

BAB II

TINJAUAN PUSATAKA DAN LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Pusata

Albi (2016) yang merupakan mahasiswa Universitas Muhammadiyah Jember dalam penelitiannya yang berjudul Sistem Pendukung keputusan seleksi penerimaan pegawai baru menggunakan metode *profile matching* (Studi Kasus : Kecamatan Silo). Dalam penelitian tersebut penulis merancang sebuah sistem pendukung keputusan melalui penerapan *metode profile matching* yang dapat menghasilkan proses pengambilan keputusan seleksi penerimaan pegawai baru yang sesuai dengan standarisasi yang ditentukan oleh perusahaan secara cepat dan tepat. Hasil dari penelitian ini calon pegawai baru harus dapat memenuhi kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Kriteria yang dimaksud antara lain, aspek kesehatan, aspek pendidikan, aspek wawancara, dan aspek tes tulis selain itu hasil dari program adalah perbandingan setiap alternatif. Kekurangan yang ada dalam sistem ini sebaiknya dalam proses penerimaan pegawai baru, kriteria yang digunakan ditambahkan. Karena masih banyak kriteria lain yang bisa dijadikan penilaian.

Kosasi dan Syarifudin (2015) yang merupakan mahasiswa dari STMIK Pontianak dalam penelitiannya yang berjudul Sistem penunjang keputusan seleksi penerimaan *Account Office*. Dalam penelitiannya untuk menghasilkan sebuah sistem penunjang keputusan seleksi penerimaan karyawan agar memperoleh informasi yang relevan, tepat, akurat dan objektif. Hasil dari penelitian ini menghasilkan suatu

pemodelan sistem penunjang keputusan seleksi penerimaan *Account Officer* (AO) dengan metode AHP dan menggunakan alat bantu perangkat lunak expert choice versi 11. Kekurangan yang ada dalam penelitian ini adalah pemodelan sistem penunjang keputusan seleksi penerimaan Account Officer agar dapat memberikan tingkat kepastian yang lebih tinggi dapat menerapkan metode yang berbeda dengan metode AHP. Hal ini penting untuk mengetahui sejauh mana metode ini dapat memberikan nilai prioritas yang lebih signifikan, Selain itu juga dapat menambahkan elemen-elemen dari kriteria dan subkriterianya agar dalam simulasi pembuatan keputusannya menjadi lebih relevan dan akurat.

Prasetyo dan Purwanto (2015) dalam penelitiannya yang berjudul Rancang sistem pendukung keputusan penerimaan pegawai menggunakan metode *profil matching*. Dalam penelitian ini dibahas mengenai sistem pendukung keputusan yang dapat membantu peran manajemen atau manajer dalam mendukung membantu pengambilan keputusan yang bernilai obyektif dengan waktu yang lebih efektif. Penelitian ini menggunakan aspek Kapasitas Intelektual, Sikap Kerja dan Perilaku maka metode ini dapat menyelesaikannya dengan cukup baik, mudah dan efisien. Pada sistem ini mempunyai kekurangan dikarenakan hanya dalam bentuk perancangan sehingga Sistem Pendukung Keputusan yang akan dibangun dikembangkan dalam bentuk berbasis web dikarenakan akan lebih mudah menggunakannya dan bersifat dinamis yang jelas akan mengefektifkan waktu dalam proses penggunaannya karena tidak perlu kerepotan untuk menginstal software satu per-satu pada setiap computer pada bagian terkait.

2.2 Dasar Teori

2.2.1 Pengambilan Keputusan

Keputusan merupakan kegiatan memilih suatu strategi atau tindakan dalam pemecahan masalah tersebut. Tindakan memilih strategi atau aksi yang diyakini manajer akan memberikan solusi terbaik atas sesuatu itu disebut pengambilan keputusan (Turban, 2006).

Dalam mengambil keputusan dilakukan langkah – langkah sebagai berikut :

1. Identifikasi masalah.
2. Pemilihan metode pemecahan masalah
3. Pengumpulan data yang dibutuhkan untuk melaksanakan model keputusan tersebut.
4. Mengimplementasikan model tersebut.
5. Mengevaluasi sisi positif dari setiap alternatif yang ada.
6. Melaksanakan solusi terpilih.

