

# PENERAPAN METODE PROFILE MATCHING UNTUK PENENTUAN SISTEM KENAIKAN GAJI PADA PT DELTA ORIENTAL KAPUAS

Tony Darmanto<sup>1</sup>, Susana<sup>2</sup> Paulus Kelvin Wiranata<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Sistem Informasi, Fakultas Teknologi Informasi Universitas Widya Dharma. Pontianak  
e-mail: <sup>1</sup>tony.darmanto@yahoo.com, <sup>2</sup>susana@widyadharm.ac.id, <sup>3</sup>paulus\_k\_w@widyadharm.ac.id

## Abstract

*PT Delta Oriental Kapuas aims to enhance employee salary determination by designing an accurate decision support system. This is done to avoid subjective evaluations and non-objective salary increments. It is expected that the implementation of this system will help reduce potential related issues. The author applies a descriptive research design using interviews, observations, and literature reviews. The decision support system method used is Profile Matching. The system is designed and analyzed using the Unified Modeling Language (UML). The database design is implemented using MySQL, while the web-based application development is carried out using Visual Studio Code with HTML, CSS, PHP, JavaScript, and Bootstrap as the CSS framework.. This research yields an efficient and effective decision support system design for determining employee salary increments. The system enables the company to manage employee data, salary increment criteria, sub-criteria, and applies calculations using the Profile Matching Method. Furthermore, the system has flexible controls to determine the magnitude of salary increments based on adjustable scores. The system's output includes the employees' final scores and recommendations for the magnitude of salary increments for each employee. The Profile Matching decision support system designed in this research provides accurate score results and salary increment recommendations.*

**Keywords :** *Decision Support System, Profile Matching, Salary Increment Determination*

## Abstrak

PT Delta Oriental Kapuas bertujuan meningkatkan penentuan kenaikan gaji karyawan dengan merancang sistem pendukung keputusan yang akurat. Hal ini dilakukan untuk menghindari penilaian subjektif dan penentuan kenaikan gaji yang tidak objektif. Diharapkan dengan adanya sistem ini dapat mengurangi masalah terkait yang mungkin timbul. Penulis menerapkan desain penelitian deskriptif dengan wawancara, observasi, dan studi kepustakaan. Metode sistem pendukung keputusan yang digunakan adalah *Profile Matching*. Sistem dirancang dan dianalisis menggunakan *Unified Modeling Language* (UML). Desain *database* menggunakan MySQL, sedangkan pengembangan aplikasi berbasis *website* menggunakan Visual Studio Code dengan HTML, CSS, PHP, JavaScript, dan Bootstrap sebagai *framework* CSS. Penelitian ini menghasilkan rancangan sistem pendukung keputusan yang efisien dan efektif untuk menentukan kenaikan gaji karyawan. Sistem ini memungkinkan perusahaan untuk mengelola data karyawan, kriteria penentuan kenaikan gaji, subkriteria, dan menerapkan perhitungan menggunakan Metode *Profile Matching*. Selain itu, sistem ini memiliki kontrol fleksibel dalam menentukan besaran kenaikan gaji berdasarkan skor yang dapat disesuaikan. Keluaran dari sistem berupa skor akhir karyawan dan rekomendasi besaran kenaikan gaji bagi masing-masing karyawan. Sistem pendukung keputusan *Profile Matching* yang dirancang dalam penelitian ini memberikan hasil skor dan rekomendasi kenaikan gaji berdasarkan perhitungan yang akurat.

**Kata kunci :** *Sistem Pendukung Keputusan, Profile Matching, Penentuan Kenaikan Gaji*

## 1. PENDAHULUAN

Sistem Informasi telah menjadi kebutuhan yang sangat penting pada era teknologi saat ini. Peran sistem informasi banyak dilihat dalam kehidupan sehari-hari, salah satunya bagi organisasi atau perusahaan. Peran sistem informasi bagi perusahaan memberikan manfaat seperti meningkatkan aksesibilitas data yang disajikan kepada para pengguna informasi dengan cepat dan akurat. Manfaat lain yang dapat dirasakan adalah jika data informasi dikumpulkan dan diolah dengan benar tentu akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada pada organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia sendiri memiliki arti, yaitu semua keterampilan, pengetahuan, kemampuan, kreativitas, dan pengalaman yang dimiliki seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan tertentu. Sama halnya dengan sistem informasi, sumber daya manusia adalah hal terpenting untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik. PT Delta Oriental Kapuas merupakan perusahaan besar yang bergerak di bidang perbaikan kapal dan bangunan terapung. Sampai saat ini, PT Delta Oriental Kapuas memiliki ratusan karyawan yang terbagi dalam masing-masing divisi. Pada saat ini terdapat

sistem kenaikan gaji karyawan pada PT Delta Oriental Kapuas untuk menghargai kinerja karyawan. Namun kenyataannya, penentuan kenaikan gaji karyawan saat ini masih dilakukan secara subjektif, artinya penentuan kenaikan gaji karyawan tidak berdasarkan dengan perhitungan khusus dan terkesan tidak adil. Sebagai contoh dua karyawan mendapatkan besaran kenaikan gaji yang sama, akan tetapi mungkin saja salah satu karyawan tidak berhak mendapatkan kenaikan gaji yang sama karena beberapa aspek lainnya.

Dalam manajemen karyawan yang cukup banyak, penentuan kenaikan gaji karyawan saat ini sangat memiliki kelemahan dan tidak memanfaatkan peranan sistem informasi, terlebih penentuannya masih manual secara subjektif karena tidak ada perhitungan khusus dan sering mengalami kesulitan dalam menentukan besaran kenaikan gaji karyawan. Untuk mengatasi permasalahan yang sedang dihadapi, adalah dengan merancang sistem pendukung keputusan dengan metode *Profile Matching* untuk menentukan kenaikan gaji karyawan pada PT Delta Oriental Kapuas sehingga dapat membantu perusahaan dalam menentukan besaran kenaikan gaji setiap karyawan, sehingga menghindari sikap subjektif dan memastikan bahwa keputusan dilakukan secara objektif dan adil.

