

ANALISIS PENILAIAN KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN PROFILE MATCHING (PADA PABRIK MIE FLAMBOYAN MAKASSAR)

Ahmad Padhil¹ Asih Setyo Rini² A Dwi Wahyuni P³ Muhammad Fachry Hafid⁴

^{1,3,4}Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknologi Industri, Universitas Muslim Indonesia
Jl. Urip Sumoharjo Km. 5 Makassar, Sulawesi Selatan 90231

²Program Studi Teknik Industri, Fakultas Sains dan Teknologi, Universitas Bina Bangsa
Jl. Raya Serang – Jakarta Km. 03 No. 1B (Pakupatan), Serang – Banten 42120

Email : Ahmad.padhil@umi.ac.id asih.setyo.rini@binabangsa.ac.id dwi.wahyunip@umi.ac.id
muh.fachryhafid@umi.ac.id

Abstract

The flamboyan noodle factory is a factory that produces food in the form of noodles. This factory produces various types of noodles, namely Mie Rough (as raw material for making soup noodles, Hokkien noodles, fried noodles), Smooth Noodles (used for making dry noodles, meatball noodles etc.), Pangsit Skin (used for making dumpling crackers, martabak skin, etc.), etc) and Mie Pangsit. The make to order (MTO) production strategy is to produce according to the number of orders. This factory has four production employees and a multi-role factory owner, namely the head of the production department and the head of the procurement department. When demand increases, owners are overwhelmed in managing all these parts. Therefore, the owner wants to assess performance of production employees for position of head of production. Assess the performance of each production employee and choose one of the employees to be head a production. Result from study showed value the first employee was 4.83; the second employee scored 4.92; the third employee value is 4.98 and the fourth employee value is 4.94. So that the one who was chosen as the head of production was the third employee because he had the highest total score.

Keywords: Performace appraisal, profile matching and method total score

1. Pendahuluan

Persaingan industri di Indonesia semakin hari semakin ketat, terutama dibidang industri makanan. Persaingan tersebut menjadi tantangan bagi setiap industri disektor makanan untuk mempertahankan eksistensi produk mereka. Kinerja perusahaan, peningkatan dan pengelolaan kinerja dari karyawan perusahaan. (Dibyantoro, 2021)

Hal penting dari kinerja karyawan perusahaan adalah pengolahan nilai-nilai karyawan tersebut. Pengelola kinerja karyawan dengan mengetahui perkembangan kinerja karyawan seperti melakukan penilaian kinerja secara rutin terutama perusahaan yang memiliki jumlah karyawan yang besar. (Falabiba, 2022).

Dalam dunia bisnis, pengambilan keputusan merupakan hal penting termasuk pengambilan keputusan dalam pemilihan karyawan. Pemilihan tersebut tidak dapat dilakukan secara sembarangan karena pemilihan karyawan yang

tepat dapat menunjang dalam keberlangsungan perusahaan. Pemilihan dilakukan secara cepat dan akurat. (Diana, 2021)

Perusahaan menentukan nilai yang menjadi standar dalam pemilihan karyawan untuk suatu jabatan. Sehingga dilakukan pencocokan antara kompetensi jabatan dengan kompetensi dari karyawan. Adanya standar dalam pemilihan karyawan mendorong karyawan untuk menunjukkan kompetensi lebih baik atau terbaik mereka agar dapat melewati standar tersebut. Persaingan antara karyawan untuk memperoleh jabatan tersebut dengan menunjukkan kemampuan kemampuan mereka. Semakin kecil selisih nilai karyawan dengan nilai standar jabatan maka semakin besar peluang karyawan tersebut untuk meperoleh kenaikan jabatan. (Yuliani,2021)

