



PILAR

Nusa Mandiri

Journal of Computing and Information System

Vol. 15, No. 2 September 2019

Terakreditasi Peringkat 3 Berdasarkan SK. No 21/E/KPT/2018

P-ISSN: 1978-1946

E-ISSN: 2527-6514



Diterbitkan Oleh :

PUSAT PENELITIAN DAN PENGABDIAN PADA MASYARAKAT

STMIK NUSA MANDIRI JAKARTA

JURNAL

PILAR NUSA MANDIRI

Terakreditasi Sinta 3 (Surat Keputusan Penguatan Riset dan Pengembangan SK Nomor 21/E/KPT/2018)

Vol. 15, No. 2 September 2019

P-ISSN: 1978-1946

E-ISSN: 2527-6514



Diterbitkan Oleh:

Pusat Penelitian Pengabdian Masyarakat STMIK Nusa Mandiri

Jl. Damai No. 8 (Margasatwa) Pasar Minggu

<http://ejournal.nusamandiri.ac.id/index.php/pilar>



DEWAN REDAKSI

- Penasehat : Ketua STMIK Nusa Mandiri
- Penanggung Jawab : Ketua PPPM STMIK Nusa Mandiri Jakarta
- Ketua Editor : Dr. Windu Gata, M.Kom (STMIK Nusa Mandiri)
- Editor : Anggi Oktaviani, M.Kom (STMIK Nusa Mandiri)
 Nurmalasari, M.Kom (STMIK Nusa Mandiri)
 Mohammad Badrul, M.Kom (STMIK Nusa Mandiri)
 Sopiyan Dalis, M.Kom (Universitas Bina Sarana Informatika)
 Rani Irma Handayani, M.Kom (Universitas Bina Sarana Informatika)
 Ninuk Wiliani, M.Kom (Institut Sains & Teknologi Nasional)
- Mitra Bestari : Dr Hilman Ferdinandus Pardede, S.T, MEICT (Pusat Penelitian Informatika LIPI)
 Dr. Sfenrianto, M.Kom (Universitas Bina Nusantara)
 Dr. Didi Rosiyadi, M.Kom (Pusat Penelitian Informatika LIPI)
 Sukmawati Anggraeni Putri, M.Kom (STMIK Nusa Mandiri Jakarta)
 Dinar Ajeng Kristiyanti, M.Kom (STMIK Nusa Mandiri Jakarta)
 Erene Gernaria Sihombing (STMIK Nusa Mandiri)
 Betty Dewi Puspasari, S.Kom, MT (Sekolah Tinggi Teknik Atlas Nusantara Malang)
 Bambang Krismono Triwijoyo, M.Kom (STMIK Bumi Gora Mataram)
 Agung Wibowo, M.Kom (Universitas Bina Sarana Informatika)
 Yuri Rahayu, M.Kom (Universitas Bina Sarana Informatika)
 Dwi Andini Putri, M.Kom (STMIK Nusa Mandiri)
- Alamat Redaksi : Kampus STMIK Nusa Mandiri
 Jl. Kramat Raya No, 18, Senen Jakarta Pusat
 Indonesia
- Website : <http://ejournal.nusamandiri.ac.id/index.php/pilar>
- Email Redaksi : jurnal.pilar@nusamandiri.ac.id

KATA PENGANTAR

Redaksi Jurnal PILAR Nusa Mandiri (PILAR), mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah S.W.T, pencipta alam semesta yang menguasai ilmu seluas langit dan bumi, atas limpahan rahmat dan karunia yang telah diberikan kepada redaksi PILAR untuk menerbitkan **PILAR Vol. 15, No. 1, September 2019**. PILAR berstatus Jurnal Nasional Terakreditasi yang diakreditasi oleh Kementerian Riset dan Pendidikan Tinggi Indonesia di tingkat **Sinta S3**, sesuai dengan Surat Keputusan Penguatan Riset dan Pengembangan **SK Nomor 21/E/KPT/2018** yang berlaku sejak 9 Juli 2018 selama 5 tahun yang digunakan oleh para dosen, meneliti, dan profesional sebagai wadah atau media untuk menerbitkan publikasi temuan-temuan hasil penelitian yang dilakukan disetiap semesternya.

PILAR diterbitkan 1 (satu) tahun sebanyak 2 (dua) kali disetiap diawal semester, redaksi PILAR menerima artikel ilmiah dari hasil penelitian, laporan/studi kasus, kajian teknologi informasi, dan sistem informasi, yang berorientasi pada kemutakhiran ilmu pengetahuan dan teknologi informasi agar dapat menjadi sumber informasi ilmiah yang mampu memberikan kontribusi dalam perkembangan teknologi informasi yang semakin kompleks.

