

Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik dengan Metode *Profile Matching* pada PT. KB Finansia Multi Finance Cabang Depok Divisi Operation

Ahmad Fauzi ¹, Anis Listiana Wati ², Syifah Fauziah ^{3*}, Syarif Hidayatulloh ⁴

^{1,2,3,4} Universitas Nusa Mandiri.

article info

Article history:

Received 21 January 2022

Received in revised form

22 April 2022

Accepted 7 June 2022

Available online October 2022

DOI:

<https://doi.org/10.35870/jti.k.v6i4.568>

Keywords:

Best Employee Selection;
Decision Support System;
Profile Matching.

Kata Kunci:

Pemilihan Karyawan Terbaik;
Sistem Pendukung Keputusan;
Profile Matching.

abstract

The success of a company is influenced by good HR management. The establishment of human resources with good quality is expected to improve the company's operational performance. The condition that is the company's problem in determining the best employees lies in the evaluation process is still carried out subjectively and manually, which makes the company difficult in determining the eligibility of an employee to be the best employee then a decision support system is needed to minimize problems in analyzing employee performance results. This research aims to provide convenience for the company to get optimal results and admit in determining the best employees at PT. KB Finansia Multi Finance uses the Profile Matching method. The population in this study is the staff operation of PT KB Finansia Multi Finance Depok which amounted to 35 employees and took 10 samples of employees of the staff administration. The results of this study used the Profile Matching method and determination using quantitative data from filling out questionnaires that in it contained several aspects of criteria such as work attitudes, abilities, performance and work experience and disseminated to 10 respondents consisting of superiors, peers, and office boys.

abstrak

Keberhasilan sebuah perusahaan dipengaruhi oleh pengelolaan SDM yang baik. Terdapatnya sumber daya manusia dengan kualitas baik diharapkan meningkatkan kinerja operasional perusahaan. Kondisi yang menjadi persoalan perusahaan pada penetapan karyawan terbaik terletak pada proses evaluasinya masih dilaksanakan dengan subjektif serta manual, yang menjadikan perusahaan menemui kesulitan dalam menetapkan kelayakan seorang karyawan guna dijadikan karyawan terbaik maka diperlukan sebuah sistem pendukung keputusan untuk meminimalisir permasalahan dalam menganalisis hasil kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan kemudahan bagi perusahaan untuk mendapatkan hasil yang optimal dan akurat dalam menentukan karyawan terbaik pada PT. KB Finansia Multi Finance memakai metode Profile Matching. Populasi pada penelitian ini yaitu staff operation PT KB Finansia Multi Finance Depok yang berjumlah 35 karyawan dan diambil 10 sampel karyawan bagian staff administration. Hasil dari penelitian ini menggunakan metode Profile Matching serta penentuan perangkingan mempergunakan data kuantitatif dari pengisian kuesioner yang di dalam nya berisi beberapa aspek kriteria seperti sikap kerja, kemampuan, kinerja dan pengalaman kerja dan disebar ke 10 orang responden terdiri dari atasan, rekan sejawat, dan office boy.

Author. Email: ahmaddfauzi97@gmail.com ¹, anislistyana28@gmail.com ², syifahfauziah152@gmail.com ^{3}, syarif.sfl@nusamandiri.ac.id ⁴.

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia 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 operasinal perusahaan. Pengelolaan SDM merupakan aspek penting dalam menentukan kesuksesan kerja pada sebuah perusahaan. Apabila kinerja karyawannya bisa dilakukan pengelolaan secara baik, sehingga muncul harapan untuk perusahaan mampu menjalankan seluruh aktivitas produksinya dengan baik [1]. Evaluasi kinerja karyawan umumnya dilaksanakan dengan subjektif. Kondisi tersebut yang menjadikan persoalan perusahaan pada penetapan karyawan terbaik, dikarenakan pada proses evaluasinya masih dilaksanakan dengan subjektif serta manual, yang menjadikan perusahaan menemui kesulitan dalam menetapkan kelayakan seorang karyawan guna dijadikan karyawan terbaik [1]. Tetapi dalam penetapan karyawan terbaik pelaksanaannya tidak sekadar ditunjuk secara langsung oleh manajemen serta tidak memakai penilaian yang subjektif, namun perusahaan haruslah melaksanakan evaluasi ataupun penilaian kinerja karyawannya pada periode yang ditentukan, serta pastinya akan memberikan suatu apresiasi berupa penghargaan atas pencapaian dari karyawan tersebut [2]. Guna meminimalisir permasalahan yang dihadapi diperlukan sebuah sistem pendukung keputusan yang mampu menganalisis sejumlah karyawan tepat sesuai dengan hasil kerjanya.

Sistem Pendukung Keputusan ialah sistem guna menghasilkan informasi yang khusus dalam upaya pemecahan permasalahan tertentu. Metode yang mampu difungsikan sangat beragam, satu diantara banyaknya yang dapat diterapkan untuk penilaian karyawan terbaik yaitu metode Profile Matching Metode ini dipilih untuk mendapatkan hasil data terbaik dengan alasan pencarian datanya dengan melihat nilai bobot untuk tiap individu serta diharap mampu meringankan proses evaluasi pada karyawan terbaik yang nantinya didapatkan hasil yang lebih efektif serta efisien [2]. Metode ini terbilang cukup unik salah satunya ialah karena metode ini memberikan asumsi jika terdapat tingkatan variabel

prediktor bernilai ideal yang wajib pelamar miliki, dan bukan taraf minimal yang seharusnya dicapai [3]. Pemanfaatan metode ini guna menemukan perbandingan diantara kompetensi tiap individu ke dalam kompetensi jabatan sehingga didapatkan perbedaan komptensinya (dinamakan dengan Gap). Makin kecilnya gap yang didapatkan akan memberikan bobot nilai yang makin besar pula. Makin besarnya nilai tersebut menandakan jika karyawan yang dimaksud mempunyai kesempatan yang lebih besar menjadi karyawan terbaik [4].

