ditampilkan menu aplikasi. Menu aplikasi ini berisikan pilihan tentang :

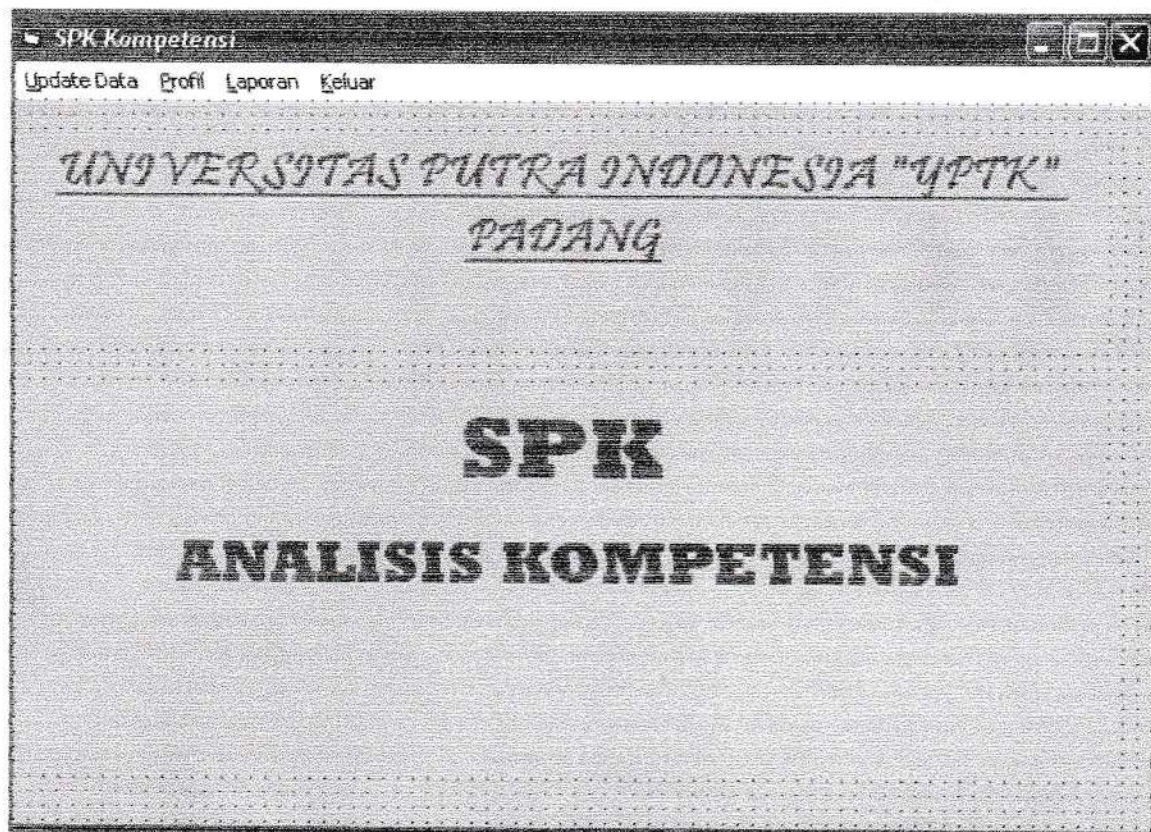
- Submenu Update Data Karyawan dan Jabatan
- Submenu Update Profil Karyawan dan Jabatan
- Submenu Laporan
- Exit (keluar dari sistem)

Submenu Update Data Karyawan dan Jabatan berisikan pilihan untuk menambah data karyawan, ubah data karyawan dan hapus data karyawan.

Submenu Update Profil Karyawan dan Jabatan berisikan pilihan untuk penanganan data profil karyawan dan profil jabatan, dimana masing-masingnya bisa dilakukan tambah data, ubah data dan hapus data.

Submenu Laporan ini berikan output dari sistem yang terdiri dari laporan hasil perhitungan profil matching per-kandidat karyawan dan laporan ranking karyawan berdasarkan aspek kompetensi jabatan.

