

Sistem Pendukung Keputusan Rekomendasi Kenaikan Jabatan Karyawan Menggunakan Metode *Profile Matching* (Studi Kasus CV. Agung Mandiri)

Nurul Indah Ni'matun Nisa¹, Danang Wahyu Widodo²

^{1,2}Teknik Informatika, Fakultas Teknik, Universitas Nusantara PGRI Kediri

E-mail: ¹nurulin808@gmail.com, ²danayudo@yahoo.com

Abstrak – Kenaikan jabatan merupakan salah satu aspek penting bagi karyawan sebagai perencanaan karir. CV. Agung Mandiri menggunakan penilaian kinerja dalam menentukan karyawan yang terbaik untuk menerima rekomendasi kenaikan jabatan, namun pada penerapannya masih membutuhkan waktu yang lama dalam menghitung dan memungkinkan terjadinya kesalahan dalam perhitungan yang dikarenakan oleh cara perhitungan manual, human error dan subjektivitas penilai. Sistem Pendukung Keputusan dapat membantu perusahaan dalam menghitung penilaian kinerja dengan cepat, efisien dan mengurangi kesalahan yang mungkin terjadi. Sistem Pendukung Keputusan ini menggunakan metode *profile matching* dengan menggunakan enam kriteria penilaian yaitu masa kerja, penjualan, kedisiplinan, attitude, pengetahuan dan penampilan. Penelitian ini bertujuan untuk membantu CV. Agung Mandiri dalam menentukan proses rekomendasi kenaikan jabatan karyawannya pada bagian sales marketing. Hasil dari penelitian ini adalah sistem yang mampu memberikan hasil berupa perankingan berdasarkan nilai yang terbesar sehingga pihak pengambil keputusan dapat mempertimbangkan dan memutuskan hasilnya melalui hasil ranking tersebut.

Kata Kunci — metode *profile matching*, penilaian kinerja, sistem pendukung keputusan

1. PENDAHULUAN

Kenaikan jabatan merupakan salah satu aspek penting bagi karyawan sebagai perencanaan karir. Karyawan yang memiliki kualitas bagus dapat membantu perusahaan untuk menggapai tujuannya, sehingga dari perusahaan dapat memberikan apresiasi seperti kenaikan jabatan. Namun, sering kali pada proses kenaikan jabatan hanya didasarkan pada faktor tertentu, sehingga dapat menimbulkan kesan pilih kasih dan tidak adil. Oleh karena itu, hendaknya proses kenaikan jabatan didasarkan pada penilaian kinerja yang berisi kriteria – kriteria yang akan dicapai oleh karyawan, seperti masa kerja, penjualan, dan pengalaman. Sehingga mereka dapat berkompetisi tinggi untuk menunjukkan yang terbaik.

CV. Agung Mandiri merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang penjualan unit sepeda motor honda yang berada di jalan Ahmad Yani nomo 117 Warujayeng Kabupaten Nganjuk. Dalam proses kenaikan jabatan, CV. Agung Mandiri menggunakan penilaian kinerja karyawan. Namun untuk proses penilaian kinerja karyawan CV. Agung Mandiri membutuhkan waktu yang cukup lama untuk menghitung dan memungkinkan terjadinya kesalahan dalam perhitungan yang disebabkan oleh cara perhitungan manual, *human error* dan *subjektivitas* penilai.

Untuk membantu mengatasi perihal tersebut, perlu dibuatnya suatu sistem yang dapat membantu

proses pengambilan keputusan secara cepat dan tepat guna mendukung proses kenaikan jabatan karyawan. Banyak metode yang dapat digunakan untuk membantu dalam pembuatan sistem pendukung keputusan, salah satunya adalah metode *profile matching*. Peneliti memilih metode *profile matching* karena metode ini dapat menyeleksi alternatif terbaik dari sejumlah alternatif, dengan membandingkan antara kompetensi individu kedalam kompetensi jabatan, sehingga dapat dilihat perbedaan kompetensinya (disebut juga *gap*). Semakin kecil *gap* maka bobot nilainya semakin tinggi dan berpeluang besar untuk mendapat rekomendasi kenaikan jabatan tersebut.

Penelitian terdahulu yang sejenis yaitu tentang kenaikan pangkat guru di SMA Negeri 1 Lembang Jaya Kabupaten Solok menggunakan metode *profile matching* menghasilkan suatu sistem yang dapat memudahkan kepala sekolah dalam menyeleksi kenaikan pangkat untuk guru honor dan mengambil keputusan kenaikan pangkat dengan penilaian menurut kriteria yang telah ditetapkan bagi si penerima pangkat [1].

