

# Sistem Pendukung Keputusan Menggunakan Metode *Profile Matching* untuk Seleksi Pelamar Kerja Pada PT. XYZ

<sup>1</sup>Muhammad Qomarul Huda, <sup>2</sup>Mar'atus Sholihah, <sup>3</sup>Sallma Diana Putri, <sup>4</sup>Annisa Dwi Irviana  
<sup>1,2,3,4</sup>UIN Syarif Hidayatullah Jakarta  
Tangerang Selatan, Indonesia

<sup>1</sup>mqomarul@uinjkt.ac.id, <sup>2</sup>maratus.sholihah20@mhs.uinjkt.ac.id,  
<sup>3</sup>sallma.diana20@mhs.uinjkt.ac.id, <sup>4</sup>annisa.irvianda20@mhs.uinjkt.ac.id

\*Penulis Korespondensi

Diajukan : 25/12/2023

Diterima : 11/01/2024

Dipublikasi : 12/01/2024

## ABSTRAK

Perkembangan teknologi yang terus berlanjut memainkan peran krusial dalam mengubah lanskap bisnis, khususnya dalam aspek manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Fokus pada SDM menjadi semakin penting untuk kesuksesan organisasi, dan tahap rekrutmen menjadi langkah strategis untuk mengidentifikasi individu yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Meski begitu, proses rekrutmen masih memiliki beberapa tantangan dan permasalahan, seperti sistem rekrutmen yang masih manual, jumlah pelamar yang semakin meningkat, dan proses rekrutmen yang lama, yang tentunya tidak efektif dan efisien. Dalam upaya meningkatkan efisiensi dan akurasi rekrutmen, penelitian ini menerapkan aplikasi berbasis *website* dengan sistem pendukung keputusan menggunakan Metode *Profile Matching*. Metode ini secara umum membandingkan kompetensi individu dengan persyaratan pekerjaan, melibatkan penilaian nilai tes calon karyawan sebagai acuan pengambilan keputusan. Pentingnya penentuan bobot nilai pada setiap aspek tes dalam *Profile Matching* mempengaruhi hasil akhir dan peringkat karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini menekankan pemberian bobot tertinggi pada aspek tes yang diutamakan sesuai dengan prioritas perusahaan. Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil seleksi dapat disesuaikan dengan kebutuhan organisasi untuk mendapatkan pegawai yang paling sesuai dengan profil yang diinginkan, menjadikan metode ini sebagai landasan yang kuat bagi proses rekrutmen yang efektif dan responsif terhadap dinamika kebutuhan perusahaan. Singkatnya, penerapan aplikasi berbasis *website* ini dapat mendukung pengambilan keputusan mengenai efisiensi dan keberlanjutan strategi pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya dalam proses rekrutmen.

**Keywords:** *Profile Matching, Rapid Application Development, Sistem Pendukung Keputusan.*

## I. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi saat ini telah memberikan dampak yang signifikan dan merubah paradigma di berbagai aspek kehidupan manusia. Transformasi ini tidak hanya mempengaruhi interaksi dan cara kerja, tetapi juga mengubah secara mendasar cara bisnis dijalankan, salah satu aspek yang sangat berpengaruh adalah manajemen sumber daya manusia. Dalam upaya untuk tetap bersaing dan berkembang, perusahaan harus memberikan perhatian khusus terhadap kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi kunci keberhasilan dalam strategi bisnis (Haryo Kusumo & Sindhu Rakasiwi, 2020; Pramitha Dwi Larasati & Ari Irawan, 2020).

Berbagai permasalahan yang dihadapi dalam pengelolaan SDM melibatkan proses perekrutan, terutama pada tahap penerimaan lamaran kerja. Proses seleksi karyawan, meskipun

penting, seringkali menghadapi tantangan seperti lamanya proses seleksi, kesalahan perhitungan nilai tes secara manual, dan kurangnya transparansi dalam penilaian (Satrio & Suryadi, 2020). Oleh karena itu, perlu adanya upaya berkelanjutan untuk mengembangkan metode seleksi yang lebih efisien, transparan, dan efektif guna memastikan penerimaan SDM yang berkualitas. Penelitian ini menjadi penting untuk memberikan pandangan kepada PT.XYZ dalam menangani permasalahan pada proses seleksi karyawan melalui penerapan sistem pendukung keputusan. Jika penelitian ini tidak dilakukan, maka mekanisme sistem dalam proses seleksi karyawan di PT. XYZ harus tetap dilakukan secara manual, yang tentunya tidak efektif dan efisien. Oleh karena itu, sistem yang akan dikembangkan adalah Sistem Pendukung Keputusan (SPK) berbasis website. Sistem pendukung keputusan adalah sistem berbasis komputer yang interaktif, membantu pengambilan keputusan dengan memanfaatkan data dan model untuk menyelesaikan masalah-masalah yang tidak terstruktur dan semi terstruktur (Haryo Kusumo & Sindhu Rakasiwi, 2020; Raden Aulia Rahman et al., 2020)

SPK tersebut akan membantu menentukan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Metode yang digunakan adalah metode Profile Matching, yang memungkinkan sistem memberikan rekomendasi berdasarkan peringkat kandidat berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Metode ini membantu dalam mengevaluasi calon karyawan dan meningkatkan efisiensi seleksi (Niis Molo et al., 2022). Selain itu, menurut (Sulistiyono, 2018), Profile Matching adalah pendekatan pendukung keputusan yang mengasumsikan adanya tingkat variabel prediktor yang ideal yang perlu dipenuhi. Prosesnya melibatkan beberapa tahap, termasuk evaluasi aspek, identifikasi kesenjangan kompetensi, pemberian bobot, perhitungan serta klasifikasi core factor dan secondary factor, perhitungan total nilai, dan perangkingan.

