

Metode Profile Matching Dalam Pemilihan Karyawan Tetap

Profile Matching Method in Selecting Permanent Employees

Ayu Juliani Malau^a, Dahri Yani Hakim Tanjung^b

^aProgram Studi Sistem Informasi, Fakultas Teknik, Universitas Potensi Utama

^bJl.K.L. Yos Sudarso KM 6.5 Tanjung Mulia- Medan

E-mail: ayujuliani@gmail.com

ABSTRAK

PT. Charoen Pokhpand Medan merupakan perusahaan yang melakukan produksi, penjualan pakan ternak. PT. Charoen Pokhpand Medan memiliki banyak karyawan yang terdiri dari karyawan tetap dan karyawan tidak tetap sehingga perlu dilakukan mutasi karyawan buruh menjadi karyawan tetap yang dinilai berdasarkan kinerja dari karyawan buruh dan dijadikan menjadi karyawan tetap. Dalam rangka penilaian penentuan status karyawan kontrak karyawan tetap banyak yang perlu menjadi pertimbangan. Proses penilaian penentuan status karyawan kontrak menjadi karyawan tetap masih belum efektif karena masih menggunakan prediksi atau perkiraan, hal ini akan mengakibatkan keraguan dalam pengambilan keputusan yang memungkinkan adanya kesalah yang terjadi dan kurang tepat. Kriteria penilaian yang banyak dan karyawan yang terpilih kadang jauh dari yang diharapkan karena karyawan tidak memiliki kriteria layak. Hal ini mengakibatkan tidak mudahnya bagian HRD untuk mengambil keputusan penentuan status karyawan kontrak menjadi karyawan kontrak mana saja yang memang benarbenar layak untuk diangkat menjadi karyawan tetap. Dengan bertambahnya pekerjaan maka akan bertambah pula juga jumlah karyawan yang bekerja. Semakin banyaknya jumlah karyawan semakin kompleks sehingga sangat sulit memilih berprestasi menurut perusahaan dan sulitnya menentukan prioritasnya. Dalam pemilihan karyawan tetap dilakukan berdasarkan faktor penilaian. Pada saat ini proses penilaian dalam penentuan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap dalam bentuk hardcopy.

Kata Kunci : Karyawan, Profile Matching, PHP, Mysql

ABSTRACT

PT. Charoen Pokhpand Medan is a company that produces and sells animal feed. PT. Charoen Pokhpand Medan has many employees consisting of permanent employees and temporary employees so it is necessary to transfer workers to permanent employees which are assessed based on the performance of labor employees and made permanent employees. In the context of assessing the status of permanent employees, there are many things that need to be considered. The assessment process for determining the status of contract employees to become permanent employees is still not effective because they are still using predictions or estimates, this will lead to doubts in decision making that allow for errors that occur and are less precise. There are many assessment criteria and the selected employees are sometimes far from what is expected because the employees do not have proper criteria. This makes it difficult for the HRD department to make decisions to determine the status of contract employees to be which contract employees are truly eligible to be appointed as permanent employees. With the increase in work, the number of employees who work will also increase. The more the number of employees, the more complex it is, so it is very difficult to choose achievement according to the company and it is difficult to determine priorities. In the selection of permanent employees based on assessment factors. At this time the assessment process in determining contract employees to become permanent employees is in hardcopy form.

Keywords : Employee, Profile Matching, PHP, Mysql

Info Artikel :

Disubmit: 11 Januari 2023

Direview: 02 Februari 2023

Diterima : 10 Maret 2023

Copyright © 2023 - Journal UPU. All rights reserved.

1. PENDAHULUAN

Mutasi merupakan sebuah perubahan posisi/jabatan/ tempat/pekerjaan yang dilakukan oleh manajemen perusahaan kepada seorang karyawan secara horizontal di dalam satu perusahaan. Pengertian horizontal adalah seorang karyawan diberikan tugas dan tanggung jawab baru yang memiliki jenjang/ level/ bobot yang setara dengan tugas dan tanggungjawab sebelumnya, secara struktur perusahaan dapat digambarkan bergerak kesamping kanan atau ke kiri. [1]

PT. Charoen Pokhpand Medan merupakan perusahaan yang melakukan produksi, penjualan pakan ternak. PT. Charoen Pokhpand Medan memiliki banyak karyawan yang terdiri dari karyawan tetap dan karyawan tidak tetap sehingga perlu dilakukan mutasi karyawan buruh menjadi karyawan tetap yang dinilai berdasarkan kinerja dari karyawan buruh dan dijadikan menjadi karyawan tetap. Dalam rangka penilaian penentuan status karyawan kontrak karyawan tetap banyak yang perlu menjadi pertimbangan. Proses penilaian penentuan status karyawan kontrak menjadi karyawan tetap masih belum efektif karena masih menggunakan prediksi atau perkiraan, hal ini akan mengakibatkan keraguan dalam pengambilan keputusan yang memungkinkan adanya kesalan yang terjadi dan kurang tepat. Kriteria penilaian yang banyak dan karyawan yang terpilih kadang jauh dari yang diharapkan karena karyawan tidak memiliki kriteria layak. Hal ini mengakibatkan tidak mudahnya bagian HRD untuk mengambil keputusan penentuan status karyawan kontrak menjadi karyawan kontrak mana saja yang memang benarbenar layak untuk diangkat menjadi karyawan tetap. Dengan bertambahnya pekerjaan maka akan bertambah pula juga jumlah keryawan yang bekerja. Semakin banyaknya jumlah karyawan semakin kompleks sehingga sangat sulit memilih berprestasi menurut perusahaan dan sulitnya menentukan prioritasnya. Dalam pemilihan karyawan tetap dilakukan berdasarkan faktor penilaian. Pada saat ini proses penilaian dalam penentuan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap dalam bentuk hardcopy.[2]

Untuk mengatasi permasalahan tersebut diatas dibutuhkan sebuah sistem yang khusus dalam penentuan karyawan tetap pada PT. Charoen Pokhpand Medan. Dengan menerapkan metode *Profile Matching* sangat tepat untuk pemilihan karyawan tetap. Metode *Profile Matching* mampu menyederhanakan suatu persoalan kompleks yang tidak terstruktur dan dinamik menjadi bagian-bagiannya, semata- mata dalam suatu hirarki, sehingga dapat diperoleh hasil pemilihan karyawan tetap dalam bentuk perbandingan.