## 2. METODE PENELITIAN

2.1. Rancangan Penelitian, Metode Pengumpulan Data, Teknik Analisis, dan Perancangan Sistem, Teknik Perancangan Aplikasi, Bahasa Pemrograman dan Basis Data.

### 2.1.1. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan penulis dalam menyusun penelitian ini adalah penelitian deskriptif, yaitu membuat deskripsi secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta yang terjadi pada objek penelitian.

### 2.1.2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam menyusun penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 2.1.2.1. Metode Wawancara

Metode ini dilakukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak terkait yang berhubungan dengan kegiatan penelitian.

#### 2.1.2.2. Metode Observasi

Metode ini dilakukan dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap sistem yang sedang berjalan saat ini pada PT Delta Oriental Kapuas.

#### 2.1.2.3. Metode Studi Kepustakaan

Metode ini dilakukan dengan cara mengumpulkan, menganalisis, dan mensintesis informasi yang telah dipublikasikan dalam bentuk buku, jurnal ilmiah, artikel, laporan penelitian, dan sumber-sumber lain yang relevan dengan topik penelitian.

### 2.1.3. Metode Perancangan Sistem

Metode perancangan sistem pendukung keputusan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Profile Matching* yang membandingkan profil karyawan yang bersangkutan dengan kriteria kenaikan gaji. Sistem pendukung keputusan metode *Profile Matching* akan menghasilkan skor akhir, dimana skor akhir mengacu berapa besaran kenaikan gaji yang akan diterima oleh karyawan.

### 2.1.4. Teknik Analisis Sistem dan Perancangan Sistem

Teknik analisis dan perancangan sistem yang digunakan dalam melakukan penelitian dengan bahasa pemodelan berorientasi objek yaitu Unified Modeling Language (UML) yang berhubungan dengan sistem pendukung keputusan penentuan besaran kenaikan gaji karyawan.

### 2.1.5. Teknik Perancangan Aplikasi

Teknik perancangan aplikasi yang digunakan dalam membangun sistem pendukung keputusan penentuan besaran kenaikan gaji karyawan pada PT Delta Oriental Kapuas adalah menggunakan bahasa pemrograman PHP Native, dengan *database engine* MySQL, dan perancangan aplikasi menggunakan Visual Studio Code, dimana aplikasi yang akan dirancang adalah aplikasi berbasis *website*.

## 2.2. Landasan Teori

### 2.2.1. Perancangan Sistem

Perancangan sistem merupakan pelengkap dari analisa sistem yang dituangkan ke dalam sebuah sistem yang utuh dengan tujuan mendapatkan sistem yang lebih baik<sup>[1]</sup>. Perancangan sistem diartikan sebagai menjelaskan dengan detail bagaimana bagian-bagian dari sistem informasi diimplementasikan<sup>[2]</sup>.

### 2.2.2. Perancangan Input

Masukan (*input*) merupakan awal dimulainya proses informasi. Perancangan input untuk menghasilkan informasi, diperlukan perancangan input sebagai dasar dalam perancangan suatu sistem, sehingga menghasilkan suatu output yang diharapkan<sup>[3]</sup>. Perancangan *input* merupakan desain yang dirancang untuk menerima masukan dari pengguna sistem. Rancangan masukan ini harus dapat memberikan penjelasan bagi pemakainya<sup>[4]</sup>.

### 2.2.3. Perancangan Output

Perancangan *output* atau keluaran merupakan perancangan bentuk keluaran dari sebuah *input* yang dilakukan. *Output* merupakan tampilan pada layar komputer<sup>[5]</sup>. Perancangan *output* merupakan rancangan laporan yang akan dihasilkan oleh sistem yang dirancang<sup>[4]</sup>.

2.2.4. Perancangan Database

Perancangan *database* adalah menentukan kebutuhan file-file *database* yang dibutuhkan oleh sistem yang baru<sup>[5]</sup>. Perancangan *database* merupakan perancangan yang dibuat untuk menggambarkan *database* yang akan dibuat dan apa saja tabel-tabel, *field*, *type data*, serta *length data* yang digunakan dalam *database* yang dibangun<sup>[6]</sup>.

2.2.5. Sistem Pendukung Keputusan

Sistem Pendukung Keputusan adalah sebuah sistem berbasis komputer yang dapat membantu seseorang dalam memecahkan masalah dari data yang ada serta mengambil keputusan dan melahirkan *output* yang bersifat alternatif<sup>[7]</sup>. Sistem Pendukung Keputusan adalah sistem yang dirancang dan dibangun dengan bentuk interaktif sehingga dapat mendukung keputusan dalam proses pengambilan keputusan yang paling tepat melalui alternatif-alternatif yang didapatkan dari hasil rancangan model, pengolahan data, dan informasi<sup>[6]</sup>.

2.2.6. Profile Matching

Metode *Profile Matching* adalah metode yang sering dipakai sebagai mekanisme dalam pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dipenuhi oleh subyek yang diteliti, bukan tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati<sup>[8]</sup>. Metode Profile Matching merupakan salah satu metode yang sederhana dalam sistem pendukung keputusan dengan membandingkan gap antara nilai alternatif dan kriteria<sup>[6]</sup>.

2.2.7. Gaji

Gaji adalah pembayaran secara rutin yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan baik pekerjaan harian, bulanan maupun tahunan<sup>[9]</sup>. Gaji dapat diartikan sebagai jumlah total yang dibayarkan kepada karyawan untuk satu periode tertentu<sup>[10]</sup>.

