



Sistem Penunjang Keputusan Penilaian Karyawan Terbaik Berbasis Metode Profile Matching Pada PT. Aplikasi Digital Kreatif

Annisa Tsamratul 'Ain¹

¹Universitas Salakanagara

Email: ica03tsamratul@gmail.com

Abstrak

PT. Aplikasi Digital Kreatif merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri kreatif dan digital, sehingga kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam mendukung produktivitas, inovasi, dan pencapaian tujuan organisasi. Permasalahan yang dihadapi perusahaan adalah proses penilaian karyawan terbaik masih dilakukan secara semi-manual menggunakan Microsoft Excel dan Google Drive. Kondisi tersebut menyebabkan proses rekapitulasi berjalan lambat, rentan terhadap kesalahan input, sulit dalam pencarian data historis, serta belum menghasilkan keputusan yang objektif karena belum tersedia sistem pembobotan dan perankingan yang terstandar. Penelitian ini bertujuan untuk merancang sistem penunjang keputusan berbasis web menggunakan metode Profile Matching dalam menentukan karyawan terbaik. Metode Profile Matching digunakan dengan membandingkan profil aktual karyawan terhadap profil ideal berdasarkan kriteria dan subkriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Tahapan penelitian meliputi pengumpulan data, analisis data, identifikasi masalah, perancangan sistem penunjang keputusan, dan pengembangan prototype. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem yang dirancang mampu mengelola data karyawan, periode, kriteria, subkriteria, nilai, perhitungan gap, pembobotan gap, perhitungan core factor dan secondary factor, nilai total aspek, serta perankingan otomatis. Berdasarkan hasil perhitungan, sistem menghasilkan peringkat karyawan terbaik secara objektif, terukur, dan transparan. Sistem ini diharapkan dapat membantu pimpinan perusahaan dalam mempercepat proses evaluasi, mengurangi subjektivitas, dan mendukung pengambilan keputusan berbasis data.

Kata Kunci: Sistem Penunjang Keputusan, Profile Matching, Penilaian Karyawan, Karyawan Terbaik, Perankingan.

Abstract

PT. Aplikasi Digital Kreatif is a company engaged in the creative and digital industry, where human resource quality plays a vital role in supporting productivity, innovation, and organizational performance. The main problem faced by the company is that the employee performance assessment process is still conducted semi-manually using Microsoft Excel and Google Drive. This condition causes slow data recapitulation, a high risk of input errors, difficulty in retrieving historical data, and less objective assessment results due to the absence of standardized weighting and ranking mechanisms. This study aims to design a web-based decision support system using the Profile Matching method to determine the best employee. The Profile Matching method is applied by comparing employees' actual profiles with ideal profiles based on criteria and subcriteria determined by the company. The research stages include data collection, data analysis, problem identification, decision support system design, and prototype development. The results show that the proposed system can manage employee data, assessment periods, criteria, subcriteria, scores, gap calculation, gap weighting, core factor and secondary factor calculation, total aspect scores, and automatic ranking. The calculation results produce a structured and objective ranking of the best employees. The system is expected to assist company leaders in accelerating performance evaluation, reducing subjectivity, and supporting data-driven decision-making.

Keywords: *Decision Support System, Profile Matching, Employee Assessment, Best Employee, Ranking.*

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia menjadi salah satu faktor utama dalam menentukan keberhasilan organisasi, terutama pada perusahaan yang bergerak di bidang industri kreatif dan digital. Karyawan tidak hanya dipandang sebagai tenaga kerja operasional, tetapi juga sebagai aset strategis yang berperan dalam menciptakan produktivitas, inovasi, dan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan mekanisme penilaian kinerja yang objektif, terukur, dan dapat dipertanggungjawabkan. SDM yang berkualitas menjadi unsur penting dalam keberhasilan organisasi karena karyawan yang kompeten akan memberikan kontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Anggara et al., 2023).

