

Sistem Informasi Penunjang Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Pada PT Adira Dinamika Multi Finance Menggunakan Metode Profile Matching

Syahril Prastomo^{1*}, Lis Suryadi²

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

Email: ^{1*}1812510731@student.budiluhur.ac.id, ²lis.suryadi@budiluhur.ac.id
(* : corresponding author)

Abstrak- Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang benar dari sebuah perusahaan berpengaruh pada peningkatan kerja Sumber Daya Manusia itu sendiri. Dalam Penentuan kualitas kinerja karyawan, perusahaan harus menerapkan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) perusahaan untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Hal penting dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) perusahaan ialah memiliki sistem yang dapat menghargai karyawan dengan kinerja yang baik untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Tetapi dalam hal ini PT. Adira Dinamika Multi Finance masih belum optimal dalam melakukan pemilihan Sumber Daya Manusia atau Karyawan Terbaik. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk dapat membantu atau memberikan alternatif bagi PT. Adira Dinamika Multi Finance untuk menentukan karyawan mana yang dipilih sebagai karyawan terbaik. Dan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan ini karyawan termotivasi untuk menjadi yang terbaik di antara yang lain. Metode yang digunakan adalah Profile Matching untuk menentukan nilai akhir karyawan. Pada penentuan karyawan terbaik akan ditentukan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan oleh PT. Adira Dinamika Multi Finance. Kesimpulan dari penelitian ini adalah sistem pendukung keputusan untuk memilih karyawan terbaik dengan metode profile matching telah terbukti membantu PT. Adira Dinamika Multi Finance dengan memberikan rekomendasi kinerja karyawan terbaik secara cepat dan akurat serta dengan menyimpan pengelolaan data proses pemilihan karyawan terbaik dengan cara yang aman dan mempermudah dalam pencarian data bila diperlukan. Sistem pendukung keputusan untuk memilih karyawan terbaik dibuat dengan menggunakan PHP sebagai bahasa pemrograman, MySQL sebagai database dan Microsoft Visual Studio sebagai alat pembuatan sistem.

Kata Kunci: sistem penunjang keputusan, adira finance, profile matching, karyawan terbaik

Information System Supporting The Decision on The Selection of The Best Employee at PT Adira Dinamika Multi Finance Using The Profile Matching Method

Abstract- The correct management of Human Resources (HR) of a company has an effect on improving the work of Human Resources itself. In determining the quality of employee performance, the company must implement the company's Human Resources (HR) management to evaluate employee performance. The important thing in the management of human resources (HR) of the company is to have a system that can reward employees with good performance to increase employee morale. But in this case PT. Adira Dinamika Multi Finance is still not optimal in choosing the Best Human Resources or Employees. The purpose of this study is to be able to help or provide alternatives for pt. Adira Dinamika Multi Finance to determine which employee is chosen as the best employee. And to improve the performance of employees, with this the employee is motivated to be the best among others. The method used is Profile Matching to determine the final value of employees. In determining the best employees, the best ones will be selected based on the criteria that have been set by the management of PT. Adira Dinamika Multi Finance. The conclusion of this study is that the decision support system for selecting the best employees with the profile matching method has been proven to help PT. Adira Dinamika Multi Finance by providing the best teacher performance recommendations quickly and accurately and by storing the management of the best employee selection process in a safe and easy way to find data when needed. The decision support system for selecting the best employees is made using PHP as a programming language, MySQL as a database and Microsoft Visual Studio as a system creation tool.

Keywords: decision support system, adira finance, profile matching, best employees

1. PENDAHULUAN

Salah satu elemen dalam perusahaan yang sangat berarti merupakan Sumber Daya Manusia (SDM). Jika Sumber Daya Manusia (SDM) bisa diorganisir dengan baik, sehingga perusahaan bisa melaksanakan seluruh proses usahanya dengan baik. Dalam menjalankan segala aktivitas, instansi harus memiliki struktur atau bagian yang memiliki fungsi, tugas dan tanggung jawab yang berbeda. Dalam hal ini PT Adira Multi Finance menyadari betapa pentingnya peran karyawan dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, maka pihak perusahaan pun perlu berusaha memberdayakan karyawan mereka agar kinerjanya tetap baik.

