Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Berprestasi di Universitas Muhammadiyah Jember Dengan Metode *Profile Matching*

Miftah Chatibul Umam¹, Deni Arifianto², Triawan Adi Cahyanto³

^{1,2,3}Jurusan Teknik Informatika, Fakultas Teknik, Universitas Muhammadiyah Jember

Email : ¹miftahumam@hotmail.com, ²deniarifianto@unmuhjember.ac.id, ³triawanac@unmuhjember.ac.id

Intisari - Instansi atau perusahaan merupakan tempat para pekerja atau karyawan untuk mencari sumber penghasilan. Universitas Muhammadiyah Jember merupakan instansi akademis yang setiap tahunnya memberikan penghargaan kepada semua pegawainya, yang biasanya akan diumumkan ketika acara milad. Penelitian ini bertujuan untuk membantu pihak Universitas Muhammadiyah Jember dalam memilih karyawan berprestasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *profile matching*. Metode *profile matching* digunakan untuk membandingkan selisih nilai antara profil posisi yang disebut dengan *gap*. Metode *profile matching* menggunakan beberapa tahapan dan perumusan dalam perhitungan yang meliputi pemetaan *gap*, pembobotan, perhitungan dan pengelompokan *core* dan *secondary factor*, perhitungan nilai total, dan perhitungan penentuan *ranking*. Jumlah kandidat karyawan berprestasi yang tersaring hanya 10 orang dari total keseluruhan jumlah karyawan Universitas Muhammadiyah Jember. Berdasarkan perhitungan sistem, karyawan berprestasi yang terpilih adalah Budiharto, S.H dengan nilai *ranking* adalah 4,79.

Kata Kunci - Sistem Pendukung Keputusan, *Profile Matching*, Karyawan Berprestasi

Abstract - An agency or company where workers or employees to look for a source of income. University of Muhammadiyah Jember is an academic institution which annually gives awards to all employees, which typically will be announced when the event "milad". This study aims to help the University of Muhammadiyah Jember in selecting high performing employees. The method used in this research is the method of *profile matching*. Method *Profile matching* used to compare the difference in value between profile position called the *gap*. Methods *profile matching* using multiple stages and the formulation in the calculation that includes mapping *gap*, weighting, calculation and grouping *cores* and *secondary factor*, the calculation of the total value, and the calculation of the *ranking*. Number of outstanding employee candidates as many as 10 people. Based on the calculation system, the selected high performing employees is Budiharto.

Keywords - Decision Support System, *Profile Matching*, Employee Achievement

I. PENDAHULUAN

Pemilihan pekerja atau karyawan berprestasi di suatu instansi atau perusahaan memiliki prosedur tersendiri agar penghargaan yang diberikan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Universitas Muhammadiyah Jember memiliki prosedur tersendiri dalam memilih karyawan berprestasi. Prosedur pemilihan karyawan berprestasi tidak dinilai secara subjektif saja, melainkan ada beberapa pihak yang ikut dilibatkan. Pimpinan unit, dosen, dan mahasiswa ikut terlibat dalam memilih karyawan berprestasi melalui kuesioner yang diberikan oleh LPM (Lembaga Penjaminan Mutu). LPM