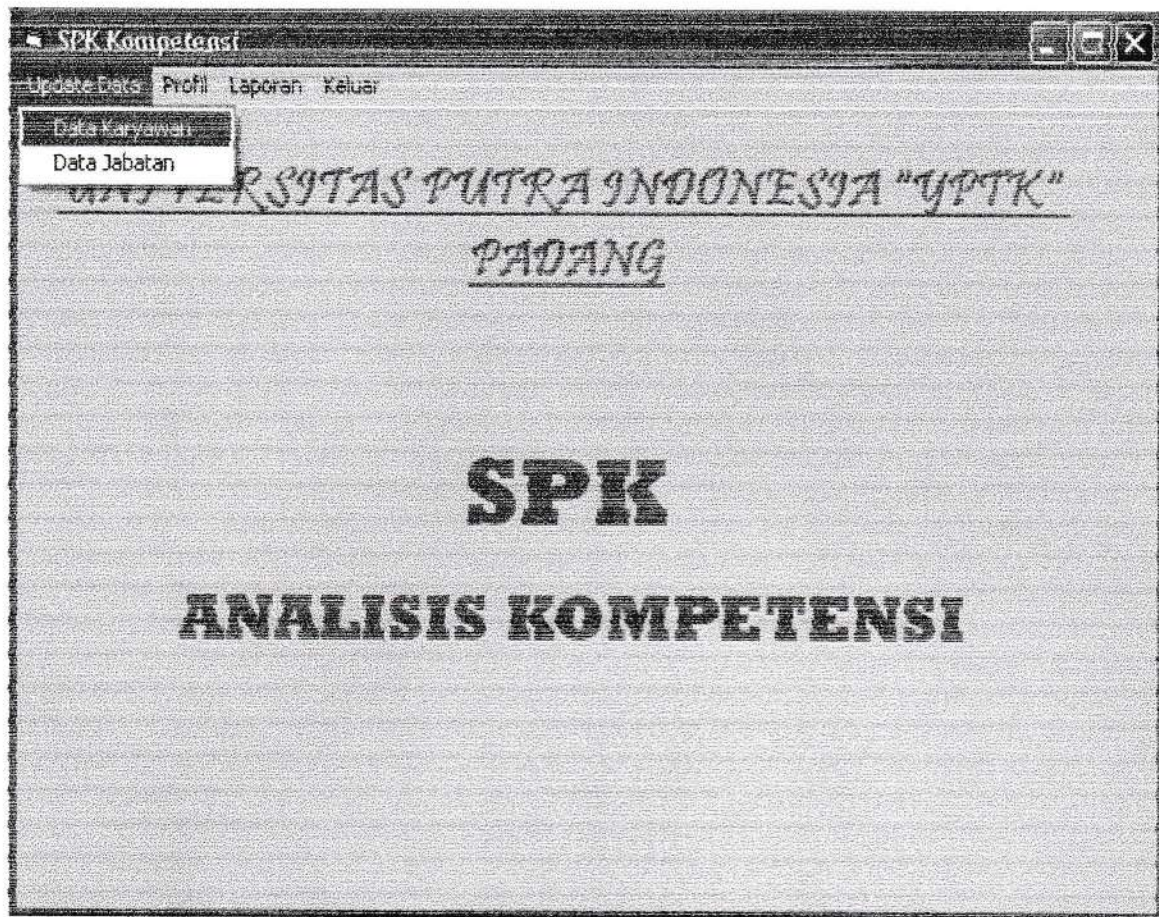
Bentuk tampilan form menu utama aplikasi dapat dilihat pada gambar 5.2 berikut ini.



Gambar 5.2 Menu Utama Aplikasi

Aplikasi Form Submenu Update Data Karyawan & Jabatan

Jika user memilih submenu Update Data Karyawan & Jabatan, maka akan ditampilkan dua pilihan yaitu update data karyawan dan update data jabatan. Berikut aplikasi form submenu update data karyawan & jabatan, yang dapat dilihat pada gambar 5.3.