Redaksi mengundang rekan-rekan peneliti, ilmuwan dari berbagai lembaga pendidikan tinggi untuk memberikan sumbangan ilmiah, baik berupa hasil penelitian maupun kajian ilmiah dibidang ilmu komputer, teknologi computer, teknologi informasi. Redaksi sangat mengharapkan masukan-masukan dari para pembaca, atau yang terkait dengan penerbitan berkala ilmiah, demi untuk semakin meningkatkan kualitas jurnal sebagaimana harapan kita bersama.

Redaksi berharap semoga artikel-artikel ilmiah yang termuat dalam Jurnal ilmiah PILAR bermanfaat bagi para akademisi dan professional yang berkecimpung dalam dunia manajemen, pendidikan, dan teknologi informasi

Ketua Editor

DAFTAR ISI

Cover	i
Dewan Redaksi	iii
Kata Pengantar	v
Daftar Isi	vii
1. ANALISIS TINGKAT KEBERHASILAN CRYOTERAPY MENGGUNAKAN NEURAL NETWORK Sri Rahayu, Fitra Septia Nugraha, & Muhammad Ja'far Shidiq	141-148 DOI : https://doi.org/10.33480/pilar.v15i2.599
2. ANALISIS ALGORITMA KLASIFIKASI NEURAL NETWORK UNTUK DIAGNOSIS PENYAKIT KANKER PAYUDARA Fitra Septia Nugraha, Muhammad Ja'far Shidiq, & Sri Rahayu	149-156 DOI : https://doi.org/10.33480/pilar.v15i2.601
3. KLASIFIKASI DIAGNOSIS MELAHIRKAN DENGAN METODE SESAR MENGGUNAKAN NEURAL NETWORK Muhammad Ja'far Shidiq, Sri Rahayu, & Fitra Septia Nugraha	157-162 DOI : https://doi.org/10.33480/pilar.v15i2.602
4. KLASIFIKASI PEMINJAMAN NASABAH BANK MENGGUNAKAN METODE NEURAL NETWORK Nur Hadioanto, Hafifah Bella Novitasari, & Ami Rahmawati	163-170 DOI : https://doi.org/10.33480/pilar.v15i2.658
5. IMPLEMENTASI SUPPORT VECTOR MACHINE UNTUK ANALISIS SENTIMEN PENGGUNA TWITTER TERHADAP PELAYANAN TELKOM DAN BIZNET Bety Wulan Sari, & Fadholi Fat Haranto	171-176 DOI : https://doi.org/10.33480/pilar.v15i2.699
6. PENERAPAN SUPPORT VECTOR MACHINE (SVM) PADA SMALL DATASET UNTUK DETEKSI DINI GANGGUAN AUTISME Bayu Sugara, & Agus Subekti	177-182 DOI : https://doi.org/10.33480/pilar.v15i2.649
7. ANALISIS TEKSTUR PADA CITRA IRIS MATA MENGGUNAKAN ALGORITMA GRAY LEVEL CO-OCCURENCY MATRIX Asti Herliana, & Toni Arifin	183-188 DOI : https://doi.org/10.33480/pilar.v15i2.680
8. KOMPARASI ALGORITMA NEURAL NETWORK DAN NAÏVE BAYES UNTUK MEMPREDIKSI PENYAKIT JANTUNG Hendri Mahmud Nawawi, Jajang Jaya Purnama, Agung Baitul Hikmah	189-194 DOI : https://doi.org/10.33480/pilar.v15i2.669

9. PEMILIHAN ATRIBUT PADA ALGORITMA C4.5 MENGGUNAKAN PARTICLE SWARM OPTIMIZATION UNTUK MENINGKATKAN AKURASI PREDIKSI DIAGNOSIS PENYAKIT LIVER
Elah Nurlelah, & M. Sukrisno Mardiyanto 195-202
DOI : <https://doi.org/10.33480/pilar.v15i2.706>

10. PEMERINGKATAN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN MELALUI METODE AHP DAN VIKOR
Wina Yusnaeni, & Marlina 203-210
DOI : <https://doi.org/10.33480/pilar.v15i2.715>

11. OPTIMALISASI KLASIFIKASI BERITA MENGGUNAKAN FEATURE INFORMATION GAIN UNTUK ALGORITMA NAIVE BAYES TERHUBUNG RANDOM FOREST
Bobby Suryo Prakoso, Didi Rosiyadi, Dedi Aridarma, Heru Sukma Utama, Fariz Fauzi, Mohammad Arifin Nurul Qhomar 211-218
DOI : <https://doi.org/10.33480/pilar.v15i2.684>

12. PERANCANGAN SISTEM INFORMASI PENGAJUAN PINJAMAN BERBASIS WEB MENGGUNAKAN METODE SIMPLE ADDITIVE WEIGHTING
Titis Widyastuti, & Nia Rahma Kurnianda 219-226
DOI : <https://doi.org/10.33480/pilar.v15i2.716>