Berdasarkan literatur yang telah ada, penelitian ini mengisi kesenjangan dengan fokus pada pengembangan sistem pendukung keputusan untuk seleksi karyawan baru. Berbeda dengan penelitian terkait yang umumnya menyoroti isu umum, penelitian ini lebih spesifik dalam memberikan solusi untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam proses seleksi SDM. Tujuan utama penelitian ini adalah mengembangkan sistem pendukung keputusan menggunakan metode Profile Matching untuk seleksi pelamar kerja pada PT. XYZ. Dengan memanfaatkan teknologi komputer, penelitian ini bertujuan untuk mempermudah proses seleksi calon karyawan, mengurangi kesalahan perhitungan, dan meningkatkan efisiensi proses rekrutmen. Harapannya, penelitian ini dapat memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kualitas SDM dan proses seleksi karyawan di perusahaan tersebut.

## II. STUDI LITERATUR

### Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber Daya Manusia (SDM) dianggap sebagai aset tak berwujud yang menjadi penggerak utama dalam organisasi atau perusahaan, memerlukan pengaturan efektif. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah disiplin ilmu yang bertujuan mengatur interaksi dan peran tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. MSDM melibatkan serangkaian proses mulai dari perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, manajemen karier hingga aspek keselamatan dan kesehatan, hubungan industrial, dan pemutusan hubungan kerja, dengan tujuan mencapai target perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan stakeholder. (Ende et al. 2021).

### Sistem Pendukung Keputusan

Sistem Pendukung Keputusan (SPK) merupakan suatu sistem informasi yang memiliki fungsi menyediakan data, melakukan pemodelan data, dan memanipulasi data, yang bertujuan untuk mendukung pengambilan keputusan dalam situasi bersifat semi terstruktur atau tidak terstruktur, di mana tingkat kepastian dalam pengambilan keputusan tidak jelas (Amborowati, 2007). SPK memiliki karakteristik mendukung proses pengambilan keputusan, antarmuka manusia/mesin yang memberikan kontrol kepada pengguna, kemampuan mendukung keputusan untuk masalah terstruktur atau semi terstruktur, interaksi antar keputusan, kemampuan berdialog untuk mengumpulkan informasi relevan, dan terintegrasi dengan baik melalui dua elemen utama, yaitu data dan model. SPK merupakan alat esensial yang menyediakan informasi dan kerangka kerja

yang diperlukan dalam mendukung pengambilan keputusan.

### **Profile Matching**

*Profile matching* merupakan langkah krusial dalam manajemen sumber daya manusia di mana kompetensi yang diperlukan untuk suatu posisi spesifik terlebih dahulu diidentifikasi. Proses ini melibatkan perbandingan antara kemampuan individu dengan kebutuhan kompetensi dalam jabatan tersebut, menghasilkan perbedaan kompetensi yang sering disebut sebagai “GAP”. Semakin kecil perbedaan kompetensi, semakin tinggi bobot nilai yang diberikan, memberikan peluang lebih besar bagi pegawai yang menduduki posisi tersebut (Sianturi, 2015).

Penerapan teknik *Profile Matching* dalam Sistem Penunjang Keputusan (SPK) membawa manfaat signifikan, seperti kemampuan membandingkan profil individu dengan kriteria sebelumnya, pemilihan objektif berdasarkan kriteria yang ditetapkan, peningkatan akurasi dan efisiensi dalam pengambilan keputusan, serta memastikan kesesuaian dengan tujuan atau kebutuhan yang diinginkan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan hasil dan kualitas keputusan yang diambil (Ndamayelu et al., 2023). Berikut Langkah-langkah serta rumusan perhitungan menggunakan metode *Profile Matching*:

#### 1. Pembobotan

Pada tahap ini perencanaan yang dilakukan adalah menentukan kriteria dan subkriteria yang digunakan untuk menentukan nilai karyawan, menentukan bobot kriteria, target subkriteria dan nilai aspek.

#### 2. Pengelompokan dan perhitungan *core* dan *secondary factor*

Setelah menentukan bobot nilai gap kriteria yang dibutuhkan, tiap kriteria dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu *core factor* dan *secondary factor*.

*Core factor* adalah aspek atau kompetensi yang paling menonjol dan memiliki kebutuhan yang signifikan. Perhitungan *core factor* ini dilakukan dengan menggunakan rumus khusus berikut:

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

Keterangan:

NCF = Nilai rata-rata *core factor*

NC = Jumlah total nilai *core factor*

IC = Jumlah item *core factor*

*Secondary factor* merujuk pada elemen-elemen selain aspek yang terdapat pada *core factor*.

