

Evaluasi Kinerja Karyawan Untuk Kenaikan Jabatan pada PT.Pipa Mas Putih dengan Menggunakan Metode *Profile Matching*

Ririt Dwiputri Permatasari ^{*1}, Hanafi², Julita Trihatin³

^{1,2,3}Jln, Teuku Umar Lubuk Baja Kota Batam Kepulauan Riau 29432. Telp. (0778)425391.

^{1,2,3}Program Studi Teknik Informatika, STT Ibnu Sina, Batam

e-mail: ^{*1}Ririt@stt-ibnusina.ac.id, ²hanafi@stt-ibnusina.ac.id, ³1310128262106@stt-ibnusina.ac.id

Abstrak

Evaluasi kinerja karyawan pada PT. Pipa Mas Putih bertujuan untuk memberikan kemudahan kepada perusahaan dalam proses penilaian kinerja karyawan untuk kenaikan jabatan. Karyawan dinilai berdasarkan aspek dan kriteria yang telah ditetapkan oleh PT. Pipa Mas Putih Batam. Aspek penilaian itu antara lain adalah Aspek Kinerja, Aspek Sikap Kerja dan Aspek Penunjang, dimana dalam tiga aspek tersebut terdapat sembilan kriteria yaitu KP: Kepemimpinan, KS: Kerja sama, MK: Motivasi kerja, KH: Kehadiran, LY: Loyalitas, KJ: Kejujuran, KM: Komunikasi, TJ: Tanggung Jawab, IF: Inisiatif. Data karyawan diinput oleh HRD, dan penilaian terhadap karyawan dilakukan oleh supervisor. Objek dalam penelitian ini dilakukan pada departemen QC (Quality Control) dengan perolehan hasil akhir nilai tertinggi -0,36 dari para kandidat yang berhak atas kenaikan jabatan. Sistem ini juga merupakan sistem pengambil keputusan dengan menggunakan metode Profile Matching dengan menggunakan analisis gap, proses perhitungan pada tiap-tiap kriteria menggunakan pembobotan. Sistem ini berbasis web PHP dan Mysql. Hasil akhir dari sistem ini adalah perhitungan rangking, dimana manager dapat melihat keseluruhan hasil nilai dari karyawan yang dievaluasi.

Kata kunci— *Evaluasi Kinerja Karyawan, Sistem Pendukung Keputusan, Profile Matching.*

Abstract

Employee performance evaluation at PT. Pipa Mas Putih aims to provide convenience to companies in the process of evaluating employee performance for promotion. Employees are assessed based on aspects and criteria set by PT. Pipa Mas Putih Batam. The assessment aspects include Performance Aspects, Aspects of Work Attitudes and Supporting Aspects, where in these three aspects there are nine criteria, namely KP: Leadership, KS: Cooperation, MK: Work motivation, KH: Attendance, LY: Loyalty, KJ: Honesty, KM: Communication, TJ: Responsibility, IF: Initiative. Employee data is inputted by HRD, and employee assessments are carried out by supervisors. The object in this study was conducted in the QC (Quality Control) department, the highest value of the candidates who were entitled to promotion. This system is also a decision making system using the Profile Matching method using gap analysis, the calculation process on each criterion using weighting. This system is web based PHP and Mysql. The end result of this system is the ranking calculation, where the manager can see the overall results of the values of the employees being evaluated.

Keywords— *Employee Performance Evaluation, Decision Support System, Profile Matching.*

1. PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan perlu melakukan perancangan yang jelas dan tepat dalam penilaian kinerja karyawan agar perusahaan dapat mengontrol serta memberikan solusi perbaikan terhadap kinerja karyawan. Masalah yang dihadapi PT. Pipa Mas Putih dalam melakukan evaluasi kinerja karyawan yaitu proses penilaian yang dilakukan masih menggunakan

cara konvensional, penilaian yang masih kurang obyektif dan kurangnya sistem pendukung keputusan dalam pelaksanaannya.

Kurang obyektifnya penilaian terhadap evaluasi kinerja seorang karyawan dapat mempengaruhi kegiatan perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan, sehingga perusahaan dapat saja mengalami kemunduran atau bahkan bisa sampai gulung tikar. Sistem Pendukung keputusan atau dikenal dengan SPK merupakan bagian dari sistem informasi yang berbasis komputer, terdapat beberapa tahapan dalam sistem pendukung keputusan yaitu pendefenisian masalah, pengumpulan data yang relevan dan sesuai, pengolahan data menjadi informasi, dan menentukan alternatif solusi. Sistem ini dapat memberi alternatif solusi dalam menentukan keputusan yang tepat dan sesuai pada sebuah perusahaan, sehingga dapat memperkecil kesalahan dalam proses penilaian.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Evaluasi Kinerja Karyawan

2.1.1 Definisi Evaluasi

Evaluasi atau penilaian kinerja adalah sebuah proses penilaian oleh penilai (pejabat) yang melakukan penilaian, mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai (pegawai) yang dinilai (*appraise*) yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja ternilai dengan membandingkan dengan standar kinerjanya secara periodik untuk membantu pengambilan keputusan manajemen sumber daya manusia^[1].

2.1.2 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu^[2].

