

## **PENERAPAN *PROFILE MATCHING* UNTUK PENILAIAN PEKERJA KONTRAK DI PT. ABC**

Rizal Rachman<sup>1</sup>, Nanang Hunaifi<sup>2</sup>, Ali Mulyawan<sup>3</sup>  
STMIK LIKMI Bandung<sup>1,2</sup>, STMIK Mardira Indonesia<sup>3</sup>  
rizalkhaizuran@gmail.com<sup>1</sup>, masnaing@gmail.com<sup>2</sup>, alimuly@yahoo.co.id<sup>3</sup>

### **Abstract**

*The best contract workers are contract workers who display certain values and criteria determined by the company. Contract Workers who have the criteria to meet the specified conditions will receive an award as the best Contract Workers in the company where the Contract Workers work, as implemented by PT. ABC. There are several evaluation criteria in determining the best contract workers in this company, namely: Productivity (Quality), Quality Internal Control (Quality), Teamwork (Cooperation), Initiative (Initiative) and Absence (Attendance). So that in writing this thesis conducted research that is intended to produce and can assist in the selection of the best contract workers. The aim is to test the Profile Matching method in determining the best Contract Worker, to find out how the process has gone in determining the best Contract Worker and who is the best Contract Worker at PT. ABC. This was obtained from the results of the calculation and comparison of the profiles of the best Contract Workers who emphasized productivity and quality. With a situation where the number of the best contract worker candidates is more than the best contract worker position, a ranking of the best contract worker candidates will be ranked so that later the highest competency weighting will be obtained to fill the best contract worker.*

**Keywords:** *Application, Profile Matching, Contract Workers*

### **Abstrak**

Pekerja Kontrak terbaik adalah Pekerja Kontrak yang menampilkan nilai-nilai dan kriteria-kriteria tertentu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pekerja Kontrak yang memiliki kriteria untuk memenuhi syarat yang telah ditentukan akan menerima penghargaan sebagai Pekerja Kontrak terbaik di perusahaan tempat Pekerja Kontrak tersebut bekerja, seperti yang telah diterapkan oleh PT. ABC. Ada beberapa kriteria penilaian dalam penentuan Pekerja Kontrak terbaik dalam perusahaan ini yaitu : *Productivity* (Produktivitas), *Quality Internal Control* (Kualitas), *Teamwork* (Kerjasama), *Initiative* (Inisiatif) dan *Absence* (Kehadiran). Sehingga dalam penulisan skripsi ini dilakukan penelitian yang dimaksudkan untuk menghasilkan dan dapat membantu dalam seleksi penilaian Pekerja Kontrak terbaik. Tujuannya adalah untuk menguji metode *Profile Matching* dalam menentukan Pekerja Kontrak terbaik, untuk mengetahui bagaimana proses yang telah berjalan dalam penentuan Pekerja Kontrak terbaik dan siapa Pekerja Kontrak terbaik pada PT. ABC. Hal ini diperoleh dari hasil perhitungan dan perbandingan profil kandidat Pekerja Kontrak terbaik yang menitik beratkan kepada aspek produktivitas dan aspek kualitas. Dengan keadaan dimana jumlah kandidat Pekerja Kontrak terbaik lebih banyak dari posisi predikat Pekerja Kontrak terbaik, maka akan dilakukan perankingan terhadap kandidat Pekerja Kontrak terbaik sehingga nantinya akan didapatkan nilai bobot kompetensi tertinggi yang berpeluang mengisi predikat Pekerja Kontrak terbaik.

**Kata kunci :** *Aplikasi, Profile Matching, Pekerja Kontrak*

### **PENDAHULUAN**

Perkembangan teknologi pada masa sekarang ini, sudah sangat cepat dan maju. Salah satunya adalah teknologi komputer, pada saat ini hampir segala bidang membutuhkan komputer sebagai alat bantu karena memiliki kelebihan yaitu segi kecepatan, ketelitian dan menjaga keamanan data. Hal-hal yang komputerisasi bisa dilakukan secara manual perlahan-lahan mulai di ganti dengan menggunakan proses komputerisasi. Setiap perusahaan dalam pengambilan keputusan

sering kali terjadi kesalahan. Dikarenakan kesalahan dalam mengambil keputusan, oleh karena itu, di perlukan teknologi komputer dalam pembuatan suatu system pendukung keputusan yang dapat bermanfaat bagi perusahaan ataupun organisasi. (Kusnaidi, 2015).