Kemudian penelitian tentang sistem pendukung keputusan menggunakan metode *profile matching* yang berbasis web untuk menyeleksi mahasiswa menjadi asisten dosen dengan menggunakan tiga kriteria penilaian. Hasil implementasi sistem tersebut digunakan oleh pengguna dengan masing – masing hak akses sehingga memudahkan dalam proses

penerimaan calon asisten dosen di Universitas PGRI Madiun [2].

Penelitian lain juga tentang sistem pendukung keputusan untuk memilih calon manager dari pegawai yang berprestasi pada CV. Glofacia Oceanic dengan menggunakan metode *profile matching* dapat disimpulkan bahwa hasil dari pengujian sistem pendukung keputusan tersebut menghasilkan nama pegawai yang akan diangkat menjadi manager perusahaan [3].

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Yulia Purwaningsih dan Raden Supriyanto (2020) tentang Sistem Pendukung Keputusan Promosi Pejabat Struktural Melalui Diklat Kepemimpinan IV Menggunakan Metode *Profile Matching* (Studi Kasus di PPPPTK Bahasa Jakarta). Penelitian tersebut menghasilkan sebuah sistem pendukung keputusan untuk menyeleksi pegawai yang hendak menduduki jabatan struktural [4]. Penelitian tersebut juga mirip dengan yang akan dilakukan oleh peneliti, dimana prosesnya menggunakan metode *profile matching*. Perbedaanya terletak pada jumlah jabatan yang akan diisi oleh alternatif. Bila pada penelitian terdahulu berfokus pada satu jenis jabatan saja sedangkan penelitian ini menggunakan tiga jenis jabatan. Dalam pembuatan sistem tersebut, peneliti menggunakan bahasa pemrograman PHP (PHP : *Hypertext Preprocessor*) sehingga aplikasi ini dapat diakses melalui *browser* tanpa menginstall aplikasi tersebut di komputer.

2. METODE PENELITIAN

Adapun metode yang digunakan untuk penelitian ini mengacu pada beberapa hal, sebagai berikut :

2.1 Sistem Pendukung Keputusan

Sistem Pendukung Keputusan (SPK) merupakan sistem yang membantu pengambil keputusan dengan melengkapi mereka dengan informasi dari data yang telah diolah dengan relevan dan diperlukan untuk membuat keputusan tentang suatu masalah dengan lebih cepat dan akurat, sehingga sistem ini tidak dimaksudkan untuk menggantikan pengambil keputusan dalam proses pembuatan keputusan [5].

Sistem pendukung keputusan bertujuan untuk menyediakan informasi, membimbing, memberikan prediksi dan mengarahkan pada pengguna informasi agar dapat melakukan pengambilan keputusan dengan baik [6].

2.2 Metode Profile Matching

Metode *Profile Matching* merupakan suatu proses yang sangat penting dalam manajemen

Sumber Daya Manusia (SDM) dimana terlebih dahulu ditentukan kompetensi (kemampuan) yang diperlukan oleh suatu jabatan. Kompetensi tersebut haruslah dapat dipenuhi oleh calon pemegang jabatan. Dalam proses *profile matching* secara garis besar merupakan 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 besar untuk menempati suatu posisi [7].

Bobot nilai *GAP* pada metode *Profile Matching* ditunjukkan pada tabel 1:

Tabel 1. Tabel Bobot Nilai *GAP*

No	Selisih	Nilai Bobot	Keterangan
1.	0	5	Tidak ada selisih (kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan)
2.	1	4,5	Komptensi individu kelebihan 1 tingkat
3.	-1	4	Komptensi individu kekurangan 1 tingkat
4.	2	3,5	Komptensi individu kelebihan 2 tingkat
5.	-2	3	Komptensi individu kekurangan 2 tingkat
6.	3	2,5	Komptensi individu kelebihan 3 tingkat
7.	-3	2	Komptensi individu kekurangan 3 tingkat
8.	4	1,5	Komptensi individu kelebihan 4 tingkat
9.	-4	1	Komptensi individu kekurangan 4 tingkat

Untuk perhitungan *profile matching* sendiri ada beberapa langkah, yaitu :

a. Pemetaan *GAP*

Langkah pretama yang dilakukan adalah menghitung selisih antara nilai individu dengan nilai standart jabatan yang ditetapkan perusahaan.

