

PROTOTIPE SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PEMILIHAN KARYAWAN TELADAN DENGAN MENGGUNAKAN METODE PROFILE MATCHING

Ruben Edward

Program Studi Informatika, Universitas Indraprasta PGRI
rubenerow@yahoo.com

Abstrak

Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan. Penghargaan dalam bentuk pemilihan karyawan teladan mendorong terciptanya karyawan yang mandiri, disiplin dan berprestasi. Pemilihan karyawan teladan yang tidak tepat dapat menimbulkan ketidakadilan dan berdampak pada motivasi kerja karyawan. Banyaknya karyawan, banyaknya kriteria dalam penilaian, potensi penilaian yang subjektif, dan sistem yang dilakukan masih bersifat manual membuat proses pemilihan karyawan teladan di PT SRI membutuhkan waktu yang lama. Untuk mengatasi permasalahan yang terjadi, maka dirancang sistem pendukung keputusan agar terciptanya sebuah keputusan yang lebih efektif dan efisien. Dengan adanya sistem yang baru diharapkan akan mempermudah dalam pencarian data, menghitung dalam penilaian pemilihan karyawan teladan, serta pengambilan keputusan. Dalam pembuatan sistem pendukung keputusan ini menggunakan metode Profile Matching dan melakukan studi kasus di PT SRI. aspek kriteria penelitian ini yaitu hasil kerja, kemampuan kerja, sikap kerja (*attitude*), kecerdasan, kepribadian dan partisipasi kerjasama. Sub kriteria kemudian dikategorikan dalam core factor dan secondary factor menggunakan metode GAP Analysis yang dikombinasikan dengan metode Profile Matching. Hasil dari penelitian berupa sebuah sistem pendukung keputusan yang membantu dalam pemilihan karyawan teladan secara objektif, cepat & akurat.

Kata Kunci : Sistem Pendukung Keputusan, *Profile Matching*, *Gap Analysis*, *Core Factor*, *Secondary Factor*

Abstract

The high performance of workers is closely related to the reward system. The award in the form of selecting exemplary employees encourages the creation of self-employed, disciplined, and achieving employees. Improper employee role choices can lead to injustice and impact on employee motivation. Number of employees, the number of criteria in the assessment, the potential of subjective judgment, and the system is still a simple manual of work processes exemplary employees in PT SRI takes a long time. To solve the problems that occur, then prepare a decision support system for the creation of a more effective and efficient decision. With the new system is expected to enter in the search data, calculate in the assessment of selection of exemplary employees, and decision decision. In making this Decision Support System will use the method of Matching Case Study in PT SRI. This study discusses the analysis of the work, skills or skills, work attitude, knowledge (knowledge), Personality and socialization are categorized in the core and secondary factors using GAP methods Analysis in accordance with Profile Matching method. The result of the research is a decision support system capable of providing effective and efficient.

Keywords: *Decision Support System*, *Profile Matching*, *GAP Analysis*, *Core Factor*, *Secondary Factor*

1. PENDAHULUAN

Diberlakukannya SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia) untuk sektor industri ban yang mengacu pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.

124 Tahun 2016 mewajibkan setiap tenaga kerja harus memiliki standar kompetensi yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan tertentu.

Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.

Penghargaan adalah bentuk pengakuan atau perhatian perusahaan terhadap prestasi yang ditunjukkan oleh karyawan. Hal ini dapat menimbulkan rasa percaya diri pada karyawan dan memotivasi untuk bekerja lebih baik. Penghargaan dapat berbentuk fisik dan nonfisik. Beberapa bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan terdiri dari penghargaan karyawan teladan, insentif penjualan dan promosi karyawan.

Pemilihan karyawan teladan sebaiknya dilakukan oleh pimpinan perusahaan. Hal ini bertujuan untuk menghemat waktu, mengurangi keterlibatan dalam semua hal, Adanya kesatuan pendapat dan mengurangi kesalahpahaman diantara pegawai tentang siapa yang mengerjakan dan siapa yang bertanggung jawab, Mengurangi frekuensi situasi dimana atasan tidak memiliki informasi pada saat dibutuhkan, dan agar pegawai mampu memperbaiki kesalahannya dan mengidentifikasi sebab-sebab terjadinya kesalahan ataupun inefisiensi.