PT. KB Finansia Multi Finance adalah perusahaan yang bekerja dibidang pembiayaan multiguna serta modal kerja yang terdapat beberapa kantor cabang yang tersebar diberbagai wilayah dan provinsi yang didalamnya terdapat beberapa divisi. Salah satunya adalah divisi operation yang terdiri dari karyawan staff administration, Administration Coordinator, Administration Head, Branch Manager. untuk meningkatkan kinerja para karyawan maka dibutuhkan pemilihan karyawan terbaik agar dapat menjadi kompetisi untuk mendapat gelar karyawan terbaik. Sistem di PT. KB Finansia Multi Finance masih belum optimal dalam penetapan karyawan terbaik dikarenakan pemilihannya masih dengan cara manual seperti membandingkan kinerja karyawan satu dengan yang lainnya dan masih terdapat unsur subjektif sehingga hasil yang didapat tidak efektif dan efisien. PT. KB Finansia Multi Finance masih melakukan pengambilan keputusan dari satu pihak saja yang mengakibatkan hasil yang didapat tidak akurat dikarenakan ketersediaan media yang belum mumpuni untuk melaksanakan pengevaluasian karyawan terbaik yang efektif serta efisien.

Sistem Pendukung keputusan sebagai sebuah informasi yang basisnya komputer gunamembuat sejumlah pilihan keputusan guna memberi bantuan pada manajemen dalam penanganan beragam masalah struktural maupun non struktural dengan memakai data model [5]. Sistem Pendukung Keputusan ialah sebuah sistem informasi yang menyajikan beragam informasi, beragam model serta pengolahan datanya. Sistematika Pendukung Keputusan mendukung dengan interaktif khusus dalam proses penentuan keputusan para manajer serta pelaku bisnis lainnya [6]. Sistem pendukung

keputusan dimaknai sebagai sistem informasi interaktif yang memberikan beragam informasi, model serta memanipulasi data yang dipergunakan guna memberi bantuan dalam penetapan keputusan dalam situasi semi struktural serta tidak satu orangpun yang mengetahui dengan pasti bagaimana pembuatan keputusan yang baik [7]. Profile Matching ialah proses melakukan perbandingan diantara kompetensi individu kedalam kompetensi jabatan yang nantinya mampu dilihat perbedaan dari kompetensi yang dimiliki karyawannya (dinamakan Gap), makin kecilnya gap yang diciptakan menjadikan makin besarnya bobot nilai yang artinya memiliki peluang lebih tinggi bagi karyawan dalam menduduki posisi terbaiknya [8]. Metode Profile Matching ataupun kecocokan profil ialah metode yang seringkali dipergunakan menjadi tata cara pada penentuan keputusan dengan memberi asumsi jika adanya taraf variabel prediktor yang ideal yang harusnya dilakukan pemenuhan oleh subjek yang dikaji, serta tidak memakai taraf minimum yang harusnya terpenuhi ataupun tercukupi [9]. Tahapan pada penyelesaian penghitungan mempergunakan metode *Profile Matching* yakni:

1) Aspek Penilaian.

Tahapan nomer satu yang seharusnya dilaksanakan ialah menetapkan sejumlah aspek penilaian pada *core factor* (faktor utama) serta *secondary factor* (faktor kedua).

2) Pemetaan GAP Kompetensi

GAP kompetensi ialah perbedaan yang ada diantara kriteria yang individu miliki dibanding dengan kriteria yang diharapkan. Rumus GAP kompetensi ialah:

$GAP = \text{Nilai Kriteria} - \text{Nilai Minimal}$

3) Pembobotan

Ketika pemetaan GAP telah dilaksanakan, sehingga hasil dari pemetaannya diberikan bobot nilai berdasar patokan tabel dari bobot nilai GAP, sebagai berikut:

Tabel 1. Bobot Nilai

Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
0	5	Tidak terdapat selisih (kompetensi sesuai dengan yang diperlukan)
1	4,5	Kompetensi individual kelebihan 1 tingkat/level
-1	4	Kompetensi individual

2	3,5	kekurangan 1 tingkat/level
-2	3	Kompetensi individual kelebihan 2 tingkat/level
3	2,5	Kompetensi individual kelebihan 3 tingkat/level
-3	2	Kompetensi individual kelebihan 3 tingkat/level
4	1,5	Kompetensi individual kelebihan 4 tingkat/level
-4	1	Kompetensi individual kelebihan 4 tingkat/level

Klasifikasi Core Factor dan Secondary Factor

Ketika telah ditetapkan nilai bobot dari gap bagi empat aspeknya yakni aspek sikap kerja, kemampuan, kinerja, pengalaman kerja. dalam dua kelompok yakni:

1. *Core Factor* (Faktor Utama)

Kelompok aspek ini ialah (kompetensi sangatlah dibutuhkan ataupun menonjol oleh pada jabatan yang diprediksi akan menciptakan kinerja yang maksimal. penghitungan *core factor* mempergunakan rumus di bawah ini:

$$NCF = \frac{\sum NC(s,p)}{\sum IC}$$

Keterangan :

NFC : Skor rerata *core factor*
 NC (*s,p*) : Jumlah total skor *core factor*
 IC : Jumlah butir *core factor*