Perhitungan *secondary factor* ini dapat dilakukan dengan menggunakan rumus berikut:

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

Keterangan:

NSF = Nilai rata-rata *Secondary Factor*

NS = Jumlah total nilai *Secondary Factor*

IS = Jumlah item *Secondary Factor*

#### 3. Perhitungan Nilai Total/Akhir

Untuk menghitung nilai total, maka rumus yang digunakan yaitu:

$$N = (x)\% NCF + (y)\% NSF$$

Keterangan :

N = Nilai total tiap aspek

NCF = Nilai rata-rata *core factor*

NSF = Nilai rata-rata *secondary factor*

(x)% = Nilai persentase dari *core factor*

(y)% = Nilai presentase dari *secondary factor*

4. Perankingan

Untuk menentukan perankingan mengacu pada hasil perhitungan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Ranking = (x)\% Ns$$

Keterangan :

Ns = Nilai total tiap aspek

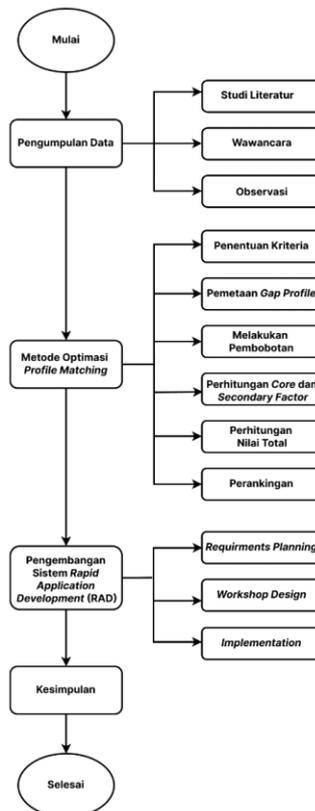
(x)% = Nilai persentase dari *core factor*

**Penelitian Terdahulu**

Penelitian sebelumnya telah menerapkan metode *Profile Matching* dalam seleksi karyawan, seperti pada proses pendaftaran siswa baru di SMK Negeri 2 Waingapu (Ariyanto Yewa Ndamayelu et al., 2023) dan penilaian siswa berprestasi di SMK Negeri 1 Kefamenanu (Krispina Anin et al., 2023). Di Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (Danuarsa & Santoso, 2023), metode ini digunakan untuk menentukan karyawan terbaik, dengan tujuan mengurangi kesalahan, mempercepat penilaian, dan membuat penentuan karyawan lebih objektif. Dan hasil dari ketiga penelitian tersebut menyebutkan bahwa metode *profile matching* dapat membantu dalam pengambilan keputusan baik untuk proses seleksi pendaftaran siswa baru maupun pemilihan siswa dan karyawan terbaik.

**III. METODE**

Proses perancangan sistem pendukung keputusan seleksi penerimaan karyawan baru dengan metode *Profile Matching* dapat dipahami melalui langkah-langkah atau tahapan yang tergambar dalam flowchart berikut.



Gambar 1 Flowchart Tahapan Penelitian

### Metode Pengumpulan Data

Berikut ini merupakan beberapa metode pengumpulan data yang digunakan peneliti:

1. Studi Pustaka  
Kumpulan data dan informasi diperoleh melalui bacaan buku referensi dan sumber internet yang berkaitan dengan sistem pendukung keputusan, metode *profile matching*, dan pengembangan sistem.
2. Observasi  
Teknik pengamatan langsung di PT. XYZ untuk memperoleh informasi mengenai sistem penerimaan karyawan baru yang sedang berlangsung.
3. Wawancara  
Wawancara langsung dengan manajer dan staf HRD PT. XYZ bertujuan mendapatkan pendapat, perasaan, dan informasi terkait sistem penerimaan karyawan. Wawancara ini dimaksudkan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam pengembangan sistem penunjang keputusan seleksi pelamar kerja.

### Metode Pengembangan Sistem

Metode pengembangan sistem yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah *Rapid Application Development (RAD)*. Proses dalam pengembangan sistem ini dikenal cepat dan terstruktur, hal ini dibuktikan dengan tahapan yang dimilikinya, yaitu:

- a. Tahap *Requirements Planning* mencakup pengumpulan data melalui studi literatur, wawancara, dan observasi, dengan hasil berupa penentuan kriteria dan subkriteria untuk penilaian karyawan.
- b. Tahap *Workshop Design* melibatkan pembuatan pemodelan diagram, seperti *Flowmap* Proses Bisnis, *Entity Relationship Diagram*, dan *Data Flow Diagram*.
- c. Tahap *Implementation* melibatkan perancangan *prototipe* dari antarmuka pengguna yang telah dirancang.

### Metode Perhitungan

Dalam *Profile Matching*, kompetensi individu dibandingkan dengan nilai standar, menentukan perbedaan kompetensi. Gap kecil menghasilkan bobot nilai besar yang memberikan peluang besar bagi calon karyawan diterima perusahaan (Sianturi, 2015):

#### A. Pembobotan

Pada tahap ini terdiri dari 4 kriteria yang telah ditentukan yaitu administrasi (Jurusan dan Nilai), kompetensi (Pengalaman kerja dan Keterampilan/Kemampuan), *interview* (Perilaku, Loyalitas, Kesiapan Kerja, dan Komunikasi) dan konsistensi (Ketelitian, Kepribadian, dan Penampilan).