**3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

3.1. Pembahasan Metode Profile Matching

Pembahasan metode *profile matching* menjelaskan segala bentuk data yang dibutuhkan guna membangun sistem pendukung keputusan menggunakan metode *profile matching* yang mana langkah-langkahnya sebagai berikut:

3.1.1. Menentukan Kriteria Penilaian

Dalam tahap penentuan kriteria penilaian, terdapat lima karyawan yang akan menjadi contoh alternatif yang akan dinilai dengan cermat. Alternatif yang dimaksud antara lain, Badri, Satria, Harum, Subiyanto, dan Rio. Terdapat empat kriteria yang akan digunakan pada sistem pendukung keputusan penentuan kenaikan gaji karyawan, yakni absensi, penilaian, masa kerja, dan status karyawan. Untuk setiap kriteria tersebut, akan diberikan simbol yang relevan, seperti pada Tabel 1.

Tabel 1. Tabel Kriteria Penilaian

Kriteria	Nama Kriteria
K1	Absensi
K2	Penilaian
K3	Masa Kerja
K4	Status

Di dalam setiap kriteria diatas, akan ditambahkan sub-kriteria yang lebih spesifik dan terkait dengan aspek-aspek tertentu dari kriteria tersebut. Sub-kriteria membantu memecah kriteria utama menjadi komponen-komponen yang lebih terperinci, sehingga memungkinkan penilaian yang lebih teliti dan objektif. Sub-kriteria yang akan ditambahkan pada masing-masing kriteria akan ditentukan sebagaimana pada ketentuan berikut:

Absensi

76% - 100%	= 4
51% - 75%	= 3
26% - 50%	= 2
0% - 25%	= 1

Penilaian

76 - 100	= 4
51 - 75	= 3
26 - 50	= 2
0 - 25	= 1

Masa Kerja

Lebih dari 3 tahun	= 4
2-3 tahun	= 3
1-2 tahun	= 2
Kurang dari 1 tahun	= 1

Status

Menikah dan memiliki lebih dari 2 anak = 4  
 Menikah dan memiliki 1-2 anak = 3  
 Menikah tanpa anak = 2  
 Belum menikah dan tidak memiliki anak = 1

Selanjutnya pada metode *profile matching*, nilai profil karyawan merujuk pada penilaian atau skor yang diberikan kepada setiap karyawan berdasarkan kriteria dan sub-kriteria yang ditetapkan. Nilai profil karyawan ini mencerminkan sejauh mana karyawan memenuhi setiap kriteria dan sub-kriteria yang digunakan.

Tabel 2. Nilai Profil Karyawan

No	Karyawan	Kriteria			
		K1	K2	K3	K4
1	Badri	3	3	4	3
2	Satria	4	3	2	1
3	Harum	4	4	4	4
4	Subiyanto	4	3	4	4
5	Rio	3	3	4	1

### 3.1.2. Perhitungan Pemetaan GAP

Pemetaan gap pada profil matching adalah perbandingan antara profil ideal dan profil aktual karyawan sebagai alternatif. Gap menunjukkan perbedaan antara karakteristik yang diharapkan dan karakteristik yang dimiliki oleh karyawan. Proses perhitungan gap alternatif dinilai berdasarkan profil karyawan dan dibandingkan dengan nilai standar perusahaan.

Tabel 3. Pemetaan GAP

No	Karyawan	Kriteria			
		K1	K2	K3	K4
1	Badri	3	3	4	3
2	Satria	4	3	2	1
3	Harum	4	4	4	4
4	Subiyanto	4	3	4	4
5	Rio	3	3	4	1
<b>Nilai Profil Standar</b>		<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
1	Badri	-1	-1	0	-1
2	Satria	0	-1	-2	-3
3	Harum	0	0	0	0
4	Subiyanto	0	-1	0	0
5	Rio	-1	-1	0	-3

### 3.1.3. Melakukan Pembobotan

Setelah melakukan perhitungan pemetaan gap, dilakukan pembobotan berdasarkan referensi pada Tabel 4. Selanjutnya, nilai gap tersebut diubah menjadi bobot nilai sesuai dengan metode profil pencocokan.

Tabel 4. Tabel Pembobotan

No	Selisih	Bobot	Keterangan
1	0	5	Kompetensi sesuai yang dibutuhkan
2	1	4.5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat/level
3	-1	4	Kompetensi individu kekurangan 1 tingkat/level
4	2	3.5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat/level
5	-2	3	Kompetensi individu kekurangan 2 tingkat/level
6	3	2.5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat/level
7	-3	2	Kompetensi individu kekurangan 3 tingkat/level
8	4	1.5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat/level
9	-4	1	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat/level

Tabel 5. Konversi Nilai Ke Bobot

No	Karyawan	Kriteria			
		K1	K2	K3	K4
1	Badri	-1	-1	0	-1
2	Satria	0	-1	-2	-3
3	Harum	0	0	0	0
4	Subiyanto	0	-1	0	0
5	Rio	-1	-1	0	-3
Konversi Nilai Bobot					
1	Badri	4	4	5	4
2	Satria	5	4	3	2
3	Harum	5	5	5	5
4	Subiyanto	5	4	5	5
5	Rio	4	4	5	2

3.1.4. Perhitungan Core Factor dan Secondary Factor

Proses perhitungan *core factor* dan *secondary factor* dilakukan melalui penetapan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kemudian, kriteria-kriteria tersebut dikelompokkan menjadi *core factor* dan *secondary factor*. Dalam penelitian ini, terdapat beberapa kriteria yang akan dijadikan *core factor*, yang mana kriteria-kriteria ini memiliki peranan utama dalam menentukan keputusan. Sementara itu, kriteria-kriteria *secondary factor* digunakan sebagai pendukung bagi *core factor*. Adapun kriteria yang dijadikan *core factor* adalah Absensi dan Penilaian (K1, K2), sedangkan Masa Kerja dan Status (K3, K4) merupakan kriteria *secondary factor*.

