

Sistem Penunjang Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Pada PT Gelora Baraka Utama Menggunakan Metode Profile Matching

Bagusti Nurhalim^{1*}, Dian Anubhakti²

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

E-mail: ¹*1812510186@student.budiluhur.ac.id, ²dian.anubhakti@budiluhur.ac.id²
(* : corresponding author)

Abstrak-Perusahaan merupakan tempat dimana pekerja atau karyawan yang bekerja dibawah aturan yang ditentukan oleh perusahaan tersebut. Aset utama sebuah organisasi/perusahaan adalah manusia atau SDM yang menjadi perencana dan pelaku aktif setiap aktifitas organisasi. Untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan perusahaan perlu melakukan evaluasi kinerja dengan cara melakukan penilaian. Pemilihan berdasarkan aspek atau kriteria yang biasanya sudah ditetapkan oleh perusahaan. PT Gelora Baraka Utama adalah sebuah perusahaan serbuk kayu yang menjadikan produk wood pellet yang didirikan oleh Sammy Soedarsono, perusahaan tersebut didirikan pada tanggal 28 Maret 2021 berdasarkan izin perusahaan yang sudah berlaku. Permasalahan yang dihadapi dalam proses pemilihan karyawan terbaik selama tidak pernah dilakukan pada perusahaan sebagaimana mestinya, adanya adalah pemberian penghargaan kepada karyawan berkinerja baik, proses penilaiannya dan kriteria penilaian tidak pernah disampaikan kepada karyawan, ini menimbulkan rasa ketidakadilan dikalangan karyawan itu sendiri. Tujuan penelitian ini untuk membantu perusahaan agar mempermudah proses menentukan kandidat karyawan yang berkinerja terbaik sesuai kriteria dan kualifikasi perusahaan dengan cepat dan efisien. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Profile Matching*, secara umum proses kerja metode *Profile Matching* adalah membandingkan selisih nilai antara profil posisi yang disebut dengan *Gap*. Metode *Profile Matching* salah satu metode dari banyak metode yang biasa digunakan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan, metode ini cukup sederhana bekerja dengan cara membandingkan gap antara nilai alternatif dan kriteria. Tempat penelitian ini di lakukan di PT Gelora Baraka Utama, Metode perancangan menggunakan Metode Berorientasi Obyek, metode pengembangan aplikasi menggunakan metode waterfall, pemrograman berbasis dekstop dengan bahasa pemrograman Visual Studio 2008 DBMS Mysql Server 5.

Kata Kunci: pemilihan karyawan terbaik, PT gelora baraka utama, metode profile matching

The Best Employee Selection Decision Support System at P Gelora Baraka Utama Using the Profile Matching Method

Abstract-Companies are places where workers or employees work under the rules determined by the company. The main asset of an organization/company is human or human resources who are the planners and active actors of every activity of the organization. To improve the quality of employee performance, the company needs to evaluate the performance by means of an assessment. Selection is based on aspects or criteria that are usually set by the company. PT Gelora Baraka Utama is a sawdust company that makes wood pellet products founded by Sammy Soedarsono, the company was founded on March 28, 2021 based on a valid company permit. The problems faced in the process of selecting the best employees as long as it has never been carried out in the company as it should be, are the awarding of good performing employees, the assessment process and the assessment criteria are never conveyed to employees, this creates a sense of injustice among the employees themselves. The purpose of this research is to help companies to simplify the process of determining the best performing employee candidates according to the company's criteria and qualifications quickly and efficiently. The method used in this research is the *Profile Matching* method, in general the work process of the *Profile Matching* method is to compare the difference in values between the position profiles which is called the *Gap*. The *Profile Matching* method is one of the many methods commonly used in evaluating employee performance, this method is quite simple to work by comparing the gap between alternative values and criteria. The place of this research was carried out at PT Gelora Baraka Utama, the design method used the *Object Oriented Method*, the application development method used the waterfall method, desktop-based programming with the Visual Studio 2008 DBMS Mysql Server 5 programming language.

Keywords: selection of the best employees, PT gelora baraka utama, profile matching method

1. PENDAHULUAN

Aset utama sebuah organisasi/perusahaan adalah manusia atau SDM yang menjadi perencana dan pelaku aktif setiap aktifitas organisasi [1]. Sumber daya manusia menjadi faktor penentu keberhasilan dalam mencapai sebuah tujuan [2]. Untuk mencapai keberhasilan, upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan cara meningkatkan prestasi dan produktivitas. Salah satu usaha yang dapat dilakukan perusahaan yaitu melakukan penilaian kinerja pegawai seperti penilaian kinerja karyawan.