Tabel 1 Ketentuan Kriteria dan Bobot

Aspek Kriteria	Kriteria Penilaian	Bobot
KRT-1	Administrasi	10%
KRT-2	Kompetensi	20%
KRT-3	Interview	30%
KRT-4	Konsistensi	40%

Tabel 2 Nilai Target Setiap Subkriteria

Aspek Kriteria	Nama Sub Kriteria	Kriteria Penilaian	Bobot
Administrasi	SKRT-1	Jurusan	5
	SKRT-2	Nilai	4
Kompetensi	SKRT-3	Pengalaman Kerja	5
	SKRT-4	Kemampuan	5
Interview	SKRT-5	Prilaku	5
	SKRT-6	Loyalitas	5
	SKRT-7	Komunikasi	5
	SKRT-8	Ketelitian	5

Konsistensi	SKRT-9	Ketelitian	5
	SKRT-10	Kepribadian	4
	SKRT-11	Penampilan	5

Tabel 3 Ketentuan Nilai Aspek

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

- B. Pengelompokan dan perhitungan *core* dan *secondary factor*  
 Setelah itu melakukan perhitungan menggunakan rumus *core factor* dan *secondary factor*. Kemudian presentase *core factor* dan *secondary factor* yakni sebesar 60% dan 40% yang telah ditentukan oleh pihak PT. XYZ.

Tabel 4 Pengelompokan Sub Kriteria Dalam *Core Factor* dan *Secondary Factor*

Aspek Kriteria	Nama Sub Kriteria	Kriteria Penilaian	Bobot	Status
Administrasi	SKRT-1	Jurusan	5	<i>Secondary Factor</i>
	SKRT-2	Nilai	4	<i>Secondary Factor</i>
Kompetensi	SKRT-3	Pengalaman Kerja	5	<i>Core Factor</i>
	SKRT-4	Kemampuan	5	<i>Core Factor</i>
Interview	SKRT-5	Prilaku	5	<i>Core Factor</i>
	SKRT-6	Loyalitas	5	<i>Core Factor</i>
	SKRT-7	Komunikasi	5	<i>Core Factor</i>
	SKRT-8	Ketelitian	5	<i>Core Factor</i>
Konsistensi	SKRT-9	Ketelitian	5	<i>Secondary Factor</i>
	SKRT-10	Kepribadian	4	<i>Core Factor</i>
	SKRT-11	Penampilan	5	<i>Secondary Factor</i>

- C. Perhitungan Nilai Total/Akhir  
 Setelah mendapatkan nilai *core factor* dan *secondary factor*, perhitungan aspek dilakukan berdasarkan persentase yang diperoleh. Nilai ini diperkirakan memengaruhi penilaian performa karyawan.
- D. Perankingan  
 Tahap ini merupakan tahap terakhir dengan hasil yang didapatkan dari perhitungan *Profile Matching* yaitu pengurutan dari yang memiliki nilai total terbesar hingga yang memiliki nilai total terkecil.

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Perhitungan *Profile Matching*

Hasil penilaian dari wawancara direkap dalam tabel, termasuk perhitungan nilai GAP untuk setiap aspek. GAP diukur sebagai selisih antara nilai aspek dengan nilai profil yang ditetapkan. Detail perhitungan GAP dapat ditemukan dalam Tabel 5.

Tabel 5 *Profile Subject* yang sudah ditentukan oleh PT. XYZ

No.	Pelamar	KRT-1		KRT-2		KRT-3				KRT-4		
		SK RT										

		<b>-1</b>	<b>-2</b>	<b>-3</b>	<b>-4</b>	<b>-5</b>	<b>-6</b>	<b>-7</b>	<b>-8</b>	<b>-9</b>	<b>-10</b>	<b>-11</b>
1.	Arum	4	3	4	5	3	5	4	3	4	3	5
2.	Raja	2	3	4	4	5	3	4	4	3	4	3
3.	Bayu	3	3	5	4	4	2	5	5	5	2	5
4.	Daisyah	4	3	4	3	3	4	5	5	2	5	4
5.	Putri	3	3	3	4	3	4	4	5	3	3	3
Nilai Target		5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
<b>GAP (Nilai Per kriteria-Nilai Target)</b>												
1.	Arum	-1	-1	-1	0	-2	0	-1	-2	-1	-1	0
2.	Raja	-3	-1	-1	-1	0	-2	-1	-1	-2	0	-2
3.	Bayu	-2	-1	0	-1	-1	-3	0	0	0	-2	0
4.	Daisyah	-1	-1	-1	-2	-2	-1	0	0	-3	1	-1
5.	Putri	-2	-1	-2	-1	-2	-1	-1	0	-2	-1	-2

Tahap selanjutnya yaitu mengkonversi GAP menjadi nilai bobot seperti pada Tabel 6.

Tabel 6 Konversi GAP menjadi nilai Bobot

No.	Pelamar	KRT-1		KRT-2		KRT-3				KRT-4		
		SK	SK									
		RT	RT									
		<b>-1</b>	<b>-2</b>	<b>-3</b>	<b>-4</b>	<b>-5</b>	<b>-6</b>	<b>-7</b>	<b>-8</b>	<b>-9</b>	<b>-10</b>	<b>-11</b>
1.	Arum	4,0	4,0	4,0	5,0	3,0	5,0	4,0	3,0	4,0	4,0	5,0
2.	Raja	2,0	4,0	4,0	4,0	5,0	3,0	4,0	4,0	3,0	5,0	3,0
3.	Bayu	3,0	4,0	5,0	4,0	4,0	2,0	5,0	5,0	5,0	3,0	5,0
4.	Daisyah	4,0	4,0	4,0	3,0	3,0	4,0	5,0	5,0	2,0	4,5	4,0
5.	Putri	3,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	4,0	5,0	3,0	4,0	3,0

Setelah menghitung GAP pada kriteria-kriteria tersebut, langkah berikutnya adalah menetapkan bobot nilai dan mengidentifikasi core factor dan secondary factor seperti terlihat pada Tabel 7.

