

Penerapan Metode *Profile Matching* pada Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Karyawan Teladan

Aprilia Sulistyohati^{1,*}, Nani Mulyani¹, Muhammad Riski¹

¹Program Studi Teknik Informatika, Fakultas Teknik Dan Ilmu Komputer, Universitas Indraprasta PGRI, Jakarta Timur, Indonesia
Jl. Raya Tengah No. 80, Kel. Gedong, Kec. Pasar Rebo, Jakarta Timur, Indonesia
Email: ^{1,*}apriliah6891.2@gmail.com, ²nanimulyani.english1@gmail.com, ³mhmmdriski153@gmail.com
(*: coresponding author)

Abstrak—Perkembangan industri 4.0 mendorong perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia (SDM) secara lebih efektif, efisien, dan objektif, terutama dalam proses penilaian kinerja karyawan. Penilaian secara manual sering menghadapi kendala, seperti subjektivitas, ketidakefisienan, serta keterbatasan dalam pengolahan data. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan Sistem Pendukung Keputusan (SPK) berbasis web menggunakan metode *Profile Matching* untuk membantu proses pemilihan karyawan teladan. Metode *Profile Matching* digunakan untuk membandingkan nilai aktual karyawan dengan profil ideal melalui tahapan perhitungan GAP, pembobotan GAP, penentuan *Core Factor* (CF), *Secondary Factor* (SF), hingga perankingan akhir. Penelitian dilakukan melalui identifikasi masalah, studi literatur, penentuan kriteria dan bobot ideal, pengumpulan data karyawan, perhitungan manual, pengembangan sistem dengan UML dan perancangan basis data, implementasi aplikasi web, serta pengujian fungsional dan validasi hasil. Berdasarkan hasil pengujian memperlihatkan bahwa sistem menghasilkan nilai dan peringkat yang konsisten dengan perhitungan manual, hal membuktikan bahwa algoritma yang diterapkan berjalan dengan benar dan sesuai prosedur metode *profile matching*. Selain itu, hasil perankingan sistem juga selaras dengan evaluasi HRD, sehingga sistem layak digunakan sebagai alat bantu pengambilan keputusan. Implementasi berbasis web meningkatkan aksesibilitas, efisiensi, dan transparansi dalam pengelolaan data kinerja karyawan. Secara keseluruhan, penelitian ini berkontribusi pada pemanfaatan teknologi informasi untuk meningkatkan kualitas manajemen kinerja karyawan serta mendukung strategi pengembangan SDM di era digital.

Kata Kunci: SPK; Karyawan; *Profile Matching*; Sistem; Penilaian.

Abstract—The development of Industry 4.0 encourages companies to manage human resources (HR) more effectively, efficiently, and objectively, especially in the employee performance appraisal process. Manual assessments often face obstacles, such as subjectivity, inefficiency, and limitations in data processing. This study aims to develop a web-based Decision Support System (DSS) using the *Profile Matching* method to assist in the selection process of exemplary employees. The *Profile Matching* method is used to compare actual employee values with ideal profiles through the stages of GAP calculation, GAP weighting, determination of Core Factors (CF) and Secondary Factors (SF), and final ranking. The research was conducted through problem identification, literature study, determination of ideal criteria and weights, employee data collection, manual calculations, system development with UML and database design, web application implementation, as well as functional testing and result validation. Based on the test results, the system produces values and rankings that are consistent with manual calculations, proving that the applied algorithm runs correctly and in accordance with the profile matching method procedure. In addition, the system's ranking results are also in line with HRD evaluations, making the system suitable for use as a decision-making tool. Web-based implementation improves accessibility, efficiency, and transparency in data management. Overall, this research contributes to the use of information technology to improve the quality of employee performance management and support HR development strategies in the digital era.

Keywords: DSS; Employees; *Profile Matching*; System; Assessment.

1. PENDAHULUAN

Dalam era perkembangan industri 4.0 dan digitalisasi yang begitu pesat telah membawa perubahan signifikan dalam hampir seluruh aspek operasional perusahaan, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Transformasi digital yang terjadi saat ini tidak hanya memengaruhi sektor produksi dan layanan, tetapi juga cara perusahaan mengelola data, melakukan analisis, serta mengambil keputusan strategis. Dalam konteks pengelolaan SDM, pemanfaatan teknologi informasi menjadi semakin penting karena volume data karyawan yang semakin besar dan kompleks membutuhkan pengolahan yang cepat, akurat, dan terstruktur [1]–[3]. Sumber daya manusia memiliki pengaruh yang penting bagi setiap perusahaan, keberadaannya juga menjadi elemen krusial dalam suatu perusahaan untuk mendukung tujuan perusahaan [4]. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada implementasi strategi manajemen SDM dan kemampuan SDM dalam melaksanakan tugas dan fungsinya [5]–[7].

Pengelolaan SDM yang efektif tidak hanya meliputi kegiatan rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga mencakup evaluasi kinerja karyawan secara rutin. Kualitas kinerja setiap karyawan dalam perusahaan sangat menjadi penentu berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan. Sehingga dalam perusahaan perlu diadakan penilaian kinerja pada setiap karyawannya supaya karyawan dapat bekerja secara kompetitif dan profesional [8]. Penilaian kinerja ini merupakan elemen penting yang berperan besar dalam keberhasilan pengembangan serta pengelolaan SDM di dalam perusahaan. Penilaian kinerja karyawan merupakan kegiatan manajer atau atasan untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijakan selanjutnya. Penilaian kinerja termasuk kedalam sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia yang kompetitif adalah kunci kesuksesan perusahaan [9]. Penilaian yang tepat akan membantu perusahaan dalam menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai, merancang program pengembangan kompetensi, serta menentukan kebijakan promosi dan insentif yang tepat [10]. Namun, proses penilaian karyawan secara tradisional seringkali menghadapi berbagai kendala yang dapat mengurangi akurasi dan keadilan evaluasi. Penilaian kinerja yang dilakukan secara manual sering kali membutuhkan waktu yang cukup lama dan kurang efisien dalam menghasilkan keputusan yang

akurat [11]. Ketidakefisienan tersebut membuat proses penentuan tidak berjalan optimal dan membutuhkan solusi yang lebih tepat. Evaluasi kinerja melalui sistem penilaian objektif membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan untuk perbaikan dan pengembangan kompetensi [12].

Selain itu, metode penilaian manual yang bersifat subjektif cenderung menimbulkan ketidakadilan dan bias, ketidaklengkapan data, serta ketidaktransparan proses yang dapat menurunkan motivasi karyawan dan menghambat pengembangan karir mereka [13]. Sistem Pendukung Keputusan (SPK) adalah sistem berbasis komputer yang dirancang untuk membantu proses pengambilan keputusan dengan menggunakan data dan model tertentu guna menyelesaikan masalah yang bersifat semi-terstruktur. SPK diterapkan dalam berbagai bidang, salah satunya adalah bidang perkantoran, misalnya untuk menentukan karyawan terbaik [11]. Salah satu pendekatan yang banyak digunakan dalam pengembangan sistem pendukung keputusan adalah metode *Profile Matching*. Metode ini bekerja dengan cara membandingkan kesenjangan (gap) antara nilai setiap alternatif dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Sistem pendukung keputusan yang dirancang akan melakukan proses penilaian kinerja pegawai mulai dari penilaian kecerdasan, keahlian dan perilaku yang diputuskan dengan menggunakan metode *Profile Matching* dimana proses keputusan dengan penilaian berdasarkan bobot profil pada masing-masing karyawan.

