

SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PEMILIHAN KARYAWAN TERBAIK PADA PT. MEGA TEKHNİK DHEALFIAN MENGGUNAKAN *PROFILE MATCHING*

Niko Herdiansyah^{1*}, Anita Diana²

^{1,2} Sistem Informasi, Fakultas Teknologi Informasi, Universitas Budi Luhur, Jakarta, Indonesia

Email: ^{1*}2012500373@student.budiluhur.ac.id, ²anita.diana@budiluhur.ac.id

(* : corresponding author)

Abstrak- Pemilihan karyawan terbaik merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas, meningkatkan mutu dan mengevaluasi kinerja Sumber Daya Manusia pada suatu perusahaan. Hal ini dilakukan untuk selalu menjaga motivasi para karyawan agar tetap berada di tingkat yang tinggi, yang secara tidak langsung mendukung pertumbuhan perusahaan. Saat ini, PT. Mega Teknik Dhealfian sudah melakukan pemilihan karyawan terbaiknya yang dilakukan setiap 6 bulan sekali, tetapi hanya berdasarkan jumlah presensi masuk hari kerja saja. Pemilihan karyawan terbaik pada PT. Mega Teknik Dhealfian masih mempunyai masalah seperti belum efektifnya proses pemilihan karyawan terbaik karena belum terkomputerisasi untuk sistemnya, belum obyektifnya proses pemilihan karyawan terbaik karena kriteria yang digunakan hanya sebatas absensi saja, Belum efektifnya pengolahan data karena masih terbatas menggunakan *Ms. Excel*. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, merancang Sistem Pendukung Keputusan (SPK) pemilihan karyawan terbaik menggunakan metode *Profile Matching*. Tujuan penelitian yaitu menganalisis, merancang dan membangun SPK untuk memilih karyawan terbaik agar lebih efektif, efisien, serta tidak membutuhkan banyak waktu yang lama. Berdasarkan penelitian ini menghasilkan Supriyatna sebagai kandidat calon karyawan terbaik divisi *marketing* periode Juli-Desember 2023. Dengan ini, pemilihan karyawan terbaik menggunakan SPK dengan metode *Profile Matching* dapat mengatasi suatu permasalahan yang ada.

Kata Kunci: SPK, *Profile Matching*, pemilihan karyawan terbaik

DECISION SUPPORT SYSTEM FOR SELECTING THE BEST EMPLOYEES AT PT. MEGA TEKHNİK DHEALFIAN USING PROFILE MATCHING

Abstract- *The selection of the best employees is an effort to improve quality, improve quality and evaluate the performance of Human Resources in a company. This is done to always maintain employee motivation to remain at a high level, which indirectly supports the growth of the company. Currently, PT. Mega Teknik Dhealfian has conducted the selection of its best employees which is carried out every 6 months, but only based on the number of workday attendance. The selection of the best employees at PT. Mega Teknik Dhealfian still has problems such as the ineffectiveness of the best employee selection process because it has not been computerized for its system, the objectivity of the best employee selection process because the criteria used are only limited to attendance, and the ineffectiveness of data processing because it is still limited to using Ms. Excel. To overcome these problems, designing a Decision Support System (DSS) for selecting the best employees using the Profile Matching method. The purpose of the study is to analyze, design and build a DSS to select the best employees to be more effective, efficient, and not take a long time. Based on this research, Supriyatna was selected as the best candidate for the marketing division employee for the July-December 2023 period. With this, the selection of the best employees using SPK with the Profile Matching method can overcome existing problems.*

Keywords: *SPK, Profile Matching, selection of the best employees*

1. PENDAHULUAN

PT. Mega Teknik Dhealfian merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang jasa, perusahaan ini sudah melakukan pemilihan karyawan terbaiknya yang dilakukan setiap 6 bulan sekali, tetapi hanya berdasarkan jumlah presensi masuk hari kerja saja. Namun, pemilihan karyawan terbaik di PT. Mega Teknik Dhealfian ini masih mempunyai masalah seperti belum efektifnya proses dalam pemilihan karyawan terbaik karena sistemnya yang tidak terkomputerisasi. Masalah lainnya, belum obyektifnya proses pemilihan karyawan terbaik karena kriteria yang digunakan hanya sebatas absensi saja, Belum efektifnya pengolahan data karena masih terbatas dalam

penggunaan *Ms. Excel*. Diperlukannya Sistem Pendukung Keputusan (SPK) melalui metode yang tepat, agar masalah tersebut dapat diselesaikan.

