

# Penerapan Metode Gauging Absence of Pnerequisites (GAP) Dalam Promosi Jabatan Karyawan Tetap Pada PT. ABC

Merry Agustina

Dosen Universitas Bina Darma, Palembang

Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 12 Plaju Palembang

Ps-el: [merry\\_agst@mail.binadarma.ac.id](mailto:merry_agst@mail.binadarma.ac.id), [athayacalmod@yahoo.com](mailto:athayacalmod@yahoo.com).

**Abstrak** – Motivasi yang mendorong seseorang untuk berpatisipasi aktif dalam suatu organisasi antara lain adalah kesempatan untuk maju. Kesempatan untuk maju di dalam suatu organisasi dinamakan dengan promosi (penaikan jabatan). Suatu promosi berarti pula pemindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Promosi Jabatan merupakan salah satu bagian dari program penempatan yang dilaksanakan oleh perusahaan. Untuk itu perusahaan mencari karyawan yang telah ada yang dinilai memiliki kualifikasi sesuai dengan jabatan baru yang dibutuhkan dari yang dibutuhkan untuk dapat di promosikan. Untuk menganalisis karyawan yang sesuai dengan jabatan tertentu dilakukan dengan metode *profile matching*, dimana dalam proses ini terlebih dahulu menentukan kompetensi (kemampuan) yang diperlukan oleh suatu jabatan. Dalam proses *profile matching* secara garis besar merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu ke dalam kompetensi jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya yang disebut juga gap.

**Kata Kunci:** Promosi, jabatan, GAP

**Abstract-** Motivations that drive people to participate actively in an organization include the opportunity to get ahead. Opportunity to advance in an organization called the promotion (raising position). A promotion also means removal from a position to another position that has a status and a higher responsibility. Job promotion is one part of the placement program conducted by the company. For the companies looking for employees who have no qualifications assessed in accordance with the needs of the new positions needed to be promoted. To analyze employees according to particular occupations performed by the method of profile matching, where in this process must first determine competence (skills) needed by an office. In the process of matching profile outline a process of comparing an individual's competency in job competency so as to know the difference competence (also called gap)

**Keywords:** *Promotion, Position, GAP*

## 1. PENDAHULUAN

Motivasi yang mendorong seseorang untuk berpatisipasi aktif dalam suatu organisasi antara lain adalah kesempatan untuk maju. Sifat dasar manusia pada umumnya ingin menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dipunyai pada saat ini. Karena itulah mereka pada umumnya menginginkan kemajuan dalam hidupnya. Kesempatan untuk maju di dalam suatu organisasi dinamakan dengan promosi (penaikan jabatan).

Suatu promosi berarti pula pemindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Hal ini berarti bahwa kompensasi (penerimaan upah/gaji dan sebagainya) pada umumnya lebih tinggi bila dibanding dengan pada jabatan lama. Suatu promosi jabatan pada umumnya didambakan oleh setiap anggota organisasi.

Promosi mempunyai arti penting bagi setiap perusahaan, sebab dengan promosi berarti kestabilan perusahaan dan moral pegawai akan dapat lebih terjamin. Kedua hal ini merupakan yang minimal yang

harus ditimbulkan, bilamana perusahaan itu mengadakan promosi. (Nitisemito, 2002:81).

Promosi jabatan dilakukan oleh perusahaan untuk mengisi kekosongan pormasi ini disebabkan oleh berbagai hal mulai dari pensiun hari tua hingga pengunduran diri karyawan. Untuk itu perusahaan mencari karyawan yang telah ada yang dinilai memiliki kualifikasi sesuai dengan jabatan baru yang dibutuhkan untuk dapat di promosikan. Promosi Jabatan memberikan peranan penting bagi setiap karyawan bahkan menjadi sebuah idaman dan tujuan yang selalu di harapkan. Idaman dan tujuan ini berkaitan dengan apa yang akan diperoleh dan dicapai oleh karyawan setelah memperoleh promosi jabatan.

Setiap karyawan berusaha memberikan performa yang terbaik bagi perusahaan dengan harapan bahwa kinerja yang dihasilkan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Karyawan yang berhak memperoleh promosi haruslah memiliki kecakapan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Karena karyawan tersebut akan memiliki tugas dan tanggung jawab yang lebih besar dibandingkan dengan jabatan sebelumnya.

