

INOVASI METODE *PROFILE MATCHING* SEBAGAI SISTEM PENGUKURAN PRESTASI KARYAWAN

Raihan Ramadhan
Fahrullah
Maurits Sahata Sipayung

Universitas Mulia
Universitas Mulia
Universitas Mulia

raihanramadhan@students.universitasmulia.ac.id

fahrullah@universitasmulia.ac.id

maurits@universitasmulia.ac.id

Abstrak

Karyawan merupakan seseorang yang dapat melakukan pekerjaan serta memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha atau instansi tempat karyawan bekerja. Penilaian kinerja karyawan bertujuan untuk melihat kualitas dan kemampuan seorang karyawan tersebut. Penilaian kinerja karyawan di MTs. Ash-Shabirin Samarinda masih menggunakan Microsoft Excel yang dicetak dan hanya bisa menilai satu orang karyawan, jika ingin melakukan penilaian kinerja karyawan yang lain maka harus mencetak ulang form dari Microsoft Excel, dengan permasalahan tersebut maka diperlukan pengelolaan dengan sebuah sistem yang terkomputerisasi. Sehingga dibuatkanlah suatu sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan menggunakan metode profile matching. Sistem ini mempunyai kriteria penilaian yaitu kejujuran, loyalitas, sikap, kedisiplinan, dan kerja sama. Core factornya adalah kriteria kejujuran, loyalitas, dan sikap, sedangkan secondary factornya adalah kriteria kedisiplinan dan kerja sama. Hasil penelitian penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode profile matching diperoleh nilai tertinggi hingga ke terendah yaitu pada karyawan dengan kode alternatif K9 mendapat nilai tertinggi dengan nilai 5 dan karyawan dengan kode alternatif K20 mendapat nilai terendah dengan nilai 3,2.

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

Abstract

An employee is someone who can do the work and provide the results of his work to the employer or agency where the employee works. Employee performance appraisal aims to see the quality and ability of an employee. Employee performance appraisal at MTs. Ash-Shabirin Samarinda still uses printed Microsoft Excel and can only assess one employee, if you want to evaluate the performance of another employee, you have to reprint the form from Microsoft Excel. With these problems, it requires management with a computerized system. So a decision support system for evaluating employee performance is created using the profile matching method. This system has assessment criteria, namely honesty, loyalty, attitude, discipline, and cooperation. The core factors are the criteria of honesty, loyalty and attitude, while the secondary factors are the criteria of discipline and cooperation. The results of the research on employee performance appraisal using the profile matching method obtained the highest score to the lowest, that is, employees with alternative code K9 got the highest score with a value of 5 and employees with alternative code K20 got the lowest score with a value of 3.2.

Keywords: Performance, Employee, Assessment, Profile Matching, Decision Support System

PENDAHULUAN

Penilaian kinerja karyawan pada dasarnya merupakan proses membandingkan antara kinerja aktual dan kinerja ideal untuk mengetahui tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam periode tertentu. Informasi tentang hasil penilaian kinerja karyawan akan sangat membantu dalam upaya mengelola karyawan dan mengembangkannya dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Hasil penilaian kinerja dapat dijadikan dasar untuk menentukan kebijakan dalam promosi jabatan dan pemberian reward.

Melalui dengan adanya penilaian kinerja karyawan diharapkan karyawan dapat memahami apa yang dimaksud dengan kinerja dan unsur-unsur apa saja yang harus diperhatikan. Selain itu, karyawan juga dapat mengetahui lebih jauh tentang kekuatan diri sendiri sehingga dapat mengembangkannya secara optimal. Di samping itu, karyawan dapat mendeteksi kelemahannya sedini mungkin untuk kepentingan perbaikan atas kelemahannya tersebut. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara profesional dan berkelanjutan.

