

Penerapan Metode Profile Matching Dalam Penentuan Rekomendasi Rotasi Karyawan

Adi Sapta Maulana^{1*}, Rajib Ghaniy^{2*}, Julio Warmansyah^{3*}

*Sistem Informasi, Universitas Binaniaga Inonesia

adiesapta7@gmail.com¹, rajob@unbin.ac.id², jwarmansyah@unbin.ac.id³

Article Info

Article history:

Received 12-12-2023

Revised -

Accepted 29-12-2023

Keyword:

Rotasi, Profile Matching, Korelasi, Rank Spearman, Rekomendasi.

ABSTRACT

Employee transition merupakan salah satu program pengembangan karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan. Salah satu dari program *Employee transition* adalah rotasi. Ketidaksesuaian antara kemampuan dan penempatan karyawan tentunya akan berdampak pada kenyamanan dalam bekerja dan turut juga mempengaruhi prestasi kerja. Beberapa masalah yang terjadi dalam proses rotasi adalah sulitnya mencari kandidat karyawan yang sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh perusahaan. Untuk itu, dibutuhkan suatu system pendukung keputusan yang dapat menangani permasalahan yang dihadapi oleh bagian HR. Dengan menerapkan metode *profile matching* dalam system penentuan rotasi terhadap karyawan dapat membantu HR dalam melakukan rotasi terhadap karyawan sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh perusahaan. Kriteria yang digunakan dalam penilaian untuk rotasi karyawan ini adalah *Hardskill, Softskill, Compliance, Masa Kerja, Pendidikan, Punishment, Disiplin, Awareness, Keinginan untuk Belajar*, dan *GAP Kompensasi*. Telah dilakukan uji terkait korelasi menggunakan metode *Rank Spearman* dengan hasil yang diperoleh adalah 0,6 maka nilai tersebut masuk kedalam kategori tinggi yang memiliki makna bahwa ada hubungan yang signifikan setelah menggunakan metode *profile matching*.



This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

I. PENDAHULUAN

Tujuan perusahaan pada dasarnya adalah untuk mencari keuntungan, sehingga dalam mencapai tujuannya itu, perusahaan harus memiliki strategi-strategi, baik untuk jangka panjang, jangka menengah dan juga untuk jangka pendek. Keterlibatan karyawan dalam menjalankan strategi-strategi perusahaan tersebut amatlah penting, maka dari itu, perusahaan wajib untuk mengelola SDM didalamnya dengan sangat baik agar tujuan perusahaan tercapai. Tujuan perusahaan akan tercapai apabila karyawan dalam perusahaan tersebut memiliki kompetensi dan potensi yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan.

Pengelolaan karyawan berawal dari proses rekrut sampai pada proses pengembangan karyawan. Program pengembangan karyawan ini banyak macamnya, seperti training, seminar, stress release, rotasi/mutasi, promosi dan lain-lain. Rotasi/mutasi selain berfungsi untuk pengembangan karyawan juga berfungsi untuk menghindari kebosanan

bekerja. Rotasi/mutasi juga berguna ketika perusahaan kurang mengetahui tentang potensi dan kompetensi karyawannya juga tentang keterlibatan karyawan pada tujuan perusahaan.

Perusahaan dituntut untuk bisa memilih cara pengembangan yang tepat dan sesuai agar tujuan perusahaan dapat tercapai, salah satunya adalah dengan cara rotasi/mutasi kerja. Sebelum perusahaan melakukan program pengembangan ini, perusahaan harus mengetahui potensi setiap karyawan agar karyawan dapat diarahkan dan ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kompetensinya. Menurut Davis, "kompetensi merupakan kemampuan yang terbentuk dari faktor pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skill)" [1]. Rotasi/mutasi adalah perpindahan karyawan dari satu bidang ke bidang yang lain dan atau dari satu area ke area yang lain dalam satu level yang sama tanpa ada remunerasi (perubahan gaji).

Setiap perusahaan, terutama perusahaan swasta memiliki program pengembangan karyawan seperti Rotasi/mutasi dan Promosi/demosi. Rotasi/mutasi yang dilakukan adalah

perpindahan karyawan dalam level yang sama namun dalam bidang pekerjaan yang berbeda.

