

Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Berprestasi Di Universitas Muhammadiyah Jember Dengan Metode Profile Matching

Miftah Chatibul Umam¹⁾, Deni Arifianto²⁾, Triawan Adi Cahyanto³⁾

^{1,2,3)} Jurusan Teknik Informatika, Fakultas Teknik, Universitas Muhammadiyah Jember
Email : ¹⁾ miftahumam@hotmail.com, ²⁾ deniarifianto@unmuhjember.ac.id,
³⁾ triawanac@unmuhjember.ac.id

ABSTRAK

Instansi atau perusahaan merupakan tempat dimana karyawan bekerja dan mendapatkan penghargaan atas kinerja yang dicapai. Universitas Muhammadiyah (UM) Jember merupakan lembaga pendidikan yang setiap tahunnya memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, biasanya akan diumumkan pada acara milad. Penelitian ini bertujuan untuk memilih karyawan berprestasi tingkat universitas di UM Jember. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Profile Matching* (PM). Metode PM digunakan untuk membandingkan selisih nilai antara profil posisi yang disebut dengan gap. Metode PM ini memiliki beberapa tahapan dan perumusan dalam perhitungan meliputi pemetaan gap, pembobotan, perhitungan dan pengelompokan *core* dan *secondary factor*, perhitungan nilai total, dan perhitungan penentuan ranking. Jumlah kandidat karyawan berprestasi yang terseleksi sebanyak 10 orang dari keseluruhan jumlah karyawan UM Jember. Berdasarkan perhitungan sistem, karyawan berprestasi yang terpilih adalah Budiharto, S.H dengan nilai ranking adalah 4,79.

Kata Kunci : *Profile Matching*, Karyawan Berprestasi

1. PENDAHULUAN

Pemilihan pekerja atau karyawan berprestasi di suatu instansi, perusahaan, organisasi memiliki prosedur standar agar penghargaan yang akan diberikan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Universitas Muhammadiyah (UM) Jember memiliki prosedur standar dalam memilih karyawan berprestasi. Prosedur pemilihan karyawan berprestasi tidak dinilai secara subjektif, melainkan ada beberapa pihak yang ikut dilibatkan. Pimpinan unit, dosen, dan mahasiswa ikut terlibat dalam memilih karyawan berprestasi melalui kuesioner yang diberikan oleh LPM (Lembaga Penjaminan Mutu). LPM merupakan lembaga yang ditugaskan menyiapkan dan memproses data kuesioner pengisian karyawan berprestasi. Faktor-faktor dalam kuesioner meliputi komitmen keislaman dan kemuhammadiyahannya, profesionalitas,

dan kinerja. Prosedur pengisian kuesioner masih dilakukan secara manual, yaitu dengan mengisi kertas kuesioner kemudian dikumpulkan kembali ke LPM (Cahyanto, 2018). Hal ini menyebabkan ketidakefisiensian waktu dalam hal pengumpulan kuesioner dan penilaian kuesioner yang jumlahnya banyak karena melibatkan seluruh karyawan (Cahyanto, 2011). Berdasarkan kelemahan tersebut, penelitian ini melakukan kajian bagaimana membuat mekanisme sistem pendukung keputusan dengan metode *Profile Matching* (PM) atau pencocokan profil. Metode ini merupakan suatu mekanisme sistem pendukung keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dipenuhi oleh subyek yang diteliti. Penggunaan metode ini untuk mencari perbandingan antara kompetensi individu

ke dalam kompetensi jabatan sehingga diketahui perbedaan kompetensinya (disebut juga Gap). Semakin kecil gap yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar. Nilai yang semakin besar ini mengindikasikan karyawan tersebut memiliki banyak peluang untuk menjadi karyawan berprestasi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian sebelumnya terkait penggunaan metode *Profile Matching* yang digunakan oleh Handayani (2017) dengan judul Sistem Pendukung Keputusan (SPK) Pemilihan Karyawan Berprestasi dengan Metode Profile Matching Pada PT. Sarana Inti Persada. Aspek yang digunakan terdiri dari disiplin, kerjasama, dan prestasi kerja. Darmawan (2012) pernah menggunakan metode *Profile Matching* untuk pemilihan beasiswa bagi mahasiswa STMIK Widya Pratama. Aspek yang digunakan terdiri dari Indeks Prestasi Kumulatif (IPK), Penghasilan Orang Tua, Tanggungan Orang Tua, Semester. Sahureka (2017) juga pernah membahas metode *Profile Matching* untuk menentukan penempatan jabatan perwira TNI AL. Aspek yang digunakan terdiri dari Pendidikan, Riwayat Kedinasan, Kepribadian, Kesehatan, Kesegaran Jasmani, Psikologi, Kemampuan Senjata, Komunikasi, Elektronika, Prestasi Kerja.

