

Sistem Penunjang Keputusan dalam Seleksi Pelamar Kerja pada PT. Sinar Agung Mataram dengan Metode Profile Matching

Gallant Abilawa^{1*}, Dian Anubhakti²

^{1,2}Fakultas Teknologi Informasi, Sistem Informasi, Universitas Budi Luhur, Jakarta, Indonesia

E-mail: 1712501863@student.budiluhur.ac.id¹, dian.anubhakti@budiluhur.ac.id²
(* : corresponding author)

Abstrak- PT. Sinar Agung Mataram adalah sebuah perusahaan logistik yang menyediakan berbagai produk jasa dan layanan. Penerimaan karyawan baru tidak setiap saat dilakukan, pada saat ada kebutuhan saja. Setiap lowongan dibuka selalu banyaknya pelamar yang melamar kerja juga menjadi masalah, karena harus menyeleksi setiap pelamar dengan penuh ketelitian, selama ini menentukan pelamar terpilih hanya dari hasil pemeriksaan berkas dokumen administrasi saja, dokumen lengkap maka pelamar berhak mengikuti tahapan berikutnya. Setelah melakukan wawancara kepada Bagian SDM memberikan masukan bahwa jika hanya melakukan penilaian administrasi saja dirasa tepat dan kurang fair, seharusnya untuk lebih terbuka dan transparan dalam melakukan penilaian maka sebaiknya menggunakan metode yang sudah umum banyak digunakan oleh perusahaan lainnya. *Profile Matching* merupakan metode yang sudah umum banyak digunakan oleh perusahaan lain, *Profile Matching* merupakan mekanisme pengambilan keputusan dengan mengansumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor ideal yang harus dimiliki oleh individu, bukan tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati[1]. Tujuan penelitian untuk membuat sistem penunjang keputusan dengan menggunakan metode *Profile Matching* yang diharapkan dapat membantu dalam mendapatkan pelamar/calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan. Analisa sistem menggunakan model berorientasi Obyek dengan Unified Modeling Language(UML) sebagai tool. Laporan yang dihasilkan yaitu laporan data nilai pelamar, laporan ranking, laporan pelamar diterima dan tidak diterima, sistem dibuat dengan menggunakan *MySQL* sebagai *database* dan *Microsoft Visual Studio 2008* sebagai *tool* pembuatan sistem.

Kata Kunci: sistem penunjang keputusan, PT. sinar agung mataram, profile matching, pelamar kerja

Decision Support System in The Selection of Job Applicants at Pt. Sinar Agung Mataram with Profile Matching Method

Abstract- PT. Sinar Agung Mataram is a logistics company that provides various services and products. New employees are not accepted every time, only when there is a need. Every vacancy is opened, the number of applicants who apply for work is also a problem, because they have to select each applicant with great care. So far, determining the selected applicants is only from the results of examining administrative documents, complete documents, then applicants are entitled to follow the next stage. After conducting an interview with the HR Department, he provided input that if only conducting an administrative assessment was deemed appropriate and not fair, it should be more open and transparent in conducting the assessment, then it is better to use a method that is commonly used by other companies. The author provides input and advice to the company that in assessing applicants using the method, namely the profile matching method. *Profile Matching* is a decision-making mechanism by assuming that there is an ideal level of predictor variables that must be owned by individuals, not a minimum level that must be met or passed [1]. The purpose of the research is to create a decision support system using the *Profile Matching* method which is expected to help in getting applicants/prospective employees according to their needs. System analysis uses an object-oriented model with Unified Modeling Language (UML) as a tool. The reports generated are applicant value data reports, ranking reports, applicant reports accepted and not accepted, the system is made using *MySQL* as a database and *Microsoft Visual Studio 2008* as a system creation tool.

Keywords: decision support system, PT. sinar agung mataram, profile matching, job applicants

1. PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya paling penting yang dapat dimiliki perusahaan dalam perjuangannya untuk bertahan hidup, ekspansi, daya saing, dan kesuksesan finansial adalah tenaga kerjanya. Para pelaku usaha bekerja lebih keras untuk meningkatkan kualitasnya sebagai akibat dari semakin ketatnya persaingan dunia usaha. Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu upaya yang dilakukan karena sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan. Efektivitas sumber daya manusia dinilai selama proses perekrutan, yaitu selama proses lamaran kerja.