PT Gelora Baraka Utama adalah sebuah perusahaan serbuk kayu yang menjadikan produk wood pellet yang didirikan oleh Sammy Soedarsono, perusahaan tersebut didirikan pada tanggal 28 Maret 2021 berdasarkan izin perusahaan yang sudah berlaku. Permasalahan yang dihadapi dalam proses pemilihan karyawan terbaik selama

tidak pernah dilakukan pada perusahaan sebagaimana mestinya, adanya adalah pemberian penghargaan kepada karyawan berkinerja baik, proses penilaiannya dan kriteria penilaian tidak pernah disampaikan kepada karyawan, ini menimbulkan rasa ketidakadilan dikalangan karyawan itu sendiri. Tujuan penelitian ini untuk membantu perusahaan agar mempermudah proses menentukan kandidat karyawan yang berkinerja terbaik sesuai kriteria dan kualifikasi perusahaan dengan cepat dan efisien

Agar sistem penilaian dianggap tidak objektif maka perlu digunakan metode dalam melakukan proses perhitungan sehingga memudahkan perusahaan untuk mendapatkan hasil perhitungan. Didunia teknologi informasi yang berkembang pesat ini, sistem pengambilan keputusan adalah ilmu dibidang komputer dimana posisinya terletak diantara sistem informasi dengan sistem cerdas. Sistem penunjang keputusan ini, metode perhitungan nilai akhir menggunakan metode *Profile Matching*. Metode ini cukup sederhana diimplementasikan dalam sistem pendukung keputusan, metode ini bekerja dengan membandingkan gap antara nilai alternatif dan kriteria[3]. *Profile Matching* merupakan suatu proses yang sangat penting dalam manajemen SDM dimana terlebih dahulu ditentukan kompetensi (kemampuan) yang diperlukan oleh suatu jabatan[4]. Alasan metode ini dipilih karena metode ini dikenal dengan metode penjumlahan terbobot, seperti dari rating tiap alternatif pada seluruh atribut atau kriteria, metode ini sangat cocok untuk menghitung penilaian kriteria penjumlahan pembobotan setiap kriteria yang sudah ditentukan, daripada metode lainnya. Setelah menguraikan permasalahan, latar belakang dan metode yang digunakan, penulis berkeyakinan bahwa perlunya dibangun/dirancang sebuah sistem yaitu sistem pendukung keputusan yang digunakan oleh PT Gelora Baraka Utama agar apa yang menjadi permasalahan dapat terselesaikan. Uraian masalah yang ditulis yaitu PT. XYZ pada saat sebelum diadakannya penelitian ini adalah penilaian karyawan dilakukan dengan cara manual, yang tentu saja setiap penilai memiliki cara penilaian tersendiri dalam memilih karyawan terbaik. Hal ini menyebabkan proses pengambilan keputusan membutuhkan waktu yang lama dan hasilnya pun cenderung subjektif, metode yang digunakan yaitu metode *Profile Matching* dan Interpolasi, penulis menjelaskan Metode *Profile Matching* digunakan untuk pengambilan keputusan penilai, sedangkan metode Interpolasi digunakan untuk proses pembobotan tiap nilai, sehingga hasilnya akan menjadi objektif [1]. Tujuan dari publikasi yaitu membuat SPK dengan menggunakan metode *Profile Matching* dan Interpolasi mampu merekomendasikan pemilihan karyawan terbaik dengan hasil perhitungan yang lebih cepat dan objektif, sehingga dapat digunakan sebagai pendukung keputusan pada PT. XYZ[5]. Dalam jurnal tidak diuraikan dengan rinci permasalahan yang terjadi pada perusahaan, dalam abstrak dituliskan gambar secara umum yaitu Karyawan adalah aset terpenting dalam sebuah perusahaan, Untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan kompeten di bagian sumber daya manusia (SDM), maka diadakan pemilihan karyawan terbaik yang dilakukan secara selektif sesuai dengan kriteria yang ada [2]. Hasil dari penelitian ini adalah penentuan pemilihan terbaik kedalam perankingan dari hasil perhitungan metode *profile matching* yang telah diterapkan. Dari hasil perankingan yang ada akan memiliki nilai *profile matching* tertinggi yang menjadi karyawan terbaik, perankingan karyawan sesuai kriteria yang telah ditentukan [6]. Penulis menguraikan bahwa proses pemilihan Karyawan terbaik di PT Samudra Ocean Perkasa Indonesia yang masih bersifat manual dan disertai dengan pengambilan keputusan membutuhkan waktu yang lama [3]. Dalam penelitian ini dirumuskan masalah tentang bagaimana mengimplementasikan metode *profile matching* untuk pemilihan karyawan di PT Samudra Ocean perkasa Indonesia. Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah untuk memilih karyawan terbaik yang ada di PT Samudra Ocean perkasa Indonesia agar lebih tepat sasaran. Hasil dari aplikasi ini adalah sistem merekomendasikan secara otomatis karyawan terbaik, dan pengujian sistem ini menggunakan blackbox, dan setelah digunakan blackbox sistem sudah siap digunakan[7].

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan [8].

