JURNAL

SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN SELEKSI CALON KARYAWAN PADA PT.ARINA MULTIKARYA KEDIRI MENGGUNAKAN PROFILE MATCHING

THE SYSTEM SUPPORTERS OF THE DECISION SELECTION CANDIDATES EMPLOYEE AT PT.ARINA MULTIKARYA KEDIRI USING PROFILE MATCHING

Oleh:

GALUH FEBRIAN S.A

12.1.03.03.0384

Dibimbing oleh :

1. **SURATMAN,SH.,M.Pd**
2. **NISA MIFTACHURRAHMAH, S.KOM.,M.SI**

PROGRAM STUDI

FAKULTAS TEKNIK

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

TAHUN 2016

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2016

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	: GALUH FEBRIAN SUCI ANGGRAINI
NPM	: 12.1.03.03.0384
Telepun/HP	: 085655078665
Alamat Surel (Email)	: galuhfebrian.10@gmail.com
Judul Artikel	:SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN SELEKSI CALON KARYAWAN PADA PT.ARINA MULTIKARYA KEDIRI MENGGUNAKAN METODE PROFILE MATCHING
Fakultas – Program Studi	: TEKNIK – SISTEM INFORMASI
Nama Perguruan Tinggi	: UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
Alamat Perguruan Tinggi	: JL.K.H. Achmad Dahlan No. 76, Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. artikel yang saya tulid merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;
b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 1 Pebruari 2017
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Supatman, SH., M.PD NIDN. 0719036102	Nisa Miftachurohmah, S.Kom., M.Si NIDN. 0724048902	Galuh Febrian Suci A. 12.1.03.03.0384

SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN SELEKSI CALON KARYAWAN PADA PT.ARINA MULTIKARYA KEDIRI MENGGUNAKAN PROFILE MATCHING

GALUH FEBRIAN SUCI ANGGRAINI
12.1.03.03.0384
TEKNIK – SISTEM INFORMASI
Galuhfebrian.10@gmail.com
Suratman, SH., M.PD dan Nisa Miftachurohmah, S.Kom., M.Si
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Perusahaan yang bergerak dalam bidang perekrutan tenaga kerja, PT. Arina Multikarya Kediri dalam proses pengambilan keputusan seleksi calon karyawan belum terkomputerisasi, sehingga kurang efektif dan efisien dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia. Sistem pendukung keputusan seleksi calon karyawan ini berbasis web, merupakan salah satu sarana dalam mengaplikasikan sistem sebagai sarana informasi yang dapat menudukung kepala manager dalam melakukan tindakan pengambilan keputusan. Metode yang digunakan dengan bahasa pemrograman web dengan PHP dan MySQL sebagai database. Dengan menerapkan metode profile matching dapat diambil kesimpulan bahwa hasil penghitungan pada aplikasi ini mampu menghasilkan suatu keputusan untuk menyeleksi calon karyawan.

KATA KUNCI : Sistem Pendukung Keputusan, Seleksi calon karyawan, Aspek Kriteria, Gap, *Profile Matching*

I. LATAR BELAKANG

PT.Arina Multikarya Kediri merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang perekrutan tenaga kerja atau outsourching yang merekrut karyawan dari lulusan SMA sampai dengan perguruan tinggi yang pada akhirnya akan ditempatkan pada perusahaan-perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang perlu diperhatikan dalam upaya menciptakan kinerja yang efektif dan efisien dalam perusahaan. Memiliki sumber daya manusia yang handal dan benar-benar sesuai dengan kebutuhan adalah harapan setiap manajer. Tetapi mencari orang yang tepat tidaklah mudah. Kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor kepribadian, perilaku dan sikap kerja. Pengetahuan terhadap ketiga faktor tersebut sangat berperan dalam pembuatan keputusan, khususnya yang menyangkut seleksi calon karyawan untuk posisi yang dibutuhkan.