Sistem Pendukung Keputusan (SPK) merupakan sistem berbasis komputer yang dapat membantu pengambil keputusan dengan memanfaatkan data dan model untuk menyelesaikan masalah-masalah yang tidak terstruktur (Turban et. al, 2005). Sedangkan *Profile Matching* adalah sebuah mekanisme pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat suatu tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dimiliki (Kusrini, 2007).

3. METODE PENELITIAN

Tahapan penyusunan penelitian ini sebagai berikut.

(a) Studi Literatur

Tahap studi literatur ini merupakan langkah awal yang digunakan untuk mencari sumber pustaka yang berhubungan dengan topik penelitian. Dalam hal ini sumber pustaka berasal dari jurnal nasional dan jurnal internasional serta buku referensi.

(b) Pengumpulan Data

Tahap pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara terhadap pihak Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) UM Jember sebagai lembaga yang mengelola dan mengolah data penilaian karyawan berprestasi. Data dan informasi yang diperoleh berupa transkrip hasil wawancara, data kuesioner dalam bentuk cetakan dan berkas.

(c) Perancangan Sistem

Tahap perancangan sistem ini menjelaskan tentang gambaran desain keseluruhan proses dari aplikasi sistem yang akan dibangun.

The image shows a web application interface. At the top, there is a navigation menu with links: Home | Data Karyawan | Kriteria | Penilaian | Ranking. Below the menu, the title 'Data Karyawan' is displayed. Underneath, there is a table with the following structure:

| No | ID Karyawan | Nama | NPK | UNIT |
|----|-------------|-------|-------|-------|
| 1 | _____ | _____ | _____ | _____ |
| 2 | _____ | _____ | _____ | _____ |

Gambar 1. Desain Sistem

(d) Perhitungan Manual

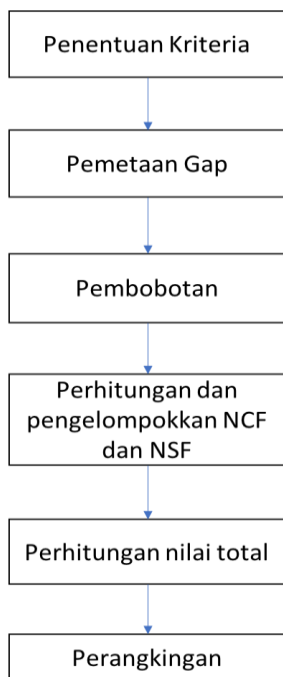
Tahap perhitungan manual dilakukan menggunakan pendekatan metode *Profile Matching* dengan tahapan proses perhitungan ditunjukkan pada Gambar 2.

(e) Implementasi Sistem

Tahap implementasi metode *Profile Matching* pada aplikasi berbasis web.

(f) Pengujian Sistem

Tahap pengujian sistem dilakukan dengan menguji perangkat lunak agar dapat mengetahui respon pengguna, mengevaluasi perhitungan karyawan berprestasi sesuai standar profil dan kelemahan *bug* sistem.



Gambar 2. Perhitungan Profile Matching

Bagian ini akan menjelaskan proses perhitungan manual secara rinci dengan data sampel sebagai berikut.

(1) Penentuan Kriteria

Kriteria dan bobot yang digunakan untuk menentukan karyawan berprestasi ditunjukkan dalam Tabel 1, dan penilaian skor setiap item kriteria dalam Tabel 2.

Tabel 2. Skoring Item Kriteria

| Kode | Keterangan | Skor |
|------|--------------|------|
| BS | Buruk Sekali | 1 |
| Bu | Buruk | 2 |
| C | Cukup | 3 |
| Ba | Baik | 4 |
| SB | Sangat Baik | 5 |