Dalam era globalisasi saat ini, Dimana di tandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, suatu organisasi atau lembaga istitusi di tuntut untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian dalam semua segi yang ada pada organisasi

tersebut. Dengan terbatasnya sumber daya manusia yang ada, organisasi diharapkan dapat mengoptimalkan sehingga tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradapan sudah sangat maju, menuntut Sumber Daya Manusia yang kompeten memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasi. (Prihantoro, 2016).

Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia saat ini terkait dengan hubungan kerja tidak seimbang antara pengusaha dengan pekerja dalam pembuatan perjanjian kerja. Selain itu adanya perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang demikian cepat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat yang menyebabkan perusahaan melakukan proses efisiensi dan efektivitas perusahaan, salah satunya dengan mengurangi jumlah sumber daya manusia dalam hal ini pekerja yang ada. Salah satu cara untuk melakukan perampingan sumber daya manusia tersebut, perusahaan umumnya menggunakan sistem kontrak (*outsourcing*). Sistem kontrak (*outsourcing*) diartikan sebagai pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak. Dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia (pasal 64 Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan), sistem kontrak (*outsourcing*) diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyedia jasa tenaga kerja. (Latupono, 2017).

Sistem pendukung keputusan ialah proses pengambilan keputusan dibantu menggunakan komputer untuk membantu pengambil keputusan dengan menggunakan beberapa data dan model tertentu untuk menyelesaikan beberapa masalah yang tidak terstruktur. Keberadaan SPK pada perusahaan atau organisasi bukan untuk menggantikan tugas-tugas pengambil keputusan, tetapi merupakan sarana yang membantu bagi mereka dalam pengambilan keputusan. Dengan

menggunakan data-data yang diolah menjadi informasi untuk mengambil keputusan dari masalah-masalah semi-terstruktur. Sistem Pendukung Keputusan dirancang untuk mendukung seluruh tahap pengambilan keputusan mulai dari mengidentifikasi masalah, memilih data yang relevan, dan menentukan pendekatan yang digunakan dalam proses pengambilan keputusan sampai mengevaluasi pemilihan alternatif-alternatif yang ada. (Fitriani, 2014).

Secara skematis keunggulan *decision support system* (DSS) dibandingkan metode pengumpulan data lebih tepat dan ekonomis serta mudah disajikan dan dipahami. Berdasarkan prototipe yang dihasilkan, ternyata DSS yang dihasilkan sangat mudah dioperasikan oleh pengambil kebijakan yang tidak mahir menggunakan komputer sekalipun. Dengan menu dan pilihan yang dikemas sangat ramah pengguna (*user friendly*) maka pengambil kebijakan dapat menampilkan berbagai permasalahan dengan menampilkan dalam program DSS. Sistem pendukung keputusan dapat membantu dalam pengambilan keputusan dengan standar kriteria yang telah ditentukan dengan metode *Profile Matching* penilaian kinerja karyawan dapat memberikan nilai secara objektif terhadap pegawai dan membantu pimpinan dalam memberikan penilaian kinerja pegawainya di lingkungan litbang ESDM. (Kristiana, 2015).

Dalam hasil penelitian “Sistem Pendukung Keputusan Pengangkatan Jabatan Karyawan pada PT. Ayn dengan Metode *Profile Matching*” yang dilakukan oleh (Adhar, 2014) menghasilkan Pengelolaan karir yang pegawai yang jelas dan transparan merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan keharmonisan sesama pekerja dan mempererat tingkat kepercayaan di antara pegawai dan manajemen.

Dalam hasil penelitian “Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan pada PT. Industri Kemasan Semen Gersik Menggunakan Metode *Profile Matching*” yang dilakukan oleh menunjukkan bahwa aplikasi sangat membantu dalam menentukan karyawan yang akan dipromosikan untuk sebuah jabatan baru. Dengan

---

dukungan basis data profile karyawan proses penilaian dan peningkatan menjadi lebih cepat dan akurat. Sehingga proses promosi jabatan tidak lagi hanya mengandalkan tingkat pendidikan dan lamanya waktu bekerja serta golongan. (Muqtadir, 2015).

Dalam hasil penelitian “ Sistem Pendukung Keputusan Rekomendasi Pemilihan Kandidat Pejabat Struktural Menggunakan Metode *Profile Matching* pada Pemerintahan Kota Tarakan” menyimpulkan bahwa Sistem Pendukung Keputusan yang di usulkan dapat menghasilkan urutan rekomendasi kandidat terbaik dalam pemilihan jabatan struktural. (Astriratma, 2017).

