JDSP
Jurnal Data Science Penusa

Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Pegawai Honor Menggunakan Metode Profile Matching Pada Rumah Sakit Jiwa Uptd Khusus Jiwa Prof. Dr. M. Ildrem

Yanti Rouli Sidabutar[1)*],Megaria Purba [2)]
[1,2,)] Teknik Informatika, STMIK Pelita Nusantara, Medan, Indonesia
[1,2)] yantisidabutar@gmail.com megariapurba@gmail.com

Received: 20 Maret 2025 Accepted: 15 Juni 2025 Published: 22 Juli 2025
Pg. 591-604

OPEN ACCESS

***Penulis Koresponden**

Kata Kunci: Penilaian Kinerja, Sistem Pendukung Keputusan, Profile Matching

JDSP: Jurnal Data Science Penusa is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0).

Abstrak : Perkembangan teknologi komputer telah memungkinkan penerapan Sistem Pendukung Keputusan (SPK) untuk membantu instansi pemerintah dan swasta dalam proses pengambilan keputusan, termasuk dalam penilaian kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan sistem penilaian kinerja pegawai honor di Rumah Sakit Jiwa UPTD Khusus Jiwa Prof. Dr. M. Ildrem menggunakan metode Profile Matching. Data yang digunakan adalah data pegawai honor tahun 2024 dengan kriteria yang mencakup aspek sikap kerja, kemampuan, dan kinerja. Sistem ini dibangun menggunakan bahasa pemrograman PHP dan database MySQL. Hasil penelitian menunjukkan bahwa metode Profile Matching efektif dalam menilai kinerja pegawai honor secara objektif dan terstruktur. M. Ihsan Tanjung memperoleh peringkat pertama dengan nilai akhir 4.683, diikuti oleh Yenny Marliana dan Nadya Anggitasari yang masing-masing memperoleh nilai akhir 4.593 dan 4.533. Evaluasi ini memberikan dasar yang kuat untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam proses penilaian kinerja pegawai, serta mendorong peningkatan kualitas sumber daya manusia di lingkungan Rumah Sakit Jiwa

PENDAHULUAN

Peningkatan Sumber Daya Manusia Pada Rumah Sakit Jiwa UPTD Khusus Jiwa Prof. Dr. M. Ildrem membutuhkan lembaga pelayanan kesehatan khusus yang memberikan perhatian kesehatan jiwa. Penilaian kinerja secara berkala merupakan salah satu aspek penunjang peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dalam konteks ini, penilaian kinerja pegawai honor menjadi aspek penting untuk memastikan penyelenggaraan layanan yang optimal. Evaluasi kinerja pegawai honor menjadi krusial untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang terlibat dalam pelayanan kesehatan jiwa berkinerja maksimal.

Penilaian kinerja pegawai honor Pada Rumah Sakit Jiwa UPTD Khusus Jiwa Prof. Dr. M. Ildrem seringkali menghadapi tantangan dalam hal objektivitas dan konsistensi. Penilaian kinerja pegawai honor masih menggunakan sistem manual dimana penilaian hanya berdasarkan penilaian secara subjektif, belum adanya sistem yang berdasarkan kriteria-kriteria yang berlaku. Tanpa sistem evaluasi yang terstruktur, penilaian cenderung bersifat subjektif dan dapat dipengaruhi oleh preferensi atau persepsi pribadi atasan yang menilai. Hal ini dapat menciptakan ketidakadilan dan ketidakpuasan di antara pegawai, karena kriteria penilaian yang tidak jelas atau bervariasi dari satu penilai ke penilai lainnya. Oleh karena itu, diperlukan sistem yang dapat memberikan kerangka kerja yang jelas dan konsisten dalam menilai kinerja pegawai honor, sehingga dapat meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan keadilan dalam proses penilaian. Penilaian kinerja pegawai honor, penggunaan Sistem Pendukung Keputusan (SPK) dengan metode *Profile Matching* dapat menjadi solusi yang efektif. Metode ini memungkinkan untuk mengaitkan profil kinerja pegawai dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga proses penilaian menjadi lebih objektif dan terstruktur.

Sistem Pendukung Keputusan (SPK) adalah sistem komputer atau perangkat lunak yang dirancang

untuk membantu pengambilan keputusan dalam suatu organisasi atau konteks tertentu. SPK membantu manusia dalam menganalisis informasi, mengevaluasi alternatif, dan memilih pilihan terbaik dari berbagai kemungkinan yang ada (Ariantini et al., 2023). *Profile Matching* adalah sebuah metode dalam Sistem Pendukung Keputusan (SPK) yang digunakan untuk menilai kecocokan antara profil individu (misalnya, pegawai) dengan kriteria atau standar yang telah ditetapkan (Suarnatha, 2023). Metode ini sering digunakan dalam konteks rekrutmen, penilaian kinerja, dan seleksi untuk memastikan bahwa individu yang dipilih atau dinilai memiliki karakteristik yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi.