Pemilihan karyawan teladan di PT. SRI dilakukan oleh pimpinan perusahaan yang dibentuk dalam satu tim. Tim yang dibentuk terdiri dari beberapa anggota bertugas melakukan seleksi & penilaian pada seluruh karyawan Golongan I – III. Banyaknya karyawan dan kriteria dalam penilaian, serta sistem yang dilakukan masih bersifat manual membuat proses pemilihan karyawan teladan membutuhkan waktu yang lama. Selain itu potensi penilaian yang subjektif dari tim penilai, menimbulkan ketidakadilan diantara karyawan dan berdampak pada motivasi kerja karyawan. masalah subjektifitas dan banyaknya kriteria dalam penilaian

pemilihan karyawan teladan membuat pemilihan karyawan teladan tidak mudah dilakukan oleh pihak pimpinan ataupun tim yang ditunjuk. Permasalahan tersebut dapat diperbaiki dengan membangun sistem pendukung keputusan untuk pemilihan karyawan teladan dengan Menggunakan Metode *Profile Matching*.

Prototipe

Prototyping adalah proses interaktif dalam pengembangan sistem dimana kebutuhan (*requirement*) diubah kedalam sistem yang bekerja (*working system*) yang secara terus-menerus diperbaiki melalui kerjasama antara pengguna dengan pengembang. Berikut adalah proses yang dilakukan:

1. Mengetahui kebutuhan. Pada tahapan ini dilakukan komunikasi dan pertemuan ataupun *Discussion Group* untuk menentukan tujuan umum, kebutuhan yang diinginkan dan gambaran bagian-bagian yang dibutuhkan berikutnya.
2. Perancangan. Pada tahapan ini dilakukan cepat dan rancangan mewakili aspek *software* yang diketahui serta menjadi dasar pembuatan prototipe.
3. Evaluasi. Pada tahapan ini dilakukan evaluasi yang telah dibuat oleh pengguna dan telah dipergunakan untuk memperjelas kebutuhan dari *software*.

Sistem Pendukung Keputusan

Sistem pendukung keputusan (SPK) merupakan sistem informasi komputer yang menghasilkan berbagai alternatif keputusan untuk membantu pemimpin dalam menangani berbagai permasalahan semi terstruktur dengan menggunakan data dan model. Sistem pendukung keputusan dibangun untuk mendukung solusi atas suatu masalah atau untuk mengevaluasi suatu peluang.

Pemilihan Karyawan Teladan

Penilaian karyawan teladan memiliki banyak kriteria/variabel. Kriteria tersebut juga disesuaikan dengan kebutuhan tiap perusahaan. Karyawan teladan diukur dari prestasi kerja, loyalitas dan prakarsa [5].

Kriteria lain adalah keahlian yang terdiri dari konsep, personal dan teknis; kepribadian yang terdiri dari jujur, tanggung jawab dan amanah; kerja tim yang memiliki sub kriteria kooperatif, kualitas kerja dan manajerial; penampilan yang mencakup sub kriteria menarik, kerapian dan keindahan dan sikap kerja yang mencakup kesopanan, keramahan dan tanggap.

Metode Profile Matching

Metode *profile matching* atau pencocokan profile adalah metode yang sering digunakan sebagai mekanisme dalam pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dimiliki, bukan hanya tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati. Pada proses *profile matching* secara garis besar merupakan proses membandingkan antara nilai data actual dari suatu profil yang akan dinilai dengan nilai profil yang diharapkan, sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya yang disebut sebagai gap, jika semakin kecil gap yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar.

Dalam kasus pemilihan karyawan teladan dengan menggunakan metode *profile matching* (pencocokan profil) adalah membandingkan antara kompetensi profil karyawan teladan dengan nilai pencapaian hasil kinerja karyawan. Sehingga diketahui perbedaan kompetensinya (disebut gap). Jika hasil nilai gap semakin kecil maka bobot nilainya semakin besar dan berarti memiliki peluang lebih besar untuk menjadi karyawan teladan.

Dalam penentuan peringkat (ranking) Karyawan yang diperlukan untuk penilaian karyawan teladan yang

1. Sikap Kerja
2. Kecerdasan
3. Kepribadian
4. Partisipasi & kerjasama

2. METODE PENELITIAN

Metode Pemilihan Sampel

Dalam penelitian ini, data dan informasi di kumpulkan dengan menggunakan teknik sampel dan pengamatan yang dilakukan pada karyawan PT Suryaraya Rubberindo Industri pada bagian Divisi engineering, Golongan I - III.

Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah :

1. Studi dokumentasi, dilakukan dengan mengambil data dari sumber yang sudah ada di bagian Divisi Engineering & Human Resource Departement.
2. Studi literatur, dilakukan dengan cara melakukan pencarian jurnal, artikel, *e-books*, dan literatur yang membahas penilaian kinerja yang menggunakan berbagai metode yaitu, *AHP*, *SAW*, *SMART*, *Profile Matching* serta *Fuzzy*.

Teknik Analisis Data

Metode analisis dapat berdasarkan data yang diperoleh dari objek penelitian. Data akan diolah dengan menggunakan metode Metode *Profile Matching* dan *PHP MySQL*. Output akhirnya akan menentukan nilai dari seorang karyawan teladan. Aplikasi yang dibuat akan dievaluasi untuk menghasilkan pengetahuan (*knowledge*) baru.

Pembobotan

Pada tahap ini akan ditentukan bobot nilai masing masing aspek dengan menggunakan bobot nilai yang telah ditentukan bagi masing-masing aspek itu sendiri. Dalam penentuan peringkat pada aspek kapasitas intelektual, sikap kerja, dan perilaku untuk jabatan yang sama pada setiap gap, diberikan bobot nilai sesuai dengan tabel berikut :

Tabel 1. Keterangan Bobot Nilai Gap

No	Selisih Gap	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	5	Kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan
2	1	4,5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat/level
3	-1	4	Kompetensi individu kurang 1 tingkat/level
4	2	3,5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat/level
5	-2	3	Kompetensi individu kurang 2 tingkat/level
6	3	2,5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat/level
7	-3	2	Kompetensi individu kurang 3 tingkat/level
8	4	1,5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat/level
9	-4	1	Kompetensi individu kurang 4 tingkat/level

Sumber : [9]

Pengelompokan Core factor dan Secondary Factor

Setelah menentukan bobot nilai gap kriteria yang dibutuhkan, kemudian tiap kriteria dikelompokkan lagi menjadi dua kelompok yaitu *core factor* dan *secondary factor*.

a. *Core factor* (Faktor Utama)

Core factor merupakan aspek (kompetensi) yang menonjol atau paling dibutuhkan oleh suatu jabatan

yang diperkirakan dapat menghasilkan kinerja optimal.

Untuk menghitung *core factor* digunakan rumus [9]:

$$NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan :

NCF : Nilai rata - rata *core factor*

NC : Jumlah total nilai *core factor*

IC : Jumlah item *core factor*

b. *Secondary Factor* (faktor pendukung)

Secondary factor adalah item - item selain aspek yang ada pada *core factor*.

Untuk menghitung *secondary factor* digunakan rumus [9] :

$$NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS} \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan :

NSF : Nilai rata – rata *secondary factor*

NS : Jumlah total nilai *secondary factor*

IS : Jumlah item *secondary factor*

Rumus diatas adalah rumus untuk menghitung *core factor* dan *secondary factor* dari aspek – aspek sub kriteria yang ada.

1. Perhitungan Nilai Total

Dari perhitungan *core factor* dan *secondary factor* dari tiap tiap aspek, kemudian dihitung nilai total dari tiap tiap aspek yang diperkirakan berpengaruh pada kinerja tiap tiap profil.

Untuk menghitung nilai total dari masing masing aspek, digunakan rumus [9] :

$$Ni = (X)\% NCF + (X)\% NS \dots\dots\dots (3)$$

Keterangan :

Ni : Nilai total tiap aspek

NCF : Nilai rata-rata *core factor*

NSF : Nilai rata rata *secondary factor*

(X)% : Nilai presentase yang di inputkan

2. Perankingan
Hasil akhir dari proses *profile matching* adalah ranking dari kandidat yang diajukan untuk mengisi suatu jabatan/posisi tertentu. Penentuan mengacu ranking pada hasil perhitungan yang ditunjukkan oleh rumus [9] :

$$\text{Ranking} = 60\% \text{ NCF} + 40\% \text{ NSF} \dots\dots\dots (4)$$

Keterangan :