## METODE PENELITIAN

### Observasi

Melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian yaitu data penilaian pekerja kontrak di PT. ABC Divisi Pengadaan Barang dan Jasa.

### Wawancara

Melakukan tanya jawab langsung kepada Kepala Divisi Pengadaan Barang dan Jasa PT. ABC.

### Studi Pustaka

Mempelajari teori yang berhubungan dengan penelitian, sistem pendukung keputusan, *management* perusahaan, metode *profile matching* yang didapat dari buku, jurnal, internet serta data yang didapat dari PT. ABC Divisi Pengadaan Barang dan Jasa.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel.1**  
**Aspek-aspek penilaian kinerja pekerja**

No.	Aspek Kinerja	Bobot %
1	Penyelesaian pekerjaan sesuai target waktu dan kualitas yang ditetapkan	85%
2	Pemahaman pekerja mengenai ketentuan/prosedur terkait bidang kerjanya	
3	ketertiban pengadministrasian seluruh berkas/dokumentasi	
4	Kedisiplinan karyawan dalam	

	kehadiran dalam tempat kerja sesuai waktu yang ditentukan.	
5	Dalam pekerjaan, apakah karyawan lebih mementingkan kepentingan pribadi atau kepentingan perusahaan.	
No	Aspek Kompetensi	Bobot %
1	Dorongan Berprestasi	15%
2	Orientasi Pelayanan Pelanggan	
3	Integritas	
4	Berpikir analitis	
5	Kepedulian Terhadap Kualitas dan Keakuratan	
6	Pencarian Informasi	

Sumber : Hasil Penelitian (2019).

Berikut adalah Skala Nilai dan Predikat Evaluasi yaitu sebagai berikut:

**Tabel. 2**  
**Range Nilai**

Nilai Sub Kriteria		
Range	Besar Nilai	Keterangan
<64	Nilai 1	Tidak Baik
65-74	Nilai 2	Cukup Baik
74-84	Nilai 3	Baik
85-94	Nilai 4	Sangat Baik
95-100	Nilai 5	Istimewa

### Pemetaan *Gap* kompetensi

Sebelum menghitung nilai *Gap* Kompetensi dari semua kandidat pekerja kontrak yang akan dinilai, dibawah ini merupakan tabel nilai dari Aspek Kinerja dan Aspek Kompetensi yang mana nilai tersebut merupakan penilaian dari pihak perusahaan berwenang yaitu Manager Bagian Pelayanan Internal Pusat.

**Table. 3**  
**Table Nilai Aspek Kinerja**

No.	Personal Number	Aspek Kinerja				
		AK001	AK002	AK003	AK004	AK005
1	PN90087555	74	74	73	73	73
2	PN90092287	84	84	83	83	83
3	PN90093771	75	83	83	75	74
4	PN90019903	84	82	83	84	83
5	PN90083584	80	80	83	77	82
6	PN90126293	77	80	78	79	81
7	PN90119910	83	83	84	80	82
8	PN90129707	80	80	81	80	83
9	PN90129211	83	83	83	84	83
10	PN90131463	80	80	81	84	79
Nilai Aspek kinerja Sub Kriteria						
1	PN90087555	3	3	2	2	2
2	PN90092287	3	3	3	3	3
3	PN90093771	3	3	3	3	3
4	PN90019903	3	3	3	3	3
5	PN90083584	3	3	3	3	3
6	PN90126293	3	3	3	3	3
7	PN90119910	3	3	3	3	3
8	PN90129707	3	3	3	3	3
9	PN90129211	3	3	3	3	3
10	PN90131463	3	3	3	3	3

Sumber : Hasil Olah data penelitian 2019

Keterangan :

AK001 untuk penyelesaian pekerjaan sesuai target waktu dan kualitas yang ditetapkan, AK002 untuk pemahaman pekerja mengenai ketentuan atau prosedur terkait bidang kerjanya dan AK003 untuk ketertiban Pengadministrasian seluruh berkas/dokumen.