merupakan lembaga yang ditugaskan untuk memproses kuesioner pengisian karyawan berprestasi tersebut. Faktor-faktor dalam kuesioner karyawan berprestasi meliputi komitmen keislaman dan kemuhammadiyah, profesionalitas, dan kinerja. Prosedur pengisian kuesioner masih dilakukan secara *manual*, yaitu dengan mengisi kertas kuesioner kemudian dikumpulkan kembali ke LPM [1]. Hal ini tentunya menyebabkan ketidakefisienan waktu dalam hal pengumpulan kuesioner dan penilaian kuesioner yang jumlahnya banyak karena melibatkan seluruh karyawan. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini mengkaji bagaimana membuat mekanisme pendukung keputusan dengan metode *profile matching* (pencocokan profil). *Profile matching* merupakan suatu mekanisme pendukung keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dipenuhi oleh subyek yang diteliti. Penggunaan metode ini untuk mencari perbandingan 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. Nilai yang semakin besar ini akan mengindikasikan karyawan tersebut memiliki banyak peluang untuk menjadi karyawan berprestasi.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian sebelumnya terkait penggunaan metode *profile matching* sudah pernah digunakan oleh Rani Irma Handayani dengan judul Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Berprestasi dengan Metode *Profile Matching* Pada PT. Sarana Inti Persada [2]. Aspek yang digunakan dalam pemilihan karyawan berprestasi adalah disiplin, kerjasama, dan prestasi kerja. Arief Soma Darmawan pernah menggunakan metode *profile matching* untuk pemilihan beasiswa bagi mahasiswa STMIK Widya Pratama [3]. Aspek yang digunakan untuk memilih mahasiswa yang akan memperoleh beasiswa adalah IPK, Penghasilan orang tua, Tanggungan orang tua, dan Semester. Abraham Obeth Petrus Sahureka pernah membahas Metode *Profile Matching* untuk menentukan penempatan jabatan perwira TNI AL [4]. Aspek yang digunakan untuk menentukan penempatan jabatan perwira TNI AL adalah pendidikan, riwayat kedinasan, kepribadian, kesehatan, kesegaran jasmani, psikologi, kemampuan senjata, komunikasi, dan elektronika, dan prestasi kerja. Sistem pendukung keputusan merupakan sistem berbasis komputer yang dapat membantu pengambil keputusan dengan memanfaatkan data dan model, untuk menyelesaikan masalah-masalah yang tidak terstruktur [5]. *Profile matching* adalah sebuah mekanisme pengambilan

keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat suatu tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dimiliki [6].

III. METODOLOGI PENELITIAN

Tahapan penyusunan penelitian ini, adalah sebagai berikut:

A. Studi Literatur

Studi literatur merupakan langkah yang dipakai untuk mencari sumber pustaka yang berhubungan dengan topik penelitian, dalam hal ini, referensi berasal dari jurnal nasional, jurnal internasional dan buku.

B. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara terhadap pihak LPM sebagai lembaga yang melakukan penilaian karyawan berprestasi. Data yang diperoleh selain dari hasil wawancara yaitu data kuesioner dalam bentuk cetakan maupun berkas.

C. Perancangan Sistem

Perancangan sistem merupakan tahapan tentang gambaran keseluruhan dari sistem yang akan dibangun.

Gambar 1: Desain Sistem yang akan dibangun

Gambar tersebut merupakan gambar desain dari sistem yang dibangun. Untuk desain pengguna sistem dalam notasi DFD (*Data Flow Diagram*) tidak dibuat karena pengguna sistem hanya satu pengguna (satu hak akses saja).

D. Perhitungan manual

Proses perhitungan manual metode *profile matching* digambarkan pada diagram berikut ini:

Gambar 2: Proses perhitungan manual *profile matching*

Penjelasan proses perhitungan pada gambar 2 tersebut, dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

1) Penentuan kriteria

Kriteria dan bobot yang digunakan untuk menentukan karyawan berprestasi adalah

Tabel 1: Kriteria penilaian karyawan berprestasi

Kriteria karyawan	Kode sub kriteria	Sub kriteria	Faktor
A. Komitmen keislaman dan kemuhammadiyahahan	A1	Aktif menjalankan syariat islam secara baik dan benar (sesuai alquran dan hadist)	Faktor utama (core factor)
	A2	Aktif dalam berbagai macam aktifitas kegiatan persyarikatan muhammadiyah dan ortomnya	
B. Profesionalitas	B1	Memiliki pengetahuan mengenai tugas / kewajiban serta mampu bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan	Faktor pendukung (secondary factor)
	B2	Memiliki ketrampilan untuk mendukung pekerjaan (komputer, aplikasi, office, dll)	
	B3	Memiliki konsentrasi pada tugas	
	B4	Memiliki kemampuan teknis dalam merespon atau beradaptasi terhadap penggunaan layanan sistem informasi akademik (sia), simaku dan forlap	
	B5	Memiliki minat untuk meningkatkan kemampuan dalam mutu layanan administrasi	
	B6	Jujur dalam melaksanakan pekerjaan	
	B7	Mampu bekerja sama dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja	
	B8	Kedisiplinan	Faktor utama (core factor)

