

**RANCANG BANGUN SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN
SELEKSI TENAGA KERJA DENGAN METODE PROFILE MATCHING
(STUDI KASUS PT. ADHI KARYA (PERSERO), TBK DIVISI KONSTRUKSI VII)**

¹⁾I Nyoman Ega Beerawa ²⁾Teguh Sutanto ³⁾Tegar Heru Susilo

S1 / Jurusan Sistem Informasi, Sekolah Tinggi Manajemen & Teknik Komputer Surabaya,
email : 1)birrawzky@yahoo.com 2)teguh@stikom.edu 3)tegar@stikom.edu

Abstract : The success of a company of course could not be separated from the role of labor as a human resources (HR) that run all sorts of activities for the betterment of the workplace. Therefore, HR must be maintained and be selected appropriately in order to show good performance and optimum. This applies to new labor and labor that has long worked in the career development process. In the election or selection of labor is often the polemics, because there is the possibility of a subjective assessment of a person so that the process is not running properly and the results achieved may not be suitable targets. Here we need a system that can handle the selection of an appropriate workforce with the competencies required by positions held in accordance with the criteria. The underlying reason that the construction of a decision support system selection this workforce. Expected that this system can assist the managers in analyzing the labor office in accordance with certain criteria.

System programs to be created will help overcome the problems that occur in the company. This system can perform data maintenance processes, as well as profile matching the selection process itself. The system to be produced will be more to help decision makers and not replace them. It is hoped this system can also improve the effectiveness and efficiency of decision-making process itself.

Keywords : *decision support systems, selection, profile matching*

Keberhasilan suatu perusahaan tentu saja tak lepas dari peran serta tenaga kerja sebagai Sumber Daya manusia (SDM) yang menjalankan segala macam aktifitas demi kemajuan tempat kerjanya. Oleh karena itu, SDM harus dipelihara dan diseleksi dengan tepat agar menunjukkan kinerja yang baik dan optimal. Hal ini berlaku bagi tenaga kerja baru maupun tenaga kerja yang telah lama bekerja dalam proses pengembangan karirnya. Dalam pemilihan atau seleksi tenaga kerja seringkali terjadi polemik, karena ada kemungkinan penilaian subyektif terhadap

seseorang sehingga proses tidak berjalan dengan semestinya dan hasil yang dicapai kemungkinan tidak sesuai target.

PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi Konstruksi VII merupakan cabang sebuah perusahaan kontraktor BUMN bernama PT. Adhi Karya (Persero), Tbk yang bergerak di bidang konstruksi bangunan. Sebagai salah satu anak perusahaan PT. Adhi Karya (Persero), Tbk yang sedang berkembang pesat, dengan contoh beberapa karya besar seperti Jembatan Suramadu, Terminal 3 Bandara Soekarno-Hatta, Tol Kanci-Pejagan, dan

PLTU Lampung, PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi Konstruksi VII tidak lepas dari permasalahan di atas, dimana proses seleksi hingga pengangkatan tenaga kerja masih menggunakan metode konvensional, yaitu dengan melalui tes administrasi, tes psikologi, dan wawancara. Hasil tes nanti diperingkat langsung antar tenaga kerja tanpa melalui proses perbandingan kompetensi dengan jabatan yang terkait.

Apabila terdapat suatu jabatan yang lowong pada suatu departemen atau proyek pada perusahaan, diharapkan dengan adanya sistem ini dapat membantu pihak manajer dalam menganalisis para tenaga kerja yang sesuai dengan kriteria jabatan tertentu, yang biasa disebut dengan Analisa Gap Kompetensi atau *Profile Matching*. Menurut Handayani (2005:2), pada sistem kompetensi terdapat pendeskripsian prestasi dan potensi tenaga kerja yang sesuai dengan pekerjaannya. Seperti yang diungkapkan oleh Mitrani (1992:21) bahwa, “Ketidaksamaan dalam sebuah kompetensi dapat membedakan seorang tenaga kerja unggul dengan tenaga kerja yang berprestasi rata-rata”. Adapun kompetensi itu sendiri merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang dimiliki tenaga kerja agar dapat melakukan tugasnya secara produktif dan profesional sebagai usaha

untuk memetakan potensi tenaga kerja (Rachma, 2003:99).

