

**PENGEMBANGAN SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENILAIAN
KINERJA KARYAWAN DENGAN METODE *PROFILE MATCHING*
PADA PT TELKOM AKSES PALEMBANG**

SKRIPSI

Sebagai salah satu syarat untuk penyelesaian
Studi di Program Studi Sistem Informasi S1



Oleh

Muhammad Dika Muhsin

09031381621078

**PROGRAM STUDI SISTEM INFORMASI
FAKULTAS ILMU KOMPUTER
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
2020**

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGEMBANGAN SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENILAIAN
KINERJA KARYAWAN DENGAN METODE *PROFILE MATCHING*
PADA PT TELKOM AKSES PALEMBANG**

Sebagai salah satu syarat untuk penyelesaian
Studi di Program Studi Sistem Informasi S1

Oleh

Muhammad Dika Muhsin 09031381621078

Palembang, 12 Maret 2020

Mengetahui,
Kerda Jurusan Sistem Informasi



Endang Lestari Ruskan, M.T
NIP 197811172006042001

Pembimbing,

A handwritten signature in black ink, likely belonging to the supervisor.

Endang Lestari Ruskan, M.T
NIP 197811172006042001

HALAMAN PERSETUJUAN

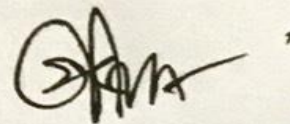
Telah diuji dan lulus pada :

Hari : Jumat

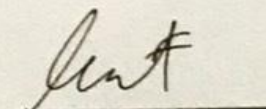
Tanggal : 28 Februari 2020

Tim Penguji

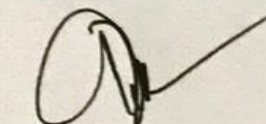
1. Pembimbing : Endang Lestari Ruskan, M.T.



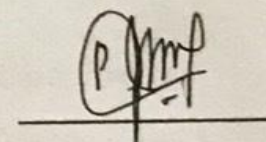
2. Ketua Penguji : Rahmat Izwan Heroza, M.T.



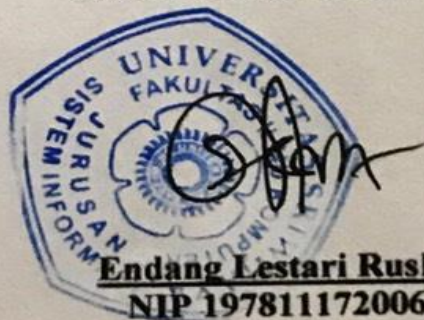
3. Anggota I : Jaidan Jauhari, M.T.



4. Anggota II : Putri Eka Sevdiyuni, M.T.



Mengetahui,
Ketua Jurusan Sistem Informasi



Endang Lestari Ruskan, M.T
NIP 197811172006042001

HALAMAN PERSEMBAHAN

“No one can help you except God and Yourself”

“Perjuangan sesungguhnya adalah saat pertama kali dirimu memulainya.”

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

- Allah SWT
- Kedua Orang Tuaku dan saudaraku tercinta
- Dosen Pembimbing dan Penguji
- Sahabat seperjuanganku
- Teman seperjuangan Sistem Informasi Bilingual 2016
- Almamaterku, Universitas Sriwijaya

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Dika Muhsin
NIM : 09031381621078
Program Studi : Sistem Informasi Bilingual
Judul Skripsi : Pengembangan Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Metode *Profile Matching* Pada PT Telkom Akses Palembang.

Hasil Pengecekan *Software iThenticate/Turnitin* : 17 %

Menyatakan bahwa laporan skripsi saya merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan hasil penjiplakan/plagiat. Apabila ditemukan unsur penjiplakan/plagiat dalam laporan skripsi ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik dari Universitas Sriwijaya dengan ketentuan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tidak ada paksaan oleh siapapun.



