



Sistem Pendukung Keputusan Untuk Pemilihan Buruh Harian Lepas Menjadi Karyawan Tetap Menggunakan Metode Profile Matching (Studi Kasus : PT. Nafasindo)

Haidi

Program Studi Teknik Informatika STMIK Budi Darma Medan

Email: haidijabat@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL

Sejarah Artikel:

Diterima Redaksi : 25 Desember 2019
 Revisi Akhir : 02 Januari 2020
 Diterima : 08 Januari 2020
 Diterbitkan *Online* : 10 Maret 2020

KATA KUNCI

Daily Workers, Permanent Works, Profile Matching
 Buruh Harian Lepas, Karyawab Tetap, Profile Matching

KORESPONDENSI

Email: haidijabat@gmail.com

A B S T R A C T

Pekerja lepas harian adalah seseorang yang bekerja sendiri dan tidak berkomitmen pada pemilik bisnis jangka panjang tertentu. Pekerja harian lepas juga memiliki kewajiban yang harus dipenuhi sebagai sesuatu yang harus dilakukan jika buruh harian ingin mendapatkan gajinya, dengan melakukan pekerjaan dengan target besar tanpa memperhitungkan jam kerja, inilah satu-satunya kewajiban yang harus dilakukan karena buruh harian lepas tidak terikat dengan perjanjian kerja permanen di mana biasanya dalam perjanjian kerja permanen, pekerja harus mematuhi setiap peraturan yang ditetapkan oleh pemilik bisnis baik perusahaan maupun bisnis individu. Pegawai tetap adalah seseorang yang bekerja dengan kondisi yang dibuat oleh perusahaan dalam pekerjaan dan semua kegiatan kerja telah diatur dan proses penggajian dilakukan dengan gaji pokok yang ditetapkan oleh perusahaan setiap bulan. Maka dari itu perkebunan PT. Nafasindo membuat penilaian dalam memilih karyawan harian untuk menjadi karyawan tetap dengan membuat keputusan berdasarkan penilaian yang dibuat di lapangan. dengan demikian kebutuhan akan pengambilan keputusan seperti sistem pendukung keputusan yang terkomputerisasi sehingga pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan cepat dan akurat. dengan demikian sistem pendukung keputusan ini menggunakan metode pencocokan profil atau pencocokan profil yang akan digunakan antara profil tetap dan profil buruh harian lepas dengan proses peninjauan terhadap kriteria yang akan ditetapkan untuk memenuhi pekerjaan permanen.

1. PENDAHULUAN

Perlunya sumber daya manusia pada di PT. Nafasindo sangat mempengaruhi banyak aspek penentu keberhasilan kinerja perusahaan, khususnya untuk meningkatkan sumber daya manusia sangat produktif. Untuk itu diperlukan karyawan yang memiliki kemampuan sesuai dengan peran jenis perkerjaan yang dihadapi di lapangan yang diduduki dan dapat menjalankan tugas pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

PT. Nafasindo Bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit merupakan tumbuhan industri penghasil minyak, seperti; minyak masak, minyak industri, dan minyak bahan bakar (biodiesel). Perkebunan kelapa sawit sangat menguntungkan bagi sebuah industri, sehingga banyak hutan-hutan di konversi menjadi perkebunan kelapa sawit. Indonesia merupakan penghasil minyak kelapa sawit terbesar di dunia. Perkebunan kelapa sawit sendiri banyak tersebar di berbagai daerah seperti; sumatera, jawa, kalimantan dan sulawesi.

Dalam proses sistem pendukung keputusan pemilihan buruh harian lepas menjadi karyawan tetap di PT. Nafasindo tidak lepas dari sistem yang berjalan saat ini. Serangkaian kegiatan dalam proses sistem pendukung keputusan pemilihan buruh harian lepas membutuhkan informasi yang cepat dan akurat tentang kandidat buruh harian lepas yang akan dipilih, dan data yang relatif cukup banyak sedangkan profil buruh harian yang belum terorganisir dalam satu database yang mudah untuk diakses dan waktu yang lama untuk mendapatkan informasi.