Gambar 5.3 Submenu Update Data Karyawan & Jabatan

Aplikasi Form Data Karyawan

Apabila user memilih update data karyawan, maka user bisa melakukan proses updating untuk masing-masing data. Berikut aplikasi form update data karyawan, yang dapat dilihat pada gambar 5.4.

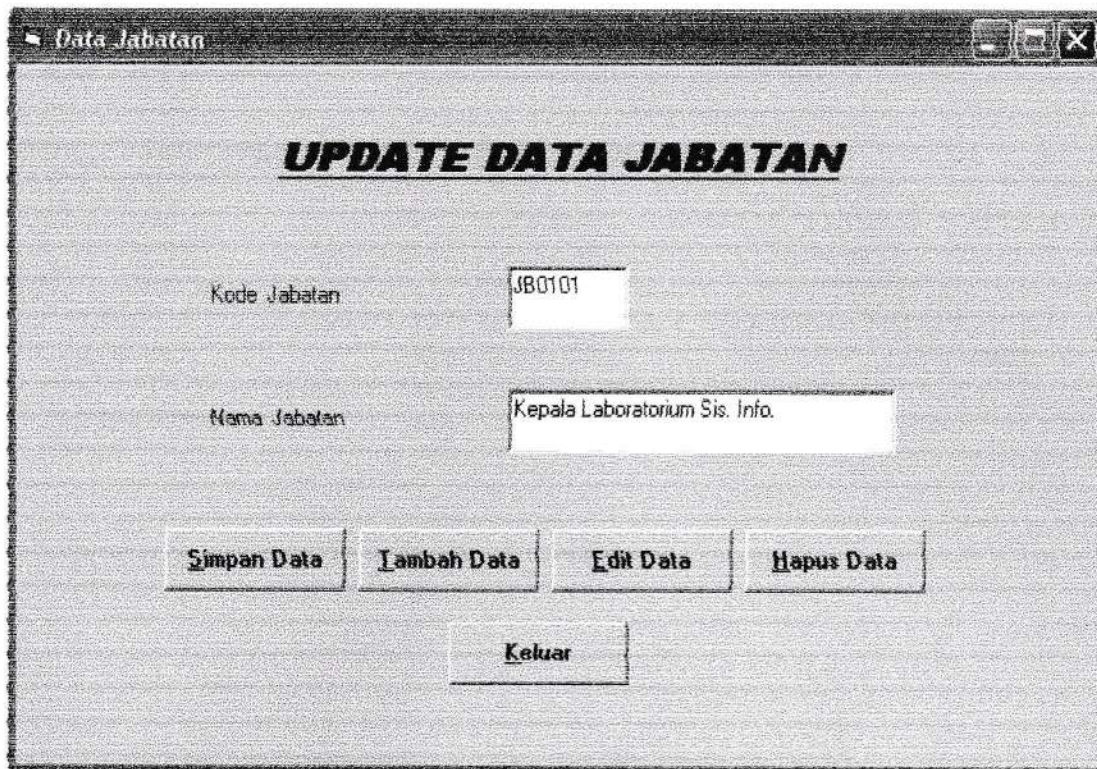
UPDATE DATA KARYAWAN

Nomor Induk Karyawan	Ky-201
Nama Karyawan	Aminuddin, Ir., MS
Alamat	Komp. Filano Blok A1/5 Pt. Karakah
Kota	Padang
Tempat_Lahir	Bukittinggi
Tanggal_Lahir	16 Juni 1979

Gambar 5.4 Update Data Karyawan

Aplikasi Form Data Jabatan

Apabila user memilih update data jabatan, maka user bisa melakukan proses updating untuk masing-masing data. Berikut aplikasi form update data jabatan, yang dapat dilihat pada gambar 5.5.



Data Jabatan

UPDATE DATA JABATAN

Kode Jabatan: JB0101

Nama Jabatan: Kepala Laboratorium Sis. Info.

