JURNAL

APLIKASI PENENTUAN POSISI KERJA KARYAWAN SEBAGAI SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN JAYA SAKTI CARWASH KEDIRI DENGAN ALGORITMA PROFILE MATCHING

APPLICATION OF DETERMINING POSITIONS OF EMPLOYES AS A DECISION SUPPORT SYSTEM JAYA SAKTI CARWASH KEDIRI WITH ALGORITHM PROFILE MATCHING

Oleh:

ADI MUSLIM SAIFULLOH

11.1.03.02.0012

Dibimbing oleh :

1. **Ahmad Bagus Setiawan, S.T., M.M.,**
2. **Patmi Kasih M.Kom.**

PROGRAM STUDI TEKNIK INFORMATIKA

FAKULTAS TEKNIK

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

TAHUN 2017

Skripsi oleh:

ADI MUSLIM SAIFULLOH

NPM: 11.1.03.02.0012

Judul:

APLIKASI PENENTUAN POSISI KERJA KARYAWAN SEBAGAI SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN JAYA SAKTI CARWASH KEDIRIDENGAN ALGORITMA PROFILE MATCHING

Telah dipertahankan di depan PanitiaUjian/SidangSkripsi
Program Studi Teknik Infromatika, Fakultas Teknik
UN PGRI Kediri

Pada tanggal : 18 Januari 2017

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

PanitiaPenguji:

1. Ketua : Ahmad Bagus Setiawan, S.T., M.M., M.Kom. :
2. Penguji I : Resty Wulanningrum, M.Kom. :
3. Penguji II : Patmi Kasih, M.Kom. :

Mengetahui,
Dekan Fakultas Teknik

Dr. Surya Widodo, M.Pd.
NIP. 19640202 199103 1 002

iii

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	: Adi Muslim Saifulloh
NPM	: 11.1.03.02.0012
Telepon/HP	: 085736566671
Alamat Surel (Email)	: adi.muslims@live.com
Judul Artikel	: APLIKASI PENENTUAN POSISI KERJA KARYAWAN SEBAGAI SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN JAYA SAKTI CARWASH KEDIRI DENGAN ALGORITMA PROFILE MATCHING
Fakultas – Program Studi	: TEKNIK – TEKNIK INFORMATIKA
Nama Perguruan Tinggi	: UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
Alamat Perguruan Tinggi	: Jl. KH Achmad Dahlan no. 76 Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis**)** dan bebas plagiarisme;
b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 09 – 02 – 2017
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis.
Ahmad Bagus Setiawan, S.T., M.M., NIDN 0703018704	Patmi Kasih, M. Kom. NIDN 0701107802	Adi Muslim Saifulloh NPM 11.1.03.02.0012

APLIKASI PENENTUAN POSISI KERJA KARYAWAN SEBAGAI SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN JAYA SAKTI CARWASH KEDIRI DENGAN ALGORITMA PROFILE MATCHING

Adi Muslim Saifulloh
11.1.03.02.0012
Teknik – Teknik Informatika
adi.muslims@live.com
Ahmad Bagus Setiawan, S.T., M.M., dan Patmi Kasih M.Kom.

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penempatan posisi kerja sangat perlu dilakukan sebagai pemantapan dan pengoptimalan kinerja karyawan. Ditentukannya suatu kriteria-kriteria dalam penempatan tugas karyawan tidak terlepas dari tujuan agar karyawan yang akan dipindahkan memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Jaya Sakti carwash masih menggunakan sistem manual yang sebetulnya kurang efektif dalam menempatkan posisi karyawan.

Penempatan posisi karyawan dapat dilakukan dengan beberapa metode yang memungkinkan mendapatkan posisi terbaik sesuai kriteria yang telah ditentukan oleh *owner* carwash sendiri seperti Metode *Profile Matching.* Mulai dari kriteria seperti tingkat pendidikan sampai dengan kecepatan dan kebersihan dapat dimasukkan ke dalam penghitungan sebagai bahan pertimbangan yang diharapkan dapat diambil keputusan terbaik.