Untuk menghitung kriteria yang termasuk kedalam *core factor* menggunakan persamaan 1:

$$NCF = \frac{\sum NC}{IC} \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan :

- NCF : Nilai rata-rata *core factor*
- NC : Jumlah total nilai *core factor*
- IC : Jumlah item *core factor*

Tabel 6. Perhitungan Core Factor

No	Karyawan	NCF
1	Badri	$4 + 4 / 2 = 8 / 2 = 4$
2	Satria	$5 + 4 / 2 = 9 / 2 = 4.5$
3	Harum	$5 + 5 / 2 = 10 / 2 = 5$
4	Subiyanto	$5 + 4 / 2 = 9 / 2 = 4.5$
5	Rio	$4 + 4 / 2 = 8 / 2 = 4$

Sementara untuk menghitung kriteria yang termasuk ke dalam *secondary factor* menggunakan persamaan 2:

$$NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS} \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan :

- NSF: Nilai rata-rata *secondary factor*
- NS : Jumlah total nilai *secondary factor*
- IS : Jumlah item *secondary factor*

Tabel 7. Perhitungan Secondary Factor

No	Karyawan	NSF
1	Badri	$5 + 4 / 2 = 9 / 2 = 4.5$
2	Satria	$3 + 2 / 2 = 5 / 2 = 2.5$
3	Harum	$5 + 5 / 2 = 10 / 2 = 5$
4	Subiyanto	$5 + 5 / 2 = 10 / 2 = 5$
5	Rio	$5 + 2 / 2 = 7 / 2 = 3.5$

3.1.5. Perhitungan Nilai Total

Perhitungan nilai total diperoleh dari pembagian dari persentase dari nilai *core factor* dan *secondary factor*, persentase *core factor* sebesar 60% dan *secondary factor* sebesar 40%. Adapun untuk proses perhitungan nilai total menggunakan persamaan 3:

$$N=(x)\% \cdot NCF (K1,K2)+(x)\% \cdot NSF(K3,K4) \dots\dots\dots (3)$$

Keterangan :

- N : Nilai total
- (x)% : Nilai persen yang diinputkan
- NCF : Nilai rata-rata *core factor*
- NSF : Nilai rata-rata *secondary factor*

Tabel 8. Perhitungan Nilai Total

No	Karyawan	Nilai Total
1	Badri	$(60\% \times 4) + (40\% \times 4.5) = 2.4 + 1.8 = 4.2$
2	Satria	$(60\% \times 4.5) + (40\% \times 2.5) = 2.7 + 1 = 3.7$
3	Harum	$(60\% \times 5) + (40\% \times 5) = 3 + 2 = 5$
4	Subiyanto	$(60\% \times 4.5) + (40\% \times 5) = 2.7 + 2 = 4.7$
5	Rio	$(60\% \times 4) + (40\% \times 3.5) = 2.4 + 1.4 = 3.8$

Tabel 9. Hasil Perhitungan Nilai Total

No	Karyawan	Nilai Total
1	Badri	4.2
2	Satria	3.7
3	Harum	5
4	Subiyanto	4.7
5	Rio	3.8

Dengan mengacu pada tabel yang disajikan di atas, dapat ditentukan besaran kenaikan gaji yang akan diberikan kepada setiap karyawan berdasarkan nilai total yang mereka peroleh. Tentu saja, besaran kenaikan gaji ini akan ditetapkan berdasarkan kebijakan yang diambil oleh direktur perusahaan. Sebagai contoh mengenai besaran kenaikan gaji yang terkait dengan nilai total, informasinya dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 10. Contoh Besaran Kenaikan Gaji Berdasarkan Nilai Total

Nilai Total (N)	Besaran Kenaikan Gaji
$\geq 4.5$	Rp 9.000
$4 \leq N < 4.5$	Rp 7.000
$3.5 \leq N < 4$	Rp 6.000
$3 \leq N < 3.5$	Rp 4.000
$2.5 \leq N < 3$	Rp 3.000
$< 2.5$	Rp 2.000

Tabel 11. Total Kenaikan Gaji

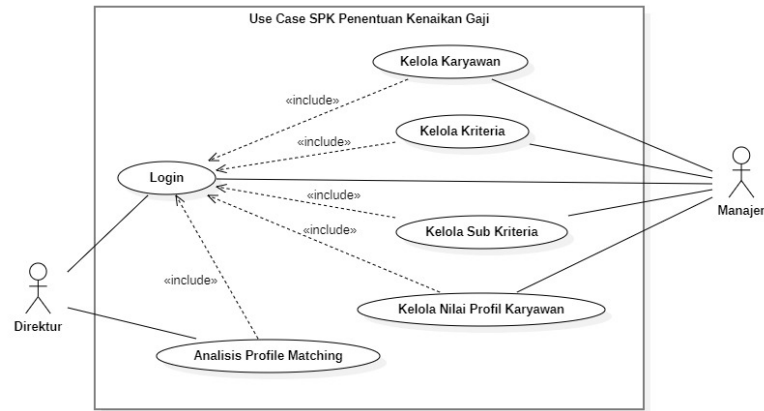
Karyawan	Nilai Total	Kenaikan Gaji
Badri	4.2	Rp 7.000
Satria	3.7	Rp 6.000
Harum	5	Rp 9.000
Subiyanto	4.7	Rp 9.000
Rio	3.8	Rp 6.000

