

## SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN MENGGUNAKAN METODE *PROFILE MATCHING* DALAM PEMILIHAN KARYAWAN TERBAIK PADA APOTEK GENERIK

Fita Chairrah<sup>1</sup>, Tria Hadi Kusmanto<sup>2</sup>, Thomas Afrizal<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Teknik Informatika, Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer  
Universitas Indraprasta PGRI

Jalan Raya Tengah No.80, Kel. Gedong, kec. Pasar Rebo, Jakarta Timur

[Fitachairrah02@gmail.com](mailto:Fitachairrah02@gmail.com)<sup>1</sup>, [triahadi226@gmail.com](mailto:triahadi226@gmail.com)<sup>2</sup>, [thomztaurus.it@gmail.com](mailto:thomztaurus.it@gmail.com)<sup>3</sup>

### Abstrak

Di zaman yang serba digital ini segala sesuatu dilakukan dengan digitalisasi dalam proses transaksi ini. Salah satunya adalah didalam perusahaan, yaitu penentuan karyawan terbaik. Dalam penentuan karyawan terbaik pada PT Apotek Generik Tanjung Barat. Terdapat beberapa faktor kriteria dalam pengambilan keputusan sehingga mendapatkan keputusan yang tepat. Kriteria nya adalah sikap kerja, kepribadian, dan tanggung jawab. Pada saat ini proses penilaian kinerja karyawan di PT Apotek Generik Tanjung Barat belum ada sehingga tidak dapat menentukan keputusan karyawan terbaik pada PT Apotek Generik Tanjung Barat. Untuk itu Sistem Pendukung Keputusan (SPK) sangat membantu dalam hal pengambilan keputusan yang dibuat, kemudian dianalisis dengan menggunakan metode profile matching. Dengan menggunakan metode profile matching maka PT Apotek Generik Tanjung Barat bisa membuat keputusan dalam penilaian karyawan terbaik yang sesuai dengan kemampuan. Penelitian ini adalah untuk mengetahui ranking/bobot nilai dalam penilaian karyawan terbaik di PT Apotek Generik Tanjung Barat.

**Kata Kunci** : Aplikasi, SAW, RA, Raudhatul Athfal, SPK

### Abstract

*In this digital era, everything is done digitally in the transaction process. One of them is within the company, namely determining the best employees. In determining the best employees at PT Apotek Generik Tanjung Barat. There are several criteria factors in decision making so that you get the right decision. The criteria are work attitude, personality and responsibility. Currently, the employee performance assessment process at PT Apotek Generik Tanjung Barat does not yet exist so it is not possible to determine the best employee decision at PT Apotek Generik Tanjung Barat. For this reason, the Decision Support System (DSS) is very helpful in terms of decisions that are made, which are then analyzed using the profile matching method. By using the profile matching method, PT Apotek Generik Tanjung Barat can make decisions in assessing the best employees according to their abilities. This research is to determine the ranking/value weight in assessing the best employees at PT Apotek Generik Tanjung Barat*

**Keywords:** Application, SAW, RA, Raudhatul, Athfal, SPK

### PENDAHULUAN

Saat ini Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sebuah aset yang sangat berharga dan sangat strategis sehingga dapat menentukan sehat atau tidaknya sebuah perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia tentunya harus terencana dan berkelanjutan karena hal tersebut merupakan kebutuhan perusahaan dimasa depan. Dalam perusahaan karyawan merupakan aset, sumber daya manusia yang harus dijaga dengan baik. Untuk menjaga sumber daya manusia maka dibutuhkan beberapa perencanaan salah satunya penilaian kerja. Mengingat kebutuhan akan peningkatan efisiensi dan efektifitas dari setiap kegiatan pada perusahaan tidak dapat dilakukan secara cepat dan akurat maka perlu dilakukan penilaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis mencoba membuat perancangan aplikasi penilaian pemilihan karyawan terbaik dari penelitian ini kami mengangkat judul “Sistem Pendukung Keputusan Menggunakan Metode *Profile Matching* dalam pemilihan karyawan terbaik pada Apotek Generik Tanjung Barat”. Karena dengan adanya penilaian karyawan terbaik untuk setiap karyawan dengan kinerja dan sikap yang baik maka dapat membuat perusahaan mengetahui perkembangan setiap karyawan nya dan setiap pekerjaan perlu dilakukan penilaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan atau disebut dengan penilaian prestasi kerja atau penilaian karyawan terbaik. Untuk memacu dalam hal bekerja.

