

SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN DENGAN MENGGUNAKAN METODE PROFILE MATCHING PADA TOKO BAZZAR LAPTOP SAMARINDA

Korniawati

Program Studi Sistem Informasi STMIK Widya Cipta Dharma

Jl. M. Yamin No.01 Samarinda 75121

E-mail : Korniawati93@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan Dalam Penulisan Ini yaitu dibuat untuk membantu Kepala Toko mengambil Keputusan dalam menentukan pemberian Bonus kepada Karyawan dengan menggunakan metode *Profile Matching*.

2.2.6.10 Dalam penelitian ini metode pengembangan sistem yang digunakan yaitu *Waterfall*, *Prototyping* dan *Rapid Application Development*(RAD).

Hasil akhir dari penelitian ini yakni berupa sebuah Sistem Pendukung Keputusan penilaian kinerja karyawan pada Toko Bazaar Laptop Samarinda berbasis Komputer.

Kata Kunci :Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan, *Profile Matching*.

1. PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu instansi. Oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kerja karyawan.

Penilaian kinerja harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Dengan melakukan proses penilaian kinerja maka prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan dengan nilai yang sangat baik, baik, cukup, sedang, kurang. Penilaian prestasi penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya.

Penilaian kinerja berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong karyawan semangat untuk bekerja, asalkan proses penilaian jujur dan objektif serta ada tindak lanjutnya. Tindak lanjut dari penilaian kinerja dimungkinkan karyawan dipromosikan atau balas jasa dinaikkan. Ruang lingkup penilaian kinerja dicakup dalam *what*(apa), *why*(kenapa), *where*(dimana), *when*(kapan), *who*(siapa) dan *how*(bagaimana) atau sering disingkat dengan istilah 5W + 1H.

2. Ruang Lingkup Penelitian

1. Karyawan terbaik yang mendapatkan bonus adalah 3 peringkat teratas dalam ranking hasil penilaian karyawan.
2. *Input* Data Karyawan
3. Proses Penilaian Karyawan, Komponen penilaian karyawan dibedakan menjadi 2 aspek penilaian yaitu :

- 1) Aspek Kepribadian Karyawan, terdiri atas :
 - (1) Kejujuran (*Core Factor*)
 - (2) Prestasi Kerja (*Core Factor*)
 - (3) Tanggung Jawab (*Core Factor*)
 - (4) Disiplin (*Secondary Factor*)
 - (5) Loyal (*Secondary Factor*)
- 2) Aspek Manajemen, terdiri atas :
 - (1) Kepemimpinan (*Core Factor*)
 - (2) Kerjasama (*Secondary Factor*)
 - (3) Komunikasi (*Secondary Factor*)
- 3) Nilai persentase aspek penilaian yaitu untuk aspek kepribadian 60% dan aspek manajemen 40%.
 - (1) Laporan Penilaian
 - (2) Laporan Karyawan
 - (3) Laporan Hasil Penilaian Karyawan

3. BAHAN DAN METODE

3.1 Sistem Pendukung Keputusan

Sistem pendukung keputusan adalah sebagai sebuah sistem berbasis komputer yang membantu dalam proses pengambilan keputusan. SPK yaitu sebuah sistem berbasis komputer yang adaptif, fleksibel, dan interaktif yang digunakan untuk memecahkan masalah-masalah tidak terstruktur sehingga meningkatkan nilai keputusan yang diambil.

3.2 Model Pengembangan Sistem

Suatu sistem yang baik dirancang dengan menggunakan perencanaan dan mengikuti salah satu model proses perangkat lunak yang sesuai dengan sistem yang akan dibangun. Suatu model proses adalah juga dikenal sebagai sebagai suatu *paradigma* teknik pengembangan perangkat lunak. Model proses tersebut dipilih didasarkan dari kebutuhan sebuah sistem.:

model *waterfall* adalah model klasik yang bersifat *simetris*, berurutan dalam membangun *software*.

