

# Rancangan Sistem Penunjang Keputusan Pengangkatan Karyawan Tetap Dengan Metode *Profile Matching* di PT. Lotte Packaging

Zainul Hakim<sup>1</sup>, Aso Sudiarjo<sup>2</sup>, Ririn Efrida<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup>Dosen STMIK Bina Sarana Global, <sup>3</sup>Mahasiswa STMIK Bina Sarana Global

Email : <sup>1</sup> miqbaldzulhaq@stmikglobal.ac.id, <sup>2</sup>asosudiarjo@gmail.com, <sup>3</sup>ririnefrida27@gmail.com

**Abstrak**— Ketersediaan sumber daya manusia di Indonesia cukup tinggi, namun karena pentingnya sumber daya manusia pada suatu perusahaan menyebabkan selektifan perusahaan dalam memilih calon karyawannya. Perusahaan akan menetapkan kriteria yang sesuai dengan tujuan perusahaan dalam memilih calon karyawan tetap. Karena dalam pemilihan karyawan tetap harus benar-benar berkualitas dan mempunyai kemampuan yang sesuai dengan beban pekerjaan yang akan diberikan perusahaan. Dalam proses pengangkatan karyawan tetap di PT Lotte Packaging pihak manajemen sering kali mengalami kesulitan dalam pengambilan keputusan karena hasil penilaian yang sama. Maka sebuah rancangan sistem informasi mungkin dapat membantu dalam proses perhitungan untuk membantu dalam proses pengambilan keputusan pengangkatan karyawan tetap. Sebuah rancangan sistem informasi penunjang keputusan diharapkan dapat membantu dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi. Metode yang digunakan dalam sistem penunjang keputusan pengangkatan karyawan tetap ini adalah Metode *Profile Matching*. *Profile Matching* akan membantu dalam proses mekanisme perhitungan kriteria untuk mengambil keputusan terhadap suatu objek yang akan dinilai dilihat dari tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dimiliki calon karyawan tetap. Diharapkan sebuah aplikasi sistem informasi penunjang keputusan menggunakan metode *profile matching* dalam pengangkatan karyawan tetap dapat membantu manajemen PT Lotte Packaging dalam pengambilan keputusan sesuai perhitungan dari kriteria yang diberikan perusahaan.

**Kata kunci**— Sistem Penunjang Keputusan, *Profile Matching*, Pengangkatan Karyawan Tetap.

## I. PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara dengan jumlah penduduk yang cukup tinggi, sehingga bagi perusahaan asing jika mendirikan sebuah perusahaan di Indonesia tidak akan sulit dalam mencari sumber daya manusia. Namun perusahaan akan mencari karyawannya dengan sangat selektif guna mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

Berdasarkan data statistik dari Badan Pusat Statistik mencatat pada tahun 2014, jumlah dari pencari kerja terdaftar yaitu 1,3 juta jiwa sedangkan lowongan pekerjaan yang terdaftar hanya 816.505 jiwa. Dari data tersebut jelas terlihat semakin sulitnya mencari pekerjaan dan tingkat persaingan yang cukup tinggi bagi seorang individu untuk mendapatkan pekerjaan. Dan sangat pentingnya sumber daya manusia dalam perkembangan perusahaan, menyebabkan selektifan perusahaan dalam memilih calon karyawannya.

Dari jumlah pencari kerja yang mendapat penempatan kerja

akan dilakukan seleksi. Proses seleksi tersebut dimulai dari perekrutan calon karyawan yang sesuai dengan kualifikasi dan mengikuti serangkaian tes yang ditetapkan perusahaan. Kemudian calon karyawan yang telah diterima berhak mengikuti program *trainee* yang bertujuan menentukan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Setelah 1 tahun karyawan yang mengikuti program *trainee* akan diseleksi kembali untuk menjadi karyawan tetap. Proses seleksi karyawan tetap ini menggunakan kriteria yang telah ditentukan perusahaan yaitu berdasarkan kinerja karyawan, tugas dan tanggung jawab seorang karyawan, kompetensi informasi seorang karyawan, kompetensi interpersonal karyawan, dan pengetahuan dasar seorang karyawan.