Program rotasi/mutasi dan promosi/demosi juga dapat dilakukan untuk mengisi kekosongan posisi karyawan karena pensiun, cuti, atau mengganti posisi karyawan yang resign atau meninggal, tergantung pada kebutuhan Perusahaan.

Namun, dampak *Employee Transition* tidak selalu berjalan positif secara keseluruhan. Beberapa hal harus diperhatikan seperti tingkat soft skill dan hard skill karyawan ketika menghadapi pekerjaan atau posisi barunya. Seperti yang dikatakan oleh Luthans yaitu, “rotasi pekerjaan juga malah membuat seseorang menjadi bosan karena pekerjaannya, dan kepuasan kerja atau performa kinerja karyawan dapat menurun”. [2] Tujuan program *Employee Transition* ternyata kadang tidak berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan. Banyak hal yang harus dipertimbangkan dan diperhitungkan ketika menjalankan program *Employee Transition* pada karyawan yang tentunya sudah terbiasa dengan pekerjaan, situasi, dan ritme kerja di posisi lamanya.

Sistem pendukung keputusan dalam dunia komputerisasi dewasa ini berkembang dengan pesat, dengan system ini manusia dapat memperoleh informasi untuk mendukung dalam pengambilan keputusan. System pendukung keputusan ini adalah bagian dari system informasi yang berbasis komputer. Terdapat beberapa tahapan dalam proses system pendukung keputusan ini, yaitu mendefinisikan masalah, dan pengambilan data yang relevan dan sesuai untuk dijadikan alternatif solusi. System pendukung keputusan ini bisa membantu Manager Human Resource mengambil keputusan dalam menjalankan program *Employee Transitions*.

Profile Matching adalah salah satu metode pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variable predictor ideal yang harus dimiliki oleh karyawan, bukan tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati. Dengan menggunakan Analisa GAP dalam *Profile Matching* diharapkan dapat membantu menentukan dalam menjalankan program *Employee Transitions*. Seperti dikatakan oleh Kusriani yaitu, “dengan menggunakan Analisa GAP dapat mengidentifikasi masalah maupun kebutuhan yang diperlukan dalam proses pengambilan keputusan dengan berbagai aspek yang telah ditentukan”. [3]

II. METODE

Metode yang diusulkan dalam penelitian ini adalah *Profile Matching* dalam menentukan rotasi terhadap karyawan. Ada beberapa tahap guna untuk memastikan upaya memperoleh hasil yang maksimal dan sesuai dengan kebutuhan. Menurut Kusriani metode profile matching atau sering disebut dengan pencocokan profil merupakan cara dalam mengambil keputusan dengan mengasumsikan bahwa variabel prediktor ideal harus dimiliki oleh pegawai dan bukan melihat tingkat minimal yang harus dipenuhi ataupun melewati [3]. Dalam pencocokan profil, karyawan diukur menggunakan beberapa kriteria dan aspek penilaian sesuai dengan kebutuhan. Apabila skor yang didapat berbeda antara setiap karyawan

yang sudah dinilai maka yang akan dipilih adalah karyawan yang bernilai baik. Dalam pencocokan profil, yang mendekati profil ideal merupakan karyawan yang berhasil terpilih.

Alur proses metode *Profile Matching* diuraikan sebagai berikut:

1. Menghitung hasil pemetaan GAP Kompetensi
GAP disini adalah beda antara profil karyawan dengan profile karyawan standar yang ditentukan oleh perusahaan
2. Pengelompokkan core dan secondary factor
Setelah menentukan bobot nilai GAP kriteria yang dibutuhkan kemudian tiap kriteria dikelompokkan lagi menjadi dua kelompok yaitu core dan secondary factor. Core factor merupakan aspek (kompetensi yang paling berpengaruh dalam rotasi karyawan. Sedangkan secondary factor adalah item-item selain aspek yang ada pada core factor.
3. Perhitungan nilai total
Dari hasil perhitungan setiap aspek diatas kemudian dihitung nilai total berdasarkan prosesntase dari core factor dan secondary factor yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap profil.

