



# Implementasi Metode Profile Matching Untuk Penyaluran Calon Tenaga Kerja Pada Pt Resmar Hartana

Baringin Sianipar<sup>1\*</sup>, Ifanlius Ndruru<sup>2</sup>, Gunug Juanda Tampubolon<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Teknologi Rekayasa Komputer Jaringan, STMIK Pelita Nusantara, Indonesia

Email Korespondensi : <sup>1</sup>aniparbaringin87@gmail.com

**Abstrak**– PT. Resmar Hartana adalah perusahaan outsourcing yang mendistribusikan tenaga kerja terampil untuk ditempatkan di perusahaan-perusahaan yang kerjasama dengan PT. Resmar Hartana. Dalam Hal ini PT. Resmar Hartana Mengalami kesulitan dalam Pemilihan siapa calon tenaga kerja yang memiliki kriteria yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan kerjasama. Dengan Banyaknya calon pelamar tenaga kerja tidak dipungkiri juga bahwa dalam pemilihan calon tenaga kerja di PT. Resmar Hartana sering dilakukan tidak objektif karena masih menggunakan metode manual. Dengan adanya penerapan metode *Profile matching* ini dalam memilih calon tenaga kerja tidak terjadi kesalahan dalam pengambilan keputusan siapa yang memenuhi kriteria. Dan dengan adanya Metode *Profile Matching* ini dapat memberikan nilai secara objektif terhadap PT. Resmar Hartana dalam membantu perusahaan untuk meningkatkan efektivitas seleksi calon tenaga kerja dan mengurangi waktu dan biaya yang diperlukan dalam proses seleksi dalam memberikan penilaian kinerja pegawai. Dan adapun yang menjadi luaran penelitian ini adalah sebagai laporan beban kerja dosen di lingkungan Internal STMIK Pelita Nusantara dan akan Dipublish jurnal nasional terakreditasi sinta.

**Kata Kunci:** Sistem Pendukung Keputusan, SPK, Profile Matching

**Abstract**– PT. Resmar Hartana is an outsourcing company that distributes skilled workers to be placed in companies that cooperate with PT. Resmar Hartana. In this case PT. Resmar Hartana experienced difficulties in selecting prospective workers who had criteria that matched the job requirements required by the cooperation company. With so many prospective workforce, it is no exception that in the selection of prospective workers at PT. Resmar Hartana is often carried out not objectively because it still uses the manual method. With the application of the Profile matching method in selecting prospective workers, there is no mistake in making a decision on who meets the criteria. And with the Profile Matching Method, it can objectively provide value to PT. Resmar Hartana in assisting companies to increase the effectiveness of the selection of prospective workers and reduce the time and costs required in the selection process to improve employee performance appraisal. And the output of this research is a report on the workload of lecturers in the internal environment of STMIK Pelita Nusantara and will be published in a sinta-accredited national journal.

**Keywords:** Decision Support System, SPK, Profile Matching

## I. PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi informasi saat ini sangat penting dalam pengambilan suatu Sistem Pendukung Keputusan (SPK) untuk mendapatkan hasil yang tepat dan cepat digunakan oleh instansi negeri maupun swasta. Dengan adanya Sistem Pendukung Keputusan, pimpinan perusahaan dan dengan cepat dan tepat dalam mengambil keputusan. Di dalam sistem pendukung keputusan terdapat alternatif, kriteria dan bobot yang digunakan untuk menentukan suatu solusi terbaik.

Demikian juga kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penunjang untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu perusahaan. Maka dari itu sumber daya manusia yang berkompentensi tinggi dapat mendukung tingkat kinerja seorang karyawan, dengan penilaian calon tenaga kerja maka akan diketahui prestasi yang dicapai setiap calon pekerja, hal ini dapat digunakan oleh instansi atau perusahaan sebagai pertimbangan dalam menentukan calon tenaga kerja untuk mendukung kemajuan perusahaan tersebut.