PT.Arina Multikarya Kediri tidak lepas dari permasalahan di atas, dimana proses penyeleksian masih berlangsung secara sederhana dan objektif. Oleh sebab itu, PT.Arina Multikarya Kediri perlu adanya peningkatan strategi dalam pengambilan keputusan. Dalam penentuan

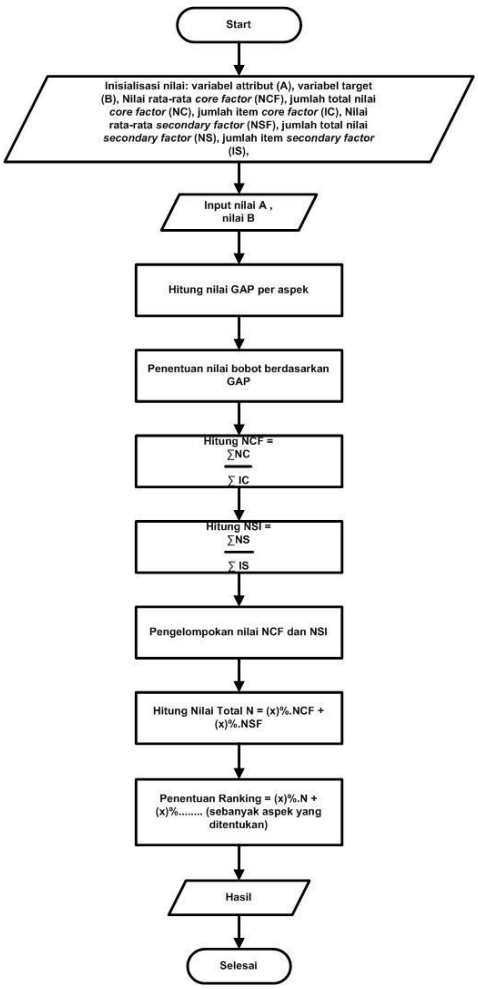
Strategi yang akan ditingkatkan oleh PT. Arina Multikarya Kediri ialah dalam

bidang SPK (Sistem Pendukung Keputusan) dengan menggunakan metode yang biasa disebut Analisa Gap Kompetensi atau Profile Matching yang dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia.

II. METODE

Flowchart

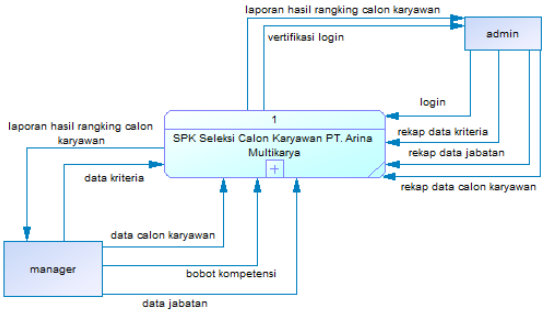
Flowchart yang menggambarkan penulisan algoritma untuk melakukan penilaian dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 4.1 Flowchart Metode

Context Diagram

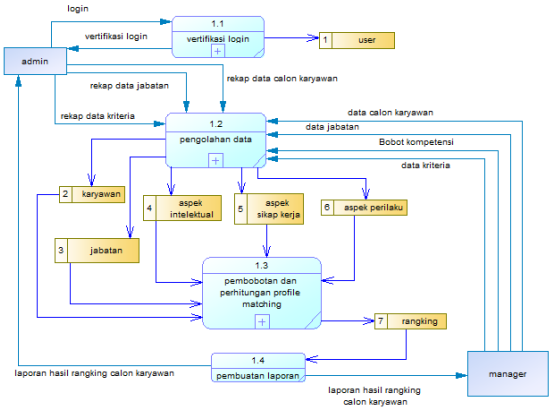
Berikut ini adalah *context diagram*



Gambar 4.3 Context Diagram

Data Flow Diagram (DFD)

Berikut ini adalah gambar dari *data flow diagram* (DFD) *level* 1.



Gambar 4.4 Data Flow Diagram level 1

Metode *Profile Matching*

Menurut Kusrini (2007) metode *profile matching* atau pencocokan profil adalah metode yang sering digunakan sebagai mekanisme dalam pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dipenuhi oleh subyek yang diteliti, bukannya tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati. Dalam proses *profile matching* secara garis besar merupakan proses membandingkan antara nilai data aktual dari suatu profil yang akan dinilai dengan nilai profil yang diharapkan,

sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (disebut juga *gap*), semakin kecil *gap* yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar.

