

**SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN
UNTUK PEREKRUTAN KARYAWAN DENGAN PROFILE MATCHING
(Study Kasus : PT.Mekar Armada Jaya)**

Tugas Akhir



Oleh :
Ika Florensia Br Karo
22074391

Program Studi Teknik Informatika Fakultas Teknologi Informasi
Universitas Kristen Duta Wacana
Tahun 2012

**SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN
UNTUK PEREKRUTAN KARYAWAN DENGAN PROFILE MATCHING
(Study Kasus : PT.Mekar Armada Jaya**

Tugas Akhir



Diajukan kepada Fakultas Teknologi Informasi
Universitas Kristen Duta Wacana
Sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Komputer



Disusun oleh :
Ika Florensia Br Karo
22074242

Program Studi Teknik Informatika Fakultas Teknologi Informasi
Universitas Kristen Duta Wacana
Tahun 2012

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tugas akhir dengan judul :
**SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN UNTUK PEREKRUTAN KARYAWAN
DENGAN PROFILE MATCHING**

(Study Kasus : PT.Mekar Armada Jaya)

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian persyaratan menjadi Sarjana Komputer pada pendidikan sarjana Program Study Teknik Informatika, Fakultas Teknologi Informasi Universitas Kristen Duta Wacana, bukan merupakan tiruan atau duplikasi dari skripsi kesarjanaaan di lingkungan Universitas Kristen Duta Wacana maupun di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian sumber informasinya dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika kemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari skripsi lain, saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar kesarjanaaan saya.

Yogyakarta, 29 Maret 2012



(Ika Florensia Br Karo)

22074391



UKDWN

ABSTRAK

Masalah yang sering terjadi dalam proses penerimaan karyawan adalah jumlah calon karyawan yang melamar sangat banyak dan hasil test dari masing-masing calon karyawan yang tidak jauh berbeda, sehingga sulit untuk manager HRD menentukan siapa calon karyawan yang memiliki tingkat kecocokan yang tinggi dengan jabatan.

Penerapan *profile matching* diharapkan dapat membantu masalah pengambilan keputusan. *Profile Matching* digunakan untuk mencari gap antara calon karyawan dengan jabatan. Semakin mendekati nol gap yang diperoleh maka akan semakin tinggi nilai calon karyawan. Proses pencarian nilai gap berdasar pada empat aspek penilaian yaitu aspek intelegensi, sikap kerja, kepribadian dan kepemimpinan.

Berdasarkan hasil uji lapangan pada PT.Mekar Armada Jaya, hasil yang diperoleh dari penerapan *profile matching* adalah sistem mampu merekomendasikan calon karyawan yang sesuai dengan jabatan, dan sistem memiliki keakuratan rata-rata 53.8 %, sehingga sistem ini layak untuk digunakan oleh PT.Mekar Armada Jaya.

Kata kunci : Sistem Pendukung Keputusan, *Profile Matching*

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Sistem Pendukung Keputusan Untuk Perekrutan Karyawan
Dengan Profile Matching
(Study Kasus: PT.Mekar Armada Jaya)

Nama : Ika Florensia Br Karo

NIM : 22074391

Mata Kuliah : Tugas Akhir

Kode : TIW276

Semester : Genap

Tahun Akademik : 2011/2012

Telah diperiksa dan disetujui
Di Yogyakarta,
Pada tanggal 25 April 2012

Dosen Pembimbing I


Joko Purwadi, S. Kom., M.Kom.

Dosen Pembimbing II


Antonius Rachmat C, S.Kom.,M.Cs.

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

Sistem Pendukung Keputusan Untuk Perekrutan Karyawan Dengan Pofile Matching
(Study Kasus : PT.Mekar Armada Jaya)

Dipertahankan di depan dewan penguji Tugas Akhir/Skripsi
Program Study Teknik Informatika Fakultas Teknologi Informasi
Universitas Kristen Duta Wacana-Yogyakarta
Dan dinyatakan diterima untuk memenuhi salah satu

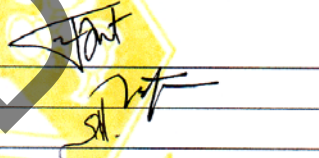
Memperoleh gelar
Sarjana Komputer Pada Tanggal
25 April 2012

Yogyakarta, 25 April 2012

Mengesahkan,

Dewan Penguji :

1. Antonius Rachmat C, S.Kom.,M.Cs
2. Restyandito, S.Kom., MSIS
3. Dra. Widi Hapsari, M.T.



Three handwritten signatures are present, each on a horizontal line. The first signature is in black ink, the second is in blue ink, and the third is in black ink.

