

Penerapan Metode Profile Matching untuk Sistem Penunjang Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik

Desty Nurmayanti¹, Tuti Haryanti², Laila Septiana³, Siti Nurdiani⁴

¹Universitas Nusa Mandiri, destynurmayant@gmail.com, Jalan Jatiwaringin Raya No 02 RT 08 RW 013 Kelurahan Cipinang Melayu Kecamatan Makassar, Jakarta Timur, Indonesia

²Universitas Nusa Mandiri, tuti@nusamandiri.ac.id, Jalan Jatiwaringin Raya No 02 RT 08 RW 013 Kelurahan Cipinang Melayu Kecamatan Makassar, Jakarta Timur, Indonesia

³Universitas Nusa Mandiri, laila@nusamandiri.ac.id, Jalan Jatiwaringin Raya No 02 RT 08 RW 013 Kelurahan Cipinang Melayu Kecamatan Makassar, Jakarta Timur, Indonesia

⁴Universitas Nusa Mandiri, siti.sxd@nusamandiri.ac.id, Jalan Jatiwaringin Raya No 02 RT 08 RW 013 Kelurahan Cipinang Melayu Kecamatan Makassar, Jakarta Timur, Indonesia

Informasi Makalah

Submit : Jun 16, 2022
Revisi : Jun 23, 2022
Diterima : Jun 30, 2022

Kata Kunci :

Profile Matching
Penentuan Karyawan
Terbaik

Abstrak

Karyawan memberikan kontribusi berupa kemampuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki, sedangkan organisasi diharapkan memberikan imbalan dan penghargaan kepada karyawan secara adil sehingga dapat memberikan motivasi kerja. Pada Sekretariat Jendral Biro Umum Kementerian Agama, pemilihan karyawan terbaik masih dilakukan dengan cara menunjuk langsung oleh manajemen dan tidak dengan cara penilaian secara subjektif. Karyawan yang memiliki kriteria untuk memenuhi syarat yang telah ditentukan untuk menerima penghargaan sebagai karyawan terbaik di perusahaannya. Salah satu metode yang dapat diterapkan dalam sistem penunjang keputusan yang penulis ambil adalah dengan menggunakan metode *Profile Matching* yang digunakan dalam membantu dan menguji untuk memecahkan masalah yang terkait dengan hal pengambilan keputusan. Metode profile matching menggunakan beberapa tahapan perumusan dalam perhitungan yang meliputi Pemetaan Gap, Pembobotan, Perhitungan dan Pengelompokan Core Factor dan Secondary Factor, Perhitungan Nilai Total, Perhitungan Penentuan Ranking. Ada pula beberapa kriteria penilaian dalam karyawan terbaik yaitu: produktivitas (Productivity), Kualitas (Quality Internal Control), Kerjasama (Teamwork), Inisiatif (Initiative), dan kehadiran (Absence). Selain itu pada penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data diantaranya ada teknik wawancara, observasi dan studi pustaka. Dengan menggunakan sampel penelitian sebanyak 83 karyawan, penelitian ini menghasilkan informasi bahwa karyawan atas nama Hapidin mempunyai nilai rata-rata paling tinggi yaitu 4.7083. Didapatkan simpulan juga bahwa metode profile matching dapat digunakan sebagai alternatif sistem penunjang keputusan dalam penentuan karyawan terbaik di Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Agama.

Abstrac

Employees contribute in the form of abilities, expertise and skills possessed, while the organization is expected to provide rewards and rewards to employees fairly so that they can provide work motivation. At the Secretariat General of the General Bureau of the Ministry of Religion, the selection of the best employees is still done by direct appointment by management and not by subjective assessment. Employees who have the criteria to meet predetermined requirements to receive awards as the best employees in their company. One method that can be applied in the decision support system that the author takes is to use the Profile Matching method which is used in helping and testing to solve problems related to decision making. The profile matching method uses several stages of formulation in the calculation which include Gap Mapping, Weighting, Calculation and Grouping of Core Factors and Secondary Factors, Calculation of Total Value, Calculation of Ranking. There are also several assessment criteria for the best employees, namely: productivity (Productivity), Quality (Quality Internal Control), Cooperation (Teamwork), Initiative (Initiative), and attendance (Absence). By using a research sample of 83 employees, this study produces information that employees on behalf of Hapidin have the highest average score of 4.7083.