Tabel 1. Kriteria Penilaian Karyawan Berprestasi

| Kriteria | Kode | Sub kriteria | Faktor | |
|-------------------------------------|------|---|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Komitmen Keislaman dan Kemuhmadiyah | A1 | Menjalankan syariat islam (alquran, hadist) | Faktor utama (core factor) | |
| | A2 | Aktif kegiatan persyarikatan muhammadiyah dan ortomnya | Faktor pendukung (secondary factor) | |
| Profesionalitas | B1 | Memiliki pengetahuan tugas/kewajiban dan mampu bekerja sesuai tugas/tanggung jawab yang diberikan | Faktor utama (core factor) | |
| | B2 | Memiliki ketrampilan yang mendukung pekerjaan | | |
| | B3 | Memiliki konsentrasi pada tugas | | |
| | B4 | Memiliki kemampuan teknis layanan sistem informasi (sia, simaku) | | |
| | B5 | Memiliki minat meningkatkan kemampuan mutu layanan administrasi | | |
| | B6 | Jujur dalam melaksanakan pekerjaan | | |
| | B7 | Mampu bekerja sama meningkatkan efektifitas kerja | | |
| | B8 | Kedisiplinan menjalankan pekerjaan | | |
| | B9 | Memiliki kemampuan mengarahkan/ membimbing karyawan lain untuk mencapai efektifitas kerja | | Faktor pendukung (secondary factor) |
| | B10 | Memiliki inisiatif melaksanakan tugas/pekerjaan yang relatif baru | | |
| | B11 | Memiliki kemampuan kreasi/inovasi untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik | | |

| | | | |
|---------|----|--|-------------------------------------|
| Kinerja | C1 | Kualitas pekerjaan yang dihasilkan | Faktor Utama (Core Factor) |
| | C2 | Ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan | |
| | C3 | Kemampuan mengemban pekerjaan/tugas tambahan (jika ada pekerjaan diluar tanggung jawab utamanya) | Faktor Pendukung (Secondary Factor) |

Persentase masing-masing kriteria penilaian karyawan berprestasi terdiri dari 35% untuk Komitmen Keislaman dan Kemuhammadiyah, 40% untuk Profesionalitas, dan 25% untuk Kinerja.

(2) Pemetaan Gap

Berikut ini merupakan pemetaan gap pada masing-masing kriteria, terdiri dari : (1) Pemetaan gap kriteria Komitmen Keislaman dan Kemuhammadiyah ditunjukkan dalam Tabel 3, (2) Pemetaan gap kriteria Profesionalitas ditunjukkan dalam Tabel 4, (3) Pemetaan gap kriteria Kinerja ditunjukkan dalam Tabel 5.

Tabel 3. Pemetaan Gap Kriteria Komitmen Keislaman dan Kemuhammadiyah

| No | ID karyawan | Kriteria | |
|----------------------|-------------|----------|----|
| | | A1 | A2 |
| 1 | 15012 | Ba | Ba |
| 2 | 15013 | Ba | SB |
| 3 | 15014 | Ba | C |
| Nilai Bobot Karyawan | | | |
| 1 | 15012 | 4 | 4 |
| 2 | 15013 | 4 | 5 |
| 3 | 15014 | 4 | 3 |
| Profil Standar | | 5 | 5 |
| 1 | 15012 | -1 | -2 |
| 2 | 15013 | -1 | 0 |
| 3 | 15014 | -1 | 2 |

Keterangan :
Kotak blok pada Tabel 3 adalah gap untuk kriteria Komitmen Keislaman dan Kemuhammadiyah.

Tabel 4. Pemetaan Gap Kriteria Profesionalitas

| No | ID Karyawan | Kriteria | | | | | |
|----------------------|-------------|----------|----|----|----|----|----|
| | | B1 | B2 | B3 | B4 | B5 | B6 |
| 1 | 15012 | Ba | Ba | SB | Ba | Ba | Ba |
| 2 | 15013 | Ba | SB | Ba | Ba | Ba | SB |
| 3 | 15014 | Ba | Ba | Ba | Ba | Ba | Ba |
| Nilai Bobot Karyawan | | | | | | | |
| 1 | 15012 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 15013 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 3 | 15014 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Profil Standar | | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 1 | 15012 | -1 | -1 | 0 | -1 | -1 | -1 |
| 2 | 15013 | -1 | 0 | -1 | -1 | -1 | 0 |
| 3 | 15014 | -1 | -1 | -1 | -1 | -1 | -1 |

| No | ID Karyawan | Kriteria | | | | |
|----------------------|-------------|----------|----|----|-----|-----|
| | | B7 | B8 | B9 | B10 | B11 |
| 1 | 15012 | SB | Ba | Ba | Ba | Ba |
| 2 | 15013 | Ba | Ba | Ba | SB | Ba |
| 3 | 15014 | Ba | Ba | SB | Ba | Ba |
| Nilai Bobot Karyawan | | | | | | |
| 1 | 15012 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 15013 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 3 | 15014 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| Profil standar | | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 1 | 15012 | 0 | -1 | -1 | -1 | -1 |
| 2 | 15013 | -1 | -1 | -1 | 0 | -1 |
| 3 | 15014 | -1 | -1 | 0 | -1 | -1 |

Keterangan :
Kotak blok pada Tabel 4 adalah gap untuk kriteria Profesionalitas.

