



Analisis Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode *Profile Matching Method* Di PT. Prima Alam Gemilang (PAG) Bombana

Aqila Fadia^{1*}, Anis Saleh², Muhammad Nusran³

^{1,2,3} Program Studi Teknik Industri Universitas Muslim Indonesia, Indonesia

Email: aqilafadia@icloud.com

INFORMASI ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima: 20 Juli 2023

Diperbaiki: 19 Agustus 2023

Disetujui: 30 September 2023

ABSTRAK

PT. Prima Alam Gemilang (PAG) merupakan Perusahaan industri gula kristal putih dengan perkebunan tebu. Perusahaan ini memiliki 5 departemen, yaitu produksi, GA, HRD, HSE, dan Laboratorium. Permasalahan pada penelitian ini adalah terdapat kekosongan pada posisi admin produksi, sehingga kepala produksi sulit menentukan karyawan yang tepat untuk mengisi posisi tersebut dan belum ada tolak ukur dalam menentukan penilaian karyawan. Tujuan penelitian ini adalah mengidentifikasi tolak ukur penilaian karyawan departemen produksi dan menentukan penilaian karyawan untuk kenaikan jabatan dalam menempati posisi admin produksi. Dalam menyelesaikan masalah tersebut, digunakan bantuan Metode Profile Matching. Sehingga hasil dari penelitian adalah terdapat 4 aspek penilaian yakni sikap kerja, kemampuan, pengetahuan, dan kedisiplinan. Dan hasil perengkingan terdapat 5 nama teratas, yaitu mustamin, rony, dan rehan dengan hasil akhir 5. Selanjutnya frinky dan sahril dengan hasil akhir 4.98.

Kata Kunci: Profile Matching Method, Penilaian Karyawan, Produksi

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah Lisensi Internasional CC BY 4.0© JRSIM (2023)



PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu instansi. Oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kerja karyawan [1].

Penilaian kinerja merupakan evaluasi sistematis yang dilakukan terhadap kinerja karyawan untuk memahami kemampuan karyawannya sehingga dapat merencanakan pengembangan karir lebih lanjut bagi karyawan yang bersangkutan [2]. Kegunaan dalam penggunaan penilaian kinerja ini adalah untuk meningkatkan performa kerja dari karyawan [3]. Penilaian kinerja intinya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat memperoleh manfaat [4].

Kenaikan jabatan karyawan dalam suatu organisasi ataupun instansi baik dalam pemerintahan maupun non pemerintahan (swasta) adalah suatu penghargaan. Dari hasil analisis jabatan tersebut maka organisasi akan mampu menentukan karakteristik seperti apa yang harus dimiliki calon pegawai sebelum menduduki sebuah jabatan, yang outputnya berupa spesifikasi jabatan dan deskripsi pekerjaan [5].

Pabrik Gula PT. Prima Alam Gemilang yang berbasis Pekebunan Tebu sebagai bisnis baru di bidang produksi Gula Kristal Putih. Pabrik ini berkapasitas giling hingga 12.000 ton *cane per day* (TCD) sehingga merupakan pabrik gula dengan jumlah produksi terbesar di Indonesia yang dimiliki oleh pengusaha dalam negeri. Di PT prima alam gemilang memiliki 5 departemen, yaitu Produksi, GA, HRD, HSE, dan Laboratorium. Di mana di departemen produksi terdapat 21 karyawan, GA 10 karyawan, HRD 5 karyawan, HSE 7 karyawan, dan laboratorium 15 karyawan.

Berdasarkan observasi awal di peroleh informasi bahwa kepala produksi memiliki multiperan yaitu sebagai kepala produksi dan juga sebagai admin produksi yang artinya kepala produksi bertanggung jawab langsung mengkoordinir setiap kegiatan dalam departemen produksi. Hal ini membuat kepala produksi kewalahan dalam mengatur semua bagian tersebut, sehingga kepala produksi ingin melakukan penilaian karyawan untuk di adakan kenaikan jabatan mengisi posisi admin produksi.

