

**APLIKASI BANTU PENERIMAAN KARYAWAN
DI MCDONALD'S JAVA SUPERMALL SEMARANG
DENGAN METODE PROFIL MATCHING**

RIANA ASRI ARVITASARI

Program Studi Teknik Informatika – S1, Fakultas Ilmu Komputer, Universitas

Dian Nuswantoro

Jl. Nakula 1 no 5-11 Semarang 5013, Telp. (024) 3517261, URL :

<http://dinus.ac.id/>, email : riana_arvita@yahoo.co.id

Abstract

The employee was the important part of a company. The good company also need the good employee. The implementation of the search for the best employee or was mentioned recruitment was carried out with the process of the selection. The implementation of this selection aimed at producing the employee who was appropriate in his field for the operational progress of the company. So that in the process of the selection of could produce result that were satisfactory for the company but also did not cause the subjective assessment then the assessment of the prospective employee must be based on competence. With this background above then was taken by a title of The application helped acceptance of the employee at Mcdonald's Java Supermall Semarang with Profile Matching Method. Aids of system planning that were used including Context Diagram, Data Flow Diagram, Decomposition Diagram, ERD and data dictionary. The method that was used was Profile Matching that in broad outline was the process compared between the actual value of the data from some profile that will be judged and the value profile that was hoped, so as to be able to be known by the difference of his competence. The programming language that was use in the production of the application used Borland Delphi 7.0 with the desktop database. The system that was drafted this was hoped for could facilitate in the assessment of the employee effectively and efficiently to McDonal's Java Supermall Semarang.

Key word = The application helped acceptance of the employee, profile matching,
McDonald Java Supermall Semarang

Abstrak

Karyawan merupakan bagian penting dari suatu perusahaan. Perusahaan yang baik pasti membutuhkan karyawan yang baik pula. Pelaksanaan pencarian karyawan terbaik atau disebut rekrutmen dilakukan dengan proses seleksi. Pelaksanaan seleksi ini bertujuan untuk menghasilkan karyawan yang sesuai di bidangnya untuk kemajuan operasional perusahaan. Agar dalam proses seleksi dapat menghasilkan hasil yang memuaskan bagi perusahaan dan juga tidak menimbulkan penilaian yang subyektif maka penilaian calon karyawan harus berdasarkan kompetensi. Dengan latar belakang tersebut diatas maka diambil sebuah judul "***Aplikasi Bantu Penerimaan Karyawan di McDonald Java Supermall Semarang dengan Metode Profil Matching***". Alat bantu perancangan sistem yang digunakan antara lain Context Diagram, Data Flow Diagram, Decomposition Diagram, ERD dan Kamus Data. Metode yang digunakan adalah *Profile Matching* yang secara garis besar merupakan proses membandingkan antara nilai data aktual dari suatu profile yang akan dinilai dengan nilai profile yang diharapkan, sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya. Bahasa pemrograman yang digunakan dalam pembuatan aplikasi menggunakan Borland Delphi 7.0 dengan database Desktop. Sistem yang dirancang ini diharapkan dapat mempermudah dalam penilaian karyawan secara efektif dan efisien pada McDonald Java Supermall Semarang.

Kata Kunci : Aplikasi Bantu Penerimaan Karyawan, Profil Matching, McDonald
Java Supermall Semarang

1. Pendahuluan
 - 1.1 Latar Belakang Masalah
- Proses seleksi karyawan McDonald's Java Supermall Semarang masih menggunakan proses seleksi manual (non-komputerisasi) yang tidak efektif. Data-data pelamar disimpan pada dokumen (hard copy) yang
- memungkinkan pencarian data pelamar akan membutuhkan waktu yang lama. Hal ini menyebabkan pihak personalia McDonald's Java Supermall pada khususnya akan bekerja secara tidak efisien dan efektif. Oleh karena itu dibutuhkan

suatu sistem untuk mengatasi masalah tersebut

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan masalah yang dihadapi McDonald's Java Supermall Semarang adalah bagaimana menerapkan metode profil matching pada aplikasi bantu penerimaan karyawan di McDonald's Java Supermall Semarang.