Saat ini proses seleksi yang dilakukan perusahaan hanya melakukan pemeriksaan dan penilaian berkas administrasi saja kemudian dilakukan test wawancara. Masalah nya makin banyaknya data pelamar maka semakin lama dalam melakukan seleksi berkas pelamar hal ini dikarenakan proses seleksi berkas administrasi dilakukan pemeriksaan satu persatu. Selanjutnya ada tahapan test masalah yang ada adalah penilai harus merekap nilai test

dan menghitung hasil akhir dengan mesin kalkulator sehingga saat terjadi kesalahan nilai akhir pelamar merasa dirugikan, masalah selanjutnya ada anggapan bahwa tim penilai kurang transparan masih terdapat unsur sosial.

Tujuan dari penelitian ini untuk membuat sistem penunjang keputusan dengan menggunakan metode *Profile Matching* yang diharapkan dapat membantu dalam mendapatkan pelamar/calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan. Analisa sistem menggunakan model berorientasi Obyek dengan Unified Modeling Language(UML) sebagai tool.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Sistem informasi adalah sistem yang digunakan organisasi untuk mengelola kebutuhan transaksional sehari-hari, mendukung kegiatan operasional, manajerial, dan strategis, serta memberikan laporan yang diperlukan kepada pihak eksternal tertentu [2]. Sistem Informasi merupakan komponen yang berhubungan dengan proses penciptaan, penyampaian informasi di perusahaan dengan input berupa sumber data, diproses dengan hardware, software, dan brainware lalu menghasilkan informasi[3].

Sistem pendukung keputusan adalah suatu informasi yang memberikan berbagai alternatif keputusan dalam membantu manajemen untuk menangani permasalahan dengan menggunakan data dan model[4].

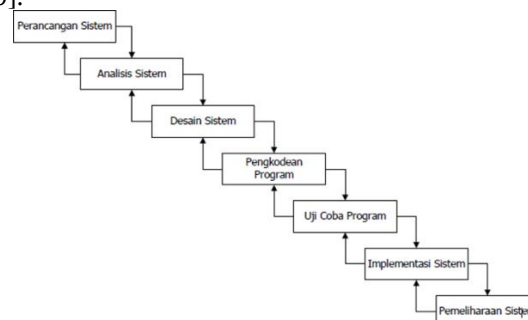
Metode *profile matching* adalah cara pengambilan keputusan yang mengasumsikan ada terdapat tingkat variabel prediktor ideal yang wajib dipenuhi oleh subjek yang diteliti, bukannya tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati.[5].

2.1 Penelitian Sebelumnya

No.	Peneliti	Judul	Tahun	No.	Hasil
1	Mulia Sulistiyono, Bernadhed Bernadhed	Implementasi Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Penerimaan Karyawan Baru Dengan Metode Profile Matching	2018	6	Hasil dari penelitian perankingan menunjukkan jumlah 4,78 sebagai nilai tertinggi. Sedangkan untuk peringkat dua dan tiga berturut-turut memiliki jumlah 4,65, 4,63.
2	Edi Suhartono, Mohammad Badrul	Penerapan Metode Profile Matching Untuk Menunjang Keputusan Seleksi Pegawai Baru	2021	7	Hasil dari penelitian perankingan menunjukkan jumlah 4,79 sebagai nilai tertinggi. Sedangkan untuk peringkat dua dan tiga berturut-turut memiliki jumlah 4,77, 4,69. Sehingga hasil 3 tertinggi berhak untuk menjadi kandidat ketua osis.
3	Agung Deni Wahyudi	Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Penerimaan Staff Administrasi Menggunakan Metode Profile Matching	2016	8	Hasil dari penelitian perankingan menunjukkan jumlah 4,33 sebagai nilai tertinggi. Sedangkan untuk peringkat dua dan tiga berturut-turut memiliki jumlah 4,20, 4,10.

2.2 METODE PENELITIAN

Metode Waterfall adalah proses pengembangan perangkat lunak skusensial, di mana kemajuan dipandang sebagai terus mengalir ke bawah (seperti air terjun) melalui tahapan perencanaan, pemodelan, implementasi (pembangunan), dan pengujian.[9].



Gambar 1. Tahapan Metode Waterfall Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Pelamar pada PT. Sinar Agung Mataram menggunakan Metode Profile Matching

Sistem dibangun menggunakan model *waterfall*, dimana model ini menggunakan pendekatan sistematis dan berurut. Berikut Tahapan-tahapan dari metode ini:

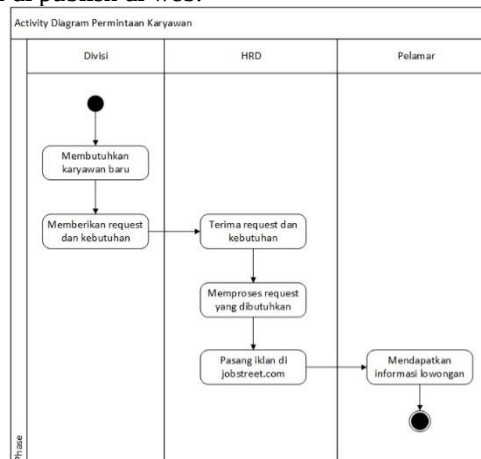
- Metode Pengumpulan data, yaitu dengan cara mengumpulkan data yang dibutuhkan dilakukan dengan cara wawancara, dengan cara observasi, dan bisa juga dengan studi pustaka.
- Analisa sistem, melakukan identifikasi kebutuhan sistem, menganalisa masalah, yang dilakukan yaitu membuat diagram activity, use case, fishbond diagram dan yang lainnya.
- Desain sistem, tahapan ini yang dilakukan membuat rancangan seperti perancangan ERD, rancangan layar dan lainnya
- Penulisan kode program, tahap ini aplikasi sudah mulai dibuat, penulisan kode program menggunakan Bahasa pemrograman Visual Studio 2008 dengan DBMS Mysql server 5.
- Pengujian aplikasi, menguji coba setiap modul yang ada pada aplikasi.
- Implementasi, melakukan pemasangan aplikasi atau penginstalan ke komputer user.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisa Proses Bisnis

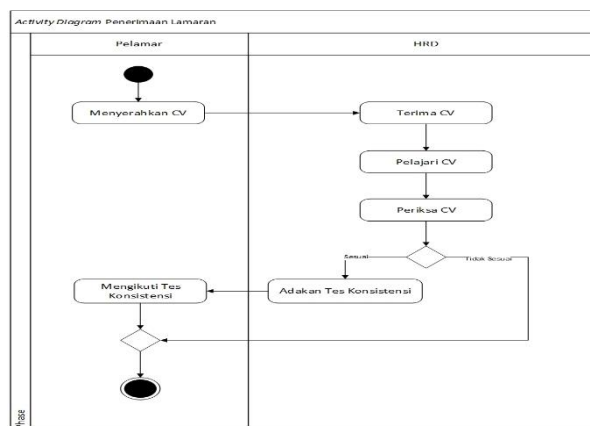
Activity diagram menggambarkan suatu aktivitas (alur kerja) dalam sistem yang sedang dirancang, bagaimana setiap aktivitas dimulai, decision yang mungkin terjadi, dan bagaimana aktifitas itu berakhir.[10].

Permintaan Karyawan Divisi yang terkait membutuhkan pelamar. Kemudian divisi tersebut memberikan request kepada *Human Resources Department (HRD)* yang bertanggung jawab pada bagian *Human Resource Department*, lalu *Human Resources Department (HRD)* menerima request serta kebutuhan dari divisi yang terkait. Kemudian *Human Resources Department (HRD)* membuat kebutuhan yang dibutuhkan oleh divisi terkait setelah itu info lowongan pekerjaan akan di publish di web.



Gambar 2. Activity Diagram Permintaan Karyawan Pada PT. Sinar Agung Mataram

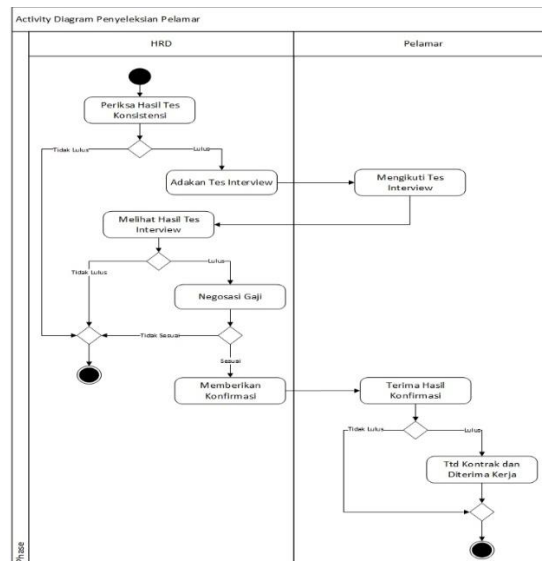
Pelamar yang ingin melamar, bisa mengapply pada jostreet.com atau menyerahkan CV nya melalui email atau disampaikan langsung ke kantor. Setelah *Human Resources Department (HRD)* mengumpulkan dan mempelajari CV kemudian *Human Resources Departemnt (HRD)* memilih pelamar yang lolos dalam seleksi awal dari dokumen yang diberikan



