

## **SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN MENGGUNAKAN METODE *PROFILE MATCHING* DALAM PENEMPATAN POSISI JABATAN KARYAWAN**

**Rahnita Nuzulah**

Program Studi Teknik Informatika, Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer,  
Universitas Indraprasta PGRI  
Jl. Raya Tengah No. 80, Kel. Gedong Kec. Pasar Rebo, Jakarta Timur  
[rahnita21@gmail.com](mailto:rahnita21@gmail.com)

### **Abstrak**

Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah dengan penempatan posisi jabatan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia memiliki pengaruh yang besar terhadap kemajuan suatu Perusahaan. Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menentukan penempatan posisi jabatan karyawan. Masalah yang terjadi tentunya adalah penempatan posisi jabatan karyawan yang memungkinkan tidak sesuai bidang keilmuan, bakat dan minatnya sehingga kurangnya profesionalisme dalam menjalani pekerjaan yang dijalani atau ditekuninya. Metode yang digunakan dalam perancangan sistem pendukung keputusan dalam penempatan posisi karyawan ini adalah dengan metode *Profile Matching* untuk mencocokkan profile dengan menentukan GAP profile yang sudah ditentukan. Hasil yang diharapkan dari penelitian dan perancangan sistem pendukung keputusan ini adalah menentukan aspek-aspek yang digunakan untuk penilaian dan menghasilkan hasil keputusan yang sesuai dengan sasaran dengan penempatan posisi jabatan karyawan yang tepat.

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

### **Abstract**

*Human resource development can be done in various ways, one of which is by placing employee positions. This shows that human resources have a big influence on the progress of a company. The purpose of this research is to find out and determine employee position placement. The problem that occurs, of course, is that the placement of employee positions may not be in accordance with their field of knowledge, talents and interests, resulting in a lack of professionalism in carrying out the work they are undertaking or pursuing. The method used in designing a decision support system in employee position placement is the Profile Matching method to match profiles by determining the GAP profile that has been determined. The expected results from the research and design of this decision support system are to determine the aspects used for assessment and produce decision results that are in line with targets with the correct placement of employee positions.*

**Keywords:** Decision Support System, Profile Matching, Employee Position

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi dibanding dengan sumber daya yang lain, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka efektivitas tidak akan tercapai. Walaupun begitu, sumber daya manusia yang cakap, mampu, dan terampil, belum menjamin produktivitas kerja yang baik, apabila moral kerja dan kedisiplinannya rendah. Hal ini mampu menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya. Salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional adalah terletak pada proses rekrutmen, seleksi, training and development calon tenaga kerja. Mencari tenaga kerja yang profesional dan berkualitas tidaklah gampang. Merupakan sebuah kewajiban dalam sebuah organisasi dan perusahaan-perusahaan harus melakukan penyaringan untuk anggota atau para pekerja yang baru. Untuk itulah rekrutmen tenaga kerja dibutuhkan untuk menyaring para pelamar yang ingin melamar [1]. Prestasi akademik yang dimiliki tenaga kerja selama mengikuti Pendidikan sebelumnya harus dipertimbangkan,

khususnya dalam penempatan tenaga kerja tersebut untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, serta mengemban wewenang dan tanggung jawab [2].

Latar belakang Pendidikan dengan prestasi akademisi yang diraihinya dapat menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya. Indikatornya antara lain kesesuaian dengan latar belakang pendidikan [3]. Karyawan adalah seorang pekerja tetap yang bekerja dibawah perintah orang lain dan menerima balas jasa yang besarnya tertentu [4].

Penempatan ialah mengalokasikan karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus pada karyawan baru [5]. Penempatan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahliannya.

DSS bertujuan untuk memberikan informasi, bimbingan, prediksi dan arahan kepada pengguna agar lebih baik dalam mengambil Keputusan [6]. Sistem pendukung keputusan merupakan suatu sistem interaktif berbasis computer yang dapat membantu para pengambil Keputusan dalam menggunakan data dan model untuk memecahkan persoalan yang bersifat tidak struktur [7].

Masalah yang ditemukan tentunya adalah penempatan posisi jabatan karyawan yang memungkinkan tidak sesuai bidang keilmuan, bakat dan minatnya sehingga kurangnya profesionalisme dalam menjalani pekerjaan yang dijalani atau ditekuninya.

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menentukan penempatan posisi jabatan karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran nyata yang berkaitan dengan proses penempatan posisi jabatan karyawan dan dapat menerapkan sistem penempatan posisi jabatan karyawan yang efektif dan efisien sehingga dapat mengurangi penyimpangan kinerja karyawan serta meningkatkan produktivitas Perusahaan.

