

## SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN KENAIKAN JABATAN PEGAWAI INDOMARET MENGGUNAKAN METODE GAP KOMPETENSI

*Zandra Nur Arif<sup>1</sup>, Muhammad Fazar<sup>2</sup>*

<sup>1,2</sup>Sistem Informasi, Fakultas Ilmu Komputer, Universitas Darwan Ali

e-mail: [zan648099@gmail.com](mailto:zan648099@gmail.com) , [fazar864@gmail.com](mailto:fazar864@gmail.com)

### ABSTRAK

Perusahaan yang ingin melakukan kenaikan jabatan pegawai, maka memerlukan syarat khusus untuk menentukan pemilihan pegawai untuk memenuhi jabatan. Dalam penentuan kenaikan jabatan ini maka di perlukan sistem pendukung keputusan yaitu metode Gap kompetensi. Metode ini digunakan karena sangat mudah untuk menentukan yang terbaik dari sejumlah pegawai. Kandidat karyawan yang dimaksud yaitu pada Karyawan yang pantas menduduki jabatan yang ada berdasarkan syarat khusus yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Penelitian ini akan dilakukan dengan sebuah cara yaitu mencari nilai nilai bobot disetiap atribut, contohnya yaitu, aspek sasaran kerja, dan aspek perilaku, kemudian melakukan sebuah proses perankingan dan akan menentukan alternatif yang optimal, yaitu beberapa karyawanter baik.

**Kata Kunci:** *Indomaret, Gap Kompetensi, karyawan*

### 1. PENDAHULUAN

Indomaret adalah minimarket yang menyediakan berbagai produk makanan, minuman, dan kebutuhan sehari-hari dan memiliki banyak cabang di berbagai kota di indonesia. Sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan dengan metode gap kompetensi sangat cocok di implementasikan di indomaret karena penilaian bersifat objektif oleh perusahaan, sehingga pemilihan karyawan menjadi sangat cocok. Dalam penelitian ini juga di gunakan beberapa aspek penilaian yaitu aspek sasaran kerja dan aspek perilaku.

### 2. TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 pengertian SistemPendukungKeputusan

Pengertian dari sistem pendukung keputusan (SPK) menurut salah satu para ahli yaitu Turban, Sharda & Delen adalah sistem informasi yang berbasis komputer dan sangat fleksibel, interaktif dan bisa diadaptasi, dan dikembangkan mendukung sebuah solusi untuk masalah manajemen pada spesifik yang tidak terstruktur.[1]

#### 2.2 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mempermudah menyeleksi kenaikan pangkat karyawan dengan menggunakan metode Gap Kompetensi, memberikan pemecahan masalah dalam menyeleksi karyawan dan memilih karyawan sesuai dengan sumber daya manusia yang baik untuk dinaikkan pangkatnya.

#### 2.3 Metode Gap Kompetensi

Gap kompetensi adalah ketimpangan antara karyawan dan keterampilan yang diperlukan agar mencapai suatu tujuan perusahaan.[2] Dalam penilaian kerja karyawan terdapat 2 aspek, yaitu sebagai berikut:

##### 1. Aspek Sasaran Kerja

Aspek sasaran kerja meliputi:

- a. Tugas Jabatan
- b. Kerjasama
- c. Kreatifitas
- d. Disiplin
- e. Kehadiran

##### 2. Aspek Perilaku

Aspek Perilaku meliputi:

- a. Pelayanan
- b. Sikap
- c. Kerapian

#### 2.4 Pemetaan Metode Gap Kompetensi

Gap sendiri merupakan perbedaaan selisih nilai pada profil karyawan dan jabatan.[3]

$$\mathbf{GAP = Profil Karyawan - Profil Jabatan}$$

#### 2.5 Rumus core factor dan secondary factor

Sesudah menentukan nilai dari Gap masing masing karyawan kemudian akan dibagi menjadi 2 kelompok, *core factor dan secondary factor*. [4]

