

Seleksi Pegawai Kontrak Menjadi Pegawai Tetap Dengan Metode Profile Matching

Khairul¹, Suherman²

¹Program Studi Sistem Komputer, Fakultas Sains dan Teknologi, Universitas
Pembangunan Panca Budi
e-mail: ¹khairul@dosen.pancabudi.ac.id, ²suherman@dosen.pancabudi.ac.id

Abstract

Labor is the most important factor in the management of an enterprise. Quality of labor greatly determines the progress and development of the company .. At present the company generally apply the contract system in the recruitment of employees. So the process of recruitment of contract employees is very critical to get a professional workforce and quality. Contract workers who are considered competent and make a large contribution deserve to be appointed permanent employees.

The problem of recruitment of contract employees to permanent employees can be completed by Profile Matching method. Profile Matching method is a method that matches the ideal profile with the profile of each contract employee. The smaller the value of the difference between the ideal profile and the profile of each employee (gap), the greater the chances of contract employees being appointed permanent employees.

Profile Matching method can provide the best recommendations in the recruitment process of contract employees into permanent employees.

Keywords : Contract Employee, Labor, Permanent Employee, Profile Matching, Recruitment.

Abstrak

Tenaga kerja adalah faktor terpenting dalam manajemen suatu perusahaan. Kualitas tenaga kerja sangat menentukan kemajuan dan perkembangan perusahaan.. Pada saat ini perusahaan secara umum menerapkan sistem kontrak dalam rekrutmen pegawai. Sehingga proses rekrutmen pegawai kontrak merupakan hal yang sangat kritis untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional dan berkualitas. Pegawai kontrak yang dinilai kompeten dan memberikan kontribusi besar layak untuk diangkat menjadi pegawai tetap.

Masalah rekrutmen pegawai kontrak menjadi pegawai tetap dapat diselesaikan dengan metode Profile Matching. Metode Profile Matching adalah metode yang mencocokkan profil ideal dengan profil setiap pegawai kontrak. Semakin kecil nilai selisih antara profil ideal dengan profil setiap pegawai (gap), maka semakin besar peluang pegawai kontrak diangkat menjadi pegawai tetap.

Metode Profile Matching dapat memberikan rekomendasi terbaik dalam proses rekrutmen pegawai kontrak menjadi pegawai tetap.

Kata kunci : Pegawai Kontrak, Pegawai Tetap, Rekrutmen, Profile Matching, Tenaga Kerja.

1. PENDAHULUAN

Dalam kegiatan manajemen usaha atau bisnis yang dijalankan perusahaan, tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting. Tenaga kerja ikut menentukan tercapainya tujuan dan proses kegiatan usaha untuk mencapai keberhasilan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Tanpa adanya tenaga kerja yang berkualitas proses kerja tidak akan maksimal dan akan mengganggu stabilitas sebuah perusahaan.

PT.NS BlueScope Lysaght Medan adalah salah satu perusahaan milik asing yang bergerak dalam bidang konstruksi dan merupakan produsen atap serta rangka baja. Perusahaan ini merupakan cabang dari PT NS BlueScope Lysaght yang beroperasi di kota Medan. Dalam proses rekrutmen pegawainya perusahaan ini menerapkan sistem kontrak dan *outsourcing* yang dibagi menjadi beberapa divisi dan mengacu pada UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. PT.NS BlueScope Lysaght Medan telah memiliki standar baku dalam proses rekrutmen pegawainya, namun dalam penerapannya masih mengalami kendala karena prosesnya masih dikerjakan secara manual dan analisisnya belum menggunakan metode yang jelas sehingga membutuhkan waktu yang lama [1].

Salah satu metode yang dapat digunakan dalam memecahkan masalah ini adalah *Profile Matching*. Menurut Asmita dan Sodhi (2013), *Profile Matching* memberikan rekomendasi untuk terhubung dengan orang lain dengan mencocokkan entitas profil seseorang pada media sosial. Menurut Yarlaga dan Naresh (2015), privasi seseorang pada sosial media dapat ditingkatkan menggunakan prinsip *Profile Matching*. Sedangkan menurut Ramanjulu dan Babu (2014), *Profile Matching* diterapkan untuk keamanan perangkat portabel jaringan publik [2][4][6].