Pada penelitian (Sitio et al., 2023) dengan judul "Optimalisasi Proses Promosi Kenaikan Jabatan Di Karsa Murni Dengan Pendekatan Metode Profile Matching". Pembahasan dalam penelitiannini terdapat dua aspek penting berperan dalam menentukan menentukan nama-nama pesertayang akan dipromosikan ditinjau dari peran internal dan aspek eksternal. Hasil perangkingan menggunakan metode Profile Matching menunjukkan nilai tertinggi sebesar 1,159. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Al Hafiz et al., 2024), dengan judul "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Guru Terbaik Berdasarkan Penilaian Kinerja Menggunakan Metode Profile Matching". Proses Profile Matching dilakukan untuk menentukan rekomendasi guru dalam Sistem Pemilihan Guru Terbaik berdasar pada 3 variabel yaitu aspek intelektual, aspek sikap kerja dan aspek umum. Hasil dari proses seleksi berupa skor akhir guru sebagai rekomendasi bagi pengambil keputusan untuk memilih guru yang cocok pada pemilihan guru terbaik.

TINJAUAN LITERATUR

Pengertian Sistem

Menurut (Syukri et al., 2024) Sistem adalah sekumpulan elemen atau komponen yang saling terkait dan berinteraksi untuk mencapai tujuan tertentu. Elemen-elemen ini bisa berupa manusia, perangkat keras, perangkat lunak, prosedur, dan data yang bekerja bersama dalam lingkungan tertentu. Sistem memiliki batas-batas yang jelas dan berfungsi sebagai satu kesatuan untuk mencapai suatu hasil atau output tertentu. Dalam konteks teknologi informasi, misalnya, sistem mencakup perangkat komputer, jaringan, dan aplikasi yang bekerja sama untuk mengolah data dan memberikan informasi yang berguna bagi penggunanya.

Lebih lanjut, (Arifin et al., 2022) setiap sistem memiliki masukan (*input*), proses, dan keluaran (*output*). Masukan adalah elemen atau informasi yang dimasukkan ke dalam sistem untuk diolah. Proses adalah serangkaian langkah atau operasi yang dilakukan pada masukan untuk menghasilkan keluaran. Keluaran adalah hasil akhir yang diperoleh dari proses tersebut, yang diharapkan sesuai dengan tujuan sistem. Sistem juga bisa memiliki mekanisme umpan balik (*feedback*) yang digunakan untuk mengontrol dan menyesuaikan kinerja sistem agar tetap optimal. Umpan balik ini membantu sistem untuk terus berkembang dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan sekitarnya.

Sistem Pendukung Keputusan

Sistem pendukung keputusan merupakan suatu sistem yang berbasis komputer yang ditujukan untuk membantu pengambil keputusan dalam memanfaatkan data dan model tertentu untuk memecahkan berbagai persoalan yang bersifat semitserstruktur dan tidak terstruktur (Alfaudzan, 2021).

Sistem pendukung keputusan merupakan sistem yang sanggup membagikan keahlian baik keahlian pemecahan permasalahan ataupun keahlian pengkomunikasian buat permasalahan semi terstruktur yang dapat menunjang kerja seorang manajer dalam membongkar permasalahan semi terstruktur dengan metode membagikan data maupun usulan mengarah pada keputusan tertentu (Kurnialensya et al., 2021).

Pegawai Honor

Menurut (Kartina & Krustiyati, 2023) Pegawai honor adalah karyawan yang dipekerjakan oleh suatu instansi atau organisasi berdasarkan kontrak jangka pendek atau perjanjian kerja yang bersifat sementara. Pegawai honor biasanya tidak memiliki status kepegawaian tetap dan umumnya menerima gaji yang lebih rendah dibandingkan dengan pegawai tetap. Pegawai honor sering dipekerjakan untuk mengisi kekosongan atau kebutuhan tenaga kerja tambahan dalam jangka waktu tertentu. Pegawai honor tidak selalu mendapatkan hak dan tunjangan yang sama seperti pegawai tetap, seperti asuransi kesehatan, tunjangan pensiun, atau cuti

berbayar.

Pada rumah sakit, menurut (Munthe, 2021) pegawai honor memainkan peran penting dalam mendukung operasional dan pelayanan medis. Mereka bisa ditempatkan di berbagai departemen, mulai dari administrasi, perawat, hingga teknisi laboratorium. Kehadiran pegawai honor di rumah sakit membantu mengatasi kekurangan tenaga kerja, terutama pada saat-saat darurat atau ketika ada peningkatan jumlah pasien. Namun, pegawai honor di rumah sakit sering menghadapi tantangan, seperti beban kerja yang tinggi, jam kerja yang tidak menentu, dan ketidakpastian terkait perpanjangan kontrak. Meskipun demikian, kontribusi mereka tetap krusial dalam memastikan layanan kesehatan dapat berjalan dengan lancar dan pasien mendapatkan perawatan yang dibutuhkan.

Metode Profile Matching

Menurut (Partha et al., 2023) metode *Profile Matching* adalah sebuah teknik yang digunakan untuk mengevaluasi kecocokan antara profil individu atau objek dengan kriteria tertentu yang telah ditetapkan. Metode ini sering digunakan dalam berbagai bidang, seperti rekrutmen, penilaian kinerja, seleksi karyawan, dan evaluasi pendidikan. Pada dasarnya, *Profile Matching* melibatkan pengukuran kesenjangan antara profil yang dimiliki oleh individu atau objek dengan profil ideal atau standar yang diinginkan. Semakin kecil kesenjangan tersebut, semakin tinggi tingkat kecocokan atau kesesuaian.

Langkah-Langkah Metode Profile Matching

Berikut ini adalah langkah dan perumusan perhitungan dengan metode *Profile Matching* menurut (Badrul, 2021).

