

# APLIKASI SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN METODE PROFILE MATCHING

Siti Aisyah<sup>1)</sup>, Windania Purba<sup>2)</sup>

<sup>1,2)</sup>Program Studi Sistem Informasi Universitas Prima Indonesia Medan  
Jl. Sekip Simpang Sikambang K.Pos 20113 Medan Telp (061)-4578890  
e-mail : siti\_aisyah@unprimdn.ac.id

## Abstrak

Universitas Prima Indonesia memiliki penilaian kinerja karyawan yang dilakukan setiap tahun, berdasarkan sasaran kerja, kedisiplinan dan beberapa aspek pendukung lainnya yang merupakan bahan evaluasi penilaian karyawan. Bagi karyawan yang terpilih akan diberikan penghargaan. Banyaknya karyawan menjadi kesulitan tersendiri dalam memilih karyawan berkinerja, tidak dipungkiri juga bahwa penilaian kinerja karyawan berkinerja pun sering dilakukan tidak objektif. Untuk mengetahui karyawan berkinerja baik perlu diadakan penilaian kinerja terhadap karyawan. Melakukan suatu penilaian dalam pemberian penghargaan untuk karyawan berkinerja baik diantaranya menggunakan sistem pendukung keputusan dalam membantu pemecahan suatu masalah. Metode yang digunakan dalam melakukan pemberian penghargaan untuk karyawan berkinerja baik yaitu dengan metode profile matching. Dengan adanya penerapan metode profile matching untuk penilaian kinerja karyawan terbaik dalam memecahkan permasalahan yang ada pada saat proses penilaian kinerja karyawan terbaik, agar tidak terjadi kesalahan dalam pengambilan keputusan. Diharapkan dengan upaya ini dapat memberikan nilai secara objektif terhadap karyawan dan membantu pimpinan dalam memberikan penilaian kinerja karyawannya.

**Kata Kunci:** SPK, penilaian kinerja, karyawan, profile matching

## 1. PENDAHULUAN

Pada Universitas Prima Indonesia memiliki penilaian prestasi kerja yang dilakukan setiap tahun, berdasarkan sasaran kinerja, kedisiplinan, masa kerja, kejujuran dan kerjasama yang merupakan bahan evaluasi penilaian karyawan. Penilaian tersebut dilakukan oleh pihak institusi terkait, salah satunya bagian HRD. Bagi karyawan yang terpilih akan diberikan penghargaan. Banyaknya karyawan menjadi kesulitan tersendiri dalam memilih karyawan berprestasi, tidak dipungkiri juga bahwa penilaian kinerja karyawan berprestasi pun sering dilakukan tidak objektif. Untuk mengetahui karyawan berprestasi perlu diadakan penilaian kinerja terhadap karyawan.

Melakukan suatu penilaian dalam pemberian penghargaan untuk karyawan berprestasi diantaranya menggunakan sistem pendukung keputusan dalam membantu pemecahan suatu masalah. Metode yang digunakan dalam melakukan pemberian penghargaan untuk karyawan berprestasi yaitu metode profile matching. Untuk meminimalkan masalah yang ada perlu suatu sistem pendukung keputusan yang dapat menganalisa beberapa karyawan yang sesuai dengan kinerjanya. Kinerja karyawan yang baik itu sangat penting agar kegiatan pada Universitas Prima Indonesia dapat berjalan dengan lancar. Dalam mengetahui kinerja karyawan dengan cara melakukan pemberian penghargaan kepada karyawan berprestasi. Untuk mengetahui karyawan yang berprestasi perlu diadakan penilaian terhadap kinerja karyawan dan

beberapa aspek pendukung lainnya. Kegiatan penilaian kinerja ini merupakan kegiatan yang pada umumnya sudah rutin dilakukan oleh pihak institusi dimana untuk mengetahui karyawan berprestasi dan kemudian memberikan penghargaan.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### Pembahasan

(Radiant, dkk, 2016) Sistem pendukung keputusan (SPK) dikategorikan sebagai sebuah sistem yang interaktif yang dapat mendukung proses jalannya suatu sistem pengambilan keputusan didalam sebuah manajerial atau instansi. (Oktaputra, 2014) SPK yang dikenal sebagai sebuah sistem berbasis model yang memiliki prosedur-prosedur didalam pemrosesan datanya dengan melihat pertimbangan-pertimbangan yang ada, sehingga memberikan kemudahan bagi si pengambil keputusan. (Budi, 2018) Profile matching merupakan suatu proses yang sangat penting dalam manajemen SDM dimana terlebih dahulu ditentukan kompetensi (kemampuan) yang diperlukan oleh suatu jabatan.