Dekan

Ketua Prodi



(Drs. Wimmie Handiwidjojo, MIT.)



(Nugroho Agus Haryono, S.Si,M.Si)

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan anugerah, sehingga penulis dapat menyelesaikan program dan laporan Tugas Akhir, yang berjudul Sistem Pendukung Keputusan Untuk Perekrutan Karyawan Dengan Profile Matching (Study Kasus : PT.Mekar Armada Jaya).

Penulisan laporan ini merupakan kelengkapan dan pemenuhan dari salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Komputer. Selain itu bertujuan melatih mahasiswa untuk dapat menghasilkan suatu karya yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah serta mampu memberikan informasi berkualitas sehingga dapat bermanfaat bagi penggunanya.

Dalam menyelesaikan pembuatan program dan laporan Tugas Akhir ini, penulis telah banyak menerima bimbingan, saran dan masukan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Budi Susanto, S. Kom., M. T., selaku Koordinator Tugas Akhir.
2. Bapak Joko Purwadi, S.Kom.,M.Kom., selaku dosen pembimbing I yang dengan sabar membimbing, memberi semangat dan petunjuk kepada penulis selama penyusunan tugas akhir ini.
3. Bapak Antonius Rachmat C, S.Kom., M.Cs., selaku dosen pembimbing II atas bimbingan, petunjuk dan masukan yang diberikan selama pengerjaan tugas dari awal hingga akhir.
4. Keluarga tercinta, Bapak, Mamak, dan Adik yang selalu memberikan doa, semangat dan dukungan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir.
5. Pacarku tersayang Rio Sitinjak yang selalu memberikan doa, dukungan, semangat dan selalu setia menemaniku selama penelitian sampai sekarang.
6. Sahabat-sahabat penulis, Selvy, Deasy, Devia, Ipin, dan Alex yang selalu memberikan semangat dan berbagai masukan yang berguna bagi penulis.

7. Teman-teman kost penulis, Gendut, kak Isna, kak Botel, Tigan, Anisa, Endah, dan Nita.
8. Pihak – pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, sehingga Tugas Akhir ini dapat terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa program dan laporan Tugas Akhir ini masih memiliki banyak kekurangan. Maka dari itu penulis sangat mengharapkan masukan berupa kritik dan saran yang bersifat membangun.

Akhir kata penulis ingin meminta maaf bila ada kesalahan baik dalam penyusunan laporan maupun yang pernah penulis lakukan sewaktu membuat program Tugas Akhir. Penulis juga berharap semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang berkepentingan dengan laporan ini.



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN SAMPUL DALAM	
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	i
ABSTRAK	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
UCAPAN TERIMA KASIH	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	2
1.3. Batasan Masalah	3
1.4. Tujuan Penelitian	3
1.5. Metode Penelitian	4
1.6. Sistematika Penulisan	4
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1. Tinjauan Pustaka	6
2.2. Landasan Teori	9
2.2.1. Sistem Pendukung Keputusan (<i>Decision Support System</i>)	9
2.2.1.1 Pengertian Sistem Pendukung Keputusan	9
2.2.1.2 Tujuan Dari SPK	12
2.2.1.3 Komponen-Komponen SPK	13
2.2.2. Pemetaan Potensi Karyawan (P2K)	13
2.2.2.1 Pengertian P2K	13
2.2.3. Pencocokan Profil (Profile Matching)	17
2.2.4. Proses Perhitungan Pemetaan Gap Kompetensi	18
2.2.5. Tabel Bobot Nilai Gap	18