1. Pembobotan
   Pada tahap ini, akan ditentukan bobot nilai masing-masing aspek dengan menggunakan bobot gap.
2. Pengelompokan *core* dan *secondary factor*
   Setelah menentukan bobot nilai gap kriteria yang dibutuhkan, tiap kriteria dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu *core factor* dan *secondary factor*.
   a. *Core factor* (Faktor Utama)
      Core factor merupakan aspek (kompetensi) yang menonjol/paling dibutuhkan. Untuk menghitung *core factor* digunakan rumus:

$$\text{NCF} = \frac{\sum NC}{\sum IC} \quad \text{.....(1)}$$

      Keterangan:
      NCF = Nilai rata-rata *core factor*
      NC = Jumlah total nilai *core factor*
      IC = Jumlah item *core factor*
   b. *Secondary Factor* (Faktor pendukung)
      Secondary Factor adalah item-item selain aspek yang ada pada *core factor*. Untuk menghitung *secondary factor* digunakan rumus:

$$\text{NSF} = \frac{\sum NS}{\sum IS} \quad \text{.....(2)}$$

      Keterangan:
      NSF= Nilai rata-rata SF
      NS = Jumlah total nilai SF
      IS = Jumlah item SF
3. Perhitungan Nilai Total
   Dari perhitungan *core factor* dan *secondary factor* dari tiap-tiap aspek, kemudian dihitung nilai total dari tiap-tiap aspek yang diperkirakan berpengaruh pada kinerja tiap-tiap *profile*. Untuk menghitung nilai total dari masing-masing aspek, digunakan rumus:

$$N = (X)\%NCF + (Y)\% NSF \quad \text{.....(3)}$$

   Keterangan:
   N = Nilai total tiap aspek

NCF = Nilai rata-rata *core factor*
NSF = Nilai rata-rata *secondary factor*
(X)% = Nilai persentase dari *core factor*
(Y)% = Nilai presentase dari SF

4. Perankingan
   Hasil akhir dari proses *profile matching* adalah perankingan yang diurutkan dari nilai total terbesar ke yang terkecil.

UML (*Unified Modelling Language*)

UML *(Unified Modeling Language)* adalah sebuah "bahasa" yang sudah menjadi standar dalam industri untuk visualisasi, merancang, dan mendokumentasikan sistem piranti lunak. UML merupakan salah satu standart bahasa yang banyak digunakan di dunia industry untuk mendefinisikan requirement, membuat analisis & desain, sert amenggambarkan arsitektur dalam pemrograman berorientasi objek. UML muncul karena adanya kebutuhan pemodelan visual untuk menspesifikasikan, menggambarkan, membangun, dan mendokumentasikan sistem perangkat lunak (Hasanah & Sri, 2020).

MySQL

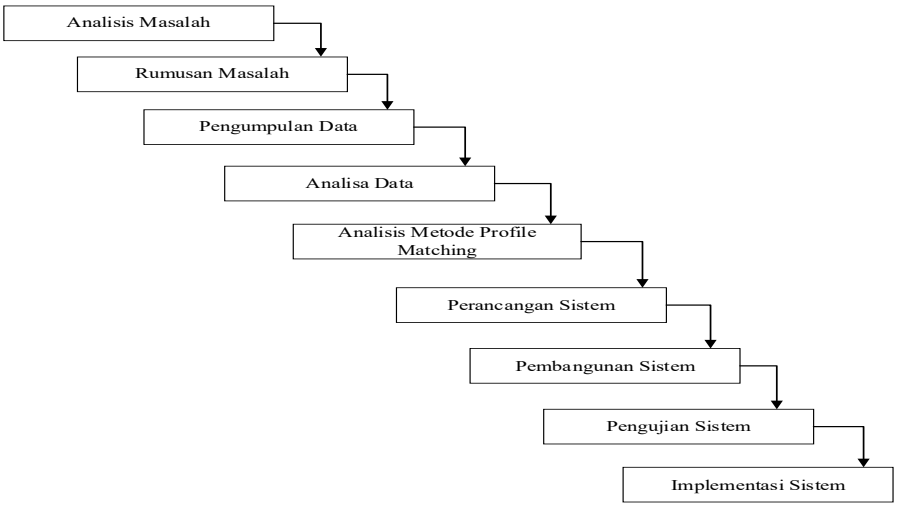
Menurut (Putri et al., 2023) MySQL merupakan database yang sering digunakan oleh para Programmer Web karena database ini dinilai lebih stabil dan sangat kuat untuk media penyimpanan data dibandingkan database lainnya. MySQL ini juga tergolong *software* RDBMS yang berperan sebagai server database. Database MySQL memiliki lima keunggulan diantaranya adalah kecepatan, mudah digunakan (*user friendly*), gratis (*open source*), *support* dengan bahasa query, dan user dapat mengakses lebih dari satu waktu (realtime). Database MySQL memfasilitasi banyak operator yang dapat berguna saat melakukan query, biasanya digunakan dalam pernyataan *SELECT* dan klausa *WHERE*.

Bahasa Pemrograman PHP (*Hypertext Preprocessor)*

PHP *(Hypertext Preprocessor)* merupakan sebuah *script opensource* yang digunakan untuk mengembangkan sebuah website dan PHP dapat digabungan ke dalam HTML. PHP *(Hypertext Preprocessor)* mengeksekusi setiap kodenya dilakukan di dalam *server*. Dengan cara seperti ini maka *client* tidak bisa mengetahui pemrograman yang akan dibuat (Ernawati et al., 2019).