1. Pendahuluan

Karyawan adalah aset bagi perusahaan (Setiobudi, 2017). Karyawan memberikan kontribusi berupa kemampuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki, sedangkan organisasi diharapkan memberikan imbalan dan penghargaan kepada karyawan secara adil sehingga dapat memberikan motivasi kerja (Zelviean, 2019). Untuk meningkatkan kinerja karyawan, bagi karyawan yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan akan menerima penghargaan sebagai karyawan terbaik (Nasution et al., 2020)

Pada Sekretariat Jendral Biro Umum Kementerian Agama, pemilihan karyawan terbaik masih dilakukan dengan cara menunjuk langsung oleh manajemen dan tidak dengan cara penilaian secara subjektif. Penentuan karyawan terbaik yang dilakukan secara manual atau musyawarah membuat hasilnya menjadi tidak valid dan kemungkinan akan terjadi kesulitan dan kesalahan saat akan memasukan data karyawan yang akan menyebabkan data yang akan diolah menjadi tidak akurat (Nisa et al., 2021). Perusahaan harus melakukan penilaian kerja karyawan dalam periode tertentu, dan tentunya akan ada sebuah penghargaan atas keberhasilan yang telah dicapai. Agar memotivasi setiap karyawan untuk memberikan kinerja atau performace yang baik bagi perusahaan, sehingga dapat menjaga karyawan yang terpilih untuk tetap berprestasi dan juga bisa memicu prestasi

karyawan lainnya agar dapat bekerja dengan lebih baik, giat dan lebih baik lahi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Kegiatan penilaian kinerja pegawai merupakan kegiatan yang pada umumnya sudah rutin dilakukan oleh perusahaan-perusahaan dan instansi dimana untuk mengetahui pegawai berprestasi dan kemudian diberikan penghargaan (Kristiana, 2015)((Haryani & Fitriani, 2019) . Untuk itu perlu adanya aspek-aspek penting seperti disiplin, intergritas, prestasi kerja dan lain lain. Sekretariat Jenderal Kementerian Agama memilih karyawan dan memberikan penghargaan kepada karyawan terbaik dengan melakukan penilaian kinerja . hal ini dilakukan guna untuk menghasilkan produktitas dan persaingan yang sehat antara pengawai satu dengan yang lainnya untuk meningkatkan kinerja karyawan, sebagai motivasi, semangat untuk lebih baik lagi, meminimalisir kesalahan yang terjadi, inovasi dalam berkerja, menjaga integritas kementerian. Sistem Pendukung Keputusan (SPK) merupakan suatu bagian dari sistem informasi komputer yang digunakan perusahaan ataupun organisasi, yang akan diolah menjadi data atau informasi untuk dijakikannya sebuah keputusan (Kurniawati & Ahmad, 2021). *According to Moore and Chang, SPK can be described as a system that is capable of supporting data analysis and decision modeling, decision-oriented planning of future orientation, and then it is used at times unusual* (Tri Susilowati,

2019). Sedangkan disalah satu jurnal menyebutkan *The model developed uses the Fuzzy Profile, Profile Matching is used to calculate the core factor and secondary factor to obtain each drug's total value Matching method* (Agus Wantoroa, 2021). Sistem pendukung keputusan diharapkan bisa membantu seorang untuk mengambil keputusan agar dapat mempermudah dalam mengambil suatu keputusan atau memecahkan masalah (Sugiartawan et al., 2018). Salah satu metode yang dapat diterapkan dalam sistem penunjang keputusan yang penulis ambil adalah dengan menggunakan metode *Profile Matching* yang digunakan dalam membantu dan menguji untuk memecahkan masalah yang terkait dengan hal pengambilan keputusan (Nicolas et al., 2021). Oleh karena itu, pada penelitian ilmiah ini penulis melakukan penelitian dengan judul “Sistem Penunjang Keputusan Karyawan Terbaik di Sekretariat Jendral Biro Umum Kementerian Agama metode *Profile Matching*” .

2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah Profile Matching, yaitu suatu metode penelitian yang dapat digunakan pada sistem pendukung keputusan, dimana proses penilaian kompetensi dilakukan dengan membandingkan antara satu profil value dengan beberapa profil value kompetensi lainnya, sehingga dapat diketahui hasil perbedaannya.

