

SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN KENAIKAN JABATAN KARYAWAN PADA PT. ONASIS INDONESIA SAMARINDA MENGGUNAKAN METODE *PROFILE MATCHING*

Muhammad Rudiansyah
Program Studi Sistem Informasi STMIK Widya Cipta Dharma
Jl. M. Yamin No.25 Samarinda 75121
E-mail : m.rudiansyah48@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari Penelitian ini dengan judul Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Karyawan pada PT. Onasis Indonesia Samarinda yaitu : mengimplementasikan teori sistem pendukung keputusan terutama pengolahan data, dalam membantu pengambilan keputusan untuk menentukan kenaikan jabatan karyawan, mengimplementasikan metode *profile matching* dalam pembuatan sistem pendukung keputusan.

Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Karyawan menggunakan metode *profile matching* untuk menentukan kenaikan jabatan karyawan.

Hasil Penelitian ini berupa Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Karyawan menggunakan metode *profile matching*.

Kata Kunci : Sistem Pendukung Keputusan, Kenaikan Jabatan Karyawan, *Profile Matching*.

1. PENDAHULUAN

Salah satu elemen dalam perusahaan yang sangat penting adalah sumber daya manusia (SDM). Pengelolaan SDM dari suatu perusahaan sangat mempengaruhi cara kerja dari perusahaan tersebut. Oleh karena itu, SDM harus dipelihara dan diseleksi dengan tepat agar penunjukan kinerja yang baik dan optimal. Hal ini berlaku bagi tenaga kerja baru maupun yang lama dalam perkembangan kariernya. Salah satunya adalah pada PT. Onasis Indonesia Samarinda yang memiliki jumlah karyawan yang relatif cukup besar sehingga diharapkan dapat mewakili problem yang ingin diteliti.

Salah satunya contoh yang akan diteliti dalam hal ini adalah cara memilih karyawan yang sesuai dengan kriteria yang ada pada suatu jabatan tertentu. Maka dalam hal ini yang bertugas dalam melakukan analisis terhadap karyawan-karyawan yang menurut perhitungan cocok dengan kriteria jabatan tersebut. Pada PT. Onasis Indonesia Samarinda istilah ini disebut Analisis Kompetensi (*Profile Matching Analisis*). Adapun kompetensi itu sendiri merupakan kombinasi dari keahlian, pelatihan, tanggung jawab, semangat kerja, pendidikan, kerja sama, kehadiran, dan kursus. Yang dimiliki karyawan agar dapat melaksanakan tugas dan peran pada jabatan yang diduduki secara

produktif dan profesional pada PT. Onasis Indonesia Samarinda.

Adapun permasalahan yang sering terjadi dalam proses penilaian kinerja karyawan diantaranya adalah subjektivitas pengambilan keputusan, terutama jika karyawan yang ada memiliki kemampuan yang tidak jauh beda, maka dibutuhkan sistem *profile matching* untuk mengolah data gap kompetensi agar mendapat data yang akurat. Sistem yang dibuat akan lebih bersifat untuk membantu manager dalam pengambilan keputusan dan bukan menggantikannya. Diharapkan sistem juga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari proses pengambilan keputusan itu sendiri.

2. RUANG LINGKUP PENELITIAN

Adapun batasan masalah dalam membangun sistem pendukung keputusan kenaikan jabatan karyawan pada PT. Onasis Indonesia Samarinda ini meliputi :

1. Sistem pendukung keputusan yang dibuat adalah sistem pendukung keputusan yang hanya membantu memberikan alternative bagi calon karyawan yang mendapat kenaikan jabatan pada PT. Onasis Indonesia Samarinda.

2. Untuk melakukan kenaikan jabatan karyawan menggunakan perhitungan dari faktor-faktor yang dinilai oleh manager dan dalam penelitian ini menggunakan metode *profile matching*

3. Menggunakan bahasa pemrograman *Visual Basic* dengan sistem *Single User*.

3. BAHAN DAN METODE

3.1. Profile Matching

Sistem pendukung keputusan (*decision support systems* disingkat DSS) merupakan sistem informasi interaktif yang menyediakan informasi, pemodelan dan manipulasi data. Sistem itu digunakan untuk membantu pengambilan keputusan dalam situasi yang semi terstruktur dan situasi tidak terstruktur, dimana tak seorang pun tahu secara pasti bagaimana keputusan seharusnya dibuat. (Kusrini, 2007).

