

url : <http://studentjournal.umpo.ac.id/index.php/komputek>

---

## Metode Profile Matching Untuk Pemilihan Pegawai Terbaik Pada Pengadilan Negeri Palangkaraya Kelas IA

Adiyasa Dinata Uda<sup>1\*</sup>, Adi Nata Al Amin<sup>2</sup>, Desiana Kasih<sup>3</sup>, M. Rahmadani Pandaran<sup>4</sup>,  
Lili Rusdiana<sup>5</sup>

Teknik Informatika, STMIK Palangkaraya  
Sistem Informasi, STMIK Palangkaraya

E-mail Korespondensi : : [adiyasadinata.uda@gmail.com](mailto:adiyasadinata.uda@gmail.com)

History Artikel

Diterima : 11 Agustus 2023 Disetujui : 06 September 2023 Dipublikasikan : 20 Oktober 2023

---

### **Abstract**

*The District Court/Industrial Relations Court is one of the District Courts in Palangkaraya, Central Kalimantan. The Palangkaraya District Court has 46 employees, of which 16 are non-permanent employees. Employee performance appraisal is of course very important where it will be considered for evaluating. This study aims to develop a Decision Making System (SPK) that can assist in the process of selecting the best non-permanent employees in class IA Palangka Raya District Court. The decision in selecting the best non-permanent employee is very important, because the success and efficiency of the courts is highly dependent on the quality and ability of the staff employed. This study uses the profile matching method, which is one of the methods in a decision support system that has been proven effective in various fields. This method will be used to compare the profiles of existing employees with the criteria and competencies that have been set for certain positions. The results of this study are expected to assist the Palangka Raya District Court in selecting the best non-permanent employees more objectively and accurately. With this decision-making system, it is hoped that the process of selecting the best non-permanent employees can be carried out more efficiently and produce higher quality employees, thus improving performance and service in court.*

**Keywords:** *Decision Making System, SPK, Non-Permanent Employees, Profile Matching, District Court*

## **Abstrak**

*Pengadilan Negeri/Pengadilan Hubungan Industrial merupakan salah satu Pengadilan Negeri yang ada di Palangkaraya, Kalimantan Tengah. Pengadilan Negeri Palangkaraya memiliki 46 orang pegawai yang diantaranya ada 16 orang pegawai tidak tetap. Penilaian kinerja pegawai tentu sangat penting dimana hal itu akan menjadi pertimbangan untuk melakukan evaluasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan sebuah Sistem Pengambilan Keputusan (SPK) yang dapat membantu dalam proses pemilihan pegawai tidak tetap terbaik di Pengadilan Negeri Palangka Raya kelas IA. Keputusan dalam pemilihan pegawai tidak tetap terbaik sangat penting, karena keberhasilan dan efisiensi pengadilan sangat bergantung pada kualitas dan kemampuan pegawai yang dipekerjakan. Penelitian ini menggunakan metode profile matching, yang merupakan salah satu metode dalam sistem pendukung keputusan yang telah terbukti efektif dalam berbagai bidang. Metode ini akan digunakan untuk membandingkan profil pegawai yang ada dengan kriteria dan kompetensi yang telah ditetapkan untuk posisi tertentu. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu Pengadilan Negeri Palangka Raya dalam memilih pegawai tidak tetap terbaik dengan lebih objektif dan akurat. Dengan adanya sistem pengambilan keputusan ini, diharapkan proses pemilihan pegawai tidak tetap terbaik dapat dilakukan dengan lebih efisien dan menghasilkan pegawai yang lebih berkualitas, sehingga meningkatkan kinerja dan pelayanan di pengadilan.*

**Kata Kunci:** *Sistem Pengambilan Keputusan, SPK, pegawai tidak tetap, profile matching, Pengadilan Negeri*

**How to Cite:** Adiyasa Dinata Uda (2023). Metode Profile Matching Untuk Pemilihan Pegawai Terbaik Pada Pengadilan Negeri Palangkaraya Kelas IA. *KOMPUTEK : Jurnal Teknik Universitas Muhammadiyah Ponorogo*, Vol 7 (2): Halaman 8-23

© 2023 Universitas Muhammadiyah Ponorogo. All rights reserved

---

ISSN 2614-0985 (Print)

ISSN 2614-0977 (Online)

**PENDAHULUAN**

pengadilan negeri (PN) adalah tingkat pertama untuk memeriksa memverifikasi perkara perselisihan antara tergugat dengan pengugat kasus perdata atau pidana bagi masyarakat pencari keadilan, pengadilan merupakan sebuah lembaga instansi resmi yang melaksanakan sistem peradilan dilingkungan peradilan umum yang berkedudukan di ibu kota kabupaten atau kota. sebagai pengadilan tingkat pertama, pengadilan negeri berfungsi untuk memeriksa ,mmutus, menetapkan dan menyelesaikan perkara pidana dan hukum perdata bagi rakyat (masyarakat) pencari keadilan pada umumnya[7].

Sumber daya manusia (SDM) yang hanya dimiliki pegawai tidak tetap (honor) atau karyawan merupakan suatu elemen yang penting dalam suatu kantor atau perusahaan. penilaian kinerja pada pegawai tidak tetap (honor) atau karyawan biasanya dilakukan secara subjektif. ini menjadi masalah suatu kantor atau perusahaan dalam memilih pegawai honor atau karyawan terbaik. karena penilaian yang dilakukan secara subjektif dan manual. sulit bagi suatu kantor dan perusahaan untuk menentukan layak atau tidak layaknya seorang pegawai atau karyawan menjadi terbaik.

untuk permasalahan ini dapat diselesaikan dengan menggunakan sebuah aplikasi excel dalam sistem pengambilan

keputusan (SPK) dengan menggunakan metode profile matching.

Metode matching dapat membantu mencari pegawai tidak tetap (honor) atau karyawan dalam pemilihan pegawai honor atau karyawan yang terbaik. metode profile matching ini dipilih karena mampu menyeleksi alternatif terbaik dari sejumlah alternatif, dalam hal ini alternatif yang dimaksudkan adalah layak menjadi pegawai tidak tetap (honor) atau karyawan terbaik.