METODE PENELITIAN

Kerangka kerja penelitian merupakan langkah-langkah yang akan dilakukan dalam penyelesaian masalah yang dibahas dalam penelitian. Adapun kerangka kerja penelitian yang disusun adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Kerja Penelitian

HASIL PENELITIAN

Analisa Metode Profile Matching

Untuk menerapkan metode *Profile Matching* dalam penilaian kinerja pegawai honor data tersebut didapatkan langsung dari tempat penelitian melalui wawancara, observasi kuesioner yang diberikan dan dinilai langsung merupakan data yang valid.

Aspek Kriteria

Pada perhitungan sistem pendukung keputusan penilaian kinerja pegawai, ada beberapa aspek kriteria penilaian yang telah ditentukan oleh Rumah Sakit Jiwa UPTD Khusus Jiwa Prof. Dr. M. Ildrem jika dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 1
Aspek Kriteria

No	Aspek	Kriteria
1	Sikap Kerja	Sistematika Bekerja
2		Kecepatan Bekerja
3		Ketelitian Bekerja
4		Daya Tahan Bekerja
5		Peduli
6	Kemampuan	Hasil Kerja
7		Pengetahuan Kerja
8		Keterampilan Kerja
9		Tingkat Pendidikan
10		Pengalaman bekerja
11	Kinerja	Kehadiran
12		Tanggung Jawab
13		Kedisiplinan
14		Loyalitas

Tabel 2
Variabel Bobot Aspek

No	Aspek	Presentase
1	Sikap Kerja	30%
2	Kemampuan	40%
3	Kinerja	30%

Klasifikasi Core Factor dan Secondary Factor

Setelah menghitung nilai Gap dan menentuka bobot nilai Gap pada masing-masing kriteria, selanjutnya dilakukan pengelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu:

a. *Core Factor* (Faktor Utama) merupakan aspek kompetensi yang paling menonjol atau paling dibutuhkan oleh suatu kebutuhan kerja yang diperkirakan dapat menghasilkan kinerja optimal.
b. *Secondary factor* (Faktor Pendukung) adalah item-item selain aspek yang ada pada *core factor*.

Tabel 3
Core Factor dan *Secondary Factor*

No	Aspek	***Core Factor***	***Secondary Factor***
1	Sikap Kerja	A. Sistematika Bekerja C. Ketelitian Bekerja D. Daya Tahan Bekerja	B. Kecepatan Bekerja E. Peduli

2	Kemampuan	F. Hasil Kerja J. Pengalaman Bekerja	G. Pengetahuan Kerja H. Keterampilan Kerja I. Tingkat Pendidikan
3	Kinerja	K. Kehadiran L. Tanggung Jawab M. Kedisiplinan	N. Loyalitas

Nilai kriteria adalah nilai yang menunjukkan tingkat kepentingan bahwa kriteria yang digunakan sangat diharapkan. Nilai kepentingan kriteria ditetapkan berdasarkan hasil wawancara, berikut adalah pengelompokkan tingkat kepentingan kriteria.

Tabel 4
Pengelompokan Nilai Kepentingan Kriteria

No	Aspek	Kriteria	Kode	Nilai Target
1	Sikap Kerja	Sistematika Bekerja	A	4
2		Kecepatan Bekerja	B	3
3		Ketelitian Bekerja	C	4
4		Daya Tahan Bekerja	D	4
5		Peduli	E	3
6	Kemampuan	Hasil Kerja	F	5
7		Pengetahuan Kerja	G	4
8		Keterampilan Kerja	H	4
9		Tingkat Pendidikan	I	4
10		Pengalaman bekerja	J	4
11	Kinerja	Kehadiran	K	4
12		Tanggung Jawab	L	5
13		Kedisiplinan	M	4
14		Loyalitas	N	4

Perhitungan Nilai Gap

Gap adalah beda antara nilai alternatif dengan nilai tingkat kepentingan kriteria. Dengan rumus gap sebagai berikut:

Keterangan :
Nilai Alternatif = Nilai perolehan Alternatif berdasarkan nilai dilapangan
Nilai Target = Nilai standar yang ditetapkan.

1. Aspek Sikap Kerja

Tabel 5
Sikap Kerja Data Penilaian, Konversi Ke GAP, Dan Hasil Bobot GAP

No	Nama	Kriteria				
		A	B	C	D	E
1	Yenny Marliana	4	3	3	4	3
2	Meisy Layasina Sembiring	4	3	4	4	4
3	Masmur Pramana Ginting	4	4	4	4	3
4	Dinda Maulia	4	4	3	4	3
5	Dinoe Romadesta	3	3	3	3	3
6	Ronal Kennedi Dachi	3	4	3	3	2
7	M. Ihsan Tanjung	4	4	4	4	3
8	Sudirman	3	4	3	3	2
9	Handy AT Purba	3	3	4	3	2