Dengan spesifikasi atau karakteristik kebutuhan posisi pekerjaan yang telah ditentukan. Sehingga kebiasaan yang lazim dilakukan stakeholder/perusahaan adalah menginformasikan lowongan pekerjaan dan menunggu calon tenaga kerja untuk melamar pekerjaan. Selanjutnya proses seleksi dilakukan bagi pelamar yang telah mengajukan lamarannya.. Sehingga terkadang sebuah

posisi dalam lowongan pekerjaan diisi oleh mereka yang tidak sesuai dengan kriteria yang diinginkan

Penelitian ini penting untuk dilakukan dalam upaya mencari alternatif untuk menyediakan sebuah layanan *Job Placement* berbasis Teknologi Informasi (TI) yang mempertemukan entitas Perusahaan, calon tenaga kerja dan Stakeholder. Sehingga akan terbentuk sinergi yang semakin mempererat hubungan antara Calon tenaga kerja dan Perusahaan terutama dalam peluang calon tenaga kerja ditempatkan disuatu perusahaan.

PT. Resmar Hartana saat ini masih merekrut calon tenaga kerja dengan menggunakan manual. Pada penelitian ini akan diusulkan untuk membuat sistem untuk memilih calon tenaga kerja dengan menggunakan metode *profile Maching* . Diharapkan dengan menggunakan sistem terkomputerisasi ini makan pengambilan keputusan dalam perusahaan Resmar Hartana akan mendapatkan hasil yang terbaik.

Berdasarkan permasalahan diatas, dan untuk mengurangi terjadinya kesalahan yang ada perlunya suatu sistem pendukung keputusan yang dapat menganalisa beberapa calon tenaga kerja yang sesuai dengan kriteria. Untuk mendukung perekrutan calon tenaga kerja yang professional diperlukan satu metode untuk membuat batasan ke calon tenaga kerja sangat penting untuk perusahaan Resmar Hartana sehingga pihak perusahaan



dapat mengetahui calon tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang tepat dan ditempatkan di perusahaan rekanan.

## II. METODE PENELITIAN

### 2.1 Metode Profile Matching

Metode Profile Matching merupakan salah satu bagian dari multireteria decision making yang dapat memberikan solusi untuk pengambilan keputusan yang objektif dan memiliki tujuan yang jelas. Menurut Cahya (2018), Profile matching adalah sebuah mekanisme pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variable predictor yang ideal yang harus dipenuhi oleh subyek yang diteliti, bukannya tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati.

Dalam proses profile matching secara garis besar merupakan proses membandingkan antara nilai actual dari suatu profile yang akan dinilai nilai profil yang diharapkan, sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (disebut juga Gap), semakin kecil gap yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar.

Hal yang dibandingkan adalah sesuatu yang dapat dihitung dengan angka atau dapat ditampilkan secara numeric dan angka yang digunakan untuk membandingkan berupa bilangan bulat. Nilai gap yang bernilai 0 adalah nilai tertinggi, yang berarti nilai peserta sama dengan profil ideal. Profile Matching akan membagi nilai nilai subkriteria ke dalam sebuah kriteria menjadi dua bagian yaitu secondary factor yang merupakan aspek-aspek yang paling dibutuhkan dalam suatu kriteria dan core factor yang merupakan aspek-aspek pendukung *core factor*.

### 2.2 Konsep Dasar Profile Matching

#### a. Pemetaan Gap

Gap adalah perbedaan antara profil jabatan dengan nilai profil individu yang diukur dari nilai atribut yang telah ditentukan. Pemetaan Gap dapat ditulis dalam persamaan  $1 \text{ Gap} = \text{Nilai} - \text{Nilai Standar}$  Untuk pengumpulan Gap Pada Tiap Atributnya mempunyai perhitungan yang berbeda-beda pada tiap permasalahan. Contoh rentang Gap dapat dilihat pada table 1

Tabel 1. Rentang Nilai Gap

Range Penilaian	Kategori	Nilai
0-49	Sangat Kurang	1
50-59	Kurang	2
60-74	Cukup	3
75-84	Baik	4
84-100	Sangat Baik	5