Korelasi Rank Spearman digunakan untuk mencari hubungan atau untuk menguji signifikansi hipotesis asosiatif bila masing-masing variabel yang dihubungkan berbentuk Ordinal. Akan menentukan tingkat keakuratan pada hasil penelitian ini, maka digunakan uji rank spearman. Hasil akhir dari uji korelasi spearman biasanya berupa angka – angka yang kemudian bisa dikategorikan dalam beberapa hubungan. Kemudian dapat dilihat seberapa signifikan hubungan yang terjadi, bagaimana satu variabel sangat mempengaruhi atau bahkan tidak berpengaruh sama sekali terhadap variabel lainnya.

Menurut Sugiyono [4] uji korelasi rank spearman menggunakan rumus sebagai berikut:

$$R_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Korelasi adalah salah satu teknik statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui keeratan serta seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel. Pada prinsipnya, rank spearman digunakan untuk menguji sebuah hipotesis dari data berbentuk ranking (berskala ordinal). Langkah awal untuk melakukan perhitungan korelasi rank spearman adalah mengurutkan data mulai dari yang terkecil atau bisa juga dari data yang terbesar dari variabel independennya [5] Uji signifikansi rank spearman dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.
Siginifikansi Rank Spearman

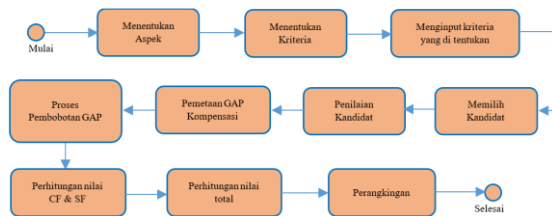
Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,19	Sangat Rendah
0,20 – 0,39	Rendah
0,40 – 0,59	Sedang
0,60 – 0,79	Kuat

0,80 – 1,00	Sangat Kuat
-------------	-------------

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Analisa Metode

Untuk mengatasi masalah penentuan rotasi terhadap karyawan, peneliti mencoba membuat prototype system penentuan rotasi terhadap karyawan dengan menerapkan metode *profile matching*. Proses untuk menerapkan metode ini yaitu menentukan aspek dan kriteria tertentu untuk mengisi sebuah posisi yang dibutuhkan. Selanjutnya memilih beberapa kandidat yang akan dilakukan rotasi ke posisi tersebut kemudian dilakukan penilaian. Selanjutnya melakukan proses perhitungan *profile matching* dengan melalui pemetaan GAP dan pembobotan nilai GAP. Kemudian melakukan perhitungan core dan secondary factor. Setelah itu melakukan perhitungan nilai total dan melakukan perhitungan untuk ranking kandidat. Adapun langkah – langkah metode pencocokan profile (*profile matching*) dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1 Langkah Profile Matching

Berdasarkan gambar diatas maka dapat diuraikan langkah – langkah dalam penerapan *profile matching* sebagai berikut:

1. Menentukan aspek dan kriteria

Aspek dan kriteria adalah tahapan awal untuk menentukan aspek dan kriteria yang dibutuhkan untuk perbandingan. Dalam tahap ini harus ditentukan pula bobot pada setiap aspek, hasil pembobotan ini diperoleh dari Manager HR selaku pengguna, seperti tabel berikut:

Tabel 2 Kriteria

NO	BOBOT	ASPEK	KRITERIA
1	40%	KOMPETENSI	Hardskill
2			Softskill
3	25%	EVALUASI KERJA	Pendidikan
4			Masa Kerja
5			Compliance
6			Punishment
7	25%	SIKAP KERJA	Disiplin
8			Awareness
9			Keinginan Untuk Belajar
10	10%	BENEFIT	GAP Kompensasi

2. Menginput kriteria yang ditentukan

Aspek dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya, selanjutnya adalah penentuan target untuk masing-masing kriteria. Seperti tabel berikut:

Tabel 3 Penentuan Nilai Target

KRITERIA	SUB KRITERIA YANG DIPILIH	BOBOT	TIPE
Hardskill (HS)	Baik	3	Core Factor
Softskill (SS)	Baik	3	Core Factor
Pendidikan (PD)	S1	3	Core Factor
Masa Kerja (MK)	3 Th	4	Core Factor
Compliance (CP)	90% - 100%	4	Secondary Factor
Punishment (PN)	Nihil	4	Secondary Factor
Disiplin (DS)	90% - 100%	3	Core Factor
Awareness (AW)	Baik	4	Secondary Factor
Keinginan Belajar (KB)	Baik	4	Secondary Factor
GAP Kompensasi (GK)	0	4	Core Factor

3. Memilih kandidat dan penilaian kandidat

Tahap selanjutnya melakukan penilaian terhadap kandidat, dinilai berdasarkan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya.