Promosi jabatan bertujuan untuk optimalisasi kinerja dari karyawan perusahaan. Selanjutnya, promosi jabatan dijadikan motivasi kerja oleh

karyawan. Promosi jabatan juga merupakan proses meregenerasi kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) untuk keberlangsungan perusahaan. hal yang menjadi tolak ukur utama dalam promosi jabatan atau pemilihan karyawan adalah kinerja dari karyawan. Perusahaan tentunya akan memilih karyawan yang memiliki kinerja yang sesuai dengan yang dibutuhkan untuk jabatan tersebut. (Haryadi, 2022)

Pabrik Mie Flamboyan adalah pabrik mie yang dimangun sejak tahun Pabrik mie flamboyan didirikan pada tahun 1991. Awal mula pabrik ini hanya memiliki dua orang pegawai. Kemudian permintaan akan mie terus meningkat, untuk menghadapi kebutuhan tersebut pabrik mie kemudian meningkatkan jumlah produksinya hingga saat ini karyawannya terdapat delapan orang, empat karyawan dibagian produksi dibagian produksi dan empat lainnya dibagian pengadaan dan distribusi. Semua bagian dalam pabrik tersebut dikepalai, diurus atau diatur oleh satu orang yaitu pemilik pabrik. permintaan akan mie terus mengalami peningkatan menyebabkan pemilik pabrik kewalahan dalam mengatur produksi mie. Sehingga, pemilik pabrik hendak melakukan pemilihan karyawan produksi untuk dijadikan kepala produksi.

Penelitian sejenis dilakukan oleh Nisa (2021) dan widodo (2021) yaitu melakukan penilaian kinerja dengan tujuan mendukung CV. Agung Mandiri dalam pemutusan karyawan yantepat mendapatkanpeningkatan jabatan bagian sales marketing. Penelitian menunjukkan hasil bahwa karyawan yang memiliki nilai kinerja tertinggi menjadi rekomendasi terbaik untuk memperoleh kenaikan jabatan sales marketing .

Begitupun penelitian sebelumnya dilakukan oleh Saleh (2022) dan Azzahra (2022) yaitu melakukan penelitian kinerja untuk peningkatan jabatan di instansi PSDA di Lampung. Hasil penelitian dengan perhitungan nilai kinerja pegawai ini menunjukkan urutan prioritas berdasarkan nilai kinerja dari 25 pegawai. Pegawai yang memiliki nilai kinerja tertinggi atau ranking pertama merupakan karyawan yang berhak untuk mendapatkan rekomendasi kenaikan jabatan.

2. Landasan Teori

Kinerja merupakan kepribadian pekerja secara jelas dan ditampilkan menjadi performa. Sedangkan penilain kinerja sama dengan standrisasi yang sudah ditetapkan. (Yeremi, 2022)

Profile matching ialah prosedur asumsi ideal dari variable predicator yang disandang oleh pekerja. (Nurhastuti, 2022)

3. Metodologi Penelitian

3.1. Lokasi

Tempat penelitian dilakukan pada Pabrik Mie Flamboyan yang terletak di Jl. Flamboyan No. 38, Kampung buyang, Mariso, Kec. Makassar, Kota Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia. Penelitian ini berlangsung mulai dari tanggal 16 Mei sampai 14 Juni 2022.

3.2. Sumber Data

Informasi - informasi data yang diperlukan anantara lain, observasi lapangan, wawancara dan kuesioner karyawan pada produksi Pabrik Mie Flamboyan dari berbagai macam aspek.

3.3. Pengumpulan Data

Tiga data yang diperlukan diantaranya itu:

- Observasi lapangan
Observasi lapangan dilakukan untuk peninjauan langsung terhadap objek, yaitu karyawan produksi.
- Wawancara
Wawancara dilakukan dengan interaksi dengan pemilik dan karyawan produksi pabrik mie Flamboyan.
- Kuesioner
Kuesioner yang dibagikan terdiri dari delapan pertanyaan mengenai kinerja karyawan dari aspek sikap kerja, kemampuan, pengetahuan dan kedisiplinan. Respondennya yaitu pemilik perusahaan dan karyawan produksi.