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengeksplorasi penerapan metode *Profile Matching* dalam sistem pendukung keputusan untuk seleksi dan penilaian karyawan. Metode ini terbukti meningkatkan objektivitas dan transparansi dalam pengambilan keputusan serta membantu mempercepat proses evaluasi kinerja [14][15]. Namun, sebagian dari penelitian tersebut belum mengintegrasikan pengelolaan data historis penilaian karyawan secara terpusat, dan seringkali kurang menyesuaikan bobot kriteria dengan kebutuhan spesifik perusahaan. Tidak hanya untuk kasus penilaian karyawan teladan, metode ini juga dapat digunakan untuk menentukan siswa berprestasi. Pada kasus penilaian siswa berprestasi, dasar penentuan prestasi belajar siswa dapat dinilai berdasarkan beberapa kriteria yaitu kemampuan pribadi siswa, motivasi, gaya belajar, metode pengajaran, lingkungan belajar, serta dukungan dari keluarga dan sekolah [16]. Selain itu, adaptasi sistem berbasis web yang fleksibel dan mudah diakses oleh berbagai pengguna masih menjadi tantangan yang perlu diatasi dalam konteks pengelolaan SDM secara modern [17].

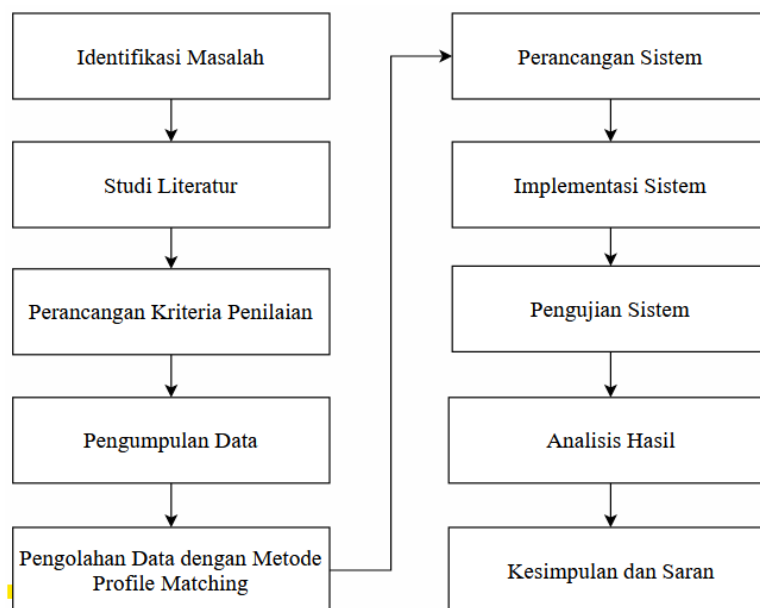
Penelitian ini fokus pada pengembangan sistem pendukung keputusan berbasis web menggunakan metode *Profile Matching* yang disesuaikan dengan kebutuhan penilaian kinerja karyawan di bidang properti. Sistem yang dikembangkan tidak hanya melakukan evaluasi secara objektif dan transparan [18]–[20], tetapi juga mampu menyimpan data historis hasil penilaian [18], [20], [21] untuk memungkinkan analisis berkelanjutan dan pengembangan kompetensi SDM yang sistematis [22]–[24]. Dengan demikian, penelitian ini mengisi kekosongan dalam literatur dan praktik yang belum secara memadai mengakomodasi kebutuhan integrasi data dan aksesibilitas melalui platform web dalam pengelolaan kinerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah merancang dan mengimplementasikan sistem pendukung keputusan berbasis web dengan menggunakan metode *Profile Matching* untuk pemilihan karyawan teladan. Sistem dirancang agar mampu mengurangi subjektivitas dalam penilaian manual, meningkatkan efisiensi dan akurasi proses evaluasi, serta menyediakan informasi yang transparan dan dapat diakses dengan mudah oleh pihak manajemen. Selain itu, sistem ini ditujukan untuk membantu pengambilan keputusan manajemen secara lebih cepat dan tepat, mendukung pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan, serta mengoptimalkan kinerja perusahaan di era digital.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Tahapan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena proses pengambilan keputusan dianalisa berdasarkan data numerik dan perhitungan. Penelitian ini bertujuan untuk membangun sebuah sistem pendukung keputusan (SPK) dalam proses pemilihan karyawan terbaik menggunakan metode *Profile Matching* (PM). Metode *Profile Matching* pada dasarnya meniru cara berpikir manusia dalam menilai kecocokan individu terhadap standar ideal. Pada kasus penilaian kinerja karyawan, setiap kandidat memiliki nilai kemampuan (kompetensi), dan perusahaan memiliki profil ideal yang diinginkan. Metode PM akan mengukur seberapa dekat profil seorang karyawan dengan profil ideal perusahaan tersebut. Berikut gambar dibawah alur pada tahapan penelitian



Gambar 1. Tahapan Penelitian

Pada gambar 1 di atas adalah tahapan penelitian kasus penilaian karyawan teladan yang dimulai dengan identifikasi masalah melalui pengamatan lapangan untuk mengetahui kendala yang dihadapi, menemukan faktor-faktor standar penilaian karyawan. Tahap kedua dilanjutkan dengan studi literatur guna memperoleh landasan konsep Sistem Pendukung Keputusan (SPK), metode, dan solusi yang relevan dari penelitian sebelumnya/sumber-sumber ilmiah seperti jurnal, buku, dan artikel. Tahap ketiga penulis menentukan kriteria yang digunakan dalam penilaian karyawan teladan, menentukan nilai bobot/target profil (nilai ideal) untuk setiap kriteria. Selanjutnya penulis mengumpulkan data karyawan yang menjadi objek penelitian, mengumpulkan nilai/skor penilaian setiap karyawan berdasarkan kriteria dan mendapatkan standar nilai ideal dari HRD. Tahap kelima melakukan pengolahan data dengan metode *Profile Matching* diawali menghitung nilai GAP, mengonversi GAP menjadi bobot nilai, menghitung core factor (CF), menghitung secondary factor (SF), menghitung nilai akhir dan melakukan perbandingan. Tahap selanjutnya penulis melakukan perancangan sistem dengan mendesain alur proses sistem dalam bentuk UML, mendesain antar muka dan membuat rancangan database.

Setelah perancangan sistem, penulis mulai mengembangkan aplikasi SPK menggunakan metode *Profile Matching* dan menghubungkan dengan database yang sudah dirancang sebelumnya. Selanjutnya penulis melakukan pengujian fungsional sistem, kemudian mencocokkan antara perhitungan manual dan hasil dari sistem, serta menguji kesesuaian hasil sistem dengan penilaian HRD. Tahap kesembilan menganalisis hasil perbandingan karyawan dan membandingkan hasil sistem dengan keputusan manajemen. Penelitian diakhiri dengan kesimpulan dan saran, yang berisi rangkuman hasil penelitian serta rekomendasi untuk pengembangan sistem di masa depan agar lebih optimal

2.2 Algoritma Profile Matching

Metode *Profile Matching* adalah salah satu pendekatan sederhana dalam sistem pendukung keputusan (*Decision Support System* atau SPK) yang digunakan untuk membantu proses pengambilan keputusan. Metode ini bekerja dengan cara membandingkan kesenjangan (GAP) antara nilai setiap alternatif dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Semakin kecil nilai (GAP) anatar keduanya maka semakin tinggi nilai karyawan tersebut. Dengan kata lain, metode ini mengevaluasi seberapa dekat karakteristik suatu alternatif. Adapun tahap-tahapan perhitungan algoritma *Profile Matching* sebagai berikut:

a. Menentukan kriteria, subkriteria dan nilai ideal

Pada tahap awal penulis menentukan kriteria kompetensi yang digunakan dalam penilaian karyawan teladan. Pada kasus ini kriteria yang digunakan ada 3 yaitu kinerja, kehadiran, dan kedisiplinan. Setiap kriteria memiliki nilai ideal, yaitu nilai standar yang dianggap paling sesuai (misalnya, nilai ideal = 5).