Dari permasalahan di atas dapat di selesaikan dengan metode profile matching. "Profile matching merupakan suatu proses membandingkan antara kompetensi individu dengan kompetensi jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (disebut juga gap) [6]. Profile matching adalah sebuah mekanisme pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dimiliki oleh pelamar, bukannya tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati [7].

Tujuan dari penelitian ini adalah mengidentifikasi tolak ukur penilaian karyawan departemen produksi dan menentukan penilaian karyawan untuk kenaikan jabatan dalam menempati posisi admin produksi.

METODE PENELITIAN

Dengan menggunakan metode *Profile Matching*, dengan tahap pertama menentukan bobot nilai GAP, kedua pemetaan Gap, ketiga bobot nilai GAP, keempat perhitungan *core factor* dan *secondary factor*. Kelima perhitungan nilai total, dan keenam penentuan rangking.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pemetaan GAP

Pemetaan GAP dilakukan menghitung selisih antara nilai individu dengan nilai standar jabatan yang ditetapkan perusahaan. Cara lebih mudah dilakukan klasifikasi kriteria untuk keempat aspek. Setiap aspek dikelompokkan atas dua yaitu *Core Factor* dan *Secondary Factor*.

Tabel 1. *Core Factor dan Secondary Factor*

Aspek	Core Factor	Secondary Factor
Sikap Kerja	Ketelitian	Kesopanan
Kemampuan	Inisiatif dan Kreatif	Bertanggung Jawab
Pengetahuan	Pengalaman Kerja	Tingkat Pendidikan
Kedisiplinan	Kehadiran	Loyalitas

2. Pembobotan GAP

Langkah selanjutnya pembobotan nilai GAP. Berikut hasil konversi nilai GAP ke bobot nilai.

Tabel 2. Hasil Pembobotan Nilai GAP

Kode Karyawan	Kriteria							
	K1		K2		K3		K4	
	A	B	C	D	E	F	G	H
P1	5	5	4	4.5	5	4.5	5	5
P2	5	5	4.5	5	4.5	5	5	4.5
P3	5	4.5	4.5	5	5	4.5	5	5
P4	4.5	4.5	5	5	5	4.5	5	5
P5	5	5	5	4.5	5	4.5	4.5	5
P6	5	5	5	5	5	5	5	5
P7	5	5	5	5	5	4.5	5	5
P8	5	5	5	5	5	4.5	5	5
P9	5	5	5	5	5	5	5	5
P10	5	5	5	4.5	5	5	5	5
P11	5	5	5	4.5	5	5	5	5
P12	4.5	5	5	5	5	4.5	5	5
P13	4.5	5	5	4.5	5	5	5	5
P14	4.5	5	5	4.5	4.5	5	5	5
P15	5	5	5	4.5	4.5	5	5	5
P16	5	5	5	5	4.5	5	5	5
P17	4.5	5	5	5	5	5	5	5
P18	5	5	5	5	5	5	5	5
P19	4.5	5	5	5	4.5	4.5	5	5
P20	4.5	4.5	5	5	5	5	5	5
P21	4.5	4.5	4.5	5	4.5	4.5	5	5

3. Perhitungan *core factor* dan *secondary factor*

Langkah selanjutnya, mengklasifikasikan nilai bobot ke dalam *Core Factor* dan *Secondary Factor* untuk setiap aspek.

Tabel 3. Nilai *core factor* dan *secondary factor*

Kode Karyawan	Kriteria							
	Sikap Kerja		Kemampuan		Pengetahuan		Kedisiplinan	
	FC	SF	FC	SF	FC	SF	FC	SF
P1	5	5	4	4.5	5	4.5	5	5
P2	5	5	4.5	5	4.5	5	5	4.5
P3	5	4.5	4.5	5	5	4.5	5	5
P4	4.5	4.5	5	5	5	4.5	5	5
P5	5	5	5	4.5	5	4.5	4.5	5
P6	5	5	5	5	5	5	5	5
P7	5	5	5	5	5	4.5	5	5
P8	5	5	5	5	5	4.5	5	5
P9	5	5	5	5	5	5	5	5
P10	5	5	5	4.5	5	5	5	5
P11	5	5	5	4.5	5	5	5	5
P12	4.5	5	5	5	5	4.5	5	5
P13	4.5	5	5	4.5	5	5	5	5
P14	4.5	5	5	4.5	4.5	5	5	5
P15	5	5	5	4.5	4.5	5	5	5
P16	5	5	5	5	4.5	5	5	5
P17	4.5	5	5	5	5	5	5	5
P18	5	5	5	5	5	5	5	5
P19	4.5	5	5	5	4.5	4.5	5	5
P20	4.5	4.5	5	5	5	5	5	5
P21	4.5	4.5	4.5	5	4.5	4.5	5	5