Mengingat pentingnya proses penilaian kinerja karyawan dalam perencanaan peningkatan kemampuan karyawan dalam suatu lembaga pendidikan dan cara meningkatkan kualitas sekolah berdasarkan kesiapan sumber daya manusianya, maka dengan demikian peneliti tertarik melakukan penelitian tentang pembangunan sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan di MTs. Ash-Shabirin Samarinda untuk membantu memilih karyawan berprestasi.

Sistem Pendukung Keputusan (SPK) merupakan suatu sistem informasi berbasis komputer yang menghasilkan berbagai alternatif keputusan yang digunakan untuk membantu dalam menangani suatu permasalahan yang terstruktur maupun tidak terstruktur. Tujuan adanya SPK, untuk mendukung dalam pengambil keputusan dengan memilih alternatif hasil pengolahan informasi dengan model-model pengambil keputusan serta dalam menyelesaikan masalah yang bersifat semi terstruktur dan tidak terstruktur (Soetomo & Fahrullah, 2021).

Ada beragam metode dalam sistem pendukung keputusan dan salah satunya adalah metode profile matching. Profile matching adalah sebuah mekanisme pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat minimal yang harus dicapai atau dilewati (Angeline & Astuti, 2018).

METODE

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan dalam pengumpulan data dan informasi dilakukan dengan 3 cara, yaitu wawancara, studi pustaka, dan dokumentasi. Dalam metode wawancara ini dilakukan untuk memperoleh informasi atau data yang dibutuhkan dengan cara tanya jawab dengan Kepala Sekolah MTs. Ash-Shabirin Samarinda untuk memperoleh gambaran dan penjelasan tentang data yang berhubungan dengan informasi yang dibutuhkan. Lalu metode studi pustaka ini melakukan pengumpulan data dengan studi pustaka yakni mencari referensi di perpustakaan dan internet. Dan metode dokumentasi ini dilakukan untuk mengumpulkan data dari dokumen yang sudah ada, sehingga peneliti dapat memperoleh catatan-catatan yang berhubungan dengan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis

Analisis ini dibagi menjadi tiga bagian yaitu:

- a. Analisis Kebutuhan
- b. Analisis Pengguna
- c. Analisis Teknologi

Adapun penjabarannya sebagai berikut:

a. Analisis Kebutuhan

Berdasarkan hasil observasi, peneliti akan mengembangkan sistem yang akan membantu MTs. Ash-Shabirin Samarinda dalam penilaian kinerja karyawannya yang lebih efektif dan efisien.

b. Analisis Pengguna

Pengguna yang terlibat dalam sistem yang dibangun adalah sebagai berikut:

- 1) Admin dan Kepala Sekolah adalah pengguna yang memiliki hak akses untuk mengelola seluruh data seperti data kriteria, data karyawan, data akun, dan penilaian.
- 2) Karyawan dan Pengawas Sekolah dapat melihat penilaian dari Kepala Sekolah serta dapat mencetak laporan penilaian tersebut dalam berbentuk PDF.

c. Analisis Teknologi

Analisis teknologi merupakan pemilihan sumber daya untuk menggunakan hardware atau software yang dibutuhkan dalam membangun sistem. Pada pengoperasian sistem ini teknologi yang dibutuhkan adalah sebagai berikut:

- 1) Spesifikasi *hardware* minimum adalah, *processor* intel Pentium 4, RAM 2GB, kapasitas *harddisk* 128GB, *keyboard* dan *mouse*.
- 2) *Software* yang harus dipasang agar dapat menjalankan system ini adalah *web server* XAMPP dan *browser*

2. Perancangan Tampilan

Pada bagian ini akan menjelaskan perancangan sistem yang akan dibuat berbasis website mulai dari tampilan awal hingga hasil dari perhitungan dengan menerapkan metode profile matching. Berikut perancangan tampilan sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan.