Rumus *GAP* sebagai berikut :

$$GAP = Profile Individu - Profile Jabatan.....(1)$$

b. Pembobotan

Setelah mengetahui hasil dari *GAP*, maka langkah selanjutnya adalah memberi bobot nilai sesuai dengan tabel bobot nilai *GAP*.

c. Pengelompokan dan Perhitungan *Core Factor* dan *Secondary Factor*.

Core factor merupakan aspek yang diutamakan oleh jabatan, dalam hal ini kriteria yang menjadi

aspek *core factor* adalah masa kerja, penjualan, kedisiplinan, dan pengetahuan.

Berikut adalah rumus untuk menghitung *core factor* :

$$NCF = \frac{\Sigma NC}{\Sigma IC} \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan :

NCF = Nilai rata – rata *core factor*

ΣNC = Jumlah total nilai *core factor*

ΣIC = Jumlah item *core factor*

Sedangkan *secondary factor* merupakan aspek pendukung *core factor*. Dalam hal ini kriteria yang menjadi aspek *secondary factor* yaitu *attitude* dan penampilan. Berikut merupakan rumus untuk menghitung *secondary factor* :

$$NSF = \frac{\Sigma NS}{\Sigma IS} \dots\dots\dots (3)$$

Keterangan :

NSF = Nilai rata – rata *secondary factor*

ΣNS = Jumlah total nilai *secondary factor*

ΣIS = Jumlah item *secondary factor*

d. Perhitungan Nilai Total

Untuk menghitung nilai total didasarkan pada *presentase* dari nilai *core factor* dan *secondary factor*. *Presentase* untuk nilai *core factor* yaitu 60% sedangkan sisanya 40% untuk nilai *secondary factor*. Agar lebih jelasnya dapat dilihat pada rumus berikut :

$$NT = (x)\% . NCF + (x)\% . NSF \dots\dots\dots (4)$$

Keterangan :

NT = Nilai total

(x)% = Nilai persen untuk masing - masing aspek

NCF = Nilai rata – rata *core factor*

NSF = Nilai rata – rata *secondary factor*

2.3 Penilaian Kinerja

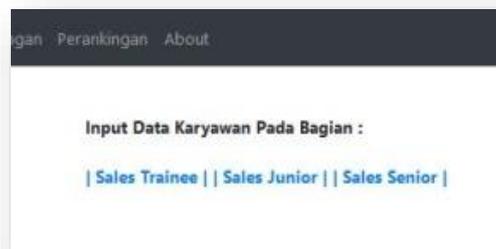
Penilaian kinerja merupakan evaluasi sistematis yang dilakukan terhadap kinerja karyawan untuk memahami kemampuan karyawannya sehingga dapat merencanakan pengembangan karir lebih lanjut bagi karyawan yang bersangkutan. Dengan kata lain, penilai kinerja dilakukan untuk menilai dan mengevaluasi ketrampilan, kemampuan, pencapaian serta pertumbuhan seorang karyawan [8].

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil implementasi dari penerapan metode *profile matching* pada CV. Agung Mandiri dalam menghitung penilaian kinerja karyawan guna mengetahui karyawan yang terbaik untuk mendapatkan rekomendasi kenaikan jabatan pada bagian sales marketing. Sistem yang dibuat menggunakan bahasa pemrograman PHP dan *database MySql*.

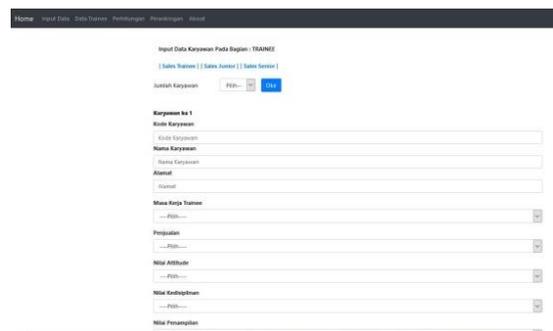
3.1 Halaman Input Data Karyawan

Pada halaman *input data*, digunakan untuk menginputkan data karyawan yang sebelumnya harus memilih pada bagian sales mana data yang akan diinputkan, lalu data akan tersimpan ke dalam *database*. Sebagaimana tampak pada gambar 1.



Gambar 1. Halaman Memilih Bagian Input Data

Gambar 2 merupakan tampilan dari halaman input misalnya input pada bagian sales trainee yang berisi kode karyawan, nama, alamat, dan keterangan masing – masing kriteria yang dicapai.