13. KERANGKA PENGAMBILAN KEPUTUSAN UNTUK PEMASARAN PRESISI MENGGUNAKAN METODE RFM, ALGORITMA K-MEANS DAN DECISION TREE
Jupriyanto, & Siti Nurlela 227-234
DOI : <https://doi.org/10.33480/pilar.v15i2.618>

14. PENGGUNAAN METODE PROFILE MATCHING UNTUK PEMILIHAN EOSH CAPTAIN TERBAIK PADA PT.COCA-COLA INDONESIA
Riduan Syaiful Mashyur, & Frieyadie 235-240
DOI : <https://doi.org/10.33480/pilar.v15i2.767>

15. PENERAPAN DATA MINING MENGGUNAKAN ALGORITMA K-MEANS UNTUK MENGETAHUI MINAT CUSTOMER DI TOKO HIJAB
Yulianti, Dwi Yuni Utami, Noer Hikmah, Fuad Nur Hasan 241-246
DOI : <https://doi.org/10.33480/pilar.v15i2.650>

16. SENTIMEN ANALISIS KEBIJAKAN GANJIL GENAP DI TOL BEKASI MENGGUNAKAN ALGORITMA NAIVE BAYES DENGAN OPTIMALISASI INFORMATION GAIN
Heru Sukma Utama, Didi Rosiyadi, Dedi Aridarma, Bobby Suryo Prakoso 247-254
DOI : <https://doi.org/10.33480/pilar.v15i2.705>

17. PREDIKSI TINGKAT KELULUSAN NILAI MAHASISWA TERHADAP MATAKULIAH WEB PROGRAMMING MENGGUNAKAN METODE NEURAL NETWORK
Mochammad Abdul Azis, Agung Fazriansyah 255-260
DOI : <https://doi.org/10.33480/pilar.v15i2.660>

18. ESTIMASI MEDIA ONLINE DALAM PROSES BISNIS PEMASARAN DAN JASA DI KOTA TASIKMALAYA MENGGUNAKAN METODE DISCRETE
Iqbal Dzulficar Iskandar 261-266
DOI : <https://doi.org/10.33480/pilar.v15i2.664>
19. KOMPARASI METODE KLASIFIKASI PADA ANALISIS SENTIMEN USAHA WARALABA BERDASARKAN DATA TWITTER
Tati Mardiana, Hafiz Syahreva, Tuslaela 267-274
DOI : <https://doi.org/10.33480/pilar.v15i2.752>
20. KLASIFIKASI SMS SPAM MENGGUNAKAN SUPPORT VECTOR MACHINE
Agus Setiyono, Hilman F Pardede 275-280
DOI : <https://doi.org/10.33480/pilar.v15i2.693>

PENGUNAAN METODE PROFILE MATCHING UNTUK PEMILIHAN EOSH CAPTAIN TERBAIK PADA PT.COCA-COLA INDONESIA

Riduan Syaiful Mashyur, Frieyadie

Program Studi Sistem Informasi
Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Nusa Mandiri
www.nusamandiri.ac.id
riduan.syaiful@yahoo.com, frieyadie@nusamandiri.ac.id

Abstract— *Environment, Occupational, Safety and Health (EOSH) Captain is an activity created by the Safety Officer at PT. Coca-Cola Indonesia. To determine the best EOSH Captain for the first time and is still influenced by the Subjective factor in assessing the prospective EOSH Captain, the safety officer is sometimes difficult to determine the best EOSH Captain, due to the lack of criteria so that the inaccuracy of assessment results in errors in determining the selection of EOSH Captain, constraints Another factor is the search for supporting data for the EOSH captain selection criteria is hampered, because the safety officer must focus on the job desk of his work, resulting in the length of the decision-making process. In this study, to overcome the above constraints, a method called the Profile Matching method is used. This Profile Matching method can process and compare the actual data value of a profile to be assessed with the expected profile value so that competency differences can be known. The purpose of this research is to accelerate the decision-making process. The assessment process will be more accurate, resulting in the determination of the selection of EOSH to be more precise and correct. The assessment process will be more accurate, resulting in the determination of the selection of EOSH to be more precise and correct. The results of calculations using the Profile Matching method above have obtained the greatest value and become the best EOSH captain is employee 17.*