PT. Aplikasi Digital Kreatif merupakan perusahaan yang bergerak di bidang digital dan kreatif. Dalam menjalankan aktivitas bisnisnya, perusahaan membutuhkan sistem penilaian karyawan yang mampu memberikan gambaran performa secara adil dan sistematis. Namun, proses penilaian karyawan terbaik yang berjalan saat ini masih dilakukan secara semi-manual menggunakan Microsoft Excel untuk pengolahan data dan Google Drive sebagai media penyimpanan. Kondisi tersebut menimbulkan beberapa kendala, seperti lambatnya proses rekapitulasi, potensi kesalahan input, kesulitan dalam pencarian data historis, serta belum adanya mekanisme pembobotan dan perankingan yang terstandar.

Proses penilaian manual cenderung memerlukan waktu lebih lama dan berisiko menghasilkan keputusan yang kurang objektif. Penilaian kinerja yang dilakukan secara manual dapat menyebabkan proses evaluasi menjadi lambat, terutama ketika data yang diolah cukup banyak dan membutuhkan rekapitulasi berulang (Akbar & Juanita, 2023). Selain itu, belum adanya pembobotan kriteria yang baku dapat menyebabkan hasil evaluasi bersifat subjektif, tidak konsisten, dan kurang kuat sebagai dasar pengambilan keputusan (Qomarul Huda et al., 2024).

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, diperlukan sistem penunjang keputusan berbasis web yang mampu mengolah data penilaian karyawan secara terstruktur. Sistem penunjang keputusan dapat membantu pimpinan dalam memilih alternatif terbaik berdasarkan kriteria tertentu, terutama pada permasalahan yang bersifat semi-terstruktur (Julisawati et al., 2023). Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah Profile Matching, yaitu metode yang membandingkan profil aktual karyawan dengan profil ideal yang telah ditentukan perusahaan. Semakin kecil selisih atau gap antara profil karyawan dan profil ideal, maka semakin tinggi nilai kesesuaian karyawan tersebut (Kurniawati & Ikhwan, 2023).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk merancang sistem penunjang keputusan penilaian karyawan terbaik berbasis metode Profile Matching pada PT. Aplikasi Digital Kreatif. Sistem yang dirancang diharapkan dapat membantu proses penilaian menjadi lebih cepat, objektif, transparan, dan terukur, serta menghasilkan rekomendasi karyawan terbaik berdasarkan hasil perankingan otomatis.

TINJAUAN PUSTAKA

Sistem merupakan kumpulan komponen yang saling berhubungan dan bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Setiap komponen dalam sistem memiliki fungsi masing-masing, tetapi keberhasilan sistem sangat ditentukan oleh keterpaduan antarbagian yang membentuk satu kesatuan (Kurniawati & Ikhwan,

2023). Dalam konteks organisasi, sistem dibutuhkan untuk mengelola aktivitas operasional agar lebih tertata, terukur, dan mudah dikendalikan.

Informasi merupakan data yang telah diolah sehingga memiliki makna dan bermanfaat bagi penerimanya. Informasi yang berkualitas harus akurat, relevan, tepat waktu, dan mudah dipahami. Informasi yang baik dapat mengurangi ketidakpastian dan membantu pengambil keputusan dalam menentukan pilihan yang lebih tepat (Agung et al., 2022). Oleh karena itu, sistem informasi memiliki peran penting dalam mengumpulkan, menyimpan, mengolah, dan menyajikan data menjadi informasi yang mendukung kegiatan organisasi.

Sistem penunjang keputusan atau Decision Support System adalah sistem berbasis komputer yang digunakan untuk membantu proses pengambilan keputusan, terutama pada masalah semi-terstruktur dan tidak terstruktur. Sistem ini menyediakan data, model, dan antarmuka yang memungkinkan pengguna melakukan analisis terhadap berbagai alternatif keputusan (Julisawati et al., 2023). Dalam penelitian ini, sistem penunjang keputusan digunakan untuk membantu pimpinan PT. Aplikasi Digital Kreatif dalam menentukan karyawan terbaik secara objektif berdasarkan kriteria penilaian yang telah ditentukan.

Metode Profile Matching merupakan salah satu metode dalam sistem penunjang keputusan yang digunakan untuk membandingkan profil aktual suatu alternatif dengan profil ideal yang telah ditentukan. Selisih antara profil aktual dan profil ideal disebut gap. Semakin kecil gap yang diperoleh, semakin tinggi nilai bobot yang diberikan, sehingga alternatif tersebut memiliki peluang lebih besar untuk menempati peringkat terbaik (Kurniawati & Ikhwan, 2023). Dalam penilaian karyawan, metode ini relevan karena mampu mengukur tingkat kesesuaian kompetensi karyawan terhadap standar yang diharapkan perusahaan.