Penelitian ini dilakukan dengan menentukan aspek dan sub aspek, serta mencari nilai bobot untuk setiap sub

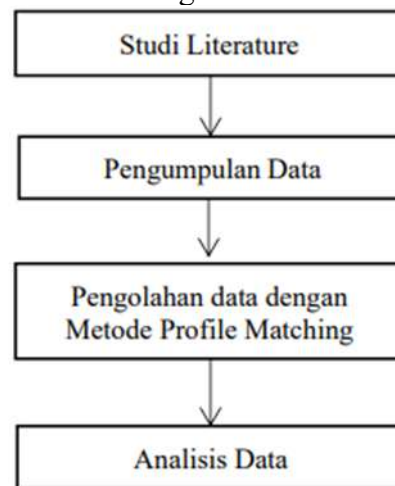
aspek, mencari gap antara profile dengan data dari pegawai tidak tetap atau karyawan dengan menggunakan metode profile matching. ditentukan persentase kedua unsur aspek dan ditotalkan. kemudian dilakukan proses peringkat yang akan menentukan alternatif secara optimal dan objektif, yaitu pegawai tidak tetap (honor) atau keryawana yang terbaik.

Penelitian ini. metode profile matching digunakan untuk memberikan rekomendasi berupa karyawan terbaik berupa peringkat, yang berhak dipromosikan atau bonus , aspek yang dinilai dinilai adalah kejujuran, kesetiaan pada perusahaan, sikap (attitude), produktivita, disiplin dan kemampuan bekerja sama[5].

Manfaat pada penelitian ini memberikan keputusan yang dapat membantu pengadilan negeri palangkaraya kelas IA untuk memilih pegawai tidak tetap (honor) untuk menepati pegawai honor yang terbaik yang secara tepat dan objektif.

**METODE PENELITIAN**

Tahapan dalam penelitian ini dapat ditunjukkan dalam gambar 1.



Gambar 1. Tahapan Penelitian

Menjelaskan kronologis penelitian, termasuk desain penelitian, prosedur penelitian (dalam bentuk algoritma, Pseudocode atau lainnya), bagaimana untuk menguji dan akuisisi data. Deskripsi dari program penelitian harus didukung referensi, sehingga penjelasan tersebut dapat diterima secara ilmiah.

Dalam pengumpulan data untuk mendukung penelitian penulis melakukan :

### 1. Observasi

Penulis melakukan pengamatan dan penelitian secara langsung dengan cara melakukan riset langsung ke Pengadilan Negeri Palangkaraya yang beralamat pada Jl. Diponegoro No.21, Langkai, Kec.Pahandut, Kota Palangkaraya, Kalimantan Tengah. Kegiatan ini dilakukan untuk mendapatkan data yang akurat

### 2. Wawancara

Dalam penulisan ini, untuk mendapat kan informasi secara lengkap maka penulis melakukan wawancara langsung mengenai semua kegiatan yang berkaitan dengan pemilihan karyawan tidak tetap terbaik. Adapun narasumber yang terkait dalam sesi wawancara itu adalah ibu Rus Selaku Kepala Bagian Kepegawaian. Analisis data dilakukan dengan melakukan responden sebanyak 16 karyawan tidak tetap yang terdapat pada Pengadilan Negeri Palangkaraya kelas IA dengan alternatif seperti terlihat pada tabel 1.

Tabel 2. Data Karyawan

Nama Pegawai Tidak Tetap	Posisi Kerja/Jabatan
AGAVE CHRISTY J. SARAGIH	Pramubakti / Diperbantukan di Kepaniteraan Perdata
FERRY, S.E.	Pramubakti di Pengadilan Tipikor
YOYO, A.Md	Pramubakti / Diperbantukan di Kepaniteraan Pidana
FIRDANA PRIYO HANDOKO, A.Md	Satpam / Penjaga Antrian Sidang
JEJEN JAENI	Satpam / Diperbantukan di Kepaniteraan Hukum
TIMOTIUS AGNI ANGGA KUSUMA	Supir / Diperbantukan di Kepaniteraan TIPIKOR
KASPUL ANWAR, S.Pd	Pramubakti / Diperbantukan di Kepaniteraan Pidana
DEAN BARIZKA, S.Pd	Supir / Diperbantukan di Kesekretariatan Umum dan Keuangan

GUSTAF DENOVAN	Satpam / Diperbantukan di PTIP
DANDY KURNIAWAN	Satpam
ANGGRYANTO SULISTYO	Satpam
SUPRIYANTO	Satpam
RISKA FARAMITHA	Pramubakti
BERNI MATHEUS NOVRIANUS	Pramubakti
JIMI ADE CANDRA, S.Hut	Satpam
SITI KIFRAH SUCIANA, SH.	Pramubakti

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, profile matching digunakan untuk memberikan rekomendasi berupa pegawai terbaik berdasarkan peringkat. pemberian peringkat ditunjuk untuk pegawai tidak tetap yang berhak mendapatkan penghargaan atau bonus (gaji), ada 6 aspek atau kriteria yang dinilai adalah :

### 1. Kemampuan berkerja sama

kerjasama menurut kamus umum bahasa indonesia berarti perbuatan yang dilakukan secara bersama – sama atau perbuatan bantu – membantun (antar individu). selain itu, kerjasama juga didefinisikan sebagai bekerja bersama dengan rekan satu kelompokkan(lie, 2002)[6]. Aspek penilaian kerja sama dapat dilihat pada tabel 3 berikut.

Tabel 3. Aspek Kerja Sama(A1)

Kerja Sama	Nilai
Mampu bekerja sama dengan baik	5
Lumayan mampu bekerja sama	4
Sedang	3
Kurang Mampu bekerja sama	2
Tidak mampu bekerja sama	1

## 2. Produktivitas

Produktivitas merupakan kemampuan pegawai tidak tetap dalam memproduksi dibandingkan dengan tugas yang diberikan. Seorang pegawai tidak tetap dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat dan tepat atau sesuai dengan yang diharapkan[5]. Aspek penilaian produktivitas dapat dilihat pada tabel 4 berikut.

Tabel 4. Aspek Produktivitas (A2)

Produktivitas	Nilai
Produktivitas Tinggi dan semangat tinggi	5
Produktivitas baik	4
Produktivitas rata-rata	3
Produktivitas rendah	2
Produktivitas sangat rendah	1

## 3. Disiplin

disiplin kerja ditunjukkan oleh ketepatan waktu karyawan ketika hadir di perusahaan. dengan adanya kedisiplinan makan perusahaan dapat berperasi dengan sebagaimana mestinya[5]. aspek penilaian disiplin dapat dilihat pada tabel 5 berikut.