*Profile matching* 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. *Profile matching* secara garis besar merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu kedalam kompetensi jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya disebut juga gap semakin kecil gap yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar yang berarti memiliki peluang lebih besar untuk karyawan menempati posisi tersebut (Andreas, 2005)

Promosi jabatan karyawan tetap pada PT. ABC ditentukan oleh beberapa kriteria, antara lain penguasaan tugas, kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kerajinan, absensi, waktu penyelesaian tugas, kesadaran atas tanggung jawab, tanggapan atas instruksi, dan kesadaran atas keselamatan yang dihasilkan oleh karyawan itu sendiri. Kesemua kriteria tersebut sangat berpengaruh pada promosi karyawan karena dalam setiap kriteria tersebut berisi nilai-nilai keseharian karyawan yang bersangkutan. Nilai tersebut memiliki nilai standar masing-masing.

Proses promosi jabatan karyawan pada Kantor PT. ABC bermula dari *Branch Controller* (BC) menilai para karyawan bawahannya dengan cara mengisi form penilaian. Kemudian *Branch Controller* (BC) memberikan form penilaian kepada *Customer Relation Officer* (CRO). Berdasarkan penilaian pada form penilaian yang telah diisinya maka *Branch Controller* (BC) mengajukan promosi jabatan karyawannya. *Branch Controller* (BC) kemudian menugaskan *Customer Relation Officer* (CRO) untuk memproses form penilaian dan membuat surat promosi jabatan. Setelah surat promosi jabatan dibuat kemudian *Customer Relation Officer* (CRO) membawa surat promosi jabatan tersebut kepada *Branch Business Manager* (BBM) untuk ditanda tangani. Lalu kemudian surat promosi jabatan yang telah ditanda tangani tersebut dikirimkan ke Manajer pusat untuk laporan promosi jabatan karyawan.

Pada PT. ABC proses promosi jabatan karyawannya masih bersifat subyektif dimana *Branch Controller* memberikan penilaian berdasarkan keterangan baik sekali, baik, cukup dan kurang tanpa ada ketentuan *range* nilai pada keterangan tersebut. Proses promosi jabatan ini sering mengalami kesulitan karena pengajuan calon kandidat yang bisa menempati jabatan tersebut harus dapat bekerja maksimal sesuai bidang yang dibutuhkan, untuk itu diperlukan sebuah cara yang efektif menggunakan pencocokan profil karyawan dan profil jabatan agar diperoleh hasil

semaksimal mungkin. Untuk meminimumkan kendala tersebut diperlukan suatu sistem pendukung keputusan yang dapat menganalisa profil karyawan sesuai dengan profil jabatan yang ada.

Tujuan penelitian ini adalah menerapkan metode *Gauging Absence of Pnerequisites* (GAP) sebagai metode *profile matching* dalam proses promosi jabatan pegawai tetap PT. ABC dalam suatu sistem penunjang keputusan.

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

### 2.1 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *deskriptif*, yakni suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. (Nazir, 2003)

### 2.2 Metode Pengembangan Sistem

*System Development Life Cycle* adalah proses mengembangkan atau mengubah suatu sistem perangkat lunak dengan menggunakan model-model dan metodologi yang digunakan orang untuk mengembangkan sistem-sistem perangkat lunak sebelumnya (Shalahuddin dan Rosa, 2011). *System Development Life Cycle* sering dinamakan sebagai proses pemecahan masalah, yang langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

#### 1. Perencanaan

Tahap ini mengembangkan rencana manajemen proyek dan dokumen perencanaan lainnya. Menyediakan dasar untuk mendapatkan sumber daya yang dibutuhkan untuk memperoleh solusi. Hal itu memerlukan pengembangan sistem secara menyeluruh atautkah ada usaha lain yang dapat dilakukan untuk memecahkannya. Salah satu alternatif jawabannya mungkin saja merupakan suatu keputusan untuk tidak melakukan perubahan apapun terhadap sistem yang berjalan. Alternatif lainnya mungkin hanya diperlukan perbaikan-perbaikan pada sistem tanpa harus menggantinya.

#### 2. Analisis Sistem

Tahap analisis bertitik-tolak pada kegiatan-kegiatan dan tugas-tugas di mana sistem yang berjalan dipelajari lebih mendalam, konsepsi dan usulan dibuat untuk menjadi landasan bagi sistem baru yang akan dibangun. Salah satu tujuan terpenting pada tahap ini adalah untuk mendefinisikan sistem berjalan.