Palembang, 12 Maret 2020



Muhammad Dika Muhsin
NIM. 09031381621078

KATA PENGANTAR



Alhamdulillahirabbil'alamin, segalapujisyukurkehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya serta memberikan kesehatan, kekuatan, dan kesabaran sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir yang berjudul **“PENGEMBANGAN SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN DENGAN METODE *PROFILE MATCHING* PADA PT TELKOM AKSES PALEMBANG”**

Selama pembuatan Tugas Akhir ini, penulis banyak menemukan hambatan dan kesulitan, namun berkat bimbingan dan pengarahan serta bantuan dari berbagai pihak, maka penulis dapat selesai. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak Jaidan Jauhari, M.T. selaku Dekan Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya.
2. Ibu Endang Lestari Ruskan, M.T. selaku Ketua Jurusan Sistem Informasi Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya dan Dosen Pembimbing yang selalu sabar dalam membimbing penulis, memberikan masukan serta ide yang membangun sehingga Tugas Akhir ini dapat selesai dengan baik.
3. Seluruh Dosen Sistem Informasi Fakultas Ilmu Komputer yang telah memberikan ilmu terhadap penulis.
4. Kedua orang tua, Ayah Aprizal dan Ibu Syafnida Syam yang senantiasa memberikan semangat, dukungan, doa, dan kasih sayang yang tiada hentinya kepada penulis agar selalu ingat untuk menyelesaikan Tugas Akhir ini sampai tuntas.
5. Kakak dan adik-adikku, Muhammad Diky Setiawan, S.T, Apsari Dewi dan Sarah Fadhila yang selalu menyayangi dan mendukung penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.

6. Teman-teman Exmud Opposite! Arya, Amirul, Akbar, Dhimas, Herlan, dan Richo. Yang memberikan banyak hal untuk penulis dari awal kuliah sampai akhir. Semoga segera menyusul dan semoga kita semua menjadi orang yang sukses kedepannya serta dilancarkan dalam semua urusannya. Member Gapkeun Family; Udda, Imam, Wawan, Kak Anggri, Kak Rizky dan Kak Ardan yang setiap hari sudah membantu dan memberikan masukan serta menjadi partner bermain GAP dikala masa skripsian. Dan Terimakasih juga kepada Gue Kagak Spesial Squad; Anggi, Tami, Mega, Hendi, Dicky, Dewa. See you on top guys!
7. Teman-teman dan kakak-kakak yang banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi; Laras, Anggi, Tami, kak Zela, kak Rizky, kak Habib, dan Emir.
8. Teman-teman HIMSI FASILKOM UNSRI, BEM KM FASILKOM UNSRI dan IMSI INDONESIA yang tidak bias disebutkan satu-persatu yang banyak memberikan pengetahuan baru kepada penulis selama perkuliahan.
9. Teman-teman seperjuangan anak bimbingan Bu Endang Lestari Ruskan, M.T. Adel, Dhiya, Indah, Kiki, Alya, Dina. Dan tentunya teman seperjuangan selama kuliah di Fakultas Ilmu Komputer; Mahasiswa Sistem Informasi Bilingual 2016. Semua doa terbaik untuk kita semua SI 2016!

Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini masih jauh dari kesempurnaan, baik teknis penulisan, bahasa maupun cara pemaparannya. Penulis berharap semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya, dan bagi mahasiswa Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya pada umumnya serta dapat memberikan masukan sebagai sumbangan pikiran dalam rangka peningkatan mutu dalam pembelajaran.

Palembang, 12 Maret 2020
Penulis,

Muhammad Dika Muhsin
09031381621078

**PENGEMBANGAN SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENILAIAN
KINERJA KARYAWAN DENGAN METODE *PROFILE MATCHING*
PADA PT TELKOM AKSES PALEMBANG**

Oleh

Muhammad Dika Muhsin

09031381621078

ABSTRAK

Suatu organisasi atau instansi tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di dalamnya. Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu instansi. Oleh karena itu, suatu organisasi atau instansi perlu melakukan penilaian atas kinerja para karyawannya. Dalam proses penilaian karyawan tersebut yang memiliki performa yang baik tentunya akan mendapat sebuah predikat karyawan terbaik disertai dengan penghargaan dari pihak perusahaan yang nantinya bias berupa bonus atau kenaikan gaji, pelatihan dan kenaikan jabatan. Permasalahan pada system penilaian karyawan yang ada pada Kantor PT. Telkom Akses Palembang yaitu masih mengalami penumpukan berkas penilaian karyawan dalam jumlah yang banyak sehingga akan menyebabkan kerugian seperti berpotensi besar mengalami kehilangan berkas kemudian juga akan menimbulkan kesalahan dalam penghitungan nilai kinerja karyawan. Hal tersebut akan menyebabkan bagian *Human Capital Management* kesulitan dalam melakukan perekapan nilai dan pelaporan sehingga hasil penilaian karyawan yang kurang maksimal. Hal ini ditakutkan menimbulkan suatu ketidakadilan dalam proses penilaian kinerja karyawan. Untuk itulah, sistem penilaian akan menggunakan Sistem Pendukung Keputusan yang dapat membantu PT. Telkom Akses Palembang dalam proses penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode *Profile Matching*. Hasil penelitian ini berupa sebuah Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan yang menggunakan metode Metode *Profile Matching* dalam perhitungannya, sehingga memudahkan PT. Telkom Akses Palembang dalam proses penilaian kinerja karyawan yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan perusahaan.