Adapun beberapa kriteria untuk menunjang pemilihan karyawan terbaik yaitu sikap kerja, kemampuan, dan kinerja. Kriteria-kriteria ini akan dijadikan tolak ukur penilaian pemilihan karyawan terbaik pada PT Apotek Generik Tanjung Barat agar pimpinan perusahaan dapat mengetahui hasil kinerjanya. [1] Kejujuran secara umum kejujuran sangat dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan dalam segala hal karena perilaku yang jujur merupakan pondasi dalam menjaga kepercayaan antar mitra kerja. [2] Kesopanan kunci etika dalam dunia kerja salah satunya adalah kesopanan. [3] Kehadiran atau Absensi merupakan sebuah data yang menunjukkan tentang kehadiran karyawan setai harinya dalam perusahaan. [4] Kedisiplinan adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja untuk menuntut pegawai berlaku teratur. [5] Ketelitian. Dalam dunia pekerjaan ketelitian merupakan dasar dalam melakukan suatu pekerjaan karna dalam mengerjakan sebuah pekerjaan kedisiplinan merupakan cara yang ampuh agar mendapatkan hasil yang baik. [6] Tujuan dari penelitian adalah untuk mengembangkan sistem pendukung keputusan pemilihan karyawan terbaik yang sudah ada supaya mempermudah pendataan dan proses pemilihan karyawan terbaik.

### **PENELITIAN RELEVAN**

Dalam menentukan penilaian karyawan terbaik dilihat dari kemampuan dan kinerjanya. Kemampuan tersebut haruslah dapat dipenuhi oleh karyawan terpilih. Secara garis besar, metode *profile matching* ini bekerja dengan membandingkan antara kompetensi individu satu dan yang lain dengan kriteria yang ada, sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (GAP). Menurut Kusri (2018:26) berpendapat bahwa “Maksud dari pencocokan profile (*Profile Matching*) adalah sebuah mekanisme pengambilan keputusan dengan mengansumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dimiliki oleh pelamar, bukannya tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati”. Dalam *profile matching*, dilakukan identifikasi terhadap kelompok karyawan yang baik maupun buruk. Para karyawan dalam kelompok tersebut diukur menggunakan kriteria penilaian. Jikalau pelaksana yang baik memperoleh skor yang berbeda dari pelaksana yang buruk atau sebuah karakteristik, maka variabel tersebut berfaedah untuk memilih pelaksana yang baik. Setelah beberapa variabel yang membedakan antara pelaksana-pelaksana yang baik dan buruk telah teridentifikasi, profil ideal dari karyawan yang berhasil bisa dibuat.

### **METODE PENELITIAN**

Metode pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data-data serta informasi untuk mendukung penyempurnaan hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **Studi Pustaka**

Peneliti melakukan studi kepustakaan berdasarkan referensi. Studi kepustakaan bertujuan untuk mempelajari dan memahami teori yang berhubungan dengan analisa kebutuhan yang telah dilakukan. Selain itu, peneliti juga melakukan studi mengenai sistem pendukung keputusan menggunakan metode *Profile Matching* melalui beberapa buku dan skripsi tentang sistem pendukung keputusan menggunakan metode *Profile Matching*.

#### **Observasi**

Observasi merupakan salah satu cara mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan dan meneliti secara langsung gejala atau peristiwa yang diteliti oleh peneliti. Peneliti melakukan pengamatan langsung dengan cara melihat dan mengamati proses penilaian pada Apotek Generik.