#### Perhitungan dan Pengelompokan Core Factor dan Secondary Factor.

Setelah menentukan bobot nilai gap untuk kelima aspek, yaitu aspek Kinerja, dan aspek Kompetensi maka kedua aspek tersebut dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu kelompok *Core Factor* dan kelompok *Secondary Factor*. Perhitungan *Core factor* dan *Secondary Factor* dalam penilaian kinerja pekerja kontrak pada PT. ABC adalah sebagai berikut.

#### Nilai Core Factor dan Secondary Factor Aspek Kinerja

*Core Factor* didapat dari 3 sub kriteria utama yaitu AK001, AK002, AK003 dan *Secondary Factor* didapat dari sub kriteria yaitu AK004, AK005. Kemudian nilai *Core Factor* dan

*Secondary Factor* tersebut dijumlahkan sesuai rumus dan hasilnya bisa dilihat pada tabel. Berikut perhitungannya :

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

$$1. NCF = \frac{\Sigma NC(AK001 + AK002 + AK003)}{\Sigma IC} = \frac{5 + 5 + 4}{3} = 4,67$$

$$2. NCF = \frac{\Sigma NC(AK001 + AK002 + AK003)}{\Sigma IC} = \frac{5 + 5 + 5}{3} = 5$$

$$3. NCF = \frac{\Sigma NC(AK001 + AK002 + AK003)}{\Sigma IC} = \frac{5 + 5 + 5}{3} = 5$$

$$4. NCF = \frac{\Sigma NC(AK001 + AK002 + AK003)}{\Sigma IC} = \frac{5 + 5 + 5}{3} = 5$$

$$5. NCF = \frac{\Sigma NC(AK001 + AK002 + AK003)}{\Sigma IC} = \frac{5 + 5 + 5}{3} = 5$$

$$6. NCF = \frac{\Sigma NC(AK001 + AK002 + AK003)}{\Sigma IC} = \frac{5 + 5 + 5}{3} = 5$$

$$7. NCF = \frac{\Sigma NC(AK001 + AK002 + AK003)}{\Sigma IC} = \frac{5 + 5 + 5}{3} = 5$$

$$8. NCF = \frac{\Sigma NC(AK001 + AK002 + AK003)}{\Sigma IC} = \frac{5 + 5 + 5}{3} = 5$$

$$9. NCF = \frac{\Sigma NC(AK001 + AK002 + AK003)}{\Sigma IC} = \frac{5 + 5 + 5}{3} = 5$$

$$10. NCF = \frac{\Sigma NC(AK001 + AK002 + AK003)}{\Sigma IC} = \frac{5 + 5 + 5}{3} = 5$$

$$NSF = \frac{\Sigma NS}{\Sigma IS}$$

$$1. NSF = \frac{\Sigma NS(AK003 + AK005)}{\Sigma IS} = \frac{4 + 4}{2} = 4$$

$$2. NSF = \frac{\Sigma NS(AK003 + AK005)}{\Sigma IS} = \frac{5 + 5}{2} = 5$$

$$3. NSF = \frac{\Sigma NS(AK003 + AK005)}{\Sigma IS} = \frac{5 + 5}{2} = 5$$

$$4. NSF = \frac{\Sigma NS(AK003 + AK005)}{\Sigma IS} = \frac{5 + 5}{2} = 5$$

$$5. NSF = \frac{\Sigma NS(AK003 + AK005)}{\Sigma IS} = \frac{5 + 5}{2} = 5$$

$$6. NSF = \frac{\Sigma NS(AK003 + AK005)}{\Sigma IS} = \frac{5 + 5}{2} = 5$$

$$7. NSF = \frac{\Sigma NS(AK003 + AK005)}{\Sigma IS} = \frac{5 + 5}{2} = 5$$

$$8. NSF = \frac{\Sigma NS(AK003 + AK005)}{\Sigma IS} = \frac{5 + 5}{2} = 5$$

$$9. NSF = \frac{\Sigma NS(AK003 + AK005)}{\Sigma IS} = \frac{5 + 5}{2} = 5$$

$$10. NSF = \frac{\Sigma NS(AK003 + AK005)}{\Sigma IS} = \frac{5 + 5}{2} = 5$$

Keterangan:

*NCF* : Nilai rata-rata *core factor*

*NC(AK001, AK002)* : Jumlah total nilai *core factor* produktivitas

IC : Jumlah item *core factor*  
 NSF : Nilai Rata-Rata  
*Secondary Factor*  
 NS : Jumlah Total Nilai  
*Secondary Factor*  
 IS : Jumlah item *Secondary*  
*Factor*

NCF (AK,KN) : Nilai rata-rata *Core*  
*Factor* dan *Secondary*  
*Factor* (Aspek Kinerja,  
 Aspek Kompetensi).  
 NSF(AK,KN) : Nilai rata-rata *Secondary*  
*Factor* (Aspek Kinerja,  
 Aspek Kompetensi).