2. *Secondary Factor* (Faktor Pendukung)

Merupakan butir item di luar dari aspek yang masuk dalam *core factor* [10]. Di samping itu untuk penghitungan *core factor* mampu dilihat dari rumus:

$$NSF = \frac{\sum NS(s,p)}{\sum IS}$$

Keterangan:

NSC : Skor rerata *Secondary factor*
 NC (*s,p*) : Jumlah total skor *Secondary factor*
 IS : Jumlah butir *Secondary factor*

Di bawah ini ialah aspek yang masuk dalam kriteria *Core Factor dan Secondary Factor* yakni:

Tabel 2. *Core Factor* dan *Secondary Factor*

Aspek	<i>Core Factor</i>		<i>Secondary Factor</i>	
Sikap Kerja	A.	Ketelitian	C.	Kesopanan
	B.	Kejujuran	D.	Keterampilan
Kemampuan	E.	Kemampuan Mengatasi Masalah	G.	Kooperatif
	F.	Inisiatif		
	H.	Pengetahuan dan Wawasan		
	I.	Kehadiran		
Kinerja	K.	Tanggung Jawab	J.	Loyalitas
	L.	Kedisiplinan		
Pengalaman Kerja	M.	Pengalaman Kerja	N.	Masa Kerja

Perhitungan Nilai Total

penghitungan skor total didasarkan atas persentase dari *core factor* beserta *secondary factor* yang peneliti perkirakan memberikan pengaruh pada kinerja untuk tiap profilnya.

Rumus perhitungannya bisa dicermati dalam rumus berikut:

$$N(s,p) = (x)\%(NCF(s,p) + (x)\%NSF(s,p))$$

Keterangan:

$N(s,p)$: Nilai total dari aspek

$NCF(s,p)$: Nilai rerata *core factor* (sasaran kerja, perilaku)

$NSF(s,p)$: Nilai rerata *secondary factor* (sasaran kerja, perilaku)

$(x)\%$: Nilai persentase yang diinput

Hasil Akhir

Perolehan akhir dari proses *Profile Matching* ialah berupa urutan maupun perangkingan dari kandidat yang peneliti ajukan. Sesudah mendapatkan hasil akhir untuk tiap kandidat, selanjutnya dapat ditetapkan peringkat ataupun rangking dari kandidat bersumber pada makin besarnya skor akhirnya yang menjadikan makin besarnya peluang memperolehnya.

$$\text{Hasil Akhir} = X\% N1 + X\% N2 + X\% N3 + X\% N4$$

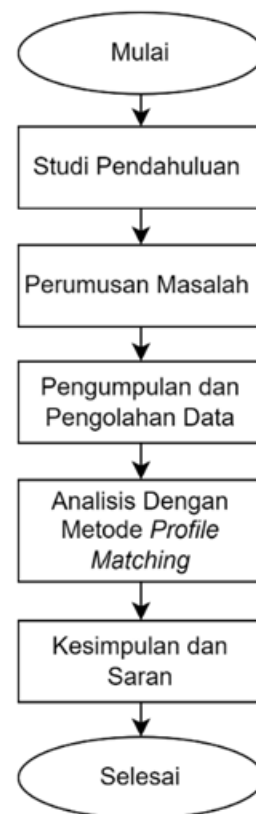
Keterangan:

$X\%$: Nilai persen yang dimasukan

$N1, N2, N3, N4$: Total nilai aspek yang sudah dihitung [11].

2. Metode Penelitian

Perolehan data yang peneliti dapat dari objek riset selanjutnya dilakukan pengolahan memakai metode *Profile Matching* serta penentuan perangkingan menggunakan data kuantitatif dari pengisian kuesioner yang di dalam nya berisi beberapa aspek kriteria seperti sikap kerja, kemampuan, kinerja dan pengalaman kerja. Tahap pada pelaksanaan riset ini ditunjukkan dalam gambar 1 berikut:



Gambar. 1 Tahap Penelitian

Sumber : Hasil Penelitian 2021

Tahap langkah-langkah pelaksanaan riset dijabarkan lebih detail di bawah ini yakni:

1) Studi Pendahuluan

Tahapan ini dilaksanakan kajian literatur serta studi lapangan. Studi literatur dilaksanakan guna meneliti serta memahami secara teoretis metode yang dipergunakan pada penyelesaian persoalan yakni memakai metode *Profile Matching*. Di samping itu untuk studi lapangan ialah mengkaji bagaimanakah mengenai proses yang sudah berlangsung berkaitan dengan penilaian karyawan di PT. KB Finansia Multi Finance.

- 2) Perumusan Masalah
Langkah berikutnya yaitu merumuskan permasalahan yang berlangsung pada objek riset yang diteliti. Peneliti mampu merumuskan masalah ketika melaksanakan studi lapangan beserta sejumlah data perolehan dari wawancara.
- 3) Pengumpulan dan Pengelolaan Data
Sesudah keseluruhan datanya terkumpul, diolah serta selanjutnya dianalisis. Dalam proses penganalisisan nantinya akan diteliti sejumlah data menggunakan metode *Profile Matching*.
- 4) Analisis
Dalam tahapan ini dilaksanakan penganalisisan serta penentuan peringkat penilaian karyawan dari hasil pembahasan masalahnya menggunakan penghitungan sejumlah data memakai rumus valid dari metode *Profile Matching*. Bersumber dari kegiatan mengolah datanya dalam tahapan yang sebelum ini nantinya dipergunakan menjadi bahan analisa lebih detail guna memperoleh penyelesaian masalahnya.
- 5) Kesimpulan dan Saran
Dalam tahapan ini penulis memberikan kesimpulan dan saran pada hasil dari riset yang telah dilaksanakan didasarkan dari perolehan pengolahan datanya memakai metode *Profile Matching*. Dan sebagai tindak lanjut penulis memberikan sejumlah saran yang terkait dengan proses yang berlangsung pada objek riset supaya mampu memberi hasil yang lebih baik di masa berikutnya.

