Berikut tabel perbandingan antara **Metode Profile Matching**, **360 Derajat, dan Personal Balanced Scorecard** :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Aspek** | **Profile Matching** | **360 Derajat** | **Personal Balanced Scorecard** |
| **Tujuan** | Membandingkan profil kandidat dengan kriteria tertentu. | Mengumpulkan penilaian kinerja dari berbagai perspektif (atasan, rekan, bawahan, diri sendiri). | Mengukur kinerja karyawan secara menyeluruh dengan mempertimbangkan aspek finansial, pelanggan, proses kerja, dan pengembangan. |
| **Konsep Utama** | Selisih antara profil ideal dan aktual dihitung untuk mendapatkan skor kecocokan. | Evaluasi 360° dilakukan dengan mengambil penilaian multi-sumber untuk memberikan gambaran komprehensif. | Pendekatan berbasis empat dimensi utama: Keuangan, Pelanggan, Proses Internal, dan Pembelajaran. |
| **Aplikasi** | Rekrutmen, seleksi karyawan, penilaian kecocokan posisi kerja. | Evaluasi kinerja, pengembangan karyawan, pelatihan. | Penilaian kinerja tahunan, identifikasi kebutuhan pelatihan, dan perencanaan pengembangan karir. |
| **Kelebihan** | Fokus pada kesesuaian dengan standar yang diharapkan. | Memberikan masukan yang komprehensif karena melibatkan berbagai perspektif. | Penilaian kinerja tahunan, identifikasi kebutuhan pelatihan, dan perencanaan pengembangan karir. |
| **Kekurangan** | Tidak memperhitungkan dimensi subjektif secara langsung. | Rentan terhadap bias jika penilai tidak objektif. | Kompleksitas dalam pengumpulan data dan analisis dari berbagai dimensi. |
| **Data yang Dibutuhkan** | Profil ideal, profil aktual, bobot untuk setiap kriteria. | Penilaian dari berbagai sumber terkait kinerja individu. | Target dan realisasi kerja pada setiap dimensi. |
| **Skala Penilaian** | Skala numerik, biasanya menggunakan selisih atau pembobotan nilai kriteria. | Skala kualitatif atau kuantitatif (misal: sangat baik, baik, cukup). | Kombinasi skala kuantitatif (angka) dan kualitatif (deskripsi kontribusi). |
| **Metode Perhitungan** | Selisih antara nilai aktual dengan nilai ideal dikurangi bobot gap. | Rata-rata atau analisis dari berbagai sumber penilaian. | Penilaian setiap dimensi berdasarkan indikator yang telah ditentukan, dihitung rata-rata untuk skor keseluruhan. |
| **Hasil Akhir** | Skor kecocokan kandidat terhadap profil ideal. | Feedback menyeluruh untuk pengembangan atau penilaian kinerja. | Penilaian setiap dimensi berdasarkan indikator yang telah ditentukan, dihitung rata-rata untuk skor keseluruhan. |

**Profil Matching**

Referensi:

SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PEMILIHAN KARYAWAN TERBAIK MENGGUNAKAN METODE PROFILE MATCHING

**360 Derajat**

Referensi:

ANALISIS METODE 360 DERAJAT UNTUK PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA SISTEM INFORMASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Sistem Penunjang Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode 360 Derajat di Politeknik Lp3i Kampus Padang Berbasis Web

**Personal Balanced Scorecard**

Referensi :

Penilaian Kinerja dengan Penerapan Konsep Balance Scorecard di Mts Islamiyah Palangka Raya