

## Penerapan Metode *Profile Matching* untuk Pemilihan *Housekeeping Attendant* pada Hotel Gran Mahakam Jakarta

Unggul Tri Djayashakti<sup>1\*</sup>, Lauw Li Hin<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Sistem Informasi, Fakultas Teknologi Informasi, Universitas Budi Luhur

Email: <sup>1\*</sup>ungguldjayashakti3@gmail.com, <sup>2</sup>lihinwap@gmail.com  
(\* : corresponding author)

**Abstrak-** Sumber Daya Manusia (SDM) ialah salah satu sumber daya paling utama pada sebuah perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada kualitas karyawannya itu sendiri dalam mempertahankan usahanya, kecakapan untuk bersaing, dan memperoleh keuntungan. Persaingan yang semakin ketat mendorong perusahaan menciptakan cara yang lebih baik dalam menaikkan kualitas perusahaannya. Kebutuhan akan karyawan baru memang tidak selalu diperlukan. Namun, untuk memilih calon karyawan baru adalah tugas yang memakan waktu banyak dan membuat bagian SDM jenuh. Selama ini calon karyawan baru sering kali diseleksi hanya melalui rekomendasi dari teman karyawan yang sudah bekerja. Tahapan pengujian seperti pemeriksaan berkas administrasi, tes tertulis, tes wawancara, dan lain-lain hanyalah sebagai bentuk pengenalan ruang lingkup kerja. Itu juga terasa tidak adil dan tidak tepat. Oleh sebab itu, pada penelitian ini penulis mengusulkan informasi kepada Hotel Gran Mahakam untuk mengevaluasi pelamar kerja dengan menggunakan metode standar. Tujuan dari studi ini ialah untuk membangun sistem pendukung keputusan yang mampu membantu identifikasi calon karyawan baru yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan. Dalam penelitian ini, kami membuat sistem pendukung keputusan melalui penerapan metode *profile matching*. Metode ini digunakan sebagai perhitungan untuk menentukan nilai alternatif akhir. Sistem ini menghasilkan sebuah laporan berupa laporan nilai yang berisi urutan *ranking* semua nilai alternatif, dari nilai tertinggi hingga nilai terendah.

**Kata Kunci:** pelamar, sistem pendukung keputusan, *profile matching*, *ranking*

### *Implementation of The Profile Matching Method for The Selection of Housekeeping Attendant at The Gran Mahakam Jakarta Hotel*

**Abstract-** Human Resources (HR) is one of the most important resources in a company. The success of a company depends on the quality of its employees in maintaining their business, the ability to compete, and earn profits. The increasingly fierce competition encourages companies to create better ways to improve the quality of their companies. The need for new employees is not always necessary. However, selecting new recruits is a time-consuming task that saturates the HR department. So far, prospective new employees are often selected only through recommendations from friends of employees who are already working. Stages of testing such as examination of administrative files, written tests, interview tests, and others are only a form of introduction to the scope of work. It also feels unfair and inappropriate. Therefore, in this study the authors propose information to the Gran Mahakam Hotel to evaluate job applicants using standard methods. The purpose of this study is to build a decision support system that is able to help identify prospective new employees who meet predetermined criteria. In this study, we create a decision support system through the application of the *profile matching* method. This method is used as a calculation to determine the final alternative value. This system produces a report in the form of a value report that contains a ranking order of all alternative values, from the highest value to the lowest value.

**Keywords:** applicants, decision support systems, *profile matching*, *ranking*

## 1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah elemen kunci dari setiap organisasi, terlepas dari bentuk atau tujuannya, yang dibangun di sekitar berbagai visi, misi, dan tujuan untuk kepentingan orang-orangnya dan dipandu dalam pelaksanaan misi itu. Oleh sebab itu manusia merupakan faktor strategis dalam semua organisasi kerja institusional [1].

