

IMPLEMENTASI PEMILIHAN KARYAWAN BERPRESTASI PADA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER MENGGUNAKAN METODE PROFILE MATCHING

¹ Miftah Chatibul Umam (12 1065 1211)

² Triawan Adi Cahyanto, S. Kom., M. Kom ³ Deni Arifianto, S. Kom., M. Kom.

Program Studi Teknik Informatika, Fakultas Teknik
Universitas Muhammadiyah Jember

Email: miftahumam@hotmail.com

ABSTRAK

Instansi atau perusahaan merupakan tempat dimana pekerja atau karyawan yang bekerja dibawah aturan yang ditentukan oleh instansi atau perusahaan tersebut. Instansi atau perusahaan tersebut nantinya akan memilih pekerja atau karyawan yang berprestasi dalam pekerjaannya sesuai dengan kriteria yang sudah ditentukan oleh instansi atau perusahaan. Universitas Muhammadiyah Jember merupakan suatu instansi yang mengadakan pemilihan karyawan berprestasi pada setiap tahunnya.

Diadakannya penelitian ini bertujuan untuk membantu pihak Universitas Muhammadiyah Jember untuk memilih karyawan berprestasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Profile Matching*, secara umum proses kerja metode *Profile Matching* adalah 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.

Kata Kunci : Sistem Pendukung Keputusan, *Profile Matching*, Pemilihan Karyawan Berprestasi, Universitas Muhammadiyah Jember

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Didalam suatu instansi atau perusahaan tentu didalamnya ada pekerja atau karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan aturan – aturan yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Sebagai *Human Resource Departement* (HDR) akan menilai kinerja dari para pekerja atau karyawannya, dalam penilaian yang dilakukan oleh HDR tersebut nantinya akan ada pekerja atau karyawan yang akan mendapat nilai atau kesan terbaik dihadapan HDR. Penilaian tersebut dilakukan menurut kriteria – kriteria yang sudah ditentukan oleh instansi atau perusahaan tersebut.

Pada masa pemilihan pekerja atau karyawan berprestasi, suatu instansi atau perusahaan memiliki prosedur untuk memilih karyawan berprestasi sesuai dengan standar yang ditentukan. Dalam hal ini adalah instansi, dimana instansi tersebut adalah Universitas Muhammadiyah Jember. Pada saat pemilihan banyaknya karyawan menyulitkan pihak Universitas Muhammadiyah Jember untuk memilih karyawan yang berprestasi. Untuk pemilihan karyawan berprestasi ada beberapa faktor yang dilakukan. Faktor yang dilakukan meliputi, komitmen keislaman dan kemuhammadiyahannya, profesionalitas, dan kinerja. Pada saat ini proses penilaian yang dilakukan masih dalam bentuk kuesioner yang dinilai oleh dekan dari setiap fakultas. Oleh karena itu, adanya suatu sistem akan memudahkan dan membantu permasalahan tersebut.

Sistem Pendukung Keputusan (SPK) atau *Decision Support System* (DSS) adalah sebuah sistem yang mampu memberikan kemampuan pemecahan masalah maupun kemampuan pengkomunikasian untuk masalah dengan kondisi semi terstruktur dan tak terstruktur. Sistem ini digunakan untuk membantu pengambilan keputusan dalam situasi semi terstruktur dan situasi yang tidak terstruktur, dimana tak seorangpun tahu secara pasti bagaimana keputusan seharusnya dibuat. Salah satu metode yang dapat mendukung Sistem Pendukung Keputusan ini yaitu metode *Profile Matching* (Pencocokan Profil), dimana metode ini sangat membantu dalam proses perengkingan.

Profile Matching (Pencocokan Profil) merupakan suatu mekanisme pendukung keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dipenuhi oleh subyek yang diteliti, bukannya tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati. Metode ini digunakan untuk mencari perbandingan antara kompetensi individu kedalam kompetensi

jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (disebut juga *Gap*). Semakin kecil *gap* yang dihasilkan atau bahkan mencapai nilai 0 maka bobot nilainya semakin besar, yang berarti karyawan tersebut lebih banyak memiliki peluang untuk menjadi karyawan yang berprestasi. Proses sistem ini memudahkan pihak Universitas Muhammadiyah Jember dalam mengambil keputusan untuk memilih karyawan berprestasi dengan cara menganalisis kompetensi *gap* dari masing-masing karyawan.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, dapat dirumuskan sebuah masalah yaitu :

1. Apakah metode *Profile Matching* dapat menentukan karyawan berprestasi pada Universitas Muhammadiyah Jember.

1.3. Tujuan

Tujuan yang diharapkan dari pembangunan sistem pendukung keputusan ini adalah :

1. Mengimplementasikan metode *Profile Matching* dalam menentukan karyawan berprestasi pada Universitas Muhammadiyah Jember.

