

Decision Support System Penentuan Kenaikan Jabatan Menggunakan Metode Profile Matching Pada EPIC-UPVC

Nunung Suntara Ardi¹⁾, Riva Abdilah Aziz²⁾, Adi Chandra Setiawan³⁾

¹⁾²⁾³⁾Universitas Nusa Mandiri, Indonesia

¹⁾Nunungsuntaraardi@gmail.com, ²⁾riva.raz@nusamandiri.ac.id, ³⁾Adi.dhe@nusamandiri.ac.id

Abstrak :

Penilaian kerja pada karyawan merupakan bagian yang sangat penting karena dengan kualitas karyawan yang baik maka diperoleh hasil kerja yang baik, oleh karena itu dibutuhkan metode penilaian sehingga menghasilkan penilaian yang objektif. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif mengambil data dari wawancara menggunakan skala likert. Hasil penelitian ini menghasilkan bahwa dengan menerapkan metode Profile Matching dapat membantu pemecahan suatu masalah dalam menentukan kenaikan jabatan sesuai dengan kriteria yang sudah di tentukan.

Kata kunci :

SDM; Penilaian Kinerja; Metode Profile Matching; Penelitian; Skala Likert

PENDAHULUAN

Perusahaan EPIC-Upvc merupakan perusahaan manufaktur yang menyediakan produk dengan kualitas terbaik dan layanan yang sepenuhnya di personalisasi kepada setiap pelanggannya. Bisnisnya sukses karena standard an kualitasnya yang sangat tinggi tanpa kompromi, strategi dalam memilih untuk bekerja dengan sejumlah pelanggan yang di pilih dan hubungan jangka panjang dengan setiap pelanggannya.

EPIC-Upvc mempunyai karyawan yang merupakan salahsatu aset dari perusahaan tersebut. Karyawan merupakan salah satu sumber daya manusia yang harus di kembangkan, tentunya harus terencana dan berkelanjutan hal tersebut merupakan kebutuhan perusahaan di masa depan. Untuk menjaga sumber daya manusia maka di butuhkan manajemen perencanaan, pengangkatan karyawan baru, melakukan seleksi, melakukan orientasi, melakukan pelatihan, pendidikan, penilaian kerja, dan juga melakukan promosi jabatan.

Dalam perencanaan usaha untuk kenaikan jabatan yang harus dikelola dengan professional sehingga dapat menentukan kualitas dan mutu perusahaan tersebut, dengan adanya seleksi yang akurat maka akan menghasilkan karyawan yang sangat berkualitas dan dapat memajukan perusahaan. [1]

Sistem Pendukung Keputusan merupakan sebuah informasi yang spesifik yang dapat membantu dalam mengambil keputusan dengan persoalan yang bersifat semi terstruktur secara efektif dan efisien, tetapi tidak menggantikan fungsi pengambilan keputusan dalam membuat sebuah keputusan [2].

Adapun pengertian *Profile Matching* merupakan metode yang digunakan untuk menyelesaikan masalah dengan multi kriteria sehingga dalam menentukan kenaikan jabatan tidak hanya terfokus pada satu kriteria saja tetapi mempunyai banyak kriteria yang perlu di pertimbangkan [1]. Secara garis besar profile matching merupakan sebuah proses untuk membandingkan antara kompetensi jabatan dan kompetensi individu untuk mengetahui perbedaannya [3].

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan pendekatan skla likert, adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode sebagai berikut:

1. Metode Observasi

Pada penelitian ini penulis melakukan observasi pada perusahaan EPIC-Upvc,yang bertujuan untuk memperoleh data secara langsung. Selanjutnya penulis mengamati bagaimana prosedur kerja karyawan.

2. Studi Pustaka

Pengumpulan data dengan membaca serta mempelajari dokumen-dokumen dan jurnal-jurnal yang berhubungan dengan objek penelitian guna mendapatkan teori atau konsep yang dapat digunakan sebagai landasan teori dan kerangka pemikiran dalam suatu penelitian.

3. Metode Wawancara

*penulis korespondensi



Metode wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan cara berdialog atau bertanya jawab yang dilakukan oleh peneliti kepada bapak Braditya selaku Manager EPIC-Upvc.

