

RINGKASAN

PDAM Purbalingga memiliki struktur organisasi fungsional, yaitu susunan organisasi yang didasarkan pada fungsi masing-masing bagian. Dari data bagian dan jumlah karyawan yang ada jumlah karyawan yang bekerja cukup banyak sehingga data pemilihan karyawan untuk proses kenaikan jabatan kurang maksimal dan pemilihan karyawan berdasarkan kriteria yang diperlukan. Hal ini tentunya mengalami kendala dalam bidang pengelolaan sumber daya manusia terutama untuk melakukan seleksi kenaikan jabatan pasti butuh waktu dalam pemilihan karyawan yang cocok untuk di promosikan dalam kenaikan jabatan. Namun dalam pengembangannya sistem kerja yang dilakukan di PDAM Purbalingga masih secara manual sehingga harus mengecek satu persatu dokumen karyawan seperti dokumen profil karyawan, dokumen jabatan karyawan dan dokumen diklat karyawan sehingga memerlukan waktu yang lama dan dapat dikatakan masih jauh dari tujuan, mengingat pentingnya keefektifan dan efisiensi dalam menilai kinerja karyawan untuk proses kenaikan jabatan. Oleh karena itu sistem perhitungan yang ada akan di perbaharui menggunakan sistem pendukung keputusan untuk mempermudah dan mempercepat proses penilaian untuk kenaikan jabatan. Sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan PDAM Purbalingga dalam melakukan proses kenaikan pangkat jabatan, maka diperlukan kriteria-kriteria yang terdiri dari hasil tes, pengalaman, diklat, senioritas, dan usia untuk menentukan siapa yang akan terpilih untuk memenuhi jabatan dalam proses penentuan jabatan, ini dibutuhkan sebuah sistem pendukung keputusan. Metode yang digunakan dalam sistem pendukung keputusan ini adalah Metode Profile Matching. Profile Matching adalah proses membandingkan antara kompetensi individu ke dalam kompetensi jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (disebut juga gap), semakin kecil gap yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar yang berarti memiliki peluang lebih besar untuk karyawan menempati posisi tersebut. Hasil proses ini berupa ranking yang akan menjadi dasar rekomendasi bagi pengambil keputusan untuk pemilihan karyawan terbaik dalam proses kenaikan jabatan. Dengan metode perankingan tersebut diharapkan penilain akan lebih cepat dan tepat karena didasarkan pada nilai kriteria dan bobot yang sudah ditentukan, sehingga akan mendapatkan hasil yang lebih tepat terhadap pemilihan karyawan terbaik untuk kenaikan jabatan.

Kata kunci: PDAM Kabupaten Purbalingga, Kenaikan Jabatan, Profile Matching, Perengkingan.

ABSTRACT

PDAM Purbalingga has a functional organizational structure, namely the organizational structure based on the function of each part. From the data section and number of existing employees the number of employees who work enough so that employee election data for the process of promotion of less than the maximum and selection of employees based on necessary criteria. This is certainly experiencing obstacles in the field of human resource management, especially to do the selection of promotion must take time in the selection of employees who are suitable to be promoted in promotions. However, in the development of work system done in PDAM Purbalingga still manually so it must check one by one employee documents such as employee profile document, employee title document and employee training documents so it takes a long time and can be said is still far from goal, given the importance of effectiveness and efficiency in assessing employee performance for the promotion process. Therefore the existing calculation system will be updated using a decision support system to simplify and speed up the assessment process for promotion. In accordance with the regulations set by PDAM Purbalingga in conducting the promotion process, criteria consisting of test, experience, training, seniority and age are needed to determine who will be elected to fulfill the position in the process of determining the position a decision support system. The method used in this decision support system is Profile Matching Method. Profile Matching is the process of comparing individual competencies into job competencies so as to know the difference of competence (also called gap), the smaller the resulting gap the greater the value the greater the greater the opportunity for employees to occupy the position. The result of this process is a ranking that will be the basis of recommendations for decision makers for the selection of the best employees in the promotion process. With the ranking method is expected penilain will be faster and precise because it is based on predetermined criteria and weights, so that will get more precise results on the selection of the best employees for promotion.

Keywords: PDAM Kabupaten Purbalingga, Increase Position, Profile Matching, Ranking.