Sistem pendukung keputusan adalah Sebuah aplikasi berupa Sistem Pendukung Keputusan (*Decision Support System*) mulai dikembangkan pada tahun 1970. *Decision Support Sistem* (DSS) dengan didukung oleh sebuah system informasi berbasis komputer dapat membantu seseorang dalam meningkatkan kinerjanya dalam pengambilan keputusan. [3]

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.[4]

Pada saat ini proses penilaian kinerja karyawan pada PT Nusa Trijaya Kencana (NTK) masih dilakukan secara manual sehingga dengan adanya system pendukung keputusan dapat membantu perusahaan dalam pengambilan keputusan yang dibuat, dan dianalisis menggunakan metode profile matching. Dengan menggunakan metode profile matching maka PT Nusa Trijaya Kencana (NTK) bisa membuat keputusan dalam penilaian kinerja karyawan yang sesuai dengan kemampuan.[5]

Tujuan dari penelitian ini Mengetahui proses pemilihan sales terbaik yang sedang berjalan saat ini, memberikan alternatif pemecahan masalah dengan mengimplementasikan sistem pendukung keputusan metode profile matching dalam memilih salesman terbaik. Untuk melakukan proses pemilihan salesman terbaik dengan menggunakan metode profile matching sehingga dapat membantu perusahaan dalam memecahkan masalah yang dihadapi dan mendapatkan suatu keputusan yang tepat. dari beberapa langkah yang telah diterapkan dengan menggunakan metode profile matching maka hasilnya didapatkan sebuah

keputusan yang tepat dan sesuai harapan yaitu pihak manajemen dapat memilih salesmen terbaik yang nantinya akan dipromosikan menjadi sales manajer.[6]

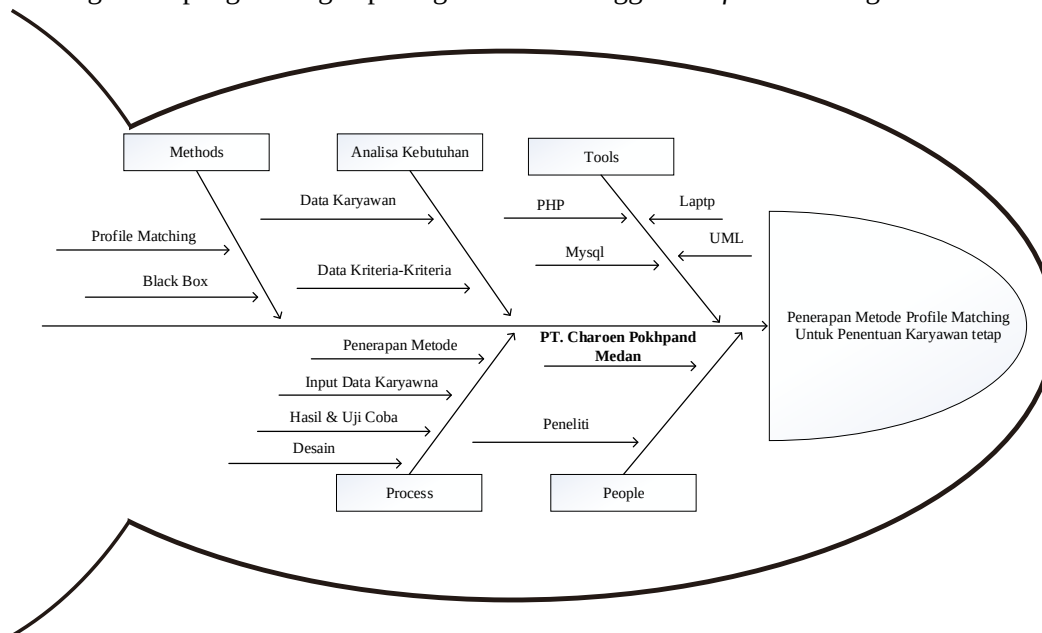
Perlu ada perubahan cara dan metode sebagai alternative pemilihan pimpinan yang sesuai dengan kebutuhan. Dalam penelitian kali ini metode Profile Matching menjadi pilihan guna memberikan penilaian dan evaluasi kinerja karyawan untuk dipromosikan menjadi Leader. Ada tiga aspek dalam melakukan penilaian dan evaluasi tersebut, yaitu Aspek Kecerdasan terdiri dari tingkat kreatif, penalaran dan solusi, gagasan ide, konsentrasi, dan antisipasi. Aspek Sikap Kerja memiliki unsur ketelitian, tanggungjawab, pengendalian perasaan, motivasi untuk berprestasi, perencanaan, kehati-hatian.[7]

Metode PM digunakan untuk membandingkan selisih nilai antara profil posisi yang disebut dengan gap. Metode PM ini memiliki beberapa tahapan dan perumusan dalam perhitungan meliputi pemetaan gap, pembobotan, perhitungan dan pengelompokan core dan secondary factor, perhitungan nilai total, dan perhitungan penentuan ranking. Jumlah kandidat karyawan berprestasi yang terseleksi sebanyak 10 orang dari keseluruhan jumlah karyawan UM Jember. Berdasarkan perhitungan sistem, karyawan berprestasi yang terpilih adalah Budiharto, S.H dengan nilai ranking adalah 4,79.[8]

Sedangkan penelitian yang dilakukan penulis untuk dapat mempermudah perusahaan dalam menentukan karyawan tetap, sehingga perusahaan tidak perlu mendata data karyawan buruh menjadi karyawan tetap secara berulang-ulang dan dapat mengurangi tingkat kesalahan perhitungan jumlah mutasi. Dari hasil penelitian ini mengenai penerapan metode *Profile Matching* dalam penentuan karyawan tetap diharapkan menjadi panduan dan menambah wawasan penulis dan diharapkan hasil yang diperoleh lebih signifikan dan dari sistem yang diterapkan sebelumnya, dan dapat diterapkan oleh perusahaan. Hasil penelitian dari penerapan metode *Profile Matching* dalam penentuan karyawan tetap sebagai bahan referensi penelitian lebih lanjut terkait penerapan metode tersebut.