4. Kusioner

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan metode kusioner. Penulis akan memberikan kusioner kepada responden Responden adalah pemberi informasi yang diharapkan dapat menjawab dengan baik dan benar.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di perusahaan EPIC-Upvc populasi yang diambil adalah sebanyak 10 orang di mana karyawan tersebut telah di pilih oleh pimpinan dan telah memenuhi syarat untuk pemilihan kenaikan jabatan dari total 30 orang karyawan, sebagai penerapan di dalam metode profile matching. Responden yang ikut berperan serta dalam penelitian ini para karyawan pada perusahaan EPIC-Upvc.

Kesepuluh orang ini nantinya akan diberikan kuisenor yang berisi pertanyaan-pertanyaan penilaian terhadap karyawan-karyawan yang dinilai yang hasilnya nanti akan dijadikan parameter promosi atau kenaikan jabatan.

Seperti yang sudah dijelaskan di atas, skala penilaian dalam penelitian ini menggunakan skala likert, adapaun skala penilaiannya dapat dilihat pada table di bawah ini:

Tabel 1
Skala Penelitian

No.	Skala Perhitungan	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat tidak setuju	1

Adapun aspek-aspek yang dinilai yang hasilnya dijadikan parameter kenaikan jabatan adalah sebagai berikut:

1. Aspek Perilaku
2. Aspek Intelektual
3. Aspek Bertanggung Jawab

1.1.Aspek Perilaku

Hasil jawaban responden untuk karyawan yang dinilai aspek perilakunya dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Penelitian Aspek Perilaku

No	Nama	AP			N			GAP			Bobot		
1.	Rahman	4	5	4	5	4	4	-1	0	0	4	4.5	5
2.	Ahmad Maulana	5	5	5	5	4	4	0	0	1	5	4.5	4.5
3.	Yahya	5	4	4	5	4	4	0	0	0	5	5	5
4.	Gofur	4	4	4	5	4	4	-1	0	0	4	5	5
5.	Taryana	4	3	5	5	4	4	-1	-1	1	4	4	4.5
6.	Muhadi	5	3	4	5	4	4	0	-1	0	5	4	5
7.	Slamet Hofurohim	4	4	4	5	4	4	-1	0	0	4	5	5
8.	Eko Saputro	4	5	5	5	4	4	-1	1	1	4	4.5	4.5
9.	Rudiyanto	5	4	5	5	4	4	0	0	1	5	5	4.5
10.	Bayu Sajiki	5	4	4	5	4	4	0	0	0	5	5	5

AP = Aspek Perilaku

*penulis korespondensi



N = Nilai Perilaku

1.2. Aspek Intelektual

Hasil jawaban responden untuk karyawan yang dinilai aspek intelektualnya dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3
 Hasil Penelitian Aspek Intelektual

No	Nama	AI			Target			GAP			Bobot		
1	Rahman	4	5	4	5	4	4	-1	1	0	4	4.5	5
2	Ahmad Maulana	4	5	5	5	4	4	-1	1	1	4	4.5	4.5
3	Yahya	3	4	3	5	4	4	-2	0	-1	3	5	4
4	Gofur	4	4	4	5	4	4	-1	0	0	4	5	5
5	Taryana	4	3	5	5	4	4	-1	-1	1	4	4	4.5
6	Muhadi	5	3	4	5	4	4	0	-1	0	5	4	5
7	Slamet Hofururohim	4	4	4	5	4	4	-1	0	0	4	5	5
8	Eko Saputro	4	5	5	5	4	4	-1	1	1	4	4.5	4.5
9	Rudiyanto	5	4	5	5	4	4	0	0	1	5	5	4.5
10	Bayu Sajiki	5	4	4	5	4	4	0	0	5	5	5	5

AI = Aspek Intelektual

N = Nilai Target

1.3. Aspek Bertanggung Jawab

Hasil jawaban responden untuk karyawan yang dinilai aspek tanggung jawab dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4
 Hasil Penelitian Aspek Tanggung Jawab

