ARTIKEL

PERANCANGAN SISTEM INFORMASI PENDUKUNGN KEPUTUSAN PEMILIHAN KARYAWAN TETAP MENGGUNAKAN METODE PROFILE MACTHING

Oleh :

LINDRA BAGUS ASMARA

NPM 11.1.03.03.0142

Dibimbing oleh :

1. ERNA DANIATI, M.KOM

2. AIDINA RISTYAWAN, M.KOM

PROGAM STUDI SISTEM INFORMASI

FAKULTAS TEKNIK (FT)

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2017

SURAT PERNYATAAN

ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: Lindra Bagus Asmara
NPM	: 11.1.03.03.0142
Telepun/HP	: 085790222280
Alamat Surel	: alindra.bagus@gmail.com
Judul Artikel	: Perancangan Sistem Informasi Pendukung Keputusan Karyawan Tetap Menggunakan Metode Profile Matching.
Fakultas –Progam Studi	: Teknik – Sistem Informasi
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi	: Jl.KH. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa timur 64112

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiatisme.
b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh dosen pembimbing I dan II.

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

Mengetahui		Kediri, 25 Juli 2017
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Nama : Erna Daniati, M.kom NIDN : 0723058501	Nama : Aidina Ristyawan, M.Kom NIDN : 0721018801	Nama : Lindra Bagus A NPM : 11.1.03.03.0142

PERANCANGAN SISTEM INFORMASI PENDUKUNGN KEPUTUSAN PEMILIHAN KARYAWAN TETAP MENGGUNAKAN METODE PROFILE MACTHING

Lindra Bagus Asmara
11.1.03.03.0142
Fak. Teknik – Prodi Sistem Informasi
Email: alindra.bagus@gmail.com
Erna Daniati, M.Kom [1] dan Aidina Ristyawan M.Kom [2]
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh proses pemilihan karyawan tetap yang ada di PG.Pesantren Baru di Kediri yang dilakukan secara subyektif oleh pimpinan perusahaan artinya penilaian tentang kemampuan seseorang hanya dari pengamatan saja tanpa adanya parameter atau pun data yang cukup dari pimpinan perusahaan. Cara pemilihan ini masih banyak kelemahannya selain tidak efisien dan efektif terhadap waktu pelaksanaannya, dan perbandingan yang dilakukan secara manual tersebut yang membuat perbandingan jadi tidak konsisten sehingga hasil keputusan pun akan tidak konsisten juga. Kendala lain yang dihadapi pimpinan perusahaan adalah belum adanya standart kriteria penentuan dalam pemilihan karyawan tetap. Diharapkan pemilihan karyawan berikutnya oleh pimpinan perusahaan akan berbeda jauh. Banyak kriteria-kriteria sebagai penilaian yang digunakan dalam proses pemilihan dimana kriteria-kriteria tersebut dapat diterapkan sebagai acuan pemilihan karyawan tetap.

Permasalahan penelitian ini adalah *bagaimana membangun suatu aplikasi yang berfungsi sebagai alat bantu pengambilan keputusan dalam kasus pemilihan karyawan tetap di Pg.Pesantren baru di kota Kediri dengan menerapkan metode Sistem Pendukung Keputusan Profile Matching?*

Kesimpulan dari penelitian ini adalah aplikasi sistem pendukung keputusan menggunakan metode profile matching ini dapat membantu PG.Pesantren Baru memilih karyawan secara objektif karena berdasarkan kriteria yang lebih pasti sehingga tidak terjadi kolusi dan hasilnya bisa lebih sesuai dengan profil masing-masing karyawan (nilai karyawan).

Berdasarkan simpulan hasil penelitian ini, direkomendasikan tujuan utama dari *"Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan tetap di PG.Pesantren Baru di Kota Kediri Dengan Menggunakan Metode Profil Matching"* adalah untuk mempermudah dan mempercepat proses pemilihan karyawan tetap di PG.Pesantren Baru di kota Kediri.

Kata kunci : *sistem pendukung keputusan, pemilihan karyawan Tetap, profile matching*

I. LATAR BELAKANG

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang bekerja di PG. Pesantren Baru mempunyai status karyawan tidak tetap atau disebut kontrak. Dimana PKWT tersebut dapat bekerja selama hubungan kerja dengan perusahaan masih berjalan. Namun jika kerja sama telah berakhir,otomatis sesuai kesepakatan PKWT tidak dapat bekerja lagi. Ada beberapa hal dan syarat serta kemungkinan seorang PKWT dapat menjadi karyawan tetap,salah satunya yaitu perusahaan tersebut memang membutuhkan seorang karyawan tetap,serta adanya keinginan seorang PKWT untuk bekerja menjadi karyawan tetap. Karena hal itu, tidak semua PKWT dapat menjadi karyawan tetap harus ada penyeleksian dari seorang Pimpinan perusahaan untuk dapat menerima seorang PKWT tersebut menjadi karyawan tetap.

