

Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Karyawan Tetap Pt Telkom Akses Menggunakan Metode Profile Matching Berbasis Web

Devi Kusmawan¹, Irman Amri², Teguh Hidayat Iskandar Alam³, Fitriyani Tella⁴

¹²³Program Studi Teknik Informatika, Universitas Muhammadiyah Sorong

e-mail: ¹devhykusmawan@gmail.com, ²irmanamri@gmail.com

³teguhhidayatiskandaralam@gmail.com, ⁴fitriyanitella@um-sorong.ac.id

Abstrak

PT. Telkom Akses sering kali mengalami kesulitan dalam pengambilan keputusan secara akurat, karena Penentuan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap PT. Telkom Akses saat ini masih dilakukan secara subjektif, padahal salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM). Akibat dari Penentuan karyawan tetap yang dilakukan secara subjektif dimana manager masih menggunakan sisi subjektifnya dalam memberikan tanggung jawab pekerjaan terhadap masing-masing karyawannya. Selain itu, perhitungan evaluasi pengangkatan karyawan tetap masih belum transparan, sehingga membuat pekerjaan tidak maksimal karena pemilihan karyawan yang tidak tepat. Metode yang digunakan dalam membangun sistem pendukung keputusan penentuan karyawan tetap ini menggunakan Metode Prototype. sistem pendukung keputusan penentuan karyawan tetap ini dibangun menggunakan bahasa pemrograman php dan berbasis web, serta menggunakan database mysql sebagai tempat penyimpanan data. Perancangan sistem yang digunakan yaitu pemodelan UML. Hasil yang didapat pada penelitian ini yaitu sistem ini dapat menerapkan metode Profile Matching pada sistem pendukung keputusan penilaian dalam penentuan karyawan tetap dan dapat menghasilkan informasi metode yang digunakan dalam penentuan karyawan tetap.

Kunci : Sistem Pendukung Keputusan, Penentuan Karyawan, Profile Maching

1. PENDAHULUAN

Dalam penentuan SDM untuk karyawan kontrak menjadi karyawan tetap perlu adanya penilaian-penilaian untuk mengetahui layak atau tidaknya SDM tersebut bekerja pada perusahaan [1]. Penentuan SDM PT. Telkom Akses memiliki 3 (tiga) tahap, yaitu masa percobaan selama 3 (tiga) bulan, masa kontrak selama 1 (satu) tahun kemudian diangkat menjadi karyawan tetap. PT. Telkom Akses sudah memiliki standarisasi khusus dalam penentuan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap. Standar tersebut berupa tes komputer yang memiliki presentasi sebesar 20%, rekomendasi manager 20%, masa kerja 20%, kehadiran 20% dan loyalitas 20%.

Dalam prosesnya PT. Telkom Akses sering kali mengalami kesulitan dalam pengambilan keputusan secara akurat, karena Penentuan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap PT. Telkom Akses saat ini masih dilakukan secara subjektif, padahal salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM). Akibat dari Penentuan karyawan tetap yang dilakukan secara subjektif dimana manager masih menggunakan sisi subjektifnya dalam memberikan tanggung jawab pekerjaan terhadap masing-masing karyawannya. Selain itu, perhitungan evaluasi pengangkatan karyawan tetap masih belum transparan, sehingga membuat pekerjaan tidak maksimal karena pemilihan karyawan yang tidak tepat. Melalui penelitian ini penulis merancang “Sistem Pendukung Keputusan Penentuan

Karyawan Tetap PT Telkom Akses Menggunakan Metode Profile Matching Berbasis Web” agar dapat membantu perusahaan dalam memilih karyawan tetap sesuai kriteria yang ditentukan oleh perusahaan.

Penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terkait dengan sistem pendukung keputusan penentuan karyawan tetap diantaranya yaitu “*Profile Matching Untuk Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Vendor Maintenance Server dan Jaringan*” [2]. Pada penelitian ini digunakan metode *Profile Matching* dengan tahapan menentukan kriteria, perhitungan pemetaan gap, melakukan pembobotan, perhitungan *core factor* dan *secondary factor*, perhitungan nilai total, dan perhitungan untuk menentukan perbandingan.

Penelitian lain yang berjudul “*Sistem Pendukung Keputusan Dalam Penilaian Kinerja Pegawai Untuk Kenaikan Jabatan Pegawai Menggunakan Metode GAP Kompetensi (Studi Kasus Perusahaan Perkasa Jaya Compuretail*” [3]. Pada penelitian ini digunakan metode GAP kompetensi untuk menghitung tingkat kelayakan pegawai, aplikasi ini menggunakan 3 kriteria yaitu kapasitas intelektual, sikap kerja dan perilaku.

Adapun penelitian lainnya yaitu “*Penerapan Metode Profile Matching Pada Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Ketua Program Studi (Studi Kasus: Program Informatika STMIK Musi Rawas*” [4]. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa SPK yang dibangun dapat membantu pemilihan calon ketua program studi dengan nilai calon ketua program studi yang tertinggi dapat dijadikan pertimbangan dalam memilih ketua program studi.

