

# **SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PEMBERIAN REWARD KARYAWAN MENGUNAKAN METODE PROFILE MATCHING PADA RUMAH MAKAN PONDOK ALAM**

**Lucky Priyo Prayogo**  
**A12.2009.03466**

*Universitas Dian Nuswantoro*  
*Email : [luckypriyo@gmail.com](mailto:luckypriyo@gmail.com)*

## **ABSTRACT**

Decision support system of awarding of Reward is quite important for each employee and is very useful to the company in determining the decision pertaining to the employees. In Pondok Alam Restaurant, performance assessment used to spur employee performance to higher quality. This system is still done manually, and not yet computerized. Results of the assessment were not objective, because it is still a leveler of the value of each of the criteria each criterion in fact have different weights. This research aims to produce decision support system giving reward employees who are computerized and can be used on Pondok Alam Restaurant. The methods used in this research is a method of Profile Matching that can take decisions effectively on issues that are complex..

**Keywords:** karyawan, sistem pendukung keputusan, pemilihan, *profile matching*, reward

## **PENDAHULUAN**

UD. Dalam setiap perusahaan, instansi, organisasi atau badan usaha akan memberikan gaji sebagai kompensasi dari kerja seorang karyawan, disamping pemberian gaji pokok untuk memacu kinerja dan produktifitas kerja karyawannya. Pembayaran upah karyawan dengan sistem bonus yang diterima oleh karyawan disamping gaji pokok mereka berfungsi untuk merancang pekerja agar bekerja dengan lebih baik sehingga mencapai kinerja yang diharapkan oleh perusahaan, dikarenakan seorang karyawan yang menerima bonus tersebut harus memenuhi beberapa kriteria tertentu yang berhubungan dengan kedisiplinan, kinerja, dan produktifitas sesuai yang ditentukan oleh masing-masing instansi atau perusahaan. Demikian pula besaran jumlah bonus yang diterima oleh masing-masing karyawan akan berbeda tergantung dengan jabatan dan beberapa faktor yang lain.

Bagi setiap perusahaan yang telah menggunakan sistem informasi berbasis

komputer dalam kegiatan usahanya maka memerlukan sistem pendukung keputusan untuk menentukan karyawan manakah yang memiliki prioritas untuk mendapatkan gaji berdasarkan dengan kinerja dan produktifitasnya serta dapat menentukan besarnya bonus yang pantas untuk diterima karyawan tersebut. Sistem pendukung keputusan ini juga dapat berguna untuk memonitor kinerja karyawan dari waktu ke waktu. Sistem ini juga dapat digunakan sebagai acuan dalam penentuan langkah selanjutnya bagi karyawan yang berprestasi maupun tidak.

Sistem ini tidak dimaksudkan untuk menggantikan fungsi seorang manajer dalam mengambil keputusan tetapi hanya untuk membantu manajer dalam mengambil sebuah keputusan secara lebih cepat dan tepat, sesuai dengan kriteria yang diinginkan atau setidaknya mendekati kriteria yang diinginkan. Alternatif-alternatif pilihan yang diharapkan dapat memberikan daftar referensi kepada pembuat keputusan sebelum benar-benar mengambil suatu keputusan akhir. Sistem pendukung

keputusan ini menggunakan metode *Profile Matching* (Pencocokkan profil) yang merupakan suatu metode yang dapat membandingkan antara kompetensi yang dimiliki karyawan dengan kompetensi yang ditentukan oleh perusahaan sehingga diperoleh perbedaan kompetensinya atau disebut gap. Metode ini dilakukan dengan menentukan nilai bobot untuk setiap kriteria, kemudian dilanjutkan dengan proses perankingan yang akan menyeleksi alternatif terbaik dari sejumlah alternatif yang ada. Sehingga dapat mengurangi subjektivitas dalam pengambilan keputusan.

## LANDASAN TEORI

### 1. Konsep Sistem Pendukung Keputusan

Sistem Pendukung Keputusan adalah sebuah proses memilih tindakan (di antara berbagai alternatif) untuk mencapai tujuan atau beberapa tujuan (Turban, 2005). Penggunaan alat bantu komputer (computerized) sebagai pendukung dalam pengambilan keputusan bisnis sudah merupakan kebutuhan mutlak. Dunia usaha tidak hanya membutuhkan tenaga terampil dalam memahami konsep dasar manajemen secara manual, tetapi juga penguasaan dengan alat bantu komputer. Profesionalisme tenaga kerja didukung oleh ketrampilan penguasaan komputer dan wawasan global menjadi nilai tambah dalam kompetisi dunia kerja saat ini