4. Perhitungan Nilai Total

Persentase untuk nilai *core factor* yaitu 60% sedangkan *secondary factor* 40%. Adapun tabel perhitungan nilai total *core factor* dan *secondary factor* adalah sebagai berikut.

Tabel 4. Nilai Total Aspek Sikap Kerja

Kode Karyawan	CF	SF	Hasil %		N1
			NCF (60%)	NSF (40%)	60%.NCF + 40%.NSF
P1	5	5	3	2	5
P2	5	5	3	2	5
P3	5	4.5	3	1.8	4.8
P4	4.5	4.5	2.7	1.8	4.5
P5	5	5	3	2	5
P6	5	5	3	2	5
P7	5	5	3	2	5
P8	5	5	3	2	5
P9	5	5	3	2	5
P10	5	5	3	2	5
P11	5	5	3	2	5
P12	4.5	5	2.7	2	4.7
P13	4.5	5	2.7	2	4.7
P14	4.5	5	2.7	2	4.7
P15	5	5	3	2	5
P16	5	5	3	2	5
P17	4.5	5	2.7	2	4.7

P18	5	5	3	2	5
P19	4.5	5	2.7	2	4.7
P20	4.5	4.5	2.7	1.8	4.5
P21	4.5	4.5	2.7	1.8	4.5

Tabel 5. Nilai Total Aspek Kemampuan

Kode Karyawan	CF	SF	Hasil %		N2
			NCF (60%)	NSF (40%)	60%.NCF + 40%.NSF
P1	4	4.5	2.4	1.8	4.2
P2	4.5	5	2.7	2	4.7
P3	4.5	5	2.7	2	4.7
P4	5	5	3	2	5
P5	5	4.5	3	1.8	4.8
P6	5	5	3	2	5
P7	5	5	3	2	5
P8	5	5	3	2	5
P9	5	5	3	2	5
P10	5	4.5	3	1.8	4.8
P11	5	4.5	3	1.8	4.8
P12	5	5	3	2	5
P13	5	4.5	3	1.8	4.8
P14	5	4.5	3	1.8	4.8
P15	5	4.5	3	1.8	4.8
P16	5	5	3	2	5
P17	5	5	3	2	5
P18	5	5	3	2	5
P19	5	5	3	2	5
P20	5	5	3	2	5
P21	4.5	5	2.7	2	4.7

Tabel 6. Nilai Total Aspek Pengetahuan

Kode Karyawan	CF	SF	Hasil %		N3
			NCF (60%)	NSF (40%)	60%.NCF + 40%.NSF
P1	5	4.5	3	1.8	4.8
P2	4.5	5	2.7	2	4.7
P3	5	4.5	3	1.8	4.8
P4	5	4.5	3	1.8	4.8
P5	5	4.5	3	1.8	4.8
P6	5	5	3	2	5
P7	5	4.5	3	1.8	4.8
P8	5	4.5	3	1.8	4.8
P9	5	5	3	2	5
P10	5	5	3	2	5
P11	5	5	3	2	5
P12	5	4.5	3	1.8	4.8
P13	5	5	3	2	5
P14	4.5	5	2.7	2	4.7
P15	4.5	5	2.7	2	4.7
P16	4.5	5	2.7	2	4.7