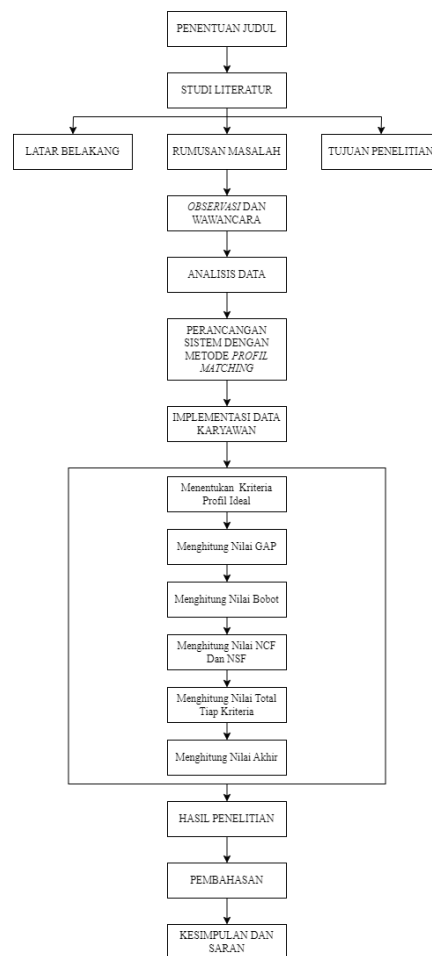
Penelitian selanjutnya dengan judul “*Seleksi Pegawai Kontrak Menjadi Pegawai Tetap Dengan Metode Profile Matching*” [5]. Pada penelitian ini penulis menggunakan metode *profile matching* dalam menyeleksi pegawai kontrak menjadi pegawai tetap untuk memperoleh hasil rekrutmen terbaik dengan mencocokkan *profile ideal* dengan *profile* setiap pegawai kontrak.

Penelitian terakhir yang dijadikan referensi yaitu “*Penerapan Metode Profile Matching Untuk Sistem Pendukung Keputusan Kandidat Karyawan Terbaik*” [6]. Pada penelitian ini penulis menggunakan metode *profile matching* sebagai alternatif dalam penentuan karyawan terbaik. Kriteria yang digunakan peneliti adalah aspek produktifitas, kualitas, kerja sama, inisiatif dan kehadiran.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Bagan Alir Penelitian

Rancangan proses dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar bagan alir penelitian dibawah ini :



Gambar 1. Bagan Alir Penelitian

2.2 Tahapan Penelitian

Tahapan penelitian ini secara umum ditunjukkan pada Gambar 1. Berdasarkan gambar tersebut dapat dijabarkan tahapan penelitian adalah sebagai berikut :

2.2.1 Penentuan Judul

Tahap awal yaitu dengan menentukan judul yang akan diangkat oleh penulis, dan diambil berdasarkan dari peneliti-peneliti sebelumnya serta berdasarkan jurnal atau artikel ilmiah dan masalah yang ada di kantor PT. Telkom Akses.

2.2.2 Studi Literatur

Pada tahap ini penulis mengumpulkan data melalui teori-teori tentang sistem pendukung keputusan yang ada pada jurnal ataupun dokumen yang berkaitan dengan tema peneliti.

2.2.3 Observasi

Kegiatan pengamatan langsung dilakukan di PT. Telkom Akses Kota Sorong, kegiatan yang dilakukan untuk menganalisis proses penentuan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap. Diwaktu penelitian tersebut peneliti berusaha mendapatkan data-data untuk merancang sebuah sistem pendukung keputusan penentuan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap.

2.2.4 Wawancara

Melakukan tanya jawab dengan pihak-pihak terkait salah satunya HRD PT. Telkom Akses Kota Sorong yakni Ibu Astri Angli untuk memperoleh data yang terkait dengan penentuan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap.

2.2.5 Analisis Data

Pada tahap ini analisis data dilakukan untuk mengukur aktivitas karyawan mulai dari tingkat kehadiran karyawan, loyalitas dalam bekerja, tingkat produktivitas karyawan hingga tingkat retensi yang cukup penting bagi perusahaan PT. Telkom Akses serta karyawan itu sendiri

2.3 Analisis Kebutuhan

1. Kebutuhan Fungsional

Jenis kebutuhan yang berisi proses-proses apa saja yang nantinya dilakukan oleh sistem.

- 1) Sistem dapat melakukan *login* dan *logout*.
- 2) Sistem dapat melakukan proses simpan, edit, tambah, hapus, pada data karyawan.
- 3) Sistem dapat melakukan *input* bobot kriteria.
- 4) Sistem dapat melakukan proses simpan, edit, tambah, hapus, pada data kriteria.
- 5) Sistem dapat menampilkan hasil penentuan karyawan tetap.

2. Kebutuhan Non Fungsional

Sebagai sarana untuk melakukan penelitian, maka diperlukan adanya alat untuk mendukung penelitian tersebut. Kebutuhan non fungsional ini dibagi menjadi dua bagian yaitu kebutuhan perangkat lunak dan kebutuhan perangkat keras.