Sistem Pendukung Keputusan adalah sistem berbasis komputer interaktif, yang membantu para pengambil keputusan untuk menggunakan data dan berbagai model untuk memecahkan masalah-masalah tidak terstruktur. (Turban, 2005).

3.2. Model Pengembangan Sistem

Menurut Turban (2005), proses pengambilan keputusan terdiri atas empat fase utama, yaitu intelegensi, desain, kriteria dan implementasi.

1. Fase Intelegensi

Intelegensi mencakup berbagai aktifitas yang menekankan identifikasi situasi atau peluang-peluang masalah. *Fase Intelegensi* terdiri atas :

1) Identifikasi Masalah (atau peluang)

Seseorang berusaha menentukan apakah suatu masalah, Mengidentifikasi gejala-gejalanya, menentukan keluasannya, dan mendefenisikan secara eksplisit.

2) Klasifikasi Masalah

Konseptualisasi terhadap suatu masalah dalam rangka menempatkannya dalam suatu kategori yang dapat didefinisikan, mengarah kepada suatu pendekatan solusi standar. Pendekatan yang penting mengklasifikasikan masalah-

Seseorang berusaha menentukan apakah suatu masalah, Mengidentifikasi gejala-gejalanya, menentukan keluasannya, dan mendefenisikan secara eksplisit.

3.3. Flowchart

Flowchart adalah bagan-bagan yang mempunyai arus yang menggambarkan langkah-langkah penyelesaian suatu masalah. *Flowchart* merupakan cara penyajian dari suatu algoritma. (Ladjamuddin, 2006).

Flowchart adalah bagan (*chart*) yang menunjukkan hasil (*flow*) didalam program atau prosedur sistem secara logika. *Flowchart* inilah yang penulis gunakan sebagai alat bantu dalam pengembangan sistem yang dikerjakan. (Jogiyanto, 2005).

4. RANCANGAN SISTEM/APLIKASI

4.1. Flowchart

Flowchart sistem dapat digunakan sebagai alat untuk menjelaskan kepada user bagaimana alur suatu proses untuk kenaikan jabatan karyawan

masalah sesuai tingkat strukturisasi pada masalah tersebut.

2. Fase Desain

Meliputi penemuan atau mengembangkan dan menganalisis tindakan yang mungkin untuk dilakukan. Hal ini meliputi pemahaman terhadap masalah dan menguji solusi yang layak. Konseptualisasi masalah dan mengabstraksikan ke dalam bentuk kuantitatif atau kualitatif.

3. Fase Kriteria

Fase di mana dibuat suatu keputusan yang nyata dan diambil suatu komitmen untuk mengikuti suatu tindakan tertentu. Sebuah solusi untuk sebuah model adalah sekumpulan nilai spesifikasi untuk variabel-variabel keputusan dalam suatu alternatif yang telah di pilih.

Sebuah pilihan dibuat untuk mengoreksi kesalahan data dan untuk memindahkan sejumlah kriteria khusus dari satu lokasi ke lokasi lain. Pendekatan pencarian melibatkan teknik analitik (memecahkan suatu formula), algoritma (prosedur langkah-demi langkah), *heuristik* (aturan utama), dan *blind search* (pencarian buta).

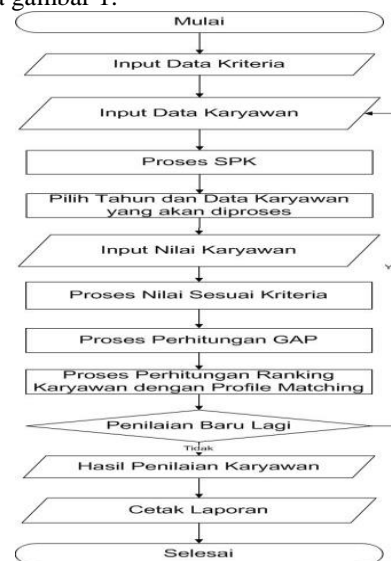
Masing-masing alternatif harus dievaluasi. Jika suatu alternatif mempunyai berbagai tujuan, maka semua tujuan harus diuji dan seimbang jika dihadapkan dengan lainnya. Analisis sensitivitas digunakan untuk menentukan ketangguhan sembarang alternatif yang digunakan. Analisis bagaimana jika digunakan untuk menyelidiki perubahan utama dalam parameter.

