

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Simamora (1997:3) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. MSDM menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan perburuhan yang mulus. MSDM juga merupakan aktifitas-aktifitas atau kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan agar SDM di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif supaya mencapai tujuan.

Dan menurut Dessler (2003), untuk memahami pengertian MSDM, pertama kali harus mengetahui hal-hal yang dikerjakan oleh para manajer. Pada umumnya para ahli sepakat bahwa terdapat lima fungsi dasar yang dilaksanakan para manajer yaitu: perencanaan, pengorganisasian, pengisian staf, pengarahan dan pengawasan. Keseluruhan fungsi tersebut sering dirujuk sebagai proses manajemen.

Fungsi MSDM atau fungsi “*staffing*” merujuk pada konsep-konsep dan teknik-teknik yang diperlukan untuk melaksanakan tugas manajemen dalam aspek “manusia” atau karyawan yang mencakup:

- a. Analisis pekerjaan (menetapkan hakikat pekerjaan karyawan)
- b. Perencanaan kebutuhan tenaga kerja dan pendaftaran calon karyawan
- c. Seleksi calon karyawan

- d. Orientasi dan pelatihan karyawan baru
- e. Manajemen upah dan gaji
- f. Penyediaan insentif dan kesejahteraan
- g. Penilaian prestasi kerja
- h. Komunikasi tatap muka
- i. Pengembangan manajer

2.1.1 Manajemen Personalia

Manajemen personalia adalah manajemen yang mengkhususkan diri dalam bidang personalia. Di mana Flippo (1980:5) menerangkan bahwa manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan SDM agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Tugas-tugas manajemen personalia antara lain: menetapkan analisis jabatan, merekrut karyawan, melatih, menempatkannya, memberikan kompensasi yang adil dan merata, memotivasi karyawan dan sebagainya. Hal ini semua bertujuan agar perusahaan tersebut dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam rangka pencapaian yang telah ditentukan.

Sebagaimana telah dikemukakan diatas bahwa bidang dalam manajemen personalia diatas adalah sangat luas antara lain penyeleksian karyawan maka perusahaan harus dapat melaksanakan penyeleksian secara baik sesuai ungkapan *“the right man in the right place”*.

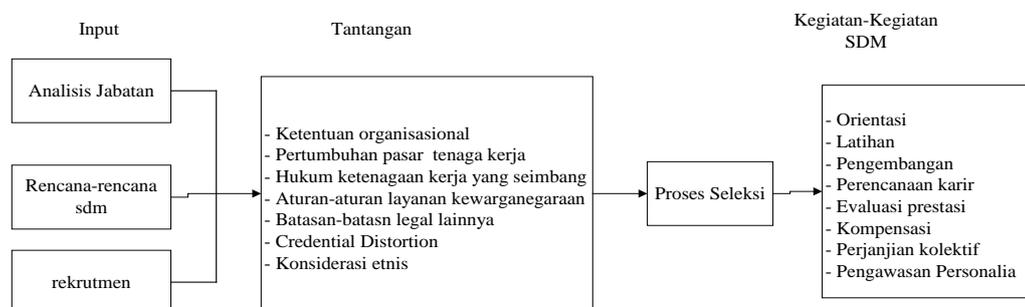
2.1.2 Seleksi

Seleksi adalah proses sebuah perusahaan memilih dari sekelompok pelamar, orang atau orang-orang yang paling mempengaruhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada saat ini. Seleksi haruslah meningkatkan proporsi karyawan yang sukses yang terpilih dari sekelompok pelamar pada biaya yang serendah mungkin. Proses seleksi dimulai ketika pelamar melamar pekerjaan di perusahaan, dan berakhir pada saat diambil keputusan pengangkatan.

Menurut Simamora (1997:255) seleksi SDM penting karena tiga hal yaitu:

- a. Kinerja para manajer akan senantiasa tergantung sebagian pada kinerja bawahan-bawahannya.
- b. Penyaringan yang efektif adalah penting karena ada biaya-biaya merekrut saat mengangkat karyawan-karyawan.
- c. Seleksi yang baik itu penting karena implikasi-implikasi legal dari pelaksanaannya secara serampangan.

