

Penggunaan Metode *Profile Matching* Untuk Pemilihan Karyawan Berprestasi Pada PT. Army Jakarta

Syamsul Bahri¹, Sopiyan Dalis^{2*}, Ardianto Budi Prasetyo³

^{1,2} Universitas Bina Sarana Informatika
e-mail: ¹syamsul@bsi.ac.id, ^{2*}sopiyan.spd@bsi.ac.id

³Universitas Nusa Mandiri
e-mail: ardhiantobudiprasetyo@gmail.com

Abstrak - Pada saat proses pemilihan karyawan berprestasi di PT. ARMY masih banyak dalam bentuk *hardcopy* dan keputusan dari satu pihak, sehingga proses dilakukan masih belum akurat, Pemilihan karyawan berprestasi masih dilakukan secara manual sehingga proses pencarian pemilihan karyawan berprestasi masih kurang efektif dan sering mengalami kesulitan dalam hal membuat keputusan dan mencari data berbentuk *hardcopy*. Dari penelitian yang di lakukan ada beberapa kriteria yang di gunakan dalam pengambilan keputusan tersebut. Kriteria penilaiannya adalah Aspek Disiplin, Aspek Kerjasama, Aspek Prestasi Kerja, dan Aspek Hasil Kerja. Untuk itu sistem pendukung keputusan sangat membantu perusahaan dalam hal pengambilan keputusan, kemudian di analisis dengan menggunakan metode *Profile Matching*. Dengan metode *Profile Matching* pada PT. ARMY Jakarta lebih mudah membuat keputusan dalam pemilihan karyawan berprestasi yang sesuai dengan kemampuannya. Penelitian ini untuk mengetahui ranking dan bobot nilai dalam pemilihan karyawan berprestasi pada PT. ARMY Jakarta.

Kata Kunci : Sistem Penunjang Keputusan, Karyawan Berprestasi, *Profile Matching*

Abstract - During the selection process for outstanding employees at PT. There are still many ARMYs in *hardcopy* and decisions from one side, so the process is still not accurate. The selection of outstanding employees is still done manually so that the search process for selecting outstanding employees is still not effective and often has difficulty in making decisions and finding *hardcopy* data. From the research conducted, there are several criteria used in making these decisions. The assessment criteria are Discipline Aspects, Cooperation Aspects, Job Performance Aspects, and Work Results Aspects. For this reason, the decision support system is very helpful for companies in terms of making decisions, then analyzed using the *Profile Matching* method. With the *Profile Matching* method at PT. ARMY Jakarta makes it easier to make decisions in selecting outstanding employees according to their abilities. This study is to determine the ranking and value weights in the selection of outstanding employees at PT. ARMY Jakarta.

Keywords : Decision Support System, Achievement Employees, *Profile Matching*

PENDAHULUAN

Suatu Perusahaan tidak terlepas dari peranan Sumber Daya Manusia (SDM) yang bekerja dengan aktivitas dan kreativitasnya, karena karyawan berperan penting bagi perusahaan untuk mencapai visi dan misinya (Andriani & Widiawati, 2017). SDM merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Priyono, 2010). Dengan adanya pengelolaan dan pengembangan SDM yang baik serta terarah maka dengan mudah bagi seorang karyawan dapat menghadapi dan menyelesaikan tugas-tugas di masa kini atau masa yang akan datang (Susan, 2019).

Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh pendayagunaan sumber daya manusia itu sendiri dikarenakan berperan sebagai perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian organisasi yang bersangkutan (Syarkani, 2017). Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan

bagaimana sumber daya manusia itu dikelola (Kurniasari, 2018).

Penilaian kinerja merupakan tahapan evaluasi kerja yang dapat meningkatkan kualitas karyawan bagi keberlangsungan aktivitas di dalam perusahaan, yang meliputi beberapa hal, sesuai yang telah ditetapkan perusahaannya, seperti hasil kerja, disiplin, kerjasama dan juga prestasi kerja (Chusminah & Haryati, 2019). Prestasi kerja karyawan yang cukup tinggi pada setiap karyawan tersebut merupakan hal yang sangat diinginkan bagi perusahaan, dikarenakan semakin banyak karyawan yang berprestasi kerja tinggi, maka kinerja maupun produktivitas dari perusahaan secara keseluruhan akan meningkat serta perusahaan dapat bertahan dalam persaingan bisnisnya (Triyanty, 2019).

Selama ini pemilihan karyawan berprestasi di PT. ARMY Jakarta masih dilakukan secara subjektif sehingga hasilnya kurang akurat. Prestasi kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi pertumbuhan dan kemajuan di PT. ARMY, oleh karenanya dibutuhkan suatu metode untuk penilaian

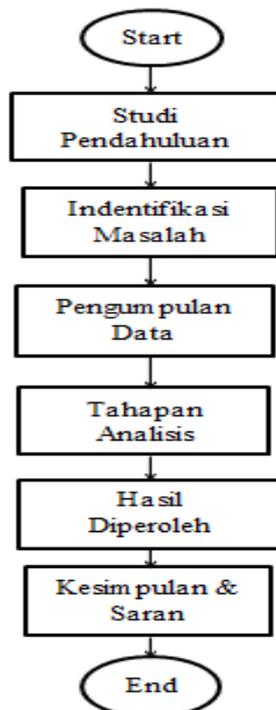
dan akhirnya dapat dengan mudah melakukan pemilihan karyawan terbaiknya.

Dalam pengambilan keputusan karyawan terbaik dengan mengasumsikan bahwa adanya tingkat variabel prediktor yang ideal dan harus dimiliki oleh pelamar, bukannya tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati (Handayani, 2017). Proses penilaian kinerja pegawai menggunakan metode *profile matching* yang mampu menyeleksi pegawai berprestasi dengan aspek-aspek yang ditentukan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (disebut juga Gap) (Sudrajat, 2018). Penerapan metode *profile matching* ini juga dapat digunakan untuk mengambil keputusan pemilihan karyawan berprestasi dengan menentukan aspek atau kriteria sebagai syarat pemilihan karyawan berprestasi (Handayani, 2017), dan pengambilan keputusan menjadi menjadi lebih cepat dan akurat serta dapat dipertanggungjawabkan hasilnya (Idam et al., 2019). Bahkan, metode *profile matching* juga sangat tepat digunakan dalam penelitian staff berprestasi, karena metode ini mengukur kemampuan staff sesuai dengan profil target yang telah ditentukan dan kriteria yang menjadi standar dalam pemilihan (Mareta & Wahyuni, 2021).

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Ada beberapa tahap yang dilakukan oleh penulis dalam penyusunan penelitian ini untuk mencapai suatu tujuan. Tahapan tersebut dapat dilihat pada gambar 1.



Sumber: (Bahri et al., 2022)

Gambar 1. Flowcart Langkah-langkah Penelitian

1. Studi Pendahuluan

Pada tahap ini dilakukan studi literatur dan studi lapangan, studi literatur dilakukan untuk mengkaji dan mengetahui secara teoritis, metode yang dipakai dalam metode pemecahan masalah yaitu menggunakan metode *Profile Matching*. Sedangkan studi lapangan mempelajari bagaimana menerapkan metode yang sedang digunakan terkait dengan objek penelitian pemilihan Karyawan Berprestasi Pada PT. Army Jakarta.

2. Perumusan Masalah

Pada tahap kedua dilakukan perumusan masalah yang terjadi pada objek penelitian sekaligus merumuskan tujuan penelitian. Perumusan masalah didapat dari hasil analisis penelitian pada waktu studi lapangan dan hasil wawancara dengan pihak terkait di PT. Army Jakarta. Hasil perumusan masalah ini sekaligus dijadikan tujuan dalam penelitian yang dilakukan.

3. Pengumpulan Data dan Pengelolaan Data

Pada tahap selanjutnya dilakukan pengumpulan data-data yang diperlukan sebagai bahan yang digunakan untuk memecahkan masalah yang telah diperoleh pada tahap sebelumnya, yaitu tahap perumusan masalah. Dan pengumpul data diperoleh dari hasil melakukan wawancara dengan pihak terkait di PT. Army Jakarta untuk mengajukan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan kondite Karyawan, serta apa saja kriteria-kriteria yang akan mempegaruhi dalam menentukan Karyawan berprestasi. Kemudian meminta data-data Karyawan yang diperlukan untuk kebutuhan analisa lainnya. Data-data yang telah diperoleh akan dijadikan bahan untuk membuat kuesioner yang akan diajukan kepada beberapa karyawan PT. Army Jakarta, sesuai kebutuhan yang akan diisi. Setelah terkumpul dilakukan pengolahan data yang akan digunakan pada tahap analisis. Pada proses analisis akan dikaji data-data yang ada menggunakan metode *Profile Matching* yang telah dipelajari pada tahap awal.

4. Analisa Data

Pada tahap selanjutnya dilakukan serangkaian proses analisa, Setelah mendapatkan data-data Karyawan PT. Army Jakarta dari tahap sebelumnya yaitu tahap pengumpulan data dan pengelolaan data. Penulis juga meminta data-data yang diperlukan melalui analisa. Kuesioner yang telah terisi selanjutnya diberi nilai sesuai ketentuan dan akan diolah menggunakan rumus yang akan digunakan hingga ditemukan hasil dari perhitungannya. Hasil pemecahan masalah ini diharapkan memberikan alternatif perhitungan agar lebih baik dalam pemelihan Karyawan Berprestasi Pada PT. Army Jakarta.

5. Kesimpulan

Pada tahap ini dilakukan analisa dan peringkasan hasil pembahasan masalah dengan metode

profile matching. Kesimpulan ini berupa pernyataan yang diambil dari perhitungan yang dihasilkan dari metode penelitian

B. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian dari skripsi ini antara lain:

1. Data kuantitatif
Merupakan data berupa angka yang dihasilkan dari suatu perhitungan atau pengukuran yang berasal dari kuesioner, yang dihasilkan dari perhitungan matematika dan akan diolah dengan suatu perangkat lunak komputer yaitu *microsoft excel*.
2. Kuesioner
Berisikan point-point yang ada dalam setiap aspek yang telah ditentukan, kemudian akan diberikan kepada anggota untuk mencari hasil dari suatu pernyataan yang telah diberikan, kemudian dilakukan pembahasan dari hasil data kuesioner tentang pemilihan karyawan berprestasi.

C. Metode Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data ini penulis menggunakan empat pokok pengumpulan data, yaitu observasi, wawancara, kuesioner dan studi pustaka.

- a. Observasi
Observasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data, pengamatan atau pencatatan terkait dengan yang diteliti. Dalam rangka mengamati proses pemilihan Karyawan Berprestasi dilakukan secara berkala pada PT. Army Jakarta yang.
- b. Wawancara
Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan cara berdialog, yang dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh informasi. Peneliti melakukan tanya jawab langsung dengan pihak terkait di PT. Army Jakarta yang.
- c. Kuesioner
Pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Responden adalah pemberi informasi yang diharapkan dapat menjawab pernyataan dengan benar dan lengkap. Dalam pelaksanaan responden dalam pemilihan karyawan berprestasi. Pengumpulan data tidak lain dari suatu proses pengadaan data untuk keperluan penelitian
- d. Studi Pustaka
Pengumpulan data dengan membaca serta mempelajari dokumen-dokumen, jurnal dan buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian. Guna mendapatkan teori atau konsep yang dapat digunakan sebagai landasan teori dan kerangka pemikiran dalam penelitian, dan untuk mencari metodologi yang sesuai serta membandingkan antara teori yang ada dengan fakta yang terjadi di lapangan.

D. Perhitungan GAP Kompetensi

Tahap penyelesaian menggunakan metode *profile matching* menurut (Kristiyanti, 2017) sebagai berikut:

1. Setelah adanya kandidat Karyawan yang terpilih, proses analisa berikutnya adalah menentukan kandidat dengan nilai selisih kemampuan antara profile jabatan dan profil karyawan.

$$Gap = Profile Karyawan - Profile Penerima Jabatan \dots\dots\dots (1)$$

2. Untuk perhitungan pemetaan gap kompetensi berdasarkan aspek-aspek, untuk perhitungan pemilihan karyawan berprestasi pengumpulan gap-gap yang terjadi itu sendiri pada tiap aspeknya mempunyai perhitungan yang berbeda-beda.
3. Setelah di dapatkan setiap gap karyawan maka setiap profil karyawan diberi bobot nilai dengan patokan tabel gap.

Tabel 1. 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 1tingkat/level
4	2	3,5	Kompetensi individu kelebihan 2tingkat/level
5	-2	3	Kompetensi individu kekurangan 2tingkat/level
6	3	2,5	Kompetensi individu kelebihan 3tingkat/level
7	-3	2	Kompetensi individu kekurangan 3tingkat/level
8	4	1,5	Kompetensi individu kelebihan 4tingkat/level
9	-4	1	Kompetensi individu kekurangan 4tingkat/level

Sumber : (Kristiyanti, 2017)

Proses yang sama dilakukan untuk menentukan bobot nilai *Gap* variabel kemampuan dan kepribadian. Setelah seluruh bobot nilai *Gap* diperoleh, proses berikutnya mengelompokkan variabel-variabel tersebut kedalam kelompok *Core*

Factor (CF) dan Secondary factor (SF) untuk perhitungan ditunjukkan dibawah ini :

$$NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} \dots\dots\dots (2)$$

Sumber : (Adhar, 2014)

Keterangan :

NCF : Nilai rata-rata Core Factor

NC : Jumlah total nilai Core Factor

IC : Jumlah item Core Factor

Sedangkan untuk perhitungan Secondary Factor dapat ditunjukkan dibawah ini :

$$NSF = \frac{\sum NS}{\sum IC} \dots\dots\dots (3)$$

Sumber : (Adhar, 2014)

Keterangan :

NSF : Nilai rata-rata Secondary factor

NS : Jumlah total nilai secondary factor

IS : Jumlah item Secondary factor

Hasil dari perhitungan tiap-tiap aspek dihitung nilai total berdasarkan persentase dari core factor dan secondary factor yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap profil.

$$N = (x)\% NCF + (x)\% NSF \dots\dots\dots (4)$$

Sumber : (Sari, 2015)

Keterangan :

N : Nilai total tiap aspek

NCF : Nilai rata-rata core factor

NSF : Nilai rata-rata secondary factor

(x)% : Nilai persentase yang diinputkan

Hasil akhir proses profile matching adalah rangking yang mengacu pada hasil perhitungan dapat di tunjukkan di bawah:

$$\text{Rangking} = (x)\% NCF + (x)\% \dots\dots\dots (5)$$

Sumber : (Sari, 2015)

Keterangan :

NCF : Nilai Core Factor

(x)% : Nilai persentase yang diinputkan

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pemetaan Gap Kompetensi

Aspek-aspek yang digunakan untuk pemilihan karyawan dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Kriteria dan Keterangan Sub Kriteria

No	Kriteria	Sub Kriteria
1	Aspek Disiplin	DS01 : Hadir tepat waktu
		DS02 : Tanggung jawab dalam

		bekerja
		DS03 : Berpakaian rapih dalam bekerja
		DS04 : Sikap
2	Aspek KerjaSama	KS01 : Bersikap Pasif
		KS02 : Bekerja Kelompok
		KS03 : Berpartisipasi dan berkontribusi
		KS04 : Membantu Rekan
3	Aspek Prestasi Kerja	PK01 : Bekerja tanpa SOP
		PK02 : Menyelesaikan tugas standar rata-rata
		PK03 : Menyelesaikan tugas di atas standar rata-rata
		PK04 : Perbaikan untuk kinerja unit yang optimal
4	Aspek Hasil Kerja	HK01 : Penguasaan Kerja
		HK02 : Kuantitas dan kualitas kerja
		HK03 : Kesadaran diri

Sumber : PT. ARMY

Sedangkan untuk nilai aspek sub kriteria dapat dilihat pda tabel 3.

Tabel 3. Nilai Aspek Sub Kriteria

No	Keterangan	Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Mahendra, 2015)

Untuk lebih jelasnya perhitungan pemetaan gap kompetensi di paparkan dari tiap aspek-aspeknya. Pada tabel 4 memaparkan tentang aspek disiplin karyawan.

Tabel 4. Aspek Disiplin

No	Nama karyawan	Variabel			
		DS01	DS02	DS03	DS04
1	Sigit Tri P	4	3	3	4
2	Serka. K Pandiangan	4	5	3	5
3	Koptu Denny	5	4	3	4
4	Gani Setyawan	3	4	3	3
5	Nurhani	3	3	3	3
Profile		5	5	5	5

Penghargaan					
1	Sigit Tri P	-1	-2	-2	-1
2	Serka. K pandiangan	-1	0	-2	0
3	Koptu Denny	0	-1	-2	-1
4	Gani Setyawan	-2	-1	-2	-1
5	Nurhani	-2	-2	-2	-2

Sumber : (Bahri et al., 2022)

Pada tabel 5 memaparkan tentang aspek kerjasama dari setiap karyawan.

Tabel 5. Aspek Kerjasama

No	Nama karyawan	Variabel			
		KS01	KS02	KS03	KS04
1	Sigit Tri p	5	4	5	4
2	Serka. K pandiangan	4	3	5	5
3	Koptu Denny	3	3	4	3
4	Gani Setyawan	4	3	3	4
5	Nurhani	3	4	4	3
Profile Penghargaan		5	5	5	5
1	Sigit Tri P	0	-1	0	-1
2	Serka. K Pandiangan	-1	-2	0	0
3	Koptu Denny	-2	-2	-1	-2
4	Gani Setyawan	-1	-2	-2	-1
5	Nurhani	-2	-1	-1	-2

Sumber : (Bahri et al., 2022)

Pada tabel 6 memaparkan tentang aspek prestasi kerja karyawan.

Tabel 6. Aspek Prestasi Kerja

No	Nama Karyawan	Variabel			
		PK01	PK02	PK03	PK04
1	Sigit Tri P	5	4	4	4
2	Serka. K Pandiangan	4	4	3	4
3	Koptu Denny	4	4	4	4
4	Gani Setyawan	3	3	2	5
5	Nurhani	5	5	4	3

	Profile Penghargaan	5	5	5	5
1	Sigit Tri P	0	-1	-1	-1
2	Serka. K Pandiangan	-1	-1	-2	-1
3	Koptu Denny	-1	-1	-1	-1
4	Gani Setyawan	-2	-2	-3	0
5	Nurhani	0	0	-1	-2

Sumber : (Bahri et al., 2022)

Dan pada tabel 7 memaparkan tentang aspek hasil kerja karyawan.

Tabel 7. Aspek Hasil Kerja

No	Nama Karyawan	Variabel		
		HK01	HK02	HK03
1	Sigit Tri p	3	3	2
2	Serka. K pandiangan	5	4	3
3	Koptu Denny	3	2	2
4	Gani Setyawan	3	3	2
5	Nurhani	2	3	2
Profile Penghargaan		5	5	5
1	Sigit Tri p	-2	-2	-3
2	Serka. K pandiangan	0	-1	-2
3	Koptu Denny	-2	-3	-3
4	Gani Setyawan	-2	-2	-3
5	Nurhani	-3	-2	-3

Sumber : (Bahri et al., 2022)

B. Bobot Nilai Gap

Setelah didapatkan tiap gap masing karyawan tiap profil karyawan diberi bobot nilai dengan patokan tabel bobot nilai gap. Tiap karyawan akan memiliki tabel bobot nilai dengan acuan pada tabel nilai gap.

Karyawan dengan sub-sub aspek disiplin, akan memiliki hasil dengan bobot nilai gap seperti pada tabel 8.

Tabel 8. Bobot Nilai Gap Aspek Disiplin

No	Nama Karyawan	Variabel			
		DS01	DS02	DS03	DS04
1	Sigit Tri P	-1	-2	-2	-1

2	Serka. K pandiangan	-1	0	-2	0
3	Koptu Denny	0	-1	-2	-1
4	Gani Setyawan	-2	-1	-2	-1
5	Nurhani	-2	-2	-2	-2
Nilai Bobot					
1	Sigit Tri P	4	3	3	4
2	Serka K. Pandiangan	4	5	3	5
3	Koptu Denny	5	4	3	4
4	Gani Setyawan	3	4	3	3
5	Nurhani	3	3	3	3

Sumber : (Bahri et al., 2022)

Karyawan dengan sub-sub aspek kerjasama, akan memiliki hasil dengan bobot nilai gap seperti pada tabel 9.

Tabel 9. Bobot Nilai Gap Aspek Kerjasama

No	Nama Karyawan	Variabel			
		KS01	KS02	KS03	KS04
1	Sigit Tri P	0	-1	0	-1
2	Serka K. Pandiangan	-1	-2	0	0
3	Koptu Denny	-2	-2	-1	-2
4	Gani Setyawan	-1	-2	-2	-1
5	Nurhani	-2	-1	-1	-2
Bobot Nilai					
1	Sigit Tri P	5	4	5	4
2	Serka K. Pandiangan	4	3	5	5
3	Koptu Denny	3	3	4	3
4	Gani Setyawan	4	3	3	4
5	Nurhani	3	4	4	3

Sumber : (Bahri et al., 2022)

Karyawan dengan sub-sub aspek prestasi kerja, akan memiliki hasil dengan bobot nilai gap seperti pada tabel 10.

Tabel 10. Bobot Nilai Gap Aspek Prestasi Kerja

No	Nama Karyawan	Variabel			
		PK01	PK02	PK03	PK04
1	Sigit Tri P	0	-1	-1	-1
2	Serka. K Pandiangan	-1	-1	-2	-1

3	Koptu Denny	-1	-1	-1	-1
4	Gani Setyawan	-2	-2	-3	0
5	Nurhani	0	0	-1	-2
Nilai Bobot					
1	Sigit Tri P	5	4	4	4
2	Serka K. Pandiangan	4	4	3	4
3	Koptu Denny	4	4	4	4
4	Gani Setyawan	3	3	2	5
5	Nurhani	5	5	4	3

Sumber : (Bahri et al., 2022)

Karyawan dengan sub-sub aspek hasil kerja, akan memiliki hasil dengan bobot nilai gap seperti pada tabel 11.

Tabel 11. Bobot Nilai Gap Aspek Hasil Kerja

No	Nama Karyawan	Variabel		
		HK01	HK02	HK03
1	Sigit Tri P	-2	-2	-3
2	Serka K. pandiangan	0	-1	-2
3	Koptu Denny	-2	-3	-3
4	Gani Setyawan	-2	-2	-3
5	Nurhani	-3	-2	-3
Nilai Bobot				
1	Sigit Tri P	3	3	2
2	Serka K. Pandiangan	5	4	3
3	Koptu Denny	3	2	2
4	Gani Setyawan	3	3	2
5	Nurhani	2	3	2

Sumber : (Bahri et al., 2022)

C. Perhitungan Core Factor dan Secondary Factor

Perhitungan *Core factor* dan *secondary factor* untuk aspek disiplin, core factor untuk aspek disiplin adalah DS01 dan DS02. Kemudian *secondary factor* dari aspek disiplin adalah DS03 dan DS04. Kemudian nilai *core factor* dan *secondary factor* dijumlahkan sesuai rumus dan hasilnya pada tabel 12.

Tabel 12. Nilai Aspek NCF dan NSF kriteria Disiplin

No	Karyawan	Variabel					
		DS01	DS02	DS03	DS04	NC F	NS F

1	Sigit Tri P	4	3	3	4	3.5	3.5
2	Serka K. Pandiangan	4	5	3	5	4.5	4
3	Koptu Denny	5	4	3	4	4.5	3.5
4	Gani Setyawan	3	4	3	3	3.5	3
5	Nurhani	3	3	3	3	3	3

Sumber : (Bahri et al., 2022)

Core factor dari aspek kerjasama yaitu KS01 dan KS04. Dan secondary factor KS02 dan KS03. Kemudian nilai core factor dan secondary factor di jumlahkan sesuai rumus dan hasilnya pada tabel 13:

Tabel 13. Nilai Aspek NCF dan NSF kriteria Kerjasama

No	Karyawan	Variabel					
		KS01	KS02	KS03	KS04	NC F	NS F
1	Sigit Tri P	5	4	5	4	4.5	4.5
2	Serka K. Pandiangan	4	3	5	5	4.5	4
3	Koptu Denny	3	3	4	3	3	3.5
4	Gani Setyawan	4	3	3	4	4	3
5	Nurhani	3	4	4	3	3	4

Sumber : (Bahri et al., 2022)

Sedangkan core factor dari aspek prestasi kerja yaitu PK01 dan Kemudian nilai core factor dan secondary factor di jumlahkan sesuai rumus dan hasilnya pada tabel 14:

Tabel 14. Nilai Aspek NCF dan NSF Untuk Kriteria Prestasi Kerja

No	Karyawan	Variabel					
		PK01	PK02	PK03	PK04	NC F	NS F
1	Sigit Tri P	5	4	4	4	4.5	4
2	Serka K. Pandiangan	4	4	3	4	4	3.5
3	Koptu Denny	4	4	4	4	4	4
4	Gani Setyawan	3	3	2	5	4	2.5
5	Nurhani	5	5	4	3	4	4.5

Sumber : (Bahri et al., 2022)

Kemudian core factor dari aspek kriteria hasil kerja yaitu HK01 dan HK03. Dan secondary factor HK02. Kemudian nilai core factor dan secondary factor dijumlahkan sesuai rumus dan hasilnya pada tabel 15:

Tabel 15. Nilai Aspek NCF dan NSF Untuk Kriteria Hasil Kerja

No	Karyawan	Variabel				
		HK01	HK02	HK03	NC F	NS F
1	Sigit Tri P	3	3	2	2.5	3
2	Serka K. Pandiangan	5	4	3	4	4
3	Koptu Denny	3	2	2	2.5	2
4	Gani Setyawan	3	3	2	2.5	3
5	Nurhani	2	3	2	2	3

Sumber : (Bahri et al., 2022)

D. Perhitungan Nilai Total

Dari Hasil perhitungan dari tiap aspek kemudian dihitung nilai total core dan secondary yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap profil. Penghitungan nilai total terlebih dahulu menentukan nilai persen yang diinputkan, core factor 60% dan secondary factor 40%. Kemudian nilai core factor dan secondary factor dijumlahkan sesuai rumus dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 16 untuk perhitungan aspek disiplin.

Tabel 16. Nilai Total Aspek Disiplin

No	Karyawan	NC F	NS F	Ds
1	Sigit Tri P	3.5	3.5	$(60\% * 3.5) + (40\% * 3.5) = 3.5$
2	Serka K. Pandiangan	4.5	4	$(60\% * 4.5) + (40\% * 4) = 4.3$
3	Koptu Denny	4.5	3.5	$(60\% * 4.5) + (40\% * 3.5) = 4.1$
4	Gani Setyawan	3.5	3	$(60\% * 3.5) + (40\% * 3) = 3.3$
5	Nurhani	3	3	$(60\% * 3) + (40\% * 3) = 3$

Sumber : (Bahri et al., 2022)

Nilai core factor dan secondary factor dijumlahkan sesuai rumus dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 17 untuk perhitungan aspek kerjasama.

Tabel 17. Nilai Total Aspek Kerjasama

No	Karyawan	NC F	NS F	Ks
1	Sigit Tri P	4.5	4.5	$(60\% * 4.5) + (40\% * 4.5) = 4.5$

2	Serka K. Pandiangan	4.5	4	$(60\% * 4.5) + (40\% * 4) = 4.3$
3	Koptu Denny	3	3.5	$(60\% * 3) + (40\% * 3.5) = 3.2$
4	Gani Setyawan	4	3	$(60\% * 4) + (40\% * 3) = 3.6$
5	Nurhani	3	4	$(60\% * 3) + (40\% * 4) = 3.4$

Sumber : (Bahri et al., 2022)

Nilai *core factor* dan *secondary factor* dijumlahkan sesuai rumus dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 18 untuk perhitungan aspek prestasi kerja.

Tabel 18. Nilai Total Aspek Prestasi Kerja

No	Karyawan	NCF	NS F	Pk
1	Sigit Tri P	4.5	4	$(60\% * 4.5) + (40\% * 4) = 4.3$
2	Serka K. Pandiangan	4	3.5	$(60\% * 4) + (40\% * 3.5) = 3.8$
3	Koptu Denny	4	4	$(60\% * 4) + (40\% * 4) = 4$
4	Gani Setyawan	4	2.5	$(60\% * 4) + (40\% * 2.5) = 3.4$
5	Nurhani	4	4.5	$(60\% * 4) + (40\% * 4.5) = 4.2$

Sumber : (Bahri et al., 2022)

Nilai *core factor* dan *secondary factor* dijumlahkan sesuai rumus dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 19 untuk perhitungan aspek hasil kerja.

Tabel 19. Nilai Total Aspek Hasil Kerja

No	Karyawan	NC F	NS F	Hk
1	Sigit Tri P	2.5	3	$(60\% * 2.5) + (40\% * 3) = 2.7$
2	Serka K. Pandiangan	4	4	$(60\% * 4) + (40\% * 4) = 3.7$
3	Koptu Denny	2.5	2	$(60\% * 2.5) + (40\% * 2) = 2.3$
4	Gani Setyawan	2.5	3	$(60\% * 2.5) + (40\% * 3) = 2.7$
5	Nurhani	2	3	$(60\% * 2) + (40\% * 3) = 2.4$

Sumber : (Bahri et al., 2022)

E. Perhitungan Penentuan Rangking

Hasil akhir proses profile matching adalah rangking dari karyawan yang akan menjadi karyawan berprestasi. Penentuan rangking mengacu pada hasil perhitungan tertentu.

$$Ha = (10\%)Ds + (30\%)Ks + (40\%)Pk + (20\%)Hk$$

Keterangan :

Ha : Hasil Akhir

Ds : Disiplin

Ks : Kerjasama

Pk : Prestasi Kerja

Hk : Hasil Kerja

(x)% : Nilai persen yang di inputkan

Pada tabel 20 merupakan hasil akhir.