Sebelumnya pemilihan karyawan terbaik pada Sekretariat Jenderal kementerian agama dilakukan berdasarkan kinerja karyawan dan belum menggunakan metode atau Teknik khusus dalam memilih karyawan terbaik. Oleh karena itu pada penelitian ini, dilakukan penerapan metode profile matching kedalam bentuk aplikasi sistem penunjang keputusan berbasis web untuk memilih karyawan terbaik.

2.1. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang penulis gunakan dalam pembuatan jurnal ini adalah :

A. Metode Pengamatan (Observasi)

Pengumpulan data secara observasi dilakukan dengan meninjau langsung ke Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Agama untuk menganalisa objek berupa catatan dan dokumen terkait.

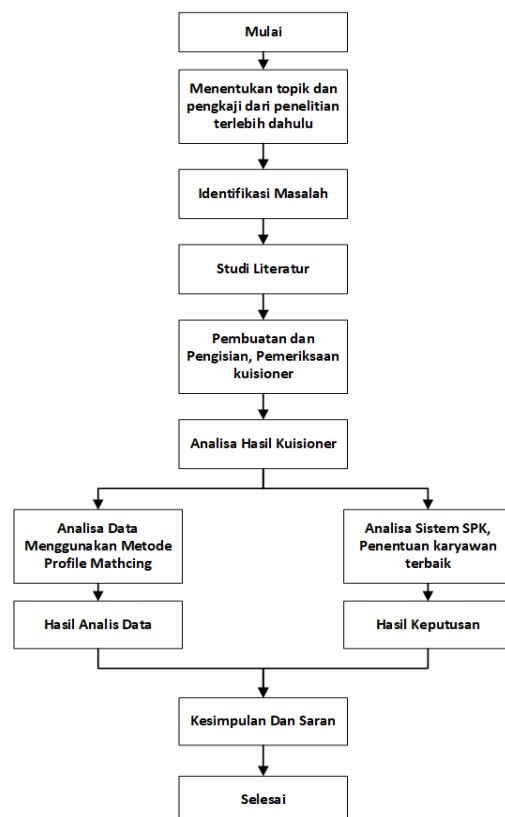
B. Metode Wawancara

Penulis melakukan tanya jawab langsung kepada beberapa narasumber yang ada, salah satunya dengan Bapak Achmad Taufiqurrahman, S.Pdi dibagian kepengurusan kepegawaian di Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Agama untuk mengetahui alur dari penentuan kepegawaian tersebut.

C. Metode Studi Pustaka

Penelitian kepustakaan digunakan sebagai penunjang untuk memperoleh informasi. Penulis melakukan penelitian kepustakaan melalui buku referensi, artikel, atau bahan referensi lain yang berhubungan dengan pembuatan artikel ini.

2.2 Tahapan Penelitian



Gambar 1. Tahapan Penelitian

Penjelasan Langkah Penelitian :

1. Menentukan Topik
Tahap awal yaitu dengan menentukan topik yang akan diangkat oleh penulis, dan diambil berdasarkan dari peneliti-peneliti lain sebelumnya serta berdasarkan jurnal atau artikel ilmiah.
2. Identifikasi Masalah
Tahap ini adalah tahap awal terhadap proses penelitian. Identifikasi ini dibangun dilandaskan rumusan masalah dan latar belakang masalah didalam sebuah penelitian .
3. Studi Literatur
Tahap ini merupakan tahap memahami dan mempelajari teori-teori yang digunakan dalam proses penelitian, yaitu mencari faktor-faktor yang menjadi syarat sistem pendukung keputusan, dan mempelajari metode yang digunakan yaitu *profile matching*, selain itu studi literatur juga dilakukan untuk mempelajari masalah-masalah yang akan diangkat dalam penelitian dan juga dari wawancara ataupun observasi secara langsung .
4. Menentukan kriteria, sumber dan sample
Tahap ini yaitu dengan menentukan kriteria apa saja yang diperlukan berdasarkan data yang maupun sampel-sampel yang bersumber dari hasil wawancara dan observasi secara langsung. Penarikan sampel yang diambil oleh penulis adalah *Probability Sampling* “teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) sample (Junaidi & Visella, 2017).
5. Pembuatan, Pengisian dan Pemeriksaan Kuesioner
Dari data penelitian yang didapatkan dari wawancara dengan staf kepegawaian, selanjutnya melakukan pembuatan kuesioner kemudian diisi oleh kepala bagian dan penulis melakukan pemeriksaan atas kuesioner yang telah didapatkan .
6. Analisa Hasil Kuesioner
Dalam tahap hasil kuesioner yang telah di isi, penulis akan menganalisa dengan menggunakan metode *profile matching* untuk menentukan karyawan terbaik.