Gambar 2. Halaman Input Data Karyawan Trainee

3.2 Halaman Data Karyawan

Pada halaman *Data Karyawan* menampilkan data karyawan yang sudah diinputkan yang meliputi kode, nama, alamat, keterangan masa kerja, penjualan, *attitude*, kedisiplinan, penampilan dan pengetahuan. Halaman data karyawann ditunjukkan gambar 3.

No	Kode	Nama Karyawan	Alamat	Masa Kerja	Penjualan	Attitude	Kedisiplinan	Penampilan	Pengetahuan	Aksi
1	AMM01	Abdul Hafidz	Wanajayang	>2 dan <= 3 bulan	4 unit	Baik	Cukup	Cukup	Kurang Memahami	Edit
2	AMM02	Adhitya Wirawan	Nganjak	>2 dan <= 3 bulan	4 unit	Baik	Baik	Cukup	Kurang Memahami	Edit
3	AMM03	Agus Santoso	Wanajayang	>3 dan <= 4 bulan	5 unit	Cukup	Cukup	Baik	Memahami	Edit
4	AMM07	Antonius Yosefin	Wanajayang	>3 dan <= 4 bulan	4 unit	Baik	Baik	Cukup	Memahami	Edit
5	AMM09	Arif Husaini	Prambon	>4 dan <= 5 bulan	5 unit	Baik	Cukup	Cukup	Memahami	Edit
6	AMM10	Aringga Ardyanshah	Prambon	>4 dan <= 5 bulan	5 unit	Cukup	Baik	Baik	Memahami	Edit
7	AMM12	Bramasta	Wanajayang	>3 dan <= 4 bulan	5 unit	Baik	Baik	Baik	Memahami	Edit
8	AMM14	Devi Murtiasari	Nganjak	<=2 bulan	3 unit	Baik	Baik	Baik	Memahami	Edit
9	AMM15	Devi Rianawati	Nganjak	>2 dan <= 3 bulan	3 unit	Baik	Baik	Baik	Memahami	Edit
10	AMM16	Dhodik Listiyanto	Prambon	>2 dan <= 3 bulan	4 unit	Baik	Cukup	Baik	Memahami	Edit

Lakukan Perhalangan! Hapus

Gambar 3. Data Keterangan Karyawan Trainee

3.3 Pemberian Nilai Pada Setiap Kriteria

Setelah data karyawan ditampilkan, lalu dilakukan perhitungan untuk mengetahui nilai dari setiap keterangan kriteria yang telah diperoleh masing – masing karyawan. Halaman penilaian kinerja karyawan trainee ditunjukkan gambar 4.

Sales Marketing Bagian Sales Trainee										
No	Kode	Nama Karyawan	Nilai Masa Kerja	Nilai Penjualan	Nilai Attitude	Nilai Kedisiplinan	Nilai Penampilan	Nilai Pengetahuan		
1	AMM01	Abdul Hafidz	2	3	4	3	3	2		
2	AMM02	Adhitya Wirawan	2	3	4	4	3	2		
3	AMM03	Agus Santoso	3	4	3	3	4	4		
4	AMM07	Antonius Yosefin	3	3	4	4	3	4		
5	AMM09	Arif Husaini	4	4	4	3	3	4		
6	AMM10	Aringga Ardyanshah	4	4	3	4	4	4		
7	AMM12	Bramasta	3	4	4	4	4	4		
8	AMM14	Devi Murtiasari	1	2	4	4	4	4		
9	AMM15	Devi Rianawati	2	2	4	4	4	4		
10	AMM16	Dhodik Listiyanto	2	3	4	3	4	4		

Gambar 4. Halaman Penilaian Kinerja Karyawan Trainee

3.4 Perhitungan Nilai GAP

Halaman nilai gap karyawan ditunjukkan pada gambar 5 yang menampilkan nilai GAP dari masing – masing karyawan.