Selama ini, penentuan karyawan tetap yang dulunya karyawan dengan status PKWT masih dilakukan secara subyektif oleh pimpinan perusahaan artinya penilaian tentang kemampuan seseorang hanya dari pengamatan saja tanpa adanya parameter atau pun data yang cukup dari pimpinan perusahaan,cara ini tentunya belum optimal dalam menentukan karyawan yang akan di prioristaskan menjadi karyawan tetap. Kendala yang dihadapi pimpinan perusahaan adalah belum adanya standart kriteria penentuan dalam pemilihan karyawan tetap. Sehingga pemilihan karyawan berikutnya oleh pimpinan perusahaan akan berbeda jauh. Banyak kriteria-kriteria sebagai penilaian yang digunakan dalam proses pemilihan dimana kriteria-kriteria tersebut dapat diterapkan sebagai acuan pemilihan karyawan tetap.

Kendala lain yang timbul dalam pemutusan pemilihan karyawan tetap adalah adanya kolusi dari karyawan-karyawan PG.Pesantren Baru dengan pegawai di dalam itu sendiri tentang siapa yang layak menjadi karyawan tetap hal ini tentu saja menjadi sebuah kekurangan untuk menentukan tepat atau tidaknya seorang terpilih sebagai karyawan tetap.

Dengan permasalahan tersebut maka, perlu adanya solusi yang dapat menangani hal tersebut dengan membuat suatu Sistem Pendukung Keputusan (SPK) Untuk membantu penentuan dalam menetapkan seorang karyawan yang layak menjadi karyawan tetap berdasarkan kriteria yang lebih pasti.

Salah satu algoritma yang dapat digunakan dalam Sistem Pendukung Keputusan adalah menggunakan Metode Profile Matching (PM), Algoritma ini digunakan untuk menentukan siapa yang akan menjadi karyawan tetap berdasarkan kriteria-kriteria serta bobot yang sudah ditentukan. Metode ini dipilih karena mampu menjadi alternatif, dalam hal ini alternatif yang dimaksudkan yaitu karyawan yang

terpilih menjadi karyawan tetap berdasarkan kriteria-kriteria yang sudah ditentukan. Penelitian dilakukan dengan cara mencari nilai bobot untuk atribut, kemudian dilakukan proses perangkingan yang akan menentukan alternatif terbaik yaitu karyawan yang berhak menjadi karyawan tetap.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka peneliti mengambil judul "Perancangan Sistem Informasi Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Tetap Menggunakan Metode Profile Matching", yang dapat

II. METODE PROFILE MATCHING

Metode *profile matching* merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu dengan kompetensi suatu jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (disebut juga *gap*), semakin kecil *gap* yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar yang berarti memiliki peluang lebih besar untuk seseorang menempati posisi tersebut. Adapun langkah-langkah untuk menghitungnya adalah sebagai berikut:

1. **Menentukan variabel-variabel pemetaan Gap dan Menentukan aspek-aspek**

   Variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

   a) Aspek Intelektual

   Digunakan untuk mengungkap kecerdasan sebagai kemampuan untuk memecahkan masalah persoalan yang dihadapi . Adapun aspek-aspeknya yaitu :

   1) common
   2) verbalisasi ide
   3) penalaran
   4) sistematika berpikir
   5) logika praktis
   6) konsentrasi
   7) fleksibilitas
   8) imajinasi
   9) antisipasi
   10) basic intelegence

   dan Bobot nilai adalah sebagai berikut :

   Nilai 9 bobot 5
   Nilai 8 bobot 4
   Nilai 7 bobot 3
   Nilai 6 Bobot 2
   Nilai 5 Kurang Bobot 1

   b) Aspek Sikap

   Kecenderungan bertingkah Laku dalam bekerja yang merupakan fungsi dari motivasi kemampuan,berikut aspek-aspeknya:

   1) Percaya Diri
   2) Absensi
   3) Kualitas Kerja
   4) Kecepatan Mengatasi masalah
   5) Daya Tahan
   6) Inisiatif
   7) Berprestasi
   8) Ketelitian

9) Kepemimpinan

Untuk nilai bobot dalam sikap memiliki bobot sebagai berikut :

Sangat baik 9 Bobot 5

Baik 8 Bobot 4

Cukup 7 bobot 3

Kurang 6 Bobot 2

Sangat Kurang 5 Bobot 1

c) Aspek Perilaku

1) Disiplin
2) Keteguhan hari
3) Emosi
4) Berkomunikasi

Untuk nilai bobot dalam sikap memiliki bobot sebagai berikut :