Dengan kriteria-kriteria tersebut diharapkan perusahaan akan mendapatkan karyawan tetap dengan kompetensi yang baik. Namun pada prosesnya pihak manajemen sering kali mengalami kesulitan dalam pengambilan keputusan karena hasil penilaian yang sama. Juga mengalami kendala dalam penyimpanan dokumen yang masih berbentuk *hardcopy* yang menyulitkan pencarian jika data dibutuhkan.

Sebuah rancangan sistem informasi akan sangat berperan penting untuk mendukung proses pengambilan keputusan. Dan rancangan sistem pendukung keputusan diharapkan dapat membantu dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi. Salah satu metode pengambilan keputusan ini adalah metode *Profile Matching*. *Profile Matching* akan membantu dalam mekanisme perhitungan untuk mengambil keputusan terhadap suatu objek yang akan dinilai dilihat dari tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dimiliki oleh calon karyawan tetap.

## II. LANDASAN TEORI

### A. Pengertian Sistem Penunjang Keputusan (SPK)

Menurut Boczek dalam Dicky Nofriansya (2014:1) mendefinisikan : “sistem pendukung keputusan sebagai sistem berbasis komputer yang terdiri dari tiga komponen yang saling berinteraksi, sistem bahasa (mekanisme untuk memberikan komunikasi antara pengguna dan komponen sistem pendukung keputusan lain), sistem pengetahuan (respositori pengetahuan dan masalah yang ada pada sistem pendukung keputusan atau sebagai data atau prosedur), dan sistem pemrosesan masalah (hubungan antara dua komponen lainnya, terdiri dari satu atau lebih kapabilitas memanipulasi masalah umum yang

diperlukan untuk pengambilan keputusan).”

**B. Profile Matching**

“Profile matching adalah sebuah mekanisme pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dimiliki oleh calon karyawan tetap, bukannya tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati” Kusri (2007).

Adapun dalam proses perhitungan dalam metode profile matching yang perlu dilakukan adalah:

**1. Menghitung Gap Kopetensi**

$$GAP = Profil Karyawan - Profil Kriteria$$

setelah menentukan bobot nilai dari setiap kriteria maka selanjutnya setiap aspek dari subkriteria dibagi menjadi 2 kelompok yaitu *core factor* dan *secondary factor*.

**2. Menghitung Core Factor**

$$NCF = \frac{\sum NC(x,y,z)}{\sum IC}$$

- Keterangan :
- NCF = Nilai rata-rata *core factor*
  - NC(x,y,z) = Jumlah total nilai *core factor* tiap kriteria
  - IC = Jumlah *item core factor*

**3. Menghitung Secondary Factor**

$$NSF = \frac{\sum NS(x,y,z)}{\sum IS}$$

- Keterangan :
- NSF = Nilai rata-rata *secondary factor*
  - NS(x,y,z) = Jumlah total nilai *secondary factor* tiap kriteria
  - IS = Jumlah *item secondary factor*

Setelah nilai dari *core factor* dan *secondary factor* maka akan dihitung nilai total.

**4. Menghitung Nilai Total**

$$N(x,y,z) = (a)\%NCF + (a)\%NSF$$

- Keterangan :
- N(x,y,z) = Nilai total dari aspek kriteria
  - NCF = Nilai rata-rata *core factor*
  - NSF = Nilai rata-rata *secondary factor*
  - (a)% = Nilai persen yang diinputkan

Setelah nilai total dari setiap kriteria telah diperoleh maka terakhir adalah menentukan nilai dari hasil akhir.