7. Hasil Analisa Data
Setelah tahap analisa telah dilakukan, maka akan dihasilkan kesimpulan atau hasil yang berisi apakah tujuan dari penelitian berhasil atau tidak .
8. Hasil Keputusan
Hasil keputusan didapat berdasarkan penelitian penentuan karyawan terbaik, dan berhasil dengan menggunakan metode *profile matching* .
9. Kesimpulan dan Saran-saran
Tahap kesimpulan dan saran-saran merupakan tahap terakhir dalam penelitian. Dalam tahap kesimpulan dijelaskan apa saja mengenai hasil dari penelitian, sedangkan saran berisi catatan-catatan maupun tambahan yang perlu diperbaiki lagi dalam penelitian .

2.3 Instrumen Penelitian

Adapun instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian yang penulis buat sebagai pengumpul data yaitu berupa kuesioner dengan menggunakan skala likert.

Skala likert adalah skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner, dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei (Pranatawijaya et al., 2019). Nama skala diambil ini diambil dari nama Rensis Likert, yang menerbitkan suatu laporan yang menjelaskan penggunaannya. sewaktu menanggapi pertanyaan dalam skala Likert, responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. Skala Likert merupakan metode bipolar yang mengukur baik tanggapan positif ataupun negatif terhadap suatu pernyataan. Empat skala pilihan juga kadang digunakan untuk kuesioner skala likert yang memaksa orang memilih salah satu kutub karena pilihan “netral” tak tersedia

Sewaktu menanggapi pertanyaan dan pernyataan dalam skala likert, responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu pilihan yang tersedia. Biasanya

disediakan lima pilihan skala dengan format seperti berikut :

1. Sangat tidak setuju
2. Tidak setuju
3. Netral
4. Setuju
5. Sangat setuju

Selain pilihan dengan lima skala seperti contoh diatas, kadang digunakan juga skala dengan tujuh atau sembilan tingkat. Suatu studi empiris menentukan bahwa beberapa karakteristik hasil kuesioner dengan berbagai jumlah pilihan tersebut ternyata sangat mirip.

2.4. Populasi dan Sampel

A. Penelitian Populasi Penelitian

Sampel adalah Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi , misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi .

B. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian atau populasi yang diteliti (Arikunto, 2018). Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel .

Dalam pengambilan sampel penelitian penentuan karyawan terbaik, penulis menggunakan sampel yang diambil dari populasi karyawan berjumlah 83 orang sebagai sampel dimana perhitungan dari rumus *Slovin*, yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

- n = jumlah sampel
 N = jumlah seluruh populasi
 e = Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Sumber : (Prasetyo, 2012)

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Pengujian data menggunakan profile matching sebagai berikut:

1. Pendataan karyawan

Dalam penelitian sistem penunjang keputusan penentuan karyawan terbaik ini, sampel diambil dari populasi karyawan pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Agama yang merupakan objek utama dalam penelitian ini yaitu sebanyak 83 orang karyawan. Dengan menggunakan formula slovin dan margin error sebesar 5% maka didapat jumlah sample yang dapat digunakan adalah sebesar 83.

2. Analisis aspek profil

Penulis melakukan analisa terhadap aspek profil karyawan dan kriteria yang menjadi syarat untuk menjadi karyawan terbaik. Berikut adalah tabel aspek yang menjadi syarat yang diperoleh dari penelitian.

Tabel 1. Tabel Kriteria

Tabel Kriteria Penilaian Karyawan		
No	Kriteria	%
1	<i>Productivity</i>	40%
2	<i>Quality Internal Control</i>	30%
3	<i>Teamwork</i>	10%
4	<i>Initiative</i>	10%
5	<i>Absence</i>	10%
<i>Jumlah</i>		100%

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

Berikut penjelasan masing-masing kriteria penilaian karyawan terbaik yang didapat dari hasil penelitian :

- a. *Productivity* atau Produktifitas
 Aspek produktifitas meliputi berapa banyak pekerjaan yang ditangani dan sesuai target pengerjaannya dan pencapaiannya .
- b. *Quality Internal Control* atau Kualitas
 Aspek Kualitas merupakan tanggung jawab, ketelitian, kehati-hatian, kepedulian, dalam memproses pekerjaan .