Sumber Daya Manusia (SDM) ialah salah satu sumber daya paling penting dalam sebuah perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada kualitas karyawannya itu sendiri dalam mempertahankan usahanya, kemampuan untuk bersaing, dan mendapatkan keuntungan. Karena persaingan yang semakin ketat, perusahaan berusaha untuk meningkatkan kualitas bisnis mereka. Salah satunya adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Karyawan yakni sumber daya yang digunakan untuk mendorong kemajuan suatu perusahaan[2]. Karyawan adalah pekerja yang melakukan suatu pekerjaan dan menyerahkan hasil pekerjaannya kepada perusahaan, yang hasilnya sesuai dengan suatu profesi atau bekerja secara profesional sebagai sarana penghidupan[2]. Untuk menarik karyawan berkualitas dan memenuhi kompetensi yang dibutuhkan oleh perusahaan, maka diperlukan proses penyaringan saat merekrut pelamar. Sedangkan proses penilaian saat ini yang digunakan dilakukan dengan

cara mengisi formulir penilaian secara manual, sehingga dapat memakan waktu lama untuk melakukan proses perhitungan hasil penilaian dan belum adanya metode yang tepat untuk digunakan dalam menentukan calon karyawan.

Studi mengenai sistem pendukung keputusan pemilihan karyawan baru memakai metode Profile Matching yang berhubungan dengan studi ini telah dilakukan oleh, Sindhu Rakasiwi, Haryo Kusumo dan Indra Laila “Sistem Pendukung Keputusan Rekrutmen Karyawan Dengan Menggunakan Metode Profile Matching Berbasis Web” [3], Mulia Sulistiyono dan Bernadhed, “Implementasi Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Penerimaan Karyawan Baru Dengan Metode Profile Matching” [4], dan Joko Kuswanto, “Penerimaan Karyawan Baru Menggunakan Metode Profile Matching” [5].

Pada studi ini, metode sistem penunjang keputusan yang diusulkan yaitu penerapan metode Profile Matching. Karena, proses penilaian metode Profile Matching dapat menghasilkan nilai tertinggi hingga terendah berdasarkan beberapa aspek kriteria dan subkriteria yang sudah ditentukan dan nilai yang tertinggi akan dijadikan pilihan alternatif terbaik.

## 2. METODE PENELITIAN

### 2.1 Definisi Sistem, Informasi dan Sistem Informasi

#### a. Sistem

Sekumpulan komponen yang saling terkait, yang berkolaborasi buat mencapai tujuan tertentu. Pengertian sistem lain terdiri dari elemen, *input*, *processing*, dan *output* [6].

#### b. Informasi

Data diproses menjadi bentuk yang berguna untuk mereka yang membutuhkannya dan membantu dalam membuat keputusan untuk saat ini atau di masa depan [7].

#### c. Sistem Informasi

Suatu *system* yang membuat keluaran berbentuk informasi yang bermanfaat untuk manajemen. *information System* adalah *system* dalam suatu organisasi untuk mengatur keperluan pemrosesan transaksi sehari-hari, membantu operasi, berkarakter manajerial dan aktivitas strategis organisasi, serta menghasilkan laporan yang diperlukan kepada pihak eksternal [8].

### 2.2 Definisi Sistem Pendukung Keputusan

Sistem pendukung keputusan ialah sekumpulan alat komputer terintegrasi yang memungkinkan pengambil keputusan berinteraksi langsung dengan komputer buat menghasilkan informasi yang bermanfaat [9]. Berikut adalah fase proses pengambilan keputusan [10]:

#### a. *Intellegence*

Tahap ini merupakan ruang lingkup masalah dilacak dan diidentifikasi dalam proses identifikasi masalah. Data masukan dikumpul, diproses, dan diuji untuk penentuan masalah.

#### b. *Design*

Pada bagian ini, alternatif yang layak ditemukan, dikembangkan dan dianalisis. Fase ini mengetes kelayakan solusi.

#### c. *Choice*

Di bagian ini, pilihan dibuat di berbagai kemungkinan tindakan alternatif. Hasil pemilihan selanjutnya mengalir ke proses pengambilan keputusan.

### 2.3 Metode *Profile Matching*

*Profile Matching* ialah metode pengambilan keputusan manajemen sumber daya manusia yang mencocokkan kualifikasi yang diberikan dengan pekerjaan [11]. Tahapan *profile matching* secara garis besar yakni tahapan perbandingan nilai data aktual dari suatu profil yang dievaluasi dan nilai profil yang diinginkan, kemudian dapat memungkinkan kita untuk mengetahui perbedaan kemampuan yang biasa disebut dengan gap. Semakin kecil gap, semakin besar bobot nilainya [5]. Beberapa tahapan yang dilakukan melalui penerapan metode *profile matching* seperti berikut:

#### a. Pemetaan *gap*

Pada langkah ini ditetapkan nilai GAP dengan rumus:

$$\text{GAP} = \text{Nilai kriteria alternatif} - \text{Nilai target kriteria} \quad (1)$$

#### b. Pembobotan

Di tahapan ini, setiap bobot nilai aspek memakai bobot nilai yang telah ditetapkan untuk setiap aspek itu sendiri.