1.4. Manfaat

Manfaat yang diharapkan dari pembuatan sistem pendukung keputusan ini adalah :

1. Membantu kerja pihak Universitas Muhammadiyah Jember dalam menentukan karyawan berprestasi.
2. Mengurangi kesalahan dalam menyeleksi karyawan berprestasi pada Universitas Muhammadiyah Jember.

1.5. Batasan Masalah

Batasan masalah yang digunakan untuk menyelesaikan penelitian ini adalah :

1. Nilai kriteria untuk perbandingan karyawan berprestasi ditentukan oleh Universitas Muhammadiyah Jember antara lain adalah komitmen keislaman dan kemuhammadiyahannya, profesionalitas, dan kinerja.
2. Metode yang digunakan dalam sistem ini menggunakan metode *Profile Matching* dengan aturan dan pembobotan yang ditentukan oleh Universitas Muhammadiyah Jember.

- Hasil sistem yang keluar yaitu karyawan berprestasi berdasarkan nilai akhir tertinggi.
- Sistem Pendukung Keputusan (SPK) karyawan berprestasi dibuat berbasis *web* dengan bahasa pemrograman *PHP* dan *MySQL*.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Karyawan

Karyawan adalah seseorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari sebuah perusahaan untuk melakukan operasional perusahaan dan dia bekerja untuk digaji.

Dalam buku yang berjudul : "Manajemen Sumber Daya Manusia" (1995:327), menurut Henry Simamora kinerja karyawan adalah tingkat terhadap dimana para karyawan mencapai persyaratan - persyaratan pekerjaan.

2.1.1. Penilaian Kinerja Karyawan

Yang dimaksud dengan sistem penilaian kinerja ialah proses yang mengukur kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja karyawan adalah :

- Karakteristik situasi.
- Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan.
- Tujuan-tujuan penilaian kinerja.
- Sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi.

2.1.2. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Bagi organisasi atau perusahaan sendiri, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutment, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistemimbalan dan berbagai aspek lain dari proses dari manajemen sumber dayamanusia secara efektif. Penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir.

2.1.3. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan evaluasi seorang manajer menilai kinerja dari masalah seorang karyawan dengan menggunakan rating deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi dan kompensasi.

Tujuan pengembangan seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dimasa yang akan datang.

Sedangkan tujuan pokok dari sistem penilaian kinerja karyawan adalah sesuatu yang menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi atau perusahaan.

2.1.4. Pemilihan Karyawan Berprestasi

Pada Universitas Muhammadiyah Jember sistem yang dilakukan untuk penilaian karyawan berprestasi di tiap fakultas saat ini menggunakan metode kuisioner yang dinilai oleh dekan yang ada di tiap-tiap fakultas dengan kriteria sebagai berikut :

Tabel 2.1 Kriteria Karyawan

Kriteria Karyawan	Sub Kriteria
Komitmen Keislaman dan Kemuhhammad iyahan	Aktif menjalankan syariat islam secara baik dan benar (sesuai Al-Quran dan Hadist).
	Aktif dalam berbagai macam aktifitas kegiatan persyarikatan Muhammadiyah dan ortomnya.
Profesionalitas	Memiliki penge-tahuan mengenai tugas/kewajiban serta mampu bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan.
	Memiliki keterampilan untuk mendukung pekerjaan (komputer, aplikasi Office, dll).

	Memiliki konsentrasi pada tugas.
	Memiliki kemampuan teknis dalam merespons atau ber-adaptasi terhadap penggunaan layanan sistem informasi akademik (Sia), Simaku dan Forlap.
	Memiliki minat untuk meningkatkan kemampuan dalam mutu layanan administrasi.
	Jujur dalam melaksanakan pekerjaan.
	Mampu bekerja sama dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja.
	Kedisiplinan dalam menjalankan pekerjaan.
	Memiliki kemampuan mengarahkan dan membimbing karyawan lain untuk mencapai efisiensi dan efektifitas dalam bekerja.
	Memiliki inisiatif dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang relatif baru baginya.
	Memiliki kemampuan berkreasi dan berinovasi untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik.
	Kinerja
Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.	
Kemampuan mengemban pekerjaan/tugas tambahan (jika ada pekerjaan yang diluar tanggung jawab utamanya, misal : ada pekerjaan tambahan sebagai tim borang prodi, dll).	