#### b. Penentuan Bobot Nilai Gap

Dalam tahap ini akan ditentukan bobot nilai masing-masing atribut dengan menggunakan bobot nilai yang telah ditentukan bagi masing-masing atribut itu sendiri. Adapun masukan dari proses pembobotan ini adalah selisih dari profil individu dan profil jabatan. Selisih

yang didapatkan dapat diberikan bobot sesuai dari nilai patokan pada Tabel 2. Perbandingan bobot dengan nilai Gap dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Perbandingan Bobot

Selisih	Bobot	Keterangan
0	5	Tidak ada selisih
1	4,5	Kompotensi Kelebihan 1
-1	4	Kompotensi Kelebihan 2
2	3,5	Kompotensi Kelebihan 2
-2	3	Kompotensi Kekurangan 2
3	2,5	Kompotensi Kekurangan 3
4	1,5	Kompotensi Kelebihan 4
-4	1	Kompotensi kekurangan 4

### c. Perhitungan Nilai Core Factor dan Secondary Factor

Setelah menentukan bobot pada tiap atribut, selanjutnya tiap atribut dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu: Core Factor dan Secondary factor

#### a. Core Factor

Core Factor merupakan atribut yang paling diutamakan atau yang paling menonjol pada suatu jabatan. Aspek core Factor diperkirakan dapat menghasilkan kinerja optimal.

Perhitungan core factor dapat dirumuskan :

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

Ket:

NCF : Nilai Rata-Rata Core Factor  
 NC : Jumlah Total Nilai Core Factor  
 IC : Jumlah Aspek Core factor

#### b. Secondary Factor

*Secondary Factor* merupakan aspek-aspek selain yang ada pada aspek *Core Factor*. Perhitungan *Secondary Factor* dapat dilihat pada persamaan 3

$$NSF = \frac{\sum NS}{\sum IC}$$

Keterangan:

NSF : Nilai Rata-Rata Secondary Factor  
 NC : Jumlah Total Nilai Secondary Factor  
 IC : Jumlah Aspek Secondary Factor

### c. Perhitungan Nilai Total Aspek



Perhitungan nilai total atribut pada tiap aspek tersebut didapatkan dari hasil perhitungan *Core Factor* dan *Secondary Factor* tersebut yang akan dijumlahkan berdasarkan persentase. persentase yang diberikan pada *Core Factor* dan *Secondary Factor* diperkirakan akan berpengaruh terhadap kinerja pada tiap-tiap profil. Perhitungan nilai total aspek dapat dirumuskan pada persamaan 4.

$$\text{Nilai Total} = (x)\% \text{NCF} + (x)\% \text{NSF}$$

Keterangan:

- NCF : Nilai Rata-Rata Core Factor
- NSF : Nilai Rata-Rata Secondary Factor
- (X)% : Nilai Persen Yang Diinputkan

**d. Perhitungan Hasi Akhir**

Hasil Akhir Dari Metode Profile Matching adalah perurutan kandidat yang akan menempati posisi jabatan tertentu. Penentuan ranking mengacu pada hasil perhitungan tersebut dapat ditunjukkan pada persamaan 5

$$\text{Hasil Akhir} = \sum_{i=0} (x)\%Ni$$

**III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**3.1 Analisa Data**

Berdasarkan dari uraian data yang sudah dikumpulkan maka peneliti dan objek yang dijadikan sebagai bagian dari penelitain melakukan analisi data sehingga ditemukan sub kriteria sebagai kebutuhan proses perhitungan, berikut ini hasil analisa sub kriteria

Tabel.2 : Kriteria Aspek

No	Kriteria	Keterangan Sub Kriteria	
1	Aspek Pengetahuan	Y1	Pengetahuan Dasar
		Y2	Kemampuan Verbal
		Y3	Kreatifitas
2	Aspek Perilaku	Z1	Stabilitas Emosi
		Z2	Kepercayaan Diri
		Z3	Kerjasama
		Z4	Ketelitian Kerja

Kemudian untuk nilai aspek sub kriterianya adalah sebagai berikut ini:

Tabel.3 : Nilai Aspek

Nilai Kriteria	1 : Sangat Kurang
	2 : Kurang
	3 : Cukup
	4 : Baik
	5 : Sangat Baik