Sumber Daya Manusia (SDM) suatu elemen penting dalam suatu perusahaan [1]. Keberhasilan serta kesuksesan perusahaan sangat dipengaruhi oleh pengendalian Sumber Daya Manusia. Jika SDM dikelola dengan baik, maka diharapkan perusahaan dapat menyelesaikan semua tugas dengan baik. Menurut [2] Karyawan merupakan bagian terpenting dari suatu perusahaan, dan kesuksesan perusahaan bergantung pada kinerja setiap pekerja. Untuk menjaga kinerja yang stabil sehingga karyawan tetap semangat dan termotivasi, pemilihan karyawan terbaik merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas, meningkatkan mutu dan mengevaluasi kinerja Sumber Daya Manusia pada suatu perusahaan. Hal ini dilakukan untuk membuat karyawan termotivasi untuk tetap berada di tingkat yang tinggi, yang secara tidak langsung membantu kemajuan perusahaan.

Menurut Turban [3] Sistem Pendukung Keputusan (SPK) adalah suatu sistem pendukung yang berbasis komputer untuk pengambil suatu keputusan manajemen yang menangani masalah yang tidak terstruktur. Sistem Pendukung Keputusan (SPK) merupakan suatu teknologi sistem informasi yang diperlukan untuk mengambil keputusan terstruktur maupun semiterstruktur. Sistem Pendukung Keputusan merupakan sebuah sistem yang membantu manajer membuat pengambilan suatu keputusan [4]. Menurut Turban & Aronson [5] menggambarkan bahwa kemampuan dan fungsi Sistem Pendukung Keputusan berbeda-beda tergantung pada domain aplikasinya. Berikut adalah ciri atau karakteristik umum yang dimiliki Sistem Pendukung Keputusan sebagai berikut:

- a. Menangani permasalahan keputusan yang terstruktur.
- b. Dapat mendukung manajer di berbagai tingkatan.
- c. Mendukung kelompok keputusan dan pembuatan keputusan individual.
- d. Mendukung berbagai gaya dan proses pengambilan keputusan.
- e. Kemampuan adaptasi dan fleksibilitas dalam melaksanakan tugas pendukung keputusan dan pendekatan pengguna.
- f. Interaktif dan ramah pengguna untuk memungkinkan pembuat keputusan dan pendekatan pengguna.
- g. Menggabungkan penggunaan model dan teknik analitik.
- h. Menggabungkan penggunaan kecerdasan buatan dan basis pengetahuan.
- i. Mengakses berbagai macam sumber data.
- j. Integrasi dan koneksi web.

Sistem Pendukung Keputusan memiliki berbagai macam manfaat, Menurut [6] Sistem Pendukung Keputusan memiliki manfaat atau keuntungan disebutkan dalam berikut ini:

- a. Sistem Pendukung Keputusan dapat memperluas suatu kemampuan pengambilan keputusan untuk memperoleh suatu data.
- b. Dengan kecepatan simulasi, kita dapat mengevaluasi dampak keputusan dalam jangka waktu singkat.