Masalah yang terdapat saat dalam pengambilan keputusan pemilihan buruh harian lepas menjadi karyawan tetap terjadi proses yang rumit karena data buruh harian lepas belum dibuat dalam satu database maka proses pengambilan keputusan memakan waktu lama karena begitu banyak kandidat yang akan di seleksi menjadi karyawan tetap.

Maka dari itu perlunya ada sistem pendukung keputusan berbasis komputer agar dalam proses pengambilan keputusan data kandidat yang akan di seleksi sudah dalam satu database untuk memudahkan pengambilan keputusan dan mempercepat kinerja pimpinan dalam memilih buruh harian lepas menjadi karyawan tetap dengan akurat.

2. TEORITIS

2.1 Metode Profile Matching

Metode Profile Matching atau pencocokan profil adalah metode yang sering digunakan sebagai mekanisme dalam pengambilan keputusan dengan mengansumsikan bahwa terdapat tingkatan variabel predikator yang ideal yang harus dipenuhi oleh subyek yang diteliti, bukannya tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati[5].

2.2 Perhitungan Profile Mathing

Dalam menentukan kandidat mana yang paling cocok untuk menjadi karyawan tetap yang diajukan oleh perusahaan. Dalam kasus ini penelitian menggunakan perhitungan pemetaan gap kompetensi dimana yang dimaksud dengan gap disini adalah beda antara profil buruh harian dengan profil karyawan tetap atau dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini:

$$GAP = Profile\ Buruh\ Harian\ Lepas - Karyawan\ Tetap$$

Tabel 2.1 Nilai GAP

No	Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	5	Tidak ada selisih (Kopetensi sesuai dengan yang dibutuhkan)
2	1	4,5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat /level
3	-1	4	Kompetensi individu kekurangan 1 tingkat /level
4	2	3,5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat /level
5	-2	3	Kompetensi individu kekurangan 2 tingkat /level
6	3	2,5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat /level
7	-3	2	Kompetensi individu kekurangan 3 tingkat /level
8	4	1,5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat /level
9	-4	1	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat /level

Sumber : Kusri, M.kom (2007 ; 60)

Langkah selanjutnya adalah menghitung nilai *core factor* dan *secondary factor*. *Core factor* merupakan aspek (kompetensi) yang paling menonjol atau paling dibutuhkan oleh suatu Karyawan tetap yang diperkirakan dapat menghasilkan kinerja optimal. *Core factor* dapat dirumuskan dalam persamaan berikut:

$$N_{CF} = \frac{\sum N_c(k,s,d,j)}{\sum I_c}$$

Keterangan :

N_{CF} : Nilai rata-rata *core factor*

$N_c(k, s, d, j)$: Jumlah total nilai *core factor* (kriteria)

I_c : Jumlah Item *core factor*

Sedangkan *secondary factor* merupakan item-item selain yang ada pada faktor utama (*core factor*). *Secondary factor* dihitung menggunakan persamaan berikut :

$$N_{SF} = \frac{\sum Ns(k,s,d,j)}{\sum Is}$$

Keterangan :

N_{SF} : Nilai rata-rata *secondary factor*

$Ns(k, s, d, j)$: Jumlah total nilai *secondary factor* (kriteria)

Is : Jumlah Item *secondary factor*

Selanjutnya perhitungan nilai total berdasar nilai dari *core* dan *secondary factor* yang digunakan. Perhitungan dapat dilakukan menggunakan persamaan berikut:

$$x.NCF(k,s,d,j) + y.NSF(k,s,d,j) = N(k,s,d,j)$$

Keterangan :

