

PENERAPAN METODE PROFILE MATCHING UNTUK SISTEM PENDUKUNGKEPUTUSAN REKOMENDASI KARYAWAN TERBAIK PADA KFC PLAJU

Esti Meylani¹, Hutrianto²

Fakultas Ilmu Komputer, Universitas Bina Darma
Email: Meylaniesti97@gmail.com¹, Hutrianto@binadarma.ac.id²

ABSTRACT

Management of human resources (HR) of a company is very influential in many aspects determining the success of the work of the company. One of the most important in the management of human resources in a company is the selection of the best employees to boost employee morale in improving their performance. Employee performance appraisal at KFC Palembang Plaju branch is still done subjectively, this is a problem for restaurant managers as people who assess employee performance, because in assessments that are done manually, the assessment results obtained are also subjective, coupled with the many assessment criteria that are rejected measure for assessment. This problem can be solved by building a Decision Support System (SPK) application using the Profile Matching method. In this study, Profile matching is used to provide recommendations in the form of the best employees based on rank. The highest rank is obtained from the assessment of the criteria that have been used in the Palembang branch of the KFC in Plaju.

Keywords: SPK, Change employees, profile matching

ABSTRAK

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dari suatu perusahaan sangat mempengaruhi banyak aspek penentu keberhasilan kerja dari perusahaan tersebut. Salah satu yang terpenting dalam manajemen sumber daya manusia di suatu perusahaan adalah pemilihan karyawan terbaik untuk memacu semangat karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Penilaian kinerja karyawan pada KFC Palembang cabang Plaju masih dilakukan secara subjektif, ini menjadi masalah bagi *restaurant manager* sebagai orang yang menilai kinerja karyawan, karena dalam penilaian yang dilakukan secara manual, hasil penilaian yang didapatkan juga bersifat subjektif, ditambah dengan banyaknya kriteria penilaian yang menjadi tolak ukur untuk penilaian. Permasalahan ini dapat diselesaikan dengan membangun sebuah aplikasi Sistem Pendukung Keputusan (SPK) menggunakan metode *Profile Matching*. Pada penelitian ini, *Profile matching* digunakan untuk memberikan rekomendasi berupa karyawan terbaik berdasarkan peringkat. Peringkat tertinggi didapatkan dari hasil penilaian dari kriteria-kriteria yang sudah digunakan di KFC Palembang cabang Plaju tersebut.

Kata Kunci: SPK, penilaian karyawan, *profile matching*

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi saat ini semakin berkembang dengan pesat, sehingga menyebabkan segala aspek kehidupan manusia selalu dihubungkan dengan perkembangan teknologi tersebut. Perkembangan di bidang teknologi informasi saat ini berpengaruh sangat signifikan terhadap pribadi maupun komunitas, segala aktivitas, kehidupan, cara kerja, metode belajar, gaya hidup maupun cara berpikir. Banyak manfaat yang bisa dirasakan dari perkembangan teknologi informasi seperti pengolahan data dan informasi yang bisa dilakukan secara tepat, cepat, akurat dan bisa dilakukan di berbagai tempat yang berbeda sehingga bisa lebih efektif dan efisien.

Kemajuan teknologi dan informasi memberikan tempat pada kemajuan dalam dunia industri dan bisnis global yang memiliki fungsi sebagai *Planning and Decision* dimana teknologi informasi masuk ke tataran peran yang lebih strategis karena keberadaannya sebagai penyedia dari rencana bisnis perusahaan dan merupakan sebuah tambahan informasi bagipara pimpinan perusahaan yang dihadapkan pada realitas untuk mengambil sejumlah keputusan penting [1].