2.2 Sistem Pendukung Keputusan (SPK)

Sistem pendukung keputusan (*Decision Support Systems* disingkat DSS) adalah bagian dari sistem informasi berbasis komputer termasuk sistem berbasis pengetahuan (manajemen pengetahuan) yang dipakai untuk mendukung pengambilan keputusan dalam suatu organisasi perusahaan atau lembaga pendidikan. Menurut Moore and Chang, Sistem Pendukung keputusan dapat digambarkan sebagai sistem yang berkemampuan mendukung analisis data dan pemodelan keputusan, berorientasi keputusan, orientasi perencanaan masa depan dan digunakan pada saat-saat yang tidak biasa^[3].

2.3 Metode *Profile Matching*

Profile Matching merupakan suatu proses yang sangat penting dalam manajemen SDM, dimana terlebih dahulu ditentukan kompetensi yang diperlukan oleh suatu posisi. Kemampuan tersebut haruslah dapat dipenuhi oleh setiap calon kandidat. Dalam proses *Profile Matching* secara garis besar merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu ke dalam kompetensi individu ke dalam kompetensi posisi sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (*gap*). Semakin kecil *gap* yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar yang berarti memiliki peluang besar untuk menempati posisi tersebut^[4].

Berikut adalah tahapan dan perumusan perhitungan dengan metode *profile matching*.

2.3.1 Aspek-aspek penilaian

Evaluasi kinerja karyawan ini dirancang sedemikian rupa sehingga memberi kemudahan terhadap perusahaan dalam peroses evaluasi. Perusahaan menentukan aspek-aspek penilai yang digunakan sehingga sistem pendukung keputusan dapat diaplikasikan dengan baik. Ada 3 aspek yang digunakan , yaitu:

a. Aspek Kinerja

1) Kriteria Kepemimpinan

- 2) Kriteria Kerja sama
- 3) Kriteria Motivasi Kerja
- b. Aspek Sikap Kerja
 - 1) Kriteria Kehadiran
 - 2) Kriteria Loyalitas
 - 3) Kriteria Kejujuran
 - 4) Kriteria Motivasi
- c. Aspek Penunjang
 - 1) Kriteria Tanggung Jawab
 - 2) Kriteria Inisiatif

2.3.2 Pemetaan Gap

Secara harfiah *gap* adalah kesenjangan. *Gap analysys* atau analisis kesenjangan mengidentifikasi adanya perbedaan (*disparity*) atau kesenjangan antara satu hal dengan hal lainnya. *Gap* merupakan salah satu alat yang dapat digunakan untuk mengukur karakter ataupun kualitas manusia. *Gap analysys* sering digunakan dibidang manajemen dan menjadi salah satu alat yang digunakan untuk mengukur kualitas pelayanan (*quality of service*). (Nico Manggala : 2013)

Model matematika menghasilkan informasi sebagai hasil dari simulasi yang melibatkan satu atau beberapa komponen dari sistem fisik, atau berbagai aspek operasinya. Model matematika *gap* adalah proses pengambilan keputusan dengan memilih suatu alternatif dengan menghitung jumlah nilai perbedaan beberapa aspek kriteria atau dengan menghitung kecocokan nilai kriteria. Maksut dari pencocokan kriteria adalah sebuah mekanisme pengambilan keputusan dengan mengamumsikan bahwa terdapat tingkat variable predictor yang ideal yang harus dimiliki oleh suatu obyek yang akan dibandingkan. Dalam model *gap*, dilakukan identifikasi terhadap obyek yang baik maupun buruk. (Nico Manggala : 2013)

Dalam perhitungan *gap* dapat dirumuskan dari hasil pengurangan antara kompetensi individu karyawan dan kompetensi standar perusahaan:

Gap = Kompetensi Individu Karyawan - Kompetensi Standar Perusahaan

Keterangan:

- a. Kompetensi individu karyawan adalah kompetensi yang dimiliki oleh individu (seorang karyawan) berdasarkan penilaian lembaga.
- b. Kompetensi standar perusahaan adalah kompetensi atau kemampuan standar yang akan menjadi patokan ataupun perbandingan dengan kompetensi individu yang berlaku secara umum untuk setiap pegawai.

2.3.3 Pembobotan

Setelah didapatkan nilai gap dari masing-masing karyawan, setiap profil karyawan diberi bobot nilai dengan patokan tabel nilai gap seperti yang ditunjukkan pada Tabel berikut:

Tabel 1 Keterangan 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

2.3.4 Perhitungan dan Pengelompokan Core Factor dan Secondary Factor

Setelah nilai gap dihitung langkah selanjutnya ialah menghitung *Core Factor* dan *Secondary Factor*. Perhitungan dan Pengelompokan *Core Factor* dan *Secondary Factor* untuk kedua aspek yaitu aspek kinerja dan aspek sikap kerja dengan cara yang sama. *Core factor* (faktor

utama) yaitu kriteria yang paling penting atau menonjol dan paling dibutuhkan oleh suatu penilaian, sedangkan *secondary factor* (faktor pendukung) yaitu merupakan faktor pendukung yang tidak terlalu dibutuhkan oleh suatu penilaian.

a. *Core Factor* (Faktor Utama)