**Tabel 1.** Pembobotan Nilai Gap

Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
0	5	Tidak ada selisih (Kompetensi sesuai kebutuhan)
1	4,5	Kompetensi individu lebih 1 tingkat / level
-1	4	Kompetensi individu kurang 1 tingkat / level
2	3,5	Kompetensi individu lebih 2 tingkat / level
-2	3	Kompetensi individu kurang 2 tingkat / level
3	2,5	Kompetensi individu lebih 3 tingkat / level
-3	2	Kompetensi individu kurang 3 tingkat / level
4	1,5	Kompetensi individu lebih 4 tingkat / level
-4	1	Kompetensi individu kurang 4 tingkat / level

c. Penjumlahan dan pengelompokan *Core Factor* dan *Secondary Factor*

1. Perhitungan *Core Factor*

Rumus berikut digunakan buat menghitung kriteria yang termasuk dalam *core factor* [12]:

$$NCF = (\sum NC) / (\sum IC) \quad (2)$$

Ket.:

NCF : Perhitungan hasil pembagian *core factor*

$\sum NC$  : Total perhitungan *core factor*

$\sum IC$  : Banyaknya aspek dengan status *core factor*

2. Perhitungan *Secondary Factor*

$$NSF = (\sum NS) / (\sum IS) \quad (3)$$

Ket.:

NSF : Perhitungan hasil pembagian *secondary factor*

$\sum NS$  : Total perhitungan *secondary factor*

$\sum IS$  : Banyaknya aspek dengan status *secondary factor*

d. Kalkulasi nilai total

$$N = (x)\% \cdot NCF + (x)\% \cdot NSF \quad (4)$$

Ket.:

NCF : Perhitungan hasil pembagian *core factor*

NSF : Perhitungan hasil pembagian *secondary factor*

N : Perhitungan setiap aspek

(X)% : Persentase *core factor* dan *secondary factor*

e. Perhitungan *ranking*

$$\text{Ranking} = (x)\% \cdot na + (x)\% \cdot ni + (x)\% \cdot nk + (x)\% \cdot ns \quad (5)$$

Keterangan :

Na : Perhitungan Administrasi

Ni : Perhitungan Interview

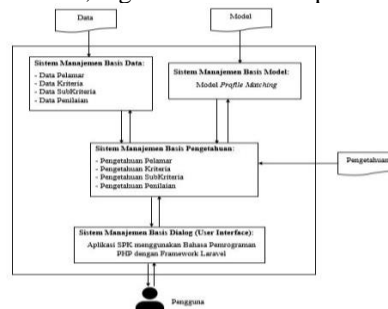
Nk : Perhitungan Kompetensi

Ns : Perhitungan Konsistensi

(X)% : Nilai persentase yang diinputkan

## 2.4 Komponen *Decision Support System*

Aplikasi *Decision Support System* yang dibuat terdiri dari beberapa subsistem, yakni Subsistem Data Manajemen, Subsistem Manajemen Model, Subsistem Manajemen Pengetahuan, dan Subsistem Manajemen Basis Dialog (User Interface). Pada gambar berikut, digambarkan beberapa subsistem yang tercantum:



**Gambar 2.** Elemen *Decision Support System*

- a. Subsistem Manajemen Data  
Pada subsistem ini terdapat data, baik dari data internal maupun eksternal.
- b. Subsistem Manajemen Model  
Pembuatan Sistem Penunjang Keputusan ini menggunakan metode *profile matching*.
- c. Subsistem Manajemen Pengetahuan  
Subsistem ini membantu subsistem lain atau bertindak langsung sebagai suatu komponen yang berdiri sendiri dan bersifat optional. Ia memberikan intelegensi yang dapat meningkatkan pemahaman pembuat keputusan.
- d. Subsistem Manajemen Basis Dialog (User Interface)  
Dalam membuat aplikasi ini digunakan bahasa pemrograman PHP dengan Framework Laravel.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Model Keputusan dengan *Profile Matching*

Sistem pendukung keputusan yang digunakan yaitu, metode *Profile Matching* yang berguna buat menjumlah nilai akhir setiap alternatif. *Output* yang didapat merupakan *ranking* alternatif dari nilai tertinggi ke nilai terendah. Yang dimaksud alternatif adalah Pelamar yang nantinya diterima bertugas di Hotel Gran Mahakam dengan kriteria, status dan bobot untuk melakukan penjumlahan. Masing-masing kriteria ada subkriteria dan bobot. Masing-masing subkriteria ada nilai target. Sedangkan status, ada *core factor* dan *secondary factor*. Bobot *core factor* 60% dan bobot *secondary factor* 40%.