GAP		3	3	4	4	4	4	
1	AMM01	Abdul Hafidz	-1	0	0	-1	-1	-2
2	AMM02	Adhitya Wirawan	-1	0	0	0	-1	-2
3	AMM03	Agus Santoso	0	1	-1	-1	0	0
4	AMM07	Antonius Yosefin	0	0	0	0	-1	0
5	AMM09	Arif Husaini	1	1	0	-1	-1	0
6	AMM10	Aringga Ardyanshah	1	1	-1	0	0	0
7	AMM12	Bramasta	0	1	0	0	0	0
8	AMM14	Devi Murtiasari	-2	-1	0	0	0	0
9	AMM15	Devi Rianawati	-1	-1	0	0	0	0
10	AMM16	Dhodik Listiyanto	-1	0	0	-1	0	0

Gambar 5. Halaman Nilai GAP Karyawan Trainee

3.5 Perhitungan Nilai Bobot

Setelah nilai GAP dihitung, lalu nilai GAP dikonversikan ke dalam nilai bobot dengan mengacu pada tabel 1. Sedangkan halaman nilai bobot karyawan trainee ditunjukkan gambar 6.

No	Kode	Nama Karyawan	Bobot Masa Kerja	Bobot Penjualan	Bobot Attitude	Bobot Kedisiplinan	Bobot Penampilan	Bobot Pengetahuan	NCF (60%)	NSF (40%)	Hasil Akhir
1	AMM01	Abdul Hafidz	4	5	5	4	4	3	4	4.3	4.2
2	AMM02	Adhitya Wirawan	4	5	5	5	4	3	4.25	4.5	4.35
3	AMM03	Agus Santoso	5	4.5	4	4	5	5	4.625	4.3	4.375
4	AMM07	Antonius Yosefin	5	5	5	5	4	5	5	4.5	4.8
5	AMM09	Arif Husaini	4.5	4.5	5	4	4	5	4.5	4.5	4.5
6	AMM10	Aringga Ardyanshah	4.5	4.5	4	5	5	5	4.75	4.5	4.65
7	AMM12	Bramasta	5	4.5	5	5	5	5	4.875	5	4.925
8	AMM14	Devi Murtiasari	3	4	5	5	5	5	4.25	5	4.55
9	AMM15	Devi Rianawati	4	4	5	5	5	5	4.5	5	4.7
10	AMM16	Dhodik Listiyanto	4	5	5	4	5	5	4.5	5	4.7

Lakukan Perankingan! Ranking

Gambar 6. Halaman Nilai Bobot Karyawan Trainee

3.6 Perankingan

Pada halaman perankingan menampilkan hasil akhir dari perhitungan, yang meliputi nilai bobot semua kriteria, nilai *core factor*, nilai *secondary factor* dan hasil akhir penilaian. Sehingga dapat diketahui perolehan ranking karyawan. Halaman perankingan karyawan ditunjukkan pada gambar 7.

Ranking	Kode	Nama Karyawan	Bobot Masa Kerja	Bobot Penjualan	Bobot Attitude	Bobot Kedisiplinan	Bobot Penampilan	Bobot Pengetahuan	NCF (60%)	NSF (40%)	Hasil Akhir
1	AMM12	Bramasta	5	4.5	5	5	5	5	4.875	5	4.925
2	AMM07	Antonius Yosefin	5	5	5	5	4	5	5	4.5	4.8
3	AMM16	Dhodik Listiyanto	4	5	5	4	5	5	4.5	5	4.7
4	AMM15	Devi Rianawati	4	4	5	5	5	5	4.5	5	4.7
5	AMM10	Aringga Ardyanshah	4.5	4.5	4	5	5	5	4.75	4.5	4.65
6	AMM03	Agus Santoso	5	4.5	4	4	5	5	4.625	4.5	4.375
7	AMM14	Devi Murtiasari	3	4	5	5	5	5	4.25	5	4.55
8	AMM09	Arif Husaini	4.5	4.5	5	4	4	5	4.5	4.5	4.5
9	AMM02	Adhitya Wirawan	4	5	5	5	4	3	4.25	4.5	4.35
10	AMM01	Abdul Hafidz	4	5	5	4	4	3	4	4.3	4.2

Karyawan dengan nama **Bramasta** yaitu **AMM12** menjadi urutan pertama dalam pemilihan karyawan terbaik.

Gambar 7. Halaman Perankingan Karyawan Trainee

3.7 Kebutuhan Data

Data yang diperlukan untuk melakukan perhitungan metode *profile matching* antara lain data karyawan, kriteria penilaian, kriteria *factor* penilaian, *presentase factor*, dan nilai standart dari perusahaan. Untuk contoh perhitungan, data yang diambil pada bagian sales trainee dengan mengambil 10 alternatif karyawan. Data yang dibutuhkan ditunjukkan oleh tabel – tabel berikut :

a. Tabel Karyawan

Pada tabel 2 menjelaskan bahwa penelitian mengambil contoh 10 karyawan pada bagian sales trainee sebagai contoh perhitungan.