Sistem Pendukung Keputusan memiliki beberapa metode salah satunya yaitu metode dengan *Profile Matching*. Metode ini biasanya digunakan untuk pengambilan keputusan melalui adanya asumsi bahwa ada tingkat variabel prediktor ideal yang harus dapat dipenuhi atau dilewati. Sistem ini melakukan pemetaan antara kualifikasi, kemampuan, pengalaman, dan karakteristik calon karyawan terbaik dengan persyaratan yang ditetapkan oleh perusahaan. Metode *Profile Matching* dilakukan dengan menilai setiap kriteria, kemudian melakukan pengurutan untuk memilih yang terbaik dari pilihan yang ada. Dalam pengembangan sistem informasi, menurut [7] UML adalah standar bahasa paling umum di bidang industri untuk menganalisis, mendesain, persyaratan, dan arsitektur pemrograman berorientasi dengan objek. Selain itu, menurut [7] *Use Case* diagram merupakan suatu model kelakuan sistem informasi yang akan dibuat. *Use Case* dapat bekerja dengan menguraikan cara biasa orang menggunakan sistem dan bagaimana sistem itu dibangun. Selain itu, *Sequence* Diagram adalah objek suatu *use case* yang dideskripsikan waktu objek dan *message* yang akan diterima dan dikirim antar objek [8]. Disamping itu, *Fishbone* diagram adalah suatu *tools* untuk peningkatan mutu. Diagram ini beranggapan sebagai diagram sebab-akibat atau *case effect* diagram [9]. Menurut Ishikawa *Fishbone* diagram tulang ikan adalah metode untuk mengevaluasi suatu situasi atau masalah, diagram ini sering disebut juga sebagai diagram *case effect* atau sebab-akibat [10]. Untuk mengatasi permasalahan yang sedang dialami PT. Mega Teknik Dhealfian, penulis membuat dengan berdasarkan Sistem Pendukung Keputusan melalui pemilihan karyawan terbaik dengan metode *Profile Matching* untuk memilih karyawan terbaik agar lebih efisien, efektif dan tidak memerlukan waktu yang lebih lama.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Tahapan Penelitian

Dapat diketahui Gambar 1 menunjukkan tahapan pada penelitian yang dibuat:



Gambar 1. Tahapan Penelitian

a. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, Observasi, Studi Literatur, dan Analisa Dokumen. Berikut metode pengumpulan data, yaitu:

1. Wawancara

Dalam metode yang dilakukan wawancara bersama HRD sebagai narasumber, terkait dengan proses pemilihan karyawan terbaik pada PT. Mega Teknik Dhealfian. Dalam melakukan wawancara, narasumber diberi pertanyaan untuk melengkapi data dan informasi yang diperlukan.

2. Observasi

Observasi yang dimaksud ialah dengan melakukan pengamatan langsung terhadap aktivitas dan cara kerja karyawan di perusahaan tersebut untuk menentukan pemilihan karyawan terbaik pada PT. Mega Teknik Dhealfian.

3. Studi Literatur

Studi Literatur melalui pencarian berbagai sumber, sintesis dan rangkuman yang relevan dengan topik penelitian melalui web, *e-book*, jurnal, buku-buku yang ada di perpustakaan dan yang lainnya untuk dijadikan bahan acuan landasan kegiatan penelitian.

4. Analisa Dokumen

Pada kegiatan ini dilakukan pengumpulan dan menganalisa dokumen berjalan yang dimiliki PT. Mega Teknik Dhealfian dalam ruang lingkup penelitian.

b. Analisis Data

Setelah melakukan pengumpulan data, selanjutnya menganalisis data untuk mengidentifikasi masalah yang terdapat pada data yang kemudian diperlukan selama proses pembuatan sistem.

c. Identifikasi Masalah

Setelah menganalisis data, selanjutnya merumuskan masalah yang terdapat pada data yang telah dikumpulkan. Hasil yang didapat kemudian menjadi akar permasalahan yang akan menjadi rencana untuk membangun sistem yang diperlukan.

d. Perancangan SPK dengan Metode *Profile Matching*

Sebelum *prototype* dilakukan, harus merancang *database* serta tabel-tabel terlebih dahulu. Selanjutnya, penulis melakukan perancangan layar untuk mengetahui gambaran tentang SPK yang akan dibuat.

e. Pengembangan *Prototype*

Setelah tahap analisis data hingga perancangan SPK menggunakan metode *Profile Matching* selesai, langkah berikutnya adalah memulai pengembangan *prototype*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian melibatkan data alternatif diambil melalui divisi *Marketing* sebanyak delapan orang pada periode Juli-Desember 2023. Setelah mengumpulkan rekapitulasi absen karyawan selama enam bulan dan kuesioner penilaian calon karyawan terbaik, langkah berikutnya adalah menghitung nilai rata-rata untuk setiap karyawan sebagai bagian dari proses identifikasi alternatif.

a. Perhitungan GAP

Tahap awal yaitu dengan menghitung GAP, yaitu selisih nilai kompetensi pelamar dengan nilai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. GAP dihitung untuk tiga aspek, yaitu: *Absensi*, *Attitude*, dan *Man Power Quality*.