- a. Kriteria yang Dibutuhkan  
Kriteria yang telah ditetapkan pada tabel berikut:

**Tabel 2.** Ketentuan Kriteria

Kode Kriteria	Nama Kriteria	Bobot
C1	Administrasi	15%
C2	Interview	15%
C3	Kompetensi	40%
C4	Konsistensi	30%

- c. Target Setiap Subkriteria  
Berikut subkriteria dan nilai target beserta status *core factor* dan *secondary factor* sebagai penentuan pelamar:

**Tabel 3.** Nilai Target Setiap Subkriteria

Kriteria	Kode Sub Kriteria	Nama Sub Kriteria	Nilai Target	Status
Administrasi	SC1	Tingkat Pendidikan	3	SF
	SC2	Jurusan	3	SF
	SC3	Umur	3	CF
Interview	SC4	Pengetahuan	4	CF
	SC5	Kemampuan Berkomunikasi	5	CF
	SC6	Motivasi	4	SF
Kompetensi	SC7	Pengalaman	5	CF
	SC8	Skill	5	CF
Konsistensi	SC9	Ketelitian	5	CF
	SC10	Kepribadian	4	CF
	SC11	Kerapihan	4	SF

- d. Nilai Aspek  
Nilai aspek pada sub kriteria pada tabel berikut :

**Tabel 4.** Nilai Aspek Subkriteria

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

#### 3.2 Simulasi Perhitungan dengan *Profile Matching*

Ada 6 pelamar dan setiap pelamar memenuhi persyaratan yang diperlukan. Enam pelamar tersebut diberi inisial A1, A2, A3, A4, A5, A6 berdasarkan berkas lamaran keenam pelamar dan semuanya dinyatakan memenuhi persyaratan lulus seleksi pertama.. Di bawah ini adalah data pelamar dan hasil setiap tes yang digunakan sebagai contoh penerapan metode *profile matching*.

a. Pemetaan *gap* setiap Pelamar

**Tabel 5.** Perhitungan Bobot Nilai Gap Administrasi

Nama Pelamar	Kode Subkriteria											
	Nilai SC1 (Tingkat Pendidikan)	Nilai Target	Gap	Bobot Nilai	Nilai SC2 (Jurusan)	Nilai Target	Gap	Bobot Nilai	Nilai SC3 (Umur)	Nilai Target	Gap	Bobot Nilai
Ipaludin	5	3	2	3,5	4	3	1	4,5	5	3	2	3,5
Ali Alatas	2	3	-1	4	2	3	-1	4	2	3	-1	4
Kartika	4	3	1	4,5	5	3	2	3,5	5	3	2	3,5
Deni	3	3	0	5	4	3	1	4,5	4	3	1	4,5
Trisna	5	3	2	3,5	2	3	-1	4	5	3	2	3,5
Idris	4	3	1	4,5	3	3	0	5	4	3	1	4,5

**Tabel 6.** Perhitungan Bobot Nilai Gap Interview

Nama Pelamar	Kode Subkriteria											
	Nilai SC4 (Pengetahuan)	Nilai Target	Gap	Bobot Nilai	Nilai SC5 (Kemampuan Berkomunikasi)	Nilai Target	Gap	Bobot Nilai	Nilai SC6 (Motivasi)	Nilai Target	Gap	Bobot Nilai
Ipaludin	4	4	0	5	3	5	-2	3	5	4	1	4,5
Ali Alatas	4	4	0	5	3	5	-2	3	5	4	1	4,5
Kartika	5	4	1	4,5	5	5	0	5	4	4	0	5
Deni	5	4	1	4,5	4	5	-1	4	5	4	1	4,5
Trisna	4	4	0	5	5	5	0	5	4	4	0	5
Idris	4	4	0	5	4	5	-1	4	4	4	0	5