3.2. Diagram UML Sistem Usulan

3.2.1. Diagram Use Case Sistem Usulan

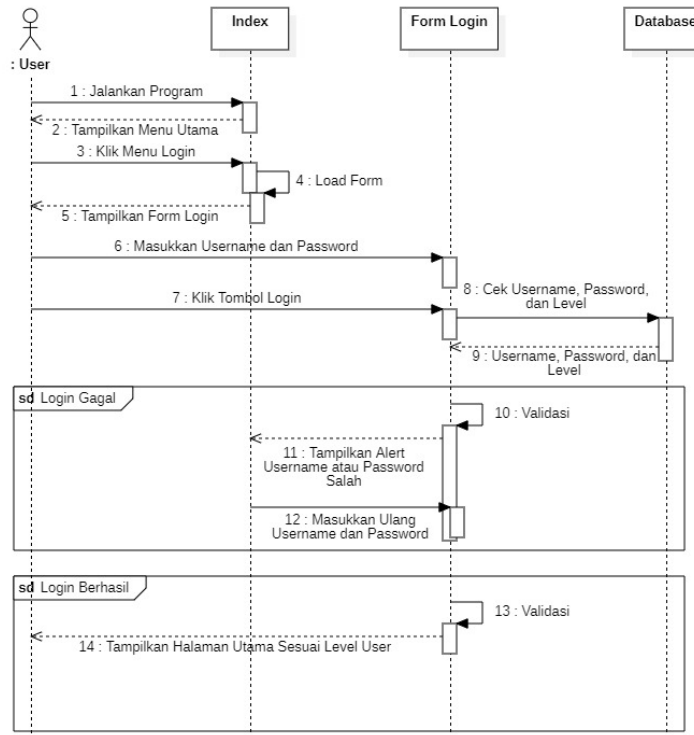
Dari diagram *use case* sistem usulan pada Gambar 1, terlihat bahwa terdapat dua (2) aktor yang berperan dalam sistem yang diusulkan, yakni manajer dan direktur. Peran seorang manajer dalam sistem yang diusulkan

meliputi pengelolaan karyawan, pengelolaan kriteria, pengelolaan sub kriteria, serta pengelolaan nilai profil karyawan. Sementara itu, peran seorang direktur dalam sistem yang diusulkan adalah melakukan analisis terhadap perhitungan metode *profile matching* dan mencetak laporan hasil analisis perhitungan metode *profile matching*. Adapun sebelum dapat melakukan proses-proses yang dimaksud, *user* yakni manajer dan direktur diharuskan *login* terlebih dahulu ke dalam sistem yang diusulkan.



Gambar 1. Diagram Use Case Sistem Usulan

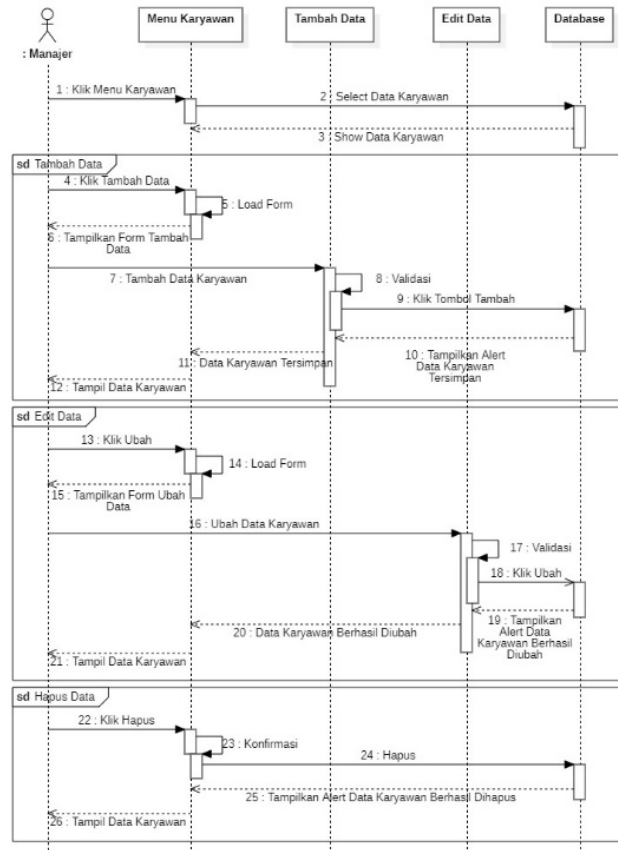
### 3.2.2. Diagram Sekuensial Login



Gambar 2. Diagram Sekuensial Login

Diagram sekuensial prosedur *login* mengilustrasikan langkah-langkah yang dilakukan oleh pengguna, baik itu manajer maupun direktur saat melakukan prosedur *login* pada sistem usulan. Pertama-tama, pengguna membuka program yang menampilkan halaman *Index* atau halaman pertama. Selanjutnya, pengguna membuka halaman *Login* untuk melakukan proses *login*, dengan memasukkan *username* dan *password* pada halaman *Login*, sistem *login* kemudian akan memeriksa validitas *username* dan *password* yang dimasukkan oleh pengguna. Jika *username* atau *password* yang dimasukkan salah, maka pengguna akan diminta untuk memasukkan kembali. Namun jika *login* berhasil, maka pengguna akan diarahkan ke halaman utama sesuai dengan level pengguna yang bersangkutan.

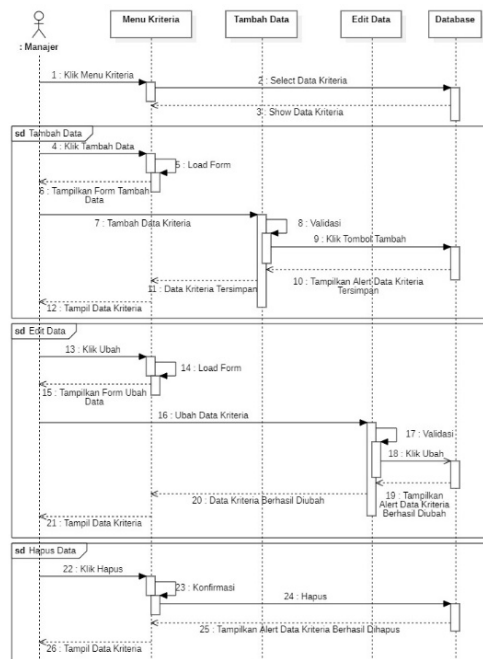
### 3.2.3. Diagram Sekuensial Kelola Karyawan



Gambar 3. Diagram Sekuensial Kelola Karyawan

Diagram sekuensial prosedur kelola karyawan adalah suatu urutan langkah-langkah yang dilakukan oleh seorang manajer dalam mengelola data karyawan. Tujuan dari prosedur ini adalah untuk memastikan bahwa data karyawan tersimpan dan terkelola dengan baik, sehingga dapat digunakan untuk mendukung keputusan manajemen yang lebih baik dan efektif. Pada umumnya, prosedur kelola karyawan terdiri dari tiga (3) proses utama, yaitu menambah, mengubah, dan menghapus.