Tabel 3 Nilai Aspek Kompetensi

NO	ID KARYAWAN	CORE FACTOR	
		HS	SS
NILAI KARYAWAN			
1	175526	3	3
2	175701	3	3
3	191914	3	3
4	175552	2	2

Tabel 4 Nilai Aspek Evaluasi Kerja

NO	ID KARYAWAN	CORE FACTOR		SECONDARY FACTOR	
		PD	MK	CP	PN
NILAI KARYAWAN					
1	175526	2	2	3	4
2	175701	3	2	3	4
3	191914	3	1	3	4
4	175552	3	2	3	4

Tabel 5 Nilai Aspek Sikap Kerja

NO	ID KARYAWAN	CORE FACTOR	SECONDARY FAKTOR	
			DS	AW
NILAI KARYAWAN				
1	175526	3	3	3
2	175701	3	3	3
3	191914	3	3	3
4	175552	3	3	3

Tabel 6 Nilai Aspek Benefit

NO	ID KARYAWAN	CORE FACTOR
NILAI KARYAWAN		
1	175526	2
2	175701	2
3	191914	3
4	175552	2

Penerapan Metode Profile Matching Dalam Penentuan Rekomendasi Rotasi Karyawan

4. Pemetaan GAP kompetensi

Dalam tahap ini yang dilakukan adalah perhitungan pemetaan GAP kompetensi, GAP yang dimaksud disini adalah selisih atau perbedaan antara profil kriteria yang ditentukan dengan profil kandidat

Tabel 7
GAP Aspek Kompetensi

NO	ID KARYAWAN	CORE FACTOR	
NILAI GAP		HS	SS
1	175526	0	0
2	175701	0	0
3	191914	0	0
4	175552	-1	-1

Tabel 8
GAP Aspek Evaluasi Kinerja

NO	ID KARYAWAN	CORE FACTOR			SECONDARY FACTOR
NILAI GAP		PD	MK	CP	PN
1	175526	-1	-2	-1	0
2	175701	0	-2	-1	0
3	191914	0	-3	-1	0
4	175552	0	-2	-1	0

Tabel 9
GAP Aspek Sikap Kerja

NO	ID KARYAWAN	CORE FACTOR	SECONDARY FACTOR	
NILAI GAP		DS	AW	KB
1	175526	0	-1	-1
2	175701	0	-1	-1
3	191914	0	-1	-1
4	175552	0	-1	-1

Tabel 10
GAP Aspek Benefit

NO	ID KARYAWAN	CORE FACTOR
NILAI KARYAWAN		GK
1	175526	1
2	175701	1
3	191914	2
4	175552	1

5. Pembobotan nilai GAP

Langkah selanjutnya yaitu pemberian bobot nilai untuk setiap profil karyawan sesuai dengan ketentuan bobot nilai GAP. Menurut Kusriani dalam tahap ini dilakukan setelah mendapatkan GAP dari masing-masing kandidat, setiap profil kandidat akan diberi nilai dengan patokan tabel bobot nilai [3].

Tabel 11
Bobot Nilai GAP

SELISIH	BOBOT	KETERANGAN
0	5	Tidak ada selisih (Kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan)
1	4,5	Kompetensi kelebihan 1 tingkat/level
-1	4	Kompetensi kekurangan 1 tingkat/level
2	3,5	Kompetensi kelebihan 2 tingkat/level
-2	3	Kompetensi kekurangan 2 tingkat/level
3	2,5	Kompetensi kelebihan 3 tingkat/level

-3	2	Kompetensi kekurangan 3 tingkat/level
4	1,5	Kompetensi kelebihan 4 tingkat/level
-4	1	Kompetensi kekurangan 4 tingkat/level