1. Requirements Analysis and Definition

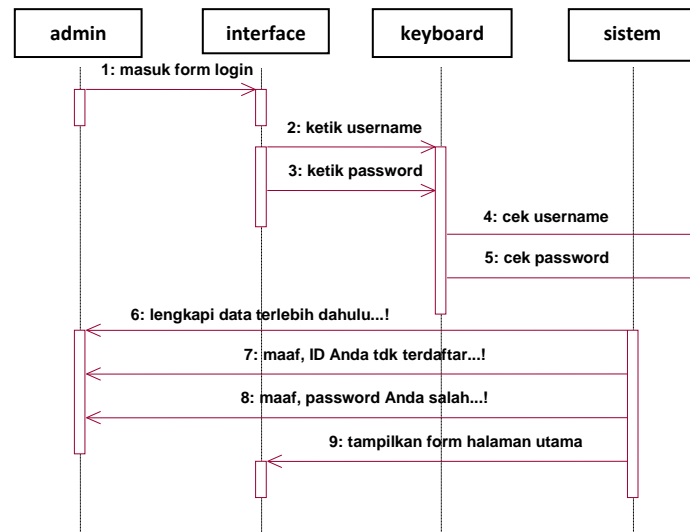
Mengumpulkan kebutuhan secara lengkap kemudian dianalisis dan didefinisikan kebutuhan yang harus dipenuhi oleh *software* yang akan dibangun. Hal ini sangat penting, mengingat *software* harus dapat berinteraksi dengan elemen-elemen yang lain seperti *hardware*, *database*, dsb. Tahap ini sering disebut dengan *Project Definition*.

2. *Design*
Proses pencarian kebutuhan diintensifkan dan difokuskan pada *software*. Untuk mengetahui sifat dari program yang akan dibuat, maka para *software engineer* harus mengerti tentang domain informasi dari *software*, misalnya fungsi yang dibutuhkan, *user interface*, dsb.
3. *Coding*
Desain program diterjemahkan ke dalam kode-kode dengan menggunakan bahasa pemrograman yang sudah ditentukan. Dan program yang dibangun langsung diuji.
4. *Testing*
Tahap ini merupakan implementasi dari tahap *design* yang secara teknis nantinya dikerjakan oleh programmer. Penyatuan unit-unit program kemudian diuji secara keseluruhan (*system testing*).
5. *Maintenance*
Sesuatu yang dibuat haruslah diuji cobakan. Demikian juga dengan *software*. Semua fungsi-fungsi *software* harus diuji cobakan, agar *software* bebas dari *error*, dan hasilnya harus benar-benar sesuai dengan kebutuhan yang sudah didefinisikan

4. RANCANGAN SISTEM/APLIKASI

4.1. Desain Sistem

Berdasarkan hasil analisis, analisis dapat dilihat pada gambar 4.1 Sequence Diagram (Login)



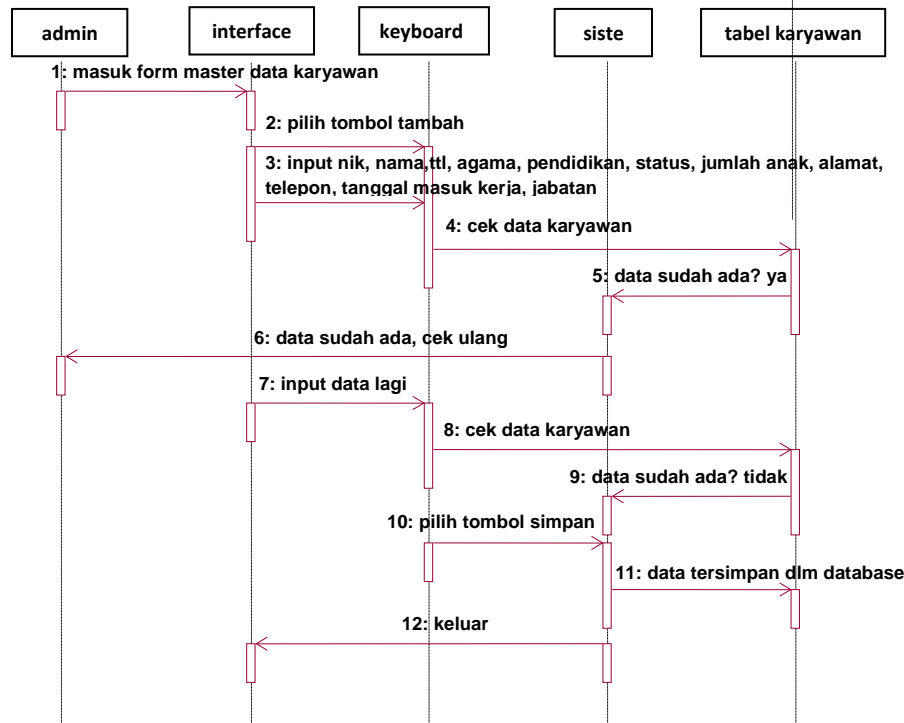
Gambar 4.1 *sequence*

diagram (login)

