

Pemilihan Calon Manager Dari Pegawai Berprestasi Menggunakan Metode Profile Matching Pada CV. Glofacia Oceanic

Dedi Candro Parulian Sinaga¹, Baringin Sianipar², Preddy Marpaung³

STMIK Pelita Nusantara

Jl. Iskandar Mudah No 1 Medan, 061-88813414/061-88813415

¹Dedisinaga27@gmail.com, ²aniparbaringin@gmail.com, ³preddymarpaung2@gmail.com

Abstract

At this time the company CV. Glofacia Oceanic in Medan City is looking for employees to be appointed as Managers. For the Selection of Candidates for Managers who have difficulties in selecting employees who have good work performance within the company, then based on work goals and attendance, which are evaluation materials for employee appraisals to become managers. For employees who are elected will be managers in CV. Glofacia Oceanic. The number of employees becomes the owner of difficulties for company owners in selecting employees who are appointed to become managers, so it cannot be denied that in the selection of outstanding employees at CV. Oceanic Glofacia is often done not objectively. To find out which internal employees of the company are performing well, it is necessary to assess the performance of the employees. At the time of an assessment in choosing a prospective manager, including using a decision support system to help solve a problem. The method that will be used to select prospective internal managers is the Profile Matching method. With the application of this method in selecting prospective managers so there are no errors in decision making. So it is hoped that the Profile Matching Method can provide value objectively to employees and assist the company's director in providing employee performance appraisals.

Keywords: DSS, Profile Matching, Best Employee

Abstrak

Pada Saat ini Perusahaan CV. Glofacia Oceanic di Kota Medan sedang mencari Pegawai untuk diangkat Posisi Manager, Untuk Pemilihan Calon Manager terjadi kesulitan dalam Pemilihan siapa pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik di internal perusahaan, maka berdasarkan sasaran kerja dan absensi yang merupakan bahan evaluasi untuk penilaian pegawai untuk diangkat menjadi Manager. Bagi pegawai yang terpilih akan diangkat menjadi Manager di Perusahaan CV. Glofacia Oceanic. Banyaknya pegawai menjadi kesulitan bagi pemilik perusahaan dalam Pemilihan pegawai berprestasi untuk diangkat menjadi Manager, maka tidak dipungkiri juga bahwa dalam pemilihan pegawai berprestasi di CV. Glofacia Oceanic sering dilakukan tidak objektif. Untuk mengetahui siapa pegawai di internal perusahaan yang berprestasi perlu diadakan penilaian kinerja terhadap pegawai. Pada saat suatu penilaian dalam memilih calon manager diantaranya menggunakan sistem pendukung keputusan untuk membantu pemecahan suatu masalah. Adapun metode yang akan digunakan untuk memilih calon manager di internal perusahaan yaitu metode Profile Matching. Dengan adanya penerapan metode ini dalam memilih calon manager agar tidak terjadi kesalahan dalam pengambilan keputusan. Jadi diharapkan dengan adanya Metode Profile Matching ini dapat memberikan nilai secara objektif terhadap pegawai dan membantu Direktur perusahaan dalam memberikan penilaian kinerja pegawainya.

Kata kunci: SPK, Profile Matching, Pegawai Terbaik

1. PENDAHULUAN

Pada Perusahaan CV. Glofacia Oceanic akan melakukan penilaian prestasi kerja yang dilakukan untuk memilih calon manager, Penilaian Prestasi diambil dari sasaran kerja dan absensi yang merupakan bahan evaluasi penilaian pegawai. Penilaian tersebut dilakukan oleh direktur perusahaan yaitu Ibu Gloria B.N. Manalu, S.Pi. Bagi pegawai yang terpilih akan diangkat menjadi Manager. Banyaknya pegawai menjadi kesulitan tersendiri dalam memilih pegawai berprestasi, tidak dihindarkan bahwa pemilihan calon manager ini sering dilakukan tidak objektif. Untuk mengetahui siapa pegawai yang paling berprestasi dalam pemilihan calon manager perlu diadakan penilaian kinerja terhadap pegawai.