### 3. Desain Sistem

Pada tahap ini sebagian besar kegiatan yang berorientasi ke komputer dilaksanakan. Spesifikasi perangkat keras dan perangkat lunak yang telah disusun pada tahap sebelumnya ditinjau kembali dan disempurnakan. Untuk mencapai keinginan yang dimaksud maka perlu dilakukan suatu rancangan sistem. Tahap rancangan sistem ini merupakan prosedur untuk mengkonversi spesifikasi logis ke dalam sebuah desain yang dapat diimplementasikan pada sistem komputer organisasi.

### 4. Implementasi Sistem

Tahap ini adalah prosedur yang dilakukan untuk menyelesaikan desain sistem yang ada dalam dokumen desain sistem yang disetujui dan menguji, menginstal dan memulai penggunaan sistem baru atau sistem yang diperbaiki.

### 5. Pemeliharaan Sistem

Tujuan dari tahap pemeliharaan sistem ini adalah untuk melakukan evaluasi sistem secara cepat dan efisien, menyempurnakan proses pemeliharaan sistem dengan selalu menganalisis kebutuhan informasi yang dihasilkan sistem tersebut dan meminimalkan gangguan kontrol dan gangguan operasi yang disebabkan oleh proses pemeliharaan sistem.

## 2.3 Metode Gauging Absence of Prerequisites

Menurut Kusri (2007) metode *Gauging Absence of Prerequisites* disini adalah beda antara profil jabatan dengan profil karyawan atau dapat ditunjukkan pada rumus :

### Gap = Profil karyawan – Profil Jabatan

Sedangkan untuk pengumpulan gap-gap yang terjadi itu sendiri pada tiap aspek nya mempunyai perhitungan yang berbeda-beda.

Tahap-Tahap Perhitungan GAP, yaitu :

#### 1. Pemetaan GAP Kompetensi

Pada tahap ini setiap profil karyawan yang akan dipromosikan diproses dengan cara pengurangan dengan rumus profil karyawan-profil jabatan yang kemudian dihitung untuk masing-masing faktor penilaian.

#### 2. Pembobotan

Setelah diperoleh gap masing-masing karyawan, setiap profil karyawan diberi bobot nilai dengan patokan tabel bobot nilai gap.

#### 3. Perhitungan dan Pengelompokan Core dan Secondary Factor

Setelah menentukan bobot nilai gap setiap aspek yang dinilai maka aspek tersebut dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu kelompok *Core Factor* dan *Secondary Factor*. *Core factor* merupakan aspek (kompetensi) yang paling menonjol/paling dibutuhkan oleh suatu jabatan yang diperkirakan dapat menghasilkan kinerja optimal, sedangkan *secondary factor* adalah *item-item* selain aspek yang ada pada *core factor*. Perhitungan *Core Factor* yang ditunjukkan menggunakan rumus dibawah ini:

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

Keterangan:

NCF : Nilai rata-rata *core factor*

NC : jumlah total nilai *core factor*

IC : jumlah item *core factor*

Sementara itu, perhitungan *secondary factor* bisa ditunjukkan dengan rumus berikut:

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

Keterangan:

NSF : Nilai rata-rata *core factor*

NS : jumlah total nilai *secondary factor*

IS : jumlah item *secondary factor*

#### 4. Perhitungan Nilai Total

Dari hasil perhitungan setiap aspek, berikut dihitung nilai total berdasarkan persentase dari *core* dan *secondary* yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap profil. Dengan perhitungan rumus sebagai berikut:

$$(x)\% NCF + (x)\% NSF = Ni$$

Keterangan:

NCF : Nilai Rata-rata *Core Factor*

NSF : Nilai Rata-rata *Secondary Factor*

Ni : Nilai Total dari Aspek

(x)% : Nilai Persen yang diinputkan

## 5. Perhitungan Penentuan Ranking

Hasil akhir dari proses *profile matching* adalah ranking dari kandidat yang diajukan untuk mengisi suatu jabatan tertentu. Penentuan ranking mengacu pada hasil perhitungan tertentu. Perhitungan tersebut bisa ditunjukkan dengan rumus dibawah ini:

$$\text{Ranking} = (x)\% \text{ Ni}$$

Keterangan:

Ni : Nilai Kapasitas Intelektual

(x) % : Nilai Persen yang diinputkan

Setelah setiap kandidat mendapatkan hasil hasil, maka bisa ditentukan peringkat atau ranking dari kandidat berdasarkan pada semakin besarnya nilai hasil akhir sehingga semakin besar pula kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada, begitu pula sebaliknya.