## METODE PENELITIAN

Metode *Profile Matching* adalah sebuah mekanisme pengambilan keputusan dengan aspek yang terdapat *variabel predictor* ideal yang harus dimiliki karyawan. GAP dalam metode *Profile Matching* harus dimiliki oleh masing-masing karyawan alternatif *profile* standar [8]. Berikut adalah tahapan dan perumusan perhitungan dengan metode *Profile Matching*:

1. Perhitungan Pembobotan Nilai Ideal dan Nilai GAP
2. Perhitungan dan Pengelompokan *Core Factor* dan *Secondary Factor*
3. Perhitungan Nilai Total
4. Perhitungan Penentuan Ranking

Teknik pengumpulan data:

1. Studi Pustaka  
Dilakukan dengan cara mencari teori-teori, referensi buku-buku dari pustakawan yang telah dikembangkan dalam bidang ilmu yang berhubungan dengan penelitian yang diambil.
2. Studi Wawancara  
Dilakukan dengan cara wawancara/ interview dengan narasumber terkait guna mengumpulkan data-data yang diperlukan
3. Observasi  
Dilakukan dengan cara turun langsung untuk mencari dan menganalisis data – data yang sudah didapatkan untuk dipergunakan lebih lanjut guna keperluan perancangan sistem yang akan dibuat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pembahasan Algoritma Metode *Profile Matching*

Pada tahap awal peneliti menentukan kriteria yang menjadi landasan untuk penentuan penempatan posisi jabatan karyawan :

1. Jenjang Akademik
2. Bidang Keilmuan

3. Pengalaman Kerja
4. Sikap Kerja

**Tabel 1.** Bobot Kriteria

Kriteria	Sub Kriteria	Bobot (%)
Jenjang Akademik	0-5	30
Bidang Keilmuan	0-5	20
Pengalaman Kerja	0-5	20
Sikap Kerja	0-5	30
Jumlah		100

1. Pembobotan

**Tabel 2.** Pembobotan

No	Selisih GAP	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	5	Kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan
2	1	4.5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkal/ level
3	-1	4	Kompetensi individu kurang 1 tingkal/ level
4	2	3.5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkal/ level
5	-2	3	Kompetensi individu kurang 2 tingkal/ level
6	3	2.5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkal/ level
7	-3	2	Kompetensi individu kurang 3 tingkal/ level
8	4	1.5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkal/ level
9	-4	1	Kompetensi individu kurang 4 tingkal/ level

2. Perhitungan Nilai Ideal dan Nilai GAP

**Tabel 3** Nilai Ideal dan Nilai GAP Jenjang Akademik

Karyawan	Sub Kriteria			
	Pendidikan Terakhir	Transkrip Nilai	Asal Lulusan	Hasil Interview
1	3	4	4	5
2	5	5	4	3
3	5	5	5	5
<b>Nilai Penentu</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	0	0	0	0
2	2	1	0	-2
3	2	1	1	0

3. Perhitungan dan Pengelompokan *Core Factor* dan *Secondary Factor*

a. Nilai *Core Factor* =  $\frac{(4.5 * 4 * 3.5)}{3}$

$$= 4.25$$

b. Nilai *Secondary Factor* =  $\frac{(5 * 5)}{2}$

$$= 5$$

c.  $N_i = (0.6 * 4.25) + (0.4 * 5)$

$$= 4.48$$

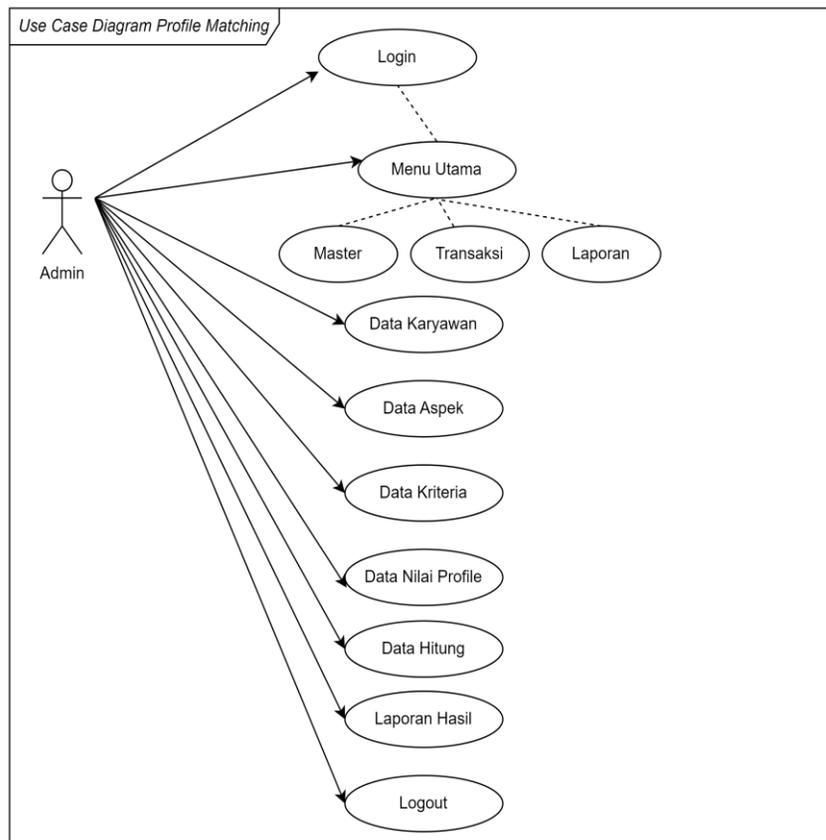
**Tabel 4.** Pengelompokan *Core Factor* dan *Secondary Factor*