$N_{CF}(k, s, d, j)$: Nilai rata-rata *core factor*

$N_{SF}(k, s, d, j)$: Nilai rata-rata *secondary factor*

$N(k, s, d, j)$: Nilai Total dari aspek

x : Nilai prosentase yang diinputkan untuk *core factor*

y : Nilai prosentase yang diinputkan untuk *secondary factor*

Langkah terakhir adalah perhitungan ranking, yang dilakukan dengan menggunakan persamaan berikut :

$$Rangking = x.Nk + x.Nl + x.Nm + x.Nn$$

Keterangan :

N_k : Nilai Kehadiran

N_s : Nilai Sikap Kerja

N_d : Nilai Disiplin

N_j : Nilai Kinerja

x : Nilai prosentase yang di inputkan

3. ANALISA DAN PERANCANGAN

3.1 Penentuan Kriteria Penilaian

Hal yang sangat penting dalam penggunaan metode profile matching adalah penentuan kriteria apa saja yang akan digunakan sebagai perbandingan. dalam kasus ini, 4 kriteria penilaian yang digunakan pada tabel di bawah ini yaitu

Tabel 1 Penilaian Kriteria

Nama Kriteria	Bobot (%)	Core Factor(%)	Secondary Factor(%)
Kehadiran	10%	60%	40%
Sikap Kerja	40%	50%	50%
Disiplin	20%	70%	30%
Kinerja	30%	80%	20%

Tabel 2 Penilaian Skala Ordinal

No	Nilai	Bobot	Keterangan
1	<50	1	Sangat Kurang
2	60-70	2	Kurang
3	70-80	3	Cukup
4	80-90	4	Baik
5	90-100	5	Sangat Baik

Sumber: Purwanto (2017)

3.2 Profil Karyawan Tetap

Berdasarkan kriteria dan faktor -faktor yang telah ditentukan sebelumnya, selanjutnya adalah menentukan nilai target untuk masing-masing point penilaian tersebut. Berikut ini adalah nilai yang diharapkan/target pada tabel di bawah ini

Tabel 3 Subkriteria Kehadiran

No	SubKriteria	Nilai	Keterangan
1	Masuk tepat waktu	5	CF
2	Pulang tepat waktu	4	SF
3	Pulang lebih awal	3	SF
4	Masuk telat	2	CF
5	Tidak masuk	1	SF

Tabel 4 Subkriteria Sikap Kerja

No	Sub Kriteria	Nilai	Keterangan
1	Ketelitian dan tanggung jawab	5	<i>CF</i>
2	Kemampuan menyesuaikan diri	5	<i>CF</i>
3	Kehati-hatian	4	<i>CF</i>
4	Kestabilan emosi	2	<i>SF</i>
5	Kekuasaan	1	<i>SF</i>

Tabel 5 Subkriteria Disiplin

No	Sub Kriteria	Nilai	Keterangan
1	Kerja tepat waktu dan teratur	5	<i>CF</i>
2	Berpakaian rapi	5	<i>CF</i>
3	Patuh kepada saran dan perintah atasan.	3	<i>SF</i>
4	Perlengkapan kerja selalu dijaga dengan bersih dan rapih	4	<i>CF</i>
5	Menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien	2	<i>SF</i>
6	Menggunakan jam istirahat tepat waktu	2	<i>SF</i>
7	Tidak pernah menunjukkan sikap malas	3	<i>CF</i>

Tabel 6 Subkriteria Kinerja

No	Sub Kriteria	Nilai	Keterangan
1	Kualitas pekerjaan	5	<i>CF</i>
2	Kejujuran	4	<i>CF</i>
3	Inisiatif	3	<i>SF</i>
4	Sikap dan Perilaku	4	<i>CF</i>
5	Kerja sama	5	<i>CF</i>
6	Pengetahuan tentang pekerjaan	2	<i>SF</i>
7	Tanggung jawab	5	<i>CF</i>
8	Pemanfaatan waktu	3	<i>SF</i>

3.3 Profil Buruh Harian Lepas

Tahap berikutnya adalah pemilihan kandidat yang akan dilakukan penilaian.