1. Rancangan halaman beranda kepala sekolah



Gambar 1. Rancangan halaman beranda kepala sekolah

2. Rancangan halaman jenis kriteria

PROFILE MATCHING

- Home
- Jenis Kriteria
- Selisih
- Periode
- Kriteria
- Karyawan
- Penilaian
- Laporan
- User
- Ubah Password
- Logout

DATA JENIS KRITERIA

No	Nama Jenis Kriteria	Nilai	Ubah
1	Core Factor	0,6	Ubah
2	Secondary Factor	0,4	Ubah

Gambar 2. Rancangan halaman jenis kriteria

3. Rancangan halaman selisih

PROFILE MATCHING

- Home
- Jenis Kriteria
- Selisih
- Periode
- Kriteria
- Karyawan
- Penilaian
- Laporan
- User
- Ubah Password
- Logout

DATA SELISIH [Tambah Selisih](#)

No	Nilai Selisih	Bobot	Bobot	Aksi
1	0	5	Tidak Ada Selisih	Ubah Hapus
2	1	4,5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat	Ubah Hapus
3				
4				
5				
6				
7				
8				

Gambar 3. Rancangan halaman selisih

4. Rancangan halaman periode

PROFILE MATCHING

Home

Jenis Kriteria

Selisih

Periode

Kriteria

Karyawan

Penilaian

Laporan

User

Ubah Password

Logout

DATA PERIODE Tambah Periode

No	Nama Periode	Aksi
1	Tahun 2022/2023 Semester Genap	Ubah Hapus
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		

Gambar 4. Rancangan halaman periode

5. Rancangan halaman kriteria

PROFILE MATCHING

Home

Jenis Kriteria

Selisih

Periode

Kriteria

Karyawan

Penilaian

Laporan

User

Ubah Password

Logout

DATA KRITERIA Tambah Kriteria

No	Kode Kriteria	Nama Kriteria	Jenis	Aksi
1	C1	Kejujuran	Core Factor	Ubah Hapus Subkriteria
2	C2	Kedisiplinan	Secondary Factor	Ubah Hapus Subkriteria

Gambar 5. Rancangan halaman kriteria

6. Rancangan halaman karyawan

PROFILE MATCHING

Home

Jenis Kriteria

Selisih

Periode

Kriteria

Karyawan

Penilaian

Laporan

User

Ubah Password

Logout

Data Karyawan Tambah Karyawan

No	Periode	Kode Karyawan	Nama Karyawan	Aksi
1	2022/2023	K1	AS	Ubah Hapus Lihat
2	2022/2023	K2	GAMP	Ubah Hapus Lihat