Aspek penilaian disiplin dapat dilihat pada tabel 5 berikut.

Tabel 5. Aspek Disiplin (A3)

Disiplin	Nilai
Tidak Pernah/sangat jarang terlambat masuk kerja	5
Dalam 1 bulan 2-3 kali terlambat masuk kerja	4
Dalam 1 bulan 4-5 kali terlambat masuk kerja	3
Dalam 1 bulan 6-8 kali terlambat masuk kerja	2
Sering terlambat	1

## 4. Kejujuran

Kejujuran merupakan aspek penting dalam SDM pegawai tidak tetap yang dipertimbangkan oleh kantor pengadilan negeri palangkaraya setiap kantor pengadilan negeri menginginkan pegawai tidak tetap yang jujur dan dapat menguntungkan bagi pengadilan negeri palangkaraya. Dengan adanya kejujuran, pegawai tidak tetap dapat diberi kepercayaan dan tanggung jawab yang pernah oleh pengadilan negeri palangkaraya[5]. Aspek penilaian kejujuran dapat dilihat pada tabel 6 berikut.

Tabel 6. Aspek Kejujuran(A4)

Kejujuran	Nilai
Sangat jujur	5
Jujur	4
Sedang	3
Kurang Jujur	2
Tidak jujur	1

## 5. Sikap (attitude)

Sikap (attitude) dianggap penting karena berhubungan dengan bagaimana orang lain memperlakukan dan menerima seseorang. Sikap yang baik membawa dampak yang baik, sebaliknya yang buruk pasti akan membawa dampak buruk untuk perusahaan[5]. Aspek penilaian sikap Sikap (attitude) dapat dilihat pada tabel 7 berikut.

Tabel 7. Aspek Sikap (attitude) (A5)

Sikap(Attitude)	Nilai
Sangat baik	5
Baik	4
Lumayan	3
Kurang baik	2
Tidak baik	1

## 6. Kesetiaan pada perusahaan

setiap perusahaan pasti menginginkan adanya sikap loyal atau kesetiaan pada karyawan merka dengan adanya loyalkitas, karyawan tidak senantiasa berpindah - pindah perusahaan[5]. aspek penilaian kesetiaan dapat dilihat pada tabel 8 berikut.

Tabel 8. Aspek Kesetiaan(A6)

Kesetiaan	Nilai
Bekerja pada Instansi lebih dari 5 tahun	5
Bekerja pada Instansi lebih dari 3-5 tahun	4
Bekerja pada Instansi lebih dari 2-3 tahun	3
Bekerja pada Instansi lebih dari 1-2 tahun	2
Karyawan baru	1

proses pemilihan pegawai honor/karyawan tidak tetap terbaik menggunakan metode profile matching adalah sebagai berikut :

- Misalkan aspek penilaian seperti dibawah ini, terlihat pada 2 tabel yaitu tabel 9 dan 10 berikut

Tabel 9. Aspek Penilain

Sub kriteria dan nama	Profile calon pegawai tidak tetap terbaik					
	n 1	n 2	n 3	n 4	n 5	n 6
1_1 Agave Christy J.Saragih	4	5	4	1	5	2
1_2 Ferry, S.E	4	5	2	2	4	4

1_3 Yoyo, A.Md	5	4	5	5	3	5
1_4 Firdana Priyo Handoko, A.Md	4	3	4	1	2	2
1_5 Jejen Jaeni	2	4	3	2	1	2
1_6 Timotius Agni Angga Kusuma	5	2	5	3	5	2
1_7 Kaspul Anwar, S.Pd	2	4	2	2	4	3
1_8 Dean Barizka, S.Pd	1	4	4	5	3	3
1_9 Gustaf Denovan	5	2	3	2	2	4
1_10 Dandy Kurniawan	2	1	5	4	5	5
1_11 Anggryanto Sulisty	5	5	2	1	4	3
1_12 Supriyanto	2	4	1	5	3	3
1_13 Riska Faramitha	4	3	5	2	5	4
1_14 Berni Matheus Novrianus	3	2	4	2	3	4

1_15 Jimi Ade Candra, S.Hut	5	1	2	3	2	3
1_16 Siti Kifrah Suciana, S.H	2	5	1	4	1	5
<b>Profile Penentuan Pegawai Tidak Tetap Terbaik</b>						
	5	4	4	4	4	4

Tabel 10. Aspek Penilaian

Sub kriteria dan nama	Profile calon pegawai tidak tetap terbaik					
	n1	n2	n3	n4	n5	n6
2_1 Agave Christy J.Saragih	5	4	3	5	1	3
2_2 Ferry, S.E	5	4	2	5	1	3
2_3 Yoyo, A.Md	5	4	2	5	1	3
2_4 Firdana Priyo Handoko, A.Md	4	4	2	5	1	3
2_5 Jejen Jaeni	4	3	2	5	3	3
2_6 Timotius Agni Angga Kusuma	4	3	3	4	3	4
2_7 Kaspul Anwar, S.Pd	3	3	3	4	3	4
2_8 Dean Barizka, S.Pd	3	2	3	4	3	4

2_9 Gustaf Denovan	3	2	1	3	2	5
2_10 Dandy Kurniawan	2	2	1	3	2	5
2_11 Anggryanto Sulistyo	2	2	1	3	2	5
2_12 Supriyanto	2	1	5	2	4	2
2_13 Riska Faramitha	1	1	5	2	4	2
2_14 Berni Matheus Novrianus	1	5	4	1	4	2
2_15 Jimi Ade Candra, S.Hut	1	5	4	1	5	1
2_16 Siti Kifrah Suciana, S.H	1	5	4	4	5	2
<b>Profile Penentuan Pegawai Tidak Tetap Terbaik</b>						
	4	5	4	5	4	5

2. Data pada tabel 9 dan 10, diambil kriteria ideal sebagai nilai gap (nilai gap dapat ditentukan sendiri) lalu kurangi dengan masing – masing aspek nilai , maka akan didapatkan perhitungan nilai gap. untuk rumusnya sendiri sebagai berikut :
- GAP = Nilai Kriteia (profile calon pegawai tidak tetap terbaik – Nilai Minimal (profile penentuan pegawai tidak tetap terbaik).