Proses seleksi sendiri tergantung pada tiga masukan penting seperti pada gambar berikut ini:



Gambar 2.1 Ketergantungan kegiatan-kegiatan manajemen personalia pada proses seleksi

Informasi analisis jabatan memberikan deskripsi jabatan, spesifikasi jabatan dan standar-standar prestasi yang disyaratkan setiap jabatan.

Rencana-rencana sumber daya manusia memberitahukan kepada manajer personalia bahwa ada lowongan pekerjaan. Akhirnya, rekrutmen perlu agar manajer personalia mendapatkan sekelompok kandidat yang akan dipilih. Ketiga masukan ini yang sangat menentukan efektifitas proses seleksi.

Disamping itu, manajer personalia harus menghadapi tantangan-tantangan dalam pencapaian tujuan proses seleksi.

2.2 Sistem Pendukung Keputusan

Sistem pendukung keputusan (SPK) ini tidak dimaksudkan untuk menggantikan manajer namun manajer dan komputer bekerja sama sebagai tim pemecahan masalah dalam memecahkan masalah yang berada di area semi terstruktur yang luas. Sistem ini dimaksudkan harus:

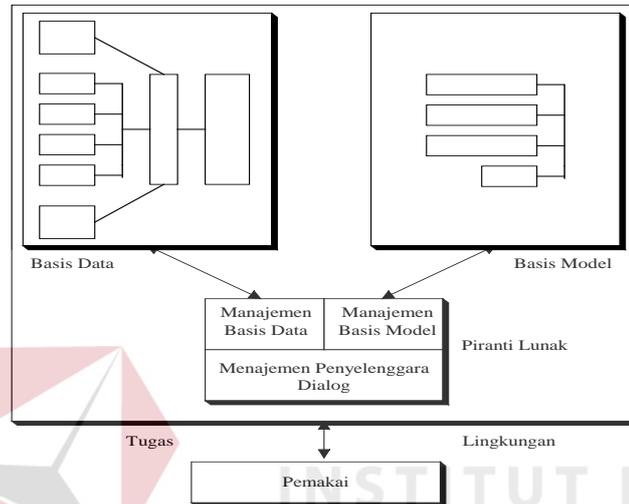
- a. Membantu manajer membuat keputusan untuk memecahkan masalah semi terstruktur.
- b. Mendukung penilaian manajer bukan mencoba menggantikannya.
- c. Meningkatkan efektifitas pengambilan keputusan manajer daripada efisiensinya.

Tujuan-tujuan ini berhubungan dengan tiga prinsip dasar dari konsep sistem pendukung keputusan yaitu struktur masalah, dukungan keputusan dan efektifitas keputusan.

2.3 Komponen SPK

SPK terdiri dari 3 komponen dasar atau subsistem, yaitu Subsistem Manajemen Basis Data, Subsistem Manajemen Basis Model, Subsistem Perangkat Lunak Penyelenggara Dialog .

Keterkaitan dari ketiga subsistem dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2.2 Komponen Sistem Pendukung Keputusan

