

SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PEMILIHAN KARYAWAN BERPRESTASI DENGAN METODE *PROFILE MATCHING* PADA PT. SARANA INTI PERSADA (SIP)

Rani Irma Handayani

Program Studi Manajemen Informatika

AMIK BSI Jakarta

Jl. Kramat Raya No. 18 Jakarta Pusat

rani.rih@bsi.ac.id

Abstract — *Having a Human Resources (HR) quality is required by the company to improve the productivity performance of a company. PT. Sarana Inti Persada (SIP) is a company engaged in telecommunications. In the employee performance evaluation is still subjective, because the limited time and the limited ability to accurately view all aspects often led to errors in decision making. Therefore, in assessing the performance of employees needed some aspects in order to obtain accurate results. Necessary Decision Support System (DSS) for the selection of the performance appraisal performing employees. In a profile matching, identification of the employee groups for better or worse. The employees in the group are measured using several assessment criteria. If pelakasana good obtaining different scores from implementing bad or a characteristic, then the variable is beneficial to choose a good executor.*

Intisari — Mempunyai Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas sangat diperlukan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktifitas kinerja suatu perusahaan. PT. Sarana Inti Persada (SIP) adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang telekomunikasi. Dalam penilaian kinerja pegawai masih bersifat subjektif, karena terbatasnya waktu dan terbatasnya kemampuan melihat segala aspek dengan akurat sering meyebabkan kesalahan dalam pengambilan keputusan. Oleh karena itu dalam menilai kinerja karyawan diperlukan beberapa aspek agar didapatkan hasil yang akurat. Diperlukan Sistem Pendukung Keputusan (SPK) penilaian kinerja karyawan untuk pemilihan karyawan berprestasi. Dalam profile matching, dilakukan identifikasi terhadap kelompok karyawan yang baik maupun buruk. Para karyawan dalam kelompok tersebut diukur menggunakan beberapa kriteria penilaian yaitu aspek disiplin, kerjasama dan prestasi kerja.

Kata Kunci: *Decision Support System (DSS)*
Employee Achievement, Profile Matching.

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan tidak terlepas dari peranan Sumber Daya Manusia (SDM) yang bekerja didalamnya. Karyawan merupakan salah satu faktor utama dalam kelancaran, kemajuan serta keberhasilan suatu perusahaan. Untuk itu perusahaan harus mampu memotivasi karyawan agar dapat bekerja secara optimal dan selalu memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Selain gaji, salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan adalah dengan memberikan penghargaan (*reward*) terhadap prestasinya. Penilaian dengan melihat beberapa kriteria seperti kedisiplinan, kerjasama dan prestasi kerja. Selama ini penilaian kinerja karyawan di PT. Sarana Inti Persada (SIP) masih dilakukan secara subjektif sehingga hasilnya tidak matang dan akurat.

Berdasarkan permasalahan diatas, penulis merancang Sistem Pendukung Keputusan (SPK) pemilihan karyawan berprestasi dengan menggunakan metode *Profile Matching* adalah sebuah mekanisme pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dimiliki oleh pelamar, bukannya tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati (Kusrini: 2007).

BAHAN DAN METODE

A. Sistem Pendukung Keputusan /*Decision Support System (DSS)*

Menurut Alter dalam Kusrini (2007:15) menyimpulkan bahwa "*DSS* merupakan sistem informasi interaktif yang menyediakan informasi, pemodelan, dan pemanipulasian data. Sistem ini digunakan untuk membantu pengampilan keputusan dalam situasi yang semi terstruktur dan situasi yang tidak terstruktur, dimana tak seorang pun tahu secara pasti bagaimana keputusan seharusnya dibuat."

B. Profile Matching

Menurut Kusri (2007:53) berpendapat bahwa "Maksud dari pencocokan profil (*profile matching*) adalah sebuah mekanisme pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dimiliki oleh pelamar, bukannya tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati". Dalam *profile matching*, dilakukan identifikasi terhadap kelompok karyawan yang baik maupun buruk. Para karyawan dalam kelompok tersebut diukur menggunakan beberapa kriteria penilaian. Jikalau pelaksana yang baik memperoleh skor yang berbeda dari pelaksana yang buruk atau sebuah karakteristik, maka variabel tersebut berfaedah untuk memilih pelaksana yang baik. (Kusri, 2007:53)

C. Perhitungan GAP Kompetensi

Untuk menganalisis karyawan berprestasi yang sesuai dengan kinerja tertentu dilakukan dengan metode *Profile Matching*, dimana dalam proses ini terlebih dahulu kita tentukan aspek atau kriteria yang menjadi landasan dalam perhitungan kandidat karyawan berprestasi. Karyawan mana yang memenuhi kriteria adalah dimana hasil *point* kerja harus memenuhi syarat wajib, dan syarat tersebut adalah hasil *point* harus 5, *point* tersebut dapat dilihat melalui hasil kerjanya selama bekerja di perusahaan tersebut.