Tabel 7 Hasil Perhitungan Core Factor dan Secondary Factor

No.	Pelamar	KRT-1		To tal CF (60 %)	To tal SF (40 %)	KRT-2		To tal CF (60 %)	To tal SF (40 %)	KRT-3				To tal CF (60 %)	To tal SF (40 %)	KRT-4			To tal CF (60 %)	To tal SF (40 %)
		S	S			S	S			S	S	S	S			S	S			
		K	K			K	K			K	K	K	K			K	K	K		
		<b>T-1</b>	<b>T-2</b>	<b>T-3</b>	<b>T-4</b>	<b>T-5</b>	<b>T-6</b>	<b>T-7</b>	<b>T-8</b>	<b>T-9</b>	<b>T-10</b>	<b>T-11</b>								
1.	Arum	4	4	0	4	4	5	4,5	0	3	5	4	3	3,75	0	4	4	5	4	4,5
2.	Raja	2	4	0	3	4	4	4	0	5	3	4	4	4	0	3	5	3	5	3
3.	Bayu	3	4	0	3,5	5	4	4,5	0	4	2	5	5	4	0	5	3	5	3	5
4.	Daisyah	4	4	0	4	4	3	3,5	0	3	4	5	5	4,25	0	2	4,5	4	4,5	3
5.	Putri	3	4	0	3,5	3	4	3,5	0	3	4	4	5	4	0	3	4	3	4	3

Setelah menghitung core factor dan secondary factor, langkah selanjutnya adalah menentukan nilai total/akhir dan peringkat kriteria. Proses ini tergambar pada Tabel 8.

Tabel 8 Perhitungan Nilai Total/Akhir dan Perangkingan

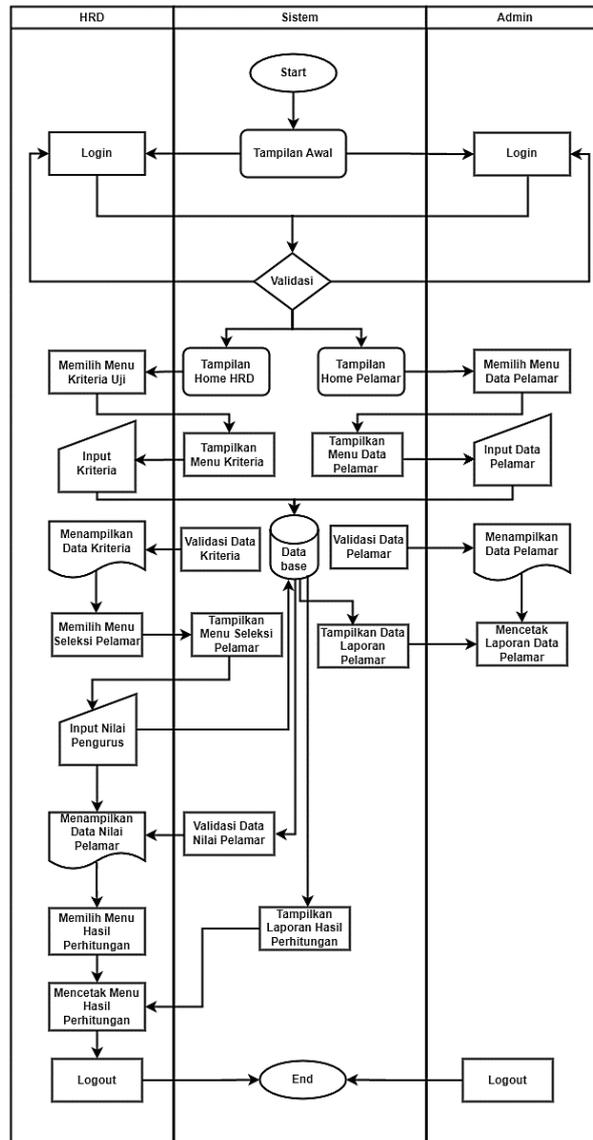
No.	Pelamar	KRT-1	KRT-2	KRT-3	KRT-4	Nilai Akhir	Rangking
1	Arum	1,6	2,7	2,25	4,2	3,055	2
2	Raja	1,2	2,4	2,4	4,2	3,6	1