10	Nadya Anggitasari	4	4	3	4	4
Nilai Target		**4**	**3**	**4**	**4**	**3**
1	Yenny Marliana	0	0	-1	0	0
2	Meisy Layasina Sembiring	0	0	0	0	1
3	Masmur Pramana Ginting	0	1	0	0	0
4	Dinda Maulia	0	1	-1	0	0
5	Dinoe Romadesta	-1	0	-1	-1	0
6	Ronal Kennedi Dachi	-1	1	-1	-1	-1
7	M. Ihsan Tanjung	0	1	0	0	0
8	Sudirman	-1	1	-1	-1	-1
9	Handy AT Purba	-1	0	0	-1	-1
10	Nadya Anggitasari	0	1	-1	0	1
Bobot Nilai GAP						
1	Yenny Marliana	5	5	4	5	5
2	Meisy Layasina Sembiring	5	5	5	5	4.5
3	Masmur Pramana Ginting	5	4,5	5	5	5
4	Dinda Maulia	5	4.5	4	5	5
5	Dinoe Romadesta	4	5	4	4	5
6	Ronal Kennedi Dachi	4	4,5	4	4	4
7	M. Ihsan Tanjung	5	4,5	5	5	5
8	Sudirman	4	4,5	4	4	4
9	Handy AT Purba	4	5	5	4	4
10	Nadya Anggitasari	5	4,5	4	5	4,5

2. Aspek Kemampuan

Tabel 6
Kemampuan Data Penilaian, Konversi Ke GAP, Dan Hasil Bobot GAP

No	Nama	Kriteria				
		F	G	H	I	J
1	Yenny Marliana	4	3	4	3	3
2	Meisy Layasina Sembiring	3	4	4	3	4
3	Masmur Pramana Ginting	4	4	4	3	3
4	Dinda Maulia	4	3	4	3	3
5	Dinoe Romadesta	3	3	4	3	2
6	Ronal Kennedi Dachi	3	3	3	3	2
7	M. Ihsan Tanjung	5	4	3	3	4
8	Sudirman	4	3	3	3	2
9	Handy AT Purba	3	3	3	3	3
10	Nadya Anggitasari	5	4	3	3	3
Nilai Target		**5**	**4**	**4**	**4**	**4**
1	Yenny Marliana	-1	-1	0	-1	-1
2	Meisy Layasina Sembiring	-2	0	0	-1	0
3	Masmur Pramana Ginting	-1	0	0	-1	-1
4	Dinda Maulia	-1	-1	0	-1	-1
5	Dinoe Romadesta	-2	-1	0	-1	-2
6	Ronal Kennedi Dachi	-2	-1	-1	-1	-2
7	M. Ihsan Tanjung	0	0	-1	-1	0

8	Sudirman	-1	-1	-1	-1	-2
9	Handy AT Purba	-2	-1	-1	-1	-1
10	Nadya Anggitasari	0	0	-1	-1	-1
Bobot Nilai GAP						
1	Yenny Marliana	4	4	5	4	4
2	Meisy Layasina Sembiring	3	5	5	4	5
3	Masmur Pramana Ginting	4	5	5	4	4
4	Dinda Maulia	4	4	5	4	4
5	Dinoe Romadesta	3	4	5	4	3
6	Ronal Kennedi Dachi	3	4	4	4	3
7	M. Ihsan Tanjung	5	5	4	4	5
8	Sudirman	4	4	4	4	3
9	Handy AT Purba	3	4	4	4	4
10	Nadya Anggitasari	5	5	4	4	4

3. Aspek Kinerja

Tabel 7
Kinerja Data Penilaian, Konversi Ke GAP, Dan Hasil Bobot GAP

No	Nama	Kriteria			
		K	L	M	N
1	Yenny Marliana	4	5	4	4
2	Meisy Layasina Sembiring	4	4	3	3
3	Masmur Pramana Ginting	4	4	4	3
4	Dinda Maulia	4	5	4	3
5	Dinoe Romadesta	3	3	3	3
6	Ronal Kennedi Dachi	3	3	3	3
7	M. Ihsan Tanjung	4	4	4	3
8	Sudirman	3	3	3	3
9	Handy AT Purba	3	3	4	3
10	Nadya Anggitasari	4	5	4	3
Nilai Target		**4**	**5**	**4**	**4**
1	Yenny Marliana	0	0	0	0
2	Meisy Layasina Sembiring	0	-1	-1	-1
3	Masmur Pramana Ginting	0	-1	0	-1
4	Dinda Maulia	0	0	0	-1
5	Dinoe Romadesta	-1	-2	-1	-1
6	Ronal Kennedi Dachi	-1	-2	-1	-1
7	M. Ihsan Tanjung	0	-1	0	-1
8	Sudirman	-1	-2	-1	-1
9	Handy AT Purba	-1	-2	0	-1
10	Nadya Anggitasari	0	0	0	-1
Bobot Nilai GAP					
1	Yenny Marliana	5	5	5	5
2	Meisy Layasina Sembiring	5	4	4	4
3	Masmur Pramana Ginting	5	4	5	4
4	Dinda Maulia	5	5	5	4
5	Dinoe Romadesta	4	3	4	4
6	Ronal Kennedi Dachi	4	3	4	4