Tabel 7 Nilai Kriteria Kehadiran

No	Kode	K1	K2	K3	K4	K5
1	BHL1001	5	4	3	2	1
2	BHL1002	4	4	3	2	1
3	BHL1003	5	5	3	2	1
4	BHL1004	5	3	3	2	1
5	BHL1005	5	4	3	2	1
6	BHL1006	5	4	3	2	1

Tabel 8 Nilai Kriteria Sikap Kerja

No	Kode	SK1	SK2	SK3	SK4	SK5
1	BHL1001	4	3	5	2	2
2	BHL1002	3	4	5	5	1
3	BHL1003	5	2	3	3	4
4	BHL1004	4	4	3	2	1
5	BHL1005	5	5	3	3	2
6	BHL1006	5	3	2	4	2

Tabel 9 Nilai Kriteria Disiplin

No	Kode	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7
1	BHL1001	2	2	4	5	1	3	1
2	BHL1002	4	5	4	5	2	1	2
3	BHL1003	4	5	3	2	2	2	2
4	BHL1004	3	3	3	3	3	2	2
5	BHL1005	4	4	3	5	5	3	3
6	BHL1006	4	4	5	5	3	3	2

Tabel 10 Nilai Kriteria Kinerja

No	Kode	J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7	J8
1	BHL1001	2	2	4	4	3	5	5	2
2	BHL1002	1	1	4	3	2	3	5	2
3	BHL1003	2	3	1	1	3	4	5	3
4	BHL1004	4	4	4	3	3	5	2	1
5	BHL1005	3	3	1	1	3	3	3	2
6	BHL1006	2	4	3	3	4	4	2	1

3.4 Nilai Gap

Gap yang dimaksud disini adalah perbedaan antara profil buruh harian lepas dengan profil karyawan tetap, yang dapat dihitung dengan menggunakan rumus berikut ini

$$GAP = Profile\ Buruh\ Harian\ Lepas - Karyawan\ Tetap$$

Tabel 11 Nilai Gap Kehadiran

No	Kode	K1	K2	K3	K4	K5
1	BHL1001	5	4	3	2	1
2	BHL1002	4	4	3	2	1
3	BHL1003	5	5	3	2	1
4	BHL1004	5	3	3	2	1
5	BHL1005	5	4	3	2	1
6	BHL1006	5	4	3	2	1
Profil Karyawan Tetap		5	3	4	5	2
1	BHL1001	0	0	0	0	0
2	BHL1002	-1	0	0	0	0
3	BHL1003	0	1	0	0	0
4	BHL1004	0	-1	0	0	0
5	BHL1005	0	0	0	0	0
6	BHL1006	0	0	0	0	-2

Tabel 12 Nilai Gap Sikap Kerja

No	Kode	SK1	SK2	SK3	SK4	SK5
1	BHL1001	4	3	5	2	2
2	BHL1002	3	4	5	5	1
3	BHL1003	5	2	3	3	4

4	BHL1004	4	4	3	2	1
5	BHL1005	5	5	3	3	2
6	BHL1006	5	3	2	4	2
Profil Karyawan Tetap		5	5	4	2	1
1	BHL1001	-1	-2	1	0	1
2	BHL1002	-2	-1	1	3	0
3	BHL1003	0	-3	-1	1	3
4	BHL1004	-1	-1	-1	0	0
5	BHL1005	0	0	-1	1	1
6	BHL1006	0	-2	-2	2	1

Tabel 13 Nilai Gap Disiplin

No	Kode	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7
1	BHL1001	2	2	4	5	1	3	1
2	BHL1002	4	5	4	5	2	1	2
3	BHL1003	4	5	3	2	2	2	2
4	BHL1004	3	3	3	3	3	2	2
5	BHL1005	4	4	3	5	5	3	3
6	BHL1006	4	4	5	5	3	3	2
Profil Karyawan Tetap		5	5	3	4	2	2	3
1	BHL1001	-3	-3	1	1	-1	1	-2
2	BHL1002	-1	0	1	1	0	-1	-1
3	BHL1003	-1	0	0	-2	0	0	-1
4	BHL1004	-2	-2	0	-1	1	0	-1
5	BHL1005	-1	-1	0	1	3	1	0
6	BHL1006	-1	-1	2	1	1	1	-1