Tabel 11 Perhitungan Selisih Nilai Gap

Sub kriteria dan nama	Profile calon pegawai tidak tetap terbaik					
	n1	n2	n3	n4	n5	n6

1_1 Agave Christy J.Saragih	3	2	5	3	5	4
1_2 Ferry, S.E	3	4	2	2	2	5
1_3 Yoyo, A.Md	5	3	5	5	1	2
1_4 Firdana Priyo Handoko, A.Md	4	2	3	2	4	3
1_5 Jejen Jaeni	2	5	2	5	3	2
1_6 Timotius Agni Angga Kusuma	2	3	4	4	3	3
1_7 Kaspul Anwar, S.Pd	3	3	5	5	2	5
1_8 Dean Barizka, S.Pd	4	5	3	1	3	2
1_9 Gustaf Denovan	5	4	1	3	2	5
1_10 Dandy Kurniawan	2	2	5	2	2	4
1_11 Anggryanto Sulistyo	2	2	1	4	1	5
1_12 Supriyanto	4	1	5	2	5	2
1_13 Riska Faramitha	1	1	5	2	2	2
1_14 Berni Matheus Novrianus	1	5	4	4	3	2
1_15 Jimi Ade Candra, S.Hut	2	3	2	1	5	1
1_16 Siti Kifrah Suciana, S.H	5	5	4	4	3	2

	Profile Penentuan Pegawai Tidak Tetap Terbaik					
	gap	5	4	4	4	4
1_1 Agave Christy J.Saragih	2	-2	1	-2	-1	0
1_2 Ferry, S.E	-2	0	-2	2	2	1
1_3 Yoyo, A.Md	0	2	1	1	-3	2
1_4 Firdana Priyo Handoko, A.Md	-3	2	-1	-2	0	1
1_5 Jejen Jaeni	3	-1	-2	1	-1	2
1_6 Timotius Agni Angga Kusuma	3	1	0	0	-1	1
1_7 Kaspul Anwar, S.Pd	2	1	-1	1	-2	1
1_8 Dean Barizka, S.Pd	-1	1	-1	3	1	2
1_9 Gustaf Denovan	0	0	3	1	-2	-1
1_10 Dandy Kurniawan	3	2	-1	2	-2	0
1_11 Anggryanto Sulistyo	3	2	-3	0	3	1
1_12 Supriyanto	1	3	-1	2	-1	2
1_13 Riska Faramitha	4	3	1	-2	2	2



1_14 Berni Matheus Novrianus	-4	1	0	0	1	2
1_15 Jimi Ade Candra, S.Hut	3	-1	2	-3	1	3
1_16 Siti Kifrah Suciana, S.H	0	1	0	0	-1	-2

2_11 Anggryanto Sulistyo	2	2	1	4	1	5
2_12 Supriyanto	4	1	5	2	5	2
2_13 Riska Faramitha	1	1	5	2	2	2
2_14 Berni Matheus Novrianus	1	5	4	4	3	2
2_15 Jimi Ade Candra, S.Hut	2	3	2	1	5	1
2_16 Siti Kifrah Suciana, S.H	5	5	4	4	3	2
<b>Profile Penentuan Pegawai Tidak Tetap Terbaik</b>						
gap	4	5	4	5	4	5
2_1 Agave Christy J.Saragih	1	3	1	2	1	1
2_2 Ferry, S.E	1	-1	-2	3	2	0
2_3 Yoyo, A.Md	1	2	1	0	3	3
2_4 Firdana Priyo Handoko, A.Md	0	3	-1	3	0	2
2_5 Jejen Jaeni	2	0	2	0	-1	3
2_6 Timotius Agni Angga Kusuma	-2	2	0	1	-1	-2
2_7 Kaspul Anwar, S.Pd	-1	2	1	0	-2	0
2_8 Dean Barizka, S.Pd	0	0	1	4	-1	3

Tabel 12 Perhitungan Selisih Nilai Gap

Sub kriteria dan nama	Profile calon pegawai tidak tetap terbaik					
	n1	n 2	n3	n4	n5	n6
2_1 Agave Christy J.Saragih	3	2	5	3	5	4
2_2 Ferry, S.E	3	4	2	2	2	5
2_3 Yoyo, A.Md	5	3	5	5	1	2
2_4 Firdana Priyo Handoko, A.Md	4	2	3	2	4	3
2_5 Jejen Jaeni	2	5	2	5	3	2
2_6 Timotius Agni Angga Kusuma	2	3	4	4	3	3
2_7 Kaspul Anwar, S.Pd	3	3	5	5	2	5
2_8 Dean Barizka, S.Pd	4	5	3	1	3	2
2_9 Gustaf Denovan	5	4	1	3	2	5
2_10 Dandy Kurniawan	2	2	5	2	2	4

2_9 Gustaf Denovan	1	1	-1	3	2	-1
2_10 Dandy Kurniawan	2	3	1	3	-2	1
2_11 Anggryanto Sulistyo	-2	-3	3	1	3	0
2_12 Supriyanto	0	4	-1	-3	1	3
2_13 Riska Faramitha	3	-4	1	3	2	3
2_14 Berni Matheus Novrianus	-3	0	0	-1	1	3
2_15 Jimi Ade Candra, S.Hut	2	-2	2	4	-1	-4
2_16 Siti Kifrah Suciana, S.H	-1	0	0	-1	1	3

3. setelah diperoleh gap pada tabel masing-masing. setiap profile pegawai tidak tetap diberi bobot nilai dengan memperhatikan tabel bobot nilai gap seperti yang terlihat pada tabel 13 sebagai berikut.

