

BAB III

ANALISA DAN DESAIN SISTEM

III.1. Analisa Masalah

Dalam menyeleksi tenaga *outsourcing* pada PT. Jentera Kreativitas Muda, berdasarkan perhitungan penilaian kinerja, pihak panitia HRD mengalami beberapa kendala dalam proses pehitungannya, kendala-kendala itu antara lain :

1. Kinerja calon tenaga *outsourcing* dinilai dengan perhitungan manual tanpa menggunakan komputerisasi.
2. Terjadinya pemborosan waktu ketika menyeleksi calon tenaga *outsourcing*.
3. Belum adanya sistem yang khusus untuk menyeleksi tenaga *outsourcing* pada PT.Jentera Kreativitas Muda.

Berdasarkan kendala-kendala yang dihadapi pihak HRD yang disebutkan diatas, maka pihak PT.Jentera Kreativitas Muda memerlukan suatu sistem pendukung keputusan yang juga menggunakan metode tertentu sehingga keputusan akhir menjadi tujuan instansi akan tercapai dalam pemilihan menyeleksi tenaga *outsourcing* pada perusahaan tersebut. Dalam hal ini penulis merancang suatu sistem pendukung keputusan dengan metode *profile matching*. Metode *profile matching* secara garis besar merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu kedalam kompetensi individu lainnya sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya yang disebut dengan GAP. Semakin kecil nilai GAP yang dihasilkan maka nilai bobotnya semakin besar, berarti peluang untuk diterima sebagai tenaga *outsourcing* lebih besar.

Indikator penilaian untuk menentukan tenaga outsourcing pada PT. Jentera Kreativitas Muda ditetapkan oleh pihak perusahaan adalah kreatifitas, kecerdasan, ketelitian, tanggung jawab, Kedisiplinan, usia, dan pendidikan. Dengan menggunakan metode tersebut, di harapkan keputusan untuk menentukan jabatan lebih tepat dan akurat karena sudah didasarkan pada kriteria dan nilai bobot yang sudah ditentukan oleh pihak perusahaan, sehingga dapat menentukan siapa yang terpilih menjadi tenaga outsourcing untuk disalurkan ke perusahaan-perusahaan yang membutuhkan.

III.2. Evaluasi Sistem Yang Berjalan

Dalam hal ini sistem yang digunakan belum efektif dan efisien dikarenakan sistem pengambilan keputusan pemilihan jabatan masih semi terkomputerisasi yaitu masih menggunakan *microsoft excel*. Untuk itu dibuatlah sebuah sistem aplikasi pengambilan keputusan untuk seleksi tenaga outsourcing pada PT.Jentera Kreativitas Muda sebagai alternatif terbaik dalam memecahkan masalah yang terjadi. Sistem yang di rancang menggunakan *database* yang terintegrasi sehingga memudahkan bagian-bagian yang terkait dalam pengolahan data.

III.3. Penerapan Metode/Algoritma

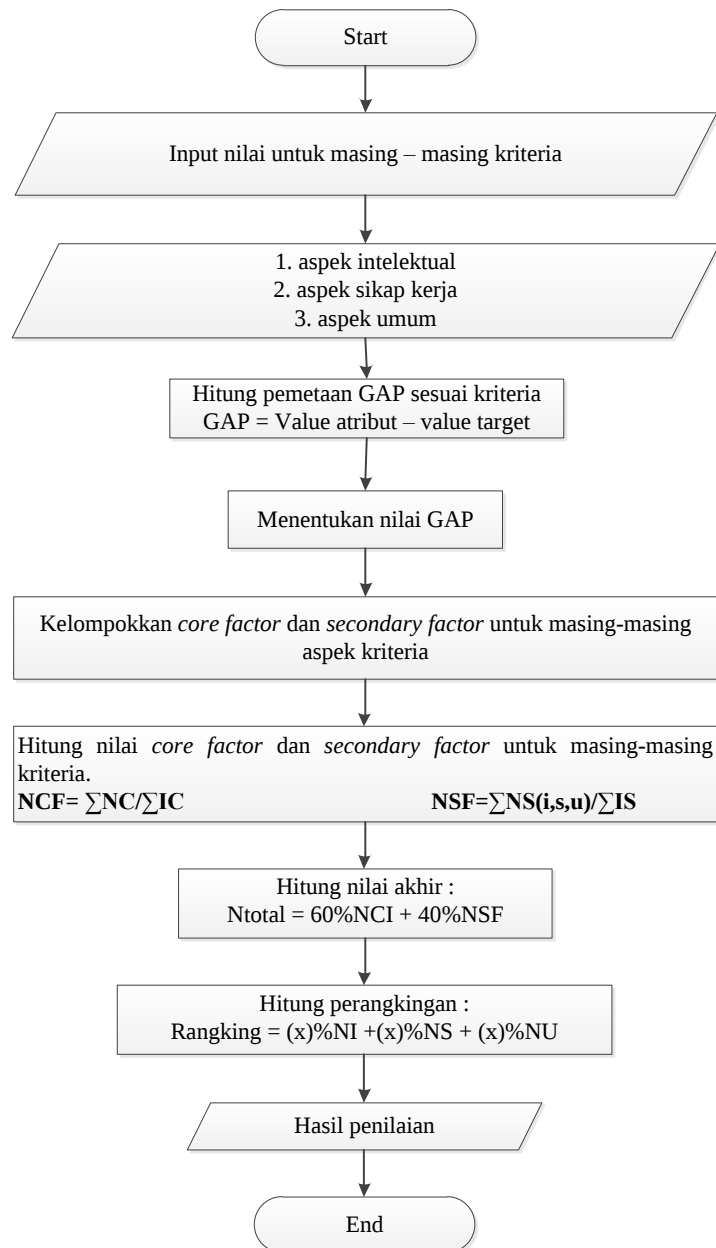
Penerapan metode / algoritma merupakan metode yang digunakan untuk menentukan sebuah sistem pengambilan keputusan. Dalam sistem ini penulis menerapkan metode *profile matching* dalam menyeleksi tenaga outsourcing.