Tahapan metode Profile Matching meliputi penentuan variabel atau kriteria, perhitungan gap kompetensi, konversi gap menjadi bobot nilai, pengelompokan faktor menjadi core factor dan secondary factor, perhitungan nilai total aspek, serta penentuan ranking akhir. Core factor merupakan faktor utama yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap penilaian, sedangkan secondary factor merupakan faktor pendukung. Persentase umum yang digunakan adalah 60% untuk core factor dan 40% untuk secondary factor (Danuarsa & Santoso, 2023).

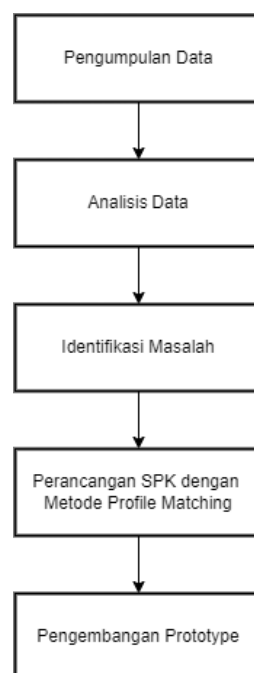
Dalam perancangan sistem, Unified Modeling Language atau UML digunakan sebagai alat bantu pemodelan. UML membantu pengembang menggambarkan kebutuhan, struktur, dan alur kerja sistem secara visual sehingga mudah dipahami oleh pihak yang terlibat dalam pengembangan perangkat lunak (Oktarino et al., 2024). Use Case Diagram digunakan untuk menggambarkan hubungan aktor dengan sistem, Activity Diagram digunakan untuk menggambarkan alur aktivitas, Sequence Diagram digunakan untuk menggambarkan interaksi antarobjek, dan Class Diagram digunakan untuk menggambarkan struktur basis data (Wayahdi & Ruziq, 2023; Ramdany et al., 2024).

Fishbone Diagram juga digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis akar penyebab masalah. Fishbone Diagram atau Ishikawa Diagram membantu mengidentifikasi faktor penyebab dari suatu masalah utama dengan mengelompokkan penyebab ke dalam kategori tertentu (Pratama & Islami, 2023). Pada penelitian ini, Fishbone Diagram digunakan untuk memetakan penyebab utama kesulitan perusahaan dalam menentukan karyawan terbaik.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian terapan dengan tujuan menghasilkan rancangan sistem penunjang keputusan berbasis web untuk membantu proses penilaian karyawan terbaik pada PT. Aplikasi Digital Kreatif. Penelitian terapan dipilih karena fokus utama penelitian adalah menyelesaikan permasalahan praktis yang terjadi di perusahaan, yaitu proses penilaian karyawan yang masih semi-manual, belum terotomatisasi, dan belum memiliki sistem pembobotan serta perankingan yang terstandar.

Tahapan penelitian terdiri dari lima tahap utama, yaitu pengumpulan data, analisis data, identifikasi masalah, perancangan sistem penunjang keputusan menggunakan metode Profile Matching, dan pengembangan prototype. File sumber menjelaskan bahwa tahapan penelitian meliputi pengumpulan data, analisis data, identifikasi masalah, perancangan SPK dengan Profile Matching, serta pengembangan prototype.



Gambar 1. Tahapan Penelitian

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, analisis dokumen, dan studi pustaka. Observasi dilakukan untuk mengetahui proses penilaian karyawan yang berjalan di PT. Aplikasi Digital Kreatif. Wawancara dilakukan kepada pimpinan perusahaan sebagai pihak yang memiliki kewenangan dalam menentukan karyawan terbaik. Analisis dokumen dilakukan dengan menelaah dokumen penilaian yang telah digunakan perusahaan. Studi pustaka dilakukan dengan mengkaji teori dan penelitian terdahulu terkait sistem penunjang keputusan, Profile Matching, UML, database, PHP, MySQL, dan prototype sistem.