**Tabel. 5**  
**Nilai CF dan SF Aspek Kinerja**

No	Personal Number	Aspek Kinerja					CF	SF
		AK001	AK002	AK003	AK004	AK005		
1	PN90087555	5	5	4	4	4	4,67	4
2	PN90092287	5	5	5	5	5	5	5
3	PN90093771	5	5	5	5	5	5	5
4	PN90019903	5	5	5	5	5	5	5
5	PN90083584	5	5	5	5	5	5	5
6	PN90126293	5	5	5	5	5	5	5
7	PN90119910	5	5	5	5	5	5	5
8	PN90129707	5	5	5	5	5	5	5
9	PN90129211	5	5	5	5	5	5	5
10	PN90131463	5	5	5	5	5	5	5

Sumber : Hasil olah data penelitian 2019

Berdasarkan hasil perhitungan *Core Factor* dan *Secondary Factor* untuk aspek kinerja didapatkan nilai untuk setiap kandidat pada tabel IV.9.

#### Nilai *Core Factor* dan *Secondary Factor* Aspek Kompetensi.

*Core Factor* didapat dari 3 sub kriteria utama yaitu KN001, KN002, KN003 dan *Secondary Factor* didapat dari 3 sub kriteria yaitu KN004, KN005, dan KN006. Kemudian nilai *Core Factor* dan *Secondary Factor* tersebut dijumlahkan sesuai rumus dan hasilnya bisa dilihat pada tabel. Berikut cara perhitungannya:

Perhitungan Nilai Total

Dari hasil perhitungan *Core Factor* dan *Secondary Factor* dari setiap aspek, kemudian dilakukan perhitungan nilai total, perhitungan bisa dilihat dengan rumus dibawah ini :

$$N(AK, KN) = (x)\%NCF(AK, KN) + (x)\%NSF(AK, KN) = N(AK, KN)$$

Keterangan :

N(AK,KN) : Nilai Total dari aspek (Aspek Kinerja, Aspek Kompetensi)

(x)% : Nilai persen yang diinputkan

#### Perhitungan Nilai Total Aspek Kinerja

Berdasarkan rumus perhitungan nilai total diatas dapat kita hitung nilai total dari setiap aspek. Berikut adalah perhitungan dari aspek kinerja

$$N(AK) = (x)\%NCF(AK) + (x)\%NSF(AK) = N(AK)$$

$$1. N(AK) = (85\% \times 4,67) + (15\% \times 4) = 3,97 + 0,6 = 4,3$$

$$2. N(AK) = (85\% \times 5) + (15\% \times 5) = 4,25 + 0,75 = 5$$

$$3. N(AK) = (85\% \times 5) + (15\% \times 5) = 4,25 + 0,75 = 5$$

$$4. N(AK) = (85\% \times 5) + (15\% \times 5) = 4,25 + 0,75 = 5$$

$$5. N(AK) = (85\% \times 5) + (15\% \times 5) = 4,25 + 0,75 = 5$$

$$6. N(AK) = (85\% \times 5) + (15\% \times 5) = 4,25 + 0,75 = 5$$

$$7. N(AK) = (85\% \times 5) + (15\% \times 5) = 4,25 + 0,75 = 5$$

$$8. N(AK) = (85\% \times 5) + (15\% \times 5) = 4,25 + 0,75 = 5$$

$$9. N(AK) = (85\% \times 5) + (15\% \times 5) = 4,25 + 0,75 = 5$$

$$10. N(AK) = (85\% \times 5) + (15\% \times 5) = 4,25 + 0,75 = 5$$

Angka 85% diperoleh dari bobot nilai pekerja kontrak pada aspek kinerja pada PT. ABC.

Angka 15% diperoleh dari bobot nilai pekerja kontrak pada aspek kompetensi pada PT. ABC.