2. METODE

Fishbone adalah diagram tulang ikan yang dapat membantu menemukan akar penyebab masalah dalam proses pengembangan perangkat lunak, di mana *fishbone* diagram akan mengidentifikasi berbagai sebab potensial dari suatu efek atau masalah, dan menganalisis masalah tersebut melalui sesi *brainstroming*. Berikut adalah gambar pengembangan perangkat lunak menggunakan *fishbone* diagram :



Gambar 1. Metodologi Penelitian Pada Penerapan Metode Profile Matching dalam Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Tetap Pada PT. Charoen Pokhpand Medan Berbasis Web

Adapun penjelasan dari Metodologi Penelitian Pada Penerapan Metode Profile Matching dalam sistem pendukung keputusan pemilihan karyawan tetap pada PT. Charoen Pokhpand Medan Berbasis Web adalah sebagai berikut :

1) Methods

Tahapan ini bisa dikatakan tahap pengujian metode pada sistem yang dirancang oleh penulis. Ada beberapa pengujian metode yang digunakan penulisan yaitu :

- a. Pengujian secara *black box (interface)* yaitu pengujian perangkat lunak yang tes *fungsi* dari aplikasi yang bertentangan dengan struktur internal atau kerja.
- b. Pengujian metode *profile matching* merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu dengan kompetensi 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 dijadikan karyawan tetap.

2) Analisa Kebutuhan

Kebutuhan sistem dianalisa melalui pengumpulan data yang akan digunakan sebagai data awal yang mendukung perancangan sistem penunjang keputusan serta data masukan dari sistem untuk dilakukan proses penilaian. Data awal yang mendukung perancangan sistem penunjang keputusan berupa proses penentuan kriteria dan penyusunan hirarki faktor-faktor yang mempengaruhi penilaian. Data masukan yang digunakan dalam hal ini adalah data karyawan tetap.

3) Tools

Berisi spesifikasi alat yang dirancang, komponen, peralatan uji yang digunakan dan diagram blok peralatan yang akan dirancang.

a. Spesifikasi Software

- 1) *PHP*
- 2) *Mysql*

b. Spesifikasi Hardware

- 1) *Intel Quadcore*
- 2) RAM 2GB
- 3) *Hard Drive* 120 Gb

c. Pemodelan Sistem

Pemodelan menggunakan *UML (Unified Modelling Language)*

4) Process

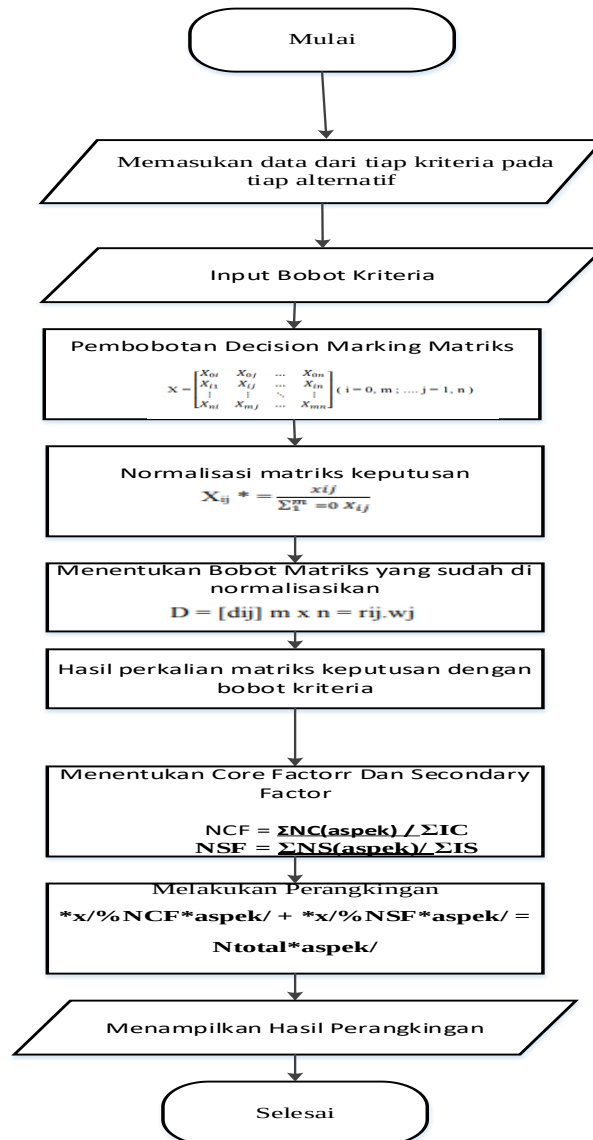
Tahapan ini bisa dikatakan final dalam pembuatan sebuah sistem. Setelah melakukan design, hasil dan uji coba sistem maka sistem yang sudah jadi digunakan oleh *user*.

5) People

Pada tahap sistem yang dirancang yaitu penerapan metode *profile matching* untuk menentukan karyawan tetap sudah melewati tahap *process* dan siap untuk digunakan oleh pihak kepegawaian. Tidak menutup kemungkinan sistem ini mengalami perubahan ketika sudah digunakan oleh *user*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun *flowchat* metode *Profile Matching* (PM) dapat dilihat pada Gambar sebagai berikut 2.



Gambar2. Flowchart Metode Profile Matching

Studi kasus metode Profile Matching dalam Pemilihan Karyawan Tetap Pada PT. Charoen Pokhpand Medan:

Studi kasus :

Tabel 1. Tabel Keterangan Sub Aspek Kriteria

No	Aspek Kriteria	Keterangan Sub Kriteria
1	Aspek Sikap Kerja	A1. Kejujuran A2. Kesopanan A3. Keterampilan A4. Ketelitian
2	Aspek Perilaku	A5 Pelayanan A6 Disiplin A7 Kerjasama

		A8 Kepemimpinan
3	Aspek Disiplin	A9. Hadit Tepat Waktu A10. Tanggung jawab dalam bekerja A11 Berpakaian Rapih dan sopan A12 Attitude
4	Aspek Prestasi Kerja	A13. Bekerja tanpa SOP A14. Menyelesaikan tugas standar rata-rata A15. Menyelesaikan tugas diatas standar rata-rata A16. Melakukan pembelajaran terhadap proses dan hasil pekerjaan unit kerja

dimana nilai aspek sub kriterianya adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Nilai Aspek Sub Kriteria

Nilai	Keterangan
1	Kurang
2	Cukup
3	Baik
4	Sangat Baik

Untuk lebih jelasnya perhitungan pemetaan gap kompetensi akan dipaparkan untuk tiap aspeknya, adapun aspek-aspeknya yaitu meliputi :