Sistem program yang akan dibuat akan membantu mengatasi problem yang terjadi pada perusahaan. Sistem yang akan dihasilkan akan lebih bersifat untuk membantu pengambil keputusan dan bukan menggantikannya. Diharapkan sistem ini juga dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi dari proses pengambilan keputusan itu sendiri.

LANDASAN TEORI

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) adalah sistem yang mengumpulkan dan menjelaskan sumber daya manusia, mengubah data menjadi informasi serta melaporkannya kepada pemakai. Kerja sumber daya manusia adalah melaksanakan empat kegiatan utama yaitu perekrutan dan penerimaan, pendidikan dan pelatihan, manajemen data, serta penghentian dan administrasi tunjangan.

Data yang ditangani oleh sistem informasi sumber daya manusia merupakan campuran elemen-elemen data personil dan akuntansi, maksudnya Sistem Informasi Akuntansi (SIA) menyediakan data akuntansi bagi SISDM sehingga

database berisi gambaran yang lengkap dari sumber daya personil-keuangan dan non-keuangan.

Sistem informasi sumber daya manusia meliputi :

- a. Sistem pendataan tenaga kerja yaitu merupakan suatu pengorganisasian data tenaga kerja baik tetap maupun tidak tetap seperti perekrutan, pendataan kehadiran tenaga kerja.
- b. Sistem penggajian tenaga kerja yaitu merupakan suatu pengorganisasian data gaji tenaga kerja meliputi gaji pokok, tunjangan, kompensasi, dan lain-lain.
- c. Sistem penilaian tenaga kerja yaitu merupakan pengorganisasian kenaikan jabatan berdasarkan track record kinerja tenaga kerja dan laporan dari absensi tenaga kerja.

Konsep Dasar Sistem Pendukung Keputusan

Definisi sistem adalah sekumpulan hal atau kegiatan atau elemen atau subsistem yang saling bekerja sama atau yang dihubungkan dengan cara-cara tertentu sehingga membentuk satu

kesatuan untuk melaksanakan suatu fungsi guna mencapai suatu tujuan (Sutanta, 2003) dalam is.its-sby.edu/subjects/dss/Buku_Panduan_SPK.pdf. Di dalam sistem pendukung keputusan pasti tidak terlepas dari proses pengambilan keputusan itu sendiri. Pada dasarnya, proses pengambilan keputusan terdiri dari 3 fase proses: *intelligence*, *design*, dan *choice*. *Intelligence* yaitu pencarian kondisi-kondisi yang dapat menghasilkan keputusan. *Design* yaitu menemukan, mengembangkan, dan menganalisis materi-materi yang mungkin untuk dikerjakan, sedangkan *choice* yaitu pemilihan dari materi-materi yang tersedia, mana yang akan dikerjakan.

Proses-proses yang terjadi pada kerangka kerja *Decision Support* dibedakan atas:

1. Terstruktur, mengacu pada permasalahan rutin dan berulang untuk solusi standar yang ada.
2. Tak terstruktur, adalah “fuzzy”, permasalahan kompleks dimana tak ada solusi serta merta. Masalah yang tak terstruktur adalah tak adanya 3 fase proses yang terstruktur.
3. Semi terstruktur, terdapat beberapa keputusan terstruktur, tetapi tak semuanya dari fase- fase yang ada.