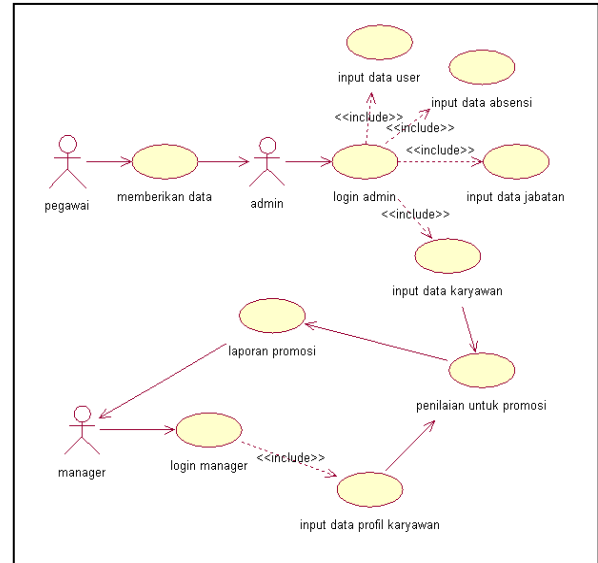
## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Desain Sistem

Untuk mendapat spesifikasi perangkat lunak yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan pengguna sistem maka diperlukan komunikasi yang baik antara pengembang dan pengguna sistem. Dan untuk melakukan pemodelan sistem atau perangkat lunak maka dalam pengembangan sistem ini akan digunakan notasi-notasi UML.

#### 1. Use Case Diagram

*Use case diagram* menggambarkan kegiatan proses promosi jabatan yang dilakukan PT. ABC. Dalam *usecase* ada 3 aktor yaitu, pegawai, *admin* dan manager. Kegiatan yang dilakukan oleh pegawai yaitu memberikan datanya kepada admin. Setelah itu admin akan melakukan proses promosi jabatan, yang kemudian hasilnya akan diberikan kepada manager dalam bentuk laporan.

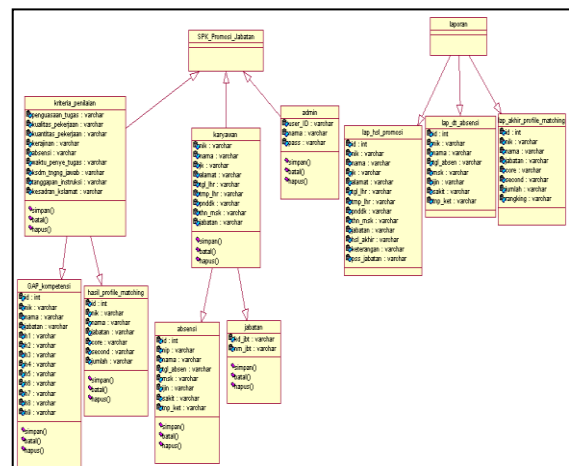


Gambar 1. Use Case Diagram

*Use case diagram* promosi jabatan menggambarkan kegiatan proses promosi jabatan yang dilakukan pada PT. ABC. Di sini terdapat tiga aktor yaitu karyawan, *admin* dan manager. Kegiatan yang dilakukan karyawan yaitu memberikan data atau berkasnya kepada admin. Kemudian admin akan memprosesnya, menginput data karyawan, menginput data jabatan, menginput data absensi, dan menginput data user. Sedangkan manager melakukan kegiatan yaitu menginput data profil karyawan yang kemudian sistem akan memproses data-data tersebut sehingga didapatkanlah keputusan dalam promosi jabatan berupa laporan yang disediakan untuk manager.

#### 2. Class Diagram

Dalam *class diagram* ini ada 2 *class* yaitu SPK promosi jabatan dan laporan. Diagram kelas ini digunakan untuk menampilkan beberapa kelas serta paket-paket yang ada dalam sistem pendukung keputusan yang sedang dikembangkan.