No	Nama	ATJ		Target		GAP		Bobot	
1	Rahman	4	5	4	5	0	0	5	5
2	Ahmad Maulana	4	5	4	5	0	0	5	5
3	Yahya	4	4	4	5	0	-1	5	4
4	Gofur	4	4	4	5	0	-1	5	4
5	Taryana	4	3	4	5	0	-2	5	3
6	Muhadi	5	3	4	5	1	-2	4.5	3
7	Slamet Hofururohim	4	4	4	5	0	-1	5	4
8	Eko Saputro	4	5	4	5	0	0	5	5
9	Rudiyanto	5	4	4	5	1	-1	4.5	4
10	Bayu Sajiki	5	4	4	5	1	-1	4.5	4

ATJ = Aspek Tanggung Jawab

Perhitungan dan Pengelompokan NCF (Core factor) dan NSF (Secondary Factor)

*penulis korespondensi



Setelah dilakukan perhitungan data-data hasil kuisener dari karyawan yang diteliti untuk tiga variable seperti yang telah diuraikan di atas, maka selanjutnya akan dilakukan perhitungan dan pengelompokan NCF dan NSF. Adapun hasil perhitungan dan pengelompokan NCF dan NSF dari aspek perilaku, aspek intelektual, dan aspek bertanggung jawab akan disajikan dalam table berikut ini.

1. Aspek Perilaku

Tabel 5
 Perhitungan dan pengelompokan NCF dan NSF (Aspek Prilaku)

No.	NAMA	ASPEK PERILAKU			CF	SF
		AP1	AP2	AP3	NCF = (AP1+AP2) / 2	SF = AP3
1.	Rahman	4	4,5	5	4.25	5
2.	Ahmad Maulana	4	4.5	4.5	4.25	4.5
3.	Yahya	3	5	4	4	4
4.	Gofur	4	5	5	4.5	5
5.	Taryana	4	4	4.5	4	4.5
6.	Muhadi	5	4	5	4.5	5
7.	Slamet Hofururohim	4	5	5	4.5	5
8.	Eko Saputro	4	4.5	4.5	4.25	4.5
9.	Rudiyanto	5	5	4.5	5	4.5
10.	Bayu Sajiki	5	5	5	5	5

2. Apek Intelektual

Tabel 6
 Perhitungan dan pengelompokan NCF dan NSF (Aspek Intelektual)

No.	NAMA	ASPEK PERILAKU			CF	SF
		AI1	AI2	AI3	NCF = (AI1 +AI2) / 2	SF = AI3
1.	Rahman	4	4.5	5	4.25	5
2.	Ahmad Maulana	4	4.5	4.5	4.25	4.5
3.	Yahya	3	5	4	4	4
4.	Gofur	4	5	5	4.5	5
5.	Taryana	4	4	4.5	4	4.5
6.	Muhadi	5	4	5	4.5	5
7.	Slamet Hofururohim	4	5	5	4.5	5
8.	Eko Saputro	4	4.5	4.5	4.25	4.5
9.	Rudiyanto	5	5	4.5	5	4.5
10.	Bayu Sajiki	5	5	5	5	5

3. Aspek Bertanggung Jawab

Tabel 7
 Perhitungan dan pengelompokan NCF dan NSF (Aspek Bertanggung Jawab)

No	Nama	Aspek Tanggung Jawab		NCF	NSF
1	Rahman	5	5	5	5
2	Ahmad Maulana	5	5	5	5
3	Yahya	5	4	5	4
4	Gofur	5	4	5	5
5	Taryana	5	3	5	3

*penulis korespondensi



6	Muhadi	4.5	3	4.5	3
7	Slamet Hofururohim	5	4	5	4
8	Eko Saputro	5	5	5	5
9	Rudiyanto	4.5	4	4.5	4
10	Bayu Sajiki	4.5	4	4.5	4

Langkah selanjutnya penelitian ini adalah menghitung nilai total dari ketiga variable di atas. Adapun hasil perhitungannya seperti yang disajikan di bawah ini:

1. Aspek Prilaku

Berikut ini adalah hasil ini kuesioner dengan jumlah 10 karyawan dengan menggunakan perhitungan core factor dan secondary factor dari aspek perilaku:

Nilai total aspek perilaku dapat dihitung dengan rumus :

$$N = (60\% \times NCF) + (40\% \times NSF)$$

Adapun hasil dari perhitungan data-data untuk mencari nilai aspek perilaku disajikan dalam table di bawah ini:

Tabel 8
 Hasil Penelitian Nilai Total Aspek Perilaku

No	Nama	NCF60%	NSF40%	Hasil (NCF60%)+(NSF40%)
1	Rahman	4.25	5	4.55
2	Ahmad Maulana	4.25	4.5	4.35
3	Yahya	4	4	4
4	Gofur	4.5	5	4.7
5	Taryana	4	4.5	4.2
6	Muhadi	4.5	5	4.7
7	Slamet Hofururohim	4.5	5	4.7
8	Eko Saputro	4.25	4.5	4.35
9	Rudiyanto	5	4.5	4.35
10	Bayu Sajiki	5	5	5

2. Aspek Intelektual

Berikut ini adalah hasil ini kuesioner dengan jumlah 10 karyawan dengan menggunakan perhitungan core factor dan secondary factor dari aspek intelektual:

Nilai total aspek intelektual dapat dihitung dengan rumus :

$$N = (60\% \times NCF) + (40\% \times NSF)$$

Adapun hasil dari perhitungan data-data untuk mencari nilai aspek intelektual disajikan dalam table di bawah ini:

Tabel 9
 Hasil Penelitian Nilai Total Aspek Intelektual

No	Nama	NCF60%	NSF40%	Hasil (NCF60%)+(NSF40%)
1	Rahman	4.25	5	4.55
2	Ahmad Maulana	4.25	4.5	4.35
3	Yahya	4	4	4
4	Gofur	4.5	5	4.7
5	Taryana	4	4.5	4.2
6	Muhadi	4.5	5	4.7
7	Slamet Hofururohim	4.5	5	4.7
8	Eko Saputro	4.25	4.5	4.35
9	Rudiyanto	5	4.5	4.35

*penulis korespondensi



10	Bayu Sajiki	5	5	5
----	-------------	---	---	---

3. Bertanggung Jawab

Berikut ini adalah hasil kuesioner dengan jumlah 10 karyawan dengan menggunakan perhitungan core factor dan secondary factor dari aspek bertanggung jawab:

Nilai total aspek bertanggung jawab dapat dihitung dengan rumus:

$$N = (60\% \times NCF) + (40\% \times NSF)$$

Adapun hasil dari perhitungan data-data untuk mencari nilai aspek bertanggung jawab disajikan dalam table di bawah ini:

Tabel 10
 Hasil Penelitian Nilai Total Aspek Tanggung Jawab

No	Nama	NCF60%	NSF40%	Hasil (NCF60%)+(NSF40%)
1	Rahman	5	5	5
2	Ahmad Maulana	5	5	5
3	Yahya	5	4	4.6
4	Gofur	5	3	4.2
5	Taryana	4.5	3	3.9
6	Muhadi	5	4	4.6
7	Slamet Hofururohim	5	5	5
8	Eko Saputro	5	5	5
9	Rudiyanto	4.5	4	4.3
10	Bayu Sajiki	4.5	4	4.3

Perhitungan Nilai Ranking

Setelah dilakukan perhitungan total dari masing-masing variable, maka selanjutnya adalah dilakukan perhitungan ranking dari data-data yang telah dihitung di atas. Adapun rumus yang digunakan untuk menentukan ranking data-data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus berikut:

$$\text{Ranking} = (60\% \times AP) + (20\% \times AI) + (20\% \times AT)$$

Dengan menggunakan rumus di atas maka akan didapatkan hasil akhir dari proses Profile Matching (perangkingan pada karyawan Epic-UPVC). Adapun hasil perhitungan rankingnya disajikan dalam table berikut ini.