Gambar 3. Activity Diagram Penerimaan Lamaran pada PT. Sinar Agung Mataram

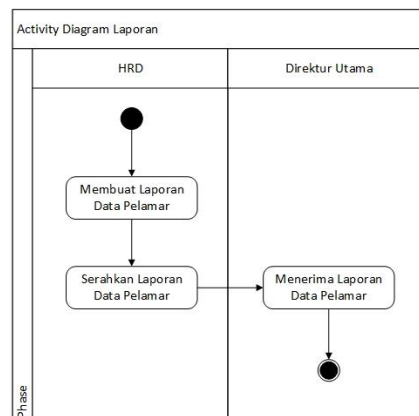
Berdasarkan tes, apabila pelamar lulus maka *Human Resources Department (HRD)* akan memanggil pelamar untuk mengikuti tes selanjutnya yaitu *interview*. Pada tes ini, pelamar akan menjalani *interview* seputar jabatan yang dilamar. Apabila pelamar lulus tes *interview*, maka *Human Resources Department (HRD)* akan memanggil

pelamar, kemudian *Human Resources Department (HRD)* akan mengatur waktu bertemu pelamar untuk negosiasi gaji. Jika sesuai, maka *Human Resources Department (HRD)* akan diskusi terlebih dahulu dan memberikan konfirmasi kepada pelamar. Selanjutnya jika pelamar lulus, maka pelamar diterima dan langsung tanda tangan kontrak dengan perusahaan.



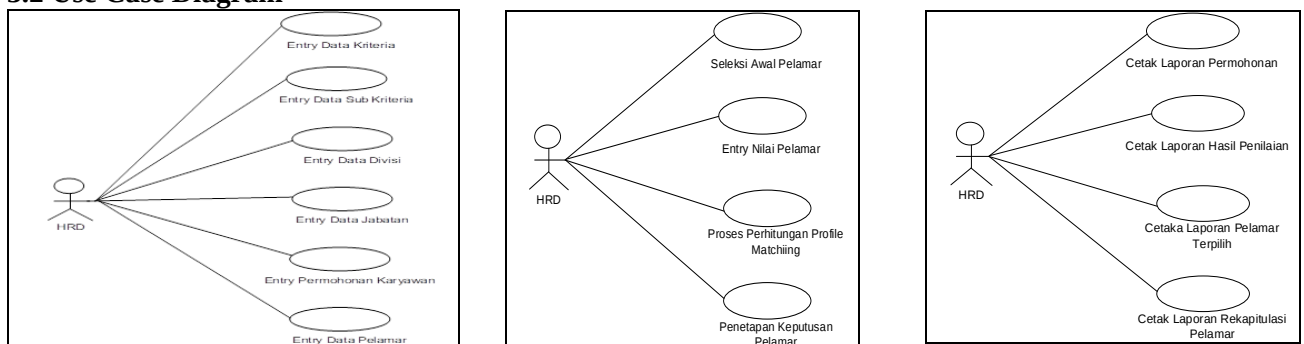
Gambar 4. Activity Diagram Penyeleksian pelamar pada PT. Sinar Agung Mataram

Human Resources Department (HRD) harus membuat data laporan data pelamar yang kemudian laporan tersebut diserahkan kepada Direktur Utama.