b. Pembobotan Nilai GAP

Setelah memiliki nilai ideal, langkah berikutnya adalah menghitung nilai GAP, yaitu selisih antara nilai aktual karyawan dan nilai ideal:

$$GAP = \text{Nilai aktual} - \text{Nilai ideal} \tag{1}$$

Selisih GAP ini kemudian dikonverso menjadi bobot nilai berdasarkan tabel bobot GAP berikut ini

Tabel 1. Bobot GAP

No	Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	9	Tidak Ada Selisih (sangat ideal)

No	Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
2	1	8	Kompetensi lebih 1 tingkat
3	-1	7	Kompetensi kurang 1 tingkat
4	2	6	Kompetensi lebih 2 tingkat
5	-2	5	Kompetensi kurang 2 tingkat
6	3	4	Kompetensi lebih 3 tingkat
7	-3	3	Kompetensi kurang 3 tingkat
8	4	2	Kompetensi lebih 4 tingkat
9	-4	1	Kompetensi kurang 4 tingkat

Pada Tabel 1 di atas digunakan untuk mengubah selisih nilai GAP menjadi bobot kemampuan. Semakin kecil GAP (semakin dekat dengan nilai ideal) maka bobot nilainya semakin besar. Bobot ini yang akan digunakan untuk menghitung CF dan SF pada tahap selanjutnya.

- c. Pengelompokan menjadi *Core Factor* (CF) dan *Secondary factor* (SF)

Setelah menentukan bobot setiap kriteria, langkah berikutnya adalah mengelompokkan kriteria menjadi *Core Factor* (CF) yaitu faktor utama (paling penting) yang mencakup aspek-aspek kompetensi utama yang memiliki pengaruh paling besar terhadap keberhasilan dalam suatu jabatan dan *Secondary factor* (SF) yang merupakan faktor pendukung yang terdiri atas aspek-aspek pendukung yang meskipun penting, namun memiliki tingkat pengaruh yang lebih rendah dibandingkan *Core Factor*. Hal ini tujuannya untuk memberikan prioritas pada aspek kompetensi tertentu yang lebih dominan dalam penilaian karyawan teladan.

- d. Menghitung nilai *Core Factor* (CF) dan *Secondary factor* (SF)

Rumus untuk menghitung *Core Factor* dapat dilihat pada rumus 2 berikut:

$$NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} \tag{2}$$

Nilai *Core Factor* (NCF) diperoleh dengan cara menjumlahkan seluruh bobot nilai GAP untuk semua kriteria CF (NC), kemudian dibagi dengan jumlah item core factor (IC). Nilai ini menggambarkan rata-rata kemampuan karyawan pada aspek-aspek kompetensi utama yang dianggap paling berpengaruh terhadap performa kerja. Sementara rumus *Secondary Factor* dapat dilihat pada rumus 3 berikut:

$$NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS} \tag{3}$$

Nilai *Secondary Factor* (NSF) dihitung dengan menjumlahkan seluruh bobot nilai GAP untuk kriteria yang termasuk dalam kelompok *secondary factor* (NS), lalu dibagi dengan jumlah item *secondary factor* (IS). Nilai ini menunjukkan rata-rata kemampuan karyawan pada aspek-aspek pendukung yang meskipun penting, namun memiliki pengaruh lebih rendah dibandingkan *core factor*.

- e. Perhitungan Nilai Total

Nilai total ini menggambarkan keseluruhan kontribusi kompetensi terhadap kecocokan individu dengan jabatan yang dituju. Untuk memperoleh nilai total dari setiap aspek, digunakan rumus 4 berikut:

$$N = (X)\% \times NCF + (Y)\% \times NSF \tag{4}$$

Nilai total (N) diperoleh dengan cara mengalikan nilai rata-rata *core factor* (NCF) dengan persentase bobot *core factor* (X%), kemudian ditambah dengan hasil perkalian antara nilai rata-rata *secondary factor* (NSF) dengan persentase bobot *secondary factor* (Y%). Nilai total ini mencerminkan tingkat kecocokan keseluruhan seorang karyawan berdasarkan kombinasi bobot core factor dan secondary factor.

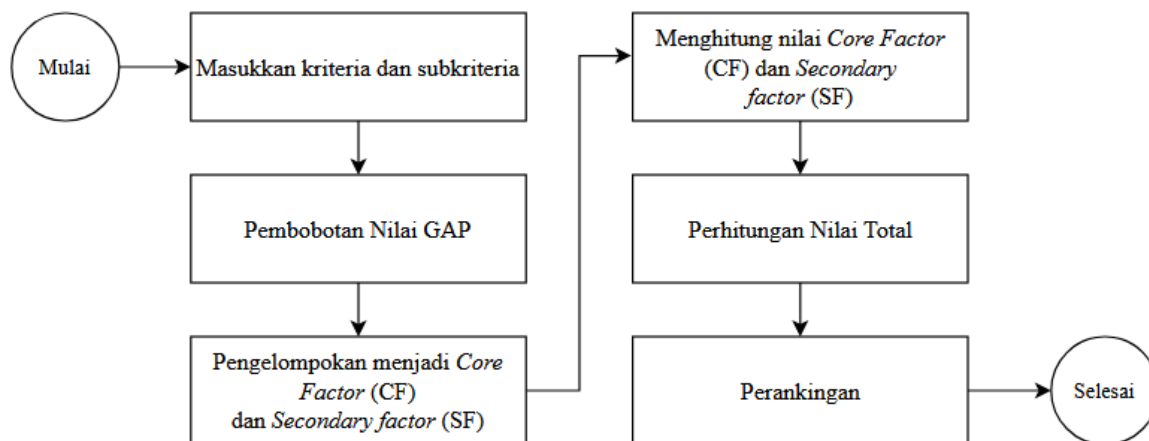
- f. Perankingan

Tahapan akhir dalam proses *Profile Matching* adalah penentuan peringkat (*ranking*) berdasarkan nilai total yang telah diperoleh oleh masing-masing karyawan. Peringkat disusun secara menurun, dimulai dari nilai total tertinggi (karyawan paling sesuai/teladan) hingga yang terendah (kurang sesuai).

3. PEMBAHASAN

3.1 Metode *Profile Matching*

Profile Matching adalah salah satu metode sistem pendukung keputusan yang digunakan untuk membandingkan antara kompetensi dari seorang karyawan dengan profil ideal yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam kasus penentuan karyawan teladan, metode ini bekerja dengan mengukur seberapa besar selisih (GAP) nilai aktual terhadap standar ideal yang telah ditetapkan untuk setiap kriteria (kedispilinan, kehadiran, kinerja). Semakin kecil GAP yang terjadi, maka semakin tinggi tingkat kecocokan karyawan tersebut dengan profil ideal. Berikut ini alur sistem metode *Profile Matching*



Gambar 2. Tahapan Perhitungan Metode Profile Matching

Pada gambar 2 di atas menjelaskan proses penerapan metode *Profile Matching* dalam menentukan karyawan teladan. Proses dimulai dengan memasukkan data kriteria dan subkriteria yang digunakan sebagai dasar perhitungan tingkat kecocokan karyawan terhadap standar kompetensi yang telah ditentukan. Setelah kriteria dimasukkan, sistem melakukan pembobotan nilai GAP, yaitu menghitung selisih antara nilai aktual karyawan dengan nilai ideal. Nilai GAP yang diperoleh kemudian dikonversi menjadi bobot kemampuan sesuai Tabel 1 bobot GAP. Selanjutnya, hasil pembobotan tersebut dikelompokkan ke dalam dua kategori, yaitu *Core Factor* (CF) sebagai faktor utama yang memiliki pengaruh besar, dan *Secondary Factor* (SF) sebagai faktor pendukung.