**Tabel 7.** Perhitungan Bobot Nilai Gap Kompetensi

Nama Pelamar	Kode Subkriteria								
	Nilai SC7 (Pengalaman)	Nilai Target	Gap	Bobot Nilai	Nilai SC8 (Skill)	Nilai Target	Gap	Bobot Nilai	
Ipaludin	3	5	-2	3	4	5	-1	4	
Ali Alatas	5	5	0	5	5	5	0	5	
Kartika	4	5	-1	4	3	5	-2	3	
Deni	4	5	-1	4	5	5	0	5	
Trisna	5	5	0	5	4	5	-1	4	
Idris	5	5	0	5	5	5	0	5	

**Tabel 8.** Perhitungan Bobot Nilai Gap Konsistensi

Nama Pelamar	Kode Subkriteria											
	Nilai SC9 (Ketelitian)	Nilai Target	Gap	Bobot Nilai	Nilai SC10 (Kepribadian)	Nilai Target	Gap	Bobot Nilai	Nilai SC11 (Kerapihan)	Nilai Target	Gap	Bobot Nilai
Ipaludin	5	5	0	5	5	4	1	4,5	4	4	0	5
Ali Alatas	5	5	0	5	4	4	0	5	5	4	1	4,5
Kartika	4	5	-1	4	5	4	1	4,5	3	4	-1	4
Deni	2	5	-3	2	4	4	0	5	4	4	0	5
Trisna	3	5	-2	3	4	4	0	5	4	4	0	5
Idris	5	5	0	5	4	4	0	5	5	4	1	4,5

 b. Penjumlahan dan Pengelompokan *core factor* dan *secondary factor*

Setelah mendapatkan bobot nilai, tahap selanjutnya menghitung dan mengelompokan *core factor* dan *secondary factor* dari setiap aspek. Perhitungan dan pengelompokan *core factor* dan *secondary factor* aspek Administrasi, Interview, Kompetensi dan Konsistensi terdapat pada tabel berikut ini:

**Tabel 9.** Penjumlahan dan Pengelompokan Aspek Administrasi

Nama Pelamar	Core Factor (60%) (NCF)	Secondary Factor (40%) (NSF)	Total (N)	Ipaludin		Ali Alatas	
				$NCF = \frac{3,5}{1} = 3,5$	$NSF = \frac{3,5 + 4,5}{2} = 4$	$NCF = \frac{4}{1} = 4$	$NSF = \frac{4 + 4}{2} = 4$
Ipaludin	3,5	4	3,7	$N = (60\% \cdot 3,5) + (40\% \cdot 4) = 3,7$	$N = (60\% \cdot 4) + (40\% \cdot 4) = 4$		
Ali Alatas	4	4	4				
Kartika	3,5	4	3,7	$NCF = \frac{3,5}{1} = 3,5$	Deni		$NSF = \frac{4,5 + 3,5}{2} = 4$
Deni	4,5	4,75	4,6	$NCF = \frac{4,5}{1} = 4,5$	$NCF = \frac{5 + 4,5}{2} = 4,75$	$N = (60\% \cdot 4,5) + (40\% \cdot 4,75) = 4,6$	
Trisna	3,5	3,75	3,6	$NCF = \frac{3,5}{1} = 3,5$	Idris		$NSF = \frac{4,5 + 3}{2} = 3,75$
				$NCF = \frac{4,5}{1} = 4,5$	$NSF = \frac{4,5 + 3}{2} = 3,75$	$NCF = \frac{4,5}{1} = 4,5$	$NSF = \frac{4,5 + 3}{2} = 3,75$
				$N = (60\% \cdot 3,5) + (40\% \cdot 3,75) = 3,6$	$N = (60\% \cdot 4,5) + (40\% \cdot 4,75) = 4,6$		