Pada riset yang dilaksanakan peneliti ini mengumpulkan datanya menggunakan teknik berikut:

- 1) Observasi
Melaksanakan peninjauan secara langsung mengenai proses yang sudah berjalan dalam penilaian kinerja karyawan pada PT KB Finansia Multi Finance untuk pemilihan karyawan terbaik. Aktivitas tersebut dilaksanakan guna memperoleh data yang akurat serta valid.
- 2) Studi Pustaka
Metode ini peneliti gunakan bertujuan guna mendapatkan informasi dan data dengan topik permasalahan yang tengah diteliti yang caranya

membaca serta mempelajari sejumlah rujukan buku-buku, internet dan e-jurnal yang menunjang.

- 3) Wawancara
Dalam rangka memperoleh informasi yang lengkap, penulis mewawancarai langsung untuk mengetahui seluruh kegiatan yang berkaitan dengan penentuan karyawan berprestasi. Narasumber yang berkaitan dengan kegiatan wawancara ini ialah Bapak Dany Ramdani selaku *Branch Operational Manager*.
- 4) Kuisioner
Pada penelitian ini, penulis juga menggunakan metode kuisioner yakni memberi sejumlah pertanyaan yang sudah disiapkan guna mengevaluasi karyawan dari seluruh kriteria yang sudah ditetapkan lalu disebarkan kepada 10 responden yaitu 1 *Branch Manager*, 1 *Administration Head*, 2 *Administration Coordinator*, 4 *Staff Administration*, dan 2 *Office Boy* untuk memperoleh jawaban.

Dalam riset yang dilaksanakan ini, *Profile Matching* merupakan metode yang paling tepat untuk merekomendasikan sejumlah kandidat karyawan terbaik didasarkan urutan peringkat. *Profile Matching* adalah proses melakukan perbandingan antara kompetensi individu serta kompetensi jabatan sehingga mampu dilihat perbedaannya untuk tiap kompetensi (dinamakan dengan gap), makin kecilnya gap yang diperoleh menjadikan makin besarnya bobot nilai sehingga artinya peluangnya bertambah besar bagi karyawan yang menduduki posisi tersebut [8]. Untuk itu diperlukan populasi dan sampel sebagai data pelengkapannya. Populasi adalah keseluruhan dari objek yang akan digunakan untuk penelitian. Apabila seseorang hendak melakukan penelitian maka semua elemen dan karakteristik dalam suatu wilayah penelitian tentu saja masuk dalam penelitian populasi pada penelitian tersebut. Sample adalah sebagian obyek atau Sebagian jumlah dari populasi dengan karakteristik yang dimiliki serta dinilai mampu menjadi wakil dari keseluruhan populasi yang nantinya peneliti teliti [12].

3. Hasil dan Pembahasan

Pada penelitian ini peneliti menggunakan populasi yaitu staff operation PT KB Finansia Multi Finance Depok yang berjumlah 35 karyawan yang terdiri dari *Staff Administration*, 1 *Branch Manager*, 1 *Administration Head*, 2 *Administration Coordinator*. Adapun Pengambilan sample pada penelitian ini dilaksanakan dengan acak yakni 10 karyawan selaku *staff admin*. Metode analisis data dalam menentukan karyawan terbaik pada PT. KB Finansia Multi Finance mempergunakan metode *Profile Matching* yakni memiliki kriteria sebagai berikut:

Tabel 3. Aspek Kriteria Penilaian

Kriteria	Sub Kriteria	
Sikap Kerja	A	Ketelitian
	B	Kejujuran
	C	Kesopanan
	D	Ketrampilan
Kemampuan	E	Kemampuan Mengatasi Masalah
	F	Insiastif
	G	Kooperatif
	H	Pengetahuan dan Wawasan
Kinerja	I	Kehadiran
	J	Loyalitas
	K	Tanggung Jawab
	L	Kedisiplinan
Pengalaman Kerja	M	Pengalaman Kerja
	N	Masa Kerja

1) Aspek Sikap Kerja

Tabel 4. Hasil Kuesioner, Perhitungan GAP Kompetensi, Bobot Nilai GAP

Nama	Aspek Sikap Kerja			
	A	B	C	D
Adi Putra	2,8	2,9	2,6	2,7
Iwan Setiawan	3	3,2	3,3	3,0
Diana Yusopa	3,7	3,3	3,5	3,3
Septian Dwi Chandra	2,5	2,7	2,7	2,4
Lukas Setiawan	3,5	3,3	3	3,3
Ernawati	3	3,2	3,1	2,6
Santi Septiyani	3,1	3,2	3,1	3,4
Lusy Wulansari	3,3	3,4	3,1	2,9
Vincentius Rahina Surya	3,3	3,2	2,9	3,2
Arum Amalia	3,1	3,4	3	2,9
Nilai Standar	3	3	3	2
Adi Putra	-0,2	-0,1	-0,4	0,7
Iwan Setiawan	0	0,2	0,3	1,0
Diana Yusopa	0,7	0,3	0,5	1,3
Septian Dwi Chandra	-0,5	-0,3	-0,3	0,4
Lukas Setiawan	0,5	0,3	0	1,3
Ernawati	0	0,2	0,1	0,6
Santi Septiyani	0,1	0,2	0,1	1,4
Lusy Wulansari	0,3	0,4	0,1	0,9
Vincentius Rahina Surya	0,3	0,2	-0,1	1,2
Arum Amalia	0,1	0,4	0	0,9