Berikut ini adalah perhitungan manual dalam melakukan seleksi calon karyawan dengan menggunakan metode *Profile Matching* sehingga akan didapat alternatif terbaik.

1. Pemetaan Nilai Gap Kompetensi

Gap = Nilai seleksi calon karyawan – Nilai Profil Jabatan

Nilai profil jabatan untuk tiap sub-kriteria yang tertera dalam tabel tersebut adalah sama yaitu 5.

Tabel 4.7 Aspek Kriteria

Kriteria	Keterangan Sub Kriteria
Aspek Kapasitas Intelektual	CS : *Common Sense(Gagasan)*
	VI : *Verbalisasi Ide*
	SB : *Sistematika Berfikir*
	PSR : *Penalaran dan Solusi Real*
	KN : *Konsentrasi*
	LP : *Logika Praktis*
	FB : *Fleksibilitas Berfikir*
	IK : *Imajinasi Kreatif*
	ANT : *Antisipasi*
	IQ : *Potensi Kecerdasan*
Aspek Sikap Kerja	EP : *Energi Psikis*
	KTJ : *Ketelitian dan Tanggung Jawab*
	KH : *Kehati-hatian*
	PP : *Pengendalian Perasaan*
	DB : *Dorongan Berprestasi*
	VP : *Vitalitas dan Perencana*
Aspek Perilaku	D : *Dominance (Kekuasaan)*
	I : *Influences (Pengaruh)*
	S : *Steadiness (Keteguhan Hati)*
	C: *Complian ce(Pemenuh an)*

Tabel 4.8 Nilai aspek sub kriteria

Nilai Sub Kreteria	1 : Tidak Memenui Syarat
	2: Kurang
	3: Cukup
	4: Baik
	5: Sangat Baik

Tabel 4.9 GAP Aspek Intelektual

Nama Calon Karyawan	Sub Aspek Intelektual										
	CS	VI	SB	PSR	KN	LP	FB	IK	ANT	IQ	
Alena Wirdani	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	
Ibnu Masud	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Febriyanti	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Profil Jabatan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
Alena Wirdani	-2	-2	-2	-1	-1	-1	-2	-1	-1	-1	GAP
Ibnu Masud	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	
Febriyanti	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	

Tabel 4.10 GAP Aspek Sikap Kerja

Nama Calon Karyawan	Aspek Sikap Kerja						
	EP	KTJ	KH	PP	DB	VP	
Alena Wirdani	3	4	4	3	3	3	
Ibnu Masud	4	4	3	3	4	4	
Febriyanti	4	4	4	3	4	4	
Profil Jabatan	5	5	5	5	5	5	
Alena Wirdani	-2	-1	-1	-2	-2	-2	GAP
Ibnu Masud	-1	-1	-2	-2	-1	-1	
Febriyanti	-1	-1	-1	-2	-1	-1	

Tabel 4.11 GAP Aspek Perilaku

Nama Calon Karyawan	Aspek Perilaku				
	D	I	S	C	
Alena Wirdani	4	4	3	4	
Ibnu Masud	3	4	4	4	
Febriyanti	3	3	4	4	
Profil Jabatan	5	5	5	5	
Alena Wirdani	-1	-1	-2	-1	GAP
Ibnu Masud	-2	-1	-1	-1	
Febriyanti	-2	-2	-1	-1	

2. Pembobotan

Setelah diperoleh Gap pada masing-masing karyawan, setiap profil calon karyawan diberi bobot nilai sesuai ketentuan pada Tabel Bobot Nilai Gap.

Tabel 4.12 Bobot Nilai GAP

Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
0	5	Tidak ada selisih (kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan)
1	4,5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat
-1	4	Kompetensi individu kekurangan 1 tingkat
2	3,5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat
-2	3	Kompetensi individu kekurangan 2 tingkat
3	2,5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat
-3	2	Kompetensi individu kekurangan 3 tingkat
4	1,5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat
-4	1	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat

Tabel 4.13 Hasil Nilai Bobot Aspek Intelektual

Nilai Bobot Aspek Intelektual										
Nama Calon Karyawan	CS	VI	SB	PSR	KN	LP	FB	IK	ANT	IQ
Nilai GAP										
Alena Wirdani	-2	-2	-2	-1	-1	-1	-2	-1	-1	-1
Ibnu Masud	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
Febriyanti	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
Nilai Bobot										
Alena Wirdani	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4
Ibnu Masud	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Febriyanti	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Tabel 4.14 Hasil Nilai Bobot Aspek Sikap Kerja