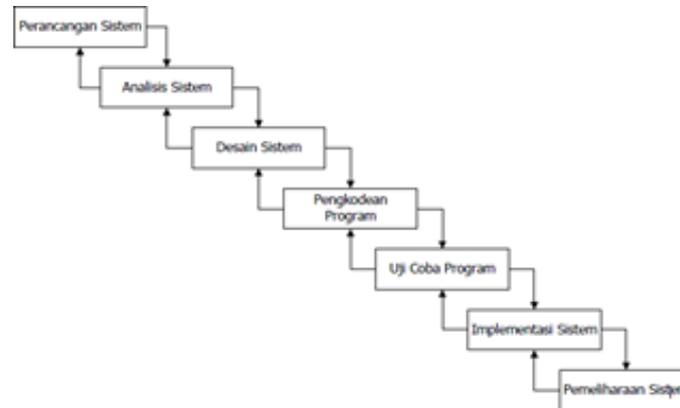
2.1 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan beberapa cara yang umum dilakukan oleh peneliti, biasanya tehnik yang dilakukan seperti wawancara, observasi dan lainnya, seperti penjelasan dibawah:

- Wawancara, wawancara dilakukan untuk menggali informasi yang lebih mendalam langsung dari narasumber yang terkait.
- Observasi, yang dilakukan melihat langsung proses atau kegiatan yang berjalan pada tempat riset
- Studi Literatur, melakukan perbandingan dengan cara membaca literature atau buku atau yang lainnya yang terkait dengan topik penelitian.
- Analisa Dokumen, melakukan analisa dokumen yang berasal dari tempat riset

2.2 Metode Pengembangan Aplikasi

Metode pengembangan aplikasi menggunakan metode SDLC (System Development Life Cycle) atau sering disebut sebagai pendekatan air terjun (waterfall). Metode waterfall merupakan model klasik yang bersifat sistematis, berurutan dalam membangun *software*[9]. Output dari setiap tahap merupakan input bagi tahap berikutnya



Gambar 1. Model Waterfall

Dari gambar di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Perancangan Sistem
Melakukan persiapan awal dengan memperhatikan elemen-elemen seperti software, manusia, dan database, menentukan software yang digunakan apa, faktor manusianya siapa, software DBMS nya apa.
- b. Analisis Sistem
Yang dilakukan menganalisa kebutuhan sistem yang diminta oleh pengguna, disini kita menganalisa, menerima masukan, kebutuhan dan saran yang diberikan oleh pengguna.
- c. Desain Sistem
Desain sistem dimulai dari analisa proses bisnis, analisa masalah, desain database, desain user interface, sequence diagram sampai dengan rancangan keluaran dan masukan.
- d. Pengkodean Program
Melakukan penulisan perintah program yang dapat dimengerti oleh mesin komputer, biasa dilakukan oleh seorang programmer.
- e. Uji Coba Program
Pengujian yang dilakukan yaitu menguji logika *internal software* dan eksternal fungsional tujuannya memastikan bahwa semua tidak ada terjadi kesalahan apa yang diinput maka yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan.
- f. Implementasi Sistem
Melakukan pemasangan/penginstalan sistem, tahapan ini disertai dengan malakukan pelatihan cara menggunakan sistem tersebut.
- g. Pemeliharaan Sistem
Yang dilakukan adalah menjaga agar sistem selalau dapat berfungsi dengan baik yang dilakukan seperti melakukan backup data, menjaga sistem dari serangan virus komputer, memastikan setiap fungsi/modul dapat digunakan sesuai dengan fungsinya.

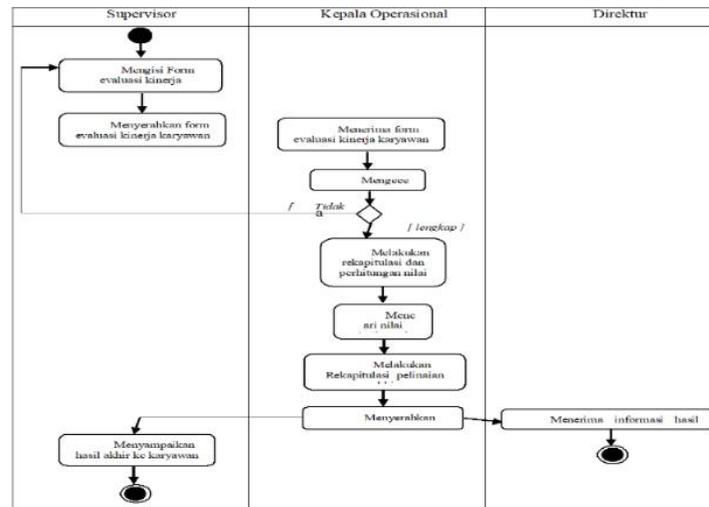
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan membahas analisa sistem berjalan, desain sistem usulan dan implementasi sistem.

3.1 Analisis Sistem Bejalan

Analisis sistem berjalan diuraikan dengan uraian proses bisnis lalu digambarkan dengan activity diagram. Activity diagram menggambarkan berbagai aliran aktivitas atau proses bisnis yang ada dalam sistem[6], dimulai dari tim penilai yang terdiri dari Supervisor, Kepala Operasional dan Manager. Proses penilaian dimulai dari Supervisor mengisi formulir evaluasi kinerja karyawan untuk setiap karyawan, formulir berikan aspek penilaian berdasarkan kriteria yang ada. Setelah diisi formulir diserahkan ke Kepala Operasional, lalu didiskusikan dan di rekap. Sebelum berdiskusi Kepala Operasional dan Supervisor melakukan kroscek untuk memastikan tidak ada karyawan yang tertinggal untuk dinilai, selanjutnya Kepala Operasional dan Supervisor melakukan penilaian kinerja karyawan, jika penilaian sudah dilakukan, selanjutnya Supervisor bersama dan Kepala Operasional melakukan rekapitulasi perhitungan nilai. Setelah melakukan rekapitulasi lalu melakukan perhitungan dan