Pada Gambar 1. *Use Case Diagram (Login)* admin masuk ke *form* data karyawan, pilih

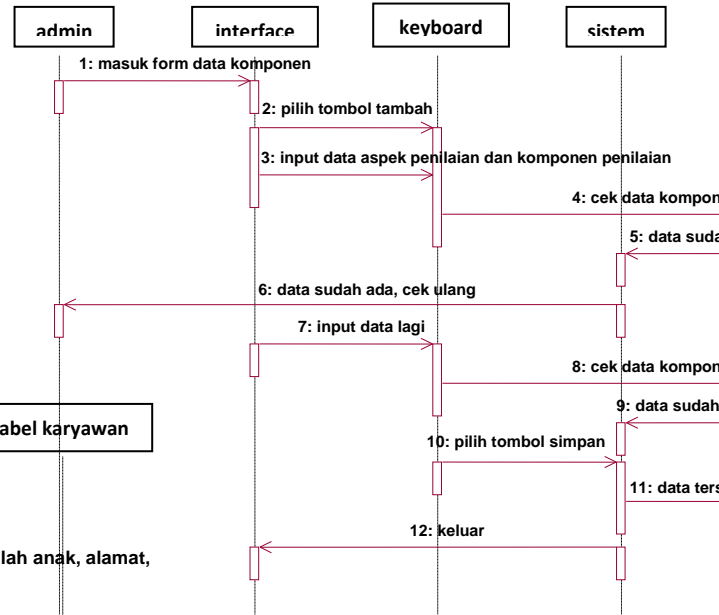
tombol tambah dan menginputkan data karyawan yang belum terdaftar, *input* kan nik, nama, jenis_kelamin, tempat tanggal lahir, agama, alamat, telepon, pendidikan, tanggal masuk kerja dan jabatan karyawan. Setelah itu, sistem akan mengecek apakah data sudah ada atau tidak, jika ya maka *input*kan data lagi, jika tidak pilih tombol simpan dan data tersimpan dalam *database*.

4.2. Sequence Diagram (Master Data Karyawan)



Gambar 4.2 Sequence Diagram (Data Karyawan)

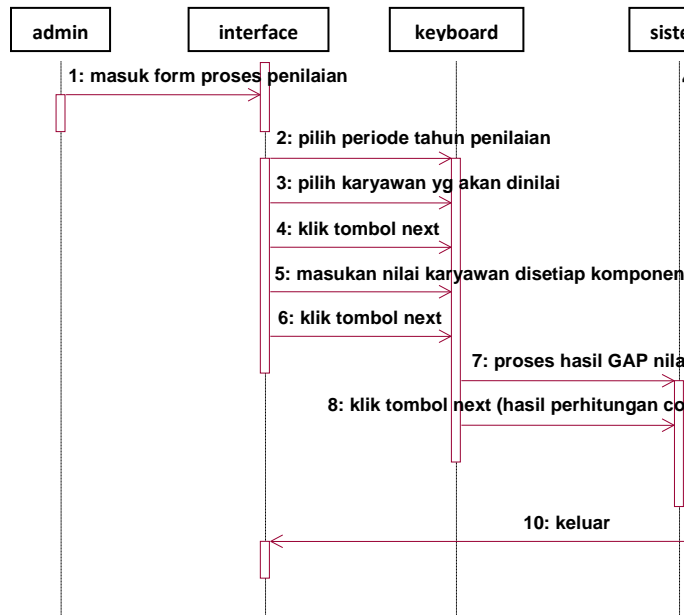
Pada gambar Sequence Diagram (Data Karyawan) *admin* masuk ke *form* data aspek penilaian dan komponen penilaian, pilih tombol tambah, *input* data aspek penilaian



Gambar 4.3 Sequence Diagram (Data Komponen)

Pada Gambar Sequence Diagram (Data Komponen) Tersebut, *admin* masuk ke *form* data aspek penilaian dan komponen penilaian, pilih tombol tambah, *input* data aspek penilaian dan juga data komponen penilaiannya. Setelah itu, sistem akan mengecek apakah data sudah ada atau tidak, jika ya *input* data lagi yang belum terdaftar dalam *database*, jika tidak pilih tombol simpan dan data tersimpan dalam *database*.