Untuk perhitungan nilai *core factor* dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini:

$$NCF = \frac{\Sigma NC(k, s, p)}{\Sigma IC}$$

Keterangan:

NCF : Nilai rata-rata *core factor*

NC (k, s, p) : Jumlah total nilai *CF* (Kinerja, Sikap kerja, Penunjang)

IC : Jumlah *item core factor*

b. *Secondary Factor* (Faktor Pendukung)

Sedangkan untuk perhitungan *secondary factor* dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini:

$$NSF = \frac{\Sigma NS(k, s, p)}{\Sigma IS}$$

Keterangan:

NSF : Nilai rata-rata *secondary factor*

NS (k,s,p) : Jumlah total nilai *SF* (Kinerja, Sikap kerja, Penunjang)

IS : Jumlah *item Secondary factor*

2.3.5 Perhitungan Nilai Total

Dari hasil perhitungan dari tiap aspek di atas kemudian dihitung nilai total berdasarkan presentasi dari *core* dan *secondary* yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap profil. Perhitungan nilai total dapat dilihat pada rumus di bawah ini:

$$N(k, s, p) = (x)\%NCF(k, s, p) (x)\%NSF(k, s, p)$$

Keterangan :

(k,s,p) : (Kinerja, sikap kerja, penunjang)

N (k,s,p) : Nilai total dari aspek

NCF (k,s,p) : Nilai rata-rata *corefactor*

NSF (k,s,p) : Nilai rata-rata *secondary factor*

(x)% : Nilai persen yang diinputkan perusahaan dengan ketentuan *Core Factor* 60% dan *Secondary Factor* 40% untuk semua penilaian.

Menurut peraturan pemerintah Nomor 46 Pasal 15 ayat 2 tahun 2011 yang menyatakan bahwa bobot nilai unsur SPK 60% (enam puluh persen) dan prilaku kerja 40% (empat puluh persen). Maka perusahaan menetapkan demikian untuk *Core Factor* (faktor utama) 60% dan *Secondary Factor* (faktor pendukung) 40% dalam perhitungan nilai total.

2.3.6 Perhitungan Rangking/Hasil Akhir

Hasil akhir dari proses ini adalah ranking dari kandidat yang diajukan untuk mengisi suatu jabatan tertentu. Penentuan ranking mengacu pada hasil perhitungan tertentu. Untuk perhitungan hasil akhir tersebut dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini:

$$Ha = (x)\%Nk + (x)\%Ns + (x)\%Np$$

Keterangan:

Ha : Hasil Akhir/Rangking

Nk : Nilai Kinerja

Ns : Nilai Sikap Kerja

Np : Nilai Penunjang

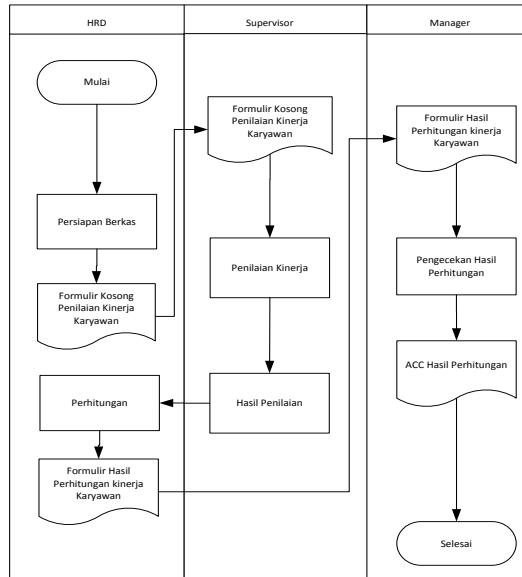
(x)% : Nilai Persen yang diinputkan oleh perusahaan dengan ketentuan 50% untuk kinerja, 30% untuk sikap kerja dan 20% untuk penunjang.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan oleh penulis pada bulan Maret 2018 sampai dengan April 2018 di PT. Pipa Mas Putih Batam yang berada di Jl. Tenggiri No. 01 Batu Ampar, Kota Batam. No. Telp: (0778) 412522. Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan, didapatkan beberapa data yang akan penulis gunakan sebagai bahan yang akan diolah untuk perancangan aplikasi. Data-data terkait berupa:

1. Hasil wawancara peneliti dengan bagian HRD
2. Data penilaian kinerja karyawan PT. Pipa Mas Putih Batam pada tahun 2017
3. Data karyawan dan data jabatan karyawan PT. Pipa Mas Putih Batam tahun 2017

3.1 Aliran Sistem Informasi Lama

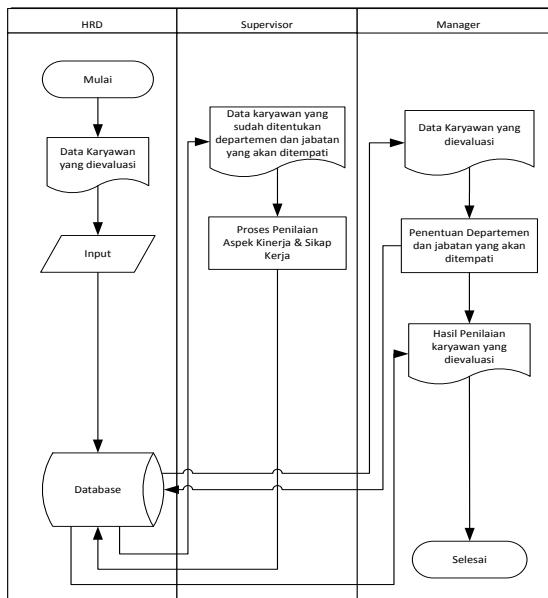


Gambar 1 Aliran Sistem Informasi Lama

Ruang lingkup pengambilan keputusan aliran sistem informasi lama pada PT. Pipa Mas Putih Batam:

1. Data karyawan yang ikut evaluasi kenaikan jabatan, segala informasi mengenai karyawan termasuk kelengkapan data dipersiapkan oleh pihak HRD.
2. *Supervisor* menerima kelengkapan data karyawan, lalu mengisi formulir penilaian kinerja karyawan.
3. Setelah formulir penilaian selesai diisi, HRD melakukan perhitungan atas penilaian yang telah diberikan oleh *supervisor*.
4. *Manager* mengecek hasil penilaian yang telah dihitung oleh HRD kemudian menentukan keputusan.

3.2 Aliran Sistem Informasi Baru



Gambar 2 Aliran Sistem Informasi Baru

Untuk proses aliran sistem informasi baru pada PT. Pipa Mas Putih Batam, ruang lingkupnya adalah:

1. Di dalam aliran sistem informasi baru sudah menjadi sistem yang terintegrasi dalam *database*.
2. HRD Masukkan data karyawan yang akan dievaluasi kinerjanya, dengan login terlebih dahulu.
3. Manager menentukan departemen dan jabatan yang akan ditempati karyawan yang dievaluasi.
4. *Supervisor login*, kemudian memberi penilaian terhadap karyawan yang telah dimasukkan datanya, nilai karyawan akan muncul setelah *supervisor* selesai memberikan penilaian terhadap masing-masing karyawan yang dievaluasi.
5. *Manager* dapat melihat nilai-nilai setiap karyawan yang dievaluasi, untuk kemudian mengetahui karyawan mana yang memiliki hasil penilaian tertinggi.

3.3 Tahapan Pemecahan Masalah Evaluasi Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode *Profile Matching*.

Dalam analisa sistem metode *Profile Matching* ini akan dijelaskan proses dan tahapan-tahapan yang akan dilakukan dalam analisa Metode *Profile Matching*. Tahapan dan perumusan perhitungan dengan menggunakan metode *Profile Matching* sebagai berikut:

1. Penentuan Profile Target

a. Aspek Kinerja

Pada aspek kinerja terdapat 3 kriteria yaitu kepemimpinan, kerja sama, motifasi kerja, kriteria tersebut telah ditetapkan oleh perusahaan dimana aspek penilaian pada kepemimpinan adalah 4, kerja sama adalah 3 dan motivasi kerja adalah 3 .

Tabel 1 Kepemimpinan

Kepemimpinan	Skor
≥ 6	3
$3 \geq 5$	2
$1 \geq 3$	1

Tabel 2 Kerja Sama

Kerja sama	Skor
≥ 6	3
$3 \geq 5$	2
$1 \geq 3$	1

Tabel 3 Motivasi Kerja

Motivasi kerja	Skor
≥ 6	3
$3 \geq 5$	2
$1 \geq 3$	1

b. Aspek Sikap Kerja

Pada aspek sikap kerja terdapat 4 kriteria, yaitu: aspek kehadiran, aspek loyalitas, aspek kejujuran dan aspek komunikasi. Dengan ketentuan dari aspek penilaian pada kehadiran adalah 4, loyalitas 4, kejujuran 3, dan komunikasi 3.

Tabel 4 Kehadiran

Kehadiran	Skor
>6	4
$4 \geq 5$	3
$3 \geq 4$	2
$1 \geq 2$	1

Tabel 5 Loyalitas

Loyalitas	Skor
>6	4
$4 \geq 5$	3
$3 \geq 4$	2
$1 \geq 2$	1

Tabel 6 Kejujuran

Kejujuran	Skor
>6	4
$4 \geq 5$	3
$3 \geq 4$	2
$1 \geq 2$	1

Tabel 7 Komunikasi

Komunikasi	Skor
>6	4
$4 \geq 5$	3
$3 \geq 4$	2
$1 \geq 2$	1

c. Aspek Penunjang

Dalam aspek penunjang terdapat 2 kriteria, yaitu: tanggung jawab dan inisiatif, dan kriteria yang diutamakan dalam aspek ini adalah kriteria tanggung jawab.

Tabel 8 Tanggung Jawab

Tanggung jawab	Skor
Ya	2
Tidak	1

Tabel 9 Inisiatif

Inisiatif	Skor
Ya	2
Tidak	1

Setelah menentukan nilai-nilai aspek yang dibutuhkan langkah selanjutnya melakukan perhitungan menggunakan microsoft exel yang kemudian perumusan diambil dari penilaian yang diberikan oleh supervisor.

