

Metode Profile Matching Dalam Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Pegawai Terbaik

Encep Fahmi Imaduddin ¹, Entin Sutinah ^{2,*}, Nani Agustina ³

* Korespondensi: e-mail: entin.esh@bsi.ac.id

¹ Teknologi Informasi; Universitas Bina Sarana Informatika; Jl. Kramat Raya No. 98 Rt. 02 / Rw. 09, Kel. Kwitang - Kec. Senen Jakarta Pusat 11420; (021) 21231170; e-mail: encep.efi@bsi.ac.id

² Sistem Informasi; Universitas Bina Sarana Informatika; Jl. Kramat Raya No. 98 Rt. 02 / Rw. 09, Kel. Kwitang - Kec. Senen Jakarta Pusat 11420; (021) 21231170; e-mail: entin.esh@bsi.ac.id

³ Sistem Informasi Akuntansi; Universitas Bina Sarana Informatika; Jl. Kramat Raya No. 98 Rt. 02 / Rw. 09, Kel. Kwitang - Kec. Senen Jakarta Pusat 11420; (021) 21231170; e-mail: nani.nna@bsi.ac.id

Submitted : 14 Agustus 2023
Revised : 18 September 2023
Accepted : 20 Oktober 2023
Published : 30 November 2023

Abstract

Tri Jaya Mart has implemented a best employee selection system to motivate its employees to have a better career path. However, the selection of employees currently only looks at one employee with the highest attendance rate every month and if there is the same then it is chosen subjectively. Selection in this way, researchers feel less effective because it only uses one criterion by not paying attention to other supporting criteria and often more than one best employee candidate is obtained. As well as conflicts between employees due to injustice during promotion. The purpose of this research is to find out the best employee selection process that is currently running where currently out of five employees who work at Tri Jaya Mart, in the process of selecting the best employee, implementing the profile matching method in making a decision so as to provide alternative problem solving in choosing the best employee to be promoted to store manager. In this study using three criteria, namely aspects of work attitude, personality aspects and intelligence aspects. From several steps that have been applied using the profile matching method, the results obtained are the right decision and as expected for stakeholders in choosing the best employee in the order of employee two, employee four, employee one, employee three and employee five.

Keywords: Decision, Employee Selection, GAP, Profile Matching

Abstrak

Tri Jaya Mart sudah menerapkan sistem pemilihan pegawai terbaik untuk memotivasi karyawannya agar memiliki jenjang karir yang lebih baik lagi. Hanya saja pemilihan karyawan saat ini hanya melihat dari satu pegawai dengan tingkat kehadiran dengan jumlah paling banyak di setiap bulannya dan apabila ada yang sama maka dipilihnya dengan subjektif. Pemilihan dengan cara tersebut, peneliti rasa kurang efektif karena hanya menggunakan satu kriteria dengan tidak memperhatikan kriteria penunjang lainnya dan seringkali diperoleh lebih dari satu calon pegawai terbaik. Serta adanya konflik antar pegawai karena adanya ketidakadilan saat promosi kenaikan jabatan. Tujuan dari penelitian mengetahui proses pemilihan pegawai terbaik yang sedang berjalan dimana saat ini dari lima pegawai yang bekerja di Tri Jaya Mart, pada proses pemilihan karyawan terbaik tersebut mengimplementasikan metode *profile matching* dalam pengambilan keputusan sehingga memberikan alternatif pemecahan masalah dalam memilih pegawai terbaik untuk dipromosikan sebagai store manager. Pada penelitian menggunakan tiga kriteria yaitu aspek sikap kerja, aspek kepribadian dan aspek kecerdasan. Dari beberapa langkah yang telah diterapkan dengan menggunakan metode *profile*

matching maka hasil yang didapat sebuah keputusan yang tepat dan sesuai harapan bagi pihak pemangku kepentingan dalam memilih pegawai terbaik dengan urutan pegawai dua, pegawai empat, pegawai satu, pegawai tiga dan pegawai lima.

Kata kunci: GAP, Keputusan, Pemilihan Pegawai, *Profile Matching*

1. Pendahuluan

Kualitas pegawai pada sebagian besar perusahaan merupakan suatu permasalahan yang sangat penting, evaluasi berkala terhadap karyawan pun harus dilakukan guna mengevaluasi kualitas dari kinerja karyawan tersebut (Kurniawan et al., 2021). Dengan adanya pegawai-pegawai yang berkualitas membuat suatu perusahaan dapat berdiri dengan kokoh karena Sumber Daya Manusia (SDM) bagian dari motor penggerak berkembangnya suatu usaha (Chasanatussalma & Sidauruk, 2022) dan juga merupakan aset utama organisasi serta merupakan faktor penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan (Suhartono & Badrul, 2021).