Kompetensi atau kemampuan tersebut haruslah dapat dipenuhi oleh pemegang atau calon pemegang jabatan. (Indapuri, 2014) Dalam proses profile matching secara garis besar merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu kedalam kompetensi jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (disebut juga

Gap), semakin kecil gap yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar yang berarti memiliki peluang lebih besar untuk pegawai yang menempati posisi tersebut. Analisa yang akan membantu dalam memecahkan masalah penelitian dan mencapai tujuan akhir penelitian. Data yang belum dianalisis masih merupakan data mentah. Dalam Kegiatan memberi arti bila dianalisis dan ditafsirkan dengan baik dan benar. (Yuli, 2017) Dengan konsep yang dapat menentukan nilai bobot dari setiap kriteria yang ada, sehingga nantinya berlanjut pada proses perengkingan yang dapat melakukan seleksi terhadap alternatif.

### 3. METODE PENELITIAN

Adapun metode penelitian yang dilakukan dalam melakukan pengumpulan data yang dibutuhkan adalah sebagai berikut:

- A. Observasi Mengadakan pengamatan secara langsung mengenai penilaian kinerja karyawan pada Universitas Potensi Utama dalam penilaian kinerja karyawan.
- B. Wawancara Cara pengambilan data dengan cara tanya jawab secara langsung kepada Bagian HRD pada Universitas Potensi Utama, yang membantu memberikan informasi yang diperlukan dalam penulisan ini.

#### Perhitungan

Kasus yang diambil adalah penilaian karyawan pada Kantor Universitas Prima Indonesia. Dengan memiliki 5 (Lima) kriteria yaitu aspek kinerja, kedisiplinan, kejujuran, masa kerja, kerjasama. Perhitungan ini memiliki aspek-aspek tertentu untuk penilaian pegawai berprestasi yang terjadi pada tiap aspeknya mempunyai perhitungan yang berbeda-beda

**Tabel 1.** Kriteria

No	Kriteria		Aspek Penilaian	
			Keterangan	Bobot
1	Kinerja	C1	Sangat Baik	4
			Baik	3
			Cukup Baik	2
			Kurang Baik	1
2	Kesiplinan	C2	Sangat jujur	4
			jujur	3
			kurang jujur	2
			tidak jujur	1
3	Kejujuran	C3	Sangat Disiplin	4
			Disiplin	3
			Kurang Disiplin	2
			Tidak Disiplin	1
4	Masa Kerja	C4	> 5 Tahun	4
			3-5 Tahun	3
			1-3 Tahun	2

			Hitungan Bulan-1 Tahun	
5	Kerja Sama	C5	Sangat Mampu Bekerjasama	4
			Dapat Bekerjasama	3
			Kurang Dapat Bekerjasama	2
			Tidak dapat Bekerjasama	1

**Tabel 2.** 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	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat / level
-3	2,5	Kompetensi individu kekurangan 3 tingkat / level
4	1,5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat / level
-4	1	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat / level

Berikut proses perhitungan metode profile matching dengan menggunakan data sampel pada variabel alternatif.

#### 1. Menentukan Variabel dan bobot

**Tabel 3.** Variable Alternatif

	C1	C2	C3	C4	C5
A1	4	3	4	4	2
A2	2	4	3	4	4
A3	4	4	3	3	4

#### 2. Pemetaan Gap Profil

**Tabel 4.** Pemetaan Gap Profil

	C1	C2	C3	C4	C5
A1	4	3	4	4	2
A2	2	4	3	4	4
A3	4	4	3	3	4

GAP	3	3	3	3	3
A1	1	0	1	1	-1
A2	-1	1	0	1	1
A3	1	1	0	0	1

Pemetaan gap profil dilakukan dengan menggunakan rumus  $\text{Gap} = \text{Nilai Kriteria} - \text{Nilai Minimal}$  (nilai minimal dapat ditentukan secara random)

**Tabel 5.** Hasil Pemetaan Nilai GAP

	C1	C2	C3	C4	C5
A1	4,5	5	4,5	4,5	4
A2	4	4,5	5	4,5	4,5
A3	4,5	4,5	5	5	4,5

### 3. Menghitung Core Factor (NCF) dan secondary factor (NSF)

Penghitungan core factor dilakukan dengan persamaan berikut:  $\text{NCF} = (\text{c1} + \text{c2} + \text{c3}) / \text{IC}$  atau jumlah item core factor

**Tabel 6.** Hasil Core Factor dan Secondary Factor

$$\text{A1} \quad \text{NCF} = \frac{4.5+5+4.5}{3} \quad \text{NSF} = \frac{4.5+4}{2}$$

$$\text{NCF} = 4.66 \quad \text{NSF} = 4.25$$

$$\text{A2} \quad \text{NCF} = 4.5 \quad \text{NSF} = 4.5$$

$$\text{A3} \quad \text{NCF} = 4.66 \quad \text{NSF} = 4.75$$

Sedangkan untuk secondary factor menggunakan persamaan  $\text{NSF} = (\text{c4} + \text{c5}) / \text{IS}$  atau jumlah item secondary factor.