Secara umum, sistem pendukung keputusan (SPK) adalah sistem berbasis komputer yang interaktif, yang membantu

pengambil keputusan memanfaatkan data dan model untuk menyelesaikan masalah-masalah yang tak terstruktur dan semi terstruktur. SPK ini mendayagunakan *resources* individu-individu secara intelek dengan kemampuan komputer untuk meningkatkan kualitas keputusan. Sebenarnya definisi awalnya, SPK adalah sistem berbasis model yang terdiri dari prosedur-prosedur dalam pemrosesan data dan pertimbangannya untuk membantu manajer dalam mengambil keputusan. Agar berhasil mencapai tujuannya maka sistem tersebut harus sederhana, mudah untuk dikontrol, mudah beradaptasi, lengkap pada hal-hal penting, dan mudah berkomunikasi dengannya.

Karakteristik dan Kemampuan SPK

Komponen SPK

Pemetaan Potensi Tenaga Kerja

Menurut Rachma (2003:101), Pemetaan Potensi Tenaga Kerja merupakan suatu program kerja yang dilakukan oleh departemen personalia dengan lebih menitikberatkan pada potensi aspek-aspek psikologis yang meliputi tiga aspek, yaitu :

1. Aspek Kemampuan Intelektual (Menggunakan tes IST – *Intelligenz Strukturen Teztie*)
2. Aspek Perilaku Kerja (menggunakan tes Pauli)
3. Aspek Kebiasaan (menggunakan tes Pauli)

Tujuan dari pemetaan potensi tenaga kerja ini adalah sebagai berikut :

1. Tujuan jangka pendek adalah sebagai dasar pertimbangan promosi, mutasi, dan penempatan tenaga kerja.
2. Tujuan jangka panjang adalah untuk pengembangan jenjang karir tenaga kerja dan juga sekaligus untuk meng-cover database *soft* kompetensi.

Beberapa manfaat yang diperoleh dari program potensi penempatan tenaga kerja ini adalah untuk memudahkan proses SDM seperti proses rekrutmen, proses promosi, rotasi, penempatan, dan hal lainnya yang berhubungan dengan kompetensi dan juga sekaligus sebagai bahan konsultasi tenaga kerja tentang hasil tes bagi pengembangan pribadi dan prestasi kerja tenaga kerja.

Sistem Penilaian Jabatan

Menurut Moekijat (1989:30), terdapat 4 macam sistem penilaian jabatan dan keempat sistem tersebut digolongkan menjadi 2. Golongan pertama meliputi metode-metode sederhana yang tidak

menggunakan fakto-faktor jabatan secara rinci. Dalam golongan ini terdapat 2 sistem yang bisa disebut juga sistem non-kuantitatif, yaitu *ranking system* dan *grading system*. Golongan kedua meliputi sistem-sistem yang menggunakan pendekatan lebih rinci. Fakto-faktor jabatan dipilih dan dinilai serta persyaratan jabatan sangat diperlukan. Golongan ini disebut juga pendekatan kuantitatif dimana terdapat 2 sistem, yaitu *point system* dan *the factor-comparison system*.

1. Ranking System (sistem peringkat)

Dalam sistem peringkat mencakup pembuatan gambar-gambaran jabatan yang singkat, meskipun beberapa perusahaan hanya memberikan derajat kepada nama-nama jabatan. Gambaran jabatan itu diberikan kepada suatu panitia penilai dengan instruksi untuk menempatkannya menurut urutan nilai, tanpa memandang orang-orang yang mengerjakan jabatan-jabatan itu atau banyaknya upah yang diberikan. Pada sistem ini, pada umumnya tim penilai membandingkan syarat-syarat kecakapan, kegiatan, kondisi kerja, dan sebagainya.

Langkah pertama dalam teknik peringkat dalam rangka proses penilaian jabatan adalah jabatan-jabatan puncak dan jabatan-jabatan dasar dipilih sebagai tanda batas untuk proses peringkat selanjutnya. Langkah kedua adalah menggunakan

teknik *the paired comparison*, dimana tiap jabatan dibandingkan dengan tiap jabatan lainnya. Langkah terakhir adalah menggunakan panitia penilai.