Kata kunci : *Sumber Daya Manusia, Karyawan, Sistem Pendukung Keputusan, Profile Matching*

**DEVELOPMENT OF DECISION SUPPORT SYSTEM FOR EMPLOYEE
PERFORMANCE ASSESSMENT WITH *PROFILE MATCHING* METHOD
IN PT TELKOM AKSES PALEMBANG**

By

Muhammad Dika Muhsin

09031381621078

ABSTRACT

An organization or agency is inseparable from the role of human resources (HR) working in it. The quality of human resources is one of the factors needed to improve the productivity of an agency's performance. Therefore, an organization or agency needs to assess the performance of its employees. In the process of evaluating those employees who have good performance, they will certainly get the title of the best employee accompanied by an award from the company which can later be in the form of bonuses or salary increases, training, and promotions. Telkom Akses Palembang, which is still experiencing an accumulation of employee appraisal documents in large numbers so that it will cause losses such as potentially having a large file loss then it will also cause errors in calculating employee performance values. This will cause difficulties for the Human Capital Management division in carrying out the recording and reporting of the results so that the results of employee assessments are less than the maximum This is feared to cause injustice in the employee performance appraisal process. For this reason, the assessment system will use a Decision Support System that can help PT. Telkom Akses Palembang in the process of evaluating employee performance using the Profile Matching method. The results of this study are in the form of an Employee Performance Assessment Support Decision Application System that uses the Profile Matching Method in its calculations, making it easier for PT. Telkom Akses Palembang in the process of evaluating employee performance in accordance with the criteria desired by the company..

Keywords :Human Resources, Employees, Decision Support System, Profile Matching

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR RUMUS	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Tujuan Penelitian	3
1.3. Manfaat Penelitian	4
1.4. Batasan Masalah	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Profil PT. Telkom Akses	5
2.1.1 Sejarah PT. Telkom Akses	5
2.1.2 Visi Misi Perusahaan	6
2.1.2.1 Visi	6
2.1.2.2 Misi.....	6
2.1.3 Logo Perusahaan	6
2.1.4 Struktur Organisasi	7
2.2 Kajian Pustaka.....	9
2.3. Sistem Pendukung Keputusan	12
2.3.1. Pengertian Sistem Pendukung Keputusan.....	12

2.3.2.	Tujuan Sistem Pendukung Keputusan	13
2.4.	Penilaian.....	15
2.5.	Karyawan	15
2.6.	Metode <i>Profile Matching</i>	15
2.6.1.	Pengertian Metode <i>Profile Matching</i>	15
2.6.2.	Variabel Pemetaan GAP Kompetensi.....	16
2.6.3.	Proses Perhitungan Pemetaan GAP Kompetensi	17
2.7.	<i>Data Flow Diagram</i>	20
2.8.	<i>Entity Relantionship Diagram</i>	22
2.9.	<i>Personal Hypertext Preprocessor</i> (PHP).....	23
2.10	<i>My Structure Query Languange</i> (MYSQL)	24
2.11.	<i>Website</i>	24
BAB III METODELOGI PENELITIAN		25
3.1.	Objek Penelitian	25
3.2.	Teknik Pengumpulan Data.....	25
3.2.1.	Jenis Data	25
3.2.2.	Sumber Data.....	25
3.2.3.	Metode Pengumpulan Data	25
3.2.4.	Deskripsi Data	26
3.3.	Metode Pengembangan Sistem.....	27
3.4.	Simulasi Metode <i>Profile Matching</i>	30
3.4.1.	Penentuan Kriteria	30
3.4.2.	Perhitungan GAP Kompetensi	32
3.4.3.	Perhitungan dan Pengelompokan <i>Core</i> dan <i>Secondary factor</i>	36
3.4.4.	Perhitungan Nilai Total Tiap Kompetensi Kriteria	42
3.4.5.	Perhitungan Rangking.....	46