Rumus dari perhitungan *core factor*:

$$\mathbf{NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC}}$$

Keterangan:

NCF : Nilai dari rata – rata *core factor*

NC : Jumlah dari total nilai *core factor*

IC : Jumlah dari item *core factor*

Rumus perhitungan dari *secondary factor*:

$$\mathbf{NSF = \frac{\sum N}{\sum IS}}$$

Keterangan:

NSF : Nilai dari rata – rata *secondary factor*

NS : Jumlah dari total nilai *secondary factor*

IS : Jumlah dari item *secondary factor*

#### 2.6 Rumus Menghitung nilai Total

Setelah mendapatkan hasil core dan secondary factor kemudian kita akan melakukan perhitungan menggunakan rumus nilai total seperti:

$$\mathbf{NT = (X)\%NCF + (X)\%NSF}$$

Keterangan:

NCF : Nilai dari rata – rata *core factor*

NSF : Nilai dari rata-rata *Secondary factor*

NT : Nilai total dari variabel

(x)% : Nilai dari persen yang dimasukkan

#### 2.7 Rumus Perhitungan Menentukan Rangking

Untuk menentukan rangking dari setiap karyawan, nilai palimh tertinggi dari rumus perhitungns nilai total menjadi rangking 1, dan paling rendah menjadi rangking terakhir. [5]

### 3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

Maksud dari pembuatan jurnal Ini antara lain untuk membantu Kepala Pimpinan Indomaret di Kota Sampit untuk menyeleksi kenaikan Pangkat Pegawai, memudahkan seleksi menggunakan metode GAP Kompetensi, membuat pertimbangan yang lebih efisien dalam menyeleksi kenaikan pangkat pegawai. Dalam penelitian ini dilakukan observasi secara langsung dan melakukan wawancara langsung kepada seorang karyawan indomaret di kota Sampit.

#### 3.1 Pemetaan GAP Kompetensi

Tabel 1. Keterangan Aspek Sub kriteria.

| KRITERIA            | KETERANGAN SUB KRITERIA |               |
|---------------------|-------------------------|---------------|
| ASPEK SASARAN KERJA | 1A                      | TUGAS JABATAN |
|                     | 1B                      | KERJASAMA     |
|                     | 1C                      | KREATIFITAS   |
|                     | 1D                      | DISIPLIN      |
|                     | 1E                      | KEHADIRAN     |
| ASPEK PERILAKU      | 2A                      | PELAYANAN     |
|                     | 2B                      | SIKAP         |
|                     | 2C                      | KERAPIAN      |

Kemudian nilai dari aspek sub kriterianya sebagai berikut:

Tabel 2. Aspek Nilai

| NILAI SUB KRITERIA |                          |
|--------------------|--------------------------|
|                    | 1. TIDAK MEMENUHI SYARAT |
|                    | 2. KURANG                |
|                    | 3. CUKUP                 |
|                    | 4. BAIK                  |
|                    | 5. SANGAT BAIK           |

Kemudian, masukkan nilai yang sudah kami dapatkan dari salah satu pegawai indomaret yaitu Fajar Muslimin sebagai berikut:

Tabel 3. Penilaian Pegawai sasaran Kerja

| Sub Kriteria | Profil kerja Karyawan |       |       |       | Profil Kriteria jabatan | GAP |       |       |       |
|--------------|-----------------------|-------|-------|-------|-------------------------|-----|-------|-------|-------|
|              | ROY                   | RANDY | DESTA | FAJAR |                         | ROY | RANDY | DESTA | FAJAR |
| 1A           | 4                     | 5     | 4     | 3     | 5                       | -1  | 0     | -1    | -2    |
| 1B           | 5                     | 3     | 2     | 4     | 4                       | 1   | -1    | -2    | 0     |
| 1C           | 4                     | 4     | 4     | 2     | 4                       | 0   | 0     | 0     | -2    |
| 1D           | 3                     | 3     | 3     | 5     | 4                       | -1  | -1    | -1    | 1     |
| 1E           | 4                     | 4     | 3     | 2     | 4                       | 0   | 0     | -1    | -2    |