1) Kebutuhan Perangkat Lunak (*Software*)

Untuk merancang sistem informasi ini dibutuhkan perangkat lunak sebagai media perancangan sistem, diantaranya:

- a. Sistem Operasi : *Windows 10 64-bit*
- b. *Local Server (localhost)* : *Xampp versi 3.3.2 dan MySQL*
- c. Perangkat Lunak Editor : *Sublime Text*
- d. *Browser* : *Google Chrome*

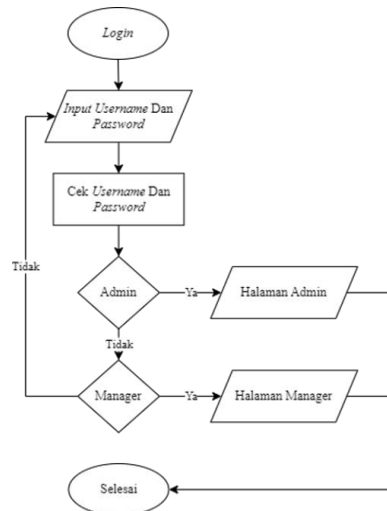
2) Kebutuhan Perangkat Keras (*Hardware*)

Perangkat keras dapat diartikan suatu komponen yang berbentuk secara fisik dan nyata. Perangkat keras digunakan dalam penelitian yaitu Laptop Asus X453M dengan spesifikasi sebagai berikut:

- a. *Processor: Intel Inside Pentium*
- b. RAM : 2GB
- c. HDD : 500GB
- d. *Tipe Graphics* : *Intel Graphics*

2.4 Perancangan dan Pembuatan Sistem

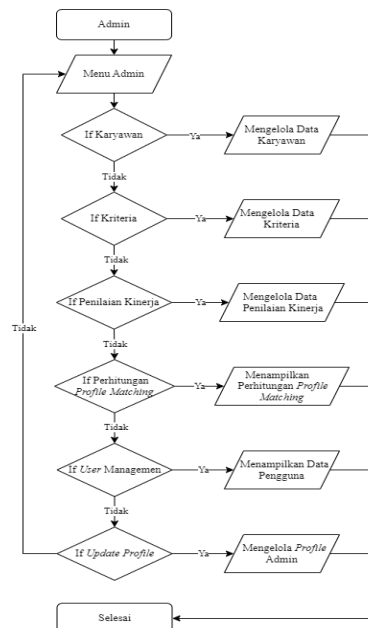
a. *Flowchart Login*



Gambar 2 Flowchart Login

Pada *Flowchart Login* ketika *user* memilih menu *login*, *user* akan diminta untuk memasukkan *username* dan *password*, dan ketika *username* ada di *database*, maka *password* benar dan masuk ditampilkan menu utama, jika tidak maka sistem akan memberikan peringatan *password* salah dan sistem akan meminta memasukkan kembali *username* dan *password*.

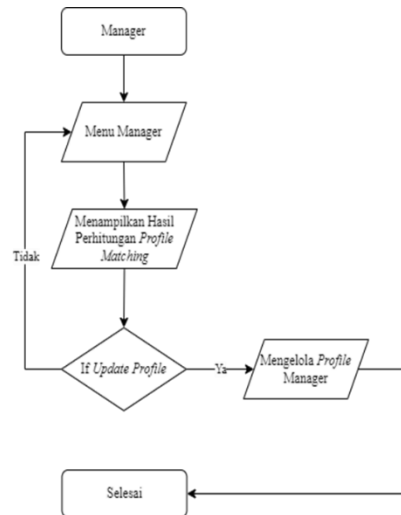
b. *Flowchart Admin*



Gambar 3 Flowchart Admin

Pada *flowchart admin* akan diberikan sembilan pilihan yaitu data kriteria, data sub kriteria, data alternative, data penilaian, data perhitungan, data hasil akhir *profil matching* dan *user management*. Admin juga dapat mengolah data pengguna

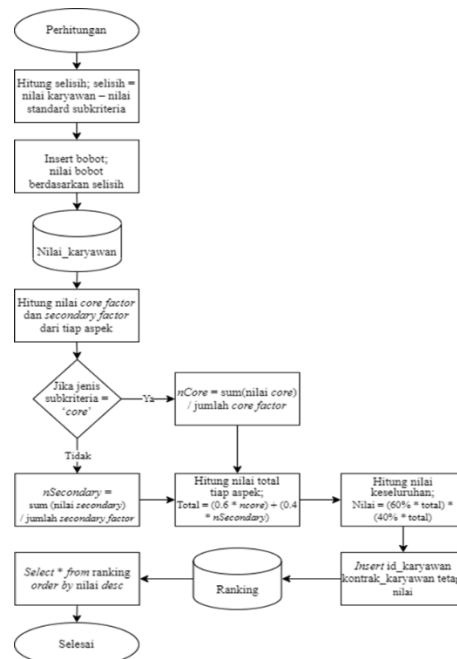
c. *Flowchart Manager*



Gambar 4 Flowchart Manager

Pada *flowchart* manager akan diberikan dua pilihan yaitu data hasil perhitungan menggunakan metode *profile matching* dan data *profile*.