Metode analisis data ini akan mengemukakan langkah-langkah dalam menentukan karyawan berprestasi dengan metode *profile matching*. Langkah-langkah tersebut yaitu :

1. Menentukan aspek atau kriteria dalam penilaian karyawan berprestasi dan kriteria tersebut yaitu terdiri dari 5 kriteria yaitu disiplin, integritas, komitmen, kerjasama dan prestasi kerja. Melakukan perhitungan pemetaan *gap* karyawan dari data yang ada pada kuesioner. Perhitungan *gap* dilakukan pada tiap aspek atau kriteria. *Gap* yang dimaksud disini adalah perbedaan antara profil penerima penghargaan dengan profil pegawai atau bisa ditunjukkan pada rumus dibawah ini : (Kusri, 2007:56)

$$Gap = \text{Profil Pegawai} - \text{Profil Penerima Penghargaan}$$

2. Melakukan pembobotan setelah diperoleh *gap* pada masing-masing karyawan. Pembobotan dilakukan dengan melihat tabel bobot nilai *gap*.

Tabel 2. Tabel 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

Sumber : Kusri (2007:60)

3. Setelah menentukan bobot nilai *gap* untuk setiap aspek, kemudian setiap aspek dikelompokkan menjadi 2 kelompok, yaitu kelompok *Core Factor* dan *Secondary Factor*. Pengelompokan *core factor* ditunjukkan menggunakan rumus dibawah ini : (Kusri, 2007:61)

$$NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} \dots (1)$$

Keterangan :

- NCF* : Nilai rata-rata *core factor*
- NC* : Jumlah total nilai *core factor*
- IC* : Jumlah *item core factor*

Sementara itu, perhitungan *secondary factor* bisa ditunjukkan dengan rumus berikut :

$$NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS} \dots (2)$$

Keterangan :

- NSF* : Nilai rata-rata *secondary factor*
- NS* : Jumlah total nilai *secondary factor*
- IS* : Jumlah *item secondary factor*

4. Melakukan perhitungan nilai total berdasarkan persentase dari *core* dan *secondary factor* yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap tiap profil. Penghitungan bisa dilihat pada rumus dibawah ini : (Kusri, 2007:65)

$$N = (x)\%NCF + (x)\%NSF \dots (3)$$

Keterangan :

- N* : Nilai Total dari aspek
- (x)%* : Nilai Persen yang diinputkan
- NCF* : Nilai rata-rata *Core Factor*
- NSF* : Nilai rata-rata *Secondary Factor*

5. Terakhir melakukan perhitungan penentuan ranking berdasarkan dengan perhitungan nilai total yang sebelumnya dilakukan. Perhitungan tersebut bisa ditunjukkan dengan rumus di bawah ini : (Kusrini, 2007:66)

$$Ranking = (x)\%Ni + (x)\%Ns + (x)\%Np \dots (4)$$

Keterangan :

- Ni* : Nilai kapasitas intelektual
- Ns* : Nilai sikap kerja
- Np* : Nilai perilaku
- (x)%* : Nilai Persen yang diinputkan

Setelah kandidat mendapat hasil akhir, maka bisa ditentukan peringkat atau *ranking* dari kandidat berdasarkan pada semakin besarnya nilai hasil akhir sehingga semakin besar pula kesempatan untuk menduduki peringkat teratas, begitu pula sebaliknya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pemetaan GAP Kompetensi

Berikut adalah aspek -aspek yang digunakan untuk pemilihan karyawan berprestasi :