7	M. Ihsan Tanjung	5	4	5	4
8	Sudirman	4	3	4	4
9	Handy AT Purba	4	3	5	4
10	Nadya Anggitasari	5	5	5	4

Perhitungan Dalam *Core Factor* dan *Secondary Factor*

1. Aspek Sikap Kerja

Perhitungan pada pegawai Yenny Marliana

Core Factor: $NCF = \frac{\sum NCi}{\sum IC} = \frac{5+4+5}{3} = 4.667$

Secondary Factor: $NSF = \frac{\sum NSi}{\sum IS} = \frac{5+5}{2} = 5$

Tabel 8

Core Factor dan *Secondary Factor* Aspek Sikap Kerja

No	Nama	A	B	C	D	E	*Core Factor*	*Secondary Factor*
1	Yenny Marliana	5	5	4	5	5	4.667	5
2	Meisy Layasina Sembiring	5	5	5	5	5	5	4.75
3	Masmur Pramana Ginting	5	4,5	5	5	5	5	4.75
4	Dinda Maulia	5	4.5	4	5	5	4.667	4.75
5	Dinoe Romadesta	4	5	4	4	5	4	5
6	Ronal Kennedi Dachi	4	4,5	4	4	4	4	4.25
7	M. Ihsan Tanjung	5	4,5	5	5	5	5	4.75
8	Sudirman	4	4,5	4	4	4	4	4.25
9	Handy AT Purba	4	5	5	4	4	4.333	4.5
10	Nadya Anggitasari	5	4,5	4	5	4,5	4.667	4.5

2. Aspek Kemampuan

Perhitungan pada pegawai Yenny Marliana

Core Factor: $NCF = \frac{\sum NCi}{\sum IC} = \frac{4+4}{2} = 4$

Secondary Factor: $NSF = \frac{\sum NSi}{\sum IS} = \frac{4+5+4}{3} = 4.333$

Tabel 9

Core Factor dan *Secondary Factor* Aspek Kemampuan

No	Nama	F	G	H	I	J	*Core Factor*	*Secondary Factor*
1	Yenny Marliana	4	4	5	4	4	4	4.333
2	Meisy Layasina Sembiring	3	5	5	4	5	4	4.667
3	Masmur Pramana Ginting	4	5	5	4	4	4	4.667
4	Dinda Maulia	4	4	5	4	4	4	4.333
5	Dinoe Romadesta	3	4	5	4	3	3	4.333
6	Ronal Kennedi Dachi	3	4	4	4	3	3	4
7	M. Ihsan Tanjung	5	5	4	4	5	5	4.333
8	Sudirman	4	4	4	4	3	3.5	4
9	Handy AT Purba	3	4	4	4	4	3.5	4
10	Nadya Anggitasari	5	5	4	4	4	4.5	4.333

3. Aspek Kinerja

Perhitungan pada pegawai Yenny Marliana

Core Factor: $NCF = \frac{\sum NCi}{\sum IC} = \frac{5+5+5}{3} = 5$

Secondary Factor: $NSF = \frac{\sum NSi}{\sum IS} = \frac{5}{1} = 5$

Tabel 10

Core Factor dan *Secondary Factor* Aspek Kinerja

No	Nama	K	L	M	N	*Core Factor*	*Secondary Factor*
1	Yenny Marliana	5	5	5	5	5	5
2	Meisy Layasina Sembiring	5	4	4	4	4.333	4
3	Masmur Pramana Ginting	5	4	5	4	4.667	4
4	Dinda Maulia	5	5	5	4	5	4
5	Dinoe Romadesta	4	3	4	4	3.667	4
6	Ronal Kennedi Dachi	4	3	4	4	3.667	4
7	M. Ihsan Tanjung	5	4	5	4	4.667	4
8	Sudirman	4	3	4	4	3.667	4
9	Handy AT Purba	4	3	5	4	4	4
10	Nadya Anggitasari	5	5	5	4	5	4

Perhitungan Nilai Total

Dari hasil perhitungan setiap aspek, berikutnya dihitung nilai total berdasarkan persentase dari *core factor* dan *secondary factor* yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap target.

1. Aspek Sikap Kerja

Perhitungan pada pegawai Yenny Marliana

$NT = 60\% * NCF + 40\% * NSF$

$NT = 60\% * 4.667 + 40\% * 5$

$NT = 2.8 + 2 = 4.8$

Tabel 11

Nilai Total Aspek Sikap Kerja

No	Nama	*Core Factor*	*Secondary Factor*	Nilai Total
1	Yenny Marliana	4.667	5	4.8
2	Meisy Layasina Sembiring	5	4.75	4.9
3	Masmur Pramana Ginting	5	4.75	4.9
4	Dinda Maulia	4.667	4.75	4.7
5	Dinoe Romadesta	4	5	4.4
6	Ronal Kennedi Dachi	4	4.25	4.1
7	M. Ihsan Tanjung	5	4.75	4.9
8	Sudirman	4	4.25	4.1
9	Handy AT Purba	4.333	4.5	4.4
10	Nadya Anggitasari	4.667	4.5	4.6

2. Aspek Kemampuan

Perhitungan pada pegawai Yenny Marliana

$NT = 60\% * NCF + 40\% * NSF$
$NT = 60\% * 4 + 40\% * 4.333$
$NT = 2.4 + 1.733 = 4.133$

Tabel 12

Nilai Total Aspek Kemampuan

No	Nama	*Core Factor*	*Secondary Factor*	Nilai Total
1	Yenny Marliana	4	4.333	4.133
2	Meisy Layasina Sembiring	4	4.667	4.267
3	Masmur Pramana Ginting	4	4.667	4.267
4	Dinda Maulia	4	4.333	4.133
5	Dinoe Romadesta	3	4.333	3.533
6	Ronal Kennedi Dachi	3	4	3.4
7	M. Ihsan Tanjung	5	4.333	4.733
8	Sudirman	3.5	4	3.7
9	Handy AT Purba	3.5	4	3.7
10	Nadya Anggitasari	4.5	4.333	4.433