a. Subsistem Manajemen Basis Data

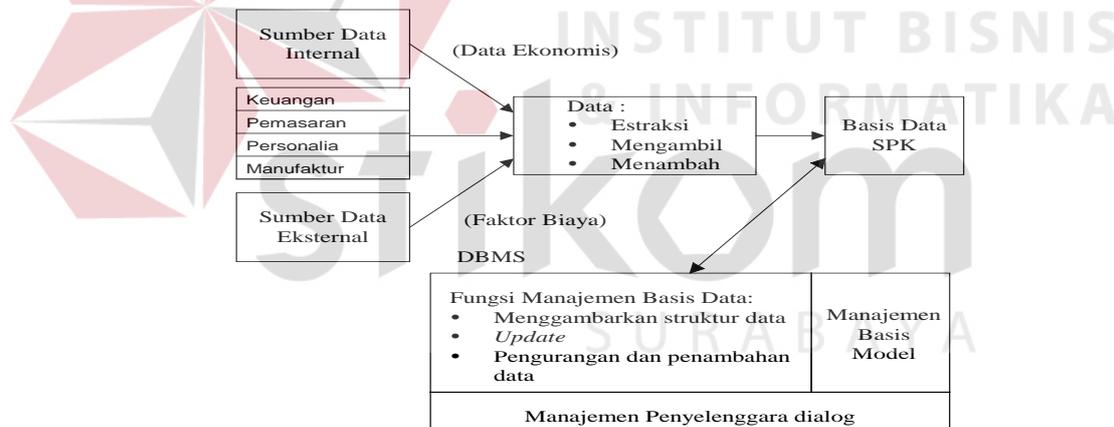
Merupakan bagian-bagian yang menyediakan data yang dibutuhkan oleh sistem. Data ini diorganisasikan dalam suatu data base yang disebut dengan Subsistem Manajemen Basis Data.(DBMS) Ada beberapa perbedaan data base untuk SPK dan non-SPK. Pertama, sumber data untuk SPK lebih kaya dari pada non-SPK dimana data harus berasal dari luar dan dari dalam karena proses pengambilan keputusan, terutama dalam level manajemen puncak, sangat bergantung pada sumber data dari luar, misalnya data ekonomi. Perbedaan lain adalah proses pengambilan dan ekstraksi data dari sumber data yang sangat besar. SPK membutuhkan proses ekstraksi dan DBMS yang dalam pengelolaannya harus

cukup fleksibel untuk memungkinkan penambahan dan pengurangan secara cepat.

Kemampuan yang dibutuhkan manajemen data base sebagai berikut:

Kemampuan untuk mengkombinasikan berbagai variasi data melalui pengambilan dan ekstraksi data.

1. Kemampuan untuk menambahkan sumber data secara cepat dan mudah.
2. Kemampuan untuk menggambarkan struktur data logikal sesuai dengan pengertian pemakai sehingga pemakai mengetahui apa yang tersedia dan dapat menentukan kebutuhan penambahan dan pengurangan.
3. Kemampuan untuk menangani data secara personal sehingga pemakai dapat mencoba berbagai alternatif pertimbangan personal.
4. Kemampuan untuk mengelola berbagai variasi data.



Gambar 2.3 Subsistem Manajemen Basis Data

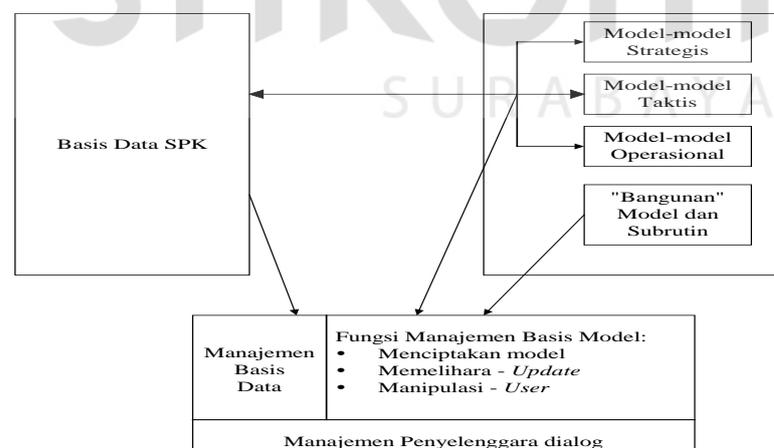
b. Subsistem Manajemen Basis Model

Salah satu keunggulan dari SPK adalah kemampuan untuk mengintegrasikan akses data dan model-model keputusan. Hal ini dapat dilakukan dengan menambahkan model-model keputusan kedalam sistem informasi yang menggunakan database sebagai mekanisme integrasi dan komunikasi diantara