### 4. Perhitungan Nilai Total

Bobot persentasi untuk core factor adalah 60% sedangkan secondary factor adalah 40% dengan persamaan  $N = (x\% * \text{NCF}) + (x\% * \text{NSF})$

**Tabel 6.** Hasil Perhitungan Nilai Total

Alternatif	Nilai
A1	4.49
A2	4.54
A3	4.69

### 5. Perangkingan

Setelah menyelesaikan perhitungan nilai total maka langkah selanjutnya adalah melakukan

perangkingan terhadap nilai alternatif. Adapun hasil dari perhitungan yang ada dapat dilihat pada tabel 7.

**Tabel 7.** Perangkingan

Karyawan	Nilai	Urutan
A001	4.49	3
A002	4.54	2
A003	4.69	1

Pada tabel 7 diketahui bahwa nilai tertinggi didapatkan pada alternatif A3 dengan skor 4.69, sedangkan nilai terendah didapatkan oleh alternatif A1 dengan pencapaian skor 4.49.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Tampilan Sistem

#### 1. Tampilan Login system

**Gambar 1.** Tampilan Login Sistem

Form login system merupakan sebuah system keamanan validasi user yang dipakai dalam menggunakan aplikasi spk profile matching ini.

#### 2. Tampilan Halaman Utama Admin



**Gambar 2.** Tampilan Utama

Pada halaman awal ini admin dapat mengelola data header web, user data, data alternative dan

perhitungan atau hasil dari metode profile matching.

### 3. Data Alternatif

No	Aula Alternatif	Rasa Alternatif	Pilih
1	A003	003	[+] [-]
2	A003	003	[+] [-]
3	A003	003	[+] [-]

Gambar 3. Tampilan Data Alternatif

### 4. Tampilan Header

Kode Header	Nama Header	Admin	Tanggal	File	Logo	Pilih
1001	Uda-Panda-001	J. an.	08/08/2016	001001.jpg	img4371.png	[+]

Gambar 4. Tampilan Data Header

### 5. Tampilan Form User/Admin

Kode User	Nama Lengkap	Username	Level/Date	Status	Pilih
A003	SANTAPAN 130	an	003	[+]	[-]

Gambar 5. Tampilan Data User/Admin

### 6. Data Hasil

No	Nama	Kategori	Tanggal	Rasa	Rasa Alternatif	Rasa	Pilih
1	A003	003	003	003	003	003	[+] [-]

Gambar 6. Tampilan Data Hasil

Berdasarkan hasil perhitungan maka yang menjadi karyawan terbaik dan berprestasi serta berhak menerima reward adalah karyawan dengan nama A0003

### 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian bahwa metode profile matching dapat digunakan dalam proses pembobotan didalam sistem pendukung keputusan. Sistem yang dirancang dapat digunakan untuk melakukan penilaian kinerja karyawan dengan penambahan beberapa konten untuk kedepannya seperti penilaian berdasarkan tingkat jabatan dan laporan berdasarkan periode tertentu.

### DAFTAR PUSTAKA

Radiant V. Imbar, dkk. 2016. "Sistem Pendukung Keputusan Penerima Beasiswa dengan metode Simple Aditive Weighting (Studi Kasus di fakultas Teknologi Informasi U.K.Maranatha)". Jurnal Teknik Informatika dan Sistem Informasi. Vol.2. No.3. Desember. 2016. Universitas Kristen Maranatha.

Oktaputra dan Noersamongko (2014), "Sistem Pendukung Keputusan Kelayakan Pemberian Kredit Motor Pada Perusahaan Leasing HD Finance", Dian Nuswantoro, Semarang.

Budi Sudrajat, "Pemilihan Pegawai Berprestasi dengan Menggunakan Metode Profile Matching," Jurnal & Penelitian Teknik Informatika Volume 3 Nomor 1, Oktober 2018 e-ISSN : 2541-2019 p-ISSN : 2541-044X.

Indapuri, Maulidia. 2014. "Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Siswa Baru dengan Menggunakan Metode Profile Matching (Studi Kasus : MTs. Alwasliyah Tanjung Morawa)". Medan: STMIK Budidarma Medan.

Yuli Astuti, Isna, Z. Fu'ad. 2017, "Penentuan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Simple Additive Weighting Pada PT Patra Nur Alaska". Seminar Nasional Teknologi Informasi dan Multimedia. ISSN. 2302-3805.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penelitian ini saya dedikasikan kepada Universitas Prima Indonesia Medan yang telah memberikan segala bentuk fasilitas kepada kami selaku dosen. Dan kami juga mengucapkan terima kasih kepada RISTEKDIKTI yang telah memberikan hibah kepada kami atas penelitian yang kami lakukan