KFC adalah merek restoran dari Amerika yang dapat membanggakan sejarah sukses dan inovasi selama puluhan tahun, berada di lebih dari 23.000 outlet KFC dan lebih dari 140 negara dan wilayah di seluruh dunia [2]. KFC selalu berkembang dan terkenal dengan ayam gorengnya yang disajikan dalam *bucket*. Terlebih dari tahun ke tahun KFC selalumemberikan produk-produknya yang lebih kreatif sehingga konsumennya pun semakin banyak. Menjadi sebuah restoran yang terkenal dan maju, memiliki karyawan yang banyak, memiliki penghasilan dan omset yang melimpah tentunya merupakan khayalan dan cita-cita setiap restoran yang sedang atau akan berkembang. Sudah menjadi hal yang lazim jikadikatakan bahwa salah satu cita-cita setiap restoran adalah mampu membawa karyawannya mencapai tujuan yang telahditetapkan restoran tersebut.

Salah satu cara bentuk memberdayakan karyawan adalah dengan melakukan penilaian karyawan terbaik. Karyawanterbaik adalah karyawan yang menampilkan nilai-nilai perusahaan dan kriteria-kriteria tertentu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki kriteria yang memenuhi syarat yang telah ditentukan akan menerima penghargaan sebagai karyawan terbaik atau *best performance staff* di perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja [3].

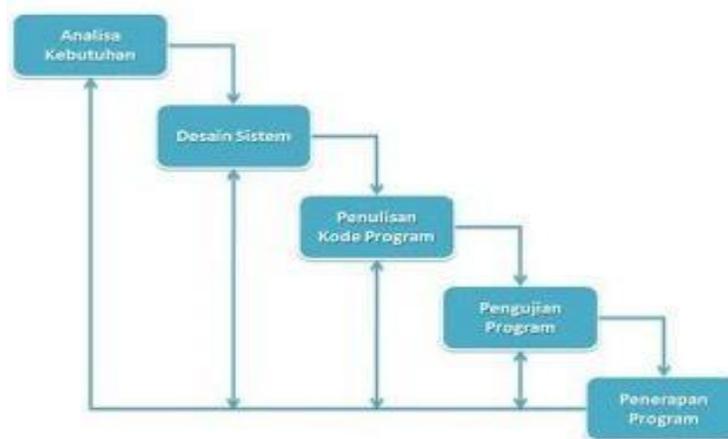
Restoran KFC mengadakan sistem penilaian prestasi kinerja karyawan yang dilakukan sebulan sekali atau yang disebut dengan *Money Of The Mouth* yang nantinya karyawan yang terpilih akan mendapatkan *reward* berupa uang Rp.500.000. Selama ini penilaian kinerja karyawan pada KFC masih dilakukan secara manual artinya dalam hal penilaian kinerja karyawan, seorang *restaurant manager* menghitung sendiri kriteria penilaiannya. Sedangkan penggunaan komputer hanya sebatas rekapitulasi data karyawan yang terpilih sebagai karyawan terbaik.

Melihat latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini akan dibuat sistem pendukung keputusan dengan menerapkan suatu metode perankingan yang dapat mempermudah penghitungan dalam menentukan karyawan terbaik pada KFC. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode *profile matching* untuk membangun sistem pendukung keputusan. Metode *profile matching* adalah sebuah mekanisme pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati [1].

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Metode Pengembangan Sistem *Software Development Life Cycle* (SDLC)

Model SDLC (*Sequential Development Life Cycle*) adalah proses mengembangkan atau mengubah suatu sistem perangkat lunak dengan menggunakan model-model dan metodologi yang digunakan orang untuk mengembangkan sistem- sistem perangkat lunak sebelumnya, berdasarkan *best practice* atau cara-cara yang sudah teruji baik model waterfall sering juga disebut model sekuensi linear atau alur hidup klasik [14]. Tahapan pengembangan sistem dengan model SDLC adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Tahapan model SDLC