Tabel 11
 Hasil Penelitian Perhitungan Nilai Ranking

No	Nama	Tabel Nilai			Skor Akhir
		AP 60%	AI 20%	AT 20%	
1	Rahman	4.55	4.55	5	4.64
2	Ahmad Maulana	4.35	4.35	5	4.48
3	Yahya	4	4	4.6	4.12
4	Gofur	4.7	4.7	4.6	4.68
5	Taryana	4.2	4.2	4.2	4.2
6	Muhadi	4.7	4.7	3.9	4.54
7	Slamet Hofurutohim	4.7	4.7	4.6	4.68
8	Eko Saputro	4.35	4.35	5	4.48
9	Rudiyanto	4.8	4.8	4.3	4.7
10	Bayu Sajiki	5	5	4.3	4.86

*penulis korespondensi



KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Penggunaan metode *Profile Matching* untuk melakukan sistem penilaian kinerja karyawan terbukti efektif di dalam memberikan informasi yang akan digunakan untuk pengambilan keputusan manajemen.
2. Penggunaan metode *Profile Matching* dapat memberikan penilaian yang objektif karena mekanisme penilaian sudah memiliki parameter yang terstruktur sehingga menghasilkan informasi akhir yang cukup objektif.

Adapun saran dari penelitian ini adalah:

Pada penelitian ini simulasi yang dilakukan untuk mengkalkulasi perhitungan dari rumus yang telah diuraikan di atas hanya menggunakan aplikasi excel. Oleh karena itu diharapkan pada penelitian selanjutnya dikembangkan pembuatan sistem penilaian kinerja yang lebih baik lagi dengan memanfaatkan penelitian ini sebagai acuannya.

REFERENSI

- [1] A. A. Widodo and M. Misdrum, "Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Menggunakan Metode Profile Matching (Studi Kasus : Pt . Metsuma Anugrah Graha)," *J. Mnemon.*, vol. 2, no. 2, pp. 18–23, 2019.
- [2] D. Gustian, M. Nurhasanah, and M. Arip, "Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Penerimaan Karyawan Dengan Metode Analytical Hierarchy Process," *J. Komput. Terap.*, vol. 5, no. Vol 5 No 2 (2019), pp. 1–12, 2019, doi: 10.35143/jkt.v5i2.3336.
- [3] E. A. Jaya, I. Febriyani, and S. Rahmadhani, "Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Pangkat Di Sma Negeri 1 Lembang Jaya Kabupaten Solok Menggunakan Metode Profile Matching," *J. Sains dan Teknol. J. Keilmuan dan Apl. Teknol. Ind.*, vol. 19, no. 2, p. 113, 2020, doi: 10.36275/stsp.v19i2.152.
- [4] 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/ejournal/index.php/pilar/article/view/332>.
- [5] H. U. Sari, A. P. Windarto, R. Winanjaya, D. Hartama, and I. S. Damanik, "Analisa Metode Profile Matching Pada Pemilihan Susu Rendah Lemak Berdasarkan Konsumen," vol. 4, pp. 73–77, 2020, doi: 10.30865/komik.v4i1.2590.
- [6] P. S. Dewi, C. K. Sastradipraja, and D. Gustian, "Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Menggunakan Metode Algoritma Naïve Bayes Classifier," *J. Teknol. dan Inf.*, vol. 11, no. 1, pp. 66–80, 2021, doi: 10.34010/jati.v11i1.3593.
- [7] D. Katarina and E. W. Ambarsari, "Profile Matching Sebagai Evaluasi Implementasi Sistem Informasi," *Semnas Ristek*, pp. 123–128, 2018.
- [8] B. Sudrajat, "Pemilihan Pegawai Berprestasi Dengan Menggunakan Metode Profile Matching," *J. Penelit. Tek. Inform.*, vol. 3, no. 1, pp. 203–210, 2018.
- [9] R. Rusdiansyah, "Analisis Keputusan Menentukan Jurusan Pada Sekolah Menengah Kejuruan Dengan Metode Simple Additive Weighting," *None*, vol. 14, no. 1, pp. 49–56, 2017.
- [10] V. Sahfitri, "Penentuan Penerimaan Usulan Penelitian Internal Dosen Menggunakan Metode Profile Matching," *J. Sisfokom (Sistem Inf. dan Komputer)*, vol. 9, no. 2, p. 158, 2020, doi: 10.32736/sisfokom.v9i2.802.

*penulis korespondensi



This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.