1.3 Batasan Masalah

1. Seleksi perekrutan karyawan berdasar kompetensi yang dimiliki calon karyawan yang kriterianya telah ditentukan McDonald's Java Supermall Semarang.
2. Dalam pembuatan aplikasi penulis menggunakan software Borland Delphi 7.0 sebagai pendukung dalam pembuatan tugas akhir.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dijelaskan oleh penulis, maka tujuan dari penelitian ini adalah menerapkan metode profil matching pada aplikasi bantu penerimaan karyawan di McDonald's Java Supermall Semarang.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan, sistem ini dapat membantu manajer dalam menentukan karyawan yang lulus seleksi sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan dan dibutuhkan oleh perusahaan secara efektif dan efisien.
2. Bagi pelamar, dengan adanya aplikasi yang membantu mengolah data secara cepat dan akurat ini membuat pelamar dapat mengetahui hasil seleksi dengan cepat.
3. Bagi akademik, penelitian ini dapat menjadi bahan acuan peneliti yang lain yang meneliti pada topik yang sama dengan permasalahan berbeda.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Pengertian *Profile Matching*

Metode *profile matching* atau pencocokan profil adalah metode yang sering sebagai mekanisme dalam pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dipenuhi oleh subyek yang diteliti, bukannya tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati.^[1]

2.2 Pemetaan *gap* Kompetensi

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

$\text{Gap} = \text{Profil calon karyawan} - \text{profil}$

Gambar 2.1 Rumus Pemetaan *gap*

2.3 Pembobotan Nilai

Pada tahap ini, akan ditentukan bobot nilai masing-masing aspek dengan menggunakan bobot nilai yang telah ditentukan bagi masing-masing aspek itu sendiri. Adapun inputan dari proses pembobotan ini adalah selisih dari profil calon karyawan dan profil jabatan.

Dalam penentuan peringkat pada aspek karakteristik pendidikan, kompetensi keahlian dan karakteristik pribadi untuk jabatan yang sama pada setiap *gap*, diberikan bobot nilai sesuai dengan tabel berikut :

Tabel 2.1 Tabel Bobot Nilai

No.	Selisih <i>Gap</i>	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	6	Kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan
2	1	5.5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat / level
3	-1	5	Kompetensi individu kurang 1 Tingkat/level
4	2	4.5	Kompetensi individu Kelebihan 2 Tingkat/level
5	-2	4	Kompetensi individu kurang 2 Tingkat/level
6	3	3.5	Kompetensi individu kelebihan 3 Tingkat/level
7	-3	3	Kompetensi individu kurang 3 Tingkat/level
8	4	2.5	Kompetensi individu kelebihan 4 Tingkat/level
9	-4	2	Kompetensi individu kurang 4 Tingkat/level
10	5	1.5	Kompetensi individu kelebihan 5 Tingkat/level
11	-5	1	Kompetensi individu kurang 5 Tingkat/level

2.4 Perhitungandan Pengelompokan *Core Factor* dan *Secondary Factor*

Setelah menentukan bobot nilai *gap* kriteria yang dibutuhkan, kemudian tiap kriteria dikelompokan lagi menjadi dua kelompok yaitu *core factor* dan *secondary factor*.

a. *Core Factor* (Faktor Utama)

Core factor merupakan aspek (kompetensi) yang paling menonjol/paling dibutuhkan oleh suatu pangkat yang diperkirakan dapat menghasilkan kinerja optimal.

Untuk menghitung *core factor* digunakan rumus :

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

Keterangan :

NCI = Nilai rata-rata *core factor*

NC = Jumlah total nilai *core factor*

IC = Jumlah item *core factor*

b. *Secondary Factor* (Faktor Pendukung)

Secondary factor merupakan aspek (kompetensi) yang menjadi pendukung atau item – item selain yang ada pada *core factor*. Untuk menghitung *secondary factor* digunakan rumus :

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

Keterangan :

NSF = Nilai rata-rata *secondary factor*

NS = Jumlah total nilai *secondary factor*

IS = Jumlah item *secondary factor*

2.5 Perhitungan Nilai Total

Dari perhitungan *core factor* dan *secondary factor* dari tiap-tiap aspek, kemudian dihitung nilai total dari tiap-tiap aspek yang diperkirakan berpengaruh pada kinerja tiap-tiap *profile*.

Untuk menghitung nilai total dari masing- masing aspek, digunakan rumus:

$$N = (X)\% NCI + (X)\% NSI$$

Keterangan :

N = Nilai Total Tiap Aspek

NCI = Nilai *Core Factor*

NSI = Nilai *Secondary Factor*

(X)% = Nilai Persen yang diinputkan

2.6 Perhitungan Penentuan Rangking

Hasil akhir dari proses *profile matching* adalah rangking dari kandidat – kandidat yang diajukan untuk mengisi suatu jabatan tertentu.

Penentuan mengacu rangking pada hasil perhitungan yang ditunjukkan pada rumus dibawah ini :

$$\text{Rangking} = (X)\% \text{ NAP} + (X)\% \text{ NKK} + (X)\% \text{ NKP}$$

Keterangan :

NAP = Nilai Karakteristik

Pendidikan

NKK = Nilai Kompetensi Keahlian

NKP = Nilai Karakteristik Pribadi

(X)% = Nilai persen yang diinputkan

3. METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Objek penelitian dalam hal ini adalah perekrutan karyawan yang dilakukan di McDonald's Java Supermall Semarang yang beralamat di Jalan Letjen MT Haryono No. 992-994 Semarang.