Gambar 5. Activity Diagram Laporan pada PT. Sinar Agung Mataram

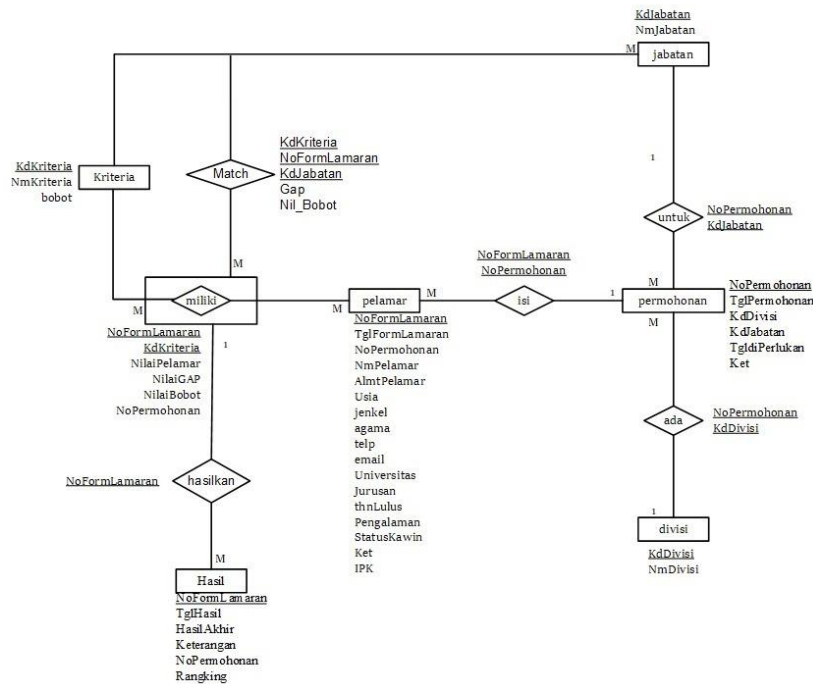
3.2 Use Case Diagram



Gambar 6. Use Case Diagram

Use case digram untuk menggambarkan interaksi user dengan sistem, actor yang ada yaitu HRD, use case dibagi menjadi 3 bagian yaitu use case master, use case transaksi dan use case laporan.

3.3 Entity Relationship Diagram(ERD)



Gambar 7. ERD

ERD menggambarkan hubungan setiap intitas sebagai bentuk visualisasi, setelah ERD akan diubah menjadi transformasi selanjutnya menjadi LRS.

3.4 Simulasi Perhitungan Profile Matching

Simulasi ini sebagai contoh penerapan metode profile matching yang akan diterapkan pada aplikasi, simulasi untuk menguji apakah perhitungan sudah benar atau belum, hasil simulasi akan di cocokan dengan hasil dari keluaran aplikasi, simulasi dilakukan dengan menggunakan software Microsoft excel. Pada umumnya nilai persentase *core factor* sebesar 60%, untuk persentase *secondary factor* 40%. Kriteria yang digunakan pada PT. Sinar Agung Mataram sebagai berikut:

Tabel 1. Ketentuan Kriteria dan Bobot Yang Sudah Ditentukan Oleh Perusahaan.

Kode Kriteria	Nama Kriteria	Bobot
KRT-1	Administrasi	10%
KRT-2	Kompetensi	30%
KRT-3	Wawancara	30%
KRT-4	Konsistensi	30%

Untuk subkriteria ditetapkan seperti tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2. Nilai Target Setiap Subkriteria Yang Sudah Ditentukan Oleh Perusahaan

No	Kode	Kriteria	Sub Kriteria	Nilai Target	Faktor
1	SKRT-1	Administrasi	Jurusan	5	Secondary
	SKRT-1		Nilai	4	Secondary
2	SKRT-2	Kompetensi	Pengalaman Kerja	5	Core
	SKRT-2		Keterampilan/ Kemampuan	5	Core
3	SKRT-3	Wawancara	Perilaku	5	Core
	SKRT-3		Loyalitas	5	Core
	SKRT-3		Kesiapan Kerja	5	Core
	SKRT-3		Komunikasi	5	Core
4	SKRT-4	Konsistensi	Ketelitian	5	Secondary
	SKRT-4		Kepribadian	4	Core
	SKRT-4		Penampilan	5	Secondary

Untuk nilai aspek sub kriteria dari kriteria Administrasi, Kompetensi, Wawancara dan Konsistensi adalah pada tabel berikut :

Tabel 3. Nilai Aspek Sub kriteria

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

Untuk mempermudah perhitungan, nilai pelamar dapat dikonversikan sebagai berikut :

Tabel 4. Konversi Nilai

Nilai	Range
1	Nilai ≥ 0 - ≤ 20
2	Nilai ≥ 21 - ≤ 40
3	Nilai ≥ 41 - ≤ 60
4	Nilai ≥ 61 - ≤ 80
5	Nilai ≥ 81 - ≤ 100

Terdapat 5 pelamar, masing-masing pelamar telah melengkapi persyaratan yang diminta, kedua pelamar tersebut diinisialisasi P001, P002, berdasarkan berkas lamaran dari ke dua pelamar memenuhi syarat lulus pada tahapan seleksi awal. data nilai ini didapat dijadikan contoh dalam penerapan metode *profile matching* yang sebenarnya pada aplikasi. Berikut langkah-langkah proses perhitungan profile matching berdasarkan data simulasi yang ada. Langkah pertama input nilai masing-masing alternatif(pelamar) berdasarkan kriteria yang ada.