Konversi Nilai Ke Bobot				
Adi Putra	4	4	4	5
Iwan Setiawan	5	5	5	4,5
Diana Yusopa	5	5	5	4,5
Septian Dwi Chandra	4	4	4	5
Lukas Setiawan	5	5	5	4,5
Ernawati	5	5	5	5
Santi Septiyani	5	5	5	4,5
Lusy Wulansari	5	5	5	5
Vincentius Rahina Surya	5	5	4	4,5
Arum Amalia	5	5	5	5

2) Aspek Kemampuan

Tabel 5. Hasil Kuesioner, Perhitungan GAP Kompetensi, Bobot Nilai GAP

Nama	Aspek Kemampuan			
	E	F	G	H
Adi Putra	2,8	2,5	2,75	2,5
Iwan Setiawan	2,6	2,9	3,2	3,0
Diana Yusopa	2,9	3,3	3,25	3,1
Septian Dwi Chandra	2,7	2,6	2,75	2,5
Lukas Setiawan	2,9	3,2	2,9	3,2
Ernawati	2,6	3,1	2,9	2,6
Santi Septiyani	3,1	3,0	3,2	2,9
Lusy Wulansari	2,8	2,55	2,95	2,3
Vincentius Rahina Surya	3,1	3	3,1	2,9
Arum Amalia	2,7	3,0	3,1	2,4
Nilai Standar	3	3	3	3
Adi Putra	-0,2	-0,5	-0,3	-0,5
Iwan Setiawan	-0,4	-0,1	0,2	0,0
Diana Yusopa	-0,1	0,3	0,3	0,1
Septian Dwi Chandra	-0,3	-0,4	-0,3	-0,5
Lukas Setiawan	-0,1	0,2	-0,2	0,2
Ernawati	-0,4	0,1	-0,2	-0,4
Santi Septiyani	0,1	0,0	0,2	-0,1
Lusy Wulansari	-0,2	-0,5	0,0	-0,7
Vincentius Rahina Surya	0,1	0,0	0,1	-0,1
Arum Amalia	-0,3	0,0	0,1	-0,6
Konversi Nilai Ke Bobot				
Adi Putra	4	4	4	4
Iwan Setiawan	4	4	5	5
Diana Yusopa	4	5	5	5
Septian Dwi Chandra	4	4	4	4

Lukas Setiawan	4	5	4	5
Ernawati	4	5	4	4
Santi Septiyani	5	5	5	4
Lusy Wulansari	4	4	4	4
Vincentius Rahina Surya	5	5	5	4
Arum Amalia	4	5	5	4

3) Aspek Kinerja

Tabel 6. Hasil Kuesioner, Perhitungan GAP Kompetensi, Bobot Nilai GAP

Nama	Aspek Kinerja			
	I	J	K	L
Adi Putra	2,9	2,9	2,9	2,6
Iwan Setiawan	2,5	2,9	3,3	2,7
Diana Yusopa	3,2	3,1	3,1	3,3
Septian Dwi Chandra	2,6	2,7	2,7	2,6
Lukas Setiawan	3,6	3,1	3,2	3,2
Ernawati	3,3	2,9	3,1	3,1
Santi Septiyani	2,9	3,5	3,2	3,2
Lusy Wulansari	2,5	3,0	3,2	2,8
Vincentius Rahina Surya	2,7	3,1	3,5	3,2
Arum Amalia	3,1	2,9	3,2	3,1
Nilai Standar	4	3	3	4
Adi Putra	-1,1	-0,1	-0,1	-1,4
Iwan Setiawan	-1,5	-0,1	0,3	-1,3
Diana Yusopa	-0,8	0,1	0,1	-0,7
Septian Dwi Chandra	-1,4	-0,3	-0,4	-1,4
Lukas Setiawan	-0,4	0,1	0,2	-0,8
Ernawati	-0,7	-0,1	0,0	-0,9
Santi Septiyani	-1,1	0,5	0,2	-0,8
Lusy Wulansari	-1,5	0,0	0,2	-1,2
Vincentius Rahina Surya	-1,3	0,1	0,5	-0,8
Arum Amalia	-0,9	-0,1	0,2	-0,9
Konversi Nilai Ke Bobot				
Adi Putra	3	4	4	3
Iwan Setiawan	3	4	5	3
Diana Yusopa	4	5	5	4
Septian Dwi Chandra	3	4	4	3
Lukas Setiawan	4	5	5	4
Ernawati	4	4	5	4
Santi Septiyani	3	5	5	4
Lusy Wulansari	3	4	5	3
Vincentius Rahina Surya	3	5	5	4
Arum Amalia	4	4	5	4