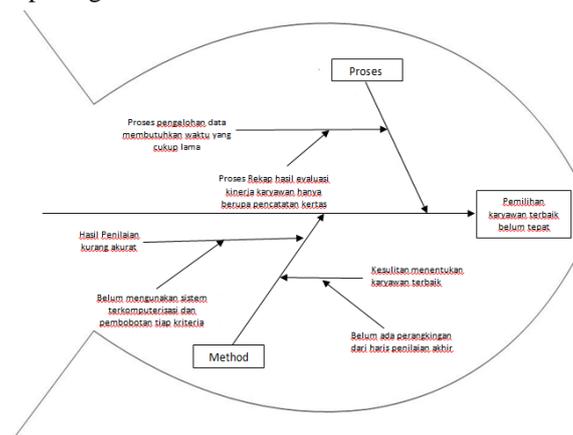
mendapatkan hasil akhir dan didapat nilai tertinggi selanjutnya Kepala Operasional dan penilai melakukan rekap data penilaian akhir semua karyawan lalu dilaporkan kepada Direktur Utama.



Gambar 2. Activity Diagram Proses Berjalan

3.2 Analisis Masalah

Diagram fishbone sebagai alat bantu cara memvisualisasi untuk mengidentifikasi serta mengeksplorasi dalam bentuk grafik sehingga dapat digambarkan secara detail semua sebab akibat suatu permasalahan [10].



Gambar 3. Fishbone Diagram

Tabel 1. Tabel Uraian Fishbone Diagram

Masalah	Kebutuhan
<p>Proses</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Proses pengolahan data lama karena dokumen rekap masih dalam bentuk dokumen kertas sehingga harus merekap ulang 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Data diinput kedalam sistem agar proses pengolahan data lebih cepat ✓ Data yang sudah tercatat kedalam sistem akan mengurangi tingkat kesalahan.
<p>Metode</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Tidak menggunakan sistem dalam pengolahan data, tidak adanya pembobotan kriteria ✓ Pimpinan belum bisa menentukan keputusan akhir dalam menentukan karyawan yang baik karena tidak ada cara yang bisa digunakan dalam menentukan hal tersebut. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Menggunakan sebuah metode yaitu metode profile matching yang sudah jelas urutan serta rumusnya

3.3 Metode Profile Matching

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Metode Profile Matching. Keluaran yang nantinya dihasilkan adalah urutan alternatif dari yang tertinggi sampai alternatif terendah. Alternatif yang dimaksud adalah Karyawan yang bekerja pada PT Gelora Baraka Utama. Setiap kriteria mempunyai subkriteria dan bobot. Setiap subkriteria mempunyai nilai target. Untuk status terdapat core factor dan secondary factor. Untuk core factor memiliki bobot 60%, sedangkan secondary factor memiliki bobot 40%. Nilai aspek meliputi 1 (sangat kurang), 2 (kurang), 3 (cukup), 4 (baik) dan 5 (sangat baik).

Tabel 2. Data Kriteria, Subkriteria, Target dan Nilai Target Setiap Subkriteria

No.	Kode Sub Kriteria	Nama Kriteria	Nama Sub Kriteria	Nilai Target	Faktor
1	SKRT-1	ASPEK PERFORMA KERJA	Kreatif	4	Secondary
2	SKRT-2	ASPEK PERFORMA KERJA	Kehadiran	5	Core
3	SKRT-3	ASPEK PERFORMA KERJA	Kejujuran	5	Core
4	SKRT-4	ASPEK PERFORMA KERJA	Disiplin	5	Core
5	SKRT-5	ASPEK PERFORMA KERJA	Tanggung Jawab	4	Secondary
6	SKRT-6	ASPEK PERFORMA KERJA	Pemahaman Produk	5	Core
7	SKRT-7	ASPEK PERFORMA KERJA	Kerapihan Berpenampilan	4	Secondary
8	SKRT-8	ASPEK PERFORMA KERJA	Inisiatif	4	Secondary
9	SKRT-9	ASPEK KOMPETENSI	Team Work	5	Core
10	SKRT-10	ASPEK KOMPETENSI	Komunikasi	5	Core
11	SKRT-11	ASPEK KOMPETENSI	Leadership	5	Core

a. Contoh Kasus Proses Perhitungan

Terdapat 7 Karyawan, masing-masing Karyawan tersebut diinisialkan **Januar, Rahwanto, Rudianto, Domi, Bambang, Rian** dari ketujuh Karyawan Berikut ini data Karyawan dan nilai yang didapat dari hasil masing-masing Penilaian yang akan dijadikan contoh dalam penerapan metode *profile matching*.