Tabel 5. Pemetaan Gap Kriteria Kinerja

| No | ID Karyawan | Kriteria | | |
|----------------------|-------------|----------|----|----|
| | | C1 | C2 | C3 |
| 1 | 15012 | Ba | Ba | Ba |
| 2 | 15013 | SB | Ba | Ba |
| 3 | 15014 | Ba | C | SB |
| Nilai Bobot Karyawan | | | | |
| 1 | 15012 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 15013 | 5 | 4 | 4 |
| 3 | 15014 | 4 | 3 | 5 |
| Profil Standar | | 5 | 5 | 5 |
| 1 | 15012 | -1 | -1 | -1 |
| 2 | 15013 | 0 | -1 | -1 |
| 3 | 15014 | -1 | -2 | 0 |

Gap

(3) Pembobotan

Berdasarkan gap yang sudah ditemukan pada setiap kriteria kinerja, masing-masing aspek akan diberikan bobot seperti pada tabel Tabel 6.

Tabel 6. Bobot Nilai Gap

| Selisih | Bobot Nilai | Keterangan |
|---------|-------------|--|
| 0 | 5 | Tidak ada selisih, kompetensi sesuai 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 | 2,5 | Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat / level |
| -3 | 2 | Kompetensi individu kekurangan 3 tingkat / level |
| 4 | 1,5 | Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat / level |
| -4 | 1 | Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat / level |

Tabel 7. Hasil Bobot Nilai Gap Kriteria Komitmen Keislaman dan Kemuhammadiyahahan

| No | ID Karyawan | Kriteria | |
|----|-------------|----------|----|
| | | A1 | A2 |
| 1 | 15012 | 4 | 4 |
| 2 | 15013 | 4 | 5 |
| 3 | 15014 | 4 | 3 |

Tabel 8. Hasil Bobot Nilai Gap Kriteria Profesionalitas

| No | ID Karyawan | Kriteria | | | | | |
|----|-------------|----------|----|----|----|----|----|
| | | B1 | B2 | B3 | B4 | B5 | B6 |
| 1 | 15012 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 15013 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 3 | 15014 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

| No | ID Karyawan | Kriteria | | | | |
|----|-------------|----------|----|----|-----|-----|
| | | B7 | B8 | B9 | B10 | B11 |
| 1 | 15012 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 15013 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 3 | 15014 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |

Tabel 9. Hasil Bobot Nilai Gap Kriteria Kinerja

| No | ID Karyawan | Kriteria | | |
|----|-------------|----------|----|----|
| | | C1 | C2 | C3 |
| 1 | 15012 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 15013 | 5 | 4 | 4 |
| 3 | 15014 | 4 | 3 | 5 |

(4) Perhitungan dan Pengelompokkan NCF dan NSF

Setelah nilai bobot gap masing-masing kriteria ditemukan, selanjutnya akan dilakukan perhitungan dan pengelompokkan *core factor* dan *secondary factor*. Perhitungan dan hasil pengelompokkan bobot nilai gap masing-masing kriteria ditunjukkan dalam Tabel 10, Tabel 11, dan Tabel 12 sebagai berikut.

- Kriteria Komitmen Keislaman dan Kemuhammadiyahahan

$$NCF_A = \frac{A1}{1}$$

$$NSF_A = \frac{A2}{1}$$

$$1. NCF_A = \frac{4}{1} = 4$$

$$NSF_A = \frac{4}{1} = 4$$

$$2. NCF_A = \frac{4}{1} = 4$$

$$NSF_A = \frac{5}{1} = 5$$

$$3. NCF_A = \frac{4}{1} = 4$$

$$NSF_A = \frac{3}{1} = 3$$

Tabel 10. Pengelompokkan Bobot Nilai Gap Kriteria Komitmen Keislaman dan Kemuhammadiyahahan

| No | ID Karyawan | Kriteria | | Core | Secondary |
|----|-------------|----------|----|------|-----------|
| | | A1 | A2 | | |
| 1 | 15012 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 15013 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 3 | 15014 | 4 | 3 | 4 | 3 |

• Kriteria Profesionalitas

$$NCF_B = \frac{B1+B2+B3+B4+B5+B6+B7+B8}{8}$$

$$NSF_B = \frac{B9+B10+B11}{3}$$

$$1. NCF_B = \frac{4+4+5+4+4+4+5+4}{8} = 4,25$$

$$NSF_B = \frac{4+4+4}{3} = 4$$

$$2. NCF_B = \frac{4+5+4+4+4+5+4+4}{8} = 4,25$$

$$NSF_B = \frac{4+5+4}{3} = 4,34$$

$$3. NCF_B = \frac{4+4+4+4+4+4+4+4}{8} = 4$$

$$NSF_B = \frac{5+4+4}{3} = 4,34$$

Tabel 11. Pengelompokan Bobot Nilai Gap Kriteria Profesional

| No | ID Kar-yawan | Kriteria | | | | | | |
|----|--------------|----------|----|----|----|----|----|----|
| | | B1 | B2 | B3 | B4 | B5 | B6 | B7 |
| 1 | 15012 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 2 | 15013 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 3 | 15014 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