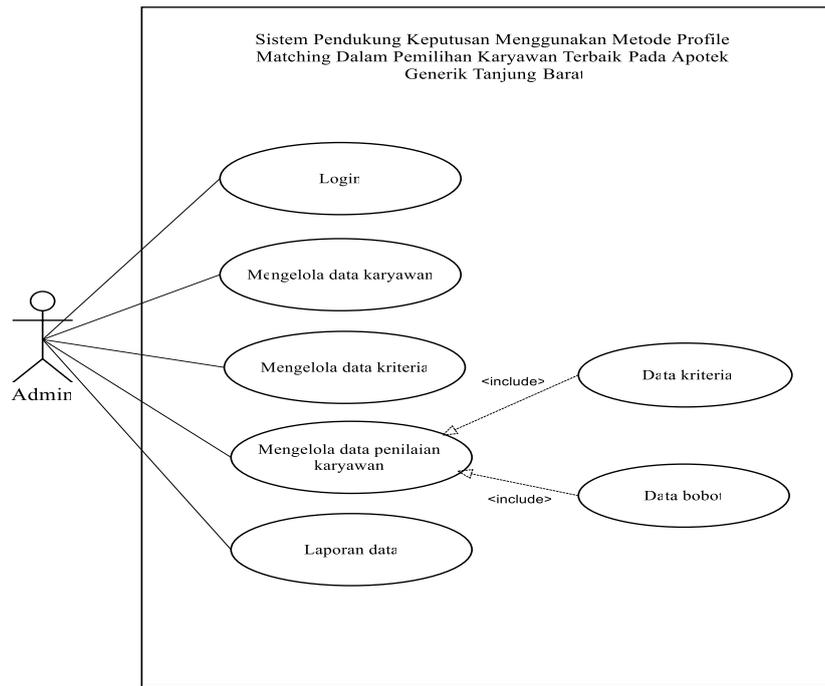
#### **Wawancara**

Dilakukan wawancara yang tidak terstruktur dengan bertanya tentang hal yang berhubungan dengan penulisan penelitian ini ke pihak perusahaan yang terkait tempat dilakukannya penelitian.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Use Case Diagram**

Use Case Diagram adalah proses penggambaran yang dilakukan untuk menunjukkan hubungan antara pengguna dengan sistem yang dirancang. Hasil representasi dari skema tersebut dibuat secara sederhana dan bertujuan untuk memudahkan user dalam membaca informasi yang diberikan.



**Gambar 1.** Use Case Sistem Pendukung Keputusan pemilihan karyawan terbaik.

**Metode Profile Matching**

Metode profile matching merupakan mekanisme dalam proses pengambilan keputusan dengan mengansumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor ideal yang harus dimiliki oleh individu, bukan tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati. Metode profile matching dilakukan melalui identifikasi terhadap suatu kelompok yang baik maupun yang buruk. Individu dalam kelompok tersebut diukur menggunakan beberapa kriteria penilaian. Di dalam metode profile matching terdapat perhitungan nilai core factor dan secondary factor. Presentase yang diberikan pada core factor dan secondary factor diperkirakan akan berpengaruh terhadap kinerja pada tiap tiap profil. Perhitungan nilai total dapat dirumuskan sebagai berikut :

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

Keterangan :

- N : Nilai total dari aspek
- (x)% : Nilai persen yang di inputkan
- NCF : Nilai rata-rata *core factor*
- NSF : Nilai rata-rata *secondary factor*

Berikut Tabel perhitungan Nilai Total :

**Tabel 1.** Perhitungan Nilai Total Aspek Sikap Kerja (SK)

No.	Nama	Core factor	Secondary factor	Nilai total
1	Anisa	4,3	5	4,6
2	Reza	5	4,5	4,8
3	Kahfi	4,7	4	4,4

4	Rita	3,7	4	3,8
5	Rendi	3,7	3	3,4

**Tabel 2.** Perhitungan Nilai Total Aspek Kemampuan (KM)

No.	Nama	Core factor	Secondary factor	Nilai total
1	Anisa	4,5	5	4,7
2	Reza	5	4,5	4,8
3	Kahfi	5	5	5
4	Rita	3,5	4	3,7
5	Rendi	4	4	4

**Tabel 3.** Perhitungan Nilai Total Aspek Kinerja (KN)

No.	Nama	Core factor	Secondary factor	Nilai total
1	Anisa	4,5	5	4,7
2	Reza	5	4,5	4,8
3	Kahfi	5	5	5
4	Rita	3,5	4	3,7
5	Rendi	4	4	4

Setelah mendapat hasil dari perhitungan nilai total, maka akan menghasilkan urutan ranking. Berikut tabel perankingan yang didapat dari perhitungan nilai total :