2.2. Sistem Pendukung Keputusan

Menurut Subakti (2002 : 2) Sistem Pendukung Keputusan (SPK) merupakan sistem berbasis komputer yang interaktif, yang membantu pengambil keputusan memanfaatkan data dan model untuk menyelesaikan masalah-masalah yang tak terstruktur. SPK mendayagunakan *resources* individu-individu secara intelek dengan kemampuan komputer untuk meningkatkan kualitas keputusan. SPK merupakan sistem pendukung yang berbasis komputer untuk manajemen pengambilan keputusan yang berhubungan dengan masalah-masalah yang semi terstruktur.

Aplikasi SPK digunakan dalam pengambilan keputusan. Aplikasi SPK menggunakan *CBIS (Computer Based Information System)* yang fleksibel, interaktif, dan dapat diadaptasi, yang dikembangkan untuk mendukung solusi atas masalah manajemen spesifik yang tidak terstruktur. Aplikasi SPK menggunakan data, memberikan antarmuka pengguna yang mudah, dan dapat menggabungkan pemikiran pengambil keputusan.

Sistem Pendukung Keputusan lebih ditujukan untuk mendukung manajemen dalam melakukan pekerjaan yang bersifat analitis dalam situasi yang kurang terstruktur. SPK tidak dimaksudkan untuk mengoptimalkan pengambilan keputusan, tetapi memberikan perangkat interaktif yang memungkinkan pengambil keputusan untuk melakukan berbagai analisis menggunakan model-model yang tersedia.

2.2.1. Tujuan Sistem Pendukung Keputusan

Menurut Sutedjo (2002 : 177) dengan mengacu pada pendapat Peter G.W. Keen dan Scott Morton, terdapat tiga tujuan utama yang harus dicapai oleh sistem pendukung keputusan, yaitu membantu manajer membuat keputusan untuk memecahkan masalah semi-terstruktur yang merupakan tempat sebagian besar masalah berada.

- Mendukung penilaian manajer bukan mencoba menggantikannya. Dimana komputer dapat ditetapkan pada bagian masalah yang terstruktur, tetapi manajer bertanggungjawab atas bagian yang tak terstruktur menerapkan penilaian atau intuisi, dan melakukan analisis.
- Meningkatkan efektifitas pengambilan keputusan dari pada efisiensinya Dimana manajer mungkin saja menghabiskan waktu ekstra untuk memperhalus solusi sehingga mencapai optimum,

tetapi ketelitian yang meningkat serta manfaat utama untuk keputusan terbaik senilai dengan waktu dan usaha yang telah dikeluarkan. Manfaat Sistem Pendukung Keputusan.

2.2.2. Keuntungan Sistem Pendukung Keputusan

Keuntungan yang terdapat dalam Sistem Pendukung Keputusan ini menurut Subakti (2002 : 28) diantaranya :

1. Mampu mendukung pencarian solusi dari masalah yang kompleks.
2. Respon cepat pada situasi yang tak diharapkan dalam kondisi yang berubah-ubah.
3. Mampu untuk menerapkan berbagai strategi yang berbeda pada konfigurasi berbeda secara cepat dan tepat.
4. Pandangan dan pembelajaran baru.
5. Memfasilitasi komunikasi.
6. Meningkatkan control manajemen dan kinerja.
7. Menghemat biaya.
8. Keputusannya lebih tepat.
9. Meningkatkan efektivitas manajerial, menjadikan manajer dapat bekerja lebih singkat dan dengan sedikit usaha.
10. Meningkatkan produktivitas analisis.

2.2.3. Fase Sistem Pendukung Keputusan

Tiga proses fase Sistem Pengambilan keputusan menurut Subakti (2002 : 9) yaitu:

1. *Intelligence*, pencarian kondisi-kondisi yang dapat menghasilkan keputusan.
2. *Design*, menemukan, mengembangkan, dan menganalisis materi-materi yang mungkin untuk dikerjakan.
3. *Choice*, pemilihan dari materi-materi yang tersedia, mana yang akan dikerjakan.