Sangat baik 9 Bobot 5

Baik 8 Bobot 4

Cukup 7 bobot 3

Kurang 6 Bobot 2

Sangat Kurang 5 Bobot 1

2. Menghitung Pemetaan GAP

a. Menghitung GAP

GAP yang dimaksudkan di sini adalah perbedaan antara nilai dengan target atau bisa ditunjukkan pada rumus di bawah ini:

GAP = Nilai Value – Nilai Target

Tabel 2.1 GAP Aspek intelektual

No.	Nama_Kar	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	RUSLAN	7	8	7	8	7	8	7	7	9	7	
2	Bambang	6	7	7	7	7	8	7	7	8	8	
3	Tendi	7	8	8	7	7	6	8	7	8	7	
4	Achmad	6	7	8	6	8	6	7	7	7	9	
5	Budi	8	7	8	7	7	8	8	6	9	7	
Profile Tetap		7	8	8	8	8	9	8	7	9	7	GAP
1	RUSLAN	0	0	-1	0	-1	-1	-1	0	0	0	
2	Bambang	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	0	-1	1	
3	Tendi	0	0	0	-1	-1	-3	0	0	-1	0	
4	Achmad	-1	-1	0	-2	0	-3	-1	0	-2	2	
5	Budi	1	-1	0	-1	-1	-1	0	-1	0	0	

Tabel 2.2 GAP Aspek Sikap

No.	Nama_Kar	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	RUSLAN	8	8	8	6	7	9	6	8	7	
2	Bambang	9	7	9	8	7	8	7	8	7	
3	Tendi	9	8	8	6	7	6	6	8	7	
4	Achmad	7	8	7	6	7	7	8	7	8	
5	Budi	7	8	8	8	8	7	7	7	8	
Profile Tetap		8	9	9	8	8	7	7	8	8	GAP
1	RUSLAN	0	1	0	-1	-1	-1	1	-1	0	
2	Bambang	0	1	-1	0	0	0	1	1	-1	
3	Tendi	0	1	0	0	0	1	-1	0	-1	
4	Achmad	-1	0	-1	0	1	-1	1	1	0	
5	Budi	1	0	0	-1	0	-1	0	0	-1	

Tabel 2.3 GAP Aspek Perilaku

No.	Nama_Kar	1	2	3	4	
1	RUSLAN	7	7	7	8	
2	Bambang	8	7	7	6	
3	Tendi	8	7	7	7	
4	Achmad	7	8	8	7	
5	Budi	7	6	6	7	
Profile Tetap		9	7	7	8	GAP
1	RUSLAN	-2	0	0	0	
2	Bambang	-1	0	0	-2	
3	Tendi	-1	0	0	-1	
4	Achmad	-2	1	1	-1	
5	Budi	-2	-1	-1	-1	

b. Penghitungan Bobot

Setelah diperoleh nilai GAP pada masing-masing seseorang maka setiap nilai diberi bobot nilai dengan patokan tabel bobot nilai gap.

Tabel 2.4 Konversi hasil pemetaan GAP Aspek Nilai Intelektual

No.	Nama_Kar	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Keterangan
1	RUSLAN	0	0	-1	0	-1	-1	-1	0	0	0	Nilai GAP
2	Bambang	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	0	-1	1	
3	Tendi	0	0	0	-1	-1	-3	0	0	-1	0	
4	Achmad	-1	-1	0	-2	0	-3	-1	0	-2	2	
5	Budi	1	-1	0	-1	-1	-1	0	-1	0	0	
1	RUSLAN	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	Hasil Bobot Nilai
2	Bambang	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4,5	
3	Tendi	5	5	5	4	4	2	5	5	4	5	
4	Achmad	4	4	5	3	5	2	4	5	3	3,5	
5	Budi	4,5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	

Tabel 2.5 Konversi hasil pemetaan GAP Aspek Sikap

No.	Nama_Kar	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Keterangan
1	RUSLAN	0	1	0	-1	-1	-1	1	-1	0	Nilai GAP
2	Bambang	0	1	-1	0	0	0	1	1	-1	
3	Tendi	0	1	0	0	0	1	-1	0	-1	
4	Achmad	-1	0	-1	0	1	-1	1	1	0	
5	Budi	1	0	0	-1	0	-1	0	0	-1	
1	RUSLAN	5	4,5	5	4	4	4	4,5	4	5	Hasil Bobot Nilai
2	Bambang	5	4,5	4	5	5	5	4,5	4,5	4	
3	Tendi	5	4,5	5	5	5	4,5	4	5	4	
4	Achmad	4	5	4	5	4,5	4	4,5	4,5	5	
5	Budi	4,5	5	5	4	5	4	5	5	4	