2. Penilaian Aspek

Setelah penentuan profil target tahap selanjutnya yaitu penilaian aspek, penilaian dilakukan pada departemen QC (*Quality Control*) nilai kriteria yang telah diberikan oleh supervisor.

a). Nilai Aspek Kinerja

Aspek Kinerja terdiri dari tiga kriteria, yaitu: KP: Kepemimpinan, KS: Kerja Sama, dan MK: Motivasi Kerja.

Tabel 10 Nilai Aspek Kinerja

NO	NIP	Nama Karyawan	KP	KS	MK
1	0805	Yuli Hendri	3	2	3
2	0820	Radikal Ami	3	2	3
3	0913	Mainur Sitanggang	3	3	3
4	5835	Ari Syahputra Nasution	2	2	2
5	5804	Musbah Al Kholid	2	3	3

b). Nilai Aspek Sikap Kerja

Aspek Sikap kerja terdiri dari empat kriteria, yaitu: KH: Kehadiran, LY: Loyalitas, KJ: Kejujuran, KM: Komunikasi.

Tabel 11 Nilai Aspek Sikap Kerja

NO	NIP	Nama Karyawan	KH	LY	KJ	KM
1	0805	Yuli Hendri	1	3	2	3
2	0820	Radikal Ami	1	4	4	1
3	0913	Mainur Sitanggang	4	4	4	1
4	5835	Ari Syahputra Nasution	2	4	1	2
5	5804	Musbah Al Kholid	2	4	4	4

c). Nilai Aspek Penunjang

Dalam aspek penunjang terdiri dari dua kriteria, yaitu: TJ: Tanggung Jawab dan IF: Inisiatif.

Tabel 12 Nilai Aspek Penunjang

NO	NIP	Nama Karyawan	TJ	IF
1	0805	Yuli Hendri	2	2
2	0820	Radikal Ami	2	2
3	0913	Mainur Sitanggang	2	2
4	5835	Ari Syahputra Nasution	2	2
5	5804	Musbah Al Kholid	2	2

3. Pemetaan Gap

Pemetaan gap merupakan selisih dari kompetensi individu karyawan dengan kompetensi standar perusahaan, dengan rumusan *gap* sebagai berikut:

Gap = Kompetensi Individu Karyawan – Kompetensi Standar Perusahaan

a). Nilai *Gap* Aspek Kinerja

Tabel 13 Nilai Gap Aspek Kinerja

NO	NIP	Nama Karyawan	KP	KS	MK
1	0805	Yuli Hendri	-1	-1	0
2	0820	Radikal Ami	-1	-1	0
3	0913	Mainur Sitanggang	-1	0	0
4	5835	Ari Syahputra Nasution	-2	-1	-1
5	5804	Musbah Al Kholid	-2	0	0

b). Nilai *Gap* Aspek Sikap Kerja

Tabel 14 Nilai Gap Aspek Sikap Kerja

NO	NIP	Nama Karyawan	KH	LY	KJ	KM
1	0805	Yuli Hendri	-3	-1	-1	0
2	0820	Radikal Ami	-3	0	1	-2
3	0913	Mainur Sitanggang	0	0	1	-2
4	5835	Ari Syahputra Nasution	-2	0	1	1
5	5804	Musbah Al Kholid	-2	0	-2	-1

c). Nilai Gap Aspek Penunjang

Tabel 15 Nilai Gap Aspek Penunjang

NO	NIP	Nama Karyawan	TJ	IF
1	0805	Yuli Hendri	0	0
2	0820	Radikal Ami	0	0
3	0913	Mainur Sitanggang	0	0
4	5835	Ari Syahputra Nasution	0	0
5	5804	Musbah Al Kholid	0	0

4. Pembobotan

Pembobotan yang dimaksut adalah, bobot dari masing-masing nilai aspek, didapat dari tabel bobot yang telah ditentukan dalam evaluasi kinerja karyawan pada aspek kinerja, aspek sikap kerja, dan aspek penunjang.

a). Nilai Bobot Aspek Kinerja

Tabel 16 Bobot Aspek Kinerja

NO	NIP	Nama Karyawan	KP	KS	MK
1	0805	Yuli Hendri	4	4	5
2	0820	Radikal Ami	4	4	5
3	0913	Mainur Sitanggang	4	5	5
4	5835	Ari Syahputra Nasution	3	3	4
5	5804	Musbah Al Kholid	3	5	5

b). Nilai Bobot Aspek Sikap Kerja

Tabel 17 Bobot Aspek Sikap Kerja

NO	NIP	Nama Karyawan	KH	LY	KJ	KM
1	0805	Yuli Hendri	2	4	4	5
2	0820	Radikal Ami	2	5	4.5	3
3	0913	Mainur Sitanggang	5	5	4.5	3
4	5835	Ari Syahputra Nasution	3	5	4.5	4.5
5	5804	Musbah Al Kholid	3	5	3	4

c). Nilai Bobot Aspek Penunjang

Tabel 18 Bobot Aspek Penunjang

NO	NIP	Nama Karyawan	TJ	IF
1	0805	Yuli Hendri	5	5
2	0820	Radikal Ami	5	5
3	0913	Mainur Sitanggang	5	5
4	5835	Ari Syahputra Nasution	5	5
5	5804	Musbah Al Kholid	5	5

5. Pengelompokan Core Factor dan Secondary Factor

Setelah selesai menentukan bobot nilai gap untuk ketiga aspek yang dibutuhkan, tahap selanjutnya yaitu tiap-tiap aspek dikelompokan lagi menjadi dua yaitu *core factor* dan *secondary factor*.