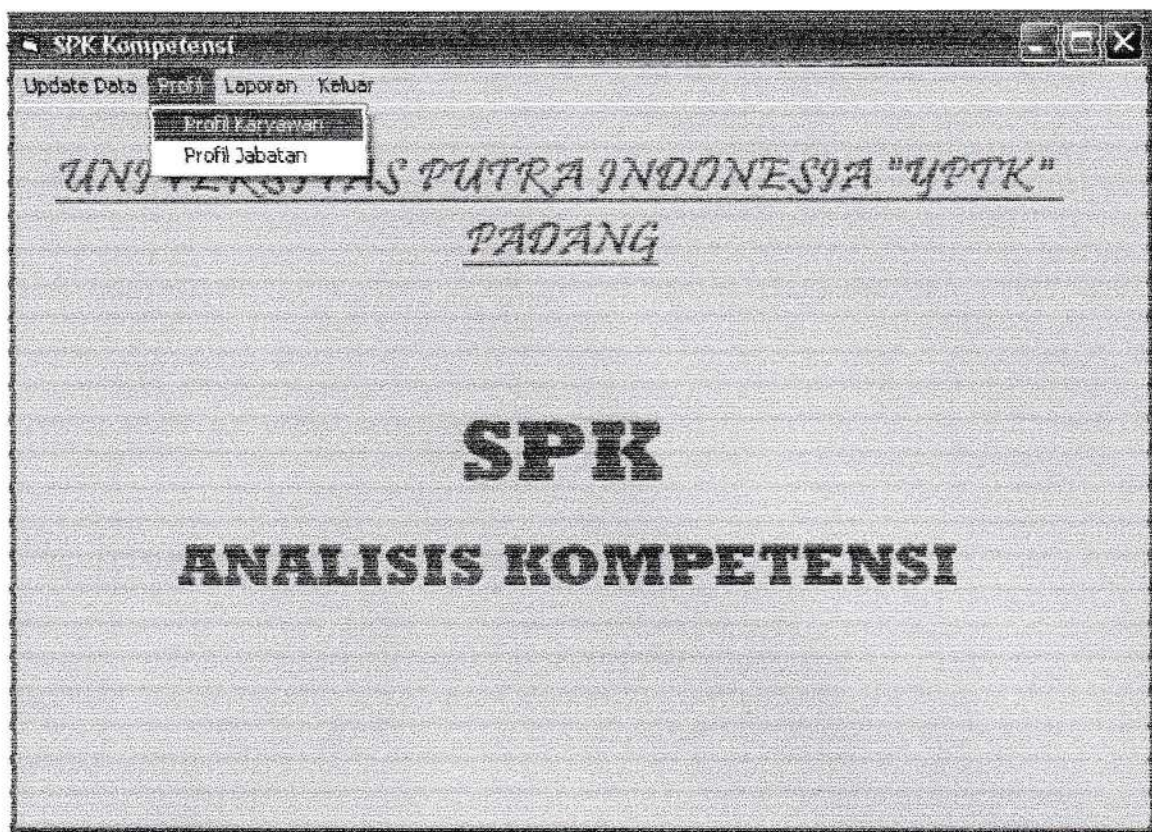
Simpan Data Tambah Data Edit Data Hapus Data

Keluar

Gambar 5.5 Update Data Jabatan

Aplikasi Form Submenu Profil Karyawan & Jabatan

Jika user memilih submenu Profil Karyawan & Jabatan, maka akan ditampilkan dua pilihan yaitu update profil karyawan dan update profil jabatan. Berikut aplikasi form submenu profil karyawan & jabatan, yang dapat dilihat pada gambar 5.6.



Gambar 5.6 Submenu Profil Karyawan & Jabatan

Aplikasi Form Data Profil Karyawan

Apabila user memilih profil karyawan, maka user bisa melakukan proses updating untuk masing-masing data. Berikut aplikasi form profil karyawan, yang dapat dilihat pada gambar 5.7.