III.3.1. Metode Profile Matcihng

Profile matching atau pencocokan profil adalah sebuah mekanisme pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dipenuhi oleh subjek yang diteliti, bukannya tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati. Untuk memudahkan pelaksanaan penyeleksian tenaga outsourcing maka dibuat sebuah sistem yang bertujuan memudahkan proses penyusunan dan pengenalan target dalam memudahkan seleksi tenaga outsourcing (Rahmat Hidayat, 2016: 59-60).

III.3.2. Flowchart Profile Matching

Flowchart merupakan prnggambaran secara grafik dari langkah-langkah dan urutan prosedur suatu program. Biasanya mempermudah penyelesaian masalah khususnya yang perlu di pelajari dan di evaluasi lebih lanjut. Berikut ini adalah *flowchart* dari metode *profile matching* :



Gambar III.1. Flowchart Proses Profile Matching

Adapun proses dari perhitungan *profile matching* sebagai berikut :

1. Pemetaan GAP Kompetensi

Setelah proses pemilihan kandidat, proses berikutnya adalah menentukan pelamar mana yang paling cocok dengan kriteria untuk menjadi tenaga outsourcing sesuai dengan perusahaan. Kompetensi GAP yang dimaksud

adalah nilai selisih antara hasil penilaian calon tenaga outsourcing dengan nilai target yang telah ditentukan, yang dapat dihitung dengan rumus dibawah ini :

$$\text{GAP} = \text{Value atribut} - \text{Value target}$$

2. Perhitungan pemetaan GAP kompetensi berdasarkan aspek – aspek

Untuk perhitungan pemilihan ketua jabatan pada tiap aspeknya mempunyai perhitungan yang berbeda-beda. Kemudian kriteria-kriteria ini dibagi menjadi dua bagian untuk proses perhitungannya dengan dipilih menjadi 2 kelompok yaitu :

- a. *Core factor* (faktor utama) : merupakan aspek (kompetensi) yang paling menonjol/paling dibutuhkan oleh suatu jabatan yang diperkirakan dapat menghasilkan kinerja optimal.
- b. *Secondary factor* (faktor pendukung) : merupakan item –item pendukung selain aspek yang ada di *core factor*.

Berikut dapat dilihat pengelompokkan kriteria *core factor* dan *secondary factor* dapat dilihat pada tabel III.1 berikut :

Tabel III.1. Tabel Keterangan Sub Aspek Kriteria

Kriteria	Keterangan sub kriteria	Core factor	Secondary factor
Intelektual	IQ	√	
	Kreatifitas		√
Sikap Kerja	Ketelitian	√	
	Tanggung Jawab		√
Aspek Umum	Kedisiplinan		√
	Pendidikan	√	

Berikut ini merupakan nilai kriteria berdasarkan dari nilai sub kriteria, dimana nilai dari kriteria memiliki range 1 sampai 5 ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

Tabel III.2. Keterangan Nilai Sub Aspek Kriteria

Kriteria	Nama sub kriteria	Nilai	Nilai sub kriteria	Keterangan
Intelektual	IQ	0 s/d 29	1	Tidak Baik
		30 s/d 55	2	Kurang
		56 s/d 70	3	Cukup
		71 s/d 90	4	Baik
		91 s/d 99	5	Sangat Baik
	Kreatifitas	0 s/d 29	1	Tidak Baik
		30 s/d 55	2	Kurang
		56 s/d 70	3	Cukup
		71 s/d 90	4	Baik
		91 s/d 99	5	Sangat Baik
Sikap Kerja	Ketelitian	0 s/d 29	1	Tidak Baik
		30 s/d 55	2	Kurang
		56 s/d 70	3	Cukup
		71 s/d 90	4	Baik
		91 s/d 99	5	Sangat Baik
Sikap Kerja	Tanggung Jawab	0 s/d 29	1	Tidak Baik
		30 s/d 55	2	Kurang
		56 s/d 70	3	Cukup
		71 s/d 90	4	Baik
		91 s/d 99	5	Sangat Baik
Aspek Umum	Kedisiplinan	0 s/d 29	1	Tidak Baik
		30 s/d 55	2	Kurang
		56 s/d 70	3	Cukup
		71 s/d 90	4	Baik
		91 s/d 99	5	Sangat Baik
	Pendidikan	0 s/d 29	1	Tidak Baik
		30 s/d 55	2	Kurang
		56 s/d 70	3	Cukup
		71 s/d 90	4	Baik
		91 s/d 99	5	Sangat Baik

Dalam kasus ini penulis akan mengambil 5 contoh perhitungan, dengan nama calon tenaga outsourcing sebagai berikut : Yusrizal Batubara, Wiwik Afrida, Dedi Iswandi, Nazipah, Syamsu Rizal Lubis.

Untuk nilai GAP disini penulis menggunakan nominal 4,3,5,3,5,4 untuk

kriteria setiap aspek sebagai nilai standart untuk calon tenaga outsourcing yang akan menjadi tenaga outsourcing dan disalurkan ke perusahaan yang membutuhkan.