3.5.	Metode Analisis Sistem	47
3.5.1.	Fase Intelegensi	47
3.5.1	Fase Intelegensi.....	47
3.5.1.1.	Proses Identifikasi Lingkup Masalah	48
3.5.2.	Fase Perancangan	49
3.5.1.	Desain Logis	49
3.5.1.1.	Data Flow Diagram	49
3.5.1.2.	Entity Relationship Diagram	57
3.5.3.	Fase Pemilihan	58
3.5.4.	Fase Implementasi	59
3.6.	Perancangan Sistem.....	59
3.6.1.	Physical Data Flow Diagram.....	59
3.7.	Rancangan Interface	61
3.7.1.	Halaman Untuk Karyawan.....	61
3.7.2.	Halaman Untuk Admin	64
3.7.3.	Halaman Untuk Tim Penilai.....	68
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		78
4.1.	Hasil.....	78
4.2.	Pembahasan.....	78
4.2.1	Halaman Karyawan	78
4.2.2	Halaman Admin.....	80
4.2.3	Halaman Tim Penilai	84
4.2.4	Halaman Kepala Unit.....	87
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		92
5.1.	Kesimpulan.....	92
5.2.	Saran	93
BAB VI DAFTAR PUSTAKA.....		94

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Logo Perusahaan.....	6
Gambar 2.2 Struktur Organisasi	8
Gambar 3.1 Data Flow Diagram Level 0	50
Gambar 3.2 Dekomposisi Diagram	51
Gambar 3.3 Data Flow Diagram Level 1	53
Gambar 3.4 DFD :Level 2 Sub Proses Kelola Data Karyawan.....	55
Gambar 3.5 DFD :Level 2 Sub Proses Perhitungan	56
Gambar 3.6 Entity Relationship Diagram.....	57
Gambar 3.7 PDFD Level 2 Sub Proses Kelola Data Karyawan.....	60
Gambar 3.8 PDFD Level 2 Sub Proses Perhitungan	61
Gambar 3.9 Halaman Login Karyawan	62
Gambar 3.10 Halaman Utama	63
Gambar 3.11 Halaman Profil Karyawan.....	63
Gambar 3.12 Halaman Karyawan.....	64
Gambar 3.13 Halaman Login Admin.....	65
Gambar 3.14 Halaman Utama	65
Gambar 3.15 Halaman Manajemen User	66
Gambar 3.16 Halaman Manajemen Karyawan	67
Gambar 3.17 Halaman Profil Karyawan.....	67
Gambar 3.18 Halaman Edit Profil	68
Gambar 3.19 Halaman Login	69
Gambar 3.20 Halaman Utama	69
Gambar 3.21 Halaman Input Nilai Karyawan.....	70
Gambar 3.22 Halaman Keterangan Nilai	71
Gambar 3.23 Halaman Ganti Password	71
Gambar 3.24 Halaman Tahap Penilaian	72
Gambar 3.25 Halaman Login Kepala Unit.....	73
Gambar 3.26 Halaman Utama	73
Gambar 3.27 Halaman Keterangan Nilai	74

Gambar 3.28 Halaman Status Karyawan Terbaik	75
Gambar 3.29 Halaman Manajemen Karyawan	75
Gambar 3.30 Halaman Laporan Penilaian Karyawan.....	76
Gambar 3.31 Halaman Ganti Password	77
Gambar 4.1 Halaman Login	78
Gambar 4.2 Halaman Utama	79
Gambar 4.3 Halaman Profil Karyawan.....	79
Gambar 4.4 Halaman Karyawan	80
Gambar 4.5 Halaman Login	81
Gambar 4.6 Halaman Utama	81
Gambar 4.7 Halaman Manajemen User	82
Gambar 4.8 Halaman Manajemen Karyawan	82
Gambar 4.9 Halaman Profil Karyawan.....	83
Gambar 4.10 Halaman Edit Profil	83
Gambar 4.11 Halaman Login	84
Gambar 4.12 Halaman Utama	85
Gambar 4.13 Halaman Input Nilai Karyawan	85
Gambar 4.14 Halaman Keterangan Nilai	86
Gambar 4.15 Halaman Edit Nilai	86
Gambar 4.16 Halaman Tahap Penilaian	87
Gambar 4.17 Halaman Login	88
Gambar 4.18 Halaman Utama	88
Gambar 4.19 Halaman Keterangan Nilai	89
Gambar 4.20 Halaman Penilaian Karyawan	89
Gambar 4.21 Halaman Manajemen Karyawan	90
Gambar 4.22 Halaman Ganti Password	91