1. Absensi

Terdapat dua subkriteria pada aspek Absensi: A1 dan A2 dengan nilai masing-masing 3 dan 3.

Pada tabel 1 terdapat contoh hasil GAP Aspek Absensi:

Tabel 1. Aspek Absensi

Nama Karyawan	A1	A2
Supriyatna	2	2
Muhammad Imron	2	3
Kuswandana	2	4
Agus Zulfiandri	3	3
Tri Anggara Saputra	2	2
Athanius Ansada	2	3
Robby Zeriansyah	2	4
Nurkholis	2	3
Nilai Target	3	3
Supriyatna	-1	-1
Muhammad Imron	-1	0
Kuswandana	-1	1
Agus Zulfiandri	0	0
Tri Anggara Saputra	-1	-1
Athanius Ansada	-1	0
Robby Zeriansyah	-1	1
Nurkholis	-1	0

Pada tabel diatas, perhitungan GAP dilakukan dengan cara mengurangi nilai alternatif dengan nilai target yang menghasilkan nilai GAP pada Aspek Absensi.

2. Attitude

Terdapat empat subkriteria pada aspek *Attitude*: A3, A4, A5 dan A6 dengan nilai masing-masing 4, 4 dan 4.

Pada tabel 2 terdapat contoh hasil GAP Aspek *Attitude*:

Tabel 2. Aspek Attitude

Nama Karyawan	A3	A4	A5	A6
Supriyatna	3	3	3	4
Muhammad Imron	3	3	2	4
Kuswandana	2	2	2	3
Agus Zulfiandri	3	3	2	3
Tri Anggara Saputra	3	3	3	3
Athanius Ansada	2	2	1	3
Robby Zeriansyah	4	3	3	3
Nurkholis	3	3	3	3
Nilai Target	4	4	4	4
Supriyatna	-1	-1	-1	0
Muhammad Imron	-1	-1	-2	0
Kuswandana	2	-2	-2	-1
Agus Zulfiandri	-1	-1	-2	-1
Tri Anggara Saputra	-1	-1	-1	-1
Athanius Ansada	-2	-2	-3	-1
Robby Zeriansyah	0	-1	-1	-1
Nurkholis	-1	-1	-1	-1

Pada tabel diatas, perhitungan GAP dilakukan dengan cara mengurangi nilai alternatif dengan nilai target yang menghasilkan nilai GAP pada Aspek *Attitude*.

3. *Man Power Quality*

Terdapat sebelas subkriteria pada aspek *Man Power Quality*: A7, A8, A9, A10, A11, A12, A13, A14, A15, A16 dan A17 dengan nilai masing-masing 4, 4, 4, 3, 3, 4, 3, 4, 3, 4 dan 4.

Pada tabel 3 terdapat contoh hasil GAP Aspek *Man Power Quality*:

Tabel 3. Aspek *Man Power Quality*

Nama Karyawan	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17
Supriyatna	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
Muhammad Imron	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3
Kuswandana	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	1
Agus Zulfiandri	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
Tri Anggara Saputra	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3
Athanius Ansada	2	1	3	3	1	1	3	3	3	1	1
Robby Zeriansyah	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4
Norkholis	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3
Nilai Target	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4
Supriyatna	0	0	0	0	0	-1	-1	0	-1	-1	-1
Muhammad Imron	-1	-2	-1	0	-1	-2	-1	0	-1	-2	-1
Kuswandana	-2	-2	-1	0	-1	-1	-1	0	-1	-2	-1
Agus Zulfiandri	-1	-1	0	0	0	-1	-1	0	-1	-1	-1
Tri Anggara Saputra	-2	-1	-1	0	-1	-1	-1	0	-1	-2	-1
Athanius Ansada	-2	-3	-1	0	-2	-3	-1	0	-1	-3	-3
Robby Zeriansyah	-2	-0	-1	0	-1	-1	-1	0	-1	-1	0
Nurkholis	-2	-1	-1	0	-1	-1	-1	0	-1	-2	-1