NCF : Nilai *core factor*

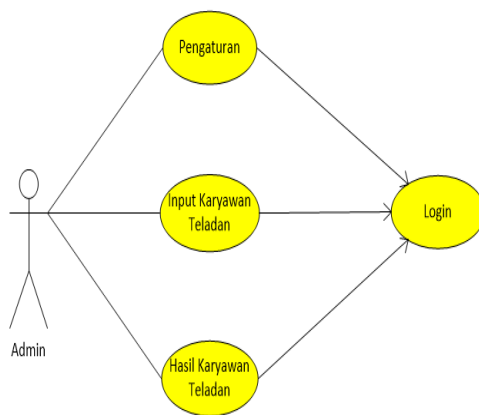
NSF : Nilai *secondary factor*

Dari perhitungan tersebut akan dilakukan pengujian dengan *Black Box* yaitu pengujian yang dilakukan hanya mengamati hasil eksekusi melalui data uji dan memeriksa fungsional dari perangkat lunak dan *Focus Group Discussion* (FGD) yaitu suatu diskusi yang dilakukan secara sistematis dan terarah mengenai suatu isu atau masalah tertentu.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Diagram Use Case

Diagram *Use Case* adalah sebuah diagram yang digunakan untuk menunjukkan tampilan grafis dari fungsionalitas yang diberikan oleh sistem dilihat dari sisi aktor, tujuan aktor , dan hal yang berkaitan dengan *use case* yang ada.



Gambar 1. Use Case Diagram untuk Pemilihan Karyawan Teladan

Use Case Login

Use Case : Login

Aktor : Admin

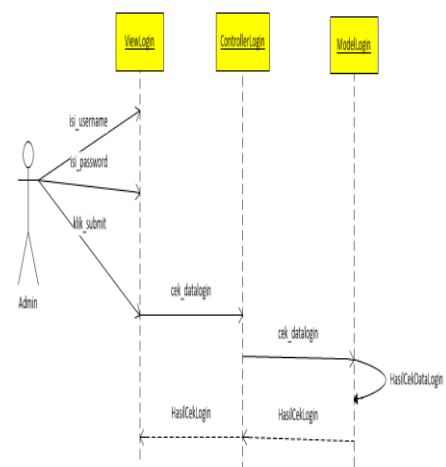
Tujuan : Melakukan Autentifikasi User

Deskripsi : Use case login dengan memasukkan *username* dan *password* yang kemudian sistem akan melakukan validasi.

Sequence Diagram

Berikut *sequence diagram* untuk sistem pengambilan keputusan penentuan karyawan teladan :