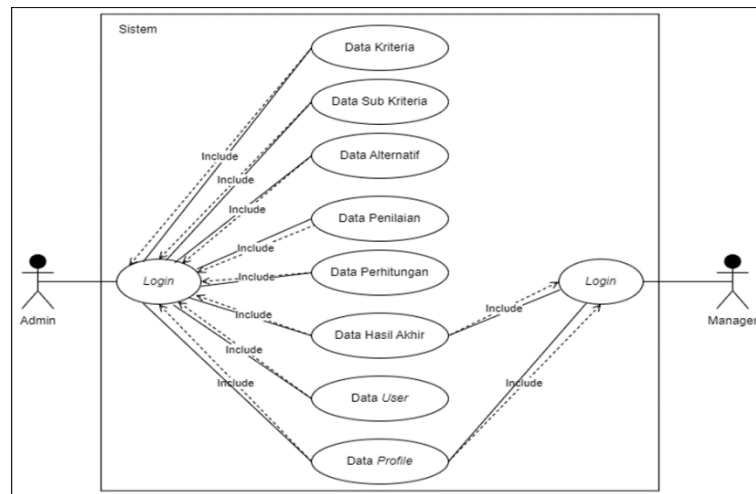
d. Flowchart Perhitungan



Gambar 5. Flowchart Perhitungan

Pertama sistem akan menentukan bobot kriteria berdasarkan prioritas *user* kemudian sistem akan menentukan bobot sub kriteria berdasarkan *alternative* yang ada, sistem akan menentukan perhitungan berdasarkan jenis kriteria *cost* atau *benefit* lalu dihitung totalnya, setelah itu akan di tampilkan *alternative* dengan total terbesar.

e. Use Case Diagram



Gambar 6. Use Case Diagram

pada gambar diatas, diagram *use case* mempunyai 2 aktor yang terlibat dalam sistem, yaitu admin dan manager.

1) Admin

Admin merupakan aktor yang terlibat dalam sistem dan admin bertugas untuk mengelola data kriteria, data sub kriteria, data alternatif, data penilaian dan melihat hasil perhitungan *profile matching*, menambah pengguna baru serta mengelola data *profile*.

2) Manager

Manager merupakan actor yang terlibat dalam sistem bertugas melihat hasil perhitungan *profile matching* dan mengelola data *profile*

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Metode *Profile Matching*

Metode yang dilakukan dengan sistem pendukung keputusan menggunakan metode *profile matching*, *profile matching* adalah proses membandingkan kompetensi individu dengan kompetensi kerja sehingga perbedaan kompetensi dapat dilihat (juga disebut GAP). Semakin kecil celah yang dihasilkan, semakin besar bobot nilai berarti memiliki peluang lebih besar bagi karyawan mendapatkan nilai tertinggi. *Profile Matching* adalah proses yang sangat penting dalam manajemen SDM dimana kompetensi (kemampuan) yang dibutuhkan oleh suatu prestasi ditentukan terlebih dahulu[8].

1. Nilai Awal

Pada studi Kasus ini, perusahaan akan menyeleksi dari 7 orang karyawan. Adapun data masukkan karyawan tersebut:

Tabel 1 Data Awal Nilai Karyawan Kontrak

| No | Nama | Kriteria | | | | |
|----|-----------------|---------------------|-----------|------------|-----------|--------------|
| | | Rekomendasi Manager | Loyalitas | Masa Kerja | Kehadiran | Tes Komputer |
| 1 | M. Iqbal Jamion | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 |

| | | | | | | |
|---|---------------------------|---|---|---|---|---|
| 2 | Donathus A. Rumbewas | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 3 | Rizky F. Tuasela | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 4 | Syarif Hidayatullah | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 |
| 5 | Makhfud | 1 | 4 | 2 | 4 | 1 |
| 6 | Varensius Alfrianto Lallo | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 |
| 7 | Zainal Barawasi | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 |

2. Menghitung GAP

Terdapat 5 Kriteria yang Dinilai Sebagai Calon Karyawan Tetap, nilai ini berasal dari seorang penilai atau *evaluator*. Pada proses perhitungan GAP ini dilakukan dengan cara menghitung nilai dari $GAP = \text{Nilai Masukkan} - \text{Nilai Ketetapan Awal}$.