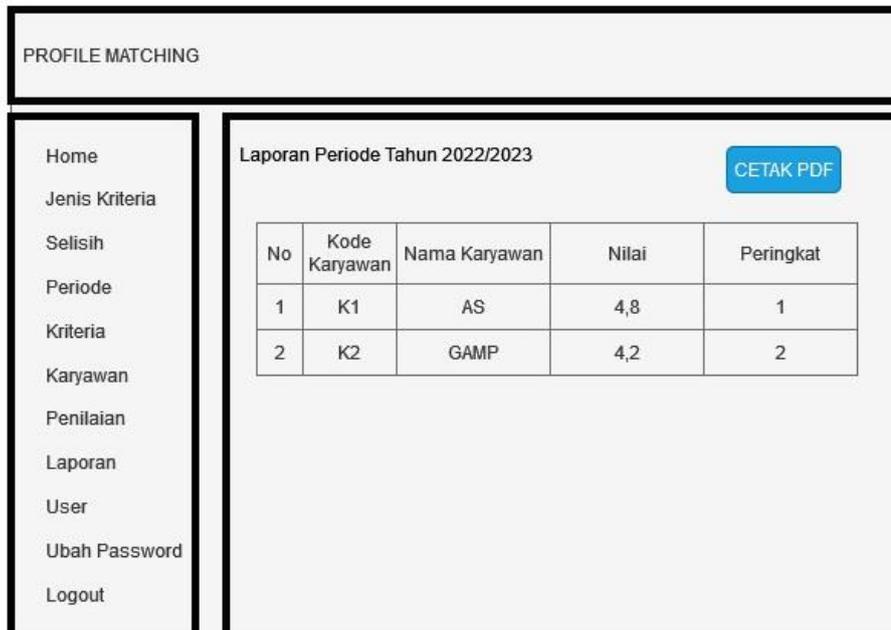
Gambar 6. Rancangan halaman karyawan

7. Rancangan halaman penilaian



Gambar 7. Rancangan halaman penilaian

8. Rancangan halaman laporan



Gambar 8. Rancangan halaman laporan

3. Struktur Tabel

Berikut adalah tabel-tabel basis data yang digunakan dalam sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan di MTs. Ash-Shabirin Samarinda dijelaskan sebagai berikut:

1. Tabel user

Tabel 1. Tabel user

<i>Field</i>	<i>Tipe Data</i>	<i>Length</i>
id_user	Int	11
nama_lengkap	Varchar	30
username	Varchar	20
password	Varchar	20
level	enum	'Admin', 'Karyawan'

2. Tabel jenis

Tabel 2. Tabel jenis

<i>Field</i>	<i>Type Data</i>	<i>Length</i>
id_jenis	Int	11
nama_jenis	Varchar	50
nilai	Double	11,1

3. Tabel selisih

Tabel 3. Tabel selisih

<i>Field</i>	<i>Type Data</i>	<i>Length</i>
id_selisih	Int	11
nilai_selisih	Int	11
bobot	Double	11,1
keterangan	text	

4. Tabel periode

Tabel 4. Tabel periode

<i>Field</i>	<i>Type Data</i>	<i>Length</i>
id_periode	Int	11
nama_periode	Varchar	50

5. Tabel kriteria

Tabel 5. Tabel kriteria

<i>Field</i>	<i>Type Data</i>	<i>Length</i>
id_kriteria	Int	11
kode_kriteria	Varchar	10
nama_kriteria	Varchar	50
id_jenis	Int	11

6. Tabel subkriteria

Tabel 6. Tabel subkriteria

<i>Field</i>	<i>Type Data</i>	<i>Length</i>
id_subkriteria	Int	11
id_kriteria	Int	11
nama_subkriteria	Varchar	100
nilai	Int	11

7. Tabel karyawan

Tabel 7. Tabel karyawan

<i>Field</i>	<i>Type Data</i>	<i>Length</i>
id_karyawan	Int	11
kode_karyawan	Varchar	10
nama_karyawan	Varchar	50
id_periode	Int	11

8. Tabel kriteria karyawan

Tabel 8. Tabel kriteria karyawan

<i>Field</i>	<i>Type Data</i>	<i>Length</i>
id	Int	11
id_karyawan	Int	11
id_kriteria	Int	11
id_subkriteria	Int	11

9. Tabel hasil

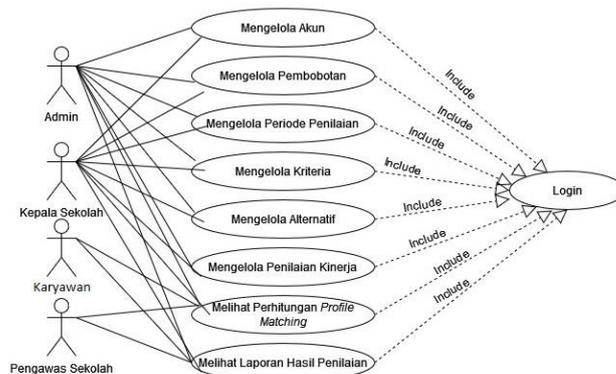
Tabel 9. Tabel hasil

<i>Field</i>	<i>Type Data</i>	<i>Length</i>
id_hasil	Int	11
id_periode	Int	11

id_karyawan	Int	11
nilai	Decimal	4,2

4. Use case

Use case merupakan diagram yang menggambarkan actor, *Use case* dan relasinya sebagai suatu tindakan yang memberikan nilai terukur untuk actor. Berikut *Use case* dari sistem penilaian kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 9. *Use case*