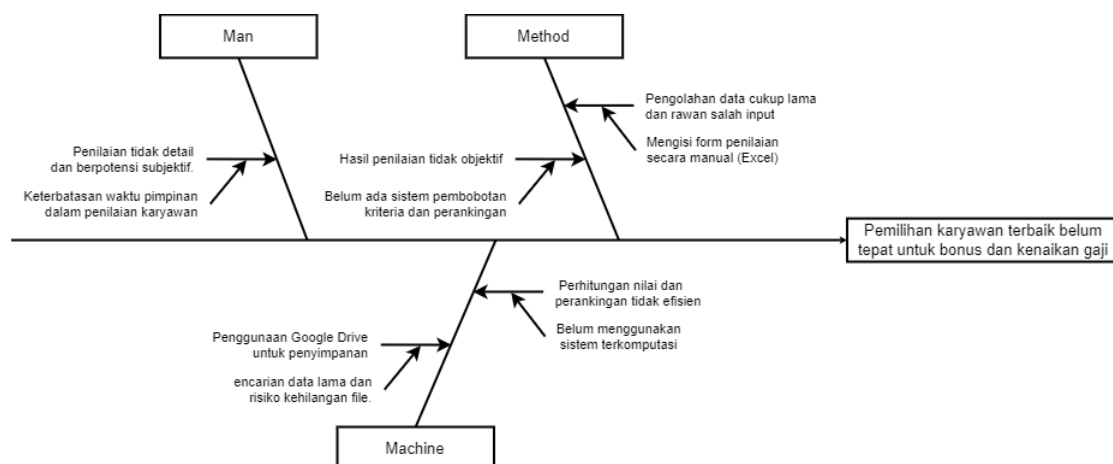
Analisis data dilakukan secara deskriptif untuk menggambarkan kondisi penilaian karyawan yang berjalan, kebutuhan sistem, serta kelemahan proses manual. Selain itu, metode Profile Matching digunakan untuk melakukan perhitungan nilai karyawan berdasarkan kriteria dan subkriteria yang telah ditetapkan. Teknik analisis data pada file sumber disebutkan menggunakan analisis deskriptif dan metode Profile Matching untuk membandingkan nilai karyawan terhadap profil standar serta menghasilkan ranking dari nilai tertinggi hingga terendah.

Kriteria penilaian dalam penelitian ini terdiri dari enam aspek, yaitu komunikasi dan kolaborasi, pemecahan masalah dan kreativitas, kualitas dan produktivitas kerja, manajemen waktu dan kedisiplinan, adaptabilitas dan pengembangan diri, serta pengetahuan teknis dan profesionalisme. Setiap kriteria memiliki subkriteria, nilai target, serta status sebagai core factor atau secondary factor. Bobot kriteria ditentukan berdasarkan kebijakan perusahaan, yaitu komunikasi dan kolaborasi sebesar 20%, pemecahan masalah dan kreativitas sebesar 15%, kualitas dan produktivitas kerja sebesar 20%, manajemen waktu dan kedisiplinan sebesar 15%, adaptabilitas dan pengembangan diri sebesar 15%, serta pengetahuan teknis dan profesionalisme sebesar 15%.

Perancangan sistem dilakukan melalui perancangan basis data, perancangan antarmuka, dan pemodelan sistem menggunakan UML. Sistem yang dirancang mencakup pengelolaan data periode, data karyawan, data kriteria, data subkriteria, input nilai, proses perhitungan Profile Matching, hasil perhitungan, laporan peringkat karyawan terbaik, dan laporan keputusan karyawan terbaik. Pengembangan prototype dilakukan setelah kebutuhan sistem dan rancangan perhitungan selesai disusun.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, permasalahan utama yang terjadi pada proses penilaian karyawan adalah belum tepatnya pemilihan karyawan terbaik sebagai dasar pemberian bonus dan kenaikan gaji. Permasalahan tersebut dianalisis menggunakan Fishbone Diagram untuk mengidentifikasi akar penyebab berdasarkan tiga faktor utama, yaitu Man, Method, dan Machine. Faktor Man berkaitan dengan keterbatasan waktu pimpinan dalam melakukan penilaian, sehingga hasil penilaian berpotensi kurang detail dan subjektif. Faktor Method berkaitan dengan proses penilaian yang masih dilakukan secara manual menggunakan Excel, belum adanya sistem pembobotan kriteria, serta proses pengolahan data yang cukup lama dan rawan kesalahan input. Sementara itu, faktor Machine berkaitan dengan belum digunakannya sistem terkomputerisasi dan masih