Dari aplikasi penempatan posisi kerja ini, nantinya mampu membuat laporan dengan cepat dan efisien, meminimalisir kesalahan seperti yang terjadi sebelumnya.

KATA KUNCI : spk, posisi karyawan, *Profile Matching, php*

1. Latar Belakang

Kemajuan dan kualitas suatu bidang usaha dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia di dalam suatu organisasi usaha tersebut. Penempatan posisi kerja sangat perlu dilakukan sebagai pemantapan dan pengoptimalan kinerja karyawan. Ditentukannya suatu kriteria-kriteria dalam penempatan tugas karyawan tidak terlepas dari tujuan agar karyawan yang akan dipindahkan memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Terkadang proses penempatan posisi kerja karyawan di dalam suatu perusahaan hanya berdasarkan dari beberapa aspek saja yaitu tingkat pendidikan, lamanya waktu bekerja dan golongan. Namun beberapa aspek tersebut tidaklah cukup untuk menopang berhasilnya suatu pengambilan keputusan yang tepat. Dengan sistem pengambilan keputusan yang baik maka akan menghasilkan suatu pengambilan keputusan yang baik pula.

Jaya Sakti *Carwash* Kediri, merupakan sebuah usaha pencucian mobil yang beralamatkan di jalan R.A. Kartini no. 26 Kota Kediri. Salah satu masalah yang terlihat adalah tentang penempatan posisi kerja karyawan yang belum sesuai

dengan kriteria yang ada. Selama ini belum terdapat metode yang membantu dalam penempatan posisi kerja yang lebih sesuai. Maka dari itu, jika nantinya terjadi rencana penambahan karyawan, penempatan posisi kerja dapat dilakukan dengan menganalisis karyawan-karyawan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan dan direncanakan sebelumnya, agar lebih maksimal dalam bekerja karena telah sesuai dengan kriteria yang diharapkan.

2. Metode

Profile Matching adalah sebuah mekanisme pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan, bukan tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati. Dalam *Profile Matching* pegawai yang bisa dipromosikan untuk menduduki suatu jabatan (kenaikan jabatan) adalah pegawai yang paling mendekati profil ideal (Ekasari, 2010).

Secara garis besar merupakan merupakan proses membandingkan antara kompetensi jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (disebut GAP), semakin kecil GAP yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar yang berarti semakin besar kesempatan pegawai menempati posisi tersebut.

Adapun langkah-langkah dalam metode *Profile Matching* adalah sebagai berikut :

1. Menentukan Aspek-aspek penilaian.
2. Pemetaan GAP kompetensi.
3. Pembobotan.
4. Perhitungan dan Pengelompokan Core dan *Secondary Factor*.

a. Pembobotan

Pada tahap ini, akan ditentukan bobot nilai masing-masing aspek dengan menggunakan bobot nilai yang telah ditentukan bagi masing-masing aspek itu sendiri. Adapun inputan dari proses pembobotan ini adalah selisih dari profil nasabah dan profil pencapaian. Dalam penentuan peringkat pada aspek kapasitas intelektual, sikap kerja dan perilaku untuk jabatan yang sama pada setiap gap, diberikan bobot nilai sesuai dengan tabel berikut:

Tabel 2.1. Bobot nilai sesuai selisih GAP

No.	Selisih GAP	Bobot Nilai	Keterangan
1.	0	4	Kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan
2.	1	3,5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat/level
3.	-1	3	Kompetensi individu kekurangan 1 tingkat/level
4.	2	2,5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat/level
5.	-2	2	Kompetensi individu kekurangan 2 tingkat/level
6.	3	1,5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat/level
7.	-3	1	Kompetensi individu kekurangan 3 tingkat/level

GAP kompetensi adalah perbedaan antara profil karyawan aktual dengan profil karyawan ideal.