Gambar diatas menjelaskan bahwa pada *Use case* diagram ini terdapat sebuah sistem yang dimana pengguna yaitu admin, kepala sekolah, karyawan dan pengawas sekolah. *Use case* yang terhubung dengan admin dan kepala sekolah yaitu, mengelola akun, pembobotan, periode, kriteria, alternatif, penilaian kinerja, melihat perhitungan, dan melihat laporan hasil, sedangkan *Use case* yang terhubung dengan karyawan dan pengawas sekolah yaitu melihat perhitungan dan melihat laporan hasil.

Use case pertama mengelola akun yaitu admin dan kepala sekolah dapat menambahkan akun, mengedit akun, serta menghapus akun karyawan. *Use case* kedua mengelola pembobotan yaitu admin dan kepala sekolah dapat merubah bobot penilaian kinerja karyawan. *Use case* ketiga mengelola periode yaitu admin dan kepala sekolah dapat menambahkan periode penilaian atau menghapus periode penilaian sebelumnya. *Use case* keempat mengelola kriteria yaitu admin dan kepala sekolah dapat menambahkan kriteria-kriteria dalam penilaian kinerja karyawan. *Use case* kelima mengelola alternatif yaitu admin dan kepala sekolah dapat menambahkan karyawan-karyawan yang akan dilakukan penilaian kinerjanya. *Use case* keenam mengelola penilaian kinerja yaitu admin dan kepala sekolah dapat melakukan penilaian kinerja pada karyawan. *Use case* ketujuh melihat perhitungan yaitu admin, kepala sekolah, karyawan dan pengawas sekolah dapat melihat penilaian dan melihat perhitungan dalam metode profile matching. *Use case* kedelapan melihat laporan yaitu admin, kepala sekolah, karyawan, dan pengawas sekolah dapat mencetak laporan penilaiannya.

5. Penerapan Metode *Profile Matching*

Berikut langkah-langkah penerapan metode *profile matching*

a. Menentukan kriteria

1) Kejujuran

Tabel 10. Kejujuran

Kejujuran	Nilai
Sangat Baik	5
Baik	4
Cukup	3
Kurang Baik	2
Sangat Kurang Baik	1

2) Loyalitas

Tabel 11. Loyalitas

Loyalitas	Nilai
Sangat Baik	5
Baik	4
Cukup	3
Kurang Baik	2
Sangat Kurang Baik	1

3) Sikap

Tabel 12. Sikap

Sikap	Nilai
Sangat Baik	5
Baik	4
Cukup	3
Kurang Baik	2
Sangat Kurang Baik	1

4) Kedisiplinan

Tabel 13. Kedisiplinan

Kedisiplinan	Nilai
Sangat Baik	5
Baik	4
Cukup	3
Kurang Baik	2
Sangat Kurang Baik	1

5) Kerja Sama

Tabel 14. Kerja sama

Kerja Sama	Nilai
Sangat Baik	5
Baik	4
Cukup	3
Kurang Baik	2
Sangat Kurang Baik	1

b. Penilaian kinerja karyawan

Tabel 15. Penilaian kinerja karyawan

Kode Alternatif	Alternatif	Kriteria				
		C1	C2	C3	C4	C5
K9	H	5	5	5	5	5
K20	TAN	4	2	4	3	3

c. Perhitungan selisih nilai GAP

Tabel 16. Selisih nilai GAP

Kode Alternatif	Alternatif	Kriteria				
		C1	C2	C3	C4	C5
K9	H	5	5	5	5	5
K20	TAN	4	2	4	3	3
GAP		5	5	5	5	5
K9	H	0	0	0	0	0
K20	TAN	-1	-3	-1	-2	-2

d. Perhitungan *core factor* dan *secondary factor*

1) Untuk H

$$\begin{aligned}
 \text{NCF} &= (C1 + C2 + C3) / 3 \\
 &= (5 + 5 + 5) / 3 \\
 &= 5
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{NSF} &= (\text{C4} + \text{C5}) / 2 \\ &= (5 + 5) / 2 \\ &= 5 \end{aligned}$$