Tabel 2.6 Konversi hasil pemetaan GAP Aspek Perilaku

No.	Nama_Kar	1	2	3	4	Keterangan
1	RUSLAN	-2	0	0	0	Nilai GAP
2	Bambang	-1	0	0	-2	
3	Tendi	-1	0	0	-1	
4	Achmad	-2	1	1	-1	
5	Budi	-2	-1	-1	-1	
1	RUSLAN	3	5	5	5	Hasil Bobot Nilai
2	Bambang	4	5	5	3	
3	Tendi	4	5	5	4	
4	Achmad	3	4,5	4,5	4	
5	Budi	3	4	4	4	

c. Perhitungan dan pengelompokan Core dan Secondary Factor

1) Perhitungan Core Factor dan Secondary Factor Aspek Nilai Intelektual:

1.a) Ruslan

$$NCF = \frac{\Sigma NCi}{\Sigma IC} = \frac{5+5+4+5+4}{5} = 4{,}6$$

$$NSF = \frac{\Sigma NSi}{\Sigma IS} = \frac{4+4+5+5+4}{5} = 4{,}4$$

1.b) Bambang

$$NCF = \frac{\Sigma NCi}{\Sigma IC} = \frac{4+4+4+4+4}{5} = 4$$

$$NSF = \frac{\Sigma NSi}{\Sigma IS} = \frac{4+4+4+5+4{,}5}{5} = 4{,}3$$

1.c) Tendi

$$NCF = \frac{\Sigma NCi}{\Sigma IC} = \frac{5+5+5+4+4}{5} = 4{,}8$$

$$NSF = \frac{\Sigma NSi}{\Sigma IS} = \frac{2+5+5+4+5}{5} = 4{,}2$$

1.d) Achmad

$$NCF = \frac{\Sigma NCi}{\Sigma IC} = \frac{4+4+5+3+5}{5} = 4{,}2$$

$$NSF = \frac{\Sigma NSi}{\Sigma IS} = \frac{2+4+5+3+3{,}5}{5} = 3{,}5$$

1.e) Budi

$$NCF = \frac{\Sigma NCi}{\Sigma IC} = \frac{4{,}5+4+5+4+4}{5} = 4{,}3$$

$$NSF = \frac{\Sigma NSi}{\Sigma IS} = \frac{4+5+4+5+5}{5} = 4{,}8$$

Tabel 2.7 Nilai CF dan SF (Aspek Nilai Intelektual)

No.	Nama_Kar	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Core Faktor	Secondary Faktor
1	RUSLAN	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4,6	4,4
2	Bambang	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4,5	4	4,3
3	Tendi	5	5	5	4	4	2	5	5	4	5	4,8	4,2
4	Achmad	4	4	5	3	5	2	4	5	3	3,5	4,2	3,5
5	Budi	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4,3	4,8

2) Perhitungan Core Factor dan Secondary Factor Aspek Sikap:

3.a) Ruslan

$$NCF = \frac{\Sigma NCi}{\Sigma IC} = \frac{5+4{,}5+5+4+4}{5} = 4{,}5$$

$$NSF = \frac{\Sigma NSi}{\Sigma IS} = \frac{4+4{,}5+4+5}{4} = 4{,}375$$

3.b) Bambang

$$NCF = \frac{\Sigma NCi}{\Sigma IC} = \frac{5+4{,}5+4+5+5}{5} = 4{,}7$$

$$NSF = \frac{\Sigma NSi}{\Sigma IS} = \frac{5+4{,}5+4{,}5+4}{4} = 4{,}5$$

3.c) Tendi

$$NCF = \frac{\Sigma NCi}{\Sigma IC} = \frac{5+4{,}5+5+5+5}{5} = 4{,}9$$

$$NSF = \frac{\Sigma NSi}{\Sigma IS} = \frac{4{,}5+4+5+4}{4} = 4{,}375$$

3.d) Achmad

$$NCF = \frac{\Sigma NCi}{\Sigma IC} = \frac{5+4+5+4+4{,}5}{5} = 4{,}5$$

$$NSF = \frac{\Sigma NSi}{\Sigma IS} = \frac{4+5+4+5}{4} = 4{,}5$$

3.e) Budi

$$NCF = \frac{\Sigma NCi}{\Sigma IC} = \frac{5+5+5+4{,}5+4}{5} = 4{,}7$$

$$NSF = \frac{\Sigma NSi}{\Sigma IS} = \frac{5+4+4+5}{4} = 4{,}5$$

Tabel 2.8 Nilai CF dan SF (Aspek Sikap)