Pada tabel diatas, perhitungan GAP dilakukan dengan cara mengurangi nilai alternatif dengan nilai target yang menghasilkan nilai GAP pada Aspek *Man Power Quality*.

b. Pembobotan Nilai GAP

Setelah menghitung GAP, selisih ini kemudian dikonversi menjadi bobot nilai tercantum pada tabel konversi yang sudah ditentukan. Pada tabel 4 terdapat bobot nilai GAP:

Tabel 4. Bobot Nilai GAP

Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
0	5	Tidak ada selisih (kompetensi sesuai yang dibutuhkan)
1	4,5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat/level
-1	4	Kompetensi individu kekurangan 1 tingkat/level
2	3,5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat/level
-2	3	Kompetensi individu kekurangan 2 tingkat/level
3	2,5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat/level
-3	2	Kompetensi individu kekurangan 3 tingkat/level
4	1,5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat/level
-4	1	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat/level

Jika GAP sudah didapatkan pada setiap karyawan, selanjutnya bobot nilai akan diberikan suatu penilaian sesuai pada tabel 4.

Perhitungan Bobot Nilai GAP:

Pada tabel 5 terdapat Perhitungan Bobot Aspek Absensi:

Tabel 5. Perhitungan Bobot Aspek Absensi

Nama Karyawan	A1	A2
Supriyatna	-1	-1
Muhammad Imron	-1	0
Kuswandana	-1	1
Agus Zulfiandri	0	0
Tri Anggara Saputra	-1	-1
Athanius Ansada	-1	0
Robby Zeriansyah	-1	1
Nurkholis	-1	0
Konversi GAP Menjadi Nilai Bobot		
Supriyatna	4	4
Muhammad Imron	4	5
Kuswandana	4	4,5
Agus Zulfiandri	5	5
Tri Anggara Saputra	4	4
Athanius Ansada	4	5
Robby Zeriansyah	4	4
Nurkholis	4	5

Pada tabel diatas, perhitungan bobot dilakukan dengan cara memberikan nilai bobot yang sudah disesuaikan dalam tabel 4.

Pada tabel 6 terdapat Perhitungan Bobot Aspek *Attitude*:

Tabel 6. Perhitungan Bobot Aspek *Attitude*

Nama Karyawan	A3	A4	A5	A6
Supriyatna	-1	-1	-1	0
Muhammad Imron	-1	-1	-2	0
Kuswandana	2	-2	-2	-1
Agus Zulfiandri	-1	-1	-2	-1
Tri Anggara Saputra	-1	-1	-1	-1
Athanius Ansada	-2	-2	-3	-1
Robby Zeriansyah	0	-1	-1	-1
Nurkholis	-1	-1	-1	-1
Konversi GAP Menjadi Nilai Bobot				
Supriyatna	4	4	4	5
Muhammad Imron	4	4	3	5
Kuswandana	3	3	3	4
Agus Zulfiandri	4	4	3	4
Tri Anggara Saputra	4	4	4	4
Athanius Ansada	3	3	2	4
Robby Zeriansyah	5	4	4	4
Nurkholis	4	4	4	4

Pada tabel diatas, perhitungan bobot dilakukan dengan cara memberikan nilai bobot yang telah disesuaikan pada tabel 4.

Pada tabel 7 terdapat Perhitungan Bobot Aspek *Man Power Quality*:

Tabel 7. Perhitungan Bobot Aspek *Man Power Quality*

Nama Karyawan	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17
Supriyatna	0	0	0	0	0	-1	-1	0	-1	-1	-1
Muhammad Imron	-1	-2	-1	0	-1	-2	-1	0	-1	-2	-1
Kuswandana	-2	-2	-1	0	-1	-1	-1	0	-1	-2	-1
Agus Zulfiandri	-1	-1	0	0	0	-1	-1	0	-1	-1	-1
Tri Anggara Saputra	-2	-1	-1	0	-1	-1	-1	0	-1	-2	-1
Athanius Ansada	-2	-3	-1	0	-2	-3	-1	0	-1	-3	-3
Robby Zeriansyah	-2	0	-1	0	-1	-1	-1	0	-1	-1	0
Nurkholis	-2	-1	-1	0	-1	-1	-1	0	-1	-2	-1
Konversi GAP Menjadi Nilai Bobot											
Supriyatna	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4
Muhammad Imron	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4
Kuswandana	3	3	4	5	4	4	4	5	4	3	4
Agus Zulfiandri	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4
Tri Anggara Saputra	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4
Athanius Ansada	3	2	4	5	3	2	4	5	4	2	2
Robby Zeriansyah	3	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5
Nurkholis	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4

perhitungan bobot melalui cara dengan diberikannya nilai bobot yang sudah disesuaikan di tabel 4.