Tabel 12
Pembobotan Untuk Aspek Kompetensi

NO	ID KARYAWAN	CORE FACTOR	
NILAI BOBOT		HS	SS
1	175526	5	5
2	175701	5	5
3		5	5
4	175552	4	4

Tabel 13
Pembobotan Untuk Aspek Evaluasi Kerja

NO	ID KARYAWAN	CORE FACTOR			SECONDARY FACTOR
NILAI BOBOT		PD	MK	CP	PN
1	175526	4	3	4	5
2	175701	5	3	4	5
3	191914	5	2	4	5
4	175552	5	3	4	5

Tabel 14
Pembobotan Untuk Aspek Sikap Kerja

NO	ID KARYAWAN	CORE FACTOR	SECONDARY FACTOR	
NILAI BOBOT		DS	AW	KB
1	175526	5	4	4
2	175701	5	4	4
3	191914	5	4	4
4	175552	5	4	4

Tabel 15
Pembobotan Untuk Aspek Benefit

NO	ID KARYAWAN	CORE FACTOR
NILAI BOBOT		GK
1	175526	4,5
2	175701	4,5
3	191914	3,5
4	175552	4,5

6. Perhitungan nilai core factor dan secondary factor
Setelah pemberian Bobot nilai GAP untuk setiap kriteria nya, langkah selanjutnya adalah perhitungan untuk core factor dan secondary factor

Tabel 16
Perhitungan Nilai Aspek Kompetensi

NO	ID KARYAWAN	PROSES	NCF	NSF	TOTAL NILAI
1	175526	$NCF = \frac{5 + 5}{2} = 5$ $Total N = 5 \times 60\% = 3$	5	-	3
2	175701	$NCF = \frac{5 + 5}{2} = 5$ $Total N = 5 \times 60\% = 3$	5	-	3

3	191914	$NCF = \frac{5+5}{2} = 5$ $Total N = 5 \times 60\% = 3$	5	-	3
4	175552	$NCF = \frac{4+4}{2} = 4$ $Total N = 4 \times 60\% = 2,4$	4	-	2,4

Tabel 17
Perhitungan Nilai Aspek Evaluasi Kerja

NO	ID KARYAWAN	PROSES	NCF	NSF	TOTAL NILAI
1	175526	$NCF = \frac{4+3}{2} = 3,5$ $NSF = \frac{4+5}{2} = 4,5$ $Total N = (3,5 \times 60\%) + (4,5 \times 40\%) = 3,9$	3,5	4,5	3,9
2	175701	$NCF = \frac{5+3}{2} = 4$ $NSF = \frac{4+5}{2} = 4,5$ $Total N = (4 \times 60\%) + (4,5 \times 40\%) = 4,2$	4	4,5	4,2
3	191914	$NCF = \frac{5+2}{2} = 3,5$ $NSF = \frac{4+5}{2} = 4,5$ $Total N = (3,5 \times 60\%) + (4,5 \times 40\%) = 4,2$	3,5	4,5	3,9
4	175552	$NCF = \frac{5+3}{2} = 4$ $NSF = \frac{4+5}{2} = 4,5$ $Total N = (4 \times 60\%) + (4,5 \times 40\%) = 4,2$	4	4,5	4,2

Tabel 18
Perhitungan Nilai Aspek Sikap Kerja

NO	ID KARYAWAN	PROSES	NCF	NSF	TOTAL NILAI
1	175526	$NCF = \frac{5}{1} = 5$ $NSF = \frac{4+4}{2} = 4$ $Total N = (5 \times 60\%) + (4 \times 40\%) = 4,6$	5	4	4,6
2	175701	$NCF = \frac{5}{1} = 5$ $NSF = \frac{4+4}{2} = 4$ $Total N = (5 \times 60\%) + (4 \times 40\%) = 4,6$	5	4	4,6
3	191914	$NCF = \frac{5}{1} = 5$ $NSF = \frac{4+4}{2} = 4$ $Total N = (5 \times 60\%) + (4 \times 40\%) = 4,6$	5	4	4,6
4	175552	$NCF = \frac{5}{1} = 5$ $NSF = \frac{4+4}{2} = 4$ $Total N = (5 \times 60\%) + (4 \times 40\%) = 4,6$	5	4	4,6