3. Aspek Kinerja

Perhitungan pada pegawai Yenny Marliana
$NT = 60\% * NCF + 40\% * NSF$
$NT = 60\% * 5 + 40\% * 5$
$NT = 3 + 2 = 5$

Tabel 13
Nilai Total Aspek Kinerja

No	Nama	*Core Factor*	*Secondary Factor*	Nilai Total
1	Yenny Marliana	5	5	5
2	Meisy Layasina Sembiring	4.33	4	4.2
3	Masmur Pramana Ginting	4.67	4	4.4
4	Dinda Maulia	5	4	4.6
5	Dinoe Romadesta	3.67	4	3.8
6	Ronal Kennedi Dachi	3.67	4	3.8
7	M. Ihsan Tanjung	4.67	4	4.4
8	Sudirman	3.67	4	3.8
9	Handy AT Purba	4	4	4
10	Nadya Anggitasari	5	4	4.6

Tabel 14
Nilai Total Berdasarkan Aspek

No	Nama	Nilai Total Sikap Kerja	Nilai Total Kemampuan	Nilai Total Kinerja
1	Yenny Marliana	4.8	4.133	5
2	Meisy Layasina Sembiring	4.9	4.267	4.2
3	Masmur Pramana Ginting	4.9	4.267	4.4
4	Dinda Maulia	4.7	4.133	4.6

5	Dinoe Romadesta	4.4	3.533	3.8
6	Ronal Kennedi Dachi	4.1	3.4	3.8
7	M. Ihsan Tanjung	4.9	4.733	4.4
8	Sudirman	4.1	3.7	3.8
9	Handy AT Purba	4.4	3.7	4
10	Nadya Anggitasari	4.6	4.433	4.6

Perhitungan Penentuan Ranking

Hasil akhir dari pencocokan profil adalah ranking dari kandidat yang diajukan untuk mengisi suatu jabatan tertentu. Penentuan ranking mengacu pada hasil perhitungan tertentu. Perhitungan tersebut bisa ditunjukkan dengan rumus dibawah ini:

Ranking= (Bobot Aspek Sikap Kerja * NT Sikap Kerja) +
(Bobot Aspek Kemampuan * NT Kemampuan) +
(Bobot Aspek Kinerja * NT Kinerja)

Ranking= (30 * NT Sikap Kerja) + (40 * NT Kemampuan) + (30 * NT Kinerja)

Perhitungan pada pegawai Yenny Marliana

$$Hasil\ Akhir = (30\% * 4.8) + (40\% * 4.133) + (30\% * 5)$$
$$Hasil\ Akhir = 1.44 + 1.653 + 1.5$$
$$Hasil\ Akhir = 4.59$$

Tabel 15
Hasil Akhir Penentuan Ranking

No	Nama	NT 1	NT 2	NT 3	NT 1	NT 2	NT 3	Hasil Akhir
					30%	40%	30%	
1	Yenny Marliana	4.8	4.133	5	1.44	1.653	1.5	4.593
2	Meisy Layasina Sembiring	4.9	4.267	4.2	1.47	1.707	1.26	4.437
3	Masmur Pramana Ginting	4.9	4.267	4.4	1.47	1.707	1.32	4.497
4	Dinda Maulia	4.7	4.133	4.6	1.41	1.653	1.38	4.443
5	Dinoe Romadesta	4.4	3.533	3.8	1.32	1.413	1.14	3.873
6	Ronal Kennedi Dachi	4.1	3.4	3.8	1.23	1.36	1.14	3.73
7	M. Ihsan Tanjung	4.9	4.733	4.4	1.47	1.893	1.32	4.683
8	Sudirman	4.1	3.7	3.8	1.23	1.48	1.14	3.85
9	Handy AT Purba	4.4	3.7	4	1.32	1.48	1.2	4
10	Nadya Anggitasari	4.6	4.433	4.6	1.38	1.773	1.38	4.533

Tabel 16
Ranking dari Hasil Akhir

No	Nama	Hasil Akhir	Ranking	Keterangan
1	M. Ihsan Tanjung	4.683	1	Baik Sekali
2	Yenny Marliana	4.593	2	Baik Sekali
3	Nadya Anggitasari	4.533	3	Baik Sekali
4	Masmur Pramana Ginting	4.497	4	Baik
5	Dinda Maulina	4.443	5	Baik
6	Meisy Layasina Sembiring	4.437	6	Baik
7	Handy AT Purba	4	7	Baik
8	Dinoe Romadesta	3.873	8	Cukup
9	Sudirman	3.85	9	Cukup
10	Ronal Kennedi Dachi	3.73	10	Cukup

Berdasarkan tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa M. Ihsan Tanjung meraih peringkat pertama dengan nilai akhir tertinggi sebesar 4.683, yang dikategorikan sebagai "Baik Sekali". Pegawai honorer lainnya yang juga mendapat keterangan "Baik Sekali" adalah Yenny Marliana dan Nadya Anggitasari, dengan nilai akhir masing-masing 4.593 dan 4.533, menempati peringkat kedua dan ketiga. Masmur Pramana Ginting, Dinda Maulina, Meisy Layasina Sembiring, dan Handy AT Purba memperoleh nilai yang masuk dalam kategori "Baik", dengan nilai akhir berturut-turut 4.497, 4.443, 4.437, dan 4.0. Sementara itu, Dinoe Romadesta, Sudirman, dan Ronal Kennedi Dachi menempati peringkat kedelapan hingga kesepuluh dengan nilai akhir masing-masing 3.873, 3.85, dan 3.73, yang semuanya termasuk dalam kategori "Cukup". Dari hasil ini, terlihat bahwa sebagian besar pegawai honorer berhasil mencapai kategori "Baik" atau lebih tinggi, menunjukkan kinerja yang cukup memuaskan secara keseluruhan.