Tabel 2. Tabel Karyawan Trainee

No.	Kode	Nama
1.	AMM01	Abdul Hafidz
2.	AMM02	Adhitya Wirawan
3.	AMM03	Agus Santoso
4.	AMM07	Antonius Yosevfin
5.	AMM09	Arif Husaini
6.	AMM10	Aringga Ardyashah
7.	AMM12	Bramasta
8.	AMM14	Devi Muntiasari
9.	AMM15	Devi Rianawati
10.	AMM16	Dhodok Listriyanto

b. Tabel Kriteria Penilaian

Tabel kriteria penilaian berisi keterangan untuk setiap kriteria yang diberi nilai *range* 1 sampai 5. Tabel kriteria masa kerja ditunjukkan tabel 3. Sedangkan tabel kriteria penjualan ditunjukkan pada tabel 4. Tabel 5 merupakan tabel kriteria attitude. Tabel 6 menunjukkan tabel kriteria kedisiplinan.

Tabel 3. Tabel Kriteria Masa Kerja

No.	Masa Kerja (MK)	Nilai
1.	< = 2 bulan	1
2.	> 2 dan < = 3 bulan	2
3.	> 3 dan < = 4 bulan	3
4.	> 4 dan < = 5 bulan	4
5.	> 5 bulan	5

Tabel 4. Tabel Kriteria Penjualan

No.	Penjualan (PJ)	Nilai
1.	< = 2 unit	1
2.	3 unit	2
3.	4 unit	3
4.	5 unit	4
5.	> = 6 unit	5

Tabel 5. Tabel Kriteria Attitude

No.	Attitude (AT)	Nilai
1.	Sangat buruk	1
2.	Buruk	2
3.	Cukup	3
4.	Baik	4
5.	Sangat baik	5

Tabel 6. Tabel Kriteria Kedisiplinan

No.	Kedisiplinan (KD)	Nilai
1.	Sangat buruk	1
2.	Buruk	2
3.	Cukup	3
4.	Baik	4
5.	Sangat baik	5

Tabel 7. Tabel Kriteria Penampilan

No.	Penampilan (PN)	Nilai
1.	Sangat buruk	1
2.	Buruk	2
3.	Cukup	3
4.	Baik	4
5.	Sangat baik	5

Tabel 7 merupakan tabel kriteria penampilan sedangkan tabel 8 menunjukkan kriteria pengetahuan.

Tabel 8. Tabel Kriteria Pengetahuan

No.	Pengetahuan (PE)	Nilai
1.	Tidak memahami	1
2.	Kurang memahami	2
3.	Cukup memahami	3
4.	Memahami	4
5.	Sangat Memahami	5

c. Kriteria Factor Penilaian

Kriteria *factor* penilaian digunakan untuk mengelompokkan aspek *core factor* dan *secondary factor* guna memperoleh nilai total. Pada tabel 9 menampilkan kriteria untuk *core factor* penilaian dan *secondary factor* beserta presentase dari masing – masing *factor* pada tabel 10.

Tabel 9. Kriteria Factor Penilaian

No.	Nama aspek	Factor
1.	Masa kerja	Core
2.	Penjualan	Core
3.	Attitude	Secondary
4.	Kedisiplinan	Core
5.	Penampilan	Secondary
6.	Pengetahuan	Core

Tabel 10. Presentase Factor Penilaian

No.	Factor	Nilai
1.	Core Factor	60%
2.	Secondary Factor	40%

d. Nilai Standart

Nilai standart merupakan nilai yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk menghitung selisih antara profil karyawan dengan profil jabatan. Tabel 11 adalah nilai standart untuk setiap kriteria.

Tabel 11. Nilai standart Kriteria

No.	Nama kriteria	Standart
1.	Masa kerja	3
2.	Penjualan	3
3.	Attitude	4
4.	Kedisiplinan	4
5.	Penampilan	4
6.	Pengetahuan	4

3.8 Pembahasan

Analisis metode *profile matching* pada implementasi dengan menggunakan 10 alternatif karyawan CV. Agung Mandiri. Karena masing – masing jabatan menggunakan kriteria yang sama, yaitu masa kerja, penjualan, *attitude*, kedisiplinan, penampilan dan pengetahuan maka sebagai contoh perhitungan yang diambil adalah karyawan pada bagian sales trainee seperti tabel 12.