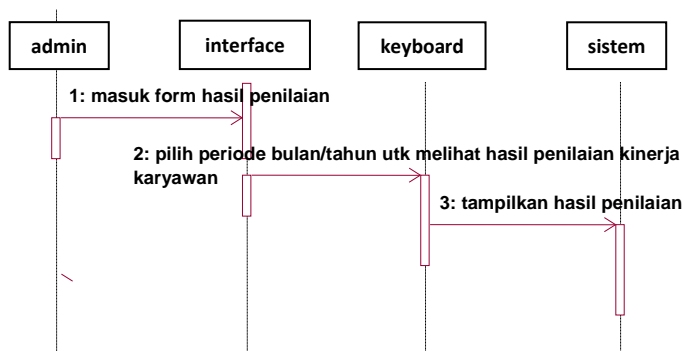
4.4 Sequence Diagram (Proses Penilaian)



Gambar 4.4 Sequence Diagram (Proses Penilaian)

dengan metode *profile matching*. Admin masuk form proses penilaian, pilih periode tahun, pilih karyawan yang akan dinilai, setelah itu masukan nilai karyawan untuk setiap komponen penilaian. Maka sistem akan memperhitungkan proses penilaian perhitungan dengan mengklik tombol *next*.

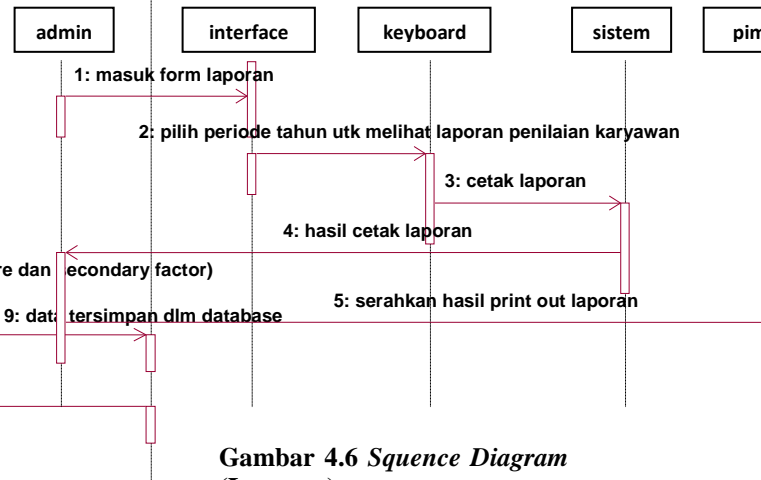
4.5 Sequence Diagram (Hasil Penilaian)



Gambar 4.5 Sequence Diagram

Pada Gambar sequence diagram (hasil penilaian) untuk melihat hasil penilaian dan ranking karyawan.

4.6 Sequence Diagram (Laporan)



Gambar 4.6 Sequence Diagram (Laporan)

Pada Gambar Sequence Diagram Laporan untuk mencetak laporan hasil penilaian karyawan yang akan diserahkan ke kepala toko selaku pimpinan di toko bazaar laptop samarinda.