c. Perhitungan *Core Factor & Secondary Factor*

Langkah berikutnya membagi setiap aspek ke dalam dua kelompok yaitu *Core Factor* dan *Secondary Factor*.

1. Perhitungan *Core Factor*

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

Keterangan:

NCF : Nilai rata-rata *core factor*

NC : Jumlah total nilai *core factor*

IC : Jumlah item *core factor*

2. Perhitungan *Secondary Factor*

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

Keterangan:

NSF : Nilai rata-rata *secondary factor*

NS : Jumlah total nilai *secondary factor*

IS : Jumlah item *secondary factor*

Pada tabel 8 terdapat Perhitungan *Core Factor* dan *Secondary Factor* Aspek Absensi:

Tabel 8. Perhitungan *Core Factor* dan *Secondary Factor* Aspek Absensi

No.	Nama Karyawan	A1 SF	A2 SF	Core Factor	Secondary Factor
1.	Supriyatna	4	4	0	4
2.	Muhammad Imron	4	5	0	4,5
3.	Kuswandana	4	4,5	0	4,25
4.	Agus Zulfiandri	5	5	0	5
5.	Tri Anggara Saputra	4	4	0	4
6.	Athanius Ansada	4	5	0	4,5
7.	Robby Zeriansyah	4	4,5	0	4,25
8.	Nurkholis	4	5	0	4,5

Pada tabel diatas, perhitungan dilakukan dengan cara menggunakan rumus (1) dan (2).

Pada tabel 9 terdapat Perhitungan *Core Factor* dan *Secondary Factor* Aspek *Attitude*:

Tabel 9. Perhitungan *Core Factor* dan *Secondary Factor* Aspek *Attitude*

No.	Nama Karyawan	A3 CF	A4 CF	A5 CF	A6 CF	<i>Core Factor</i>	<i>Secondary Factor</i>
1.	Supriyatna	4	4	4	5	4,25	0
2.	Muhammad Imron	4	4	3	5	4	0
3.	Kuswandana	3	3	3	4	3,25	0
4.	Agus Zulfiandri	4	4	3	4	3,75	0
5.	Tri Anggara Saputra	4	4	4	4	4	0
6.	Athanius Ansada	3	3	2	4	3	0
7.	Robby Zeriansyah	5	4	4	4	4,25	0
8.	Nurkholis	4	4	4	4	4	0

Pada tabel diatas, perhitungan *core factor* dan *secondary factor* caranya dengan melalui rumus (1) dan (2).

Pada tabel 10 terdapat Perhitungan *Core Factor* dan *Secondary Factor* Aspek *Man Power Quality*:

Tabel 10. Perhitungan *Core Factor* dan *Secondary Factor* Aspek *Man Power Quality*

No.	Nama Karyawan	A7 CF	A8 CF	A9 CF	A10 SF	A11 SF	A12 CF	A13 CF	A14 CF	A15 CF	A16 CF	A17 SF	<i>Core Factor</i>	<i>Secondary Factor</i>
1.	Supriyatna	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4,5	4,67
2.	Muhammad Imron	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	3,75	4,33
3.	Kuswandana	3	3	4	5	4	4	4	5	4	3	4	3,75	4,33
4.	Agus Zulfiandri	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4,25	4,67
5.	Tri Anggara Saputra	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	3,88	4,33
6.	Athanius Ansada	3	2	4	5	3	2	4	5	4	2	2	3,25	4,33
7.	Robby Zeriansyah	3	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4,13	4,67
8.	Nurkholis	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	3,88	4,33

Pada tabel diatas, perhitungan *core factor* dan *secondary factor* dilakukan dengan cara menggunakan rumus (1) dan (2).