Tri Jaya Mart melakukan pemilihan pegawai terbaik dilakukan secara periodik dengan tujuan agar pegawai selalu memacu semangat dalam dirinya serta mempertahankan dedikasi dan kinerjanya di perusahaan dari tahun ke tahun, mencari calon-calon yang akan di promosikan dalam kenaikan jabatan nantinya. Pemilihan pegawai terbaik dilakukan dengan cara memilih salah satu pegawai dengan tingkat kehadiran yang paling tinggi di setiap bulannya. Pemilihan dengan cara tersebut kurang efektif karena hanya menggunakan satu kriteria dengan tidak memperhatikan kriteria penunjang lainnya dan seringkali diperoleh lebih dari satu calon pegawai terbaik. Serta adanya konflik antar pegawai karena adanya ketidakadilan gaji dengan kehadiran, maka dari itu dalam pengambilan sebuah keputusan yang tepat memerlukan analisa yang matang (Idam et al., 2019).

Penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yaitu: penelitian yang dilakukan oleh (Huda & Nasir, 2022) menyatakan hasil *profile matching* sangat dipengaruhi oleh nilai masukan subkriteria dan nilai standar pada saat melakukan GAP. Dalam proses mendukung evaluasi kinerja perusahaan dengan metode *profile matching*, dapat membantu divisi HRD untuk memonitor kinerja karyawan dan membantu dalam mengambil keputusan perusahaan berdasarkan evaluasi pekerjaan (Natsir et al., 2020).

Metode *profile matching* bisa digunakan untuk mengurangi tingkat subjektivitas sehingga hasil penentuan pengambilan keputusan lebih cepat, akurat dan obyektif (Kusumawardhany et al., 2019).

Proses pengambilan keputusan pada penerimaan karyawan menggunakan metode *profile matching* dengan memasukkan nilai ideal dan mengetahui kemampuan calon karyawan karena perhitungannya menggunakan sistem pembobotan sehingga proses penilaian lebih

cepat dan mendapatkan calon karyawan yang memenuhi syarat untuk menyesuaikan dengan kemampuan calon karyawan tersebut (Rakasiwi et al., 2021).

Penerapan *profile matching* dapat digunakan dalam pengambilan keputusan karena dapat memilih alternatif terbaik dari beberapa alternatif berdasarkan kriteria yang ditentukan yang mempunyai nilai rekor tertinggi akan menjadi pegawai terbaik yang diberi peringkat sesuai kriteria yang telah ditentukan (Yuliani et al., 2021).

Berdasarkan penelitian sebelumnya dapat disimpulkan metode *profile matching* banyak digunakan untuk mengidentifikasi hasil keputusan terbaik, akan tetapi ketika menerapkan langkah-langkah tersebut, hasil yang didapat terkadang belum maksimal (Abidin et al., 2019). Oleh karena itu, penelitian ini menganalisis apakah *profile matching* dapat memberikan hasil yang tepat serta optimal jika digunakan dalam proses penunjang keputusan dalam pemilihan karyawan terbaik.

Sistem pendukung keputusan merupakan pengembangan lebih lanjut dari sebuah sistem informasi manajemen terkomputerisasi yang dirancang untuk dapat berinteraksi dengan pengguna (Sari, 2018). Sistem pendukung keputusan dapat digunakan sebagai salah satu alternatif yang bisa diterapkan dalam proses pengambilan keputusan untuk menyelesaikan permasalahan multi-kriteria (Sudipa et al., 2023).