4.2.5 Implementasi

4.2.5.1 Struktur Basis Data

1. Tabel Data Karyawan
 Nama Tabel : karyawan
 Field Key : Data_Karyawan
 Keterangan : untuk menampung data karyawan

Tabel 4.11 Tabel Data Karyawan

No	Field	Type	Size	Des
1	Nik	Text	10	Nik
2	Nama	Text	30	Na
3	Jenis_kelamin	Text	15	Jen
4	Tempat_lahir	Text	50	Ter
5	Tgl_lahir	Date/Time	15	Tar
6	Agama	Text	30	Ag
7	Pendidikan	Text	40	Per
8	Status	Text	15	Sta
9	Anak	Number	1	Jun
10	Alamat	Text	255	Ala
11	Telepon	Text	20	No
12	Tgl_masuk_kerja	Date/Time	15	Tar
13	Jabatan	Text	150	Na

2. Tabel Nilai Karyawan
 Nama tabel : nilai
 Field Key : Nilai_Karyawan

Keterangan: untuk memberikan penilaian pada karyawan

7	Managerial	Number	4	Nilai
---	------------	--------	---	-------

Tabel 4.12 Tabel

Data Nilai

No	Field	Type	Size	Description
1	Nik	Text	10	Nik karyawan
2	Nama	Text	30	Nama
3	Tahun	Text	4	Tahun penilaian
4	Kejujuran	Number	4	Nilai kejujuran
5	Tanggung Jawab	Number	4	Nilai tanggung jawab
6	Prestasi_Kerja	Number	4	Nilai prestasi
7	Disiplin	Number	4	Nilai disiplin
8	Loyal	Number	4	Nilai loyalitas
9	Kepemimpinan	Number	4	Nilai kepemimpinan
10	Kerjasama	Number	4	Nilai kerjasama
11	Komunikasi	Number	4	Nilai komunikasi

6. Tabel Persentase Core dan Secondary Factor

Nama tabel : persen
Field Key : Hasil_Persentase
Keterangan : untuk menyimpan data persentase faktor penilaian
Tabel 4.16 Tabel

No	Field	Type	Size	Description
1	Core	Number	4	Core
2	Secondary	Number	4	Secondary

Tabel Login

Nama tabel : login
Field Key : Kode_ID
Keterangan : untuk menyimpan data pengguna atau user
Tabel 4.17 Tabel

3. Tabel Komponen Penilaian
Nama tabel : komponen
Field Key : Komponen_Penilaian
Keterangan : untuk memberikan nilai bobot pada setiap komponen.

Tabel 4.13 Tabel

Data Komponen

No	Field	Type	Size	Description
1	Nomor	Text	2	Nomor urut
2	Komponen	Text	25	Nama komponen
3	nilai_target	Number	1	Nilai target
4	jenis_factor	Text	25	Tipe faktor
5	no_aspek	Number	2	no aspek

No	Field	Type	Size	Description
1	ID	Text	50	ID User login
	Pass	Text	50	Password login

4.2.5 Implementasi Tampilan Form

4. Tabel Aspek Penilaian
Nama tabel : penilaian
Field Key : Aspek_Penilaian
Keterangan : untuk mendata nama aspek dari penilaian karyawan

Tabel 4.14 Tabel

Data Aspek Penilaian

No	Field	Type	Size
1	no_aspek	Number	2
2	Nama	Text	25
3	Persen	Number	2

5. Tabel Hasil Penilaian
Nama tabel : penilaian
Field Key : Hasil_Penilaian
Keterangan : untuk menyimpan data hasil proses penilaian

Tabel 4.15 Tabel

Hasil Penilaian

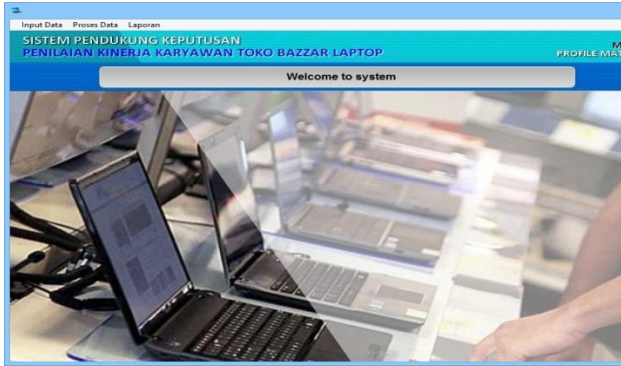
No	Field	Type	Size	Description
1	Nik	Text	10	Nik karyawan
2	Nama	Text	30	Nama
3	Tahun	Text	4	Tahun penilaian
4	Nilai	Number	4	Nilai ranking
5	Keterangan	Text	10	Layak / tidak
6	Kompetensi	Number	4	Nilai kompetensi



Gambar 4.16 Form Login

2. Menu Utama

Form menu pilihan adalah form yang berisi menu untuk menuju form lain seperti form master data karyawan, proses penilaian, hasil



Gambar 4.17 Form Menu Utama

3. Tampilan Master Data Pegawai

Pada *form* master data karyawan *admin* dapat menambahkan data karyawan dan *menginputkan* nik, nama, jenis kelamin, tempat, tgl lahir, agama, pendidikan, status, jumlah anak, alamat, telepon, tanggal bekerja dan nama jabatan. Lalu untuk menyimpan dapat menggunakan tombol simpan.