Setelah pengelompokan selesai, sistem menghitung nilai CF dan SF untuk setiap karyawan berdasarkan rata-rata bobot pada masing-masing faktor. Nilai-nilai ini kemudian digunakan untuk melakukan perhitungan nilai total dengan menggabungkan bobot CF dan SF sesuai proporsi yang telah ditentukan. Tahap akhir dari proses adalah melakukan perankingan berdasarkan nilai total setiap karyawan sehingga dapat ditentukan karyawan dengan tingkat kecocokan tertinggi sebagai karyawan teladan. Proses berakhir setelah ranking akhir ditampilkan.

3.1.1 Perhitungan untuk Penilaian Karyawan Teladan

- a. Proses penentuan karyawan teladan menggunakan metode *Profile Matching* dimulai dengan menetapkan tiga aspek utama yang menjadi dasar penilaian, yaitu kinerja, kehadiran, dan kedisiplinan. Adapun proporsi ketiga aspek tersebut dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Bobot Aspek

Aspek	Presentase (%)	Core Factor (%)	Secondary Factor (%)
Kinerja	40	70	30
Kehadiran	40	80	20
Kedisiplinan	20	40	60

Pada Tabel 2 terlihat bahwa setiap aspek memiliki proporsi berbeda sesuai tingkat kepentingannya, di mana aspek kinerja dan kehadiran masing-masing mendapatkan bobot 40%, sedangkan kedisiplinan mendapat bobot 20%. Selain itu, setiap aspek juga dibagi menjadi dua komponen, yaitu *Core Factor* (CF) dan *Secondary Factor* (SF), yang masing-masing memiliki persentase berbeda sesuai prioritas penilaian. Pembagian bobot ini sangat penting karena menentukan pengaruh setiap faktor terhadap hasil akhir penilaian karyawan.

- b. Kriteria penilaian yang digunakan untuk mengukur kompetensi kandidat karyawan teladan ada tiga aspek utama, yaitu kedisiplinan, kinerja, dan kehadiran. Kriteria-kriteria tersebut dirancang untuk memastikan penilaian yang objektif dan terukur sesuai dengan standar perusahaan. Adapun masing-masing kriteria penilaian dapat dilihat pada Tabel 3 di bawah ini

Tabel 3. Kriteria Penilaian

Nilai	Keterangan	Target	Type
Kedisiplinan	Hadir Tepat Waktu	5	Core
Kedisiplinan	Tanggung Jawab	4	Core
Kedisiplinan	Berpakaian Rapi dan Sopan	3	Secondary
Kinerja	Berpartisipasi dan Berkontribusi	5	Core
Kinerja	Aktif dan Produktif	4	Core
Kinerja	Membantu Rekan	3	Secondary
Kehadiran	Konsistensi Hadir	5	Core
Kehadiran	Tidak Datang Terlambat	4	Secondary

Pada Tabel 3 di atas menjelaskan bahwa setiap kriteria dilengkapi dengan nilai target yang menggambarkan standar kompetensi ideal yang diharapkan oleh perusahaan. Selain itu, setiap kriteria juga dipetakan ke dalam dua kategori penilaian, yaitu *Core* dan *Secondary*, sesuai tingkat kepentingannya dalam proses evaluasi.

- c. Skala penilaian yang digunakan untuk memberikan nilai pada seluruh kriteria dalam rentang 1 sampai 5. Skala tersebut untuk mengevaluasi aspek kedisiplinan, kinerja, dan kehadiran secara objektif. Adapun skala penilaian dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4. Skala Penilaian

Nilai	Keterangan
1	Sangat Kurang
2	Kurang
3	Cukup
4	Baik
5	Sangat Baik

Skala penilaian pada Tabel 4 di atas memberikan standar penilaian yang konsisten, mulai dari “Sangat Kurang” hingga “Sangat Baik”, sehingga penilaian kandidat dapat dilakukan secara objektif berdasarkan tingkat pencapaian pada masing-masing kriteria

3.1.2 Menentukan Kandidat

Daftar kandidat karyawan yang menjadi objek penilaian ditampilkan berdasarkan kode dan nama lengkapnya. Daftar ini terdiri dari sepuluh karyawan yang akan dievaluasi menggunakan delapan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Adapun daftar kandidatnya dapat dilihat pada Tabel 5 di bawah ini.

Tabel 5. Kandidat Karyawan

Kode	Nama Kandidat
G01	Sari Wulandari
G02	Ahmad Hidayat
G03	Maya Kartika
G04	Budi Prasetyo
G05	Rina Maharani
G06	Dedi Kurniawan
G07	Lestari Indah
G08	Faisal Rahman
G09	Nurul Hasanah
G10	Tri Wahyudi

3.1.3 Penilaian

Penilaian terhadap setiap kandidat ditampilkan secara rinci pada Tabel 6, yang memuat nilai masing-masing kandidat untuk delapan kriteria. Setiap kandidat akan diberikan nilai berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya.

Tabel 6. Penilaian Kandidat Karyawan

Kode	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8
G01	4	5	4	4	4	3	5	4
G02	5	4	3	5	5	4	4	3
G03	3	3	5	3	3	5	3	5
G04	4	4	2	4	3	2	4	4
G05	5	5	4	5	4	4	5	5
G06	5	3	3	4	5	3	4	3
G07	4	4	5	3	4	4	5	4
G08	3	5	3	5	3	4	3	4
G09	5	4	4	4	5	3	4	5
G10	4	3	2	3	4	5	5	3

Keterangan Kode Kriteria:

A1: Hadir Tepat Waktu

A2: Tanggung Jawab

A3: Berpakaian Rapi dan Sopan

A4: Berpartisipasi dan Berkontribusi

A5: Aktif dan Produktif

A6: Membantu Rekan

A7: Konsistensi Hadir (tidak bolos)

A8: Tidak Datang Terlambat

Penilaian kandidat karyawan ditampilkan pada Tabel 6 di atas. Nilai tersebut diperoleh berdasarkan skala yang telah dijelaskan pada Tabel 4, dan selanjutnya digunakan sebagai input dalam perhitungan selisih terhadap profil ideal pada tahap berikutnya. Berdasarkan delapan kriteria dengan skala 1–5 yang ditunjukkan pada Tabel 6. Selanjutnya target profil ideal untuk setiap kriteria digunakan untuk menentukan peringkat secara objektif pada Tabel 7.

Tabel 7. Target Profile Ideal

Kriteria	Target Nilai
Hadir Tepat Waktu	5
Tanggung Jawab	4
Berpakaian Rapi dan Sopan	3
Berpartisipasi dan Berkontribusi	5
Aktif dan Produktif	4
Membantu Rekan	3
Konsistensi Hadir (tidak bolos)	5
Tidak Datang Terlambat	4

Pada tabel 7 di atas memuat target profil ideal untuk setiap kriteria yang digunakan sebagai pembanding nilai kandidat. Nilai ini ditentukan berdasarkan standar perusahaan, sehingga dapat digunakan untuk menghitung selisih atau GAP antara kompetensi aktual kandidat dengan kompetensi yang diharapkan. Keberadaan tabel ini memungkinkan proses perhitungan menjadi objektif dan terukur.