Keywords: *Decision Support, Profile Matching Method, EOSH.*

Intisari— *Environment, Occupational, Safety and Health (EOSH) Captain adalah sebuah kegiatan yang di buat oleh Safety Officer di PT. Coca-Cola Indonesia. Untuk penentuan EOSH Captain terbaik baru pertama kali dilakukan dan masih dipengaruhi oleh factor Subjectif dalam melakukan penilaian pada calon EOSH Captain, safety officer pun terkadang sulit dalam menentukan EOSH Captain terbaik, karena kurangnya kriteria sehingga kurang akuratnya penilaian*

mengakibatkan kesalahan dalam penentuan pemilihan EOSH Captain, kendala lain yaitu factor pencarian data pendukung untuk kriteria pemilihan EOSH captain terhambat, karena safety officer harus berfokus pada jobdesk pekerjaannya, sehingga mengakibatkan lamanya proses pengambilan keputusan. Pada penelitian ini, untuk mengatasi kendala diatas, digunakan sebuah metode dengan nama metode Profile Matching. Metode Profile Matching ini dapat memproses dan membandingkan antara nilai data aktual dari suatu profil yang akan dinilai dengan nilai profil yang diharapkan, sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya. Tujuan penelitian ini diantaranya mempercepat proses pengambilan keputusan. Proses penilaian menjadi lebih akurat sehingga mengakibatkan penentuan pemilihan EOSH menjadi lebih tepat dan benar. Hasil perhitungan menggunakan metode Profile Matching diatas sudah di dapatkan nilai terbesar dan menjadi EOSH captain terbaik ialah karyawan 17

Kata Kunci: *Penunjang Keputusan, Metode Profile Matching, EOSH.*

PENDAHULUAN

Environment, Occupational, Safety and Health (EOSH) Captain adalah sebuah kegiatan yang di buat oleh Safety Office di PT. Coca-Cola Indonesia. Yang bertujuan meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, juga untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja bahkan dari keselamatan dan kesehatan kerja inilah peningkatan produktivitas dan kualitas kerja tersebut dapat tercapai, oleh karena itu Safety Officer mengadakan kegiatan EOSH Captain Tersebut, EOSH captain bertugas menjadi dan mencontohkan cara kerja yang baik, aman dan memberikan rekomendasi perbaikan, untuk Pemilihan EOSH captain terbaik adalah sebuah langkah yang bertujuan memberikan Reward (Handayani, 2017), (Munawir & Ardiansyah, 2017) dan juga apresiasi kepada karyawan yang telah mencontohkan cara kerja yang baik dan aman serta

untuk memberikan motivasi dan semangat kerja terhadap karyawan lain (Fitriani, 2019). Terdapat 34 karyawan, akan tetapi tidak semua karyawan yang termasuk dalam kandidat *OESH Captain*, hanya terdapat 17 karyawan yang termasuk dalam kandidat *EOSH Captain* tetapi hanya 1 kandidat yang akan terpilih dalam pemilihan *EOSH Captain* terbaik.

Untuk penentuan *EOSH Captain* terbaik baru pertama kali dilakukan dan masih dipengaruhi oleh factor Subjectif (Abadi, Setiawan, & Rudianto, 2017) dalam melakukan penilaian pada calon *EOSH Captain*, *safety officer* pun terkadang sulit dalam menentukan *EOSH Captain* terbaik, karena kurangnya kriteria sehingga kurang akuratnya penilaian mengakibatkan kesalahan dalam penentuan pemilihan *EOSH Captain* (Kusnadi, Martha, & Saputra, 2017), kendala lain yaitu factor pencarian data pendukung untuk criteria pemilihan *EOSH captain* terhambat, karena *safety officer* harus berfokus pada *jobdesk* pekerjaannya, sehingga mengakibatkan lamanya proses pengambilan keputusan (Purwanto, 2017), (Ernawati, Hidayah, & Fetrina, 2017), (Nashrullah Irfan, Abdillah, & Renaldi, 2015).

Sebagai solusi kendala-kendala diatas untuk dipilih metode Profile Matching untuk melakukan pemilihan personal terbaik diantara beberapa orang yang terpilih. Metode ini dipilih karena mampu menyeleksi alternatif terbaik dari sejumlah alternatif, dalam hal ini alternatif yang dimaksudkan yaitu yang layak menjadi karyawan terbaik (Basri, 2017), (Angeline, 2018).

Tujuan penelitian ini diantaranya supaya tidak di pengaruhi oleh factor subjektif dalam pemilihan *EOSH captain*, supaya lebih akurasi penilaian yang baik pada pemilihan *EOSH captain*, dan proses pengambilan keputusan yang cepat dan tepat.

BAHAN DAN METODE

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian yang dilakukan pada penelitian ini dengan beberapa tahapan yang dilakukan seperti dibawah ini.

1. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah yang akan dijadikan sebagai pokok pembahasan yaitu menentukan kriteria Eosh Captain yang ada di PT. Coca-Cola Indonesia untuk menentukan Eosh Captain Terbaik.

2. Studi literatur

Dilakukan dengan mempelajari dan memahami teori-teori tentang sistem penunjang keputusan, Profile Matching dengan mengumpulkan literatur, jurnal nasional, browsing internet dan bacaan-

bacaan yang ada kaitannya dengan topik baik berupa textbook atau paper.

3. Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan dengan dua (2) cara, yaitu observasi dan wawancara kepada Safety Officer di PT.Coca-Cola Indonesia.

4. Data Penelitian

Data yang didapat berupa informasi tentang kriteria dan bobot dari calon Eosh Captain yang diperoleh dari Safety Officer di PT.Coca-Cola Indonesia.

5. Analisa Data

Dalam penelitian ini menggunakan Profile Matching, yang dilakukan dengan mengumpulkan data dan hasil analisis untuk mendapatkan informasi yang harus disimpulkan.

6. Hasil Analisa Data Menggunakan Profile Maching

Setelah tahap analisis data pemilihan Eosh Captain terbaik dihasilkan suatu hasil analisis yang merupakan hasil dari suatu proses penelitian yang dilakukan.

7. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan merupakan tahapan akhir dari uraian proses penelitian dengan menyimpulkan hasil dari penelitian sistem pendukung keputusan dalam pemilihan Eosh Captain Terbaik menggunakan metode Profile Matching dan memberikan saran terhadap permasalahan yang ada.

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan instrumen wawancara (interview) kepada Safety Officer PT.Coca-Cola Indonesia untuk mengetahui tentang kriteria dari calon Eosh Captain Terbaik tersebut. Data hasil wawancara tersebut dianalisa dan diproses secara deskriptif. Data tersebut meliputi data dari masing-masing *EOSH Captain*, seperti mengingatkan atau menegur tindakan tidak aman, menjadikan contoh cara yang baik dan aman, rekomendasi perbaikan, berperilaku baik (membuang sampah pada tempatnya), dan menjaga lingkungan agar tetap bersih.

Pengumpulan Data

Dalam penyusunan skripsi ini metode pengumpulan data yang digunakan ada 2 yaitu data primer dan data sekunder, berikut penjelasannya:

a) Observasi

Penulis melakukan pengamatan langsung di PT.Coca-Cola Indonesia terhadap alur enentuan Eosh Captain.

b) Wawancara

Penulis melakukan Tanya jawab dengan Safety Officer untuk mengetahui alur dari Eosh Captain tersebut.

Populasi dan Sampel Penelitian

a) Populasi

Berdasarkan data yang didapat penulis dari PT.Coca-Cola Indonesia diketahui populasi karyawan terdapat 34 karywan.

b) Sampel Penelitian

Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh atau sering disebut total sampling yaitu seluruh populasi calon EOSH Captain.

Metode Analisis Data

Berikut metode Profile Matching analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

1. Mendefinisikan terlebih dahulu kriteria-kriteria yang akan di jadikan sebagai tolak ukur penyelesaian masalah.

Tabel 1 Nilai Keterangan kriteria

Aspek	Kriteria
Aspek Safety	S1 : Berprilaku aman
	S2 : Menegur prilaku tidak aman
	S3 : Melaporkan kondisi tidak aman
Aspek Lingkungan Kerja	L1 : Berprilaku bersih terhadap area kerja
	L2 : Berkontribusi dalam membuang sampah sesuai tempatnya
	L3 : Memberikan rekomendasi perbaikan
Aspek Kesehatan Kerja	K1: Mengajak Berolahraga
	K2: Mengingatkan Pola Makan Sehat
	K3: Mencontohkan Istirahat

Sumber: (Mashyur & Frieyadie, 2019)

Tabel 2 Skala penilaian

Nilai	Keterangan
1	Sangat Kurang
2	Kurang
3	Cukup
4	Baik
5	Sangat Baik

Sumber: (Mashyur & Frieyadie, 2019)

2. Menghitung Nilai GAP antara profile subjek dengan profile yang dibutuhkan.

GAP = Profil Karyawan – Profil Kriteria

Tabel 3 Tabel Perhitungan GAP

No	Selisih Nilai (GAP)	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	5	Tidak ada selisih (sesuai dengan yang dibutuhkan)
2	1	5,5	Kompetensi individu lebih 1 tingkat/ level
3	-1	4	Kompetensi individu

No	Selisih Nilai (GAP)	Bobot Nilai	Keterangan
			kurang 1 tingkat/ level
4	2	4,5	Kompetensi individu lebih 2 tingkat/ level
5	-2	3	Kompetensi individu kurang 2 tingkat/ level
6	3	3,5	Kompetensi individu lebih 3 tingkat/ level
7	-3	2	Kompetensi individu kurang 3 tingkat/ level
8	4	2,5	Kompetensi individu lebih 4 tingkat/ level
9	-4	1	Kompetensi individu kurang 4 tingkat/ level

Sumber: (Mashyur & Frieyadie, 2019)

3. Menghitung Nilai Mapping GAP yang bersumber dari analisis GAP.

Adapun rumus menghitung nilai rata-rata Core Factor dan Secondary Factor sebagai berikut:

$$NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} \dots\dots\dots (1)$$

$$NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS} \dots\dots\dots (2)$$

Dimana:

NCF : Nilai Rata-rata Core Factor

NSF : Nilai Rata-rata Secondary Factor

NC : Jumlah Total Nilai Core Factor

IC : Jumlah Total Nilai Item Core Factor

NS : Jumlah Total Nilai Secondary Factor

IS : Jumlah Total Nilai Item Secondary Factor

4. Menghitung nilai akhir

Setelah selesai melakukan perhitungan *core factor* dan *secondary factor*, maka tahap selanjutnya yang dilakukan adalah melakukan perhitungan nilai akhir atau total berdasarkan persentase dari *core factor* dan *secondary factor* yang diperkirakan berpengaruh terhadap penilaian karyawan. Rumus untuk penentuan penilaian kinerja karyawan terbaik sebagai berikut:

$$(X)\% \times NCF + (X)\% \times NSF = N \dots\dots\dots (3)$$

Keterangan:

NCF : Nilai rata-rata *core factor*

NSF : Nilai rata-rata *secondary factor*

N : Nilai total dari aspek-aspek penelian

(X)% : Nilai persen yang diinputkan

5. Melakukan perbandingan

Setelah proses perhitungan nilai akhir seluruh aspek kandidat *EOSH Captain* terbaik, tahap selanjutnya yang dilakukan adalah tahap penentuan rangking. Dimana tahap ini merupakan tahap akhir dari *profile matching*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil perhitungan dari tiap spek di atas kemudian dihitung nilai total berdasar presentasi dari *core* dan *secondary* yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap profil. Untuk lebih jelasnya penghitungan nilai total terlebih dahulu menentukan nilai persen yang di inputkan yaitu *core factor* 60% dan *secondary factor* 40%. Kemudian nilai *core factor* dan *secondary factor* ini dijumlahkan sesuai rumus dan hasilnya dapat dilihat pada contoh perhitungan aspek kedisiplin dan aspek kerjasama.

Tabel 4. Perhitungan Nilai Total Aspek Safety

Tabel Total Gap Safety				
No	Nama Karyawan	CF	SF	Ns
1	KR1	3	5	3,8
2	KR2	4	4	4
3	KR3	2	5	3,2
4	KR4	4,5	3	3,9
5	KR5	2	3	2,4
6	KR6	4	3	3,6
7	KR7	2,5	4	3,1
8	KR8	3,5	5	4,1
9	KR9	3	2	2,6
10	KR10	2,5	4	3,1
11	KR11	3	3	3
12	KR12	3,5	3	3,3
13	KR13	2	4	2,8
14	KR14	4	5	4,4
15	KR15	3,5	4	3,7
16	KR16	3	5	3,8
17	KR17	5	3	4,2

Sumber: (Mashyur & Frieyadie, 2019)

Tabel 5. Perhitungan Nilai Total Aspek Lingkungan Kerja

Tabel Total Gap Lingkungan Kerja				
No	Nama Karyawan	CF	SF	Nlk
1	KR1	3,5	2	2,9
2	KR2	4	5	4,4
3	KR3	3	3	3
4	KR4	4	4	4
5	KR5	2,5	4	3,1
6	KR6	4	3	3,6
7	KR7	4	2	3,2
8	KR8	5	3	4,2
9	KR9	3	4	3,4

Tabel Total Gap Lingkungan Kerja

10	KR10	3,5	4	3,7
11	KR11	3,5	5	4,1
12	KR12	5	3	4,2
13	KR13	3	2	2,6
14	KR14	5	4	4,6
15	KR15	5	3	4,2
16	KR16	4,5	5	4,7
17	KR17	4,5	5	4,7

Sumber: (Mashyur & Frieyadie, 2019)

Tabel 6. Perhitungan Nilai Total Aspek Kesehatan Kerja

Tabel Total Gap Kesehatan Kerja				
No	Nama Karyawan	CF	SF	Nkk
1	KR1	4,5	2	3,5
2	KR2	4	5	4,4
3	KR3	3,5	3	3,3
4	KR4	4,5	4	4,3
5	KR5	3,5	4	3,7
6	KR6	4,5	3	3,9
7	KR7	3	2	2,6
8	KR8	4,5	3	3,9
9	KR9	2,5	4	3,1
10	KR10	3,5	4	3,7
11	KR11	4	5	4,4
12	KR12	4	3	3,6
13	KR13	4	2	3,2
14	KR14	4	4	4
15	KR15	3,5	3	3,3
16	KR16	4,5	5	4,7
17	KR17	4,5	5	4,7

Sumber: (Mashyur & Frieyadie, 2019)