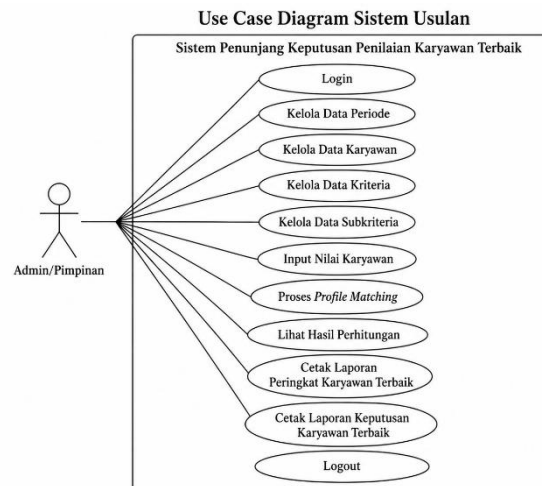


digunakannya Google Drive sebagai media penyimpanan, sehingga pencarian data lama menjadi kurang efisien dan berisiko kehilangan file.

Gambar 2. Fishbone Diagram

Hasil penelitian menunjukkan bahwa permasalahan utama pada PT. Aplikasi Digital Kreatif adalah kesulitan dalam menentukan karyawan terbaik secara objektif

dan efisien. Permasalahan tersebut dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu manusia, metode, dan mesin. Faktor manusia berkaitan dengan keterbatasan waktu pimpinan dalam menilai seluruh karyawan secara manual. Faktor metode berkaitan dengan belum adanya pembobotan dan perankingan yang terstandarisasi. Faktor mesin berkaitan dengan penggunaan Excel dan Google Drive yang belum terintegrasi dengan database terpusat.



Gambar 3. Use Case Diagram Sistem Usulan

Berdasarkan analisis kebutuhan, sistem yang dirancang perlu menyediakan fitur pengelolaan data periode, data karyawan, data kriteria, data subkriteria, input nilai, hasil perhitungan, dan laporan. Sistem juga perlu mampu melakukan perhitungan Profile Matching secara otomatis agar hasil penilaian tidak hanya bergantung pada proses manual. File sumber menjelaskan bahwa sistem mencakup proses input data karyawan dan kriteria, pembobotan kriteria, perhitungan gap, perhitungan nilai aspek menggunakan Profile Matching, serta penyajian hasil akhir berupa peringkat karyawan terbaik.

| No | Kode | Nama Karyawan | Alamat | Telpon | Email | Aksi |
|----|--------|----------------|---|----------------|---------------------------|------------|
| 1 | KRY001 | Andi Pratama | Jl. Merdeka No. 10, Jakarta Pusat | 0812-3456-7890 | andi.pratama@apdk.co.id | Ubah Hapus |
| 2 | KRY002 | Siti Nurhaliza | Jl. Melati No. 22, Bandung | 0813-2345-6789 | siti.nurhaliza@apdk.co.id | Ubah Hapus |
| 3 | KRY003 | Budi Santoso | Jl. Sudirman No. 45, Surabaya | 0812-8765-4321 | budi.santoso@apdk.co.id | Ubah Hapus |
| 4 | KRY004 | Dewi Lestari | Jl. Ahmad Yani No. 88, Semarang | 0813-1122-3344 | dewi.lestari@apdk.co.id | Ubah Hapus |
| 5 | KRY005 | Rudi Hermawan | Jl. Veteran No. 5, Yogyakarta | 0812-9988-7766 | rudi.hermawan@apdk.co.id | Ubah Hapus |
| 6 | KRY006 | Maya Sari | Jl. Gatot Subroto No. 15, Jakarta Selatan | 0813-6655-4433 | maya.sari@apdk.co.id | Ubah Hapus |
| 7 | KRY007 | Agus Setiawan | Jl. Diponegoro No. 123, Malang | 0812-5566-9900 | agus.setiawan@apdk.co.id | Ubah Hapus |
| 8 | KRY008 | Lia Octaviani | Jl. Pahlawan No. 7, Medan | 0813-3322-1100 | lia.octaviani@apdk.co.id | Ubah Hapus |
| 9 | KRY009 | Fajar Ramadhan | Jl. Hasanuddin No. 30, Makassar | 0812-7788-2233 | fajar.ramadhan@apdk.co.id | Ubah Hapus |
| 10 | KRY010 | Nina Marlina | Jl. Durian No. 9, Palembang | 0813-8899-2211 | nina.marlina@apdk.co.id | Ubah Hapus |