3.1.4 Menentukan GAP

Perhitungan GAP ditunjukkan pada Tabel 8, di mana nilai GAP dihitung dengan mengurangkan nilai kandidat dengan target nilai ideal sesuai rumus 1 yang telah dijelaskan sebelumnya. GAP ini menjadi dasar penilaian untuk mengetahui tingkat kelebihan atau kekurangan kompetensi kandidat dibandingkan standar. Nilai GAP yang positif menunjukkan kelebihan kompetensi, sedangkan nilai negatif menunjukkan kekurangan

Tabel 8. Perhitungan GAP

Kode	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8
G01	-1	1	1	-1	0	0	0	0
G02	0	0	0	0	1	1	-1	-1
G03	-2	-1	2	-2	-1	2	-2	1
G04	-1	0	-1	-1	-1	-1	-1	0
G05	0	1	1	0	0	1	0	1
G06	0	-1	0	-1	1	0	-1	-1
G07	-1	0	2	-2	0	1	0	0
G08	-2	1	0	0	-1	1	-2	0
G09	0	0	1	-1	1	0	-1	1
G10	-1	-1	-1	-2	0	2	0	-1

Proses penilaian kompetensi, perbedaan antara kompetensi individu dan standar kompetensi yang dibutuhkan diukur menggunakan metode *Profile Matching*. Hasil dari pengukuran tersebut berupa selisih (GAP) yang kemudian dikonversi ke dalam bobot nilai sesuai dengan tabel konversi GAP yang ditampilkan pada Tabel 9.

Tabel 9. Konversi GAP

Nilai	Bobot	Keterangan
0	5	Tidak ada selisih (kompetensi sesuai dgn yang dibutuhkan)
1	4.5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat
-1	4	Kompetensi individu kekurangan 1 tingkat
2	3.5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat
-2	3	Kompetensi individu kekurangan 2 tingkat
3	2.5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat
-3	2	Kompetensi individu kekurangan 3 tingkat
4	1.5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat
-4	1	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat

Pada Tabel 9 konversi GAP ini sudah baku dalam metode *Profile Matching* dan memberikan nilai antara 1 hingga 5 tergantung besar selisih kompetensi. Konversi ini diperlukan agar setiap perbedaan kompetensi dapat dinilai secara konsisten dan distandardisasi sebelum dihitung sebagai *Core Factor* dan *Secondary Factor*. Hasil konversi bobot GAP dari setiap kandidat ditunjukkan pada Tabel 10 yang menyajikan hasil konversi nilai GAP dari masing-masing kompetensi yang telah dinilai terhadap standar kompetensi yang ditetapkan.

Tabel 10. Hasil Nilai Konversi

Kode	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8
G01	4	4.5	4.5	4	5	5	5	5
G02	5	5	5	5	4.5	4.5	4	4
G03	3.5	3.5	2.5	3.5	3.5	2.5	3.5	4
G04	4	5	4	4	4	4	4	5
G05	5	4.5	4.5	5	5	4.5	5	4.5
G06	5	4.5	5	4	4.5	5	4	4.5
G07	4	5	2.5	2.5	5	4.5	5	5
G08	3.5	4.5	5	5	4.5	4.5	3.5	5
G09	5	5	4.5	4	4.5	5	4.5	4.5
G10	4.5	4.5	4.5	2.5	5	2.5	5	4.5

Pada Tabel 10 di atas menampilkan nilai GAP yang telah diubah menjadi bobot sehingga dapat digunakan dalam proses perhitungan faktor inti dan faktor pendukung. Nilai bobot inilah yang kemudian menjadi perwakilan tingkat kecocokan kandidat pada masing-masing kriteria.

3.1.5 Perhitungan Core Factor dan Secondary Factor

Perhitungan Core Factor yang digunakan untuk menilai aspek-aspek terpenting dari setiap kandidat disajikan pada Tabel 11. Nilai CF diperoleh dari rata-rata bobot GAP pada kriteria yang dikategorikan sebagai faktor inti. Tabel ini memberikan gambaran mengenai kecocokan kandidat terhadap faktor utama yang paling berpengaruh dalam penilaian kinerja, kedisiplinan, dan kehadiran.

Tabel 11. Perhitungan Core Factor

Nama	Kedisiplinan (CF)	Kinerja (CF)	Kehadiran (CF)	Rata-rata
Sari Wulandari	4.25	5.0	5	4.75
Ahmad Hidayat	5.00	4.75	4	4.58
Maya Kartika	3.50	3.50	3.5	3.50
Budi Prasetyo	4.50	4.00	4	4.17
Rina Maharani	4.75	5.00	5	4.92
Dedi Kurniawan	4.75	4.25	4	4.33
Lestari Indah	4.50	4.75	5	4.75
Faisal Rahman	4.00	4.75	3	3.92
Nurul Hasanah	5.00	4.25	4.5	4.58
Tri Wahyudi	4.50	4.75	5	4.75

Sementara Tabel 12 di bawah ini menyajikan hasil perhitungan Secondary Factor untuk masing-masing kandidat. SF ini mencakup aspek-aspek pendukung yang juga penting namun memiliki pengaruh lebih rendah dibandingkan Core Factor. Nilai rata-rata SF pada tabel ini digunakan bersama CF untuk menentukan nilai total kandidat.

Tabel 12. Perhitungan Secondary Factor

Nama	Kedisiplinan	Kinerja	Kehadiran	Rata-rata
Sari Wulandari	4.5	5.0	5.0	4.83
Ahmad Hidayat	5.0	4.5	4.0	4.50
Maya Kartika	2.5	2.5	4.0	3.17
Budi Prasetyo	4.0	4.0	5.0	4.33
Rina Maharani	4.5	4.5	4.5	4.50
Dedi Kurniawan	5.0	5.0	4.5	4.83
Lestari Indah	2.5	4.5	5.0	4.00
Faisal Rahman	5.0	4.5	5.0	4.83
Nurul Hasanah	4.5	5.0	4.5	4.67
Tri Wahyudi	4.5	2.5	4.5	3.83

3.1.6 Perankingan

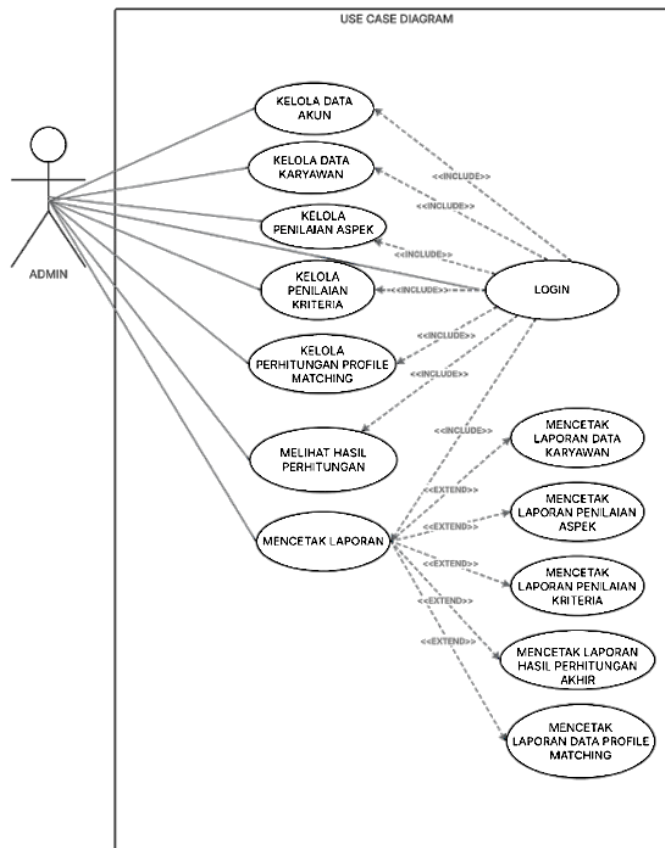
Tahap terakhir dalam perhitungan menggunakan metode *Profile Matching* ditampilkan pada Tabel 13, yaitu proses perankingan berdasarkan nilai total yang diperoleh masing-masing kandidat. Nilai akhir dihitung dengan menggabungkan nilai Core Factor dan Secondary Factor sesuai bobot tiap aspek, yaitu 20% untuk kedisiplinan, 40% untuk kinerja, dan 40% untuk kehadiran. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, kandidat dengan nilai tertinggi, yaitu Rina Maharani, menempati peringkat pertama dan dinyatakan sebagai kandidat paling sesuai dengan profil ideal perusahaan menjadi karyawan teladan.