### 2. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia berdasarkan asal katanya, manajemen berasal dari kata *management* yang merupakan bentuk *nouns* dari kata *to manage* yang bermakna mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola, sehingga manajemen adalah pengurusan, pengaturan, pelaksanaan, dan pengelolaan. Kata sumber daya manusia sebagai sumber daya. Apabila kedua kata tersebut digabungkan, maka manajemen sumber daya manusia dapat dijabarkan sebagai pengelolaan manusia sebagai sumber daya. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai pendekatan strategik dan koheren untuk mengelola aset paling berharga milik organisasi, orang-orang yang berkerja dalam organisasi, baik secara individu maupun kolektif, dan

memberikan sumbangan untuk mencapai sasaran organisasi (Amstrong,2003).

### 3. Penilaian Kinerja Karyawan

Pada organisasi yang modern, penilaian memberikan mekanisme peranan penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standar-standar kinerja dan untuk memotivasi kinerja individu di waktu berikutnya. Ini merupakan komponen kunci dalam proses pelaksanaan personalia dari sebagian besar perusahaan dan memberikan basis untuk keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer, dan kondisi-kondisi kepegawaian lainnya.

Menurut Simamora (2001) kinerja karyawan (*employee performance*) adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Penilaian kinerja (*performance assessment*) adalah proses yang mengukur kinerja karyawan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi mendasar personalia, kadang-kadang disebut juga dengan review kinerja, penilaian karyawan, evaluasi kinerja, evaluasi karyawan, atau rating personalia.

### 4. Prestasi Kerja

Menurut Dessler (1997) penilaian prestasi kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kinerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Menurut Stoner dkk. (1996) penilaian prestasi kinerja adalah proses yang meliputi: (1) penetapan standar prestasi kerja; (2) penilaian prestasi kerja aktual karyawan dalam hubungan dengan standar-standar ini; dan (3) memberi umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan prestasi kerja

### 5. Sistem Reward

Tujuan pengelolaan sistem reward di dalam organisasi adalah untuk menarik dan mempertahankan sumber daya manusia karena organisasi memerlukannya untuk mencapai sasaran-sasarannya. Untuk mempertahankan jasa-jasa karyawan dan menjaga tingkat prestasi tinggi maka motivasi dan komitmen mereka

perlu ditingkatkan. Karena itu organisasi berkeinginan untuk melakukan penyejajaran sasaran organisasi dan individu jika sorotannya adalah manajemen reward.

Ada beraneka macam tipe-tipe skema sistem reward yang diberikan, seperti (Mckenna dan Beech, 2000:168)

1. Nilai waktu (Time Rates) yaitu sistem reward yang dihubungkan dengan jumlah jam kerja. Nilai waktu dapat diklasifikasikan sebagai dasar jam kerja, upah mingguan, atau gaji bulanan. Keuntungan tertentu sistem berdasarkan waktu adalah terbuka untuk inspeksi dan wajar dalam pengertian bahwa karyawan yang menjalankan pekerjaan yang sama akan berada pada tingkatan yang sama.
2. Penggajian berdasarkan hasil-hasilnya yaitu salah satu cara untuk mengetahui kritisme yang dilontarkan kepada sistem berdasarkan waktu dengan memperkenalkan skema penggajian berdasarkan hasil-hasilnya (*Payment by results, PBR*). PBR menghubungkan gaji dengan kuantitas output individual. Pelopor PBR adalah sistem pekerjaan yang dibayar menurut hasil yang dikerjakan dimana gaji dihubungkan dengan jumlah unit pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggajian berdasarkan prestasi yaitu penggajian berdasarkan prestasi ini tidak hanya mempertimbangkan hasil-hasil atau output tetapi juga perilaku aktual dalam pekerjaan. Prestasi individual diukur berdasarkan sasaran-sasaran yang ditetapkan sebelumnya atau dibandingkan dengan berbagai tugas yang ada di dalam *job description*, yang memanfaatkan teknik-teknik penilaian prestasi.
4. Penggajian berdasarkan ketrampilan yaitu skema-skema yang dijelaskan berkonsentrasi pada 'output' aktivitas kerja, seperti volume dan kualitas produksi atau laba. Sebagai perbandingan, gaji berdasarkan ketrampilan (*skill - based pay*) memberikan tekanan pada 'input' yang meliputi pengetahuan ketrampilan dan kompetensi yang diinjeksikan karyawan ke dalam pekerjaan.