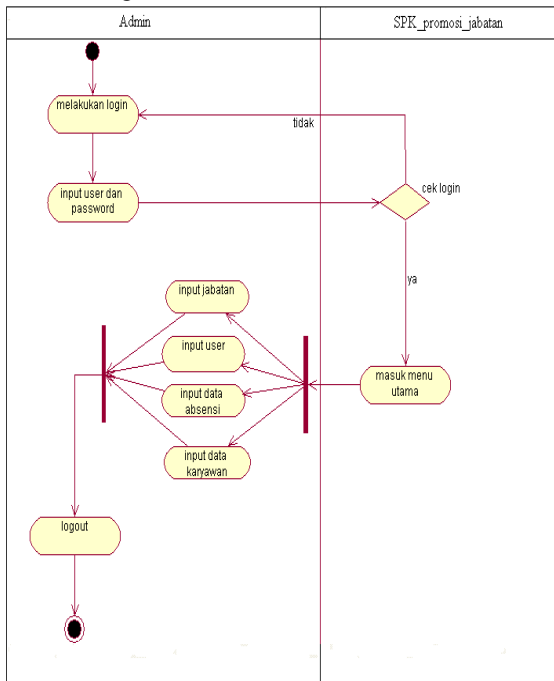
Gambar 2 Class Diagram

### 3. Activity Diagram

*Activity diagram* merupakan teknik menggambarkan logika prosedural, proses bisnis, dan jalur kerja. *Activity diagram* ini menggambarkan suatu aktivitas ke aktivitas lain dalam proses promosi jabatan.

#### a. Activity Diagram Admin

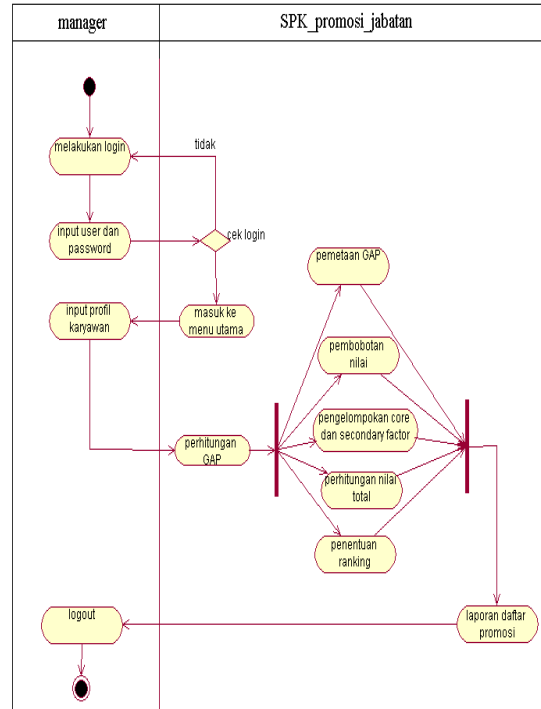
*Activity diagram* admin ini menggambarkan semua aktivitas yang dilakukan oleh admin dalam proses promosi jabatan. Adapun aktivitas yang dilakukan oleh admin yaitu melakukan *login*, menginput jabatan, menginput *user*, menginput data absensi, menginput data karyawan, dan menginput profil jabatan. Berikut ini gambar *activity diagram* admin.



Gambar 3 Activity Diagram Admin

#### b. Activity Diagram Manager

*Activity diagram* manager ini menggambarkan suatu aktivitas yang dilakukan oleh manager dalam proses promosi jabatan. Adapun aktivitas yang dilakukan manager yaitu melakukan login, menginput profil karyawan. Berikut gambar *diagram* *activity diagram* manager.



Gambar 4 Activity Diagram Manager

### 4. Rancangan Basis Data

Basis data merupakan sistem yang terdiri dari sekumpulan *file* (tabel) yang saling berhubungan di dalam sebuah sistem komputer yang memungkinkan untuk mengakses dan memanipulasi *file-file* tersebut.

Adapun *file-file* yang digunakan terdiri dari 10 *file*, yaitu *file* absensi, *gap*, *matching*, *karyawan*, *jabatan*, *promosi*, *dipromosike*, *profil karyawan*, *profil jabatan* dan *file user*.