		dalam menjalankan pekerjaan	
	B9	Memiliki kemampuan mengarahkan dan membimbing karyawan lain untuk mencapai efisiensi dan efektifitas dalam bekerja	Faktor pendukung (secondary factor)
	B10	Memiliki inisiatif dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang relatif baru baginya	
	B11	Memiliki kemampuan berkreasi dan berinovasi untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik	
C. Kinerja	C1	Kualitas pekerjaan yang dihasilkan	Faktor Utama (Core Factor)
	C2	Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan	
	C3	Kemampuan mengemban pekerjaan/tugas tambahan (jika ada pekerjaan yang diluar tanggung jawab utamanya)	Faktor Pendukung (Secondary Factor)

Keterangan:

- BS : Buruk Sekali (Skor = 1)
- Bu : Buruk (Skor = 2)
- C : Cukup (Skor = 3)
- Ba : Baik (Skor = 4)
- SB : Sangat Baik (Skor = 5)

Persentasi kriteria karyawan adalah sebagai berikut:

- Komitmen keislaman dan kemuhammadiyahahan : 35%
- Profesionalitas : 40%
- Kinerja : 25%

2) Pemetaan gap

Berikut ini merupakan pemetaan *gap* pada masing-masing kriteria:

- Pemetaan *gap* kriteria komitmen keislaman dan kemuhammadiyahahan

Tabel 2: Pemetaan *gap* kriteria komitmen keislaman dan kemuhammadiyahahan

No	ID karyawan	Kriteria	
		A1	A2
1	15012	B	B
2	15013	B	SB
3	15014	B	C
Nilai bobot karyawan			
1	15012	4	4
2	15013	4	5
3	15014	4	3

Profil standar		5	5
1	15012	-1	-2
2	15013	-1	0
3	15014	-1	2

Warna kuning pada tabel diatas, adalah *gap* untuk kriteria komitmen keislaman dan kemuhammadiyahahan.

- Pemetaan *gap* kriteria profesionalitas

Tabel 3: Pemetaan *gap* kriteria profesionalitas

No	ID karyawan	Kriteria										
		B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11
1	15012	B	B	SB	B	B	B	SB	B	B	B	B
2	15013	B	SB	B	B	B	SB	B	B	B	SB	B
3	15014	B	B	B	B	B	B	B	B	SB	B	B
Nilai bobot karyawan												
1	15012	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
2	15013	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4
3	15014	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
Profil standar		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	15012	-1	-1	0	-1	-1	-1	0	-1	-1	-1	-1
2	15013	-1	0	-1	-1	-1	0	-1	-1	-1	0	-1
3	15014	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	0	-1	-1

Warna kuning pada tabel diatas, adalah *gap* untuk kriteria profesionalitas.

- Pemetaan *gap* kriteria kinerja

Tabel 4: Pemetaan *gap* kriteria kinerja

No	ID karyawan	Kriteria		
		C1	C2	C3
1	15012	B	B	B
2	15013	SB	B	B
3	15014	B	C	SB
Nilai bobot karyawan				
1	15012	4	4	4
2	15013	5	4	4
3	15014	4	3	5
Profil standar		5	5	5
1	15012	-1	-1	-1
2	15013	0	-1	-1
3	15014	-1	-2	0

gap

3) Pembobotan

Berdasarkan *gap* yang sudah ditemukan pada tiap kriteria kinerja, masing-masing aspek akan diberikan bobot seperti pada tabel berikut:

Tabel 5: Bobot nilai *gap*

Selisih	Bobot nilai	Keterangan
0	5	Tidak ada selisih (kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan)
1	4,5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat / level
-1	4	Kompetensi individu kekurangan 1 tingkat / level
2	3,5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat / level
-2	3	Kompetensi individu kekurangan 2 tingkat / level
3	2,5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat / level
-3	2	Kompetensi individu kekurangan 3 tingkat / level
4	1,5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat / level
-4	1	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat / level

Tabel 6: Hasil bobot nilai *gap* kriteria komitmen keislaman dan kemuhammadiyahahan