**Tabel 4.** Hasil Perhitungan Ranking

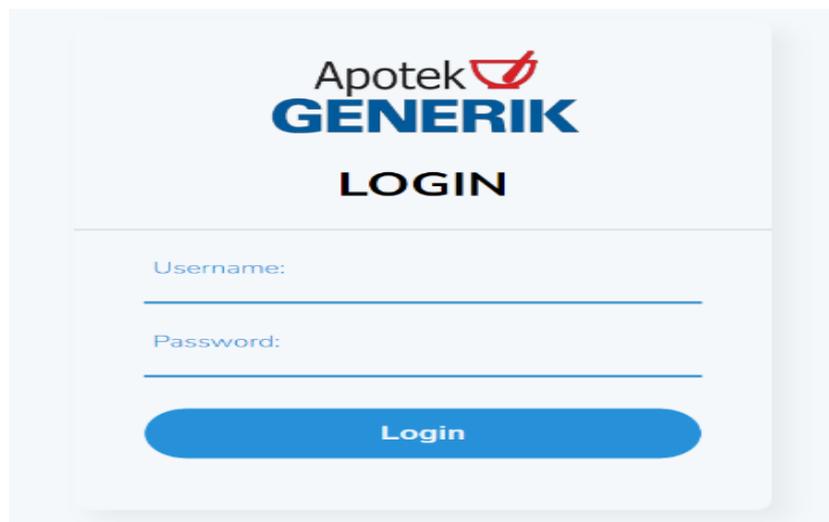
No.	Nama	N1	N2	N3	N1	N2	N3	Total
					30%	10%	20%	
1	Anisa	4,6	4,2	4,7	1,38	0,42	0,94	2,74
2	Reza	4,8	5	4,8	1,44	0,5	0,96	2,9
3	Kahfi	4,4	4,5	5	1,32	0,45	1	2,77
4	Rita	3,8	4	3,7	1,14	0,38	0,74	2,26
5	Rendi	3,4	5	4	1,02	0,34	0,8	2,16

**Tabel 4.** Hasil Perhitungan Ranking

No.	Nama	Hasil Akhir	Ranking
1	Reza	2,9	1
2	Kahfi	2,77	2
3	Anisa	2,74	3
4	Rita	2,26	4
5	Rendi	2,16	5

## Tampilan Layar

### 1. Login



**Gambar 2.** Tampilan Halaman Login

Untuk halaman login bertujuan untuk memilih siapa saja yang dapat melihat bahkan mengubah dari isi dari aplikasi yang dipakai. Karena hanya user yang mempunyai hak akses yang dapat masuk kedalam isi dari beberapa form dari aplikasi tersebut.

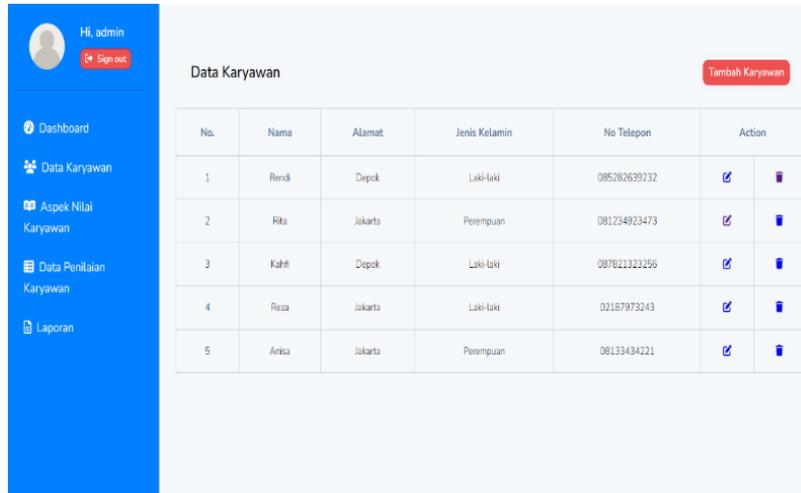
### 2. Dashboard



**Gambar 3.** Tampilan Halaman Dashboard

Jika dalam menu login sudah bisa mengakses maka selanjutnya adalah halaman menu utama atau biasa kita sebut sebagai dashboard. Dalam menu dashboard ada beberapa menu yaitu data karyawan, aspek nilai, dan data penilaian karyawan . serta laporan dari keseluruhan menu-menu yang ada di menu utama.