**Tabel. 6**  
**Nilai Total Aspek Kinerja**

No.	Personal Number	Variabel		
		CF	SF	N(AK)
1	PN90087555	4,67	4	4,3
2	PN90092287	5	5	5
3	PN90093771	5	5	5
4	PN90019903	5	5	5
5	PN90083584	5	5	5
6	PN90126293	5	5	5
7	PN90119910	5	5	5
8	PN90129707	5	5	5
9	PN90129211	5	5	5
10	PN90131463	5	5	5

Sumber : Hasil olah data penelitian 2019

Berdasarkan perhitungan nilai total aspek kinerja, didapatkan nilai total untuk setiap kandidat berdasarkan tabel IV.11.

Hasil dari *Core Factor* diperoleh dari hasil perhitungan jumlah total nilai *Core Factor* dibagi jumlah *item core factor*. Sedangkan hasil dari *Secondary Factor* diperoleh dari hasil perhitungan jumlah total nilai *Secondary Factor* dibagi jumlah *item Secondary Factor*.

### Perhitungan Nilai Total Aspek Kompetensi

Berdasarkan rumus perhitungan nilai total diatas dapat kita hitung nilai total dari setiap aspek. Berikut adalah perhitungan dari aspek Kompetensi.

$$N(KN) = (x)\%NCF(KN) + (x)\%NSF(KN) = N(KN)$$

1.  $N(KN) = (85\% \times 5) + (15\% \times 5) = 4,25 + 0,75 = 5$
2.  $N(KN) = (85\% \times 4) + (15\% \times 4) = 4,114 + 0,75 = 4,86$
3.  $(KN) = (85\% \times 3,33) + (15\% \times 4) = 3,97 + 0,75 = 4,72$
4.  $N(KN) = (85\% \times 5) + (15\% \times 5) = 4,25 + 0,75 = 5$
5.  $N(KN) = (85\% \times 5) + (15\% \times 5) = 4,25 + 0,75 = 5$
6.  $N(KN) = (85\% \times 5) + (15\% \times 5) = 4,25 + 0,75 = 5$
7.  $N(KN) = (85\% \times 5) + (15\% \times 5) = 4,25 + 0,75 = 5$
8.  $N(KN) = (85\% \times 5) + (15\% \times 5) = 4,25 + 0,75 = 5$
9.  $N(KN) = (85\% \times 4) + (15\% \times 4) = 4,114 + 0,75 = 4,86$
10.  $(KN) = (85\% \times 3,33) + (15\% \times 4) = 3,97 + 0,75 = 4,72$

Angka 85% diperoleh dari bobot nilai pekerja kontrak pada aspek kinerja pada PT. ABC. Angka 15% diperoleh dari bobot nilai pekerja kontrak pada aspek kompetensi pada PT. ABC.

Hasil dari *core factor* diperoleh dari hasil perhitungan jumlah total nilai *Core Factor* dibagi jumlah *item core factor*. Sedangkan hasil dari *Secondary Factor* didapat dari hasil perhitungan jumlah total nilai *Secondary Factor* dibagi *item Secondary Factor*.

### Perhitungan Penentuan *Rangking*

Penentuan *rangking* dalam metode *Profile Matching* merupakan hasil akhir penilaian kinerja pekerja kontrak pada PT. ABC (Persero) Tbk Bagian Pelayanan Internal Pusat. Perhitungan penentuan *rangking* bisa dihitung berdasarkan rumus dibawah ini :

$$Rangking = (x)\%N(AK) + (x)\%N(KN)$$

Keterangan :

N(AK) : Nilai Aspek Kinerja

N(KN) : Nilai Aspek Kompetensi

(x)% : Nilai Persen yang diinputkan

Berikut ini adalah perhitungan penentuan *rangking* pada pemilihan koordinator :

1.  $Rangking = (85\% \times 4,3) + (15\% \times 5) = 3,7 + 0,75 = 4,45$
2.  $Rangking = (85\% \times 5) + (15\% \times 4,86) = 4,3 + 0,73 = 4,98$
3.  $Rangking = (85\% \times 5) + (15\% \times 4,72) = 4,3 + 0,71 = 3,91$
4.  $Rangking = (85\% \times 5) + (15\% \times 5) = 3,4 + 0,75 = 4,15$
5.  $Rangking = (85\% \times 5) + (15\% \times 5) = 3,4 + 0,75 = 4,15$
6.  $Rangking = (85\% \times 5) + (15\% \times 5) = 3,4 + 0,75 = 4,15$
7.  $Rangking = (85\% \times 5) + (15\% \times 5) = 3,4 + 0,75 = 4,15$
8.  $Rangking = (85\% \times 5) + (15\% \times 5) = 3,4 + 0,75 = 4,15$
9.  $Rangking = (85\% \times 5) + (15\% \times 4,86) = 4,3 + 0,73 = 4,98$
10.  $Rangking = (85\% \times 5) + (15\% \times 4,72) = 4,3 + 0,71 = 3,91$

Angka 85% diperoleh dari bobot nilai pekerja kontrak pada aspek kinerja pada PT. ABC. Angka 15% diperoleh dari bobot nilai pekerja kontrak pada aspek kompetensi pada PT. ABC.