| No | ID Kar-yawan | Kriteria | | | | Core | Seco ndary |
|----|--------------|----------|----|-----|-----|------|------------|
| | | B8 | B9 | B10 | B11 | | |
| 1 | 15012 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,25 | 4 |
| 2 | 15013 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4,25 | 4,34 |
| 3 | 15014 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4,34 |

• Kriteria Kinerja

$$NCF_C = \frac{C1+C2}{2}$$

$$NSF_C = \frac{C3}{1}$$

$$1. NCF_C = \frac{4+4}{2} = 4$$

$$NSF_C = \frac{4}{1} = 4$$

$$2. NCF_C = \frac{5+4}{2} = 4,5$$

$$NSF_C = \frac{4}{1} = 4$$

$$3. NCF_C = \frac{4+3}{2} = 3,5$$

$$NSF_C = \frac{5}{1} = 5$$

Tabel 12. Pengelompokan Bobot Nilai Gap Kriteria Kinerja

| No | ID Kar-yawan | Kriteria | | | Core | Secondary |
|----|--------------|----------|----|----|------|-----------|
| | | C1 | C2 | C3 | | |
| 1 | 15012 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 15013 | 5 | 4 | 4 | 4,5 | 4 |
| 3 | 15014 | 4 | 3 | 5 | 3,5 | 5 |

(5) Perhitungan Nilai Total

Untuk menghitung nilai total, maka terlebih dahulu harus menentukan persentase *core factor* dan *secondary factor*. Pada kasus ini, *core factor* ditentukan sebesar 60% dan *secondary factor* sebesar 40%. Nilai persentase ini adalah ketentuan dari pihak Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) Universitas Muhammadiyah Jember. Perhitungan nilai total masing-masing kriteria ditunjukkan dalam Tabel 13, Tabel 14, dan Tabel 15.

• Nilai total kriteria Komitmen Keislaman dan Kemuhammadiyah

ID = 15012

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

$$N_A = (60\% \times 4) + (40\% \times 4)$$

$$N_A = 2,4 + 1,6 = 4$$

ID = 15013

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

$$N_A = (60\% \times 4) + (40\% \times 5)$$

$$N_A = 2,4 + 2 = 4,4$$

ID = 15014

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

$$N_A = (60\% \times 4) + (40\% \times 3)$$

$$N_A = 2,4 + 1,2 = 3,6$$

Tabel 13. Nilai Total Kriteria Komitmen Keislaman dan Kemuhammadiyah

| No | ID Karyawan | Core | Secondary | Nilai Total |
|----|-------------|------|-----------|-------------|
| 1 | 15012 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 15013 | 4 | 5 | 4,4 |
| 3 | 15014 | 4 | 3 | 3,6 |

• Nilai Total Profesionalitas

ID = 15012

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

$$N_A = (60\% \times 4,25) + (40\% \times 4)$$

$$N_A = 2,55 + 1,6 = 4,15$$

ID = 15013
 $N_A = (x)\%NCF + (x)\%NSF$
 $N_A = (60\% \times 4,25) + (40\% \times 4,34)$
 $N_A = 2,55 + 1,736 = 4,286$

ID = 15014
 $N_A = (x)\%NCF + (x)\%NSF$
 $N_A = (60\% \times 4) + (40\% \times 4,34)$
 $N_A = 2,4 + 1,736 = 4,136$

Tabel 14. Nilai Total Kriteria Profesionalitas

| No | ID Karyawan | Core | Secondary | Nilai Total |
|----|-------------|------|-----------|-------------|
| 1 | 15012 | 4,25 | 4 | 4,15 |
| 2 | 15013 | 4,25 | 4,34 | 4,286 |
| 3 | 15014 | 4 | 4,34 | 4,136 |

• Nilai Total Kinerja

ID = 15012
 $N_A = (x)\%NCF + (x)\%NSF$
 $N_A = (60\% \times 4) + (40\% \times 4)$
 $N_A = 2,4 + 1,6 = 4$

ID = 15013
 $N_A = (x)\%NCF + (x)\%NSF$
 $N_A = (60\% \times 4,5) + (40\% \times 4)$
 $N_A = 2,7 + 1,6 = 4,3$

ID = 15014
 $N_A = (x)\%NCF + (x)\%NSF$
 $N_A = (60\% \times 3,5) + (40\% \times 5)$
 $N_A = 2,1 + 2 = 4,1$

Tabel 15. Nilai Total Kriteria Kinerja

| No | ID Karyawan | Core | Secondary | Nilai Total |
|----|-------------|------|-----------|-------------|
| 1 | 15012 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 15013 | 4,5 | 4 | 4,3 |
| 3 | 15014 | 3,5 | 5 | 4,1 |

(6) Pemeringkatan

Hasil akhir dari metode *profile matching* adalah peringkat atau ranking dari kandidat karyawan berprestasi.