Tabel 2 Tahap Menghitung GAP

| NO | Nama Karyawan (Alternatif) | Kriteria | | | | |
|----|-------------------------------|------------------------|-----------|---------------|-----------|-----------------|
| | | Rekomendasi Manager | Loyalitas | Masa Kerja | Kehadiran | Tes Komputer |
| 1 | M. Iqbal Jamion | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | Donathus A. Rumbewas | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 3 | Rizky F. Tuasela | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 4 | Syarif Hidayatullah | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 |
| 5 | Makhfud | 1 | 4 | 2 | 4 | 1 |
| 6 | Varensius Alfrianto Lallo | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 |
| 7 | Zainal Barawasi | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| | KETETAPAN AWAL | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 1 | M. Iqbal Jamion | -2 | -1 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | Donathus A. Rumbewas | -2 | -1 | 0 | -1 | -1 |
| 3 | Rizky F. Tuasela | -3 | 0 | -1 | 0 | 0 |
| 4 | Syarif Hidayatullah | -2 | -1 | 0 | -1 | -2 |
| 5 | Makhfud | -3 | 0 | -2 | 0 | -3 |
| 6 | Varensius Alfrianto Lallo | -3 | -2 | -1 | 0 | -3 |
| 7 | Zainal Barawasi | -2 | -1 | -1 | 0 | -1 |

3. Konversi Nilai GAP

| No | GAP | Bobot Nilai | Keterangan |
|----|-----|-------------|---------------------------------------|
| 1 | 0 | 5 | Kompetensi sesuai kebutuhan |
| 2 | 1 | 4.5 | Kompetensi kelebihan 1 tingkat/level |
| 3 | -1 | 4 | Kompetensi kekurangan 1 tingkat/level |
| 4 | 2 | 3.5 | Kompetensi kelebihan 2 tingkat/level |
| 5 | | | |
| 6 | -2 | 3 | Kompetensi kekurangan 2 tingkat/level |
| 7 | | | |
| 8 | 3 | 2.5 | Kompetensi kelebihan 3 tingkat/level |
| 9 | -3 | 2 | Kompetensi kekurangan 3 tingkat/level |
| | 4 | 1.5 | Kompetensi kelebihan 4 tingkat/level |
| | -4 | 1 | Kompetensi kekurangan 4 tingkat/level |

Gambar 7 Pemetaan GAP

Pemetaan GAP ini sudah Ketentuan dari Metode *Profile Matching* Berdasarkan rentang GAP dan nilai bobot. Tujuan: setiap nilai GAP yang sudah di cari memiliki bobot.

Tabel 3 Tahap Konversi Nilai GAP

| KRITERIA | | | | | | |
|-------------|----------------------------|---------------------|-----------|------------|-----------|--------------|
| NO | Nama Karyawan (Alternatif) | Rekomendasi Manager | Loyalitas | Masa Kerja | Kehadiran | Tes Komputer |
| 1 | M. Iqbal Jamion | -2 | -1 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | Donathus A. Rumbewas | -2 | -1 | 0 | -1 | -1 |
| 3 | Rizky F. Tuasela | -3 | 0 | -1 | 0 | 0 |
| 4 | Syarif Hidayatullah | -2 | -1 | 0 | -1 | -2 |
| 5 | Makhfud | -3 | 0 | -2 | 0 | -3 |
| | Varensius Alfrianto | | | | | |
| 6 | Lallo | -3 | -2 | -1 | 0 | -3 |
| 7 | Zainal Barawasi | -2 | -1 | -1 | 0 | -1 |
| BOBOT NILAI | | | | | | |
| 1 | M. Iqbal Jamion | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 2 | Donathus A. Rumbewas | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 3 | Rizky F. Tuasela | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | Syarif Hidayatullah | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| 5 | Makhfud | 2 | 5 | 3 | 5 | 2 |
| | Varensius Alfrianto | | | | | |
| 6 | Lallo | 2 | 3 | 4 | 5 | 2 |
| 7 | Zainal Barawasi | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 |

4. Perusahaan Menetapkan *Core Factor* (CF) dan *Secondary Factor* (SF) dari aspek kepribadian

Tabel 4 Tahap Menghitung CF dan SF

| Kriteria | | | | | | |
|----------|---------------------|--------------------------|-----------|--------------|-------------------------------|---------------------|
| No | Nama Karyawan | <i>Core Factor</i> (60%) | | | <i>Secondary Factor</i> (40%) | |
| | | Masa Kerja | Kehadiran | Tes Komputer | Loyalitas | Rekomendasi Manager |
| 1 | Siti Rahmatia Usman | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 |
| | Aldila Fakhurrozi | | | | | |
| 2 | NH | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 3 | Jainal Majid | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 |
| 4 | Irianto Lela Ona | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 5 | Husnul Yakin | 3 | 5 | 2 | 5 | 2 |
| 6 | Hendro Ricky S | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 |
| 7 | Zainal Barawasi | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 |

5. Menghitung CF dan SF masing-masing aspek kepribadian dari masing-masing karyawan

Pada tahap ini dilakukan perhitungan mengikuti rumus di bawah ini.

$$\text{Rumus CF: } NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} \text{ dan Rumus SF: } NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS}$$

Keterangan:

- 1) *Core factor & Secondary Factor*: *Core factor* = faktor Utama, *Secondary Factor* = Faktor Pendukung
- 2) NCF: Nilai Rata-Rata CF
- 3) NC: Jumlah Total Nilai CF

- 4) IC: Jumlah Item CF
- 5) NSF: Nilai Rata-Rata SF
- 6) NS: Jumlah Total Nilai SF
- 7) IS: Jumlah Item SF

Tabel 5 Hasil Perhitungan CF dan SF

| No | Nama karyawan | NCF | NSF |
|----|---------------------------|------|-----|
| 1 | M. Iqbal Jamion | 5 | 3.5 |
| 2 | Donathus A. Rumbewas | 4.33 | 3.5 |
| 3 | Rizky F. Tuasela | 4.67 | 3.5 |
| 4 | Syarif Hidayatullah | 4 | 3.5 |
| 5 | Makhfud | 3.33 | 3.5 |
| 6 | Varensius Alfrianto Lallo | 3.67 | 2.5 |
| 7 | Zainal Barawasi | 4.33 | 3.5 |

6. Menghitung Nilai Total (NT)

Pada tahap ini dilakukan perhitungan mengikuti rumus di bawah ini.

