

stem Pendukung Keputusan Pencarian Karyawan Baru Menggunakan Metode Profile Matching (Studi Kasus : Alfamart)

Decision Support System for Hiring New Employee Using Profile Matching Method (Case Study: Alfamart)

Tobias Alexander¹, Arindya Khauli²

¹Departemen Sistem Informasi, Ilmu Komputer Universitas ,UNDA University, Sampit, Kalimantan Tengah, Indonesia

²Departemen Sistem Informasi, Ilmu Komputer Universitas ,UNDA University, Sampit, Kalimantan Tengah, Indonesia

¹tobiasalexander2001@gmail.com ²arindyakhauli17@gmail.com

Abstract— Pada saat ini memilih karyawan baru sangat sulit dilakukan, dikarenakan pemilihannya yang masih dilakukan secara manual. Hal ini membuat manager dari alfamart ini mengalami kesulitan dalam memilih karyawan yang akan di jadikan karyawan yang terbaik. Hingga sampai saat ini dilakukan dengan cara manual. Sehingga memerlukan suatu sistem pendukung keputusan yang digunakan untuk pemilihan karyawan terbaik. Pada sistem pengambilan keputusan ini dengan menggunakan metode *Profile Matching* untuk menentukan alternative dan kriteria. Adapun kriteria yang akan digunakan untuk menentukan karyawan terbaik yaitu aspek kecerdasan, target kerja dan sikap kerja.pada pengujian dan penerapannya yang dilakukan dengan memperoleh hasil karyawan terbaik dengan beberapa alternatifnya yaitu karyawan yang menjadi alternatif ke 1 yang dijadikan sebagai karyawan yang terbaik.

Kata Kunci: SPK, karyawan, profile matching, pemilihan, karyawan terbaik

Abstrak— Currently selecting new employees is very difficult to do, because the selection is still done manually. This makes managers from Alfamart have difficulty choosing employees who will be the best employees. Until now, this has been done manually. So we need a decision support system that is used for selecting the best employees. In this decision making system using the *Profile Matching* method to determine alternatives and criteria. The criteria that will be used to determine the best employee intelligence, work targets and work attitudes. The testing and application is

done by obtaining the best employee results with several alternatives, namely employees who are the first alternative who are made the best employees.

Keywords: SPK, karyawan, profile matching, selection, best employees

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dokumen ini Alfamart sebuah perusahaan minimarket yang menyediakan berbagai kebutuhan pokok masyarakat. Pada saat pemilihan karyawan baru, pihak ketua cabang Alfamart ini mengalami kesulitan dalam pencarian karyawan baru untuk mengambil alih pekerjaan yang dibutuhkan dari factor aspek yang digunakan untuk penentu keputusan pemilihan karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan.

Metode *Profile Matching* adalah salah satu metode yang digunakan sebagai teknik dalam pengambilan keputusan dengan tingkatan nilai yang memenuhi kriteria yang harus dipenuhi oleh subjek yang ingin diteliti (Z.Tharo:2016).

Dalam penelitian ini juga dilakukan dengan menentukan beberapa aspek untuk mencari nilai bobot pada setiap kriterianya dengan mencari nilai Gap(Selisih).

B. Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini terdapat sebuah masalahnya adalah bagaimana caranya menerapkan metode *Profile Matching* dalam memilih karyawan baru. Dengan menggunakan metode sistem keputusan Gap yang peneliti

buat agar mempermudah proses pemilihan karyawan terbaik oleh pihak Alfamart tersebut.

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, didapatkan batasan masalahnya ialah:

- 1) Penerapan Sistem Pendukung Keputusan pada proses pemilihan karyawan baru di Alfamart
- 2) Aspek pokok yang meliputi aspek kecerdasan, aspek target kerja, dan aspek sikap kerja.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk menerapkan metode *Profile Matching* agar mempermudah proses pengambilan keputusan dalam pemilihan karyawan terbaik yang sesuai dengan kriteria yang ditentukan. Manfaat penelitian ini adalah agar lebih mudah mengambil keputusan dalam pemilihan karyawan terbaik di bidang yang sudah ditentukan.

II. METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode dalam penelitian ini adalah metode yang menggambarkan metode penelitian yang dilakukan untuk mengetahui salah satu nilai variabel, atau lebih(independen) tanpa harus membandingkan dengan nilai yang lainnya, Sugiyono (2012:13).

B. Sistem Pendukung Keputusan

Pada sistem pendukung keputusan atau *Decision Support System(DSS)* ialah sistem keputusan yang terdiri dari tahap-tahap dalam proses data dan mempertimbangkan dalam membantu pihak Alfamart dalam mengambil keputusan. Dalam mencapai suatu tujuan ini maka sistemnya dengan sistem yang sederhana, dan mudah untuk menyesuaikan dan mempermudah berkomunikasi sebagai tambahan dari kemampuan menyelesaikan permasalahan seseorang.

C. Metode Profile Matching

Pada metode *Profile Matching* merupakan suatu proses perbandingan kemampuan pada setiap program studi dalam kompetensi karyawan agar dapat mengetahui perbedaan kompetensi (gap), semakin kecil nilai gap maka bobot nilai yang dihasilkan akan semakin besar yang berarti mempunyai peluang lebih besar dalam mengutamakan pembelajaran tertentu yang diberikan kepada karyawan baru.

Dalam metode *profile matching*, ada tiga aspek yang digunakan dalam melakukan penelitian ini yaitu:

- 1) Aspek Kecerdasan
 - a. Penguasaan Product Knowledge
 - b. Penugasan Area
 - c. Kreatif
 - d. Logika
 - e. Inovatif

- 2) Aspek Target Kerja

- a. Komitmen
- b. Focus
- c. Terukur

- 3) Aspek Sikap Kerja

- a. Jujur
- b. Teliti dan bertanggung jawab
- c. Disiplin
- d. Pandai berkomunikasi
- e. Kerjasama
- f. Percaya diri

D. Pemetaan Gap Kompetensi

Gap adalah selisih dari profile karyawan dengan profile jabatan yang tujukan dalam rumus dibawah ini:

$$GAP = Profil Karyawan - Profil Jabatan \quad [1]$$

E. Pembobotan

Setelah memperoleh nilai Gap pada masing-masing karyawan, maka mendapatkan hasil dari selisih profile karyawan dengan profile jabatan. Bobot nilai Gap dapat dilihat pada tabel 1.

TABEL 1
TABEL BOBOT NILAI GAP

No	Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
1.	0	5	Tidak ada selisih (Kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan)
2.	1	4,5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat/level
3.	-1	4	Kompetensi individu kekurangan 1 tingkat/level
4.	2	3,5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat/level
5.	-2	3	kompetensi individu kekurangan 2 tingkat/level
6.	3	2,5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat/level
7.	-3	2	Kompetensi individu kekurangan 3 tingkat/level
8.	4	1,5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat/level
9.	-4	1	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat/level

F. Perhitungan Core dan Secondary Factor

Selanjutnya menentukan bobot nilai Gap disetiap kriterianya, dan mengelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu *Core Factor* dan *Secondary Factor*.

Perhitungan Core Factor menggunakan rumus 2 dibawah ini.

$$NCF = \frac{\sum NC}{2} \quad [2]$$

$$\sum IC$$

Keterangan:

- NCF : Nilai rata-rata pada *core factor*
- NC : Jumlah total nilai *core factor*
- IC : Jumlah item pada *core factor*

Sedangkan untuk menentukan *Secondary factor* pada rumus 3 seperti dibawah ini.

$$NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS} \quad [3]$$

Keterangan:

- NSF : Nilai rata-rata pada *secondary factor*
- NS : Jumlah total nilai *secondary factor*
- IS : Jumlah item pada *secondary factor*

G. Perhitungan Nilai Total

Setelah melakukan perhitungan *core* dan *secondary factor* pada setiap aspek, lanjut menghitung nilai total berdasarkan presentase dari *core* dan *secondary factor* dengan memperkirakan pengaruh terhadap hasil kerja setiap profile. Dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

$$NT = (X)\%NCF + (X)\%NSF \quad [4]$$

Keterangan:

- NCF : Nilai rata-rata pada *core factor*
- NSF : Nilai rata-rata pada *secondary factor*
- NT : Nilai total dari variabel
- (x)% : Nilai persen yang akan dimasukkan

H. Perhitungan Penentuan Ranking

Untuk menentukan ranking pada setiap calon yang diajukan untuk mengisi suatu tingkat jabatan yang kosong dengan menggunakan perhitungan rumus dibawah ini.

$$Ranking = (x)\%NT(1) + (x)\%NT(2) + (x)\%NT(3) \quad [5]$$

Keterangan:

- NT(1) : Nilai total variabel aspek pertama
- NT(2) : Nilai total variabel aspek kedua
- NT(3) : Nilai total variabel aspek ketiga
- (x)% : Nilai persentase pada setiap variable

Dalam penelitian ini terdapat 3 kriteria yang akan digunakan sebagai tumpuan penilaiannya yaitu aspek kecerdasan yang memiliki 5 faktor, aspek target kerja yang memiliki 3 faktor dan aspek sikap kerja yang memiliki 6 faktor.

1) Penentuan Profile Jabatan

Profile jabatan yaitu tanda nilai yang ditentukan oleh perusahaan pada masing-masing kriteria, yaitu :

- a) Aspek kecerdasan, ditunjukkan pada Tabel 2, dimana terdapat 5 faktor profil jabatan.

TABEL 2
ASPEK KECERDASAN

No	Faktor	Profil Jabatan
1.	Penguasaan Product Knowledge	4
2.	Penguasaan Area	4
3.	Kreatif	3
4.	Logika	3
5.	Inovatif	3

- b) Aspek target kerja terdapat pada tabel 3.

TABEL 3
ASPEK TARGET KERJA

No	Faktor	Profil Jabatan
1.	Komitmen	3
2.	Focus	3
3.	Terukur	4

- c) Aspek sikap kerja terdapat pada tabel 4.

TABEL 4
ASPEK SIKAP KERJA

No	Faktor	Profil Jabatan
1.	Jujur	5
2.	Teliti dan Bertanggung Jawab	4
3.	Disiplin	4
4.	Pandai Berkomunikasi	4
5.	Kerjasama	3
6.	Percaya Diri	3

III. HASIL PEMBAHASAN

Dari kuesioner yang kami sebarakan didapatkan hasil yang diambil dalam bentuk tabel. Perhitungan nilai Gap dilihat dari selisih antara nilai tiap aspek dengan nilai profil jabatan yang diberikan. Proses perhitungan nilai Gap dapat dilihat pada Tabel III.

TABEL III
PERHITUNGAN NILAI GAP

No	Nama	Aspek Kecerdasan					Aspek Target Kerja			Aspek Sikap Kerja					GAP	
		A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13		A14
1	Restu	2	3	3	3	2	5	3	5	3	5	5	3	5	2	
2	Yono	5	3	5	5	3	5	5	2	3	5	2	4	2	4	
3	Ahmad	5	4	5	5	3	5	3	5	2	2	4	2	5	4	
4	Zulkifli	3	3	2	5	3	2	3	3	3	4	2	5	2	3	
5	Bima	4	5	2	5	5	5	3	3	5	2	4	3	5	3	
NILAI STANDAR		4	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	3	3	
1	Restu	-2	-1	0	0	-1	-2	0	1	-2	1	1	-1	-2	-1	
2	Yono	1	-1	-2	2	0	-2	2	-2	-2	1	-2	0	-1	1	
3	Ahmad	1	0	2	2	0	2	0	1	-3	-2	0	-2	-2	1	
4	Zulkifli	-1	-1	-1	2	0	-1	0	-2	0	-2	1	-1	-0	0	
5	Bima	0	1	-1	2	2	2	0	-1	0	-2	0	-1	-2	0	

Setelah melalui proses perhitungan pada nilai GAP, selanjutnya adalah menghitung bobot nilai pada setiap aspek, perhitungan bobot nilai ini didasarkan pada ketentuan yang ada. Perhitungan bobot nilai selanjutnya dapat dilihat pada Tabel IV berikut.