Tabel 19 Core factor dan Secondary Factor

NO	NIP	Nama Karyawan	KP	KS	MK	KH	LY	KJ	KM	TJ	IF
			CF	SF	CF	SF	CF	SF	CF	SF	
1	0805	Yuli Hendri	-1	-0.5	-2	-0.5	0	0	0	0	
2	0820	Radikal Ami	-1	-0.5	-1.5	-0.5	0	0	0	0	
3	0913	Mainur Sitanggang	-1	0	0	-0.5	0	0	0	0	
4	5835	Ari Syahputra	-2	-1.5	-1	1	0	0	0	0	
5	5804	Musbah Al Kholid	-2	0	-1	-1.5	0	0	0	0	

6. Perhitungan Nilai Total

Dari hasil perhitungan dari tiap aspek di atas kemudian dihitung nilai total berdasarkan presentasi dari *core* dan *secondary*.

Tabel 20 Nilai Total

NO	NIP	Nama Karyawan	Aspek Kinerja	Aspek Sikap Kerja	Aspek Penunjang
1	0805	Yuli Hendri	-0.8	-1.4	0
2	0820	Radikal Ami	-0.8	-1.1	0
3	0913	Mainur Sitanggang	-0.6	-0.2	0
4	5835	Ari Syahputra Nasution	-1.8	-0.2	0
5	5804	Musbah Al Kholid	-1.2	-1.2	0

7. Perhitungan Rangking

Hasil akhir dari proses ini adalah ranking dari kandidat yang diajukan untuk mengisi suatu jabatan tertentu. Penentuan ranking mengacu pada hasil perhitungan tertentu. **Tabel 21 Perangkingan**

NO	NIP	Nama Karyawan	Rangking
1	0805	Yuli Hendri	-0.82
2	0820	Radikal Ami	-0.73
3	0913	Mainur Sitanggang	-0.36
4	5835	Ari Syahputra Nasution	-0.96
5	5804	Musbah Al Kholid	-0.96

8. Hasil Akhir / Pengurutan dari Hasil Perangkingan

Hasil akhir atau pengurutan dari hasil perangkingan, dengan mungurutkan hasil nilai yang terendah hingga hasil nilai tertinggi.

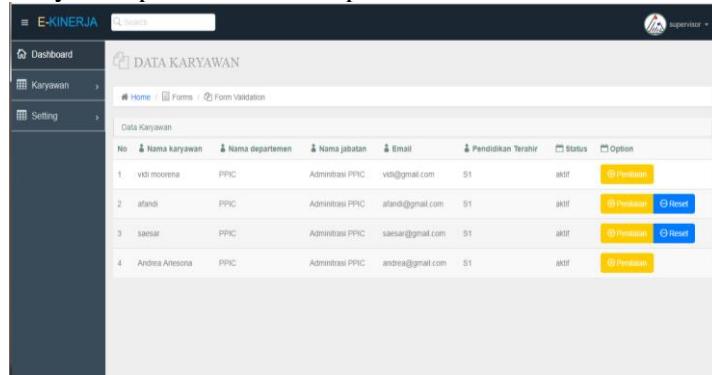
Tabel 22 Hasil Akhir

NO	NIP	Nama Karyawan	Hasil Rangking
1	0913	Mainur Sitanggang	-0.36
2	0820	Radikal Ami	-0.73
3	0805	Yuli Hendri	-0.82
4	5804	Musbah Al Kholid	-0.96
5	5835	Ari Syahputra Nasution	-0.96

Dari evaluasi kinerja karyawan yang dilakukan pada departemen QC (*Quality Control*) didapati nilai tertinggi dari hasil perhitungan karyawan atas nama Mainur Sitanggang dengan nilai hasil akhir -0.36.

3.4 Tampilan Antar Muka (User Interface)

1. Tampilan Data Karyawan pada Halaman Supervisor

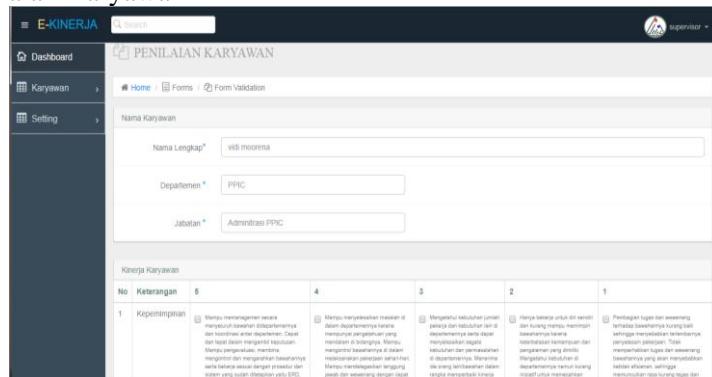


No	Nama karyawan	Nama departemen	Nama jabatan	Email	Pendidikan Terahir	Status	Option
1	vidi moorena	PPIC	Administrasi PPIC	vidi@gmail.com	S1	aktif	<button>Penilaian</button>
2	atandi	PPIC	Administrasi PPIC	atandi@gmail.com	S1	aktif	<button>Penilaian</button> <button>Hasil</button>
3	saesar	PPIC	Administrasi PPIC	saesar@gmail.com	S1	aktif	<button>Penilaian</button> <button>Hasil</button>
4	Andrea Ariesona	PPIC	Administrasi PPIC	andrea@gmail.com	S1	aktif	<button>Penilaian</button>