A. Pemetaan gap

Gap yang dimaksud adalah perbedaan antara profil karyawan dengan profil produsen atau bisa ditunjukkan pada rumus berikut :

$$\text{Gap} = \text{profil Karyawan} - \text{profil produsen}$$

Tabel 3. Perhitungan Gap

No	Nama	Sikap Kerja				Perilaku				Disiplin				Prestasi Kerja			
		A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16
1	Iwan Gulo	4	3	2	2	1	4	3	4	3	2	2	3	4	4	2	2
2	Lundu Manik	2	3	3	4	2	2	3	4	2	4	4	2	3	4	3	3
3	Calvin Anggara	1	4	4	3	4	2	2	2	4	3	2	3	3	2	2	4
4	Delon Wijaya	4	3	3	4	2	1	1	1	4	2	4	3	4	3	3	3
5	Nazar Saragh	3	3	2	4	3	4	2	2	4	4	3	4	3	3	4	2
6	Bernard Ang	4	4	3	2	3	3	2	2	4	4	3	4	3	4	2	1
7	Anton Samuel	3	2	2	3	3	4	4	3	2	1	2	3	3	4	4	4
8	Albert Edo Kristian Purba	2	3	4	3	4	3	4	2	2	4	3	4	3	1	1	2
9	Chelsea Tesalonika Sitepu	3	3	4	4	1	2	2	3	4	4	4	3	3	2	1	4
10	Chelsi Indira Meranggi Manullang	4	2	1	3	4	3	3	3	2	4	4	4	2	3	1	3
11	Elvina Br Aritonang	4	3	2	1	2	3	4	1	4	2	3	3	2	4	4	2

12	Franklin Kharisma Napitupulu	3	3	4	2	3	4	4	3	4	2	2	4	4	1	3	4
13	Gabriel Revaldo Manullang	4	2	3	4	3	2	1	3	4	2	2	3	3	4	2	3
14	Helena Puspita Sari Br Pandiangan	3	3	4	4	2	1	3	3	4	2	1	3	3	2	3	4
15	Hendry Andika Surya Nainggolan	4	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	4	4	3	2	2
16	Heri Christian	4	4	3	2	3	3	4	2	4	2	4	2	2	1	3	4
17	Indra Hadinata	4	3	2	3	2	3	4	2	2	1	2	4	4	4	3	2
18	Keren Manalu	2	3	4	5	2	3	4	3	2	3	2	4	4	4	2	4
19	Kevin Clinton Gultom	1	4	2	3	4	2	4	2	2	4	1	3	3	3	4	1
20	Michele Adelia Simanjuntak	2	3	4	1	2	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3
21	Miracle Nathanael Simanjuntak	3	3	4	3	2	2	3	1	4	3	3	2	3	2	1	4
22	Monalisa Hutagalung	4	4	4	3	2	3	4	1	3	4	3	2	3	4	4	1
23	Psetri Silencer	3	3	2	4	2	3	4	3	1	2	3	3	2	4	3	2
24	Revaldo C. Nainggolan	2	3	2	1	3	4	3	4	4	2	2	2	3	1	3	4
25	Safriel Agrifa Ginting	3	4	3	1	2	3	4	2	2	3	4	4	2	1	3	4
26	Samuel Nicholas Simanjuntak	4	4	1	3	3	4	2	3	4	1	3	4	2	1	2	3
27	Beriel Marpaung	3	4	3	2	3	4	2	1	3	3	3	4	4	1	2	3
28	Gavina Simorangkir	2	3	4	1	2	3	4	2	2	3	3	4	1	2	4	2
29	Vina Siren Abigail	3	4	2	4	2	4	3	4	2	4	2	4	1	1	3	4
30	Vilin Berlina	4	4	3	2	3	4	4	3	4	2	4	2	3	4	2	1
	Nilai Standar	4	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	2	4	3	3	3
1	Iwan Gulo	0	0	-1	-1	-3	2	0	1	-1	0	-1	1	0	1	-1	-1
2	Lundu Manik	-2	0	0	1	-2	0	0	1	-2	2	1	0	-1	1	0	0
3	Calvin Anggara	-3	1	1	0	0	0	-1	-1	0	1	-1	1	-1	-1	-1	1
4	Delon Wijaya	0	0	0	1	-2	-1	-2	-2	0	0	1	1	0	0	0	0
5	Nazar Saragh	-1	0	-1	1	-1	2	-1	-1	0	2	0	2	-1	0	1	-1
6	Bernard Ang	0	1	0	-1	-1	1	-1	-1	0	2	0	2	-1	1	-1	-2
7	Anton Samuel	-1	-1	-1	0	-1	2	1	0	-2	-1	-1	1	-1	1	1	1
8	Albert Edo Kristian Purba	-2	0	1	0	0	1	1	-1	-2	2	0	2	-1	-2	-2	-1
9	Chelsea Tesalonika Sitepu	-1	0	1	1	-3	0	-1	0	0	2	1	1	-1	-1	-2	1
10	Chelsi Indira Meranggi Manullang	0	2	0	2	0	1	1	0	-2	2	1	2	-2	0	-2	0
11	Elvina Br Aritonang	0	0	-1	-2	-2	1	1	-2	0	0	0	1	-2	1	1	-1

12	Franklin Kharisma Napitupulu	-1	0	1	-1	-1	2	1	0	0	0	-1	2	0	-2	0	1
13	Gabriel Revaldo Manullang	0	-1	0	1	-1	0	-2	0	0	0	-1	1	-1	1	-1	0
14	Helena Puspita Sari Br Pandiangan	-1	0	1	1	-2	-1	0	0	0	0	-2	1	-1	-1	0	1
15	Hendry Andika Surya Nainggolan	0	0	-1	0	0	1	0	-1	-1	0	0	2	0	0	-1	-1
16	Heri Christian	0	1	0	-1	-1	1	1	-1	0	0	1	0	-2	-2	0	1
17	Indra Hadinata	0	0	-1	0	-2	1	1	-1	-2	-1	-1	2	0	1	0	-1
18	Keren Manalu	-2	0	1	2	-2	1	1	0	-2	1	-1	2	0	1	-1	1
19	Kevin Clinton Gultom	-3	1	-1	0	0	0	1	-1	-2	2	-2	1	-1	0	1	-2
20	Michele Adelia Simanjuntak	-2	0	1	-2	-2	2	0	1	0	2	-1	1	-1	0	0	0
21	Miracle Nathanael Simanjuntak	-1	0	1	0	-2	0	0	-2	0	1	0	0	-1	-1	-2	1
22	Monalisa Hutagalung	0	1	1	0	-2	1	1	-2	-1	2	0	0	-1	1	1	-2
23	Psetri Silencer	-1	0	-1	1	-2	1	1	0	-3	0	0	1	-2	1	0	-1
24	Revaldo C. Nainggolan	-2	0	-1	-2	-1	2	0	1	0	0	-1	0	-1	-2	0	1
25	Safriel Agrifa Ginting	-1	1	0	-2	-2	1	1	-1	-2	1	1	2	-2	-2	0	1
26	Samuel Nicholas Simanjuntak	0	1	-2	0	-1	2	-1	0	0	-1	0	2	-2	-2	-1	0
27	Beriel Marpaung	-1	1	0	-1	-1	2	-1	-2	-1	1	0	2	0	-2	-1	0
28	Gavina Simorangkir	-2	0	1	-2	-2	1	1	-1	-2	1	0	2	-3	-1	1	-1
29	Vina Siren Abigail	-1	1	-1	1	-2	2	0	1	-2	2	-1	2	-3	-2	0	1
30	Vilin Berlina	0	1	0	-1	-1	2	1	0	0	0	1	0	-1	1	-1	-2