- c. *Teamwork* atau Kerjasama
 Aspek kerjasama adalah kolaborasi antara karyawan satu dengan karyawan lainnya, kemampuan karyawan dalam menyesuaikan pendapat dengan atasan maupun rekan kerja, kerja sama seorang karyawan didalam sebuah kelompok atau tim .
- d. *Initiative* atau Inisiatif
 Aspek inisiatif yaitu suatu ide atau kreatifitas karyawan dalam memecahkan masalah, kemampuan pegawai dalam mencari cara alternatif dan efisien dan juga kecakapan dalam menganalisa informasi secara aktual .
- e. *Absence* atau Absensi
 Aspek kehadiran adalah kemampuan karyawan dalam mematuhi jam masuk dan pulang kerja, serta jumlah kehadiran karyawan yang memenuhi syarat.

Selanjutnya dilakukan pengembangan dari data kriteria penilaian karyawan tersebut menjadi pertanyaan pada kuesioner penilaian karyawan terbaik menjadi kriteria sebagai berikut:

Tabel 2. Tabel Aspek produktivitas

Tabel Aspek Produktivitas		
<i>No</i>	<i>Pertanyaan</i>	<i>Nilai</i>
1	Tingkat pencapaian volume kerja yang karyawan hasilkan telah sesuai dengan target	5
2	Karyawan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas seperti tepat waktu dengan hasil yang memuaskan	5
3	Karyawan yang bersangkutan menyelesaikan tugas berdasarkan standar rata-rata	4
4	Volume kerja yang dihasilkan dalam kondisisesuai dengan batas waktu dan jadwal yang telah ditentukan	5
5	Karyawan berhasil mencapai target kerja yang telah ditetapkan	5
6	Kemampuan karyawan mampu dalam menangani volume pekerjaan yang banyak	4

Tabel 3. Tabel Aspek kualitas

Tabel Aspek Kualitas		
<i>No</i>	<i>Pertanyaan</i>	<i>Nilai</i>
1	Ketelitian dan tanggung jawab menunjukkan adanya kesediaan bertanggung jawab, teliti, serta adanya keperdulian	5
2	Kehati-hatian menunjukkan adanya kecermatan, hati-hati, konsentrasi, kesia gaanterhadap pengaruh tekanan	4
3	Pengerjaan dilakukan sesuai dengan menanggung resiko terhadap hasil kerja	5
4	Tindakan karyawan dalam menanggung resiko terhadap hasil kerjanya	4
5	Karyawan menjaga integritas dalam berinteraksi dengan pihak luar	5

Tabel 4. Tabel Aspek kerjasama

Tabel Aspek Kerjasama		
<i>No</i>	<i>Pertanyaan</i>	<i>Nilai</i>
1	Kemampuan karyawan dalam menyesuaikan pendapat dengan atasan maupun rekan kerja	4
2	Kemampuan karyawan dalam bekerja sebagai anggota kelompok	3
3	Kemampuan karyawan untuk membimbing aktivitas karyawan lainnya dan memotivasi karyawan lainnya	3
4	Karyawan membantu rekan kerja atau tim yang mengalami kesulitan	3

Tabel 5. Tabel Aspek Inisiatif

Tabel Aspek Inisiatif		
<i>No</i>	<i>Pertanyaan</i>	<i>Nilai</i>
1	Kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervise minimum serta kemampuan untuk memecahkan masalah dalam situasi yang baru	3
2	Kemampuan karyawan atau kreatifitas karyawan dalam mencari tata kerja alternatif yang efektif dan efisien	4

Tabel Aspek Inisiatif		
No	Pertanyaan	Nilai
3	Kemampuan karyawan dalam mengambil keputusan terutama dalam situasi yang mendesak	3
4	Fleksibilitas dalam berfikir yang bervariasi, tidak terpaku pada satu metode saja dan cakap dalam menganalisa informasi secara faktual	4

Tabel 6. Tabel Aspek Kehadiran

Tabel Aspek Kehadiran		
No	Pertanyaan	Nilai
1	Karyawan selalu mematuhi ketentuan masuk kerja, pulang kerja dan jam kerja	3
2	Jumlah kehadiran karyawan memenuhi syarat	3
3.	Skala Penelitian	

Untuk skala penelitiannya menggunakan skala likert yaitu sebagai berikut:

Tabel 7. Tabel Skala Penilaian

Tabel Skala Penilaian	
Skala Penilaian	Nilai
Sangat Kurang Baik	1
Kurang Baik	2
Cukup Baik	3
Baik	4
Sangat Baik	5