4. Pembahasan

4.1. Pemetaan Gap

Pemetaan gap dilakukan dikarenakan adanya perbedaan perhitungan angka individu dengan angka standar jabatan yang disahkan oleh perusahaan. Cara lebih mudah dilakukan klasifikasi kriteria untuk keempat aspek dan pemberian kode. Setiap aspek dikelompokkan atas dua yaitu:

- Core factor* atau fator primer, kriteria utama yang diperlukan untuk kenaikan level jabatant. Diantaranya terdiri atas ketelitian, inisiatif dan kretif, pengalaman kerja dan kehadiran.
- Secondary factor* atau faktor skunder, merupakan kriteria kecuali pada *core factor*, terdiri atas kesopanan, bertanggung jawab, tingkat pendidikan dan loyalitas.

Tabel 1. Pengelompokan aspek kriteria

No.	Aspek	Kriteria	Kode
1	Sikap kerja	Ketelitian	A
		Kesopanan	B

2	Kemampuan	Inisiatif dan kreatif	C
		Bertanggung jawab	D
3	Pengetahuan	Pengalaman kerja	E
		Pendidikan	F
4	Kedisiplinan	Kehadiran	G
		Loyalitas	H

Langkah berikutnya adalah penginputan nilai hasil rekapitulasi dari kuesioner menggunakan skala likert. Kriteria A diperoleh total nilai 15 untuk karyawan 1 (C1), kemudian total nilai tersebut dibagi dengan jumlah responden, dalam penelitian ini terdapat 4 orang responden. Sehingga, diperoleh nilai untuk C1 di kriteria A adalah 3,75.

Tabel 2. Nilai karyawan

Kriteria	Nilai karyawan			
	C1	C2	C3	C4
A	3,75	3,5	3,25	3,25
B	3,75	3,75	3,25	3,5
C	3	2,5	3,5	2,75
D	3,25	2,75	3,5	3
E	3,5	3,5	3,5	3
F	3,25	3,5	3,5	3,75
G	2,75	3	3,25	3,5
H	2,5	3,25	3,25	3,5

Setelah pengelompokkan kriteria, selanjutnya adalah pemetaan gap. Selisih antara nilai karyawan dengan nilai jabatan disebut dengan gap. Misal nilai C1 di kriteria A adalah 3,75 dan nilai standar atau nilai jabatan adalah 3. Sehingga, diperoleh gap sebesar 0,75. berikut tabel pemetaan gap setiap bagian :

Tabel 3. Perhitungan gap

Krt	Std	Gap			
		C1	C2	C3	C4
A	3	0,75	0,5	0,25	0,25
B	3	0,75	0,75	0,25	0,5
C	3	0	-0,5	0,5	-0,25
D	3	0,25	-0,25	0,5	0
E	3	0,5	0,5	0,5	0
F	2	1,25	1,5	1,5	1,75
G	3	-0,25	0	0,25	0,5
H	3	-0,5	0,25	0,25	0,5

4.2. Pembobotan

Langkah selanjutnya pembobotan nilai gap. Memberikan bobot nilai gap dengan menentukan terlebih dahulu bobot untuk setiap selisih nilai gap, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4. Bobot nilai GAP

No	Selisih	Nilai bobot	Keterangan
1	0	5	Kompetensi kebutuhan
2	1	4,5	Kompetensi > 1
3	-1	4	Kompetensi < 1
4	2	3,5	Kompetensi > 2
5	-2	3	Kompetensi < 2

Kemudian memberikan bobot nilai gap berdasarkan tabel 4. Misal, nilai gap untuk C1 pada kriteria A adalah 0,75 artinya nilai gap mendekati angka 1. Sehingga, bobot nilai gap untuk C1 sebesar 4,5. berikut hasil konversi nilai gap ke bobot nilai :