Tabel 13. Nilai Akhir

Nama	Kedisiplinan	Kehadiran	Kinerja	Total
Rina Maharani	4.60	4.90	4.85	4.82
Sari Wulandari	4.40	5.00	4.65	4.74
Ahmad Hidayat	5.00	4.00	4.68	4.47
Lestari Indah	3.90	5.00	4.15	4.44
Nurul Hasanah	4.70	4.10	4.48	4.37
Dedi Kurniawan	4.80	4.00	4.48	4.35
Tri Wahyudi	4.00	4.80	3.85	4.26
Budi Prasetyo	4.20	4.20	4.00	4.12
Faisal Rahman	4.50	3.40	4.50	4.06
Maya Kartika	3.50	3.30	3.50	3.42

3.2 Use Case Diagram

Sebelum masuk ke tahapan implementasi sistem, penulis membuat *use case diagram* yang dapat digunakan untuk memahami bagaimana pengguna berinteraksi dengan sistem. Gambar 3 di bawah ini menampilkan *use case diagram* yang berfungsi untuk mengetahui peranan aktor beserta fungsi-fungsi utama yang dapat diakses di dalam sistem. Use case diagram memberikan gambaran menyeluruh mengenai fitur-fitur yang tersedia pada sistem, alur interaksi, serta batasan-batasan fungsi yang dapat dilakukan oleh pengguna. Dengan visualisasi tersebut, proses analisis kebutuhan menjadi lebih jelas dan sesuai dengan alur penggunanya.



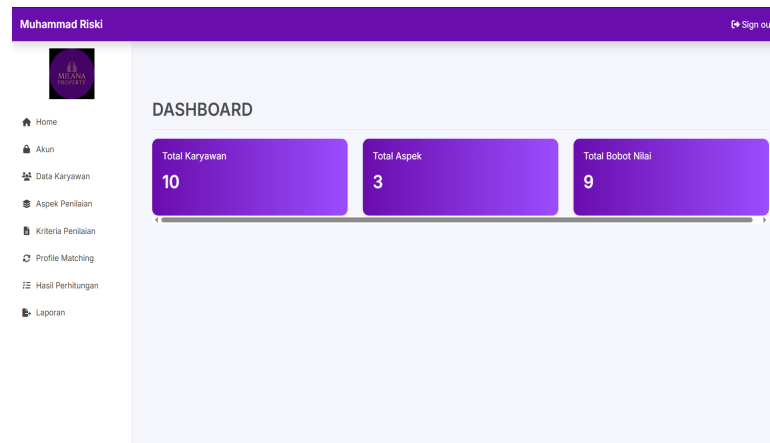
Gambar 3. Use Case Diagram Sistem

Use case diagram pada Gambar 3 menunjukkan bahwa sistem memiliki satu aktor yaitu Admin, yang berperan sebagai pengguna yang dapat mengelola seluruh fungsi sistem. Admin dapat melakukan berbagai aktivitas inti, mulai dari login, mengelola data akun, data karyawan, aspek penilaian, penilaian kriteria, perhitungan profile matching dan, mencetak laporan. Setiap use case ini memungkinkan Admin menambahkan, mengubah, maupun menghapus data yang berkaitan dengan proses penilaian karyawan. Sistem menyediakan fitur melihat hasil perhitungan, di mana Admin dapat mengakses hasil evaluasi yang telah diproses menggunakan metode *Profile Matching*. Selain melihat hasil, Admin juga dapat melakukan aktivitas mencetak laporan, yang mencakup beberapa jenis laporan yaitu laporan data karyawan, laporan penilaian aspek, laporan penilaian kriteria, laporan hasil perhitungan akhir, serta laporan data *Profile Matching*. semua fitur yang tersedia dalam sistem saling terkait untuk mendukung proses penilaian karyawan secara menyeluruh, mulai dari input data hingga penyajian hasil dalam bentuk laporan yang siap digunakan untuk proses pengambilan keputusan.

3.3 Tampilan Sistem

a. Tampilan *home page*.

Gambar 4 di bawah ini menampilkan antarmuka dashboard sistem penilaian kinerja karyawan yang berfungsi sebagai halaman utama setelah pengguna berhasil melakukan login. Dashboard digunakan untuk menampilkan rangkuman informasi penting secara ringkas, cepat dan mudah dipahami sehingga membantu admin dalam memonitor jumlah data yang tersedia dalam sistem secara efisien.

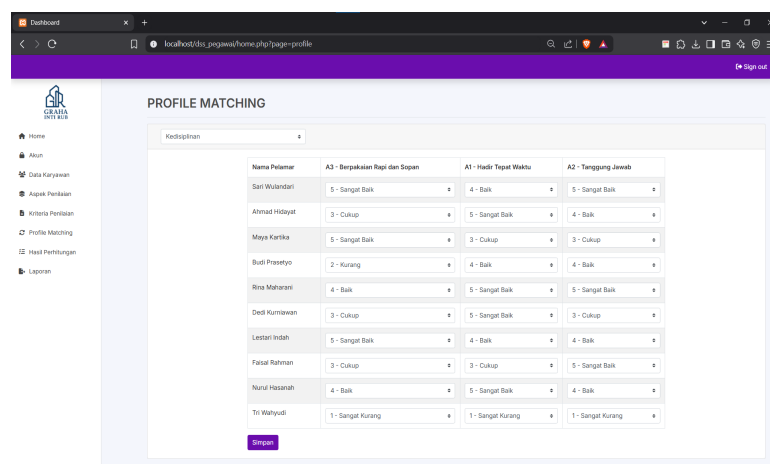


Gambar 4. Tampilan Home Page

Pada Gambar 4 tampilan dashboard menyajikan 3 informasi utama, yaitu total karyawan, total aspek, dan total bobot nilai. Total karyawan menunjukkan jumlah seluruh karyawan yang telah terdaftar/tercatat dalam sistem, sedangkan total aspek menampilkan banyaknya aspek penilaian yang digunakan dalam proses evaluasi kinerja. Adapun total bobot nilai merupakan akumulasi bobot yang digunakan pada setiap kriteria penilaian. Tampilan *home page* membantu admin untuk mendapatkan gambaran umum mengenai kondisi dan kelengkapan data sebelum melanjutkan ke tahap proses penilaian.

b. Tampilan input data untuk proses penilaian *Profile Matching*

Gambar 5 menampilkan antarmuka halaman penilaian menggunakan metode *Profile Matching* pada sistem pendukung keputusan penentuan karyawan teladan. Admin dapat menginput dan menilai setiap karyawan berdasarkan aspek, kriteria dan bobot nilai yang telah ditentukan sebelumnya. Fitur ini merupakan bagian inti dari proses perhitungan dengan menggunakan metode *Profile Matching*, karena semua penilaian akan diproses untuk mengukur tingkat kecocokan profil karyawan dengan standar kompetensi yang ditetapkan perusahaan.