### 5. Rancangan Struktur Menu Sistem

Rancangan struktur menu merupakan rancangan tampilan dari sistem yang akan dibangun. Rancangan struktur menu terdiri dari rancangan tampilan halaman pembuka sampai rancangan halaman laporan.

#### a. Rancangan Halaman Login

Halaman login merupakan halaman pertama dari SPK promosi jabatan. *Login* pada SPK ini dapat dilakukan oleh *Branch Controller* dan *admin*. Ada terdapat dua *textbox* dalam halaman *login* yaitu *username* dan *password*. Berikut gambar rancangan halaman login.

**SISTEM INFORMASI PENUNJANG  
KEPUTUSAN PROMOSI JABATAN PEGAWAI  
TETAP PT. ABC**

User Name :

Password :

Gambar 5 Rancangan Hal. Login

- b. Rancangan Halaman Menu Utama  
 Halaman utama merupakan halaman yang muncul setelah *user* melakukan *login* pada halaman *login*. Ada dua halaman utama pada sistem penunjang keputusan promosi jabatan ini yaitu halaman utama admin dan halaman utama manager.  
 Berikut gambar rancangan halaman menu utama.

HEADER	
HOME TABEL INFORMASI FORMULIR  Data user Data karyawan Data absensi Data jabatan Data profil jabatan  LAPORAN Laporan user Laporan karyawan Laporan absensi Laporan jabatan Laporan profil jabatan Laporan profil karyawan Laporan promosi LOGOUT	SISTEM PENUNJANG KEPUTUSAN PROMOSI JABATAN KARYAWAN TETAP PT. ABC  Visi Perusahaan  Misi Perusahaan

Gambar 6 Rancangan Menu Utama

- c. Rancangan Halaman Menu User  
 Halaman *user* merupakan halaman dimana pengguna dapat mengganti *password* dan menghapus *password* sistem pendukung keputusan promosi karyawan. Berikut gambar rancangan menu user.

**DATA USER**

User Name :

Password :

Status :

Gambar 7 Rancangan Menu User

- d. Rancangan Menu GAP Kompetensi  
 Menu data gap kompetensi merupakan sebuah *form* untuk menampilkan hasil dari profil karyawan dikurangi profil jabatan yang merupakan hasil GAP. Berikut gambaran menu GAP kompetensi.

**DATA GAP KOMPETENSI**

NIK :

Nama :

Jabatan :

Profil Karyawan :

Profil Jabatan :

Hasil GAP :

Gambar 8 Rancangan Menu Gap

e. Rancangan Data Profil Karyawan

Menu data profil karyawan merupakan sebuah *form* untuk *input* penilaian profil karyawan untuk karyawan yang akan di promosikan jabatannya. Untuk Berikut ini gambar rancangan menu data profil karyawan.

DATA PROFIL KARYAWAN

TAHUN PENILAIAN :

ID :

NIK :

NAMA :

JENIS KELAMIN :

JABATAN :

PENDIDIKAN :

TAHUN MASUK :

PENGUASAAN TUGAS : 1 2 3 4 5

KUALITAS PEKERJAAN : 1 2 3 4 5

KUANTITAS PEKERJAAN : 1 2 3 4 5

KERAJINAN : 1 2 3 4 5

ABSENSI : 1 2 3 4 5

WAKTU PENYELESAIAN TUGAS : 1 2 3 4 5

KESADARAN TANGGUNG JAWAB : 1 2 3 4 5

TANGGAPAN ATAS INSTRUKSI : 1 2 3 4 5

KESADARAN ATAS KESELAMATAN : 1 2 3 4 5

Simpan

Batal

Gambar 9 Rancangan Menu Data Karyawan

3.2 Anallisis GAP

Dalam melakukan promosi jabatan ada 9 kriteria yang akan dinilai dalam PT. ABC, yaitu penguasaan tugas, kualitas kerja, kuantitas kerja, kerajinan, absensi, waktu peyelesaian tugas, kesadaran atas tanggung jawab, tanggapan atas instruksi, dan kesadaran atas keselamatan. Sebelum memulai perhitungan terlebih dahulu dilakukan konversi nilai.