2.2.4. Karakteristik Sistem Pengambilan Keputusan

Karakteristik Sistem Pengambilan Keputusan menurut Subakti (2002 : 12) yaitu:

1. Kajiannya ada pada keputusan-keputusan dimana ada struktur yang cukup untuk komputer dan alat bantu analitis yang memiliki nilai tersendiri, tetapi tetap pertimbangan manajer memiliki esensi utama.
2. Hasil utamanya adalah dalam peningkatan jangkuan dan kemampuan dari proses pengambilan keputusan para manajer untuk membantu mereka meningkatkan efektivitasnya.
3. Relevansinya untuk manajer adalah dalam pembuatan *tool* pendukung, di bawah pengawasan mereka, yang tak dimaksudkan untuk mengotomatiskan proses pengambilan keputusan, tujuan sistem, atau solusi tertentu.

2.2.5. Tahapan Pembuatan Sistem Pendukung Keputusan

Menurut Subakti (2002 : 67) dengan mengacu pada pendapat Erfaim Turban, terdapat delapan tahapan dalam pembuatan sistem pendukung keputusan, yaitu:

1. Perencanaan, dalam tahapan ini lebih difokuskan pada penaksiran kebutuhan dan diagnosa masalah dengan mendefinisikan sasaran dan tujuan dari sistem pendukung keputusan, menentukan kunci keputusan-keputusan sistem pendukung keputusan, ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam penentuan keputusan kunci.
 - a. Sistem pendukung keputusan hanya alat yang memberi informasi ke manager.
 - b. Kemungkinan mengalami kesulitan untuk memberi informasi yang relevan dalam pembuatan keputusan sehingga harus berhati-hati dalam memberikan keputusan kunci.
2. *Riset*, penentuan *approach* yang relevan untuk keperluan pengguna dan ketersediaan sumber daya seperti *hardware*, *software*, *vendor system*, kasus-kasus atau pengalaman-pengalaman yang relevan pada organisasi lain, *review riset* yang relevan.

3. Analisa dan Desain Konseptual, penentuan pendekatan terbaik dan sumber daya tertentu untuk mengimplementasi termasuk teknik, staff, financial, *resource* organisasi. Misal dengan metode normatif dengan pembuatan model yang bisa menyediakan info untuk kunci keputusan.
4. Desain, dalam tahap desain ini ditujukan untuk menentukan spesifikasi komponen-komponen dari sistem pendukung keputusan terdiri dari :
 - a. Subsistem dialog.
 - b. Subsistem pemroses problem (model base dan manajemennya).
 - c. Basisdata dan manajemennya.
 - d. *Knowledge* dan manajemennya.
5. Konstruksi, dengan cara berbeda-beda tergantung pada desain dan *tool* yang digunakan, implementasi teknis dari desain, sistem dibangun, ditest secara terus menerus dan diperbaiki.
6. Implementasi, dalam tahap implementasi ini meliputi testing, evaluasi, demo, orientasi, training, pemakaian produksi adapun testing data output dibandingkan dengan spesifikasi desain. Evaluasi dilakukan terhadap kemampuan dari sistem pendukung keputusan sejauh mana dapat memenuhi keperluan pengguna, dalam tahap ini cukup sulit untuk berubah dan berkembang tidak ada tanggal selesai dan standar pembanding. Testing dan evaluasi adalah perubahan pada desain dan konstruksi dan melakukan demo kemampuan operasional sistem, orientasi instruksi-instruksi manajerial pengguna pada kemampuan dan operasional sistem, training mengetahui susunan dan fungsi perawatan sistem.
7. Perawatan dan Dokumentasi, Meliputi planing untuk membina dukungan terhadap sistem dan komunitas pengguna termasuk pembuatan dokumentasi penggunaan dan perawatan.
8. Adaptasi, dalam tahap ini merespon perubahan-perubahan dari pengguna melalui tahapan-tahapan diatas.

2.2.6. Komponen-komponen Sistem Pendukung Keputusan

Sistem Pendukung Keputusan terdiri atas tiga komponen utama atau subsistem (Daihani, 2001) yaitu :

1. Sussistem data (*database*)
2. Subsistem model (*model base*)
3. Subsistem dialog (*user sistem inteface*)

2.3. Metode Profile Matching

Profile Matching (Pencocokan profil) adalah sebuah mekanisme pengambilan keputusan dengan mengansumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dimiliki oleh pelamar, bukannya tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati. Kusri (2007 : 53).

Dalam hal ini *Profile Matching* digunakan untuk perbandingan kompetensi individu kedalam kompetensi standar, perbandingan profil karyawan yang dicalonkan yang nantinya akan diketahui perbedaan dan selisih kompetensinya (disebut *Gab*). Nilai *Gab* yang semakin kecil maka semakin besar bobot yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki bobot nilai yang besar berarti memiliki peluang yang besar pula untuk dipilih naik jabatan. Berikut adalah langkah-langkah perhitungan dalam *Pofile Matching*.