2.2.6. Perhitungan dan Pengelompokan Core dan Secondary Faktor....	19
2.2.7. Perhitngan Nilai Total Tiap Aspek	21
2.2.8. Perhitungan Ranking.....	22
BAB 3 ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM	23
3.1. Spesifikasi Sistem	23
3.1.1. Spesifikasi untuk Pembuatan Sistem	23
3.2. Analisis Sistem.....	24
3.2.2. Analisis Inputan Data.....	27
3.2.2.1. Analisis Standart Minimal Kelulusan Hasil Test	27
3.2.3. Analisis Kebutuhan Fungsional	28
3.2.3.1. Pemodelan Use Case	28
3.2.3.2. Perancangan Flowchart	42
3.3. Perancangan Data.....	45
3.3.1. Relational DataBase	45
3.3.2. Struktur Tabel.....	45
3.4. Rancangan Struktur Menu	49
3.5. Perancangan Tampilan.....	50
3.6. Analisa Perhitungan Dengan Profile Matching.....	62
BAB 4 IMPLEMENTASI DAN PENGUJIAN SISTEM	74
4.1. Implementasi Sistem	74
4.1.1. Implementasi Tabel.....	74
4.1.2. Implementasi Antarmuka.....	79
4.2. Analisis dan Pengujian Sistem.....	88
4.2.1. Analisis Implementasi Profile Matching.....	88
4.2.2. Pengujian Sistem.....	90
4.2.3. Analisis Hasil Uji Sistem	96
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	105
5.1. Kesimpulan	105
5.2. Saran.....	105
DAFTAR PUSTAKA	107
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tabel Bobot Nilai Gap	19
Tabel 2.2 Tabel Skala Penilaian	19
Tabel 3.1 Tabel Minimal Kelulusan Aspek Intelegensi	27
Tabel 3.2 Tabel Minimal Kelulusan Aspek Kepribadian	27
Tabel 3.3 Tabel Minimal Kelulusan Aspek Sikap Kerja	28
Tabel 3.4 Tabel Minimal Kelulusan Aspek Kepemimpinan	28
Tabel 3.5 Tabel Deskripsi Use Casa Sistem	29
Tabel 3.6 Tabel Deskripsi Use Casa Login	31
Tabel 3.7 Tabel Deskripsi Use Casa Manage Unit	31
Tabel 3.8 Tabel Deskripsi Use Casa Manage Level	32
Tabel 3.9 Tabel Deskripsi Use Casa Aspek Penilaian	35
Tabel 3.10 Tabel Deskripsi Use Casa Manage Kriteria Penilaian	36
Tabel 3.11 Tabel Deskripsi Use Casa Manage Calon Karyawan	38
Tabel 3.12 Tabel Deskripsi Use Casa Profile Matcing	41
Tabel 3.13 Tabel Calon Karyawan.....	46
Tabel 3.14 Tabel Unit	46
Tabel 3.15 Tabel Level	46
Tabel 3.16 Tabel Kelompok Penilaian.....	47
Tabel 3.17 Tabel Kriteria Penilaian	47
Tabel 3.18 Tabel Pengguna.....	47
Tabel 3.19 Tabel HakAkses	48
Tabel 3.20 Tabel Detail Penilaian Level.....	48
Tabel 3.21 Tabel Detail Nilai Calon Karyawan.....	48
Tabel 3.22 Tabel Kelompok Penilaian.....	48
Tabel 3.23 Tabel Pembobotan.....	49
Tabel 3.24 Tabel Keterangan Kriteria Penilaian.....	62
Tabel 3.25 Tabel Skala Penilaian.....	63

Tabel 3.26 Tabel Gap Aspek Intelegensi	63
Tabel 3.27 Tabel Gap Aspek Sikap Kerja.....	64
Tabel 3.28 Tabel Gap Aspek Kepribadian.....	64
Tabel 3.29 Tabel Gap Kepemimpinan	65
Tabel 3.30 Tabel Pembobotan.....	65
Tabel 3.31 Tabel Hasil Pembobotan Aspek Intelegensi	66
Tabel 3.32 Tabel Hasil Pembobotan Aspek Sikap Kerja.....	66
Tabel 3.33 Tabel Hasil Pembobotan Aspek Kepribadian	67
Tabel 3.34 Tabel Hasil Pembobotan Aspek Kepemimpinan	67
Tabel 3.35 Tabel Jumlah Core dan Secondary Faktor Aspek Intelegensi	68
Tabel 3.36 Tabel Jumlah Core dan Secondary Faktor Aspek Sikap Kerja.....	69
Tabel 3.37 Tabel Jumlah Core dan Secondary Faktor Aspek Kepribadian	70
Tabel 3.38 Tabel Jumlah Core dan Secondary Faktor Aspek Kepemimpinan	71
Tabel 3.39 Tabel Kesimpulan	73
Tabel 4.1 Tabel Sample Data Calon Karyawan Level HC Service Dept Head	91
Tabel 4.2 Tabel Sample Data Calon Karyawan Level HC & GA Dept Head	92
Tabel 4.3 Tabel Sample Data Calon Karyawan Level Marketing Dept Head	93
Tabel 4.4 Tabel Sample Data Calon Karyawan Level HC Rekrutment Staff	94
Tabel 4.5 Tabel Hasil Perangkingan	97
Tabel 4.6 Tabel Perbandingan Output Sistem dengan Data Real	99
Tabel 4.7 Tabel Hasil Ranging Rekomendasi.....	99