B. Pembobotan

Setelah diperoleh gap pada masing-masing alternatif, setiap profil diberi bobot nilai dengan patokan tabel standar nilai gap.

Tabel. 4 Standar GAP

	Selisih	Bobot Nilai
1	0	5
2	1	4,5
3	-1	4
4	2	3,5
5	-2	3
6	3	2,5
7	-3	2
8	4	1,5

9	-4	1
---	----	---

Tabel 5. Normalisasi

No	Nama	Sikap Kerja				Perilaku				Disiplin				Prestasi Kerja			
		A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16
1	Iwan Gulo	5	5	4	4	2	3.5	5	4.5	4	5	4	4.5	5	4.5	4	4
2	Lundu Manik	3	5	5	4.5	3	5	5	4.5	3	3.5	4.5	5	4	4.5	5	5
3	Calvin Anggara	2	4.5	4.5	5	5	5	4	4	5	4.5	4.5	4.5	4	4	4	4.5
4	Delon Wijaya	5	5	5	4.5	3	4	3	3	5	5	4.5	4.5	5	5	5	5
5	Nazar Saragh	4	5	4	4.5	4	3.5	4	4	5	3.5	5	3.5	4	5	4.5	4
6	Bernard Ang	5	4.5	5	4	4	4.5	4	4	5	3.5	5	3.5	4	4.5	4	3
7	Anton Samuel	4	4	4	5	4	3.5	4.5	5	3	4	4	4.5	4	4.5	4.5	4.5
8	Albert Edo Kristian Purba	3	5	4.5	5	5	4.5	4.5	4	3	3.5	5	3.5	4	3.5	3	4
9	Chelsea Tesalonika Sitepu	4	5	4.5	4.5	2	5	4	5	5	3.5	4.5	4.5	4	4	3	4.5
10	Chelsi Indira Meranggi Manullang	5	3.5	5	3.5	5	4.5	4.5	5	3	3.5	4.5	3.5	3	5	3	5
11	Elvina Br Aritonang	5	5	4	3	3	4.5	4.5	3	5	5	5	4.5	3	4.5	4.5	4
12	Franklin Kharisma Napitupulu	4	5	4.5	4	4	3.5	4.5	5	5	5	4	3.5	5	3	5	4.5
13	Gabriel Revaldo Manullang	5	4	5	4.5	4	5	3	5	5	5	4	4.5	4	4.5	4	5
14	Helena Puspita Sari Br Pandiangan	4	5	4.5	4.5	3	4	5	5	5	5	3	4.5	4	4	5	4.5
15	Hendry Andika Surya Nainggolan	5	5	4	5	5	4.5	5	4	4	5	5	3.5	5	5	4	4
16	Heri Christian	5	4.5	5	4	4	4.5	4.5	4	5	5	4.5	5	3	3	5	4.5
17	Indra Hadinata	5	5	4	5	3	4.5	4.5	4	3	4	4	3.5	5	4.5	5	4
18	Keren Manalu	3	5	4.5	3.5	3	4.5	4.5	5	3	4.5	4	3.5	5	4.5	4	4.5
19	Kevin Clinton Gultom	3	4.5	4	5	5	5	4.5	4	3	3.5	3	4.5	4	5	4.5	3
20	Michele Adelia Simanjuntak	3	5	4.5	3	3	3.5	5	4.5	5	3.5	4	4.5	4	5	5	5
21	Miracle Nathanael Simanjuntak	4	5	4.5	5	3	5	5	3	5	4.5	5	5	4	4	3	4.5
22	Monalisa Hutagalung	5	4.5	4.5	5	3	4.5	4.5	3	4	3.5	5	5	4	4.5	4.5	3
23	Psetri Silencer	4	5	4	4.5	3	4.5	4.5	5	2	5	5	4.5	3	4.5	5	4
24	Revaldo C. Nainggolan	3	5	4	3	4	3.5	5	4.5	5	5	4	5	4	3	5	4.5
25	Safriel Agrifa Ginting	4	4.5	5	3	3	4.5	4.5	4	3	4.5	4.5	3.5	3	3	5	4.5
26	Samuel Nicholas Simanjuntak	5	4.5	3	5	4	3.5	4	5	5	4	5	3.5	3	3	4	5
27	Beriel Marpaung	4	4.5	5	4	4	3.5	4	3	4	4.5	5	3.5	5	3	4	5
28	Gavina Simorangkir	3	5	4.5	3	3	4.5	4.5	4	3	4.5	5	3.5	2	4	4.5	4

29	Vina Siren Abigail	4	4.5	4	4.5	3	3.5	5	4.5	3	3.5	4	3.5	2	3	5	4.5
30	Vilin Berlina	5	4.5	5	4	4	3.5	4.5	5	5	5	4.5	5	4	4.5	4	3

C. Perhitungan dan pengelompokan *core factor* dan *secondary factor*

Setelah menentukan bobot nilai gap untuk seluruh kriteria, setiap subkriteria dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu *core factor* dan *secondary factor*. Contoh perhitungan *core factor* dan *secondary factor* sebagai berikut :

Kriteria yang akan menjadi *core factor* adalah Kejujuran dan kesopanan kemudian Keterampilan dan Ketelitian adalah *secondary factor*.