**5. Menghitung Hasil Akhir**

$$HA = (x)\%Nx + (x)\%Ny + (x)\%Nz$$

- Keterangan :
- (x)% = Nilai persen yang di inputkan
  - HA = Hasil Akhir
  - Nx = Nilai dari kriteria x
  - Ny = Nilai dari kriteria y

Nz = Nilai dari kriteria z

**C. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

“Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan” Hasibuan (2014:10). Dan ada 3 komponen dalam MSDM yaitu:

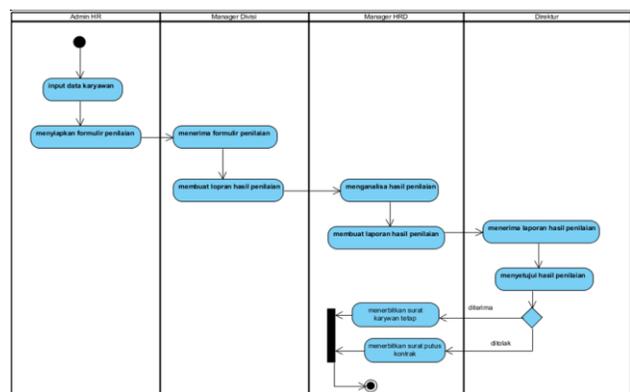
1. Pengusaha  
Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan tersebut tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan.
2. Karyawan  
Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Karyawan memiliki keterkaitan untuk mengerjakan pekerjaan yang yang diberikan dan berhak mendapatkan kompensasi sesuai dengan perjanjian.
3. Pimpinana/ atau manajer  
Pemimpin adalah seseorang yang memgunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

**III. ANALISIS SISTEM YANG BERJALAN**

**A. Objek Penelitian**

Penulis melakukan penelitian pada PT Lotte Packaging di Jalan Raya Curug K.M. 1.1 Desa Kadu Jaya Curug, Tangerang. Adapun penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana metode untuk memilih calon karyawan tetap dan kriteria apa saja yang diberikan perusahaan dalam memilih calon karyawan tetap di PT Lotte Packaging.

**B. Tata laksana Sistem Yang Berjalan**



Gambar 1. Activity Diagram Sistem Berjalan

Tabel 1. Skenario Activity Diagram Admin HRD

Aktor	Admin HRD
-------	-----------

Skenario	Admin HRD akan melakukan input data karyawan. Kemudian jika akan mendekati proses penilaian karyawan admin akan menyiapkan formulir penilaian karyawan untuk manajer divisi.
----------	--

Tabel 2. Skenario Activity Diagram Manajer Divisi

Aktor	Manajer Divisi
Skenario	Setelah mendapatkan formulir penilaian karyawan manajer akan melakukan penilaian berdasarkan kriteria yang diberikan. Dan selanjutnya membual laporan untuk diserahkan pada Manajer HRD.

Tabel 3. Skenario Activity Manajer HRD

Aktor	Manajer HRD
Skenario	Setelah mendapat laporan hasil penilaian kemudian manajer HRD akan melakukan analisa dan membuat laporan kepada Direktur untuk disetujui dan jika hasil penilaian disetujui maka akan dibuat surat pengangkatan atau surat putus kerja sesuai dengan hasil dari penilaian dan pertimbangan manajemen.

C. Masalah yang Dihadapi

Adapun masalah yang dihadapi pada sistem berjalan saat ini antara lain adalah:

1. Sistem yang digunakan dalam proses penilaian calon karyawan tetap yang berjalan saat ini masih manual.
2. Masih ditemukan kekurangan-kekurangan pada sistem yang berjalan saat ini seperti, membutuhkan waktu yang lama dalam proses penilaian belum adanya metode dalam proses analisa untuk membantu manajemen dalam pengambilan keputusan pengangkatan karyawan tetap
3. Hasil penilaiannya yang masih berbentuk hardcopy dan belum adanya sistem data base yang dapat membantu mempermudah dalam pencarian data jika dibutuhkan.