3.2. Tahap Perhitungan profile matching

1. Pemetaan Gap Kompetensi

Rumus tahapan pemetaan gap kompetensi dalam pemilihan karyawan terbaik adalah :

Gap = Profil Karyawan-Profil Jabatan
 Dibawah ini merupakan tabel hasil dari perhitungan gap antara profil karyawan dengan profil karyawan terbaik

a. Penilaian Gap Profil Karyawan terbaik aspek produktivitas

Tabel 8. Tabel Gap Profil Karyawan Terbaik dalam Aspek Produktivitas

Tabel Gap Profil Karyawan Terbaik dalam Aspek Produktivitas							
NO	Nama	A1	A2	A3	A4	A5	A6
	Achmad						
1	Taufiqumah man	3	3	3	3	3	3
	Ahmad						
2	Maulana, S.Pd	5	4	5	4	5	5
	Ahmad						
3	Verdiansyah, Sh	3	3	4	3	4	3
.
.
83	Zakky Zamany	4	4	3	4	4	4
Profil karyawan terbaik							
	Achmad						
4	1 Taufiqumah man	-	2	-2	-1	-2	-1
	Ahmad						
2	Maulana, S.Pd	0	-1	1	-1	0	1
	Ahmad						
3	Verdiansyah, Sh	-	2	-2	0	-2	-1
.
.
83	Zakky Zamany	-	1	-1	-1	-1	0

2. Pembobotan

Setelah perhitungan gap pada masing-masing karyawan dilakukan, lalu tiap profil karyawan diberi bobot nilai dengan patokan tabel bobot nilai gap seperti dibawah ini:

Tabel 9. Tabel Bobot Nilai GAP

Tabel Bobot Nilai GAP			
No	Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	5	Tidak ada selisih (kompetensi sesuai dengan 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	Komptensi individu

No	Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
5	-2	3	kelebihan 2 tingkat/level Kompetensi individu kekurangan 2 tingkat/level
6	3	2,5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat/level

3. Perhitungan dan pengelompokan core factor dan secondary factor

Setelah menemukan bobot nilai gap untuk kelima aspek maka kelima aspek tersebut dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu kelompok core factor dan secondary factor. Berikut ini merupakan tabel hasil perhitungan core factor dan secondary factor aspek produktifitas dari kandidat penentuan karyawan terbaik.

Tabel 10. Tabel Hasil Perhitungan Core Factor dan Secondary Factor Aspek Produktifitas

No	Nama	Core Factor	Secondary Factor
1	Achmad Taufiqurrahman	3.25	3.5
2	Ahmad Maulana, S.Pd	4.375	4.75
3	Ahmad Verdiansyah, Sh	3.5	4
.	.	.	.
83	Zakky Zamany	4	4.5

4. Perhitungan nilai total

Setelah selesai tahap pengelompokan core factor dan secondary factor maka selanjutnya adalah melakukan perhitungan nilai total berdasarkan presentase dari core factor dan

secondary factor yang diperkirakan berpengaruh terhadap nilai karyawan.

Tabel 11. Hasil Perhitungan Nilai Total Aspek Produktifitas

No	Nama	Core Factor	Secondary Factor	Nilai Total
1	Achmad Taufiqurrahman	2.16666667	1.16666667	3.33333333
2	Ahmad Maulana, S.Pd	2.91666667	1.58333333	4.5
3	Ahmad Verdiansyah, Sh	2.33333333	1.33333333	3.66666666
.
83	Zakky Zamany	2.66666667	1.5	4.16666666

5. Perhitungan penentuan ranking
 Hasil akhir dari proses *profile matching* adalah ranking dari kandidat yang diajukan untuk menjadi karyawan terbaik. Perhitungan tersebut dapat ditunjukkan dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Ranking} = (40\% \times NA) + (30\% \times NB) + (10\% \times NC) + (10\% \times ND) + (10\% \times NE)$$

Keterangan :

- NA : Nilai Total Aspek Produktifitas
- NB : Nilai Tota Aspek Kualitas
- NC : Nilai Total Kerjasama
- ND : Nilai Total Inisiatif
- NE : Nilai Total Kehadiran
- 40% : Nilai Persentase dari Aspek Produktifitas
- 30% : Nilai Persentase dari Aspek Kualitas
- 10% : Nilai Persentase dari Aspek Kerjasama
- 10% : Nilai Persentase dari Aspek Inisiatif
- 10% : Nilai Pesentase dari Aspek Kehadiran