3	Bayu	1,4	2,7	2,4	3,8	3,02	3
4	Dasiyah	1,6	2,1	2,55	3,9	2,2	4
5	Putri	1,4	2,1	2,4	3,6	1,44	5

**Analisa Perancangan Sistem**

**A. Flowmap Proses Bisnis**

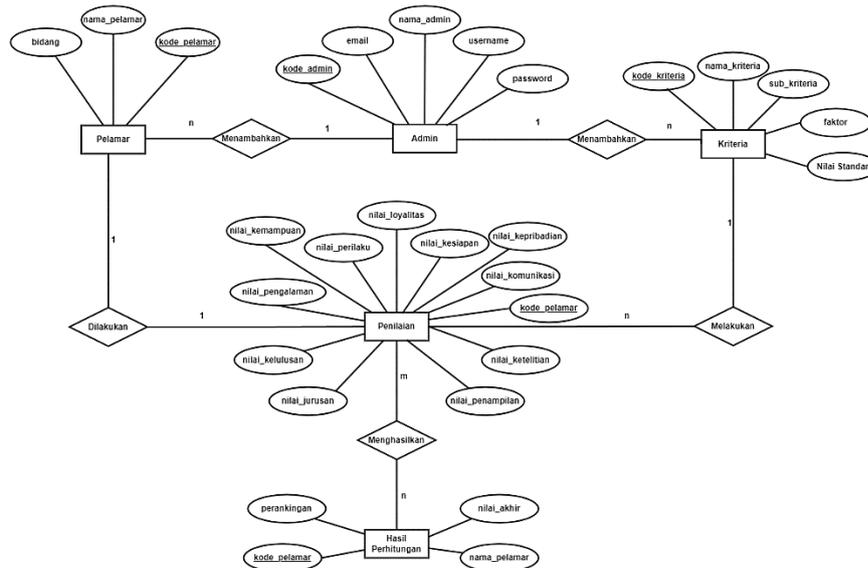
Pada tahapan ini dilakukan desain proses bisnis yang diajukan dalam bentuk *flowmap*. Pada Gambar 2 ini adalah proses bisnis yang akan dilakukan



Gambar 2 *Flowmap* Proses Bisnis

**B. Pemodelan Data**

Pemodelan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Entity Relationship Diagram*.



Gambar 3 Entity Relationship Diagram pada PT.XYZ

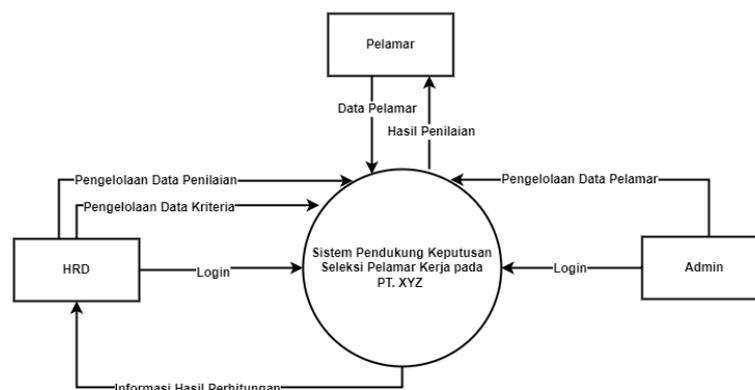
Berdasarkan ERD diatas memiliki 5 entitas diantaranya, pelamar, admin, kriteria, penilaian dan hasil perhitungan. Penjelasan mengenai atribut ERD dijabarkan pada data dictionary dalam seleksi pelamar kerja pada PT. XYZ.

Tabel 9 Data Dictionary ERD

Entity	Attribute
Pelamar	<b>kode pelamar</b> , nama_pelamar, bidang
Admin	<b>kode admin</b> , email, nama_admin, username, password
Kriteria	<b>kode kriteria</b> , nama_kriteria, sub_kriteria, faktor, nilai_standar
Penilaian	<b>kode pelamar</b> , nilai_penampilan, nilai_ketelitian, nilai_komunikasi, nilai_kepribadian, nilai_kesiapan, nilai_loyalitas, nilai_perilaku, nilai_kemampuan, nilai_pengalaman, nilai_kelulusan, nilai_jurusan
Hasil Perhitungan	<b>kode pelamar</b> , nilai_akhir, perankingan, nama_pelamar

C. Pemodelan Proses

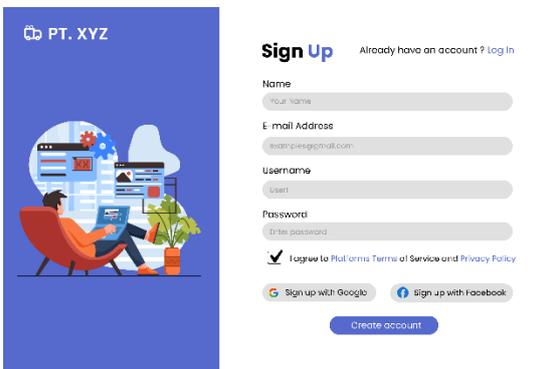
Tahap ini merupakan penggambaran *Data Flow Diagram* (DFD) berdasarkan ERD yang telah dibuat.