model-model. Salah satu persoalan yang berkaitan dengan model adalah bahwa penyusunan model seringkali terikat pada struktur model yang mengasumsikan adanya masukan yang benar dan cara keluaran yang tepat. Sementara, model cenderung tidak mencukupi adanya kesulitan dalam mengembangkan model yang terintegrasi untuk menangani sekumpulan keputusan yang saling bergantung. Cara untuk menangani persoalan ini dengan menggunakan koleksi berbagai model yang terpisah, dimana setiap model digunakan untuk menangani bagian yang berbeda dari masalah yang sedang dihadapi.

Kemampuan yang dimiliki subsistem basis model adalah:

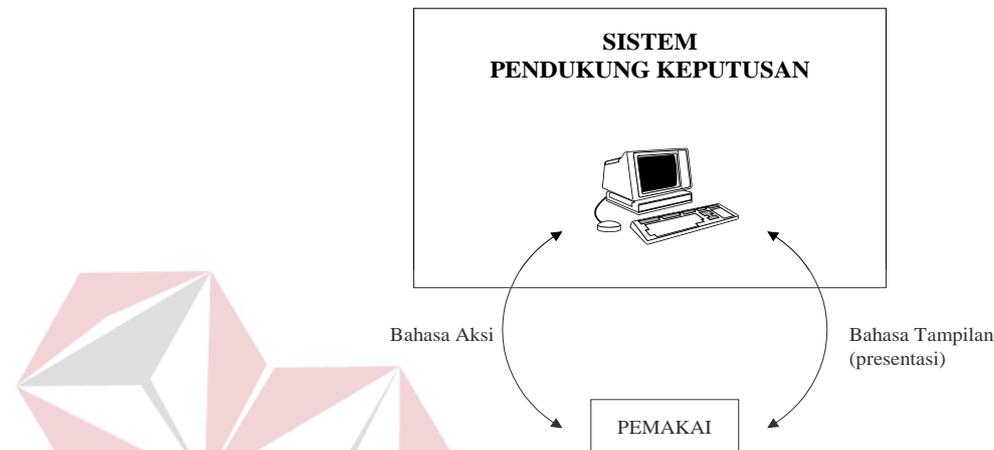
1. Kemampuan untuk menciptakan model baru secara cepat dan mudah
2. Kemampuan untuk mengakses dan mengintegrasikan model-model keputusan.
3. Kemampuan untuk mengelola basis model dengan fungsi manajemen yang analog dan manajemen data base (seperti mekanisme untuk menyimpan, membuat analog, menghubungkan, dan mengakses model).



Gambar 2.4 Subsistem Manajemen Basis Model

c. Subsistem Perangkat Lunak Penyelenggara Dialog

Adalah fleksibilitas dan kekuatan karakteristik SPK yang timbul dari kemampuan interaksi antara sistem dan pemakai. Komponen-komponen dari sistem dialog adalah pemakai, terminal, dan sistem perangkat lunak.



Gambar 2.5 Subsistem Penyelenggaraan Dialog

d. Subsistem Knowledge Management

Subsistem Knowledge Management merupakan subsistem opsional yang dapat mendukung subsistem lain atau berfungsi secara mandiri. Sistem ini tersusun oleh satu atau lebih *expert system*. Untuk mendukung subsistem ini diperlukan software yang terintegrasi dengan *expert sistem*.

2.4 Sistem Informasi

Informasi adalah merupakan data yang telah diolah menjadi sebuah bentuk yang berarti bagi penerimanya dan bermanfaat dalam mengambil suatu keputusan. Informasi dapat diperoleh dari sistem informasi atau disebut juga dengan *processing system* atau *information processing system* atau *information-generating systems*. Menurut Robert A. Leitch dan K. Roscoe Davis sistem

informasi adalah suatu sistem di dalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian, mendukung operasi, bersifat manajerial dan kegiatan strategi dari suatu organisasi dan menyediakan pihak luar tertentu dengan laporan-laporan yang diperlukan.