P17	5	5	3	2	5
P18	5	5	3	2	5
P19	4.5	4.5	2.7	1.8	4.5
P20	5	5	3	2	5
P21	4.5	4.5	2.7	1.8	4.5

Tabel 7. Nilai Total Aspek Kedisiplinan

Kode Karyawan	CF	SF	Hasil %		N4
			NCF (60%)	NSF (40%)	60%.NCF + 40%.NSF
P1	5	5	3	2	5
P2	5	4.5	3	1.8	4.8
P3	5	5	3	2	5
P4	5	5	3	2	5
P5	4.5	5	2.7	2	4.7
P6	5	5	3	2	5
P7	5	5	3	2	5
P8	5	5	3	2	5
P9	5	5	3	2	5
P10	5	5	3	2	5
P11	5	5	3	2	5
P12	5	5	3	2	5
P13	5	5	3	2	5
P14	5	5	3	2	5
P15	5	5	3	2	5
P16	5	5	3	2	5
P17	5	5	3	2	5
P18	5	5	3	2	5
P19	5	5	3	2	5
P20	5	5	3	2	5
P21	5	5	3	2	5

5. Penentuan Rangking

Tabel 8. Hasil Akhir Penentuan Rangking

Kode Karyawan	N1	N2	N3	N4	N1	N2	N3	N4	Hasil Akhir
					30%	20%	10%	40%	
P1	5	4.2	4.8	5	1.5	0.84	0.48	2	4.82
P2	5	4.7	4.7	4.8	1.5	0.94	0.47	1.92	4.83
P3	4.8	4.7	4.8	5	1.44	0.94	0.48	2	4.86
P4	4.5	5	4.8	5	1.35	1	0.48	2	4.83
P5	5	4.8	4.8	4.7	1.5	0.96	0.48	1.88	4.82
P6	5	5	5	5	1.5	1	0.5	2	5
P7	5	5	4.8	5	1.5	1	0.48	2	4.98
P8	5	5	4.8	5	1.5	1	0.48	2	4.98
P9	5	5	5	5	1.5	1	0.5	2	5
P10	5	4.8	5	5	1.5	0.96	0.5	2	4.96
P11	5	4.8	5	5	1.5	0.96	0.5	2	4.96
P12	4.7	5	4.8	5	1.41	1	0.48	2	4.89
P13	4.7	4.8	5	5	1.41	0.96	0.5	2	4.87
P14	4.7	4.8	4.7	5	1.41	0.96	0.47	2	4.84

P15	5	4.8	4.7	5	1.5	0.96	0.47	2	4.93
P16	5	5	4.7	5	1.5	1	0.47	2	4.97
P17	4.7	5	5	5	1.41	1	0.5	2	4.91
P18	5	5	5	5	1.5	1	0.5	2	5
P19	4.7	5	4.5	5	1.41	1	0.45	2	4.86
P20	4.5	5	5	5	1.35	1	0.5	2	4.86
P21	4.5	4.7	4.5	5	1.35	0.94	0.45	2	4.74

Dari perhitungan di atas dapat ditentukan ranking dari setiap karyawan-karyawan, semakin besar nilai akhir maka semakin besar kesempatan untuk naik jabatan, berikut hasil ranking karyawan dengan metode *profile matching*.

Tabel 9. Rangking Hasil Akhir

Nama Karyawan	Hasil Akhir	Ranking
Mustamin	5	1
Rony	5	2
Rehan	5	3
Frinki	4.98	4
Sahril	4.98	5
Sifa	4.97	6
Kristanto	4.96	7
Amby	4.96	8
Pitmal	4.93	9
Fikri	4.91	10
Putra	4.89	11
Fadrian	4.87	12
Priska	4.86	13
Fatur	4.86	14
Muh Rafli	4.86	15
Hamsia	4.84	16
Panji	4.83	17
Wandi	4.83	18
Erines	4.82	19
Oskar	4.82	20
Taufik	4.74	21

Pada tahap akhir yaitu perengkingan diperoleh nilai akhir dari karyawan yang akan di lihat nama karyawan berapa di urutan rangking berapa. Dilihat dari hasil perengkingan terdapat ada beberapa nama yang mendapatkan skor yang sama, seperti rangking 1 sampai 3 mendapatkan skor 5. Hal ini dipengaruhi oleh hasil kuesioner yang di isi oleh setiap karyawan dan kepala produksi. Hal ini dapat di katakan bahwa mustamin, roni dan rehan memiliki keunggulan yang sama sehingga di pandangan karyawan dan kepala produksi mereka bertiga lebih unggul. Sehingga dalam hal ini mustamin yang di rekomendasikan untuk mengisi posisi admin produksi. Hal tersebut dikarenakan mustamin memiliki kelebihan waktu kerja paling lama yaitu 3-5 tahun dibandingkan rony dan rehan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pemhasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dalam penilaian karyawan devisi produksi pada PT. Prima Alam Gemilang, terdapat 4 aspek yakni

