



PENERAPAN METODE PROFILE MATCHING DALAM SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PEMILIHAN KARYAWAN TERBAIK PADA CV. KARYA ALAM

Tri Puju Yuliani¹, Dian Natasha Putri², Khoirunnisa³, Maruloh⁴
^{1,2,3,4}Sistem Informasi, Universitas Nusa Mandiri

Email :

tripujiyuliani@gmail.com, khoirunnisa4027@gmail.com, pdiannatasha@gmail.com, maruloh.mru@nusamandiri.ac.id

Abstract

Cv. Karya Alam is a company with extensive experience engaged in construction and services, which has developed into a company engaged in contracting or renovation and marble and granite installation services. In Cv. Karya Alam has several competent employees. Employees are the most important asset in a company. To get qualified and competent employees in the human resources (HR) department, a selection of the best employees is held selectively in accordance with existing criteria. One of the methods used for selecting the best employees is the application of profile matching matching, which is a research method that can be used in a decision support system, because it is able to select the best alternative from a number of alternatives based on specified criteria. The result of this research is the determination of the best selection into the ranking from the calculation results of the profile matching method that has been applied. From the results of the existing rankings, the highest profile matching value will be the best employee, ranking employees according to predetermined criteria.

Keywords: *Best Employees selection, Construction and Services, Profile Matching, Decision Support System (DSS).*

Abstrak

Cv. Karya Alam merupakan sebuah perusahaan dengan pengalaman yang luas yang bergerak dibidang kontruksi dan jasa, yang telah berkembang menjadi perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor atau renovasi dan jasa pemasangan marmer dan granit. Di Cv. Karya Alam memiliki beberapa karyawan yang sangat kompeten. Karyawan adalah aset terpenting dalam sebuah perusahaan, Untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan kompeten di bagian sumber daya manusia (SDM), maka diadakan pemilihan karyawan terbaik yang dilakukan secara selektif sesuai dengan kriteria yang ada. Salah satu metode yang digunakan untuk pemilihan karyawan terbaik adalah penerapan profile matching matching yang merupakan metode penelitian yang dapat digunakan dalam sistem pendukung keputusan, karena mampu menyeleksi alternatif terbaik dari sejumlah alternatif berdasarkan kriteria - kriteria yang ditentukan. Hasil dari penelitian ini adalah penentuan pemilihan terbaik kedalam perbandingan dari hasil perhitungan metode profile matching yang telah diterapkan. Dari hasil perbandingan yang ada akan memiliki nilai profile matching tertinggi yang menjadi karyawan terbaik, perbandingan karyawan sesuai kriteria yang telah ditentukan.

Keywords: *Pemilihan Karyawan Terbaik, Konstruksi dan Jasa, Profile Matching, Sistem pendukung Keputusan (SPK).*

PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan tenaga kerja atau karyawan mempunyai peranan penting, karena karyawan adalah salah satu faktor yang bisa menentukan keberhasilan dan kesuksesan dalam sebuah perusahaan. Karyawan adalah aset terpenting dalam sebuah perusahaan, karena tanpa karyawan perusahaan tidak akan bertahan lama dan akan mengalami kemunduran[1].

CV Karya Alam adalah perusahaan dengan pengalaman yang luas di bidang konstruksi dan jasa, dan kini telah berkembang menjadi perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor konstruksi baru atau renovasi dan jasa pemasangan marmer dan granit. Dalam menjalankan perusahaannya, CV Karya Alam belum membuat suatu metode pengambilan keputusan untuk menentukan karyawan terbaik. Penentuan karyawan terbaik masih dilakukan dengan cara manual atau musyawarah, sehingga bersifat subjektif dan hasilnya menjadi tidak valid, dan kemungkinan akan terjadi kesulitan dan kesalahan pada saat memasukkan data karyawan yang akan menyebabkan data yang akan di olah menjadi tidak akurat.