Ada Banyak cabang dibidang ilmu komputer yang mampu menyelesaikan masalah yang kompleks, hal ini terbukti dari banyaknya penelitian-penelitian yang sudah pernah dilakukan, seperti penelitian dalam bidang data mining [1]–[8], bidang jaringan saraf tiruan [11]–[20], maupun bidang sistem pendukung keputusan [22]–[29]. Berdasarkan penjelasan ini, peneliti menggunakan sistem pendukung keputusan untuk menyelesaikan masalah di atas. Dalam hal ini, peneliti menggunakan metode Profile Matching, karena metode ini merupakan salah satu metode sistem pendukung keputusan yang cara kerjanya membandingkan GAP antara nilai Alternatif dan kriteria. Ada beberapa hal yang diketahui tentang Analisis GAP, salah satu diantaranya adalah tabel nilai bobot GAP. Selain itu analisis GAP ini juga harus memahami konsep Skala Prioritas, karena di dalam pembuatan bobot dengan range 0-5 berdasakan prioritas setiap kriteria.

Banyak penelitian-penelitian terdahulu yang membahas mengenai metode profil matching, diantaranya penelitian propose a privacy-preserving multi-hop profile-matching protocol for Proximity-based mobile social networks (PMSNs). Pada penelitian ini metode profil matching dapat diterapkan dengan baik. Penelitian selanjutnya membahas tentang metode profil matching menyelesaikan pemilihan masalah ke suatu keputusan. Penelitian ini menggunakan 5 data sampel, yang mana masing-masing sampel memiliki skor kredit masing-masing. Penelitian ini membagi nilai kredit antara 1 dan tiga di mana angka 1 menjadi nilai terendah (terburuk) sedangkan angka 3 adalah nilai tertinggi (terbaik). Pada penelitian ini metode profil matching juga dapat diterapkan dengan baik [30]. Selanjutnya penelitian untuk merekomendasikan Destinasi Wisata Pendakian dengan Metode Profile Matching. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara memberikan kuesioner/angket kepada 3 kelompok organisasi pecinta alam, masing-masing organisasi diberikan 10 angket. Pada penelitian ini Ada 5 Alternatif yang digunakan dengan 6. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan metode Profile Matching, diperoleh hasil bahwa Gunung Rinjani merupakan tujuan wisata pendakian yang direkomendasikan [31]. Penelitian berikutnya Using Profile Matching Method to Employee Position Movement. Posisi mutasi karyawan yang dibahas pada penelitian ini adalah di Kabupaten Tanggamus. Penelitian ini menghasilkan urutan peringkat calon karyawan yang memiliki kinerja baik yang telah dipilih, dan

output dari aplikasi dapat membantu pengambil keputusan (Decision maker) untuk memilih alternatif pengalihan tugas atau mutasi kantor Karyawan yang ada di Kabupaten Tanggamus agar dapat meningkatkan lapangan kerja dan kinerja yang lebih baik di tempat kerja baru lagi [32].

Berdasarkan referensi diatas, untuk mengurangi terjadinya kesalahan yang ada perlulah dibuat suatu sistem pendukung keputusan yang dapat menganalisa beberapa pegawai yang sesuai dengan kinerjanya. Kinerja pegawai yang baik itu sangat penting untuk kegiatan pada perusahaan CV. Glofacia Oceanic ini dapat berjalan dengan lancar sehingga Direktur dapat mengetahui kinerja pegawai yang berprestasi dan bisa diambil keputusan dalam menentukan calon manager diperusahaan tersebut.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Maksud dari penulisan ini adalah Membantu Direktur CV. Glofacia Oceanic dalam memilih Calon Manager di Internal Perusahaan. Untuk menerapkan dan mempermudah metode Profile Matching dalam memilih pegawai berprestasi untuk diangkat menjadi Manager. Membuat pengolahan data kinerja pegawai yang berprestasi menjadi pertimbangan data valid dan lebih efisien. Metode penelitian pada CV. Glofacia Oceanic yang dilakukan untuk pengumpulan data pegawai di internal perusahaan dibutuhkan adalah sebagai berikut:

a) Observasi

Langsung Mengadakan pengamatan dalam menilai kinerja pegawai di CV. Glofacia Oceanic dalam pemilihan Calon Manager.

b) Wawancara

Cara pengambilan data dengan cara tanya jawab secara langsung kepada Direktur perusahaan yaitu Ibu Gloria B.N Manalu, S.Pi, yang membantu memberikan data dan informasi yang akan digunakan untuk penelitian ini.

c) Studi Pustaka

Metode yang akan digunakan dalam mengumpulkan data yaitu dengan mengambil literature, selain menggunakan data dari referensi jurnal jurnal yang mendukung.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode Profile matching adalah suatu proses yang sangat penting dalam manajemen SDM perusahaan dimana terlebih dahulu ditentukan kompetensi (kemampuan) yang diperlukan oleh suatu jabatan. Kompetensi atau kemampuan tersebut haruslah dapat dipenuhi oleh pemegang atau calon pemegang jabatan. Dalam proses profile matching secara garis besar merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu kedalam kompetensi jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (disebut juga GAP), semakin kecil GAP yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar yang berarti memiliki peluang lebih besar untuk pegawai yang menempati posisi tersebut [33].