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Laporan Perhitungan Nilai Calon Karyawan dengan AHP	7
Gambar 2.2 Konfigurasi SPK	12
Gambar 2.3 Rumus Untuk Mencari Nilai Gap	18
Gambar 2.4 Rumus Perhitungan Core Faktor (Aspek Intelegensi)	20
Gambar 2.5 Rumus Perhitungan Secondary Faktor (Aspek Intelegensi)	21
Gambar 2.6 Rumus Perhitungan Perhitungan Nilai Total	21
Gambar 2.7 Rumus Perhitungan Ranking	22
Gambar 3.1 Diagram Aktivitas Penilaian Calon Karyawan.....	25
Gambar 3.2 Diagram Aktivitas Penyeleksian Calon Karyawan.....	26
Gambar 3.3 Use Case Diagram.....	30
Gambar 3.4 Flowchart Profile Matching	43
Gambar 3.5 Flowchart Sistem	44
Gambar 3.6 Gambar Relational Database.....	45
Gambar 3.7 Gambar Struktur Menu Sistem Pendukung Keputusan Perekrutan Karyawan	49
Gambar 3.8 Gambar Rancangan Form Login.....	50
Gambar 3.9 Gambar Rancangan Form Menu Utama.....	51
Gambar 3.10 Gambar Rancangan Manage Calon Karyawan	52
Gambar 3.11 Gambar Rancangan Manage Unit	53
Gambar 3.12 Gambar Rancangan Manage Level	54
Gambar 3.13 Gambar Rancangan Manage Aspek Penilaian	55
Gambar 3.14 Gambar Rancangan Form Kriteria Penilaian	56
Gambar 3.15 Gambar Rancangan Form Nilai Calon Karyawan.....	57
Gambar 3.16 Gambar Rancangan Form Nilai Level	58
Gambar 3.17 Gambar Rancangan Form Manage Petugas	59
Gambar 3.18 Gambar Rancangan Form Profile Matching	61

Gambar 4.1	Gambar Implementasi Tabel Calon Karyawan	74
Gambar 4.2	Gambar Implementasi Tabel Unit	75
Gambar 4.3	Gambar Implementasi Tabel Level	75
Gambar 4.4	Gambar Implementasi Tabel Kelompok Penilaian	75
Gambar 4.5	Gambar Implementasi Tabel Kriteria Penilaian	76
Gambar 4.6	Gambar Implementasi Tabel Pengguna	76
Gambar 4.7	Gambar Implementasi Tabel HakAkses.....	76
Gambar 4.8	Gambar Implementasi Tabel Penilaian Level	77
Gambar 4.9	Gambar Implementasi Tabel Detail Nilai Calon Karyawan	77
Gambar 4.10	Gambar Implementasi Tabel Detail Kelompok Penilaian.....	77
Gambar 4.11	Gambar Implementasi Tabel Pembobotan.....	78
Gambar 4.12	Gambar Implementasi Tabel Jenjang.....	78
Gambar 4.13	Gambar Implementasi Tabel Periode.....	78
Gambar 4.14	Gambar Implementasi Tabel Skor.....	79
Gambar 4.15	Gambar Tampilan Menu Utama.....	79
Gambar 4.16	Gambar Tampilan manage Unit.....	80
Gambar 4.17	Gambar Tampilan Manage Level untuk Tab Insert	81
Gambar 4.18	Gambar Tampilan Form Insert Profile Level.....	81
Gambar 4.19	Gambar Tampilan Manage Level untuk Tab UpDate.....	82
Gambar 4.20	Gambar Tampilan Manage Level untuk Tab Delete.....	82
Gambar 4.21	Gambar Tampilan Aspek Penilaian.....	83
Gambar 4.22	Gambar Tampilan Manage Kriteria Penilaian	83
Gambar 4.23	Gambar Tampilan Manage Periode.....	84
Gambar 4.24	Gambar Tampilan Form Calon Karyawan	84
Gambar 4.25	Gambar Tampilan Form Nilai Calon Karyawan	85
Gambar 4.26	Gambar Tampilan Manage Petugas	86
Gambar 4.27	Gambar Tampilan Form Profile Matching Perangkingan.....	86
Gambar 4.28	Gambar Tampilan Form Profile Matching Rekomendasi.....	87
Gambar 4.29	Gambar Tampilan Form Login	87
Gambar 4.30	Gambar Tampilan Hasil Perangkingan Level HC Service Dept Head	95