4. Fase Implementasi

Membuat suatu solusi yang direkomendasikan bisa bekerja, tidak memerlukan implementasi suatu sistem komputer. Pada hakikatnya implementasi suatu solusi yang diusulkan untuk suatu masalah adalah inisiasi terhadap hal baru, atau pengenalan terhadap perubahan.

menggunakan metode *Profile Matching* yang ada di dalam sistem tersebut.

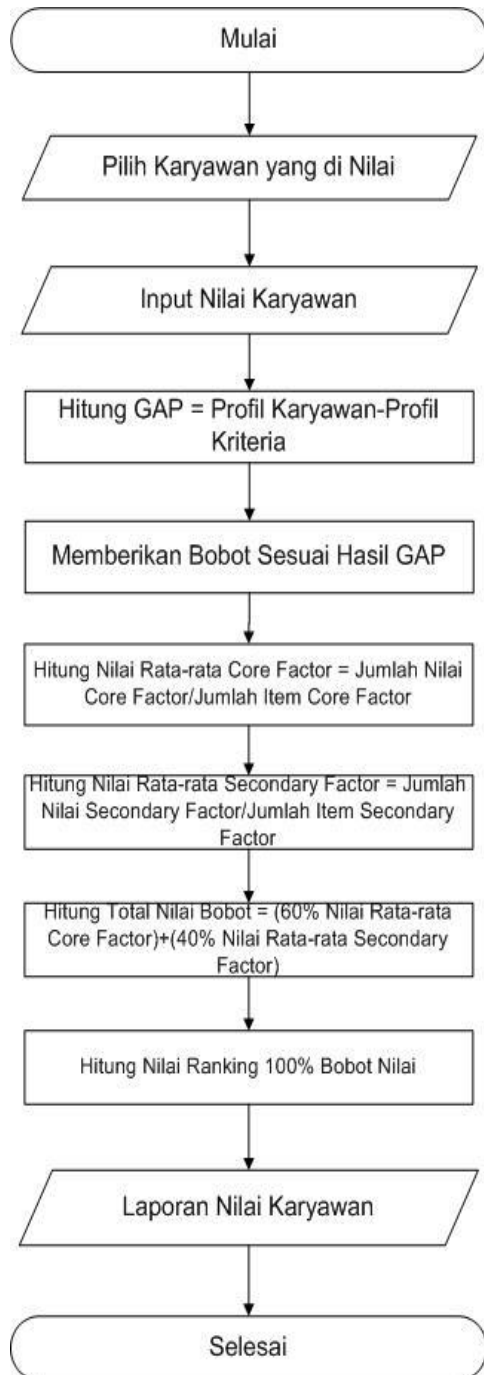
Flowchart dari sistem yang dibangun ditunjukkan pada gambar 1.



Gambar 1. Flowchart Sistem

Pada Gambar 1 merupakan alur dari proses tersebut yang pertama yaitu dengan menginputkan data Kriteria, kemudian menginputkan data Karyawan dan yang terakhir menginputkan nilai profil dari masing-masing Karyawan. Kemudian dilanjutkan dengan proses perhitungan menggunakan metode *profile matching* yang kemudian akan menghasilkan hasil penilaian dari proses perhitungan *profile matching* tersebut yang akan menjadi rekomendasi untuk mendapatkan Kenaikan Jabatan.

Adapun *Flowchart* dari program proses perhitungan *profile matching* yang juga digunakan didalam pembangunan sistem ditunjukkan pada gambar 2.