C. Perhitungan Penentuan Rangking

Hasil akhir dari proses ini adalah rangking dari *EOSH Captain* terbaik. Penentuan rangking mengacu pada hasil perhitungan tertentu. Perhitungan tersebut dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini:

$$Ha = (50)\%Ns + (25)\%Nlk + (25)\%Nkk$$

Keterangan:

Ha : Hasil akhir

Ns : Nilai *Safety*

Nlk : Nilai Lingkungan Kerja

Nkk : Nilai Kesehatan Kerja

(x)% : Nilai persen yang diinputkan

Berikut adalah tabel hasil akhir dan penentuan ranking *EOSH Captain* terbaik berdasarkan metode *profile matching*: Berikut adalah tabel hasil akhir dan penentuan ranking karyawan berprestasi:

Tabel 7. Perhitungan Penentuan Rangkaing

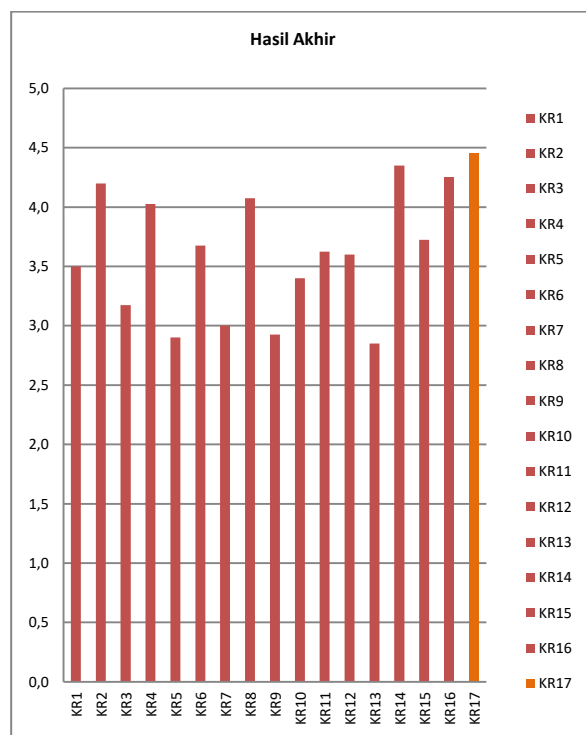
No	Nama Karyawan	Ns	Nlk	Nkk	Skor
1	KR1	3,8	2,9	3,5	3,5
2	KR2	4	4,4	4,4	4,2
3	KR3	3,2	3	3,3	3,2
4	KR4	3,9	4	4,3	4,0
5	KR5	2,4	3,1	3,7	2,9
6	KR6	3,6	3,6	3,9	3,7
7	KR7	3,1	3,2	2,6	3,0
8	KR8	4,1	4,2	3,9	4,1
9	KR9	2,6	3,4	3,1	2,9
10	KR10	3,1	3,7	3,7	3,4
11	KR11	3	4,1	4,4	3,6
12	KR12	3,3	4,2	3,6	3,6
13	KR13	2,8	2,6	3,2	2,9
14	KR14	4,4	4,6	4	4,4
15	KR15	3,7	4,2	3,3	3,7
16	KR16	3,8	4,7	4,7	4,3
17	KR17	4,2	4,7	4,7	4,5

Sumber: (Mashyur & Frieyadie, 2019)

Tabel 8. Hasil Rangkaing berdasarkan Metode *Profile Matching*

No	Nama Karyawan	Skor
1	Karyawan1	3,5
2	Karyawan2	4,2
3	Karyawan3	3,2
4	Karyawan4	4,0
5	Karyawan5	2,9
6	Karyawan6	3,7
7	Karyawan7	3,0
8	Karyawan8	4,1
9	Karyawan9	2,9
10	Karyawan10	3,4
11	Karyawan11	3,6
12	Karyawan12	3,6
13	Karyawan13	2,9
14	Karyawan14	4,4
15	Karyawan15	3,7
16	Karyawan16	4,3
17	Karyawan17	4,5

Sumber: (Mashyur & Frieyadie, 2019)



Sumber: (Mashyur & Frieyadie, 2019)

Gambar 1. Grafik Hasil Akhir

Hasil perhitungan menggunakan metode *Profile Matching* diatas sudah di dapatkan nilai terbesar dan menjadi *EOSH captain* terbaik ialah karyawan 17 dengan menentukan GAP pada masing-masing *eosh captain* di lanjutkan dengan perhitungan mencari Bobot dari gap yang sudah ada selanjutnya dari gap yang sudah ada menentukan core factor dan secondary factor yang nantinya dari core factor dan secondary factor akan dihitung berdasarkan persentasi dari core factor yaitu 60% dan secondary factor 40% yang sudah di tentukan sebelumnya, dari sinilah penentuan nilai akhir sekor pada *eosh captain* dapat di tentukan dengan rumusan $H_a = (50)\%N_s + (25)\%N_{lk} + (25)\%N_{kk}$ setelah perhitungan hasil akhir di dapatkanlah karyawan 17 sebagai karyawan yang memiliki nilai tertinggi dari perhitungan *profile matching* dan terpilih menjadi *EOSH captain* terbaik.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dari pembahasan yang telah penulis lakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan, diantaranya: Metode *Profile Matching* dapat digunakan sebagai alternative Pengambilan keputusan dalam penentuan *Eosh Captain* terbaik pada PT. Coca-Cola Indonesia. Maka, penggunaan metode *Profile Matching* dapat membantu dalam menentukan suatu keputusan. Penentuan Variable nilai dari setiap aspek atau