2.5 Analisis dan Perancangan Sistem Informasi

Sistem informasi yang dimaksud disini adalah sistem informasi berbasis komputer yaitu sebuah sistem manusia atau mesin yang terpadu (integrated) dan saling menyediakan informasi, guna menunjang operasi-operasi manajemen, analisis dan fungsi-fungsi pengambilan keputusan didalam sebuah organisasi.

Didalam melakukan perancangan sistem informasi diperlukan analisis-analisis permasalahan yang matang sehingga dapat memberikan hasil yang optimal. Konsep dasar analisis dan perancangan sistem informasi :

2.5.1 Konsep dasar analisis sistem

Analisis sistem adalah penguraian dari suatu sistem informasi yang utuh ke dalam bagian sub sistem dengan maksud untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi permasalahan, kesempatan, dan hambatan yang terjadi serta kebutuhan yang diharapkan sehingga dapat diusulkan perbaikannya. Adapun langkah-langkah untuk menganalisis sebuah sistem adalah :

- a. Mengidentifikasi masalah.
- b. Memahami kerja sistem yang ada.
- c. Menganalisis sistem
- d. Membuat laporan hasil analisis.

2.5.2 Konsep dasar perancangan sistem

A. Pengertian perancangan sistem

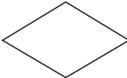
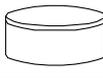
Perancangan sistem adalah proses menyusun atau mengembangkan sistem informasi yang baru. Dalam tahap ini harus dapat dipastikan bahwa semua persyaratan untuk menghasilkan sistem informasi dapat dipenuhi. Hasil sistem yang dirancang harus sesuai dengan kebutuhan pemakai untuk mendapatkan informasi. Hal lain yang perlu diperhatikan adalah bahwa sistem yang disusun harus dapat dikembangkan lagi.

B. Sistem Flow

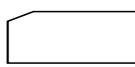
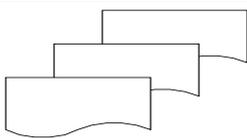
Sistem flow adalah suatu bagan yang menunjukkan arus pekerjaan atau arus data dan / atau operasi secara menyeluruh dari suatu sistem yang menjelaskan urutan procedure-procedure yang terdapat didalam sistem.

Manfaat sistem flow ini adalah mampu memvisualisasi arus data dan hubungan yang rumit secara jelas. Dalam membuatnya sebaiknya ditentukan pula fungsi-fungsi yang melaksanakan atau bertanggung jawab terhadap sub-sub sistem.

Tabel 2.1 Simbol-simbol sistem flow

No.	Nama	Gambar
1	Pemrosesan dengan komputer	
2	Penrosesan dengan mesin selain komputer	
3	Decission / Pengambilan Keputusan	
4	Dokumen / Laporan	
5	Data / Catatan	
6	Terminal Produser	
7	Pemrosesan Manual	
8	Display / tampilan hasil pemrosesan	
9	Penyambung antara 2 ujung bagaan arus pada halaman yang sama	
10	Penyambung antara 2 halaman bagan arus	
11	Arsip	
12	Database	
13	Data yang disimpan pada disket	
14	Data yang disimpan dalam pita magnetik	

Tabel 2.1 Simbol-simbol sistem flow (lanjutan)

15	Catatan / Arsip Induk	
16	Input Data Manual	
17	Punch Card	
18	Data yang disimpan pada media berakses langsung	
19	Multi Dokumen	

C. Bagan berjenjang

Untuk memudahkan dalam merancang suatu sistem dibutuhkan suatu bagan berjenjang yang menggambarkan semua proses yang ada dalam sebuah sistem. Lebih tepatnya bagan berjenjang mempermudah penggambaran data flow diagram ke level-level yang lebih bawah lagi. Penulis merancang bagan berjenjang setelah melakukan pengidentifikasian masalah yang dianalisis terlebih dahulu.