No.	Nama_Kar	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Core Faktor	Secondary Faktor
1	RUSLAN	5	4,5	5	4	4	4	5	4	5	4,5	4,375
2	Bambang	5	4,5	4	5	5	5	5	5	4	4,7	4,5
3	Tendi	5	4,5	5	5	5	5	4	5	4	4,9	4,375
4	Achmad	4	5	4	5	4,5	4	5	5	5	4,5	4,5
5	Budi	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4,,7	4,5

3) Perhitungan Core Faktor dan Secondari Faktor Aspek Perilaku:

3.a) Ruslan

NCF $= \frac{\Sigma NCi}{\Sigma IC} = \frac{3+5}{2} = 4$

NSF $= \frac{\Sigma NSi}{\Sigma IS} = \frac{5+5}{2} = 5$

3.b) Bambang

NCF $= \frac{\Sigma NCp}{\Sigma IC} = \frac{5+4}{2} = 4{,}5$

NSF $= \frac{\Sigma NSp}{\Sigma IS} = \frac{5+3}{2} = 4$

3.c) Tendi

NCF $= \frac{\Sigma NCp}{\Sigma IC} = \frac{5+4}{2} = 4{,}5$

NSF $= \frac{\Sigma NSp}{\Sigma IS} = \frac{5+4}{2} = 4{,}5$

3.d) Achmad

NCF $= \frac{\Sigma NCp}{\Sigma IC} = \frac{3+4{,}5}{2} = 3{,}75$

NSF $= \frac{\Sigma NSp}{\Sigma IS} = \frac{4{,}5+4}{2} = 4{,}25$

3.e) Budi

NCF $= \frac{\Sigma NCp}{\Sigma IC} = \frac{4+3}{2} = 3{,}5$

NSF $= \frac{\Sigma NSp}{\Sigma IS} = \frac{4+4}{2} = 4$

Tabel 2.9 Nilai CF dan SF (Aspek Perilaku)

No.	Nama_Kar	1	2	3	4	Core Faktor	Secondary Faktor
1	RUSLAN	3	5	5	5	4	5
2	Bambang	4	5	5	3	4,5	4
3	Tendi	4	5	5	4	4,5	4,5
4	Achmad	3	4,5	4,5	4	3,75	4,25
5	Budi	3	4	4	4	3,5	4

d. Perhitungan Nilai Total

1) Perhitungan Nilai Total Aspek Intelektual:

1.a) Ruslan

Ni = (60% x NCF) + (40% x NFS) = (60% x 4,6) + (40% x 4,4) = 4,52

1.b) Bambang

Ni = (60% x NCF) + (40% x NFS) = (60% x 4) + (40% x 4,3) = 4,12

1.c) Tendi

Ni = (60% x NCF) + (40% x NFS) = (60% x 4,8) + (40% x 4,2) = 4,56

1.d) Acmad

Ni = (60% x NCF) + (40% x NFS) = (60% x 4,2) + (40% x 3,5) = 3,9

1.e) Budi

Ni = (60% x NCF) + (40% x NFS) = (60% x 4,3) + (40% x 4,8) = 4,5

2) Perhitungan Nilai Total Aspek Sikap:

2.a) Ruslan

Ns = (60% x NCF) + (40% x NFS) = (60% x 4,5) + (40% x 4,375) = 4,45

2.b) Bambang

Ns = (60% x NCF) + (40% x NFS) = (60% x 4,7) + (40% x 4,5) = 4,62

2.c) Tendi

Ns = (60% x NCF) + (40% x NFS) = (60% x 4,9) + (40% x 4,375) = 4,69

2.d) Achmad

Ns = (60% x NCF) + (40% x NFS) = (60% x 4,5) + (40% x 4,5) = 4,5

2.e) Budi

Ns = (60% x NCF) + (40% x NFS) = (60% x 4,7) + (40% x 4,5) = 4,62

3) Perhitungan Nilai Total Aspek Perilaku:

3.a) Ruslan

Np = (60% x NCF) + (40% x NFS)

= (60% x 4) + (40% x 5) = 4,4

3.b) Bambang

Np = (60% x NCF) + (40% x NFS)

= (60% x 4,5) + (40% x 4) = 4,3

3.c) Tendi

Np = (60% x NCF) + (40% x NFS)

= (60% x 4,5) + (40% x 4,5) = 4,5

3.d) Achmad

Np = (60% x NCF) + (40% x NFS)

= (60% x 3,75) + (40% x 4,25) = 3,95

3.e) Budi

Ns = = (60% x NCF) + (40% x NFS) = (60% x 3,5) + (40% x 4) = 3,7

Tabel 2.10 Nilai Total Aspek Nilai (Intelektual Ni, Sikap Ns, Perilaku Np)