ID = 15012
 $Ranking = (x) \% N_A = (x) \% N_B + (x) \% N_C$
 $Ranking = (35\% \times 4) + (40\% \times 4,15) + (25\% \times 4)$
 $Ranking = 1,4 + 1,66 + 1 = 4,06$

ID = 15013
 $Ranking = (x) \% N_A = (x) \% N_B + (x) \% N_C$
 $Ranking = (35\% \times 4,4) + (40\% \times 4,286) + (25\% \times 4,3)$
 $Ranking = 1,54 + 1,7144 + 1,075 = 4,3294$

ID = 15014
 $Ranking = (x) \% N_A = (x) \% N_B + (x) \% N_C$
 $Ranking = (35\% \times 3,6) + (40\% \times 4,136) + (25\% \times 4,1)$
 $Ranking = 1,26 + 1,6544 + 1,025 = 3,9394$

Tabel 16. Hasil Ranking Karyawan

| ID | Nilai Kriteria | | | Total Nilai | NPK | Nama |
|-------|----------------|-------|-----|-------------|---------|------------|
| | A | B | C | | | |
| 15013 | 4,4 | 4,286 | 4,3 | 4,33 | 8106002 | M.Sofiandi |
| 15012 | 4 | 4,15 | 4 | 4,06 | 8301064 | Kasim M. |
| 15014 | 3,6 | 4,136 | 4,1 | 3,94 | 8309080 | Mundir |

Tabel 16 menunjukkan hasil akhir perankingan karyawan berprestasi yang diurutkan secara *descending*. Dari ketiga sampel karyawan tersebut, maka nilai total ranking yang tertinggi akan direkomendasikan sebagai karyawan berprestasi. Sistem komputasi *profile matching* ini dapat digunakan sebagai alat bantu pemilihan karyawan berprestasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan tahapan yang sama dengan bagian metodologi penelitian. Perbedaannya pada data yang diproses sebanyak 10 kandidat karyawan berprestasi yang sebelumnya telah tersaring secara manual. Bagian ini akan menguraikan hasil penerapan perhitungan dan hasil pengujian dari metode *profile matching* pada sistem informasi berbasis web.

A. Nilai Profil Ideal

Penerapan nilai profil ideal yang dimiliki oleh kandidat dinyatakan dalam form penilaian pada sistem informasi ditunjukkan dalam Gambar 3. Nilai ideal masing-masing item kriteria adalah Sangat Bagus (SB).

B. Penilaian Karyawan

Proses penilaian karyawan agar dapat terpilih sebagai kandidat karyawan berprestasi ditunjukkan pada Gambar 3. Kriteria yang digunakan berdasarkan item kriteria pada Tabel 1.

IMPEMENTASI PEMILIHAN KARYAWAN BERPRESTASI PADA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER
MENGUNAKAN METODE PROFILE MATCHING

Halaman Muka Data Karyawan Seleksi Pemilihan Logout

Nilai Karyawan

Pilih Karyawan 15020 - H. Ahmad Sukardi

| NO | KRITERIA | Buruk Sekali | Buruk | Cukup | Baik | Sangat Baik |
|----|--|-----------------------|-----------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| 1 | Aktif menjalankan syariat islam secara baik dan benar (sesuai Al-Quran dan Hadist) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2 | Aktif dalam berbagai macam aktifitas kegiatan persyarikatan Muhammadiyah dan ortomnya. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3 | Memiliki pengetahuan mengenai tugas/keajiban serta mampu bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 4 | Memiliki keterampilan untuk mendukung pekerjaan (komputer, aplikasi Office, dll) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> |
| 5 | Memiliki konsentrasi pada tugas. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> |
| 6 | Memiliki kemampuan teknis dalam merespons atau beradaptasi terhadap penggunaan layanan sistem informasi akademik (Sia), Simaku dan Forlap. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 7 | Memiliki minat untuk meningkatkan kemampuan dalam mutu layanan administrasi. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 8 | Jujur dalam melaksanakan pekerjaan. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 9 | Mampu bekerja sama dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 10 | Kedisiplinan dalam menjalankan pekerjaan. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 11 | Memiliki kemampuan mengarahkan dan membimbing karyawan lain untuk mencapai efisiensi dan efektifitas dalam bekerja. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 12 | Memiliki inisiatif dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang relatif baru baginya. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 13 | Memiliki kemampuan berkreasi dan berinovasi untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 14 | Kualitas pekerjaan yang dihasilkan. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 15 | Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 16 | Kemampuan mengemban pekerjaan/tugas tambahan (jika ada pekerjaan yang diluar tanggung jawab utamanya, misal : ada pekerjaan tambahan sebagai tim borang prodi, dll). | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Gambar 3. Penilaian Kandidat Pegawai Berprestasi