D. Data Flow Diagram

Data flow diagram (DFD) adalah suatu bagan yang memiliki arus data dalam suatu sistem dengan terstruktur dan jelas untuk menggambarkan suatu sistem yang telah ada atau sistem baru yang akan dikembangkan secara logika tanpa mempertimbangkan lingkungan fisik dimana data tersebut mengalir atau lingkungan fisik dimana data tersebut disimpan. DFD merupakan metode pengembangan sistem yang terstruktur (*Structur Analys and Design*). Penggunaan notasi dalam data flow diagram ini sangat membantu sekali untuk memahami suatu sistem pada semua tingkat kompleksitas. Pada tahap analisis penggunaan

notasi ini sangat membantu dalam berkomunikasi dengan pemakai sistem untuk memahami sistem secara logika. Ada 4 simbol yang digunakan dalam DFD, yaitu:

Tabel 2.2 Simbol-simbol DFD

No	Nama	Gambar
1	External Entity	
2	Process	
3	Data Flows	
4	Data Store	

1. External Entity

Simbol ini merupakan sesuatu / elemen-elemen lingkungan yang berada diluar sistem. Elemen-elemen ini menyediakan bagi sistem input data dan menerima output data sistem.

2. Process

Data simbol tersebut akan dituliskan proses yang dikerjakan oleh simbol yaitu transformasi aliran data yang masuk menjadi aliran data yang keluar. Satu proses memiliki satu atau lebih input data yang menghasilkan satu atau lebih output data.

3. Data Flows

Terdiri dari sekelompok elemen data yang berhubungan secara logis yang bergerak dari satu titik proses ke titik atau proses yang lain. Jumlah data yang

diwakili oleh arus data dapat bervariasi dari satu elemen data tunggal hingga satu atau beberapa file.

Arus data terdiri dari satu atau beberapa struktur. Struktur data adalah sekelompok elemen data yang menggambarkan suatu halaman atau transaksi tertentu. Struktur paling mudah digambarkan sebagai pengaturan elemen-elemen data yang membentuk suatu catatan (record), atau sekelompok elemen-elemen yang berhubungan yang terletak pada sebuah dokumen.

4. Data Store

Data store adalah tempat penyimpanan data. Jika perlu dipertahankan karena suatu sebab, maka digunakan penyimpanan data. Dalam istilah DFD, penyimpanan data adalah suatu penampungan data. Dalam implementasinya, data store hanya dapat berhubungan dengan proses yang dihubungkan oleh arus data dan tidak dapat berhubungan langsung dengan entity.

E. Entity Relationship Diagram

Entity relationship diagram (ERD) adalah suatu alat untuk mempresentasikan model data yang ada pada sistem di mana terdapat entiti dan relationship. Entiti merupakan sesuatu yang ada dan terdefinisi di dalam suatu organisasi, dapat abstrak atau nyata, misalkan dapat berupa orang, objek dan waktu kejadian. Juga perlu diketahui bahwa setiap entiti biasanya terdapat atribut yang merupakan ciri-ciri atau karakteristik entiti tersebut. Sedangkan relational adalah hubungan antar entiti, fungsinya hubungan yang mewujudkan pemetaan antar entiti. Terdapat 4 macam relationship :

1. 1 – 1 (one to one)

Hal ini dimaksudkan bahwa antara dua entiti (file) yang bersangkutan saling berhubungan satu – satu dengan suatu definisi bentuk relationship tertentu.

2. 1 – n (one to many)

Hubungan antara file pertama dengan file kedua adalah satu – banyak dengan suatu definisi bentuk relationship tertentu.

3. n – 1 (many to one)

Maksudnya bahwa antar dua entiti saling berhubungan banyak – satu dengan suatu definisi bentuk relationship tertentu.

