

PENILAIAN PRIORITAS KINERJA PEGAWAI MENGGUNAKAN PROFILE MATCHING Di PMI BANYUMAS

Diwahana Mutiara Candrasari Hermanto¹, Gading Perdana²

^{1,2} STIKOM Yos Sudarso

E-mail: *¹candrasari5860@stikomyos.ac.id , ² gadingperdana@outlook.com

Article Info

Article history:

Received mm dd, yyyy

Revised mm dd, yyyy

Accepted mm dd, yyyy

Keywords:

UTD PMI

Sistem Pendukung

Keputusan

Profile Matching

Penilaian Kinerja

Gap Kerja

ABSTRACT (10 PT)

Unit Transfusi Darah PMI Banyumas atau sering disebut UTD PMI Banyumas adalah instansi yang bertugas memfasilitasi penyelenggaraan donor darah, penyediaan darah, dan pendistribusian darah untuk pelayanan kesehatan di wilayah Kabupaten Banyumas. UTD PMI Banyumas merupakan salah satu instansi yang memiliki kebijakan merotasi jabatan. Salah satu jenis rotasi jabatan adalah dengan menaikan jabatan pegawai. Kenaikan jabatan pegawai dilakukan dengan cara menilai pegawai yang dicalonkan mendapat rekomendasi kenaikan jabatan selanjutnya hasil penilaian tersebut dijadikan pertimbangan pegawai mana yang direkomendasikan naik jabatan oleh Kepala UTD PMI Banyumas. Cara penilaian yang dilakukan masih manual dengan media kertas sebagai form penilaian serta proses perhitungan yang terkadang keliru sehingga berdampak buruk terhadap hasil yang digunakan untuk memberikan rekomendasi pegawai yang naik jabatan. Dengan adanya sistem pendukung keputusan ini diharapkan mampu menyelesaikan masalah tersebut terutama dalam memberikan rekomendasi pegawai yang naik jabatan. Sistem pendukung keputusan ini menggunakan metode profile matching yang menghasilkan bobot gap, nilai core factor, nilai secondary factor dan hasil akhir perhitungan menggunakan metode profile matching..

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



1. PENDAHULUAN (11 PT)

Pegawai merupakan sumber daya yang penting dalam suatu instansi untuk menjamin mutu internal. Untuk menjamin mutu internal biasanya instansi tersebut melakukan rotasi jabatan dengan cara mengganti jabatan pegawai, memensiunkan pegawai, merekrut pegawai baru dan menaikan jabatan.

Unit Transfusi Darah PMI Banyumas atau sering disebut UTD PMI Banyumas adalah instansi yang bertugas memfasilitasi penyelenggaraan donor darah, penyediaan darah, dan pendistribusian darah untuk pelayanan kesehatan di wilayah Kabupaten Banyumas.

UTD PMI Banyumas merupakan salah satu instansi yang memiliki kebijakan merotasi jabatan. Salah satu jenis rotasi jabatan adalah dengan menaikkan jabatan pegawai. Di instansi tersebut kenaikan jabatan merupakan hal penting yang bisa memotivasi pegawai agar bekerja lebih baik serta untuk meremajakan jabatan agar diduduki oleh seseorang yang tepat.

Kenaikan jabatan di UTD PMI Banyumas dilakukan dengan cara memberi penilaian terhadap beberapa pegawai yang sudah dipilih oleh kepala untuk menduduki jabatan tertentu. Selanjutnya hasil dari penilaian tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk rekomendasi kenaikan jabatan pegawai. Penilaian dilakukan dengan cara manual, yaitu dengan cara membagikan form penilaian kepada para pegawai untuk selanjutnya di isi penilaiannya. Setelah di isi, form penilaian dikumpulkan untuk dihitung nilainya dan barulah didapat hasil dari penilaian tersebut. Cara tersebut kurang efektif karena membutuhkan waktu yang lama untuk menghasilkan nilai yang digunakan untuk membuat keputusan, pegawai mana yang cocok direkomendasikan naik jabatan. Dan terkadang ada kekeliruan dari hasil penilaian.

Oleh sebab itu dibutuhkan sistem yang mampu membantu Kepala UTD PMI Banyumas menangani permasalahan tersebut. Sistem yang di buat yaitu SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN KENAIKAN JABATAN PEGAWAI MENGGUNAKAN METODE PROFILE MATCHING DI UNIT TRANSFUSI DARAH PMI BANYUMAS.