**Tabel 8.** Penjumlahan dan Pengelompokan Aspek Interview

Nama Pelamar	Core Faktor(60%) (NCF)	Secondary Factor(40%) (NSF)	Total (N)	Ipaludin		Ali Alatas	
				$NCF = \frac{5+3}{2} = 4$	$NSF = \frac{4,5}{1} = 4,5$	$NCF = \frac{5+3}{2} = 4$	$NSF = \frac{4,5}{1} = 4,5$
Ipaludin	4	4,5	4,2	$N = (60\% \cdot 4) + (40\% \cdot 4,5) = 4,2$		$N = (60\% \cdot 4) + (40\% \cdot 4,5) = 4,2$	
Ali Alatas	4	4,5	4,2	$NCF = \frac{4,5+5}{2} = 4,75$		$NCF = \frac{4,5+4}{2} = 4,25$	
Kartika	4,75	5	4,85	$N = (60\% \cdot 4,75) + (40\% \cdot 5) = 4,85$		$N = (60\% \cdot 4,25) + (40\% \cdot 4,5) = 4,35$	
Deni	4,25	4,5	4,35	$NCF = \frac{5+5}{2} = 5$		$NCF = \frac{5+4}{2} = 4,5$	
Trisna	5	5	5	$N = (60\% \cdot 5) + (40\% \cdot 5) = 5$		$N = (60\% \cdot 4,5) + (40\% \cdot 5) = 4,7$	
Idris	4,5	5	4,7	$NCF = \frac{5+5}{2} = 5$		$NCF = \frac{5}{1} = 5$	

**Tabel 9.** Penjumlahan dan Pengelompokan Aspek Kompetensi

Nama Pelamar	Core Faktor(60%) (NCF)	Secondary Factor(40%) (NSF)	Total (N)	Ipaludin		Ali Alatas	
				$NCF = \frac{3+4}{2} = 3,5$	$NSF = \frac{0}{1} = 0$	$NCF = \frac{5+5}{2} = 5$	$NSF = \frac{0}{1} = 0$
Ipaludin	3,5	0	2,1	$N = (60\% \cdot 3,5) + (40\% \cdot 0) = 2,1$		$N = (60\% \cdot 5) + (40\% \cdot 0) = 3$	
Ali Alatas	5	0	3	$NCF = \frac{4+3}{2} = 3,5$		$NCF = \frac{4+5}{2} = 4,5$	
Kartika	3,5	0	2,1	$N = (60\% \cdot 3,5) + (40\% \cdot 0) = 2,1$		$N = (60\% \cdot 4,5) + (40\% \cdot 0) = 2,7$	
Deni	4,5	0	2,7	$NCF = \frac{5+4}{2} = 4,5$		$NCF = \frac{5+5}{2} = 5$	
Trisna	4,5	0	2,7	$N = (60\% \cdot 4,5) + (40\% \cdot 0) = 2,7$		$N = (60\% \cdot 5) + (40\% \cdot 0) = 3$	
Idris	5	0	3	$NCF = \frac{5+4}{2} = 4,5$		$NCF = \frac{5}{1} = 5$	

**Tabel 10.** Penjumlahan dan Pengelompokan Aspek Konsistensi

Nama Pelamar	Core Faktor(60%) (NCF)	Secondary Factor(40%) (NSF)	Total (N)	Ipaludin		Ali Alatas	
				$NCF = \frac{5+4,5}{2} = 4,75$	$NSF = \frac{5}{1} = 5$	$NCF = \frac{5+5}{2} = 5$	$NSF = \frac{4,5}{1} = 4,5$
Ipaludin	4,75	5	4,85	$N = (60\% \cdot 4,75) + (40\% \cdot 5) = 4,85$		$N = (60\% \cdot 5) + (40\% \cdot 4,5) = 4,8$	
Ali Alatas	5	4,5	4,8	$NCF = \frac{4+4,5}{2} = 4,25$		$NCF = \frac{2+5}{2} = 3,5$	
Kartika	4,25	4	4,15	$N = (60\% \cdot 4,25) + (40\% \cdot 4) = 4,15$		$N = (60\% \cdot 3,5) + (40\% \cdot 5) = 4,1$	
Deni	3,5	5	4,1	$NCF = \frac{3+5}{2} = 4$		$NCF = \frac{5+5}{2} = 5$	
Trisna	4	5	4,4	$N = (60\% \cdot 4) + (40\% \cdot 5) = 4,4$		$N = (60\% \cdot 5) + (40\% \cdot 4,5) = 4,8$	
Idris	5	4,5	4,8	$NCF = \frac{5}{1} = 5$		$NCF = \frac{4,5}{1} = 4,5$	

c. Perhitungan Penentuan *Ranking*

Hasil akhir perhitungan diberi *ranking* berdasarkan nilai akhir, seperti pada tabel berikut:

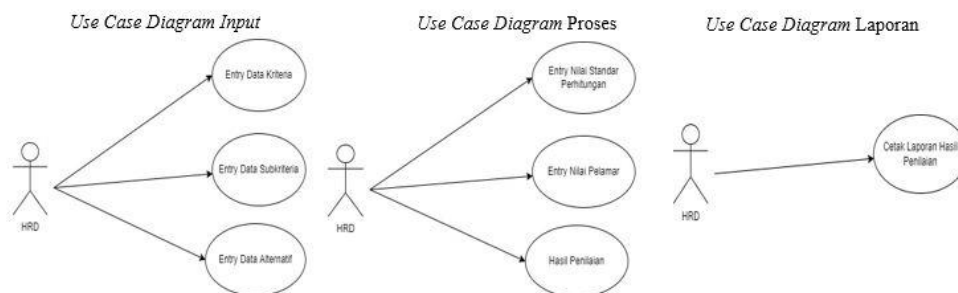
**Tabel 11.** Penentuan Rangking pada Calon Karyawan Baru

Nama Pelamar	Kriteria				Total	Ranking
	Administrasi (15%)	Interview (15%)	Kompetensi (40%)	Konsistensi (30%)		
Ipaludin	0,56	0,63	0,84	1,46	3,48	5
Ali Alatas	0,60	0,63	1,20	1,44	3,87	2
Kartika	0,56	0,73	0,84	1,25	3,37	6
Deni	0,69	0,65	1,08	1,23	3,65	4
Trisna	0,54	0,75	1,08	1,32	3,69	3
Idris	0,69	0,71	1,20	1,44	4,04	1

### 3.3 Perancangan Sistem

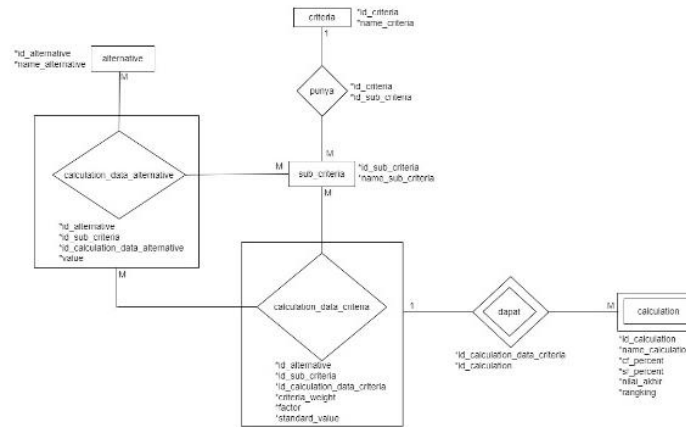
a. *Use Case Diagram*

*Use Case Diagram* ialah model dari perilaku sistem informasi yang ingin dibuat. Diagram ini mewakili interaksi satu atau lebih aktor.


**Gambar 4.** *Use Case Diagram*

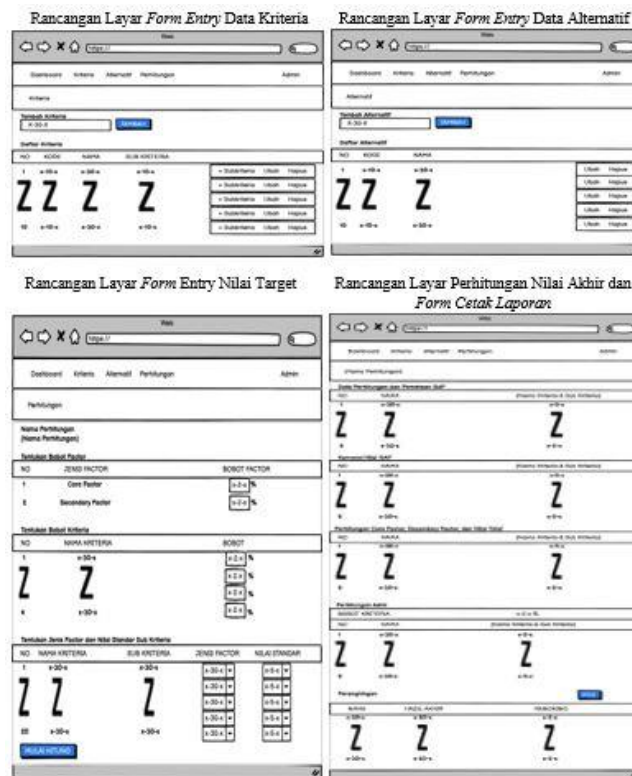
b. Entity Relationship Diagram (ERD)

ERD ialah diagram yang berfungsi untuk mendesain *database* dan menunjukkan relasi antar objek atau entitas beserta atribut-atributnya secara terperinci.