Tabel 3. Keterangan Sub Aspek Kriteria

Kriteria	Keterangan Sub Kriteria
Aspek Disiplin	DS01: Hadir tepat waktu
	DS02: Tanggung jawab dalam bekerja
	DS03 : Berpakaian Rapih dan sopan
	DS04 : Attitude
Aspek Kerjasama	KS01 : Bersikap pasif
	KS02 : Bekerja kelompok
	KS03 : Berpartisipasi dan berkontribusi
	KS04 : Membantu rekan
	KS05 : Aktif dan produktif
Aspek Prestasi Kerja	PK01 : Bekerja tanpa SOP
	PK02 : Menyelesaikan tugas standar rata-rata
	PK03 : Menyelesaikan tugas diatas standar rata-rata
	PK04 : melakukan pembelajaran terhadap proses dan hasil pekerjaan unit kerja
	PK05 : Perbaikan untuk

	kinerja unit yang optimal
--	---------------------------

Sumber : PT. SIP

Di mana nilai aspek sub kriterianya adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Nilai Aspek Sub Kriteria

Nilai	Keterangan
1	sangat kurang
2	kurang
3	cukup
4	baik
5	sangat baik

Sumber : Kusrini (2007:60)

Untuk lebih jelasnya perhitungan pemetaan gap kompetensi akan dipaparkan untuk tiap aspeknya, adapun aspek-aspeknya yaitu meliputi :

Tabel 5. Aspek Disiplin untuk pengelompokan GAP

No	Nama Karyawan	Variabel				
		DS01	DS02	DS03	DS04	
1	Fendru Sutejo	4	4	5	4	
2	Adelaide Yosepha	3	4	3	3	
3	Dede Ali Sadad	3	4	4	4	
4	Muniroh Badriah	4	4	4	4	
5	Suchi Rahmawati	3	4	4	3	
	Profil Penghargaan	5	5	5	5	
1	Fendru Sutejo	-1	-1	0	-1	GAP
2	Adelaide Yosepha	-2	-1	-2	-2	
3	Dede Ali Sadad	-2	-1	-1	-1	
4	Muniroh Badriah	-1	-1	-1	-1	
5	Suchi Rahmawati	-2	-1	-1	-2	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2016)

Tabel 6. Aspek Kerjasama untuk pengelompokan GAP

No	Nama Karyawan	Variabel					
		KS01	KS02	KS03	KS04	KS05	
1	Fendru Sutejo	3	4	4	4	4	
2	Adelaide Yosepha	3	3	3	4	3	
3	Dede Ali Sadad	3	3	3	3	3	
4	Muniroh Badriah	3	3	4	4	3	

5	Suchi Rahmawati	3	3	3	4	3	
	Profil Penghargaan	5	5	5	5	5	
1	Fendru Sutejo	-2	-1	-1	-1	-1	GAP
2	Adelaide Yosepha	-2	-2	-2	-1	-2	
3	Dede Ali Sadad	-2	-2	-2	-2	-2	
4	Muniroh Badriah	-2	-2	-1	-1	-2	
5	Suchi Rahmawati	-2	-2	-2	-1	-2	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2016)

Tabel 7. Aspek Prestasi Kerja untuk pengelompokan GAP

No	Nama Karyawan	Variabel					
		PK01	PK02	PK03	PK04	PK05	
1	Fendru Sutejo	2	3	4	4	4	GAP
2	Adelaide Yosepha	3	3	4	3	3	
3	Dede Ali Sadad	3	3	3	4	3	
4	Muniroh Badriah	3	3	3	3	3	
5	Suchi Rahmawati	3	3	3	3	3	
	Profil Penghargaan	5	5	5	5	5	
1	Fendru Sutejo	-3	-2	-1	-1	-1	GAP
2	Adelaide Yosepha	-2	-2	-1	-2	-2	
3	Dede Ali Sadad	-2	-2	-2	-1	-2	
4	Muniroh Badriah	-2	-2	-2	-2	-2	
5	Suchi Rahmawati	-2	-2	-2	-2	-2	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2016)

B. Penentuan Bobot Nilai GAP

Setelah didapatkan tiap *gap* masing-masing karyawan maka tiap profil karyawan diberi bobot nilai dengan patokan tabel bobot nilai *gap* seperti yang dapat dilihat pada tabel 2. Tiap karyawan akan memiliki tabel bobot nilai seperti tabel-tabel yang ada di bawah ini. Dengan tabel bobot nilai karyawan dan dengan acuan pada tabel bobot nilai *gap*, maka karyawan dengan sub-sub aspek disiplin, kerjasama dan prestasi kerja akan memiliki hasil dengan bobot nilai *gap* seperti terlihat pada tabel 8 sampai dengan tabel 10 :