Tabel III.3. Nominal Nilai GAP

Bobot	Keterangan
4	Pendidikan
3	Kedisiplinan
5	IQ
3	Kreatifitas
5	Ketelitian
4	Tanggung Jawab

Keterangan :

K1 : IQ

K2 : Kreatifitas

K3 : Ketelitian

K4 : Tanggung Jawab

K5 : Kedisiplinan

K6 : Pendidikan

Berikut contoh perhitungan GAP untuk seluruh aspek penilaian seleksi tenaga outsourcing pada PT.Jentera Kreativitas Muda. Pada aspek ini dilakukan proses perhitungan GAP antara penilaian calon tenaga outsourcing dengan nilai target yang sudah ditentukan untuk masing – masing faktor penilaian. Kompetensi GAP yang dimaksud disini adalah nilai selisih antar hasil penilaian calon tenaga

outsourcing dengan nilai target untuk menjadi tenaga outsourcing, yang dapat dihitung dengan rumus berikut :

$$\text{GAP} = \text{Value atribut} - \text{Value target}$$

Perhitungan dapat dilihat pada tabel III.4. berikut :

Tabel III.4. Perhitungan GAP untuk setiap Aspek

No.	Nama calon	Intelektual		Sikap Kerja		Aspek Umum	
		K1	K2	K3	K4	K5	K6
1	Rizal	5	5	3	4	3	2
2	Wiwik	4	3	5	5	2	1
3	Dedi	3	3	3	4	3	3
4	Nazipah	2	4	4	3	5	5
5	Syamsu	5	5	3	5	2	5
GAP		5	3	3	4	5	4
1	Rizal	0	2	0	0	-3	-1
2	Wiwik	-1	0	2	1	-4	-2
3	Dedi	-2	0	0	0	-2	-1
4	Nazipah	-3	1	1	-1	0	1
5	Syamsu	0	2	0	1	0	-2

Pada tahapan ini, akan ditentukan bobot nilai masing – masing aspek dengan menggunakan bobot nilai yang telah ditentukan bagi masing – masing aspek itu sendiri. Berikut ini dapat dilihat bobot nilai GAP ditunjukkan pada Tabel III.5.

Tabel III.5. Tabel Nilai Bobot GAP

Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
0	6	Kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan
1	5.5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat/level
-1	5	Kompetensi individu kurang 1 tingkat/level
2	4.5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat/level
-2	4	Kompetensi individu kurang 2 tingkat/level

3	3.5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat/level
-3	3	Kompetensi individu kurang 3 tingkat/level
4	2.5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat/level
-4	2	Kompetensi individu kurang 4 tingkat/level
5	1,5	Kompetensi individu kelebihan 5 tingkat/level
-5	1	Kompetensi individu kurang 5 tingkat/level

Dengan penilaian GAP seperti terlihat di Tabel III.4. diatas, maka akan memiliki nilai bobot pada sub kriterianya seperti terlihat di Tabel III.5. berikut ini:

Tabel III.6. Tabel Hasil Pembobotan GAP

No.	Nama calon	Intelektual		Sikap Kerja		Aspek Umum	
		K1	K2	K3	K4	K5	K6
1	Rizal	6	4.5	6	6	3	5
2	Wiwik	5	6	4.5	5.5	2	4
3	Dedi	4	6	6	6	4	5
4	Nazipah	3	5.5	5.5	5	6	5.5
5	Syamsu	6	4.5	6	5.5	6	4

3. Perhitungan dan pengelompokkan *core factor* dan *secondary factor*

Setelah menentukan bobot nilai GAP untuk ketiga kriteria, setiap kriteria dikelompokkan menjadi 2 kelompok, yaitu kelompok *core factor* dan *secondary factor*. Perhitungan *core factor* ditunjukkan menggunakan rumus dibawah ini :

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

Keterangan :

NCI = Nilai rata –rata *core factor* tiap kriteria

NC = Jumlah total nilai *core factor* tiap kriteria

IC = Jumlah item *core factor* tiap kriteria

Sementara itu, perhitungan *secondary factor* bisa ditunjukkan dengan rumus

dibawah ini :

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

Keterangan :

NSI = Nilai rata – rata *secondary factor*

NS = Jumlah total nilai *secondary factor*

ISF = Jumlah item *secondary factor*

Perhitungan *core factor* dan *secondary factor* untuk siap aspek dilakukan dengan terlebih dahulu menentukan sub aspek mana yang menjadi *core factor* dari aspek kapasitas intelektual dimana penulis menerapkan sub kriteria 1 dan 2 menjadi *core factor* sedangkan sub kriteria 3 dan 4 menjadi *secondary factor*. Kemudian, nilai *core factor* dan *secondary factor* tersebut dijumlahkan sesuai rumus dan berikut merupakan cara perhitungannya.