No	ID karyawan	Kriteria	
		A1	A2
1	15012	4	4
2	15013	4	5
3	15014	4	3

Tabel 7: Hasil bobot nilai *gap* kriteria profesionalitas

No	ID karyawan	Kriteria										
		B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11
1	15012	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
2	15013	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4
3	15014	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4

Tabel 8: Hasil bobot nilai *gap* kriteria kinerja

No	ID Karyawan	Kriteria		
		C1	C2	C3
1	15012	4	4	4
2	15013	5	4	4
3	15014	4	3	5

4) Perhitungan dan pengelompokan NCF dan NSF
Setelah nilai bobot *gap* diketahui, kemudian lakukan perhitungan dan pengelompokan *core factor* dan *secondary factor*, perhitungannya adalah sebagai berikut:

- Kriteria komitmen keislaman dan kemuhammadiyahahan

$$NCF_A = \frac{A1}{1} \quad NSF_A = \frac{A2}{1}$$

- $NCF_A = \frac{4}{1} = 4$ $NSF_A = \frac{4}{1} = 4$
- $NCF_A = \frac{4}{1} = 4$ $NSF_A = \frac{5}{1} = 5$
- $NCF_A = \frac{4}{1} = 4$ $NSF_A = \frac{3}{1} = 3$

Tabel 9: Pengelompokan bobot nilai *gap* kriteria komitmen keislaman dan kemuhammadiyahahan

No	ID karyawan	Kriteria		Core	Secondary
		A1	A2		
1	15012	4	4	4	4
2	15013	4	5	4	5
3	15014	4	3	4	3

- Kriteria profesionalitas

$$NCF_B = \frac{B1+B2+B3+B4+B5+B6+B7+B8}{8} \quad NSF_B = \frac{B9+B10+B11}{3}$$

- $NCF_B = \frac{4+4+5+4+4+4+5+4}{8} = 4,25$ $NSF_B = \frac{4+4+4}{3} = 4$
- $NCF_B = \frac{4+5+4+4+4+5+4+4}{8} = 4,25$ $NSF_B = \frac{4+5+4}{3} = 4,34$
- $NCF_B = \frac{4+4+4+4+4+4+4+4}{8} = 4$ $NSF_B = \frac{5+4+4}{3} = 4,34$

Tabel 10: Pengelompokan bobot nilai *gap* kriteria profesional

No	ID karyawan	Kriteria										Core	Secondary
		B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	
1	15012	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4,25	4
No	ID karyawan	Kriteria										Core	Secondary
		B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	
2	15013	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4,25	4,34
3	15014	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4,34

- Kriteria kinerja

$$NCF_C = \frac{C1+C2}{2} \quad NSF_C = \frac{C3}{1}$$

- $NCF_C = \frac{4+4}{2} = 4$ $NSF_C = \frac{4}{1} = 4$
- $NCF_C = \frac{5+4}{2} = 4$ $NSF_C = \frac{4}{1} = 4$
- $NCF_C = \frac{4+3}{2} = 4$ $NSF_C = \frac{5}{1} = 5$

Tabel 11: Pengelompokan bobot nilai *gap* kriteria kinerja

No	ID karyawan	Kriteria			Core	Secondary
		C1	C2	C3		
1	15012	4	4	4	4	4
2	15013	5	4	4	4,5	4
3	15014	4	3	5	3,5	5

5) Perhitungan nilai total

Untuk menghitung nilai total, maka terlebih dahulu harus menentukan persentase *core factor* dan *secondary factor*. Pada kasus ini, *core factor* ditentukan sebesar 60% dan *secondary factor* sebesar 40%. Nilai ini diperoleh ketika berdiskusi dengan pihak LPM Universitas Muhammadiyah Jember.