Nilai Bobot Aspek Sikap Kerja						
Nama Calon Karyawan	EP	KTJ	KH	PP	DB	VP
Nilai GAP						
Alena Wirdani	-2	-1	-1	-2	-2	-2
Ibnu Masud	-1	-1	-2	-2	-1	-1
Febriyanti	-1	-1	-1	-2	-1	-1
Nilai Bobot						
Alena Wirdani	3	4	4	3	3	3
Ibnu Masud	4	4	3	3	4	4
Febriyanti	4	4	4	3	4	4

Tabel 4.15 Hasil Nilai Bobot Aspek Perilaku

Nilai Bobot Aspek Sikap Perilaku				
Nama Calon Karyawan	D	I	S	C
Nilai GAP				
Alena Wirdani	-1	-1	-2	-1

Ibnu Masud	-2	-1	-1	-1
Febriyanti	-2	-2	-1	-1
Nilai Bobot				
Alena Wirdani	4	4	3	4
Ibnu Masud	3	4	4	4
Febriyanti	3	3	4	4

3. Perhitungan dan Pengelompokan *Core Factor* (CF) dan *Secondary Factor* (SF)

Setelah seluruh nilai bobot diperoleh, maka proses berikutnya adalah menghitung dan mengelompokkan variabel-variabel tersebut kedalam *Core Factor* (CF) dan *Secondary Factor* (SF).

Untuk perhitungan *Core Factor* dapat ditunjukan pada rumus di bawah ini :

$$NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC}$$

Keterangan :

NCF : Nilai rata-rata *core factor*

∑NC : Jumlah total nilai *core factor*

∑IC : Jumlah item *core factor*

Sedangkan untuk perhitungan *Secondary Factor* dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini :

$$NSF = \frac{\sum SF}{\sum IS}$$

Keterangan :

NSF : Nilai rata-rata *secondary factor*

∑SF : Jumlah total nilai *secondary factor*

∑IS : Jumlah item *secondary factor*

Kemudian menentukan sub kriteria yang menjadi *core factor* dan *secondary factor* dari setiap aspek kriteria dari calon karyawan atas nama Ibnu Masud

Aspek Kapasitas Intelektual :

Ibnu Masud :

$$\text{NCF} = \frac{4+4+4+4+4}{5} = \frac{20}{5}$$
$$= 4$$
$$\text{NSF} = \frac{4+4+4+4+4}{5} = \frac{20}{5}$$
$$= 4$$

Aspek Sikap Kerja :

Ibnu Masud :

$$\text{NCF} = \frac{4+4+3}{3} = \frac{11}{3} = 3.667$$
$$\text{NSF} = \frac{3+4+4}{3} = \frac{11}{3} = 3.667$$

Aspek Perilaku :

Ibnu Masud :

$$\text{NCF} = \frac{3+4}{2} = \frac{7}{2} = 3.5$$
$$\text{NSF} = \frac{4+4}{2} = \frac{8}{2} = 4$$

4. Perhitungan Nilai Total Tiap Aspek

$$\text{N} = (\text{x\%} \times \text{NCF}) + (\text{x\%} \times \text{NSF})$$

Keterangan :

NCF : Nilai Rata-rata *Core factor*

NSF : Nilai Rata-rata *secondary factor*

N : Nilai Total dari kriteria

x % : Nilai persentase yang dimasukkan

Untuk kelompok *Care Factor* merupakan faktor utama dalam penilaian dengan persentase lebih besar dari kelompok *Secondary Factor* sehingga memberikan nilai persentase 60% dan 40% berikut sebagai berikut ini :

Nilai Total Aspek Kapasitas Intelektual (N1)

Ibnu Masud :

$$N1 = (60\% \times 4) + (40\% \times 4) = 4$$

Nilai Total Aspek Sikap Kerja (N2)

Ibnu Masud :

$$N2 = (60\% \times 3.667) + (40\% \times 3.667) = 3.667$$

Nilai Total Aspek Perilaku (N3)