Rumus: $NT = (x)\% * NCF + (y)\% * NSF$

Keterangan:

- 1) NT : Nilai Total
- 2) NCF : Nilai Rata-Rata *Core Factor*
- 3) NSF : Nilai Rata-Rata *Secondary Factor*
- 4) (x)% : Nilai Persen *Core Factor*
- 5) (y)% : Nilai Persen *Secondary Factor*

Tabel 6 Hasil Nilai Total (NT)

| No | Nama Pegawai | Nilai total (NT) |
|----|---------------------------|------------------|
| 1 | M. Iqbal Jamion | 4.4 |
| 2 | Donathus A. Rumbewas | 4 |
| 3 | Rizky F. Tuasela | 4.2 |
| 4 | Syarif Hidayatullah | 3.8 |
| 5 | Makhfud | 3.4 |
| 6 | Varensius Alfrianto Lallo | 3.2 |
| 7 | Zainal Barawasi | 4 |

Dari wawancara yang dilakukan bersama pihak HRD PT. Telkom Akses Kota Sorong yakni Ibu Astri Angli bahwa nilai rata-rata untuk menjadi karyawan tetap adalah 4 maka dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan menggunakan Metode *Profile Matching* untuk penentuan karyawan kontrak yang diangkat menjadi karyawan tetap adalah Siti Rahmatia Usman dengan nilai 4.4, Jainal Majid dengan nilai 4.2, Aldila Fakhurrozi NH dengan nilai

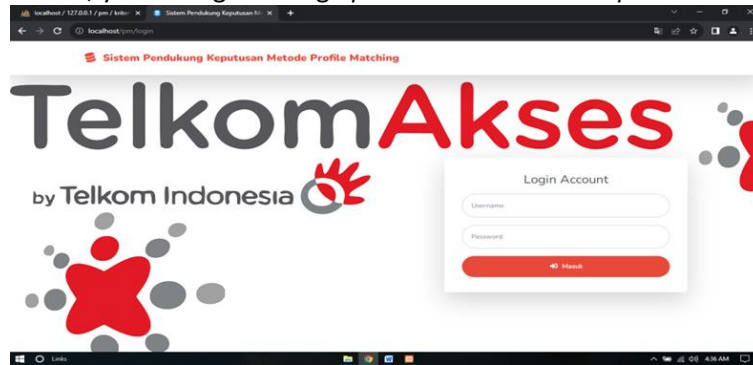
4 dan Octovianus Mabruwaru dengan nilai 4.

3.2 Implementasi *User Interface*

Berikut merupakan implementasi interface (tampilan) sistem pada aplikasi SPK

1. Halaman *Login (user)*

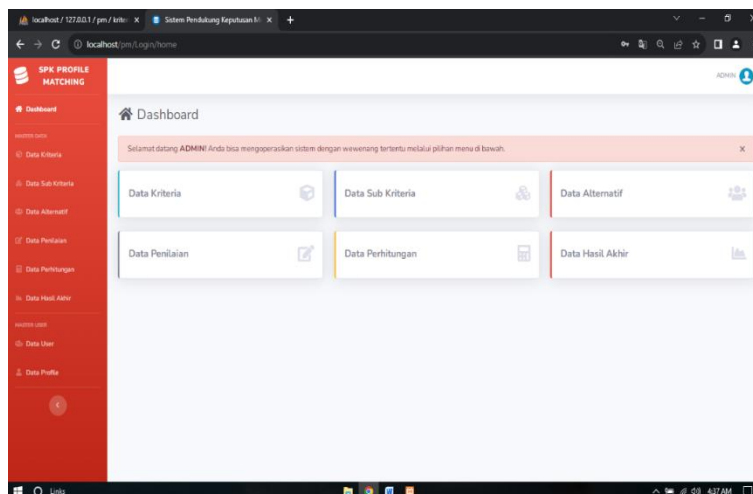
Halaman *login* merupakan tampilan saat admin atau manager ingin masuk ke dalam *website*, yaitu dengan menginputkan *username* dan *password*.