Tabel 14 Nilai Gap Kinerja

No	Kode	J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7	J8
1	BHL1001	2	2	4	4	3	5	5	2
2	BHL1002	1	1	4	3	2	3	5	2
3	BHL1003	2	3	1	1	3	4	5	3
4	BHL1004	4	4	4	3	3	5	2	1
5	BHL1005	3	3	1	1	3	3	3	2
6	BHL1006	2	4	3	3	4	4	2	1
Profil Karyawan Tetap		5	4	3	4	5	2	5	3
1	BHL1001	-3	-2	1	0	-2	3	0	-1
2	BHL1002	-4	-3	1	-2	-3	1	0	-1
3	BHL1003	-3	-1	-2	-3	-2	2	0	0
4	BHL1004	-1	0	1	-3	-2	3	-3	-2
5	BHL1005	-2	-1	-2	-3	-2	1	-2	-1
6	BHL1006	-3	0	0	-1	-1	2	-3	-2

3.5 Pembobotan Nilai Gap

Setelah melakukan pembobotan nilai gap maka selanjutnya untuk pemberian bobot setiap kriteria berdasarkan selisih yang didapat lebih jelas bisa di lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 15 Pembobotan Kriteria Kehadiran

No	Kode	K1	K2	K3	K4	K5
1	BHL1001	5	5	5	5	5
2	BHL1002	4	5	5	5	5
3	BHL1003	5	4.5	5	5	5
4	BHL1004	5	4	5	5	5
5	BHL1005	5	5	5	5	5
6	BHL1006	5	5	5	5	5

Tabel 16 Pembobotan Kriteria Sikap Kerja

No	Nik	SK1	SK2	SK3	SK4	SK5
1	BHL1001	5	3	4.5	5	4.5
2	BHL1002	3	4	4.5	2.5	5
3	BHL1003	5	2	4	4.5	2.5
4	BHL1004	4	4	4	5	5
5	BHL1005	4.5	5	4	4.5	4.5
6	BHL1006	5	3	3	3.5	4.5

Tabel 18 Pembobotan Kriteria Disiplin

No	Nik	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7
1	BHL1001	2	2	4.5	4.5	4	4.5	3
2	BHL1002	4	5	4.5	4.5	5	4	4
3	BHL1003	4	5	5	3	5	5	4
4	BHL1004	3	3	5	4	4.5	5	4
5	BHL1005	4	4	5	4	2.5	4.5	5
6	BHL1006	4	4	3.5	4.5	4.5	4.5	4

Tabel 19 Pembobotan Kriteria Kinerja

No	Kode	J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7	J8
1	BHL1001	2	3	4.5	5	3	2.5	5	4
2	BHL1002	1	2	4.5	4	2	4.5	5	4
3	BHL1003	2	4	3	2	3	3.5	5	5
4	BHL1004	4	5	4.5	4	3	2.5	2	3
5	BHL1005	3	4	3	2	3	4.5	3	4
6	BHL1006	2	5	5	4	4	3.5	2	3

3.6 Hasil Core Factor dan Secondary Factor

Adapun hasil perhitungan dari *Core Factor* dan *Secondary Factor* maka dapat di lihat pengelompokan pada tabel berikut:

Tabel 20 Pengelompokan Kehadiran

No	Kode	Core Factor	Secondary Factor
1	BHL1001	5	5
2	BHL1002	4.7	5
3	BHL1003	4.8	5
4	BHL1004	4.7	5
5	BHL1005	5	5
6	BHL1006	5	5