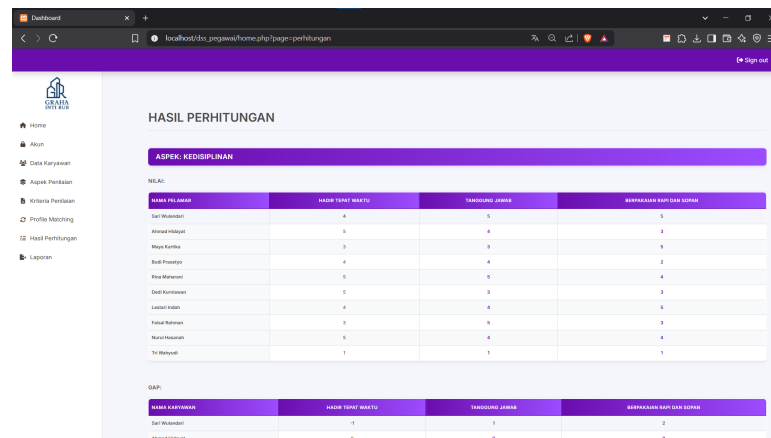


Nama Pelamar	A3 - Berpakaian Rapi dan Sopan	A1 - Hadir Tepat Waktu	A2 - Tanggung Jawab
Sari Wulandari	5 - Sangat Baik	4 - Baik	5 - Sangat Baik
Ahmad Hidayat	3 - Cukup	5 - Sangat Baik	4 - Baik
Maya Kartika	5 - Sangat Baik	3 - Cukup	3 - Cukup
Budi Prasetyo	2 - Kurang	4 - Baik	4 - Baik
Rina Maharani	4 - Baik	5 - Sangat Baik	5 - Sangat Baik
Dedi Kurniawan	3 - Cukup	5 - Sangat Baik	3 - Cukup
Lestari Indah	5 - Sangat Baik	4 - Baik	4 - Baik
Faisal Rahman	3 - Cukup	3 - Cukup	5 - Sangat Baik
Nurul Hasanah	4 - Baik	5 - Sangat Baik	4 - Baik
Ti Wahyudi	1 - Sangat Kurang	1 - Sangat Kurang	1 - Sangat Kurang

Gambar 5. Tampilan kelola data untuk proses penilaian *Profile Matching*

Dari gambar 5, sistem menyediakan daftar karyawan beserta kolom penilaian untuk setiap kriteria dalam aspek yang dipilih, seperti kedisiplinan, kinerja, atau kehadiran. Kemudian Admin dapat memilih nilai yang sesuai untuk masing-masing karyawan melalui menu dropdown yang telah disediakan oleh sistem. Setelah seluruh data penilaian diisi, maka proses selanjutnya yaitu melakukan perhitungan berdasarkan metode *Profile Matching*. Nilai yang sudah disimpan kemudian dihitung menjadi nilai GAP, *Core Factor*, *Secondary Factor*, hingga menghasilkan ranking akhir. Tahapan ini merupakan inti dari proses analisis karena seluruh nilai yang telah diinput sebelumnya akan diproses untuk mengetahui tingkat kesesuaian masing-masing karyawan terhadap standar kompetensi yang telah ditetapkan perusahaan. Antarmuka dapat memudahkan pengguna dalam mengelola penilaian secara sistematis, akurat, dan konsisten sesuai metode *Profile Matching*.

- c. Tampilan hasil perhitungan menggunakan metode *Profile Matching*
Perhitungan menggunakan metode *Profile Matching* meliputi pengolahan nilai GAP, penentuan bobot GAP, penghitungan *Core Factor* dan *Secondary Factor*, hingga menghasilkan nilai akhir yang menjadi dasar penyusunan peringkat karyawan. Metode *Profile Matching* bekerja dengan cara membandingkan profil ideal dengan profil aktual dari masing-masing karyawan. Sehingga tampilan hasil yang muncul pada halaman ini tidak hanya berupa tabel nilai, tetapi berupa visualisasi dari proses analisis yang digunakan untuk mengukur kualitas dan kompetensi karyawan secara objektif.



ASPEK KEDISIPLINAN				
NILAI				
ASPEK KEDISIPLINAN	NILAI	ASPEK KEDISIPLINAN	NILAI TERTAMBAH	TANGGUNG JAWAB
Serius Mengerjakan	4	Serius Mengerjakan	4	4
Amanah Menyerahkan	3	Amanah Menyerahkan	3	3
Maya Kerja	3	Maya Kerja	3	3
Baik Penampilan	4	Baik Penampilan	4	2
Kejujuran	3	Kejujuran	3	4
Disiplin	3	Disiplin	3	3
Loyalitas	4	Loyalitas	4	3
Kejujuran	3	Kejujuran	3	3
Kejujuran	3	Kejujuran	3	4
Kejujuran	3	Kejujuran	3	3

GAP				
NILAI				
ASPEK KEDISIPLINAN	NILAI	ASPEK KEMAMPUAN	NILAI TERTAMBAH	TANGGUNG JAWAB
Serius Mengerjakan	4	Serius Mengerjakan	4	4
Amanah Menyerahkan	3	Amanah Menyerahkan	3	3

Gambar 6. Tampilan hasil perhitungan menggunakan metode *Profile Matching*

Gambar 6 di atas merupakan halaman hasil perhitungan yang berfungsi sebagai output akhir dari rangkaian proses penilaian yang telah dilakukan sebelumnya dengan menggunakan metode *Profile Matching*, hal ini akan memudahkan admin atau pengambil keputusan dalam memahami hasil evaluasi secara lengkap. Hasil akhir tersebut disajikan dalam bentuk peringkat, sehingga memudahkan para pengambil keputusan untuk melihat urutan karyawan berdasarkan nilai tertinggi hingga terendah. Dengan demikian, proses penilaian menjadi lebih objektif, terukur, dan transparan karena semua keputusan didasarkan pada parameter numerik yang dihitung secara sistematis. Penggunaan metode *Profile Matching* juga membantu perusahaan dalam mengenali kekuatan dan kelemahan masing-masing karyawan berdasarkan aspek penilaian tertentu, sehingga hasilnya tidak hanya berguna untuk menentukan karyawan teladan, tetapi juga bisa digunakan sebagai bahan evaluasi kinerja dan pengembangan kemampuan karyawan di masa depan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, telah terbukti bahwa sistem pendukung keputusan berbasis web (DSS) yang menggunakan metode *Profile Matching* sangat bermanfaat dalam mendukung proses evaluasi kinerja karyawan dan pemilihan karyawan teladan. Sistem ini berhasil mengatasi berbagai kendala yang terkait dengan metode penilaian manual, seperti subjektivitas, pemborosan waktu, kesalahan perhitungan, dan kesulitan dalam mengelola jumlah data yang besar. Melalui tahapan perhitungan GAP, pembobotan, pengelompokan *core factor* dan *secondary factor*, hingga perankingan, sistem dapat menghasilkan nilai evaluasi yang objektif dan terukur. Berdasarkan proses perhitungan yang telah dilakukan, baik melalui perhitungan manual maupun otomatis, hasil akhir menunjukkan nilai dan urutan yang sama. Hal ini menunjukkan bahwa algoritma *profile matching* berfungsi dengan benar dan sesuai prosedur perhitungan manual. Selain itu, pengujian lebih lanjut membuktikan bahwa peringkat dari sistem ini sejalan dengan penilaian HRD, sehingga layak digunakan sebagai alat pengambilan keputusan. Integrasi sistem ke dalam platform web juga mempermudah aksesibilitas dan pengelolaan data secara terpusat, sehingga pemantauan dan evaluasi kinerja karyawan menjadi lebih efisien dan transparan. Sistem ini tidak hanya membantu mengidentifikasi karyawan teladan tetapi juga berfungsi sebagai landasan bagi perusahaan untuk mengembangkan rencana pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan. Dengan demikian, penelitian ini berkontribusi dalam mempromosikan penggunaan teknologi informasi untuk meningkatkan manajemen kinerja karyawan di era digital.