GAP = Profil karyawan – Profil karyawan ideal ..... (1)

b. Pengelompokan Core dan *Secondary Factor*

Setelah menentukan bobot nilai gap untuk setiap aspek penilaian, tiap aspek tersebut dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu kelompok *Core Factor*

Kriteria/Faktor	Karyawan			
	A	B	C	D
Pengalaman kerja(C1)	Ya	Tidak	Punya	Punya
Tingkat Pendidikan(C2)	SMK	SMP	SMA	SMK
Keahlian Mesin(C3)	Punya	Tidak	Tidak	Tidak
Kerjasama(C4)	Baik	Cukup	Baik	Cukup
Kebersihan(C5)	Cukup	Cukup	Baik	Baik
Kecepatan(C6)	Kurang	Baik	Baik	Kurang
Ketelitian(C7)	Baik	Baik	Kurang	Baik

dan *Secondary Factor*. Rumus untuk perhitungan *Core Factor* yaitu,

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

Keterangan:

NCF = Nilai rata-rata *Core Factor*

NC(Aspek) = Nilai aspek *Core Factor*

IC = Item aspek *Core Factor*

Rumus *Secondary Factor* yaitu,

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

Keterangan:

NCF = Nilai rata-rata *Secondary Factor*

NC(Aspek) = Nilai aspek *Secondary Factor*

IC = Item aspek *Secondary Factor*

Setelah didapatkan nilai rata-rata *Core Factor* dan *Secondary Factor* kemudian ditentukan nilai total dari aspek, rumusnya adalah.

$$\boldsymbol{N(Aspek)} = (\text{x}0{,}6\%)\text{NCF} + (\text{x}0{,}4\%)\text{NSF} \quad \text{..... (4)}$$

Keterangan :

N(Aspek) = Nilai total dari aspek

(x%) = Nilai persen yang di inputkan

NCF = Nilai rata-rata *Core Factor*

NSF = Nilai rata-rata *Secondary Factor*

Setelah didapat nilai total dari aspek kemudian dapat di tentukan hasil akhir yang berupa rangking dari pegawai.

Berikut penghitungan 4 orang yang nantinya akan menempati posisi mekanik dan *washer* dengan posisi kerja washer yang otomatis terisi oleh 2 orang yang mempunyai kriteria nilai ketiga dan keempat.

GAP = profil pegawai aktual – profil pegawai

Tabel 2.3. Perhitungan GAP

No.	Karyawan	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	
1.	Om Han	4	3	4	3	2	1	3	
2.	Agus	4	2	2	3	3	3	1	
3.	Najib	4	3	2	3	2	2	3	
4.	Zul	4	3	2	2	3	1	3	
Profil ideal		4	3	2	2	2	3	3	
1.	Om Han	0	0	2	1	0	-2	0	GAP
2.	Agus	0	-1	0	1	1	0	-2	
3.	Najib	0	0	0	1	0	-1	0	
4.	Zul	0	0	0	0	1	-2	0	

Setelah nilai GAP didapat maka dilakukan pembobotan terhadap nilai GAP, semakin kecil selisih GAP maka semakin besar nilai bobot dan semakin besar selisih GAP maka

semakin kecil nilai bobot. Berikut tabel bobot nilai GAP :

Tabel 2.4. Bobot nilai GAP

No.	Selisih GAP	Bobot Nilai	Keterangan
1.	0	4	Kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan
2.	1	3,5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat/level
3.	-1	3	Kompetensi individu kekurangan 1 tingkat/level
4.	2	2,5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat/level
5.	-2	2	Kompetensi individu kekurangan 2 tingkat/level
6.	3	1,5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat/level
7.	-3	1	Kompetensi individu kekurangan 3 tingkat/level

Hasil pembobotan terdapat pada tabel 2.5.