2.2.2 Sistem Pendukung Keputusan

DSS merupakan sebuah sistem yang dimaksudkan untuk mendukung para pengambil keputusan manajerial dalam situasi keputusan semiterstruktur. DSS dimaksudkan untuk menjadi alat bantu bagi para pengambil keputusan untuk memperluas kapabilitas mereka, namun tidak untuk menggantiakn penilaian mereka (Kusrini, 2007).

DSS Sebagai Sekumpulan prosedur berbasis model untuk data pemrosesan dan penilaiaan guna membantu para manajer mengambil keputusan. Dia menyatakan

bahwa untuk sukses, sistem tersebut haruslah sederhana, cepat, mudah dikontrol, adaptif dan mudah berkomunikasi.

Sistem pendukung keputusan (SPK) atau Decision Support System merupakan sistem informasi interaktif yang menyediakan informasi, pemodelan, dan pemipulasian data. Sistem ini digunakan untuk membantu pengambilan keputusan dalam situasi yang semi terstruktur dan situasi yang tidak terstruktur, dimana tidak seorangpun tahu secara pasti bagaimana keputusan seharusnya dibuat (Kusrini, 2007).

Keputusan yang diambil untuk menyelesaikan suatu masalah dilihat dari keterstrukturannya ada tiga yaitu :

1. Keputusan terstruktur (structured decision), yaitu keputusan yang dilakukan secara berulang-ulang dan bersifat rutin, prosedur untuk pengambilan keputusan sangat jelas, keputusan ini terutama dilakukan pada manajemen tingkat bawah.
2. Keputusan semiterstruktur (semistructured decision), yaitu keputusan yang mempunyai sifat yakni sebagian keputusan dapat ditangani oleh komputer dan yang lain tetap harus dilakukan oleh pengambil keputusan.
3. Keputusan tak terstruktur (unstructured decision), yaitu keputusan yang penanganannya rumit, karena tidak terjadi berulang-ulang atau tidak selalu terjadi. Keputusan ini menuntut pengalaman dan berbagai sumber yang bersifat eksternal dan umumnya terjadi pada manajemen tingkat atas.

2.2.3 Tahapan Perekrutan Calon Karyawan

STMIK AKAKOM Yogyakarta merupakan salah satu institusi pendidikan yang terletak di provinsi Yogyakarta. STMIK AKAKOM mempunyai karyawan lebih dari 100 orang dalam pelaksanaan proses kegiatan yang dikerjakan. Untuk memperoleh karyawan yang diharapkan perusahaan maka perlu dilakukan perekrutan karyawan. Perekrutan dilakukan karena adanya bagian yang kosong, yang disebabkan adanya karyawan yang berhenti atau pindah di perusahaan lain. Alasan karyawan berhenti dapat dikarenakan faktor ketidaksesuaian pekerjaan yang dikerjakan dengan minat atau tidak sesuai dengan formasi yang diinginkan sehingga menyebabkan ketidaknyamanan dalam melakukan pekerjaannya. Hal lain yang dihadapi adalah adanya tawaran dari instansi lain dengan tawaran intensif atau gaji yang lebih besar sehingga menyebabkan karyawan memutuskan untuk pindah.

Kebutuhan untuk mendapatkan karyawan dalam suatu institusi pendidikan bukan persoalan yang mudah, karena harus memiliki kemampuan dan kompetensi yang sesuai kebutuhan. Dalam pemenuhan kebutuhan karyawan, masih banyak yang tidak menggunakan sistem dan mekanisme proses seleksi penerimaan secara baku. Kecenderungan hanya memperhatikan aspek kuantitatif saja dan kurang memperhatikan aspek kualitatif dari sisi perilaku dari tim penilai saat melakukan proses seleksi penerimaan karyawan. Sistem penerimaan calon karyawan di STMIK AKAKOM melalui serangkaian tahap yaitu :

1. STMIK AKAKOM mengecek kebutuhan pegawai yang diperlukan untuk membantu kinerja organisasi lebih maksimal.

2. Membuat informasi lowongan pekerjaan baik itu lewat media koran, elektronik atau media lainnya.
3. Penerimaan berkas lamaran dari para pelamar yang tertarik mengenai lowongan pegawai yang disediakan.
4. Pihak instansi melakukan proses seleksi administrasi untuk pengecekan syarat syarat pegawai yang dibutuhkan.
5. Tes kompetensi untuk calon pegawai dengan aspek penilaian berbagai faktor.
6. Melakukan tes wawancara kepada calon pegawai yang sudah dianggap lulus dalam tahapan tes kompetensi.
7. Pengumuman hasil tes calon pegawai yang diterima berdasarkan hasil serangkaian tes yang dilakukan.