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Simbol DFD	21
Tabel 2.2 Komponen-Komponen ERD.....	22
Tabel 3.1 Nilai Kompetensi Standar Jabatan	30
Tabel 3.2 Nilai Kriteria	31
Tabel 3.3 Nilai GAP untuk Aspek Kapasitas Intelektual.....	32
Tabel 3.4 Nilai GAP untuk Aspek Sikap Kerja.....	33
Tabel 3.5 Nilai GAP untuk Aspek Perilaku	33
Tabel 3.6 Bobot Nilai GAP	34
Tabel 3.7 Pembobotan Nilai GAP Aspek Kapasitas Intelektual	35
Tabel 3.8 Pembobotan Nilai GAP Aspek Sikap Kerja	36
Tabel 3.9 Pembobotan Nilai GAP Aspek Perilaku.....	36
Tabel 3.10 Jenis Kriteria	37
Tabel 3.11 Pengelompokan Bobot Nilai GAP Core factor dan Secondary factor terhadap Aspek Kapasitas Intelektual	39
Tabel 3.12 Pengelompokan Bobot Nilai GAP Core factor dan Secondary factor terhadap Aspek Sikap Kerja	40
Tabel 3.13 Pengelompokan Bobot Nilai GAP Core factor dan Secondary factor terhadap Aspek Perilaku	42
Tabel 3.14 Pengelompokan Bobot Nilai GAP Core factor dan Secondary factor terhadap Aspek Kapasitas Intelektual	43
Tabel 3.15 Pengelompokan Bobot Nilai GAP Core factor dan Secondary factor terhadap Aspek Sikap Kerja	44
Tabel 3.16 Pengelompokan Bobot Nilai GAP <i>Core factor</i> dan <i>Secondary factor</i> terhadap Aspek Perilaku	45
Tabel 3.17 Perangkingan.....	47

DAFTAR RUMUS

2.1. Rumus Pencarian GAP Kompetensi	18
2.2. Rumus Perhitungan <i>Core Factor</i>	18
2.3. Rumus Perhitungan <i>Secondary Factor</i>	18
2.4. Rumus Perhitungan Nilai Total Tiap Aspek.....	19
2.5. Rumus Perhitungan Hasil Akhir	19

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Form Perbaikan Komprehensif	A-1
Lampiran 2 Surat Keputusan Pembimbing	B-2
Lampiran 3 Kartu Konsultasi	C-3
Lampiran 4 Log Book Dosen Pembimbing.....	D-4

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Suatu organisasi atau instansi tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di dalamnya. Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu instansi. Oleh karena itu, suatu organisasi atau instansi perlu melakukan penilaian atas kinerja para karyawannya (Saefudin & Wahyuningsih, 2014). Salah satu faktor penting dalam peranan sumber daya manusia atau karyawan itu adalah dalam hal penilaian kinerja. Kinerja pegawai yang baik itu sangat penting agar kegiatan pada suatu instansi atau perusahaan dapat berjalan dengan lancar sehingga untuk mengetahui kinerja pegawai dengan cara melakukan pemberian penghargaan kepada pegawai berprestasi.

Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja karyawan untuk mengetahui keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan untuk mengetahui pegawai yang berprestasi perlu diadakan penilaian terhadap kinerja pegawai (Kristiana, 2015). Di sebuah perusahaan atau instansi yang memiliki karyawan dalam jumlah yang tergolong besar, proses penilaian kinerja karyawan relatif sering dilakukan sebagai bentuk penghargaan dan juga evaluasi bagi karyawan sehingga perusahaan tentunya memerlukan prosedur yang baku dalam menetapkan persyaratan bagi seorang karyawan yang diukur dari kinerjanya dan beberapa kriteria lain yang nantinya akan terpilih karyawan yang

terbaik. Dalam proses penilaian karyawan tersebut yang memiliki performa yang baik tentunya akan mendapat sebuah predikat karyawan terbaik disertai dengan penghargaan dari pihak perusahaan yang nantinya bisa berupa bonus atau kenaikan gaji, pelatihan dan kenaikan jabatan.