Rasa memiliki terhadap perusahaan juga meningkat sehingga memiliki motivasi yang kuat akan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dalam arti wajib dilaksanakan dengan fungsi-fungsi manajemen yang

ada, dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik maka kegiatan perusahaan dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan untuk dapat menghasilkan tujuan yang direncanakan. [1] Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas adalah salah satu elemen yang penting di suatu perusahaan. Keberhasilan sebuah perusahaan dipengaruhi oleh kegiatan pengelolaan SDM yang baik. Terdapatnya sumber daya manusia dengan kualitas baik diharapkan akan meningkatkan kinerja operasional perusahaan. Selain itu, agar fungsi dan tugas yang melekat pada karyawan dapat dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang berlaku, perlu dilakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan untuk menjamin proses pembelajaran yang berkualitas di semua jenjang. [2] Kendala yang dialami PT Adira Multi Finance saat ini dan kemudian dijadikan bahasan penelitian ini adalah tentang bagaimana melakukan pemilihan karyawan terbaik pada PT. Adira Multi Finance, PT. Adira Multi Finance memerlukan sebuah cara atau alternatif untuk menentukan karyawan terbaik dengan efektif dan efisien. Pemilihan karyawan terbaik dapat mendorong para karyawan untuk bekerja lebih baik dan maksimal. Dengan mendukung hal tersebut, maka didukung adanya Sistem Penunjang Keputusan (SPK). [3] Dalam hal ini, SPK merupakan suatu bagian dari sistem informasi komputer yang digunakan oleh sebuah perusahaan atau organisasi yang nantinya sistem tersebut akan mengolah data menjadi informasi untuk mengambil sebuah keputusan. Tujuan kegiatan adalah untuk merancang sistem pengambilan keputusan yang terkomputerisasi yang dapat memudahkan dalam pemilihan karyawan terbaik yang sesuai dengan kriteria yang sudah ditetapkan dengan metode Profile Matching. Manfaat penelitian dalam penelitian ini adalah digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan yang terstruktur untuk mendukung proses kerja di PT Adira Multi Finance.

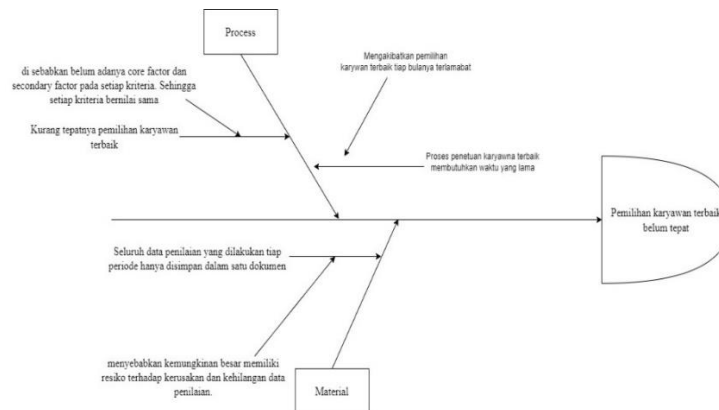
Dengan adanya perkembangan zaman, maka teknologi informasi juga sangat berkembang pesat dan kualitas sistem informasinya juga harus diperhatikan. Menurut Haryanto dan Argadila (2019) mengungkapkan: "Sistem adalah sekumpulan elemen yang saling terkait atau terpadu yang dimaksudkan untuk mencapai suatu tujuan"[4]. Penelitian ini juga menggunakan perancangan basis data, Larassati, Latukolan, Arwan, dan Ananta (2019) mengungkapkan: "Basis data merupakan kumpulan data-data yang saling berhubungan satu dengan yang lain yang disimpan dalam perangkat keras komputer dan akan diolah menggunakan perangkat lunak. Basis data sendiri merupakan kumpulan file-file yang mempunyai kaitan antara satu file dengan file yang lain sehingga membentuk satu bangunan data"[5].