2. Grading System atau Classification System

Sistem grading atau klasifikasi memerlukan penilaian jabatan secara keseluruhan terhadap suatu ukuran yang telah ditentukan terlebih dahulu yang terdiri atas bermacam-macam tingkat atau derajat yang menyatakan nilai-nilai atau kesukaran-kesukaran jabatan secara keseluruhan. Kemudian para penilai diminta untuk membandingkan masing-masing jabatan dengan skala dan menempatkan jabatan dalam tingkat yang perumusannya paling sesuai menggambarkan sifat-sifat dan kesulitan-kesulitannya.

3. Point System

Metode penilaian jabatan yang paling lazim digunakan adalah sistem angka (*point system*). Sistem angka mengandung suatu pendekatan analisis, kuantitatif, dan lebih terinci untuk mengukur nilai jabatan.

Prosedur dari *point system* ini adalah sebagai berikut :

a. Memilih faktor jabatan

Faktor jabatan merupakan syarat khusus yang diperlukan

oleh pemegang jabatan. Pada umumnya digunakan 4 faktor jabatan yang penting, yaitu (1) kecakapan, (2) tanggung jawab, (3) kegiatan, dan (4) kondisi kerja.

- b. Membuat suatu skala atau ukuran nilai untuk masing-masing faktor jabatan.

Untuk masing-masing faktor yang dipilih dibuat suatu ukuran atau skala nilai untuk memungkinkan pengukuran dalam tiap jabatan.

- c. Menilai semua jabatan dengan ukuran tersebut.

Apabila skala untuk masing-masing faktor dan persyaratan-persyaratan jabatan yang terinci telah tersedia, maka proses penilaian jabatan dapat dilakukan, yaitu dengan cara membaca *job specification*, membandingkan informasi ini dengan definisi-definisi tingkat pada skala faktor dan menetapkan pada tingkat mana jabatan itu berada.

4. *The Factor-Comparison System*

Sistem yang terakhir adalah sistem perbandingan faktor, dimana pada

sistem ini memiliki langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Memilih faktor-faktor jabatan.
- b. Memilih jabatan-jabatan kunci.
- c. Menentukan nilai yang tepat dari jabatan-jabatan kunci tersebut.
- d. Mengatur jabatan-jabatan kunci tersebut dibawah masing-masing faktor jabatan.
- e. Membagi nilai yang tepat dari masing-masing jabatan kunci diantara faktor-faktor jabatan.
- f. Menilai semua jabatan yang lain dalam hubungannya dengan ukuran-ukuran faktor ini.

Kompetensi

Kompetensi atau kemampuan didefinisikan sebagai suatu sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil (Mitrani, 1992:21). Ketidaksamaan dalam kompetensi-kompetensi inilah yang membedakan seorang pelaku unggul daripada pelaku yang berprestasi rata-rata.

Untuk mencapai kinerja sekedar rata-rata atau cukup, diperlukan *threshold*

competencies atau kompetensi esensial. Kompetensi batas dan kompetensi istimewa untuk suatu pekerjaan tertentu merupakan pola atau pedoman dalam pemilihan tenaga kerja, perencanaan pengalihan tugas, penilaian kerja, dan pengembangan.

Kompetensi dapat berupa tujuan, perangai, konsep diri, sikap atau nilai, penguasaan masalah, atau keterampilan kognitif maupun keterampilan perilaku setiap sifat perorangan yang dapat diukur atau dihitung dengan jelas dan dapat ditunjukkan untuk membedakan secara gamblang seorang pelaku lebih unggul dari seorang pelaku yang berprestasi rata-rata, atau seorang pelaku efektif dari seorang pelaku yang tidak efektif. Sifat-sifat tersebut di atas dapat didefinisikan sebagai berikut :

- a. Motif, yaitu kebutuhan atau pola dasar yang mendorong, mengarahkan, dan menentukan perilaku seseorang.
- b. Perangai, yaitu kecenderungan umum untuk bersikap atau menanggapi dengan suatu cara tertentu.
- c. Konsep diri, yaitu sikap atau nilai yang diukur dengan tes responden untuk mengetahui

apa yang dinilai baik oleh seseorang.