Gambar 4.31 Gambar Tampilan Hasil Perangkingan Level HC &GA Dept Head	95
Gambar 4.32 Gambar Tampilan Hasil Perangkingan Level Marketing Dept Head	96
Gambar 4.33 Gambar Tampilan Hasil Perangkingan Level HC Rekrutment Staff	96

© UKDW

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perusahaan dapat berjalan dengan optimal jika karyawan suatu perusahaan memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penting yang berperan sebagai motor penggerak utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Semakin bagus SDM karyawan suatu perusahaan maka semakin baik pula kinerja yang terjadi di perusahaan tersebut. Perusahaan tidak dapat berjalan sendiri tanpa adanya peran Sumber Daya Manusia. Secanggih apapun teknologi yang digunakan suatu perusahaan, perusahaan tidak akan dapat mencapai visi misinya dengan optimal tanpa adanya peran Sumber Daya Manusia. Hal ini menunjukkan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan aset organisasi yang vital karena peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya.

Ketika perusahaan melakukan perekrutan karyawan, perusahaan tidak sembarangan untuk memilih orang untuk menduduki posisi yang sedang dibutuhkan. Perusahaan harus benar-benar mencari orang yang layak dan sesuai dengan kriteria yang ada pada jabatan tersebut. Perusahaan berharap karyawan yang telah dipilih akan mampu melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah ditugaskan. Hal inilah yang membuat Sumber Daya Manusia sangat diutamakan dalam suatu organisasi. Pemilihan karyawan merupakan suatu hal yang sulit bagi *Human Resource Departement* (HRD) karena penilaian kinerja karyawan merupakan sebuah penilaian yang subyektif. Selain itu, jumlah calon karyawan yang cukup banyak dan memiliki kemampuan yang tidak jauh berbeda membuat HRD sulit untuk menentukan siapa yang akan dipilih. Oleh sebab itu, banyak perusahaan yang menggunakan sebuah sistem untuk membantu permasalahan tersebut.

Sistem pendukung keputusan merupakan salah satu alat yang berbasis komputer yang dapat membantu para pengambil keputusan dengan memanfaatkan data dan informasi yang ada sehingga dapat menghasilkan keputusan yang baik. Data dan informasi yang dikumpulkan merupakan acuan dalam pengambilan keputusan. Keakuratan data dan informasi akan mempengaruhi keputusan yang akan diambil.

Pencocokan profil (*profile matching*) digunakan untuk mencari tingkat kecocokan antara suatu jabatan dengan calon karyawan. Nilai gap yang dihasilkan menunjukkan seberapa besar tingkat ketidakcocokan antara jabatan dengan calon karyawan. Semakin mendekati atau bahkan mencapai nilai 0 nilai gap akan semakin bagus dan dapat mempengaruhi peluang calon karyawan tersebut. Salah satu cara untuk penentuan siapa karyawan yang akan diterima dapat dilakukan dengan pembangunan sistem pendukung keputusan dengan *profile matching*. Proses sistem berjalan dengan cara menganalisis kompetensi gap dari masing-masing calon karyawan sehingga menghasilkan nilai dari masing masing karyawan. Keputusan yang telah dihasilkan oleh sistem diharapkan dapat membantu manager HRD dalam pengambilan keputusan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dapat dirumuskan beberapa masalah, antara lain :

- a. Dari sekian banyak calon karyawan yang melamar, bagaimana sistem dapat menentukan siapa calon karyawan yang akan lolos seleksi dengan hasil yang objektif berdasarkan kriteria yang telah ditentukan.
- b. Bagaimana sistem mampu memilih calon karyawan supaya benar-benar sesuai dengan yang dibutuhkan oleh suatu jabatan.
- c. Apakah *profil matching* dapat membantu proses pencarian calon karyawan yang sesuai dengan kriteria jabatan yang sedang kosong.
- d. Bagaimana sistem mampu merekomendasikan seorang calon karyawan terhadap suatu jabatan berdasarkan kriteria jabatan yang telah ditentukan.