Profil Karyawan

DATA PROFIL KARYAWAN

No. Induk Karyawan: [KY-201] Nama Karyawan: [Amruddin, Ir., MS]

PROFIL :

I. Kapasitas Intelektual

Common Sense	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input checked="" type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6
Verbalisasi Ide	<input type="radio"/> 1 <input checked="" type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6
Sistematika Berfikir	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input checked="" type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6
Penalaran dan Solusi Real	<input type="radio"/> 1 <input checked="" type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6
Konsentrasi	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input checked="" type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6
Logika Praktis	<input type="radio"/> 1 <input checked="" type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6
Fleksibilitas Berfikir	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input checked="" type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6
Imajinasi Kreatif	<input type="radio"/> 1 <input checked="" type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6
Antisipasi	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input checked="" type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6
Potensi Kecerdasan	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input checked="" type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6

II. Sikap Kerja

Energi Psikis	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input checked="" type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6
Ketekunan dan Tanggung Jawab	<input type="radio"/> 1 <input checked="" type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6
Kehati-hatian	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input checked="" type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6
Pengendalian Perasaan	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input checked="" type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6
Dorongan Berprestasi	<input type="radio"/> 1 <input checked="" type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6
Vitalitas dan Perencanaan	<input type="radio"/> 1 <input checked="" type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6

III. Perilaku

Dominance	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input checked="" type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6
Influence	<input type="radio"/> 1 <input checked="" type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6
Steadiness	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input checked="" type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6
Compliance	<input type="radio"/> 1 <input checked="" type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6

SIMPAN BATAL EDIT HAPUS KELUAR

Gambar 5.7 Update Data Profil Karyawan

Aplikasi Form Data Profil Jabatan

Apabila user memilih profil Jabatan, maka user bisa melakukan proses updating untuk masing-masing data. Berikut aplikasi form profil jabatan, yang dapat dilihat pada gambar 5.8.

Profil Jabatan

DATA PROFIL JABATAN

Kode Jabatan: Nama Jabatan:

PROFIL :

I. Kapasitas Intelektual

Command Sense	<input type="radio"/> 1 <input checked="" type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6
Verbalisasi Ide	<input type="radio"/> 1 <input checked="" type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6
Sistematisasi Berfikir	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input checked="" type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6
Penalaran dan Solusi Pratik	<input type="radio"/> 1 <input checked="" type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6
Konsentrasi	<input type="radio"/> 1 <input checked="" type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6
Logika Praktis	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input checked="" type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6
Fleksibilitas Berfikir	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input checked="" type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6
Imajinasi Kreatif	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input checked="" type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6
Antisipasi	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input checked="" type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6
Potensi Kecerdasan	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input checked="" type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6

II. Sikap Kerja

Energi Positif	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input checked="" type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6
Ketelitian dan Tanggung Jawab	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input checked="" type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6
Kehati-hatian	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input checked="" type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6
Pengendalian Perasaan	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input checked="" type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6
Dorongan Berprestasi	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input checked="" type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6
Vitalitas dan Perencanaan	<input type="radio"/> 1 <input checked="" type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6