Tabel 8. Hasil bobot nilai GAP Aspek Disiplin

No	Nama Karyawan	Variabel			
		DS01	DS02	DS03	DS04
1	Fendru Sutejo	-1	-1	0	-1
2	Adelaide Yosepha	-2	-1	-2	-2
3	Dede Ali Sadad	-2	-1	-1	-1
4	Muniroh Badriah	-1	-1	-1	-1
5	Suchi Rahmawati	-2	-1	-1	-2
Nilai Bobot					
1	Fendru Sutejo	4	4	5	4
2	Adelaide Yosepha	3	4	3	3
3	Dede Ali Sadad	3	4	4	4
4	Muniroh Badriah	4	4	4	4
5	Suchi Rahmawati	3	4	4	3

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2016)

Tabel 9. Hasil bobot nilai GAP Aspek Kerjasama

No	Nama Karyawan	Variabel				
		KS01	KS02	KS03	KS04	KS05
1	Fendru Sutejo	-2	-1	-1	-1	-1
2	Adelaide Yosepha	-2	-2	-2	-1	-2
3	Dede Ali Sadad	-2	-2	-2	-2	-2
4	Muniroh Badriah	-2	-2	-1	-1	-2
5	Suchi Rahmawati	-2	-2	-2	-1	-2
Nilai Bobot						
1	Fendru Sutejo	3	4	4	4	4
2	Adelaide Yosepha	3	3	3	4	3
3	Dede Ali Sadad	3	3	3	3	3
4	Muniroh Badriah	3	3	4	4	3
5	Suchi Rahmawati	3	3	3	4	3

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2016)

Tabel 10. Hasil bobot nilai GAP Aspek Prestasi Kerja

No	Nama Karyawan	Variabel				
		PK01	PK02	PK03	PK04	PK05
1	Fendru Sutejo	-3	-2	-1	-1	-1
2	Adelaide Yosepha	-2	-2	-1	-2	-2
3	Dede Ali Sadad	-2	-2	-2	-1	-2
4	Muniroh Badriah	-2	-2	-2	-2	-2
5	Suchi Rahmawati	-2	-2	-2	-2	-2
Nilai Bobot						
1	Fendru Sutejo	2	3	4	4	4
2	Adelaide Yosepha Pamela	3	3	4	3	3
3	Dede Ali Sadad	3	3	3	4	3

4	Muniroh Badriah	3	3	3	3	3
5	Suchi Rahmawati	3	3	3	3	3

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2016)

C. Perhitungan dan Pengelompokan Core Factor dan Secondary Factor

Untuk penghitungan *core factor* dan *secondary factor* untuk aspek disiplin, dengan terlebih dahulu menentukan sub-aspek mana yang menjadi *core factor* dari aspek disiplin (sub aspek yaitu DS01 dan DS02), *secondary factor* dari aspek disiplin (sub aspek yaitu DS03 dan DS04). Kemudian nilai *core factor* dan *secondary factor* ini dijumlahkan sesuai rumus dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 11.

Tabel 11. Hasil Nilai Core Factor dan Secondary Factor Aspek Disiplin

No	Nama Karyawan	Variabel					
		DS01	DS02	DS03	DS04	CF	SF
1	Fendru Sutejo	4	4	5	4	4	4,5
2	Adelaide Yosepha	3	4	3	3	3,5	3
3	Dede Ali Sadad	3	4	4	4	3,5	4
4	Muniroh Badriah	4	4	4	4	4	4
5	Suchi Rahmawati	3	4	4	3	3,5	3,5

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2016)

Berikut *core factor* dari aspek kerjasama (sub aspek yaitu KS01,KS02 dan KS03) dan *secondary factor* dari aspek kerjasama (sub aspek yaitu KS04 dan KS05). Kemudian nilai *core factor* dan *secondary factor* dijumlahkan sesuai rumus dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 12.

Tabel 12. Hasil Nilai Core Factor dan Secondary Factor Aspek Kerjasama

No	Nama Karyawan	Variabel						
		KS01	KS02	KS03	KS04	KS05	CF	SF
1	Fendru Sutejo	3	4	4	4	4	3,7	4
2	Adelaide Yosepha	3	3	3	4	3	3	3,5
3	Dede Ali Sadad	3	3	3	3	3	3	3
4	Muniroh Badriah	3	3	4	4	3	3,3	3,5
5	Suchi Rahmawati	3	3	3	4	3	3	3,5

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2016)

Berikut *core factor* dari aspek prestasi kerja (sub aspek yaitu PK01, PK02 dan PK03) dan *secondary factor* dari aspek prestasi kerja (sub

aspek yaitu PK04 dan PK05). Kemudian nilai *core factor* dan *secondary factor* dijumlahkan sesuai rumus dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 13.