4) Aspek Pengalaman Kerja

Tabel 7. Hasil Kuesioner, Perhitungan GAP Kompetensi, Bobot Nilai GAP

Nama	Aspek Pengalaman Kerja	
	M	N
Adi Putra	3,1	3,1
Iwan Setiawan	2,9	2,9
Diana Yusopa	3,4	3,3
Septian Dwi Chandra	2,6	2,8
Lukas Setiawan	2,9	2,4
Ernawati	2,9	3,1
Santi Septiyani	3,0	2,8
Lusy Wulansari	2,9	3
Vincentius Rahina Surya	3,2	2,8
Arum Amalia	2,8	2,9
Nilai Standar	3	2
Adi Putra	0,1	1,1
Iwan Setiawan	-0,2	0,9
Diana Yusopa	0,4	1,3
Septian Dwi Chandra	-0,5	0,8
Lukas Setiawan	-0,1	0,4
Ernawati	-0,1	1,1
Santi Septiyani	0,0	0,8
Lusy Wulansari	-0,1	1,0
Vincentius Rahina Surya	0,2	0,8
Arum Amalia	-0,3	0,9
Konversi Nilai Ke Bobot		
Adi Putra	5	4,5
Iwan Setiawan	4	5
Diana Yusopa	5	4,5
Septian Dwi Chandra	4	5
Lukas Setiawan	4	5
Ernawati	4	4,5
Santi Septiyani	4	5
Lusy Wulansari	4	4,5
Vincentius Rahina Surya	5	5
Arum Amalia	4	5

Perhitungan Core Factor (NCF) dan Secondary Factor (NSF)

1) Aspek Sikap Kerja

Tabel 8. *Core dan Secondary Factor* Aspek Sikap Kerja

Nama	Aspek Sikap Kerja				NCF	NSF
	A	B	C	D	$NCF=A+B/2$	$NSF=C+B/2$
Adi Putra	4	4	4	5	4	4,5
Iwan Setiawan	5	5	5	4,5	5	4,75
Diana Yusopa	5	5	5	4,5	5	4,75
Septian Dwi Chandra	4	4	4	5	4	4,5
Lukas Setiawan	5	5	5	4,5	5	4,75
Ernawati	5	5	5	5	5	5
Santi Septiyani	5	5	5	4,5	5	4,75
Lusy Wulansari	5	5	5	5	5	5
Vincentius Rahina Surya	5	5	4	4,5	5	4,25
Arum Amalia	5	5	5	5	5	5

2) Aspek Kemampuan

Tabel 9. *Core dan Secondary Factor* Aspek Kemampuan

Nama	Aspek Kemampuan				NCF	NSF
	E	F	G	H	$NCF=E+F+H/3$	$NSF=G$
Adi Putra	4	4	4	4	4	4
Iwan Setiawan	4	4	5	5	4,33	5
Diana Yusopa	4	5	5	5	4,67	5
Septian Dwi Chandra	4	4	4	4	4	4
Lukas Setiawan	4	5	4	5	4,67	4
Ernawati	4	5	4	4	4,33	4
Santi Septiyani	5	5	5	4	4,67	5
Lusy Wulansari	4	4	4	4	4	4
Vincentius Rahina Surya	5	5	5	4	4,67	5
Arum Amalia	4	5	5	4	4,33	5

3) Aspek Kinerja

Tabel 10. *Core dan Secondary Factor* Aspek Kinerja

Nama	Aspek Kinerja				NCF	NSF
	I	J	K	L	$NCF=I+K+L/3$	$NSF=J$
Adi Putra	3	4	4	3	3,3	4
Iwan Setiawan	3	4	5	3	3,5	4
Diana Yusopa	4	5	5	4	4,5	5
Septian Dwi Chandra	3	4	4	3	3,5	4
Lukas Setiawan	4	5	5	4	4,5	5
Ernawati	4	4	5	4	4	4

Santi Septiyani	3	5	5	4	4	5
Lusy Wulansari	3	4	5	3	3,5	4
Vincentius Rahina Surya	3	5	5	4	4	5
Arum Amalia	4	4	5	4	4	4

4) Aspek Pengalaman Kerja

Tabel 11. *Core dan Secondary Factor* Aspek Pengalaman Kerja

Nama	Aspek Pengalaman Kerja		NCF	NSF
	M	N	NCF=M	NSF=N
Adi Putra	5	4,5	5	4,5
Iwan Setiawan	4	5	4	5
Diana Yusopa	5	4,5	5	4,5
Septian Dwi Chandra	4	5	4	5
Lukas Setiawan	4	5	4	5
Ernawati	4	4,5	4	4,5
Santi Septiyani	4	5	4	5
Lusy Wulansari	4	4,5	4	4,5
Vincentius Rahina Surya	5	5	5	5
Arum Amalia	4	5	4	5

Perhitungan Nilai Total

1) Aspek Sikap Kerja

$$N1 = (60\% \times NCF) + (40\% \times NSF)$$

Tabel 12. Nilai Total Aspek Sikap Kerja

Nama	CF	SF	Hasil %		N1
			NCF(60%)	NSF(40%)	N = 60%CF + 40%SF
Adi Putra	4	4,5	2,4	1,8	4,2
Iwan Setiawan	5	4,75	3	1,9	4,9
Diana Yusopa	5	4,75	3	1,9	4,9
Septian Dwi Chandra	4	4,5	2,4	1,8	4,2
Lukas Setiawan	5	4,75	3	1,9	4,9
Ernawati	5	5	3	2	5
Santi Septiyani	5	4,75	3	1,9	4,9
Lusy Wulansari	5	5	3	2	5
Vincentius Rahina Surya	5	4,25	3	1,7	4,7
Arum Amalia	5	5	3	2	5