D. Alternatif Pemecahan Masalah

Untuk menyelesaikan permasalahan diatas maka alternatif pemecahan masalah antara lain sebagai berikut:

1. Dibuatkan suatu sistem terkomputerisasi yang berbasis web.
3. Dalam proses perhitungan kriteria menggunakan metode Profile Matching
4. Dibuatkan sistem dengan database sebagai tempat penyimpanan data.

IV. RANCANGAN SISTEM YANG DIUSULKAN

A. Usulan Prosedur Yang Baru

Berdasarkan hasil pengamatan yang telah penulis lakukan sebelumnya, penulis melihat bahwa dalam proses

pengangkatan karyawan tetap sudah berjalan dengan baik hanya saja belum berjalan secara optimal dan efisien. Hal ini dikarenakan, pada proses pengambilan keputusannya masih digunakan proses perhitungan yang manual dan calon karyawan dinilai satu persatu. Hasil dari penilaiannya yang sama juga akan menghambat dalam penentuan pengambilan keputusannya, dan hasil penilaian yang masih berbentuk hardcopy juga akan menyulitkan dalam pencarian data jika dibutuhkan.

Untuk memecahkan masalah-masalah tersebut maka penulis mengusulkan sebuah sistem penunjang keputusan dengan metode perhitungan profile matching berbasis web, yang dapat diakses dengan mudah dalam proses pengangkatan karyawan tetap

B. Alternatif pemecahan Masalah menggunakan Metode Profile Matching

Sistem pendukung keputusan keputusan pengangkatan karyawan tetap akan ditentukan dalam beberapa tahapan. Tahapan-tahapan tersebut meliputi :

1. Menentukan kriteria dengan bobot dari kriteria seperti pada Tabel 1. Untuk bobot kriteria sebelumnya telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 1. Bobot Kriteria

NO	KRITERIA	BOBOT (%)
1	KINERJA	40
2	TUGAS KEWAJIBAN	25
3	KOMPETENSI INFORMASI	15
4	KOMPETENSI INTERPERSONAL	10
5	KOMPETENSI BDASAR	10

2. Setelah menentukan kriteria maka dari kriteria tersebut akan ditentukan subkriteria seperti pada Tabel 2.

Tabel 2. Subkriteria

NO	KRITERIA	KETERANGAN SUB KRITERIA
1	KINERJA	1B : Kwalitas Kerja
		1B : Akuntabilitas
		1C : Kwantitas Kerja
		1D : Inisiatif
		1E : Orientasi pelayanan
2	TUGAS KEWAJIBAN	2A : Pengetahuan Kerja
		2B : Kebersihan Area kerja
3	KOMPETENSI INFORMASI	3A : Mengetahui prosedur keselamatan kerja
		3B : Mengetahui prosedur perusahaan
4	KOMPETENSI INTERPERSONAL	4A : Komunikasi
		4B : Interaksi dengan Karyawan
		4C : Menejement waktu
5	KOMPETENSI DASAR	5A : Kemampuan Komputer
		5B : Kemampuan Bahasa
		5C : Kemampuan Matematika

3. Menentukan parameter nilai dari subkriteria.

Tabel 3. Nilai Subkriteria

Nilai Sub Kriteria	Skor
SANGAT BAIK	5
BAIK	4
CUKUP	3
KURANG	2
BURUK	1

4. Perhitungan gap kompetensi dimana proses pencocokan profil nilai karyawan berdasarkan kriteria yang ditetapkan perusahaan, seperti persamaan :

$$GAP = Profil Karyawan - Profil Kriteria$$

Tabel 4. Bobot Nilai Gap

NO	Selisih Nilai (Gap)	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	5	Tidak ada selisih (sesuai dengan yang dibutuhkan)
2	1	5.5	Kompetensi individu lebih 1 tingkat / level
3	-1	4	Kompetensi individu kurang 1 tingkat /level
4	2	4.5	Kompetensi individu lebih 2 tingkat / level
5	-2	3	Kompetensi individu kurang 2 tingkat /level
6	3	3.5	Kompetensi individu lebih 3 tingkat / level
7	-3	2	Kompetensi individu kurang 3 tingkat /level
8	4	2.5	Kompetensi individu lebih 4 tingkat / level
9	-4	1	Kompetensi individu kurang 4 tingkat /level