d. Perhitungan Nilai Total

Langkah selanjutnya, menghitung nilai total untuk setiap aspek berdasarkan bobotnya.

$$N = (X)\% \cdot NCF + (X)\% \cdot NSF \quad (3)$$

Keterangan:

NCF : Nilai rata-rata *core factor*

NSF : Nilai rata-rata *secondary factor*

N : Nilai total dari aspek

(X)% : Nilai presentase pada *core factor* dan *secondary factor*

Pada tabel 11 terdapat Perhitungan Nilai Total Aspek Absensi:

Tabel 11. Perhitungan Nilai Total Aspek Absensi

No.	Nama Karyawan	<i>Core Factor</i>	<i>Secondary Factor</i>	Na
1.	Supriyatna	0	4	1,6
2.	Muhammad Imron	0	4,5	1,8
3.	Kuswandana	0	4,25	1,7
4.	Agus Zulfiandri	0	5	2
5.	Tri Anggara Saputra	0	4	1,6
6.	Athanius Ansada	0	4,5	1,8
7.	Robby Zeriansyah	0	4,25	1,7
8.	Nurkholis	0	4,5	1,8

Pada tabel diatas, perhitungan dilakukan dengan cara rumus (3).

Pada tabel 12 terdapat Perhitungan Nilai Total Aspek *Attitude*:

Tabel 12. Perhitungan Nilai Total Aspek *Attitude*

No.	Nama Karyawan	Core Factor	Secondary Factor	Nat
1.	Supriyatna	4,25	0	2,55
2.	Muhammad Imron	4	0	2,4
3.	Kuswandana	3,25	0	1,95
4.	Agus Zulfiandri	3,75	0	2,25
5.	Tri Anggara Saputra	4	0	2,4
6.	Athanius Ansada	3	0	1,8
7.	Robby Zeriansyah	4,25	0	2,55
8.	Nurkholis	4	0	2,4

Pada tabel diatas, perhitungan *core factor* dan *secondary factor* dilakukan dengan cara menggunakan rumus (3).

Pada tabel 13 terdapat Perhitungan Nilai Total Aspek *Man Power Quality*:

Tabel 13. Perhitungan Nilai Total Aspek *Man Power Quality*

No.	Nama Karyawan	Core Factor	Secondary Factor	Nm
1.	Supriyatna	4,5	4,67	4,57
2.	Muhammad Imron	3,75	4,33	3,98
3.	Kuswandana	3,75	4,33	3,98
4.	Agus Zulfiandri	4,25	4,67	4,42
5.	Tri Anggara Saputra	3,88	4,33	4,06
6.	Athanius Ansada	3,25	3,33	3,28
7.	Robby Zeriansyah	4,13	4,67	4,34
8.	Nurkholis	3,88	4,33	4,06

Pada tabel diatas, perhitungan *core factor* dan *secondary factor* dilakukan dengan cara menggunakan rumus (3).

e. Perhitungan Hasil Akhir (*Ranking*)

Hasil akhir proses ini yaitu *rangking* kandidat yang telah digunakan untuk mengidentifikasi karyawan yang paling terbaik untuk perusahaan.

$$\text{Ranking} = (X)\% .na + (X)\% .nat + (X)\% nm \quad (4)$$

Keterangan:

NA : Nilai Absensi

NAT : Nilai *Attitude*

NM : Nilai *Man Power Quality*

Pada tabel 14 terdapat Perhitungan Hasil Akhir (*Rangking*):

Tabel 14. Perhitungan Hasil Akhir (*Rangking*)

No.	Nama Karyawan	Na	Nat	Nm	Hasil Akhir	Ranking
1.	Supriyatna	1,6	2,55	4,57	3,32	1
2.	Muhammad Imron	1,8	2,44	3,98	3,04	5
3.	Kuswandana	1,7	1,95	3,98	2,90	7
4.	Agus Zulfiandri	2	2,25	4,42	3,27	2
5.	Tri Anggara Saputra	1,6	2,4	4,06	3,03	6
6.	Athanius Ansada	1,8	1,8	3,28	2,54	8
7.	Robby Zeriansyah	1,7	2,55	4,34	3,23	3
8.	Nurkholis	1,8	2,4	4,06	3,08	4

Pada tabel diatas, perhitungan hasil akhir (*rangking*) dilakukan dengan cara menggunakan rumus (4).