3.2 Metode Pengumpulan Data

1. Studi Pustaka
2. Studi Lapangan

3.3 Metode Pengembangan Sistem

Penulis menggunakan metode pengembangan sistem yaitu metode waterfall menurut referensi Sommerville, yaitu metode yang menggambarkan proses software development dalam aliran sequential.

Model waterfall yaitu suatu metodologi pengembangan perangkat lunak yang mengusulkan pendekatan kepada perangkat lunak sistematis dan sekuensial yang mulai pada tingkat kemajuan sistem pada seluruh analisis, design, kode, pengujian dan pemeliharaan. Jika telah memasuki tahap selanjutnya dalam project ini, maka anda tidak dapat kembali.[2]

4. IMPLEMENTASI DAN PENGUJIAN

4.1. Implementasi

Sesuai dengan data bobot, derajat kecocokan, dan kriteria yang telah dikumpulkan pada bagian metode penelitian, maka dapat diimplementasikan dalam sistem sebagai berikut :

1. Representasi masalah

Tujuan aplikasi ini adalah menentukan calon karyawan yang berhak diterima

2. Evaluasi metode profile matching

Penentuan core factor, secondary factor dan bobot tiap kriterianya telah dijelaskan pada bagian metode penelitian.

3. Seleksi Alternatif yang optimal

Dengan menggunakan rumus profile matching yang telah dijelaskan pada bagian landasan teori, maka dalam sistem dapat dihasilkan perankingan.

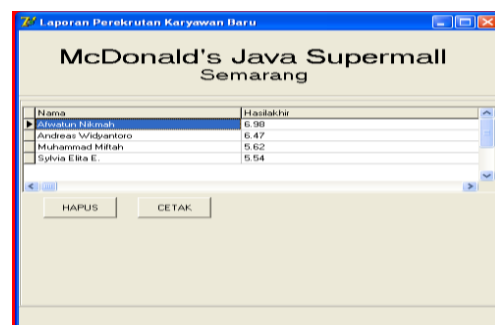
4.2. Pengujian

Pengujian dilakukan dengan perhitungan yang dilakukan oleh sistem dibandingkan dengan perhitungan manual yang dilakukan oleh peneliti. Pada pengujian ini disimulasikan ada 4 calon karyawan yang akan di seleksi untuk mendapatkan nilai dari terendah hingga tertinggi, dan berikut hasil penilaian keempat calon karyawan tersebut :

Tabel 4.1 Penilaian

No	KP	NAP	NKK	NKP	Hasil total
1	001	5,05	4,96	5,5	5,25
2	002	5,2	4,3	5,65	5,16
3	003	5,19	4,94	4,7	4,87
4	004	4,9	5,5	5,2	5,23

Perankingan yang dihasilkan oleh sistem dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 4.1 Perankingan yang dihasilkan oleh sistem

Dan berikut hasil perhitungan manual untuk mendapatkan perankingan para calon karyawan sesuai dengan hasil penilaian pada tabel 4.1 :

a. Pelamar 1 (001)

- Nilai *Core factor*

Sesuai rumus yang telah dijabarkan maka nilai CF adalah :

$$\text{Kriteria 1 (Core 1)} = 5/1=5$$

$$\text{Kriteria 2 (Core 2)} = 6/1=6$$

$$\text{Kriteria 3 (Core 3)} = (5,5+6)/2 = 5,75$$

- Nilai *Secondary Factor*

$$\text{Kriteria 1 (Second 1)} = 5/1=5$$

$$\text{Kriteria 2 (Second 2)} = 6/1=6$$

$$\text{Kriteria 3 (Second 3)} = (5,5+5)/2 = 5,25$$

- Nilai total (NT)

$$\text{Kriteria 1 (Total}_1) = (60 \% \times 5) + (40 \% \times 5) = 5,05$$

$$\text{Kriteria 2 (Total}_2) = (60 \% \times 6) + (40 \% \times 6) = 4,96$$

$$\text{Kriteria 3 (Total}_3) = (60 \% \times 5,75) + (40 \% \times 5,25) = 5,5$$

- Nilai rangking

$$(20 \% \times 5,05) + (30 \% \times 4,96) + (50 \% \times 5,5) = 5,25$$

b. Pelamar 2 (002)

