

Perancangan Sistem Pengambilan Keputusan (SPK) Menggunakan Metode Profile Matching Untuk Penilaian Pegawai Pada ITTelkom Jakarta

Ilham Roni Yansyah^{#1}, Qilbaaini Effendi Muftikhali^{*2}, Nisa Dwi Angresti^{#3}

Sistem Informasi, Institut Teknologi Telkom Jakarta

Jln. Halimun Raya Nomor 2A, Kel. Guntur, Kec. Setiabudi, Kota Jakarta Selatan, Indonesia

¹ilhamroni@ittelkom-jkt.ac.id, ²qilbaaini@ittelkom-jkt.ac.id, ³nisadwi@ittelkom-jkt.ac.id

Abstract

IT Telkom Jakarta merupakan perguruan tinggi swasta di bawah naungan Yayasan Pendidikan Telkom, bertransformasi dari Akademik Teknik Telekomunikasi Sandhy Putra Jakarta atau dikenal dengan nama Akademi Telkom Jakarta (Akatel). Pihaknya terus berupaya meningkatkan kualitas internal dengan tujuan supaya mampu ikut bersaing bersama perguruan tinggi lain. Yaitu dengan mencoba salah satu upaya dengan mengevaluasi kinerja pegawai ITTelkom Jakarta. Saat ini, ITTelkom Jakarta masih melakukan evaluasi subjektif untuk menilai karyawan mana yang berkinerja baik, buruk, atau sangat buruk. Oleh karena itu, diperlukan sistem evaluasi dan pemantauan yang akurat, jujur, dan objektif yang dapat memotivasi karyawan demi meningkatkan produktivitas kerja mereka. Saat melakukan proses evaluasi kinerja pegawai, instansi menetapkan berbagai kriteria. Penulis mengembangkan sistem pengambilan keputusan untuk mengevaluasi kinerja karyawan dengan menggunakan metode algoritma *profile matching*. Dengan penggunaan sistem ini, evaluasi kinerja pegawai menjadi lebih efektif dan lebih efisien.

Keywords: Sistem Pengambilan Keputusan, Kinerja Pegawai, *Profile Matching*.

I. INTRODUCTION

IT Telkom Jakarta merupakan perguruan tinggi swasta di bawah naungan Yayasan Pendidikan Telkom, bertransformasi dari Akademik Teknik Telekomunikasi Sandhy Putra Jakarta atau dikenal dengan nama Akademi Telkom Jakarta (Akatel) yang terus berupaya meningkatkan kualitas internal agar mampu bersaing dengan universitas lain. Setiap universitas membutuhkan keahlian dan efisiensi pegawai yang unggul. Kinerja pegawai adalah pengembangan keterampilan berupa hasil kerja nyata dan hasil tugas serta efisiensi kerja pegawai yang diperoleh di perguruan tinggi. Agar mampu bersaing dengan universitas lain, dibutuhkanlah upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu upayanya adalah dengan mengevaluasi kinerja pegawai ITTelkom Jakarta. Saat ini, ITTelkom Jakarta masih melakukan evaluasi subjektif untuk menilai pegawai mana yang berkinerja baik, buruk, atau sangat buruk. Oleh karena itu, diperlukan sistem evaluasi dan pemantauan yang akurat, jujur, dan objektif yang dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka. Saat melakukan proses evaluasi kinerja pegawai, instansi menetapkan berbagai kriteria. Dengan