2) Aspek Sikap Kemampuan

$$N1 = (60\% \times NCF) + (40\% \times NSF)$$

Tabel 13. Nilai Total Aspek Kemampuan

Nama	CF	S F	Hasil %		N2
			NCF (60%)	NSF (40%)	N = 60%CF + 40%SF
Adi Putra	4	4	2,4	1,6	4
Iwan Setiawan	4,33	5	2,6	2	4,6
Diana Yusopa	4,67	5	2,8	2	4,8
Septian Dwi Chandra	4	4	2,4	1,6	4
Lukas Setiawan	4,67	4	2,8	1,6	4,4
Ernawati	4,33	4	2,6	1,6	4,2
Santi Septiyani	4,67	5	2,8	2	4,8
Lusy Wulansari	4	4	2,4	1,6	4
Vincentius Rahina Surya	4,67	5	2,8	2	4,8
Arum Amalia	4,33	5	2,6	2	4,6

3) Aspek Sikap Kinerja

$$N1 = (60\% \times NCF) + (40\% \times NSF)$$

Tabel 14. Nilai Total Aspek Kinerja

Nama	CF	SF	Hasil %		N3
			NCF (60%)	NSF (40%)	N = 60%CF + 40%SF
Adi Putra	3,3	4	2	1,6	3,6
Iwan Setiawan	3,5	4	2,1	1,6	3,7
Diana Yusopa	4,5	5	2,7	2	4,7
Septian Dwi Chandra	3,5	4	2,1	1,6	3,7
Lukas Setiawan	4,5	5	2,7	2	4,7
Ernawati	4	4	2,4	1,6	4
Santi Septiyani	4	5	2,4	2	4,4
Lusy Wulansari	3,5	4	2,1	1,6	3,7
Vincentius Rahina Surya	4	5	2,4	2	4,4
Arum Amalia	4	4	2,4	1,6	4

4) Aspek Sikap Pengalaman Kerja

$$N1 = (60\% \times NCF) + (40\% \times NSF)$$

Tabel 15. Nilai Total Aspek Pengalaman Kerja

Nama	CF	SF	Hasil %		N4
			NCF (60%)	NSF (40%)	N = 60%CF + 40%SF
Adi Putra	5	4,5	3	1,8	4,8
Iwan Setiawan	4	5	2,4	2	4,4
Diana Yusopa	5	4,5	3	1,8	4,8
Septian Dwi Chandra	4	5	2,4	2	4,4
Lukas Setiawan	4	5	2,4	2	4,4
Ernawati	4	4,5	2,4	1,8	4,2
Santi Septiyani	4	5	2,4	2	4,4
Lusy Wulansari	4	4,5	2,4	1,8	4,2
Vincentius Rahina Surya	5	5	3	2	5
Arum Amalia	4	5	2,4	2	4,4

Tabel 16. Hasil Akhir Penentuan Rangkings

Nama	N1	N2	N3	N4	N1	N2	N3	N4	Hasil Akhir
					30%	10%	40%	20%	
Adi Putra	4,2	4	3,6	4,8	1,26	0,4	1,44	0,96	4,06
Iwan Setiawan	4,9	4,6	3,7	4,4	1,47	0,46	1,48	0,88	4,29
Diana Yusopa	4,9	4,8	4,7	4,8	1,47	0,48	1,88	0,96	4,79
Septian Dwi Chandra	4,2	4	3,7	4,4	1,26	0,4	1,48	0,88	4,02
Lukas Setiawan	4,9	4,4	4,7	4,4	1,47	0,44	1,88	0,88	4,67
Ernawati	5	4,2	4	4,2	1,5	0,42	1,6	0,84	4,36
Santi Septiyani	4,9	4,8	4,4	4,4	1,47	0,48	1,76	0,88	4,59
Lusy Wulansari	5	4	3,7	4,2	1,5	0,4	1,48	0,84	4,22
Vincentius Rahina Surya	4,7	4,8	4,4	5	1,41	0,48	1,76	1	4,65
Arum Amalia	5	4,6	4	4,4	1,5	0,46	1,6	0,88	4,44

Dari perhitungan tabel 16 dapat ditentukan rangking atau peringkat dari setiap karyawan, seperti terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 17. Ranking Hasil Akhir

Nama	Hasil Akhir	Rangking
Diana Yusopa	4,79	1
Lukas Setiawan	4,67	2
Vincentius Rahina Surya	4,65	3
Santi Septiyani	4,59	4

Arum Amalia	4,44	5
Ernawati	4,36	6
Iwan Setiawan	4,29	7
Lusy Wulansari	4,22	8
Adi Putra	4,06	9
Septian Dwi Chandra	4,02	10

Berdasarkan Tabel 17 semakin besarnya nilai akhir maka semakin besar pula kesempatan untuk mendapatkan predikat karyawan terbaik. Dari hasil tabel tersebut ditetapkan 5 dari 10 orang karyawan

dengan nilai hasil akhir tertinggi, yang dapat digunakan sebagai acuan untuk pemilihan karyawan terbaik yaitu diperingkat pertama adalah Diana Yusopa dengan nilai hasil akhir 4,79, peringkat kedua adalah Lukas Setiawan dengan nilai hasil akhir 4,67, Vincentius Rahina Surya diperingkat ketiga dengan nilai hasil akhir 4,65, Peringkat keempat adalah Santi Septiyani dengan nilai hasil akhir 4,59, Dan diperingkat kelima yaitu Arum Amalia dengan nilai hasil akhir 4,44.

Potensi Hasil

Tujuan pelaksanaan penelitian ini adalah membantu perusahaan dalam memilih karyawan terbaik sesuai dengan kriteria yang sudah ditetapkan perusahaan, hasil akhir dari penelitian ini adalah berupa perangkingan karyawan. Penelitian ini juga akan dipublikasikan dalam bentuk jurnal nasional terakreditasi. Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Aspek Sosial

Manfaat hasil dari penelitian ini terhadap aspek sosial khususnya untuk karyawan adalah tidak adanya kecemburuan sosial dikarenakan penilaian tidak secara subyektif dan hasil lebih akurat.