Gambar 4. Tampilan Halaman Utama (Menu Data Karyawan)

Pada tahap perhitungan, setiap nilai karyawan dibandingkan dengan nilai target untuk memperoleh nilai gap. Nilai gap kemudian dikonversi ke bobot nilai berdasarkan ketentuan bobot gap. Selanjutnya, nilai bobot gap dikelompokkan ke dalam core factor dan secondary factor. Nilai core factor dan secondary factor dihitung untuk memperoleh nilai total pada setiap aspek. Setelah seluruh aspek dihitung, sistem melakukan perhitungan nilai akhir berdasarkan bobot masing-masing kriteria dan menghasilkan ranking karyawan terbaik.

Tabel 1. Hasil Perhitungan Ranking Karyawan

| Nama Karyawan | K1 20% | K2 15% | K3 20% | K4 15% | K5 15% | K6 15% | Total | Ranking |
|----------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|--------------|----------------|
| Arkan Maulana | 4,32 | 4,37 | 4,65 | 4,65 | 4,60 | 4,70 | 4,42 | 4 |
| Zidan Alfarizi | 4,57 | 4,30 | 3,85 | 4,30 | 4,75 | 4,40 | 4,35 | 5 |
| Raihan Pradipta | 4,52 | 4,35 | 4,35 | 4,55 | 4,45 | 4,50 | 4,45 | 2 |
| Naufal Ghifari | 4,43 | 4,57 | 4,33 | 4,63 | 4,60 | 4,20 | 4,45 | 3 |
| Fahriansyah Malik | 4,57 | 4,47 | 4,33 | 4,68 | 4,60 | 4,20 | 4,55 | 1 |

Berdasarkan Tabel 1, Fahriansyah Malik memperoleh nilai akhir tertinggi sebesar 4,55 dan menempati ranking pertama. Raihan Pradipta berada pada ranking kedua dengan nilai 4,45, disusul Naufal Ghifari dengan nilai 4,45, Arkan Maulana dengan nilai 4,42, dan Zidan Alfarizi dengan nilai 4,35. Hasil ini menunjukkan bahwa metode Profile Matching mampu menghasilkan peringkat berdasarkan kesesuaian nilai aktual karyawan terhadap profil ideal yang ditentukan perusahaan.

Selain menghasilkan ranking, sistem juga dirancang untuk menyediakan keluaran berupa laporan peringkat karyawan terbaik dan laporan keputusan karyawan terbaik. Laporan ini dapat membantu pimpinan dalam mendokumentasikan hasil evaluasi dan menjadikannya dasar dalam pengambilan keputusan, seperti pemberian bonus, pengembangan karier, atau evaluasi kinerja berkala.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan metode Profile Matching pada sistem penunjang keputusan dapat membantu PT. Aplikasi Digital Kreatif dalam menyelesaikan permasalahan penilaian karyawan yang sebelumnya masih dilakukan secara semi-manual. Sistem yang dirancang mampu mengubah proses penilaian dari sekadar rekapitulasi menggunakan Excel menjadi proses evaluasi yang lebih terstruktur, terukur, dan berbasis perhitungan otomatis.