### 3. Data Karyawan

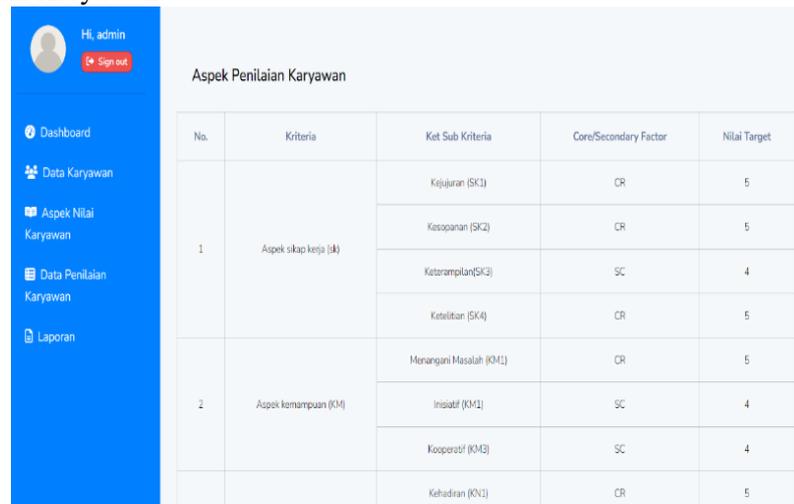


No.	Nama	Alamat	Jenis Kelamin	No Telepon	Action
1	Rendi	Depok	Laki-laki	085262639232	<a href="#">✎</a> <a href="#">🗑</a>
2	Rita	Jakarta	Pemempuan	081234923473	<a href="#">✎</a> <a href="#">🗑</a>
3	Kahri	Depok	Laki-laki	087821323256	<a href="#">✎</a> <a href="#">🗑</a>
4	Riza	Jakarta	Laki-laki	02187973243	<a href="#">✎</a> <a href="#">🗑</a>
5	Anisa	Jakarta	Pemempuan	08139434221	<a href="#">✎</a> <a href="#">🗑</a>

Gambar 4. Tampilan Halaman Data Karyawan

Hal pertama yang harus dilakukan adalah menginput data karyawan terlebih dahulu , hal ini dikarenakan nantinya akan dinilai beberapa aspek untuk kinerja karyawan tersebut . karyawan yang ada adalah karyawan yang bekerja pada PT generik di tanjung barat.

### 4. Aspek Penilaian Karyawan



No.	Kriteria	Ket Sub Kriteria	Core/Secondary Factor	Nilai Target
1	Aspek sikap kerja (SK)	Ketajiruan (SK1)	CR	5
		Kesopanan (SK2)	CR	5
		Ketrampilan(SK3)	SC	4
		Ketelitian (SK4)	CR	5
2	Aspek kemampuan (KM)	Menangani Masalah (KM1)	CR	5
		Inisiatif (KM2)	SC	4
		Kooperatif (KM3)	SC	4
		Kehadiran (KN1)	CR	5

Gambar 5. Tampilan Halaman Aspek Nilai Karyawan

Setelah kita menginput data karyawan maka selanjutnya kita memasukan aspek dari penilaian tersebut yang sesuai dengan PT generik dan sesuai dengan metode profill matching tersebut. Setelah dirasa sudah cukup maka selanjutnya adalah proses penilaian itu sendiri.

### 5. Data Penilaian Karyawan

No.	Nama	Core Factor						Secondary Factor		
		Kejujuran	Kesopanan	Ketelitian	Menangani Masalah	Kehadiran	Tanggung Jawab	Keterampilan	Inisiatif	Kooperasi
1	Rita	Kurang Baik	Baik	Sangat Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	Baik	Kurang Baik	Kurang Baik	Sangat Baik
2	Rendi	Sangat Baik	Baik	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Sangat Kurang Baik	Baik	Baik	Sangat Baik
3	Kahfi	Sangat Baik	Baik	Baik	Cukup Baik	Sangat Baik	Kurang Baik	Cukup Baik	Sangat Baik	Sangat Baik
4	Rendi	Baik	Baik	Sangat Baik	Kurang Baik	Sangat Baik	Baik	Baik	Sangat Baik	Baik

Gambar 6. Tampilan Halaman Data Penilaian Karyawan

Pada tampilan halaman data penilaian adalah penilaian terhadap karyawan-karyawan itu sendiri serta hasil dari penilaian tersebut yang sudah berupa angka-angka. Angka tersebut nantinya akan menjadi ranking siapa yang nomer 1 , 2 ,... dst. Yang nantinya kepala akan memberikan keputusan berdasar dari penilaian tersebut.

### 6. Laporan Hasil Perangkingan

No	Nama	Nilai	Tahun
1	Rendi	2.675	2024
2	Rita	2.1875	2023
3	Rita	0	0
4	Rendi	0	0
5	Kahfi	0	0

Gambar 7. Tampilan Halaman Hasil Perangkingan

Selanjutnya setelah proses penilaian maka akan menghasilkan perangkingan . dimana siap yang ranking 1 sampai yang terakhir. Nanti disana juga di berikan kenapa nilai nya seperti itu.