- Nilai total kriteria komitmen keislaman dan kemuhammadiyahahan

ID = 15012

$$N_A = (x)\%NCF + (x)\%NSF$$

$$N_A = (60\% \times 4) + (40\% \times 4)$$

$$N_A = 2,4 + 1,6 = 4$$

ID = 15013

$$N_A = (x)\%NCF + (x)\%NSF$$

$$N_A = (60\% \times 4) + (40\% \times 5)$$

$$N_A = 2,4 + 2 = 4,4$$

ID = 15014

$$N_A = (x)\%NCF + (x)\%NSF$$

$$N_A = (60\% \times 4) + (40\% \times 5)$$

$$N_A = 2,4 + 2 = 4,4$$

Tabel 12: Nilai total kriteria komitmen keislaman dan kemuhammadiyahahan

No	ID karyawan	Core	Secondary	Nilai total
1	15012	4	4	4
2	15013	4	5	4,4
3	15014	4	3	3,6

- Nilai total profesionalitas

ID = 15012

$$N_A = (x)\%NCF + (x)\%NSF$$

$$N_A = (60\% \times 4,25) + (40\% \times 4)$$

$$N_A = 2,55 + 1,6 = 4,15$$

ID = 15013

$$N_A = (x)\%NCF + (x)\%NSF$$

$$N_A = (60\% \times 4,25) + (40\% \times 4,34)$$

$$N_A = 2,55 + 1,736 = 4,286$$

ID = 15014

$$N_A = (x)\%NCF + (x)\%NSF$$

$$N_A = (60\% \times 4) + (40\% \times 4,34)$$

$$N_A = 2,4 + 1,736 = 4,136$$

Tabel 13: Nilai total kriteria profesionalitas

No	ID karyawan	Core	Secondary	Nilai total
1	15012	4,25	4	4,15
2	15013	4,25	4,34	4,286
3	15014	4	4,34	4,136

- Nilai total kinerja
ID = 15012
 $N_A = (x)\%NCF + (x)\%NSF$
 $N_A = (60\% \times 4) + (40\% \times 4)$
 $N_A = 2,4 + 1,6 = 4$

ID = 15013
 $N_A = (x)\%NCF + (x)\%NSF$
 $N_A = (60\% \times 4,5) + (40\% \times 4)$
 $N_A = 2,7 + 1,6 = 4,3$

ID = 15014
 $N_A = (x)\%NCF + (x)\%NSF$
 $N_A = (60\% \times 3,5) + (40\% \times 5)$
 $N_A = 2,1 + 2 = 4,1$

Tabel 14: Nilai total kriteria kinerja

No	ID karyawan	Core	Secondary	Nilai total
1	15012	4	4	4
2	15013	4,5	4	4,3
3	15014	3,5	5	4,1

6) Pemeringkatan

Hasil akhir dari metode *profile matching* adalah peringkat atau *ranking* dari kandidat karyawan berprestasi tersebut.

ID = 15012

$Ranking = (x) \% N_A = (x) \% N_B + (x) \% N_C$

$Ranking = (35\% \times 4) + (40\% \times 4,15) + (25\% \times 4)$

$Ranking = 1,4 + 1,66 + 1 = 4,06$

ID = 15013

$Ranking = (x) \% N_A = (x) \% N_B + (x) \% N_C$

$Ranking = (35\% \times 4,4) + (40\% \times 4,286) + (25\% \times 4,3)$

$Ranking = 1,54 + 1,7144 + 1,075 = 4,3294$

ID = 15014

$Ranking = (x) \% N_A = (x) \% N_B + (x) \% N_C$

$Ranking = (35\% \times 3,6) + (40\% \times 4,136) + (25\% \times 4,1)$

$Ranking = 1,26 + 1,6544 + 1,025 = 3,9394$

Tabel 15: *Ranking* karyawan

No	ID karyawan	Nilai kriteria			Total nilai ranking	Ranking	NPK	Nama	Unit
		A	B	C					
1	15013	4,4	4,286	4,3	4,33	1	8106002	M.Sofiani	BAU
2	15012	4	4,15	4	4,06	2	8301064	Kasim Maryono	BAU
3	15014	3,6	4,136	4,1	3,94	3	8309080	Mundir	BAU

Dari ketiga sampel karyawan tersebut, maka nilai total *ranking* yang tertinggi akan direkomendasikan sebagai karyawan berprestasi. Diharapkan dengan penggunaan sistem ini, proses manual dapat diganti dengan komputerisasi tanpa menghilangkan kualitas yang sudah berjalan sebelumnya.

D. Implementasi Metode Pada Sistem

Implementasi metode *profile matching* pada aplikasi diterapkan dalam bentuk aplikasi berbasis web.