- d. Penguasaan masalah, mengenai fakta atau prosedur, apakah teknis (bagaimana memperbaiki computer rusak) atau antar pribadi (teknik-teknik umpan balik yang efektif).
- e. Keterampilan kognitif atau keterampilan perilaku, baik yang tersembunyi (misalnya penalaran deduktif atau penalaran induktif) maupun yang dapat diamati (misalnya kemampuan mendengarkan secara aktif).

Profile Matching

Menurut Rachma (2003:101), *Profile Matching* merupakan suatu proses dalam manajemen SDM dimana terlebih dahulu ditentukan kompetensi (kemampuan) yang diperlukan oleh suatu jabatan. Kompetensi/kemampuan tersebut haruslah dapat dipenuhi oleh pemegang jabatan.

Dalam proses *Profile Matching* secara garis besar merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu ke dalam kompetensi jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (disebut juga *gap*),

semakin kecil *gap* yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar yang berarti memiliki peluang lebih besar untuk karyawan menempati posisi tersebut.

Profile Matching menganggap bahwa terdapat tiga *predictor variables* ideal yang harus dimiliki seseorang. Dalam hal ini bukan berarti tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati. Tingkat gambaran profil persyaratan untuk setiap jabatan ditentukan dengan menggunakan skala dari 1 sampai 6. Makin tinggi tingkatannya, makin penting prioritas profil tersebut terhadap suatu jabatan.

Tujuan penilaian potensi adalah untuk membandingkan profil pribadi seorang karyawan dengan profil jabatan yang bersangkutan. Dalam hal kecocokan orang dengan pekerjaannya, akan timbul kerugian bila terlalu banyak atau terlalu sedikit motivasi prestasi untuk suatu pekerjaan tertentu. Kedua keadaan itu dapat menyebabkan seseorang tidak dapat menjadi karyawan berprestasi dan cenderung terjadi kesalahan dalam penempatan posisi jabatan. Dengan *Profile Matching*, orang-orang yang diangkat adalah mereka yang paling mendekati profil ideal karyawan yang berhasil.

World Wide Web

Menurut Ahmad Bustami (1998), *World Wide Web* adalah sekelompok dokumen multimedia yang saling terkoneksi menggunakan *hypertext link*, dan dengan mengklik pada *hot link*, Anda bisa berpindah dari satu dokumen ke dokumen lainnya. Pada tahun 1989 Tim Berners-Lee di *European Centre for Particle Physics* (CERN) memulai proyek *World Wide Web*. CERN sebenarnya merupakan suatu organisasi yang didirikan oleh 18 negara di Eropa. Usulan proyek ini sebenarnya dimaksudkan oleh Tim Berners-Lee dan peneliti lainnya adalah agar para anggotanya yang tersebar di seluruh dunia dapat saling berbagi informasi melalui satu interface yang seragam, baik dalam bentuk teks maupun grafik.

Database (Basis Data)

Basis data (bahasa Inggris: *database*), atau sering pula dieja basisdata, adalah kumpulan informasi yang disimpan di dalam komputer secara sistematis sehingga dapat diperiksa menggunakan suatu program komputer untuk memperoleh informasi dari basis data tersebut. Perangkat lunak yang digunakan untuk mengelola dan memanggil kueri (*query*) basis data disebut sistem manajemen basis data (*database*

management system, DBMS). Sistem basis data dipelajari dalam ilmu informasi.