2.3.1. Pemetaan *Gab* Kompetensi

Gap yang dimaksud di sini adalah perbedaan/selisih value masing-masing aspek/atribut dengan value target (Kusri, 2007 : 56).

$$Gap = Value Atribut - Value Target$$

Keterangan :

Value Atribut = nilai-nilai yang diperoleh.

Value Target = nilai standar yang ditentukan terlebih dahulu.

2.2.2. Pembobotan

Setelah diperoleh *Gap* pada masing-masing calon pemain, setiap profil calon pemain diberi bobot nilai sesuai ketentuan pada Tabel Bobot Nilai *Gap*.

Tabel 2.2. Contoh Bobot Nilai *Gap* (Kusrini, 2007 : 60)

<i>Gap</i>	Bobot Nilai	Keterangan
	5	Tidak ada selisih (Kompetensi sesuai yang dibutuhkan)
	4.5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat/level
	4	Kompetensi individu kekurangan 1 tingkat/level
	3.5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat/level
	3	Kompetensi individu kekurangan 2 tingkat/level
	2.5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat/level
	2	Kompetensi individu kekurangan 3 tingkat/level
	1.5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat/level
	1	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat/level

2.3.2. Perhitungan dan Pengelompokan *Core* dan *Secondary Factor*

Setelah menentukan bobot nilai *Gap* untuk semua aspek dengan cara yang sama, setiap aspek dibagi lagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok *Core Factor* (faktor utama) dan *Secondary Factor* (*Factor* pendukung). Perhitungan *Core Factor* dapat ditunjukkan pada persamaan (Kusrini, 2007 : 62) :

$$NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC}$$

Keterangan :

NCF : Nilai rata-rata *Core Factor*.

NC : Jumlah total nilai *Core Factor*.

IC : Jumlah item *Core Factor*.

Sedangkan untuk perhitungan *Secondary Factor* dapat ditunjukkan pada persamaan berikut (Kusrini, 2007 : 62) :

$$NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS}$$

Keterangan :

NSF : Nilai rata-rata *Secondary Factor*.

NS : Jumlah total nilai *Secondary Factor*.

IS : Jumlah item *Secondary Factor*.

2.3.3. Perhitungan Nilai Total

Dari perhitungan *Core Factor* dan *Secondary Factor* dari tiap-tiap aspek, kemudian dihitung nilai total dari tiap-tiap aspek yang diperkirakan berpengaruh pada kinerja tiap-tiap profil. Untuk menghitung nilai total dari masing-masing aspek, digunakan rumus (Kusrini, 2007 : 65) :

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

Keterangan :

N = Nilai Total kriteria.

(x)% = Nilai persentase *Core* dan *Secondary Factor*.

2.3.4. Perhitungan Penentuan Ranking

Hasil akhir dari proses *Profile Matching* adalah ranking dari kandidat yang di ajukan ntuk mengisi suatu jabatan/posisi

tertentu. Penentuan mengacu ranking pada hasil perhitungan yang di ajukan pada rumus berikut (Kusrini, 2007 : 66) :

$$\text{Ranking} = (x)\% N1 + (x)\% Nn$$

Keterangan :

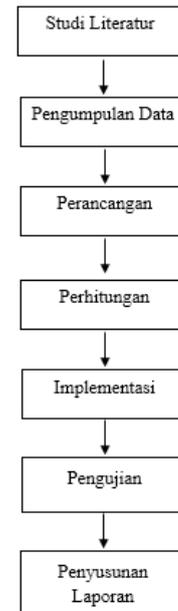
N = Nilai total dari tiap aspek.

(x)% = Nilai persentase kriteria.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Kerangka Penelitian

Dibawah ini adalah kerangka penelitian dari tugas akhir ini:



Gambar 3.1 Kerangka Penelitian

3.2. Studi Leteratur

Studi literatur adalah cara yang dipakai untuk menghimpun data-data atau sumber-sumber yang berhubungan dengan topik yang diangkat dalam suatu penelitian. Studi literatur bisa didapat dari berbagai sumber, jurnal, buku dokumentasi, internet dan pustaka.

3.3. Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan tahap pertama dalam penelitian ini. Data ini yang selanjutnya akan dijadikan *input* kriteria penilaian. Tahapan dalam pengumpulan data, diantaranya :

- Wawancara
Metode pengumpulan data dengan cara bertanya kepada pihak Universitas Muhammadiyah Jember mengenai kriteria apa saja yang dijadikan standar penilaian karyawan berprestasi.
- Studi Pustaka
Metode studi pustaka adalah metode pengumpulan data dengan cara mempelajari dan mengamati serta menganalisis berkas-berkas atau dokumen-dokumen yang sudah ada yang berhubungan dengan masalah tersebut.