$$NCF = \frac{\sum NCI}{\sum IC} \quad NSF = \frac{\sum NSI}{\sum IS}$$

1. Aspek Intelektual

$$\text{Yusrizal} = NCF = \frac{6}{1} = 6$$

$$NSF = \frac{4.5}{1} = 4.5$$

$$\text{Wiwik} = NCF = \frac{5}{1} = 5$$

$$NSF = \frac{6}{1} = 6$$

$$\text{Dedi} = NCF = \frac{4}{1} = 4$$

$$NSF = \frac{6}{1} = 6$$

$$\text{Nazipah} = NCF = \frac{3}{1} = 3$$

$$\text{NSF} = \frac{5.5}{1} = 5.5$$

$$\text{Syamsu} = \text{NCF} = \frac{6}{1} = 6$$

$$\text{NSF} = \frac{4.5}{1} = 4.5$$

2. Aspek Sikap Kerja

$$\text{Yusrizal} = \text{NCF} = \frac{3}{1} = 3$$

$$\text{NSF} = \frac{5}{1} = 5$$

$$\text{Wiwik} = \text{NCF} = \frac{2}{1} = 2$$

$$\text{NSF} = \frac{4}{1} = 4$$

$$\text{Dedi} = \text{NCF} = \frac{4}{1} = 4$$

$$\text{NSF} = \frac{5}{1} = 5$$

$$\text{Nazipah} = \text{NCF} = \frac{6}{1} = 6$$

$$\text{NSF} = \frac{5.5}{1} = 5.5$$

$$\text{Syamsu} = \text{NCF} = \frac{6}{1} = 6$$

$$\text{NSF} = \frac{4}{1} = 4$$

3. Aspek Umum

$$\text{Yusrizal} = \text{NCF} = \frac{6}{1} = 6$$

$$\text{NSF} = \frac{6}{1} = 6$$

$$\text{Wiwik} = \text{NCF} = \frac{4.5}{1} = 4.5$$

$$\text{NSF} = \frac{5.5}{1} = 5.5$$

$$\text{Dedi} = \text{NCF} = \frac{6}{1} = 6$$

$$\text{NSF} = \frac{6}{1} = 6$$

$$\text{Nazipah} = \text{NCF} = \frac{5.5}{1} = 5.5$$

$$\text{NSF} = \frac{5}{1} = 5$$

$$\text{Syamsu} = \text{NCF} = \frac{6}{1} = 6$$

$$\text{NSF} = \frac{5.5}{1} = 5.5$$

Tabel III.7. Hasil NCF dan NSF

No.	Alternatif	Aspek Intelektual		Aspek Sikap Kerja		Aspek Umum	
		NCF	NSF	NCF	NSF	NCF	SF
1	Rizal	6	4.5	6	6	3	5
2	Wiwik	5	6	4.5	5.5	2	4
3	Dedi	4	6	6	6	4	5
4	Nazipah	3	5.5	5.5	5	6	5.5
5	Syamsu	6	4.5	6	5.5	6	4

Kemudian perhitungan setiap *core* dan *secondary factor* dengan persentasenya masing-masing. Dalam kasus ini *core* factor memiliki nilai 60% sedangkan *secondary* factor memiliki nilai 40% dapat di lihat pada tabel berikut:

Rumus perhitungan nilai total:

$$N_{total} = 60\% \text{ NCF} + 40\% \text{ NSF}$$

1. Aspek Intelektual

$$\text{Yusrizal} = (60\% * 6) + (40\% * 4.5)$$

$$3.6 + 1.8 = 5.4$$

$$\text{Wiwik} = (60\% * 5) + (40\% * 6)$$

$$3 + 2.4 = 5.4$$

$$\text{Dedi} = (60\% * 4) + (40\% * 6)$$

$$2.4 + 2.4 = 4.8$$

$$\text{Nazipah} = (60\% * 3) + (40\% * 5.5)$$

$$1.8 + 2.2 = 4$$

$$\text{Syamsu} = (60\% * 6) + (40\% * 4.5)$$

$$3.6 + 1.8 = 5.4$$

2. Aspek Sikap Kerja

$$\text{Yusrizal} = (60\% * 3) + (40\% * 5)$$

$$1.8 + 2 = 3.8$$

$$\text{Wiwik} = (60\% * 2) + (40\% * 4)$$

$$1.2 + 1.6 = 2.8$$

$$\text{Dedi} = (60\% * 4) + (40\% * 5)$$

$$2.4 + 2 = 4.4$$

$$\text{Nazipah} = (60\% * 6) + (40\% * 5.5)$$

$$3.6 + 2.2 = 5.8$$

$$\text{Syamsu} = (60\% * 6) + (40\% * 4)$$

$$3.6 + 1.6 = 5.2$$

3. Aspek Umum

$$\text{Yusrizal} = (60\% * 6) + (40\% * 6)$$

$$3.6 + 2.4 = 6$$

$$\text{Wiwik} = (60\% * 4.5) + (40\% * 5.5)$$

$$2.7 + 2.2 = 4.9$$

$$\text{Dedi} = (60\% * 6) + (40\% * 6)$$

$$3.6 + 2.4 = 6$$

$$\text{Nazipah} = (60\% * 5.5) + (40\% * 5)$$

$$3.3 + 2 = 5.3$$

$$\text{Syamsu} = (60\% * 6) + (40\% * 5.5)$$

$$3.6 + 2.2 = 5.8$$

Hasil akhir dari proses ini adalah penilaian calon tenaga outsourcing yang akan dipilih menjadi tenaga outsourcing. Sebagai contoh dari rumus untuk perhitungan hasil akhir dibawah maka hasil akhir dari penilaian dengan aspek Intelektual dengan nilai persen = 40% aspek sikap kerja dengan nilai persen 30% dan aspek Umum dengan nilai persen = 30%.

Rumus perhitungan Hasil Akhir:

$$N_{rangking} = 40\% NU + 30\% NU + 30\% NP$$

Perhitungan Akhir :

$$\text{Yusrizal} = (40\% * 5.4) + (30\% * 6) + (30\% * 3.8)$$

$$2.16 + 1.8 + 1.14 = 5.1$$

$$\text{Wiwik} = (40\% * 5.4) + (30\% * 4.9) + (30\% * 2.8)$$

$$2.16 + 1.47 + 0.84 = 4.47$$

$$\text{Dedi} = (40\% * 4.8) + (30\% * 6) + (30\% * 4.4)$$

$$1.92 + 1.8 + 1.32 = 5.04$$

$$\text{Nazipah} = (40\% * 4) + (30\% * 5.3) + (30\% * 5.8)$$

$$1.6 + 1.59 + 1.74 = 4.93$$

$$\text{Syamsu} = (40\% * 5.4) + (30\% * 5.8) + (30\% * 5.2)$$

$$2.16 + 1.74 + 1.56 = 5.46$$

Tabel III.8. Tabel Hasil Akhir

No.	Alternatif	Intelektual (40%)	Sikap Kerja (30%)	Sikap Umum (30%)	Hasil Akhir
1	Rizal	5.4	6	3.8	5.1
2	Wiwik	5.4	4.9	2.8	4.47
3	Dedi	4.8	6	4.4	5.04
4	Nazipah	4	5.3	5.8	4.93
5	Syamsu	5.4	5.8	5.2	5.46

Tabel III.9. Tabel Perangkingan

No.	Alternatif	Hasil Akhir	Rangking
1	Syamsu	5.46	1
2	Rizal	5.1	2
3	Dedi	5.04	3
4	Nazipah	4.93	4
5	Wiwik	4.47	5

Tabel nilai keputusan di atas adalah salah satu contoh yang menjelaskan bahwa ada 6 kriteria penilaian yang masing-masing mempunyai nilai dan hasil. Nilai yang paling tinggi yaitu diperoleh oleh Syamsu Rizal Lubis SH dengan nilai hasil akhir **5.46**.