Tabel 21 Pengelompokan Sikap Kerja

No	Kode	Core Factor	Secondary Factor
1	BHL1001	3.8	4.8
2	BHL1002	3.8	3.8
3	BHL1003	3.7	3.5
4	BHL1004	4	5
5	BHL1005	4.7	4.5
6	BHL1006	3.7	4

Tabel 22 Pengelompokan Disiplin

No	Kode	Core Factor	Secondary Factor
1	BHL1001	2.9	4.3
2	BHL1002	4.4	4.5
3	BHL1003	4	5
4	BHL1004	3.5	4.8
5	BHL1005	4.4	4
6	BHL1006	4.1	4.2

Tabel 23 Pengelompokan Kinerja

No	Kode	Core Factor	Secondary Factor
1	BHL1001	3.6	3.7
2	BHL1002	2.8	4.3
3	BHL1003	3.2	3.8
4	BHL1004	3.6	3.3
5	BHL1005	3	3.8
6	BHL1006	3.4	3.8

3.7 Nilai Total

Dari hasil perhitungan setiap Kriteria kemudian dihitung nilai total berdasarkan presentase dari *core factor* dan *secondary factor* berdasarkan persamaan di bawah ini :

Tabel 24 Nilai Total Kriteria Kehadiran

No	Kode	Core factor	Secondary factor	N(k)
1	BHL1001	5	5	5
2	BHL1002	4.7	5	4.8
3	BHL1003	4.8	5	4.9
4	BHL1004	4.7	5	4.8
5	BHL1005	5	5	5
6	BHL1006	5	5	5

Tabel 25 Nilai Total Kriteria Sikap Kerja

No	Kode	Core factor	Secondary factor	N(s)
1	BHL1001	3.8	4.8	4.3
2	BHL1002	3.8	3.8	3.8
3	BHL1003	3.7	3.5	3.6
4	BHL1004	4	5	4.5
5	BHL1005	4.7	4.5	4.6
6	BHL1006	3.7	4	3.9

Tabel 26 Nilai Total Kriteria Disiplin

No	Nik	Core factor	Secondary factor	N(d)
1	BHL1001	2.9	4.3	3.3
2	BHL1002	4.4	4.5	4.4
3	BHL1003	4	5	4.3
4	BHL1004	3.5	4.8	3.9
5	BHL1005	4.4	4	4.3
6	BHL1006	4.1	4.2	4.1

Tabel 27 Nilai Total Kriteria Kinerja

No	Nik	Core factor	Secondary factor	N(j)
1	BHL1001	3.6	3.7	3.6
2	BHL1002	2.8	4.3	3.1
3	BHL1003	3.2	3.8	3.3
4	BHL1004	3.6	3.3	3.5
5	BHL1005	3	3.8	3.2
6	BHL1006	3.4	3.8	3.5

3.8 Penentuan Ranking

Hasil akhir dari proses metode profile matching adalah ranking dari kandidat yang dapat dijadikan karyawan tetap

Tabel 28 Hasil Akhir

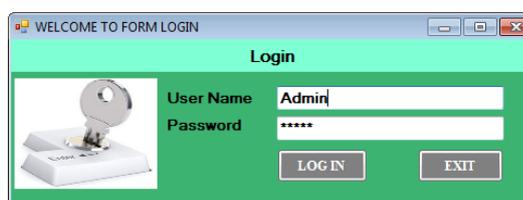
No	Kode	Hasil
1	BHL1001	3.96
2	BHL1002	3.81
3	BHL1003	3.78
4	BHL1004	4.11
5	BHL1005	4.16
6	BHL1006	3.93

Tabel 29 Perangkingan

No	Nik	Nama	Hasil	Rangking	Keterangan
1	BHL1006	Isfanryadi	4.16	1	Lulus
2	BHL1003	Muamar Dafi	4.11	2	Lulus
3	BHL1002	Abdul Riski	3.96	3	Tidak
4	BHL1004	Hery Anugerah	3.93	4	Tidak
5	BHL1001	Mifta Risqa	3.81	5	Tidak
6	BHL1005	Eri Wahyudi	3.78	6	Tidak