Agar sistem pendukung keputusan tersebut mampu menghasilkan keputusan dengan hasil perhitungan yang sesuai, maka sistem tersebut menggunakan metode khusus untuk perhitungan penilaiannya. Metode yang di gunakan adalah Profile Matching. Dalam beberapa penelitian metode tersebut mampu untuk memilih pegawai mana yang tepat untuk menduduki suatu jabatan berdasarkan kriteria – kriteria yang ditentukan.

Diharapkan sistem tersebut dapat membantu kepala UTD PMI Banyumas dalam menghasilkan rekomendasi kenaikan jabatan yang lebih akurat.

Berdasarkan latar belakang tersebut, terdapat rumusan masalah yaitu bagaimana membuat Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Pegawai Menggunakan Metode Profile Matching Di Unit Transfusi Darah PMI Banyumas untuk membantu kepala UTD PMI Banyumas dalam memutuskan pegawai mana yang tepat agar mendapatkan hasil yang lebih akurat untuk direkomendasikan naik jabatan.

Tujuan penelitian :

Membuat sistem pendukung keputusan menggunakan metode profile matching yang dapat membantu Kepala UTD PMI Banyumas untuk membuat keputusan didalam memberikan rekomendasi pegawai yang mendapat kenaikan jabatan.

Manfaat Penelitian :

1. Membantu Kepala UTD PMI Banyumas dalam membuat rekomendasi pengambilan keputusan kenaikan jabatan.
2. Meningkatkan peranan IT di UTD PMI Banyumas.
3. Sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana.
4. Sebagai jurnal untuk penelitian yang akan datang.
5. Sebagai bentuk pengabdian terhadap ilmu yang telah dipelajari dan didapat di STIKOM Yos Sudarso Purwokerto.
6. Memberikan kemudahan dalam menciptakan dan mendekatkan hubungan antara STIKOM Yos Sudarso Purwokerto dengan UTD PMI Banyumas dan mempromosikan kampus STIKOM Yos Sudarso Purwokerto.
7. Memberikan pengalaman dalam melakukan penelitian.

2. METODELOGI (11 PT)

2.1. Metode Penelitian

2.1.1. Analisa Pemecahan Masalah Dengan Metode Profile Matching

1. Alternatif dalam penelitian ini yaitu staf seksi administrasi umum
2. Kriteria penilaian dan aspeknya

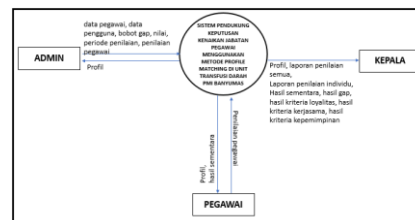
2.1.1.1. Penentuan Bobot Nilai Gap

1. Pemetaan Gap Kompetensi
2. Perhitungan Gap Kompetensi
3. Pembobotan

2.1.1.2. Perhitungan dan Pengelompokan Core Factor dan Secondary Factor

1. Perhitungan Core Factor dan Secondary Factor dari tiap Alternatif terhadap aspek loyalitas
 2. Perhitungan Core Factor dan Secondary Factor dari tiap Alternatif terhadap aspek Kerjasama
 3. Perhitungan Core Factor dan Secondary Factor dari tiap Alternatif terhadap aspek Kepemimpinan
- 2.1.1.3. Perhitungan Nilai Total Tiap Kompetensi Kriteria
1. Perhitungan nilai total tiap kompetensi kriteria pada aspek loyalitas
 2. Perhitungan nilai total tiap kompetensi kriteria pada aspek Kerjasama
 3. Perhitungan nilai total tiap kompetensi kriteria pada aspek kepemimpinan
- 2.1.1.4. Penentuan Ranking
- Proses penentuan ranking bertujuan untuk mendapatkan hasil mengenai rekomendasi pegawai yang berhak mendapatkan kenaikan jabatan