### 3.2.4. Diagram Sekuensial Kelola Kriteria

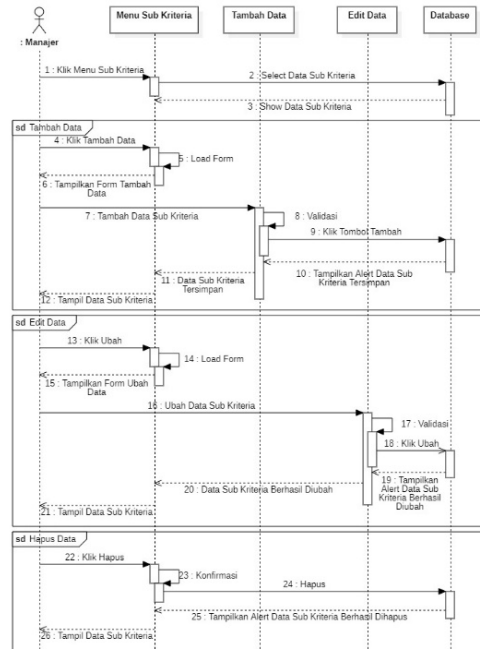


Gambar 4. Diagram Sekuensial Kelola Kriteria



Diagram sekuensial prosedur kelola kriteria adalah suatu urutan langkah-langkah yang dilakukan oleh seorang manajer dalam mengelola data kriteria yang digunakan sebagai penentuan kenaikan gaji karyawan. Pada umumnya, prosedur kelola kriteria terdiri dari tiga (3) proses utama, yaitu menambah, mengubah, dan menghapus. Kriteria pada sistem usulan pendukung keputusan *profile matching* merupakan kriteria yang dinamis, yang dapat menyesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Kriteria yang digunakan dalam sistem tersebut tidaklah statis atau tetap, tetapi selalu berubah mengikuti perkembangan dan perubahan yang terjadi pada perusahaan.

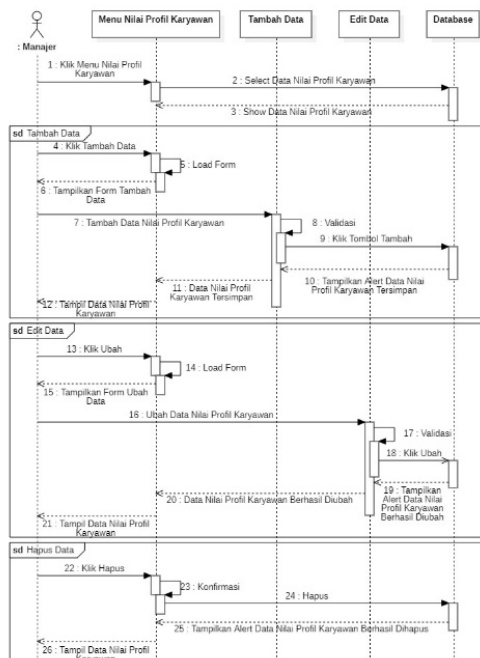
3.2.5. Diagram Sekuensial Kelola Sub-kriteria



Gambar 5. Diagram Sekuensial Kelola Sub-kriteria

Diagram sekuensial kelola sub-kriteria adalah urutan langkah-langkah manajer dalam mengelola data sub-kriteria untuk menentukan kenaikan gaji karyawan. Prosedur ini terdiri dari tiga (3) proses utama yaitu menambah, mengubah, dan menghapus. Sub-kriteria pada sistem usulan pendukung keputusan *profile matching* juga dapat disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan karena bersifat dinamis.

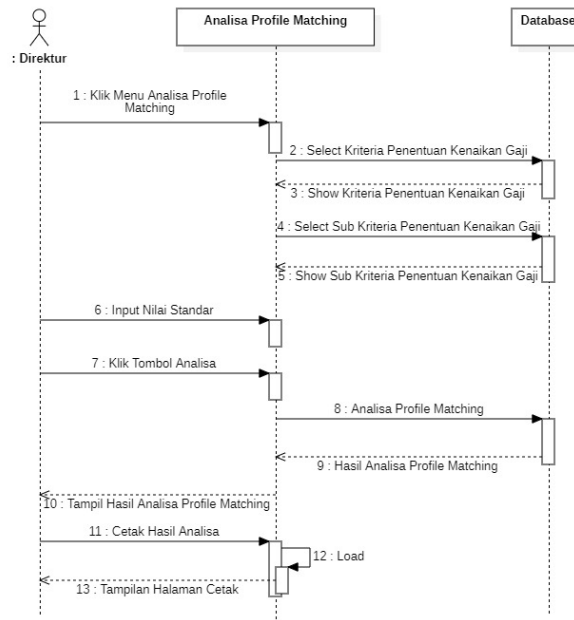
3.2.6. Diagram Sekuensial Kelola Nilai Profil Karyawan



Gambar 6. Diagram Sekuensial Kelola Nilai Profil Karyawan

Diagram sekuensial prosedur kelola nilai profil karyawan adalah urutan langkah-langkah yang dilakukan oleh seorang manajer dalam mengelola data nilai profil karyawan untuk menentukan kenaikan gaji berdasarkan kriteria-kriteria yang digunakan pada penentuan kenaikan gaji. Prosedur ini terdiri dari tiga (3) proses utama yaitu menambah, mengubah, dan menghapus.