Berikut Penilaian yang sudah dilakukan Direktur PT. Resmar Hartana adalah sebagai berikut:

Tabel.4: Penilaian Pegawai

No	Nama Calon Tenaga Kerja	Sub Kriteria							
		Y1	Y2	Y3	Z1	Z2	Z3	Z4	
1	Christin	4	2	4	4	5	3	3	
2	Johan Simanjuntak	5	3	4	4	5	4	3	
3	Indah Dewi Lestari	5	3	4	4	4	5	2	
4	Hans Mrp	5	3	3	4	4	3	4	
5	Suyoslan Manihuruk	5	3	4	5	4	4	2	

Berikut adalah beberapa tahapan dan perumusan perhitungan dengan metode profile matching, (Kristiana, 2015:164) :

**3.2 Pemetaan GAP**

Gap yang dimaksud disini adalah perbedaan antara profil jabatan dengan profil karyawan atau bisa ditunjukkan pada rumus di bawah:

$$\text{GAP} = \text{Profil Pegawai} - \text{Profile Kinerja}$$

**Keterangan:**

Profil Pegawai : Nilai Pegawai

Profil Kinerja : Nilai Standart

Tabel.5 : GAP Aspek Pengetahuan

No.	Nama Calon Tenaga Kerja	Kriteria		
		Y1	Y2	Y3
1	Christin	4	2	4
2	Johan Simanjuntak	5	3	4
3	Indah Dewi Lestari	5	3	4
4	Hans Mrp	5	3	3
5	Suyoslan Manihuruk	5	3	4
<b>Profil Pencapaian</b>		<b>5</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1	Christin	-1	-1	0
2	Johan Simanjuntak	0	0	0
3	Indah Dewi Lestari	0	0	0
4	Hans Mrp	0	0	-1
5	Suyoslan Manihuruk	0	0	0

Tabel.6 : GAP Aspek Perilaku



No.	Nama Calon Tenaga Kerja	Kriteria			
		Z1	Z2	Z3	Z4
1	Christin	4	5	3	3
2	Johan Simanjuntak	4	5	4	3
3	Indah Dewi Lestari	4	4	5	2
4	Hans Mrp	4	4	3	4
5	Suyoslan Manihuruk	5	4	4	2
<b>Profil Pencapaian</b>		<b>4</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
1	Christin	0	1	0	0
2	Johan Simanjuntak	0	1	1	0
3	Indah Dewi Lestari	0	0	1	-1
4	Hans Mrp	0	0	0	1
5	Suyoslan Manihuruk	1	0	1	-1

### 3.3 Pembobotan

Setelah didapatkan tiap gap masing-masing pegawai maka tiap profil nasabah diberi bobot nilai patokan seperti pada tabel-tabel berikut:

Tabel.7 : Bobot Nilai Gap

No	Selisis	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	5	Tidak ada Selisih (Kompetensi 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 : (Kusrini, 2007)

Tabel.8 : Penentuan Nilai Bobot Aspek Pengetahuan

No.	Nama Calon Tenaga Kerja	Kriteria		
		Y1	Y2	Y3
1	Christin	-1	-1	0
2	Johan Simanjuntak	0	0	0
3	Indah Dewi Lestari	0	0	0
4	Hans Mrp	0	0	-1
5	Suyoslan Manihuruk	0	0	0
<b>Nilai Bobot</b>				
1	Christin	4	4	5
2	Johan Simanjuntak	5	5	5
3	Indah Dewi Lestari	5	5	5
4	Hans Mrp	5	5	4
5	Suyoslan Manihuruk	5	5	5

Tabel.9 : Penentuan Nilai Bobot Aspek Perilaku

No.	Nama Calon Tenaga Kerja	Kriteria			
		Z1	Z2	Z3	Z4
1	Christin	0	1	0	0
2	Johan Simanjuntak	0	1	1	0
3	Indah Dewi Lestari	0	0	1	-1
4	Hans Mrp	0	0	0	1
5	Suyoslan Manihuruk	1	0	1	-1
<b>Nilai Bobot</b>					
1	Christin	5	4,5	5	5
2	Johan Simanjuntak	5	4,5	4,5	5
3	Indah Dewi Lestari	5	5	4,5	4
4	Hans Mrp	5	5	5	4,5
5	Suyoslan Manihuruk	4,5	5	4,5	4

### 3.4. Perhitungan dan Pengelompokkan

Core dan Secondary Factor Setelah menentukan bobot nilai GAP maka selanjutnya dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu kelompok core factor dan secondary factor. Perhitungan core dan secondary Factor ditunjukkan menggunakan rumus.