2.2 Diagram Konteks

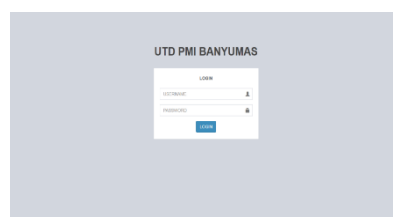


Gambar 1. Diagram Konteks

3. HASIL DAN PEMBAHASAN (11 PT)

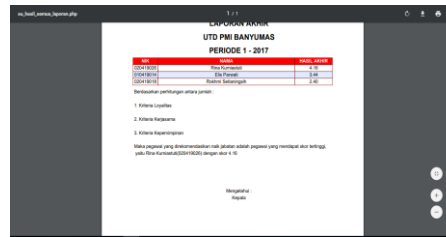
3.1 Hasil Pengembangan Sistem

3.1.1 Tampilan Form *Login*



Gambar 2 : Tampilan form login

3.1.2 Tampilan Form Penilaian



Gambar 10 : Tampilan hasil akhir

3.2 Pembahasan Hasil Pengembangan Sistem

3.2.1 Alternatif dalam penelitian ini yaitu staf seksi administrasi umum.

Tabel 2 : Alternatif pegawai

Alternatif	Nama
A1	Rokhmi Setianingsih
A2	Rina Kurniastuti
A3	Elis Parwati

3.2.2 Sub kriteria penilaian dan kriterianya.

Tabel 3 : Kriteria dan sub kriteria

Kriteria	Kode Kriteria	Sub Kriteria	NSI	Keterangan
Loyalitas	C1	Pemahaman dan pengamalan visi misi	5	CF
	C2	Prestasi Kerja	5	CF
	C3	Ketaatan	4	SF
	C4	Kejujuran	3	SF
Kerjasama	C5	Prakarsa	5	CF
	C6	Adaptasi	5	CF
	C7	Solidaritas	4	SF
Kepemimpinan	C8	Tanggungjawab	5	CF

Keterangan Tabel 6 :

CF : *Core Factor* (yang berwarna merah), merupakan sub kriteria yang penting untuk pertimbangan dilingkungan UTD PMI Banyumas.

SF : *Secondary Factor* (yang berwarna putih), merupakan sub kriteria pendukung untuk Core Factor.

3.2.3 Penentuan Bobot Nilai Gap

Bobot nilai *gap* dapat dihitung dengan rumus seperti dibawah ini:

$$\text{Gap} = \text{Profile Karyawan} - \text{Profile Jabatan}$$

Contoh penentuan bobot nilai *gap* :

A1(Rokhmi Setianingsih) dengan profile karyawan mengambil C1(Pemahaman dan pengamalan visi misi) kemudian dikurangi profile jabatan pada C1(Pemahaman dan pengamalan visi misi). Kemudian dilakukan pembobotan berdasarkan tabel bobot nilai *gap*.

Berikut adalah Perhitungannya :

$$\begin{aligned} A1 &= C1 - \text{NSJ}(C1) \\ &= 3 - 5 = -2 \end{aligned}$$

Bobot pada selisih -2 adalah 3.

3.2.3.1 Perhitungan *Gap* Kompetensi

Tabel 4 : Perhitungan *gap* kompetensi

	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8
A1	3	2	3	3	3	2	2	2
A2	5	5	5	5	5	5	4	5
A3	3	4	4	4	4	4	3	4
NSJ	5	5	4	3	5	5	4	5
A1	-2	-3	-1	0	-2	-3	-2	-3
A2	0	0	1	2	0	0	0	0
A3	-2	-1	0	1	-1	-1	-1	-1

3.2.3.2 Pembobotan

Tabel 5 : Kriteria dan sub kriteria

	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8
A1	3	2	4	5	3	2	3	2
A2	5	5	4,5	3,5	5	5	5	5
A3	3	4	5	4,5	4	4	4	4

3.2.3.3 Perhitungan nilai total tiap kompetensi kriteria pada kriteria *loyalitas*.

Tabel 9 : Nilai total kriteria *loyalitas*

	C1	C2	C3	C4	NCI	NSI	NI
A1	3	2	4	5	2,5	4,5	3,3
A2	5	5	4,5	3,5	5	4	4,6
A3	3	4	5	4,5	3,5	4,75	4

3.2.3.4 Perhitungan nilai total tiap kompetensi kriteria pada kriteria *kerjasama*.

Tabel 10 : Nilai total kriteria *kerjasama*

	C5	C6	C7	NCI	NSI	NK
A1	3	2	3	2,5	3	2,7
A2	5	5	5	5	5	5
A3	4	4	4	4	4	4

3.2.4 Penentuan Ranking

Perhitungan tersebut dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini:

$$Ha$$

$$= (x)\%N1$$

$$+ (x)\%N2$$

$$+ (x)\%N3$$

Keterangan:

Ha: Hasil Akhir

N1,2,3: Nilai Total Setiap

Kriteria

(x)%: Nilai Persen yang
diinputkan

$$(X)\%N1 = 35\%$$

$$(X)\%N2 = 30\%$$

$$(X)\%N3 = 35\%$$

Dalam lingkungan UTD PMI Banyumas untuk pertimbangan kenaikan jabatan, *loyalitas* (N1) dan kepemimpinan (N3) merupakan indikator yang lebih penting dalam pengambilan keputusan kenaikan seorang pegawai. Sebab itu kedua kriteria tersebut mendapat persen lebih besar untuk perhitungan akhir.

Contoh perhitungan :

$$Ha = (X)\%N1 + (X)\%N2 + (X)\%N3$$

$$Ha = (35\% * 3,3) + (30\% * 2,7) + (35\% * 1,2) = 2,385$$

Dengan menggunakan rumus tersebut, didapatkan hasil sebagai berikut :

3.3 Pengujian Sistem

3.3.1 Akurasi Hasil

3.3.1.1 Data *rill* hasil sebelum menggunakan metode *profile matching*

Tabel 13 : Data *rill* hasil penilaian

RANKING	NIK	NAMA	HASIL PENILAIAN
1	20419026	Rina Kurniastuti	46,5
2	10419014	Elis Parwati	35,6
3	20419018	Rokhmi Setianingsih	24,5

3.3.1.2 Data sesudah menggunakan metode *profile matching*

Tabel 14 : Data hasil penilaian menggunakan *profile matching*

NIK	NAMA	HASIL AKHIR
020419026	Rina Kurniastuti	4.16
010419014	Elis Parwati	3.44
020419018	Rokhmi Setianingsih	2.40

3.3.1.3 Perhitungan akurasi

$$\begin{aligned}
 \text{Akurasi} &= \frac{\text{Data Rill}}{\text{Data Testing}} \times 100\% \\
 &= \frac{3}{3} \times 100\% = 100\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa akurasi antara data *rill* dengan data yang diolah menggunakan metode *profile matching*, menghasilkan nilai akurasi/kecocokan sebesar 100%. Hal ini menyatakan metode *profile matching* dapat digunakan sebagai metode dalam pengambilan keputusan kenaikan jabatan pegawai di UTD PMI Banyumas.

3.3.2 Evaluasi Sistem

3.3.2.1 Sumber Data

Sumber data diperoleh dengan cara menguji responden. Cara menguji responden yaitu dengan membandingkan berapa banyak waktu untuk memberikan penilaian, perhitungan nilai dan pembuatan laporan, antara :

1. Cara Lama : Penilai memberikan penilaian di kertas kuisioner. Kemudian diisi dan diserahkan ke admin. Kemudian admin menyalin data penilaian ke komputer dan dilakukan penjumlahan. Selanjutnya dibuatlah laporan akhir
2. Cara Baru : Menggunakan Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Menggunakan Profile Matching. Penilai mengisi form penilaian. Selanjutnya sistem otomatis menghitung nilai dengan metode *profile matching*. Kemudian laporan siap dicetak.

3.3.2.2 Hipotesis

H0 : Tidak ada perbedaan waktu antara cara lama dan cara baru.

H1 : Ada Perbedaan waktu antara cara lama dan cara baru.

3.3.2.3 Uji Hipotesis

Tabel 16 : Tabel Paired Samples Statistic

		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	sebelum	857,600	30	24,3645	4,4483
	sesudah	82,033	30	3,5572	,6495

Dari tabel Paired Samples Statistic diatas menunjukan bahwa terdapat perbedaan waktu antara cara lama dan cara baru. Dimana pada saat menggunakan cara lama memerlukan rata-rata waktu selama 857,600 detik sedangkan setelah menggunakan cara baru hanya dibutuhkan waktu selama 82,033 detik.