Tabel 5. Pembobotan nilai GAP

Nama	Kriteria							
	A	B	C	D	E	F	G	H
C 1	4,5	4,5	5	5	5	4,5	5	5
C 2	5	4,5	5	5	5	4,5	5	5
C 3	5	5	5	5	5	4,5	5	5
C 4	5	5	5	5	5	4,5	5	5

4.3. Perhitungan Nilai Total/Penentuan Ranking

Presentase untuk nilai core factor yaitu 60%. Bobot nilai gap A,C,E dan G dikalikan dengan 60% sedangkan sisanya dikalikan dengan 40% untuk nilai secondary factor. Adapun contoh rancangan nilai dari factor primer dan factor skunder untuk C1 sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{NCF} &= 4,5 \times 60\% \\ &= 2,7 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{NSF} &= 4,5 \times 40\% \\ &= 1,8 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{N1} &= \text{NCF} + \text{NSF} \\ &= 2,7 + 1,8 \\ &= 4,5 \end{aligned}$$

Tabel 6. Nilai total

Aspk	Nama	NCF	NSF	Nilai total
K1	C1	2,7	1,8	4,5
	C2	3	1,8	4,8
	C3	3	2	5
	C4	3	2	5
K2	C1	3	2	5
	C2	3	2	5
	C3	3	2	5
	C4	3	2	5
K3	C1	3	1,8	4,8
	C2	3	1,8	4,8
	C3	3	1,8	4,8
	C4	3	1,4	4,4
K4	C1	3	2	5
	C2	3	2	5
	C3	3	2	5

	C4	3	2	5
--	----	---	---	---

Hasil hitung dari metode *profile matching* didapat berupa ranking karyawan dan karyawan dapat di promosikan untuk level jabatan. Berikut rumus perhitungannya :

$$\text{Ranking} = (30\% \times N1) + (20\% \times N2) + (10\% \times N3) + (40\% \times N4)$$

Contoh :

$$\begin{aligned} \text{Ranking C1} &= (30\% \times 4,5) + (20\% \times 5) + (10\% \times 4,8) + (40\% \times 2) \\ &= 1,35 \end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas dapat ditentukan ranking dari setiap karyawan. Makin tinggi nilai akhir, makin tinggi pula kemungkinan untuk naik level jabatan.

Tabel 7. Hasil penentuan ranking

	C1	C2	C3	C4
N1 (30%)	1,35	1,44	1,5	1,5
N2 (20%)	1,00	1,00	1,00	1,00
N3 (10%)	0,48	0,48	0,48	0,44
N4 (40%)	2	2	2	2
Hasil	4,83	4,92	4,98	4,94
Rank	4	3	1	2

5. Kesimpulan dan Saran

Penilaian kinerja karyawan menggunakan metode *profile matching* menunjukkan bahwa nilai Karyawan pertama sebesar 4,83; karyawan kedua memperoleh nilai sebesar 4,92; nilai Karyawan ketiga sebesar 4,98 dan nilai karyawan keempat sebesar 4,94. Jadi yang berhak di posisi kepala produksi adalah karyawan ketiga karena memiliki nilai total tertinggi.

Sebaiknya dalam pemilihan karyawan untuk suatu jabatan dilakukan dengan cara mempertimbangkan beberapa aspek untuk meminimalisir pemilihan secara subyektif. Hal tersebut, dapat dihitung dengan menggunakan metode *profile matching*.

DAFTAR REFERENSI

Abarca, R. M. (2021). *Pengertian Kuesioner. Nuevos Sistemas de Comunicación e Información*, 2013–2015.

Diana, A., Achadiani, D., & Irawan, H. (2021). Penerapan Metode Profile Matching untuk Pendukung Keputusan Pemilihan Manajer Information Technology. *Jurnal Teknik Informatika Dan Sistem Informasi*, 7(1), 180–191.