Dari aspek objektivitas, metode Profile Matching memberikan dasar perhitungan yang jelas karena setiap karyawan dinilai berdasarkan kriteria, subkriteria, nilai target, gap, bobot gap, core factor, secondary factor, dan nilai akhir. Dengan demikian, hasil keputusan tidak hanya bergantung pada penilaian subjektif pimpinan, tetapi didukung oleh mekanisme pembobotan yang sistematis. Profile Matching tepat digunakan untuk membandingkan kompetensi individu dengan kompetensi ideal yang dibutuhkan, sehingga tingkat kesesuaian karyawan dapat diketahui melalui perhitungan gap (Kurniawati & Ikhwan, 2023).

Dari aspek efisiensi, sistem berbasis web dapat mempercepat proses input, pengolahan, dan penyajian hasil penilaian. Sebelumnya, proses rekapitulasi dilakukan secara manual menggunakan Excel dan penyimpanan dokumen dilakukan melalui Google Drive. Kondisi tersebut berpotensi menyebabkan keterlambatan, kesalahan input, dan kesulitan pencarian data historis. Dengan sistem yang terintegrasi database, data karyawan, kriteria, subkriteria, nilai, dan hasil perhitungan dapat tersimpan secara lebih rapi dan mudah diakses. Database yang dirancang dengan baik dapat memudahkan proses penyimpanan, pengelolaan, serta pengambilan informasi secara cepat dan efisien (Sabbrina et al., 2023).

Dari aspek pengambilan keputusan, hasil ranking memberikan dasar yang lebih transparan bagi pimpinan perusahaan. Tabel hasil perhitungan menunjukkan bahwa Fahriansyah Malik menempati ranking pertama dengan nilai 4,55. Hasil ini diperoleh melalui proses pengolahan seluruh kriteria yang telah diberi bobot, sehingga keputusan karyawan terbaik tidak hanya didasarkan pada satu indikator tertentu, tetapi pada kombinasi beberapa aspek kinerja. Pendekatan ini sejalan dengan konsep sistem penunjang keputusan yang berfungsi membantu pengambil keputusan dalam memilih alternatif terbaik berdasarkan data dan model tertentu (Julisawati et al., 2023).

Dari aspek pengembangan sistem, penggunaan UML membantu memperjelas rancangan sistem sebelum diimplementasikan. Use Case Diagram dapat menggambarkan interaksi antara pengguna dan sistem, Class Diagram dapat menggambarkan struktur basis data, dan Sequence Diagram dapat menjelaskan alur interaksi antarobjek dalam sistem. UML membantu pengembang menyusun blueprint sistem secara lebih terstandar dan mudah dipahami oleh pihak terkait (Oktarino et al., 2024).

Jika dibandingkan dengan penelitian terdahulu, penelitian ini memiliki kesamaan dalam penggunaan metode Profile Matching untuk mendukung pemilihan karyawan terbaik. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa Profile Matching mampu meningkatkan objektivitas dan efisiensi penilaian karyawan (Imaduddin et al., 2023; Akbar & Juanita, 2023; Danuarsa & Santoso, 2023). Perbedaan utama penelitian ini terletak pada objek penelitian, yaitu PT. Aplikasi Digital Kreatif, serta penggunaan enam kriteria dan subkriteria yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan kreatif dan digital.

Dengan demikian, sistem penunjang keputusan berbasis Profile Matching yang dirancang dalam penelitian ini dapat menjadi solusi praktis bagi perusahaan dalam melakukan evaluasi kinerja karyawan. Sistem ini tidak hanya membantu mempercepat proses penilaian, tetapi juga meningkatkan akurasi, transparansi, dan akuntabilitas keputusan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa sistem penunjang keputusan berbasis metode Profile Matching dapat membantu PT. Aplikasi Digital Kreatif dalam melakukan penilaian karyawan terbaik secara lebih objektif, terstruktur, dan efisien.

Pertama, sistem yang dirancang mampu mengatasi permasalahan penilaian manual yang sebelumnya menggunakan Excel dan Google Drive. Dengan sistem berbasis web, proses pengelolaan data karyawan, periode, kriteria, subkriteria, nilai, dan hasil perhitungan dapat dilakukan secara lebih terintegrasi.

Kedua, metode Profile Matching dapat diterapkan untuk menghitung tingkat kesesuaian antara profil aktual karyawan dan profil ideal perusahaan. Proses

perhitungan dilakukan melalui tahapan perhitungan gap, pembobotan gap, pengelompokan core factor dan secondary factor, perhitungan nilai total aspek, serta perhitungan ranking akhir.