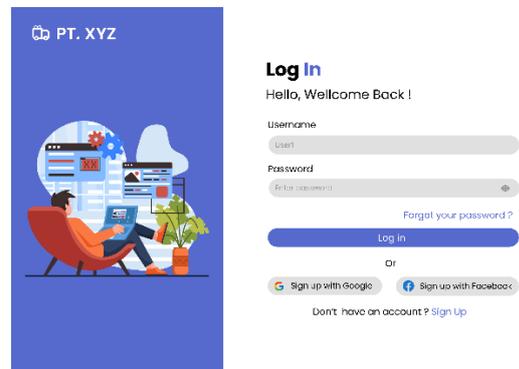
Gambar 4 Data Flow Diagram pada PT.XYZ

**Perancangan User Interface**

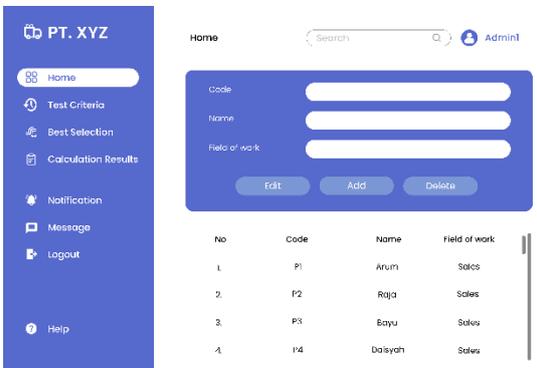
Di bawah ini merupakan antarmuka dari Sistem Pendukung Keputusan untuk proses seleksi karyawan pada PT. XYZ dengan menggunakan Metode *Profile Matching*. Pada Gambar 5 dimulai dari tampilan sign up yang dapat diakses oleh pihak PT. XYZ. Sedangkan, pada Gambar 6 merupakan tampilan login yang juga dapat diakses oleh pihak PT. XYZ. Kemudian Gambar 7 menampilkan menu data calon karyawan yang akan di seleksi. Gambar 8 menampilkan menu kriteria yang dibutuhkan oleh pihak HRD PT. XYZ dalam proses seleksi karyawan. Pada Gambar 9 menampilkan menu seleksi karyawan untuk memberikan nilai terhadap calon karyawan yang sudah diseleksi oleh HRD dan di inputkan datanya oleh admin HRD. Selanjutnya, Gambar 10 menampilkan menu hasil perhitungan dari HRD untuk melihat hasil nilai dari calon karyawan yang diseleksi dan dapat melakukan update ranking calon pengurus dari nilai yang tertinggi. Dan terakhir Gambar 11 yang menampilkan surat hasil perhitungan seleksi karyawan baru pada PT. XYZ dan dapat download dengan format PDF.



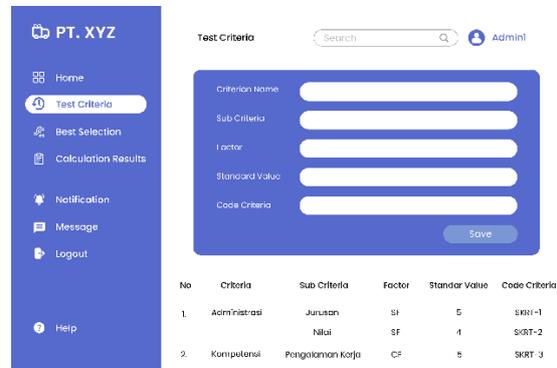
Gambar 5 Menu Sign Up



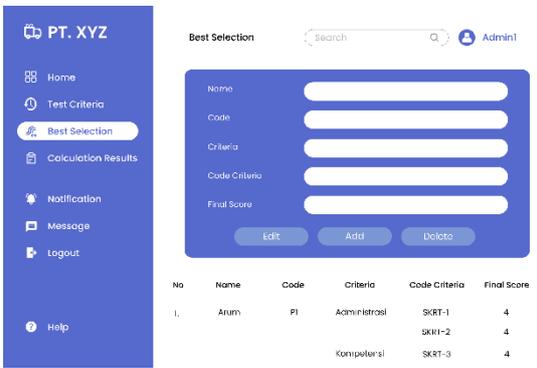
Gambar 6 Menu Login



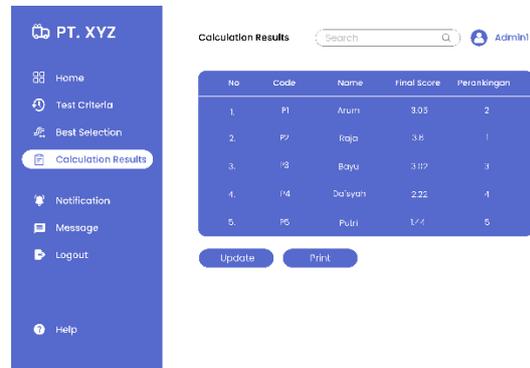
Gambar 7 Menu Data Calon Karyawan



Gambar 8 Menu Kriteria



Gambar 9 Menu Seleksi Karyawan



Gambar 10 Menu Hasil Perhitungan

The screenshot shows a web application interface. On the left is a blue sidebar menu with the following items: PT. XYZ, Home, Test Criteria, Best Selection, Calculation Results (highlighted), Notification, Message, Logout, and Help. The main content area is titled 'Calculation Results' and includes a search bar and a user profile 'Admin'. Below this is a header for 'PENGUMUMAN HASIL SELEKSI PENYERBUHAN CALON KARYAWAN PT. XYZ TAHUN 2024'. The main content contains a table with the following data:

No	Nama	Bidang Pekerjaan	Hasil Score	Status
1	Andi	Sukses	2,050	Lulus
2	Budi	Sukses	1,5	Gagal
3	Citra	Sukses	3,2	Lulus
4	Dani	Sukses	2,2	Lulus
5	Eva	Sukses	1,84	Lulus

At the bottom of the results page, there is a 'Print PDF' button.

Gambar 11 Menu Print Hasil Perhitungan

## V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan beberapa hal. Pertama, Metode Profile Matching berhasil diimplementasikan secara efektif dalam proses seleksi pelamar kerja di PT. XYZ, menghasilkan peringkat untuk para pelamar. Kedua, rancangan User Interface (UI) Sistem Seleksi Pelamar Kerja Berbasis Website, yang menggunakan metode Profile Matching, dapat dianggap sebagai solusi untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh PT. XYZ. Ketiga, solusi ini terbukti efektif dalam mengelola dan menyederhanakan jumlah pelamar, meningkatkan efisiensi manajemen seleksi, serta mempercepat keseluruhan proses seleksi karyawan di perusahaan tersebut. Kesimpulan ini mengindikasikan bahwa penerapan Metode Profile Matching dapat memberikan dampak positif dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses seleksi karyawan di lingkungan PT. XYZ.