Tabel 5. Data Pelamar dan Nilai

No	Nama	Administrasi		Kompetensi		Wawancara				Konsistensi		
		Jurusan	Nilai	Pengalaman Kerja	Prampilan/ Kemang	Perilaku	Loyalitas	Kesiapan Kerja	Komunikasi	Ketelitian	Kepribadian	Penampilan
1	Aquilla Zelda	4	3	4	3	3	5	4	3	4	3	5
2	Dimas Pratama	2	3	4	4	3	3	5	4	3	4	3
3	Rendy Kurnia	3	3	2	4	4	4	3	5	5	2	4
4	Subami Rahayu	4	2	4	3	3	4	4	5	2	5	4
5	Sutarti Esa	3	3	3	4	3	4	4	5	3	3	2

Langkah selanjutnya menghitung nilai Gap setiap Pelamar

Tabel 6. Perhitungan Nilai Gap

No	Nama	Administrasi		Kompetensi		Wawancara				Konsistensi		
		Jurusan	Nilai	Pengalaman Kerja	Prampilan/ Kemang	Perilaku	Loyalitas	Kesiapan Kerja	Komunikasi	Ketelitian	Kepribadian	Penampilan
1	Aquilla Zelda	4	3	4	3	3	5	4	3	4	3	5
2	Dimas Pratama	2	3	4	4	3	3	5	4	3	4	3
3	Rendy Kurnia	3	3	2	4	4	4	3	5	5	2	4
4	Subami Rahayu	4	2	4	3	3	4	4	5	2	5	4
5	Sutarti Esa	3	3	3	4	3	4	4	5	3	3	2
Nilai Target		6	4	6	6	6	6	6	6	6	4	6
GAP (Nilai Per kriteria - Nilai Target)												
1	Aquilla Zelda	-1	-1	-1	-2	-2	0	-1	-2	-1	-1	0
2	Dimas Pratama	-3	-1	-1	-1	-2	-2	-1	-2	-1	0	-2
3	Rendy Kurnia	-2	-1	-3	-1	-1	-1	-2	0	0	-2	-1
4	Subami Rahayu	-1	-2	-1	-2	-2	-1	-1	0	-3	1	-1
5	Sutarti Esa	-2	-1	-2	-1	-2	-1	-1	0	-2	-1	-3

Pemetaan *gap* setiap Pelamar

Setelah *gap* diperoleh pada setiap pelamar, selanjutnya diberi bobot nilai dengan patokan tabel bobot nilai *gap* seperti yang terlihat dalam tabel 4 berikut:

Tabel 7. Bobot Nilai *Gap*

Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
0	5	Selisih tidak ada (Kompetensi yang dibutuhkan)
1	4,5	gap kelebihan 1 tingkat / level
-1	4	gap kekurangan 1 tingkat / level
2	3,5	gap kelebihan 2 tingkat / level
-2	3	gap kekurangan 2 tingkat / level
3	2,5	gap kelebihan 3 tingkat / level
-3	2	gap kekurangan 3 tingkat / level
4	1,5	gap kelebihan 4 tingkat / level
-4	1	gap kekurangan 4 tingkat / level

Pada tahap ini nilai gap yang telah dihasilkan akan dikoversikan menjadi bobot nilai gap yang telah ditetapkan pada metode *profile matching*, selisih antara nilai yang didapat oleh pelamar akan di kurangi dengan nilai target, lalu akan didapat bobot nilainya sesuai dengan table 7 diatas.

Tabel 8. Perhitungan Bobot Nilai Gap

No	Nama	GAP										
		Administrasi		Kompetensi		Wawancara				Konsistensi		
		Jurusan	Nilai	Pengalaman Kerja	Perampilan/ Kemandirian	Perilaku	Loyalitas	Kesiapan Kerja	Komunikasi	Ketelitian	Kepribadian	Penampilan
1	Aquilla Zelda	-1	-1	-1	-2	-2	0	-1	-2	-1	-1	0
2	Dimas Pratama	-3	-1	-1	-1	-2	-2	0	-1	-2	0	-2
3	Rendy Kurnia	-2	-1	-3	-1	-1	-2	-2	0	0	-2	-1
4	Suhani Rahayu	-1	-2	-1	-2	-2	-1	-1	0	-3	1	-1
5	Sutarti Esa	-2	-1	-2	-1	-2	-1	-1	0	-2	-1	-3
Konversi GAP Menjadi Nilai Bobot												
1	Aquilla Zelda	4,0	4,0	4,0	3,0	3,0	5,0	4,0	3,0	4,0	4,0	5,0
2	Dimas Pratama	2,0	4,0	4,0	4,0	3,0	3,0	5,0	4,0	3,0	5,0	3,0
3	Rendy Kurnia	3,0	4,0	2,0	4,0	4,0	4,0	3,0	5,0	5,0	3,0	4,0
4	Suhani Rahayu	4,0	3,0	4,0	3,0	3,0	4,0	4,0	5,0	2,0	4,5	4,0
5	Sutarti Esa	3,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	4,0	5,0	3,0	4,0	2,0