Ketiga, hasil perhitungan menunjukkan bahwa Fahriansyah Malik memperoleh nilai tertinggi sebesar 4,55 dan menempati ranking pertama sebagai karyawan terbaik. Hasil ini menunjukkan bahwa sistem mampu menghasilkan rekomendasi karyawan terbaik berdasarkan perhitungan yang jelas dan terukur.

Keempat, sistem yang dirancang dapat membantu pimpinan perusahaan dalam mengambil keputusan yang lebih cepat, akurat, dan transparan. Selain itu, sistem juga dapat mengurangi subjektivitas dalam penilaian serta mendukung dokumentasi hasil evaluasi karyawan secara lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Junaedi, & Yulianto. (2022). Konsep informasi dan sistem informasi dalam pengolahan data organisasi.
- Akbar, R., & Juanita, S. (2023). Penerapan Profile Matching pada sistem penunjang keputusan karyawan terbaik PT. Indium Dynamics Solusindo. *Jurnal Informatika dan Komputer*, 7(1).
- Anggara, et al. (2023). Pengelolaan sumber daya manusia dalam mendukung keberhasilan organisasi.
- Damanik. (2021). Pemrograman PHP untuk pengembangan aplikasi web dinamis.
- Danuarsa, & Santoso. (2023). Sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan terbaik pada PT Nusantara Bina Artha menggunakan metode Profile Matching. *Jurnal Pendidikan dan Teknologi Indonesia*, 3(9).
- Fauzi, et al. (2022). Sistem pendukung keputusan pemilihan karyawan terbaik dengan metode Profile Matching pada PT. KB Finansia Multi Finance Cabang Depok Divisi Operation. *Jurnal Teknologi Informasi dan Komunikasi*.
- Firanda, Milwandhari, & Putratama. (2021). Pemanfaatan Balsamiq Mockup dalam perancangan antarmuka pengguna.
- Firdaus, et al. (2023). Penggunaan XAMPP dalam pengembangan dan pengujian aplikasi web lokal.
- Imaduddin, Sutinah, & Agustina. (2023). Metode Profile Matching dalam sistem pendukung keputusan pemilihan pegawai terbaik. *Jurnal JSRCS*, 4(2).
- Julisawati, Hurnaningsih, & Mardiyati. (2023). Sistem penunjang keputusan berbasis komputer untuk pengambilan keputusan semi-terstruktur.
- Kurniawati, & Ikhwan. (2023). Penerapan metode Profile Matching dalam pengambilan keputusan berbasis kompetensi.
- Noneng Marthiawati, et al. (2024). Pemanfaatan Draw.io dalam pembuatan diagram UML untuk pengembangan perangkat lunak.
- Oktarino, et al. (2024). Unified Modeling Language sebagai alat bantu standar dalam pengembangan perangkat lunak berorientasi objek.
- Pramana, et al. (2023). Microsoft Visual Studio sebagai lingkungan pengembangan aplikasi.
- Pratama, & Islami. (2023). Fishbone Diagram sebagai alat identifikasi sebab-akibat dalam analisis permasalahan.
- Qomarul Huda, et al. (2024). Penerapan metode pembobotan dalam evaluasi kinerja karyawan berbasis sistem penunjang keputusan.
- Ramdany, et al. (2024). Class Diagram dalam pemodelan struktur sistem dan relasi basis data.

- Ridho Widestyanto, & Samsinar. (2022). Sistem pendukung keputusan pemilihan karyawan terbaik pada PT. Menara Depok Asri menggunakan metode Profile Matching. Seminar Nasional Mahasiswa Fakultas Teknologi Informasi Universitas Budi Luhur.
- Riyan Dirgantara, Syahputri, & Hasibuan. (2023). Perancangan database dalam mendukung konsistensi, akurasi, dan keandalan data.
- Sabbrina, et al. (2023). Database sebagai dasar pengelolaan informasi dalam sistem informasi modern.
- Wayahdi, & Ruziq. (2023). Penggunaan Use Case Diagram, Activity Diagram, dan Sequence Diagram dalam perancangan sistem informasi.