Gambar 5. Entity Relationship Diagram (ERD)

c. Rancangan Layar



Gambar 6. Rancangan Layar

## 4. KESIMPULAN

Sistem pendukung keputusan dengan memanfaatkan metode Profile Matching mampu membantu pengambil keputusan sesuai dengan kriteria yang ditentukan, untuk mengantisipasi kemungkinan subjektivitas yang terjadi pada pengambilan keputusan yang masih mungkin terjadi di perusahaan. Hasil dari simulasi 6 orang pelamar setelah dilakukan penilaian dengan perhitungan mulai dari pemetaan gap, pembobotan, penjumlahan dan pengelompokan core factor dan secondary factor, hingga penghitungan nilai total dan penetapan ranking, maka didapat hasil untuk pelamar dengan nilai tertinggi yaitu pelamar bernama Idris dengan nilai total 4,04.

Penerapan metode profile matching yang dibuat tetap membutuhkan data entry yang akurat agar menjadi keputusan yang tepat dan benar. Sistem pendukung keputusan ini diharapkan mampu diintegrasikan dengan sistem yang telah dipakai dalam membantu pemilihan calon karyawan baru.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] S. Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pe. Yogyakarta: Deepublish, 2018.
- [2] K. Safitri and F. Tinus Waruwu, “Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Berprestasi Dengan Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process (Studi Kasus : PT.Capella Dinamik Nusantara Takengon),” vol. 1, no. 1, pp. 12–16, 2017.
- [3] S. Rakasiwi, H. Kusumo, and I. Laila, “Sistem Pendukung Keputusan Rekrutmen Karyawan Dengan Menggunakan Metode Profile Matching Berbasis Web,” *EVOLUSI J. Sains dan Manaj.*, vol. 9, no. 2, pp. 24–35, 2021.
- [4] B. B. Mulia Sulistiyono, “Implementasi Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Penerimaan Karyawan Baru Dengan Metode Profile Matching,” *Respati*, vol. 13, no. 3, pp. 71–78, 2018.
- [5] J. Kuswanto, “Penerimaan Karyawan Baru Menggunakan Metode Profile Matching,” *J. Process.*, vol. 15, no. 2, p. 85, 2020.
- [6] H. Agustin, “Sistem Informasi Manajemen Menurut Prespektif Islam,” *J. Tabarru’ Islam. Bank. Financ.*, vol. 1, no. 1, pp. 63–70, 2018.
- [7] S. Hasan and N. Muhammad, “Sistem Informasi Pembayaran Biaya Studi Berbasis Web Pada Politeknik Sains Dan Teknologi Wiratama Maluku Utara,” *IJIS - Indones. J. Inf. Syst.*, vol. 5, no. 1, pp. 44–55, 2020.
- [8] Y. S. Novitasari, Q. J. Adrian, and W. Kurnia, “Rancang Bangun Sistem Informasi Media Pembelajaran Berbasis Website (Studi Kasus: Bimbingan Belajar De Potlood),” *J. Teknol. dan Sist. Inf.*, vol. 2, no. 3, pp. 136–147, 2021.
- [9] Diana, *Metode dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan*, Cetakan Pe. Yogyakarta: Deepublish, 2018.
- [10] E. Suhartono and M. Badrul, “Penerapan Metode Profile Matching Untuk Menunjang Keputusan Seleksi Pegawai Baru,” *J. PROSISKO*, vol. 8, no. 2, pp. 75–82, 2021.
- [11] R. Christopher, H. Hery, A. E. Widjaja, and S. Suryasari, “Pengembangan Aplikasi Manajemen Rekrutmen Karyawan Menggunakan Metode Profile Matching,” *INTENSIF J. Ilm. Penelit. dan Penerapan Teknol. Sist. Inf.*, vol. 3, no. 1, p. 81, 2019.
- [12] K. Nisa and E. Sutinah, “Profile Matching Untuk Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Vendor Maintenance Server dan Jaringan,” *J. Inform.*, vol. 5, no. 2, pp. 262–269, 2018.