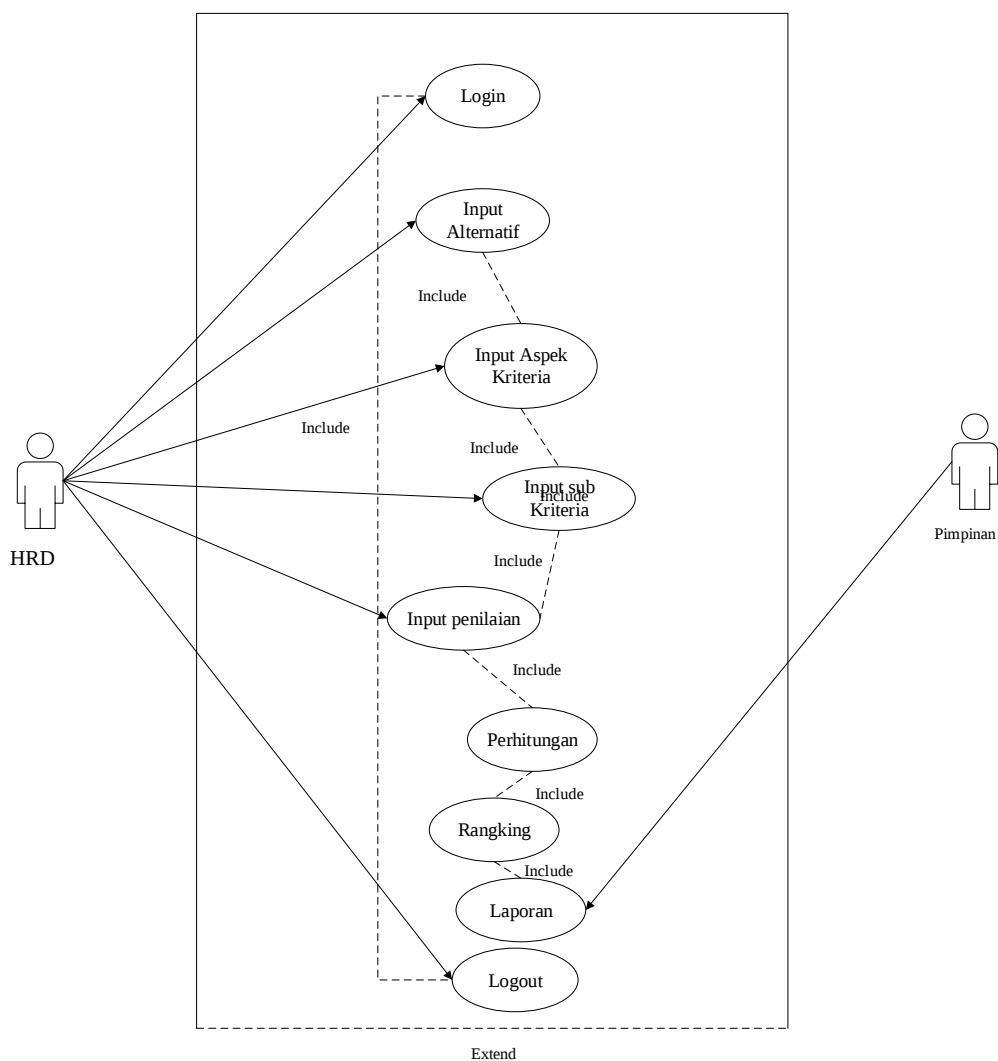
III.4. Perancangan Sistem

Metode perancangan yang digunakan untuk mengembangkan sistem pendukung keputusan ini menggunakan UML (*Unified Modelling Language*). Perancangan sistem ini akan dibagi menjadi beberapa subsistem yaitu :

1. *Use Case Diagram*
2. *Class Diagram*
3. *Sequence Diagram*
4. *Activity Diagram*