Langkah selanjutnya melakukan perhitungan nilai dengan mengelompokkan nilai core dan nilai secondary

Tabel 9. Perhitungan dan Pengelompokan *core factor* dan *secondary factor*

No	Nama	Administrasi		Kompetensi		Wawancara				Konsistensi			
		Jurusan	Nilai	Total CF (60%)	Total SF (40%)	Pengalaman Ket	Kemampuan	Perilaku	Loyalitas	Kesiapan Kerja	Komunikasi	Total CF (60%)	Total SF (40%)
1	Aquilla Zelda	4	4	0	3,5	4	3	3	3	4	3	3,75	0
2	Dimas Pratama	2	4	0	3,5	4	4	3	3	5	4	3,75	0
3	Rendy Kurnia	3	4	0	3,5	2	4	4	4	3	5	4	0
4	Suhani Rahayu	4	3	0	3,5	4	3	4	4	4	5	4	0
5	Sutarti Esa	3	4	0	3,5	3	4	3	4	4	5	4	0

Perhitungan *Secondary Factor* dan *Core Factor*

Aquilla Zelda $\text{Total CF} = \frac{0}{4} = 0$ $\text{Total SF} = \frac{4+4}{2} = 4$	Aquilla Zelda $\text{Total CF} = \frac{4+3}{2} = 3,5$ $\text{Total SF} = \frac{0}{0} = 0$	Aquilla Zelda $\text{Total CF} = \frac{3+5+4+3}{4} = 3,75$ $\text{Total SF} = \frac{0}{0} = 0$	Aquilla Zelda $\text{Total CF} = \frac{4}{1} = 4$ $\text{Total SF} = \frac{4+5}{2} = 4,5$
Dimas Pratama $\text{Total CF} = \frac{0}{0} = 0$ $\text{Total SF} = \frac{2+4}{2} = 3$	Dimas Pratama $\text{Total CF} = \frac{4+4}{2} = 4$ $\text{Total SF} = \frac{0}{0} = 0$	Dimas Pratama $\text{Total CF} = \frac{3+3+5+4}{4} = 3,75$ $\text{Total SF} = \frac{0}{0} = 0$	Dimas Pratama $\text{Total CF} = \frac{5}{1} = 5$ $\text{Total SF} = \frac{3+3}{2} = 3$
Rendy Kurnia $\text{Total CF} = \frac{0}{0} = 0$ $\text{Total SF} = \frac{3+4}{2} = 3,5$	Rendy Kurnia $\text{Total CF} = \frac{2+4}{2} = 3$ $\text{Total SF} = \frac{0}{0} = 0$	Rendy Kurnia $\text{Total CF} = \frac{4+4+3+5}{4} = 4$ $\text{Total SF} = \frac{0}{0} = 0$	Rendy Kurnia $\text{Total CF} = \frac{3}{1} = 3$ $\text{Total SF} = \frac{5+4}{2} = 4,5$
Suhani Rahayu $\text{Total CF} = \frac{0}{0} = 0$ $\text{Total SF} = \frac{4+3}{2} = 3,5$	Suhani Rahayu $\text{Total CF} = \frac{4+3}{2} = 3,5$ $\text{Total SF} = \frac{0}{0} = 0$	Suhani Rahayu $\text{Total CF} = \frac{3+4+4+5}{4} = 4$ $\text{Total SF} = \frac{0}{0} = 0$	Suhani Rahayu $\text{Total CF} = \frac{4,5}{1} = 4,5$ $\text{Total SF} = \frac{2+4}{2} = 3$
Sutarti Esa $\text{Total CF} = \frac{0}{0} = 0$ $\text{Total SF} = \frac{3+4}{2} = 3,5$	Sutarti Esa $\text{Total CF} = \frac{3+4}{2} = 3,5$ $\text{Total SF} = \frac{0}{0} = 0$	Sutarti Esa $\text{Total CF} = \frac{3+4+4+5}{4} = 4$ $\text{Total SF} = \frac{0}{0} = 0$	Sutarti Esa $\text{Total CF} = \frac{4}{1} = 4$ $\text{Total SF} = \frac{3+2}{2} = 2,5$

Setelah nilai core dan nilai secondary dihitung, selanjutnya di total maka akan didapat nilai akhir dan ranking

Tabel 10. Penentuan Rangking pada Pelamar Kerja Baru PT. Sinar Agung Mataram.