penerapan metode *profile matching* dapat memberikan penilaian terbaik terhadap pegawai berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Oleh karena itu sistem pengambilan keputusan untuk mengevaluasi kinerja pegawai dengan menggunakan metode *profile matching* dapat mevaluasi kinerja pegawai menjadi efektif dan efisien. SDM perusahaan harus merupakan SDM yang memiliki kualitas baik. Salah satu cara menjaga kualitas sumber daya manusia adalah dengan mengevaluasi kinerja karyawan [1]. Karyawan **adalah** salah satu **sumber daya** terpenting perusahaan untuk bertahan, berkembang, bersaing dan mendapatkan keuntungan dari kinerja yang diberikan [2]. *Profile matching* adalah proses pencocokan kompetensi individu dengan kompetensi posisi untuk mengidentifikasi kesenjangan keterampilan (disebut juga gap). Semakin kecil perbedaannya, semakin tinggi nilai tertimbang yang berarti bahwa karyawan tersebut memiliki peluang yang lebih baik untuk melakukan tugas tersebut. *Profile matching* adalah salah satu metode yang sudah diketahui banyak orang untuk melakukan manajemen penilaian kinerja pegawai, yang pertama melibatkan identifikasi kualifikasi (keterampilan) yang dibutuhkan untuk pekerjaan itu. kualifikasi keterampilan tersebut harus dipenuhi oleh pemegang atau calon yang kinerjanya dievaluasi [3]. Berdasarkan uraian tersebut maka dirancanglah sebuah penelitian dengan judul “Perancangan Sistem Pengambilan Keputusan (SPK) Menggunakan Metode Profile Matching Untuk Penilaian Pegawai Pada ITTelkom Jakarta”.

II. LITERATURE REVIEW

A. Sistem Pengambilan Keputusan

B. Sistem Pengambilan Keputusan (SPK) adalah seperangkat tata cara pemrosesan data guna membantu pengambilan keputusan menangani masalah hamper terstruktur. Sistem Pengambilan Keputusan memiliki tujuan yaitu guna menolong pengambil keputusan untuk memecahkan masalah yang ada dan tidak memiliki tujuan untuk menggantikan sumber daya manusia itu sendiri sebagai pengambil keputusan [4]. Jadi dapat kita ambil kesimpulan bahwa SPK adalah kumpulan metode pengolahan data yang membantu pengambil keputusan menangani masalah. SPK bertujuan untuk membantu pengambil keputusan memecahkan masalah dan tidak menggantikan posisi manusia sebagai pengambil keputusan.

C. Kinerja Pegawai

Dalam bahasa Inggris kinerja diartikan sebagai efisiensi kerja atau efisiensi aktual atau tingkat yang dicapai, yaitu tingkat penyelesaian pekerjaan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Sukses bukanlah sifat individu seperti bakat atau kemampuan, melainkan manifestasi dari karunia atau kemampuan. Prestasi adalah bukti kompetensi berupa kerja nyata atau hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan. [5].

D. Profile Matching

Proses *Profile-Matching* adalah seperangkat kegiatan untuk membandingkan nilai yang berisikan data aktual dari *record* diklasifikasikan dengan nilai *record* tersebut, dari mana *gap* dapat ditentukan. Dalam ketentuannya yaitu semakin kecil nilai selisih yang diperoleh maka semakin besar nilai bobotnya dan semakin besar nilai selisih yang diperoleh maka semakin kecil nilai bobot yang diperoleh. [6].

Dalam proses *profile matching* biasanya melibatkan membandingkan keterampilan individu dengan keterampilan profesional untuk mengidentifikasi *gap*, dengan ketentuan yaitu semakin kecil hasil *gap*-nya, maka besar pula nilai bobotnya, yang berarti bahwa pegawai pada pekerjaan dengan nilai teratas memiliki lebih banyak peluang untuk menjadi pegawai terbaik. *Gap* adalah perbedaan yang dimiliki setiap profil pegawai.

III. RESEARCH METHOD

Langkah penelitian merupakan langkah-langkah yg akan dilakukan untuk memudahkan penelitian. Langkah-langkah dalam penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

a. Identifikasi Masalah

Supaya dapat menuju ke langkah – langkah selanjutnya, Identifikasi masalah merupakan langkah yang dilakukan peneliti pada awal penelitiannya. Ini telah melakukan identifikasi masalah tersebut menggunakan cara mengukur peringkat pegawai ITtelkom Jakarta. Langkah ini juga merupakan langkah pertama dalam proses penelitian.

b. Pengumpulan Data

Langkah ini mengumpulkan data dengan mengamati dan mengajukan pertanyaan tentang bagaimana sistem evaluasi pegawai bekerja. Memperoleh data atau informasi yang akurat tentang data yang berkaitan dengan sistem pengambilan keputusan penilaian pegawai.