III.4.1. Use Case Diagram

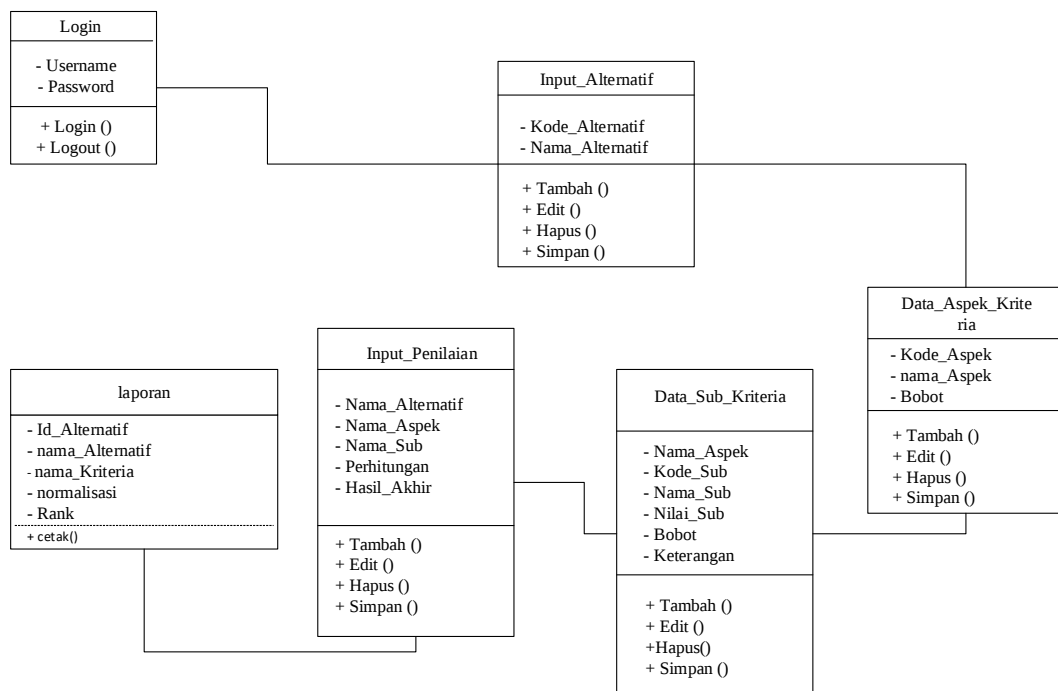
Diagram Use Case yang digunakan dalam sistem ini hanya memiliki satu aktor yaitu admin. Dalam sistem ini admin melakukan penginputan data peserta (calon tenaga outsourcing), data penilaian peserta dan kriteria penilaiannya berdasarkan hasil penilaian seleksi tenaga outsourcing. Kemudian admin melakukan perhitungan dengan metode yang telah ditetapkan ke dalam sistem.



Gambar III.2. Use case diagram

III.4.2. Class Diagram

Diagram ini digunakan untuk menggambarkan perbedaan yang mendasar antara *class-class*, hubungan antar *class*, dimana sub sistem *class* tersebut. Pada *class* diagram terdapat nama *class*, *atribute*, *operation*, serta *association* (hubungan antar *class*).



Gambar III.3. Class Diagram

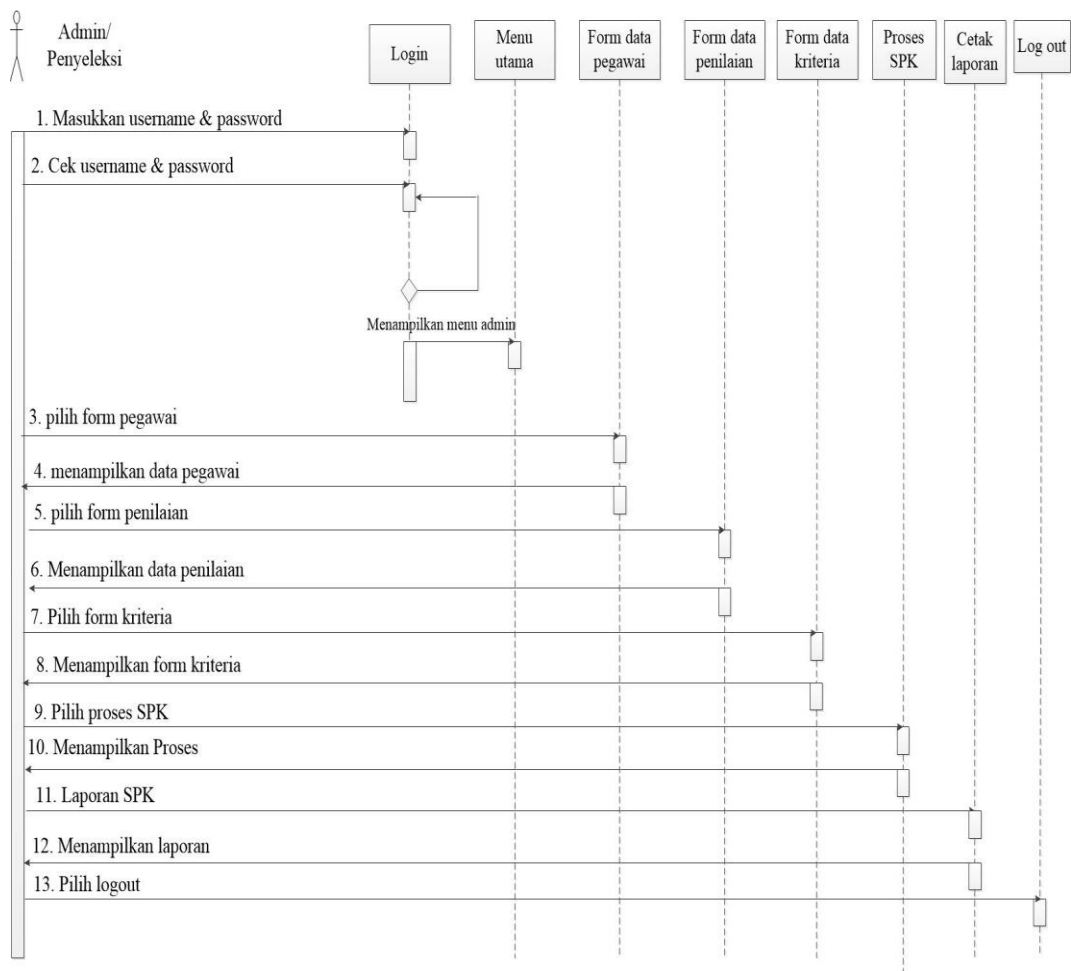
III.4.3. Sequence Diagram

Sequence diagram dari sistem pendukung keputusan seleksi tenaga outsourcing pada PT.Jentera Kreativitas Muda. menggunakan *profile matching* adalah sebagai berikut :

1. *Sequence Diagram* Admin/HRD

Kegiatan yang dilakukan admin untuk dapat masuk ke menu utama, sebelum masuk kemenu utama admin terlebih dahulu memasukkan

