

Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan karyawan Terbaik Pada PT. Sarimelati Kencana Jakarta Dengan Metode Profile Matching

Angelina Hadriani^{*1}, Sefta Hermizan², Fajar Prasetyo³

^{*1}Tehnik Informatika Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Tehnik Informatika STMIK Mercusuar, Jakarta

³Sistem Informasi STMIK Pranata Indonesia, Jakarta

e-mail: ^{*1}angelinahadriani@gmail.com, ²sefta70@gmail.com, ³fajarprasetyo23@gmail.com

Abstrak

Dalam penentuan karyawan terbaik di PT Sarimelati kencana Jakarta, terdapat beberapa faktor kriteria dalam pengambilan keputusan sehingga mendapatkan keputusan yang tepat. Kriterianya adalah kehadiran, kedisiplinan, loyalitas, tanggung jawab, kreatif, dan pengetahuan. Pada saat ini proses penilaian kinerja karyawan di PT Sarimeati kencana belum ada sehingga tidak dapat menentukan keputusan karyawan terbaik. Untuk itu sistem pendukung keputusan sangat membantu dalam hal pengambilan keputusan yang dibuat, kemudian dianalisis dengan menggunakan metode profile matching, maka PT Sarimelati kencana Jakarta bisa membuat keputusan dalam penilaian kinerja karyawan yang sesuai dengan kemampuan. Penelitian ini adalah untuk mengetahui rangking/bobot nilai tertinggi dalam penilaian karyawan terbaik di PT Sarimelati Kencana Jakarta, maka perhitungan dengan metode profile matching menghasilkan rangking pertama diperoleh Rena Alisa dengan nilai 4,45 rangking kedua diperoleh Rosi dengan nilai 4,4 dan rangking ketiga diperoleh Rusdi dengan nilai 4,3

Kata Kunci: Penentuan karyawan terbaik, sistem pendukung keputusan, profile matching

Abstract

In determining the best employees at PT Sarimelati Kencana Jakarta, there are several criteria factors in decision making so get the right decision. The criteria are presence, discipline, loyalty, responsibility responsibility, creativity, and knowledge. At this time the employee performance appraisal process in PT Sarimeati Kencana does not yet exist so it cannot make a decision the best employee. For that decision support system is very helpful in terms of: decision making is made, then analyzed using using the profile matching method, PT Sarimelati Kencana Jakarta can make one decisions in assessing employee performance according to ability. This research is to find out the rank/weight of the highest score in the assessment the best employees at PT Sarimelati Kencana Jakarta, then the calculations are with the profile matching method resulted in the first rank being Rena Alisa with a value of 4.45, the second rank was obtained by Rosi with a value of 4.4 and the third rank obtained by Rusdi with a value of 4.3

Keywords: Determination of the best employees, decision support systems, profile matching

I. PENDAHULUAN

Kemajuan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia nya, yaitu karyawan yang berkarya dan mengabdikan di dalam perusahaan. Untuk dapat mewujudkan keberhasilan di dalam sebuah perusahaan tentunya karyawan harus memiliki kinerja yang baik dan berkualitas, salah satu cara agar setiap karyawan memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan dalam melaksanakan pekerjaannya di perusahaan adalah dengan melakukan penilaian kinerja dengan menentukan karyawan terbaik. (Santika & Kamila, 2020)

PT Sarimelati Kencana Jakarta merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang makanan cepat saji, pembuatan pizza. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan sistem yang dapat menilai kompetensi karyawan guna menentukan karyawan terbaik dengan tepat

Didalam Sistem Pendukung Keputusan banyak metode yang digunakan misalnya Simple Additive Weighting Methode (SAW) , Analytic Hierarchy Process (AHP), dan Profile Matching (PM). (Nurrahmi & Misbahuddin, 2019)

Metode SAW memiliki konsep dasar mencari penjumlahan terbobot dari rating kinerja pada setiap

alternatif pada semua atribut, tetapi metode SAW memiliki kekurangan, metode tersebut hanya digunakan untuk pembobotan lokal dan perhitungan yang dilakukan menggunakan bilangan crisp dan fuzzy. (Melati & Triyono, 2020).