### 3.2.7. Diagram Sekuensial Kelola Analisis Profile Matching



Gambar 7. Diagram Sekuensial Analisis Profile Matching

Diagram sekuensial prosedur analisis *profile matching* adalah urutan langkah-langkah yang dilakukan oleh seorang direktur. Prosedur ini melibatkan direktur untuk menentukan nilai standar dari masing-masing kriteria yang digunakan pada penentuan besaran kenaikan gaji karyawan. Direktur juga dapat langsung mencetak hasil analisis *profile matching*.

### 3.3. Tampilan Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Kenaikan Gaji Karyawan

Berikut ditampilkan beberapa tampilan utama pada sistem pendukung keputusan kenaikan gaji karyawan dengan menggunakan metode *Profile Matching*.

#### 3.3.1. Menu Manajer

##### 3.3.1.1. Tampilan Halaman Karyawan

Halaman Karyawan merupakan halaman yang dikelola oleh manajer, adapun halaman karyawan merupakan halaman yang menampilkan data-data karyawan yang telah ditambahkan, yang digunakan sebagai alternatif pada sistem pendukung keputusan penentuan kenaikan gaji karyawan.

No	NIP	Nama Karyawan	Jenis Kelamin	Tempat Lahir	Tanggal Lahir	Aksi
1	12.18.252	Rio	Laki-laki	Pontianak	1996-06-21	Ubah Hapus
2	05.16.067	Subiyanto	Laki-laki	Madiun	1975-06-07	Ubah Hapus
3	03.14.127	Harum	Laki-laki	Jakarta	1972-07-06	Ubah Hapus
4	05.22.406	Satria	Laki-laki	Sungai Rasau	2002-01-21	Ubah Hapus
5	10.12.003	Badri	Laki-laki	Wajok Hulu	1967-06-13	Ubah Hapus

Showing 1 to 5 of 5 entries

Gambar 8. Tampilan Halaman Karyawan

##### 3.3.1.2. Tampilan Halaman Kriteria dan Sub-kriteria

Halaman Kriteria dan Sub-kriteria merupakan halaman yang dikelola oleh manajer, adapun halaman Kriteria dan Sub-kriteria merupakan halaman yang menampilkan data-data kriteria dan sub-kriteria yang telah ditambahkan, yang digunakan sebagai aspek penentuan kenaikan gaji karyawan.

No	Nama Sub Kriteria	Kriteria	Nilai	Aksi
1	76% - 100%	Absensi	4	Ubah Hapus
2	51% - 75%	Absensi	3	Ubah Hapus
3	26% - 50%	Absensi	2	Ubah Hapus
4	0% - 25%	Absensi	1	Ubah Hapus
5	76 - 100	Penilaian	4	Ubah Hapus
6	51 - 75	Penilaian	3	Ubah Hapus
7	26 - 50	Penilaian	2	Ubah Hapus
8	0 - 25	Penilaian	1	Ubah Hapus
9	Lebih dari 3 tahun	Masa Kerja	4	Ubah Hapus
10	2-3 tahun	Masa Kerja	3	Ubah Hapus

Gambar 9. Tampilan Halaman Kriteria

3.3.1.3. Tampilan Halaman Nilai Profil Karyawan

Halaman Nilai Profil Karyawan merupakan halaman yang dikelola oleh manajer, adapun halaman Nilai Profil Karyawan merupakan halaman yang menampilkan data-data nilai profil karyawan yang telah ditambahkan, terkait dengan kriteria dan sub-kriteria yang digunakan sebagai aspek penentuan kenaikan gaji karyawan .

No	Nama karyawan	Absensi	Penilaian	Masa Kerja	Status	Aksi
1	Badri	51% - 75% (3)	51 - 75 (3)	Lebih dari 3 tahun (4)	Menikah dan memiliki 1-2 anak (3)	Ubah Hapus
2	Satria	76% - 100% (4)	51 - 75 (3)	1-2 tahun (2)	Belum menikah dan tidak memiliki anak (1)	Ubah Hapus
3	Harum	76% - 100% (4)	76 - 100 (4)	Lebih dari 3 tahun (4)	Menikah dan memiliki lebih dari 2 anak (4)	Ubah Hapus
4	Subiyanto	76% - 100% (4)	51 - 75 (3)	Lebih dari 3 tahun (4)	Menikah dan memiliki lebih dari 2 anak (4)	Ubah Hapus
5	Rio	51% - 75% (3)	51 - 75 (3)	Lebih dari 3 tahun (4)	Belum menikah dan tidak memiliki anak (1)	Ubah Hapus

Gambar 10. Tampilan Halaman Nilai Profil Karyawan

3.3.2. Menu Direktur

3.3.2.1. Tampilan Halaman Analisis Profile Matching

Halaman Analisis *Profile Matching* merupakan halaman yang dikelola oleh direktur, adapun direktur berwenang dalam memasukkan nilai profil standar yang diinginkan perusahaan terkait kriteria dan sub-kriteria yang digunakan pada sistem pendukung keputusan penentuan kenaikan gaji karyawan. Terdapat satu tombol Hitung *Profile Matching*, yang mana tombol tersebut akan berfungsi jika direktur telah memasukkan nilai profil standar yang dicari. Pada saat tombol Hitung *Profile Matching* diklik, sistem akan secara otomatis menampilkan hasil keseluruhan pada perhitungan *profile matching*.

Nilai Profil Standar

Absensi	76% - 100% (4)
Penilaian	76 - 100 (4)
Masa Kerja	Lebih dari 3 tahun (4)
Status	Menikah dan memiliki lebih dari 2 anak (4)

Hitung Profile Matching

Gambar 11. Tampilan Halaman Analisis Profile Matching

3.3.2.2. Tampilan Hasil Rekomendasi

Tampilan hasil rekomendasi merupakan tampilan sistem yang menghasilkan perbandingan dari masing-masing alternatif, nilai *profile matching*, dan besaran kenaikan gaji yang mengacu pada nilai *profile matching*. Besaran kenaikan gaji berdasarkan skor akhir bersifat dinamis, artinya besaran kenaikan gaji dapat selalu disesuaikan sesuai kebutuhan perusahaan melalui tombol Pengaturan Kenaikan Gaji.