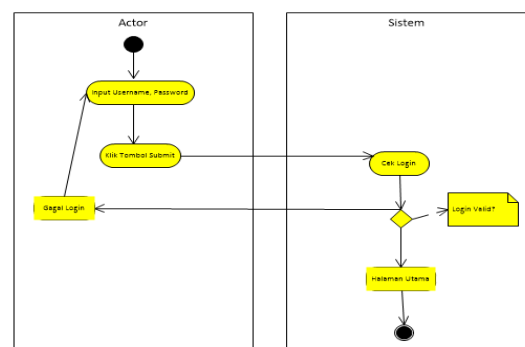
Sequence diagram untuk Use Case login



Gambar 2. Sequence Diagram Login

Activity Diagram

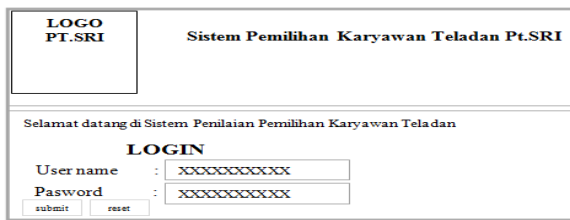
Activity Diagram login



Gambar 3. Activity Diagram Login

Perancangan Layar

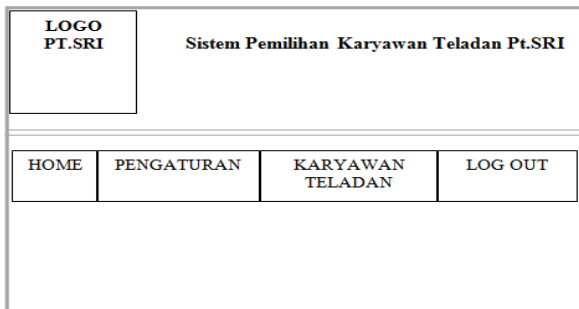
1. Halaman Login



Gambar 4. Perancangan Halaman Login

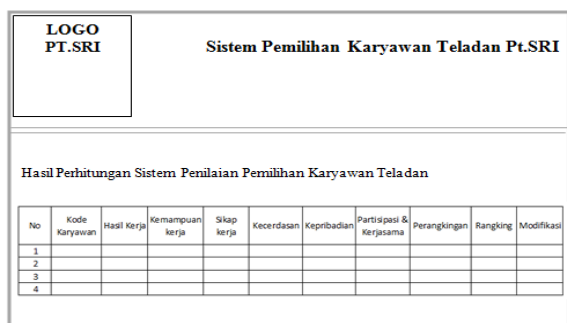
Admin input *username* dan *password* kemudian klik tombol submit untuk bisa ke halaman penilaian kinerja pegawai.

2. Halaman Administrator Sistem Pemilihan Karyawan teladan



Gambar 5. Perancangan Halaman Administrator

3. Halaman Hasil



Gambar 6. Perancangan Halaman Hasil

Tampilan Sistem Yang Dirancang

1. Tampilan Login



Gambar 7. Form Login

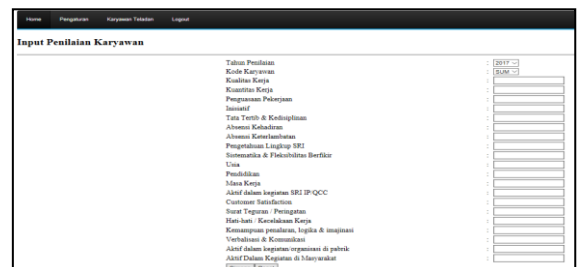
Ketika program pertama kali akan di run, maka akan tampil form login dengan gambar seperti di atas. Pada halaman ini admin harus mengisi username dan password agar dapat masuk ke halaman selanjutnya.

2. Tampilan Administrator Sistem Pemilihan Karyawan Teladan



Gambar 8. Halaman Adminstrator

3. Tampilan Input Pemilihan Karyawan Teladan



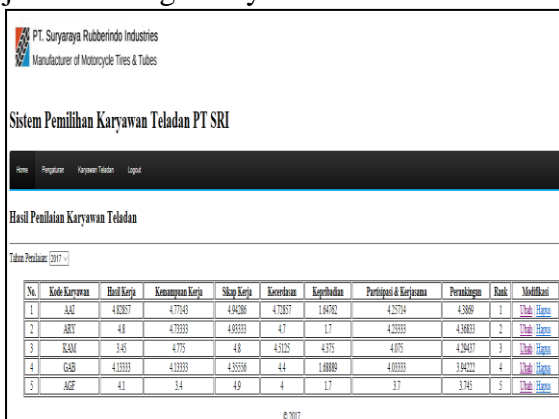
Gambar 9. Halaman Input Pemilihan Karyawan Teladan

Apabila login berhasil maka akan tampil form penilaian seperti gambar diatas. Pada Form menu Penilaian admin dapat

menginput Data Pegawai dan Nilai Profile Karyawan. Tujuannya untuk menginput data nilai masing-masing karyawan ke dalam database.

4. Tampilan Form Hasil

Pada Form menu Hasil menampilkan nilai akhir dari hasil penilaian kinerja Karyawan yang telah diproses berdasarkan kriteria dan bobot menggunakan metode Profile Matching, karyawan yang memiliki nilai kinerja yang ideal berpeluang untuk di jadikan sebagai karyawan teladan.