2. Metode Penelitian

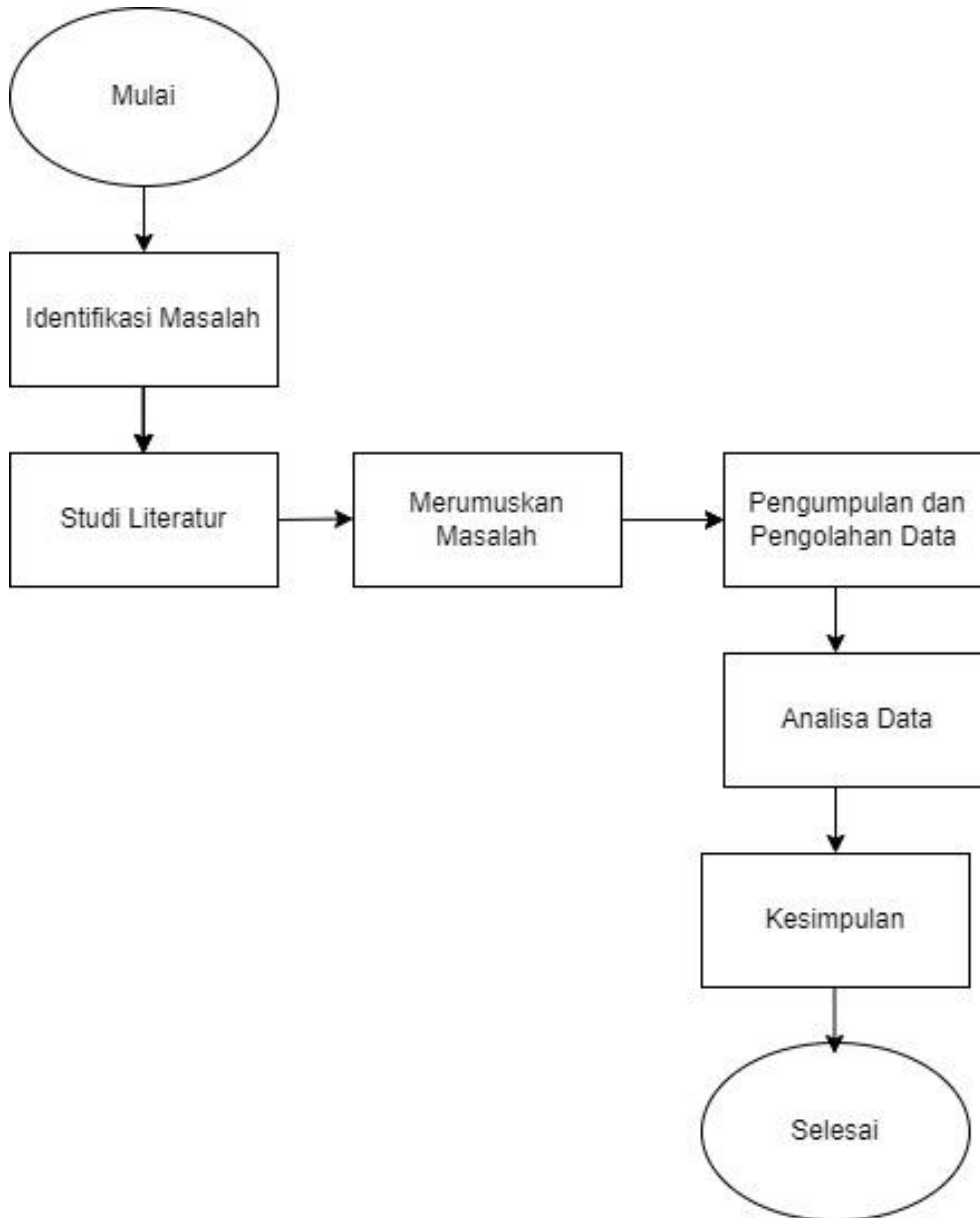
2.1. Tahapan Penelitian

Identifikasi masalah, tahapan awal yang dilakukan dengan menentukan goal dari hasil dan tujuan penelitian, dilanjutkan observasi dengan melihat sistem yang sudah berjalan saat dan mengevaluasi kendala yang dihadapi.

Dilanjutkan dengan melakukan wawancara untuk mendapatkan informasi-informasi yang tidak didapat saat melakukan observasi. Studi literatur, tahapan ini dilakukan dengan melakukan kajian penelitian terdahulu yang relevan dan terkait dengan yang dibahas sesuai dengan tema penelitian.

Merumuskan masalah dari data-data dari sistem yang berjalan maka dilakukan perumusan masalah yang sedang dihadapi dan dilakukan penyusunan kerangka berpikir komprehensif dan sistematis yang berkaitan dengan penentuan pemilihan pegawai terbaik. Pengolahan data dilakukan dengan *profile matching* dengan mengambil data pegawai sebanyak 5 orang.

Analisa data yang dibutuhkan dengan menganalisa data, karena data yang diinginkan bisa salah atau kurang lengkap, analisa data dikumpulkan sangat penting untuk dilakukan menghindari kesalahan dalam karena jika tidak maka bisa saja terjadi kesalahan dalam informasi. Kesimpulan dari informasi yang didapat untuk menentukan kebijakan selanjutnya. Tahapan penelitian sebagaimana pada Gambar 1.