PHP

Dalam rekayasa perangkat lunak, suatu aplikasi web (bahasa Inggris: web application atau sering disingkat *webapp*) adalah suatu aplikasi yang diakses menggunakan penjelajah web melalui suatu jaringan seperti Internet atau intranet. Ia juga merupakan suatu aplikasi perangkat lunak komputer yang dikodekan dalam bahasa yang didukung penjelajah web (seperti HTML, JavaScript, AJAX, Java) dan bergantung pada penjelajah tersebut untuk menampilkan aplikasi. Aplikasi web menjadi populer karena kemudahan tersedianya aplikasi klien untuk mengaksesnya, penjelajah web, yang kadang disebut sebagai suatu *thin client* (klien tipis). Kemampuan untuk memperbarui dan memelihara aplikasi web tanpa harus mendistribusikan dan menginstalasi perangkat lunak pada kemungkinan ribuan komputer klien merupakan alasan kunci popularitasnya. Aplikasi web yang umum misalnya webmail, toko ritel daring, lelang daring, wiki, papan diskusi, weblog, serta MMORPG. Contoh daripada aplikasi web ini dapat dibuat dengan menggunakan bahasa PHP.

ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM

Berikut ini adalah alur sistem manual proses seleksi tenaga kerja untuk suatu jabatan yang lowong pada PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi Konstruksi VII pada saat ini :

Document Flow Penempatan Tenaga Kerja

Alur Proses Aplikasi

Pada alur proses aplikasi ini dijelaskan urutan proses yang terjadi pada aplikasi. Gambar 3.2 adalah *flowchart* dari proses *profile matching* yang akan digunakan pada program aplikasi ini. Pada proses *profile matching* ini dibutuhkan inputan profil jabatan, yang merupakan nilai acuan dari suatu jabatan dan profil tenaga kerja, yang didapat dari hasil tes yang diadakan oleh pihak perusahaan. Setelah didapat nilai-nilai tersebut, dilakukan proses pemetaan gap kompetensi, yang merupakan selisih dari profil tenaga kerja dan profil jabatan. Kemudian hasil yang didapat dari pemetaan gap tersebut akan dilakukan proses pembobotan nilai gap. Langkah selanjutnya adalah proses pengelompokan dan perhitungan *core factor* dan *secondary factor*. Hasil yang didapat akan dilakukan proses perhitungan nilai total dan langkah

terakhir adalah perhitungan peringkat kandidat.

Flowchart Alur Proses Aplikasi Seleksi dengan
Profile Matching

Diagram Berjenjang

Diagram berjenjang untuk sistem yang akan dibangun.

Diagram Berjenjang.

System flow

System flow yang dibuat dalam aplikasi ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

System Flow Proses Seleksi Tenaga Kerja dengan
Metode *Profile Matching*

***Context Diagram* Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Tenaga Kerja**

DFD *context diagram* ini menggambarkan sistem secara umum. Sistem ini melibatkan *entity* Personalia, Manajer dan Pelamar. Tiap *entity* memberikan masukan berupa data yang diperlukan dalam sistem. Sistem akan memberikan *output* hasil *Profile Matching* berupa Ranking Kandidat kepada Pelamar dan Manajer sebagai saran pendukung untuk seleksi tenaga kerja.

Context Diagram Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Tenaga Kerja dengan Metode *Profile Matching*

Terlihat bahwa pengguna dengan hak administrator dapat melakukan proses-proses utama yang terdapat dalam proses ini. Proses-proses utama yang digunakan dalam program aplikasi ini antara lain *maintenance* data, proses analisa, dan cetak laporan.

DFD level 0 Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Tenaga Kerja dengan Metode Profile Matching

DFD Level 1 Proses maintenance Data

Proses ini digunakan untuk melakukan maintenance data periode.

DFD Level 1 Proses *Profile Matching*

DFD Level 2 Proses Perhitungan Core factor dan Secondary Factor

Conceptual Data Model (CDM)

Conceptual Data Model.

*Laporan Pelamar Berdasar Jabatan
Departemen*

Physical data model (PDM)

Physical Data Model.