2. METODE PENELITIAN

[6] Metodologi berorientasi objek adalah strategi pengembangan perangkat lunak yang mengatur perangkat lunak sebagai kelompok objek yang berisi data serta operasi yang diberlakukan terhadapnya. Metodologi berorientasi objek adalah metode membangun sistem perangkat lunak melalui pendekatan objek yang sistematis. Pendekatan berorientasi objek didasarkan pada penerapan prinsip-prinsip manajemen kompleksitas. Teknik berorientasi objek mencakup berbagai kegiatan analisis berorientasi objek, perencanaan berorientasi objek, pemrograman berorientasi objek, dan pengujian berorientasi objek". Pada tahapan penelitian ini menggunakan metode prototyping, fase penelitian adalah: (1) Pengumpulan Data: pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah wawancara bersama karyawan bagian HRD. (2) Analisis Data: menganalisis data untuk mengidentifikasi masalah yang nantinya dibutuhkan dalam pembuatan sistem. (3) Identifikasi masalah: identifikasi masalah yang ada dan kemudian peneliti jadikan sebagai acuan untuk membuat model sistem yang dibutuhkan. (4) Perancangan SPK Menggunakan Metode Profile Matching: Sebelum peneliti melakukan pembuatan prototype peneliti terlebih dahulu merancang database dan tabel – tabel yang sekiranya nanti dibutuhkan dalam relasi antar data setelah itu peneliti melakukan perancangan layar guna mengetahui gambaran tentang sistem. (5) Pengembangan Prototype: Setelah semua proses mulai dari analisis data sampai dengan perancangan SPK profile matching selesai peneliti akan mulai melakukan Pengembangan Prototype. Teknik pengumpulan data dilakukan secara observasional dengan cara observasi langsung terhadap hal-hal yang berkaitan dengan proses pemilihan karyawan terbaik. Wawancara dilakukan untuk mengungkap masalah dalam memilih karyawan terbaik. Analisis data melibatkan menganalisis data yang ada untuk mendapatkan informasi yang sesuai untuk sistem yang akan dirancang. Gunawan, Rakhmat, and Nidayan (2019) mengungkapkan: "Informasi adalah data yang diolah menjadi bentuk yang lebih berguna dan lebih berarti bagi penerimanya. Sumber informasi adalah data. Data kenyataan yang menggambarkan suatu kejadian-kejadian dan kesatuan nyata. Kejadian-kejadian (*event*) adalah kejadian yang terjadi pada saat tertentu"[7]. Pratama (2019) mengungkapkan: "Sistem Informasi merupakan suatu komponen yang terdiri dari manusia, teknologi informasi dan prosedur kerja yang memproses, menyimpan, menganalisis dan menyebarkan informasi untuk mencapai suatu tujuan"[8]. Firdaus (2021) mengungkapkan: "Sistem Penunjang Keputusan atau SPK secara umum didefinisikan sebagai sebuah sistem yang mampu memberikan kemampuan baik kemampuan pemecahan masalah maupun pengkomunikasikan untuk masalah semistruktur. Secara khusus, SPK didefinisikan sebagai sebuah sistem yang mendukung kerja seorang manajer atau sekelompok manajer dalam memecahkan masalah semistruktur dengan cara memberikan informasi ataupun usulan menuju keputusan tertentu"[9].

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisa Masalah



Gambar 1. Fishbone Diagram

[10] Fishbone atau yang biasa disebut diagram tulang ikan digunakan ketika kita ingin mengidentifikasi kemungkinan penyebab suatu masalah, Sering juga diagram ini disebut dengan diagram sebab akibat atau cause effect diagram, terutama ketika tim kita cenderung berpikir dengan cara yang *stereotip*.

Masalah utama pada penelitian yang dilakukan di PT Adira Dinamika Multi Finance adalah pemilihan karyawan terbaik belum tepat yang dipengaruhi oleh beberapa factor *material*, dan *process*. Faktor *material* Seluruh data penilaian yang dilakukan tiap periode hanya disimpan dalam satu dokumen dan kemungkinan besar memiliki resiko terhadap kerusakan atau kehilangan data penilaian. Faktor *process* penentuan karyawan terbaik membutuhkan waktu yang lama dan mengakibatkan pemilihan karyawan terbaik menjadi terlambat.

3.2 Implementasi Metode Profile Matching (PM)

[11] Profile matching adalah proses membandingkan nilai sebenarnya dari data profil yang dinilai dengan nilai profil yang diprediksi untuk melaporkan perbedaan kompetensi. Untuk melihat hasil selisih persyaratan kompetensi yang dipersyaratkan, selisih kompetensi tersebut disebut GAP, dimana semakin kecil kekurangannya maka semakin besar bobot nilainya. Langkah-langkah yang dilakukan adalah:

a. Menentukan Variabel Langkah

Pertama dalam menerapkan profile matching adalah menentukan variabel-variabel yang nantinya akan dijadikan poin penilaian karyawan.

b. Menentukan Bobot Kriteria

Setiap kriteria mempunyai subkriteria dan bobot, untuk core factor memiliki bobot 60%, sedangkan secondary factor memiliki bobot 40%, dibawah ini merupakan tabel bobot kriteria

Tabel 1. Bobot Kriteria

Nama Kriteria	Kode Sub Kriteria	Nama Sub Kriteria	Bobot	Keterangan
Aspek Performa Kerja	SK-1	Pemahaman Materi	60%	Core Factor
	SK-2	Kehadiran		Core Factor
	SK-3	Kejujuran		Core Factor
	SK-4	Disiplin		Core Factor
	SK-5	Kreatif	40%	Secondary Factor
	SK-6	Tanggung Jawab		Secondary Factor
	SK-7	Kerapihan Berpenampilan		Secondary Factor
	SK-8	Inisiatif		Secondary Factor
Aspek Kompetensi	SK-9	Team Work	60%	Core Factor
	SK-10	Komunikasi		Core Factor
	SK-11	Leadership		Core Factor

c. Perhitungan Keputusan dengan Profile Matching

Sebagai contoh perhitungan pencocokan profile peneliti menggunakan sampel empat karyawan untuk menentukan kinerja mereka dalam mencocokkan skor aspek yang dilaporkan.

Tabel 2. Nilai Aspek Kriteria

Nama Kriteria	Nilai Aspek	Keterangan
Aspek Performa Kerja	1	Sangat kurang
	2	Kurang
	3	Cukup
	4	Baik
	5	Sangat baik
Aspek Kompetensi	1	Sangat kurang
	2	Kurang
	3	Cukup
	4	Baik
	5	Sangat baik

1) Aspek Performa Kerja

Empat contoh karyawan memiliki data seperti tabel 3 Perhitungan Nilai *Gap* Aspek Performa kerja.

Tabel 3. Perhitungan Nilai *Gap* Aspek Performa kerja

No	Nama	Sub Kriteria							
		SK-1	SK-2	SK-3	SK-4	SK-5	SK-6	SK-7	SK-8
1	Januar	4	3	5	3	4	4	4	4
2	Rahwanto	4	4	3	4	4	5	3	3
3	Rudianto	3	5	3	5	3	4	4	4
4	Domi	4	3	5	5	4	3	3	4
Nilai Target		4	5	5	5	4	5	4	4
GAP(Nilai Per kriteria - Nilai Target)									
1	Januar	0	-2	0	-2	0	-1	0	0
2	Rahwanto	0	-1	-2	-1	0	0	-1	-1
3	Rudianto	-1	0	-2	0	-1	-1	0	0
4	Domi	0	-2	0	0	0	-2	-1	0

2) Aspek Kompetensi

Empat contoh karyawan memiliki data seperti tabel 4 Perhitungan Nilai *Gap* Kriteria Alternatif.

Tabel 4. Perhitungan Nilai *Gap* Kriteria Alternatif

No	Nama	Sub Kriteria		
		SK-9	SK-10	SK-11
1	Januar	4	4	5
2	Rahwanto	4	4	4
3	Rudianto	4	5	3
4	Domi	3	3	3
Nilai Target		5	5	5
GAP(Nilai Per kriteria - Nilai Target)				
1	Januar	-1	-1	0
2	Rahwanto	-1	-1	-1
3	Rudianto	-1	0	-2
4	Domi	-2	-2	-2

Hasil dari perolehan gap masing-masing karyawan, setiap karyawan menggunakan tolak ukur melihat tabel bobot nilai gap.

Tabel 5. Bobot Nilai *Gap*

Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
0	5	Tidak terdapat selisih (Kompetensi yang dibutuhkan)
1	4,5	Kompetensi individu kelebihan satu (1) tingkat / level
-1	4	Kompetensi individu kekurangan satu (1) tingkat / level
2	3,5	Kompetensi individu kelebihan dua (2) tingkat / level
-2	3	Kompetensi individu kekurangan dua (2) tingkat / level
3	2,5	Kompetensi individu kelebihan tiga (3) tingkat / level
-3	2	Kompetensi individu kekurangan tiga (3) tingkat / level
4	1,5	Kompetensi individu kelebihan empat (4) tingkat / level
-4	1	Kompetensi individu kekurangan empat (4) tingkat / level

Demikian, masing masing karyawan dicocokkan berdasarkan tabel bobot yang telah dibuat. Berikut bobot setiap karyawan disajikan pada tabel 6 Perhitungan Aspek Performa Kerja Bobot Konversi Gap.

1) Aspek Performa Kerja

Perhitungan aspek performa kerja karyawan seperti tabel 6 Perhitungan Aspek Performa Kerja Bobot Konversi Gap.

Tabel 6. Perhitungan Aspek Performa Kerja Bobot Konversi Gap

No	Nama	Nilai GAP							
		SK-1	SK-2	SK-3	SK-4	SK-5	SK-6	SK-7	SK-8
1	Januar	0	-2	0	-2	0	-1	0	0
2	Rahwanto	0	-1	-2	-1	0	0	-1	-1
3	Rudianto	-1	0	-2	0	-1	-1	0	0
4	Domi	0	-2	0	0	0	-2	-1	0

Konversi GAP menjadi nilai Bobot									
1	Januar	5.0	3.0	5.0	3.0	5.0	4.0	5.0	5.0
2	Rahwanto	5.0	4.0	3.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0
3	Rudianto	4.0	5.0	3.0	5.0	4.0	4.0	5.0	5.0
4	Domi	5.0	3.0	5.0	5.0	5.0	3.0	4.0	5.0

2) Aspek Kompetensi

Perhitungan aspek kompetensi karyawan seperti tabel 7 Perhitungan Aspek Kompetensi Bobot Konversi Gap.

Tabel 7. Perhitungan Aspek Kompetensi Bobot Konversi Gap

No	Nama	Nilai GAP		
		SK-9	SK-10	SK-11
1	Januar	-1	-1	0
2	Rahwanto	-1	-1	-1
3	Rudianto	-1	0	-2
4	Domi	-2	-2	-2

Konversi GAP menjadi nilai Bobot				
1	Januar	4,0	4,0	5,0
2	Rahwanto	4,0	4,0	4,0
3	Rudianto	4,0	5,0	3,0
4	Domi	3,0	3,0	3,0

Selanjutnya dilakukan menghitung dan pengelompokan *Core Factor* dan *Secondary Factor* dari setiap aspek.

1) Aspek Performa Kerja

Perhitungan dan pengelompokan *core factor* dan *secondary factor* seperti gambar 2 perhitungan aspek performa kerja *core factor* dan *secondary factor* dan tabel 8 pengelompokan aspek performa kerja *core factor* dan *secondary factor*.

JANUAR $\text{Total SF} = \frac{5.0+5.0+5.0+5.0}{4} \times 40\% = 2.0$ $\text{Total CF} = \frac{3.0+5.0+3.0+4.0}{4} \times 60\% = 2.25$	RUDIANTO $\text{Total SF} = \frac{4.0+4.0+5.0+5.0}{4} \times 40\% = 1.80$ $\text{Total CF} = \frac{5.0+3.0+5.0+4.0}{4} \times 60\% = 2.25$
RAHWANTO $\text{Total SF} = \frac{5.0+5.0+4.0+4.0}{4} \times 40\% = 1.80$ $\text{Total CF} = \frac{4.0+3.0+4.0+5.0}{4} \times 60\% = 2.40$	DOMI $\text{Total SF} = \frac{5.0+5.0+4.0+5.0}{4} \times 40\% = 1.90$ $\text{Total CF} = \frac{3.0+5.0+5.0+3.0}{4} \times 60\% = 2.40$

Gambar 2. Perhitungan Aspek Performa Kerja Core Factor dan Secondary Factor

Tabel 8. Pengelompokan Aspek Performa Kerja Core Factor dan Secondary Factor

No	Nama	Kreatif (SF)	Kehadiran (CF)	Kejujuran (CF)	Disiplin (CF)	Tanggung Jawab (SF)	Pemahaman Materi (CF)	Kerapihan Berpenampilan (SF)	Inisiatif (SF)	Total (CF)	Total (SF)
1	Januar	5.0	3.0	5.0	3.0	5.0	4.0	5.0	5.0	2.25	2.00
2	Rahwanto	5.0	4.0	3.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	2.40	1.80
3	Rudianto	4.0	5.0	3.0	5.0	4.0	4.0	5.0	5.0	2.55	1.80
4	Domi	5.0	3.0	5.0	5.0	5.0	3.0	4.0	5.0	2.40	1.90

2) Aspek Kompetensi

Perhitungan dan pengelompokan *core factor* dan *secondary factor* seperti gambar 3 perhitungan aspek kompetensi *core factor* dan *secondary factor* dan tabel 9 pengelompokan aspek kompetensi *core factor* dan *secondary factor*.

JANUAR		RUDIANTO	
Total SF = $\frac{0.0}{3} \times 40\%$	Total CF = $\frac{4.0+4.0+5.0}{3} \times 60\%$	Total SF = $\frac{0.0}{4} \times 40\%$	Total CF = $\frac{4.0+5.0+3.0}{3} \times 60\%$
= 0.0	= 2.60	= 0.0	= 2.40

RAHWANTO		DOMI	
Total SF = $\frac{0.0}{4} \times 40\%$	Total CF = $\frac{4.0+4.0+4.0}{3} \times 60\%$	Total SF = $\frac{0.0}{3} \times 40\%$	Total CF = $\frac{3.0+3.0+3.0}{3} \times 60\%$
= 0.0	= 2.40	= 0.0	= 1.80

Gambar 3. Perhitungan Aspek Kompetensi *Core Factor* dan *Secondary Factor*

Tabel 9. Pengelompokan Aspek Kompetensi *Core Factor* dan *Secondary Factor*

No	Nama	Team Work	Komunikasi	Leadership	Total CF	Total SF
1	Januar	4.0	4.0	5.0	2.60	0.0
2	Rahwanto	4.0	4.0	4.0	2.40	0.0
3	Rudianto	4.0	5.0	3.0	2.40	0.0
4	Domi	3.0	3.0	3.0	1.80	0.0

d. Penentuan Rangkaian

Berdasarkan hasil perhitungan dari setiap kriteria, maka didapatkan hasil akhir perhitungan yang dirangking berdasarkan nilai akhir, terlihat seperti pada tabel 10.

Tabel 10. Nilai akhir dan rangking pada karyawan

No	Nama	Performa Kerja (60%)	Kompetensi (40%)	Nilai Akhir	Rangking
1	Januar	4.25	2.60	3.59	1
2	Rahwanto	4.20	2.40	3.48	3
3	Rudianto	4.35	2.40	3.57	2
4	Domi	4.30	1.80	3.30	4

Dari Keempat orang karyawan setelah dilakukan penilaian dengan kriteria dan nilai yang sudah simulasi di atas maka didapat hasil sebagai berikut, Untuk karyawan bernama Januar, Aspek Performa kerja didapat nilai 4.25, Aspek Kompetensi didapat nilai 2.60 dan nilai akhir 3.59. Untuk Karyawan Rahwanto, Nilai Aspek Performa Kerja didapat nilai 4.20, Aspek Kompetensi 2.40 dan nilai akhir 3.48. Karyawan Rudianto mendapat nilai Aspek Performa Kerja dengan nilai 4.35, Aspek Kompetensi 2.40 dan nilai akhir 3.57. Untuk Karyawan Domi nilai Aspek Performa Kerja dengan nilai 4.30, Aspek Kompetensi 1.80, dan nilai akhir 3.30. Dari semua hasil tersebut maka kita dapat menyimpulkan bahwa Januar mendapat nilai akhir tertinggi sebagai karyawan terbaik.

3.3 Tampilan Menu

a. Tampilan Layar Menu Utama (Dasbord)

Halaman yang pertama kali akan tampil adalah halaman utama seperti yang terlihat pada gambar 4 Tampilan Layar Menu Utama.



Gambar 4. Tampilan Layar Menu Utama

b. Tampilan *Form Entry Data Karyawan*

Pada Entry Entri Data Karyawan dari menu input untuk menampilkan formulir entry data karyawan. Form ini otomatis terisi dengan kode pegawai saat form dibuka, seperti terlihat pada Gambar 5 Tampilan *Form Entry Data Karyawan*.

Kode Karyawan	Nama Karyawan	Alamat Karyawan	Pekerjaan
K0001	Jansen	Jalan 10 jalan 10	0812345678
K0002	rahmanto	Jalan 10 jalan 10	0812345678
K0003	rahmanto	Jalan 10 jalan 10	0812345678
K0004	dan	Jalan 10 jalan 10	0812345678

Gambar 5. Tampilan *Form Entry Data Karyawan*

c. Tampilan Layar Proses Perhitungan Profile Matching

Gambar 6 adalah tampilan yang menampilkan perhitungan Profile Matching, Pada form ini memberikan informasi perhitungan matematis metode profile matching.

Kode Karyawan	Nama Karyawan	JSPER PERFORMA	JSPER KOMPETENSI	Total
K0001	Jansen	8.25	2.5	1.00
K0002	rahmanto	8.25	2.4	1.07
K0003	rahmanto	8.2	2.4	1.00
K0004	dan	8.5	1.5	1.3

Kode Kriteria	Nilai	RSC	Total
K0001	8.25	0	2.5
K0002	8.25	0	2.4
K0003	8.2	0	2.4
K0004	8.5	0	1.5

Gambar 6. Tampilan Layar Proses Perhitungan Profile Matching

d. Tampilan Layar Penetapan Keputusan

Pada gambar 7 adalah tampilan yang menampilkan hasil perhitungan yang telah diurutkan berdasarkan nilai tertinggi pada periode tertentu.

Kode Karyawan	Nama Karyawan	Nilai	Rangking
K0001	Jansen	2.5	1
K0002	rahmanto	2.4	2
K0003	rahmanto	2.4	3
K0004	dan	1.5	4

Gambar 7. Penetapan Keputusan

e. Tampilan Laporan Hasil Penilaian Karyawan

Pada gambar 8 adalah tampilan laporan hasil penilaian pada periode tertentu.

Periode	Nama Karyawan	Kriteria	Sub Kriteria	Nilai Target	Nilai Karyawan	Nilai Gap	Nilai Bobot
2021	Janiar	ASPEK KOMPETENSI	team work	5	4.00	-1.00	4.00
			leadership	5	5.00	0.00	5.00
			komunikasi	5	4.00	-1.00	4.00
			penalaran Matem	5	4.00	-1.00	4.00
2021	Janiar	ASPEK PERFORMA KERJA	kehadiran	5	3.00	-2.00	3.00
			tanggung jawab	4	4.00	0.00	4.00
			inisiatif	4	4.00	0.00	4.00
			keaktifan	4	4.00	0.00	4.00
			disiplin	5	3.00	-2.00	3.00
			kemampuan berorganisasi	4	4.00	0.00	4.00
			kegiatan	5	5.00	0.00	5.00
			komunikasi	5	3.00	-2.00	3.00
2022	Beni	ASPEK KOMPETENSI	komunikasi	5	3.00	-2.00	3.00
			team work	5	3.00	-2.00	3.00
			leadership	5	3.00	-2.00	3.00
			komunikasi	5	4.00	-1.00	4.00

Gambar 8. Tampilan Laporan hasil Penilaian Karyawan

f. Tampilan Laporan Hasil Keputusan

Pada gambar 9 adalah tampilan yang menampilkan laporan hasil keputusan karyawan terbaik pada periode tertentu.

No	Periode	Kode Karyawan	Nama Karyawan	Alamat	Nilai Akhir	Rangkang	Keterangan
1	2022	KR001	JANIAR H. JANIAR	Jalan 15, jalan 15	3.50	1	Terbaik

Gambar 9. Tampilan laporan hasil keputusan

4. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT Adira Dinamika Multi Finance, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Dengan fitur penghitungan nilai metode profile matching mempercepat proses rekrutmen dan mengurangi keterlambatan keputusan saat sistem melakukan penghitungan.
- Dengan fitur rekomendasi karyawan terbaik pada Sistem Penunjang Keputusan menggunakan metode profile matching maka pemilihan karyawan menjadi tepat dan akurat
- Dengan menyimpan data penilaian dalam basis data/database membuatnya tersedia kapan pun kita membutuhkannya dan mempermudah pencarian data.

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, 2022.
- [2] O. S. K. Bincin, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Kinerja Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Simple Additive Weight," *J. Tek. Komputer, Agroteknologi Dan Sains*, vol. 4, no. 2, pp. 1–9, 2022.
- [3] Haryani and D. Fitriani, "Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Karyawan Terbaik Pada Collection Pt.Panin Bank Menggunakan Metode Profile Matching," *J. Mantik Penusa*, vol. 3, no. 1, pp. 1–8, 2019.
- [4] D. Haryanto and D. Argadila, "Jurnal Teknik Informatika Juni 2019," *J. Tek. Inform.*, vol. 7, no. 1, pp. 1–6, 2019.
- [5] M. L. A. Latukolan, A. Arwan, and M. T. Ananta, "Pengembangan Sistem Pemetaan Otomatis Entity Relationship Diagram Ke Dalam Database," *J. Pengemb. Teknol. Inf. dan Ilmu Komput.*, vol. 3, no. 4, pp. 4058–4065, 2019.
- [6] S. Qurotul, A. Hidayati, and H. Patrie, "Rancangan Sistem Informasi Poin Pelanggaran Pada Smp Al-Husna Tangerang," vol. 1, no. 5, pp. 318–324, 2018.
- [7] W. Gunawan, E. Rakhmat, and T. R. Nidayan, "Pembuatan Sistem Informasi Berbasis Web Pada Sdn Ciwedus Kec. Kasemen Kota Serang," *Innov. Futur. Technol.*, pp. 80–94, 2019.
- [8] M. W. Pratama, "Kredit Poin Pelanggaran Siswa," vol. VI, 2019.
- [9] M. M. Saw, "Sistem Penunjang Keputusan PNS Berprestasi dan Teladan Dilingkungan Dinas Kominfo Kabupaten Tanah

- Datar,”* vol. 1, no. 1, 2021.
- [10] I. purnama Sari and A. Mulyanto, “*Penerapan Total Quality Management Pada Perencanaan Kaizen Kualitas Plating Di PT Surteckariya Indonesia Dengan Metode Fishbone Berbasis Android,*” *J. Inform. Simantik*, vol. 4, no. 2, pp. 1–9, 2019.
- [11] S. R. Astari, “*Penerapan Profile Matching Untuk Seleksi Asisten Laboratorium,*” *Telematika*, vol. 16, no. 1, p. 1, 2019.