## Rekomendasi

Rangking	Nama Alternatif	Nilai Profile Matching	Besaran Kenaikan Gaji
1	Harum	5	Rp 9.000
2	Subiyanto	4,7	Rp 9.000
3	Badri	4,2	Rp 7.000
4	Rio	3,8	Rp 6.000
5	Satria	3,7	Rp 6.000

Pengaturan Kenaikan Gaji 

### Kesimpulan!

Berdasarkan hasil perhitungan profile matching, didapatkan karyawan yang memiliki profil yang mendekati nilai profil standar, dimana karyawan yang dimaksud bernama Harum dengan nilai profile matching terbesar yaitu 5

Gambar 12. Tampilan Hasil Rekomendasi

## 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas, maka peneliti dapat menarik sebuah kesimpulan antara lain sebagai berikut:

- Sistem penentuan kenaikan gaji karyawan yang masih manual memiliki beberapa kelemahan, seperti rentan terjadi kesalahan dalam penilaian karyawan, memakan waktu yang cukup lama, dan tidak selalu objektif.
- Sistem pendukung keputusan *Profile Matching* yang dirancang pada penelitian ini mampu memberikan nilai skor *Profile Matching* dan rekomendasi kenaikan gaji yang didasarkan pada perhitungan skor tersebut.
- Validasi sistem dilakukan melalui uji coba dengan melakukan perhitungan manual metode *Profile Matching*. Hasil uji coba menunjukkan bahwa sistem mampu memberikan hasil yang sama dengan sistem pendukung keputusan yang diusulkan.
- Dengan adanya sistem penentuan kenaikan gaji yang lebih transparan dan objektif, diharapkan karyawan akan merasa lebih dihargai dan diakui atas kontribusi mereka, sehingga dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja.

## 5. SARAN

Adapun beberapa saran yang diberikan untuk menjadi masukan sebagai bahan pertimbangan dalam rangka perbaikan sistem ini maupun penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

- Mengembangkan sistem agar dapat mudah digunakan dengan antarmuka yang lebih user friendly, sehingga pengguna akan mudah lebih memahami cara menggunakan sistem dan mengeksplorasi fitur-fitur yang disediakan.
- Menambahkan fitur survei atau pengukuran kepuasan karyawan, fitur ini dapat digunakan untuk mengevaluasi dampak kenaikan gaji karyawan terhadap tingkat kepuasan karyawan.
- Menjadikan sistem terintegrasi dengan sistem manajemen kinerja lainnya yang digunakan oleh perusahaan. Hal ini akan memungkinkan data kinerja yang lebih aktual dan menyeluruh.
- Menyediakan laporan dan analisis yang lebih mendalam mengenai proses penilaian dan keputusan kenaikan gaji. Hal ini akan membantu manajer dan tim HR untuk memahami lebih baik keputusan yang diambil dan mengidentifikasi kemungkinan yang perlu ditingkatkan.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya, peneliti dapat menyelesaikan penelitian pada PT Delta Oriental Kapuas. Berbagai pihak telah memberikan banyak bantuan berupa data, petunjuk, bimbingan, dorongan maupun saran. Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada civitas akademik Fakultas Teknologi Informasi Universitas Widya Dharma Pontianak.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arifin, Nofri Yudi, Rohmat Indra Borman, Iman Ahmad, Sari Setyaning Tyas, Heni Sulistiani, Alim Hardiansyah, dan Ghea Paulina Suri. (2022). *Analisa Perancangan Sistem Informasi*. Yayasan Cendikia Mulia Mandiri. Batam.

- [2] Zufria, Ilka. (2022). Analisis dan Perancangan Sistem Informasi. CV Pusdikra Mitra Jaya. Medan.
- [3] Yendrianof, Devi, Romindo, Afni Nia Sari, Hartanto Tantriawan, Ega Evinda Putri, Melda Agnes Manuhutu, Rifa Turaina, Defiariany, Nancy Extise Putri, Teguh Priyantoro, Jamaludin, Janner Simarmata, Rismayani, dan Sitti Aisa. (2022). Analisis dan Perancangan Sistem Informasi. Yayasan Kita Menulis. Medan.
- [4] Pujiastuti, Lise, Sri Wulandika, dan Solikhun. (2020). Tuntunan Praktis Membangun Sistem Informasi dengan Macromedia Dreamweaver CS 6, PHP5 dan MySQL. Yayasan Kita Menulis. Medan.
- [5] Saleh, Sushanty dan Rendi Eriyanta Irva. (2020). Pembangunan Aplikasi E-Learning Sebagai Sarana Pembelajaran Online Pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 4 Kota Bumi. Jurnal Teknik. Vol. 14, no. 1: hal 65-72.
- [6] Aldo, Dasril, dan Nursaka Putra. (2020). Sistem Pendukung Keputusan (SPK) (Kupas Tuntas Metode Multifaktor Evaluation Process). SINT Publishing. Semarang.
- [7] Lubis, Mustopa Husein, Muhammad Amin, Januardio Rosyidi Lubis, Feri Irawan, Nopi Purnomo, dan Akhir Abadi Tanjung. (2022). Sistem Pendukung Keputusan. CV Budi Utama. Yogyakarta.
- [8] Diana. (2018). Metode Dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan. CV Budi Utama. Yogyakarta
- [9] Istikomah, Ines Eka dan Sri Dwi Estiningrum. (2022). Pengendalian Internal dalam Sistem Kompensasi. Uwais Inspirasi Indonesia. Ponorogo.
- [10] Astuti, Hikmah Dwi, Arinda Firdianti, Ade Sandra Dewi, dan Ani Pujianti. Pengantar Akuntansi. LPP Balai Insan Cendekia. Koto Baru.