Dibyantoro. (2021). Meningkatkan Kinerja Karyawan Dengan Efektivitas Pelatihan. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(5), 1003–1012. <http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/index>

Khoiriyah, S., Yunita, Y., & Junaidi, A. (2019). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Crew Store Terbaik Menggunakan Metode Profile Matching Di Pt Sumber Alfaria Trijaya. *Jurnal Teknologi Dan Ilmu Komputer Prima (Jutikomp)*, 2(2), 27. <https://doi.org/10.34012/Jutikomp.V2i2.668>

Mugianto. (2017). Teks Laporan Hasil Observasi Model Pembelajaran Berbasis Proyek Siswa Kelas X SMA. *Jurnal Ilmu Budaya*, 1(4), 356. <http://dx.doi.org/10.30872/ilmubudaya.v1i4.769>

Ninla Elmawati Falabiba. (2019). Bab I.pdf (Issue 2009, pp. 1–4).

Nisa, K., TPY, T. P. Y., & Natasha Putri, D. (2021). Penerapan Metode Profile Matching Dalam Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Pada CV. Karya Alam. *Jurnal Ilmu Komputer*, 10(2), 73–77. <https://doi.org/10.33060/jik/2021/vol10.iss2.215>

Nisa, N.I.N., & Widodo, W.D. Sistem Pendukung Keputusan Rekomendasi Kenaikan Jabatan Karyawan Menggunakan Metode Profile Matching (Studi Kasus CV. Agung Mandiri) : Seminar Nasional Inofasi Teknologi.

Nurhastuti, F., & Mukhayaroh, A. (2022). Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode *Profile Matching* Pada Koperasi Tunas Wanita Abadi. *Jurnal Komputer dan Informatika Akademi Bina Sarana Informatika Vol 10, No 2*

Padhil, A., Pawennari, A., Dahlan, M. and Awaliah, N.R., 2018. Usulan Perbaikan Lingkungan Kerja pada Bagian Mesin Puffing Gun di IKM Bipang Putri Sehati Kabupaten Gowa. *Journal of Industrial Engineering Management*, 3(1), pp.1-9.

- Padhil, A., and Purnomo, H. (2018). Macroergonomic Approaches as a solution to Local Wisdom-based Tourist Village Development Planning. In MATEC Web of Conferences (Vol. 154, p. 01080). EDP
- Rofiq Noorman Haryadi, Denok Sunarsi, Heri Erlangga, Nurjaya, & Ana Wijandari. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. MAMEN: Jurnal Manajemen, 1(1), 41–48. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i1.13>
- Salah, S., Azzahra, L., & Informasi, J. S. (1978). Penentuan Kenaikan Jabatan Pegawai dengan Metode Profile Matching (Studi Kasus: Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung). 16(x), 45–54.
- Sari, M. S., & Zefri, M. (2019). Pengaruh Akuntabilitas, Pengetahuan, dan Pengalaman Pegawai Negeri Sipil Beserta Kelompok Masyarakat (Pokmas) Terhadap Kualitas Pengelolaan Dana Kelurahan Di Lingkungan Kecamatan Langkapura. Jurnal Ekonomi, 21(3), 308–315. <https://ejournal.borobudur.ac.id/index.php/1/article/view/608/583>
- Setiyaningsih, D., Rosmi, F., Santoso, G., & Virginia, A. (2020). Implementasi Pendidikan Karakter Dalam Pembelajaran PKn di Sekolah Dasar. DIKDAS MATAPPA: Jurnal Ilmu Pendidikan Dasar, 3(2),279. <https://doi.org/10.31100/dikdas.v3i2.693>
- Sugiartawan, P., Ardriani, N. N. D., & Kusuma, I. M. W. (2021). Sistem Pendukung Keputusan Kelompok Promosi Jabatan Menggunakan Metode Profile Matching. Jurnal Sistem Informasi Dan Komputer Terapan Indonesia (JSIKTI), 3(4), 36–47.
- Yeremia, B. (2022). Teori Penilaian Pengukuran Kinerja Karyawan. Jurnal Akutansi. <http://pusdansi.org/index.php/pusdansi/article/view/122/125>