Pada proses penilaian karyawan ini, untuk memudahkan pelaksanaan penilaiannya perlu dibuatnya sebuah sistem atau program untuk mendukung sebuah keputusan yang bertujuan memudahkan sebuah proses yang lama menjadi lebih cepat di dalam perusahaan dan penelitian ini akan dijalankan pada Kantor PT. Telkom Akses Palembang yang memiliki jumlah karyawan yang relatif banyak sehingga dapat menjadi tempat untuk penelitian. PT. Telkom Akses merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang telekomunikasi yang berada di kota Palembang.

Permasalahan pada sistem penilaian karyawan yang ada pada Kantor PT. Telkom Akses Palembang yaitu masih mengalami penumpukan berkas penilaian karyawan dalam jumlah yang banyak sehingga akan menyebabkan kerugian seperti berpotensi besar mengalami kehilangan berkas kemudian juga akan menimbulkan kesalahan dalam penghitungan nilai kinerja karyawan. Hal tersebut akan menyebabkan bagian *Human Capital Management* kesulitan dalam melakukan perekapan nilai dan pelaporan sehingga hasil penilaian karyawan yang kurang maksimal. Kemudian dalam proses penilaian kinerja yang banyak dikeluhkan oleh beberapa karyawan karena menurut mereka penilaian yang ada kurang sesuai dengan kenyataan karena selama ini dalam proses penilaian karyawan tersebut belum memiliki akses untuk dilakukannya sebuah transparansi

data penilaian karyawan. Hal tersebut tentunya berpotensi terjadinya penilaian secara subjektif.

Untuk menyelesaikan masalah tersebut, maka diperlukannya sistem pendukung keputusan yang merupakan sistem bersifat obyektif sehingga berperan penting dalam penelitian ini dan juga untuk memudahkan *Human Capital Management* PT Telkom Akses Palembang dalam mengambil keputusan dalam proses penilaian karyawan serta melihat kriteria dan standar dalam penilaian karyawan terbaik secara cepat dan tepat dengan menggunakan metode *Profile Matching*.

Metode *profile matching* adalah metode yang sering digunakan sebagai mekanisme untuk pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa ada tingkat ideal variabel prediktor yang harus dipenuhi oleh subjek yang dipelajari, bukan tingkat minimum yang harus dipenuhi atau dilewati (Rahim, 2017). Dalam proses pencocokan profil, GAP adalah proses membandingkan nilai data aktual dari suatu profil individu yang akan dinilai oleh nilai profil yang diharapkan, sehingga dapat menjadi perbedaan kompetensi, semakin kecil gap yang dihasilkan, semakin besar nilai bobot, itu berarti bahwa karyawan berpeluang untuk mendapatkan posisi karyawan terbaik (Susilowati et al., 2018). Dari penjelasan diatas, maka penulis mengambil judul penelitian **“Pengembangan Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan dengan Metode *Profile Matching* Pada PT. Telkom Akses Palembang”**.

1.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengembangkan sistem pendukung keputusan dalam penilaian kinerja

karyawan pada PT. Telkom Akses Palembang dengan metode *profile matching* untuk membantu pengambilan keputusan dalam mendapatkan karyawan yang memiliki penilaian terbaik di perusahaannya.

1.3. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian sebagai berikut:

1. Membantu dalam penyeleksian penilaian karyawan terbaik di Kantor PT. Telkom Akses Palembang agar lebih cepat.
2. Mendapatkan alternatif solusi pemilihan yang cocok untuk mendapatkan predikat karyawan berkinerja terbaik.
3. Mempercepat waktu dalam pelaporan dan menghasilkan penilaian kinerja karyawan yang objektif.
4. Membantu mengurangi kesalahan dalam penilaian kinerja karyawan terbaik yang terpilih dan hasil yang akurat dibandingkan sistem penilaian sebelumnya.