*Laporan Pelamar Berdasar Jabatan
Proyek*

DESAIN IMPLEMENTASI

Halaman Proses Pemetaan Gap

*Laporan Jabatan Departemen yang
Kosong*

Halaman Proses Pembobotan Gap

Laporan Jabatan Proyek yang Kosong

Halaman Proses Pengelompokan Core Factor dan
Secondary Factor

*Laporan Peringkat Pelamar pada
Departemen Berdasar Periode*

Halaman Proses Perhitungan Core Factor dan
Secondary Factor

*Laporan Peringkat Pelamar pada Proyek
Berdasar Periode*

Halaman Proses Perhitungan Nilai Total

*Laporan Peringkat Pelamar pada
Departemen Berdasar Jabatan*

Halaman Proses Perhitungan Ranking

*Laporan Peringkat Pelamar pada Proyek
Berdasar Jabatan*

DESAIN OUTPUT

Laporan Pelamar Berdasar Periode

*Laporan Detil Peringkat Pelamar pada
Departemen Berdasar Periode*

*Laporan Detil Peringkat Pelamar pada
Proyek Berdasar Periode*

*Laporan Detil Peringkat Pelamar pada
Departemen Berdasar Jabatan*

*Laporan Detil Peringkat Pelamar pada
Proyek Berdasar Jabatan*

KESIMPULAN

Kesimpulan yang diambil dari Rancang Bangun Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Tenaga Kerja dengan Metode Profile Matching (Studi Kasus PT. Adhi Karya (Persero), TBK Divisi Konstruksi VII) yaitu sistem ini dapat membantu perusahaan terutama dalam rangka seleksi tenaga kerja yang sesuai dengan kompetensi suatu jabatan yang akan ditempati, sehingga nantinya perusahaan akan mendapatkan tenaga kerja yang kompeten sesuai dengan kriteria jabatan yang dicari dan bagi tenaga kerja sendiri akan dapat mengembangkan potensinya sesuai dengan kemampuannya pada jabatan bersangkutan.

SARAN

Dalam pengembangan Rancang Bangun Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Tenaga Kerja dengan Metode Profile Matching (Studi Kasus PT. Adhi Karya (Persero), TBK Divisi Konstruksi VII), dapat diajukan beberapa saran yaitu :

1. Sistem ini tidak membahas keamanan sistem, oleh karena itu diharapkan pada pengembang agar sistem pakar ini dapat dikembangkan dengan menambah sistem keamanan data dan jaringan dengan menggunakan metode keamanan jaringan dan yang berhubungan dengan keamanan data.
2. Dapat ditambahkan beberapa modul di aplikasi ini seperti modul rekrutmen dan penilaian kinerja untuk lebih menambah kegunaannya nanti.

DAFTAR RUJUKAN

- Firdaus. 2007. *7 Jam Belajar Interaktif PHP & MySQL dengan Dreamweaver*. Palembang : Penerbit Maxikom.
- Handojo, Andreas, Setiabudi, Djoni.H, Yunita, Rachma. 2003. Pembuatan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan Untuk Proses Kenaikan Jabatan dan Perencanaan Karir Pada PT. X. *Jurnal Informatika*, 4 (2). 101-105.
- Kendall, K.E., and Kendall, J.E. 2005. *System Analysis and Design Sixth*

Edition, New Jersey : Prentice-Hall
International.

Mitrani, Alain, et al. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi*. Jakarta: Pt Pustaka Utama Grafiti.

Nugroho, Adi. 2004. *Konsep Pengembangan Sistem Basis Data*, Bandung : Informatika.

Suryadi, Kadarsah. & Ramdhani, Ali. 1998. *Sistem Pendukung Keputusan: Suatu Wacana Struktural Idealisasi dan Implementasi Konsep Pengambilan Keputusan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Wahyono, Teguh. 2005. *PHP Triad Fundamental*, Yogyakarta : Penerbit Gava Media.