Gambar 10. Form Menu Hasil

Perhitungan Metode Profile Matching

Dalam pemilihan karyawan teladan menggunakan metode *profile matching*, diperlukan kriteria-kriteria, kategori dan bobot untuk melakukan perhitungan. Dalam kasus ini dibagi menjadi enam Aspek kriteria, yaitu hasil kerja, kemampuan kerja, sikap kerja, kecerdasan, kepribadian, partisipasi & kerjasama. Setiap Aspek kriteria memiliki Subkriteria. Untuk kategori ada dua sub yaitu, *core factor* & *secondary factor*. Untuk *core factor* memiliki bobot 60%, sedangkan *secondary factor* memiliki bobot 40%. *core factor* & *secondary factor* di tentukan berdasarkan sub kriteria yang paling diprioritaskan. Keluaran yang nantinya dihasilkan adalah urutan alternatif yang tertinggi sampai terendah. Ada 20 sub kriteria yang digunakan untuk melakukan penilaian, yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Penguasaan pekerjaan
4. Inisiatif
5. Tata tertib & kedisiplinan
6. Absensi kehadiran
7. Absensi keterlambatan
8. Surat teguran & peringatan
9. Kecelakaan kerja
10. Pengetahuan Lingkup SRI
11. Sistematika & Fleksibilitas berfikir
12. Kemampuan penalaran, logika & imajinasi
13. Verbalisasi & Komunikasi
14. Usia
15. Pendidikan
16. Masa kerja
17. Aktif dalam kegiatan Ide Proposal & QCC
18. *Customer satisfaction*
19. Aktif dalam kegiatan / organisasi pabrik
20. Aktif dalam kegiatan masyarakat

Tabel 2. Bobot Aspek Kriteria

No	Kriteria	Bobot (%)
1	Hasil Kerja	20
2	Kemampuan Kerja	20
3	Sikap Kerja	15
4	Kecerdasan	15
5	Kepribadian	10
6	Partisipasi & kerjasama	20

Sumber : Pembobotan PT.SRI

Setelah kriteria dan bobot telah ditentukan pada tabel diatas, dilanjutkan dengan penentuan nilai pada setiap karyawan yang akan dilakukan penilaian. Ada 7 orang karyawan yang menjadi kandidat (alternatif) untuk dilakukan penilaian dalam memilih karyawan teladan, yaitu :

1. Karyawan JAR
2. Karyawan ARY
3. Karyawan KAM
4. Karyawan GAB
5. Karyawan AGF
6. Karyawan SGD
7. Karyawan SUM

Langkah-langkah pada Metode Profile Matching

Langkah-langkah pada metode *profile matching* yaitu :

1. Menentukan variabel-variabel pemetaan Gap kompetensi, menentukan aspek-aspek yang akan digunakan dalam memproses nilai karyawan.
2. Menghitung hasil pemetaan Gap kompetensi. Yang dimaksud dengan Gap disini adalah beda antara profil karyawan dengan profil karyawan teladan yang diharapkan. atau dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini:
Gap = Profil pegawai - Profil karyawan teladan.....(5)

Untuk mengetahui nilai Sub kriteria yang akan digunakan, maka kita akan tentukan sebagai berikut:

1. Untuk Sub kriteria yang termasuk Core Factor
 - a. Kualitas Kerja :

0 – 60	= 1
61 – 70	= 2
71 – 80	= 3
81 – 90	= 4
91 – 100	= 5

- b. Penguasaan Pekerjaan :

0 – 60	= 1
61 – 70	= 2
71 – 80	= 3
81 – 90	= 4
91 – 100	= 5

- c. Tata tertib & Kedisiplinan :

0 – 60	= 1
61 – 70	= 2
71 – 80	= 3
81 – 90	= 4
91 – 100	= 5

- d. Absensi Kehadiran :

5 – 10	= 1
3 – 4	= 2
2	= 3
1	= 4
0	= 5

- e. Kecelakaan Kerja :

2 – 3	= 0
0	= 5

- f. Pengetahuan Lingkup SRI :

0 – 60	= 1
61 – 70	= 2
71 – 80	= 3
81 – 90	= 4
91 – 100	= 5

- g. Verbalisasi & Komunikasi :

0 – 60	= 1
61 – 70	= 2
71 – 80	= 3
81 – 90	= 4
91 – 100	= 5

- h. Masa Kerja :

0 – 1 tahun	= 1
2 – 4 tahun	= 2
5 – 7 tahun	= 3
8 – 10 tahun	= 4
11 – 30 tahun	= 5

- i. Aktif dalam kegiatan IP & QCC :

0 – 60	= 1
61 – 70	= 2
71 – 80	= 3
81 – 90	= 4
91 – 100	= 5

- j. Aktif dalam kehidupan masyarakat

0 – 60	= 1
61 – 70	= 2
71 – 80	= 3
81 – 90	= 4
91 – 100	= 5

2. Untuk Kriteria yang termasuk *Secondary Factor*

- a. Kualitas Kerja :