Gambar 8. Halaman *Login (user)*

2. Halaman *Dashboard Admin*

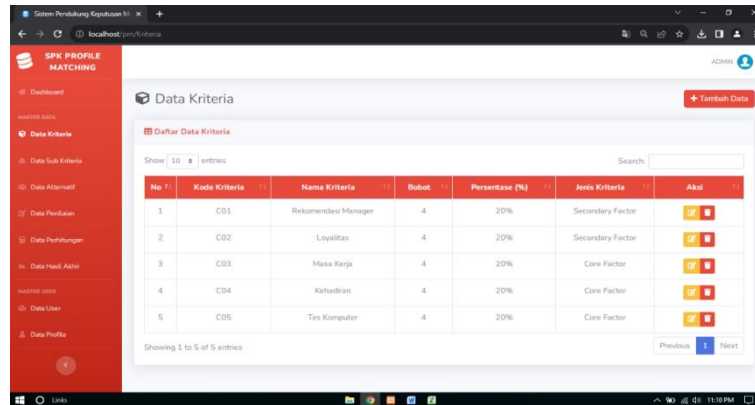
Halaman *dashboard* admin merupakan tampilan awal sistem pada saat admin berhasil *login*, pada halaman ini berisi secara umum semua total data.



Gambar 9. Halaman *Dashboard Admin*

3. Halaman *Data Kriteria*

Halaman data kriteria admin merupakan tampilan halaman dimana terdapat Nama Kriteria, Bobot, Persentase, Jenis Kriteria dan admin dapat melakukan aksi seperti *edit*, *delete* serta admin bisa untuk menambahkan data kriteria baru.

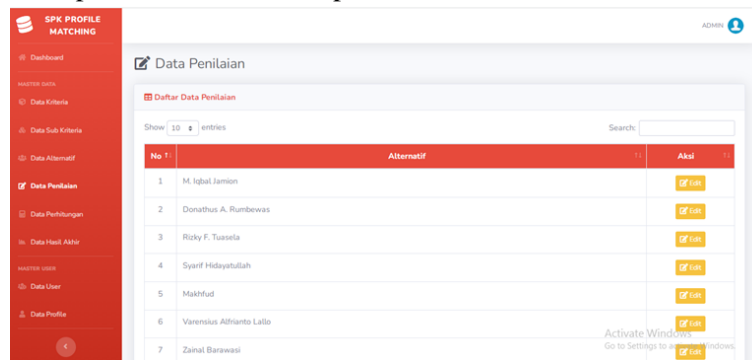


| No. | Kode Kriteria | Nama Kriteria | Bobot | Persentase (%) | Jenis Kriteria | Aksi |
|-----|---------------|---------------------|-------|----------------|------------------|-----------------|
| 1 | CD1 | Rekomendasi Manager | 4 | 20% | Secondary Factor | [Edit] [Delete] |
| 2 | CD2 | Loyalitas | 4 | 20% | Secondary Factor | [Edit] [Delete] |
| 3 | CD3 | Masa Kerja | 4 | 20% | Core Factor | [Edit] [Delete] |
| 4 | CD4 | Kehadiran | 4 | 20% | Core Factor | [Edit] [Delete] |
| 5 | CD5 | Tes Komputer | 4 | 20% | Core Factor | [Edit] [Delete] |

Gambar 10 Halaman Data Kriteria

4. Halaman Data Penilaian

Halaman data penilaian admin merupakan tampilan halaman dimana terdapat Alternatif dan admin dapat melakukan aksi seperti edit.

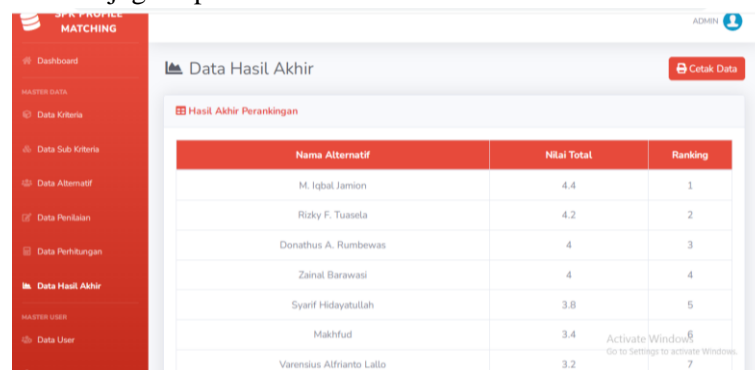


| No. | Alternatif | Aksi |
|-----|--------------------------|--------|
| 1 | M. Iqbal Jamion | [Edit] |
| 2 | Donathus A. Rumbewas | [Edit] |
| 3 | Rizky F. Tuasela | [Edit] |
| 4 | Syarif Hidayatullah | [Edit] |
| 5 | Makhfud | [Edit] |
| 6 | Varenius Alfrianto Lallo | [Edit] |
| 7 | Zainat Barawasi | [Edit] |

Gambar 11 Halaman Data Penilaian

5. Halaman Data Hasil

Pada halaman data hasil akhir admin ini akan otomatis menampilkan hasil akhir dan hasil Ranking dari metode *profile matching* yang terdiri dari Data Alternatif, Nilai Qi, Ranking dan admin juga dapat Cetak Data hasil akhir.



| Nama Alternatif | Nilai Total | Ranking |
|--------------------------|-------------|---------|
| M. Iqbal Jamion | 4.4 | 1 |
| Rizky F. Tuasela | 4.2 | 2 |
| Donathus A. Rumbewas | 4 | 3 |
| Zainat Barawasi | 4 | 4 |
| Syarif Hidayatullah | 3.8 | 5 |
| Makhfud | 3.4 | 6 |
| Varenius Alfrianto Lallo | 3.2 | 7 |

Gambar 12 Halaman Data Hasil

3.3 Pengujian Sistem

Metode *Blackbox Testing* adalah sebuah metode yang dipakai untuk menguji sebuah *software* tanpa harus memperhatikan detail *software*. Pengujian ini hanya memeriksa nilai keluaran berdasarkan nilai masukan masing-masing. Tidak ada upaya untuk mengetahui kode program apa yang *output* pakai [7].