Metode AHP pada dasarnya mengacu pada evaluasi penilaian dari sejumlah kriteria, tidak lepas dari kekurangan, metode AHP tidak efektif apabila digunakan pada kasus yang dengan jumlah kriteria dan alternatif yang banyak. (Chamid & Murti, 2017)

Salah satu metode yang dapat digunakan dalam pengambilan keputusan pemilihan karyawan terbaik adalah dengan menggunakan pencocokan profile (Profile Matching). Metode ini dipilih karena membantu yayasan Ad-Da’wah Jakarta memberikan reward kepada karyawan yang layak mendapatkan pemilihan karyawan terbaik. (Idam & Junaidi, 2019)

Metode Profile Matching mempunyai kelebihan dibandingkan dengan metode lain karena metode profile matching mampu mencari karyawan terbaik melalui kriteria-kriteria yang telah ditentukan dengan menyeleksi alternatif terbaik dari sejumlah alternatif kemudian dilakukan proses perankingan dalam mendapatkan alternatif yang optimal yaitu karyawan terbaik. (Santika & Kamila, 2020)

II. METODE PENELITIAN

Menentukan Kriteria dan Alternatif

Bagian ini menjelaskan bagaimana tahapan dan proses sistem pendukung keputusan dalam menentukan karyawan terbaik. Penelitian ini menggunakan 6 kriteria penilaian, yaitu :

Kehadiran (C1), kedisiplinan (C2), loyalitas (C3), tanggung jawab (C4), kreatifitas (C5), pengetahuan (C6), dan untuk alternatif penilaian dengan skala angka yaitu : Sangat baik (91-100) dengan nilai 5, baik (76-90) dengan nilai 4, cukup baik (61-75) dengan nilai 3, sedang (51-60) dengan nilai 2, kurang (0-50) dengan nilai 1

Metode Penentu Subjek Penelitian

Metode profile matching menggunakan konsep core factor dan secondary factor untuk memilih pembagian yang optimal. Setelah data yang didapat sebanyak 40 record.

Tabel 1. Data Awal

No	Nama Kryw	Bagian	Hadir	Disiplin	Loyalitas	Tgg Jwb	Kreatif	Pengetahuan
1	Sucipto	Purchasing	100	80	88	70	95	80
2	Surya Dwi	Admin	95	80	70	87	80	83
3	Daniel	Purchasing	97	60	50	75	50	87
4	Rena Alisa	Admin	100	94	80	95	85	86
5	Galang Putra	Produksi	100	85	92	90	80	50
6	Fera Lesmana	Produksi	98	70	76	82	70	50
7	Adi Bima	Produksi	95	79	71	85	60	70
8	Wardani	Delivery	60	75	88	87	70	70
9	Solikin	Delivery	60	72	70	80	72	71
10	Rusdi	Delivery	82	80	92	92	77	85
11	Rosi P	Admin	95	77	70	78	92	91
12	Dana R	PPIC	55	45	49	55	48	91
13	Viola	HRD	50	93	50	60	55	70
14	Qarina	HRD	55	65	92	94	66	50
15	Juju Putri	HRD	80	65	66	67	57	92
16	Hana	HRD	93	50	60	60	50	92

Tabel 2. Aspek penilaian kriteria

No	Kriteria
1	Kehadiran (C1)
2	Kedisiplinan (C2)
3	Loyalitas (C3)
4	Tanggung Jawab (C4)
5	Kreativitas (C5)
6	Pengetahuan (C6)

Tabel 3. Skala angka penilaian

No	Penilaian	Skala	Nilai
1	Sangat baik	91-100	5
2	Baik	76-90	4
3	Cukup baik	61-75	3
4	Sedang	51-60	2
5	Kurang	0-50	1

Pemetaan GAP Kompetensi

GAP kompetensi adalah perbedaan antara kriteria yang dimiliki seseorang dengan kriteria yang diinginkan.