2.2.3.1 Perhitungan Metode Profile Matching

Tabel 2.1 Keterangan Kriteria dan Subkriteria

Kriteria	Sub Kriteria	Keterangan
Intelektual	CS:CommonSense	CF
	VI : Verbalisasi Ide	CF
	SB : Sistematika Berfikir	SF
	PSR: Penalaran dan Solusi Real	SF
	KN : Konsentrasi	CF
	LP : Logika Praktis	SF
	FB : Fleksibilitas Berfikir	SF
	IK : Imajinasi Kreatif	CF
	ANT : Antisipasi	CF

	IQ : Potensi Kecerdasan	SF
Sikap Kerja	EP : Energi Psikis	SF
	KTJ: Ketelitian, Tanggung Jawab	CF
	KH : Kehati-hatian	CF
	PP : Pengendalian Perasaan	CF
	DB : Dorongan Berprestasi	SF
	VP : Vitalitas dan Perencana	SF
Perilaku	D : Dominance (Kekuasaan)	SF
	I : Influences (Pengaruh)	CF
	S : Steadiness (Keteguhan Hati)	CF
	C : Compliance (Pemenuhan)	SF

Setelah didapatkan tiap gap masing-masing karyawan maka tiap profil karyawan diberi bobot nilai dengan patokan tabel bobot nilai gap seperti yang dapat dilihat pada tabel 2.2

Tabel 2.2 Keterangan Bobot Nilai GAP

No	Selisih	Bobot	Keterangan
1	0	6	Tidak ada selisih (kompetensi sesuai yang dibutuhkan)
2	1	5,5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat/level
3	-1	5	Kompetensi individu kekurangan 1 tingkat/level
4	2	4,5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat/level
5	-2	4	Kompetensi individu kekurangan 2 tingkat/level
6	3	3,5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat/level
7	-3	3	Kompetensi individu kekurangan 3 tingkat/level
8	4	2,5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat/level
9	-4	2	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat/level

10	5	1,5	Kompetensi individu kelebihan 5 tingkat/level
11	-5	1	Kompetensi individu kekurangan 5 tingkat/level

2.2.3.2 Perhitungan Metode

Dalam contoh perhitungan metode Profile Matching akan dicontohkan dengan 4 kandidat yang ada, dengan memiliki nilai setiap kriteria yang berbeda yang ditunjukkan dalam tabel 2.3

Tabel 2.3 Nilai Kandidat Kriteria Intelektual

No	Kandidat	CS	VI	SB	PSR	KN	LP	FB	IK	ANT	IQ
1	K 1	2	4	3	5	4	6	3	3	5	2
2	K 2	5	3	4	2	4	3	3	2	3	4
3	K 3	5	2	2	1	2	2	3	1	3	2
4	K 4	5	3	3	2	3	3	4	4	2	2

Tabel 2.4 Nilai Kandidat Kriteria Sikap Kerja

No	Kandidat	EP	KTJ	KH	PP	DB	VP
1	K 1	4	3	4	2	4	2
2	K 2	3	5	4	2	2	3
3	K 3	3	5	2	4	4	2
4	K 4	3	2	2	1	2	4

Tabel 2.5 Nilai Kandidat Kriteria Prilaku

No	Kandidat	EP	KTJ	KH	PP
1	K 1	4	4	4	3
2	K 2	3	5	3	2
3	K 3	4	5	5	3
4	K 4	5	3	3	3

Pertama-tama perlu mencari selisih antara profil jabatan dengan profil dari calon karyawan pada tabel 2.6.