Tabel 12. Penilaian Karyawan Trainee

No.	Kode	MK	PJ	AT	KD	PN	PE
1.	AMM01	2	3	4	3	3	2
2.	AMM02	2	3	4	4	3	2
3.	AMM03	3	4	3	3	4	4
4.	AMM07	3	3	4	4	3	4
5.	AMM09	4	4	4	3	3	4
6.	AMM10	4	4	3	4	4	4
7.	AMM12	3	4	4	4	4	4
8.	AMM14	1	2	4	4	4	4
9.	AMM15	2	2	4	4	4	4
10.	AMM16	2	3	4	3	4	4

Kemudian nilai pada tabel 12 digunakan untuk menghitung nilai *GAP*. Dengan menggunakan rumus *GAP* seperti pada persamaan 1, maka sebagai contoh karyawan dengan kode AMM01 diperoleh nilai *GAP* untuk kriteria MK adalah -1, kriteria PJ adalah 0, kriteria AT adalah 0, kriteria KD adalah -1, kriteria PN adalah -1 dan kriteria PE adalah -2 begitu seterusnya untuk nilai *GAP* karyawan yang lain. Perolehan *GAP* dapat dilihat pada tabel 13.

Tabel 13 Tabel Perhitungan GAP Trainee

No.	Kode	MK	PJ	AT	KD	PN	PE
1.	AMM01	-1	0	0	-1	-1	-2
2.	AMM02	-1	0	0	0	-1	-2
3.	AMM03	0	1	-1	-1	0	0
4.	AMM07	0	0	-	0	-1	0
5.	AMM09	1	1	0	-1	-1	0
6.	AMM10	1	1	-1	0	0	0
7.	AMM12	0	1	0	0	0	0
8.	AMM14	-2	-1	0	0	0	0
9.	AMM15	-1	-1	0	0	0	0
10.	AMM16	-1	0	0	-1	0	0

Dengan mengacu pada tabel bobot nilai *GAP*. Maka nilai *GAP* diatas dikonversikan ke dalam nilai bobot sehingga didapatkan hasil nilai bobot seperti yang ditunjukkan oleh tabel 14.

Tabel 14. Tabel Konversi Nilai Bobot Trainee

No.	Kode	MK	PJ	AT	KD	PN	PE
1.	AMM01	4	5	5	4	4	3
2.	AMM02	4	5	5	5	4	3
3.	AMM03	5	4,5	4	4	5	5
4.	AMM07	5	5	5	5	4	5
5.	AMM09	4,5	4,5	5	4	4	5
6.	AMM10	4,5	4,5	4	5	5	5
7.	AMM12	5	4,5	5	5	5	5
8.	AMM14	3	4	5	5	5	5
9.	AMM15	4	4	5	5	5	5
10.	AMM16	4	5	5	4	5	5

Kemudian nilai pada tabel 14 digunakan untuk menghitung nilai *core factor* dan *secondary factor* sehingga dapat digunakan untuk menghitung nilai total.

Pada tabel 15 menunjukkan hasil nilai *core factor*, nilai *secondary factor* dan total atau hasil akhir dari perhitungan. Untuk mengetahui perolehan nilai tersebut, sebagai contoh karyawan dengan kode AMM01 dapat dilihat pada proses perhitungan berikut :

$$NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} = \frac{4+5+4+3}{4} = \frac{16}{4} = 4$$

$$NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS} = \frac{5+4}{2} = \frac{9}{2} = 4,5$$

$$NT = (x)\% \cdot NCF + (x)\% \cdot NSF$$

$$= 60\% \cdot 4 + 40\% \cdot 4,5$$

$$= 2,4 + 1,8$$

$$= 4,2$$

Proses perhitungan dapat dilakukan untuk menghitung nilai *core factor*, *secondary factor* dan nilai total untuk karyawan yang lainnya. Sehingga hasilnya dapat dilihat pada tabel 15.

Tabel 15 Hasil Akhir Perhitungan Trainee

No.	Kode	NCF	NSF	Total
1.	AMM01	4	4,5	4,2
2.	AMM02	4,25	4,5	4,35
3.	AMM03	4,625	4,5	4,575
4.	AMM07	5	4,5	4,8
5.	AMM09	4,5	4,5	4,5
6.	AMM10	4,75	4,5	4,65
7.	AMM12	4,875	5	4,925
8.	AMM14	4,25	5	4,55
9.	AMM15	4,5	5	4,7
10.	AMM16	4,5	5	4,7

Selanjutnya pada tabel 15 dilakukan proses perankingan dengan mengurutkan nilai total dari yang terbesar, sehingga hasil perankingan dapat dilihat pada tabel 16.