No	Nama	NA	NB	...	NE	Hasil Akhir
1	Hapidin	1.93	1.5	...	0.45	4.70
2	Dedy Sudirman	1.93	0.46	...	0.45	4.6
8	Hendri Eka	1.9	1.32	...	0.4	4.48

15	Eri	1.7	1.38	...	0.35	4.37
20	H.Rosandi, S.Pd	1.6	1.32	...	0.45	4.29
22	Sri Siswati	1.7	1.35	...	0.35	4.23
...
83	Dr. Ramon	1.2	1.02	...	0.5	3.4

Dari hasil perhitungan ranking diatas merupakan tahap terakhir dari perhitungan penentuan karyawan terbaik dengan menggunakan metode *profile matching* maka telah didapatkan nama-nama karyawan yang berhak mendapatkan predikat karyawan terbaik dimana karyawan tersebut memiliki nilai rata-rata paling tinggi yaitu dengan nilai 4.70 yaitu karyawan bernama Hapidin.

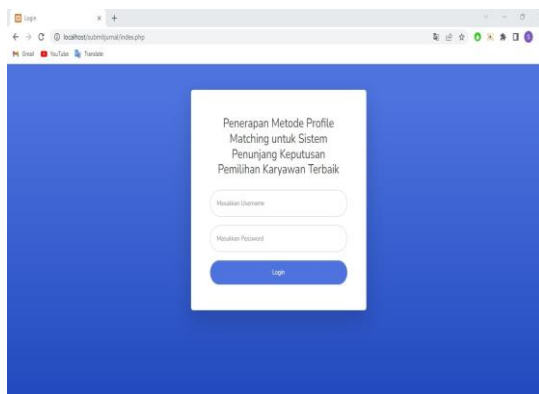
3.3. Analisa kebutuhan sistem

Kebutuhan sistem yang digunakan oleh user pada aplikasi sistem pendukung keputusan ini adalah manajer kepengurusan kepegawaian dengan menu yang digunakan adalah login, data user, mengelola data karyawan , data hasil dan mengelola laporan.

3.4. User interface Sistem pendukung keputusan

a. Form login

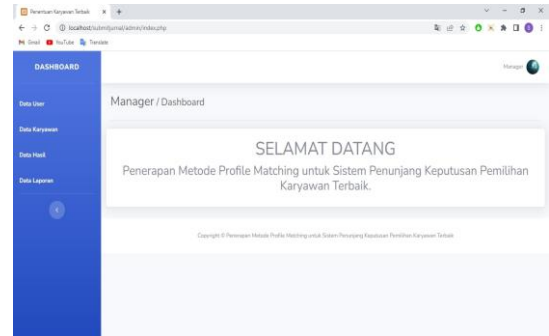
Pada form login, user memasukan username dan password. Selanjutn klik login maka akan tampil halaman dashboard. Berikut tampilan form login.



Gambar 1. Form Login

b. Dashboard

Pada menu dashboard ini ada menu user, data karyawan, data hasil dan data laporan.



Gambar 2. Form Dashboard

c. Perangkingan

Pada menu hasil menampilkan hasil perhitungan berdasarkan perangkingan, untuk nilai tertinggi langsung berada dipaling atas data. Berikut gambar menu data hasil.

NO	NIP	NAMA	NA	NB	NC	ND	NE	HASIL AKHIR
1	196312131986021000	HAPIDIN	1.9333333	1.5	0.425	0.4	0.45	4.708333333
2	197711102003121000	DEHY SUDIRMAN, M. BA	1.9333333	1.32	0.4625	0.4625	0.45	4.628333333
3	196710151989031000	H. SALAMUN, S. Pd	1.8666667	1.38	0.45	0.475	0.45	4.621666667
4	196304151993012000	Dr. NANIK NUR ROHMAYATI	1.8666667	1.41	0.4	0.4625	0.4	4.539166667
5	198507172009012000	FATIMAH, SE	1.8666667	1.26	0.4625	0.475	0.45	4.514166667
6	196211271985031000	DARWIS	1.8666667	1.44	0.4125	0.4375	0.35	4.506666667
7	197206272003122000	Dr. TRI JUNITA LUTRA	1.8666667	1.29	0.425	0.475	0.45	4.508666667
8	197004212003121000	HENDRI EKA PUTRA SE	1.9	1.32	0.4	0.4625	0.4	4.4825
9	198505032005011000	BUDI MULYONO	1.8666667	1.41	0.375	0.425	0.4	4.476666667
10	198110012008011000	DONWY FERONIKA OCTORANO	1.7666667	1.32	0.45	0.4375	0.45	4.424166667
11	197707252002121000	AHMAD MAULANA, S.Pd	1.8	1.35	0.425	0.4375	0.4	4.4125
12	197405152000121000	H. E. A. CHUZAEI ABIDIN, S.H	1.6666667	1.32	0.475	0.5	0.45	4.411666667