Tabel 2.6 Keterangan Kriteria dan Subkriteria

Kriteria	Sub Kriteria	Bobot
Intelektual	CS:CommonSense	4
	VI : Verbalisasi Ide	4
	SB : Sistematika Berfikir	6
	PSR: Penalaran dan Solusi Real	4
	KN : Konsentrasi	6
	LP : Logika Praktis	2
	FB : Fleksibilitas Berfikir	5
	IK : Imajinasi Kreatif	3
	ANT : Antisipasi	6
	IQ : Potensi Kecerdasan	4
Sikap Kerja	EP : Energi Psikis	4
	KTJ: Ketelitian, Tanggung Jawab	4
	KH : Kehati-hatian	6
	PP : Pengendalian Perasaan	6

	DB : Dorongan Berprestasi	4
	VP : Vitalitas dan Perencana	4
Perilaku	D : Dominance (Kekuasaan)	3
	I : Influences (Pengaruh)	4
	S : Steadiness (Keteguhan Hati)	6
	C : Compliance (Pemenuhan)	5

Dari tabel 2.6 dapat dilakukan proses pencarian data selisih antara nilai yang dari stiap calon pegawai dengan nilai profil yang disediakan.

Tabel 2.7 Nilai Kandidat Kriteria Intelektual

No	Kandidat	CS	VI	SB	PSR	KN	LP	FB	IK	ANT	IQ
1	K 1	-2	0	-3	1	-2	4	-2	0	-1	-2
2	K 2	1	-1	-2	-2	-2	1	-2	-1	-3	0
3	K 3	1	-2	-4	-3	-4	0	-2	-2	-3	-2
4	K 4	1	-1	-3	-2	-3	1	-1	1	-4	-2

Tabel 2.8 Nilai Kandidat Kriteria Sikap Kerja

No	Kandidat	EP	KTJ	KH	PP	DB	VP
1	K 1	0	-1	-2	-4	0	-2
2	K 2	-1	1	-2	-4	-2	-1
3	K 3	-1	1	-4	-2	0	-2
4	K 4	-1	-2	-4	-5	-2	0

Tabel 2.9 Nilai Kandidat Kriteria Perilaku

No	Kandidat	EP	KTJ	KH	PP
1	K 1	1	0	-2	-2
2	K 2	0	1	-3	-3
3	K 3	1	1	-1	-2
4	K 4	2	-1	-3	-2

Setelah proses perhitungan selisih antara nilai calon pegawai dengan profil yang di inginkan user maka dilakukan proses pemberian nilai GAP kompetensi berdasarkan aturan penilaian GAP seperti pada tabel 2.2

Tabel 2.10 Nilai Kandidat Kriteria Intelektual

No	Kandidat	CS	VI	SB	PSR	KN	LP	FB	IK	ANT	IQ
1	K 1	4	6	3	5,5	4	2,5	4	6	5	4
2	K 2	5,5	5	4	4	4	5,5	4	3	3	6
3	K 3	5,5	4	2	3	2	6	4	4	3	2
4	K 4	5,5	5	3	4	3	5,5	5	5,5	2	4

Tabel 2.11 Nilai Kandidat Kriteria Sikap Kerja

No	Kandidat	EP	KTJ	KH	PP	DB	VP
1	K 1	6	5	4	2	6	4
2	K 2	5	5,5	4	2	4	5
3	K 3	5	5,5	2	4	6	4
4	K 4	5	4	2	1	4	6

Tabel 2.12 Nilai Kandidat Kriteria Perilaku

No	Kandidat	EP	KTJ	KH	PP
1	K 1	5,5	6	4	4
2	K 2	6	5,5	3	3
3	K 3	5,5	5,5	5	4
4	K 4	4,5	5	3	4

Proses selanjutnya adalah proses pencarian nilai CF dan SF dalam penelitian ini dibuat untuk nilai CF sebesar 60 % dan nilai SF sebesar 40%. Proses penentuan nilai CF maupun SF berpedoman pada kriteria apakah bernilai CF atau SF dengan mencari nilai rata – rata. Proses penentuan nilai CF dapat dihitung sebagai berikut :

$$\text{Nilai Rata – Rata CF (Intelektual Kandidat 1)} = \frac{(4+6+4+6+5)}{5}$$

$$\text{Nilai Rata – Rata CF (Intelektual Kandidat 1)} = \frac{(25)}{5} = 5$$

$$\text{Nilai Rata – Rata SF (Intelektual Kandidat 1)} = \frac{(3+5,5+2,5+4+4)}{5}$$