c. Analisa

Analisis sistem yang dilakukan memungkinkan peneliti untuk menentukan desain yang diperlukan untuk membangun Sistem Pengambilan Keputusan Penilaian Pegawai ITTelkom Jakarta. Dengan harapan pengoperasian sistem yang efektif dan efisien.

d. Perancangan

Pada tahap ini untuk mengetahui bagaimana merancang Sistem Pengambilan Keputusan Penilaian Pegawai yang akan dijalankan.

e. Implementasi

Implementasi sistem merupakan tahapan yang melakukan perhitungan dengan metode *Profile Matching* agar siap dioperasikan oleh pengguna. Implementasi bertujuan untuk memastikan sistem sudah bisa dijalankan, sehingga pengguna dapat memberikan masukan pada pengembangan sistem.

f. Pengujian

Untuk memastikan bahwa Sistem Pengambilan Keputusan Penilaian Pegawai ITTelkom Jakarta yang telah dirancang dapat berfungsi sebagaimana mestinya, maka sistem yang dihasilkan harus melalui proses pengujian dan evaluasi..

IV. RESULTS AND DISCUSSION

Perhitungan Profile Matching

Gap score tersebut masuk ke dalam tiga aspek yaitu kecerdasan, keahlian dan perilaku. Setiap gap memiliki jumlah hitungan yang berbeda. Untuk kejelasan, masing-masing penilaian dijelaskan di bawah ini:

a. Kecerdasan

Dalam penilaian ini dilakukan proses perhitungan selisih kriteria pegawai dengan penilai. Hal yang digunakan untuk penilaian kecerdasan psikologis terdapat 10 sub score, setelah itu kekurangan tersebut disusun dan dibentuk menjadi dua table yang berisi field “(-)” untuk mengatur hasil nilai gap jumlah negatif, lalu field “(+)” untuk mengatur hasil nilai gap positif. Ketentuan ini terlihat pada Table I.

TABLE I. PENILAIAN KECERDASAN UNTUK PENGELOMPOKAN GAP

NO	Nik_peg	1	2	3	4	5	6	7	8	9	IP
1	T0001	2	4	3	3	2	2	4	3	2	3
2	T0002	3	4	3	3	2	3	4	2	4	4
3	T0003	4	4	3	3	4	3	2	3	3	2
4	T0004	3	5	4	3	4	4	4	5	4	3
5	T0005	3	3	3	1	2	5	5	2	5	4
Biodata		3	3	4	3	4	4	5	3	3	4
1	T0001	-1	1	1	0	2	2	1	0	1	-1
2	T0002	0	1	1	0	2	1	1	1	0	0
3	T0003	1	1	1	0	0	1	3	0	1	-2
4	T0004	0	2	0	0	0	0	1	2	0	-1
5	T0005	0	0	1	2	2	1	0	1	1	0

Keterangan :

- | | |
|---|--|
| 1 : Kewajaran (<i>Common Sense</i>). | 6 : Logika Praktis (<i>Practical Logic</i>). |
| 2 : Verbalisasi Ide (<i>verbalize ideas</i>). | 7 : Fleksibilitas Berpikir (<i>Flexibility of Thinking</i>). |
| 3 : Sistematis Berpikir (<i>Systematic Thinking</i>). | 8 : Imajinasi Kreatif (<i>Creative Imagination</i>). |
| 4 : Penalaran dan Solusi Nyata (<i>Reasoning and Real Solutions</i>). | 9 : Antisipasi (<i>Anticipation</i>). |
| 5 : Konsentrasi (<i>concentration</i>). | IP : Potensi Kecerdasan (<i>Intelligence Potential</i>). |

Dari Tabel I. dapat kita lihat bahwa masing-masing sub-wilayah yang disebutkan di table tersebut memiliki profil yaitu: (1.) = 3, (2.) = 3, (3.) = 4, (4.) = 4, (5.) = 3, (6.) = 4, (7.) = 4, (8.) = 5, (9.) = 3, dan (IP) = 4.