Sumber : (Suhartono & Badrul, 2021)

Gambar 1. Tahapan Penelitian

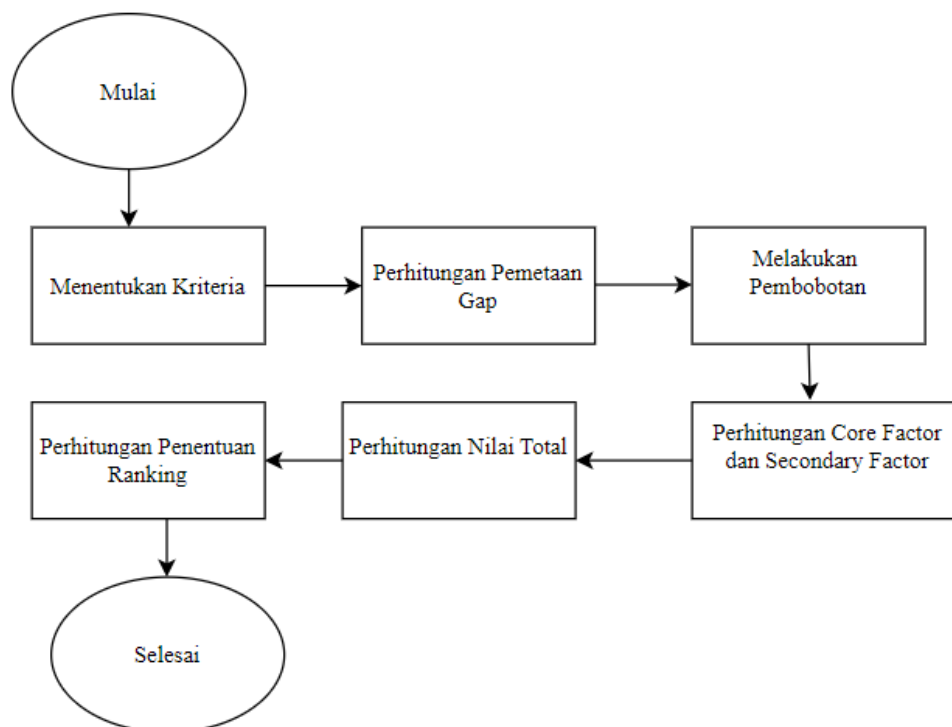
2.2. Metode *Profile matching*

Profile Matching

Profile matching merupakan sebuah model yang bisa digunakan untuk proses pengambilan keputusan, karena proses penilaian kompetensi dikerjakan dengan melakukan perbandingan antara satu profil nilai dengan profil nilai lainnya, sehingga dapat diketahui hasil dari selisih kebutuhan kompetensi yang diperlukan (Mahendra et al., 2023).

Pengukuran Penilaian

Pengukuran penilaian pada penelitian dalam melakukan proses pemilihan pegawai terbaik dengan menggunakan pengukuran penilaian skala ordinal yaitu: Kurang (1), Sedang (2), Baik (3) (Nana & Elin, 2018).



Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Gambar 2. Tahapan *Profile Matching*

a. Menentukan Kriteria.

Dalam penelitian kriteria yang digunakan terdapat beberapa aspek yaitu: aspek sikap kerja, aspek kepribadian dan aspek kecerdasan.

b. Perhitungan Pemetaan GAP.

GAP adalah selisih dari kompetensi, dimana semakin kecil GAP maka semakin memiliki nilai yang tinggi yang artinya memiliki bobot nilai yang semakin besar dan memiliki peluang semakin besar untuk memperoleh posisi tersebut (Mahendra et al., 2023).

$$GAP = \text{Profil Atribut} - \text{Profil Target} \tag{1}$$

c. Melakukan Pembobotan.

Pembobotan yang digunakan untuk setiap aspek yang telah ditentukan.

Tabel 1. Pembobotan

No	Selisih Gap	Nilai Bobot	Keterangan
1	0	9	Tidak terdapat selisih (kompetensi sesuai dengan kebutuhan)
2	1	8	Kompetensi kelebihan 1 tingkat/level
3	-1	7	Kompetensi kekurangan 1 tingkat/level
4	2	6	Kompetensi kelebihan 2 tingkat/level
5	-2	5	Kompetensi kekurangan 2 tingkat/level
6	3	4	Kompetensi kelebihan 3 tingkat/level
7	-3	3	Kompetensi kekurangan 3 tingkat/level
8	4	2	Kompetensi kelebihan 4 tingkat/level
9	-4	1	Kompetensi kekurangan 4 tingkat/level

Sumber : (Saputra & Januhari, 2019)

d. Perhitungan *Core Factor* dan *Secondary Factor*

Rumus *core factor* yang digunakan dalam perhitungan sebagaimana pada Rumus 2.

$$NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} \tag{2}$$

Keterangan NCF nilai rata-rata *core factor*, NC jumlah total nilai *core factor*, IC jumlah item *core factor*. Rumus *secondary factor* yang digunakan dalam perhitungan sebagaimana pada Rumus 3.