REFERENCES

- [1] W. Setiawan and N. Fajriyah, "Analysis And Design Of Digital Application Systems For Employee Data Management In Xyz Store," *Digit. Bus. J.*, 2024, doi: 10.31000/digibis.v3i1.12348.
- [2] A. V. Vitianingsih, A. F. Maulana, S. Kacung, A. L. Maukar, and S. F. A. Wati, "Analysis and Design of Employee Management Information Systems Using the Web-Based Waterfall Method," *JITSI J. Ilm. Teknol. Sist. Inf.*, 2024, doi: 10.62527/jitsi.5.2.237.
- [3] A. Z. Fila, M. C. Mursid, and S. A. Caniogo, "Management Information Systems: Characteristics And Role In Modern Organizational Transformation," *J. Inf. Syst. Applied. Manag. Account. Res.*, 2025, doi: 10.52362/jisamar.v9i2.1860.
- [4] M. I. Asriyanti, S., Febrianti, A. A., Wulansari, F. N., Mubarak, S., & Anshori, "Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan," *PPIMAN Pus. Publ. Ilmu Manaj.*, vol. 2, no. 3, pp. 8–21, 2024, doi: 10.59603/ppiman.v2i3.388.

- [5] D. Parmar and .Bhakti Pathak, "A Study On Contribution Of Human Resource Management In Promoting Employee Performance," *Int. J. Res. Publ. Rev.*, 2025, doi: 10.55248/gengpi.6.0425.1304.
- [6] M. Junaidi, K. Partayasa, and D. Sulaimawan, "Analysis of Human Resource Management Strategies in Improving Organizational Performance," *Target J. Manaj. Bisnis*, 2024, doi: 10.30812/target.v6i1.3983.
- [7] A. Alsakarneh, H. A. Shatnawi, W. Alhyasat, F. Zowid, R. A. M. Alrababah, and B. Eneizan, "The effectiveness of human resource management practices on increasing organizational performance and the mediating effect of employee engagement," *Uncertain Supply Chain Manag.*, 2024, doi: 10.5267/j.uscm.2023.11.019.
- [8] A. Sulistyohati, M. Izzatillah, R. Abeputra, and F. Natsir, *Kuasai UML dalam 30 Menit: Rahasia Cepat Membuat Sistem Pemilihan Karyawan Terbaik*, 1st ed. Jakarta: PT Penerbit Qriset Indonesia, 2025.
- [9] R. Saputra, A., & Wijayanti, "Evaluasi Diri dan Kinerja Karyawan Gudang," *J. Ris. Inspirasi Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 8, no. 1, pp. 42–58, 2024.
- [10] D. Darmadi, "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif," *Equator J. Manag. Entrep.*, vol. 10, no. 2, pp. 085–092, 2022.
- [11] A. R. Puspita, R., & Selvanda, "Sistem Pendukung Keputusan dalam Menentukan Penerima Program Indonesia Pintar (PIP) Menggunakan Metode SAW," *J. Minfo Polgan*, vol. 13, no. 2, pp. 1866–1876, 2024, doi: 10.33395/jmp.v13i2.14279.
- [12] et al. Hina, Q., "Evaluasi Kinerja Melalui Sistem Penilaian Objektif dan Transparan untuk Meningkatkan Kualitas Kerja Karyawan," *Gudang J. Multidisiplin Ilmu*, vol. 5, no. 2, pp. 45–62, 2024.
- [13] & M. Nasri, I., "Pengaruh Evaluasi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Langgeng Daya Agrindo," *J. Equiv.*, vol. 2, no. 1, pp. 57–79, 2024.
- [14] E. Nurninawati, "Optimizing The Selection Of The Best Employees Using The Profile Matching Method In Abacus Cash Solution," *Eur. J. Sci. Res. Rev.*, 2025, doi: 10.5455/ejsrr.20250220013505.
- [15] D. Prabowo, "Implementation Of Profile Matching Method For The Best Employee Selection System Pt. Jendela Digital Indonesia," *J. Pilar Nusa Mandiri*, 2022, doi: 10.33480/pilar.v18i2.2464.
- [16] S. Zaelani, D., Sulistyohati, A., & Khotijah, "Sistem Pendukung Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Siswa Berprestasi Menggunakan Metode Weighted Product Pada SD IT Insan Madani," *J. Tera, Undira*, vol. 5, no. 1, 2025.
- [17] A. Akbar, P. Studi, S. Informasi, F. T. Informasi, and U. B. Luhur, "Penerapan profile matching pada sistem penunjang keputusan karyawan terbaik pt. indium dynamics solusindo," vol. 7, no. 1, pp. 97–109, 2023.
- [18] M. Juliana and A. Kirana, "Perancangan Sistem Evaluasi Kinerja Karyawan Berbasis Kompetensi (Studi Kasus Di PT. Pelindo Nusra)," *J. Ris. DAN Apl. Tek. Ind.*, 2025, doi: 10.24843/jrati.2025.v03.i01.p09.
- [19] K. Sampath, K. Devi, T. Ambuli, and S. Venkatesan, "AI-Powered Employee Performance Evaluation Systems in HR Management," *2024 7th Int. Conf. Circuit Power Comput. Technol.*, vol. 1, pp. 703–708, 2024, doi: 10.1109/iccpct61902.2024.10673159.
- [20] N. Fitria, I. Wijayanti, A. B. Santoso, S. Romadon, and K. Kraugusteeliana, "The Role of Management Information Systems in Human Resource Competency Development," *J. Minfo Polgan*, 2023, doi: 10.33395/jmp.v12i1.12764.
- [21] S. Alshahrani, "AHP-MOORA framework for longitudinal evaluation of Pharm.D program learning outcomes: a tool for Saudi pharmacy programs accreditation and curriculum enhancement," *Front. Med.*, 2025, doi: 10.3389/fmed.2025.1628510.
- [22] D. Ratnasari, B. Amang, and M. F. Hamzah, "Qualitative Analysis of Enhancing Professionalism and Work Ethic of BPVP Pangkep Apparatus through Data-Based Human Resource Management," *Golden Ratio Mapp. Idea Lit. Format*, 2025, doi: 10.52970/grmilf.v5i2.1385.
- [23] X. Xing and Q. Wen, "A Human Resource Evaluation and Recommendation System based on Big Data Mining," *Scalable Comput. Pr. Exp.*, vol. 25, 2024, doi: 10.12694/scpe.v25i6.3348.
- [24] R. Rathore and S. P. S. Rathore, "Machine Learning Applications in Human Resource Management: Predicting Employee Turnover and Performance," *Int. J. Glob. Acad. & Sci. Res.*, 2024, doi: 10.55938/ijgasr.v3i2.77.