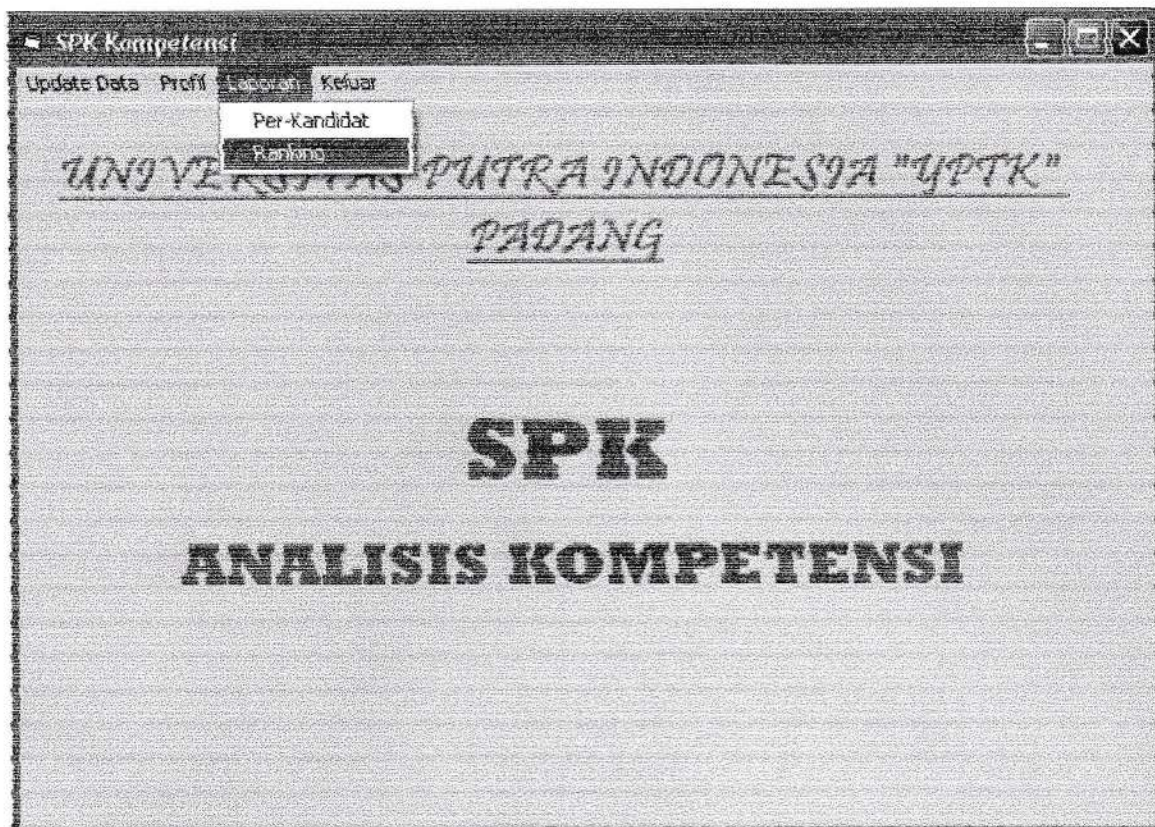
III. Perilaku

Dominance	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input checked="" type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6
Influence	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input checked="" type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6
Steadiness	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input checked="" type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6
Compliance	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input checked="" type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6

Gambar 5.8 Update Data Profil Jabatan

Aplikasi Form Submenu Laporan

Jika user memilih submenu laporan, maka akan ditampilkan dua pilihan laporan yaitu laporan hasil perhitungan profil matching per-kandidat karyawan dan laporan ranking karyawan berdasarkan aspek kompetensi jabatan. Berikut aplikasi form Submenu Laporan, yang dapat dilihat pada gambar 5.9.



Gambar 5.9 Submenu Laporan

Format Laporan Hasil Perhitungan Profil Matching Per-kandidat Karyawan

Jika user memilih laporan hasil perhitungan profil matching per-kandidat karyawan dari submenu laporan, maka akan ditampilkan laporan tersebut yang dapat dilihat pada gambar 5.10.

**SISTEM PENUNJANG KEPUTUSAN
KADERISASI DAN JENJANG KARIR**

Hasil Perhitungan Analisis Kompetensi Per-kandidat Karyawan

JABATAN

Kode Jabatan : **JB0101**

Nama Jabatan : **Kepala Laboratorium Sis. Info.**

KARYAWAN

NIK : **KY-201**

Nama Karyawan : **Amiruddin, Ir., MS**

A S P E K			HASIL AKHIR
KAPASITAS INTELEKTUAL	SIKAP KERJA	PERILAKU	
5,38	5,23	5,25	5,27

**Gambar 5.10 Format Laporan Hasil Perhitungan Analisis Kompetensi
Per-kandidat Karyawan**

Format Laporan Ranking Karyawan Berdasarkan Aspek Kompetensi Jabatan

Jika user memilih laporan Ranking Karyawan Berdasarkan Aspek Kompetensi Jabatan dari submenu laporan, maka akan ditampilkan laporan tersebut yang dapat dilihat pada gambar 5.11.