Tabel 4. Pemetaan gap kompetensi

Nama Kryw	Hadir	Disiplin	Loyalitas	Tgg Jwb	Kreatif	Pengetahuan
Sucipto	5	4	4	3	5	4
Surya Dwi	5	4	3	4	4	4
Daniel	5	2	1	3	1	4
Rena Alisa	5	5	4	5	4	4
Galang Putra	5	4	5	4	4	1
Fera Lesmana	5	3	4	4	3	1
Adi Bima	5	4	3	4	2	3
Wardani	2	3	4	4	3	3
Solikin	2	3	3	4	3	3
Rusdi	4	4	5	5	4	4
Rosi P	5	4	3	4	5	5
Dana R	2	1	1	2	1	5
Viola	1	5	1	2	2	3
Qarina	2	3	5	5	3	1

Pembobotan Nilai

Apabila pemetaan gap sudah selesai dilakukan maka hasil dari pemetaan tersebut diberi bobot nilai sesuai dengan patokan tabel bobot nilai gap sebagaimana digambarkan pada tabel 5.

Tabel 5. Nilai pembobotan

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

Menentukan core factor dan secondary factor

Yang menjadi core factor adalah kehadiran (C1), kedisiplinan (C2), loyalitas (C3), dan tanggung jawab (C4), sedangkan yang menjadi secondary factor adalah kreatifitas (C5), dan pengetahuan (C6).

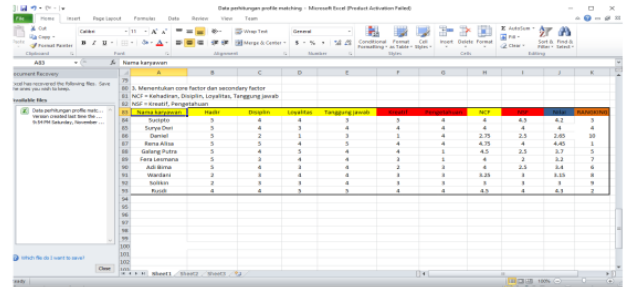
Tabel 6. Hasil core factor dan secondary factor

Nama kryw	Sikap Kerja							
	C1	C2	C3	C4	C5	C6	NCF	NSF
Sucipto	5	4	4	3	5	4	4	4,5
Surya Dwi	5	4	3	4	4	4	4	4
Daniel	5	2	1	3	1	4	2,75	2,5
Rena Alisa	5	5	4	5	4	4	4,75	4
Galang P	5	4	5	4	4	1	4,5	2,5
Fera L.	5	3	4	4	3	1	4	2
Adi Bima	5	4	3	4	2	3	4	2,5
Wardani	2	3	4	4	3	3	3,25	3
Solikin	2	3	3	4	3	3	3	3
Rusdi	4	4	5	5	4	4	4,5	4
Rosi P	5	4	3	4	5	5	4	5

Perhitungan nilai ranking

Tabel 7. Hasil nilai ranking

Nama karyawan	Nilai	Ranking
Sucipto	4,2	4
Surya Dwi	4	7
Daniel	2,65	34
Rena Alisa	4,45	1
Galang Putra	3,7	14
Fera Lesmana	3,2	24
Adi Bima	3,4	20
Wardani	3,15	25
Solikin	3	28
Rusdi	4,3	3
Rosi P	4.4	2
Dana R	2.1	37
Viola	2.35	36
Qarina	3.05	27
Juju Putri	3.35	21
Hana	2.7	33
Kumala	2.75	32



Gambar 1. Hasil dari microsoft excel

Dengan perhitungan manual

Berdasarkan hasil perhitungan manual, kemudian diambil kesimpulan bahwa perhitungan data dengan menggunakan metode profile matching dalam menentukan core factor dan secondary factor adalah dengan kriteria kehadiran, kedisiplinan, loyalitas, dan tanggung jawab yang dijadikan sebagai core factor, sedangkan kreatifitas, dan pengetahuan yang dijadikan sebagai secondary factor. Nilai core factor dan secondary factor diperoleh dari menjumlahkan semua kriteria yang menjadi core factor kemudian dibagi dengan jumlah kriteria yang menjadi core factor dan secondary factor