No.	Nama_Kar	Ni	Ns	Np
1	Ruslan	4,52	4,45	4,4
2	Bambang	4,12	4,62	4,3
3	Tendi	4,56	4,69	4,5
4	Achmad	3,92	4,5	3,95
5	Budi	4,5	4,62	3,7

e. Perhitungan Hasil Akhir

Langkah terakhir yang dilakukan adalah menghitung untuk menentukan ranking yang diperoleh oleh karyawan dengan menggunakan rumus:

Ranking =

(40% x NI) + (35% x NS) + (25% x NP)

1. Ruslan = (40% x 4,52) + (35% x 4,45) + (25% x 4,4) = 4,46
2. Bambang = (40% x 4,12) + (35% x 4,62) + (25% x 4,3) = 4,34
3. Tendi = (40% x 4,56) + (35% x4,69)+ (25% x4,5) = 4,59
4. Acmad = (40% x 3,92) + (35% x 4,50)+ (25% x3,95) = 4,13
5. Budi = (40% x 4,5) + (35% x 4,62)+ (25% x3,7) = 4,34

Tabel 2.11 Perhitungan Hasil Akhir

No.	Nama_Kar	Ni	Ns	Np	Hasil Akhir
1	Ruslan	4,52	4,45	4,4	4,46
2	Bambang	4,12	4,62	4,3	4,34
3	Tendi	4,56	4,69	4,5	4,59
4	Achmad	3,92	4,5	3,95	4,13
5	Budi	4,5	4,62	3,7	4,34

Berdasarkan nilai hasil akhir dan nilai minimum target dari perusahaan yang mempunyai standart profile minimum 4,35 maka dapat diprioritas calon Karyawan Tetap adalah Tendi, Ruslan. Sedangkan Bambang, Budi dan Achmad belum dapat diprioritaskan untuk menjadi karyawan tetap.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

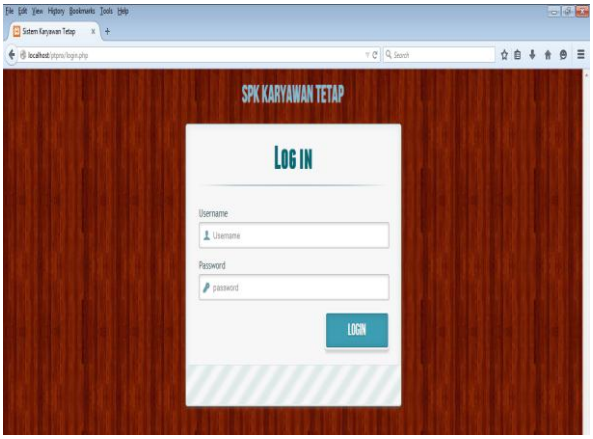
1. HASIL

Berikut ini adalah hasil implementasi halaman web yang telah dibuat berdasarkan rancangan tampilan *(interface)* yang telah dibuat :

a. Halaman Login

Halaman login merupakan halaman yang digunakan oleh administrator (operator) untuk masuk ke halaman admin. Sistem

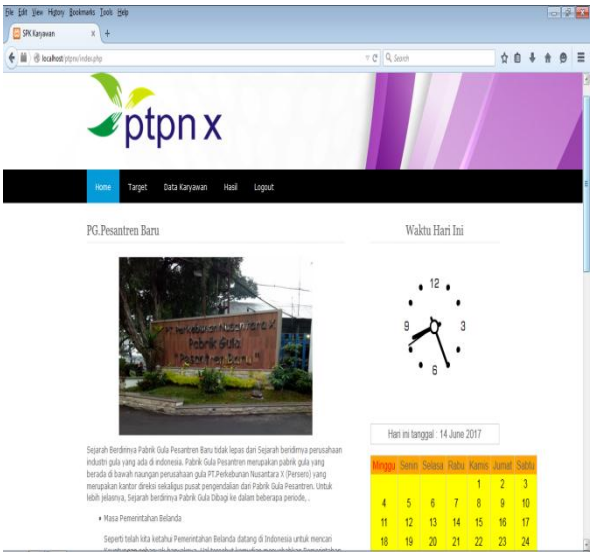
memerlukan autentifikasi pengguna aplikasi denan mengisikan username dan password pengguna aplikasi. Berikut gambar implementasi dari halaman login :



Gambar 3.1 Halaman Login

b. Halaman Home

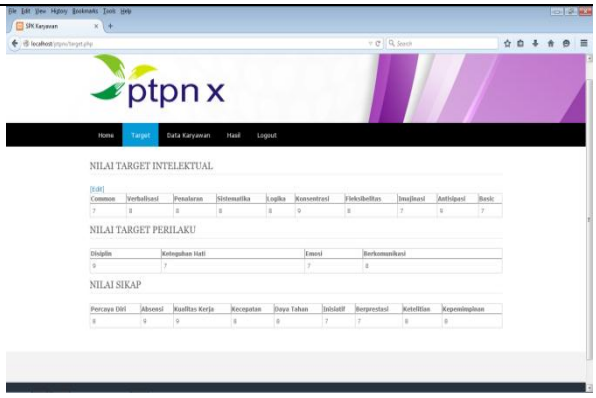
Halaman home merupakan halaman awal ketika proses autentifikasi pada halaman login sesuai.