TABEL IV
PERHITUNGAN BOBOT NILAI

1	Restu	3	4	5	5	4	3,5	5	4,5	3	4,5	4,5	4	3,5	4	4,5
2	Yono	4,5	4	3,5	3,5	5	3,5	3,5	3	3	4,5	3	5	4	4,5	4,5

3	Ahmad	4,5	5	3,5	3,5	5	3,5	5	4,5	2	3	5	3
4	Zulkifli	4	4	4	3,5	5	4	5	4	3	5	3	4,5
5	Bima	5	4,5	4	3,5	3,5	3,5	5	4	5	3	5	4

Setelah menentukan bobot nilai GAP untuk setiap aspek yang ada dalam 14 kriteria, maka langkah selanjutnya adalah mengelompokkan setiap kriteria ke dalam 3 aspek menjadi 2 kelompok, yaitu **“Core Factor”** dan **“Secondary Factor”**.

TABEL V
PERHITUNGAN CORE FACTOR, SECONDARY FACTOR, DAN NILAI TOTAL

No	Nama	Aspek Kecerdasan			Aspek Target Kerja			Aspek Sikap Kerja		
		CF	SF	NK	CF	SF	NT	CF	SF	NS
1	Restu	4,0	4,5	4,2	4,0	5,0	4,4	3,9	4,0	3,9
2	Yono	4,0	4,3	4,1	3,3	3,5	3,3	4,3	3,5	3,9
3	Ahmad	4,3	4,3	4,3	4,0	5,0	4,4	3,8	4,0	3,5
4	Zulkifli	3,8	4,5	4,1	4,0	5,0	4,4	4,5	3,5	4,0
5	Bima	4,3	3,8	4,1	3,8	5,0	4,2	4,3	4,0	4,2

Dari perhitungan pada setiap kriteria dari 14 aspek yang ada diatas, langkah selanjutnya menghitung nilai total berdasarkan persentase dari **core factor** dan **secondary factor** yang diperkirakan berpengaruh pada pemilihan karyawan baru. Hasil perhitungan nilai total dapat dilihat pada Tabel VI berikut.

TABEL VI
PERHITUNGAN NILAI AKHIR

No	Nama	NK	NT	NS	HA
1.	Restu	4,20	2,20	3,93	4,22
2.	Yono	4,10	3,35	3,95	3,68
3.	Ahmad	4,30	4,40	3,58	4,13
4.	Zulkifli	4,10	4,40	3,58	4,23
5.	Bima	4,10	4,25	4,25	4,22

Hasil akhir dari proses **profile matching** adalah ranking dari kandidat yang diajukan untuk calon karyawan di

Alfamart. Dari hasil akhir ini yang diambil adalah yang mendapatkan nilai tertinggi.

IV. KESIMPULAN

Dari penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa :

1. Sistem keputusan Gap dapat membantu untuk menentukan seleksi penerimaan karyawan di Alfamart.
2. Nilai calon karyawan yang mendapatkan nilai tertinggi bisa dijadikan pertimbangan dalam penerimaan karyawan di Alfamart.

REFERENSI

- [1] F. Frieyadie, "Penggunaan Metode Profile Matching Untuk Sistem Penunjang Keputusan Kenaikan Jabatan Pada Instansi Pemerintah," *Paradig. - J. Komput. dan Inform.*, vol. 18, no. 2, pp. 75–80, 2016, [Online]. Available: <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/paradigma/article/view/1228>.
- [2] A. A. Tri Susilo, "Penerapan Metode Profile Matching Pada Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Ketua Program Studi (STUDI Kasus : Program Studi Teknik Informatika STMIK Musi Rawas)," *JUITA J. Inform.*, vol. 5, no. 2, p. 87, 2018, doi: 10.30595/juita.v5i2.1939.
- [3] B. Sudrajat, "Pemilihan Pegawai Berprestasi Dengan Menggunakan Metode Profile Matching," *J. Inf. Syst. Applied, Manag. Account. Res.*, vol. 2, no. 4, pp. 20–28, 2018.
- [4] R. Loveri, TomiAsmara and D. Saputra, "Jurnal J – Click Jurnal J – Click," *J-Click*, vol. 6, no. 2, pp. 201–207, 2019.