5. Mencari nilai *core* dan *secondary* faktor dari setiap kriteria

a. Kriteria Kinerja

Tabel 5. Kriteria Kinerja

NO	KARYAWAN	1A	1B	1C	1D	1E
FAKTOR SUB KRITERIA		CF	CF	SF	SF	SF
1	AHMAD	4	4	4	3	4
2	BUDI	3	4	3	3	4
3	CICI	4	4	4	4	4
<b>PROFILE IDEAL</b>		<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
<b>HASIL NILAI GAP</b>						
1	AHMAD	-1	-1	-1	-2	-1
2	BUDI	-2	-1	-2	-2	-1
3	CICI	-1	-1	-1	-1	-1

Contoh Perhitungan Kriteria 1 :

Ahmad :

$$NCF = \frac{4 + 4}{2} = \frac{8}{2} = 4$$

$$NSF = \frac{4 + 3 + 4}{3} = \frac{11}{3} = 3,7$$

Budi :

$$NCF = \frac{3 + 4}{2} = \frac{7}{2} = 3,5$$

$$NSF = \frac{3 + 3 + 4}{3} = \frac{11}{3} = 3,3$$

Cici :

$$NCF = \frac{4 + 4}{2} = \frac{8}{2} = 4$$

$$NSF = \frac{4 + 4 + 4}{3} = \frac{12}{3} = 4$$

b. Kriteria Tugas Dan Kewajiban

Tabel 6. Kriteria Tugas Dan Kewajiban

NO	KARYAWAN	2A	2B
FAKTOR SUB KRITERIA		CF	SF
1	AHMAD	5	4
2	BUDI	4	3
3	CICI	4	3
<b>PROFILE IDEAL</b>		<b>5</b>	<b>5</b>
<b>HASIL NILAI GAP</b>			
1	AHMAD	0	-1
2	BUDI	-1	-2
3	CICI	-1	-2

c. Kriteria Kompetensi Informasi

Tabel 7. Kriteria Kompetensi Informasi

NO	KARYAWAN	3A	3B
FAKTOR SUB KRITERIA		CF	SF
1	AHMAD	5	5
2	BUDI	4	4
3	CICI	5	4
<b>PROFILE IDEAL</b>		<b>5</b>	<b>5</b>
<b>HASIL NILAI GAP</b>			
1	AHMAD	0	0
2	BUDI	-1	-1
3	CICI	0	-1

d. Kriteria Kompetensi Interpersonal

Tabel 8. Kriteria Kompetensi Interpersonal

NO	KARYAWAN	4A	4B	4C
FAKTOR SUB KRITERIA		CF	SF	SF
1	AHMAD	5	4	4
2	BUDI	4	4	4
3	CICI	4	5	4
<b>PROFILE IDEAL</b>		<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
<b>HASIL NILAI GAP</b>				
1	AHMAD	0	-1	-1
2	BUDI	-1	-1	-1

3	CICI	-1	0	-1
---	------	----	---	----

e. Kriteria Kompetensi Dasar

Tabel 9. Kriteria Kompetensi Dasar

NO	KARYAWAN	5A	5B	5C
FAKTOR SUB KRITERIA	CF	SF	SF	SF
1	AHMAD	5	4	3
2	BUDI	4	3	4
3	CICI	5	5	4
PROFILE IDEAL		5	5	5
HASIL NILAI GAP				
1	AHMAD	0	-1	-2
2	BUDI	-1	-2	-1
3	CICI	0	0	-1

6. Menghitung nilai total dari kriteria dengan persamaan :

$$N(x, y, z) = (a)\%NCF + (a)\%NSF$$

Contoh perhitungan Kriteria 1:

- Ahmad : Nilai 1 = (60% \* 4) + (40% \* 3,7) = 3,9
- Budi : Nilai 1 = (60% \* 3,5) + (40% \* 3,3) = 3,4
- Cici : Nilai 1 = (60% \* 4) + (40% \* 4) = 4

a. Tabel Nilai dari Kriteria 1

Tabel 10. Nilai Total Kinerja

NO	KARYAWAN	FAKTOR SUB KRITERIA	CF	SF	Nilai 1
1	AHMAD		4	3,7	3,9
2	BUDI		3,5	3,3	3,4
3	CICI		4	4	4

b. Tabel Nilai dari Kriteria 2

Tabel 11. Nilai Total Tugas Kewajiban

NO	KARYAWAN	FAKTOR SUB KRITERIA	CF	SF	Nilai 2
1	AHMAD		5	4	4,6
2	BUDI		4	3	3,6
3	CICI		4	3	3,6

c. Tabel Nilai dari Kriteria 3

Tabel 12. Nilai Total Kompetensi Informasi

NO	KARYAWAN	FAKTOR SUB KRITERIA	CF	SF	Nilai 3
1	AHMAD		5	5	5
2	BUDI		4	4	4
3	CICI		5	4	4,6

d. Tabel Nilai dari Kriteria 4

Tabel 13. Nilai Total Kompetensi Interpersonal

NO	KARYAWAN	FAKTOR SUB KRITERIA	CF	SF	Nilai 4
1	AHMAD		5	4	4,6
2	BUDI		4	4	4
3	CICI		4	4,5	4,2

e. Tabel Nilai dari Kriteria 5

Tabel 14. Nilai Total Kompetensi Dasar

NO	KARYAWAN	FAKTOR SUB KRITERIA	CF	SF	Nilai 5
1	AHMAD		5	3,5	4,4
2	BUDI		4	3,5	3,8
3	CICI		5	4,5	4,8

7. Menghitung nilai akhir berdasarkan nilai total kriteria dengan bobot kriteria. Menggunakan persamaan :

$$HA = (x)\%Nx + (x)\%Ny + (x)\%Nz$$

Contoh Perhitungan Kriteria 1 :

**Ahmad :**  
 $HA = (40\% * 3,9) + (25\% * 4,6) + (15\% * 5) + (10\% * 4,6) + (10\% * 4,4)$   
 $HA = 4,3$

**Budi :**  
 $HA = (40\% * 3,4) + (25\% * 3,6) + (15\% * 4) + (10\% * 4) + (10\% * 3,8)$   
 $HA = 3,7$

**Cici :**  
 $HA = (40\% * 4) + (25\% * 3,6) + (15\% * 4,6) + (10\% * 4,2) + (10\% * 4,8)$   
 $HA = 4,1$

Tabel 15. Hasil Akhir dari Nilai Kriteria

NO	KARYAWAN	Nilai 1	Nilai 2	Nilai 3	Nilai 4	Nilai 5	SCORE
FAKTOR SUB KRITERIA		40%	25%	15%	10%	10%	
1	AHMAD	3,9	4,6	5	4,6	4,4	4,3
2	BUDI	3,4	3,6	4	4	3,8	3,7
3	CICI	4	3,6	4,6	4,2	4,8	4,1