1. Tabel Nilai Nilai Setiap Karyawan pada Setiap Aspek

Tabel 3. Nilai Aspek Kriteria Performa Kerja

No	Nama	Kriteria							
		Kreatif	Kehadiran	Kejujuran	Disiplin	Tanggung Jawab	Pemahaman Produk	Kerapihan Berpenampilan	Inisiatif
1	Andre	4	3	5	3	4	4	4	4
2	Devito	4	4	3	4	4	5	3	3
3	Ihza	3	5	3	5	3	4	4	4
4	Darius	4	3	5	5	4	3	3	4
5	Amelia	4	5	4	4	3	3	3	3
6	Hafidz	3	4	4	5	4	2	2	2
7	Daniel	4	3	3	4	4	5	2	2
Nilai Target		4	5	5	5	4	5	4	4

Tabel 4. Nilai Aspek Kriteria Kompetensi

No	Nama	Kriteria		
		Team Work	Komunikasi	Leadership
1	Andre	4	4	5
2	Devito	4	4	4
3	Ihza	4	5	3
4	Darius	3	3	3
5	Amelia	2	3	3
6	Hafidz	5	4	4
7	Daniel	3	4	4
Nilai Target		5	5	5

b. Tahap Kedua menghitung nilai Gap setiap Sub Kriteria

Setelah nilai diberikan pada setiap Karyawan dan pada setiap sub kriteria maka langkah selanjutnya adalah mencari nilai gap dan bobot yang mengacu pada tabel bobot nilai gap seperti yang terlihat dalam tabel 6 berikut:

Tabel 5. Bobot Nilai Gap

Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
0	5	Tidak ada selisih (Kompetensi 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

 1. Nilai aspek performa kerja akan langsung dikurangkan dengan nilai target untuk mendapatkan nilai *gap*

Tabel 6. Tabel Nilai Aspek Kompetensi dan Perhitungan Nilai Gap Performa Kerja

No	Nama	Kriteria							
		Kreatif	Kehadiran	Kejujuran	Disiplin	Tanggung Jawab	Pemahaman Produk	Kerapihan Berpenampilan	Inisiatif
1	Andre	0	-2	0	-2	0	-1	0	0
2	Devito	0	-1	-2	1	0	0	-1	-1
3	Ihza	-1	0	-2	0	-1	-1	0	0
4	Darius	0	-2	0	0	0	-2	-1	0
5	Amelia	0	0	-1	-1	-1	-2	-1	-1
6	Hafidz	-1	-1	-1	0	0	-3	-2	-2
7	Daniel	0	-2	-2	-1	0	0	-2	-2
Nilai Target		4	5	5	5	4	5	4	4

2. Nilai aspek kompetensi akan langsung dikurangkan dengan nilai target untuk mendapatkan nilai *gap*

Tabel 7. Tabel Nilai Aspek Kompetensi dan Perhitungan Nilai Gap Kompetensi

No	Nama	Kriteria		
		Team Work	Komunikasi	Leadership
1	Andre	-1	-1	0
2	Devito	-1	-1	-1
3	Ihza	-1	0	-2
4	Darius	-2	-2	-2
5	Amelia	-3	-2	-2
6	Hafidz	0	-1	-1
7	Daniel	-2	-1	-1

- c. Tahapan Ketiga, yaitu perhitungan bobot pada masing-masing kriteria pada setiap aspek
Setelah diperoleh *gap* pada masing-masing karyawan, setiap nilai subkriteria karyawan diberi bobot nilai sesuai ketentuan pada tabel bobot nilai *gap*.

1. Aspek Performa Kerja

Tabel 8. Konversi GAP Performa Kerja Menjadi Nilai Bobot

No	Nama	Kriteria							
		Kreatif	Kehadiran	Kejujuran	Disiplin	Tanggung Jawab	Pemahaman Produk	Kerapihan Berpenampilan	Inisiatif
1	Andre	5.0	3.0	5.0	3.0	5.0	4.0	5.0	5.0
2	Devito	5.0	4.0	3.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0
3	Ihza	4.0	5.0	3.0	5.0	4.0	4.0	5.0	5.0
4	Darius	5.0	3.0	5.0	5.0	5.0	3.0	4.0	5.0
5	Amelia	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0
6	Hafidz	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	2.0	3.0	3.0
7	Daniel	5.0	3.0	3.0	4.0	5.0	5.0	3.0	3.0

2. Aspek Kompetensi

Tabel 9. Konversi GAP Performa Kerja Menjadi Nilai Bobot

No	Nama	Kriteria		
		Team Work	Komunikasi	Leadership
1	Andre	4.0	4.0	5.0
2	Devito	4.0	4.0	4.0
3	Ihza	4.0	5.0	3.0
4	Darius	3.0	3.0	3.0
5	Amelia	2.0	3.0	3.0
6	Hafidz	5.0	4.0	4.0
7	Daniel	3.0	4.0	4.0

- d. Tahapan Keempat, Perhitungan dan pengelompokan Core dan Secondary Factor
Setelah didapatkan bobot nilai Setiap Aspek, langkah selanjutnya yaitu menghitung dan mengelompokan *core factor* dan *secondary factor* dari setiap aspek.