Tabel 10. Pengelompokan Core Factor Dan Secondary Factor

No	Nama	Kriteria Sikap Kerja		Kriteria Perilaku		Kriteria Disiplin		Kriteria Prestasi Kerja	
		NCF: A1,A2	NSF: A3,A4	NCF: A5,A6	NSF: A7,A8	NCF: A9,A10	NSF: A11,A12	NCF: A13,A14	NSF: A15,A16
1	Iwan Gulo	5	4	2.75	4.75	4.5	4.25	4.75	4
2	Lundu Manik	4	4.75	4	4.75	3.25	4.75	4.25	5
3	Calvin Anggara	3.25	4.75	5	4	4.75	4.5	4	4.25
4	Delon Wijaya	5	4.75	3.5	3	5	4.5	5	5
5	Nazar Saragh	4.5	4.25	3.75	4	4.25	4.25	4.5	4.25
6	Bernard Ang	4.75	4.5	4.25	4	4.25	4.25	4.75	3.5
7	Anton Samuel	4	4.5	3.75	4.75	3.5	4.25	4.25	4.5
8	Albert Edo Kristian Purba	4	4.75	4.75	4.25	3.25	3.75	3.75	3.5
9	Chelsea Tesalonika Sitepu	4.5	4.5	3.5	4.5	4.25	4.5	4	3.75
10	Chelsi Indira Meranggi Manullang	4.25	4.25	4.75	4.75	3.25	4	3.5	4
11	Elvina Br Aritonang	4	3.5	3.75	4.25	5	4.75	3.75	4.25
12	Franklin Kharisma Napitupulu	4.5	4.25	3.75	4.75	5	3.75	4	4.75
13	Gabriel Revaldo Manullang	4.5	4.75	4.5	4	5	4.25	4.25	4.5
14	Helena Puspita Sari Br Pandiangan	4.5	4.5	3.5	5	5	3.75	4	4.75
15	Hendry Andika Surya Nainggolan	5	4.5	4.75	4.5	4.5	3.75	5	4
16	Heri Christian	4.75	4.5	4.25	4.25	5	4.75	4	4.75
17	Indra Hadinata	5	4.5	3.75	4.25	3.5	3.75	4.75	4.5
18	Keren Manalu	4	4	3.75	4.75	3.75	3.75	4.75	4.25
19	Kevin Klinton Gultom	3.75	4.5	5	4.25	3.25	3.75	4.5	4.25

20	Michele Adelia Simanjuntak	4	3.75	3.25	4.75	4.25	4.25	4.5	5
21	Miracle Nathanael Simanjuntak	4.5	4.75	4	4	4.75	5	4	3.75
22	Monalisa Hutagalung	4.75	4.75	3.75	3.75	3.75	5	4.25	3.75
23	Psetri Silencer	4.5	4.25	3.75	4.25	3.5	4.75	3.75	4.5
24	Revaldo C. Nainggolan	4	3.5	3.75	4.75	5	4.5	3.5	4.75
25	Safriel Agrifa Ginting	4.25	4	3.75	4.25	3.75	4	3	4.75
26	Samuel Nicholas Simanjuntak	4.75	4	3.75	4.5	4.5	4.25	3	4.5
27	Beriel Marpaung	4.25	4.5	3.75	3.5	4.25	4.25	4	4.5
28	Gavina Simorangkir	4	3.75	3.75	4.25	3.75	4.25	3	4.25
29	Vina Siren Abigail	4.25	4.25	3.25	4.75	3.25	3.75	2.5	4.75
30	Vilin Berlina	4.75	4.5	3.75	4.75	5	4.75	4.25	3.5

Penentuan nilai range adalah sebagai berikut :

Jumlah kuota yang akan di jadikan menjadi karyawan tetap adalah karyawan yang memiliki 8 nilai teratas.

D. Perhitungan nilai total

Dari hasil penghitungan setiap kriteria diatas, berikutnya dihitung nilai total berdasarkan persentase dari *core factor* dan *secondary factor* yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap profil. Contoh perhitungan bisa dilihat pada rumus dibawah ini:

$$N_{total} = 60\%NCF + 40\%NSF$$

Keterangan :

NCF : Nilai rata-rata *core factor*

NSF : Nilai rata-rata *secondary factor*

Ntotal : Nilai total

Lebih jelasnya, perhitungan nilai total bisa dilihat sebagai berikut :

Kriteria Sikap Kerja

Iwan Gulo

$$\text{Nilai Total} = \frac{(60\% \times 5) + (40\% \times 4)}{100} = 4.6$$

Lundu manik

$$\text{Nilai Total} = \frac{(60\% \times 4) + (40\% \times 4.75)}{100} = 4.3$$

Kriteria Perilaku

Iwan Gulo

$$\text{Nilai Total} = \frac{(60\% \times 2.75) + (40\% \times 4.75)}{100} = 3.55$$

$$\text{Lundu Manik} = \frac{(60\% \times 4) + (40\% \times 4.75)}{100} = 4.3$$

Kriteria Disiplin

Iwan Gulo

$$\text{Nilai Total} = \frac{(60\% \times 4.5) + (40\% \times 4.25)}{100} = 4.4$$

Lundu Manik

$$\text{Nilai Total} = \frac{(60\% \times 3,25) + (40\% \times 4,75)}{100} = 3,85$$