2) Untuk TAN

$$\begin{aligned} \text{NCF} &= (\text{C1} + \text{C2} + \text{C3}) / 3 \\ &= (4 + 2 + 4) / 3 \\ &= 3,33333 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{NSF} &= (\text{C4} + \text{C5}) / 2 \\ &= (3 + 3) / 2 \\ &= 3 \end{aligned}$$

e. Presentase *core factor* dan *secondary factor*

1) Untuk H

$$N = (60\% * \text{NCF}) + (40\% * \text{NSF})$$

$$N = (60\% * 5) + (40\% * 5)$$

$$N = 5$$

2) Untuk TAN

$$N = (60\% * \text{NCF}) + (40\% * \text{NSF})$$

$$N = (60\% * 3,33333) + (40\% * 3)$$

$$N = 3,2$$

f. Hasil peringkat

Tabel 17. Hasil peringkat

Kode Alternatif	Alternatif	Nilai	Peringkat
K9	H	5	1
K20	TAN	3,2	23

6. Perhitungan pada sistem

Pada proses sistem pendukung keputusan kepala sekolah diminta untuk memasukkan nama-nama karyawan yang ingin dinilai.

No	Periode	Kode Karyawan	Nama Karyawan	Aksi
1	Tahun 2022/2023 Semester Genap	K1	AS	Lihat Ubah Hapus
2	Tahun 2022/2023 Semester Genap	K2	AE	Lihat Ubah Hapus
3	Tahun 2022/2023 Semester Genap	K3	AH	Lihat Ubah Hapus
4	Tahun 2022/2023 Semester Genap	K4	EP	Lihat Ubah Hapus
5	Tahun 2022/2023 Semester Genap	K5	ES	Lihat Ubah Hapus
6	Tahun 2022/2023 Semester Genap	K6	FWA	Lihat Ubah Hapus
7	Tahun 2022/2023 Semester Genap	K7	F	Lihat Ubah Hapus
8	Tahun 2022/2023 Semester Genap	K8	G	Lihat Ubah Hapus
9	Tahun 2022/2023 Semester Genap	K9	H	Lihat Ubah Hapus
10	Tahun 2022/2023 Semester Genap	K10	M	Lihat Ubah Hapus

Gambar 10. Data karyawan

Gambar 11. Penilaian karyawan

Setelah melakukan penilaian disetiap nama karyawan, kemudian dilakukan proses perhitungan, proses perhitungan ada di menu “Penilaian” dan akan menampilkan hasil perhitungan serta ranking.

Karyawan	C1	C2	C3	C4	C5
K1 - AS	Sangat Baik	Sangat Baik	Cukup	Cukup	Baik
K2 - AE	Cukup	Sangat Baik	Baik	Baik	Sangat Baik
K3 - AH	Baik	Baik	Baik	Cukup	Baik
K4 - EP	Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	Cukup	Cukup
K5 - ES	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	Baik	Cukup
K6 - FWA	Baik	Cukup	Sangat Baik	Baik	Baik
K7 - F	Baik	Sangat Baik	Baik	Kurang Baik	Cukup
K8 - G	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	Cukup	Baik
K9 - H	Sangat Baik				

Gambar 12. Perhitungan

No	Kode Karyawan	Nama Karyawan	Nilai	Peringkat
1	K9	H	5	1
2	K21	RR	4.8	2
3	K10	M	4.6	3
4	K5	ES	4.4	4
5	K8	G	4.4	5
6	K12	NR	4.4	6
7	K16	ZA	4.4	7
8	K19	GAMP	4.4	8
9	K2	AE	4.2	9
10	K11	MA	4.2	10
11	K14	S	4.2	11
12	K17	AW	4.2	12

Gambar 13. Perangkingan

Berikut tampilan laporan hasil perangkingan dalam bentuk format PDF.