Dalam memecahkan masalah penelitian dan mencapai tujuan akhir penelitian sangat dibutuhkan analisa. Data mentah adalah data yang belum

dianalisis. Kasus ini dibuat untuk pemilihan calon Manager di perusahaan CV. Glofacia Oceanic. Dalam hal ini memiliki dua kriteria yaitu aspek sasaran kerja dan aspek perilaku. Perhitungan ini memiliki aspek-aspek tertentu untuk penilaian pegawai berprestasi yang terjadi pada tiap aspeknya mempunyai perhitungan yang berbeda-beda. Keterangannya pada kasus ini yaitu pada Tabel 1. Kriteria Aspek:

Tabel 1. Kriteria Aspek

No.	Kriteria	Keterangan Sub Kriteria	
1	Aspek Sasaran Kerja	Y1	Tugas Jabatan
		Y2	Tugas Tambahan
		Y3	Kreatifitas
2	Aspek Perilaku	Z1	Pelayanan
		Z2	Disiplin
		Z3	Kerjasama
		Z4	Kepemimpinan

Kemudian untuk menilai aspek dari sub kriterianya yaitu pada Tabel 2. Nilai Aspek:

Tabel 2. Nilai Aspek

No	Nama Kriteria	Nilai
1	Tidak Memenuhi Syarat	1
2	Kurang	2
3	Cukup	3
4	Baik	4
5	Sangat Baik	5

Berikut Penilaian yang sudah dilakukan Direktur CV. Glofacia Oceanic adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Penilaian Pegawai

No	Nama Pegawai	Sasaran Kerja						
		Y1	Y2	Y3	Z1	Z2	Z3	Z4
1	Maria Sinaga	4	2	4	4	5	3	3
2	Rio Manurung	5	3	4	4	5	4	3
3	Rossi Sagala	5	3	4	4	4	5	2
4	Giofani Manalu	5	3	3	4	4	3	4
5	Bona Hutauruk	5	3	4	5	4	4	2

3.1. Pemetaan GAP

Pemetaan pada GAP adalah melihat perbedaan antara profil jabatan dan profil karyawan atau bisa ditunjukkan dengan rumus:

$$\text{GAP} = \text{Profil Pegawai} - \text{Profile Kinerja} \quad (1)$$

Keterangan:

Profil Pegawai : Nilai Pegawai

Profil Kinerja : Nilai Standart

Tabel 4. GAP Aspek Sasaran Kerja

No.	Nama Pegawai	Kriteria			GAP Y1	GAP Y2	GAP Y3
		Y1	Y2	Y3			
1	Maria Sinaga	4	2	4	-1	-1	0
2	Rio Manurung	5	3	4	0	0	0
3	Rossi Sagala	5	3	4	0	0	0
4	Giofani Manalu	5	3	3	0	0	-1
5	Bona Hutauruk	5	3	4	0	0	0
Profil Pencapaian		5	3	4			

Tabel 5. GAP Aspek Perilaku

No.	Nama Pegawai	Kriteria				GAP Z1	GAP Z2	GAP Z3	GAP Z4
		Z1	Z2	Z3	Z4				
1	Maria Sinaga	4	5	3	3	0	1	0	0
2	Rio Manurung	4	5	4	3	0	1	1	0
3	Rossi Sagala	4	4	5	2	0	0	1	-1
4	Giofani Manalu	4	4	3	4	0	0	0	1
5	Bona Hutauruk	5	4	4	2	1	0	1	-1
Profil Pencapaian		4	4	3	3				

3.2. Pembobotan

Setelah didapatkan tiap gap masingmasing pegawai maka tiap profil nasabah diberi bobot nilai patokan seperti pada tabel-tabel berikut:

Tabel 6. Bobot Nilai Gap

No	Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	5	Tidak ada Selisih (Kompetensi Sesuai dengan yang dibutuhkan)
2	1	4.5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat level
3	-1	4	Kompetensi individu kekurangan 1 tingkat level
4	2	3.5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat level
5	-2	3	Kompetensi individu kekurangan 2 tingkat level
6	3	2.5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat level
7	-3	2	Kompetensi individu kekurangan 3 tingkat level
8	4	1.5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat level
9	-4	1	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat level