Tabel 13. Bobot Nilai

No	Selisih (Gap)	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	5	Tidak ada selisih (kompetensi sesuai yang dibutuhkan)
2	1	4,5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat/level
3	-1	4	Kompetensi individu kurang 1 tingkat/level
4	2	3,5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat/level
5	-2	3	Kompetensi individu kurang 2 tingkat/level
6	3	2,5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat/level
7	-3	2	Kompetensi individu kurang 3 tingkat/level
8	4	1,5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat/level
9	-4	1	Kompetensi individu kurang 4 tingkat/level

4. Dengan demikian, setiap pegawai tidak tetap akan memiliki nilai bobot seperti terlihat pada tabel 14 berikut[5].

Tabel 14. keterangan bobot nilai

Sub kriteria dan nama	Keterangan bobot nilai					
	b1	b2	b3	b4	b5	b6
1_1 Agave Christy J.Saragih	3, 5	3	4, 5	3	4	5
1_2 Ferry, S.E	3	5	3	3, 5	3, 5	4, 5
1_3 Yoyo, A.Md	5	3, 5	4, 5	4, 5	2	3, 5
1_4 Firdana Priyo Handoko, A.Md	2	3, 5	4	3	5	4, 5
1_5 Jejen Jaeni	2, 5	4	3	4, 5	4	3, 5
1_6 Timotius Agni Angga Kusuma	2, 5	4, 5	5	5	4	4, 5
1_7 Kaspul Anwar, S.Pd	3, 5	4, 5	4	4, 5	3	4, 5
1_8 Dean Barizka, S.Pd	4	4, 5	4	2, 5	4, 5	3, 5
1_9 Gustaf Denovan	5	5	2, 5	4, 5	3	4
1_10 Dandy Kurniawan	2, 5	3, 5	4	3, 5	2	5
1_11 Anggryanto Sulistyo	2, 5	3, 5	2	5	2, 5	4, 5
1_12 Supriyanto	4, 5	2, 5	4	3, 5	4	3, 5

1_13 Riska Faramitha	1, 5	2, 5	4, 5	3 5	3, 5	3, 5
1_14 Berni Matheus Novrianus	1	4, 5	5	5	4, 5	3, 5
1_15 Jimi Ade Candra, S.Hut	2, 5	4	3, 5	2	4, 5	2, 5
1_16 Siti Kifrah Suciana, S.H	5	4, 5	5	5	4	3
2_1 Agave Christy J.Saragih	4, 5	2, 5	4, 5	3, 5	4, 5	4, 5
2_2 Ferry, S.E	4, 5	4	3	2, 5	3, 5	5
2_3 Yoyo, A.Md	4, 5	3, 5	4, 5	5	2, 5	2, 5
2_4 Firdana Priyo Handoko, A.Md	5	3, 5	4	2, 5	5	3, 5
2_5 Jejen Jaeni	3, 5	5	3, 5	5	4	2, 5
2_6 Timotius Agni Angga Kusuma	3	3, 5	5	4, 5	4	3
2_7 Kaspul Anwar, S.Pd	4	3, 5	4, 5	5	3	5
2_8 Dean Barizka, S.Pd	5	5	4, 5	2, 5	4	2, 5
2_9 Gustaf Denovan	5	5	4	2, 5	3, 5	4
2_10 Dandy Kurniawan	3, 5	2, 5	4, 5	2, 5	3	4, 5
2_11 Anggryanto Sulistyo	3	2	2, 5	4, 5	2, 5	5

2_12 Supriyanto	5	1, 5	4	2	4, 5	2, 5
2_13 Riska Faramitha	2, 5	1	4, 5	2, 5	3, 5	2, 5
2_14 Berni Matheus Novrianus	2	5	5	4	4, 5	2, 5
2_15 Jimi Ade Candra, S.Hut	3, 5	3	3, 5	1, 5	4	1
2_16 Siti Kifrah Suciana, S.H	4	5	5	4	4, 5	2, 5

5. Yang menjadi core factor adalah Kerja Sama (A1) Produktivitas (A2) Disiplin (A3) Aspek Kejujuran(A4) Sikap (attitude) (A5) Kesetiaan(A6).

Beberapa rumus untuk mencari core factor dan factor secondary sebagai berikut :

rumus core factor yaitu :

$$NCF = \frac{\sum NC \text{ (aspek)}}{\sum IC}$$

rumus core secondary yaitu :

$$NSF = \frac{\sum NS \text{ (aspek)}}{\sum IS}$$

selanjutnya dilakukan perhitungan core factor dan secondary factor sebagai berikut:

- a) Untuk AGAVE CHRISTY J. SARAGIH

$$\begin{aligned} Ncf &= (\text{Nilai Bobot } B1 + B2 + B3 + B4 \\ &\quad + B5 \\ &\quad + B6 \\ &\quad //\text{Jumlah Nama (1}_1 \\ &\quad \quad - 1_{16}) 16) \\ &= (3,5+3+4,5+3+4+5)/16 \\ &= 23/16=1,437 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} Nsf &= (\text{Nilai Bobot } B1 + B2 + B3 \\ &\quad + B4 + B5 \\ &\quad + B6 \\ &\quad //\text{Jumlah Nama (2}_1 \\ &\quad \quad - 2_{16}) 16) \\ &= (4,5+2,5+4,5+3,5+4,5+4,5)/16 \\ &= 24/16=1,5 \end{aligned}$$

- b) Untuk FERRY, S.E.