Berikut konversi nilainya :

1. Amat Baik = 91-100 = 5
2. Baik = 76-90 = 4
3. Cukup = 61-75 = 3
4. Sedang = 51-60 = 2
5. Kurang = 50 ke bawah = 1

a. Pemetaan GAP kompetensi

Yang dimaksud dengan *GAP* disini adalah beda antara profil jabatan dengan profil karyawan atau dapat ditunjukkan pada rumus dibawah ini:

$$GAP = Profil Karyawan - Profil Jabatan$$

Tabel 1. Penilaian Karyawan

ID	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Karyawan	1	2	3	4	5	6	7	8	9
K10001	2	4	3	3	2	2	4	3	2
K10002	3	4	3	3	2	3	4	2	4
K10003	4	4	3	3	4	3	2	3	3
K10004	3	5	4	3	4	4	3	5	4
K10005	3	3	3	1	2	5	3	2	5
Profil jabatan	3	3	4	4	3	4	4	5	3
K10001	-1	1	-1	-1	-1	-2	0	-2	-1
K10002	0	1	-1	-1	-1	-1	0	-3	1
K10003	1	1	-1	-1	1	-1	-2	0	
K10004	0	2	0	-1	1	0	-1	0	1
K10005	0	0	1	3	1	1	-1	-3	2
									GAP

Keterangan :

1. Penguasaan tugas
2. Kualitas pekerjaan
3. Kuantitas pekerjaan
4. Kerajinan

5. Absensi
6. Waktu penyelesaian tugas
7. Kesadaran tanggung jawab
8. Tanggapan atas instruksi
9. Kesadaran atas keselamatan

Dilihat pada Tabel 1 diatas bahwa profil jabatan untuk tiap sub-aspek yang tertera adalah sebagai berikut: (1)=3, (2)=3, (3)=4, (4)=4, (5)=3, (6)=4, (7)=4, (8)=5, dan (9)=3.

Kemudian sebagai contoh, diambil karyawan dengan id\_kary K10001 dimana profilnya adalah: (1)=2, (2)=4, (3)=3, (4)=3, (5)=2, (6)=2, (7)=4, (8)=3, dan (9)=2.

Sehingga hasil GAP yang terjadi untuk tiap sub-aspeknya adalah: (1)=-1, (2)=1, (3)= -1, (4)=-1, (5)=-1, (6)=-2, (7)=0, (8)=-2, dan (9)=-1.

#### b. Pembobotan nilai GAP

Setelah didapatkan tiap GAP masing-masing karyawan maka tiap profil karyawan diberi bobot nilai dengan patokan tabel bobot nilai GAP. Seperti yang didapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 2. Bobot Nilai GAP

Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
0	5	Tidak ada selisih (Kompotensi sesuai dengan yang dibutuhkan)
1	4,5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat/level
-1	4	Kompetensi individu kekurangan 1 tingkat/level
2	3,5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat/level
-2	3	Kompetensi individu kekurangan 2 tingkat/level
3	2,5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat/level
-3	2	Kompetensi individu kekurangan 3 tingkat/level
4	1,5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat/level
-4	1	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat/level

Berikut tabel hasil pemetaan GAP kopetensi

Tabel 3. Hasil Pemetaan GAP Kompetensi

ID Karyawan	1	2	3	4	5	6	7	8	9
K10001	-1	1	-1	-1	-1	-2	0	-2	-1
K10002	0	1	-1	-1	-1	-1	0	-3	1
K10003	1	1	-1	-1	-1	-1	-2	-2	0
K10004	0	2	0	-1	1	0	-1	0	1
K10005	0	0	-1	-3	-1	1	-1	-3	2

Berikut ini tabel hasil pemberian bobot nilai GAP

Tabel 4. Pembobotan Nilai GAP

ID Karyawan	1	2	3	4	5	6	7	8	9
K10001	4	4,5	4	4	4	3	5	3	4
K10002	5	4,5	4	4	4	4	5	2	4,5
K10003	4,5	4,5	4	4	4	4	3	3	5
K10004	5	3,5	5	4	4,5	5	4	5	4,5
K10005	5	5	4	2	4	4,5	4	2	3,5

#### c. Pengelompokan Core dan secondary factor

Setelah menentukan bobot nilai gap, setiap aspek dikelompokkan menjadi 2 kelompok, yaitu kelompok *core factor* dan *secondary factor*. Perhitungan *core factor* ditunjukkan menggunakan rumus di bawah ini :

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

Keterangan :

- NCF : nilai rata-rata *core factor*
- NC : jumlah total nilai *core factor*
- IC : jumlah item *core factor*