Gambar 3 Tampilan Data Karyawan

Pada tampilan data karyawan yang akan dievaluasi, terdapat di halaman supervisor gambar 4.24 ini terdapat option penilaian. Dimana supervisor dapat memberikan penilaiannya evaluasi kinerja.

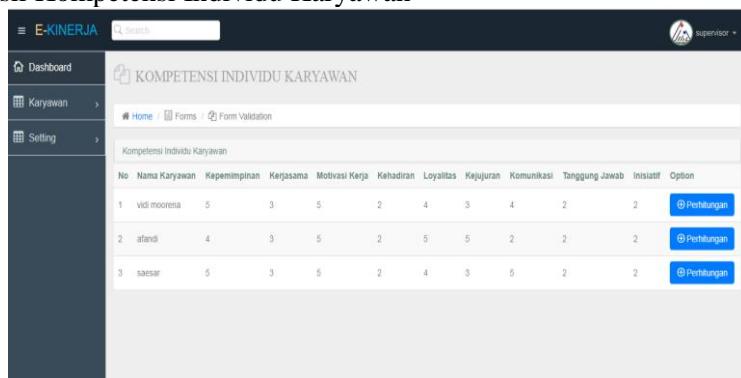
2. Tampilan Penilaian Karyawan



No	Keterangan	5	4	3	2	1	
1	Kelemparan	<input type="radio"/> Mampu membangun secara efektif dan efisien tim dan koordinasi antar departemen. Cerdas dan tepat dalam mengambil keputusan. Memiliki sikap dan sikap yang baik dalam mengelola dan mengoptimalkan kelembagaan serta berpikiran kritis dan inovatif. Sangat tulus, disiplin dan profesional.	<input type="radio"/> Mampu membangun secara efektif dan efisien tim dan koordinasi antar departemen yang mampu berfungsi dengan baik. Memiliki sikap dan sikap yang baik dalam mengelola dan mengoptimalkan kelembagaan serta berpikiran kritis dan inovatif. Sangat tulus, disiplin dan profesional.	<input type="radio"/> Mengelola kelembagaan dengan baik dan efektif. Mampu membangun dan mempertahankan integritas dan profesionalisme dalam tugas dan tanggung jawabnya. Sangat tulus, disiplin dan profesional.	<input type="radio"/> Mengelola kelembagaan dengan baik dan efektif. Mampu membangun dan mempertahankan integritas dan profesionalisme dalam tugas dan tanggung jawabnya. Sangat tulus, disiplin dan profesional.	<input type="radio"/> Mengelola kelembagaan dengan baik dan efektif. Mampu membangun dan mempertahankan integritas dan profesionalisme dalam tugas dan tanggung jawabnya. Sangat tulus, disiplin dan profesional.	<input type="radio"/> Mengelola kelembagaan dengan baik dan efektif. Mampu membangun dan mempertahankan integritas dan profesionalisme dalam tugas dan tanggung jawabnya. Sangat tulus, disiplin dan profesional.

Gambar 4 Tampilan Penilaian Karyawan

3. Tampilan Hasil Kompetensi Individu Karyawan

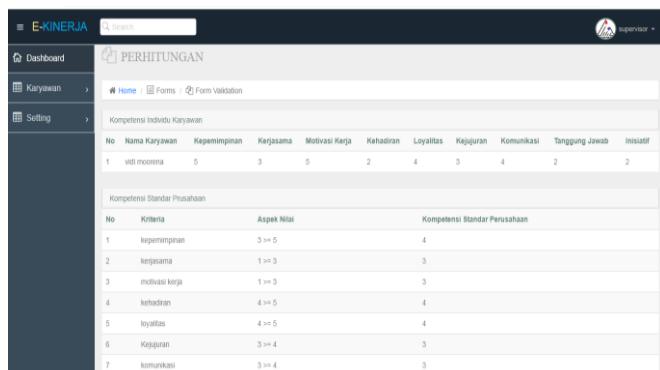


No	Nama Karyawan	Kepemimpinan	Kerjasama	Motivasi Kerja	Kehadiran	Loyalitas	Kejujuran	Komunikasi	Tanggung Jawab	Inisiatif	Option
1	vidi moorena	5	3	5	2	4	3	4	2	2	<button>Perhitungan</button>
2	atandi	4	3	5	2	5	5	2	2	2	<button>Perhitungan</button>
3	saesar	5	3	5	2	4	3	5	2	2	<button>Perhitungan</button>