Kriteria Prestasi Kerja

Iwan Gulo

$$\text{Nilai Total} = \frac{(60\% \times 4,75) + (40\% \times 4)}{100} = 4,45$$

Lundu Manik

$$\text{Nilai Total} = \frac{(60\% \times 4,25) + (40\% \times 5)}{100} = 4,55$$

Tabel 11. Perhitungan Nilai Total

No	Nama	Kriteria Sikap Kerja			Kriteria Perilaku			Kriteria Disiplin			Kriteria Prestasi Kerja		
		CF	SF	N.MP	CF	SF	N.P	CF	SF	N.W	CF	SF	N.E
1	Iwan Gulo	5	4	4,6	2,75	4,75	3,55	4,5	4,25	4,4	4,75	4	4,45
2	Lundu Manik	4	4,75	4,3	4	4,75	4,3	3,25	4,75	3,85	4,25	5	4,55
3	Calvin Anggara	3,25	4,75	3,85	5	4	4,6	4,75	4,5	4,65	4	4,25	4,1
4	Delon Wijaya	5	4,75	4,9	3,5	3	3,3	5	4,5	4,8	5	5	5
5	Nazar Saragh	4,5	4,25	4,4	3,75	4	3,85	4,25	4,25	4,25	4,5	4,25	4,4
6	Bernard Ang	4,75	4,5	4,65	4,25	4	4,15	4,25	4,25	4,25	4,75	3,5	4,25
7	Anton Samuel	4	4,5	4,2	3,75	4,75	4,15	3,5	4,25	3,8	4,25	4,5	4,35
8	Albert Edo Kristian Purba	4	4,75	4,3	4,75	4,25	4,55	3,25	3,75	3,45	3,75	3,5	3,65
9	Chelsea Tesalonika Sitepu	4,5	4,5	4,5	3,5	4,5	3,9	4,25	4,5	4,35	4	3,75	3,9
10	Chelsi Indira Meranggi Manullang	4,25	4,25	4,25	4,75	4,75	4,75	3,25	4	3,55	3,5	4	3,7
11	Elvina Br Aritionang	4	3,5	3,8	3,75	4,25	3,95	5	4,75	4,9	3,75	4,25	3,95
12	Franklin Kharisma Napitupulu	4,5	4,25	4,4	3,75	4,75	3,55	5	3,75	4,5	4	4,75	4,3
13	Gabriel Revaldo Manullang	4,5	4,75	4,6	4,5	4	4,3	5	4,25	4,7	4,25	4,5	4,35
14	Helena Puspita Sari Br Pandiangan	4,5	4,5	4,5	3,5	5	4,1	5	3,75	4,5	4	4,75	4,3
15	Hendry Andika Surya Nainggolan	5	4,5	1,8	4,75	4,5	4,65	4,5	3,75	4,2	5	4	4,6
16	Heri Christian	4,75	4,5	4,65	4,25	4,25	4,25	5	4,75	4,9	4	4,75	4,3
17	Indra Hadinata	5	4,5	4,8	3,75	4,25	3,95	3,5	3,75	3,6	4,75	4,5	4,65
18	Keren Manalu	4	4	4	3,75	4,75	4,15	3,75	3,75	3,75	4,75	4,25	4,55
19	Kevin Klinton Gultom	3,75	4,5	4,05	5	4,25	4,7	3,25	3,75	3,45	4,5	4,25	4,4
20	Michele Adelia Simanjuntak	4	3,75	3,9	3,25	4,75	3,85	4,25	4,25	4,25	4,5	5	4,7
21	Miracle Nathanael Simanjuntak	4,5	4,75	4,6	4	4	4	4,75	5	4,85	4	3,75	3,9
22	Monalisa Hutagalung	4,75	4,75	4,75	3,75	3,75	3,75	3,75	5	4,25	4,25	3,75	4,05
23	Psetri Silencer	4,5	4,25	4,4	3,75	4,25	3,95	3,5	4,75	4	3,75	4,5	4,05
24	Revaldo C. Nainggolan	4	3,5	3,8	3,75	4,75	4,15	5	4,5	4,8	3,5	4,75	4
25	Safriel Agrifa Ginting	4,25	4	4,15	3,75	4,25	3,95	3,75	4	3,85	3	4,75	3,7

26	Samuel Nicholas Simanjuntak	4,75	4	4,45	3,75	4,5	4,05	4,5	4,25	4,4	3	4,5	3,6
27	Beriel Marpaung	4,25	4,5	4,35	3,75	3,5	3,65	4,25	4,25	4,25	4	4,5	4,2
28	Gavina Simorangkir	4	3,75	3,9	3,75	4,25	3,95	3,75	4,25	3,95	3	4,25	3,5
29	Vina Siren Abigail	4,25	4,25	4,25	3,25	4,75	3,85	3,25	3,75	3,45	2,5	4,75	3,4
30	Vilin Berlina	4,75	4,5	2,85	3,75	4,75	4,15	5	4,75	4,9	4,25	3,5	3,95

E. Perhitungan untuk menentukan perengkingan

Proses perhitungan perengkingan ini merupakan kelanjutan langkah dari proses perhitungan nilai total, untuk melakukan perengkingan akan dibagi menjadi 4 persentase dari hasil nilai total, pembagiannya yaitu 30% untuk kriteria Sikap Kerja, 30% untuk kriteria Perilaku, 25% untuk kriteria Disiplin, dan 15% untuk kriteria Prestasi Kerja, untuk menghitung perengkingan menggunakan rumus di bawah ini:

$$\text{Ranking} = (x)\% \cdot N.MP + (x)\% \cdot N.P + (x)\% \cdot N.W + (x)\% \cdot N.E$$

Keterangan:

N.MP : Nilai Sikap Kerja

N.P : Nilai Perilaku

N.W : Nilai Disiplin

N.E : Nilai Prestasi Kerja

(x)% : Nilai persen yang dimasukkan

$$\text{Rangking} = (30\% \cdot N.MP) + (30\% \cdot N.P) + (25\% \cdot N.W) + (15\% \cdot N.E)$$

Iwan Gulo

$$\begin{aligned} R &= (30\% \cdot 4.60) + (30\% \cdot 3.55) + (25\% \cdot 4.40) + (15\% \cdot 4.45) \\ &= 1.38 + 1.065 + 1.10 + 0.67 \\ &= 4.21 \end{aligned}$$

Lundu Manik

$$\begin{aligned} R &= (30\% \cdot 4.30) + (30\% \cdot 4.30) + (25\% \cdot 3.85) + (15\% \cdot 4.55) \\ &= 1.29 + 1.29 + 0.97 + 0.68 \\ &= 4.23 \end{aligned}$$

Tabel 12. Perhitungan Menentukan Perangkingan

Nama	N.MP	N.P	N.W	N.E	HA
Iwan Gulo	4,6	3,55	4,4	4,45	4,21
Lundu Manik	4,3	4,3	3,85	4,55	4,23
Calvin Anggara	3,85	4,6	4,65	4,1	4,31
Delon Wijaya	4,9	3,3	4,8	5	4,41
Nazar Saragh	4,4	3,85	4,25	4,4	4,2
Bernard Ang	4,65	4,15	4,25	4,25	4,34
Anton Samuel	4,2	4,15	3,8	4,35	4,10
Albert Edo Kristian Purba	4,3	4,55	3,45	3,65	4,06
Chelsea Tesalonika Sitepu	4,5	3,9	4,35	3,9	4,19
Chelsi Indira Meranggi Manullang	4,25	4,75	3,55	3,7	4,14
Elvina Br Aritonang	3,8	3,95	4,9	3,95	4,14
Franklin Kharisma Napitupulu	4,4	3,55	4,5	4,3	4,15
Gabriel Revaldo Manullang	4,6	4,3	4,7	4,35	4,49
Helena Puspita Sari Br Pandiangan	4,5	4,1	4,5	4,3	4,35