4. IMPLEMENTASI

1. Login



Gambar 1 Login

BULLETIN OF INFORMATION TECHNOLOGY (BIT)

Volume 1, No. 1, Maret 2020, pp 16 - 27

ISSN 2722-0524 (media online)

Form login digunakan untuk proses login untuk mendapatkan hak akses untuk masuk ke aplikasi dengan memasukkan *username* dan *password* setelah akan memasuki menu utama.

2. Menu Utama



Gambar 2 Menu Utama

Form menu utama digunakan untuk memilih menu pilih, proses dan laporan di setiap menu ada sub menu penilaian kriteria, penilaian profil karyawan tetap, penilaian buruh harian lepas, Pengelompokan core dan secondary, perhitungan nilai total dan hasil akhir.

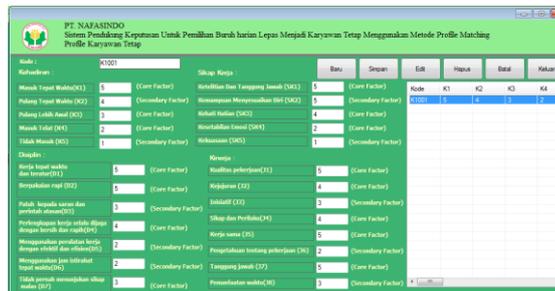
3. Penilaian Kriteria



Gambar 3 Penilaian Kriteria

From Penilaian Kriteria digunakan untuk penginputan kode kriteria, nama kriteria, bobot, Core factor dan secondary factor kemudian dilengkapi dengan tombol baru, simpan, edit, hapus, batal dan keluar.

4. Profile Karyawan Tetap



Gambar 4 Profile Karyawan Tetap

Form karyawan tetap digunakan untuk penginputan sub kriteria dari kehadiran, sikap kerja, disiplin dan kinerja kemudian dilengkapi dengan tombol baru, simpan, edit, hapus, batal, dan keluar.

5. Profile Buruh Harian Lepas



Gambar 5 Profile Buruh Harian Lepas

From penilaian profile buruh harian lepas digunakan untuk penilaian dari subkriteria kehadiran, sikap kerja, disiplin dan kinerja kemudian dilengkapi dengan tombol baru, simpan, edit, hapus, batal dan keluar.

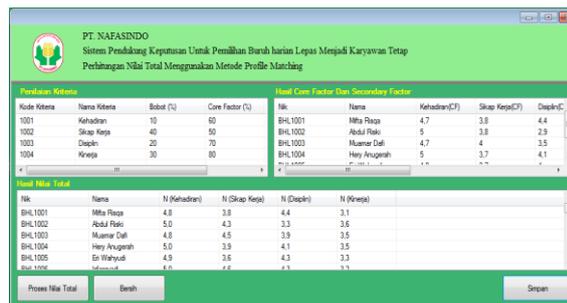
6. Pengelompokan Core Dan Secondary



Gambar 6 Pengelompokan Core Dan Secondary

Form pengelompokan core dan secondary digunakan untuk melakukan proses perhitungan antara profil buruh harian lepas dan karyawan tetap kemudian menghasilkan nilai gap kemudian akan di kelompokkan menjadi dua yaitu core factor dan secondary factor setelah di kelompokkan selanjutnya melakukan proses perhitungan nilai total. Form ini dilengkapi dengan tombol proses gap, proses NF dan SF, simpan dan bersihkan.

7. Perhitungan Nilai Total



Gambar 7 Perhitungan Nilai Total

Form perhitungan nilai total digunakan untuk melakukan perhitungan nilai total dan dilengkapi dengan tombol proses nilai total, bersih dan simpan.