Tabel 7  
 Penentuan *Rangking*

No	Personal Number	N(AK)	N(KN)	Skor	Rangking
1	PN90129211	5	4,86	4,98	1
2	PN90092287	5	4,86	4,98	2
3	PN90087555	4,3	5	4,45	3
4	PN90119910	5	5	4,15	4
5	PN90019903	5	5	4,15	5
6	PN90083584	5	5	4,15	6
7	PN90126293	5	5	4,15	7
8	PN90129707	5	5	4,15	8
9	PN90131463	5	4,72	4,15	9
10	PN90093771	5	4,72	4,15	10

Sumber : Hasil olah data penelitian 2019

### KESIMPULAN

Berdasarkan pengujian dan pembahasan mengenai penerapan *profile matching* untuk penilaian pekerja kontrak di PT. ABC (Persero) Tbk maka, kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah penggunaan metode *Profile Matching* dapat membantu dalam menentukan suatu keputusan dan dengan dilakukan penelitian ini, dapat dipahami bagaimana prosedur-prosedur yang dilakukan untuk memenuhi syarat-syarat penilaian kinerja pekerja kontrak di PT. ABC (Persero) Tbk.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, ada beberapa saran yang penulis lihat dan sampaikan dari aspek-aspek berikut kepada pihak PT. ABC bagian Pelayanan Internal Pusat, yaitu : Penilaian kinerja pekerja kontrak tidak hanya sebagai penilaian pekerja terbaik saja, namun juga dapat bahan pertimbangan perusahaan untuk menentukan pekerja kontrak mana saja yang layak mendapatkan kenaikan jabatan, kenaikan gaji, bonus atau promosi menjadi karyawan tetap dan penelitian menggunakan metode *Profile Matching* saja namun masih ada metode-metode lain seperti metode *Fuzzy*, *Algoritma Simpleks*, *Metode Simple Additive Weighting (SAW)* dan metode *Analytical Hierarchy Process (AHP)*. Penentuan untuk standar nilai dalam tiap aspek dan kriteria-kriteria yang telah ditentukan dapat dirubah sesuai dengan kebutuhan atau standarisasi dari perusahaan.

#### REFERENSI

- [ 1 ] Astriratma, R. (2017). *Spk Rekomendasi Pemilih Kandidat Pejabat Struktural Menggunakan Metode Profile Matching*.
- [ 2 ] Fitriani. (2014). Deskripsi Literasi Sains dalam Model Inquiri pada Materi. Laju Reaksi di SMAN 9 Pontianak. (Skripsi). FKIP, Universitas. Tnajungpura.
- [ 3 ] Hutahaean. (2014). Konsep Sistem Informasi. Yogyakarta: Cv Budi Utama.
- [ 4 ] Kendall, E. 2010. Analisis Perancangan Sistem. Jakarta
- [ 4 ] Kristiana, T. (2015). *Penerapan Profile Matching Untuk Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)*.
- [ 5 ] Kusnaldi. (2015). *Penerapan Metode Profile Matching Untuk Penilaian Kenaikan jabatan Karyawan*.
- [ 6 ] Latupono, B. (2017). *Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) Di Kota Ambon*.
- [ 7 ] Muqtadir, A. (2015). *Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Pada PT. Industri Kemasan Semen Gersik Menggunakan Metode Profile Matching*.
- [ 8 ] Pratiwi, H. (2016). *Buku Ajaran Sistem Pendukung Keputusan* . Yogyakarta: Depublish.
- [ 9 ] Prihantoro, A. (2016). *Peningkatan Kinerja Sumberdaya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen*.
- [ 10 ] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*; Penerbit CV. Alfabeta, Bandung. bandung.
- [ 11 ] Sutabri. (2012). Analisis Sistem Informasi. Andi. Yogyakarta. Abdul Kadir. 2003. Pengenalan Sistem Informasi. Andi.
-