C. Diagram Rancangan Sistem

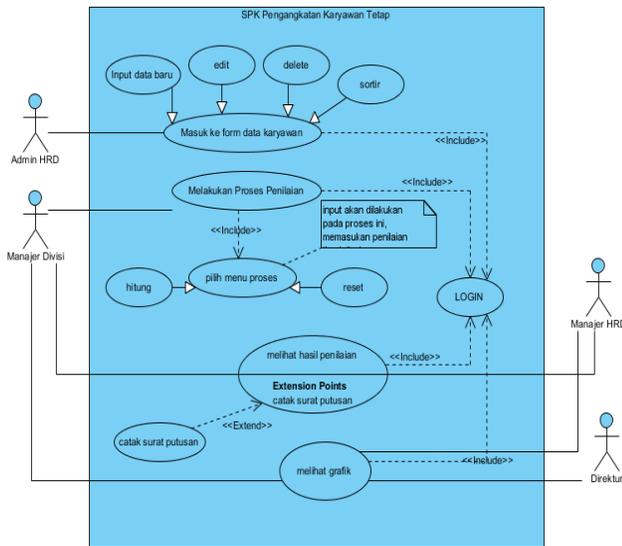
Untuk menggambarkan interaksi aktor yang akan dibuat dalam sistem penunjang keputusan pengangkatan karyawan tetap ini, maka dibuatlah use case diagram yang ditunjukkan pada diagram di bawah ini.

Tabel 8 Deskripsi rincian Aktor

No.	Aktor	Deskripsi
1	Admin HRD	Aktor dengan peran ini memiliki hak untuk melakukan manipulasi (penambahan, pengeditan,

penghapusan) daftar karyawan baru.

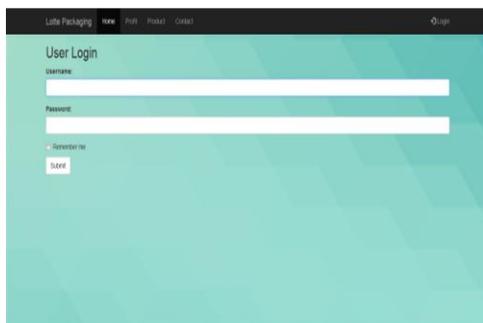
2	Manager Divisi	Aktor dengan peran ini memiliki hak akses untuk melakukan proses penilaian, input nilai tiap karyawan, dapat melihat salil penilaian dan grafik hasil penilaiannya.
3	Manager HRD	Aktor dengan peran ini memiliki hak akses untuk dapat melihat hasil penilaian dan dapat melakukan cetak surat hasil penilaian, juga dapat melihat grafik hasil penilaian.
4	Direktur	Aktor dengan peran ini memiliki hak akses dalam melihat grafik penilaian. Dan memberi persetujuan dalam keputusan pengangkatan atau pemberhentian karyawan.



Gambar 2. Use Case yang diusulkan

D. Rancangan Tampilan

a. Tampilan Halaman Login



Gambar 3. Tampilan Login

Halaman login ini berfungsi untuk masuk ke halaman utama. Dalam halaman ini terdapat form untuk memasukkan username dan password yang sebelumnya telah didaftarkan.

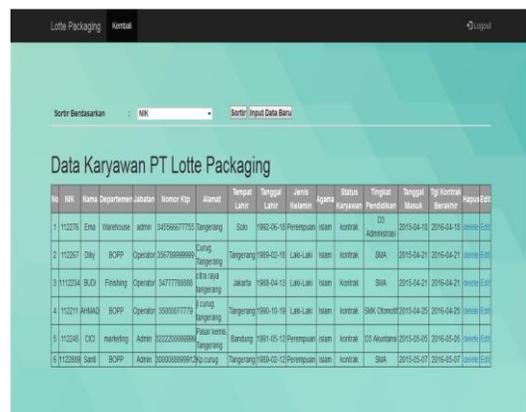
b. Halaman Utama



Gambar 4. Tampilan Halaman Utama

Halaman ini adalah halaman yang pertama kali muncul setelah login berhasil. Pada halaman ini, terlihat menu-menu utama.

c. Halaman Data Karyawan



Gambar 5. Tampilan Halaman Data Karyawan

Halaman ini merupakan data-data dari karyawan, Pada halaman ini dapat dilakukan Input data baru, edit data atau delet data.