3.4. Perancangan

3.4.1. Perancangan

Perancangan sistem merupan tahap selanjutnya setelah analisa sistem, mendapatkan gambaran dengan jelas tentang apa yang dikerjakan pada analisa sistem, maka dilanjutkan dengan memikirkan bagaimana membentuk sistem tersebut.

3.5. Perhitungan

Perhitungan dalam metode *Profile Matching* antara lain meliputi :



Gambar 3.2 Kerangka Perhitungan

BAB IV IMPLEMENTASI DAN PENGOJIAN

4.1. Implementasi Antarmuka

Implementasi antarmuka menggambarkan tampilan dari sistem yang dibangun sesuai rancangan yang sudah ditentukan pada tahap sebelumnya.

4.1.1. Halaman Perhitungan *Gap*, Nilai Total dan Ranking

Didalam halaman perankingan berisi perhitungan nilai karyawan yang dipilih sebagai kandidat karyawan terbaik. Berikut dibawah ini adalah perhitungan nilai *Gap* dari nilai setiap karyawan:

No	IDKaryawan	Nama	Kondisi Kelelahan dan Kesehatan	Profesionalitas	Kinerja
1	15011	Suci Eka Cahyono, SH	Ba Ba SB Ba SB Ba	Ba Ba SB SB Ba Ba	Ba Ba SB SB Ba
2	15012	Kasim Maryono	Ba Ba C Ba SB Ba	Ba Ba SB SB Ba Ba	Ba C Ba Ba SB Ba
3	15013	Mohammad Sofandi, ST	Ba Ba Ba SB Ba Ba	Ba Ba SB SB Ba Ba	Ba Ba Ba SB Ba
4	15014	Mundir	Ba SB SB SB Ba Ba	Ba SB SB Ba Ba	Ba SB SB SB Ba
5	15015	Ayati	Ba Ba SB SB Ba Ba	Ba Ba SB SB Ba Ba	Ba Ba SB SB Ba
6	15016	Budhartha, SH	Ba C Ba Ba Ba Ba	Ba C C Ba Ba SB Ba C Ba	Ba C Ba
7	15017	Yasin Sualilo, SE	Ba Ba Ba SB SB Ba SB	Ba Ba Ba C Ba Ba C Ba SB	Ba C Ba SB
8	15018	Dra. Wenny Murtaliningsya, M.Si	Ba Ba SB C Ba SB SB SB Ba	Ba Ba C Ba Ba Ba Ba	Ba Ba Ba
9	15019	Syaifuldin, SP	Ba Ba Ba Ba Ba Ba	Ba Ba SB C Ba Ba C Ba Ba	Ba C Ba Ba
10	15020	H. Ahmad Sukardi	Ba Ba C SB SB Ba Ba	Ba C Ba Ba Ba Ba C Ba Ba	Ba C Ba Ba

Kondisi Nilai Gap																	
1	15011	Suci Eka Cahyono, SH	4	4	5	4	5	4	4	4	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
3	15013	Mohammad Sofandi, ST	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
4	15014	Mundir	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4
5	15015	Ayati	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5
6	15016	Budhartha, SH	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4
7	15017	Yasin Sualilo, SE	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4
8	15018	Dra. Wenny Murtaliningsya, M.Si	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4
9	15019	Syaifuldin, SP	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4
10	15020	H. Ahmad Sukardi	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4

Profil Nilai Gap																	
1	15011	Suci Eka Cahyono, SH	-1	-1	0	-1	0	-1	-1	0	0	-1	-1	-2	-1	-1	0
2	15012	Kasim Maryono	-1	-1	-2	-1	0	-1	-1	0	-1	-1	-2	-1	-1	0	-1
3	15013	Mohammad Sofandi, ST	-1	-1	-1	0	-1	-1	-1	0	0	-1	-1	-1	0	-1	0
4	15014	Mundir	-1	0	0	0	-1	-1	0	-1	-1	-1	-1	-1	0	0	-1
5	15015	Ayati	-1	-1	0	0	-1	-1	-1	0	0	-1	-1	-1	-1	0	0
6	15016	Budhartha, SH	-1	-2	-1	-1	-1	-1	-1	-2	-2	-2	-1	-1	0	-1	-2
7	15017	Yasin Sualilo, SE	-1	-1	-1	0	0	-1	0	-1	-1	-1	-2	-1	-1	-2	0
8	15018	Dra. Wenny Murtaliningsya, M.Si	-1	-1	0	-2	-1	0	0	0	-1	-1	-2	-1	-1	-1	-1
9	15019	Syaifuldin, SP	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	0	-2	-1	-1	-2	-1	-1	-1
10	15020	H. Ahmad Sukardi	-1	-1	-2	0	0	-1	-1	-2	-1	-1	-1	-1	-2	-1	-1