Sikap Kerja dengan kriteria *core factor* adalah ketelitian dan *secondary factor* kesopanan. Selanjutnya aspek kemampuan dengan kriteria *core factor* adalah inisiatif dan kreatif dan *secondary factor* bertanggung jawab. Selanjutnya aspek pengetahuan dengan kriteria *core factor* adalah pengalaman kerja dan *secondary factor* tingkat pendidikan. Dan terakhir aspek kedisiplinan dengan kriteria *core factor* adalah kehadiran dan *secondary factor* loyalitas.

2. Berdasarkan hasil perengkinan nama karyawan yang berada ketegori 5 teratas adalah mustamin, Rony, dan Rehan dengan nilai hasil akhir adalah 5. Selanjutnya Frinky dan Sahril dengan nilai haasil akhir 4.98.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih saya tujukan kepada perusahaan PT. Prima Alam Gemilang yang telah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian di perusaannya. Sehingga dapat membantu peneliti menyelesaikan tugas akhir dan sebagai salah satu syarat kelulusan. Dan membimbing peneliti selama melakukan penelitian.

REFERENSI

- [1] Korniwati. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Profile Matching Pada Toko Bazzar Laptop Samarinda. *Sistem Informasi*.
- [2] Indah Ni, N., Nisa, M., & Wahyu Widodo, D. (2021). Sistem Pendukung Keputusan Rekomendasi Kenaikan Jabatan Karyawan Menggunakan Metode Profile Matching (Studi Kasus CV. Agung Mandiri). *Seminar Nasional Inovasi Teknologi*.
- [3] Finanda, R.D. *et al.* (2013) ‘Perencanaan Jaringan Distribusi Air Bersih Perumnas Banyumanik Setiobudi, E. (2017). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi pada PT. Tridharma Kencana. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 170. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1768>
- [4] Wijaya, & Suhaji. (2012). Effect of Ability and Motivation on Employee Performance. *Journal of Accounting and Business Studies*, 1(1), 1–17.
- [5] Jeperson Hutahaeen, & Wily Julitawaty. (2021). Implementasi Metode AHP Untuk Sistem Pendukung Keputusan Proses Kenaikan Jabatan Karyawan. *SATESI: Jurnal Sains Teknologi Dan Sistem Informasi*, 1(2), 99–105. <https://doi.org/10.54259/satesi.v1i2.79>
- [6] winarsih, july ayu & bahri, S. (2018). SMS Cengkareng Barat Dengan Metode Profile Matching. *Ijse.Web.Id IJSE-Indonesian Journal on Software Engineering*, 4(1), 85–92.
- [7] Agustin, Y. H., & Sulastri, S. (2015). Kinerja Karyawan Untuk Kenaikan Jabatan Pada Pd Bpr Artha Sukapura Menggunakan Metode Profile Matching. *Jurnal VOI STMIK Tasikmalaya*, 5(2), 67–78.
- [8] Anto, A. G., Mustafidah, H., & Suyadi, A. (2019). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode SAW (Simple Additive Weighting) di Universitas Muhammadiyah Purwokerto (Decision. *Juita*, 3(1), 193–200.
- [9] Ermatita, E., Yulias, Y., & Adrezo, M. (2020). Pemodelan Penilaian Kinerja Karyawan Untuk Kenaikan Jabatan Menggunakan Metode Profile Matching Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Palembang. *Senamika 2020 Ii*, 23–35.
- [10] Padhil, A., Setyo, A., Dwi, R. A., Muhammad, W. P., & Hafid, F. (2022). Analisis Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Profile Matching (Pada Pabrik Mie Flamboyan Makassar). *Rekayasa Sistem Industri*, 2089(1), 1–5.