$$NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS} \tag{3}$$

Keterangan NSF nilai rata-rata *secondary factor*, NS jumlah total nilai *secondary factor*, IS jumlah item *secondary factor*.

e. Perhitungan Nilai Total

$$N(\text{aspek}) = (x)\% \cdot NCF(\text{SK, KB, K}) + (x)\% \cdot NSF(\text{SK, KB, K}) \tag{4}$$

Keterangan NCF (SK, KB, K) Nilai rata-rata *core factor*, NSF (SK, KB, K) Nilai rata-rata *secondary factor*, N (aspek) Nilai total dari aspek, (x)% Nilai persen yang diinputkan.

f. Perhitungan Penentuan Ranking

$$\text{Ranking} = (x)\% \cdot N1 + (x)\% \cdot N2 + (x)\% \cdot N3 \tag{5}$$

Keterangan N1 Nilai Sikap Kerja, N2 Nilai Kepribadian, N3 Nilai Kecerdasan, (x)% Nilai persen yang diinputkan.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Aspek Kriteria

Aspek-aspek yang dipakai untuk pemilihan pegawai terbaik adalah sikap kerja, kepribadian dan kecerdasan.

Tabel 2. Aspek Kriteria

No	Kriteria	Sub Kriteria	Kode Subkriteria	Nilai Standar	Faktor
1	Aspek Sikap Kerja	Tanggung Jawab	KRT1	3	<i>core factor</i>
		Disiplin	KRT2	3	<i>core factor</i>
		Jujur	KRT3	3	<i>core factor</i>
		Komunikatif	KRT4	3	<i>secondary factor</i>
2	Aspek Kepribadian	Kepatuhan	KRT5	3	<i>core factor</i>
		Prilaku	KRT6	3	<i>core factor</i>
		Penampilan	KRT7	3	<i>secondary factor</i>
3	Aspek Kecerdasan	Logika	KRT8	3	<i>core factor</i>
		Inisiatif	KRT9	3	<i>core factor</i>
		Kreatifitas	KRT10	3	<i>secondary factor</i>
		Ide	KRT11	3	<i>secondary factor</i>

Sumber: Hasil Penelitian (2023)

3.2. Perhitungan Pemetaan GAP

Proses Pemetaan GAP HR melakukan penilaian secara langsung terhadap masing-masing pegawai pada beberapa profil atribut yang telah ditentukan. Untuk mendapatkan nilai GAP dihitung menggunakan Rumus 6.

$$\text{GAP} = \text{Nilai Pegawai} - \text{Nilai Standar} \quad (6)$$

Setelah mendapatkan nilai selanjutnya dilakukan pencocokan dengan nilai standar yang diinginkan perusahaan, dilakukan untuk mendapatkan nilai selisih antara nilai profil atribut, nilai pegawai dengan nilai standar seperti pada Tabel 3.

Tabel 3. Pemetaan GAP

No	Nama	Aspek Sikap Kerja				Aspek Kepribadian				Aspek Kecerdasan			
		KRT1	KRT2	KRT3	KRT4	KRT5	KRT6	KRT7	KRT8	KRT9	KRT10	KRT11	
1	Pegawai 1	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	
2	Pegawai 2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
3	Pegawai 3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	
4	Pegawai 4	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	
5	Pegawai 5	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	
Nilai Standar		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
1	Pegawai 1	0	-1	0	-1	0	0	-1	0	0	-1	0	
2	Pegawai 2	-1	0	0	0	0	0	0	0	-1	0	0	
3	Pegawai 3	-1	0	-1	0	-1	-1	0	-1	0	0	-1	
4	Pegawai 4	-1	-1	0	0	0	0	-1	-1	0	0	0	
5	Pegawai 5	0	0	0	-1	-1	-1	-1	0	-1	-1	0	

Sumber: Hasil Penelitian (2023)

3.3. Perhitungan Bobot

Setelah melakukan pemetaan GAP maka selanjutnya melakukan pembobotan dengan ketentuan bobot nilai pada Tabel 4.

Tabel 4. Pembobotan Nilai GAP.

No	Selisih Gap	Nilai Bobot	Keterangan
1	0	9	Tidak terdapat selisih (kompetensi sesuai dengan kebutuhan)
2	1	8	Kompetensi kelebihan 1 tingkat/level
3	-1	7	Kompetensi kekurangan 1 tingkat/level
4	2	6	Kompetensi kelebihan 2 tingkat/level
5	-2	5	Kompetensi kekurangan 2 tingkat/level
6	3	4	Kompetensi kelebihan 3 tingkat/level
7	-3	3	Kompetensi kekurangan 3 tingkat/level
8	4	2	Kompetensi kelebihan 4 tingkat/level
9	-4	1	Kompetensi kekurangan 4 tingkat/level

Sumber: (Saputra & Januhari, 2019)

Pada tahap selanjutnya setelah nilai GAP didapat maka dilakukan konversi kedalam bobot nilai GAP yang telah ditetapkan di metode *profile matching*.

Tabel 5. Konversi Nilai ke Bobot

No	Nama	Aspek Sikap Kerja				Aspek Kepribadian				Aspek Kecerdasan		
		KRT1	KRT2	KRT3	KRT4	KRT5	KRT6	KRT7	KRT8	KRT9	KRT10	KRT11
1	Pegawai 1	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3
2	Pegawai 2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
3	Pegawai 3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2
4	Pegawai 4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
5	Pegawai 5	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3
Nilai Standar		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	Pegawai 1	0	-1	0	-1	0	0	-1	0	0	-1	0
2	Pegawai 2	-1	0	0	0	0	0	0	0	-1	0	0
3	Pegawai 3	-1	0	-1	0	-1	-1	0	-1	0	0	-1
4	Pegawai 4	-1	0	0	0	0	0	-1	-1	0	0	0
5	Pegawai 5	0	0	0	-1	-1	-1	-1	0	-1	-1	0
Konversi Nilai Ke Bobot												
1	Pegawai 1	9	7	9	7	9	9	7	9	9	7	9
2	Pegawai 2	7	9	9	9	9	9	9	9	7	9	9
3	Pegawai 3	7	9	7	9	7	7	9	7	9	9	7
4	Pegawai 4	7	9	9	9	9	9	7	7	9	9	9
5	Pegawai 5	9	9	9	7	7	7	7	9	7	7	9

Sumber: Hasil Penelitian (2023)

3.4. Perhitungan Core Factor dan Secondary Factor

Untuk Perhitungan *core factor* terlebih dahulu mengambil beberapa kriteria dari masing-masing aspek yang paling utama dan nanti akan dijadikan sebagai *core factor* dan sisanya akan dijadikan *secondary factor*. Perhitungan *core factor* dan *secondary factor* pada aspek sikap kerja, *core factor* yaitu A1, A2 dan *secondary factor* yaitu A3, A4, hasilnya sebagaimana pada Tabel 6.

Tabel 6. Nilai Aspek NCF dan NSF kriteria Sikap kerja

No	Nama	Aspek Sikap Kerja				CF	SF
		KRT1	KRT2	KRT3	KRT4		
1	Pegawai 1	9	7	9	7	8,3	7,0
2	Pegawai 2	7	9	9	9	8,3	9,0
3	Pegawai 3	7	9	7	9	7,7	9,0
4	Pegawai 4	7	9	9	9	8,3	9,0
5	Pegawai 5	9	9	9	7	9,0	7,0

Sumber: Hasil Penelitian (2023)

Perhitungan *core factor* dan *secondary factor* pada aspek kepribadian, *core factor* mengambil A5, A6 dan *secondary factor* yaitu A7, hasilnya sebagaimana pada Tabel 7.

Tabel 7. Nilai Aspek NCF dan NSF kriteria Kepribadian

No	Nama	Aspek Kepribadian			CF	SF
		KRT5	KRT6	KRT7		
1	Pegawai 1	9	9	7	9,0	7,0

No	Nama	Aspek Kepribadian			CF	SF
		KRT5	KRT6	KRT7		
2	Pegawai 2	9	9	9	9,0	9,0
3	Pegawai 3	7	7	9	7,0	9,0
4	Pegawai 4	9	9	7	9,0	7,0
5	Pegawai 5	7	7	7	7,0	7,0

Sumber: Hasil Penelitian (2023)

Perhitungan *core factor* dan *secondary factor* pada aspek kecerdasan, *core factor* yaitu A8, A9 dan *secondary factor* yaitu A10, A11, hasilnya sebagaimana pada Tabel 8.

Tabel 8. Nilai aspek NCF dan NSF kriteria Kecerdasan

No	Nama	Aspek Kecerdasan				CF	SF
		KRT8	KRT9	KRT10	KRT11		
1	Pegawai 1	9	9	7	9	9,0	8,0
2	Pegawai 2	9	7	9	9	8,0	9,0
3	Pegawai 3	7	9	9	7	8,0	8,0
4	Pegawai 4	7	9	9	9	8,0	9,0
5	Pegawai 5	9	7	7	9	8,0	8,0

Sumber: Hasil Penelitian (2023)

3.5. Perhitungan Nilai Total

Perhitungan nilai total dari presentase *core factor* dan *secondary factor*, presentase dibagi menjadi 60% untuk *core factor* dan 40% untuk *secondary factor*. Pada Tabel 9 nilai dari total aspek sikap kerja presentase *core factor* dibagi menjadi 60% dan *secondary factor* dibagi dengan 40%.

Tabel 9. Nilai Total Aspek Sikap Kerja

No	Nama	CF	SF	N1
1	Pegawai 1	8,3	7,0	7,8
2	Pegawai 2	8,3	9,0	8,6
3	Pegawai 3	7,7	9,0	8,2
4	Pegawai 4	8,3	9,0	8,6
5	Pegawai 5	9,0	7,0	8,2

Sumber: Hasil Penelitian (2023)

Pada Tabel 10 nilai dari total kepribadian kerja presentase *core factor* dibagi menjadi 60% dan *secondary factor* dibagi dengan 40%.

Tabel 10. Nilai Total Aspek Kepribadian

No	Nama	CF	SF	N2
1	Pegawai 1	9,0	7,0	8,2
2	Pegawai 2	9,0	9,0	9,0
3	Pegawai 3	7,0	9,0	7,8
4	Pegawai 4	9,0	7,0	8,2
5	Pegawai 5	7,0	7,0	7,0

Sumber: Hasil Penelitian (2023)

Pada Tabel 11 nilai dari total aspek kecerdasan presentase *core factor* dibagi menjadi 60% dan *secondary factor* dibagi dengan 40%.

Tabel 11. Nilai total aspek Kecerdasan

No	Nama	CF	SF	N3
1	Pegawai 1	9,0	8,0	8,6
2	Pegawai 2	8,0	9,0	8,4
3	Pegawai 3	8,0	8,0	8,0
4	Pegawai 4	8,0	9,0	8,4
5	Pegawai 5	8,0	8,0	8,0

Sumber: Hasil Penelitian (2023)

3.6. Perhitungan Untuk Menentukan Perangkingan

Perhitungan perangkingan pada Tabel 12 merupakan tahap akhir setelah proses perhitungan nilai total, dalam melakukan perangkingan akan di bagi kedalam 3 persentasi dari hasil nilai total, pembagian persentasi tersebut 40% untuk nilai total dari aspek sikap kerja, 20% untuk nilai total aspek kepribadian, dan 40% untuk nilai total aspek kecerdasan.

Tabel 12. Perhitungan Ranging

No	Nama	N1	N2	N3	Hasil Akhir
1	Pegawai 1	7,8	8,2	8,6	8,2
2	Pegawai 2	8,6	9,0	8,4	8,6
3	Pegawai 3	8,2	7,8	8,0	8,0
4	Pegawai 4	8,6	8,2	8,4	8,4
5	Pegawai 5	8,2	7,0	8,0	7,9

Sumber: Hasil Penelitian (2023)

Dari hasil perhitungan ranging didapat satu pegawai sebagaimana pada Tabel 13, yang memperoleh nilai akhir yang paling tinggi yaitu 8,6 terpilih pegawai 2.

Tabel 13. Peringkat Pegawai Terbaik

No	Nama	N1	N2	N3	Hasil Akhir
1	Pegawai 2	8,6	9,0	8,4	8,6
2	Pegawai 4	8,6	8,2	8,4	8,4
3	Pegawai 1	7,8	8,2	8,6	8,2
4	Pegawai 3	8,2	7,8	8,0	8,0
5	Pegawai 5	8,2	7,0	8,0	7,9

Sumber: Hasil Penelitian (2023)

4. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang sudah di lakukan untuk proses pemilihan pegawai terbaik pada Tri Jaya Mart menggunakan metode *profile matching* dengan beberapa aspek kriteria yaitu: sikap kerja, kepribadian dan kecerdasan menghasilkan pegawai terbaik dengan pegawai terpilih pegawai 2 dengan hasil nilai 8,6 dengan demikian sistem pendukung keputusan dengan menggunakan metode *profile matching* dapat membantu pihak pemangku kepentingan dalam hal ini HRD dari Tri Jaya Mart dalam proses pemilihan karyawan terbaik untuk dipromosikan

sebagai store manager dan pengambilan keputusan ini menjadi lebih cepat, tepat dan akurat serta dapat dipertanggung jawabkan hasilnya. Adapun saran penelitian selanjutnya penggunaan dua metode yang akan menghasilkan yang lebih akurat dan penambahan kriteria serta parameter agar mendapatkan hasil yang diinginkan.

Daftar Pustaka

- Abidin, Z., Anugrah, I. G., & Setyono, R. P. (2019). Maksimalisasi Penggunaan Metode *Profile matching* dalam Menentukan Kandidat Terbaik. *Jurnal Informatika Universitas Pamulang*, 4(3), 95–106. <https://doi.org/10.32493/informatika.v4i3.3249>
- Chasanatussalma, A., & Sidauruk, A. (2022). Implementasi *Profile matching* Dan Gap Pada Website Penerimaan Karyawan Baru PT. Cebong Payment. *Jurnal Teknik Komputer AMIK BSI*, 8(2), 147–155. <https://doi.org/10.31294/jtk.v4i2>
- Huda, M., & Nasir, M. (2022). Implementasi Algoritma Profil Matching Dalam Menilai Kinerja Dosen. *Jurnal Informatika*, 9(1), 85–92. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ji>
- 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>
- Kurniawan, A. W., Widjajanto, B., & Farida, I. (2021). *Profile matching* Untuk Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Driver. *Jurnal Transformatika*, 19(1), 74–83. <https://doi.org/10.26623/transformatika.v19i1.3128>
- Kusumawardhany, N., Nurmansyah, N., & Wardani, A. S. (2019). Penerapan Metode AHP Dan *Profile matching* Dalam Penentuan Jurusan SMA. *JURNAL BIT*, 16(2), 35–41. <http://journal.budiluhur.ac.id/index.php/bit/article/view/946>
- Mahendra, G. S., Tampubolon, L. P. D., Herlinah, Arni, S., Kharisma, L. P. I., Resmi, M. G., Sudipa, I. G. I., Khairunisa, Ariana, A. A. G. B., Syam, S., & Edi. (2023). *Sistem Pendukung Keputusan (Teori dan Penerapannya Dalam Berbagai Metode)*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia. https://www.google.co.id/books/edition/sistem_pendukung_keputusan_Teori_dan_Pen/Vzy2EAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=penerapan+profile+matching&pg=PA103&printsec=frontcover
- Nana, D., & Elin, H. (2018). Memilih Metode Penelitian Yang Tepat: Bagi Penelitian Bidang Ilmu Manajemen. *Jurnal Ekologi Ilmu Manajemen*, 5(1), 287–292. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/ekologi/article/view/1359>
- Natsir, M., Sartika, Y., & . A. (2020). Aplikasi Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode *Profile matching* Berbasis Web. *Jurnal Ilmiah FIFO*, 12(1), 59–73. <https://doi.org/10.22441/fifo.2020.v12i1.006>
- Rakasiwi, S., Kusumo, H., & Laila, I. (2021). Sistem Pendukung Keputusan Rekrutmen Karyawan Baru Menggunakan Metode *Profile matching* Berbasis Web. *Jurnal Sains Dan Manajemen ISSN:2338-8161*, 9(2), 24–35. <https://doi.org/10.59581/jusiik->

widyakarya.v1i2.147

- Saputra, I. M. A. B., & Januhari, N. N. U. (2019). Penerapan Metode *Profile matching* dalam Penentuan Jenis Tanaman. *Jurnal Sistem Dan Informatika*, 13(2), 46–50.
- Sari, F. (2018). *Metode Dalam Pengambilan Keputusan*. CV. Budi Utama. https://www.google.co.id/books/edition/Metode_dalam_Pengambilan_Keputusan/POBVDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=penerapan+profile+matching&printsec=frontcover%0A
- Sudipa, I. G. I., Kharisma, L. P. I., Fajriana, Khairunnisa, Waas, D. V., Sari, F., Sutoyo, M. N., Rusliyadi, M., Setiawan, I., Martaseli, E., Sandhiyasa, I. M. S., Sulistianto, & Winarno, E. (2023). *Penerapan Decision Support System (DSS) Dalam Berbagai Bidang*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia. https://www.google.co.id/books/edition/PENERAPAN_DECISION_SUPPORT_SYSTEM_DSS_DA/ghStEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=penerapan+profile+matching&pg=PA152&printsec=frontcover%0A
- Suhartono, E., & Badrul, M. (2021). Penerapan Metode *Profile matching* Untuk Menunjang Keputusan Seleksi Pegawai Baru. *PROSISKO: Jurnal Pengembangan Riset Dan Observasi Sistem Komputer*, 8(1), 75–82. <https://doi.org/10.30656/prosisko.v8i1.2815>
- Yuliani, T. P., Putri, D. N., Khoirunnisa, K., & Maruloh, M. (2021). Penerapan Metode *Profile matching* Dalam Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Pada CV. Karya Alam. *Jurnal Ilmu Komputer*, 10(2), 73–77. <https://doi.org/10.33060/jik/2021/vol10.iss2.215>