Gambar 4.18 Form Master Data Karyawan

4. Form Data Komponen dan Aspek Penilaian

form data kriteria *admin* dapat memberikan nilai target pada setiap komponen penilaian. Komponen yang ada pada *form* ini memiliki delapan komponen penilaian, selain itu juga terdapat fasilitas untuk menyimpan data aspek penilaian beserta nilai persentasenya.



Gambar 4.19 Form Data Kriteria

5. Form proses Penilaian

form pertama dalam proses penilaian, *admin* dapat memilih nama karyawan yang akan diproses untuk penilaian kinerjanya. Setelah itu maka selanjutnya

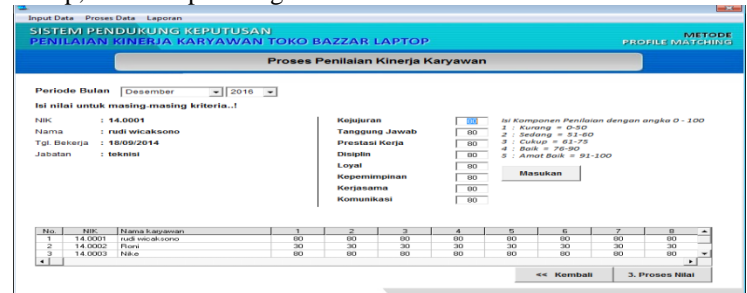
adalah menginputkan nilai untuk setiap karyawan yang akan diproses penilaiannya.



Gambar 4.20 Form Proses Penilaian

6. Data Penilaian Karyawan

Nilai karyawan yang sudah dimasukan kemudian akan di ubah menjadi bobot nilai baru sesuai dengan batasan kategori nilainya yaitu kurang, sedang, cukup, baik ataupun sangat baik.



Gambar 4.21 Input data Penilaian karyawan

7. Hasil Proses Nilai Karyawan



Gambar 4.22 Hasil Proses Nilai Karyawan

8. Hasil Perhitungan GAP

No.	NIP	Nama Karyawan	1	2	3	4	5	6	7
1	14.0001	Inda Wicaksono	0	0	-1	1	1	0	1
2	14.0002	Roni	0	0	-4	-2	-3	0	1
3	14.0003	Nisa	0	0	-1	1	1	0	1
4	14.0004	Aulia	-1	0	-1	1	1	0	0
5	14.0005	Almar Aka	-1	-2	-2	-1	-1	0	-1
6	14.0006	and	-1	-1	-2	1	1	0	1

Gambar 4.23 Hasil Perhitungan GAP

9. Hasil Bobot Nilai

No.	NIP	Nama Karyawan	1	2	3	4	5	6	7
1	14.0001	Inda Wicaksono	5	5	4	4,5	4,5	5	4,5
2	14.0002	Roni	5	5	1	4,5	4,5	5	4,5
3	14.0003	Nisa	5	5	4	4,5	4,5	5	4,5
4	14.0004	Aulia	4	4	5	4,5	4,5	4	4,5
5	14.0005	Almar Aka	4	3	5	4,5	4,5	4	4,5
6	14.0006	and	4	3	5	4,5	4,5	5	4,5

Gambar 4.24 Hasil Bobot Nilai

10. Hasil Core Factor dan Secondary Factor

No.	NIP	Nama Karyawan	Core Factor (60%)					No.
			Aspek Keahlian (20%)	Tanggung Jawab	Prestasi Kerja	Disiplin	Loyal	
1	14.0001	Inda Wicaksono	4,67	4,5	4,5	4,5	4,61	
2	14.0002	Roni	1,67	4,5	4,5	4,5	2,14	
3	14.0003	Nisa	4,67	4,5	4,5	4,5	4,61	
4	14.0004	Aulia	4,33	4,5	4,5	4,5	4,38	
5	14.0005	Almar Aka	4,33	4,5	4,5	4,5	4,38	
6	14.0006	and	1,67	4,5	4,5	4,5	3,98	