#### a. Core Factor

Core factor adalah aspek (kompetensi) yang paling menonjol atau paling dibutuhkan oleh suatu jabatan yang diperkirakan dapat menghasilkan kinerja optimal.

#### a. Aspek Sasaran Kerja

Untuk perhitungan core factor dan secondary factor untuk aspek kinerja, dengan terlebih dahulu menentukan sub-aspek mana yang menjadi core factor dari aspek kinerja (sub-aspek yaitu Y1 dan Y3) maka sub-aspek sisanya (Y2) akan menjadi secondary factor. Berikut cara pengerjaannya perhitungan pada sub aspek berikut:

#### 1. Christin

$$NFC = \frac{4+5}{2} = \frac{9}{2} = 4,5$$

$$NSF = \frac{4}{1} = 4$$

#### 2. Johan Simanjuntak

$$NFC = \frac{5+5}{2} = \frac{10}{2} = 5$$

$$NSF = \frac{5}{1} = 5$$

#### 3. Indah Dewi Lestari

$$NFC = \frac{5+5}{2} = \frac{10}{2} = 5$$

$$NSF = \frac{5}{1} = 5$$



1

**4. Hans Mrp**

$$NFC = \frac{5 + 4}{2} = \frac{9}{2} = 4,5$$

$$NSF = \frac{5}{1} = 5$$

**5. Suyoslan Manihuruk**

$$NFC = \frac{5 + 5}{2} = \frac{10}{2} = 5$$

$$NSF = \frac{5}{1} = 5$$

Tabel.10 : Bobot Nilai GAP Aspek Pengetahuan

No	Nama Calon Tenaga Kerja	Kriteria			NCF	NSF
		Y1	Y2	Y3		
1	Christin	4	4	5	4,5	4
2	Johan Simanjuntak	5	5	5	5	5
3	Indah Dewi Lestari	5	5	5	5	5
4	Hans Mrp	5	5	4	4,5	5
5	Suyoslan Manihuruk	5	5	5	5	5

**b. Aspek Perilaku**

Untuk perhitungan core factor dan secondary factor untuk aspek sikap kerja, dengan terlebih dahulu menentukan sub-aspek mana yang menjadi core factor dari aspek sikap kerja (sub-aspek yaitu Z1 dan Z2) maka sub-aspek sisanya (Z3 dan Z4) akan menjadi secondary factor.

Berikut cara pengerjaannya perhitungan pada sub aspek berikut:

**1. Christin**

$$NFC = \frac{5 + 4,5}{2} = \frac{9,5}{2} = 4,75$$

$$NSF = \frac{5 + 5}{2} = \frac{10}{2} = 5$$

**2. Johan Simanjuntak**

$$NFC = \frac{5 + 4,5}{2} = \frac{9,5}{2} = 4,75$$

$$NSF = \frac{4,5 + 5}{2} = \frac{9,5}{2} = 4,75$$

**3. Indah Dewi Lestari**

$$NFC = \frac{5 + 5}{2} = \frac{10}{2} = 5$$

$$NSF = \frac{4,5 + 4}{2} = \frac{8,5}{2} = 4,25$$

**4. Hans Mrp**

$$NFC = \frac{5 + 5}{2} = \frac{10}{2} = 5$$

$$NSF = \frac{5 + 4,5}{2} = \frac{9,5}{2} = 4,75$$

**5. Suyoslan Manihuruk**

$$NFC = \frac{4,5 + 5}{2} = \frac{9,5}{2} = 4,75$$

$$NSF = \frac{4,5 + 4}{2} = \frac{8,5}{2} = 4,25$$

Tabel.11 : Bobot Nilai GAP Aspek Perilaku

No	Nama Calon Tenaga Kerja	Kriteria				NCF	NSF
		Z1	Z2	Z3	Z4		
1	Christin	5	4,5	5	5	4,75	5
2	Johan Simanjuntak	5	4,5	4,5	5	4,75	4,75
3	Indah Dewi Lestari	5	5	4,5	4	5	4,25
4	Hans Mrp	5	5	5	4,5	5	4,75
5	Suyoslan Manihuruk	4,5	5	4,5	4	4,75	4,75