Beberapa penelitian yang pernah dilakukan untuk membantu memecahkan masalah berkaitan dengan *Profile Matching*. Menurut Nina Sherly (2013), metode *Profile Matching* dapat diterapkan dalam mendukung keputusan dalam memberikan bonus bagi karyawan [5]. Sedangkan berdasarkan penelitian Asfan Muqtadir dan Irwan Purdianto (2013), seleksi kenaikan jabatan karyawan dapat menggunakan metode *Profile Matching* [3].

2. METODOLOGI PENELITIAN

Sebelum menerapkan metode *Profile Matching* diperlukan beberapa analisa kebutuhan data dan metodologi penelitian yang tepat agar masalah dapat diselesaikan dengan metode yang digunakan.

2.1 Analisa Data Pegawai

Data pegawai kontrak yang akan diolah adalah pegawai yang bekerja pada divisi *factory* yaitu sebanyak 8 pegawai yang telah menjalani kerja dengan masa kontrak selama 2 tahun.

Tabel 1. Data Pegawai Kontrak

NO	Nama Pegawai	Id pegawai	Divisi	Posisi
1	Benny Wijaya	TOF1	Factory	Manufacturer
2	Dalvin Ginting	TOF2	Factory	Technical Logistic
3	Dedi Harmoko	TOF3	Factory	Technical Operator
4	Dedy Sofyan	TOF4	Factory	Technical Logistic
5	Hendrianto	TOF5	Factory	Technical Logistic
6	Himinas	TOF6	Factory	Quality

				Operator
7	Idris purba	TOF7	Factory	Manufacturer
8	Saimun	TOF8	Factory	Manufacturer

2.2 Analisa Data Pegawai

Berikut data kriteria yang akan digunakan untuk penilaian pegawai :

Tabel 2. Data Kriteria Penilaian

Kriteria	Bobot	Sub Kriteria	Kode Kriteria	Core Factor (CF)	Secondary Factor (SF)	% CF	% SF
Internal Skill (IS)	50%	Safety	IS1	√		60%	40%
		Disiplin	IS2	√			
		5S	IS3	√			
		Quality	IS4		√		
		Productivity	IS5		√		
Technical Skill (TS)	40%					80%	20%
		Mesin RF	TS6	√			
		Mesin Folder	TS7	√			
		Mesin Trust	TS8	√			
		Mesin Crimping	TS9	√			
		Compressor	TS10		√		
		Crane	TS11		√		
		Uppender	TS12		√		
Forklift	TS13		√				
Utilities Skill (US)	10%					70%	30%
		Trouble Shooting 'n Maintenance	US14	√			
		ROA 'n Yield	US15	√			
		Training/ Seminar/ Workshop	US16		√		

2.3. Analisa Parameter Nilai Sub Kriteria

Pengisian nilai sub kriteria penilaian pegawai kontrak mengacu pada standar baku yang diterapkan pada perusahaan. Untuk melihat dari parameter nilai yang akan dijadikan panduan setiap penilaian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Parameter Nilai Sub Kriteria

No.	Rating Penilaian	Nilai
1	Belum Terbukti	1
2	Masih Lemah	2
3	Cukup	3
4	Kompeten	4
5	Sangat Memuaskan	5

2.4. Analisa Pemetaan Gap

Pembahasan yang dimaksudkan pada pemetaan gap adalah untuk mengetahui perbedaan nilai sub kriteria pada setiap orang pegawai kontrak dengan kriteria ideal yang ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan aspek penilaian.

Tabel 4. Bobot Nilai Gap Pegawai

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

2.5 Implementasi Metode Profile Matching

Tahapan selanjutnya ketika kebutuhan data telah terpenuhi, maka langkah selanjutnya adalah menyesuaikan algoritma *Profile Matching* dengan data yang telah ada agar hasil penerapannya akurat dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Beberapa Tahapan algoritma *Profile Matching* untuk mengolah data rekrutmen pegawai kontrak menjadi pegawai tetap adalah:

1. Mempersiapkan data sub kriteria hasil penilaian kinerja pegawai kontrak.
2. Menentukan sub kriteria ideal yang dibutuhkan perusahaan.
3. Menentukan *gap* masing-masing sub kriteria.