Gambar 3.2 Halaman Home

c. Halaman Target

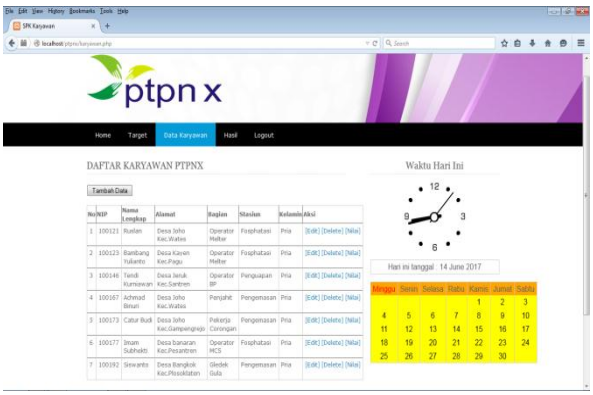
Halaman menu target selain berisi nilai target dari karyawan juga berisi menu untuk melakukan pengolahan data target seperti edit data target.



Gambar 3.3 Halaman Target

d. Halaman Data Karyawan

Halaman menu data karyawan selain berisi tentang info dari data karyawan juga berisi menu untuk melakukan pengolahan data karyawan seperti tambah,edit hapus dan mengolah nilai data karyawan.



Gambar 3.4 Halaman Data Karyawan

Beberapa menu pengolahan data yang terdapat pada halaman menu data siswa adalah sebagai berikut :

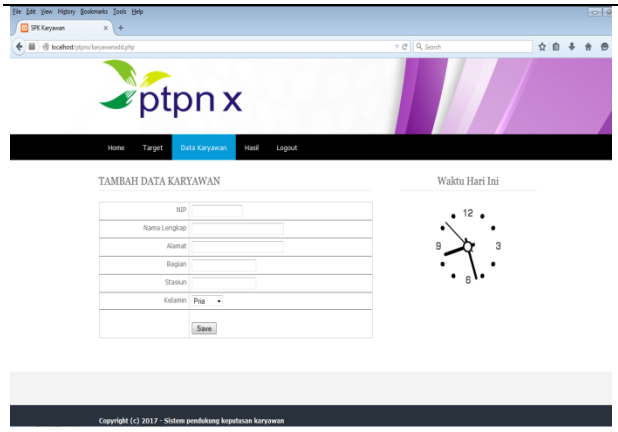
1) Menu tambah data karyawan besikikan field :