- $Ncf$  (Nilai Bobot  $B1 + B2 + B3$   
 $+ B4 + B5$   
 $+ B6$   
 $//Jumlah Nama$  (1\_1  
 $- 1_16$ ) 16)  
 $= (3+5+3+3,5+3,5+4,5)/16$   
 $= 22,5/16=1,406$
- $Nsf$  = (Nilai Bobot  $B1 + B2 + B3$   
 $+ B4 + B5$   
 $+ B6$   
 $//Jumlah Nama$  (2\_1  
 $- 2_16$ ) 16)  
 $= (4,5+4+3+2,5+3,5+5)/16$   
 $= 22,5/16=1,406$
- c) Untuk YOYO, A.Md  
 $Ncf$  = (Nilai Bobot  $B1 + B2 + B3$   
 $+ B4 + B5$   
 $+ B6$   
 $//Jumlah Nama$  (1\_1  
 $- 1_16$ ) 16)  
 $= (5+3,5+4,5+4,5+2+3,5)/16$   
 $= 23/16=1,437$
- $Nsf$  = (Nilai Bobot  $B1 + B2 + B3$   
 $+ B4 + B5$   
 $+ B6$   
 $//Jumlah Nama$  (2\_1  
 $- 2_16$ ) 16)  
 $= (4,5+3,5+4,5+5+2,5+2,5)/16$   
 $= 22,5/16=1,406$
- d) Untuk FIRDANA PRIYO  
 HANDOKO, A.Md  
 $Ncf$  = (Nilai Bobot  $B1 + B2 + B3$   
 $+ B4 + B5$   
 $+ B6$   
 $//Jumlah Nama$  (1\_1  
 $- 1_16$ ) 16)  
 $= (2+3,5+4+3+5+4,5)/16$   
 $= 22/16=1,375$
- $Nsf$  = (Nilai Bobot  $B1 + B2 + B3$   
 $+ B4 + B5$   
 $+ B6$   
 $//Jumlah Nama$  (2\_1  
 $- 2_16$ ) 16)  
 $= (5+2,5+4+2,5+5+3,5)/16$   
 $= 22,5/16=1,406$
- e) Untuk JEJEN JAENI  
 $Ncf$  = (Nilai Bobot  $B1 + B2 + B3$   
 $+ B4 + B5$   
 $+ B6$   
 $//Jumlah Nama$  (1\_1  
 $- 1_16$ ) 16)  
 $= (2,5+4+3+4,5+4+3,5)/16$   
 $= 21,5/16=1,343$
- $Nsf$  = (Nilai Bobot  $B1 + B2$   
 $+ B3 + B4 + B5$   
 $+ B6$   
 $//Jumlah Nama$  (2\_1  
 $- 2_16$ ) 16)  
 $= (3,5+5+3,5+5+4+2,5)/16$   
 $= 23,5/16=1,468$
- f) Untuk TIMOTIUS AGNI ANGGA  
 KUSUMA  
 $Ncf$  = (Nilai Bobot  $B1 + B2 + B3$   
 $+ B4 + B5$   
 $+ B6$   
 $//Jumlah Nama$  (1\_1  
 $- 1_16$ ) 16)  
 $= (2,5+4,5+5+5+4+4,5)/16$   
 $= 25,5/16=1,593$
- $Nsf$  = (Nilai Bobot  $B1 + B2 + B3$   
 $+ B4 + B5$   
 $+ B6$   
 $//Jumlah Nama$  (2\_1  
 $- 2_16$ ) 16)  
 $= (3+3,5+5+4,5+4+3)/16$   
 $= 23/16=1,437$
- g) Untuk KASPUL ANWAR, S.Pd  
 $Ncf$  = (Nilai Bobot  $B1 + B2 + B3$   
 $+ B4 + B5$   
 $+ B6$   
 $//Jumlah Nama$  (1\_1  
 $- 1_16$ ) 16)  
 $= (3,5+4,5+4+4,5+3+4,5)/16$   
 $= 24/16=1,5$
- $Nsf$  = (Nilai Bobot  $B1 + B2 + B3$   
 $+ B4 + B5$   
 $+ B6$   
 $//Jumlah Nama$  (2\_1  
 $- 2_16$ ) 16)  
 $= (4+3,5+4,5+5+3+5)/16$   
 $= 25/16=1,562$
- h) Untuk DEAN BARIZKA, S.Pd  
 $Ncf$  = (Nilai Bobot  $B1 + B2 + B3$   
 $+ B4 + B5$   
 $+ B6$   
 $//Jumlah Nama$  (1\_1  
 $- 1_16$ ) 16)  
 $= (4+4,5+4+2,5+4,5+3,5)/16$   
 $= 23/16=1,437$
- $Nsf$  = (Nilai Bobot  
 $B1+B2+B3+B4+B5+B6/Jumlah$   
 $(2_1-2_16) 16$ )  
 $= (5+5+4,5+1,5+4+2,5)/16$   
 $= 22,5/16=1,406$
- i) Untuk GUSTAF DENOVAN  
 $Ncf$  = (Nilai Bobot  
 $B1+B2+B3+B4+B5+B6/Jumlah$   
 $(1_1-1_16) 16$ )  
 $= (5+5+2,5+4,5+3+4)/16$   
 $= 24/16=1,5$
- $Nsf$  = (Nilai Bobot  
 $B1+B2+B3+B4+B5+B6/Jumlah$   
 $(2_1-2_16) 16$ )  
 $= (5+5+4+2,5+3,5+4)/16$   
 $= 24/16=1,5$
- j) Untuk DANDY KURNIAWAN