E. Pengujian Sistem

Pengujian sistem dilakukan untuk menguji perangkat lunak agar dapat mengetahui respon dari pengguna sistem, perhitungan karyawan berprestasi berdasarkan standar dari Universitas Muhammadiyah Jember, dan kelemahan sistem dalam bentuk bug yang terdapat pada aplikasi.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan proses yang sudah dijelaskan pada metodologi penelitian, berikut merupakan penerapan perhitungan metode *profile matching* pada sistem informasi berbasis web.

A. Nilai profil ideal

Penerapan nilai profil ideal pada sistem terdapat pada gambar berikut ini:

1	Aktif menjalankan syariat islam secara baik dan benar (sesuai Al-Quran dan Hadist)	Sangat Baik ▾
2	Aktif dalam berbagai macam aktifitas kegiatan persyarikatan Muhammadiyah dan ortomnya.	Sangat Baik ▾
3	Memiliki pengetahuan mengenai tugas/kewajiban serta mampu bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan.	Sangat Baik ▾
4	Memiliki keterampilan untuk mendukung pekerjaan (komputer, aplikasi Office, dll)	Sangat Baik ▾
5	Memiliki konsentrasi pada tugas.	Sangat Baik ▾
6	Memiliki kemampuan teknis dalam merespons atau beradaptasi terhadap penggunaan layanan sistem informasi akademik (Sia), Simaku dan Forlap.	Sangat Baik ▾
7	Memiliki minat untuk meningkatkan kemampuan dalam mutu layanan administrasi.	Sangat Baik ▾
8	Jujur dalam melaksanakan pekerjaan.	Sangat Baik ▾
9	Mampu bekerja sama dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja.	Sangat Baik ▾
10	Kedisiplinan dalam menjalankan pekerjaan.	Sangat Baik ▾
11	Memiliki kemampuan mengarahkan dan membimbing karyawan lain untuk mencapai efisiensi dan efektifitas dalam bekerja.	Sangat Baik ▾
12	Memiliki inisiatif dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang relatif baru baginya.	Sangat Baik ▾
13	Memiliki kemampuan berkreasi dan berinovasi untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik.	Sangat Baik ▾
14	Kualitas pekerjaan yang dihasilkan.	Sangat Baik ▾
15	Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.	Sangat Baik ▾
16	Kemampuan mengemban pekerjaan/tugas tambahan (jika ada pekerjaan yang diluar tanggung jawab utamanya, misal : ada pekerjaan tambahan sebagai tim borang prodi, dll).	Sangat Baik ▾

Simpan Reset Kembali

Gambar 3: Halaman Profil Ideal

B. Penilaian karyawan

Penerapan proses penilaian karyawan agar dapat terpilih sebagai kandidat karyawan berprestasi terdapat pada gambar berikut ini:

IMPLEMENTASI PEMILIHAN KARYAWAN BERPRESTASI PADA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER MENGGUNAKAN METODE PROFILE MATCHING									
Halaman Muka		Data Karyawan	Seleksi Pemilihan	Logout					
					Nilai Karyawan				
Pilih Karyawan					15020 - H. Ahmad Sukardi				
NO	KRITERIA				Buruk Sekali	Buruk	Cukup	Baik	Sangat Baik
1	Aktif menjalankan syariat islam secara baik dan benar (sesuai Al-Quran dan Hadist)				○	○	○	●	○
2	Aktif dalam berbagai macam aktifitas kegiatan persyarikatan Muhammadiyah dan ortomnya.				○	○	○	●	○
3	Memiliki pengetahuan mengenai tugas/kewajiban serta mampu bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan.				○	○	○	●	○
4	Memiliki keterampilan untuk mendukung pekerjaan (komputer, aplikasi Office, dll)				○	○	○	○	●
5	Memiliki konsentrasi pada tugas.				○	○	○	○	●
6	Memiliki kemampuan teknis dalam merespons atau beradaptasi terhadap penggunaan layanan sistem informasi akademik (Sia), Simaku dan Forlap.				○	○	○	●	○
7	Memiliki minat untuk meningkatkan kemampuan dalam mutu layanan administrasi.				○	○	○	○	●
8	Jujur dalam melaksanakan pekerjaan.				○	○	○	○	●
9	Mampu bekerja sama dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja.				○	○	○	●	○
10	Kedisiplinan dalam menjalankan pekerjaan.				○	○	○	○	●
11	Memiliki kemampuan mengarahkan dan membimbing karyawan lain untuk mencapai efisiensi dan efektifitas dalam bekerja.				○	○	○	○	●
12	Memiliki inisiatif dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang relatif baru baginya.				○	○	○	○	●
13	Memiliki kemampuan berkreasi dan berinovasi untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik.				○	○	○	○	●
14	Kualitas pekerjaan yang dihasilkan.				○	○	○	○	●
15	Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.				○	○	○	○	●
16	Kemampuan mengemban pekerjaan/tugas tambahan (jika ada pekerjaan yang diluar tanggung jawab utamanya, misal : ada pekerjaan tambahan sebagai tim borang prodi, dll).				○	○	○	○	●