Tabel 7. Penentuan Nilai Bobot Aspek Sasaran Kerja

No.	Nama Pegawai	Kriteria			Nilai Bobot		
		Y1	Y2	Y3			
1	Maria Sinaga	-1	-1	0	4	4	5
2	Rio Manurung	0	0	0	5	5	5
3	Rossi Sagala	0	0	0	5	5	5
4	Giofani Manalu	0	0	-1	5	5	4
5	Bona Hutauruk	0	0	0	5	5	5

Tabel 8. Penentuan Nilai Bobot Aspek Perilaku

No.	Nama Pegawai	Kriteria				Nilai Bobot			
		Z1	Z2	Z3	Z4				
1	Maria Sinaga	0	1	0	0	5	4,5	5	5
2	Rio Manurung	0	1	1	0	5	4,5	4,5	5
3	Rossi Sagala	0	0	1	-1	5	5	4,5	4
4	Giofani Manalu	0	0	0	1	5	5	5	4,5
5	Bona Hutauruk	1	0	1	-1	4,5	5	4,5	4

3.3. Perhitungan dan Pengelompokan

Berikut ini perhitungan dan pengelompokan Core dan Secondary Factor langkah selanjutnya yaitu menentukan bobot pada nilai GAP dan selanjutnya akan dilakukan pengelompokan menjadi dua, yaitu kelompok *core factor* dan *secondary factor*.

Core factor adalah aspek (kompetensi) yang paling menonjol atau paling dibutuhkan oleh suatu jabatan yang diperkirakan dapat menghasilkan kinerja optimal. Untuk perhitungan *core factor* dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini:

$$NCF = \frac{\sum_{IS} NC(S,P)}{\sum_{IS}} \quad (2)$$

Keterangan:

NSF : Nilai rata-rata Secondary factor

NS (s,p) : Jumlah total nilai Secondary factor (sasaran kerja, perilaku)

IS : Jumlah item Secondary factor

a) Aspek Sasaran Kerja

Dalam Melakukan perhitungan *core factor* dan *secondary factor* pada aspek kinerja, Maka akan terlebih dahulu menentukan sub-aspek *core factor* dari aspek kinerja (sub-aspek yaitu Y1 dan Y3) maka sub-aspek sisanya (Y2) ialah *secondary factor*. Berikut cara pengerjaannya perhitungan pada sub aspek berikut:

1. Maria Sinaga

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

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

2. Rio Manurung

$$NFC = \frac{5+5}{2} = \frac{10}{2} = 5$$

$$NSF = \frac{5}{1} = 5$$

3. Rossi Sagala

$$NFC = \frac{5+5}{2} = \frac{10}{2} = 5$$

$$NSF = \frac{5}{1} = 5$$

4. Giofani Manalu

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

$$NSF = \frac{5}{1} = 5$$

5. Bona Hutaeruk

$$NFC = \frac{5 + 5}{2} = \frac{10}{2} = 5$$

$$NSF = \frac{5}{1} = 5$$

Tabel 9. Bobot Nilai GAP Aspek Sasaran Kerja

No	Nama Pegawai	Kriteria			NCF	NSF
		Y1	Y2	Y3		
1	Maria Sinaga	4	4	5	4,5	4
2	Rio Manurung	5	5	5	5	5
3	Rossi Sagala	5	5	5	5	5
4	Giofani Manalu	5	5	4	4,5	5
5	Bona Hutaeruk	5	5	5	5	5

b) Aspek Perilaku

Dalam melakukan perhitungan dari *core factor* dan *secondary factor* dari setiap aspek sikap kerja, dengan pertama sekali menentukan sub-aspek mana yang menjadi *core factor* dari aspek sikap kerja (sub-aspek yaitu Z1 dan Z2) maka subaspek sisanya (Z3 dan Z4) disebut *secondary factor*.

Berikut cara pengerjaannya perhitungan pada sub aspek berikut:

1. Maria Sinaga

$$NFC = \frac{5 + 4,5}{2} = \frac{9,5}{2} = 4,75$$

$$NSF = \frac{5 + 5}{2} = \frac{10}{2} = 5$$

2. Rio Manurung

$$NFC = \frac{5 + 4,5}{2} = \frac{9,5}{2} = 4,75$$

$$NSF = \frac{4,5 + 5}{2} = \frac{9,5}{2} = 4,75$$

3. Rossi Sagala

$$NFC = \frac{5 + 5}{2} = \frac{10}{2} = 5$$

$$NSF = \frac{4,5 + 4}{2} = \frac{8,5}{2} = 4,25$$

4. Giofani Manalu

$$NFC = \frac{5 + 5}{2} = \frac{10}{2} = 5$$

$$NSF = \frac{5 + 4,5}{2} = \frac{9,5}{2} = 4,75$$

5. Bona Hutaeruk

$$NFC = \frac{4,5 + 5}{2} = \frac{9,5}{2} = 4,75$$

$$NSF = \frac{4,5 + 4}{2} = \frac{8,5}{2} = 4,25$$

Tabel 10. Bobot Nilai GAP Aspek Perilaku

No	Nama Pegawai	Kriteria				NCF	NSF
		Z1	Z2	Z3	Z4		
1	Maria Sinaga	5	4,5	5	5	4,75	5
2	Rio Manurung	5	4,5	4,5	5	4,75	4,75
3	Rossi Sagala	5	5	4,5	4	5	4,25
4	Giofani Manalu	5	5	5	4,5	5	4,75
5	Bona Hutaeruk	4,5	5	4,5	4	4,75	4,75

3.4. Perhitungan Nilai Total

Kesimpulan dari Tabel hasil perhitungan pada kriteria diatas, maka akan dihitung nilai total *core factor* dan *secondary factor* yang akan berpengaruh pada kinerja tia profil. Adapun rumus perhitungan sebagai berikut :

$$N(s,p) = (x)\%NCF(s,p) + (x)\%NSF(s,p) \quad (3)$$

Keterangan:

N (s,p) : Nilai total dari aspek

NCF (s,p) : Nilai rata-rata *core factor*
(sasaran kerja, perilaku)

NSF (s,p) : Nilai rata-rata *secondary factor*
(sasaran kerja, perilaku)

(x)% : Nilai persen yang diinputkan

a) Aspek Sasaran Kerja

Perhitungan nilai total terlebih dahulu menentukan nilai persen yang di inputkan yaitu *core factor* 60% dan *secondary factor* 40%. Kemudian nilai *core factor* dan *secondary factor* ini dijumlahkan sesuai rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} 1. \text{ Maria Sinaga} &= (60\% \times 4,5) + (40\% \times 4) \\ &= 2,7 + 1,6 \\ &= 4 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 2. \text{ Rio Manurung} &= (60\% \times 5) + (40\% \times 5) \\ &= 3 + 2 \\ &= 5 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 3. \text{ Rossi Sagala} &= (60\% \times 5) + (40\% \times 5) \\ &= 3 + 2 \\ &= 5 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 4. \text{ Giofani Manalu} &= (60\% \times 4,5) + (40\% \times 5) \\ &= 2,7 + 2 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 &= 4,7 \\
 5. \text{ Erma} &= (60\% \times 5) + (40\% \times 5) \\
 &= 3 + 2 \\
 &= 5
 \end{aligned}$$

Tabel 11. Nilai Total GAP Aspek Sasaran Kerja

No	Nama Pegawai	NCF	NSF	N(a)
1	Maria Sinaga	4,5	4	4
2	Rio Manurung	5	5	5
3	Rossi Sagala	5	5	5
4	Giofani Manalu	4,5	5	4,75
5	Bona Hutauruk	5	5	5

b) Aspek Perilaku

$$\begin{aligned}
 1. \text{ Maria Sinaga} &= (60\% \times 4,75) + (40\% \times 5) \\
 &= 2,85 + 2 \\
 &= 4,85 \\
 2. \text{ Rio Manurung} &= (60\% \times 4,75) + (40\% \times 4,75) \\
 &= 2,85 + 1,9 \\
 &= 4,75 \\
 3. \text{ Rossi Sagala} &= (60\% \times 5) + (40\% \times 4,25) \\
 &= 3 + 1,7 \\
 &= 4,7 \\
 4. \text{ Giofani Manalu} &= (60\% \times 5) + (40\% \times 4,75) \\
 &= 3 + 1,9 \\
 &= 4,9 \\
 5. \text{ Bona Hutauruk} &= (60\% \times 4,75) + (40\% \times 4,75) \\
 &= 2,85 + 1,9 \\
 &= 4,75
 \end{aligned}$$

Tabel 12. Nilai Total GAP Aspek Perilaku

No	Nama Pegawai	NCF	NSF	N(b)
1	Maria Sinaga	4,75	5	4,85
2	Rio Manurung	4,75	4,75	4,75
3	Rossi Sagala	5	4,25	4,7
4	Giofani Manalu	5	4,75	4,9
5	Bona Hutauruk	4,75	4,75	4,75