Tabel 2.5. Hasil pembobotan GAP

No	Karyawan	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	
1.	Om Han	0	0	2	1	0	-2	0	
2.	Agus	0	-1	0	1	1	0	-2	
3.	Najib	0	0	0	1	0	-1	0	
4.	Zul	0	0	0	0	1	-2	0	
1.	Om Han	4	4	2,5	3,5	4	2	4	Hasil
2.	Agus	4	3	4	3,5	3,5	4	2	
3.	Najib	4	4	4	3,5	4	3	4	
4.	Zul	4	4	4	4	3,5	2	4	

Setelah menentukan bobot nilai GAP, selanjutnya adalah dilakukan perhitungan sesuai dengan hasil penghitungan GAP setiap karyawan dengan rumus Core factor berikut:

$$NCF_1 = \frac{(4+4+2{,}5+3{,}5)}{4} = 3{,}5$$

$$NCF_2 = \frac{(4+3+4+3{,}5)}{4} = 3{,}625$$

$$NCF_3 = \frac{(4+4+4+3{,}5)}{4} = 3{,}875$$

$$NCF_4 = \frac{(4+4+4+3{,}5)}{4} = 3{,}875$$

Setelah menentukan bobot nilai GAP, selanjutnya adalah dilakukan perhitungan sesuai dengan hasil penghitungan GAP setiap karyawan dengan rumus Secondary factor berikut:

$$NSF_1 = \frac{4+2+4}{3} = 3{,}3$$

$$NSF_2 = \frac{3{,}5+4+2}{3} = 3{,}16$$

$$NSF_3 = \frac{4+3+4}{3} = 3{,}6$$

$$NSF_3 = \frac{3{,}5+2+4}{3} = 3{,}16$$

3. Hasil dan Kesimpulan

Setelah didapat nilai Core Factor setiap karyawan, maka selanjutnya didapat nilai total berdasarkan penghitungan diatas. Berikut tabel Perhitungan nilai total untuk setiap karyawan.

Tabel 3.1. Hasil penghitungan

No.	Karyawan	Nilai Core Factor	Nilai Secondary Factor
1.	Om Han	3,5	3,3
2.	Agus	3,625	3,16
3.	Najib	3,875	3,6
4.	Zul	3,875	3,16

Berdasarkan tabel diatas, akan dihitung kembali dengan prosentase untuk core factor 0,6% dan secondary factor 0,4%. Maka diperoleh hasil masing-masing karyawan:

a. Nilai Han = (3,5x0,6%) + (3,3x0,4%)
= 2,1 + 1,1 = 3,1

b. Nilai Agus = (3,62x0,6%) + (3,16x0,4%)
= 2,17 + 0,95 = 3,12

c. Nilai Najib = (3,875x0,6%) + (3,6x0,4%)
= 2,32 + 1,1 = 3,425

d. Nilai Zul = (3,875x0,6%) + (3,16x0,4%)
= 2,4 + 1,1 = 3,5

Setelah didapat nilai akhir dari beberapa karyawan yang akan diseleksi, dapat terlihat skor paling tertinggi, karyawan dengan nama Najib akan menjadi supervisor dengan semua kriteria core factor dan secondary factor yang telah ditentukan.

3.1. Hasil Penghitungan Kriteria Supervisor dan Mekanik

Aplikasi Penentuan Posisi Kerja
Jaya Sakti Carwash
Jaya Sakti Carwash
Jl. R. A. Kartini no. 26

id karyawan	nama karyawan	profil	total
6	Najib	spv	13.70
7	Zul	spv	13.40
10	Indra	spv	12.80
4	agus	spv	12.50
2	om han	spv	12.40
8	Bangun	spv	12.40

Gambar 5.5 Hasil Penghitungan Posisi Supervisor

Halaman ini merupakan hasil akhir penghitungan dari semua karyawan yang telah diinputkan sebelumnya. Ini merupakan salah satu hasil posisi untuk supervisor. Mekanik juga ada hasil akhir setelah dilakukan semua penghitungan yang berikut di bawah.