Gambar 3. form data hasil

3.5. Pengujian sistem

Pengujian aplikasi sistem pendukung keputusan ini menggunakan pengujian blackbox untuk mengecek apakah masih terjadi kesalahan pada hasil sistem.

4. Simpulan

Dari penelitian yang telah dilakukan didapatkan simpulan bahwa metode profile matching dapat digunakan sebagai alternatif sistem penunjang keputusan dalam penentuan karyawan terbaik di Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Agama. Hasil akhir dari penelitian ini adalah didapatkan sebuah keputusan yaitu karyawan atas nama Hapidin yang mempunyai nilai rata rata paling tinggi yaitu 4.7083 yang bisa ditetapkan sebagai karyawan terbaik. Penelitian selanjutnya bisa dibuat sebuah aplikasi yang mendukung pengambilan keputusan untuk menentukan karyawan

terbaik, dan dibuat komparasi atau perbandingan metode selain profile matching.

5. Referensi

- Haryani, & Fitriani, D. (2019). Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Karyawan Terbaik Pada Collection Pt.Panin Bank Menggunakan Metode Profile Matching. *Jurnal Mantik Penusa*, 3(1), 1–8. <http://e-jurnal.pelitanusantara.ac.id/index.php/mantik/article/view/521>
- Junaidi, A., & Visella, F. (2017). Pemilihan Penerima Beasiswa Menggunakan Metode Profile Matching. *Paradigma*, 19(2).
- Kristiana, T. (2015). Penerapan Profile Matching Untuk Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns). *Jurnal Pilar Nusa Mandiri Vol. XI, No.2 September 2015 PENERAPAN*, 11(2), 161–170.
- Kurniawati, R. D., & Ahmad, I. (2021). Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Kelayakan Usaha Mikro Kecil Menengah Dengan Menggunakan Metode Profile Matching Pada Uptd Plut Kumkm Provinsi Lampung. *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi (JTSI)*, 2(1), 74–79.
- Nasution, R. S., Verina, W., & Tanjung, M. R. (2020). Rancang Bangun Aplikasi Pemilihan Pegawai Berprestasi Dengan Metode Profile Matching Berbasis Android Pada BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Mahasiswa Fakultas Teknik Dan Ilmu Komputer*, 1(1), 666–680. <http://e-journal.potensi-utama.ac.id/ojs/index.php/FTIK/article/view/915>
- Nicolas, P. P., Soetanto, H., Wahyudi, W., & Rossi, A. (2021). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik pada PT. XYZ dengan Metode Profile Matching dan Interpolasi. *Jurnal Sistem Dan Teknologi Informasi (Justin)*, 9(2), 121. <https://doi.org/10.26418/justin.v9i2.44159>
- 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>
- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Penerapan Skala Likert dan Skala Dikotomi Pada Kuesioner Online. *Jurnal Sains Dan Informatika*, 5(2), 128–137. <https://doi.org/10.34128/jsi.v5i2.185>
- Prasetyo, B. dan L. M. J. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Rajawali Pers.
- 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>
- Sugiartawan, P., Rowa, H., & Hidayat, N. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Menggunakan Metode Profile Matching. *Jurnal Sistem Informasi Dan Komputer Terapan Indonesia (JSIKTI)*, 1(2), 97–108. <https://doi.org/10.33173/jsikti.19>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Zelviean, I. A. (2019). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Qiara Media.
- Arikunto. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Agus Wantoroa, b. A. (2021). *Fuzzy-Based Application Model and Profile Matching for Recommendation*

Suitability of Type 2 Diabetic.
International Journal on Advanced
Science, Engineering and
Information Technology.

Tri Susilowati, E. Y. (2019). *Using Profile
Matching Method to Employee
Position Movement.* indonesia:
researchgate.