Sementara itu, perhitungan *secondary factor* bisa ditunjukkan dengan rumus berikut :

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

Keterangan :

- NSF : nilai rata-rata *secondary factor*
- NS : jumlah total nilai *secondary factor*



IS : jumlah item *secondary factor*

(x)% : Nilai persen yang diinputkan

Untuk perhitungan *core factor* dan *secondary factor* terlebih dahulu menentukan sub-aspek mana saja yang menjadi *core factor* dan *secondary factor* misal sub-aspek 1,2,3,4, dan 5 adalah *core factor* maka sub-aspek sisanya (6,7,8 dan 9) menjadi *secondary factor*.

Contoh perhitungan untuk id\_kary K10001:

$$Ni = (60\% \times 4,1) + (40\% \times 3,75) \\ = 2,46 + 1,5 \\ = 3,96$$

Contoh perhitungan untuk id\_kary K10001:

- Perhitungan *core factor*

$$NCF = \frac{4 + 4,5 + 4 + 4 + 4}{5} = 4,1$$

- Perhitungan *secondary factor*

$$NSF = \frac{3 + 5 + 3 + 4}{4} = 3,75$$

Tabel 6. Perhitungan Nilai Total

ID Karyawan	core	Second	Ni
K10001	4,1	3,75	3,96
K10002	4,3	3,87	4,12
K10003	4,2	3,75	4,02
K10004	4,4	4,62	4,48
K10005	4	3,5	3,8

Tabel 5. Hasil Perhitungan *core* dan *secondary*

ID Karyawan	core	Second
K10001	4,1	3,75
K10002	4,3	3,87
K10003	4,2	3,75
K10004	4,4	4,62
K10005	4	3,5

#### e. Perhitungan penentuan ranking

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

$$Rangking = 100\% \times Ni$$

Sebagai contoh dari rumus untuk perhitungan ranking diatas maka hasil akhir dari karyawan dengan id\_kary K10001 dengan nilai persen yang diinputkan sebesar 100%.

$$Rangking = 100\% \times 3,96$$

$$Rangking = 3,96$$

#### d. Perhitungan nilai total

Dari hasil perhitungan dari tiap aspek diatas kemudian dihitung nilai total berdasarkan prosentase dari *core* dan *secondary factor* yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap profil. Contoh perhitungan dapat dilihat pada rumus di bawah ini:

$$Ni = (x)\%NCF + (x)\%NSF$$

Keterangan:

NCF : Nilai rata-rata *core factor*

NSF : Nilai rata-rata *secondary factor*

Ni : Nilai total dari aspek

Tabel 7. Penentuan Rangkaing

ID Karyawan	Ni	Hasil Akhir
K10001	3,96	3,96
K10002	4,12	4,12
K10003	4,02	4,02
K10004	4,48	4,48
K10005	3,8	3,8

Setelah tiap kandidat mendapatkan hasil akhir seperti pada Tabel 8 di atas, maka dapat ditentukan peringkat atau ranking tiap kandidat berdasarkan pada semakin besar nilai hasil akhir maka semakin besar pula kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada, dan begitu pula sebaliknya.

#### 4. SIMPULAN

Penelitian ini memanfaatkan logika metode GAP (*Gauging Absence of Prerequisites*) dalam promosi jabatan karyawan tetap pada PT. ABC. Dengan menggunakan metode GAP ini proses promosi jabatan karyawan tetap PT. ABC dapat dilakukan lebih akurat karena setiap karyawan dilakukan proses membandingkan antara kompetensi

individu kedalam kompetensi jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya, semakin kecil gap yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar yang berarti memiliki peluang lebih besar untuk karyawan menempati posisi tersebut.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Andreas, dkk. 2005. Jurnal Ilmiah: *Pembuatan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan untuk Proses Kenaikan Jabatan dan Perencanaan Karir pada PT. X. Universitas Kristen Petra : Surabaya*
- Shalaluddin, M dan Rosa, A.S, 2011. *RPL terstruktur dan Berorientasi Objek*, Bandung, Modula
- Kusrini, 2007. *Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Nazir, Mohammad, 2003. *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nitisemito Alex S., 2002. *Manajemen Personalia (Sumber Daya Manusia)*, Ghalia Indonesia. Jakarta.