4. Memberi bobot dari masing-masing *gap*, kriteria dan persentase *Core Factor* serta *Secondary Factor*.
5. Kelompokkan sub kriteria hasil penilaian kinerja pegawai kontrak menjadi *Core Factor* dan *Secondary Factor*. Lalu hitung nilai *CF* dan *SF*.
6. Hitung seluruh nilai akhir dengan penjumlahan persentase kriteria yang telah dihitung nilai total *CF* dan *SF* pada sub kriteria.
7. Setelah nilai akhir telah didapatkan, maka selanjutnya lakukan pengurutan ranking nilai akhir masing-masing pegawai kontrak.
8. Analisa hasil penerapan metode *Profile Matching* untuk memberikan rekomendasi status baru pegawai kontrak.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Input Nilai Sub Kriteria Pegawai Kontrak dan Sub Kriteria Ideal

Pegawai yang sudah dikontrak oleh perusahaan akan dinilai kinerjanya sesuai *job desc* dan tugas yang diberikan oleh perusahaan. *Job desc* dan tugas yang diberikan akan menjadi sub kriteria penilaian. Yaitu sub kriteria *internal skill*, *technical skill*, dan *advance skill* yang diubah menjadi variabel IS, TS, dan AS.

Tabel 5. Nilai Sub Kriteria Variabel *Internal Skill*, *Technical Skill*, dan *Variabel Skill*

NO	Id Pegawai	Variabel Internal Skill (IS)					Variabel Technical Skill (TS)								Variabel Utilities Skill (US)		
		IS1	IS2	IS3	IS4	IS5	TS6	TS7	TS8	TS9	TS10	TS11	TS12	TS13	US14	US15	US16
1	TOF1	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	5	3
2	TOF2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	5	4
3	TOF3	3	4	3	5	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3
4	TOF4	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3
5	TOF5	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4
6	TOF6	3	4	2	3	4	5	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3
7	TOF7	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3
8	TOF8	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3	4	3	4	4	5
9	TOF9	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4
10	TOG10	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4
11	TOG11	3	3	3	4	3	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4
12	TOG12	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3
	Nilai Sub Kriteria Ideal	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4

3.2. Perhitungan Nilai Gap

Nilai *gap* didapatkan dari selisih nilai masing-masing sub kriteria dengan nilai sub kriteria ideal yang telah ditentukan perusahaan. Rumus untuk menentukan nilai *gap* adalah:

$$Gap = \text{Nilai Sub Kriteria Pegawai Kontrak} - \text{Nilai Sub Kriteria Ideal} \dots\dots\dots (1)$$

Tabel 6. Nilai Sub Gap Variabel *Internal Skill*, *Technical Skill*, dan *Variabel Skill*

NO	Id Pegawai	Variabel Internal Skill (IS)					Variabel Technical Skill (IS)								Variabel Utilities Skill (US)		
		IS1	IS2	IS3	IS4	IS5	TS6	TS7	TS8	TS9	TS10	TS11	TS12	TS13	US14	US15	US16
1	TOF1	-1	-1	-1	-1	0	0	-1	-1	0	-1	-1	-1	0	-1	0	-1
2	TOF2	-2	0	0	0	-1	-1	-1	0	0	-1	-1	-2	0	-2	0	0
3	TOF3	-2	0	-1	1	-1	-2	-1	-1	0	-2	-1	-1	-1	0	-2	-1
4	TOF4	-2	-1	0	0	-1	-1	-2	-1	0	-2	0	-2	-1	-1	-2	-1
5	TOF5	-1	-1	-1	0	-1	0	-1	0	0	-1	-1	-2	0	0	-1	0
6	TOF6	-2	0	-2	-1	0	1	-1	-1	-2	-2	0	-2	0	-1	-2	-1
7	TOF7	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	0	0	-2	0	-1	0	0	-2	-1
8	TOF8	-2	-1	-2	0	0	-1	-1	-1	-2	-1	-1	-1	-1	0	-1	1
9	TOF9	-1	0	-1	-1	-1	-2	0	-1	-1	-2	-1	-1	0	-1	-2	0
10	TOG10	-1	0	-1	-1	-1	-1	-1	-1	0	-1	-1	-2	0	0	-1	0
11	TOG11	-2	-1	-1	0	-1	0	1	1	-1	-1	0	-1	0	0	-1	0
12	TOG12	-1	-1	1	0	0	-1	0	0	0	-2	-1	-1	0	0	-1	-1