## 7. Cetak Laporan

**APOTEK GENERIK**  
Jl.Tanjung Barat Selatan No.14 RT.02/02  
Kota Jakarta Selatan

Tahun

**Laporan Perangkingan**

No	Nama	Nilai	Tahun
1	Rendi	2.675	2024
2	Rita	2.1875	2023
3	Rita	0	0
4	Rendi	0	0
5	Kahfi	0	0

Jakarta, 07 Aug 2023  
Manager

Rendy Pratama S.M

**Gambar 8.** Tampilan Cetak Laporan

Untuk tampilan cetak laporan hanya akan di pakai jika pimpinan yang terkait ingin diarsipkan sebagai perbandingan terhadap kinerja selanjutnya .

## SIMPULAN

Berdasarkan tahapan penelitian yang dilakukan oleh peneliti tentang sistem penilaian kinerja pegawai dengan metode Profile Matching pada PT Apotek Generik Tanjung Barat maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sistem menjadi lebih terorganisir dan terkomputerisasi dalam pendataan sekaligus mempermudah pekerjaan dibagian admin. Aktivitas kerja menjadi lebih efektif dan efisien. Serta dengan adanya sistem penilaian kinerja karyawan membantu melihat kompetensi kinerja karyawan sebagai bahan evaluasi dan meningkatkan semangat kerja karyawan.

Pada proses yang dilakukan dalam menentukan karyawan terbaik melalui perhitungan menggunakan metode *Profile Matching* yang dimulai dari pemberian nilai kriteria, pemberian bobot, rating kecocokan, normalisasi dan perangkingan. Berdasarkan analisis perhitungan yang dilakukan dalam penelitian ini, sistem penilaian kinerja ini sangat membantu pekerjaan bagian admin dalam pendataan, penyimpanan, pengolahan hingga output laporan menjadi lebih akurat.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Latif, L. A. (2018). Buku Ajar: *Sistem Pendukung Keputusan Teori dan Implementasi*. Yogyakarta:Deepublish.
- [2] Limbong Toni, Muttaqin, Akbar Iskandar, Agus Perdana Windarto, Janner
- [3] Simarmata, Mesran, Oris Krianto Sulaiman, Dodi Siregar, Dicky Nofriansyah, Darmawan Napitupulu, Anjar Wanto. (2020). *Sistem Pendukung Keputusan: Metode & Implementasi*. Yayasan Kita Menulis.
- [4] Mulyani, S. (2016). *Metode Analisis dan Perancangan Sistem*. Bandung:Abdi Sistematika
- [5] Rosa, A. S., & Shalahuddin, M. (2018). *Rekayasa Perangkat Lunak Terstruktur dan Berorientasi Objek*. Bandung:Informatika.
- [6] Enterprise, J. (2017). *Otodidak Pemrograman JavaScript*. Jakarta:Ellex Media Komputindo.
- [7] R. Mahdalena Simanjanrang, Harvei Desmon Hutahaen, Hengki Tamando Sihotang. (2017). *Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Penerimaan Bahan Pangan Bersbusidi Untuk Keluarga Miskin Dengan Metode AHP pada Kelurahan. Journal Of Informatics Pelita Nusantara Vol. 2 No. 1*
- [8] Dian Nur Solihaningtias, dkk. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Menggunakan

- Metode *Profile Matching*. Jurnal Satuan Tulisan Riset dan Inovasi Vol. 2 No. 3
- [9] Firdaus Idam, dkk. (2019). Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode *Profile Matching* pada PT. Surindo Murni Agung. Jurnal *Infortech* Vol. 1 No. 1
- [10] Rahmalisa, U. (2019). Sistem Pendukung Keputusan pemilihan rumah menggunakan Metode *Electre* berbasis web. Jurnal ilmu komputer, Vol 8 No. 1.
- [11] Andrea Siswoyo. (2018). Pemilihan Karyawan Terbaik Berprestasi Dengan Metode *Profile Matching* pada PT. Dwi Abadi Farma Semarang. Universitas Katolik Soegijapranata.
- [12] July Ayu Winarsih. (2017). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan untuk Kenaikan Jabatan Pada PT. SMS Cengkareng Barat Dengan Metode *Profile Matching*. Universitas STMIK Nusa Mandiri Jakarta.
- [13] Pembayun. (2018), Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Penerimaan Asisten Praktikum Menggunakan Metode *Profile Matching*. Universitas Brawijaya.