Tabel 16. Tabel Perankingan Karyawan Trainee

No.	Kode	NCF	NSF	Total
1.	AMM12	4,875	5	4,925
2.	AMM07	5	4,5	4,8
3.	AMM16	4,5	5	4,7
4.	AMM15	4,5	5	4,7
5.	AMM10	4,75	4,5	4,65
6.	AMM03	4,625	4,5	4,575
7.	AMM14	4,25	5	4,55
8.	AMM09	4,5	4,5	4,5
9.	AMM02	4,25	4,5	4,35
10.	AMM01	4	4,5	4,2

4. SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan implementasi program Sistem Pendukung Keputusan (SPK) menggunakan metode *profile matching* yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa dengan adanya sistem pendukung keputusan ini dapat membantu mempermudah petugas dari CV. Agung Mandiri dalam proses perhitungan penilaian kinerja karyawan guna mengetahui karyawan yang terbaik untuk mendapat rekomendasi kenaikan jabatan. Dengan menggunakan *presentase* 60% nilai *core factor* dan 40% nilai *secondary factor*, maka karyawan dengan kode AMM012 atas nama Bramasta merupakan karyawan terbaik dengan nilai total tertinggi yaitu 4,2 sehingga menempatkannya pada ranking pertama dan berpeluang besar untuk mendapat rekomendasi kenaikan jabatan.

5. SARAN

Agar sistem pendukung keputusan ini lebih baik kedepannya, maka terdapat beberapa saran yang dapat diberikan antara lain :

- a. Dapat menambahkan lebih banyak kriteria penilaian agar hasil yang diperoleh lebih baik.
- b. Diharapkan pada penelitian selanjutnya membuat sistem pendukung keputusan yang lebih *fleksibel* yang dapat memudahkan menambah atau mengurangi kriteria sesuai dengan kebutuhan, sehingga menghasilkan informasi yang lebih baik dan lengkap.
- c. Sistem ini dapat dikembangkan dengan menggunakan metode lain, sehingga dapat diketahui perbandingannya menggunakan metode *profile matching* ini dengan metode lain.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Jaya, E.A., Febriyani, I., Rahmadhani, S. 2019. Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Pangkat Di SMA Negeri 1 Lembang Jaya Kabupaten Solok Menggunakan Metode Profile Matching. *Jurnal Sains dan Teknologi*. Vol. 19, No. 2 : 113 – 117.
- [2] Rizki, E. A. 2020. Sistem Pendukung Keputusan Mahasiswa Menjadi Asisten Dosen Menggunakan Metode Profile Matching Berbasis Web. *Prosiding Seminar Nasional teknologi Informasi dan Komunikasi*. e-ISSN. 2685-5615 dan p.ISSN: 2715-5315
- [3] Sinaga, D.C.P., Sianipar, B., Marpaung, P. 2020. Pemilihan Calon Manager Dari Pegawai Berprestasi Menggunakan Metode Profile Matching Pada CV. Glofacia Oceanic. *Jurnal Sains Komputer dan Informatika (J - SAKTI)*. Vol. 4, No. 2 : 643 – 656.
- [4] Purwaningsih, Y., Supriyanto, R. 2020. Sistem Pendukung Keputusan Promosi Pejabat Struktural Melalui Diklat Kepemimpinan IV Menggunakan

Metode Profile Matching Studi Kasus Di PPPPTK Bahasa Jakarta. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*. Vol. 6, No. 1 : 74 – 85.

- [5] Warmansyah, J. 2020. *Metode Penelitian dan Pengolahan Data untuk Pengambilan Keputusan Pada Perusahaan*. Deepublish, Yogyakarta.
- [6] Fathoroni, A., Fatonah, RD. NS., Andarsyah, R., Riza, N. 2020. *Buku Totorial Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Dosen Menggunakan Metode 360 Degree Feedback*. Kreatif Industri Nusantara, Bandung.
- [7] Sari, F. 2018. *Metode Dalam Pengambilan Keputusan*. Deepublish, Yogyakarta.
- [8] Fathoroni, A., Fatonah, RD. NS., Andarsyah, R., Riza, N. 2020. *Buku Totorial Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Dosen Menggunakan Metode 360 Degree Feedback*. Kreatif Industri Nusantara, Bandung.