No	Nama	Administrasi	Kompetensi	Wawancara	Konsistensi	Nilai Akhir	Rangking
1	Aquilla Zelda	1,60	2,10	2,3	4,2	2,73	2
2	Dimas Pratama	1,20	2,40	2,3	4,2	2,78	1
3	Rendy Kurnia	1,40	1,80	2,4	3,6	2,48	5
4	Suhani Rahayu	1,40	2,10	2,4	3,9	2,66	3
5	Sutarti Esa	1,40	2,10	2,4	3,4	2,51	4

Perhitungan Nilai Hasil Akhir

Aquilla Zelda $\text{Nilai Akhir} = (1,60 \times 10\%) + (2,10 \times 30\%) + (2,25 \times 30\%) + (4,20 \times 30\%)$ $= 2,73$	Dimas Pratama $\text{Nilai Akhir} = (1,20 \times 10\%) + (2,40 \times 30\%) + (2,25 \times 30\%) + (4,20 \times 30\%)$ $= 2,78$
Rendy Kurnia $\text{Nilai Akhir} = (1,40 \times 10\%) + (1,80 \times 30\%) + (2,40 \times 30\%) + (3,60 \times 30\%)$ $= 2,48$	Suhani Rahayu $\text{Nilai Akhir} = (1,40 \times 10\%) + (2,10 \times 30\%) + (2,40 \times 30\%) + (3,90 \times 30\%)$ $= 2,66$
Sutarti Esa $\text{Nilai Akhir} = (1,40 \times 10\%) + (2,10 \times 30\%) + (2,40 \times 30\%) + (3,40 \times 30\%)$ $= 2,51$	

Dari semua hasil tersebut maka dapat dirangkingkan dengan urutan sebagai berikut, rangking 1 dengan Nama Pelamar Baru Dimas Pratama, rangking 2 dengan Nama Pelamar Baru Aquilla Zelda, rangking 3 dengan Nama Pelamar Baru Suhani Rahayu, rangking 4 dengan Nama Pelamar Baru Sutarti Esa, rangking 5 dengan Nama Pelamar Baru Rendi Kurnia. Untuk mengecek kebenaran maka data dibandingkan dengan

- c. Dengan sistem maka pengambilan keputusan lebih mudah dan praktis lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- [1]. Fran's Dwi Saputra Atmanagara , Rekyan Regasari Mardi Putri , Sutrisno, 2017, *Implementasi Metode Profile Matching untuk Seleksi Penerimaan Anggota Asisten Praktikum (Studi Kasus : Laboratorium Pembelajaran Kelompok Praktikum Basis Data FILKOM)*, Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer, Vol. 1, No. 12, Desember 2017, hlm. 1804-1812.
- [2]. Hutahaeen, Jeperson, 2018, *Konsep Sistem Informasi*, Deepublish, Yogyakarta.
- [3]. Marimin, Tanjung H, Prabowo H, 2016, *Sistem Informasi Manajemen*. Sumber Daya Manusia, Grasindo, Jakarta.
- [4]. Nofriansyah, Dicky dan Sarjon, Defit, 2017, *Multi Criteria Decision Making (MCDM) Pada Sistem Pendukung Keputusan*, Depublish, Yogyakarta.
- [5]. Didik Warasto, 2016, *Sistem Pendukung Keputusan Evaluasi Kinerja Mahasiswa Dengan Metode Profile* Jurnal Informatika, Vol. 10, No. 1.
- [6]. Mulia Sulistiyono, Bernadhed, 2018, *Implementasi Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Penerimaan Karyawan Baru Dengan Metode Profile Matching*, JTI Respati (J-urnal T-eknologi I-nformasi Respati) Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Respati Yogyakarta.
- [7]. Edi Suhartono, Mohammad Badrul, 2021, *Penerapan Metode Profile Matching Untuk Menunjang Keputusan Seleksi Pegawai Baru*, Jurnal PROSISKO Vol. 8 No.1
- [8]. Agung Deni Wahyudi , *Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Penerimaan Staff Administrasi Menggunakan Metode Profile Matching*, Jurnal TEKNOINFO, Vol. 10, No. 2, 2016, 1-4. ISSN 1693 0010.
- [9]. C. Trisianto, "Penggunaan Metode Waterfall Untuk Pengembangan Sistem Monitoring Dan Evaluasi Pembangunan Pedesaan," *J. Teknol. Inf. ESIT*, vol. XII, No. 01, pp. 7-21, 2018.
- [10]. A. Mindhari, I. Yasin, and F. Isnaini, "Perancangan Pengendalian Internal Arus Kas Kecil Menggunakan Metode Imprest (Studi Kasus: PT Es Hupindo)," *J. Teknol. dan Sist. Inf.*, vol. 1, no. 2, pp. 58–63, 2020.