Tabel 13. Hasil Nilai Core Factor dan Secondary Factor Prestasi Kerja

No	Nama Karyawan	Variabel						
		PK01	PK02	PK03	PK04	PK05	CF	SF
1	Fendru Sutejo	2	3	4	4	4	3	4
2	Adelaide Yosepha	3	3	4	3	3	3,3	3
3	Dede Ali Sadad	3	3	3	4	3	3	3,5
4	Muniroh Badriah	3	3	3	3	3	3	3
5	Suchi Rahmawati	3	3	3	3	3	3	3

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2016)

D. Perhitungan Nilai Total

Dari hasil perhitungan dari tiap aspek di atas kemudian dihitung nilai total berdasar presentasi dari *core* dan *secondary* yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap profil. Untuk lebih jelasnya penghitungan nilai total terlebih dahulu menentukan nilai persen yang diinputkan yaitu *core factor* 60% dan *secondary factor* 40%. Kemudian nilai *core factor* dan *secondary factor* ini dijumlahkan sesuai rumus dan hasilnya dapat dilihat pada contoh perhitungan aspek disiplin, aspek kerjasama dan aspek prestasi kerja

Tabel 14. Nilai Total GAP Aspek Disiplin

No	Nama Karyawan	CF	SF	Nd
1	Fendru Sutejo	4	4,5	$(60\% \cdot 4) + (40\% \cdot 4,5) = 4,2$
2	Adelaide Yosepha	3,5	3	$(60\% \cdot 3,5) + (40\% \cdot 3) = 3,3$
3	Dede Ali Sadad	3,5	4	$(60\% \cdot 3,5) + (40\% \cdot 4) = 3,7$
4	Muniroh Badriah	4	4	$(60\% \cdot 4) + (40\% \cdot 4) = 4$
5	Suchi Rahmawati	3,5	3,5	$(60\% \cdot 3,5) + (40\% \cdot 3,5) = 3,5$

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2016)

Tabel 15. Nilai Total GAP Aspek Kerjasama

No	Nama Karyawan	CF	SF	Nks
1	Fendru Sutejo	3,7	4	$(60\% \cdot 3,7) + (40\% \cdot 4) = 3,8$
2	Adelaide Yosepha	3	3,5	$(60\% \cdot 3) + (40\% \cdot 3,5) = 3,2$
3	Dede Ali Sadad	3	3	$(60\% \cdot 3) + (40\% \cdot 3) = 3$
4	Muniroh Badriah	3,3	3,5	$(60\% \cdot 3,3) + (40\% \cdot 3,5) = 3,4$

5	Suchi Rahmawati	3	3,5	$(60\% * 3) + (40\% * 3,5) = 3,2$
---	-----------------	---	-----	-----------------------------------

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2016)

Tabel 16. Nilai Total GAP Aspek Prestasi Kerja

No	Nama Karyawan	CF	SF	Np
1	Fendru Sutejo	3	4	$(60\% * 3) + (40\% * 4) = 3,4$
2	Adelaide Yosepha	3,3	3	$(60\% * 3,3) + (40\% * 3) = 3,2$
3	Dede Ali Sadad	3	3,5	$(60\% * 3) + (40\% * 3,5) = 3,2$
4	Muniroh Badriah	3	3	$(60\% * 3) + (40\% * 3) = 3$
5	Suchi Rahmawati	3	3	$(60\% * 3) + (40\% * 3) = 3$

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2016)

E. Perhitungan Penentuan Ranking

Hasil akhir dari proses ini adalah ranking dari karyawan yang berprestasi. Penentuan ranking mengacu pada hasil perhitungan tertentu. Perhitungan tersebut dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini:

$$Ha = (25)\%Nd + (25)\%Nks + (50)\%Npk$$

Keterangan:

Ha : Hasil Akhir

Nd : Nilai disiplin

Ns : Nilai Kerjasama

Np : Nilai Prestasi kerja

(x)% : Nilai Persen yang diinputkan

Berikut adalah tabel hasil akhir dan penentuan ranking karyawan berprestasi :