1.3. Batasan Masalah

Untuk batasan masalah penulis membatasi masalah untuk menghindari kerancuan atau ketidakjelasan dalam masalah :

- a. Sistem dapat melakukan proses pengambilan keputusan terhadap seorang calon karyawan, jika nilai calon karyawan telah diinputkan ke database terlebih dahulu.
- b. Nilai kriteria perusahaan yang digunakan untuk pembandingan ditentukan oleh perusahaan itu sendiri.
- c. Variabel kompetensi karyawan yang digunakan dalam proses *profile matching* adalah aspek psikologis atau *soft competency* .
- d. Sistem penerimaan karyawan ini hanya berlaku untuk ruang lingkup New Armada saja, tidak berlaku untuk group perusahaan.
- e. Faktor – faktor penilaian untuk pengambilan keputusan adalah intelegensi, sikap kerja, kepribadian, dan kepemimpinan.
- f. Aspek penilaian dan kriteria penilaian dalam sistem pendukung keputusan ini bersifat dinamis.

1.4. Tujuan Penelitian

Aplikasi ini memiliki tujuan yang ingin dicapai, adapun yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

- a. Memperoleh rekomendasi calon karyawan sesuai kriteria (intelegensi, sikap kerja, kepribadian, dan kepemimpinan) yang dibutuhkan dari suatu jabatan.
- b. Menampilkan ranking dari calon karyawan sesuai yang dibutuhkan oleh perusahaan.
- c. Melihat perbandingan hasil rekomendasi sisten dengan calon karyawan yang direkomendasikan oleh perusahaan.

1.5. Metode Penelitian

Metode yang digunakan untuk pengumpulan data dan informasi dalam penelitian ini diperoleh dari dua sumber yaitu :

a. Sumber primer

Sumber primer atau data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari lembaga yang berkaitan dengan tempat penelitian. Untuk memperoleh data primer dilakukan dengan beberapa metode yaitu :

- Observasi

Peneliti melakukan observasi ke perusahaan terkait dengan menganalisis secara langsung untuk melihat kondisi yang ada di PT.MEKAR ARMADA JAYA. Penulis juga ikut berpartisipasi dalam penerimaan karyawan New Armada.

- Wawancara

Untuk memperjelas data yang kurang jelas bagi penulis, penulis melakukan wawancara terhadap rekan New Armada yang berkaitan.

b. Sumber sekunder

Sumber sekunder atau data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen yang berupa buku, jurnal, risalah. Untuk memperoleh data sekunder, penulis memperoleh data dari beberapa referensi buku dan jurnal dari internet.

1.6. Sistematika penulisan

Laporan tugas akhir ini disesuaikan dengan ketentuan tata cara penulisan tugas akhir Universitas Kristen Duta Wacana, dimana secara sistematis dibagi kedalam lima bab.

Bab 1 Pendahuluan, membahas tentang berisi latar belakang penelitian, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan.

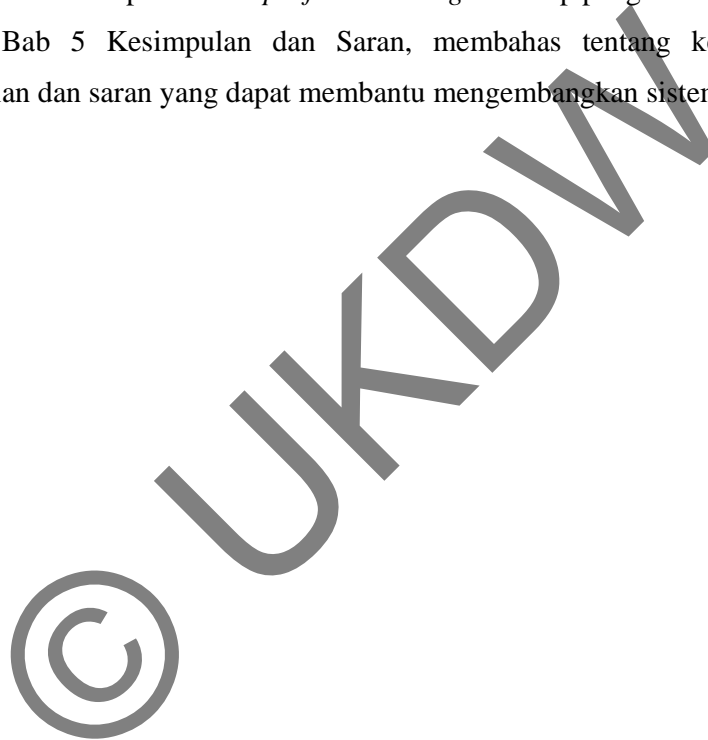
Bab 2 Tinjauan Pustaka, membahas tentang tinjauan pustaka yang akan berisi pembahasan tentang hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap

pembangunan Sistem Pendukung Keputusan dan membahas tentang landasan teori Sistem Pendukung keputusan, serta *profile matching* yang menunjang penulisan laporan tugas akhir ini.

Bab 3 Analisis dan Perancangan Sistem, membahas tentang rancangan-rancangan sistem yang akan dibuat, analisis kebutuhan input dan output , dan alur proses yang terjadi pada sistem akan dibuat.

Bab 4 Implementasi dan Analisis Sistem, membahas tentang sistem pendukung keputusan yang telah dibangun dan membahas tentang hasil yang diperoleh dari implementasi *profile matching* terhadap pengambilan keputusan.

Bab 5 Kesimpulan dan Saran, membahas tentang kesimpulan hasil penelitian dan saran yang dapat membantu mengembangkan sistem.



BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan perancangan sistem pada Bab 3 dan implementasi sistem pada Bab 4, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- a. Calon karyawan yang memiliki tingkat kecocokan dengan jabatan akan memperoleh nilai yang tinggi, sehingga calon karyawan tersebut kemungkinan besar menjadi calon karyawan yang direkomendasi oleh sistem.
- b. *Profile matching* yang diterapkan pada sistem pendukung keputusan penerimaan karyawan dalam tugas akhir ini mampu merekomendasikan calon karyawan yang cocok dengan jabatan yang telah ditentukan karena *profile matching* mencari calon karyawan yang memiliki tingkat kecocokan yang tinggi dengan jabatan.
- c. *Profile matching* dapat merekomendasikan calon karyawan yang sesuai dengan jabatan. Berdasarkan smple yang digunakan hasil *output* sistem memiliki keakuratan rata-rata 53.8 % dengan hasil keputusan yang telah diambil oleh perusahaan New Armada.

5.2. Saran

Sistem ini merupakan sistem yang dinamis, ketika mencari nilai gap digunakan sebuah view sebagai tabel virtual. View merupakan sebuah query sehingga kita tidak dapat mengimplementasikan parameter kedalam view. Ketika melakukan filter data berdasarkan inputan pada interface dibutuhkan sebuah tabel dari tabel lain atau CTAS(*create table as select*) untuk menampung data yang ingin difilter. Data yang difilter akan terus di *update* setiap kali melakukan proses perangkingan hal ini menyebabkan data masa lalu tidak ada tersimpan pada tabel permanen. Jika ingin menyimpan data masa lalu dibutuhkan sebuah tabel lagi sebagai tempat penyimpanan data masa lalu. Saran untuk pengembangan sistem selanjutnya adalah ketika membuat sistem yang dinamis dan bisa diimplementasikan dengan parameter dapat menggunakan *Store Procedur*.

Saran lain untuk kemajuan sisten adalah membangun sistem yang sudah dilengkapi dengan soal-soal, sehingga ketika perusahaan mengadakan ujian penerimaan karyawan, calon karyawan dapat mengerjakan soal pada komputer dan hasil ujian calon karyawan langsung tersimpan pada komputer dan komputer dapat langsung menentukan sapa calon karyawan yang direkomendasikan.