**SISTEM PENUNJANG KEPUTUSAN
KADERISASI DAN JENJANG KARIR**

Laporan Ranking Karyawan Berdasarkan Aspek Kompetensi Jabatan

JABATAN

Kode Jabatan : **JB0101**

Nama Jabatan : **Kepala Laboratorium Sis. Info.**

No	NIK	Nama Karyawan	ASPEK			Hasil Akhir	Ranking
			Kapasitas Intelektual	Sikap Kerja	Perilaku		
1	KY-202	Thamrin, Ir.	5,26	5,10	5,50	5,33	1
2	KY-201	Amiruddin, Ir.MS	5,38	5,23	5,25	5,25	2
3	KY-203	Budi Hartono, Ir.	5,08	5,20	5,20	5,18	3

**Gambar 5.11 Format Laporan Ranking Karyawan Berdasarkan Aspek
Kompetensi Jabatan**

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan tentang Sistem Pendukung Keputusan (SPK) proses kaderisasi dan jenjang karir dengan analisis kompetensi dengan menggunakan data kasus pada Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan.

Atas analisis dan pembahasan yang peneliti lakukan pada sistem pendukung keputusan maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dengan SPK ini dapat membantu proses pencarian karyawan yang sesuai dengan jabatan yang lowong.
2. Informasi-informasi yang berhubungan dengan staf / karyawan maupun jabatan dapat disimpan dalam suatu database sehingga jika suatu saat diperlukan untuk proses analisis kompetensi dapat dilakukan dengan mudah.
3. Dengan penggunaan SPK dapat meningkatkan produktifitas kerja serta meningkatkan hasil analisis yang lebih baik bagi pengambil keputusan, karena SPK bisa memberikan informasi yang cepat dan hasil yang akurat.
4. Dengan digunakan model analisis kompetensi pada SPK untuk membandingkan kompetensi staf / karyawan dengan jabatan akan memberikan hasil yang lebih baik, dimana informasi yang dihasilkan akan membantu dalam analisis penempatan staf / karyawan.

6.2. Saran

Dari hasil penelitian dan pembuatan thesis ini maka penulis dapat menyampaikan beberapa saran, yaitu :

1. SPK yang dirancang ini dapat dimodifikasi dan disesuaikan dengan kebutuhan dari organisasi yang menggunakannya.
2. SPK ini diharapkan dapat dikembangkan lebih lengkap sehingga bisa memenuhi kebutuhan pemakai sehubungan dengan masalah kaderisasi dan jenjang karir di organisasi.
3. Model-model yang lain selain model analisis kompetensi bisa ditambahkan pada SPK ini sehingga nantinya akan memberikan hasil atau outoput yang lebih lengkap dan bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Kurniadi, Pemrograman Microsoft Visual Basic 6, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta, 2000
- Budi Sutedjo Dharma Oetomo S.Kom, MM, Perencanaan & Pembangunan Sistem Informasi, Andi Offset, Yogyakarta, 2002
- Cris Edwards et. Al., The Essence of Information System, Prentice Hall International (UK) Ltd., 1995
- Dadan Umar Daihani, Komputerisasi Pengambilan Keputusan, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta, 2001
- Fathansyah, Jr., Basis Data, CV. Informatika, Bandung, 1999
- Jeffery L. Whitten, Lonni D. Bentley, Kevin C. Dittman, Systems Analysis and Design Methods, The McGraw Hill Companies, Inc., 2004
- Jogiyanto HM., Analisis dan Desain Sistem Informasi : Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis, Andi Offset, Yogyakarta, 1995
- Kadarsah Suryadi, Dr., M. Ali Ramdhani, MT., Sistem Pendukung Keputusan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2002
- M. Agus J. Alam, Manajemen Database dengan Microsoft Visual Basic Versi 6.0, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta, 2000
- Raymond Mc Leod, Jr., Management Information System, Prentice Hall, Inc, 1979
- www.e-psikologi.com
- www.ilmukomputer.com