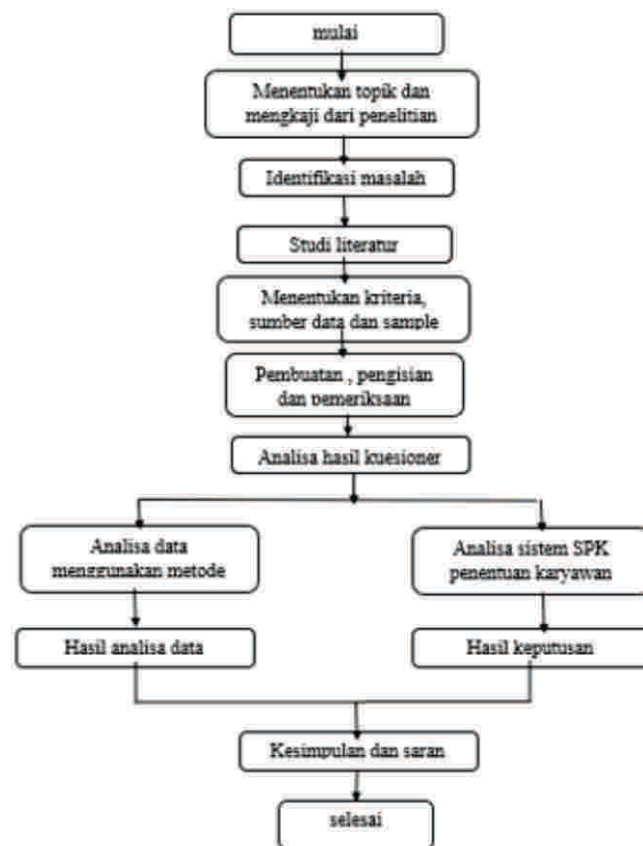
Dengan Metode yang akan digunakan untuk merumuskan sistem keputusan pemilihan karyawan terbaik adalah metode profile matching yang dapat memberikan rekomendasi berupa karyawan terbaik berdasarkan rangking. Metode profile matching dapat menemukan karyawan terbaik melalui kriteria yang telah ditentukan sebelumnya, memilih alternatif terbaik dari beberapa alternatif, kemudian melakukan proses pemeringkatan untuk mendapatkan alternatif yang lebih baik yaitu karyawan terbaik[2].

Pencocokan file adalah proses membandingkan kemampuan pribadi dengan kemampuan kerja sehingga dapat dilihat perbedaan kemampuan (disebut juga gap). Semakin kecil gap yang dihasilkan maka semakin besar nilai bobotnya yang berarti memiliki peluang lebih besar untuk menjadi karyawan terbaik tersebut[3]. Tujuan sistem pendukung keputusan ini terdiri dari empat tujuan yang akan dicapai yaitu:

1. Dapat mempermudah proses Pemilihan karyawan terbaik dengan cara menggunakan metode profile matching pada CV. Karya Alam
2. Dapat mempermudah pemilihan karyawan terbaik dalam pengambilan keputusan, sehingga dapat menghasilkan suatu keputusan yang lebih tepat dan efisien
3. Untuk mendapatkan karyawan yang kompeten, tentunya akan sangat menguntungkan dan dapat menghasilkan sesuai dengan kebutuhan perusahaan tersebut
4. Meminimalkan kesalahan yang terjadi pada pemrosesan data yang sedang berjalan berdasarkan analisis yang telah disusun.

METODE PENELITIAN

2.1 Tahapan Penelitian



Sumber: Hasil Penelitian CV. Karya alam (2016)

Gambar1. Diagram alur proses penelitian

2.2 Instrumen Penelitian

Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini sebagai alat pengumpulan data adalah format kuesioner dengan menggunakan skala likert. Berbagai skala pengukuran dapat digunakan saat merancang skala dalam penelitian, seperti skala Thurstone, Guttman, dan Likert. Skala Likert menggunakan beberapa pertanyaan untuk mengukur perilaku pribadi dengan menjawab 5 poin pilihan untuk setiap item pertanyaan, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS) [12].