Bagian ini berisi kesimpulan yang menjawab hal segala

**3.5 Perhitungan Nilai Total**

Dari Tabel hasil perhitungan setiap kriteria diatas, maka selanjutnya akan dihitung nilai total berdasarkan persentase dari core factor dan secondary factor yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap profil. Rumus perhitungan bisa dilihat pada rumus berikut :

$$N(s,p) = (x)\%NCF(s,p) + (x)\%NSF(s,p)$$

Keterangan:

N (s,p) : Nilai total dari aspek

NCF (s,p) : Nilai rata-rata core factor (sasaran kerja, perilaku)

NSF (s,p) : Nilai rata-rata secondary factor (sasaran kerja, perilaku)

(x)% : Nilai persen yang diinputkan

**a. Aspek Pengetahuan**

Perhitungan nilai total terlebih dahulu menentukan nilai persen yang di inputkan yaitu core factor 60% dan secondary factor 40%. Kemudian nilai core factor dan secondary factor ini dijumlahkan sesuai rumus sebagai berikut:

- Christin = (60% x 4,5) + (40% x 4) = 2,7 + 1,6 = 4
- Johan Simanjuntak = (60% x 5) + (40% x 5) = 3 + 2 = 5
- Indah Dewi Lestari = (60% x 5) + (40% x 5) = 3 + 2 = 5
- Hans Mrp = (60% x 4,5) + (40% x 5) = 2,7 + 2 = 4,7
- Erma = (60% x 5) + (40% x 5) = 3 + 2 = 5

Tabel.12 : Nilai Total GAP Aspek Sasaran Kerja

No	Nama Calon Tenaga Kerja	NCF	NSF	N(a)
1	Christin	4,5	4	4
2	Johan Simanjuntak	5	5	5
3	Indah Dewi Lestari	5	5	5
4	Hans Mrp	4,5	5	4,75
5	Suyoslan Manihuruk	5	5	5

**b. Aspek Perilaku**

Christin = (60% x 4,75) + (40% x 5) = 2,85 + 2 = 4,85



2. Johan Simanjuntak =  $(60\% \times 4,75) + (40\% \times 4,75)$  = 4,925  
= 2,85 + 1,9  
= 4,75
3. Indah Dewi Lestari =  $(60\% \times 5) + (40\% \times 4,25)$   
= 3 + 1,7  
= 4,7
4. Hans Mrp =  $(60\% \times 5) + (40\% \times 4,75)$   
= 3 + 1,9  
= 4,9
5. Suyoslan Manihuruk =  $(60\% \times 4,75) + (40\% \times 4,75)$   
= 2,85 + 1,9  
= 4,75

Tabel.13 : Nilai Total GAP Aspek Perilaku

No	Nama Calon Tenaga Kerja	NCF	NSF	N(b)
1	Christin	4,75	5	4,85
2	Johan Simanjuntak	4,75	4,75	4,75
3	Indah Dewi Lestari	5	4,25	4,7
4	Hans Mrp	5	4,75	4,9
5	Suyoslan Manihuruk	4,75	4,75	4,75

### 3.6. Penentuan Hasil Akhir

Untuk menentukan Hasil akhir proses Profile Matching yaitu melakukan ranking dari kandidat yang diajukan. Setelah setiap kandidat mendapat hasil akhir, maka bisa ditentukan peringkat atau ranking dari kandidat berdasarkan pada semakin besarnya nilai hasil akhir sehingga semakin besar pula kesempatan untuk dipilih menjadi Manager.