1. Aspek Performa Kerja

Tabel 10. Tabel Perhitungan dan pengelompokan Core dan Secondary Factor

Nama	Kreatif (SF)	Kehadiran (CF)	Kejujuran (CF)	Disiplin (CF)	Tanggung Jawab (SF)	Pemahaman Produk (CF)	Kerapihan Berpenampilan (SF)	Inisiatif (SF)	Total	
									CF	SF
Andre	5.0	3.0	5.0	3.0	5.0	4.0	5.0	5.0	2.25	2.00
Devito	5.0	4.0	3.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	2.40	1.80
Ihza	4.0	5.0	3.0	5.0	4.0	4.0	5.0	5.0	2.55	1.80
Darius	5.0	3.0	5.0	5.0	5.0	3.0	4.0	5.0	2.40	1.90
Amelia	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	2.40	1.70
Hafidz	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	2.0	3.0	3.0	2.25	1.50
Daniel	5.0	3.0	3.0	4.0	5.0	5.0	3.0	3.0	2.25	1.60

ANDRE	
Total SF = $\frac{5.0+5.0+5.0+5.0}{4} \times 40\%$	Total CF = $\frac{3.0+5.0+3.0+4.0}{4} \times 60\%$
= 2.0	= 2.25

AMELIA	
Total SF = $\frac{5.0+4.0+4.0+4.0}{4} \times 40\%$	Total CF = $\frac{5.0+4.0+4.0+3.0}{4} \times 60\%$
= 1.70	= 2.40

DEVITO	
Total SF = $\frac{5.0+5.0+4.0+4.0}{4} \times 40\%$	Total CF = $\frac{4.0+3.0+4.0+5.0}{4} \times 60\%$
= 1.80	= 2.40

HAFIDZ	
Total SF = $\frac{4.0+5.0+3.0+3.0}{4} \times 40\%$	Total CF = $\frac{4.0+4.0+5.0+2.0}{4} \times 60\%$
= 1.50	= 2.25

IHZA	
Total SF = $\frac{4.0+4.0+5.0+5.0}{4} \times 40\%$	Total CF = $\frac{5.0+3.0+5.0+4.0}{4} \times 60\%$
= 1.80	= 2.25

DANIEL	
Total SF = $\frac{5.0+5.0+3.0+3.0}{4} \times 40\%$	Total CF = $\frac{3.0+3.0+4.0+5.0}{4} \times 60\%$
= 1.60	= 2.25

DARIUS	
Total SF = $\frac{5.0+5.0+4.0+5.0}{4} \times 40\%$	Total CF = $\frac{3.0+5.0+5.0+3.0}{4} \times 60\%$
= 1.90	= 2.40

2. Aspek Kompetensi

Tabel 11. Tabel Perhitungan dan pengelompokan Core dan Secondary Factor

Nama	Team Work (CF)	Komunikasi (CF)	Leadership (CF)	Total	
				CF	SF
Andre	4.0	4.0	5.0	2.60	0.0
Devito	4.0	4.0	4.0	2.40	0.0
Ihza	4.0	5.0	3.0	2.40	0.0
Darius	3.0	3.0	3.0	1.80	0.0
Amelia	2.0	3.0	3.0	1.60	0.0
Hafidz	5.0	4.0	4.0	2.60	0.0
Daniel	3.0	4.0	4.0	2.20	0.0

ANDRE	
Total SF = $\frac{0.0}{3} \times 40\%$	Total CF = $\frac{4.0+4.0+5.0}{3} \times 60\%$
= 0.0	= 2.60

AMELIA	
Total SF = $\frac{0.0}{3} \times 40\%$	Total CF = $\frac{2.0+3.0+3.0}{3} \times 60\%$
= 0.0	= 1.60

DEVITO	
Total SF = $\frac{0.0}{4} \times 40\%$	Total CF = $\frac{4.0+4.0+4.0}{3} \times 60\%$
= 0.0	= 2.40

HAFIDZ	
Total SF = $\frac{0.0}{3} \times 40\%$	Total CF = $\frac{5.0+4.0+4.0}{3} \times 60\%$
= 0.0	= 2.60

IHZA	
Total SF = $\frac{0.0}{4} \times 40\%$	Total CF = $\frac{4.0+5.0+3.0}{3} \times 60\%$
= 0.0	= 2.40

DANIEL	
Total SF = $\frac{0.0}{3} \times 40\%$	Total CF = $\frac{3.0+3.0+4.0}{3} \times 60\%$
= 0.0	= 2.20

DARIUS	
Total SF = $\frac{0.0}{3} \times 40\%$	Total CF = $\frac{3.0+3.0+3.0}{3} \times 60\%$
= 0.0	= 1.80

e. Tahapan Kelima, Perhitungan Nilai Akhir

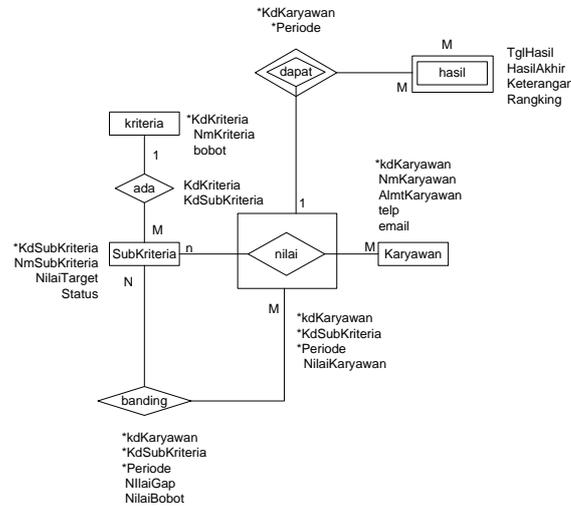
Setelah tahapan perhitungan berdasarkan aspek kriteria diatas, maka didapatkan hasil akhir perhitungan yang dirangking berdasarkan nilai akhir, terlihat seperti pada tabel 13