Tabel 8. Perhitungan nilai ranking

Nama Karywn	Core Factor	Secondary factor	$N=(60\%*CF) + (40\%*SF)$	Ranking
Sucipto	4	4.5	4.2	4
Surya Dwi	4	4	4	7
Daniel	2.75	2.5	2.65	34
Rena Alisa	2.75	4	4.45	1
Galang Putra	4.5	2.5	3.7	14
Fera L	4	2	3.2	24
Adi Bima	4	2.5	3.4	20
Wardani	3.25	3	3.15	25
Solikin	3	3	3	28
Rusdi	4.5	4	4.3	3
Rosi P	4	5	4.4	2
Dana R	1.5	3	2.1	37
Viola	2.25	2.5	2.35	36
Qarina	3.75	2	3.05	27
Juju Putri	3.25	3.5	3.35	21

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

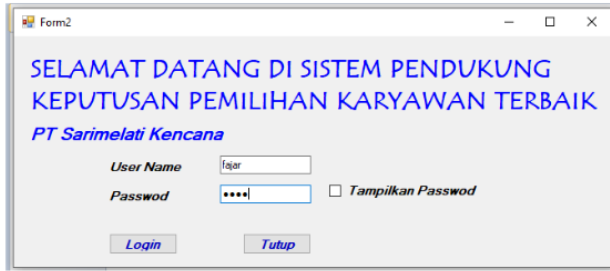
Hasil penelitian dapat disajikan baik dalam bentuk grafik, tabel, maupun deskriptif. Analisis dan interpretasi hasil ini diperlukan sebelum dibahas.

Evaluasi Dengan Microsoft excel

Jika dihitung menggunakan microsoft excel maka akan menghasilkan perhitungan core factor dan secondary factor dengan nama Rena Alisa mempunyai nilai ranking tertinggi yaitu 4.45 sedangkan untuk nilai ranking terendah dengan nama Daniel dengan prolehan nilai 2.65

Halaman Login

Halaman login merupakan halaman untuk memasukkan username dan password yang telah ditentukan agar sistem dapat dibuka



Gambar 2. Tampilan login sistem pendukung keputusan

Halaman Input

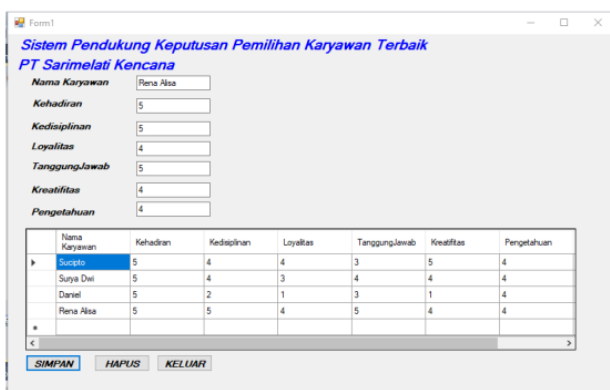
Halaman input merupakan halaman yang berfungsi untuk memasukkan data yang akan digunakan di program



Gambar 3. Halaman Input

Halaman Output

Halaman Output merupakan halaman hasil dari input data yang telah dimasukan ke program



Gambar 4. Halaman Output

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan metode profile matching jumlah keseluruhan nilai core factor dan secondary factor yang diperoleh Rena Alisa menghasilkan jumlah nilai yang paling tinggi yaitu dengan perolehan nilai 4,45 disusul perolehan nilai yang kedua oleh Rosi P dengan perolehan nilai 4,4 nilai yang ketiga diperoleh Rusdi dengan perolehan nilai 4,3 nilai keempat diperoleh Sucipto dengan perolehan nilai 4,2 dan jumlah perolehan nilai yang terendah diperoleh Aligufron dengan perolehan nilai 1,55

Dengan adanya sistem pendukung keputusan dengan metode profile matching diharap dapat membantu Manager dalam menentukan karyawan terbaik di perusahaan

Pencarian pemilihan karyawan terbaik yang sering diminta dapat diterapkan menggunakan core factor dan secondary factor dengan metode profile matching.