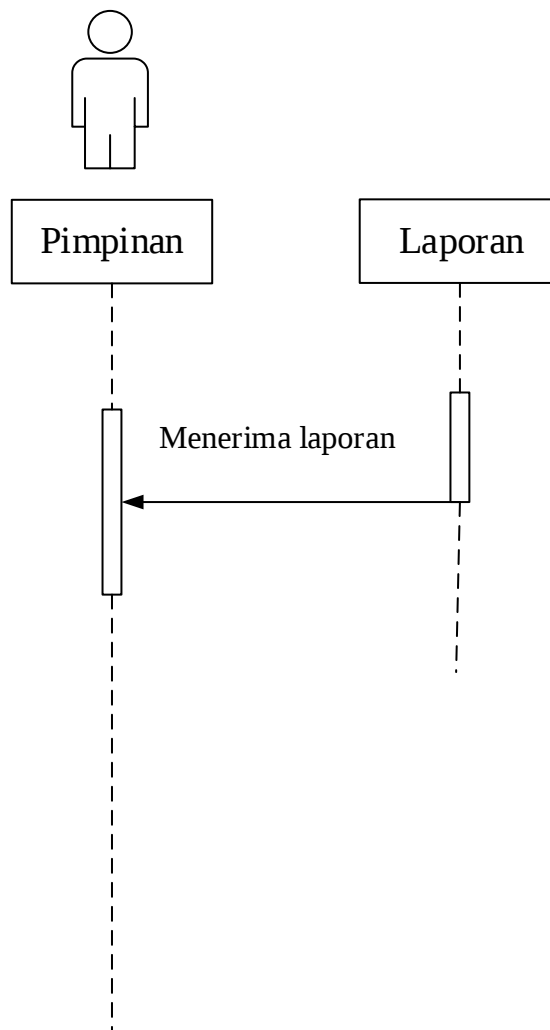
username dan password, jika sesuai maka sistem akan menampilkan menu utama dan jika tidak sesuai database akan menolak dan kembali ada form login. Dapat dilihat seperti gambar III.4. berikut :



Gambar III.4. Sequence Diagram Admin/HRD

2. Sequence Diagram pimpinan

Seqrnce diagram pimpinan dapat dilihat seperti pada gambar III.5. berikut :



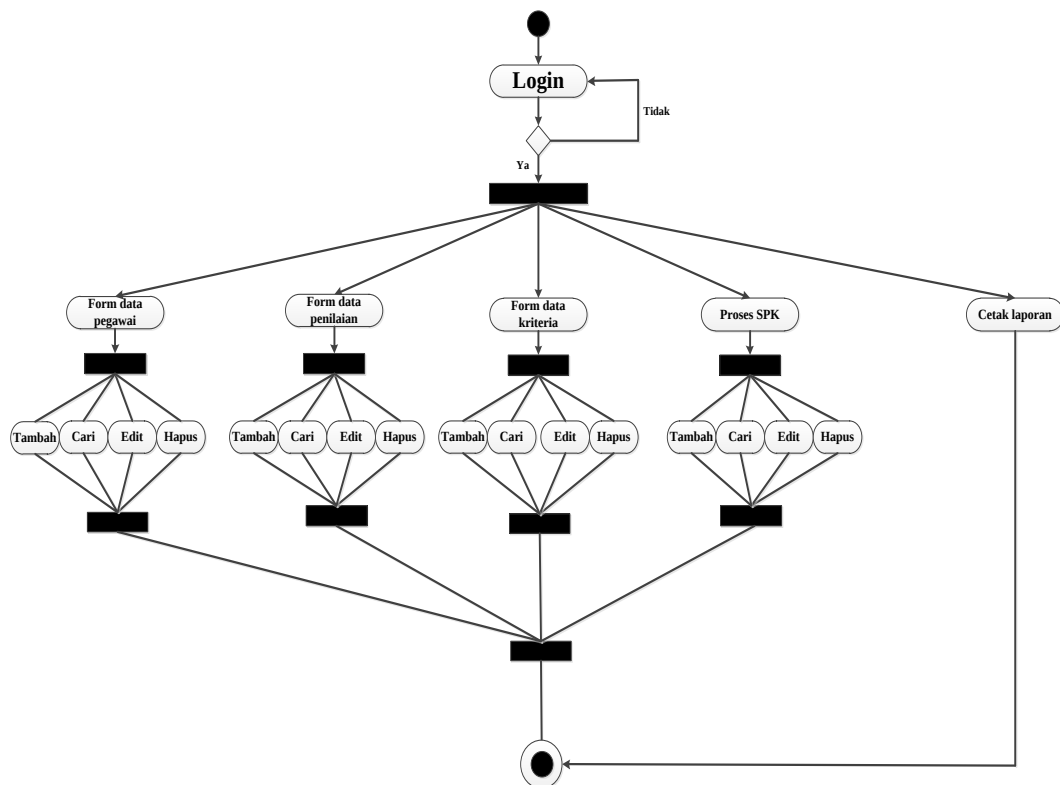
Gambar III.5. *sequence Diagram* Pimpinan

III.4.4. Activity Diagram

Activity diagram menggambarkan berbagai alur aktifitas dalam sistem yang sedang di rancan dari awal proses hingga akhir. *Activity diagram* juga menggambarkan proses paralel yang mungkin terjadi pada beberapa eksekusi.