Setelah proses *Profile Matching*, Supriyatna menempati peringkat pertama dengan nilai akhir 3,32 dan direkomendasikan sebagai kandidat calon karyawan terbaik divisi *Marketing* periode Juli-Desember 2023.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, Supriyatna menempati peringkat pertama dengan nilai akhir 3,32 dan direkomendasikan sebagai kandidat calon karyawan terbaik divisi *marketing* periode Juli-Desember 2023. Dapat diketahui Sistem Pendukung Keputusan mampu membantu HRD dalam membuat keputusan pemilihan karyawan terbaik dengan lebih efisien, efektif dan tidak membutuhkan waktu yang lama. Metode *Profile Matching* membantu memastikan karyawan terbaik memiliki profil yang sesuai dengan kebutuhan dan persyaratan. Penerapan metode *Profile Matching* yang telah dibuat masih tetap membutuhkan ketelitian dalam input data maupun penilaian. Pengguna SPK pemilihan karyawan terbaik ini masih perlu diberikan pelatihan khusus agar dapat mengoperasikan sistem dengan baik dan benar.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. Fauzi, A. L. Wati, S. Fauziah, and S. Hidayatulloh, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik dengan Metode *Profile Matching* pada PT. KB Finansia Multi Finance Cabang Depok Divisi Operation," *J. JTik (Jurnal Teknol. Inf. dan Komunikasi)*, vol. 6, no. 4, pp. 632–646, 2022, doi: 10.35870/jtik.v6i4.568.
- [2] R. Fadillah, S. Dur, and H. Cipta, "Penerapan Metode Analytical Hierarchy Process dalam Menentukan Gaji Bonus Karyawan Pada PTPN III Sei Putih," *J. Sains Mat. dan Stat.*, vol. 7, no. 2, pp. 73–84, 2021, doi: 10.24014/jsms.v7i2.12968.
- [3] R. H. Saprudin, "Implementasi Metode Weighted Produk (WP) Sistem Penunjang Keputusan Dalam Menentukan Prestasi Guru," vol. 2, no. 5, pp. 1466–1472, 2023.
- [4] C. R. Widestyanto and S. Samsinar, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Pada PT. Menara Depok Asri Menggunakan Metode *Profile Matching*," *Pros. Semin. Nas.*, no. September, pp. 1893–1903, 2022, [Online]. Available: <http://senafiti.budiluhur.ac.id/index.php/senafiti/article/view/336%0Ahttps://senafiti.budiluhur.ac.id/index.php/senafiti/article/download/336/148>
- [5] G. S. Mahendra *et al.*, *Implementasi Sistem Pendukung Keputusan: Teori & Studi Kasus*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023.
- [6] B. A. Kartiko, "Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Penerima Beasiswa Dengan Metode Simple Additive Weighting Di Smpn 19 Tangerang," *JIKA (Jurnal Inform.)*, vol. 5, no. 1, p. 41, 2021, doi: 10.31000/jika.v5i1.3662.
- [7] D. W. T. Putra and R. Andriani, "Unified Modelling Language (UML) dalam Perancangan Sistem Informasi Permohonan Pembayaran Restitusi SPPD," *J. Teknolf*, vol. 7, no. 1, p. 32, 2019, doi: 10.21063/jtif.2019.v7.1.32-39.
- [8] S. Abdulah and L. Suryadi, "Analisa Dan Desain Sistem Informasi Penunjang Keputusan Pemilihan Mekanik Terbaik Pada Toyota Auto 2000 Cabang Ciledug Menggunakan Metode *Profile Matching*," pp. 584–591, 2019.
- [9] M. A. Farizhi and A. Diana, "Terbaik Untuk Promosi Jabatan Dengan Metode Wp (Weight Product)," 2020.
- [10] Y. A. Sujarwo and A. Ratnasari, "Aplikasi Reservasi Parkir Inap Menggunakan Metode Fishbone Diagram dan QR-Code," *J. Sisfokom (Sistem Inf. dan Komputer)*, vol. 9, no. 3, pp. 302–309, 2020, doi: 10.32736/sisfokom.v9i3.808.