2.2 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

- Observasi
Hasil penelitian diperoleh dengan melakukan riset secara langsung bagaimana sistem penilaian prestasi karyawan yang berjalan pada Restoran KFC Palembang Cabang Plaju.
- Wawancara
Wawancara dilakukan dengan cara berkomunikasi secara langsung dengan mengajukan beberapa pertanyaan kepada *Restaurant Manager* KFC untuk mendapatkan data dan informasi mengenai pemilihan karyawan terbaik untuk memperoleh *reward* berupa uang. Wawancara meliputi pembahasan tentang aspek-aspek yang menjadi tolak ukur penilaian untuk pemilihan karyawan terbaik.
- Studi Pustaka
Studi pustaka dilakukan untuk mencari dan mempelajari serta mengumpulkan informasi yang terkait dalam penelitian ini. Studi pustaka ini membahas tentang pemilihan karyawan terbaik menggunakan metode *profile matching*. Sumber kepustakaan diambil dari karya ilmiah yang berasal dari buku-buku maupun internet. Karya ilmiah yang dimaksud adalah berupa tulisan ilmiah yang berbentuk jurnal, buku, *e-book* (buku elektronik), dan lain-lain.

2.3 Metode Profile Matching

Profile Matching merupakan suatu metode yang dapat digunakan pada sistem pendukung keputusan, dalam proses *profile matching* proses membandingkan antara kompetensi individu ke dalam kompetensi jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya, disebut juga GAP semakin kecil GAP yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar untuk seseorang menempati posisi tersebut [7]. Langkah-langkah pada metode *profil matching* yaitu:

- Aspek penilaian
Langkah pertama yang harus dilakukan yaitu menentukan aspek-aspek penilaian pada *core factor* (faktor utama) dan *secondary factor* (faktor kedua).
- Menghitung hasil pemetaan gap kompetensi
Gap kompetensi yang dimaksud adalah perbedaan antara profil karyawan dengan profil pencapaian. Rumus gap kompetensi yaitu :
$$\text{Gap} = \text{Profil Karyawan} - \text{Profil Pencapaian} \dots(1)$$
- Menghitung bobot dari pemetaan gap kompetensi
Apabila pemetaan gap sudah selesai dilakukan, maka hasil dari pemetaan tersebut diberi bobot

nilai sesuai dengan patokan tabel bobot nilai gap.

Tabel 1. Bobot Nilai Gap

Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
0	5	Tidak ada selisih (Kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan)
1	4,5	Kompetensi individu kelebihan satu tingkat/level
-1	4	Kompetensi individu kekurangan satu tingkat/level
2	3,5	Kompetensi individu kelebihan dua tingkat/level
-2	3	Kompetensi individu kekurangan dua tingkat/level
3	2,5	Kompetensi individu kelebihan tiga tingkat/level
-3	2	Kompetensi individu kekurangan tiga tingkat/level
4	1,5	Kompetensi individu kelebihan empat tingkat/level
-4	1	Kompetensi individu kekurangan empat tingkat/level

- d. Menghitung dan mengelompokan *core factor* dan *secondary factor*
Setelah bobot nilai gap ditentukan, maka dibagi menjadi 2 kelompok yaitu *Core Factor* dan *Secondary Factor*. Rumus untuk menghitung *Core Factor* adalah sebagai berikut:

$$NCF = \frac{\sum NC(\text{Aspek})}{\sum IC} \quad \dots(2)$$

dengan:

NCF = Nilai rata-rata *core factor*

NC (aspek) = Jumlah nilai *core factor*

IC = Jumlah item *core factor*

Sedangkan rumus untuk menghitung *Secondary Factor* adalah sebagai berikut:

$$NSF = \frac{\sum NS(\text{Aspek})}{\sum IS} \quad \dots(3)$$

dengan:

NSF = Nilai rata-rata *secondary factor*

NS (aspek) = Jumlah nilai *secondary factor*

IS = Jumlah item *secondary factor*

- e. Menghitung nilai total tiap aspek
Untuk menghitung nilai total, rumus yang digunakan yaitu:

$$(x)\%NCF(\text{aspek})+(x)\%NSF(\text{aspek})=Ntotal(\text{aspek}) \quad \dots(4)$$

dengan :

NCF(aspek) = Nilai rata-rata *core factor*

NSF(aspek) = Nilai rata-rata *secondary factor*

N(aspek) = Nilai total dari aspek

(x)% = Nilai persen yang diinputkan

- f. Menghitung hasil akhir (*ranking*)
Untuk menentukan perangkingan mengacu pada hasil perhitungan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Rangking = (x)\%Ns \quad \dots(5)$$

dengan:

Ns = Nilai aspek

(x)% = Nilai persen yang diinputkan

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah melakukan analisis permasalahan yang terjadi, kemudian melakukan perancangan sistem dengan menggunakan model UML (*Unified Modeling Language*) dan berakhir dengan pembuatan program yang menggunakan bahasa pemrograman *PHP*, kemudian *MySQL* sebagai *databasenya*, dan *Xampp* sebagai *web server*. Maka penelitian ini menghasilkan sebuah sistem pendukung keputusan berbasis *web* untuk rekomendasi karyawan terbaik pada KFC Palembang cabang Plaju dengan menerapkan sebuah metode perangkingan yaitu metode *profile matching*. Sistem pendukung keputusan yang telah dibuat langsung di uji coba pada *browser chrome* dan hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Setelah sistem yang telah dibuat dan di uji coba pada *browser chrome*, maka pada pembahasan ini akan dibahas mengenai tampilan dan jalannya sistem pendukung keputusan yang telah berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Berikut adalah tampilan-tampilan yang ada pada sistem pendukung keputusan yang telah dibuat.

3.1 Halaman Login



Gambar 2. Halaman Login

Pada tampilan halaman *login* menjelaskan tampilan awal sistem. Pada halaman *login* akan tampil *form* berupa *username* dan *password* yang wajib diisi oleh *user*. Setelah mengisi *form* tersebut kemudian klik tombol *login* untuk masuk ke dalam sistem.

3.2 Halaman Utama



Gambar 3. Halaman Utama

Pada tampilan menu utama menjelaskan mengenai menu-menu yang dapat di akses oleh *user* pada sistem pendukung keputusan yang telah dibuat yaitu terdiri dari menu data karyawan, menu kriteria, menu sub kriteria, menu profile, dan menu hasil. Kemudian pada halaman utama ini dijelaskan juga langkah-langkah yang dilakukan *user* mulai dari mengisi data karyawan yang akan dinilai sampai mengetahui hasil penilaian karyawan.

3.3 Halaman Hasil

Periode Saat Ini		Januari 2020		Nilai Karyawan dan Nilai GAP (Selisih)						
No.	NIP	Nama Karyawan	Disiplin			Integritas dan Disiplin Kerja				
			Kehadiran	Loyalitas	Perilaku	Tanggung jawab	Inisiatif	Kreatif	Keuletan	Ketuntasan Dalam Bekerja
1	003313	NURAINI	80	90	89	80	90	90	90	75
2	003495	IKA YULILA SARI	80	85	90	85	95	85	90	80
3	008472	MEGA NISMAWATI	85	90	95	80	88	90	95	80
4	008657	RESTU KUSUMA	85	80	78	85	80	95	85	70
5	010848	PUJI RAHAYU	85	80	80	80	85	80	80	75
Nilai ideal			100	100	95	95	95	95	95	95
6	003313	NURAINI	-20	-10	-6	-15	-5	-5	-5	-20
7	003495	IKA YULILA SARI	-20	-15	-5	-10	0	-10	-5	-15
8	008472	MEGA NISMAWATI	-15	-10	0	-15	-9	-5	0	-15
9	008657	RESTU KUSUMA	-15	-20	-17	-10	-15	0	-10	-25

Gambar 4. Halaman Hasil Nilai Gap

Halaman nilai gap adalah halaman yang menampilkan perhitungan dari nilai *profile* setiap karyawan yang telah diinputkan kemudian dikurang dengan nilai ideal yang telah ditentukan pada menu sub kriteria.