Gambar 2. *Flowchart* Program Proses Perhitungan

Pada gambar 2 merupakan tahapan dari *flowchart* proses perhitungan penentuan Kenaikan Jabatan, yaitu pertama dimulai dengan Memilih Karyawan yang akan dinilai, Input nilai karyawan, selanjutnya sistem akan menghitung nilai *gap* yaitu selisih dari profil karyawan dengan profil Kriteria, kemudian sistem akan melakukan proses pembobotan berdasarkan nilai *gap* yang telah didapat sebelumnya, setelah itu sistem akan menghitung nilai rata-rata *core factor* dan *secondary factor* dari masing-masing kriteria. Selanjutnya sistem akan menghitung total nilai bobot dari masing-masing kriteria dengan aturan mengkalikan nilai rata-rata dari *core factor* dan *secondary factor* dengan nilai persen yang telah ditentukan kemudian menggabungkan hasil dari kedua nilai tersebut. Setelah mendapatkan nilai bobot maka selanjutnya sistem akan menghitung nilai ranking dengan aturan mengkalikan nilai bobot dari masing-masing kriteria dengan nilai persen yang telah ditentukan kemudian hasilnya dijumlahkan. Setelah selesai melakukan proses perhitungan ranking maka tahap selanjutnya yang harus dilakukan sistem adalah mengurutkan nilai ranking dari yang terbesar hingga yang terkecil, setelah itu menampilkan laporan hasil nilai Karyawan, dan selesai.

4.2. Struktur Database

Tabel 1. Tabel Profil Guru

No	Field Name	Type	Size	Description
1	NIK	Text	18	Nomor Induk Karyawan
2	Nama	Text	80	Nama Karyawan
3	Jenis Kelamin	Text	15	Jenis Kelamin
4	Tempat Lahir	Text	50	Tempa Lahir
5	Tanggal Lahir	Text	15	Tanggal Lahir
6	Alamat	Text	255	Alamat Karyawan
7	Telpon	Text	15	No. Telpon
8	Tanggal Bekerja	Text	20	Tanggal Bekerja
9	Jabatan	Text	80	Jabatan

Tabel profil Karyawan digunakan untuk menyimpan nilai kriteria dari setiap individu Karyawan yang kemudian akan digunakan untuk melakukan proses perhitungan menggunakan *profile matching*.

4.3 IMPLEMENTASI

Menu Login

Menu *login* ini digunakan untuk masuk ke dalam sistem. Menu ini menampilkan *Username* dan *Password* yang berfungsi untuk pengamanan sistem.



Gambar 3. Menu Login

Menu Utama

Menu utama ini digunakan untuk mengendalikan keseluruhan halaman. Pada menu utama ini terdapat menu *Input*, *Proses*, *Hasil*, dan *Keluar*.

Di dalam menu *Input* terdiri dari *Kriteria*, *Master Karyawan*, sedangkan di dalam menu *Proses* terdapat menu *Proses Penilaian*. Tampilan Menu Utama dapat dilihat pada gambar 4



Gambar 4. Menu Utama

Tampilan Menu Kriteria Penilaian

Pada menu *Kriteria Penilaian* pengguna dapat menambahkan nilai pada tiap kriteria yang akan dinilai dan kemudian dapat diperbaiki atau dibatalkan. Tampilan Menu *Kriteria Penilaian* dapat dilihat pada gambar 5



No	Nama kriteria	Nilai	Jenis
01	Kesharian	5	Core Factor
02	Pelatihan	4	Secondary Factor
03	Tanggung Jawab	4	Core Factor
04	Semangat Kerja	5	Core Factor
05	Pendidikan	5	Core Factor
06	Kepuasan	4	Secondary Factor
07	Kehadiran	3	Secondary Factor
08	Kurusi	4	Secondary Factor

Gambar 5 Tampilan Menu Kriteria Penilaian

Tampilan Menu Master Karyawan

Menu ini digunakan untuk menginputkan data karyawan. Tampilan menu *Master Karyawan* dapat dilihat pada gambar 6



Nomor Induk Karyawan	Nama Karyawan
110123456789	Alan November
110213456789	Rakiah Saruni