## METODE PROFILE MATCHING

Dalam proses *profile matching* secara garis besar merupakan proses membandingkan antara nilai data aktual dari suatu profile yang akan dinilai dengan nilai profil yang diharapkan, sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (disebut juga gap), semakin kecil gap yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar yang berarti memiliki peluang lebih besar untuk direkomendasikan untuk terpilih dalam hal ini pada proses promosi jabatan.

Berikut adalah beberapa tahapan dan perumusan perhitungan dengan metode *profile matching* (Kusrini,2007) :

### 1. 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 karyawan dan profil jabatan. 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 Gap

No.	Selisih Gap	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	5	Kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan
2	1	4.5	Kompetensi subjek kelebihan 1 tingkat / level
3	-1	4	Kompetensi subjek kurang 1 Tingkat/level
4	2	3.5	Kompetensi subjek Kelebihan 2 Tingkat/level
5	-2	3	Kompetensi subjek kurang 2 Tingkat/level
6	3	2.5	Kompetensi subjek kelebihan 3 Tingkat/level
7	-3	2	Kompetensi subjek kurang 3 Tingkat/level
8	4	1.5	Kompetensi subjek kelebihan 4 Tingkat/level
9	-4	1	Kompetensi subjek kurang 4 Tingkat/level

### 2. Perhitungan dan Pengelompokan Core dan Secondary Factor

Setelah menentukan bobot nilai *gap* untuk ketiga aspek yang dibutuhkan, kemudian tiap aspek dikelompokkan lagi menjadi 2 kelompok yaitu *core factor* dan *secondary factor*.

A. Core Factor(Faktor Utama)

Core factor (CF) merupakan aspek (kompetensi) yang paling menonjol/paling dibutuhkan oleh suatu jabatan yang diperkirakan dapat menghasilkan kinerja optimal. Untuk menghitung core factor digunakan rumus :

$$NCI = \frac{\sum NC}{\sum IC}$$

Keterangan :

- NCI = Nilai rata-rata (CF) aspek Kualitas
- NC = Jumlah total nilai (CF) aspek Kualitas
- IC = Jumlah item (CF)

B. Secondary factor(Faktor Pendukung)

Secondary factor (SF) adalah item-item selain aspek yang ada pada core factor. Untuk menghitung secondary factor digunakan rumus

$$NSI = \frac{\sum NS}{\sum IS}$$

Keterangan :

- NSI = Nilai rata-rata (SF) aspek Kualitas
- NS = Jumlah total nilai (SF) aspek Kualitas
- IS = Jumlah item (SF)

Rumus diatas adalah rumus untuk menghitung core factor dan secondary factor dari aspek Kualitas. Rumus diatas juga digunakan untuk menghitung core factor dan secondary factor dari aspek Harga dan Pelayanan.

2. Perhitungan Nilai Total Tiap Aspek

Dari perhitungan core factor dan secondary factor dari tiap-tiap aspek, kemudian dihitung nilai total dari tiap-tiap aspek yang diperkirakan berpengaruh pada kinerja tiap-tiap profile. Untuk menghitung nilai total dari masing-masing aspek, digunakan rumus :

$$N = 60\% NC + 40\% NS$$

Keterangan :

- N = Nilai Total Tiap Aspek
- NCI = Nilai Core Factor
- NSI = Nilai Secondary Factor

3. Perhitungan Ranking

Hasil akhir dari proses profile matching adalah ranking dari kandidat yang diajukan untuk mengisi suatu jabatan/posisi tertentu. Penentuan mengacu ranking pada hasil perhitungan yang ditujukan pada rumus dibawah ini :

$$\text{Ranking} = 20\% NCI + 30\% NSK + 50\% NP$$

Keterangan :

- NI = Nilai Kapasitas Intelektual
- NSK = Nilai Sikap Kerja
- NP = Nilai Perilaku

Pada penelitian ini, penentuan kriteria yang akan digunakan ditentukan oleh Pimpinan (Decision Maker) yang disesuaikan dengan aturan-aturan yang ada pada objek penelitian