Tabel 7. Bobot Nilai Gap Variabel *Internal Skill*, *Technical Skill*, dan *Variabel Skill*

NO	Id Pegawai	Variabel Internal Skill (IS)					Variabel Technical Skill (IS)								Variabel Utilities Skill (US)		
		IS1	IS2	IS3	IS4	IS5	TS6	TS7	TS8	TS9	TS10	TS11	TS12	TS13	US14	US15	US16
1	TOF1	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4
2	TOF2	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	3	5	5
3	TOF3	3	5	4	4.5	4	3	4	4	5	3	4	4	4	5	3	4
4	TOF4	3	4	5	5	4	4	3	4	5	3	5	3	4	4	3	4
5	TOF5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	5
6	TOF6	3	5	3	4	5	4.5	4	4	3	3	5	3	5	4	3	4
7	TOF7	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	5	5	3	4
8	TOF8	3	4	3	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4.5
9	TOF9	4	5	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	5	4	3	5
10	TOG10	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4	5
11	TOG11	3	4	4	5	4	5	4.5	4.5	4	4	5	4	5	5	4	5
12	TOG12	4	4	4.5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	4	4

3.3. Pengelompokan dan Perhitungan Nilai

Core Factor dan Secondary Factor

Tahapan selanjutnya menghitung nilai *CF* dan *SF* dengan terlebih dahulu mengelompokkan variabel *internal skill*, *technical skill* dan *utilities skill* menjadi kategori *Core Factor (CF)* dan *Secondary Factor (SF)*.

a. Variabel *internal Skill*

Kategori *CF* : variabel IS1, IS2, dan IS3

Kategori *SF* : variabel IS4 dan IS5

- b. Variabel *technical Skill*
Kategori *CF* : variabel TS6, TS7, TS8, dan TS9
Kategori *SF* : variabel TS10, TS11, TS12, dan TS13
- c. Variabel *utilities Skill*
Kategori *CF* : variabel US14
Kategori *SF* : variabel US15 dan US16

Untuk menghitung nilai *CF* dan *SF* menggunakan rumus

Nilai *CF* = Komponen variabel *CF* / Jumlah komponen variabel *CF*..... (2)

Nilai *SF* = Komponen variabel *SF* / Jumlah komponen variabel *SF*..... (3)

Tabel 8. Sampel Total Nilai *CF* dan *SF* Variabel *Internal Skill*

NO	Id Peg.	Variabel Internal Skill (IS)					Total Nilai <i>CF</i>	Total Nilai <i>SF</i>
		IS 1	IS 2	IS 3	IS 4	IS 5		
1	TOF1	4	4	4	4	5	4.00	4.50
2	TOF2	3	5	5	5	4	4.33	4.50
3	TOF3	3	5	4	4.5	4	4.00	4.25
4	TOF4	3	4	5	5	4	4.00	4.50
5	TOF5	4	4	4	5	4	4.00	4.50
6	TOF6	3	5	3	4	5	3.67	4.50
7	TOF7	4	4	4	4	4	4.00	4.00
8	TOF8	3	4	3	5	5	3.33	5.00
9	TOF9	4	5	4	4	4	4.33	4.00
10	TOG 10	4	5	4	4	4	4.33	4.00
11	TOG 11	3	4	4	5	4	3.67	4.50
12	TOG 12	4	4	4.5	5	5	4.17	5.00

3.4. Perhitungan Nilai Total Variabel Kriteria

Jika semua nilai *CF* dan *SF* masing-masing variabel kriteria yaitu *internal skill*, *technical skill*, dan *utilities skill* telah didapatkan, maka tahapan selanjutnya adalah mencari nilai total untuk variabel kriteria *internal skill*, *technical skill*, dan *utilities skill*. Bobot persentase *CF* dan *SF* untuk masing-masing kriteria telah ditentukan sebelumnya.