Aplikasi Penentuan Posisi Kerja
Jaya Sakti Carwash
Jaya Sakti Carwash
Jl. R. A. Kartini no. 26

id karyawan	nama karyawan	profil	total
8	Bangun	mekanik	12.60
3	dita	mekanik	12.20
2	om han	mekanik	12.00
10	Indra	mekanik	11.80
1	lembang	mekanik	11.70

Gambar 5.6 Hasil Penghitungan Posisi Mekanik

Sistem Pendukung Keputusan Jaya Sakti *Carwash* memberikan hasil penghitungan posisi kerja sesuai dengan penghitungan dari kriteria yang ditentukan pada posisi supervisor dan mekanik. Yang terbaik untuk menjadi supervisor, begitupun juga mekanik. Semua terurutkan dari skor paling banyak dan paling sedikit.

3.2. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang penerapan Metode Profile Matching penentuan posisi kerja di Jaya Sakti Carwash Kediri, dapat disimpulkan bahwa :

a. Telah dihasilkan rancangan sistem yang dapat memberikan penilaian berdasarkan Core Factor dan Secondary Factor yang telah diberi bobot kriteria masing-masing yang tentunya telah disetujui oleh owner juga pertimbangan yang matang dalam memberikan kriteria dan nilai yang dibuat patokan pembobotan.
b. Telah dihasilkan aplikasi sistem penempatan posisi kerja berdasarkan kriteria Core Factor dan Secondary Factor pada SPK ini dalam pengelolaan ketenagakerjaan sesuai kriteria yang dibutuhkan untuk carwash Jaya Sakti.

3.3.Saran

Setelah menarik beberapa kesimpulan maka saran yang bisa diberikan oleh penulis antara lain sebagai berikut :

a. Aplikasi penempatan posisi kerja ini nantinya dapat dilengkapi dengan kriteria Core Factor maupun Secondary Factor lain yang tentunya masih bisa memberikan penerapan yang lebih sesuai dengan perusahaan untuk ke depannya.

Untuk penelitian selanjutnya, penentuan posisi kerja karyawan hendaknya dibandingkan lagi dengan metode sistem pendukung keputusan lainnya agar terlihat perbandingannya sehingga akan mendapat hasil yang efektif dan lebih efisien.

Daftar Pustaka

1. Al Fatta, Hanif. 2007. *Analisis dan Perancangan Sistem Informasi untuk Keunggulan Bersaing Perusahaan & Organisasi Modern*. Andy: Yogyakarta.
2. Ardiansyah, Damanik. 2013. *Sistem Pendukung Keputusan Pemindahan Tugas Karyawan Dengan Menggunakan Metode Profie Matching (Studi Kasus: PT. Perkebunan Nusantara III Medan).* Pelita Informatika Budi Darma: Medan.
3. Hariyanto, Bambang. 2004. *Sistem manajemen Basisdata***.** Informatika Bandung : Bandung.
4. Kristanto, Andry. 2003. *Perancangan Sistem Informasi dan aplikasi*. Gava Media: Yogyakarta.
5. Ladjamudin, bin Al-Bahri. 2005. *Analisis dan Desain Sistem Informasi***,** Graha Ilmu: Yogyakarta.
6. Othman Shahizan. 2006. *Pengaturan Web Hypertext Preprocessor PHP*. Universitas Teknologi Malaysia: Johor.
7. Prasetya, Hery & Fitri Lukiastuti. 2009. *Manajemen Operasi*. cetakan pertama. PT.Buku Kita: Jakarta.
8. Rahman, Alfi. 2014. *Implementasi Metode Simple Additive Weighting (Saw) Dan Profile Matching Dalam Menentukan Pejabat Struktural Pada Pemerintah Kota Tebing Tinggi*. Universitas Sumatera Utara Medan: Medan.
9. Turban Efraim, Aronson. (2001). *Decision Support System*. ANDI : Yogyakarta.
10. Wahyono, Teguh.2004. *Sistem Informasi*, Graha ilmu: Yogyakarta.