Nilai Bobot GAP				Disiplin			Integritas dan Disiplin Kerja			
No.	NIP	Nama Karyawan	Kehadiran	Loyalitas	Perilaku	Tanggung jawab	Inisiatif	Kreatif	Keuletan	Ketuntasan Dalam Bekerja
1	003313	NURAINI	80	90	94	85	95	95	95	80
2	003495	IKA YULILA SARI	80	85	95	90	100	90	95	85
3	008472	MEGA NISMAWATI	85	90	100	85	91	95	100	85
4	008657	RESTU KUSUMA	85	80	83	90	85	100	90	75
5	010848	PUJI RAHAYU	85	80	85	85	90	85	85	80

Gambar 5. Halaman Hasil Bobot Gap

Halaman bobot gap adalah halaman yang menampilkan bobot gap setiap sub kriteria dari hasil pengurangan nilai *profile* karyawan dan nilai ideal. Bobot gap telah ditentukan sesuai dengan tabel bobot nilai gap yang telah diinputkan pada menu nilai gap.

Nilai Core Factor dan Secondary Factor

No.	NIP	Nama Karyawan	Disiplin		Core Factor	Secondary Factor
			Kehadiran (Core Factor)	Loyalitas (Secondary Factor)		
1	003313	NURAINI	80	90	80,00	90,00
2	003495	IKA YULIA SARI	80	85	80,00	85,00
3	008472	MEGA NISMAWATI	85	90	85,00	90,00
4	008657	RESTU KUSUMA	85	80	85,00	80,00
5	010848	PUJI RAHAYU	85	80	85,00	80,00

Gambar 6. Halaman Hasil Nilai Rata – Rata Core Factor Dan Secondary Factor

Halaman nilai rata - rata *core factor* dan *secondary factor* adalah halaman yang menampilkan nilai rata - rata dari hasil perhitungan nilai bobot gap yang telah diketahui, kemudian dibagi dengan jumlah *core factor* dan *secondary factor* yang sebelumnya telah ditentukan pada menu sub kriteria.

Nilai Total

No.	NIP	Nama Karyawan	Disiplin		Nilai Total
			Core Factor (80%)	Secondary Factor (40%)	
1	003313	NURAINI	80,00	90,00	84,00
2	003495	IKA YULIA SARI	80,00	85,00	82,00
3	008472	MEGA NISMAWATI	85,00	90,00	87,00
4	008657	RESTU KUSUMA	85,00	80,00	83,00
5	010848	PUJI RAHAYU	85,00	80,00	83,00

No.	NIP	Nama Karyawan	Integritas dan Disiplin Kerja		Nilai Total
			Core Factor (80%)	Secondary Factor (40%)	
1	003313	NURAINI	88,33	95,00	89,80
2	003495	IKA YULIA SARI	90,00	95,00	92,00
3	008472	MEGA NISMAWATI	90,00	95,83	92,13
4	008657	RESTU KUSUMA	82,67	91,67	86,27
5	010848	PUJI RAHAYU	83,33	86,67	84,67

Gambar 7. Halaman Hasil Nilai Total

Halaman nilai total adalah halaman yang menampilkan nilai perhitungan dari keseluruhan nilai rata – rata *core factor* dan *secondary factor*, kemudian di kali dengan bobot persen yang diinputkan

Nilai Ranking

No.	NIP	Nama Karyawan	N Total Disiplin (80%)	N Total Integritas dan Disiplin Kerja (80%)	N Total Komunikasi Team Work (80%)	N Total Hasil Kerja (85%)	N Total Leadership (8%)	Nilai Ranking
1	008472	MEGA NISMAWATI	87,00	92,13	82,00	93,75	97,65	89,247
2	003313	NURAINI	84,00	89,80	84,00	93,00	95,10	87,965
3	008657	RESTU KUSUMA	83,00	86,27	84,00	97,10	93,65	87,911
4	003495	IKA YULIA SARI	82,00	92,00	82,00	93,95	99,00	87,878
5	010848	PUJI RAHAYU	83,00	84,67	84,00	96,00	95,15	87,391

Gambar 8. Halaman Hasil Nilai Ranging

Halaman nilai rangking adalah halaman yang menampilkan seluruh nilai total tiap kriteria. Pada halaman nilai rangking inilah *user* dapat mengetahui siapa yang menjadi karyawan terbaik dengan melihat nilai tertinggi pada tabel rangking.