1. *Activity Diagram* admin/penyeleksi

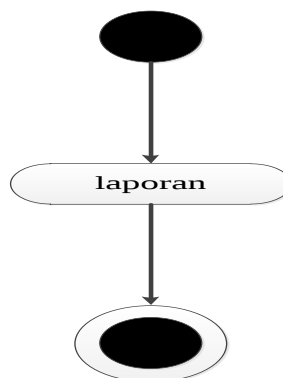
Adapun *activity diagram* admin/penyeleksi seperti pada gambar III.6. berikut:



Gambar III.6. activity diagram admin/penyeleksi

2. Activity Diagram Laporan

Adapun *activity diagram* HRD seperti pada gambar III.7. berikut :



Gambar III.7. Activity Digram Laporan

Gambar diatas merupakan aliran aktifitas yang dilakukan pada sistem yang berjalan. Di awal admin menginput data peserta dan kriteria nilai dari peserta. Kemudian sistem mengkalkulasi nilai yang sudah dimasukkan oleh admin. Setelah

selesai mengkalkulasi, sistem akan menampilkan hasil nilai perankingannya.

III.4.5. Desain Database

Rangkaian kegiatan pada setiap terjadi *event* sistem digambarkan sebagai berikut.

III.4.5.1. Perancangan Basis Data

Perancangan basis data merupakan tahapan untuk memetakan model konseptual ke model basis data yang akan di pakai. Perancangan basis data terbagi menjadi dua yaitu struktur tabel dan normalisasi.

Perancangan struktur tabel adalah perancangan tabel-tabel yang akan digunakan pada *database*. Tabel-tabel yang terdapat dalam basis data yang digunakan sistem ini adalah :

- a. Tabel data alternatif

Tabel III.10. Tabel data Alternatif

Nama tabel = tb_alternatif

Nama Field	Type Data	Extra	Primary Key	Attribut
Id_alternatif	Int (29)		Yes	Not null
Kode_Alternatif	Varchar (200)			Not null
Nama_Alternatif	Varchar (200)			Not null

Tabel III.11. Tabel data aspek

Nama Tabel = tb_aspek

Nama Field	Type Data	Extra	Primary Key	Attribut
Id_Aspek	Int (29)		Yes	Not null
Kode_Aspek	Varchar (200)			Not null
Nama_Aspek	Varchar (200)			Not null
Bobot	Varchar (200)			Not null

Tabel III.12. Tabel Data Subkreteria

Nama Tabel = tb_subkriteria

Nama Field	Type Data	Extra	Primary Key	Attribut
------------	-----------	-------	-------------	----------

Id_Sub	Int (29)		Yes	Not null
Id_Aspek	Int (29)			Not null
Kode_Sub	Int (29)			Not null
Nama_Sub	Varchar (50)			Not null
Nilai_Sub	Varchar (50)			Not null
Bobot	Varchar (50)			Not null

Tabel III.13. Tabel Proses Penilaian

Nama Tabel = tb_penilaian

Nama Field	Type Data	Extra	Primary Key	Attribut
Id_penilaian	Int (29)		Yes	Not null
Id_alternatif	Int (29)			Not null
Id_Sub	Int (29)			Not null
Nilai	Varchar (200)			Not null

Tabel III.14. Tabel Login

Nama Tabel = tbl_login

Nama Field	Type Data	Extra	Primary Key	Attribut
Username	Varchar (200)			Not null
Password	Varchar (200)			Not null

III.1.1. Desain Interface

Adapun desain *interface* dari penerapan metode *profile matching* pada sistem penunjang keputusan dalam seleksi tenaga outsourcing pada PT.Jentera Kreativitas Muda adalah sebagai berikut :

1. Rancangan Form Login

Rancangan form login berfungsi untuk verifikasi pengguna yang menggunakan sistem, adapun rancangan form login dapat dilihat pada gambar III.8. sebagai berikut

PT.Jentera Kreativitas Muda

Username

Password

Gambar III.8. Rancangan form login

2. Rancangan form utama

Setelah admin melakukan aktifitas login, maka selanjutnya admin akan masuk ke form utama. Adapun rancangan form utama dapat dilihat pada gambar III.9. seperti berikut :

Dashboard Alternatif Aspek Kriteria Sub Kriteria Penilaian Hasil	Profile Perusahaan Penjelasan Metode
--	---

Gambar III.9. Rancangan form utama

3. Rancangan form data Alternatif

Adapun rancangan form data alternatif pada gambar III.10. seperti berikut :

Dashboard Alternatif Aspek Kriteria Sub Kriteria Penilaian Hasil	Tambah Search 		
	Kode Alternatif	Nama Alternatif	Aksi

Gambar III.10. Rancangan form data alternative

4. Rancangan form input Aspek kriteria

Adapun perancangan form input aspek kriteria dapat dilihat pada gambar III.10. seperti berikut :

Dashboard Alternatif Aspek Kriteria Sub Kriteria Penilaian Hasil	Tambah Search 			
	Kode Aspek Penilaian	Nama Aspek Penilaian	Bobot	Aksi

Gambar III.11. Rancangan form input aspek kriteria

5. Rancangan form inputsub kriteria

Adapun perancangan form inputsub kriteria dapat dilihat pada gambar III.11. seperti berikut :

Dashboard Alternatif Aspek Kriteria Sub Kriteria Penilaian Hasil	Tambah Search				
	Aspek Penilaian	Kode sub kriteria	Nama sub kriteria	Bobot	Aksi

Gambar III.12. Rancangan form inputsub criteria

6. Rancangan form penilaian

Adapun perancangan form penilaian dapat dilihat pada gambar III.12. seperti berikut:

Dashboard Alternatif Aspek Kriteria Sub Kriteria Penilaian Hasil	Tambah			
	Nama Alternatif	Intelektual	Aspek Umum	Aspek Sikap Kerja

Gambar III.13. Rancangan form penilaian

7. Rancangan form hasil

Adapun perancangan hasil dapat dilihat pada gambar III.13. seperti berikut :

Dashboard Alternatif Aspek Kriteria Sub Kriteria Penilaian Hasil	Nama Alternatif	Intelektual	Aspek Umum	Aspek Sikap Kerja
	X (%)	40 %	30 %	30 %

Gambar III.14. Rancangan form hasil