2.3 Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, penulis berusaha untuk mengumpulkan data dan informasi akurat yang dapat menunjang proses dan hasil penelitian diantaranya:

a. Metode Observasi

Observasi adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan mengamati perilaku atau peristiwa yang sedang terjadi.

b. Metode Wawancara

Wawancara adalah teknik komunikasi langsung antara peneliti dengan objek dengan cara peneliti mengajukan

pertanyaan yang dijawab langsung dengan objek.

c. Studi Pustaka

Kegiatan ini dilakukan dengan cara mengumpulkan sumber referensi sebagai acuan seperti buku, jurnal dan artikel-artikel atau referensi-referensi yang ada terkait dengan penelitian[1].

d. Kuesioner

Menggunakan kuesioner yang diberikan kepada orang yang diwawancarai untuk mengumpulkan data untuk mendapatkan data berbobot, yang digunakan sebagai perhitungan untuk menentukan karyawan terbaik dengan menerapkan metode pencocokan ptofil dalam sistem pendukung keputusan[3].

e. Populasi dan Sampel

Metode pencarian populasi yang digunakan mengacu pada pendapat Slovenia. Jumlah karyawan pada CV. Karya Alam yang terdiri dari 30 karyawan. adapun pengambilan sample dari populasi dilakukan secara acak yaitu 4 karyawan dari bagian kantor yang mencakup bagian manager operasional, Bendahara, sekretaris, supervisor.

$$n = \frac{4}{1+4(95\%)^2} n = \frac{4}{1+4 \times 0.05 \times 0.05} n = \frac{3.9603960396}{1} \text{ (dibulatkan menjadi 4)}$$

Hasil yang didapatkan dari perhitungan rumus slovin adalah dibulatkan 3,9603960396 menjadi 4.

2.4 Analisa Data

Adapun Langkah-langkah penyelesaiannya yaitu

1. Menentukan kandidat mana yang paling cocok menduduki jabatan yang diajukan oleh perusahaan.
2. Menghitung pemetaan Gap kompetensi adalah beda antara profil jabatan dengan profil karyawan.

$$\text{GAP} = \text{Profil Karyawan} - \text{Profil Karyawan Terbaik}$$

Tabel 1. 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
-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

3. Perhitungan dan Pengelompokan Core dan Secondary Factor.

keterangan:

$$NCF = \frac{\sum NC(i,s,p)}{\sum IC}$$

$$NSF = \frac{\sum NS(i,s,p)}{\sum IS}$$

- NCF : Nilai rata-rata core factor
- NSF : Nilai rata-rata secondary factor
- NC(i, s, p) : Jumlah total nilai core factor (Intelektual, Sikap Kerja, Perilaku)
- NS(i, s, p) : Jumlah total nilai secondary factor (Intelektual, Sikap Kerja, Perilaku)
- IC : Jumlah item core factor
- IS : Jumlah item secondary factor

4. Perhitungan Nilai Total

Setelah tahap pengkelompokan core factor dan secondary factor, selanjutnya adalah perhitungan nilai total berdasarkan presentase dari core factor dan secondary factor yang berpengaruh terhadap nilai karyawan.

Rumusnya adalah:

$$(60) \% \cdot NCF (i, s, p) + (40) \% \cdot NSF (i, s, p)$$

Keterangan:

- NCF(i, s, p) : Jumlah total nilai core factor (Intelektual, Sikap Kerja, Perilaku)
- NSF(i, s, p) : Nilai rata-rata secondary factor (Intelektual, sikap kerja dan perilaku)
- N(i, s, p) : Nilai (Intelektual, sikap kerja dan perilaku)
- (x)% : Nilai persen yang diinput untuk masing-masing aspek[4].

5. Perhitungan Ranking

Hasil akhir dari proses Profile Matching adalah ranking dari kandidat yang diajukan untuk mengisi suatu karyawan terbaik tertentu dengan rumus:

$$\text{Ranking} = 40\% \text{ ND} + 35\% \text{ NI} + 25\% \text{ NK}$$

Keterangan:

- ND : Nilai Disiplin
- NI : Nilai Integritas
- NK : Nilai Kecerdasan[6].