Karyawan	1	2	3	4	Core Factor	Secondary Factor	Nilai Total
1	5	5	5	5	2.5	2.5	2.5
2	3.5	4.5	5	3	5	5	5
3	3.5	4.5	4.5	5	4	4.75	4.3

4. Penentuan Ranking

$$\begin{aligned}
 \text{Rangking karyawan 1} &= (\text{Ni Jenjang Akademik} * 0.3) + (\text{Ni Bidang Keilmuan} * 0.2) + (\text{Ni} \\
 &\quad \text{Pengalaman Kerja} * 0.2) + (\text{Ni Sikap Kerja} * 0.3) \\
 &= (4.48 * 0.3) + (4.6 * 0.2) + (3.8 * 0.2) + (2.5 * 0.3) \\
 &= 3.7
 \end{aligned}$$

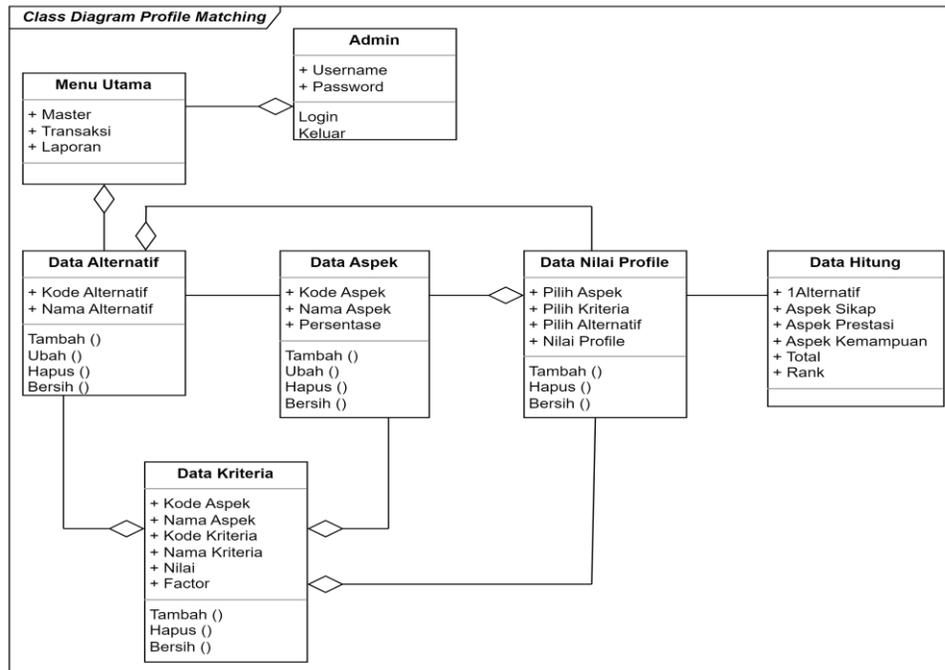
*Use Case Diagram*



**Gambar 1.** Use Diagram

Gambar pada *Use case* di atas menjelaskan alur penggunaan sistem, sistem tersebut di digunakan dan dijalankan oleh admin Dimana admin menggunakan awal *login* sistem tersebut sampai *logout*.

