(12) PATEN INDONESIA

(19) DIREKTORAT JENDERAL KEKAYAAN INTELEKTUAL

(11) IDS000013395 B

(45) 12 Mei 2026

(51) Klasifikasi IPC[8] : G 06F 3/042(2006.01), G 06N 20/20(2019.01), G 06Q 10/06(2023.01)

(21) No. Permohonan Paten : S00202506968

(22) Tanggal Penerimaan: 27 Juli 2025

(30) Data Prioritas :

(31) Nomor	(32) Tanggal	(33) Negara

(43) Tanggal Pengumuman: 14 Agustus 2025

(56) Dokumen Pembanding:
US 2022/0092514 A1
US 2023/0359820 A1
US 11,972,397 B1
US 11,556,878 B2
US 10,803,421 B1
US 10,339,502 B2
US 11,182,707 B2
US 10,977,304 B2

(71) Nama dan Alamat yang Mengajukan Permohonan Paten :
1. Prof. Dr. Muafi, SE., M.Si
   Kadisoka RT 04 RW 02 Purwomartani Kalasan Kab. Sleman DI Yogyakarta
2. Felix Pasila, S.T., M.Sc., PhD.
   Gayungsari 10/64 RT 01 RW 05 Purwomartani Kalasan Kab. Sleman DI Yogyakarta

(72) Nama Inventor :
Prof. Muafi, SE., M.Si., ID
Felix Pasila, S.T., M.Sc., PhD., ID

(74) Nama dan Alamat Konsultan Paten :

Pemeriksa Paten : Faisal Syamsuddin, ST., MT.

Jumlah Klaim : 7

(54) Judul Invensi : METODE TERINTEGRASI BERBASIS KECERDASAN BUATAN DAN ANALISIS TUGAS UNTUK PEMETAAN KARAKTERISTIK PEGAWAI DAN IDENTIFIKASI KESENJANGAN KOMPETENSI

(57) Abstrak :
IInvensi ini mengungkapkan metode terintegrasi berbasis kecerdasan buatan dan analisis tugas untuk pemetaan karakteristik pegawai dan identifikasi kesenjangan kompetensi, menggantikan pendekatan manual tradisional dengan solusi yang objektif, adaptif, dan dapat diterapkan dalam industri. Metode diawali dengan pengumpulan data aktivitas kerja pegawai dari sumber digital meliputi surat elektronik, dokumen laporan, dan data sistem informasi sumber daya manusia. Data tidak terstruktur diproses menggunakan pemrosesan bahasa alami berbasis model transformer dua arah yang disesuaikan dengan domain sumber daya manusia untuk mengekstraksi entitas dan mengklasifikasikan topik kompetensi. Algoritma pemodelan topik dinamis diterapkan untuk mengidentifikasi pola kompetensi dan lintasan pembelajaran pegawai dari waktu ke waktu. Pengelompokan pegawai dilakukan melalui reduksi dimensi menggunakan analisis komponen utama dan distribusi stokastik untuk menghasilkan kluster berdasarkan kemiripan profil kompetensi. Hubungan pegawai, keterampilan, tugas, dan tujuan perusahaan dimodelkan dalam graf pengetahuan untuk analisis jalur kompetensi. Kesenjangan kompetensi diidentifikasi menggunakan analisis keputusan multikriteria dengan ambang batas adaptif. Rekomendasi pengembangan yang dipersonalisasi dihasilkan melalui integrasi sistem manajemen pembelajaran dan algoritma pembelajaran penguatan berdasarkan umpan balik efektivitas pembelajaran.