HASIL & PEMBAHASAN

3.1 Pemetaan GAP Kopetensi

Tabel 2. aspek Disiplin

No.	Pertanyaan	nilai
1	kehadiran	5
2	Mentaati peraturan	5
3	Penampilan	4
4	Tanggung jawab	5

Tabel 3 Aspek Integritas

No.	Pertanyaan	Nilai
1	Konsisten	5
2	Kejujuran	5
3	Ketelitian	4
4	Sopan santun	4

Tabel 4. Aspek kecerdasan

No.	Pertanyaan	Nilai
1	Penguasaan area	4
2	Kreatif	5
3	Inovatif	5
4	Penguasaan produk	5

Tabel 5. skala penilaian

Skala Penilaian	
nilai	Keterangan
1	Sangat tidak setuju (STS)
2	Tidak setuju (TS)
3	Netral (N)
4	Setuju (S)
5	Sangat setuju (SS)

Tabel 6. Hasil Kuesioner, Hasil Perhitungan Gap Kompetensi, Hasil Bobot Nilai Gap Aspek Disiplin

No	Nama	Aspek Disiplin			
		A1	A2	A3	A4
1	Ali Muchsin	5	5	4	5
2	Intan Puspa Nigrum	5	4	4	5
3	Soyo	4	4	4	4
4	Khana Vikia Ramdhan	5	4	5	5
nilai standard		5	5	4	5
1	Ali Muchsin	0	0	0	0
2	Intan Puspa Nigrum	0	-1	0	0
3	Soyo	-1	-1	0	-1
4	Khana Vikia Ramdhan	0	-1	1	0
Konvensi nilai Bobot					
1	Ali Muchsin	5	5	5	5
2	Intan Puspa Nigrum	5	4	5	5
3	Soyo	4	4	5	4
4	Khana Vikia Ramdhan	5	4	4.5	5

3.2 Perhitungan dan pengelompokan core faktor, secondary factor dan Nilai Total

Tabel 7. Core factor, Secondary Factor dan nilai Total Aspek Disiplin

No	Nama	Aspek Disiplin		
		CF	SF	ND
1	Ali Muchsin	5	5	5
2	Intan Puspa Nigrum	4.5	5	4.7
3	Soyo	4	4.5	4.2
4	Khana Vikia Ramdhan	4.5	4.8	4.6

3.3 Perhitungan Rangkings

Tabel 8. Penentuan Rangkings

NO	Nama Karyawan	Hasil Akhir	Rangkings
1	Ali Muchsin	4.80	1
2	Intan Puspa Nigrum	4.67	2
3	Soyo	4.50	4
4	Khana Vikia Ramdhan	4.58	3

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian dan analisa data yang telah dilakukan untuk pemilihan karyawan terbaik di CV. Karya Alam menggunakan metode profile matching dengan beberapa aspek kriteria yaitu: Disiplin, Integritas, Kecerdasan dapat disimpulkan Sistem Pendukung Keputusan mampu memberikan jalan alternatif untuk pemilihan karyawan terbaik di CV. Karya Alam dengan menggunakan metode profile matching.

Beberapa Saran untuk pengembangan lebih lanjut:

1. Untuk peneliti selanjutnya perlu adanya perbandingan antara metode sistem pendukung keputusan penilaian dengan metode yang lainnya, sebagai peningkatan atau pengembangan suatu sistem.
2. Jika sistem pendukung keputusan penilaian sudah berjalan dengan baik perlu adanya perbaikan untuk kedepannya sesuai dengan kebutuhan, atau bisa menambahkan kriteria karyawan lainnya.

TERIMAKASIH

Dengan segala puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya dan terimakasih atas motivasi, dukungan, dan doa dari orang-orang tercinta.