### Class Diagram

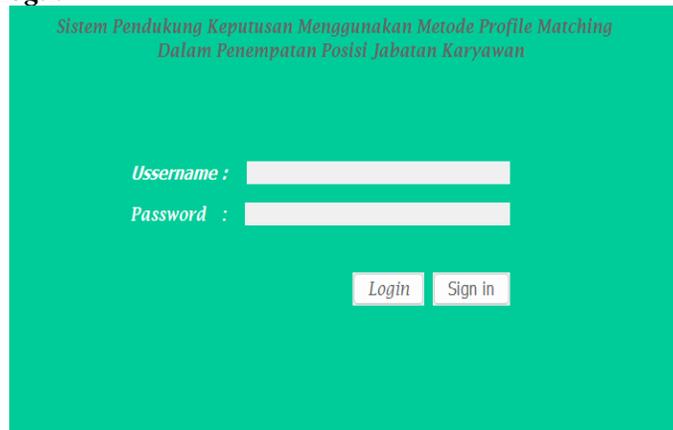


Gambar 2. Class Diagram

Gambar *Class Diagram* di atas merupakan gambaran dari alur *database* dan bagian bagian dari *database* inputan yang akan diinputkan oleh admi melalui sistem.

### Tampilan Layar

#### 1. Tampilan Layar Login



Gambar 3. Tampilan Layar Home

Tampilan layar *login* merupakan tampilan menu awal dari sistem pendukung keputusan menggunakan metode *profile matching* ini, tampilan menu *login* berisi *button* isian *username* dan *password* yang harus diisi terlebih dahulu oleh *user* admin sebelum masuk ke tampilan menu utama atau tampilan yang diinginkan selanjutnya.

## 2. Tampilan Layar Penilaian Nilai Ideal dan Nilai GAP

Penilaian Nilai Ideal dan Nilai GAP

Nama Karyawan :

Jenjang Akademik	Bidang Keilmuan	Pengalaman Kerja	Sikap Kerja

Gambar 4. Tampilan Nilai Ideal dan Nilai GAP

Tampilan layar penilaian nilai ideal dan nilai GAP merupakan tampilan isi penilaian karyawan yang akan dinilai, terdapat isian penilaian karyawan yang terdiri dari aspek-aspek yang sudah ditentukan sebelumnya seperti: penilaian jenjang akademik, bidang keilmuan, pengalaman kerja dan sikap kerja.

## 3. Tampilan Layar Perhitungan Nilai Total

Perhitungan Nilai Total

Nama Kriteria :

Nama Aspek :

Factor :  Core Factor  
 Secondary Fa...

Nilai Total :

Nama Kriteria	Nama Aspek	Factor	Nilai Total

Gambar 5. Perhitungan Nilai Total

Tampilan layar perhitungan nilai total merupakan tampilan perhitungan nilai total yang akan dinilai dengan menggunakan metode *profile matching*, tampilan layar perhitungan nilai total ini terdapat isian button isian nama kriteria, nama aspek, *core factor*, *secondary factor* dan nilai total. Dari isian *button* tersebut terdapat table hasil perhitungan nilai total yang sudah diinputkan.

## SIMPULAN

Sistem pendukung Keputusan ini menggunakan empat penentuan nilai aspek yaitu, jenjang akademik, bidang keilmuan, pengalaman kerja dan sikap kerja. Sistem yang tepat sasaran dalam penilaian kinerja *user* admin dalam penempatan posisi jabatan karyawan dan memiliki sistem yang mudah dipahami sesuai dengan kebutuhan. Mempercepat juga kerja *user* admin dalam penempatan posisi jabatan karyawan yang sesuai dengan posisi yang seharusnya ditempati oleh masing-masing karyawan yang ingin dinilai. Sistem ini juga memperluas kemampuan pendukung keputusan dalam memproses data atau informasi untuk pengambilan keputusan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- [1] S. Ningsih., "Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia". Widina Bhakti Persada Bandung. 2-4. 2021
- [2] K. Nurzaman., "Manajemen Personalialia". Bandung: Pustaka Setia. h 152-153. 2014
- [3] I Komang Ardhana dkk., *"Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama"*., Yogyakarta: Graha Ilmu. h-83. 2012
- [4] Malayu S.P. Hasibuan., *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*., Jakarta: PT. Bumi Aksara. h-41. 2009.
- [5] Suwanto dan Donni Juni Priansa., *"Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis"*., Bandung: Alfabeta. h-97. 2014
- [6] Sahureka, A, O, P., *"Decision Support System in The Placement of Electronic of Indonesian Navy With Profile Matching Method"*. Internasional Journal of Enginnering Research & Tecnology (IJERT) Vol.6 Issue 01 Januari 2017, p.458-465.
- [7] Marimin., *Teknik Dan Aplikasi Pengambilan Keputusan Kriteria*. Jakarta: Grasindo. 2004
- [8] Kusrini., *"Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukunh Keputusan"*., Yogyakarta : Andi Offset. 2007