Gambar 5 Tampilan Hasil Kompetensi Individu Karyawan

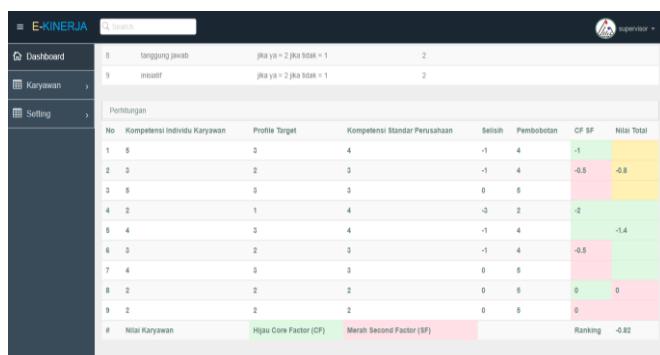
Didalam tampilan hasil kompetensi standar karyawan pada gambar 5 ini terdapat option perhitungan, perhitungan yang menggunakan Metode *Profile Matching* dapat dilihat berdasarkan penilaian yang telah diberikan supervisor.

4. Tampilan Perhitungan Menggunakan *Profile Matching*



No	Nama Karyawan	Kepemimpinan	Kerjasama	Motivasi Kerja	Kehadiran	Loyalitas	Kejujuran	Komunikasi	Tanggung Jawab	Inisiatif
1	vidi moenra	5	3	5	2	4	3	4	2	2

Kompetensi Standar Perusahaan			
No	Kriteria	Aspek Nilai	Kompetensi Standar Perusahaan
1	kepemimpinan	3 >= 5	4
2	kerjasama	1 >= 3	3
3	motivasi kerja	1 >= 3	3
4	kehadiran	4 >= 5	4
5	loyalitas	4 >= 5	4
6	Kejujuran	3 >= 4	3
7	Komunikasi	3 >= 4	3

Gambar 6 Perhitungan Menggunakan *Profile Matching*


No	Kompetensi Individu Karyawan	Profile Target	Kompetensi Standar Perusahaan	Selisih	Pembobotan	CF SF	Nilai Total
1	5	3	4	-1	4	-1	
2	3	2	3	-1	4	-0.5	-0.8
3	8	3	3	0	5		
4	2	1	4	-3	2	-2	
5	4	3	4	-1	4		-1.4
6	3	2	3	-1	4	-0.5	
7	4	3	3	0	5		
8	2	2	2	0	5	0	0
9	2	2	2	0	5	0	
Nilai Karyawan		Hijau Core Factor (CF)		Merah Second Factor (SF)		Ranking -0.82	

Gambar 7 Perhitungan Menggunakan *Profile Matching*

Pada tampilan ini supervisor dapat melihat perhitungan yang telah supervisor buat, dimana pada perhitungan evaluasi kinerja ini menggunakan *profile matching*.

4. SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan-pembahasan pada bab-bab sebelumnya pada sistem pendukung keputusan dalam evaluasi kinerja karyawan, dapat diambil kesimpulan:

1. Sistem pendukung keputusan dalam evaluasi kinerja karyawan untuk kenaikan jabatan menggunakan metode *Profile Matching* telah berhasil dibangun dan dijalankan. Aplikasi ini dapat digunakan untuk menghitung tingkat kelayakan karyawan dalam menempati suatu jabatan tertentu.
2. Dalam perancangan aplikasi ini menggunakan sembilan kriteria yaitu KP: Kepemimpinan, KS: Kerja sama, MK: Motivasi kerja, KH: Kehadiran, LY: Loyalitas, KJ: Kejujuran, KM: Komunikasi, TJ: Tanggung Jawab, IF: Inisiatif. Data karyawan diinput oleh HRD, dan penilaian terhadap karyawan dilakukan oleh supervisor. Objek dalam penelitian ini dilakukan pada departemen QC (*Quality Control*) dengan perolehan hasil akhir nilai tertinggi -0,36 dari para kandidat yang berhak atas kenaikan jabatan.

5. SARAN

Saran yang dapat diberikan penulis untuk pengembangan selanjutnya, yaitu:

1. Sistem pendukung keputusan dalam evaluasi kinerja karyawan dapat dikembangkan seiring dengan perkembangan kebutuhan pengguna.
2. Sebaiknya diaplikasikan dengan metode *SMART* untuk membandingkan hasilnya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdullah, M. R. (2014). Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan. *Yogyakarta: Aswaja Pressindo*.
- [2] Widodo, S. E. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*.
- [3] Adhar, D. (2014). Sistem Pendukung Keputusan Pengangkatan Jabatan Karyawan pada PT. Ayn dengan Metode Profile Matching. *Jurnal Teknik Informatika dan Sistem Informasi*, 1(1), 16-29.
- [4] Perdana, D. N. (2014). Sistem Pendukung Keputusan Untuk Menentukan Spesialisasi Keahlian Anggota Palang Merah Remaja Dalam Lomba Palang Merah Menggunakan Metode *Profile Matching* (Study Kasus: PMR SMA NEGERI 11 SURABAYA). *Jurnal Manajemen Informatika*, 3(2).
- [5] Setyabudhi, A. L. (2017). Perancangan Sistem Informasi Pengolahan Data Absensi dan Pengambilan Surat Cuti Kerja Berbasis Web. *JR: JURNAL RESPONSIVE Teknik Informatika*, 1(1).