Gambar 6 Tampilan Menu Master Karyawan

Tampilan Menu Pilih Karyawan yang Dinilai

Menu ini digunakan untuk memilih salah satu karyawan atau semua karyawan yang akan dinilai. Tampilan menu Pilih Karyawan yang dinilai dapat dilihat pada gambar 7

No	ID	Nama	Jabatan
<input type="checkbox"/>	110121456789	Rabbah Sanusi	Super Vizior
<input type="checkbox"/>	110123456789	Alan November	Melarak

Gambar 7 Tampilan Menu Pilih Karyawan yang Dinilai

Tampilan Menu untuk Memasukan Nilai

Menu ini digunakan untuk memasukan nilai pada tiap data guru yang akan dinilai. Tampilan menu untuk memasukan nilai dapat dilihat pada gambar 8

No	ID	Nama	1	2	3	4	5	6	7	8
1	110121456789	Rabbah Sanusi	4	4	4	4	4	4	4	4
2	110123456789	Alan November	3	3	3	3	3	3	3	3
		Nilai Target	5	4	4	5	5	4	3	4

Gambar 8 Tampilan Menu untuk Memasukan Nilai

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan dengan uraian yang telah dibahas pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Sistem pendukung keputusan untuk kenaikan jabatan karyawan pada PT. Onasis Indonesia Samarinda dengan metode *profile matching* khusus pada kenaikan jabatan karyawan sangat membantu pimpinan dalam mengambil keputusan secara tepat, dan cepat sesuai kebutuhan perusahaan untuk karyawan yang naik jabatan.
2. Sistem pendukung keputusan untuk kenaikan jabatan menggunakan metode *profile matching* dengan hasil laporan hasil tes dan laporan data karyawan
3. Sistem pendukung keputusan untuk kenaikan jabatan menggunakan *profile matching* (pencocokan profil) dapat membantu mempercepat proses kenaikan jabatan.

5.1 SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Agar sistem pendukung keputusan kenaikan jabatan karyawan PT. Onasis Indonesia Samarinda menggunakan metode *profile matching* dapat diterapkan sesuai kebutuhan baik dari segi inputan data, proses, dan outputan maupun dari segi bahasa pemrograman.
2. Serta kedepannya sistem pendukung keputusan kenaikan jabatan karyawan PT. Onasis Indonesia Samarinda dikembangkan dengan berbasis website.

6 DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Ambar Kusuma, 2011, Aplikasi Pendukung Keputusan Untuk Promosi Jabatan Pada Rumah Sakit Dirgahayu, Samarinda
- Henry Simamora, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit STIE YKPN Yogyakarta
- Hermawan, J, 2005, *Membangun Decision Support Systems*. Andi Yogyakarta
- Jogiyanto Hm, 2008, *Sistem Teknologi Informasi, 3 Edition* Andi Yogyakarta
- Kusrini, 2007, *Konsep Dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan* Andi Yogyakarta
- Ladjamuddin, 2006, Analisis Dan Desain Informasi, Yogyakarta : Graha Ilmu.

- M.Iqbal Hasan. 2005, *Teori Pengambilan Keputusan*, Penerbit Ghalia Indonesia Bogor
- Madcom, 2008, *Microsoft Access 2007 Untuk Pemula*, 1 Edition Andi Yogyakarta
- Nitisemito, 2006, *Managemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Ghalia Indonesia Jakarta
- Oetomo, 2009, *Konsep Dasar Sistem Pendukung Keputusan*, Surabaya
- Pressman, 2005, *Rekayasa Perangkat Lunak : Pendekatan Praktisi* Penerbit Andi Yogyakarta
- Pressman, 2010, *Software Engineering : A Practitioner's Approach*. New York : Mcgraw- Hill
- Turban, 2005, *Decision Support System And Intelligent System*, Penerbit Gava Media Jakarta.
- Verari, Dwi Kartika, 2014, *Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Guru Menggunakan Metode Profile Matching Pada SD N 027 Samarinda Ilir*
- Wahana Komputer, 2006, *Pemograman Visual Basic 6.0*, Andi Yogyakarta.