Dari tabel diatas, nilai profil kerja karyawan dan nilai profil kriteria jabatan telah ditentukan oleh kepala pimpinan kemudian nilai gap didapatkan dari pengurangan (nilai profil kerja karyawan - nilai profil kriteria jabatan). Begitu juga dengan tabel 4 dibawah ini:

Tabel 4. Penilaian berdasarkan Aspek Perilaku

| Sub Kriteria | Profil kerja Karyawan |       |       |       | Profil Kriteria jabatan | GAP |       |       |       |
|--------------|-----------------------|-------|-------|-------|-------------------------|-----|-------|-------|-------|
|              | ROY                   | RANDY | DESTA | FAJAR |                         | ROY | RANDY | DESTA | FAJAR |
| 2A           | 2                     | 3     | 3     | 3     | 4                       | -2  | -1    | -1    | -1    |
| 2B           | 4                     | 3     | 3     | 2     | 5                       | -1  | -2    | -2    | -3    |
| 2C           | 5                     | 4     | 1     | 4     | 4                       | 1   | 0     | -3    | 0     |

#### 3.2 Pembobotan

Setelah kita mendapatkan nilai GAP di tiap tiap Karyawan, maka kita akan memberikan nilai bobot sesuai tabel dibawah ini:

Tabel 5. Pembobotan Nilai GAP

| SELISIH | NILAI |
|---------|-------|
| 0       | 5     |
| 1       | 4.5   |
| -1      | 4     |
| 2       | 3.5   |
| -2      | 3     |
| 3       | 2.5   |
| -3      | 2     |
| 4       | 1.5   |
| -4      | 1     |

Tabel 6. Penentuan nilai bobot sasaran kerja dan perilaku

| ROY  | RANDY | DESTA | FAJAR |
|------|-------|-------|-------|
| 4    | 5     | 4.5   | 3     |
| 4.5  | 4     | 3     | 5     |
| 5    | 5     | 5     | 3     |
| 4.5  | 4     | 4     | 4.5   |
| 5    | 5     | 4     | 3     |
| 23   | 23    | 20.5  | 18.5  |
| 3    | 4     | 4     | 4     |
| 4    | 3     | 3     | 2     |
| 4.5  | 5     | 2     | 5     |
| 11.5 | 12    | 9     | 11    |

Keterangan :

Kuning = Jum. Bobot Berdasarkan Nilai Aspek Sasaran Kerja

Hijau = Jum. Bobot Berdasarkan Nilai Aspek Perilaku

### 3.3 Perhitungan Core Factor dan Secondary Factor

Core factor adalah sebuah aspek yang penting untuk kenaikan pada jabatan dan menghasilkan nilai optimal. Perhitungan keduanya seperti dibawah ini:

Perhitungan CORE FACTOR : ASPEK SASARAN KERJA

$$NS \text{ ROY} = (4+4,5+5+4,5+5)/5 = 23/5 = 4,6$$

$$NS \text{ RANDY} = (5+4+5+4+5)/5 = 23/5 = 4,6$$

$$NS \text{ DESTA} = (4,5+3+5+4+4)/5 = 20,5/5 = 4,1$$

$$NS \text{ FAJAR} = (3+5+3+4,5+3)/5 = 18,5/5 = 3,7$$

Perhitungan SECONDARY FACTOR : ASPEK PERILAKU

$$NP \text{ ROY} = (3+4+4,5)/3 = 11,5/3 = 3,8$$

$$NP \text{ RANDY} = (4+3+5)/3 = 12/3 = 4$$

$$NK \text{ DESTA} = (4+3+2)/3 = 9/3 = 3$$

$$NK \text{ FAJAR} = (4+2+5)/3 = 11/3 = 3,6$$

### 3.4 Perhitungan Nilai total dan Hasil Keputusan

Berdasarkan perhitungan *core factor* dan *secondary factor*, selanjutnya nilai keduanya ditotal dan hasil keputusannya nilai yang paling tinggi akan naik jabatan.