- $$Ncf = (\text{Nilai Bobot } B1 + B2 + B3 + B4 + B5 + B6) / (\text{Jumlah Nama } (1_1 - 1_{16}) 16)$$
- $$= (2,5 + 3,5 + 4 + 3,5 + 2 + 5) / 16$$
- $$= 20,5 / 16 = 1,281$$
- $$Nsf = (\text{Nilai Bobot } B1 + B2 + B3 + B4 + B5 + B6) / (\text{Jumlah Nama } (2_1 - 2_{16}) 16)$$
- $$= (3,5 + 2,5 + 4,5 + 2,5 + 3 + 4,5) / 16$$
- $$= 20,5 / 16 = 1,281$$
- k) Untuk **ANGGRYANTO SULISTYO**
- $$Ncf = (\text{Nilai Bobot } B1 + B2 + B3 + B4 + B5 + B6) / (\text{Jumlah Nama } (1_1 - 1_{16}) 16)$$
- $$= (2,5 + 3,5 + 2 + 5 + 2,5 + 4,5) / 16$$
- $$= 20 / 16 = 1,25$$
- $$Nsf = (\text{Nilai Bobot } B1 + B2 + B3 + B4 + B5 + B6) / (\text{Jumlah Nama } (2_1 - 2_{16}) 16)$$
- $$= (3 + 2 + 2,5 + 4,5 + 2,5 + 5) / 16$$
- $$= 19,5 / 16 = 1,218$$
- l) Untuk **SUPRIYANTO**
- $$Ncf = (\text{Nilai Bobot } B1 + B2 + B3 + B4 + B5 + B6) / (\text{Jumlah Nama } (1_1 - 1_{16}) 16)$$
- $$= (4,5 + 2,5 + 4 + 3,5 + 4 + 3,5) / 16$$
- $$= 22 / 16 = 1,375$$
- $$Nsf = (\text{Nilai Bobot } B1 + B2 + B3 + B4 + B5 + B6) / (\text{Jumlah Nama } (2_1 - 2_{16}) 16)$$
- $$= (5 + 1,5 + 4 + 2 + 4,5 + 2,5) / 16$$
- $$= 19,5 / 16 = 1,218$$
- m) Untuk **RISKA FARAMITHA**
- $$Ncf = (\text{Nilai Bobot } B1 + B2 + B3 + B4 + B5 + B6) / (\text{Jumlah Nama } (1_1 - 1_{16}) 16)$$
- $$= (1,5 + 2,5 + 4,5 + 3 + 3,5 + 3,5) / 16$$
- $$= 18,5 / 16 = 1,156$$
- $$Nsf = (\text{Nilai Bobot } B1 + B2 + B3 + B4 + B5 + B6) / (\text{Jumlah Nama } (2_1 - 2_{16}) 16)$$
- $$= (2,5 + 1 + 4,5 + 2,5 + 3,5 + 2,5) / 16$$
- $$= 16,5 / 16 = 1,031$$
- n) Untuk **BERNI MATHEUS NOVRIANUS**
- $$Ncf = (\text{Nilai Bobot } B1 + B2 + B3 + B4 + B5 + B6) / (\text{Jumlah Nama } (1_1 - 1_{16}) 16)$$
- $$= (1 + 4,5 + 5 + 5 + 4,5 + 3,5) / 16$$
- $$= 23,5 / 16 = 1,468$$
- $$Nsf = (\text{Nilai Bobot } B1 + B2 + B3 + B4 + B5 + B6) / (\text{Jumlah Nama } (2_1 - 2_{16}) 16)$$
- $$= (2 + 5 + 5 + 4 + 4,5 + 2,5) / 16$$
- $$= 23 / 16 = 1,437$$
- o) Untuk **JIMI ADE CANDRA, S.Hut**
- $$Ncf = (\text{Nilai Bobot } B1 + B2 + B3 + B4 + B5 + B6) / (\text{Jumlah Nama } (1_1 - 1_{16}) 16)$$
- $$= (2,5 + 4 + 3,5 + 2 + 4,5 + 2,5) / 16$$
- $$= 19 / 16 = 1,187$$
- $$Nsf = (\text{Nilai Bobot } B1 + B2 + B3 + B4 + B5 + B6) / (\text{Jumlah Nama } (2_1 - 2_{16}) 16)$$
- $$= (3,5 + 3 + 3,5 + 1,5 + 4 + 1) / 16$$
- $$= 16,5 / 16 = 1,031$$
- p) Untuk **SITI KIFRAH SUCIANA, SH.**
- $$Ncf = (\text{Nilai Bobot } B1 + B2 + B3 + B4 + B5 + B6) / (\text{Jumlah Nama } (1_1 - 1_{16}) 16)$$
- $$= (5 + 4,5 + 5 + 5 + 4 + 3) / 16$$
- $$= 26,5 / 16 = 1,656$$
- $$Nsf = (\text{Nilai Bobot } B1 + B2 + B3 + B4 + B5 + B6) / (\text{Jumlah Nama } (2_1 - 2_{16}) 16)$$
- $$= (4 + 5 + 5 + 4 + 4,5 + 2,5) / 16$$
- $$= 25 / 16 = 1,562$$
6. Bila input persentase core factor adalah 50% dan secondary factor adalah 50%. rumus untuk mencari rangking pegawai terbaik bisa dilihat sebagai berikut :
- $$n = (50\% * NCF) + (50\% * NSF).$$
- maka perhitungan nilai total adalah sebagai berikut:
- a) untuk **Untuk AGAVE CHRISTY J. SARAGIH**
- $$n = (50\% * NCF) + (50\% * NSF)$$
- $$n = (50\% * 1,437) + (50\% * 1,500)$$
- $$n = 0,718 + 0,75$$
- $$n = 1,468$$
- b) untuk **FERRY, S.E.**

- $n = (50\% \times NCF) + (50\% \times NSF)$   
 $n=(50\%*1,406 )+(50\%*1,406 )$   
 $n=0,703+0,703$   
 $n=1,406$
- c) untuk YOYO, A.Md  
 $n = (50\% \times NCF) + (50\% \times NSF)$   
 $n=(50\%*1,437 )+(50\%*1,406 )$   
 $n=0,718+0,703$   
 $n=1,421$
- d) untuk FIRDANA PRIYO HANDOKO, A.Md  
 $n = (50\% \times NCF) + (50\% \times NSF)$   
 $n=(50\%*1,375 )+(50\%*1,406 )$   
 $n=0,687+0,703$   
 $n=1.390$
- e) untuk JEJEN JAENI  
 $n = (50\% \times NCF) + (50\% \times NSF)$   
 $n=(50\%* 1,343 )+(50\%*1,468 )$   
 $n=0,671+0,734$   
 $n=1,405$
- f) untuk TIMOTIUS AGNI ANGGA KUSUMA  
 $n = (50\% \times NCF) + (50\% \times NSF)$   
 $n=(50\%*1,593 )+(50\%* 1,437 )$   
 $n=0,796+0,718$   
 $n=1,514$
- g) untuk KASPUL ANWAR, S.Pd  
 $n = (50\% \times NCF) + (50\% \times NSF)$   
 $n=(50\%* 1,500 )+(50\%*1,562 )$   
 $n=0,75+0,781$   
 $n=1,531$
- h) untuk DEAN BARIZKA, S.Pd  
 $n = (50\% \times NCF) + (50\% \times NSF)$   
 $n=(50\%*1,437 )+(50\%*1,406 )$   
 $n=0.718+0,703$   
 $n=1,421$
- i) untuk GUSTAF DENOVAN  
 $n = (50\% \times NCF) + (50\% \times NSF)$   
 $n=(50\%*1,500 )+(50\%*1,500 )$   
 $n=0,75+0,75$   
 $n=1,500$
- j) untuk DANDY KURNIAWAN  
 $n = (50\% \times NCF) + (50\% \times NSF)$   
 $n=(50\%*1,281 )+(50\%*1,281 )$   
 $n=0,640+0,640$   
 $n=1,280$
- k) untuk ANGGRYANTO SULISTYO  
 $n = (50\% \times NCF) + (50\% \times NSF)$   
 $n=(50\%*1,250 )+(50\%*1,218 )$   
 $n=0,625+0,609$   
 $n=1,225$
- l) untuk SUPRIYANTO  
 $n = (50\% \times NCF) + (50\% \times NSF)$   
 $n=(50\%*1,375 )+(50\%*1,218 )$   
 $n=0,687+0,609$   
 $n=1,296$
- m) untuk RISKA FARAMITHA  
 $n = (50\% \times NCF) + (50\% \times NSF)$   
 $n=(50\%*1,156 )+(50\%*1,031 )$   
 $n=0,578+0,515$   
 $n=1,093$
- n) untuk BERNI MATHEUS NOVRIANUS  
 $n = (50\% \times NCF) + (50\% \times NSF)$   
 $n=(50\%*1,468 )+(50\%*1,437 )$   
 $n=0,734+0,718$   
 $n=1,452$
- o) untuk JIMI ADE CANDRA, S.Hut  
 $n = (50\% \times NCF) + (50\% \times NSF)$   
 $n=(50\%*1,187 )+(50\%*1.031 )$   
 $n=0,593+0,515$   
 $n=1.108$
- p) untuk SITI KIFRAH SUCIANA, SH.  
 $n = (50\% \times NCF) + (50\% \times NSF)$   
 $n=(50\%*1,656 )+(50\%*1,562 )$   
 $n=0,828+0,781$   
 $n=1,609$
7. Dengan demikian , pemberian pada peringkat masing-masing pegawai tidak tetap (honor) seperti pada tabel 14.
- Tabel 14. Pemberian peringkat