Ibnu Masud :

$$N3 = (60\% \times 3.5) + (40\% \times 4) = 3.7$$

5. Perhitungan Ranking

Hasil akhir dari proses profile matching adalah ranking dari kandidat calon karyawan untuk mengisi posisi ARO. Penentuan rangking mengacu pada hasil perhitungan rumus di bawah ini :

$$Ranking = (x\% \times N1) + (x\% \times N2) + (x\% \times N3)$$

Persentase untuk setiap kriteria 40% (Aspek Kapasitas Intelektual), 30% (Aspek Sikap Kerja), 30% (Aspek Perilaku). Sehingga untuk ranking yang diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.16 Hasil Ranking

Nama Calon Karyawan	N1	N2	N3	Ranking
Alena Wirdani	3.56	3.4	3.8	3.58
Ibnu Masud	4	3.667	3.7	3.81
Febriyanti	4	3.867	3.4	3.78

Ranking Ibnu Masud

= (40% × 4) + (30% × 3.667) + (30% × 3.7)

= 1.6 + 1.10 + 1.11

= 3.81

Dari sample perhitungan manual, sudah didapat hasil ranking dengan perhitungan menggunakan metode *profile matching*.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

a. Tampilan *Form* Menu

Setelah login, admin akan masuk pada menu utama web, dalam menu utama ditampilkan menu-menu utama yang terdapat didalamnya. Hasil implementasi penyusunan program, bentuk *form* menu dapat disajikan seperti pada gambar 5.2 berikut ini.

Gambar 5.2 *Form* Menu

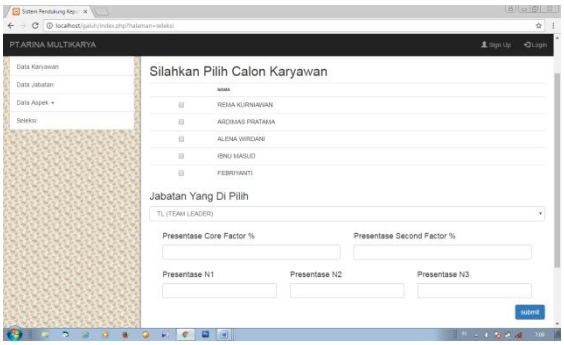
b. Tampilan *Form* Data Karyawan

Hasil implementasi penyusunan program, bentuk *form* data karyawan untuk *admin* dapat disajikan seperti pada gambar 5.4 berikut ini.

Gambar 5.4 *Form* Data Karyawan

c. Tampilan *Form* Input Seleksi Karyawan

Hasil implementasi penyusunan program, bentuk *form* input seleksi karyawan untuk *admin* dapat disajikan seperti pada gambar 5.13 berikut ini.



Gambar 5.13 *Form* Input Seleksi Karyawan

d. Tampilan *Form* Hasil Seleksi

Hasil implementasi penyusunan program, bentuk *form* hasil seleksi untuk *admin* dapat disajikan seperti pada gambar 5.14 berikut ini.

Gambar 5.14 *Form* Hasil Seleksi

IV. DAFTAR PUSTAKA

Bambang, Haris Nur. 2007. *Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Karyawan untuk Jabatan Tertentu Menggunakan Metode Profile Matching*. Surabaya : STIKOM. Surabaya.

Kendall, E. Kenneth dan Kendall, E. Julie.(2003). *Analisis dan Perancangan Sistem edisi kelima – jilid 1*. Jakarta: Index.

Kurniawan, Rulianto. 2010. *PHP dan MySql untuk Orang Awam Edisi Ke-2*. Palembang : Maxikom.

Kusrini. 2007. *Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan*. Yogyakarta : Andi.

Sidik, Betha, *MySQL Untuk Pengguna, Administrator, dan Pengembangan Aplikasi Web, Informatika*, Bandung, 2005.

Suryadi, K, Ramdhani, A. (2003), *Sistem Pendukung Keputusan*, Bandung: Rosda.

Wicaksono, Adhi. 2015, *Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Struktural Dengan Metode Profile Matching Pada Karyawan Universitas Negeri Semarang*. http://download.portalgaruda.org/article.php , diunduh Desember 2015.