Tabel 12. Nilai akhir Dan Rangking pada karyawan

No	Nama	Performa Kerja (60%)	Kompetensi (40%)	Nilai Akhir	Rangking
1	Andre	4.25	2.60	3.59	1
2	Devito	4.20	2.40	3.48	3
3	Ihza	4.35	2.40	3.57	2
4	Darius	4.30	1.80	3.30	4
5	Amelia	4.10	1.60	3.10	7
6	Hafidz	3.75	2.60	3.29	5
7	Daniel	3.85	2.20	3.19	6

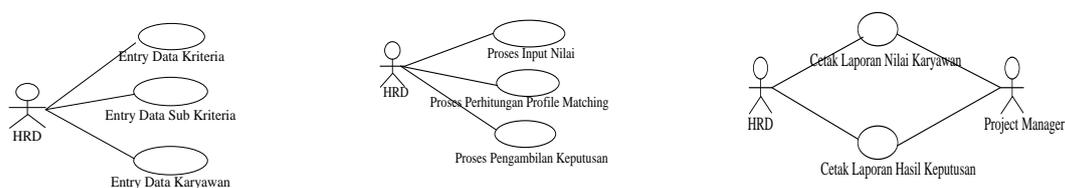
3.4 Desain Sistem

ERD adalah suatu model untuk menjelaskan mengenai hubungan antar data dalam basis data berdasarkan objek-objek dasar data yang memiliki hubungan antar relasi [11].



Gambar 4. Entity Relationship Diagram

Use case diagram merupakan pemodelan untuk perilaku sistem informasi yang akan dibuat. Diagram ini mendeskripsikan sebuah interaksi satu atau lebih actor [9]. Dalam percancangan aplikasi ini use case diagram pada gambar 5



Gambar 5. Use Case Diagram

3.5 Implementasi Sistem

Implementasi sistem ditampilkan dalam bentuk user interface, user interface adalah tampilan visual sebuah produk yang menjembatani sistem dengan pengguna (user). Tampilan UI dapat berupa bentuk, warna, dan tulisan yang didesain semenarik mungkin. Secara sederhana, UI adalah bagaimana tampilan sebuah produk dilihat oleh pengguna [12]. Hasil implementasi sitem berbentuk form yang sudah diuji coba untuk diisi data, di mulai dari form menu utama.

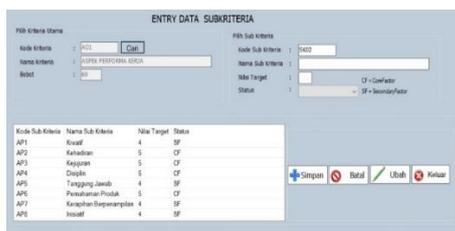


Gambar 6. Form Menu Utama

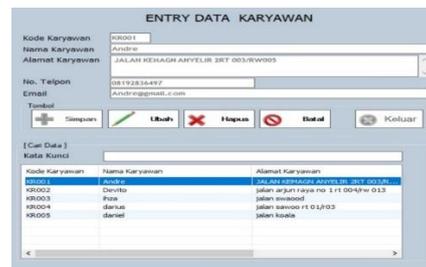


Gambar 7. Form Data Kriteria

Dimulai dari form menu utama pada gambar 6 dimana menu berisikan sub menu seperti form kriteria, form sub kriteria, form nilai, form perhitungan dan laporan- laporan. Form kriteria pada gambar 7 berisi text untuk memasukan kode, nama dan bobot kriteria. Kode kriteria terbentuk otomatis, user hanya mengisi nama kriteria dan bobot.



Gambar 8. Form Sub Kriteria



Gambar 9. Form Data Karyawan

Gambar 8 form sub kriteria terdapat empat text yang wajib diisi, yaitu kode sub kriteria, nama sub kriteria, nilai target dan status, namun sebelum user mengisi text tersebut, user diminta mengklik tombol cari disamping text kode kriteria lalu memilih kriteria. Data kriteria akan tampil otomatis. Jika data subkriteria sudah diisi maka user dapat mengklik tombol simpan. Gambar 9 Form biodata karyawan berisi nama karyawan, alamat, telpon dan email. Untuk kode karyawan tersisi secara otomatis, user hanya memasukan text selanjutnya. Jika data sudah diinput, user dalam mengklik tombol simpan untuk menyimpan data, tombol ubah mengubah data yang sudah tersimpan dan tombol hapus untuk menghapus data.