PEMBAHASAN

Pada bagian ini menjelaskan tentang cara penggunaan dari sistem yang dibangun. Penjelasan mencakup dari tahap awal sampai tahap akhir sistem yang dibangun, dan juga apa saja yang kelebihan dan kelemahan pada sistem yang dibangun tersebut.

KESIMPULAN

Penerapan metode *Profile Matching* didapatkan hasil keputusan yang efektif, dapat disimpulkan bahwa hasil perangkingan nilai terbesar meraih peringkat pertama dengan nilai akhir tertinggi sebesar 4.683, yang dikategorikan sebagai "Baik Sekali". Sampai dengan nilai 3.73 dengan nilai Cukup akurat menjadi bahan referensi kepada Direktur dalam mengambil keputusan. Aplikasi yang dibangun dengan pemodelan UML yaitu *use case* diagaram, *activity* diagram, *class* diagram, dengan bahasa pemrograman PHP dan MySQL digunakan sebagai databasenya dapat menentukan perhitungan dengan cepat dan akurat.

REFERENCES

Al Hafiz, F., Lubis, H., & Lubis, F. R. (2024). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Guru Terbaik Berdasarkan Penilaian Kinerja Menggunakan Metode Profile Matching. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Sistem Informasi*, *3*(1), 96–109.

Alfaudzan, A. M. (2021). Penerapan Metode Topsis Pada Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Sistem Penunjang Keputusan. *SISMATIK (Seminar Nasional Sistem Informasi Dan Manajemen Informatika) Universitas Nusa Putra*. https://doi.org/10.31311/ji.v5i2.4234

Ariantini, M. S., Belferik, R., Sari, O. H., Munizu, M., Ginting, E. F., & Mardeni, M. (2023). *Sistem Pendukung Keputusan: Konsep, Metode, dan Implementasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Arifin, N. Y., Kom, S., Kom, M., Tyas, S. S., Sulistiani, H., Kom, M., Alim Hardiansyah, S. T., Kom, M., Suri, G. P., & Kom, M. (2022). *Analisa Perancangan Sistem Informasi*. Cendikia Mulia Mandiri.

Badrul, M. (2021). Penerapan Metode Profile Matching Untuk Menunjang Keputusan Seleksi Pegawai Baru. *PROSISKO: Jurnal Pengembangan Riset Dan Observasi Sistem Komputer*, *8*(1), 75–82. https://doi.org/10.30656/prosisko.v8i1.2815

Ernawati, E., Johar, A., & Setiawan, S. (2019). Implementasi Metode String Matching Untuk Pencarian Berita Utama Pada Portal Berita Berbasis Android (Studi Kasus: Harian Rakyat Bengkulu). *Pseudocode*, *6*(1), 77–82.

Hasanah, F. N., & Sri, U. R. (2020). Buku Ajar Rekayasa Perangkat Lunak. In *Buku Ajar Rekayasa Perangkat Lunak*. https://doi.org/10.21070/2020/978-623-6833-89-6

Kartina, R., & Krustiyati, J. M. (2023). *Kepegawaian Dalam Pemerintah Di Indonesia*. Damera Press.

Kurnialensya, T., Sumaryanto, & Fitrianto, Y. (2021). Sistem Pendukung Keputusan Pengadaan Bahan Baku. *Jurnal Ilmiah Teknologi Informasi Dan Komunikasi*, *12*(2), 22–33.

Munthe, R. G. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Pegawai Honorer Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Sidikalang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Teknologi*, *1*(1), 40–47.

Partha, P. A. N., Auliasari, K., & Pranoto, Y. A. (2023). SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENERIMAAN KARYAWAN MENGGUNAKAN METODE PROFILE MATCHING BERBASIS WEB. *JATI (Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika)*, *7*(5), 3174–3181.

Putri, M. P., Nadeak, E., Malahayati, M., Rahmi, N., Rini, A., Sari, D. N., Kurniati, K., Kusmiati, H., & Pratama, R. A. A. (2023). SISTEM MANAJEMEN BASIS DATA MENGGUNAKAN MySQL. In M. P. Putri (Ed.), *CV WIDINA MEDIA UTAMA*. CV WIDINA MEDIA UTAMA.

Sitio, A. S., Sianturi, F. A., Kumar, A., & Chandren, V. (2023). Optimalisasi Proses Promosi Kenaikan Jabatan Di Karsa Murni Dengan Pendekatan Metode Profile Matching. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Sistem Informasi (JIKOMSI)*, *6*(2), 71–76.

Suarnatha, I. P. D. (2023). Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Ketua Bem Menggunakan Metode Profile Matching. *Journal of Information System Management (JOISM)*, *4*(2), 73–80.

Syukri, M., Azmi, F., Hidayat, R. P., & El Musthofa, I. (2024). Pendekatan Sistem Dalam Kepemimpinan. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, *4*(1), 6372–6381.