C. Perhitungan Gap, Nilai Total, Ranking

Perhitungan bobot nilai gap dari semua karyawan yang diusulkan oleh pihak Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) sebagai kandidat karyawan berprestasi ditunjukkan pada Gambar 4.

Berdasarkan nilai dari 16 item kriteria pada masing-masing kandidat karyawan berprestasi diatas akan dihasilkan Nilai Total (NH) kriteria Komitmen Keislaman dan Kemuhammadiyah, Profesionalitas, dan Kinerja ditunjukkan pada Gambar 5.

| Bobot Nilai Gap | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Suci Eko Cahyono, SH | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| Kasim Maryono | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| Mohammad Sofandi, ST | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| Mundir | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| Ayatik | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| Budiharto, SH | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| Yasin Susilo, SE | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| Dra. Wenny Murtaliningtyas, M.Si | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Syaifuddin, SP | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| H. Ahmad Sukardi | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |

Gambar 4. Bobot Nilai Gap

| Nilai Total | | | | | |
|-------------|-----------|----------------------------------|---------------------------------------|-----------------|---------|
| No | IDPeserta | Nama | Komitmen Keislaman dan Kemuhammadiyah | Profesionalitas | Kinerja |
| 1 | 15011 | Suci Eko 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 | Ayatik | 4 | 4.3 | 4.7 |
| 6 | 15016 | Budiharto, SH | 3.6 | 3.91 | 3.7 |
| 7 | 15017 | Yasin Susilo, SE | 4 | 4.1 | 4.1 |
| 8 | 15018 | Dra. Wenny Murtaliningtyas, M.Si | 4 | 4.1 | 4 |
| 9 | 15019 | Syaifuddin, SP | 4 | 3.95 | 3.7 |
| 10 | 15020 | H. Ahmad Sukardi | 4 | 4 | 3.7 |

Gambar 5. Nilai Total Kandidat

Sehingga dihasilkan ranking akhir dari proses metode profile matching ditunjukkan pada Gambar 6.

| IDPeserta | Nama | Nilai Ranking |
|-----------|-----------------------------------|---------------|
| 15014 | Mundir | 4.43 |
| 15015 | Ayatik | 4.30 |
| 15011 | Suci Eko Cahyono, SH. | 4.17 |
| 15013 | Mohammad Sofiandi, ST. | 4.17 |
| 15012 | Kasim Maryono | 4.06 |
| 15017 | Yasin Susilo, SE. | 4.06 |
| 15018 | Dra. Wenny Murtaliningtyas, M.Si. | 4.04 |
| 15020 | H. Ahmad Sukardi | 3.92 |
| 15019 | Syaifuddin, SP. | 3.90 |
| 15016 | Budiharto, SH. | 3.75 |

Gambar 6. Ranking Akhir Karyawan Berprestasi

D. Pengujian Metode Profile Matching

Pengujian terhadap metode *profile matching* dilakukan dengan dua tahapan.

(a) Pengujian Perhitungan Pertama

Pengujian perhitungan pertama menggunakan standar profil tertinggi dengan nilai tertinggi yaitu 5 (lima) atau sangat baik.

(b) Pengujian Perhitungan Kedua

Pengujian perhitungan kedua menggunakan standar profil ideal dengan nilai 3 (cukup).

Perhitungan secara manual yang menjelaskan perbandingan antara pengujian profil tertinggi (5) dan profil ideal (3) sehingga didapatkan hasil akhir (ranking) ditunjukkan pada Gambar 7.