Gambar 10. Form Entry Nilai dan Matrik Perhitungan



Gambar 11. Form Laporan Data Nilai

Gambar 10 form entry nilai memperlihatkan proses perhitungan sesuai dengan tahapan pada metode profile matching, terdiri lima tabular dimana setiap gambar mewakili hasil dari setiap proses. Gambar 11 form cetak laporan nilai untuk melihat data nilai karyawan yang sudah dimasukkan kedalam sistem dan sudah dilakukan perhitungan, hasil keluaran berbentuk laporan seperti gambar dibawah ini.

PT. GELOLA BARAKA UTAMA

**LAPORAN NILAI KARYAWAN
DARI Periode 2022 s/d Periode 2022**

Periode	Nama Karyawan	Kriteria	Sub Kriteria	Nilai Target	Nilai Karyawan	Nilai Cuci	Nilai Hasil			
2022	Andre	ASPEK KOMPETENSI	Leadership	5	5,00	0,00	5,00			
			Komunikasi	5	5,00	0,00	5,00			
			TeamWork	5	5,00	0,00	5,00			
			Instansi	4	4,00	0,00	5,00			
2022	Andre	ASPEK PEHILUHAN KEHIA	Disiplin	5	5,00	0,00	5,00			
			Kemampuan Berperencanaan	4	4,00	0,00	5,00			
			Kedisiplinan	5	4,00	-1,00	4,00			
			Pemahaman Produk	5	5,00	0,00	5,00			
			Kehadiran	5	4,00	-1,00	4,00			
			Tanggung Jawab	4	4,00	0,00	5,00			
			Kreatif	4	4,00	0,00	5,00			
			2022	Devito	ASPEK KOMPETENSI	Leadership	5	3,00	-2,00	3,00
						Komunikasi	5	2,00	-3,00	2,00
						TeamWork	5	3,00	-2,00	3,00
2022	Devito	ASPEK PERFORMA KEHIA	Disiplin	5	2,00	-3,00	2,00			
			Kemampuan Berperencanaan	4	3,00	-1,00	4,00			

Gambar 12. Form Laporan Hasil Keputusan

Gambar 12 Laporan hasil keputusan terdapat tiga pilihan jenis laporan, ada laporan hanya menampilkan karyawan yang terpilih saja, ada pilihan karyawan tidak terpilih dan pilihan semua data baik karyawan terpilih dan tidak terpilih hasil keluaran berbentuk laporan.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan yang penulis dapat sampaikan pada PT Gelora Baraka Utama sebagai berikut:

- Perhitungan atau pengolahan data penilaian karyawan sudah dilakukan oleh sistem dengan metode yang digunakan sehingga pengolahan data lebih cepat, tepat dan akurat.
- Dengan sistem dapat menghindari isu subjektifitas yang memungkinkan terjadi, dengan sistem maka lebih transparan.
- Data diolah, disimpan secara digital dan dapat digunakan di liat kapanpun.
- Dengan sistem maka pimpinan dapat memperoleh informasi dengan cepat dan dapat melakukan pengambilan keputusan dengan cepat.

DAFTAR PUSTAKA

- 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. JUSTIN (Jurnal Sistem dan Teknologi Informasi), Vol. 09, No. 2, 9(2), 121-126.
- Tri Puju Yuliani, Dian Natasha Putri, Khoirunnisa, Maruloh. 2021, Penerapan Metode Profile Matching Dalam Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Pada CV. Karya Alam, JIK, Vol. 10, No. 2, 10 (2): 73 – 77.
- Yoga Religia. 2020, Sistem Pendukung Keputusan Karyawan Terbaik Dengan Metode Profile Matching Best Employee Decision Support System With Matching Profile Process Method, SIGMA –Jurnal Teknologi Pelita Bangsa, Volume 10 Nomor 4 10, 275.
- Latif, L. A., Jamil, M., & Abbas, S. H., 2018, “Buku Ajar Sistem Pendukung Keputusan Teori dan Implementasi”, CV Budi Utama, Yogyakarta
- Sari, F., 2018, “Metode dalam Pengambilan Keputusan”, Deepublish, Yogyakarta
- Larasati, S., 2018, “Manajemen Sumber daya manusia”, Deepublish, Yogyakarta.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson, 2016, *Human Resource Management. Edisi 10 Jilid 3, Salemba Empat. Jakarta.*
- Pressman, R.S, 2015, “Rekayasa Perangkat Lunak: Pendekatan Praktisi Buku I”, Andi, Yogyakarta
- Sukanto & Shalahuddin, A, 2018, *Rekayasa Perangkat Lunak Terstruktur Dan Berorientasi Objek*, Informatika Bandung, Bandung
- Asmoko, H., 2013, “Teknik Ilustrasi Masalah-Fishbone Diagrams”, BPPK, Magelang.
- Pendidikanku, 2018, *Pengertian Entity Relationship Diagram (ERD)*, www.Pendidikanku.Org, diakses 10-08-2022 Jam 10:15 WIB.
- Niagahoster, 2020, *Mengenal User Interface: Pengertian, Kegunaan, dan Contohnya*https://www.niagahoster.co.id/blog/user-interface/, diakses 10-08-2022 Jam 11:11 WIB.