PEMBAHASAN PENELITIAN

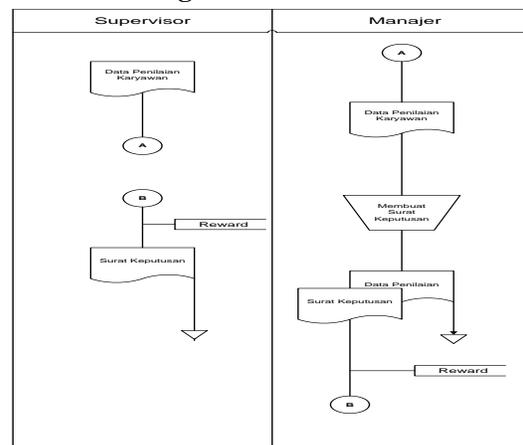
1. Communication / Komunikasi

Dalam tahapan communication, antara pengembang dan pelanggan melakukan pertemuan atau komunikasi guna mengidentifikasi masalah dan kebutuhan yang telah diketahui dalam pengembangan perangkat lunak, menganalisis user, terutama keinginannya serta mendefinisikan tujuan ke depan dari pengembangan perangkat lunak

2. Quick Plan and Modelling Quick Design

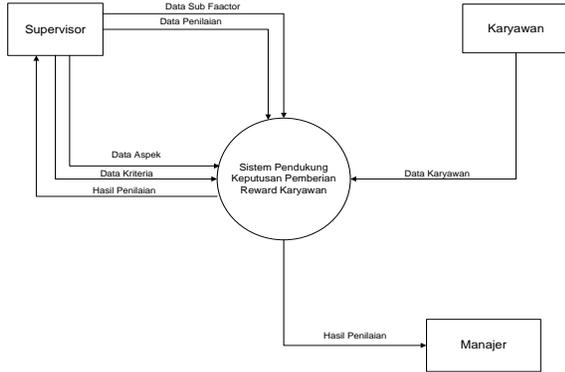
Tahap ini merupakan kelanjutan dari tahap komunikasi / communication, yaitu membuat perencanaan dan permodelan secara cepat dari perangkat lunak yang dikembangkan