3.5. Penentuan Hasil Akhir

Untuk menentukan Hasil akhir proses Profile Matching yaitu melakukan ranking dari kandidat yang diajukan. Jadi dari setiap kandidat/pegawai akan mendapat hasil akhir, maka bisa ditentukan peringkat dari kandidat/pegawai berdasarkan pada semakin besarnya nilai hasil akhir maka hasil akhirnya bahwa pegawai nilai tertinggi akan dipilih menjadi Manager.

$$HA = (x)\%Ns + (x)\%Np \quad (4)$$

Keterangan:

Ha : Hasil Akhir

Ns : Nilai Sasaran Kerja

Np : Nilai Perilaku

(x)% : Nilai Persen yang diinputkan

Hasil akhir (HA) pada proses ini maka penilaian pegawai yang akan dinilai kinerjanya. menentukan hasil dari perhitungan ini untuk mendapatkan urutan peringkat pegawai berprestasi berdasarkan metode GAP.

Contoh dari rumus perhitungan hasil akhir di atas maka hasil akhir dari pegawai dengan aspek sasaran kerja dengan nilai persen = 70% dan aspek perilaku dengan nilai persen = 30%. Perhatikan Proses berikut ini.

1. Maria Sinaga = $(70\% \times 4) + (30\% \times 4,85)$
 = $2,8 + 1,455$
 = 4,255
2. Kamiludin = $(70\% \times 5) + (30\% \times 4,75)$
 = $3,5 + 1,425$
 = 4,925
3. Rati = $(70\% \times 5) + (30\% \times 4,7)$
 = $3,5 + 1,425$
 = 4,925
4. Sudaswan = $(70\% \times 5) + (30\% \times 4,9)$
 = $3,5 + 1,47$
 = 4,97
5. Erma = $(70\% \times 5) + (30\% \times 4,75)$
 = $3,5 + 1,425$
 = 4,925

Tabel 13. Hasil Akhir Penelitian

No	Nama Pegawai	N(a)	N(b)	Hasil Akhir
1	Maria Sinaga	4	4,85	4,255
2	Rio Manurung	5	4,75	4,925
3	Rossi Sagala	5	4,7	4,925
4	Giofani Manalu	4,75	4,25	4,97
5	Bona Hutaeruk	5	4,75	4,925

Setelah melakukan proses Profil Matching maka sudah ditemukan Hasil Akhir, hasil akhir tersebut diurutkan dari yang tertinggi sampai dengan yang terendah. Untuk mengetahui siapa yang layak menjadi pegawai berprestasi. Yang mendapatkan predikat sebagai pegawai berprestasi pada CV. Glofacia Oceanic adalah Giofani Manalu mendapatkan nilai akhir 4,97 dan Maria Sinaga mendapatkan nilai akhir 4,255. Yang berhak diangkat menjadi calon manager berdasarkan sistem pendukung keputusan menggunakan metode Profil Matching ialah Giofani Manalu.

Tabel 14. Ranking dari berdasarkan Hasil Akhir

No	Nama Pegawai	N(a)	N(b)	Hasil Akhir
1	Giofani Manalu	4,75	4,25	4,97
2	Rio Manurung	5	4,75	4,925
3	Rossi Sagala	5	4,7	4,925
4	Bona Hutauruk	5	4,75	4,925
5	Maria Sinaga	4	4,85	4,255

4. SIMPULAN

Setelah melakukan proses Profil Matching maka diambil kesimpulan dari seluruh pembahasan, Kesimpulannya sebagai berikut:

- Proses penilaian kinerja pegawai ditentukan dengan metode profile matching yang mampu menyeleksi pegawai berprestasi dengan aspek-aspek yang ditentukan yaitu aspek sasaran kerja dan aspek perilaku yang masing-masing memiliki beberapa sub aspek
- Metode Profile Matching yaitu membandingkan antara kompetensi pegawai maka dapat diketahui apa yang menjadi perbedaan pada kompetensinya (GAP).
- Hasil dari analisa pendukung keputusan akan mampu membantu pihak perusahaan dalam menentukan keputusan bahwa Giofani Manalu akan diangkat menjadi Manager di perusahaan CV. Glofacia Oceanic,