1.4. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dari penelitian ini untuk menghindari agar pembahasan tidak menyimpang yaitu sebagai berikut:

1. Sistem yang dibuat hanya untuk penilaian karyawan kinerja pada PT. Telkom Akses Palembang.
2. Penelitian ini dibatasi pada bagian Teknisi Operasi Palembang Centrum PT. Telkom Akses Palembang.
3. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode *Profile Matching*.
4. Hasil dari produk sistem yang dibuat berupa *website*.

BAB VI

DAFTAR PUSTAKA

- Edi, D., & Betshani, S. (2012). Analisis Data dengan Menggunakan ERD dan Model Konseptual Data Warehouse. *Jurnal Informatika*, 5(1), 71–85.
- Eka Wida Fridayanthie, & Mahdiati, T. (2016). RANCANG BANGUN SISTEM INFORMASI PERMINTAAN ATK BERBASIS INTRANET (STUDI KASUS: KEJAKSAAN NEGERI RANGKASBITUNG). *JURNAL KHATULISTIWA INFORMATIKA, VOL. IV, NO. 2 DESEMBER 2016 RANCANG*, 23(45), 5–24.
- Fadillah, S., Puspitasari, D., & Santoso, N. (2015). *Pengembangan Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Kenaikan Jabatan Karyawan Pada Kantor Biro Perencanaan Perhutani Malang Menggunakan Metode Profile Matching*. 2–5.
- Handoyo, A., Setiabudi, D. H., Fakultas, A., Industri, T., Informatika, J. T., & Petra, U. K. (2003). Pembuatan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan Untuk Proses Kenaikan Jabatan Dan Perencanaan Karir Pada Pt. X. *Jurnal Informatika*, 4(2), 95–95. <https://doi.org/10.9744/informatika.4.2.pp.87-95>
- Kamalia Safitri, Fince Tinus Waruwu, M. (2017). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Berprestasi Dengan Metode Analytical Hierarchy Process. *Media Informatika Budidarma*, 1(1), 17–21.
- Kristiana, T. (2015). Penerapan Profile Matching Untuk Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns). *Jurnal Pilar Nusa Mandiri*, 11(2), 161–170.

Retrieved from

<http://ejournal.nusamandiri.ac.id/ejurnal/index.php/pilar/article/view/149/132>

- Rahim, R. (2017). A Study Approach of Decision Support System with Profile Matching. *International Journal of Recent Trends in Engineering and Research*, 3(2), 31–44. <https://doi.org/10.23883/ijrter.2017.3001.zl93n>
- Saefudin, & Wahyuningsih, S. (2014). Sistem Pendukung Keputusan Untuk Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process (Ahp) Pada RSUD Serang. *Jurnal Sistem Informasi*, 1(1), 33.
- Saputra, D. M., Efendi, R., & Yunita. (2018). Implementasi Metode Fuzzy Simple Additive Weighting (Fuzzy - Saw) Dalam Sistem Pendukung Keputusan Dengan Pendekatan Variabel Benefit Dan Cost. *Jurnal Sistem Informasi*, 10(2), 1546–1555.
- Sembiring, M. A. (2017). Penerapan Metode Simple Additive Weighting Sebagai Strategi Pembinaan Kecerdasan Anak. *Jurteksi*, 4(1), 65–70. <https://doi.org/10.33330/jurteksi.v4i1.35>
- Sholihaningtias, D. N. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Menggunakan Metode Profile Matching. *Jurnal Sistem Informasi Dan Komputer Terapan Indonesia (JSIKTI)*, 1(2), 97–108. <https://doi.org/10.33173/jsikti.19>
- Surono, Y. (2014). Data Flow Diagram (Dfd) Pada Apotek Candra Kota Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas*, 14(4), 56–64. Retrieved from <http://ji.unbari.ac.id/index.php/ilmiah/article/view/225>

- Susilowati, T., Anggraeni, E. Y., Fauzi, Andewi, W., Handayani, Y., & Maselena, A. (2018). Using Profile Matching Method to Employee Position Movement. *International Journal of Pure and Applied Mathematics*, 118(7 Special Issue), 415–423.
- Syam, S., Berutu, N., & Na, J. (2019). *Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Metode Simple Multi Attribute Retting Tech.* 8(1).
- Yulianti, L., Sari, H. L., & Hayadi, B. H. (2012). SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PESERTA KB TELADAN DI BKKBN BENGKULU MENGGUNAKAN PEMROGRAMAN VISUAL BASIC 6.0 Liza. *Jurnal Media Infotama Vol.8*, 8(2).