$$HA = (x)\%Ns + (x)\%Np$$

**Keterangan:**

Ha : Hasil Akhir

Ns : Nilai Sasaran Kerja

Np : Nilai Perilaku

(x)% : Nilai Persen yang diinputkan

Hasil akhir dari proses ini yaitu penilaian pegawai yang akan dinilai kinerjanya. Penentuan hasil perhitungan ini untuk mendapatkan predikat pegawai berprestasi. Sebagai contoh dari rumus untuk perhitungan hasil akhir di atas maka hasil akhir dari pegawai dengan aspek sasaran kerja dengan nilai persen = 70% dan aspek perilaku dengan nilai persen = 30%. Dapat dilihat pada proses di bawah ini:

1. Christin =  $(70\% \times 4) + (30\% \times 4,85)$   
= 2,8 + 1,455  
= 4,255
2. Johan Simanjuntak =  $(70\% \times 5) + (30\% \times 4,75)$   
= 3,5 + 1,425  
= 4,925
3. Indah Dewi Lestari =  $(70\% \times 5) + (30\% \times 4,7)$   
= 3,5 + 1,425  
= 4,925
4. Hans Mrp =  $(70\% \times 5) + (30\% \times 4,9)$   
= 3,5 + 1,47  
= 4,97
5. Suyoslan Manihuruk =  $(70\% \times 5) + (30\% \times 4,75)$   
= 3,5 + 1,425

Tabel.14 : Hasil Akhir Penelitian

No	Nama Calon Tenaga Kerja	N(a)	N(b)	Hasil Akhir
1	Christin	4	4,85	4,255
2	Johan Simanjuntak	5	4,75	4,9,25
3	Indah Dewi Lestari	5	4,7	4,925
4	Hans Mrp	4,75	4,25	4,97
5	Suyoslan Manihuruk	5	4,75	4,925

Setelah melakukan proses Profil Matching maka sudah ditemukan Hasil Akhir, hasil akhir tersebut diurutkan dari yang tertinggi sampai dengan yang terendah. Untuk mengetahui siapa yang layak menjadi pegawai berprestasi. Yang mendapatkan predikat sebagai pegawai berprestasi pada PT. Resmar Hartana adalah Hans Mrp mendapatkan nilai akhir 4,97 dan Christin mendapatkan nilai akhir 4,255. Yang berhak diangkat menjadi calon manager berdasarkan sistem pendukung keputusan menggunakan metode Profil Matching ialah Hans Mrp.

Tabel.15 : Ranking dari berdasarkan Hasil Akhir

No	Nama Calon Tenaga Kerja	N(a)	N(b)	Hasil Akhir
1	Hans Mrp	4,75	4,25	4,97
2	Johan Simanjuntak	5	4,75	4,925
3	Indah Dewi Lestari	5	4,7	4,925
4	Suyoslan Manihuruk	5	4,75	4,925
5	Christin	4	4,85	4,255

## IV KESIMPULAN

Setelah melakukan proses Profil Matching maka diambil kesimpulan dari seluruh pembahasan, Kesimpulannya sebagai berikut Proses penilaian kinerja pegawai menggunakan metode profile matching yang mampu menyeleksi calon tenaga kerja dengan aspek-aspek yang ditentukan yaitu aspek sasaran kerja dan aspek perilaku yang masing-masing memiliki beberapa sub aspek. Metode Profile Matching yaitu membandingkan antara kompetensi pegawai sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (GAP). Hasil dari analisa pendukung keputusan akan mampu membantu pihak perusahaan dalam menentukan keputusan bahwa Hans Mrp akan diangkat menjadi Calon Tenaga Kerja untuk Disalurkan Ke perusahaan Rekanan

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan Syukur Kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan karunia-Nya kepada kita semua, secara khusus kepada kami sebagai tim pelaksana penelitian sehingga kegiatan penelitian berjudul Implementasi Metode Profile Matching Untuk Penyaluran Calon Tenaga Kerja Pada PT. Resmar Hartana dapat menyelesaikan



laporan kemajuan sesuai dengan waktu yang direncanakan.