Simpan Reset Kembali

Gambar 4: Penilaian kandidat pegawai berprestasi

C. Perhitungan *gap*, nilai total dan *ranking*

Perhitungan *gap* dari semua karyawan yang diusulkan oleh pihak LPM sebagai kandidat karyawan berprestasi adalah sebagai berikut:

Bobot Nilai Gap																		
1	15011	Suci Eko Cahyono, SH	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5
2	15012	Kasim Maryono	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4
3	15013	Mohammad Sofiani, ST	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4
4	15014	Mundir	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4
5	15015	Ayatik	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5
6	15016	Budiarto, SH	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	4
7	15017	Yasin Susilo, SE	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	5
8	15018	Dra. Wenny Murtaliningtyas, M.Si	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4
9	15019	Syaifuluddin, SP	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4
10	15020	H. Ahmad Sukardi	4	4	3	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4

Gambar 5: Bobot nilai gap

Nilai total yang diperoleh kandidat karyawan berprestasi adalah sebagai berikut:

Nilai Total					
No	ID Peserta	Nama	Komitmen Keislaman dan Kemuhammadiyah	Profesionalitas	Kinerja
1	15011	Suci Eko Cahyono, SH.	4	4.17	4.4
2	15012	Kasim Maryono	4	3.95	4.3
3	15013	Mohammad Sofandi, ST.	4	4.23	4.3
4	15014	Mundir	4.4	4.36	4.6
5	15015	Ayatik	4	4.3	4.7
6	15016	Budiharto, SH.	3.6	3.91	3.7
7	15017	Yasin Susilo, SE.	4	4.1	4.1
8	15018	Dra. Wenny Murtaliningsy, M.Si.	4	4.1	4
9	15019	Syaifuddin, SP.	4	3.95	3.7
10	15020	H. Ahmad Sukardi	4	4	3.7

Gambar 6: Nilai total kandidat karyawan berprestasi

Ranking akhir dari proses metode *profile matching* adalah sebagai berikut:

Ranking			
No	ID Peserta	Nama	Nilai Ranking
1	15014	Mundir	4.43
2	15015	Ayatik	4.30
3	15011	Suci Eko Cahyono, SH.	4.17
4	15013	Mohammad Sofandi, ST.	4.17
5	15012	Kasim Maryono	4.06
6	15017	Yasin Susilo, SE.	4.06
7	15018	Dra. Wenny Murtaliningsy, M.Si.	4.04
8	15020	H. Ahmad Sukardi	3.92
9	15019	Syaifuddin, SP.	3.90
10	15016	Budiharto, SH.	3.75

Gambar 7: Ranking akhir dari karyawan berprestasi

D. Pengujian metode *profile matching*

Pengujian terhadap metode *profile matching*, dilakukan dengan dua tahapan, yaitu:

- Ujicoba perhitungan pertama
Ujicoba perhitungan pertama menggunakan standar profil tertinggi dengan nilai tertinggi yaitu 5 (lima) atau sangat baik.
- Ujicoba perhitungan kedua
Ujicoba perhitungan kedua menggunakan standar profil ideal dengan nilai 3 (cukup).