- a. Variabel *internal skill*
Persentase *CF* : 60 %
Persentase *SF* : 40 %
- b. Variabel *technical skill*
Persentase *CF* : 80 %
Persentase *SF* : 20 %
- c. Variabel *utilities skill*
Persentase *CF* : 70 %
Persentase *SF* : 30 %

Untuk menghitung nilai total variabel *internal skill* (IS), *technical skill* (TS), dan *utilities skill* (US) menggunakan rumus:

$$\text{Ntot IS} = (\% \text{ CF variabel IS} * \text{Ntot CF variabel IS}) + (\% \text{ SF variabel IS} * \text{Ntot SF variabel IS}) \quad (4)$$

$$\text{Ntot TS} = (\% \text{ CF variabel TS} * \text{Ntot CF variabel TS}) + (\% \text{ SF variabel TS} * \text{Ntot SF variabel TS}) \quad (5)$$

$$\text{Ntot US} = (\% \text{ CF variabel US} * \text{Ntot CF variabel US}) + (\% \text{ SF variabel US} * \text{Ntot SF variabel US}) \quad (6)$$

Tabel 9. Sampel Total Nilai CF dan SF Variabel Technical Skill

NO	Id Pegawai	Variabel Technical (TS)		Nilai Total Variabel Kriteria Technical Skill (TS)
		Total Nilai CF	Total Nilai SF	
1	TOF1	4.25	4.50	4.30
2	TOF2	4.00	4.50	4.10
3	TOF3	3.75	4.00	3.80
4	TOF4	3.75	4.00	3.80
5	TOF5	4.00	4.75	4.15
6	TOF6	4.00	3.88	3.98
7	TOF7	4.25	4.50	4.30
8	TOF8	4.00	3.75	3.95
9	TOF9	4.00	4.00	4.00
10	TOG10	4.00	4.25	4.05
11	TOG11	4.50	4.50	4.50
12	TOG12	4.00	4.75	4.15

3.5. Perhitungan Nilai Akhir

Setelah nilai total untuk variabel kriteria *internal skill*, *technical skill*, dan *utilities skill* didapatkan maka tahapan selanjutnya adalah mencari nilai akhir rekrutmen. Hasil nilai akhir rekrutmen nantinya akan dijadikan sebagai penentuan rangking pegawai kontrak. Bobot persentase *internal skill*, *technical skill*, dan *utilities skill* untuk masing-masing kriteria telah ditentukan sebelumnya.

- Persentase variabel kriteria *internal Skill* (50 %)
- Persentase variabel kriteria *technical Skill* (40 %)
- Persentase variabel kriteria *utilities Skill* (10 %)

Untuk menghitung nilai akhir rekrutmen menggunakan rumus:

$$\text{Nilai akhir} = (\% \text{ bobot variabel IS} * \text{Ntot variabel IS}) + (\% \text{ bobot variabel TS} * \text{Ntot variabel TS}) + (\% \text{ bobot variabel US} * \text{Ntot variabel US}) \quad (7)$$

Tabel 10. Total Nilai Akhir

NO	Id Pegawai	Nilai Total Variabel Internal Skill (IS)	Nilai Total Variabel Technical Skill (TS)	Nilai Total Variabel Utilities Skill (US)	Nilai Akhir Rekrutmen
1	TOF1	4.20	4.30	4.15	4.235
2	TOF2	4.40	4.10	3.60	4.200
3	TOF3	4.10	3.80	4.55	4.025
4	TOF4	4.20	3.80	3.85	4.005
5	TOF5	4.20	4.15	4.85	4.245
6	TOF6	4.00	3.98	3.85	3.977
7	TOF7	4.00	4.30	4.55	4.175

8	TOF8	4.00	3.95	4.78	4.058
9	TOF9	4.20	4.00	4.00	4.100
10	TOG10	4.20	4.05	4.85	4.205
11	TOG11	4.00	4.50	4.85	4.285
12	TOG12	4.50	4.15	4.70	4.380