DAFTAR PUSTAKA

- [1] R. Rahim *et al.*, "C4.5 Classification Data Mining for Inventory Control," *International Journal of Engineering & Technology*, vol. 7, pp. 68–72, 2018.
- [2] I. Parlina *et al.*, "Naive Bayes Algorithm Analysis to Determine the Percentage Level of visitors the Most Dominant Zoo Visit by Age Category," *Journal of Physics: Conference Series*, vol. 1255, no. 1, pp. 1–5, 2019.
- [3] I. S. Damanik, A. P. Windarto, A. Wanto, Poningsih, S. R. Andani, and W. Saputra, "Decision Tree Optimization in C4.5 Algorithm Using Genetic Algorithm," *Journal of Physics: Conference Series*, vol. 1255, no. 1, pp. 1–7, 2019.
- [4] H. Siahaan, H. Mawengkang, S. Efendi, A. Wanto, and A. Perdana Windarto, "Application of Classification Method C4.5 on Selection of Exemplary Teachers," *Journal of Physics: Conference Series*, vol. 1235, no. 1, pp. 1–7, Jun. 2019.
- [5] D. Hartama, A. Perdana Windarto, and A. Wanto, "The Application of Data Mining in Determining Patterns of Interest of High School Graduates," *Journal of Physics: Conference Series*, vol. 1339, no. 1, pp. 1–6, 2019.
- [6] M. Widyastuti, A. G. Fepdiani Simanjuntak, D. Hartama, A. P. Windarto, and A. Wanto, "Classification Model C.45 on Determining the Quality of

- Customer Service in Bank BTN Pematangsiantar Branch,” *Journal of Physics: Conference Series*, vol. 1255, no. 012002, pp. 1–6, 2019.
- [7] W. Katrina, H. J. Damanik, F. Parhusip, D. Hartama, A. P. Windarto, and A. Wanto, “C.45 Classification Rules Model for Determining Students Level of Understanding of the Subject,” *Journal of Physics: Conference Series*, vol. 1255, no. 1, pp. 1–7, 2019.
- [8] S. Sudirman, A. P. Windarto, and A. Wanto, “Data Mining Tools | RapidMiner : K-Means Method on Clustering of Rice Crops by Province as Efforts to Stabilize Food Crops In Indonesia,” *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, vol. 420, no. 012089, pp. 1–8, 2018.
- [9] E. Siregar, H. Mawengkang, E. B. Nababan, and A. Wanto, “Analysis of Backpropagation Method with Sigmoid Bipolar and Linear Function in Prediction of Population Growth,” *Journal of Physics: Conference Series*, vol. 1255, no. 1, pp. 1–6, 2019.
- [10] G. W. Bhawika *et al.*, “Implementation of ANN for Predicting the Percentage of Illiteracy in Indonesia by Age Group,” *Journal of Physics: Conference Series*, vol. 1255, no. 1, pp. 1–6, 2019.
- [11] W. Saputra, J. T. Hardinata, and A. Wanto, “Resilient method in determining the best architectural model for predicting open unemployment in Indonesia,” *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, vol. 725, no. 1, pp. 1–7, 2020.
- [12] A. Wanto and J. T. Hardinata, “Estimations of Indonesian poor people as poverty reduction efforts facing industrial revolution 4.0,” *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, vol. 725, no. 1, pp. 1–8, 2020.
- [13] A. Wanto *et al.*, “Model of Artificial Neural Networks in Predictions of Corn Productivity in an Effort to Overcome Imports in Indonesia,” *Journal of Physics: Conference Series*, vol. 1339, no. 1, pp. 1–6, 2019.
- [14] A. Wanto *et al.*, “Analysis of the Accuracy Batch Training Method in Viewing Indonesian Fisheries Cultivation Company Development,” *Journal of Physics: Conference Series*, vol. 1255, no. 1, pp. 1–6, 2019.
- [15] I. S. Purba *et al.*, “Accuracy Level of Backpropagation Algorithm to Predict Livestock Population of Simalungun Regency in Indonesia Accuracy Level of Backpropagation Algorithm to Predict Livestock Population of Simalungun Regency in Indonesia,” *Journal of Physics: Conference Series*, vol. 1255, no. 1, pp. 1–6, 2019.
- [16] P. Parulian *et al.*, “Analysis of Sequential Order Incremental Methods in Predicting the Number of Victims Affected by Disasters,” *Journal of Physics: Conference Series*, vol. 1255, no. 1, pp. 1–6, 2019.
- [17] A. Wanto *et al.*, “Analysis of the Backpropagation Algorithm in Viewing Import Value Development Levels Based on Main Country of Origin,” *Journal of Physics: Conference Series*, vol. 1255, no. 1, pp. 1–6, 2019.
- [18] S. Setti, A. Wanto, M. Syafiq, A. Andriano, and B. K. Sihotang, “Analysis of Backpropagation Algorithms in Predicting World Internet Users,” *Journal of Physics: Conference Series*, vol. 1255, no. 1, pp. 1–6, 2019.
- [19] T. Afriliansyah *et al.*, “Implementation of Bayesian Regulation