Gambar berikut ini menjelaskan perhitungan secara manual yang membandingkan antara profil tertinggi (5) dan profil ideal (3) sehingga didapatkan hasil akhir (*ranking*) sebagai berikut:

No	ID Karyawan	Nama	Kriteria			Nilai Profil Standar	Nilai Total Kriteria		Nilai Ranking	Nilai Profil Standar		Nilai Total Kriteria		Nilai Ranking
			1	2	3		1	2		1	2	1	2	
1	15011	Suci Eko Cahyono, SH.	4	4	5	5	4	4	4.17	4	4	4.3	4.7	4.4
2	15012	Kasim Maryono	4	4	3	4	4	4	3.95	4	4	4.3	4.85	4.64
3	15013	Mohammad Sofandi, ST.	4	4	4	5	4	4	4.23	4	4	4.3	4.78	4.61
4	15014	Mundir	4	5	5	4	4	4	4.4	4	4	4.3	4.65	4.34
5	15015	Ayatik	4	4	5	5	4	4	4.3	4	4	4.3	4.7	4.43
6	15016	Budiharto, SH.	4	3	4	4	4	3	3.91	3	3	4.3	4.87	4.79
7	15017	Yasin Susilo, SE.	4	4	4	5	4	4	4.1	4	4	4.3	4.78	4.4
8	15018	Dra. Wenny Murtaliningsy, M.Si.	4	4	5	5	4	4	4.1	4	4	4.3	4.7	4.66
9	15019	Syaifuddin, SP.	4	4	4	4	4	4	3.95	3	3	4.3	4.93	4.75
10	15020	H. Ahmad Sukardi	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4.3	4.85	4.72

Gambar 8: Ranking akhir karyawan berprestasi

Berdasarkan hasil perhitungan kedua ujicoba yang telah dilakukan, maka karyawan yang terpilih sebagai karyawan berprestasi setelah diproses dengan metode *profile matching* adalah Budiharto, S.H. Namun, bukan berarti hasil ini adalah hasil yang nanti akan diterima oleh LPM atau Universitas Muhammadiyah Jember. Hasil yang diperoleh sistem hanya hasil rekomendasi sesuai dengan fakta atau data-data yang sudah diberikan kepada mahasiswa, pimpinan unit, maupun rekan-rekan sesama karyawan dan diproses sebagai data primer pada penelitian ini.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan perhitungan manual dan pengujian sistem yang sudah diteliti, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- Perhitungan pemilihan karyawan berprestasi dengan metode *profile matching* kurang tepat karena metode ini menggunakan perhitungan nilai standar yang nantinya dapat menghasilkan nilai akhir yang nantinya tidak sesuai dengan penilaian yang sebenarnya. Akan tetapi hal tersebut dapat diantisipasi jika peneliti tidak menggunakan nilai standar atau nilai ideal, namun dengan nilai tertinggi dari penilaian yang sebenarnya
- Berdasarkan jumlah data karyawan secara keseluruhan, maka karyawan bernama Budiharto, S.H terpilih sebagai karyawan berprestasi setelah memperoleh nilai *ranking* akhir 4,79

REFERENSI

- [1] T. A. Cahyanto, "Implementasi Smart Router Berbasis OpenWRT Sebagai Media Untuk File Sharing dan Chatting Pada Laboratorium Terpadu Unmuh Jember," 2018.
- [2] R. I. Handayani, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Berprestasi Dengan Metode Profile Matching Pada Pt. Sarana Inti Persada (Sip)," *J. Pilar Nusa Mandiri*, vol. 13, no. 1, pp. 28–34, 2017.
- [3] A. S. Darmawan, "Pemilihan Beasiswa Bagi Mahasiswa Stmik Widya Pratama Dengan Metode Profile Matching," no. 1, pp. 1–5, 2012.
- [4] A. O. P. Sahureka, "Decision Support Systems in the Placement of Electronic Officers of Indonesian Navy with Profile Matching Method," *Int. J. Eng. Res. Technol.*, vol. 6, no. 1, pp. 458–465, 2017.
- [5] E. Turban, J. E. Aronson, and T.-P. Liang, *Decision Support Systems and Intelligent Systems*. Pearson/Prentice Hall, 2005.
- [6] Kusrini, *Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan*, 1st ed. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2007.