Pegawai tidak tetap	N	Rangking
Agave Christy J, Saragih	1.468	5
Ferry, S.E	1.406	8
Yoyo, A.Md	1.421	7
Firdana Priyo Handoko, A.Md	1.390	10

Jejen Jaeni	1.405	9
Timotius Agni Angga Kusuma	1.514	3
Kaspul Anwar, S.Pd	1.531	2
Dean Barizka, S.Pd	1.421	7
Gustaf Denovan	1.500	4
Dandy Kurniawan	1.280	12
Anggryanto Sulisty	1.225	13
Supriyanto	1.296	11
Riska Faramitha	1.093	14
Berni Matheus Novrianus	1.452	6
Jimi Ade Candra, S.Hut	1.108	13
Siti Kifrah Suciana, S.H	1.609	1

## 2. Hasil

Berdasarkan pemeringkatan yang diberikan oleh aplikasi excel, maka dapat dipilih karyawan terbaik. Peraturan Pengadilan Negeri palangkaraya kelas IA menyatakan bahwa pegawai terbaiklah yang berhak mendapat penghargaan promosi atau insentif (bonus). Berikut beberapa kelebihan dan kelemahan sistem pengambilan keputusan setelah dilakukan perancangan aplikasi excel sistem pendukung keputusan seleksi pegawai terbaik dengan menggunakan metode Profile Matching:

1. Pengguna sistem pengambilan keputusan (SPK) dapat mengubah nilai GAP sesuai dengan kriteria yang diantisipasi untuk memilih pegawai terbaik dengan menambahkan kriteria baru, menghilangkan kriteria yang tidak diperlukan lagi, dan mengedit kriteria yang sudah ada.

2. pengguna dapat menyesuaikan nilai persentase kriteria primer dan unsur pembantu dalam sistem pengambilan keputusan (SPK) sesuai aturan pengadilan negeri palangkaraya kelas IA.
3. Tahapan penentuan dan pemilihan pegawai tidak tetap terbaik dengan metode Profile Matching dapat ditunjukkan pada sistem pengambilan keputusan (spk). adapun beberapa kelemahan dari aplikasi excel sistem pendukung keputusan pemilihan karyawan/pegawai honor terbaik ini adalah sebagai berikut :
  1. Sistem tidak dapat menambah kriteria baru dan menggunakan enam belas (16) faktor untuk menentukan pegawai tidak tetap terbaik.
  2. sistem tidak dapat dijalankan melalui browser web, chorem, firefox, dan lainnya, hanya bisa di aplikasi excel.

## KESIMPULAN

Setelah menyelesaikan analisa dan perancangan menggunakan aplikasi excel sistem pengambilan keputusan pemilihan pegawai terbaik di pengadilan negeri palangkaraya kelas IA menggunakan metode profile matching, beberapa hal yang dapat disimpulkan adalah sebagai berikut.

1. aplikasi excel sistem pengambilan keputusann ini dapat melakukan penilaian pada pegawai honor/ karyawan dalam pemilihan pegawai honor/karyawan terbaik di pengadilan negeri palangkaraya kelas IA menggunakan metode profile matching.
2. aplikasi excel ini dapat dapat membantu penilaian dan pemilihan pegawai honor/karyawan terbaik dengan metode profile matching.
3. aplikasi exce memungkinkan pengguna untuk dapat mengatur nilai persentase core factor dan secondary factor sesuai dengan kebijakan pengadilan negeri palangkaraya kelas IA.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ari, s. (2013, juli 2). *Pengambilan Keputusan*. Diambil kembali dari Definisi dan Dasar

- Pengambilan Keputusan:  
<https://sofiaribowo.wordpress.com/2013/07/02/definisi-dan-dasar-pengambilan-keputusan/>
- Edi, F. (2014). Implementasi Metode Profile matching untuk Penentuan Penerimaan Usulan. *Implementasi Metode Profile matching untuk Penentuan Penerimaan Usulan*, 6, 60-65.
- Eprints. (2013). Bab III landasan teori. *landasan teori keputusan*, 9-22.
- Hartatik. (2013). Analisis dan Perancangan Seleksi Pemilihan. *Analisis dan perancangan seleksi pemilihan pegawai*, 35-39.
- Mervin, A. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik. *Sistem pendukung keputusan pemilihan karyawan terbaik*, 2, 45-51.
- research. (2013, juli 3). belajar kerjasama tim. *kerjasama*, hal. 9-47.
- wikipedia. (27, juni 2023). *Artikel ini mengenai pengadilan negeri di Indonesia*. Diambil kembali dari Pengadilan Negeri: [https://id.wikipedia.org/wiki/Pengadilan\\_Negeri](https://id.wikipedia.org/wiki/Pengadilan_Negeri)
- Angeline, M., & Astuti, F. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Profile Matching. *Jurnal Ilmiah Smart*, 45-51.
- Handojo, dkk., 2003, Pembuatan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan Untuk Proses Kenaikan Jabatan dan Perencanaan Karir Pada PT. X, *Jurnal Informatika*, 4(2), 101-105
- Turban E., dan Aronson, J.E., 2000, *Decision Support System and Intelligent System*, 6th Edition., Prentice-Hall International, Inc., New Jersey.
- Turban, E., Aronson, J.E., Liang., P.T., 2005, *Decision Support Systems and Intelligent Systems*, Volume 1, Edisi ke-7, Dwi Prabantini, Andi, Yogyakarta