$$\text{Nilai Rata – Rata SF (Intelektual Kandidat 1)} = \frac{(19)}{5} = 3,8$$

Dari nilai tersebut dapat dihitung untuk hasil nilai CF dan hasil nilai SF kemudian nilai akhir akan dikalikan nilai sesuai aturan CF dan SF. Sehingga dapat didapat nilai dalam CF kandidat 1 dalam kriteria intelektual $5*60\%$ sehingga didapatkan hasil 3. Sedangkan untuk nilai Hasil secondary factor didapat nilai $3,8*40\%$ sehingga didapatkan nilai 1,52. Dari hasil nilai perhitungan bobot corefactor dan

secondary factor kriteria perilaku dalam kandidat pertama didapatkan hasil nilai 4,52 yang ditunjukkan dalam tabel 2.13

Tabel 2.13 Nilai Kriteria Intelektual

Kandidat	CF	SF	HCF	HSF	Ni
K 1	5	3,8	3	1,52	4,52
K 2	4,1	4,7	2,46	1,88	4,34
K 3	3,7	3,4	2,22	1,36	3,58
K 4	4,2	4,3	2,52	1,72	4,24

Tabel 2.14 Nilai Kriteria Sikap Kerja

Kandidat	CF	SF	HCF	HSF	Ns
K 1	3,666667	5,333333	2,2	2,1333	4,333
K 2	3,833333	4,666667	2,3	1,8667	4,167
K 3	3,833333	5	2,3	2	4,3
K 4	2,333333	5	1,4	2	3,4

Tabel 2.15 Nilai Kriteria Perilaku

Kandidat	CF	SF	HCF	HSF	Np
K 1	5	4,75	3	1,9	4,90
K 2	4,25	4,5	2,55	1,8	4,35
K 3	5,25	4,75	3,15	1,9	5,05
K 4	4	4,25	2,4	1,7	4,1

Setelah nilai akhir ditemukan dalam setiap kandidat dan kriteria maka tahapan terakhir dilakukan proses perhitungan nilai akhir dengan nilai setiap kriteria kandidat dikalikan dengan bobot nilai kandidat yang sudah ditentukan dimana dalam perhitungan ini ditentukan dengan nilai K1 50, K2 20 dan K3 30.

Tabel 2.16 Hasil akhir proses

Kandidat	K1 (Ni)	K2 (Ns)	K3 (Np)	K1 x B	K2 x B	K3 x B	Hasil Akhir
Kandidat 1	4,52	4,33	4,90	2,26	0,87	1,47	4,60
Kandidat 2	4,34	4,17	4,35	2,17	0,83	1,31	4,31
Kandidat 3	3,58	4,30	5,05	1,79	0,86	1,52	4,17
Kandidat 4	4,24	3,40	4,10	2,12	0,68	1,23	4,03

Hasil perbandingan diperoleh : Kandidat 1 = 4,60, Kandidat 2 = 4,31 , Kandidat 3 = 4,17 dan Kandidat 4 = 4,03. Nilai terbesar ada pada Kandidat 1, dengan demikian alternatif Kandidat 1 adalah alternatif yang terpilih sebagai alternatif terbaik.

2.2.4 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). 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 gambling 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).

2.2.5 Profile Matching

Metode *profile matching* merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu dengan 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 (Kusrini, 2007).

2.2.5.1 Prosedur Profile Matching

Langkah-langkah pada metode *profil matching* yaitu:

1. Menentukan Variabel

Langkah pertama dalam metode *profile matching* adalah menentukan variabel-variabel yang nantinya digunakan sebagai point penilaian karyawan terhadap jabatan.

2. Menghitung Hasil Pemetaan *Gap* Kompetensi

Gap adalah beda antara profil jabatan maupun standar untuk perencanaan karir dengan profil karyawan yang ditunjukkan pada rumus:

$$Gap = \text{Profil Karyawan} - \text{Profil Jabatan} \quad [2.1]$$

Setelah didapatkan tiap *gap* masing-masing karyawan, maka tiap profil karyawan diberi bobot nilai sesuai dengan patokan nilai pada tabel bobot nilai *gap*.