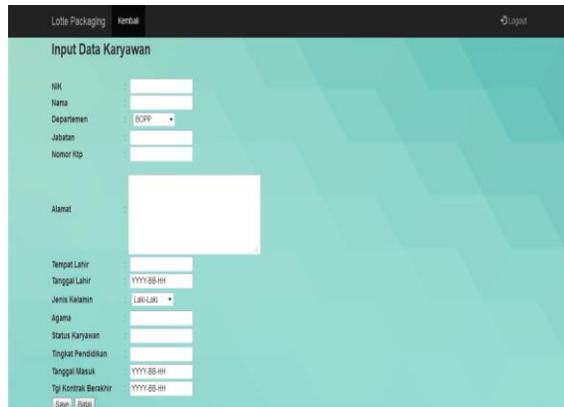
d. Halaman Proses Input Nilai

Gambar 6. Tampilan Proses Input Nilai

Halaman ini berfungsi untuk melakukan proses penilaian, dimana manajer akan melakukan input nilai calon karyawan. Dan akan tersimpan ke dalam database.

database dimana akan membantu pihak manajemen dalam proses pencarian data jika dibutuhkan karena sudah tersimpan pada satu sistem penyimpanan.

e. Halaman Input data karyawan



Gambar 7. Tampilan Input Data Karyawan

Halaman ini berfungsi untuk input data karyawan, yang dapat menginput data hanya user Admin HRD.

f. Halaman Hasil Penilaian

No	NIK	Nama	Tgl Kontrak	Jabatan	Bagian	Penyaji (SP)	Penilai (SP)	Penilai (SP)	Penilai (SP)	Penilai (SP)	Ranking	Keterangan	Mapas	Cetak SK
1	112234	ELSA	1992-04-13	Operasi	Financing	4.1	4.0	4.0	4.0	3.6	4.2	stabil	stabil	Cetak
2	112231	Pakdjo	1990-06-16	Operasi	SDM	2.5	2.4	2.6	2.6	2.5	2.5	stabil	stabil	Cetak
3	112240	LUCI	1991-05-12	Admin	marketing	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.1	stabil	stabil	Cetak
4	112207	Tika	1990-04-14	Operasi	SDM	3.0	3.4	4.0	3.8	3.2	3.4	dianggap	stabil	Cetak
5	112276	Ema	1992-06-18	admin	Warehouse	3.0	3.0	3.0	2.8	3.0	3.4	dianggap	stabil	Cetak

Gambar 8. Tampilan Hasil Penilaian

Halaman ini merupakan tampilan dari hasil penilaian yang sebelumnya sudah dilakukan input nilai oleh manajer. Dan pada halaman ini dapat pula dilakukan cetak surat keterangan dengan cara klik link cetak SK.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini proses yang pengangkatan karyawan tetap pada PT Lotte Packaging masih berjalan manual. Masih banyak kendala yang ditemui pada sistem yang berjalan saat ini. Sehingga jika dibuatkan sebuah rancangan sistem penunjang keputusan pengangkatan karyawan tetap menggunakan metode *Profile Matching* akan dapat membantu pihak manajemen dalam proses perhitungannya.

Dimana dalam metode *Profile Matching* perhitungannya akan mencari Gap atau selisih antara *value* masing-masing aspek kriteria dengan *value profile* karyawan, atau dapat dikatakan perbedaan *value profile* calon karyawan tetap dengan profil kriteria ideal. Sehingga metode ini akan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mencari calon karyawan tetap berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Dan pada rancangan sistem ini juga dibuat sebuah sistem

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Kusriani. *Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan*. Andi Offser, 2007.
- [2] Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara, 2014.
- [3] Iqbal dan Sri Hartati, “Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan Penempatan Bidan PTT (Pegawai Tidak Tetap) Pada Kabupaten Bireuen,” ISBN: 978-602-19406-0-0, 2011.
- [4] Rosa A.S dan M. Salahuddin. *Rekayasa Perangkat Lunak Terstruktur dan Berbasis Objek*. Bandung: Informatika, 2015.
- [5] Fahmi, Irham. *Manajemen Pengambilan Keputusan Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta, 2013.