Tabel 17. Hasil Akhir

No	Nama Karyawan	Nd	Nks	Npk	Skor
1	Fendru Sutejo	4,2	3,8	3,4	3,70
2	Adelaide Yosepha	3,3	3,2	3,2	3,23
3	Dede Ali Sadad	3,7	3	3,2	3,28
4	Muniroh Badriah	4	3,4	3	3,35
5	Suchi Rahmawati	3,5	3,2	3	3,18

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2016)

Tabel 18. Ranking

Ranking	Nama Karyawan	Skor
1	Fendru Sutejo	3,70
2	Muniroh Badriah	4
3	Dede Ali Sadad	3,7
4	Adelaide Yosepha	3,23
5	Suchi Rahmawati	3,5

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2016)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah di jabarkan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai hasil dari penelitian sebagai berikut :

1. Penerapan metode profile matching dapat digunakan untuk mengambil keputusan pemilihan karyawan berprestasi khususnya di PT. Sarana Inti Persada (SIP) dengan menentukan aspek atau kriteria sebagai syarat pemilihan karyawan berprestasi.
2. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa ranking untuk karyawan berprestasi yaitu Fendro Sutejo ranking 1 dengan skor 3,70, Muniroh badriah ranking 2 dengan skor 4, Dede ali sadad ranking 3 dengan skor 3,7, Adelaide yosepha ranking 4 dengan skor 3,23 dan Suchi rahmawati ranking 5 dengan skor 3,5.
3. Untuk saran penelitian lebih lanjut, dapat menambahkan aspek-aspek atau kriteria yang dibutuhkan dalam pemilihan kandidat katyawan berprestasi dalam perusahaan tersebut.

REFERENSI

Kusrini. 2007. Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan. Yogyakarta: Andi Offset

Marwansyah. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Dua. Bandung: Alfabeta

Puspitasari, Luckyana. 2013. Penerapan Metode *Profile Matching* Dalam Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Perkebunan Nusantara III Medan). ISSN: 2301-9425. Medan: Pelita Informatika Budi Darma Vol. 5, No. 3 Desember 2013: 12-18. Diambil dari: <http://pelita-informatika.com/berkas/jurnal/3.%20Luc kyana.pdf>. (20 April 2015)

Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset

Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D. Bandung: Alfabeta

BIODATA PENULIS



Rani Irma Handayani, M.Kom. Penulis adalah Staff Pengajar di AMIK BSI Jakarta dari tahun 2003 - sekarang. Penulis menyelesaikan Study Strata I (S1) di Kampus STMIK Nusa Mandiri dengan Jurusan Sistem Informasi dengan gelar S.Kom dan menyelesaikan

program Srata 2 (S2) di Kampus yang sama dengan jurusan ilmu Komputer dengan gelar M.Kom. Selain mengajar, Penulis juga sudah pernah membuat jurnal sebelumnya dan diterbitkan di jurnal Pilar dan Techno. Berikut adalah jurnal ilmiah yang telah dipublikasikan "Tata Kelola Teknologi Informasi Pada SMK Averus Menggunakan Framework *Control Objectives For Information And Related Technology* (Cobit) Versi 4.0" pada jurnal Pilar

Nusa Mandiri Vol. VIII No.2, September 2012, "Evaluasi Tata Kelola Teknologi Informasi Dengan Menggunakan COBIT 4.0 Domain DS (*Delivery and Suport*) dan ME (*Monitoring and Evaluation*) Studi Kasus: Pesantren Al Hidayah Boarding School", pada Jurnal Techno Nusa Mandiri Vol. X No.1, September 2013, "Kajian Kematangan Layanan Teknologi Informasi Pada SMKN 5 Tangerang Menggunakan Framework Cobit 4.0." pada Jurnal Pilar Nusa Mandiri Vol. X No.1, Maret 2014, "Pemanfaatan Aplikasi Expert Choice sebagai alat bantu dalam pengambilan keputusan (Studi Kasus: Pemilihan laptop Untuk Operasional Perusahaan PT. BIT Teknologi Nusantara)" pada Jurnal Pilar Nusa Mandiri Vol. XI No.1, Maret 2015, "Kajian Tingkat Kematangan Keselarasan Strategi Bisnis Dan Ti Dengan Menggunakan Metode *Luftman* (Studi Kasus : Pt. Bit Teknologi Nusantara)" pada Jurnal Pilar Nusa Mandiri Vol. XII No.1, Maret 2016.