3.4 Pengujian *Black Box*

Pengujian *black box* merupakan pengujian terhadap fungsionalitas input/output dari suatu perangkat lunak, dimana penguji akan mendefinisikan sekumpulan kondisi input kemudian melakukan sejumlah pengujian terhadap program sehingga menghasilkan suatu output yang nilainya dapat dievaluasi [3].

Tabel 2. Pengujian Menu Login

No	Deskripsi	Prosedur Pengujian	Hasil yang di harapkan	Keterangan	
				Berhasil	Gagal
1.	Pengujian <i>login</i>	1. Masukkan <i>username</i> 2. Masukkan <i>Password</i> 3. Klik tombol <i>login</i>	Menampilkan menu <i>dashboard</i>	<input type="checkbox"/>	
2.	Cek <i>login</i> salah	1. Masukkan <i>username</i> dan <i>password</i> yang salah 2. Klik tombol <i>login</i>	Menampilkan notifikasi bahwa <i>username</i> dan <i>password</i> yang dimasukkan salah atau tidak cocok	<input type="checkbox"/>	

Tabel 3. Pengujian Menu Hasil

No	Deskripsi	Prosedur Pengujian	Hasil yang diharapkan	Keterangan	
				Berhasil	Gagal
1.	Pengujian menu hasil	Klik menu hasil	Menampilkan seluruh penilaian	<input type="checkbox"/>	

4. KESIMPULAN

Setelah melakukan tahap analisis , perancangan sistem, penerapan metode *profile matching*, kemudian pengujian sistem pendukung keputusan yang telah dibuat yang masing-masing telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Metode *profile matching* yang diterapkan pada sistem pendukung keputusan mampu menyeleksi karyawan terbaik pada KFC Palembang cabang Plaju sesuai dengan kriteria - kriteria penilaian yang telah ditentukan yaitu disiplin, integritas dan sikap kerja, komunikasi *team work*, hasil kerja dan *leadership* yang masing – masing memiliki beberapa sub kriteria.
- 2) Berdasarkan analisis permasalahan yang sering terjadi pada sistem penilaian yang lama, dengan dibanggunya sistem pendukung keputusan ini dapat mengatasi permasalahan yang sering terjadi yaitu lebih memudahkan *restaurant manager* dalam menyeleksi karyawan terbaik pada KFC Palembang cabang Plaju.
- 3) Setelah melakukan pengujian dengan *black box*, maka sistem pendukung keputusan yang telah dibuat dapat diterima dan dipahami oleh *user* dalam menggunakan sistem pendukung keputusan ini, sehingga lebih mudah dan membantu dalam menyeleksi karyawan terbaik pada KFC Palembang cabang Plaju.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Angeline, M. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Profile Matching. *STMB Multismart, II*(2), 45–51. Retrieved from <http://www.stmb-multismart.ac.id/ejournal/index.php/JMBA/article/view/20>
- [2] Haryani, & Fitriani, D. (2019). Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Karyawan Terbaik Pada Collection Pt . Panin Bank Menggunakan Metode Profile Matching. *Jurnal Mantik Penusa, 3*(1), 1–8. Retrieved from <http://e-jurnal.pelitanusantara.ac.id/index.php/mantik/article/view/521/312>
- [3] MANGGALA, N. (2013). *SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN DALAM MENGEVALUASI KINERJA PEGAWAI DENGAN METODE PROFILE MATCHING MENGGUNAKAN ANALISIS GAP.*
- [4] Purwanto, H. (2017). PENERAPAN METODE PROFILE MATCHING DALAM SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. HYUNDAI MOBIL INDONESIA CABANG KALIMALANG. *Techno Nusa Mandiri, XIV*(01), 37–40.
- [5] Setyaningsih, W. (2015). Konsep Sistem Pendukung Keputusan. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol.53). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- [6] Sudrajat, B. (2018). Pemilihan Pegawai Berprestasi Dengan Menggunakan Metode Profile Matching. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research, 2*(4), 20–28.