0 – 60	= 1
61 – 70	= 2
71 – 80	= 3
81 – 90	= 4
91 – 100	= 5

b. Inisiatif :

0 – 60	= 1
61 – 70	= 2
71 – 80	= 3
81 – 90	= 4
91 – 100	= 5

c. Absensi Kehadiran :

5 – 10	= 1
3 – 4	= 2
2	= 3
1	= 4
0	= 5

d. Surat Teguran & Peringatan :

2 – 3	= 0
0	= 5

e. Sistematika & Fleksibilitas Berfikir :

0 – 60	= 1
61 – 70	= 2
71 – 80	= 3
81 – 90	= 4
91 – 100	= 5

f. Kemampuan imajinasi & Penalaran Logika:

0 – 60	= 1
61 – 70	= 2
71 – 80	= 3
81 – 90	= 4
91 – 100	= 5

g. Usia :

19 – 30	= 1
31 – 35	= 2
36 – 41	= 3
42 – 48	= 4
50 – 55	= 5

h. Pendidikan :

SMP	= 1
SMU	= 2
D3	= 3
S1	= 4
S2	= 5

i. Customer satisfaction :

0 – 60	= 1
61 – 70	= 2
71 – 80	= 3
81 – 90	= 4
91 – 100	= 5

j. Aktif dalam kehidupan masyarakat

0 – 60	= 1
61 – 70	= 2
71 – 80	= 3
81 – 90	= 4
91 – 100	= 5

3.5 Penentuan Nilai Profile Karyawan Teladan

Tabel 3. Nilai yang harus dicapai oleh setiap karyawan, yang akan di pilih menjadi karyawan teladan

No	Aspek Kriteria	Nama Kriteria	Nilai Profil Karyawan Teladan	Keterangan
1	Hasil Kerja	Kualitas kerja	4	81 - 90
		Kuantitas kerja	4	81 - 90
2	Kemampuan Kerja	Penguasaan Pekerjaan	4	81 - 90
		Inisiatif	4	81 - 90
3	Sikap Kerja	Tata tertib & kedisiplinan	4	81 - 90
		Absensi kehadiran	5	0
		Absensi keterlambatan	5	0
		Surat Teguran & Peringatan	5	0
		Kecelakaan kerja	5	0
4	Kecerdasan	Pengetahuan Lingkup SRI	4	81 - 90
		Sistematika & Fleksibilitas berfikir	3	71 - 80
		Kemampuan penalaran, logika & imajinasi	4	81 - 90
		Verbalisasi & komunikasi	4	81 - 90
5	Kepribadian	Usia	3	32 -36
		Pendidikan	2	SMU
		Masa kerja	4	3 Tahun

No	Aspek Kriteria	Nama Kriteria	Nilai Profil Karyawan Teladan	Keterangan
6	Partisipasi & kerjasama	Aktif dalam kegiatan IP & QCC	5	91-100
		Customer satisfaction	4	81 - 90
		Aktif dalam kegiatan /organisasi di pabrik	4	81 - 90
		Aktif dalam kegiatan di masyarakat	5	91-100

Sumber : Pembobotan PT.SRI

Penghitungan GAP

Yang dimaksud dengan *Gap* disini adalah beda antara profil pegawai dengan profil karyawan teladan yang diharapkan. atau dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini:

$$Gap = Profil\ pegawai - Profil\ karyawan\ teladan$$

Pembobotan

Setelah diperoleh GAP untuk masing-masing Kriteria disetiap karyawan, selanjutnya setiap kriteria profil karyawan kita beri bobot nilai sesuai dengan ketentuan pada Tabel Bobot Nilai

Tabel 4. Menentukan nilai bobot dari nilai yang dihasilkan oleh rumus

Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
0	5	Tidak ada selisih (Kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan)
1	4.5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat
-1	4	Kompetensi individu kekurangan 1 tingkat
2	3.5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat
-2	3	Kompetensi individu kekurangan 2 tingkat
3	2.5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat
-3	2	Kompetensi individu kekurangan 3 tingkat
4	1.5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat
-4	1	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat

Sumber : [9]