Setelah didapatkan tiap *gap* masing-masing karyawan, maka tiap profil karyawan diberi bobot nilai sesuai dengan patokan nilai pada tabel bobot nilai *gap*.

Tabel 2.17 Bobot nilai gap

No	Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	6	Tidak ada <i>Gap</i> (kompetensi sesuai 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

3. Perhitungan dan pengelompokan Core Factor dan Secondary Factor.

1. Core Factor (Faktor Utama), yaitu merupakan kriteria (kompetensi) yang paling penting atau menonjol atau paling dibutuhkan oleh suatu penilaian yang diharapkan dapat memperoleh hasil yang optimal.

$$NFC = ENC - EIC \quad [2.2]$$

Keterangan:

NFC : Nilai rata-rata core factor

NC : Jumlah total nilai core factor

IC : Jumlah item core factor

2. Secondary Factor (faktor pendukung), yaitu merupakan item-item selain yang ada pada core factor.

Atau dengan kata lain merupakan faktor pendukung yang kurang dibutuhkan oleh suatu penilaian.

$$NFS = ENS / EIS \quad [2.3]$$

Keterangan:

NFS : Nilai rata-rata secondary factor

NS : Jumlah total nilai secondary factor

IS : Jumlah item secondary factor

4. Menghitung Nilai Total Tiap Aspek

Dari hasil perhitungan dari tiap aspek tersebut kemudian dihitung nilai total berdasarkan presentase dari *core factor* dan *secondary factor* yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap profil. Perhitungannya dapat dilihat pada rumus :

$$\text{Nilai Total} = 60 \% \text{ NCF}(i, s, p) + 40 \% \text{ NSF}(i, s, p) = N(i, s, p) \quad [2.4]$$

Keterangan :

NCF : Nilai rata-rata *core factor* (kecerdasan, sikap, prilaku)

NSF : Nilai rata-rata *secondary factor* (kecerdasan, sikap, prilaku)

N (i,s,p) : Nilai total dari aspek (kecerdasan, sikap, prilaku)

5. Menghitung Hasil Akhir (Ranking)

Hasil akhir dari proses *profile matching* adalah ranking dari kandidat yang dapat dijadikan karyawan yang dapat mengisi suatu jabatan tertentu. Penentuan ranking mengacu pada hasil perhitungan tertentu, perhitungan tersebut dapat ditunjukkan pada rumus:

$$\text{Ranking} = (x) \% N1 + (x) \% N2 + (x) \% N3 \quad [2.5]$$

Keterangan :

N1 : Nilai Total Aspek 1

N2 : Nilai Total Aspek 2

N3 : Nilai Total Aspek 3

(x)% : Nilai persen rumus hasil akhir (total 100%)

Setelah tiap karyawan mendapatkan hasil akhir, maka dapat ditentukan peringkat atau ranking dari tiap karyawan berdasarkan pada semakin besar nilai hasil akhir maka semakin besar pula kesempatan untuk perencanaan karir, dan begitu pula sebaliknya.

2.2.6 World Wide Web

Menurut 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 Practicle 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.

2.2.7 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 (Swastika, 2006). 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.

2.2.8 Mysql

MySQL pada awalnya diciptakan pada tahun 1979, oleh Michael "Monty" Widenius, seorang programmer komputer asal Swedia. Monty mengembangkan sebuah sistem database sederhana yang dinamakan UNIREG yang menggunakan koneksi low-level ISAM database engine dengan indexing. Pada saat itu Monty bekerja pada perusahaan bernama TcX di Swedia.

MySQL merupakan salah satu database server yang sangat terkenal. Kepopulernya disebabkan MySQL menggunakan SQL sebagai bahasa dasar untuk mengakses databasenya (Kadir, 2009).

2.2.9 Xampp

XAMPP dikembangkan dari sebuah tim proyek bernama Apache Friends, yang terdiri dari Tim Inti (*Core Team*), Tim Pengembang (*Development Team*) & Tim Dukungan (*Support Team*).

XAMPP merupakan salah satu software yang bersifat gratis dan berlisensi global, banyak yang menggunakan software tersebut sebagai web server pada lokal network atau localhost. Paket dari XAMPP yaitu Apache, php, MySQL (Kadir, 2009).