DAFTAR PUSTAKA

- K. Metode, A. H. P. Dan, S. A. W. Dalam, P. T. Pestrap, and M. Sukses, "PEMILIHAN KARYAWAN TERBAIK PADA JISICOM (Journal of Information System , Informatics and Computing)," vol. 4, no. 2, pp. 50–60, 2020.
- S. Multismart and L. Teori, "SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PEMILIHAN KARYAWAN TERBAIK MENGGUNAKAN METODE PROFILE MATCHING," vol. II, no. 2, pp. 45–51, 2018.

- Z. K. Abidin, "Penerapan Metode Profile Matching Dalam Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Karyawan Terbaik Pada Pt Ananda Solusindo Cikarang," *Informatika*, pp. 1–15, 2017, [Online]. Available: <https://orcid.org/my-orcid>.
- F. Sari, *Metode Dalam Pengambilan Keputusan*. yog: Deepublish, 2017.
- Diana, *Metode & Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan*. yogyakarta: Deepublish, 2018.
- L. made Yulantari, *Manajemen Model pada Sistem Pendukung Keputusan*. yogyakarta: Cv. Andi, 2019.
- H. Pratiwi, *Buku ajar Sistem Pendukung Keputusan*. yogyakarta: Deepublish, 2016.
- rani irma 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, [Online]. Available: <http://ejournal.nusamandiri.ac.id/ejurnal/index.php/pilar/article/view/332>.
- F. Idam, A. Junaidi, and P. Handayani, "Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Profile Matching Pada PT. Surindo Murni Agung," *J. Infortech*, vol. 1, no. 1, pp. 21–27, 2019, doi: 10.31294/infortech.v1i1.6985.
- B. H. Muhaimin Hasanudin, Yansen Marli, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process (Studi Kasus Pada Pt. Bando Indonesia)," *Semin. Nas. Teknol. Inf. dan Multimed.* 2018, vol. 6, no. 3, pp. 91–96, 2018.
- Haryani and D. Fitriani, "Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Karyawan Terbaik Pada Collection Pt. Panin Bank Menggunakan Metode Profile Matching," *J. Mantik Penusa*, vol. 3, no. 1, pp. 1–8, 2019, [Online]. Available: <http://ejournal.pelitanusantara.ac.id/index.php/mantik/article/view/521>.
- vivi herlina, *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner menggunakan SPSS*. jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2019.
- A. M. Edi suryadi, Deni Darmawan, *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung: remaya rosdakarya, 2019.
- haddy suprpto, *Metodelogi Penelitian Untuk Karya Ilmiah*. yogyakarta: gosyen publishing, 2017.
- R. R. Santika, A. Kamila, M. I. Abdillah, and S. Hansen, "Penerapan Metode Profile Matching Dalam Sistem Penunjang Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia," *INOVTEK Polbeng - Seri Inform.*, vol. 5, no. 1, p. 68, 2020, doi: 10.35314/isi.v5i1.1311.
- Rahmalisa, U. (2018). APLIKASI INVENTORY BERBASIS WEB MENGGUNAKAN BAHASA PEMOGRAMAN PHP DAN MySQL (STUDI KASUS STIKes HANG TUAH PEKANBARU). *Jurnal Ilmu Komputer*, 7(2), 51-57.
- Rahmalisa, U. (2020). RANCANG BANGUN APLIKASI PARIWISATA BENGKALIS BERBASIS ANDROID MENGGUNAKAN METODE EXTREME PROGRAMMING. *Jurnal Ilmu Komputer*, 9(2), 98-101.
- R. Hidayat, "Menentukan Promosi Jabatan Karyawan dengan Menggunakan Metode Profile Matching dan Metode Promethee," *IJSE - Indones. J. Softw. Eng.*, vol. 2, no. 1, pp. 57–65, 2016, [Online]. Available: <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ijse/article/view/667/558>.
- Rahmalisa, U. (2019). Sistem pendukung keputusan pemilihan rumah menggunakan Metode Electre berbasis web. *Jurnal Ilmu Komputer*, 8(1), 123-127.