Hendry Andika Surya Nainggolan	1,8	4,65	4,2	4,6	3,67
Heri Christian	4,65	4,25	4,9	4,3	4,54
Indra Hadinata	4,8	3,95	3,6	4,65	4,22
Keren Manalu	4	4,15	3,75	4,55	4,06
Kevin Klinton Gultom	4,05	4,7	3,45	4,4	4,14
Michele Adelia Simanjuntak	3,9	3,85	4,25	4,7	4,09
Miracle Nathanael Simanjuntak	4,6	4	4,85	3,9	4,37
Monalisa Hutagalung	4,75	3,75	4,25	4,05	4,22
Psetri Silencer	4,4	3,95	4	4,05	4,11
Revaldo C. Nainggolan	3,8	4,15	4,8	4	4,18
Safriel Agrifa Ginting	4,15	3,95	3,85	3,7	3,94
Samuel Nicholas Simanjuntak	4,45	4,05	4,4	3,6	4,19
Beriel Marpaung	4,35	3,65	4,25	4,2	4,09
Gavina Simorangkir	3,9	3,95	3,95	3,5	3,86
Vina Siren Abigail	4,25	3,85	3,45	3,4	3,80
Vilin Berlina	2,85	4,15	4,9	3,95	3,91

Maka dapat di ketahui yang layak menjadi karyawan tetap adalah :

Nama	Nilai	Keputusan	Rangking
Heri Christian	4,54	Layak	1
Gabriel Revaldo Manullang	4,49	Layak	2
Delon Wijaya	4,41	Layak	3
Miracle Nathanael Simanjuntak	4,37	Layak	4
Helena Puspita Sari Br Pandiangan	4,35	Layak	5
Bernard Ang	4,34	Layak	6
Calvin Anggara	4,31	Layak	7
Lundu Manik	4,23	Layak	8
Monalisa Hutagalung	4,22	Layak	9
Nazar Saragh	4,2	Layak	10
Indra Hadinata	4,22	Tidak Layak	11
Iwan Gulo	4,21	Tidak Layak	12
Chelsea Tesalonika Sitepu	4,19	Tidak Layak	13
Samuel Nicholas Simanjuntak	4,19	Tidak Layak	14
Revaldo C. Nainggolan	4,18	Tidak Layak	15
Franklin Kharisma Napitupulu	4,15	Tidak Layak	16
Chelsi Indira Meranggi Manullang	4,14	Tidak Layak	17
Elvina Br Aritonang	4,14	Tidak Layak	18
Kevin Klinton Gultom	4,14	Tidak Layak	19
Psetri Silencer	4,11	Tidak Layak	20
Anton Samuel	4,10	Tidak Layak	21

Michele Adelia Simanjuntak	4,09	Tidak Layak	22
Beriel Marpaung	4,09	Tidak Layak	23
Keren Manalu	4,06	Tidak Layak	24
Albert Edo Kristian Purba	4,06	Tidak Layak	25
Safriel Agrifa Ginting	3,94	Tidak Layak	26
Vilin Berlina	3,91	Tidak Layak	27
Gavina Simorangkir	3,86	Tidak Layak	28
Vina Siren Abigail	3,80	Tidak Layak	29
Hendry Andika Surya Nainggolan	3,67	Tidak Layak	30

4. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan selama membuat Penerapan Metode Profile Matching dalam Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Tetap Pada PT. Charoen Pokhpand Medan Berbasis Web, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Dengan membangun sistem pendukung keputusan penentuan Karyawan Tetap Pada PT. Charoen Pokhpand Medan maka akan mempermudah perusahaan dalam menentukan karyawan tetap pada PT. Charoen Pokhpand Medan.
2. Dengan adanya sistem ini maka akan sangat membantu untuk mempercepat pengolahan data dalam pengambilan keputusan dalam Penentuan Karyawan Tetap Pada PT. Charoen Pokhpand Medan yang di nilai dari nilai tertinggi hingga nilai terendah.
3. Dengan menggunakan metode *Profile Matching* dapat melakukan perhitungan secara otomatis ketika pengguna menginputkan nilai alternatif dan nilai kriteria, sehingga dapat mengurangi masalah dalam pengambilan keputusan dalam penentuan Karyawan Tetap Pada PT. Charoen Pokhpand Medan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Potensi Utama yang telah banyak memberikan masukan dan saran dalam penyelesaian Penelitian ini.

REFERENSI

- [1] Idam, F., Junaidi, A., & Handayani, P. (2019). *Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Profile Matching Pada PT. Surindo Murni Agung*. *Jurnal Infortech*, 1(1), 21-27.
- [2] Purwanto, H. (2017). *Penerapan Metode Profile Matching Dalam Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Pada Pt. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Kalimantan*. *Jurnal Techno Nusa Mandiri*, 14(1), 15-20.
- [3] Rachman, R., Hunaifi, N., & Mulyawan, A. (2020). *Penerapan Profile Matching Untuk Penilaian Pekerja Kontrak DI PT. ABC*. *Jurnal Computech & Bisnis*, 14(2), 103-109.
- [4] Sari, D. P. (2020). *Selection Of The Best Employees With Profile Matching Method*. *Jurnal J-Click*, 7(2), 138-147.
- [5] Sutinah, E. (2017). *Sistem Pendukung Keputusan Menggunakan Metode Profile Matching Dalam Pemilihan Salesman Terbaik*. *INFORMATICS FOR EDUCATORS AND PROFESSIONAL: Journal of Informatics*, 2(1), 29-42.

- [6] Ukkas, M. I., Pratiwi, H., & Purnamasari, D. (2016). *Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Supplier Bahan Bangunan Menggunakan Metode Smart (Simple Multi Attribute Rating Technique) Pada Toko Bintang Keramik Jaya*. *Sebatik*, 16(1), 34-43.
- [7] Umam, M. C., Arifianto, D., & Cahyanto, T. A. (2018). *Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Berprestasi Di Universitas Muhammadiyah Jember Dengan Metode Profile Matching*. *JUSTINDO (Jurnal Sistem dan Teknologi Informasi Indonesia)*, 3(2), 57-66.
- [8] Wahyudi, F., & Utama, S. (2019). *Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Dosen Baru Menggunakan Metode Profile Matching (Studi Kasus: Universitas Islam Raden Rahmat Malang)*. *Jurnal Teknologi Terapan: G-Tech*, 3(1), 168-174.