No	Kode Karyawan	Nama Karyawan	Nilai	Peringkat
1	K9	H	5	1
2	K21	RR	4,8	2
3	K10	M	4,6	3
4	K12	NR	4,4	4
5	K16	ZA	4,4	5
6	K8	G	4,4	6
7	K19	GAMP	4,4	7
8	K5	ES	4,4	8
9	K17	AW	4,2	9
10	K11	MA	4,2	10

Gambar 14. Laporan hasil

7. Pengujian *black box*

Menurut Hidayat & Muttaqin (2018), Black-Box Testing merupakan pengujian yang berfokus pada spesifikasi fungsional dari perangkat lunak, tester dapat mendefinisikan kumpulan kondisi input dan melakukan pengetesan pada spesifikasi fungsional program.

a. Pengujian *form login*

Tabel 18. Pengujian *form login*

No	Skenario Pengujian	Test Case	Hasil Yang Diharapkan	Hasil Pengujian
1	Mengosongkan semua isian data <i>login</i> , lalu mengklik tombol <i>login</i>	<i>Username:</i> (Dikosongkan) <i>Password:</i> (Dikosongkan)	Sistem menolak untuk <i>login</i>	(✓) Sesuai Harapan () Tidak Sesuai Harapan
2	Hanya mengisi <i>username</i> tanpa mengisi <i>password</i> , lalu mengklik tombol <i>login</i>	<i>Username:</i> admin (Benar) <i>Password:</i> (Dikosongkan)	Sistem menolak untuk <i>login</i>	(✓) Sesuai Harapan () Tidak Sesuai Harapan
3	Mengisi <i>username</i> yang benar dan mengisi <i>password</i> yang salah lalu mengklik tombol <i>login</i>	<i>Username:</i> admin (Benar) <i>Password:</i> 12345(Salah)	Sistem menolak untuk <i>login</i>	(✓) Sesuai Harapan () Tidak Sesuai Harapan
4	Mengisi <i>username</i> yang benar dan mengisi <i>password</i> yang benar lalu mengklik tombol <i>login</i>	<i>Username:</i> admin (Benar) <i>Password:</i> admin (Benar)	Sistem menerima akses <i>login</i> dan kemudian akan menuju ke halaman menu utama	(✓) Sesuai Harapan () Tidak Sesuai Harapan

b. Pengujian *form periode*

Tabel 19. Pengujian *form periode*

No	Skenario Pengujian	Test Case	Hasil Yang Diharapkan	Hasil Pengujian
1	<i>Form Periode</i>	Mengosongkan pada nama periode, klik simpan	Sistem menolak memulai pemrosesan data yang diinput	(✓) Sesuai Harapan () Tidak Sesuai Harapan
2	Mengubah Nama Periode	Mengklik tombol "Ubah"	Sistem akan kembali pada <i>form</i> nama periode	(✓) Sesuai Harapan () Tidak Sesuai Harapan
3	Menghapus Nama Periode	Mengklik tombol "Hapus"	Sistem akan menghapus nama	(✓) Sesuai Harapan () Tidak Sesuai

			periode yang dipilih	Harapan
4	Menyimpan nama periode	Mengklik tombol "Simpan"	Sistem menyimpan nama periode	(✓) Sesuai Harapan () Tidak Sesuai Harapan