V. REFERENSI

- Ardhi Bagus Primahudi, & Suciono, F. A. (2016). Sistem Pendukung Keputusan Untuk Pemilihan Karyawan Dengan Metode Simple Additive Weighting Di PT. Herba Penawar Alwahida Indonesia. *Jurnal Informatika Merdeka Pasuruan*, 2(1), 57–80.
- Azhar, Z., Hutahaean, J., Siagian, Y., Syah, A. Z., & Informasi, S. (2019). Pelatihan Microsoft Ecel 2010 Pada Siswa Lembaga Kursus Pendidikan (LKP) Mandiri. *Jurnal Anadara Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2)
- Chamid, A. A., & Murti, A. C. (2017). Kombinasi Metode Analytic Hierarchy Process Dan Metode Topsis Pada Sistem Pendukung Keputusan. *Jurnal Prosiding Snatif Ke -4 Tahun 2017*, 115–119.
- Haryani, & Dina Fitriani. (2019). Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Karyawan Terbaik Pada Collection PT . Panin Bank Menggunakan Metode Profile Matching. *Jurnal Mantik Penusa*, 3(1), 1–8
- Idam, F., & Junaidi, A. (2019). Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Profile Matching Pada PT. Surindo Murni Agung. *Jurnal Infortech*, 1(1).

- Limbong, T., & Muttaqin. (2020). *Sistem Pendukung Keputusan Metode dan Implementasi* (A. Rikki, ed.). Retrieved from kitamenulis.id
- Melati, S., & Triyono, G. (2020). Pemodelan Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Siswa Terbaik Menggunakan Metode Simple Addictive Weighting. *Jurnal Idealis* Vol. 1.3 No. 2, Juli 2020 | 17, 3, 15–21
- Nurrahmi, H., & Misbahuddin, B. (2019). Perbandingan Metode Simple Additive Weighting Dan Analytic Hierarchy Process Pada Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik. *Jurnal Sainstech* Vol. 29, No. 1, Januari 2019, 29(1), 65–69.
- Purwanto, H. (2017). Penerapan Metode Profile Matching Dalam Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Kalimantan. *Jurnal Techno Nusa Mandiri*, XIV(1), 15–20.
- Riandari, F., & Hasugian, P. M. (2017). Sistem Pendukung Keputusan Menggunakan Metode Topsis Dalam Memilih Kepala Departemen Pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera II Medan. *Journal Of Informati Pelita Nusantara*, 2(1).
- Santika, R. R., & Kamila, A. (2020). Penerapan Metode Profile Matching Dalam Sistem Penunjang Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia. *Jurnal Inovtek Polbeng – Seri Informatika*, 5, 68–82.
- Setyowati, D. (2019). Pelatihan Membuat Grafik Dalam Microsoft Excel Untuk Pengolahan dan Penyajian Data. *Jurnal Dharma Bakti-LPPM ISTAKPRIND Yogyakarta*, 2(2), 101–112.
- Suryana, A., & Yulianto, E. (2017). Perancangan Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Prestasi Pegawai Menggunakan Metode Simple Additive Weighting, Analytic Hierarchy Process, Dan Topsis. *Jurnal Ilmiah Teknologi Informasi Terapan*, III(2), 130–139
- Suwartika, R., & Ayu, G. C. (2019). Perancangan Sistem Informasi Pendistribusian Rekam Medis Pasien BPJS di Rumah Sakit khusus gigi dan mulut kota Bandung. *Jurnal Teknologi Informasi Politeknik Praktisi Bandung*, 1(November).
- Umagapi, D., & Hasan, S. (2018). Sistem Informasi Pengendalian Internal Prosedur Pencatatan Akuntansi Penggajian Pada PT. Halmahera Karya Timur Persada Menggunakan Visual Studio. *Indonesian Journal on Information System*, 3(September), 76–84.
- Wiliani, N., & Zambi, S. (2017). Rancang Bangun Aplikasi Kasir Tiket Nonton Bola Bareng Pada X Kasir Di Suatu Lokasi X Dengan Visual Basic 2010 Dan MYSQL. *Jurnal Rekayasa Informasi*, 6(2), 77–83.