Tabel 20. Hasil Akhir

No	Karyawan	Ds	Ks	Pk	Hk	Ha
1	Sigit Tri P	3.5	4.5	4.3	2.7	3.96
2	Serka K. Pandiangan	4.3	4.3	3.8	3.7	3.61
3	Koptu Denny	4.1	3.2	4	2.3	3.43
4	Gani Setyawan	3.3	3.6	3.4	2.7	3.31
5	Nurhani	3	3.4	4.2	2.4	3.48

Sumber : (Bahri et al., 2022)

Sedangkan pada tabel 21 merupakan penentuan rangking karyawan berprestasi.

Tabel 21. Penentuan rangking berdasarkan hasil akhir terbesar

Ranking	Karyawan	Hasil Akhir
1	Sigit Tri P	3.96
2	Serka K. Pandiangan	3.61
3	Nurhani	3.48
4	Koptu Denny	3.43
5	Gani Setyawan	3.31

Sumber : (Bahri et al., 2022)

KESIMPULAN

Dengan adanya sistem penunjang keputusan pemilihan karyawan berprestasi dengan metode profile matching maka di ambil beberapa kriteria di antaranya yaitu penilaian kinerja karyawan, nilai disiplin, kerja sama, prestasi kerja, dan hasil kerja yang dapat menghasilkan target pemilihan karyawan berprestasi yang tepat untuk menentukan rangking. Adanya sistem penunjang keputusan proses pemilihan karyawan berprestasi di PT. ARMY Jakarta menjadi lebih cepat dan akurat serta penilaian kriteria yang telah diterapkan pada metode *profile matching* yaitu sekitar 20% - 30%. Untuk saran penelitian lebih lanjut, dapat menambahkan aspek-aspek dan kriteria yang dibutuhkan dalam pemilihan karyawan berprestasi dalam perusahaan tersebut.

REFERENSI

- Adhar, D. (2014). Sistem Pendukung Keputusan Pengangkatan Jabatan Karyawan pada PT . Ayn dengan Metode Profile Matching. *Jurnal Teknik Informatika Dan Sistem Informasi*, 1(1), 16–29.
- Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Journal Admistrasi Kantor*, 5(1), 83–98.
- Bahri, S., Dalis, S., & Prasetyo, A. B. (2022). Penggunaan Metode Profile Matching Untuk Pemilihan Karyawan Berprestasi Pada PT. Army Jakarta.
- Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 61–70.
<https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5203>
- Handayani, R. I. (2017). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Berprestasi Dengan Metode Profile Matching Pada Pt. Sarana Inti Persada (Sip). *Jurnal Pilar Nusa Mandiri*, 13(1), 28–34.
<http://ejournal.nusamandiri.ac.id/ejurnal/index.php/pilar/article/view/332>
- Idam, F., Junaidi, A., & Handayani, P. (2019). Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Profile Matching Pada PT. Surindo Murni Agung. *Jurnal Infortech*, 1(1), 21–27.
<https://doi.org/10.31294/infortech.v1i1.6985>
- Kristiyanti, D. A. (2017). Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Karyawan Untuk Jabatan Tertentu Dengan Pendekatan Analisa Gap Profile Matching. *Paradigma*, 19(1), 20–29.
- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta*, 2(1), 32–39.
- Mahendra, I. (2015). Analisa Penerimaan Pengguna Sistem Informasi Koperasi Pada Koperasi Karyawan Budi Setia Jakarta Dengan Technology Acceptance Model. *Jurnal Pilar Nusa Mandiri*, 2, XI, No. 1(1978–1946), 70–80.
- Mareta, A. D., & Wahyuni, A. (2021). Pemilihan Staff berprestasi dengan menggunakan metode profile matching pada “COPPAMAGZ” (KOREAN ENTERTAINMENT MEDIA & COMMUNITY). *Jurnal Interkom: Jurnal Publikasi Ilmiah Bidang Teknologi Informasi Dan Komunikasi*, 15(4), 1–9.
<https://doi.org/10.35969/interkom.v15i4.77>
- Priyono, P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.
- Sari, B. (2015). Perbandingan Metode Profile Matching Dan Simple Additive Weighting Pada Penentuan Jurusan Siswa Kelas X Sma N 2 Ngaglik. *Data Manajemen Dan Teknologi Informasi (DASI)*, 16(1), 16.
- Sudrajat, B. (2018). Pemilihan Pegawai Berprestasi Dengan Menggunakan Metode Profile Matching. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 2(4), 20–28.
- Susan, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Syarkani, S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3), 365–374.
<https://doi.org/10.35972/jieb.v3i3.136>
- Triyanty, R. (2019). PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT SIMED PRAKARSA ECOBUSS : Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi dan Bisnis. *ECOBUSS: Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 7(September), 1–9.