c. Pengujian *form* kriteria dan sub kriteria

Tabel 20. Pengujian *form* kriteria dan sub kriteria

No	Skenario Pengujian	Test Case	Hasil Yang Diharapkan	Hasil Pengujian
1	<i>Form</i> Kriteria dan Sub Kriteria	Mengosongkan pada nama kriteria dan nama sub kriteria, klik simpan	Sistem menolak memulai pemrosesan data yang diinput	(✓) Sesuai Harapan () Tidak Sesuai Harapan
2	Mengubah Data Kriteria dan Sub Kriteria	Mengklik tombol "Ubah"	Sistem akan kembali pada <i>form</i> kriteria dan sub kriteria	(✓) Sesuai Harapan () Tidak Sesuai Harapan
3	Menghapus Data Kriteria dan Sub Kriteria	Mengklik tombol "Hapus"	Sistem akan menghapus data kriteria dan sub kriteria yang dipilih	(✓) Sesuai Harapan () Tidak Sesuai Harapan
4	Menyimpan Data Kriteria dan Sub Kriteria	Mengklik tombol "Simpan"	Sistem menyimpan data kriteria dan sub kriteria	(✓) Sesuai Harapan () Tidak Sesuai Harapan

8. Kesimpulan pengujian *black box*

Kesimpulannya, sesuai dengan penerapan fungsi sederhana, masing-masing bentuk sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan telah beroperasi sesuai fungsinya, dan telah diuji berdasarkan pengujian *black box*.

KESIMPULAN

Setelah menyelesaikan penerapan sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan menggunakan metode *profile matching*, hal yang dapat disimpulkan yaitu sistem ini dapat mempermudah kepala sekolah MTs. Ash-Shabirin Samarinda dalam melakukan penilaian kinerja karyawan yang dimana jika kinerja karyawan tersebut sangat baik maka akan diberikan sebuah reward oleh kepala sekolah, sedangkan jika kinerja karyawan tersebut kurang maka akan dilakukannya evaluasi kepada karyawan tersebut. Sistem ini juga dapat menyimpan data penilaian pada periode sebelum-sebelumnya sehingga tidak perlu pengarsipan secara fisik.

DAFTAR PUSTAKA

- Angeline, M., & Astuti, F. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Profile Matching. *Jurnal Ilmiah SMART*, 2(2), 45-51.
- Asmawati, A., Ahmad, N., Ismayanti, R., Welda, W., Oliy, M. R., Nurfaizah, N., Pido, R., Muniar, A. Y., Syamsiyah, N., & Fahrullah, F. (2022). Sistem Pendukung Keputusan. Penerbit Media Sains Indonesia.
- Fahrullah, F., & Brigitha Valensia Angela. (2022). Pemilihan Kandidat Campaign Volunteer harisenin.com dengan Metode Profile Matching. *SATESI: Jurnal Sains Teknologi Dan Sistem Informasi*, 2(1), 11–16. <https://doi.org/10.54259/satesi.v2i1.642>
- Fahrullah, F. (2021). IMPLEMENTASI PENGUJIAN BLACK BOX PADA SISTEM INFORMASI MONITORING AKADEMIK DENGAN PENDEKATAN TEKNIK EQUIVALENCE PARTITIONS. *JURNAL TEKNOSAINS KODEPENNA*, 1(2), 94-100. Retrieved from <http://www.jtk.kodepena.org/index.php/jtk/article/view/25>
- Faisal Randa Yanuar, Wulansari, T. T., & Fahrullah, F. (2022). APLIKASI PENJUALAN SPAREPART MODIFIKASI BERBASIS WEB PADA BENGKEL CUSTOM DE'ATH PISTONS GARAGE. *JURNAL TEKNOSAINS KODEPENNA*, 2(2), 32-44. <https://doi.org/10.54423/jtk.v2i2.36>
- Hidayat, T., & Muttaqin, M. (2018). Pengujian Sistem Informasi Pendaftaran Dan Pembayaran Wisuda Online Menggunakan Black Box Testing Dengan Metode Equivalence Partitioning Dan Boundary Value Analysis. *Jurnal Teknik Informatika UNIS*, 6(1), 25-29.
- Soetomo, S., & Fahrullah. (2021). Sistem Pendukung Keputusan Metode Electre Untuk Rekomendasi Promosi Jabatan Kepala Sekolah. *Teknosains Kodepena*, 2(1), 26-36.