Data Flow Diagram



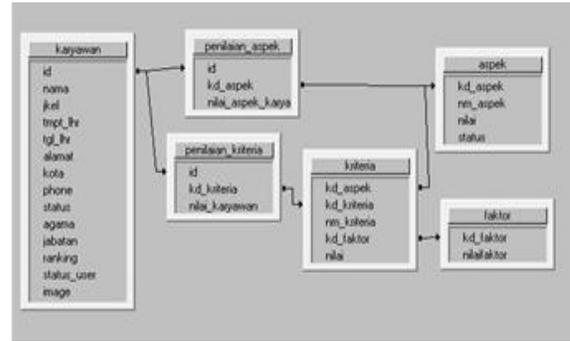
Gambar 1 Data flow Diagram

## Diagram Konteks



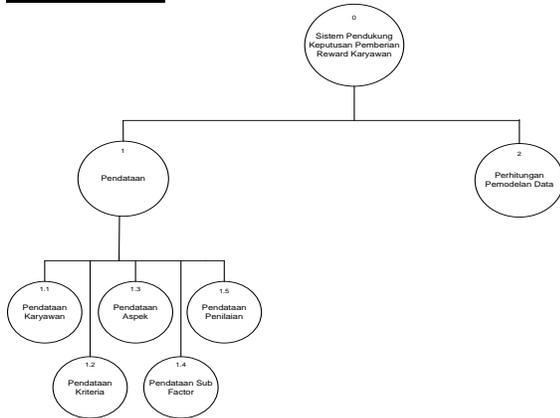
Gambar 2 Diagram Konteks

## Analisa Database



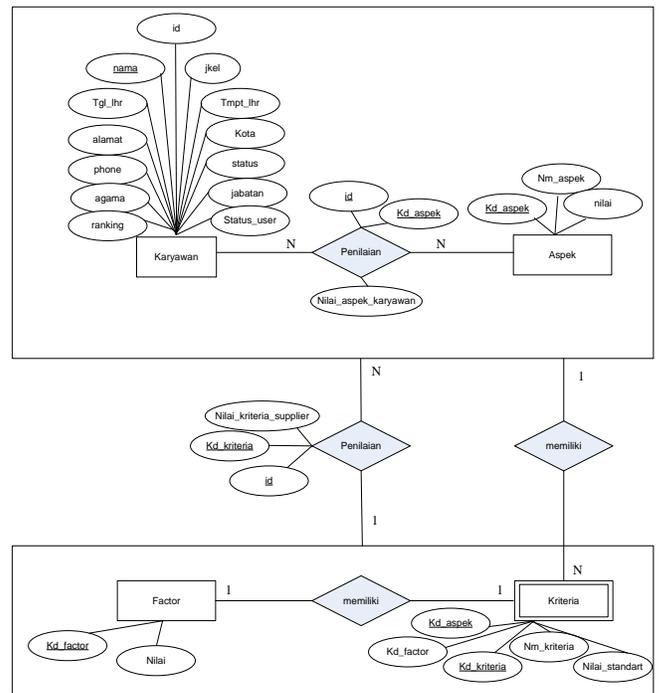
Gambar 5 Database

## Dekomposisi



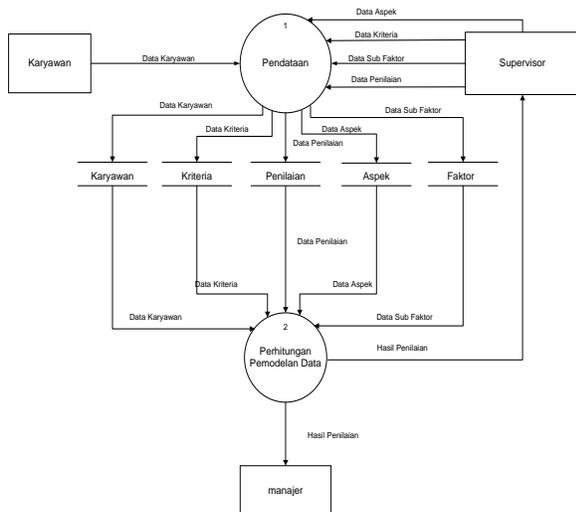
Gambar 3 Dekomposisi

## Entity Relationship Diagram



Gambar 6 Entity Relationship Diagram

## DFD Level 0



Gambar 4 DFD Level 0

## Form Pendataan Karyawan

Berikut ini adalah implementasi dari form data karyawan, dimana form ini digunakan oleh admin untuk mengolah data untuk mendapatkan data calon karyawan terbaik.



Gambar 7 Tampilan Form Pendataan Karyawan

### Form Pendataan Aspek

Berikut ini adalah implementasi dari form Pengaturan Aspek, yaitu pada form ini admin menginputkan data aspek yang akan digunakan pada sistem ini



Gambar 8 Tampilan Form Pendataan Aspek

### Form Pendataan Kriteria

Berikut ini adalah implementasi dari form Pengaturan Aspek, yaitu pada form ini admin menginputkan data aspek yang akan digunakan pada sistem ini



Gambar 9 Tampilan Form Pendataan Kriteria

### Form Pengaturan Core Factor dan Secondary Factor

Berikut ini adalah implementasi dari form Pengaturan Aspek, yaitu pada form ini admin menginputkan data aspek yang akan digunakan pada sistem ini



Gambar 10 Tampilan Form Pengaturan Nilai Core dan Secondary Factor

### Form Penilaian

Berikut ini adalah implementasi dari form Pengaturan Aspek, yaitu pada form ini admin menginputkan data aspek yang akan digunakan pada sistem ini



Gambar 11 Tampilan Form Penilaian

### Form Tampilan Hasil Penilaian



Gambar 12 Tampilan Hasil Penilaian

### DEPLOYMENT

Pengujian pada dasarnya adalah menemukan serta menghilangkan bug (kesalahan- kesalahan) yang ada di dalam pengujian validasi pada tugas akhir ini adalah metode black box

## **KESIMPULAN**

Setelah menyelesaikan pembuatan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan pemberian reward karyawan dengan menggunakan Metode Profile Matching dapat diambil kesimpulan bahwa Aplikasi ini dapat digunakan untuk membantu menilai karyawan yang terdata oleh pihak manajemen dan membantu menentukan mana karyawan terbaik yang bisa dipilih sebagai penerima reward

## **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Turban, E., J. E. Aronson, dan T. Liang. (2005). *Sistem Pendukung Keputusan dan Sistem Cerdas*. Yogyakarta: Andi Offset.
- [2] Apriyani, Kartika. (2010). *Sistem Pendukung Keputusan Untuk Memilih Siswa Berprestasi Di Smk Pamungkas Mlati Yogyakarta*. Jurnal. STMIK AMIKOM.
- [5] Sommerville, Ian. (2003). *Software Engineering*. Jakarta: Erlangga.
- [6] Kusriani, M.Kom. (2007). *Konsep dan Aplikasi Sistem pendukung Keputusan*. Yogyakarta : Andi.
- [7] Firdaus. (2005). *Pemrograman Database dengan Visual Basic 6.0 Untuk Orang Awam*. Palembang : Maxicom.
- [8] H.M, Jogiyanto. (2005). *Analisis dan Desain Sistem Informasi : Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- [9] Fathansyah, Ir. (2001). *Basis Data*. Bandung: Informatika.
- [10] Suryadi Kadarsah, (2002). *Sistem Pendukung Keputusan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya