

Sistem Pendukung Keputusan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode *Profile Matching* di PT Prestasi Retail Innovation

Best Employee Decision Support System Using Profile Matching Method at PT Prestasi Retail Innovation

Heykal Fauzan¹, Akbar Muchbarak^{*2}, Ari Irawan³

^{1,2,3}Program Studi Teknik Informatika, Universitas Indraprasta PGRI

E-mail: ¹heykalabdillah05@gmail.com, ²akbarmuchbarak@gmail.com,

³ariirawan@gmail.com

Abstrak

Penilaian karyawan terbaik di PT Prestasi Retail *Innovation* selama ini dilakukan secara manual, sehingga dinilai kurang efisien dan cenderung subjektif. Penelitian ini bertujuan untuk merancang dan mengembangkan Sistem Pendukung Keputusan (SPK) berbasis Java dengan metode *Profile Matching* sebagai solusi untuk meningkatkan objektivitas, efisiensi, dan transparansi dalam proses pemilihan karyawan terbaik. Sistem ini memanfaatkan kriteria dan subkriteria penilaian yang ditetapkan perusahaan, antara lain kedisiplinan, kreativitas, etika kerja, absensi, dan kinerja. Metode penelitian dilakukan melalui observasi, dokumentasi, dan wawancara untuk mengidentifikasi kebutuhan sistem dan parameter penilaian. Sistem dikembangkan dengan pendekatan *object-oriented* menggunakan *Unified Modeling Language* (UML), diimplementasikan dengan bahasa pemrograman Java, serta basis data MySQL. Metode *Profile Matching* diaplikasikan melalui perhitungan GAP antara profil aktual karyawan dan profil ideal, yang kemudian diolah menjadi peringkat karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem berhasil mengotomatisasi proses penilaian, menghasilkan rekomendasi yang lebih objektif, serta mendukung pengambilan keputusan terkait promosi, penghargaan, dan evaluasi kinerja. Penerapan SPK berbasis *Profile Matching* terbukti memberikan manfaat nyata bagi manajemen dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Kata kunci: Sistem Pendukung Keputusan, Karyawan Terbaik, Metode *Profile Matching*, Penilaian Karyawan, Java

Abstract

The assessment of the best employees at PT Prestasi Retail Innovation has traditionally been conducted manually, which is considered inefficient and tends to be subjective. This study aims to design and develop a Decision Support System (DSS) based on Java using the Profile Matching method as a solution to enhance objectivity, efficiency, and transparency in the employee selection process. The system applies evaluation criteria and sub-criteria determined by the company, such as discipline, creativity, work ethic, attendance, and performance. The research methods include observation, documentation, and interviews to identify system

requirements and assessment parameters. The system is developed using an object-oriented approach with the support of Unified Modeling Language (UML), implemented with the Java programming language, and integrated with a MySQL database. The Profile Matching method is applied through GAP analysis between employees' actual profiles and the ideal profile, which is then processed into employee rankings. The results show that the system successfully automates the evaluation process, generates more objective recommendations, and supports decision-making related to promotions, rewards, and performance evaluation. The application of a DSS based on the Profile Matching method has proven to provide real benefits for management in human resource management.

Keywords: *Decision Support System, Best Employee, Profile Matching Method, Employee Evaluation, Java*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting dalam organisasi dan menjadi penentu keberhasilan strategi jangka panjang perusahaan[1]. Seiring perkembangan teknologi, banyak perusahaan telah mengadopsi sistem digital untuk mendukung manajemen SDM, salah satunya dalam penilaian kinerja karyawan yang berfungsi sebagai dasar pengambilan keputusan strategis, seperti promosi, pengembangan karier, dan pemberian penghargaan[2]. Penilaian yang dilakukan secara objektif dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, serta kepercayaan karyawan terhadap manajemen. Namun, praktik penilaian di PT Prestasi Retail Innovation masih dilakukan secara manual menggunakan formulir konvensional sehingga lambat, kurang efisien, dan cenderung subjektif. Kondisi ini menimbulkan potensi bias dalam evaluasi, keterlambatan dalam pengambilan keputusan, serta tidak adanya sistem pemeringkatan yang terstruktur, sebagaimana kendala serupa yang juga ditemukan pada penelitian terdahulu [3], [4].

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, diperlukan solusi berbasis teknologi yang mampu meningkatkan objektivitas dan efisiensi penilaian kinerja karyawan. Salah satu pendekatan yang tepat adalah penerapan Sistem Pendukung Keputusan (SPK) dengan metode *Profile Matching*, yang bekerja dengan membandingkan profil aktual karyawan dengan profil ideal perusahaan. Metode ini terbukti efektif karena memberikan hasil kuantitatif yang lebih akurat dan sistematis dalam proses evaluasi, serta memiliki Tingkat sensitivitas yang baik dibandingkan metode lain[5], [6].

Adapun yang meyakinkan penulis dalam memilih metode *Profile Matching* adalah beberapa penelitian terdahulu yang membahas hal serupa. Seperti halnya Penelitian yang dilakukan oleh Fauzi, dkk. membahas pemilihan karyawan terbaik pada PT. KB Finansia Multi Finance[7]. Hasil akhir yang diperoleh adalah sistem pendukung keputusan yang mampu memberikan rekomendasi karyawan terbaik secara

objektif melalui perhitungan gap kompetensi, sehingga meminimalisir subjektivitas dalam penilaian divisi operasional.

Selanjutnya, penelitian oleh Akbar dan Juanita menerapkan metode *Profile Matching* pada PT. Indium Dynamics Solusindo [8]. Hasil akhir yang diperoleh adalah sebuah sistem yang mampu mengelola kriteria penilaian yang kompleks dan menghasilkan peringkat karyawan terbaik yang valid, sehingga sangat membantu manajemen dalam memberikan penghargaan secara tepat sasaran.

Penelitian lain yang relevan adalah penerapan metode Profile Matching untuk sistem penunjang keputusan karyawan terbaik di Sekretariat Jenderal Kementerian Agama oleh Nurmayanti, dkk. [9]. Hasil akhir yang diperoleh adalah sistem yang dapat mengolah data karyawan melalui proses GAP, pembobotan, dan perhitungan *Core Factor* (CF) serta *Secondary Factor* (SF), dengan hasil evaluasi yang menunjukkan bahwa sistem layak digunakan sebagai alat bantu pengambilan keputusan yang akurat.

Terakhir, penelitian oleh Wulandari, dkk. mengembangkan sistem penilaian kinerja karyawan untuk penentuan kenaikan jabatan [10]. Hasil akhir yang diperoleh adalah aplikasi berbasis web yang dapat menampilkan peringkat karyawan terbaik, serta hasil pengujian menunjukkan konsistensi antara perhitungan manual dengan sistem sehingga aplikasi dapat diandalkan untuk mendukung keputusan kenaikan jabatan secara transparan.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian lain yang bisa membuktikan bahwa metode *Profile Matching* cocok untuk diterapkan untuk kasus penentuan karyawan terbaik, maka penulis memilih metode yang sama untuk diterapkan. Adapun tujuan akhir penelitian ini untuk merancang dan mengembangkan SPK berbasis Java dengan metode *Profile Matching* guna membantu perusahaan menilai dan memilih karyawan terbaik secara objektif, adil, dan transparan. Dengan adanya sistem ini, proses pembobotan, penilaian, hingga pemeringkatan karyawan dapat dilakukan lebih cepat dan terukur, sehingga mendukung pengambilan keputusan strategis dalam manajemen sumber daya manusia sekaligus memberi manfaat bagi peningkatan kinerja organisasi maupun kepuasan karyawan.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1. Metode Penelitian

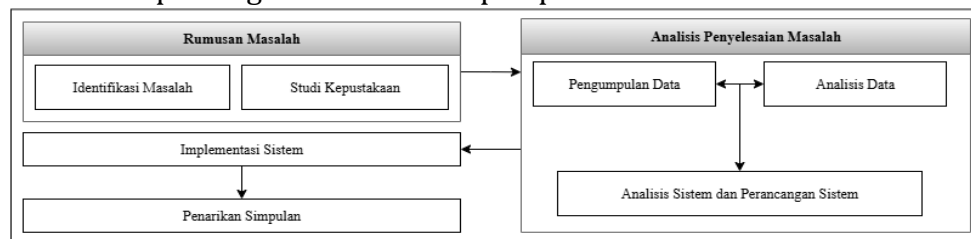
Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus dengan desain deskriptif dan pengembangan sistem di PT Prestasi Retail *Innovation*, Jakarta Barat. Objek penelitian adalah proses penilaian karyawan dengan populasi seluruh karyawan

perusahaan, sedangkan sampel difokuskan pada data kinerja berdasarkan kriteria kedisiplinan, kreativitas, etika kerja, absensi, dan kinerja. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara dengan pihak HRD, serta dokumentasi laporan penilaian dan absensi karyawan.

Analisis dilakukan dengan mengidentifikasi kelemahan sistem manual, kemudian merancang sistem baru menggunakan pendekatan berorientasi objek dengan *Unified Modeling Language* (UML). Sistem diimplementasikan menggunakan bahasa pemrograman Java dan basis data MySQL, dengan metode *Profile Matching* untuk menghitung selisih (GAP), pembobotan, serta pemeringkatan karyawan. Uji coba menggunakan metode *black box testing* menunjukkan bahwa sistem mampu mengotomatisasi proses penilaian dan menghasilkan peringkat karyawan secara objektif dan transparan

2.2. Tahapan Penelitian

Berikut ini merupakan gambar dari tahapan penelitian.



Gambar 1. Diagram Tahapan Penelitian

Penelitian ini diawali dengan identifikasi masalah melalui observasi dan wawancara di PT Prestasi Retail *Innovation*. Hasilnya menunjukkan bahwa proses penilaian karyawan masih dilakukan secara manual sehingga subjektif, tidak efisien, dan kurang transparan. Untuk memperkuat penelitian, dilakukan studi pustaka terkait sistem pendukung keputusan, metode *Profile Matching*, serta teori manajemen SDM sebagai dasar pengembangan sistem.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung terhadap proses penilaian kinerja dan dokumentasi berupa data profil karyawan, absensi, serta laporan evaluasi sebelumnya. Data yang diperoleh dianalisis untuk memetakan kriteria ideal dan kondisi aktual karyawan, kemudian dihitung menggunakan metode *Profile Matching* melalui perhitungan GAP dan pembobotan nilai.

Sistem dirancang dengan pendekatan berorientasi objek menggunakan UML yang mencakup diagram *use case*, *activity*, *sequence*, *class*, serta rancangan basis data MySQL. Implementasi dilakukan menggunakan bahasa pemrograman Java dengan antarmuka berbasis GUI yang ramah pengguna. Pengujian sistem dilakukan dengan metode *black box testing* untuk memastikan seluruh fungsi berjalan sesuai kebutuhan. Hasil implementasi menunjukkan bahwa sistem mampu mengotomatisasi penilaian, menghasilkan peringkat karyawan secara objektif, dan mendukung pengambilan keputusan manajemen secara efisien.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pendukung keputusan yang dikembangkan mampu mengotomatisasi proses penilaian karyawan terbaik. Metode *Profile Matching* digunakan untuk menghitung kesesuaian antara profil aktual karyawan dengan profil ideal melalui perhitungan GAP. Sistem kemudian menghasilkan peringkat karyawan yang dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan. Tampilan antarmuka berbasis Java memudahkan HR dan manajer dalam melakukan input data, perhitungan nilai, dan mencetak laporan hasil penilaian.

3.1. Pembahasan Algoritma

Langkah pertama yang harus dilakukan yaitu menentukan aspek-aspek penilaian pada core factor (faktor utama) dan secondary factor (faktor kedua).

Tabel 1. Nilai Bobot Kriteria dan SubKriteria

Kriteria	Nilai Bobot	SubKriteria	Tipe	Target
Kedisiplinan	25%	Kehadiran	CF(60%)	5
		Tepat Waktu	SF(40%)	4
		Kepatuhan SOP		4
Kreativitas	20%	Inisiatif Baru	CF(50%)	5
		Pemecahan Masalah	SF(50%)	4
Etika Kerja	20%	Sikap terhadap atasan	CF(60%)	5
		Kerjasama tim	SF(40%)	4
Absensi	15%	Jumlah Hari Masuk	CF(70%)	5
		Alasan Ketidakhadiran	SF(30%)	4
Kinerja	20%	Output Kerja	CF(60%)	5
		Kecepatan Selesai Tugas	SF(40%)	4

3.2. Pemetaan GAP Kompetensi

GAP kompetensi adalah perbedaan antara kriteria yang dimiliki seseorang dengan kriteria yang diinginkan. Rumus GAP kompetensi yaitu: $GAP = \text{Nilai Kriteria} - \text{Nilai Minimal}$

Tabel 2. Pemetaan GAP

Nama Karyawan	Kedisiplinan			Kreativitas		Etika Kerja		Absensi		Kinerja	
	KD1	KD2	KD3	KR1	KR2	EK1	EK2	AB1	AB2	KN1	KN2
Roy Iskandar	5	4	4	3	4	3	5	4	5	3	3
Iqbal Haqiqi	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5
Sulaiman	4	4	3	2	4	3	5	4	5	3	3
Reren Priyatna	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4
Abdul Kadir	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4
Nilai Target	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4
Roy Iskandar	0	0	0	-2	0	-2	1	4	5	3	3
Iqbal Haqiqi	0	1	1	-1	1	-1	1	5	5	4	5
Sulaiman	-1	0	-1	-3	0	-2	1	4	5	3	3
Reren Priyatna	0	0	1	-1	0	-1	1	4	5	4	4
Abdul Kadir	0	1	1	-1	1	-1	1	5	5	5	4

3.3. Pembobotan

Apabila pemetaan GAP sudah selesai dilakukan, maka hasil dari pemetaan tersebut diberi bobot nilai sesuai dengan patokan tabel bobot nilai GAP, seperti yang terlihat pada tabel 4. 8

Tabel 3. Bobot Nilai GAP

Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
0	5	Tidak ada selisih(kompetensi sesuai dengan 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

Tabel ini berisi ketentuan pembobotan hasil selisih nilai GAP karyawan yang dikurangkan dengan nilai minimal yang sudah ditetapkan.

Tabel 4. Perhitungan Bobot Nilai GAP

No.	Nama Karyawan	Kedisiplinan			Kreativitas		Etika Kerja		Absensi		Kinerja	
		KD1	KD2	KD3	KR1	KR2	EK1	EK2	AB1	AB2	KN1	KN2
1	Roy Iskandar	0	0	0	-2	0	-2	1	-1	1	-2	-1
2	Iqbal Haqiqi	0	1	1	-1	1	-1	1	0	1	-1	1
3	Sulaiman	-1	0	-1	-3	0	-2	1	-1	1	-2	-1
4	Reren Priyatna	0	0	1	-1	0	-1	1	-1	1	-1	0
5	Abdul Kadir	0	1	1	-1	1	-1	1	0	1	0	0
Nilai Bobot GAP												
1	Roy Iskandar	5	5	5	3	5	3	4,5	4	4,5	3	4
2	Iqbal Haqiqi	5	4,5	4,5	4	4,5	4	4,5	5	4,5	4	4,5
3	Sulaiman	4	5	4	2	5	3	4,5	4	4,5	3	4
4	Reren Priyatna	5	5	4,5	4	5	4	4,5	4	4,5	4	5
5	Abdul Kadir	5	4,5	4,5	4	4,5	4	4,5	5	4,5	5	5

3.4. Perhitungan Nilai Total

Untuk menghitung nilai total, rumus yang digunakan yaitu:

$$(x)\%NCF(aspek) + (x)\%NSF(aspek) = Ntotal(aspek)$$

Tabel 5. Perhitungan Nilai Total

No.	Nama Karyawan	Kedisiplinan			Kreativitas		
		CF(60%)	SF(40%)	N1	CF(50%)	SF(50%)	N2
		NCF	NSF		NCF	NSF	
1	Roy Iskandar	5	5	5	3	5	4
2	Iqbal Haqiqi	5	4,5	4,8	4	4,5	4,25
3	Sulaiman	4	4,5	4,2	2	5	3,5
4	Reren Priyatna	5	4,75	4,9	4	5	4,5
5	Abdul Kadir	5	4,5	4,8	4	4,5	4,25

Tabel 6. Perhitungan Nilai Total

Nama Karyawan	Etika Kerja			Absensi			Kinerja		
	CF(60%)	SF(40%)	N3	CF(70%)	SF(30%)	N4	CF(60%)	SF(40%)	N5
	NCF	NSF		NCF	NSF		NCF	NSF	
Roy Iskandar	3	4,5	3,59	4	4,5	4,14	3	4	3,4
Iqbal Haqiqi	4	4,5	4,2	5	4,5	4,85	4	4,5	4,2
Sulaiman	3	4,5	3,59	4	4,5	4,14	3	4	3,4
Reren Priyatna	4	4,5	4,2	4	4,5	4,14	4	5	4,4
Abdul Kadir	4	4,5	4,2	5	4,5	4,85	5	5	5

3.5. Perhitungan Nilai Akhir

Untuk menentukan perankingan mengacu pada hasil perhitungan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Ranking} = (x)\%Ns$$

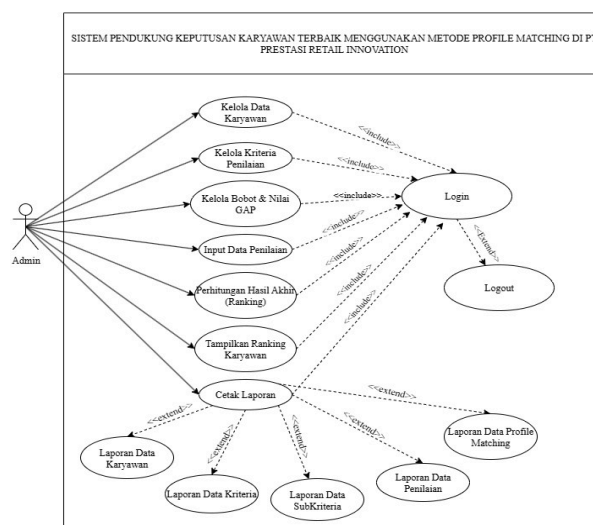
Tabel 7. Perhitungan Nilai Akhir

Nama Karyawan	Total Nilai				
	25%*N1	20%*N2	20%*N3	15%*N4	20%*N5
Roy Iskandar	1,25	0,8	0,718	0,621	0,68
Iqbal Haqiqi	1,2	0,85	0,84	0,7275	0,84
Sulaiman	1,05	0,7	0,718	0,621	0,68
Reren Priyatna	1,225	0,9	0,84	0,621	0,88
Abdul Kadir	1,2	0,85	0,84	0,7275	1

Tabel 8. Hasil Akhir dan Ranking Karyawan

<i>Ranking</i>	Nama Karyawan	Nilai Akhir N1+N2+N3+N4+N5=
1	Abdul Kadir	4,6175
2	Reren Priyatna	4,466
3	Iqbal Haqiqi	4,4575
4	Roy Iskandar	4,069
5	Sulaiman	3,769

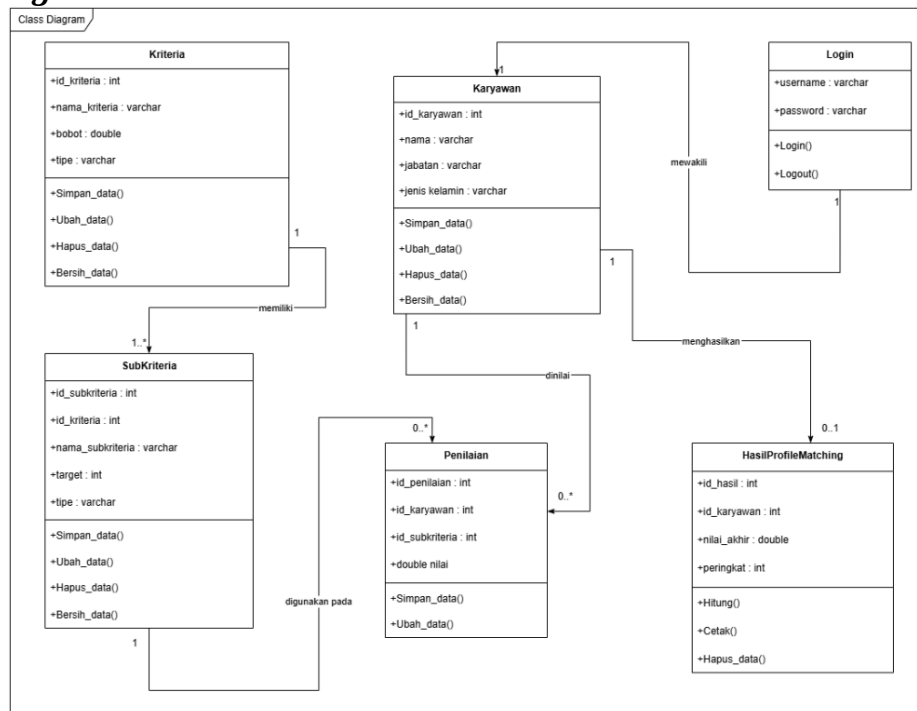
3.6. Pemodelan Perangkat Lunak *Use Case Diagram*



Gambar 2. Usecase Diagram

Use case diagram tersebut menunjukkan bahwa Admin sebagai aktor utama dapat mengelola data karyawan, kriteria penilaian, serta bobot dan nilai GAP. Admin juga bisa memasukkan data penilaian, melakukan perhitungan hasil akhir (*ranking*), menampilkan hasil peringkat, serta mencetak berbagai laporan. Semua aktivitas diawali dengan login dan diakhiri dengan logout. Diagram ini menggambarkan alur utama sistem dalam membantu penilaian karyawan terbaik secara terstruktur.

Class Diagram



Gambar 3. Class Diagram

Class diagram ini menggambarkan hubungan antar kelas dalam sistem pendukung keputusan pemilihan karyawan terbaik. Data karyawan dinilai berdasarkan kriteria dan subkriteria, kemudian diproses melalui penilaian untuk menghasilkan hasil akhir berupa nilai dan peringkat dengan metode Profile Matching. *Login* berfungsi sebagai autentikasi pengguna sebelum mengelola data dan menghasilkan laporan.

3.7. Hasil Tampilan Layar Aplikasi



Gambar 4. Tampilan Menu

Tampilan menu utama sistem menampilkan judul aplikasi Sistem Pendukung Keputusan Karyawan Terbaik Metode *Profile Matching*, logo perusahaan, serta alamat PT Prestasi Retail *Innovation*. Pada bagian atas terdapat menu *File*, *Master Data*, *Proses*, dan *Laporan* untuk mengakses seluruh fitur sistem, dilengkapi jam sistem di pojok kanan atas.

The screenshot displays five windows from the 'Sistem Pendukung Keputusan Karyawan Terbaik' application:

- Karyawan:** A table listing employees with columns: ID, Nama, Jabatan, Jenis Kelamin. Data includes Rey Iskandar, Ferman, Iqbal Haqiq, Subman, Reren Priyatna, Wiyadi, Albul Kadir, Saifulah, Lisa, Nila, Lina, Naman, Naa, and Oti.
- SubKriteria:** A table for sub-criteria with columns: ID, Kriteria, Nama, Bobot, Tipe, Target. It lists criteria like Ketidiplinan, Tepat Waktu, Kapasitas Kerja, and others.
- Kriteria:** A table for main criteria with columns: ID, Nama, Bobot, CF, SF. It lists Ketidiplinan, Kedisiplinan, and others.
- Riwayat Hasil Profile Matching:** A table showing the history of calculations with columns: ID, Nama Karyawan, Nilai CF, Nilai SF, Nilai Total, Ranking, and Tanggal Hitung.
- Penilaian:** A table for evaluation with columns: Nama Karyawan, Kriteria, Tepat Waktu, Kapasitas SOP. It shows input values for each employee and criterion.

Gambar 5. Tampilan Master Data

Tampilan master data pada sistem ini terdiri dari beberapa form utama, yaitu:

1. *Form Karyawan* – untuk mengelola data karyawan seperti ID, nama, jabatan, dan jenis kelamin.
2. *Form Kriteria* – digunakan untuk mengatur kriteria penilaian, bobot, serta pembagian *Core Factor* (CF) dan *Secondary Factor* (SF).
3. *Form SubKriteria* – berfungsi menambahkan detail subkriteria dari setiap kriteria, meliputi nama subkriteria, bobot, tipe (CF/SF), dan nilai target.
4. *Form Penilaian* – menampilkan tabel *input* nilai karyawan berdasarkan setiap subkriteria penilaian.
5. *Form Riwayat Hasil Profile Matching* – menampilkan hasil perhitungan, termasuk nilai *Core Factor*, *Secondary Factor*, nilai total, ranking, serta waktu perhitungan.

Ranking	Nama	Jabatan	Nilai Akhir
1	Abdul Kadir	Staff	4,6175
2	Reren Priyatna	staff	4,4675
3	Iqbal Haqiqi	Staff	4,4575
4	Roy Iskandar	Staff	4,0725
5	Sulaiman	Staff	3,7725
6	Firman	Staff	3,6700
7	Saeftulloh	Staff	3,6600
8	Wijadi	Staff	3,3300
9	Mei Dipur	Staff	3,2250
10	Lisa	Staff	2,6900
11	Kiki	Supervisor	1,4050
12	Lina	Staff	1,4050
13	Maman	Staff	1,4050
14	Nia	Supervisor	1,4050

Kriteria: Absensi (Bobot: 15.0%, CF: 70.0%, SF: 30.0%)
- Sub: Jumlah Hari Masuk (CF) | Nilai: 1, Target 5, GAP: -4, Bobot GAP: 1.0
- Sub: Alasan Ketidakhadiran (SF) | Nilai: 1, Target 4, GAP: -3, Bobot GAP: 2.0
→ Rata-rata CF = 1.0, SF = 2.0
→ Nilai Kriteria = 1.2999999999999999

Kriteria: Kinerja (Bobot: 20.0%, CF: 60.0%, SF: 40.0%)
- Sub: Output Kerja (CF) | Nilai: 1, Target 5, GAP: -4, Bobot GAP: 1.0
- Sub: Kecepatan Selesai Tugas (SF) | Nilai: 1, Target 4, GAP: -3, Bobot GAP: 2.0
→ Rata-rata CF = 1.0, SF = 2.0
→ Nilai Kriteria = 1.4

Gambar 6. Tampilan Hasil Profile Matching

Tampilan ini menunjukkan hasil akhir perhitungan metode *Profile Matching* untuk pemilihan karyawan terbaik. Bagian atas menampilkan tabel berisi ranking, nama, jabatan, dan nilai akhir setiap karyawan. Bagian bawah menampilkan detail perhitungan kriteria dan subkriteria seperti bobot, GAP, nilai CF (*Core Factor*), SF (*Secondary Factor*), serta nilai rata-rata yang digunakan untuk menentukan nilai total dan peringkat karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini berhasil merancang Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik di PT Prestasi Retail *Innovation* dengan metode *Profile Matching*. Sistem ini mampu mengotomatisasi proses penilaian karyawan sehingga lebih objektif, efisien, dan transparan. Melalui pembobotan kriteria seperti kedisiplinan, kreativitas, etika kerja, absensi, dan kinerja, sistem menghasilkan peringkat karyawan yang akurat dan sesuai kebutuhan perusahaan. Hasil akhir dapat dijadikan dasar bagi manajemen dalam mengambil keputusan strategis, seperti promosi, penghargaan, maupun evaluasi kinerja, sehingga meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] S. H. Pahira and R. Rinaldy, "Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi," *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, vol. 3, no. 02, pp. 810–817, Jul. 2023, doi: 10.59141/comserva.v3i03.882.

- [2] A. S. Sitio, F. Sianturi, A. Kumar, and V. Chandren, "Optimalisasi Proses Promosi Kenaikan Jabatan Di Karsa Murni Dengan Pendekatan Metode Profile Matching," *Jurnal Ilmu Komputer dan Sistem Informasi (JIKOMSI)*, vol. 6, no. 2, pp. 71–76, 2023.
- [3] I. Danuarsa and Y. Santoso, "Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Terbaik Pada Pt Nusantara Bina Artha Menggunakan Metode Profile Matching," *Jurnal Pendidikan dan Teknologi Indonesia*, vol. 3, no. 9, pp. 375–383, Sep. 2023, doi: 10.52436/1.jpti.326.
- [4] B. Sianipar, I. Ndruru, and G. J. Tampubolon, "Implementasi Metode Profile Matching Untuk Penyaluran Calon Tenaga Kerja Pada PT Resmar Hartana," *Jurnal Sains dan Teknologi*, vol. 5, no. 1, pp. 135–141, Oct. 2023, doi: 10.55338/saintek.v5i1.1481.
- [5] D. Ramadhani and G. Swalaganata, "ANALISIS PENGUJIAN SENSITIVITAS PENGGUNAAN METODE PENGAMBILAN KEPUTUSAN PROFILE MATCHING, TOPSIS DAN MOORA DALAM MENENTUKAN KARYAWAN TERBAIK," *Nuansa Informatika*, vol. 18, no. 1, pp. 135–145, Jan. 2024.
- [6] F. Chairrah, T. H. Kusmanto, and T. Afrizal, "SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN MENGGUNAKAN METODE PROFILE MATCHING DALAM PEMILIHAN KARYAWAN TERBAIK PADA APOTEK GENERIK," *Jurnal Rekayasa Komputasi Terapan*, vol. 4, no. 4, pp. 2776–5873, Dec. 2023.
- [7] 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," *Jurnal JTIK (Jurnal Teknologi Informasi dan Komunikasi)*, vol. 6, no. 4, pp. 632–646, Jun. 2022.
- [8] A. Akbar and S. Juanita, "PENERAPAN PROFILE MATCHING PADA SISTEM PENUNJANG KEPUTUSAN KARYAWAN TERBAIK PT. INDIUM DYNAMICS SOLUSINDO," *JIKO (Jurnal Informatika dan Komputer)*, vol. 7, no. 1, p. 97, Feb. 2023, doi: 10.26798/jiko.v7i1.724.
- [9] D. Nurmayanti, T. Haryanti, L. Septiana, and S. Nurdiani, "Penerapan Metode Profile Matching untuk Sistem Penunjang Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik," *SATIN - Sains dan Teknologi Informasi*, vol. 8, no. 1, pp. 118–128, Jun. 2022, doi: 10.33372/stn.v8i1.838.
- [10] I. R. Wulandari, S. Wijayanti, L. D. Farida, and W. Widayani, "SISTEM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN SEBAGAI PENDUKUNG KEPUTUSAN DALAM PENENTUAN KENAIKAN JABATAN MENGGUNAKAN PROFILE MATCHING," *Journal of Information System Management (JOISM)*, vol. 5, no. 1, pp. 2715–3088, Jun. 2023.