Tabel 19
Perhitungan Nilai Aspek Benefit

NO	ID KARYAWAN	PROSES	NCF	NSF	TOTAL NILAI
1	175526	$NCF = \frac{4,5}{1} = 4,5$ $Total N = 4,5 \times 60\% = 2,7$	4,5	-	2,7
2	175701	$NCF = \frac{4,5}{1} = 4,5$ $Total N = 4,5 \times 60\% = 2,7$	4,5	-	2,7
3	191914	$NCF = \frac{3,5}{1} = 3,5$ $Total N = 3,5 \times 60\% = 2,1$	3,5	-	2,1
4	175552	$NCF = \frac{4,5}{1} = 4,5$	4,5	-	2,7

Penerapan Metode Profile Matching Dalam Penentuan Rekomendasi Rotasi Karyawan

		<i>Total N</i> = 4,5 × 60% = 2,7			
--	--	--	--	--	--

7. Perangkingan

Setelah melakukan perhitungan nilai total, selanjutnya melakukan perhitungan untuk perangkingan. Perangkingan tersebut didapatkan dari hasil perhitungan nilai total yang di urutkan dari yang terbesar ke nilai terkecil. Kandidat yang mendapatkan nilai terbesar adalah kandidat yang dipilih dan yang paling cocok dengan kriteria posisi yang dibutuhkan. Berikut ini perhitungan untuk perangkingan:

a. Nilai akhir untuk alternative id karyawan 175526

$$\begin{aligned} \text{Nilai Akhir} &= (40\% \times \text{Nilai Kompetensi}) + \\ &(25\% \times \text{Nilai Evaluasi kerja}) + (25\% \times \\ &\text{Nilai Sikap kerja}) + (10\% \times \text{Nilai Benefit}) \\ \text{Nilai Akhir} &= (40\% \times 3) + (25\% \times 3,9) \\ &+ (25\% \times 4,6) \\ &+ (10\% \times 2,7) = 3,595 \end{aligned}$$

b. Nilai akhir untuk alternative id karyawan 175701

$$\begin{aligned} \text{Nilai Akhir} &= (40\% \times \text{Nilai Kompetensi}) + \\ &(25\% \times \text{Nilai Evaluasi kerja}) + (25\% \times \\ &\text{Nilai Sikap kerja}) + (10\% \times \text{Nilai Benefit}) \\ \text{Nilai Akhir} &= (40\% \times 3) + (25\% \times 4,2) \\ &+ (25\% \times 4,6) \\ &+ (10\% \times 2,7) = 3,67 \end{aligned}$$

c. Nilai akhir untuk alternative id karyawan 191914

$$\begin{aligned} \text{Nilai Akhir} &= (40\% \times \text{Nilai Kompetensi}) + \\ &(25\% \times \text{Nilai Evaluasi kerja}) + (25\% \times \\ &\text{Nilai Sikap kerja}) + (10\% \times \text{Nilai Benefit}) \\ \text{Nilai Akhir} &= (40\% \times 3) + (25\% \times 3,9) \\ &+ (25\% \times 4,6) \\ &+ (10\% \times 2,1) = 3,535 \end{aligned}$$

d. Nilai akhir untuk alternative id karyawan 175552

$$\begin{aligned} \text{Nilai Akhir} &= (40\% \times \text{Nilai Kompetensi}) + \\ &(25\% \times \text{Nilai Evaluasi kerja}) + (25\% \times \\ &\text{Nilai Sikap kerja}) + (10\% \times \text{Nilai Benefit}) \\ \text{Nilai Akhir} &= (40\% \times 2,4) + (25\% \times 4,2) \\ &+ (25\% \times 4,6) \\ &+ (10\% \times 2,7) = 3,43 \end{aligned}$$

Mendapatkan hasil perangkingan dengan cara mengurutkan nilai akhir dari yang terbesar hingga ke yang terkecil seperti pada tabel berikut:

Tabel 20
Hasil Akhir

No	Alternatif	Nilai Total
1	175701	3,67
2	175526	3,595
3	191914	3,535

4	175552	3,43
---	--------	------

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh perhitungan dengan alternative id karyawan 175701 dengan nama Abdul Hakim terpilih sebagai yang paling cocok dengan kriteria yang ditentukan dengan nilai total 3,67.