- Algorithm for Estimation of Production Index Level Micro and Small Industry," *Journal of Physics: Conference Series*, vol. 1255, no. 1, pp. 1–6, 2019.
- [20] A. Wanto *et al.*, "Forecasting the Export and Import Volume of Crude Oil , Oil Products and Gas Using ANN," *Journal of Physics: Conference Series*, vol. 1255, no. 1, pp. 1–6, 2019.
- [21] M. K. Z. Sormin, P. Sihombing, A. Amalia, A. Wanto, D. Hartama, and D. M. Chan, "Predictions of World Population Life Expectancy Using Cyclical Order Weight / Bias," *Journal of Physics: Conference Series*, vol. 1255, no. 1, pp. 1–6, 2019.
- [22] P. P. P. A. N. . F. I. R.H Zer, Masitha, A. P. Windarto, and A. Wanto, "Analysis of the ELECTRE Method on the Selection of Student Creativity Program Proposals," *Journal of Physics: Conference Series*, vol. 1255, no. 1, pp. 1–7, 2019.
- [23] A. P. W. Budiharjo and A. Muhammad, "Comparison of Weighted Sum Model and Multi Attribute Decision Making Weighted Product Methods in Selecting the Best Elementary School in Indonesia," *International Journal of Software Engineering and Its Applications*, vol. 11, no. 4, pp. 69–90, 2017.
- [24] D. R. Sari, N. Rofiqo, D. Hartama, A. P. Windarto, and A. Wanto, "Analysis of the Factors Causing Lazy Students to Study Using the ELECTRE II Algorithm," *Journal of Physics: Conference Series*, vol. 1255, no. 012007, pp. 1–6, 2019.
- [25] K. Fatmawati *et al.*, "Analysis of Promethee II Method in the Selection of the Best Formula for Infants Under Three Years," *Journal of Physics: Conference Series*, vol. 1255, no. 1, pp. 1–7, 2019.
- [26] P. Alkhairi, L. P. Purba, A. Eryzha, A. P. Windarto, and A. Wanto, "The Analysis of the ELECTREE II Algorithm in Determining the Doubts of the Community Doing Business Online," *Journal of Physics: Conference Series*, vol. 1255, no. 012010, pp. 1–7, 2019.
- [27] S. Sundari, Karmila, M. N. Fadli, D. Hartama, A. P. Windarto, and A. Wanto, "Decision Support System on Selection of Lecturer Research Grant Proposals using Preferences Selection Index," *Journal of Physics: Conference Series*, vol. 1255, no. 1, pp. 1–7, 2019.
- [28] S. R. Ningsih, R. Wulansari, D. Hartama, A. P. Windarto, and A. Wanto, "Analysis of PROMETHEE II Method on Selection of Lecturer Community Service Grant Proposals," *Journal of Physics: Conference Series*, vol. 1255, no. 1, pp. 1–7, 2019.
- [29] T. Imandasari, M. G. Sadewo, A. P. Windarto, A. Wanto, H. O. Lingga Wijaya, and R. Kurniawan, "Analysis of the Selection Factor of Online Transportation in the VIKOR Method in Pematangsiantar City," *Journal of Physics: Conference Series*, vol. 1255, no. 1, pp. 1–7, 2019.
- [30] Z. Tharo and A. P. Utama Siahaan, "Profile Matching in Solving Rank Problem," *IOSR Journal of Electronics and Communication Engineering*, vol. 11, no. 05, pp. 73–76, 2016.
- [31] N. Luh, W. Sri, R. Ginantra, G. W. Bhawika, and A. Zamsuri, "Decision

- Support System in Recommending Climbing Tourism Destinations with Profile Matching Method,” *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, vol. 835, no. 1, pp. 1–6, 2020.
- [32] T. Susilowati, E. Y. Anggraeni, Fauzi, W. Andewi, Y. Handayani, and A. Maseleno, “Using Profile Matching Method to Employee Position Movement,” *International Journal of Pure and Applied Mathematics*, vol. 118, no. 7, pp. 415–423, 2018.
- [33] F. A. Sianturi, “Implementasi Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Guru Dengan Model Profile Matching Pada Sekolah Sma Swasta Raksana Medan,” *Mantik Penusa*, 2015.