3.6. Analisa Penentuan Rangkaing

Tahapan akhir dari analisa *Profile Matching* dalam rekrutmen pegawai kontrak menjadi pegawai tetap adalah penentuan rangkaing. Empat orang dengan rangkaing tertinggi berpeluang besar untuk diangkat menjadi pegawai tetap. Sedangkan 8 orang selanjutnya akan dianalisa kembali apakah layak diperpanjang atau dihentikan kontrak kerjanya. Dari hasil penerapan metode *Profile Matching* terdapat 4 pegawai kontrak yang mendapatkan nilai tertinggi dan berpeluang besar menjadi pegawai tetap. Yaitu Id pegawai TOG 11, TOG12, TOF5 dan TOF1. Atas nama pegawai Sutarmo, Suherman, Hendrianto, dan Benny Wijaya berpeluang menjadi pegawai tetap. Pegawai yang berpeluang diperpanjang kontraknya adalah Id pegawai TOG 10, TOF2, TOF7 dan TOF9. Atas nama pegawai Suhelfi, Dalvin Ginting, Idris Purba, dan Sugeng. Sedangkan pegawai yang diputuskan kontraknya adalah Id pegawai TOF8, TOF3, TOF4 dan TOF6. Atas nama pegawai Saimun, Dedi Harmoko, Dedy Sofyan dan Himinas. Hasil perangkaing pegawai kontrak tersaji dalam tabel berikut

Tabel 11. Hasil Rangkaing Pegawai Kontrak

NO	Rangkaing Nilai Akhir	Id Pegawai	Nama Pegawai
1	4,380	TOG12	Sutarmo
2	4,285	TOG11	Suherman
3	4,245	TOF5	Hendrianto
4	4,235	TOF1	Benny Wijaya
5	4,205	TOG10	Suhelfi
6	4,200	TOF2	Dalvin Ginting
7	4,175	TOF7	Idris Purba
8	4,100	TOF9	Sugeng
9	4,058	TOF8	Saimun
10	4,025	TOF3	Dedi Harmoko
11	4,005	TOF4	Dedy Sofyan
12	3,975	TOF6	Himinas

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisa, implementasi dan pengujian yang dilakukan, maka diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Permasalahan rekrutmen pegawai kontrak menjadi pegawai tetap dapat diselesaikan dengan metode *Profile Matching*.
2. Metode *Profile Matching* mampu memberikan rekomendasi penentuan status baru pegawai kontrak.

3. Untuk memperoleh hasil rekrutmen terbaik, gunakan profil ideal tertinggi dari parameter penilaian pegawai kontrak.

Berikut ini beberapa saran yang dapat dipergunakan untuk pengembangan penelitian dalam rekrutmen pegawai kontrak menjadi pegawai tetap adalah :

1. Tambahkan metode SPK lainnya untuk melihat akurasi dan hasil perbandingan metode dalam masalah rekrutmen pegawai kontrak menjadi pegawai tetap.
2. Memperluas cakupan studi kasus, yaitu membandingkan antara perusahaan 1 dengan perusahaan lainnya.
3. Menerapkan metode *Profile Matching* untuk permasalahan yang lain agar terlihat hasil perbedaan hasil dan akurasi

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Indonesia (2003). "Undang-undang Ketenagakerjaan." UU/13/2003.
 - [2] Joshi, Asmita dan Sodhi, J. S. (2013). "Attributes Similarities Supports Profile Matching in Social Network. *International Journal of Engineering Sciences & Emerging Technologies*. **6**. 368-372.
 - [3] Muqtadir, Asfan dan Purdianto, Irwan. (2013). Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Dengan Metode Profile Matching. *Seminar Nasional Aplikasi Teknologi Informasi (SNATI)*. **1**. 48-55.
 - [4] Ramanjulu, M dan Babu, M. Veeresh. (2014). " Secure Profile Matching for Portable Public Networks". *International Journal of Computer Applications*. **117**. 1-4.
 - [5] Sherly, Nina. (2013). Penerapan Metode Profile Matching Dalam Sistem Pendukung Keputusan Pemberian Bonus Karyawan (Studi Kasus : PT. Sanghyang Seri Persero). *Jurnal Informatika*. **1**. 42-47.
 - [6] Yarlagadda, Nageswara Rao dan Naresh, B. (2015). "Improved Privacy Preserving Profile Matching in Online Social Networks". *International Journal of Science Enginerring and Advance Technology (IJSR)*. **03** .1112-1115.
-