Berdasarkan hasil penelitian, saran atau rekomendasi untuk pengembangan sistem pendukung Keputusan seleksi penerimaan karyawan baru mencakup beberapa aspek. Pertama, perlu adaptasi sistem dengan perkembangan spesifikasi kebutuhan pengguna untuk meningkatkan kualitas dan responsivitasnya. Kedua, disarankan untuk mengaplikasikan metode perbandingan hasil dengan menggunakan pendekatan lain guna mendapatkan hasil evaluasi yang lebih holistik. Langkah-langkah ini diharapkan dapat memperbaiki dan mengoptimalkan kinerja sistem sehingga Lebih efektif dalam mendukung proses seleksi karyawan.

## VI. REFERENSI

- Amborowati, A. (2007). Berdasarkan Kinerja (Studi Kasus Pada Stmik Amikom Yogyakarta). In *Seminar Nasional Aplikasi Teknologi Informasi*.
- Ariyanto Yewa Ndamayelu, Fajar Hariadi, & Alfrian Carmen Talakua. (2023). Perancangan Sistem Pendukung Keputusan Pendaftaran Siswa Baru Dengan Metode *Profile Matching* Di Smk Negeri 2 Waingapu. *SATI: Sustainable Agricultural Technology Innovation*, 308–316.
- Danuarsa, I., & Santoso, Y. (2023). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Terbaik Pada Pt Nusantara Bina Artha Menggunakan Metode *Profile Matching*. *Jurnal Pendidikan Dan Teknologi Indonesia*, 3(9), 375–383. <https://doi.org/10.52436/1.jpti.326>
- Dessy Sarah Simbolon, & Bosker Sinaga. (2021). Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Kesesuaian Lahan Tanaman Cengkeh Dengan Metode *Profile Matching*.

---

*Jurnal Nasional Komputasi Dan Teknologi Informasi*, 4(5), 370–376.

- Ende et al. 2021. 6 *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ed. CDMP Hidatullah, SE., Msi., Mkom., M.H., Ak., CA., CPA., CIISA. CV. Eureka Media Aksara.
- Haryo Kusumo, & Sindhu Rakasiwi. (2020). Sistem Pendukung Keputusan Rekrutmen Pada Perusahaan Outsourcing Berbasis Web. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1), 74–81. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v13i1.177>
- Krispina Anin, Yoseph P.K. Kelen, & Darsono Nababan. (2023). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Siswa Berprestasi Menggunakan Metode *Profile Matching* Berbasis Web (Studi Kasus : SMK Negeri 1 Kefamenanu). *Jurnal Krisnadana*, 2(3), 388–402. <https://doi.org/10.58982/krisnadana.v2i3.315>
- Niis Molo, Y., Kelen, Y. P., & Rema, Y. O. (2022). Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Karyawan Baru Dengan Metode *Profile Matching* Berbasis Website Studi Kasus : PT.NSS Kefamenanu. *Jurnal TEKNO KOMPAK*, 16(1), 136–148. <https://doi.org/10.33365/jtk.v16i1.1463>
- Pramitha Dwi Larasati, & Ari Irawan. (2020). Application For Lecturer Recruitment Using Simple Additive Weighting (SAW) Method Case Study: TanriAbeng University Jakarta. *Applied Information Systems and Management (AISM)*, 3(1), 15–20. <https://doi.org/10.15408/aism.v3i1.9184>
- Raden Aulia Rahman, Meinarini Catur Utami, & Elvi Fetrina. (2020). Weighted Product dalam Sistem Pendukung Keputusan untuk Penentuan Mustahik. *Applied Information Systems and Management (AISM)*, 3(1), 1–5.
- Reva Ragam Santika, Auliatunnisa Kamila, M. Ikhsan Abdillah, & Samuel Hansen. (2020). Penerapan Metode *Profile Matching* Dalam Sistem Penunjang Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia. *JURNAL INOVTEK POLBENG*, 5(1), 68–82.
- Satrio, D. A., & Suryadi, L. (2020). Sistem Penunjang Keputusan Seleksi Pelamar Kerja Pada Bni Life Insurance Menggunakan Metode *Profile Matching* Berbasis Object Oriented. *Jurnal IDEALIS*, 3(1), 532–538. <https://doi.org/10.36080/idealis.v3i1.2336>
- Sianturi, F. A. (2015). Implementasi Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Guru Dengan Model *Profile Matching* Pada Sekolah Sma Swasta Raksana Medan. In *Jurnal Mantik Penusa* (Vol. 18, Issue 2).
- Sulistiyono, M. (2018). Implementasi Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Penerimaan Karyawan Baru Dengan Metode *Profile Matching*. *Jurnal Teknologi Informasi*, 13(3), 1–9. <https://doi.org/10.35842/jtir.v13i3.246>
- Wiji Setyaningsih. (2015). Konsep Sistem Pendukung Keputusan (Eko Fachtur Rochman, Ed.; 1st ed., Vol. 1). Yayasan Edelweis.