Contohnya, mari kita ambil pegawai yang profilnya dengan Nik_peg K001: (1.) = 2, (2.) = 4, (3.) = 3, (4.) = 3, (5.) = 2, (6.) = 2, (7.) = 4, (8.) = 3, (9.) = 2, dan (IP) = 3.

Jadi hasil untuk setiap *gap* dalam skor penilaiannya yaitu: (1.) = -1, (2.) = 1, (3.) = -1, (4.) = -1, (5.) = -1, (6.) = -2, (7.) = 0, (8.) = -2, (9.) = -1, dan (IP) = -1.

b. Aspek Keahlian

Field-gap pada penilaian aspek keahlian dihitung dengan cara yang sama seperti perhitungan peringkat kecerdasan. Contoh perhitungannya ditunjukkan ada pada *table II*.

TABLE II. NILAI DARI ASPEK KEAHLIAN DALAM PENGELOMPOKAN GAP

NO	Nik_peg	KDB	BMM	BBI	
1	T0001	2	4	2.	
2	T0002	4	4	2.	
3	T0003	4	4	3.	
4	T0004	3	5	4.	
5	T0005	3	3	3.	
Biodata		4	5	4.	
1.	T0001	-2.	-1.	-2.	Gap
2.	T0002	0.	-1.	-2.	
3.	T0003	0.	-1.	-1.	
4.	T0004	-1.	0.	0.	
5.	T0005	-1.	-2.	-1.	

Keterangan:

- KDB : Komunikasi Dengan Benar.
- BMM : Bisa Menggunakan Microsoft Office.
- BBI : Bisa Berbahasa Inggris.

Table I. menyajikan daftar lengkap bobot untuk aspek profil keahlian: (KDB) = 4, (BMM) = 5, (BBI) = 4.

Kemudian kita ambil contoh profil seorang pegawai yang Nik_peg. K001 yaitu: (KDB) = 2., (BMM) = 4., (BBI) = 2.

Ini adalah hasil gap yang didapatkan di setiap penilaian : (KDB) = -2., (BMM) = -1., (BBI) = -2.

c. Aspek Perilaku

Prosedur menghitung *field gap* juga sama seperti menghitung keahlian. Contoh perhitungannya ada pada Tabel III.

TABLE III. NILAI ASPEK PERILAKUD ALAM PENGELOMPOKAN GAP

NO	Nik_peg	Do	In	St	Co	
1	T0001	4	4	4	4	
2	T0002	4	3	4	4	
3	T0003	4	5	5	2	
4	T0004	3	3	4	5	

5	T0005	4	3	3	5	
Biodata		3	3	4	5	
1.	T0001	1	1	0	-1	Gap
2.	T0002	1	0	0	-1	
3.	T0003	1	2	1	-3	
4.	T0004	0	0	0	0	
5.	T0005	1	0	-1	0	

Penjelasan:

Do : *Dominance* (Kekuasaan) St : *Steadiness* (Kekuatan Hati)
 In : *Influences* (Pengaruh) Co : *Compliance* (Pemenuhan)

Berikut *Table III*. Penjelasan bobot poin aspek Perilaku yaitu: (Do) = 3., (In) = 3., (St) = 4., dan (Co) = 5.

Misal untuk pegawai kerja dengan Nik_peg. T0001 memiliki kriteria: (Do) = 4., (In) = 4., (St) = 4. dan (Co) = 4.. Jadi, berdasarkan poin-poin yang suda ada, terlihat hasil penjumlahan yang diterima oleh pegawai kerja ini telah diperoleh : (Do) = 1., (In) = 1., (St) = 0. dan (Co) = -1.

Kemudian selesai diperolehnya hasil untuk setiap pegawai dari setiap gap, profil pegawai diberikan bobot poin menggunakan *table* perbandingan poin selisih *gap*. Berikut ada di *Table IV*.