Bobot Nilai Gap																	
1	15011	Suci Eka Cahyono, SH	4	4	5	4	5	4	4	4	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
3	15013	Mohammad Sofandi, ST	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
4	15014	Mundir	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4
5	15015	Ayati	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5
6	15016	Budhartha, SH	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4
7	15017	Yasin Sualilo, SE	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4
8	15018	Dra. Wenny Murtaliningsya, M.Si	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4
9	15019	Syaifuldin, SP	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4
10	15020	H. Ahmad Sukardi	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4

Nilai Total					
No	IDPeserta	Nama	Kondisi Kelelahan dan Kesehatan	Profesionalitas	Kinerja
1	15011	Suci Eka 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	Ayati	4	4.3	4.7
6	15016	Budhartha, SH	3.6	3.91	3.7
7	15017	Yasin Sualilo, SE	4	4.1	4.1
8	15018	Dra. Wenny Murtaliningsya, M.Si	4	4.1	4
9	15019	Syaifuldin, SP	4	3.95	3.7
10	15020	H. Ahmad Sukardi	4	4	3.7

Ranking			
No	IDPeserta	Nama	Nilai Ranking
1	15014	Mundir	4.43
2	15015	Ayati	4.30
3	15011	Suci Eka Cahyono, SH	4.17
4	15013	Mohammad Sofandi, ST	4.17
5	15012	Kasim Maryono	4.06
6	15017	Yasin Sualilo, SE	4.06
7	15018	Dra. Wenny Murtaliningsya, M.Si	4.04
8	15020	H. Ahmad Sukardi	3.92
9	15019	Syaifuldin, SP	3.90
10	15016	Budhartha, SH	3.75

Gambar 4.1 Halaman Perhitungan *Gap*, Nilai Total dan Ranking

4.2. Pengujian

4.2.1. Ujicoba Perhitungan Pertama

Pengujian pertama menggunakan standar nilai profil tertinggi dengan nilai tertinggi yaitu lima atau sangat baik, berikut adalah gambar dari perhitungan :

Nilai Total					
No	IDPeserta	Nama	Kondisi Kelelahan dan Kesehatan	Profesionalitas	Kinerja
1	15011	Suci Eka 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	Ayati	4	4.3	4.7
6	15016	Budhartha, SH	3.6	3.91	3.7
7	15017	Yasin Sualilo, SE	4	4.1	4.1
8	15018	Dra. Wenny Murtaliningsya, M.Si	4	4.1	4
9	15019	Syaifuldin, SP	4	3.95	3.7
10	15020	H. Ahmad Sukardi	4	4	3.7

Ranking			
No	IDPeserta	Nama	Nilai Ranking
1	15014	Mundir	4.43
2	15015	Ayati	4.30
3	15011	Suci Eka Cahyono, SH	4.17
4	15013	Mohammad Sofandi, ST	4.17
5	15012	Kasim Maryono	4.06
6	15017	Yasin Sualilo, SE	4.06
7	15018	Dra. Wenny Murtaliningsya, M.Si	4.04
8	15020	H. Ahmad Sukardi	3.92
9	15019	Syaifuldin, SP	3.90
10	15016	Budhartha, SH	3.75

Gambar 4.2. Hasil Ujicoba Pertama

4.2.2. Ujicoba Perhitungan Kedua

Pada tahap pengujian kedua ini peneliti menggunakan standar nilai profil ideal dengan nilai tiga yaitu cukup, dibawah ini adalah gambar dari perhitungan tersebut :

Nilai Total					
No	IDPesserta	Nama	Komitmen Keikhlasan dan Keterbacaan	Profesionalitas	Keterja
1	15011	Suci Edo Cahyono, SH	4,5	4,7	4,4
2	15012	Kaem Marjono	4,5	4,95	4,5
3	15013	Mohammad Sofandi, ST	4,5	4,75	4,5
4	15014	Mundir	4,1	4,85	4,2
5	15015	Ayali	4,5	4,7	4,1
6	15016	Budharto, SH	4,7	4,87	4,8
7	15017	Yasin Sualilo, SE	4,5	4,78	4,4
8	15018	Dra. Wenny Murtaliningsih, M.Si	4,5	4,7	4,8
9	15019	Syaifuldin, SP	4,5	4,93	4,8
10	15020	H. Ahmad Sukardi	4,5	4,85	4,8