- Nilai *Core factor*

Sesuai rumus yang telah dijabarkan maka nilai CF adalah :

$$\text{Kriteria 1 (Core 1)} = 6/1=6$$

$$\text{Kriteria 2 (Core 2)} = 5,5/1=5,5$$

$$\text{Kriteria 3 (Core 3)} = (6+6)/2 = 6$$

- Nilai *Secondary Factor*

$$\text{Kriteria 1 (Second 1)} = 6/1=6$$

$$\text{Kriteria 2 (Second 2)} = 5,5/1=5,5$$

$$\text{Kriteria 3 (Second 3)} = (5,5+5)/2 = 5,25$$

- Nilai total (NT)

$$\text{Kriteria 1 (Total}_1) = (60 \% \times 6) + (40 \% \times 6) = 5,2$$

$$\text{Kriteria 2 (Total}_2) = (60 \% \times 5,5) + (40 \% \times 5,5) = 4,3$$

$$\text{Kriteria 3 (Total}_3) = (60 \% \times 6) + (40 \% \times 5,25) = 5,65$$

- Nilai rangking

$$(20 \% \times 5,2) + (30 \% \times 4,3) + (50 \% \times 5,65) = 5,16$$

c. Pelamar 3 (003)

- Nilai *Core factor*

Sesuai rumus yang telah dijabarkan maka nilai CF adalah :

$$\text{Kriteria 1 (Core 1)} = 5/1=5$$

$$\text{Kriteria 2 (Core 2)} = 4/1=4$$

$$\text{Kriteria 3 (Core 3)} = (4,5+5,5)/2 = 5$$

- Nilai *Secondary Factor*

$$\text{Kriteria 1 (Second 1)} = 5,5/1=5,5$$

$$\text{Kriteria 2 (Second 2)} = 5,5/1=5,5$$

$$\text{Kriteria 3 (Second 3)} = (5,5+3)/2 = 4,25$$

- Nilai total (NT)

$$\text{Kriteria 1 (Total}_1) = (60 \% \times 5) + (40 \% \times 5,5) = 5,19$$

$$\text{Kriteria 2 (Total}_2) = (60 \% \times 4) + (40 \% \times 5,5) = 4,94$$

$$\text{Kriteria 3 (Total}_3) = (60 \% \times 5) + (40 \% \times 4,25) = 4,7$$

- Nilai rangking
 $(20 \% \times 5,19) + (30 \% \times 4,94) + (50 \% \times 4,7) = 4,87$

d. Pelamar 4 (004)

- Nilai *Core factor*

Sesuai rumus yang telah dijabarkan maka nilai CF adalah :

$$\text{Kriteria 1 (Core 1)} = 5/1=5$$

$$\text{Kriteria 2 (Core 2)} = 5,5/1=5,5$$

$$\text{Kriteria 3 (Core 3)} = (5,5+6)/2 = 5,75$$

- Nilai *Secondary Factor*

$$\text{Kriteria 1 (Second 1)} = 4,5/1=4,5$$

$$\text{Kriteria 2 (Second 2)} = 5,5/1=5,5$$

$$\text{Kriteria 3 (Second 3)} = (4+5)/2 = 4,5$$

- Nilai total (NT)

$$\text{Kriteria 1 (Total}_1) = (60 \% \times 5) + (40 \% \times 4,5) = 4,9$$

$$\text{Kriteria 2 (Total}_2) = (60 \% \times 5,5) + (40 \% \times 5,5) = 4,96$$

$$\text{Kriteria 3 (Total}_3) = (60 \% \times 5,75) + (40 \% \times 4,5) = 5,2$$

- Nilai rangking
 $(20 \% \times 4,9) + (30 \% \times 5,5) + (50 \% \times 5,2) = 5,23$

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Sistem ini dapat mengatasi permasalahan yang seringkali terdapat dalam proses seleksi

penerimaan karyawan yaitu adanya subyektifitas dalam pemilihan calon karyawan.

2. Hasil dari seleksi ini juga dapat digunakan untuk melandasi dalam pemilihan calon karyawan mana yang layak untuk dijadikan sebagai karyawan McDonald's Java Supermall Semarang yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

5.2 Saran

1. Untuk dapat mengimplementasikan sistem yang baru ini dengan baik diperlukan komponen-komponen pendukung antara lain perangkat keras (hardware), perangkat lunak (software) yang sesuai dengan yang telah disesuaikan dan sumber daya manusia (brainware) yang sudah melalui masa pelatihan menggunakan sistem yang baru sehingga pengoperasian sistem ini nantinya dapat berjalan dengan baik.
2. Penggunaan tenaga ahli yang terampil akan menjadikan sistem tersebut lebih banyak digunakan. Tenaga ahli dapat diperoleh dari luar perusahaan atau melalui training dari karyawan yang ada.
3. Sistem penerimaan yang diusulkan oleh penulis ini dirancang untuk permasalahan-permasalahan yang

terdapat di McDonald Java Supermall Semarang namun tidak menutup kemungkinan untuk dilakukan suatu pengembangan yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Kusrini, M.Kom. Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan. Yogyakarta : Penerbit Andi. 2007.
- [2] Supriyanto, Aji. *Pengantar Perancangan Sistem*. Yogyakarta: Andi Offset, 2007.