© UKDW

DAFTAR PUSTAKA

- Alter, S. L., (1980), *Decision Support Systems: Current Practice and Continuing Challenge*, Reading, MA: Addison-Wesley.
- Andayanti, Dina (n.d). Sistem Pendukung Keputusan Pra-Seleksi Perimaan Siswa Baru (PSB) On-Line Yogyakarta. Diakses 27 Maret 2011, dari http://jurtek.akprind.ac.id/sites.default/files/145-153_dina_andayati.pdf
- Anonim. Vb.net. Diakses 4 Juli 2011, dari <http://msdn.microsoft.com>.
- Bonczek, R. H., C. W. Holsapple, and A. B. Whinston. (1980). *The Evolving Roles Of Models in Decision Support System*. *Decision Sciences*, Vol.11, No.2.
- Dwijaya, I.F. (2010). Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Pada PT. Sysmex Menggunakan Metode Profile Matching. Diakses 27 Maret 2011, dari <http://dir.unikom.ac.id/s1-final-project/fakultas-teknik-dan-ilmu-komputer/teknik-informatika/2010/jbptunikompp-gdl-ilmanfahma-21907/17-20.jurn-a.pdf>
- Hafsah, Rustamaji, H. C., & Inayati, Y.(2008). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Jurusan di SMU Dengan Logika Fuzzy. Diakses 1 juni 2011, dari http://repository.upnyk.ac.id/121/1/28_Sistem_Pendukung_Keputusan_Pemilihan_Jurusan_Di_SMU_Dengan_Logika_Fuzzy.pdf
- Levin, R. I., D. S. Rubin. J. P. Stinson, dan E. S. Gardner. (1995). Pengambilan Keputusan Secara Kualitatif. Rajawali Press, Jakarta.
- Little, J. D. C. (1970). *Models and Managers: The Concept of a Decision Calculus*. *Management Science*, Vol.16, No.8.
- Maharrani, Ratif. Hafsah., Syukur. Abdul., P. Tyas. Catur. (2010). Penerapan Metode *Analitycal Hierarchi Proses* Dalam Penerimaan Karyawan Pada PT.Pasir Besi Indonesia. Diakses 1 Juni 2012, dari <http://www.scribd.com/doc/83164599/Penerapan-Metode-Analytical->

Hierarchi-Process-Dalam-Penerimaan-Karyawan-Pada-Pt-Pasir-Besi-
Indonesia

- Mangkusubroto, K. dan L. Tresnadi. (1987). Analisis Keputusan; Pendekatan Sistem dalam Manajemen Usaha dan Proyek. Ganeca Exact, Bandung.
- Muchsam, Yoki., Falah, Saputro, Galih. I. (2011). Penerapan Gap Analysis Pada Pengembangan Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan. Diakses 5 September 2011, dari <http://journal.uui.ac.id/index.php/Snati/article/viewFile/2179/2005>
- Sadeli, Muhammad. (2009). Pemrograman Database Dengan Visual Basic.Net 2008 Untuk Orang awam. Palembang: Maxicom.
- Saaty, T . I.(1993). Pengambilan Keputusan Bagi Para Pemimpin. Proses Hierarki Analitik Untuk Pengambilan Keputusan Dalam Situasi Yang kompleks. PT.Pustaka Binaman Pressindo.
- S, H. Wibowo., Amalia, R., M, Andy. F., & Arivanty,Kurnia. (2009). Sistem Pendukung Keputusan Untuk Menentukan Penerima Beasiswa Bank BRI Menggunakan FMADM. Diakses 15 Juli 2011 dari, <http://journal.uui.ac.id/index.php/Snati/article/viewFile/1073/998>.
- Suryadi, K.,Ramdani, Ali. (2002).Sistem Pendukung Keputusan Suatu Wacana Struktural Idealisasi dan Implementasi Konsep Pengambilan Keputusan.Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.
- Turban , E., Aronson, Jay.E., Liang, Ting. Peng. (1995). *Decision Support and Support System and Intelegensi System* .Terjemahan oleh Dwi Prabantini. (2005). Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Wahyudi, Kunjung. (2008). Sistem Pendukung Untuk Penempatan Jabatan Pada CV Cipta Karya Berbasis Web. Diakses 21 April dari, <http://journal.uui.ac.id/index.php/Teknoin/article/viewFile/2125/1932>
- Yunita, Rachma. (2003). Perancangan dan Pembuatan Sistem Pendukung Keputusan Untuk Kenaikan Jabatan dan Perencanaan Karir Pada PT.Krakatau Steel. Diakses 5 Mei 2011, dari http://dewey.petra.ac.id/dgt_res_detail.php?knokat=4310