kriteria sangat berpengaruh dalam proses penentuan Eosh Captain terbaik. Berdasarkan analisa untuk penentuan Eosh Captain terbaik, maka untuk Hasil akhir perhitungan dari Nilai Ranking di dapatkan nilai tertinggi yaitu Karyawan 17 dengan nilai ranking 4.5.

Saran yang dapat disampaikan penulis untuk pengembangan sistem pendukung keputusan dalam menentukan Eosh Captain terbaik menggunakan Profile Matching, diantaranya: Untuk penelitian kedepannya dapat menambahkan aspek-aspek atau kriteria lain yang dibutuhkan dalam pemilihan Eosh Captain terbaik sehingga hasil akhir dari perhitungan dapat di maksimalkan sehingga hasil dari perhitungan lebih Objektif. Untuk mengurangi kesalahan di sarankan menggunakan alat bantu (software) dalam perhitungan penentuan Eosh Captain terbaik sehingga hasil akhir dari perhitungan lebih maksimal dan mengurangi kesalahan dalam manual perhitungan.

REFERENSI

- Abadi, I., Setiawan, A., & Rudianto, A. (2017). PROSIDING seminar nasional sisfotek Pengambilan Keputusan dalam Menentukan Rekomendasi Promosi Jabatan Struktural dengan Pendekatan Profile Matching di Biro Perekonomian Propinsi Jawa Barat, 3584, 83–89.
- Angeline, M. (2018). SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PEMILIHAN KARYAWAN TERBAIK MENGGUNAKAN METODE PROFILE MATCHING. *STMB Multismart*, 11(2), 45–51.
- Basri, B. (2017). METODE WEIGHTD PRODUCT (WP) DALAM SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENERIMAAN BEASISWA PRESTASI. *Jurnal INSYPRO (Information System and Processing)*, 2(1). <https://doi.org/10.24252/INSYPRO.V2I1.2474>
- Ernawati, E., Hidayah, N. A., & Fetrina, E. (2017). RANCANG BANGUN SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN KENAIKAN JABATAN PEGAWAI DENGAN METODE PROFILE MATCHING (Studi Kasus: Kementerian Agama Kantor Wilayah DKI Jakarta). *Studia Informatika: Jurnal Sistem Informasi*, 10(2), 127–134. <https://doi.org/10.15408/SIJSI.V10I2.7760>
- Fitriani, D. (2019). SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENENTUAN KARYAWAN TERBAIK PADA COLLECTION PT . PANIN BANK MENGGUNAKAN, 3(1), 1–8.
- Handayani, R. I. (2017). BERPRESTASI DENGAN METODE PROFILE MATCHING PADA PT . SARANA INTI PERSADA (SIP). *Jurnal Pilar Nusa Mandiri*, 13(1), 28–34.
- Kusnadi, K., Martha, D., & Saputra, A. (2017). Penerapan Metode Profile Matching Untuk Penilaian Kenaikan Jabatan Karyawan (Studi Kasus: Pt. Ilham Bangun Mandiri). *Jurnal Digit*, 5(2), 146–158.
- Mashyur, R. S., & Frieyadi, F. (2019). *Laporan Akhir Penelitian: Penggunaan Metode Profile Matching Untuk Pemilihan Eosh Captain Terbaik Pada PT.Coca-Cola Indonesia*. Jakarta.
- Munawir, M. ;, & Ardiansyah, A. ; (2017). Decision Support System Pemilihan Karyawan Berprestasi Dengan Pendekatan Analisa Gap Profile matching Di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Aceh. *Jurnal Teknologi Informasi Dan Komunikasi*, 1(1), 7–14.
- Nashrullah Irfan, M., Abdillah, G., & Renaldi, F. (2015). Sistem Pendukung Keputusan untuk Rekomendasi Promosi Jabatan ... (Nashrullah dkk.). *Sistem Pendukung Keputusan*, 5(1), 196–201.
- Purwanto, H. (2017). PENERAPAN METODE PROFILE MATCHING DALAM SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. HYUNDAI MOBIL INDONESIA CABANG KALIMALANG. *Jurnal Techno Nusa Mandiri*, 14(1), 15–20.