B. Uji Hasil

Uji hasil adalah sebuah pengujian terhadap hasil sebelum menggunakan metode dibandingkan dengan setelah menggunakan metode. Dimana uji hasil ini akan membuktikan apakah penerapan metode lebih efektif dibandingkan dengan sebelum menggunakan metode ataupun sebaliknya. Berikut ini adalah hasil ranking sebelum dilakukan dengan perhitungan *profile matching*. Proses perangkingan sebelumnya hanya melihat dari rekomendasi skill/kemampuan.

Tabel 21
Hasil Ranking Sebelum Menggunakan Metode

Alternatif	Ranking
175526	1
175701	2
171910	3
175552	4

Setelah dilakukan penerapan metode *profile matching* dan dilakukan perhitungan dengan kriteria yang sudah ditentukan maka hasil perhitungannya sebagai berikut:

Tabel 22
Hasil Ranking Setelah Menggunakan Metode

Alternatif	Ranking
175701	1
171910	2
175526	3
175552	4

Dari data tersebut dapat diketahui ranking sebelum dan setelah menggunakan metode *profile matching*. Selanjutnya akan dibuktikan dengan *rank spearman* untuk menguji hipotesis asosiatif dua variable bila datanya berskala ordinal. Maka sebelumnya dilakukan pengolahan data terlebih dahulu, data kuantitatif yang akan dianalisa perlu disusun dalam bentuk ranking. Berikut adalah tabel hasil korelasi *rank spearman*.

Tabel 23
Hasil Korelasi Rank Spearman

Alternatif	Ranking		d (x-y)	d2 (x-y)2
	x	y		
171910	3	2	1	1
175526	1	3	-2	4
175552	4	4	0	0
175701	2	1	1	1
Total				6

Keterangan:

x = Ranking Sebelum Penerapan Profile Matching
y = Ranking Setelah Penerapan Profile Matching

Pada tabel diatas diketahui bahwa jumlah dari perhitungan ranking sebelum dan setelah menggunakan aplikasi, selanjutnya dihitung menggunakan rumus korelasi *rank spearman*.

$$R_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

$$R_s = 1 - \frac{6 \times 6}{4(4^2 - 1)}$$

$$R_s = 1 - \frac{36}{60}$$

$$R_s = 0,6$$

Uji *rank spearman* ditunjukkan melalui kekuatan hubungan antara variable ditujukan melalui nilai korelasi yang dapat dilihat pada tabel 1.

Berdasarkan nilai *rank spearman* yang diperoleh dari hasil perhitungan diatas dengan nilai 0,6 maka nilai tersebut masuk kedalam kategori tinggi yang memiliki makna bahwa ada hubungan yang signifikan setelah menggunakan metode *profile matching*. Sehingga dengan menggunakan metode *profile matching* ini dikatakan relevan digunakan untuk memperoleh hasil keputusan yang tepat dalam penentuan rotasi karyawan terhadap karyawan.

IV. KESIMPULAN

Penerapan metode *profile matching* pada system ini dinilai sudah tepat dan efektif, hal tersebut merujuk pada hasil uji pengguna di poin nomor sepuluh dan sebelas yang menyatakan bahwa system informasi efektif dalam membantu

pengguna dalam meyelesaikan suatu scenario, sehingga dengan diterapkannya metode ini dapat menghasilkan keputusan yang tepat dalam menentukan rotasi terhadap karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji korelasi dengan mendapat nilai sebesar 0,6 dengan nilai tersebut masuk kedalam kategori tinggi yang memiliki makna bahwa ada hubungan yang signifikan setelah menggunakan metode *profile matching*. Sehingga dengan menggunakan metode *profile matching* ini dikatakan relevan digunakan untuk memperoleh hasil keputusan yang tepat dalam penentuan rotasi karyawan terhadap karyawan.

Daftar Pustaka

- [1] K. Davis, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya., 2009.
- [2] F. Luthans, Perilaku Organisasi, Yogyakarta: Penerbit Andi, 2006.
- [3] Kusriani, Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan, Yogyakarta: Penerbit Andi, 2007.
- [4] Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D dan Penelitian Pendidikan, Bandung: CV Alfabeta, 2019.
- [5] R. Kurniawan and B. Yuniarto, Analisis Regresi: Dasar dan Penerapannya dengan R, Jakarta: Kencana, 2016.