Gambar 4.25 Hasil Core Factor dan Secondary Factor

11. Hasil Penilaian Karyawan

No.	NIP	Nama Karyawan	Aspek Keahlian (20%)	Aspek Manajerial (40%)	Ranking
1	14.0001	Inda Wicaksono	4,61	4,63	4,7
2	14.0002	Roni	2,14	2,35	2,22
3	14.0003	Nisa	4,61	4,63	4,7
4	14.0004	Aulia	4,38	5	4,63
5	14.0005	Almar Aka	4,38	4	4,61
6	14.0006	and	3,98	4,63	4,31

Gambar 4.26 Hasil Penilaian Karyawan

12. Hasil Penilaian

Pada *form* ini admin dapat melihat hasil perangkian dari nilai tertinggi ke nilai terendah pada periode tahun yang telah ditentukan.

No.	NIP	Nama Karyawan	Aspek Keahlian	Aspek Manajerial	Ranking
1	14.0001	Inda Wicaksono	4,61	4,63	4,7
2	14.0002	Roni	4,38	5	4,63
3	14.0004	Aulia	4,38	4,63	4,31
4	14.0005	and	3,98	4	3,61
5	14.0005	Almar Aka	3,98	2,35	2,22
6	14.0002	Roni	2,14	2,35	2,22

Gambar 4.27 Form Hasil Penilaian

13. Form Laporan

Periode Bulan: Desember 2016

Periode Tahun: 2016

Laporan Daftar Karyawan

Laporan Hasil Penilaian (Semua)

Laporan Hasil Penilaian (Layak)

Laporan Hasil Penilaian Per Karyawan

Detail Preview

Gambar 4.28 Form Laporan

4. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem pendukung keputusan ini dibuat untuk memudahkan proses penilaian karyawan untuk nantinya menjadi dasar kebijakan bagi kepala toko.
2. Sistem pendukung keputusan ini memiliki kriteria-kriteria yang dapat dirubah bobot nilainya secara dinamis sesuai yang dibutuhkan Toko Bazaar Laptop.
3. Hasil penilaian karyawan yang diperoleh dari sistem dapat ditampilkan secara detail sesuai proses perhitungannya.

5.1. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Metode yang digunakan pada sistem ini adalah metode *profile matching*.
2. Dengan adanya aplikasi yang telah dibangun oleh penulis dapat juga dikembangkan lagi dengan menggunakan media internet sehingga aplikasi bisa diakses dimana saja dan kapan saja.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Pendidikan Nasional, 2010, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Penerbit Balai Pustaka, Jakarta.
- Armadyah Amborowati, 2011, Sistem Penunjang Keputusan Pemilihan Karyawan Berprestasi Berdasarkan Kinerja Studi Kasus pada Universitas Guna Dharma, Depok.
- Ariyanto, 2012, Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Dengan Metode AHP.
- Hermawan, J. 2007, Membangun *Decision Support System*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Iqbal, 2006, Faktor-faktor Pengambilan Keputusan. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Jogiyanto, 2008, *Metodologi Penelitian Sistem Informasi*, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Kusrini, 2007, Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Madcoms, 2008, *Microsoft access 2007 untuk pemula*, -Ed.I.-, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sartika, 2009, Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Berprestasi, Yogyakarta.
- Simon, 2007, Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Pressman, 2009, *Rekayasa Perangkat Lunak :Pendekatan Praktisi. Edisi IV*. Yogyakarta :ANDI
- Turban, E., 2011, Decision Support System and Intelligent Systems (Sistem Pendukung Keputusan dan Sistem Cerdas), Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Tampubolon, M. V. 2010, "Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Penyakit Diabetes Mellitus Dengan Menggunakan Metode Sugeno". Skripsi Ilmu Komputer, Universitas Sumatra Utara.
- Yuswanto, 2006, Pemrograman Dasar Microsoft Visual Basic 6.0, Surabaya: Prestasi Pustaka.