Nip : berisikan nomor dari karyawan

Nama : berisikan nama dari karyawan

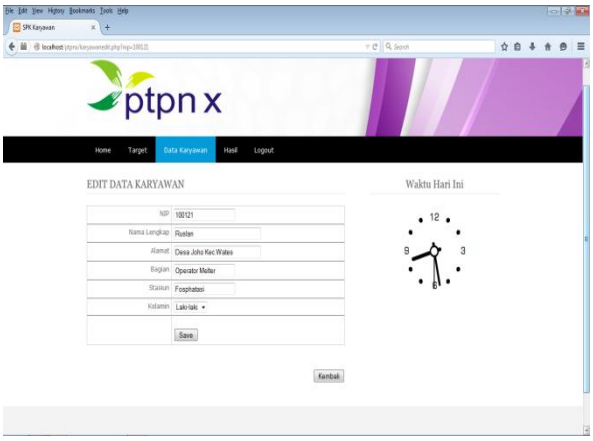
Alamat: berisikan alamat dari karyawan

Bagian : berisikan bagian kerja dari karyawan



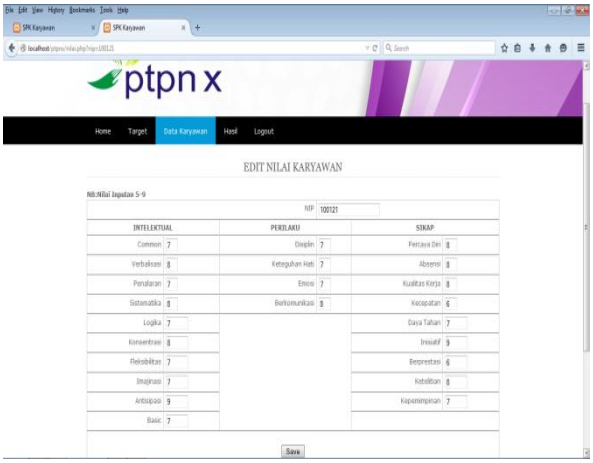
Gambar 3.5 Halaman Tambah Data Karyawan

2) Menu edit data karyawan



Gambar 3.6 Halaman Edit Data Karyawan

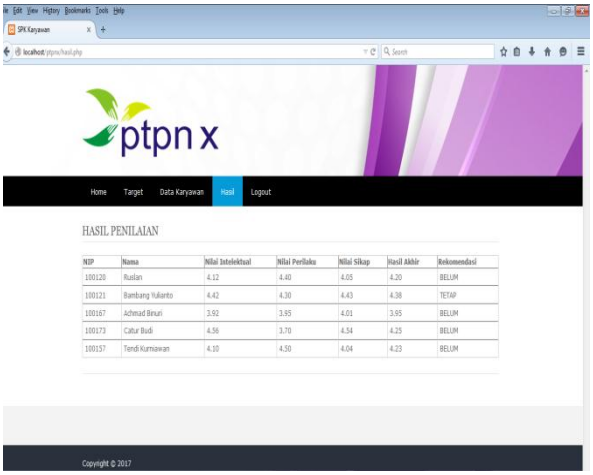
3) Menu edit nilai karyawan



Gambar 3.7 Halaman Edit Nilai Karyawan

e. Halaman Hasil

Halaman hasil berisikan hasil akhir nilai yang telah dihitung oleh sistem beserta hasil dari lolos tidaknya karyawan tersebut menjadi karyawan tetap.



Gambar 3.8 Halaman Hasil Akhir Perhitungan

2. KESIMPULAN

Setelah membuat dan merancang sistem ini kemudian disesuaikan dengan rumusan masalah dan tujuanya maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan pengujian sistem cara merancang sistem pendukung keputusan adalah dengan cara Mengolah data karyawan menggunakan database dimana admin memasukan,mengedit,menghapus data dan nilai karyawan yang kemudian akan diproses oleh sistem pendukung keputusan.
2. Sistem pendukung keputusan menggunakan metode *profile matching* ini dapat membantu PG.Pesantren Baru memilih karyawan tetap secara lebih objektif karena berdasarkan kriteria yang lebih pasti sehingga tidak terjadi kolusi dan sesuai dengan profile masing-masing karyawan.

IV. DAFTAR PUSTAKA

[1] B. Beizer, 1995. Black Box Testing. New York: John Wiley & Sons, Inc.

[2] Betha, Sidik. 2004. *Pemrograman WEB dan PHP, Informatika*. Bandung.

[3] Eko Rianto dan Sholikin, 2014. *System Pendukung Keputusan Penentuan Menggunakan Metode Profile Matching Berbasis Web*.

[4] Ferdian Benny, 2011. Sistem Informasi Keputusan Perencanaan Karir Dan Pemilihan Karyawan Berprestasi Pada CV. SAS Bandung.

[5] Grady Booch, James Rumbaugh, and Ivar Jacobson, 1999. The Unified Modeling Language User Guide, Publisher: Addison Wesley.

[6] Gregorius, Agung. 2004. *ASP Progamming.* Cetakan Pertama. Yogyakarta:MITSAQ

[7] Hidayat, 2011. *Decision Support Sistem and Intelligent System.*

[8] Himawan Sutanto dan Ajib Susanto, 2013. *Rekayasa Sistem Pendung Keputusan Untuk Menentukan Siswa Penerima Beasiswa Dengan Metode Profile Matching Di SMA AL-IRSYAD Kota Tegal.*

[9] Jogianto, HM. 2011. *Pengenalan Komputer: Dasar Ilmu Komputer.* Yogyakarta:Andi offset.

[10] Kusrini, 2007, Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan, Penerbit ANDI, Yogyakarta.

[11] Kustiyaningsih, Yeni. 2011. *Pemograman Basis Data Berbasis Web Menggunakan PHP & MYSQL.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

[12] Nugroho, Adi. ST., MMSI, 2004. *Konsep Pengembangan Sistem Basis*.

[13] Sampurna, 1996. Pengertian Web Broser.

[14] Turban, Efraim, 2007, "Decision Support System and Intelligent System", Jilid 2, Edisi 7, Yogyakarta: Andi.

[15] Turban, Efraim, Jay E.Aronson, dan Ting Peng Liang.Decision Support Systems and Intelligent Systems (Sistem Pendukung Keputusan dan Sistem Cerdas) edisi ketujuh jilid 1.Yogjakarta : Andi Offset. 2005.

[16] Whitten JL dan Bentley LD. 2007. *Sistim Analysis and Design for the Global Enterprise*. Edisi Ketujuh. New York:McGraw-Hill