Perhitungan Core dan Secondary Factor

Kemudian setiap kriteria dikelompokkan menjadi 2 kelompok, yaitu kelompok *Core Factor* dan *Secondary Factor*. Perhitungan *core factor* ditunjukkan menggunakan rumus dibawah ini:

$$NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} \dots\dots\dots (6)$$

$$NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS} \dots\dots\dots (7)$$

Perhitungan Nilai Total

Dari hasil perhitungan setiap aspek, berikutnya dihitung nilai total berdasarkan presentase dari core dan secondary yang diperkirakan berpengaruh.

$$Ni = 60 \% (NCF) + 40 \% (NSF)$$

Perhitungan Nilai Ranking

Hasil akhir dari proses *Profile Matching* adalah ranking dari kandidat yang akan di ajukan untuk mennjadi karyawan teladan. Penentuan ranking mengacu pada hasil perhitungan yang di ajukan pada rumus berikut [9]:

$$Ranking = (x)\% N1 + (x)\% Nn$$

Keterangan :

N = Nilai Total Tiap Aspek

(x)% = Nilai Persentase Kriteria

Contoh perhitungan ranking karyawan Jaf :

$$Ranking = (20\% \text{ Aspek Kerja}) + (20\% \text{ Kemampuan Kerja}) + (15\% \text{ Sikap Kerja}) + (15\% \text{ Kecerdasan}) + (10\% \text{ Kepribadian}) + (20\% \text{ Partisipasi \& Kerjasama})$$

$$Ranking = (20\% \times 4,0) + (20\% \times 4,6) + (15\% \times 4,8) + (15\% \times 3,5) + (10\% \times 4,4) + (20\% \times 2,8) = 3,97$$

Pelaporan

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilaksanakan oleh penulis terhadap Prototipe Sistem Pendukung Keputusan untuk pemilihan karyawan teladan dengan metode *Profile matching* maka peringkat yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

1. Karyawan KAM dengan Nilai Akhir 4.61

2. Karyawan AGF dengan Nilai Akhir 4.49
3. Karyawan ARY dengan Nilai Akhir 4.27
4. Karyawan GAB dengan Nilai Akhir 4.04
5. Karyawan SUG dengan Nilai Akhir 4.01
6. Karyawan JAF dengan Nilai Akhir 3.97
7. Karyawan SUM dengan Nilai Akhir 3.58

4. SIMPULAN

Dari penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, beberapa kesimpulan yang bisa diambil diantaranya :

1. Sistem pendukung keputusan dengan menggunakan metode *Profile Matching* dapat digunakan dalam pemilihan karyawan teladan Divisi Engineering dan divisi-divisi lain yang ada di PT. SRI.
2. Sistem pendukung keputusan pemilihan karyawan teladan dengan menggunakan metode *profile matching* dapat membantu pimpinan dalam pemilihan karyawan teladan secara objektif, cepat & akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.A. Anwar Prabu Magkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya. 2009.
- [2] Achmad Nuruddin S, dan Agus Prayitno. *Sistem Pendukung Keputusan Promosi Karyawan Dengan Metode Matching Profile Pada Yayasan Pendidikan Nasima Semarang*. 2011.
- [3] Andi Prastowo. *Menguasai Teknik-teknik Koleksi Data Penelitian Kualitatif*. Jogjakarta: DIVA Press. 2010.
- [4] Edi Faizal. *Implementasi Metode Profile matching Untuk Penerimaan Usulan Penelitian Internal Dosen STMIK El Rahma*. 2014.
- [5] Fitriani, N. A. *Pengawasan Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negri Sipil di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Kota Samarinda*. 2013.
- [6] Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara. 2011.
- [7] I Nyoman Ega Beerawa. *Rancang Bangun Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Tenaga Kerja dengan Metode Profile Matching*. 2012. <http://jurnal.stikom.edu/index.php/jsika/article/view/92/87>
- [8] Iqbal. *Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Penempatan PTT (Pegawai Tidak Tetap) Pada Kabupaten Bireuen*. 2011.
- [9] Kusriani. *Konsep Dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan*. Yogyakarta : Andi. 2007.
- [10] Pardosi, J . Tambunan, MM, dan Syahputri, K. *Pengukuran Kinerja dengan menggunakan integrasi 360° Feed Back & AHP di PT. S*. *e-Jurnal Teknik Industri FT USU*. 3(2):1-7. 2013.