$$\text{Nilai Total (Pikologi, Kemampuan Khusus)} =$$

$$\frac{\text{Jumlah Bobot Nilai Kriteria}}{\text{Jumlah Sub Kriteria}}$$

**Tabel 7.** Perhitungan nilai Total

| Sub Kriteria | Keterangan Bobot Nilai |       |       |       |
|--------------|------------------------|-------|-------|-------|
|              | ROY                    | RANDY | DESTA | FAJAR |
| Np           | 4.6                    | 4.6   | 4.1   | 3.7   |
| Nk           | 3.8                    | 4     | 3     | 3.6   |

**Tabel 8.** Hasil keputusan

| Hasil Keputusan | Keterangan Bobot Nilai |       |       |       |
|-----------------|------------------------|-------|-------|-------|
|                 | ROY                    | RANDY | DESTA | FAJAR |
| Np              | 4.6                    | 4.6   | 4.1   | 3.7   |
| Nk              | 3.8                    | 4     | 3     | 3.6   |
| HASIL KEPUTUSAN | 4.2                    | 4.3   | 3.55  | 3.65  |
| Rangking        | 2                      | 1     | 4     | 3     |

Dari tabel diatas kita sudah mendapatkan hasil peringkat pertama sampai terakhir, dari sini kepala pimpinan indomaret dapat menentukan siapa yang pantas naik pangkat di indomaret kota sampit. Anton dan andi mendapat nilai tertinggi dan layak untuk naik pangkat.

#### 4. KESIMPULAN

Seleksi pegawai dilakukan dengan menggunakan metode GAP Kompetensi berdasarkan kriteria Sasaran Kerja (tugas jabatan, kerjasama, kreatifitas, disiplin, kehadiran dan perilaku (pelayanan, sikap, kerapian). Metode ini lebih efektif dalam menyeleksi pegawai dengan penilaian keriteria yang telah ditentukan.

#### 5. SARAN

Dalam menyeleksi kenaikan pangkat pegawai bisa ditambahkan metode metode lain, metode lain juga bisa digunakan dalam menyeleksi kenaikan pangkat pegawai sehingga menghasilkan keputusan yang akurat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] S. Supiyandi and M. Zen, "Sistem Pendukung Keputusan Proses Kenaikan Jabatan dan Perencanaan Karir Pada PT. ABC Dengan Metode Profile Matching," *Algoritma. J. Ilmu Komput. Dan Inform.*, vol. 3, no. 1, p. 55, 2019, doi: 10.30829/algoritma.v3i1.4439.
- [2] R. S. Y. Mulyatini, Nurdiana, Elin Herlina, "Rantai pasokan dalam Meningkatkan Pendapatan Peternak Ayam Potong," *J. Ekologi Ilmu Manaj.*, vol. 6, no. 1, pp. 353–358, 2019.
- [3] D. Y. S. Putra, "Sistem Pendukung Keputusan dengan Metode Analisis GAP untuk Proses Kenaikan Jabatan dan Perencanaan Karir," *J. ISD*, vol. 2, no. 2, pp. 70–83, 2017.
- [4] B. Sudrajat, "Pemilihan Pegawai Berprestasi Dengan Menggunakan Metode Profile Matching," *J. Inf. Syst. Applied, Manag. Account. Res.*, vol. 2, no. 4, pp. 20–28, 2018.
- [5] B. Triandi, P. Matching, and P. Keputusan, "Jabatan Menggunakan Metode Profile," vol. 1, no. 2, pp. 143–152, 2011.