8. Hasil Akhir



Gambar 8 Hasil Akhir

Form hasil akhir digunakan untuk perhitungan ranking dan menentukan kandidat yang akan terpilih menjadi karyawan tetap dan dilengkapi dengan tombol perhitungan hasil akhir, bersih dan keluar.

No	No	Nama	Berat Badan	Tinggi	Kelamin
1	PA-001	Adhikaryo	67.0	170	Laki
2	PA-002	Manda-Devi	61.1	150	Laki
3	PA-003	Ayu-Rita	58.0	150	Perempuan
4	PA-004	Hana-Indah	58.0	150	Perempuan
5	PA-005	Winda-Rita	58.0	150	Perempuan
6	PA-006	Rendi-Prasetyo	67.0	170	Laki

Gambar 9 Laporan Hasil Akhir

5. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa :

1. Dengan menggunakan sistem pendukung keputusan, diharapkan bisa mempermudah kinerja pemakai atau pimpinan dalam proses pengambilan keputusan.
2. Dalam pemilihan buruh harian lepas menjadi karyawan tetap digunakan metode profile matching.
3. Laporan yang yang dibuat merupakan penjelasan dari sistem yang ada, agar *Output* yang dihasilkan sesuai dengan prosedur yang berlaku pada PT. Nafsindo

DAFTAR PUSTAKA

- [1] M. A. Usman, E. Santoso, dan N. Hidayat, “Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Anggota Pengurus Harian Pondok Pesantren Menggunakan Metode Profile Matching (Studi Kasus Pondok Pesantren Putra Sabilurrosyad),” vol. 1, no. e-ISSN: 2548-964X, hal. 1176–1184, 2017.
- [2] Ananta, P. Widara, dan S. Winiarti, “Sistem Pendukung Keputusan Dalam Penilaian Kinerja Pegawai Untuk Kenaikan Jabatan Pegawai Menggunakan Metode Gap Kompetensi (Studi Kasus Perusahaan Perkasa Jaya Compuretail),” *J. Sarj. Tek. Inform.*, vol. 1, no. 2, hal. 574–583, 2013.
- [3] H. Rohayani, “Analisis Sistem Pendukung Keputusan Dalam Memilih Program Studi Menggunakan Metode Logika Fuzzy,” *J. Sist. Inf.*, vol. 5, no. Analisis Sistem Pendukung Keputusan, hal. 530–539, 2013.
- [4] P. Bengkulu, “Sistem Pendukung Keputusan Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatn Struktural Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi,” vol. 9, no. 1, 2013.
- [5] E. S. Sary Fatimah, Afriyudi, “Penerapan Metode Profile Matching Untuk Pencarian Siswa Penerima Beasiswa Kurang Mampu dan Berprestasi,” 2013.
- [6] A. Hendini, “Pemodelan UML Sistem Informasi Monitoring Penjualan Dan Stok Barang (Studi Kasus: Distro Zhezha Pontianak),” vol. IV, no. 2, hal. 107–116, 2016.
- [7] S. Kaputama dan J. V. No, “Menggunakan Php My Sql Pada Kecamatan Binjai Selatan,” vol. 7, no. 1, hal. 19–24, 2013.
- [8] K. Ahli, “Perancangan Aplikasi Pada PT. Mustrakom.”vol 6, no. 1, hal 60, 2017.
- [9] S. H. Sahir *et al.*, “The Preference Selection Index method in determining the location of used laptop marketing,” *Int. J. Eng. Technol.*, vol. 7, no. 3.4 Special Issue 4, 2018.
- [10] M. Mesran, N. Huda, S. N. Hutagalung, K. Khasanah, and A. Iskandar, “Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Supervisor Terbaik Pada Bagian Perencanaan Pt. Pln (Persero) Area Medan Menerapkan Preference Selection Index,” *KOMIK (Konferensi Nas. Teknol. Inf. dan Komputer)*, vol. 2, no. 1, pp. 403–409, 2018.