TABLE IV. TABEL BESAR NILAI GAP

NO	Gap	Besar Poin	Penjelasan
1	0	5	tanpa <i>gap</i> (sama seperti yang dibutuhkan)
2	1	4,5	Kompetensi individu lebih 1 level
3	-1	4	Kompetensi individu kurang 1 level
4	2	3,5	Kompetensi individu lebih 2 level
5	-2	3	Kompetensi individu kurang 2 level
6	3	2	Kompetensi individu lebih 3 level
7	-3	2,5	Kompetensi individu kurang 3 level
8	4	1,5	Kompetensi individu lebih 4 level
9	-4	1	Kompetensi individu kurang 4 level

Hasilnya setiap pegawai memiliki tabel bobot seperti tabel berikut.

Berikut hasil *mapping gap* Kompetensi Aspek Kecerdasan :

TABLE V. TABEL KAPASITAS ASPEK KECERDASAN HASIL MAPPING GAP

NO	Nik_peg	1	2	3	4	5	6	7	8	9	IP
1	T0001	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-1

Jika *profile* pegawai kerja sama seperti layaknya *table* di atas serta nilai patokan di *table* bobot poin *gap* sama layaknya pada *table V*, sudah dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai kerja dengan Nik_peg. T0001 memiliki nilai bobot untuk masing-masing subarea seperti pada *table VI*.

TABLE VI. TABLE KAPASITAS NILAI GAP ASPEK KECERDASAN

NO	Nik_peg	1	2	3	4	5	6	7	8	9	IP
1	T0001	4	4.5	4	4	4	3	5	3	4	4

Berikut ini *mapping gap* Kompetensi Aspek Keahlian:

TABLE VII. TABLE KAPASITAS NILAI GAP ASPEK KEAHLIAN

NO	Nik_peg	KDB	BMM	BBI
1	T0001	1	0	-1

Lalu, bobot poin *gap* menjadi seperti Table VIII.

TABLE VIII. TABLE KAPASITAS NILAI GAP ASPEK KEAHLIAN

NO	Nik_peg	KDB	BMM	BBI
1	T0001	4.5	5	4

Berikut *mapping gap* Kompetensi Aspek Perilaku :

TABLE IX. TABLE PERILAKU HASIL PEMETAAN GAP KOMPETENSI

NO	Nik_peg	Do	In	St	Co
1	T0001	1	1	0	-1

Besar poin *gap* seperti Table X.

TABLE X TABLE PERILAKU HASIL PEMETAAN ASPEK PERILAKU

NO	Nik_peg	Do	In	St	Co
1	T0001	4.5	4.5	5	4

Menghitung beserta Mengelompokan *Core Factor and Secondary Factor*

Bobot *gap score* dinilai dalam tiga bidang: kecerdasan, keahlian, dan perilaku. Masing-masing pihak kemudian dikelompokkan jadi dua, yaitu *Core Factor* dan *Secondary Factor*. Untuk rumus *core factor* sebagai berikut:

$$RCF = \frac{\sum NC(ka, ke, pe)}{\sum IC}$$

Keterangan:

- RCF : Rerata *core factor*
- NC(*ka, ke, pe*) : Total nilai *core factor* (Kecerdasan, Keahlian, Perilaku)
- IC : Banyak *item core factor*

Rumus *secondary factor* yaitu:

$$RSF = \frac{\sum NS(ka, ke, pe)}{\sum IS}$$

Keterangan:

- RSF : Rerata *secondary factor*
- NS(*ka, ke, pe*) : Total nilai *secondary factor* (Kecerdasan, Keahlian, Perilaku)
- IS : Banyak *item secondary factor*

Untuk informasi terperinci dapat kita lihat pengelompokan bobot poin *gap* dengan contoh perhitungan aspek kecerdasan, aspek keahlian dan aspek perilaku sebagai berikut:

a. Aspek Kecerdasan

Dalam menghitung *core factor and secondary factor* pada aspek kecerdasan, tentukan dahulu sub-aspek yang merupakan *core factor* dari aspek kecerdasan seperti sub-aspek 1, 2, 5, 8 dan 9, hasilnya sub-aspek yang tidak termasuk di *core factor* akan jadi *secondary factor*. Untuk poin *core factor* dan *secondary factor* dihitung berdasarkan rumus lalu untuk hasil tertera pada *Table XII.*, caranya sebagai berikut:

$$RCF = \frac{4 + 4,5 + 4 + 3 + 4}{5} = \frac{19,5}{5} = 3,9$$

$$RCF = \frac{4 + 4 + 3 + 5 + 4}{5} = \frac{20}{5} = 4$$

TABLE XI. TABEL PENGELOMPOKKAN BOBOT NILAI GAP ASPEK

Kapasitas Kecerdasan

NO	Nik_peg	1	2	3	4	5	6	7	8	9	IP	CF	SF
1	T0001	4	4.5	4	4	4	3	5	3	4	4	3,95	4

b. Aspek Keahlian

Dalam menghitung *core factor(cf)* dan *secondary factor(sf)* untuk aspek kapasitas keahlian, sama saja seperti aspek kecerdasan. Pertama tentukan sub-aspek yang menjadi *core factor* dari aspek kapasitas kecerdasan seperti sub-aspek 1 dan 2 maka dari itu sub-aspek yang tidak termasuk di *core factor* menjadi *secondary factor*. Nilai *core factor* dan *secondary factor* dihitung berdasarkan rumus serta hasilnya dapat dilihat pada *Table XII*, caranya sebagai berikut:

$$RCF = \frac{4,5 + 4,5}{2} + \frac{9}{2} + 4,5$$

$$RCF = \frac{4}{1} = 4$$

TABLE XII. TABLE KELOMPOK NILAI GAP ASPEK KEAHLIAN

NO	Nik_peg	KDB	BMM	BBI	CF	SF
1	T0001	4.5	5	4	4,5	4

c. Aspek Kapasitas Perilaku

Menghitung *core factor and secondary factor* aspek perilaku, juga seperti menghitung aspek kecerdasan dan aspek keahlian. Tentukan sub aspek mana yang berupa *core factor* dari aspek kecerdasan seperti sub aspek 1

dan 2, jadi sub aspek yang tidak termasuk di *core factor* menjadi *secondary factor*. Setelah itu, nilai *core factor* and *secondary factor* dihitung dengan rumus, berikut hasilnya pada Table XIII, caranya sebagai berikut:

$$RCF = \frac{4,5 + 4,5}{2} = \frac{9}{2} = 4,5$$

$$RCF = \frac{5 + 4}{2} = \frac{9}{1} = 4$$

TABLE XIII. TABLE KELOMPOKNILAI GAP ASPEK PERILAKU

No	Nik_peg	Do	In	St	Co	CF	SF
1	T0001	4,5	4,5	5	4	4,5	4

Menghitung Total Poin

Merupakan hasil dari penjumlahan masing-masing aspek, nilai total dijumlahkan berdasarkan persentase *core* dan *secondary* mempengaruhi kinerja masing-masing profil. Perhitungannya ditunjukkan dengan rumus:

$$(x)\%RCF(ka, ke, pe) + (x)\%RSF(ka, ke, pe) = T(ka, ke, pe)$$

Penjelasan:

- (ka, ke, pe) : (Kecerdasan, Keahlian, Perilaku)
- $RCF(ka, ke, pe)$: Rerata Core Factor
- $RSF(ka, ke, pe)$: Rerata Secondary Factor
- $T(ka, ke, pe)$: Total Nilai Aspek
- $(x)\%$: Inputan Nilai Persenan

Agar informasi jelas tentang menghitung poin total, lihat contoh penjumlahan aspek kecerdasan, aspek keahlian dan aspek perilaku dengan nilai persentasenya 60% dan 40%, yaitu:

1. Aspek Kecerdasan

$$Tka = (60\% \times 3,9) + (40\% \times 4) = 3,94$$

TABLE XIV. TABLE TOTAL NILAI ASPEK KECERDASAN

NO	Nik_peg	CF	SF	Tka
1	T0001	3,9	4	3,94

2. Aspek Kapasitas Keahlian

$$Tke = (60\% \times 4,5) + (40\% \times 5) = 4,7$$

TABLE XV. TABLE TOTAL NILAI ASPEK KEAHLIAN

NO	Nik_peg	CF	SF	Tke
1	T0001	4,5	5	4,7

3. Aspek Kapasitas Perilaku

$$Tpe = (60\% \times 5) + (40\% \times 4) = 4,3$$

TABLE XVI. TABLE NILAI TOTAL ASPEK PERILAKU

NO	Nik_peg	CF	SF	Tpe
1	T0001	4,5	4	4,3

Penjumlahan Perangkingan

Nilai terakhir yang dihasilkan berdasarkan serangkaian kegiatan dari *profile matching* yaitu urutan pegawai yang diajukan untuk posisi rangking teratas. Penentuan rangking mengacu kepada hasil beberapa penjumlahan. Penjumlahan ini dapat direpresentasikan dalam rumus berikut:

$$\text{Peringkat} = (x)\%Tka + (x)\%Tke + (x)\%Tpe$$

Penjelasan:

- Tka* : Hasil Kapasitas Kecerdasan
- Tke* : Hasil Keahlian
- Tpe* : Hasil Perilaku
- (*x*)% : Inputan Nilai Persenan

Kita ambil contoh penghitungan dari rumus peringkat di atas nilai akhir dari pegawai dengan Nik_peg T0001 dengan hasil persentase = 20%, 30% dan 50%. Berikut dilihat pada *Table XVII*.

$$\begin{aligned} \text{Peringkat} &= (20\% \ 3,94) \ (30\% \ 4,3) \ (50\% \ 4,7) \\ \text{Peringkat} &= 0,78 + 1,29 + 2,35 \\ \text{Peringkat} &= 4.428 \end{aligned}$$

TABLE XVII. TABLE AKHIR NILAI DARI PROSES *PROFILE MATCHING*

No	Nik_peg	<i>Tka</i>	<i>Tke</i>	<i>Tpe</i>	Nilai Akhir
1	T0001	0,78	1,29	2,35	4.428

Saat masing-masing pegawai menerima nilai terakhir sesuai *Table XVII*. diatas dapat ditentukan rangking masing-masing pegawai berdasarkan hal tersebut, semakin tinggi nilai skor akhir maka semakin tinggi pula peluang menjadi pegawai terbaik.

V. Conclusion

Sistem Pengambilan Keputusan Penilaian Pegawai ITTelkom Jakarta dirancang menggunakan metode *Profile Matching*, yang berguna untuk melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai di ITTelkom Jakarta. Semua kriteria didalam Sistem Pengambilan Keputusan Penilaian Pegawai ITTelkom Jakarta sudah di uji secara manual dan hasilnya sudah sesuai dengan Nik_peg T0001 mendapatkan nilai terbaik. Jika ada kejanggalan yang muncul di kemudian hari, harap beri tahu penulis agar dapat diperbaiki di masa mendatang. Penulis berencana akan mengembangkan Sistem Pengambilan Keputusan Penilaian Pegawai ITTelkom Jakarta kedepannya dengan mengimplementasikan sistem ini ke dalam pemrograman website.

ACKNOWLEDGMENT

Penulis mengucapkan terimakasih kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (PPM) Institut Teknologi Telkom Jakarta yang telah memberikan kesempatan penelitian, bahkan hibah penelitian bagi dosen yang telah diarahkan sedemikian rupa sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan lancar.

REFERENCES

- [1] Purwanto, H., 2017. Penerapan Metode Profile Matching Dalam Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Pada Pt. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Kalimantan. *Techno Nusa Mandiri*, 14(1), 15-20.
- [2] Hertyana, H., 2018. Sistem pendukung keputusan penentuan karyawan terbaik menggunakan metode topsis. *JITK (Jurnal Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi Komputer)*, 4(1), 43-48.
- [3] Kusrini., 2007. *Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan*. Yogyakarta: Andi.
- [4] Fitriana, J., Ripanti, E. F., & Tursina, T., 2018. Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Mahasiswa Berprestasi dengan Metode Profile Matching. *JUSTIN (Jurnal Sistem dan Teknologi Informasi)*, 6(4), 157-164.
- [5] D. J. Priansa, *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2017.
- [6] Saraski, S. A., Lubis, A. N., & Parapak, R. P. A., 2022. Sistem Pendukung Keputusan Dalam Menentukan Dosen Favorit Menggunakan Metode Profile Matching. *Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi*, 3(1), 46-53.