Pada Kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada berbagai pihak yang turut membantu dalam menyelesaikan penelitian ini baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Maka dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak John F. Marpaung, M.A., selaku Pembina Yayasan Pendidikan Demokrat Cemerlang.
2. Ibu Ritha Z. Tarigan, S.E., M.M., selaku Ketua Yayasan Pendidikan Demokrat Cemerlang.
3. Ibu Murni Marbun, S.Si., M.M., M.Kom selaku Ketua STMIK Pelita Nusantara.
4. Bapak Bosker Sinaga, S.Kom., M.Kom selaku Wakil Ketua I Bidang Akademik STMIK Pelita Nusantara
5. Bapak Penda Sudarto Hasugian M.Kom selaku Ketua LPPM STMIK Pelita Nusantara.

## V. REFERENSI

- [1] Putra, Y. M (2018). Sistem Pengambilan Keputusan Modul Kuliah Sistem informasi Manajemen Jakarta: FEB-Universitas Mercu Buana
- [2] D. C. P. Sinaga, P. Marpaung, and B. Sianipar, "The Application of the MOORA Method in the Decision-Making System for the Selection of the Best Employees at CV. Lautan Mas," *IJISTECH (International J. Inf. Syst. Technol.*, vol. 5, no. 2, (2021), pp. 233–239.
- [3] Ilah-Warnilah, A. (2020). PENERAPAN METODE ORESTE DALAM MENENTUKAN SISWA BERMASALAH. *Jurnal Sistem Informasi Kaputama (JSIK)*. Retrieved from <https://jurnal.kaputama.ac.id/index.php/JSIK/article/view/364>
- [4] Ilyasa, M., Ependi, U., & Huda, N. (2019). Perangkat Lunak Pendukung Keputusan Pengangkatan Kepala Sekolah Menggunakan Metode Oreste (Studi Kasus: Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Ilir). *Bina Darma ...* Retrieved from <http://conference.binadarma.ac.id/index.php/BDC/CS/article/view/254>
- [5] Israwan, L. F. (2019). Penerapan Multi-Objective Optimization On The Basis Of Ratio (Moora) Dalam Penentuan Asisten Laboratorium. *Jurnal Ilmiah Ilmu Komputer*, 5(1), 19–23. <https://doi.org/10.35329/jiik.v5i1.28>
- [6] Marpaung, P., & Pandiangan, H. (2020). *Utilization of the MOORA Method for Recommended Selection of Best Waiters in Hospitality*. 4(36), 566–573. Retrieved from <https://semanticscholar.org/paper/cdce9b7cfbc266251262df9d1709a8789137d1a5>
- [7] Purwadi, P., & Calam, A. (2020). ... Menentukan Pemasangan Lokasi Strategis Wifi. Id Pada Telkom (Studi Kasus Pada Pemasangan Wifi. Id Di Beberapa Lokasi Medan Menggunakan Metode Oreste. *Jurnal SAINTIKOM (Jurnal Sains ...* Retrieved from <https://ojs.trigunadharma.ac.id/index.php/jis/article/view/231>
- [8] Sianturi, F. A., Sinaga, B., & Hasugian, P. M. (2018). Fuzzy Multiple Attribute Decision Making Dengan Metode Oreste Untuk Menentukan Lokasi Promosi. *Journal Of Informatic Pelita Nusantara*, 3(1), 63–68. Retrieved from <http://ejournal.pelitanusantara.ac.id/index.php/JIPN/article/view/289>
- [9] Supriyadi, S., Ginting, G., & ... (2019). FUZZY MULTIPLE ATTRIBUTE DECISION MACKING (FMADM) BERDASARKAN METODE ORESTE UNTUK MENENTUKAN LOKASI PROMOSI (STUDI KASUS .... *Pelita Informatika ...* Retrieved from <http://ejournal.stmik-budidarma.ac.id/index.php/pelita/article/view/1845>
- [10] Sianipar B, Tampubolon GJ, Sari IM. (2022). Implementasi Metode Simple Additive Weighting Dalam Penilaian Kinerja Pegawai JTJK ( Jurnal Teknik Informatika Kaputama ). *Vol 7(1)*, 144–150.