| No | ID Karyawan | Nama | Kriteria | | | | | | | | | Nilai Profil Standar | Nilai Total Kriteria | | | Nilai Ranking | Nilai Profil Standar | Nilai Total Kriteria | | | Nilai Ranking | | | | | | | | | |
|----|-------------|----------------------------------|----------|---|---|---|---|---|---|---|---|----------------------|----------------------|---|---|---------------|----------------------|----------------------|---|-----|---------------|-----|------|----|---|-----|------|-----|------|----|
| | | | 1 | 2 | | | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | | 2 | 3 | 1 | | | 2 | 3 | | | | | | | | | | | |
| 1 | 15011 | Suci Eko Cahyono, SH. | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4.17 | 4.4 | 4.17 | 3 | 3 | 4.5 | 4.7 | 4.4 | 4.56 | 8 |
| 2 | 15012 | Kasim Maryono | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3.95 | 4.3 | 4.06 | 5 | 3 | 4.5 | 4.85 | 4.5 | 4.64 | 5 |
| 3 | 15013 | Mohammad Sofiandi, ST. | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4.23 | 4.3 | 4.17 | 4 | 3 | 4.5 | 4.78 | 4.5 | 4.61 | 6 |
| 4 | 15014 | Mundir | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4.4 | 4.36 | 4.6 | 4.43 | 1 | 3 | 4.1 | 4.65 | 4.2 | 4.34 | 10 |
| 5 | 15015 | Ayati | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4.3 | 4.7 | 4.30 | 2 | 3 | 4.5 | 4.7 | 4.1 | 4.48 | 9 |
| 6 | 15016 | Budiharto, SH. | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3.6 | 3.91 | 3.7 | 3.75 | 10 | 3 | 4.7 | 4.87 | 4.8 | 4.79 | 1 |
| 7 | 15017 | Yasin Susilo, SE. | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4.1 | 4.1 | 4.06 | 6 | 3 | 4.5 | 4.78 | 4.4 | 4.59 | 7 |
| 8 | 15018 | Dra. Wenny Murtaliningtyas, M.Si | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4.1 | 4 | 4.04 | 7 | 3 | 4.5 | 4.7 | 4.8 | 4.66 | 4 |
| 9 | 15019 | Syaifuddin, SP. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3.95 | 3.7 | 3.90 | 9 | 3 | 4.5 | 4.93 | 4.8 | 4.75 | 2 |
| 10 | 15020 | H. Ahmad Sukardi | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3.7 | 3.92 | 8 | 3 | 4.5 | 4.85 | 4.8 | 4.72 | 3 |

Gambar 7. Ranking Akhir Karyawan Berprestasi

Berdasarkan hasil perhitungan kedua pengujian, karyawan yang terpilih sebagai karyawan berprestasi setelah diproses dengan metode *profile matching* adalah Budiharto, S.H. Namun, hasil sistem ini bukan hasil yang langsung diterima sebagai keputusan oleh LPM Universitas Muhammadiyah Jember. Hasil dari sistem dianggap sebagai hasil rekomendasi sesuai dengan fakta atau data-data yang sudah diberikan oleh responden mahasiswa, pimpinan unit, rekan-rekan sejawat sesama karyawan yang diproses sebagai data primer pada penelitian ini.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan perhitungan manual dan pengujian sistem yang sudah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

(a) Perhitungan pemilihan karyawan berprestasi dengan metode *profile matching* kurang tepat karena metode ini menggunakan perhitungan nilai standar yang nantinya dapat menghasilkan nilai akhir yang tidak sesuai dengan penilaian yang sebenarnya. Akan tetapi hal tersebut dapat diantisipasi jika peneliti tidak

- menggunakan nilai standar atau nilai ideal, namun dengan nilai tertinggi dari penilaian yang sebenarnya.
- (b) Berdasarkan jumlah data karyawan secara keseluruhan, maka karyawan bernama Budiharto, S.H terpilih sebagai karyawan berprestasi setelah memperoleh nilai ranking akhir 4,79.

DAFTAR PUSTAKA

- T. A. Cahyanto, "Penerapan Teknologi Web Service Pada Sistem Informasi Data Rekam Medis Rumah Sakit XYZ," *Query J. Sist. Inf.*, vol. 5341, no. April, pp. 25–32, 2018.
- T. A. Cahyanto, "Analisis deteksi penyusupan pada jaringan komputer menggunakan snort (studi kasus pada Dinas Pariwisata Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)," Yogyakarta, 2011.
- R. I. 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.
- A. S. Darmawan, "Pemilihan Beasiswa Bagi Mahasiswa Stmik Widya Pratama Dengan Metode Profile Matching," no. 1, pp. 1–5, 2012.
- A. O. P. Sahureka, "Decision Support Systems in the Placement of Electronic Officers of Indonesian Navy with Profile Matching Method," *Int. J. Eng. Res. Technol.*, vol. 6, no. 01, pp. 458–465, 2017.
- E. Turban, J. E. Aronson, and T.-P. Liang, *Decision Support Systems and Intelligent Systems*. Pearson/Prentice Hall, 2005.
- Kusrini, *Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan*, 1st ed. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2007.