Pengujian dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat trouble atau error pada sistem. Pengujian dilakukan dengan menggunakan metode black box yaitu pengujian fungsi-fungsi yang ada pada sistem dan juga penulis melakukan pengujian Metode *Black Box* berbasis *Equivalence Partitioning* untuk menguji kualitas aplikasi.

Tabel 7. Hasil Pengujian *Black Box Equivalence Partitioning*

| No | Fungsi Yang Diuji | Cara Pengujian | Halaman Yang Diharapkan |
|----|--------------------------------|--|---|
| 1 | Login Admin | Admin melakukan login sesuai dengan username dan password yang sudah terdaftar pada sistem | Admin dapat masuk ke sistem / menu utama admin |
| 2 | Tambah data kriteria | Klik simbol tambah pada data kriteria | Admin dapat menambah data kriteria |
| 3 | Edit data kriteria | Klik simbol edit pada data kriteria | Admin dapat mengedit data kriteria |
| 4 | Hapus data kriteria | Klik simbol hapus pada data kriteria | Admin dapat menghapus data kriteria |
| 5 | Pencarian / cari data kriteria | Ketikan kata kunci berupa kode atau nama pada pencarian | Dapat menampilkan data yang dicari berdasarkan kata kunci |
| 6 | Tambah data sub kriteria | Klik simbol tambah pada data sub kriteria | Admin dapat menambah data sub kriteria |
| 7 | Edit data sub kriteria | Klik simbol edit pada data sub kriteria | Admin dapat mengedit data sub kriteria |
| 8 | Hapus data sub kriteria | Klik simbol hapus pada data sub kriteria | Admin dapat menghapus data sub kriteria |
| 9 | Tambah data alternatif | Klik simbol tambah pada data alternatif | Admin dapat menambah data alternatif |

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan telah dilakukan dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Sistem ini dapat menerapkan metode Profile Matching pada sistem pendukung keputusan penilaian dalam penentuan karyawan tetap dan dapat menghasilkan informasi metode yang digunakan dalam penentuan karyawan tetap.
2. Sistem ini dapat membantu manager maupun Hrd dalam melakukan penilaian dalam penentuan karyawan tetap secara lebih cepat dan tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Setiawati, I. and Kosim, K. (2019) ‘Sistem Pendukung Keputusan Untuk Menentukan Pengangkatan Karyawan Menggunakan Metode Profile Matching’, *Jurnal Ilmiah Intech : Information Technology Journal of UMUS*, 1(01), pp. 79–88. Available at: <https://doi.org/10.46772/intech.v1i01.40>.
 - [2] Nisa, K. and Sutinah, E. (2018) ‘Profile Matching Untuk Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Vendor Maintenance Server dan Jaringan’, *Jurnal Informatika*, 5(2), pp. 262–269. Available at: <https://doi.org/10.31294/ji.v5i2.3638>.
 - [3] Soepomo, P. (2013) ‘Menggunakan Metode Gap Kompetensi’, *Jurnal Sarjana Teknik Informatika*, 1, pp. 574–583.
 - [4] Study, C. *et al.* (2017) ‘Penerapan Metode Profile Matching pada Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Ketua Program Studi (STUDI Kasus : Program Studi Teknik Informatika STMIK Musi Rawas) (Implementation of Profile Matching Method in Decision Support System of Selection of Study Program Leader’, V(November), pp. 87–93.
 - [5] Study, P. *et al.* (2021) ‘Perancangan sistem informasi penerimaan peserta pelatihan di dinas pariwisata kabupaten kulon progo berbasis web tugas akhir’.
 - [6] Haryanti, T. (2019) ‘Penerapan Metode Profile Matching Untuk Sistem Pendukung Keputusan Kandidat Karyawan Terbaik’, 3, pp. 75–81.
 - [7] Hasa, M. F., Soekarta, R., & Setiawan, R. T. (2023). Sistem Pengaduan Masyarakat Terhadap Masalah Lingkungan Berbasis Android Yayasan Sorong Peduli Lingkungan. *Jika (Jurnal Informatika)*, 7(2), 225-233.
 - [8] D. E. Sri Rahajeng dan I. H. Al Amin, “Decision Support for New Employee Admissions With Profile Matching And Electre Methods,” *Sci. J. Informatics*, vol. 8, no. 1, hal. 24–32, 2021, doi: 10.15294/sji.v8i1.27786.
-