4. n – m (many to many)

Hubungan antara dua entiti adalah banyak – banyak dengan suatu definisi bentuk relationship tertentu yang dapat dijadikan hubungan 1 – n dan m – 1 dengan menambahkan satu buah entiti (file) diantaranya.

F. Relational Database Manajemen System

Dalam dunia komputer, informasi atau data yang berjumlah besar dan saling berhubungan disimpan dalam bentuk *Relational Database Manajemen System* (RDMS). Manajemen datanya dilakukan dengan tujuan kemudahan dan efisiensi dalam hal pemanfaatan kembali data dari media penyimpanannya. Sekumpulan data yang saling berhubungan beserta aplikasi program yang berfungsi mengolah data tersebut dinamakan RDBMS.

G. Desain sistem input secara umum

Yang perlu didesain secara rinci untuk input adalah bentuk dari dokumen dasar yang digunakan untuk menangkap data, kode-kode input yang digunakan dan bentuk dari tampilan input di alat input. Untuk tahap ini yang perlu dilakukan oleh analis adalah mengidentifikasi terlebih dahulu input-input yang akan didesain secara rinci tersebut.

H. Desain sistem output secara umum

Output yang dimaksud dari tahap ini adalah output yang berupa tampilan di media keras atau di layar monitor. Yang perlu dilakukan oleh analis pada tahap ini adalah menentukan kebutuhan output dari sistem baru kemudian menentukan parameter dari output tersebut. Parameter output yang dimaksud dapat berupa tipenya, format, media yang digunakan, alat output yang digunakan, distribusinya dan periode output.

2.6 Basis Data

Basis data adalah suatu kumpulan data terhubung yang disimpan secara bersama-sama pada suatu media dengan cara-cara tertentu sehingga mudah untuk digunakan oleh satu atau lebih program aplikasi secara optimal; data simpanan tanpa mengalami ketergantungan pada program yang akan digunakannya; data disimpan sedemikian rupa sehingga penambahan, pengambilan dan modifikasi data dapat dilakukan dengan mudah dan terkontrol.

Data pada basis data perlu diorganisasikan sedemikian rupa, sehingga informasi yang disediakan berkualitas. Organisasi basis data yang baik juga

berguna untuk efisiensi kapasitas penyimpanannya. Basis data diakses dan dimanipulasi dengan menggunakan perangkat lunak paket yang disebut dengan DBMS. Contoh dari perangkat lunak yang bisa digunakan untuk mengakses dan memanipulasi basis data adalah Oracle dan Ms.Access.

2.7 Kompetensi

Kompetensi atau kemampuan didefinisikan sebagai suatu sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil (Mitrani,1992:21). Ketidaksamaan dalam kompetensi-kompetensi inilah yang membedakan seorang pelaku unggul daripada pelaku yang berprestasi rata-rata.

Untuk mencapai kinerja sekedar rata-rata atau cukup, diperlukan *threshold competencies* atau kompetensi esensial. Kompetensi batas dan kompetensi istimewa untuk suatu pekerjaan tertentu merupakan pola atau pedoman dalam pemilihan karyawan, perencanaan pengalihan tugas, penilaian kerja, dan pengembangan.

Kompetensi dapat berupa tujuan, perangai, konsep diri, sikap atau nilai, penguasaan masalah, atau keterampilan kognitif maupun keterampilan perilaku-
setiap sifat perorangan yang dapat diukur atau dihitung dengan jelas dan dapat ditunjukkan untuk membedakan secara gamblang seorang pelaku lebih unggul dari seseorang pelaku yang berprestasi rata-rata, atau seseorang pelaku efektif dari seorang pelaku yang tidak efektif. Sifat-sifat tersebut diatas dapat didefinisikan sebagai berikut:

- a. Motif, yaitu kebutuhan atau pola dasar yang mendorong, mengarahkan dan menentukan perilaku seseorang.
- b. Perangai, yaitu kecenderungan umum untuk bersikap atau menanggapi dengan suatu cara tertentu.
- c. Konsep diri, yaitu sikap atau nilai yang diukur dengan tes responden untuk mengetahui apa yang yang dinilai baik oleh seseorang
- d. Penguasaan masalah, mengenai fakta atau prosedur, apakah teknis (bagaimana memperbaiki komputer yang rusak) atau antar pribadi (teknik-teknik umpan balik yang efektif)
- e. Keterampilan kognitif atau keterampilan perilaku, baik yang tersembunyi (misalnya penalaran deduktif atau penalaran induktif) maupun yang dapat diamati (misalnya kemampuan mendengarkan secara aktif)

2.8 Profile Matching

Merupakan suatu proses yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia dimana kompetensi yang diperlukan oleh suatu jabatan harus dapat dipenuhi oleh pemegang/calon pemegang jabatan. Dalam proses *profile matching* pada dasarnya membandingkan antara kompetensi individu dan kompetensi jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (gap), semakin kecil gap yang dihasilkan semakin besar pula bobot nilainya (peluangnya lebih besar).

Adapun istilah lain yaitu *software profile matching* adalah alat bantu untuk mempercepat proses *matching* antara profil jabatan (*soft* kompetensi jabatan) dengan *soft* kompetensi karyawan sehingga dapat diperoleh informasi lebih cepat, baik untuk mengetahui *gap* kompetensi antara jabatan dengan

pemegang jabatan maupun dalam pemilihan kandidat yang paling sesuai untuk suatu jabatan (ranking kandidat).

Profile matching menganggap bahwa terdapat tingkat *predictor variables* yang ideal yang harus dimiliki seseorang, bukannya tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati. Dalam, pencocokan profil, kelompok-kelompok karyawan yang baik maupun buruk diidentifikasi. Individu-individu dalam kelompok-kelompok ini diukur atas beberapa variabel-variabel prediktor.

Jika pelaksana-pelaksana yang baik memperoleh skor yang berbeda dari pelaksana-pelaksana yang buruk atas sebuah karakteristik, maka variabel tersebut berfaedah dalam memilih pelaksana-pelaksana yang baik. Begitu beberapa variabel yang membedakan antara pelaksana-pelaksana yang baik dan buruk telah diidentifikasi, profil ideal dari karyawan yang berhasil dapat dibuat.

Seorang karyawan yang ideal mungkin mempunyai kecerdasan rata-rata, keahlian-keahlian sosial yang baik, mempunyai kebutuhan yang rendah untuk mendominasi orang lain, dan tingkat kemampuan perencanaan yang tinggi. Dengan *profile matching*, orang-orang yang diangkat adalah mereka yang paling mendekati profil ideal karyawan yang berhasil.

2.9 Penentuan Ranking Kandidat

Dalam penentuan peringkat kandidat yang diperlukan untuk suatu jabatan, seperti telah dijelaskan secara detail pada bab sebelumnya, bahwa terdapat 3 aspek yang menentukan, adalah sebagai berikut:

1. Aspek Kapasitas Intelektual

Pada aspek ini, proses perhitungannya dilakukan dengan memilah ke dalam dua kelompok yaitu:

a. Core Factor

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

b. Secondary Factor

Merupakan nilai kompetensi yang menjadi secondary factor yaitu item dari aspek selain core factor untuk menentukan peringkat kandidat pada jabatan yang sama maka setiap gabungan diberi bobot nilai.

2. Aspek Sikap Kerja

Secara umum proses perhitungan pada aspek ini mempunyai kesamaan dengan aspek kapasitas intelektual. Jadi proses tersebut dibedakan menjadi dua kelompok yaitu core factor dan secondary factor. Penentuan peringkat juga sama dengan kapasitas intelektual.

3. Aspek Perilaku

Pada aspek ini proses juga dibedakan menjadi dua, hanya saja untuk penentuan peringkat ini aspek ini mempunyai table khusus yang berisi pasangan profil individu dan profil jabatan yang kemudian mempunyai masing-masing untuk core factor dan secondary factor.