Ranking			
No	IDPesserta	Nama	Nilai Ranking
1	15016	Budharto, SH	4,79
2	15019	Syaifuldin, SP	4,75
3	15020	H. Ahmad Sukardi	4,72
4	15018	Dra. Wenny Murtaliningsih, M.Si	4,66
5	15012	Kaem Marjono	4,64
6	15013	Mohammad Sofandi, ST	4,61
7	15017	Yasin Sualilo, SE	4,59
8	15011	Suci Edo Cahyono, SH	4,55
9	15015	Ayali	4,48
10	15014	Mundir	4,34

Gambar 4.3. Hasil Ujicoba Kedua

Dari hasil perhitungan kedua ujicoba yang telah dilakukan program diatas telah didapat hasil penilai kandidat pemilihan karyawan terbaik dengan menggunakan metode *Profile Matching*, dimana metode *Profile Matching* menggunakan perhitungan berdasarkan bobot yang sudah ditentukan oleh metode *Profile Matching* itu sendiri dan tidak menutup kemungkinan hasil perhitungan nantinya akan menghasilkan nilai total dan nilai ranking yang sama antar karyawan apabila hal tersebut terjadi maka hasil akhir nanti akan ditentukan oleh pihak Universitas yang bertanggung jawab.

. Dan juga dapat dilihat, karena perbedaan standar nilai profil yang diinputkan berbeda maka dari hasil kedua pengujian tersebut menghasilkan nilai total dan ranking yang berbeda pula, meskipun nilai kriteria dari karyawan yang diinputkan sama.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dari bab sebelumnya telah didapat hasil akhir dari perhitungan pemilihan karyawan berprestasi dan didapat pula beberapa kesimpulan yaitu :

1. Dalam perhitungan pemilihan karyawan berprestasi ini, metode *Profile Matching* menurut peneliti kurang tepat dalam menentukan perhitungan karyawan berprestasi, karena metode *Profile Matching* sendiri menggunakan perhitungan nilai standar yang dimana hal tersebut dapat menghasilkan nilai akhir yang nantinya tidak sesuai dengan penilaian yang sebenarnya. Namun hal tersebut dapat diantisipasi jika peneliti tidak menggunakan nilai standar atau nilai ideal tetapi menggunakan nilai tertinggi dari penilaian yang sebenarnya.

5.2. Saran

Adapun saran yang dapat dijadikan pertimbangan untuk mengembangkan penelitian ini adalah :

1. Dalam penelitian ini dibutuhkan perhitungan akurasi agar nantinya didapat seberapa akurat metode *Profile Matching* ini dalam menentukan pemilihan karyawan berprestasi.
2. Untuk pengembangan selanjutnya diharapkan dalam studi kasus ini melakukan perbandingan metode *Profile Matching* ini dengan metode yang lain agar dapat mengetahui metode yang tepat untuk studi kasus ini.

DAFTAR PUSTAKA

Anonim, 2016. *Sejarah*. Diakses 19 Mei 2016, sejarah

Universitas Muhammadiyah Jember :

http://www.unmuhjember.ac.id/?vzb=vz_themes_pages&vzi_d=38&vzp=24

Daihani, Dadan Umar. 2001. *Komputerisasi Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

ITB.LSIK, 2009. *Analisis dan Perancangan Sistem Informasi Manajemen, Pengenalan Sistem Pendukung Keputusan*. Bandung : Laboratorium Sistem Informasi & Keputusan.

Kusrini. 2007. *Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan*. Yogyakarta : Andi Offset.

Muhajir, (2007). *Pendidikan Jasmani Teori Dan Praktek Untuk SMP Kelas VII*. Jakarta: Erlangga.

Oetomo, Budi Sutedjo Dharma, 2002. *Perencanaan dan Pembangunan Sistem Informasi*. Yogyakarta : Andi Offset.

Pambayu, dkk, 2013. *Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Penerimaan Asisten Praktikum Menggunakan Metode Profile Matching*. Jurnal. Malang : Universitas Brawijaya.

Subakti, Irfan, 2002. *Decision Support System*. Surabaya : Institut Teknologi Sepuluh Nopember.

Simamora, Henry, 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.