2) Aspek Manajerial

Berdasarkan hasil penerapan dari Sistem Penunjang Keputusan (SPK) dapat dijadikan sebagai *Standar Operational Procedures* (SOP) perusahaan dalam memberikan penilaian kepada karyawan untuk mendapatkan data yang akurat sehingga dapat diterapkan pada tingkat manajemen perusahaan.

3) Aspek Pendidikan

Manfaat hasil terhadap Pendidikan khususnya untuk Perguruan Tinggi adalah mendapatkan ilmu atau hasil penelitian yang dapat dikembangkan dimasa yang akan datang dan menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

4. Kesimpulan dan Saran

Pembuatan sistem penunjang keputusan (SPK) digunakan menjadi alat bantu pada penentuan kepurusan yang caranya mengumpulakn sejumlah data yang diperlukan, mewawancarai beragam pihak terkait, melakukan analisis data – data yang sudah didapatkan dengan metode Profile Matching,

penghitungan hasil pemetaan GAP kompetensi, mengelompokan core factor serta secondary factor, penghitungan skor total, dan terakhir membentuk perangkingan calon karyawan terbaik. Permasalahan pengambilan keputusan dengan menilai secara subyektif digantikan dengan cara responden mengisi kuisioner yang telah diberikan oleh peneliti, kemudian dilakukan perhitungan hasil dari kuisioner sehingga didapatkan data yang lebih akurat. Hasil dari penelitian ini ditetapkan 5 dari 10 orang karyawan dengan nilai hasil akhir tertinggi yaitu diperingkat pertama adalah Diana Yusopa dengan nilai hasil akhir 4,79, peringkat kedua adalah Lukas Setiawan dengan nilai hasil akhir 4,67, Vincentius Rahina Surya diperingkat ketiga dengan nilai hasil akhir 4,65, Peringkat keempat adalah Santi Septiyani dengan nilai hasil akhir 4,59, Dan diperingkat kelima yaitu Arum Amalia dengan nilai hasil akhir 4,44.

Berdasarkan pada perolehan riset yang sudah didapat terkait Sistem Penunjang Keputusan (SPK) Pemilihan Karyawan Terbaik PT KB Finansia Multi Finance peneliti mengusulkan saran yaitu melakukan pengembangan Sistem Pendukung Keputusan menjadi Sistem Pendukung Keputusan menjadi dengan basis web ataupun aplikasi dekstop agar para pengambil keputusan dapat dengan mudah mengambil keputusan dan dapat menghemat waktu perhitungan menjadi lebih evektif dan efisien serta didapatkan hasil yang lebih akurat.

5. Daftar Pustaka

- [1] Angeline, M., 2018. Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Profile Matching. *Jurnal Ilmiah Smart*, 2(2), pp.45-51.
- [2] Atmanagara, F.S.D.S., 2017. *Implementasi Metode Profile Matching untuk Seleksi Penerimaan Anggota Asisten Praktikum (Studi Kasus: Laboratorium Pembelajaran Kelompok Praktikum Basis Data FILKOM)* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).

- [3] Kusumantara, P.M., Pamuji, A.R. and Putri, D.A., 2019. Metode Profile Matching Pada Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Profesi Desainer Grafis Di Organisasi Konsorsium Content Maker XYX. *SCAN-Jurnal Teknologi Informasi dan Komunikasi*, 14(1), pp.39-44.
- [4] Umam, M.C., Arifianto, D. and Cahyanto, T.A., 2018. Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Berprestasi di Universitas Muhammadiyah Jember Dengan Metode Profile Matching. *JUSTINDO (Jurnal Sistem dan Teknologi Informasi Indonesia)*, 3(2), pp.57-66.
- [5] Susanto, F., 2020. *Pengenalan Sistem Pendukung Keputusan*. Deepublish.
- [6] Limbong, T., Muttaqin, M., Iskandar, A., Windarto, A.P., Simarmata, J., Mesran, M., Sulaiman, O.K., Siregar, D., Nofriansyah, D., Napitupulu, D. and Wanto, A., 2020. *Sistem Pendukung Keputusan: Metode & Implementasi*. Yayasan Kita Menulis.
- [7] Poningsih, P., Saragih, R., Sinaga, S.B., Sinaga, J.L.S., Hasibuan, F.A., Agustina, N., Alifah, W., Deswiyan, I.A., Widiastari, A., Apriani, T. and Wulandika, S., 2020. *Sistem Pendukung Keputusan: Penerapan dan 10 Contoh Studi Kasus*. Yayasan Kita Menulis.
- [8] Idam, F., Junaidi, A. and Handayani, P., 2019. Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Profile Matching Pada PT. Surindo Murni Agung. *Jurnal Infortech*, 1(1), pp.21-27.
- [9] Putri, N.E., Firlan, F. and Salah, T., 2016. Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Mahasiswa Berprestasi Menggunakan Metode Profile Matching Pada Stmik Indonesia Padang. *Jurnal Teknologi Informasi dan Pendidikan*, 9(1), pp.13-29.
- [10] Mareta, A.D. and 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), pp.1-9.
- [11] Sudrajat, B., 2018. PEMILIHAN PEGAWAI BERPRESTASI DENGAN MENGGUNAKAN METODE PROFILE MATCHING (Artikel ini sudah ditarik kembali atas Permintaan Author). *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 2(4), pp.20-28.
- [12] Nurdin, I. and Hartati, S., 2019. *Metodologi penelitian sosial*. Media Sahabat Cendekia.