4 KESIMPULAN (11 PT)

Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Pegawai Menggunakan Metode Profile Matching Di Unit Transfusi Darah Pmi Banyumas dapat membantu Kepala UTD PMI Banyumas untuk membuat keputusan didalam memberikan rekomendasi pegawai yang mendapat kenaikan jabatan. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji akurasi, metode profile matching 100% akurat dengan data rill. Kemudian berdasarkan uji hipotesis yang menyatakan bahwa bahwa sig (2 tailed) adalah 0,000. Berdasarkan teori yang digunakan dalam pengujian hipotesis ini yang menyatakan jika $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak. Jadi setelah melalui pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan waktu antara cara lama dan cara baru.

DAFTAR PUSTAKA (11 PT)

- Ananta, Priranda Widara Dan Winiarti, Sri. (2013). *Sistem Pendukung Keputusan Dalam Penilaian Kinerja Pegawai Untuk Kenaikan Jabatan Pegawai Menggunakan Metode Gap Kompetensi*(Studi Kasus Perusahaan Perkasa Jaya Compuretail). Yogyakarta : UAD.
- Hasan, Eva Diana Sari. (2013). *Pengembangan Sistem Pengarsipan Surat Di Bidang Sumber Daya Manusia Dan Komunikasi Hukum Administrasi PT PLN (Persero) Wilayah Lampung* (The Development Of A Letter Archiving System For Human Resources And Communication Law Administration Department Of PT PLN (Persero) Lampung Region). Lampung : Universitas Lampung.

- Hidayat, H.Akik Dan Sugiarto, Tria. (2016). *Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Penerima Beasiswa Kopertis Untuk Mahasiswa Dengan Metode Profile Matching Di Stmik Dci Kota Tasikmalaya*. Sumedang : Unpad.
- Imam, Kamaludin. (2014). *Rancang Bangun Aplikasi Inventori Pada Toko Bangunan Hajimena*. Lampung : STMIK Teknokrat Bandar Lampung.
- Izatu, Muh. Bahri Dan Muchlis, Nur Fajriah Dan Tajidun, L.M. (2016). Perbandingan Metode Profile Matching Dan Promethee (Preference Ranking Organization Method For Enrichment Evaluation) Dalam Menentukan Siswa Layak Penerima Beasiswa Kurang Mampu Di Smk Kelautan Dan Perikanan Kendari. Kendari : Universitas Halu Oleo.
- Kurniasih, Evi Novita Dan Wulan, Febi Tri Dan Fernandes. (2015). *Penerapan Metode Profile Matching Pada Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Dosen Dalam Proses Perkuliahan Di Stmik-Politeknik Palcomtech*. Palembang : Stmik Palcomtech Palembang.
- Mboi, Nafsiah. (2014). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 2014 Tentang Unit Transfusi Darah, Bank Darah, Rumah Sakit, Dan Jejaring Pelayanan Transfusi Darah*. Jakarta
- Muqtadir, Aswan Dan Purdianto, Irwan. (2013). *Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Menggunakan Metode Profile Matching*. Tuban : Universitas PGRI Ronggolawe.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- S, R. A., Dan M. Shalahuddin. (2013). *Rekayasa Perangkat Lunak Terstruktur Dan Berorientasi Objek*. Bandung: Informatika Bandung.
- Sambani, Egi Badar Dan Mulyana, Dadang Dan Maulana, Irfan. (2016). *Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Pengajar Menggunakan Metode Profile Matching(Studi Kasus Pada ELTI Gramedia Tasikmalaya)*. Tasikmalaya : STMIK Tasikmalaya.
-

- Suban, Stefanus Dan Nugraha, Danang Aditya. (2015). *Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Karyawan Untuk Penentuan Jabatan Tertentu Dengan Metode Profile Matching*.
- Sugiyono. (2015). *STATISTIK NON PARAMETRIS UNTUK PENELITIAN*. Bandung : Alfabeta.
- Suryadi, Kadarsah Dan Ramdhani, Ali. (2015). *Sistem Pendukung Keputusan Suatu Wacana Struktural Idealisasi Dan Implementasi Konsep Pengambilan Keputusan*. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.
- Suryani Dan Hendryadi. (2015). *Metode Riset Kuantitatif Teori Dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen Dan Ekonomi Islam*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Widiyanto, Mikha Agus. (2013). *Statistika Terapan*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Wiryasaputra, Rita Dan Hartati, Sri. (2012). *Sistem Pendukung Keputusan Pengalokasian Spare Part*. Yogyakarta : UGM