

SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENERIMAAN KARYAWAN MENGUNAKAN METODE *PROFILE MATCHING* BERBASIS WEB (STUDI KASUS: *THE CRYSTAL LUXURY BAY RESORT*)

Putra Adyatma Nandana Partha, Karina Auliasari, Yosep Agus Pranoto

Program Studi Teknik Informatika S1, Fakultas Teknologi Industri
Institut Teknologi Nasional Malang, Jalan Raya Karanglo km 2 Malang, Indonesia
1918054@scholar.itn.ac.id

ABSTRAK

Pengambilan keputusan dalam proses penerimaan karyawan merupakan langkah kritis bagi perusahaan dalam mencari calon yang sesuai dengan kebutuhan dan budaya organisasi. Sistem Pendukung Keputusan (SPK) telah menjadi alat yang sangat berguna dalam mempermudah proses ini. Salah satu metode yang digunakan dalam SPK untuk penerimaan karyawan adalah metode *profile matching*. Metode *profile matching* adalah pendekatan yang membandingkan profil calon karyawan dengan kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dalam metode ini, kriteria-kriteria tersebut dapat mencakup pendidikan, pengalaman kerja, keahlian khusus, serta nilai-nilai dan kepribadian yang sesuai dengan budaya organisasi. Hasil perbandingan ini memberikan peringkat atau skor untuk setiap calon karyawan, yang dapat membantu perusahaan dalam mengidentifikasi calon yang paling cocok untuk posisi yang tersedia. Metode *profile matching* memungkinkan perusahaan untuk membuat keputusan yang lebih objektif dan konsisten dalam penerimaan karyawan, mengurangi bias subjektif, dan meningkatkan efisiensi proses seleksi. Dalam perkembangan teknologi sistem SPK dapat membantu perusahaan dalam mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya dan meningkatkan kualitas tenaga kerja. Hasil pengujian *browser* dapat disimpulkan bahwa pada masing – masing *browser* dinyatakan berhasil dengan menguji pada setiap *browser* sesuai dengan versi *browser* masing – masing. Selain itu, penggunaan teknologi dalam SPK juga memungkinkan perusahaan untuk melacak dan menganalisis data penerimaan karyawan secara lebih akurat dan cepat. Dengan demikian, SPK dengan metode *profile matching* menjadi salah satu alat penting dalam mengoptimalkan proses penerimaan karyawan dan mencapai kesuksesan jangka panjang bagi perusahaan.

Kata kunci: SPK, penerimaan karyawan, *profile matching*

1. PENDAHULUAN

Penerimaan karyawan pada setiap perusahaan adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan dalam suatu periode atau dilakukan hanya pada kesempatan atau waktu tertentu. Pada tahapan ini memerlukan proses pengambilan keputusan lainnya dalam beberapa konteks yang berbeda. Pada penerimaan karyawan, biasanya calon karyawan melakukan pengumpulan berkas – berkas yang dipersyaratkan dan mungkin diuji secara tertulis maupun wawancara. Setelah melalui pengumpulan berkas, pendaftar akan diseleksi sesuai dengan ketentuan dan kriteria yang sudah ditentukan oleh masing – masing perusahaan.

Pemilihan calon – calon karyawan ini terkadang menjadi salah satu kesulitan perusahaan dalam melakukan perekrutan. Karena jumlah calon karyawan yang mendaftar memiliki jumlah yang banyak dari beragam latar belakang dan kriteria – kriteria penerima terkadang begitu kompleks yang membuat saling bertentangan satu sama lain. Pada konteks ini memerlukan pengambilan keputusan yang akurat, adil, dan cepat diantara banyaknya calon karyawan. Tentunya proses ini sulit dilakukan secara manual oleh individu ataupun rapat komite yang dilakukan oleh perusahaan.

Namun berdasarkan observasi di *The Crystal Luxury Bay Resort*, sejauh ini proses penerimaan karyawan masih dilakukan secara manual dengan

mengumpulkan berkas – berkas persyaratan berupa surat lamaran atau *Curriculum Vitae* (CV) dan melakukan beberapa wawancara mengenai jabatan, pengalaman, dan minat bakat. Pada proses penerimaan karyawan sebelumnya hanya mengikuti prosedur perusahaan berupa SOP (Standar Operasional Perusahaan). Dengan adanya sistem yang bisa disesuaikan dengan standar perusahaan, maka nantinya pada proses penerimaan karyawan bisa dilakukan dengan tepat sasaran dan lebih efektif.

Salah satu cara yang digunakan yaitu dengan melakukan perhitungan pengambilan keputusan menggunakan metode *profile matching*. Metode ini yang sesuai dengan pemilihan calon karyawan untuk dipilih sebagai karyawan perusahaan baik karyawan magang, karyawan kontrak, maupun karyawan tetap sesuai dengan ketentuan metode *profile matching*. Dengan adanya perhitungan algoritma ini, memungkinkan proses penerimaan karyawan bisa berjalan menjadi lebih akurat dan cepat sesuai dengan ketentuan kriteria – kriteria yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Pengambilan keputusan penerimaan calon karyawan akan menggunakan platform berbasis *web*, yang nantinya dapat menampilkan hasil seleksi setiap calon pendaftar. Sehingga diharapkan dapat menentukan karyawan yang layak masuk ke dalam perusahaan dan bekerja sesuai prosedur perusahaan. Tentunya dengan adanya sistem ini akan memimalisir

kesalahan – kesalahan yang mungkin terjadi pada saat proses seleksi penerimaan karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Yasinta OL Rema (2022). Pada penelitian dengan judul “Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Karyawan Baru Dengan Metode *Profile Matching* Berbasis Website Studi Kasus: PT. NSS Kefamenanu”. Pada era saat ini, proses penerimaan karyawan baru merupakan salah satu tahapan krusial dalam mengelola sumber daya manusia di sebuah perusahaan atau organisasi. Penerimaan yang efektif dan efisien sangat penting untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan budaya organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan sebuah aplikasi Sistem Pendukung Keputusan (SPK) berbasis website untuk proses perekrutan pegawai dengan menggunakan Metode *Profile Matching*. [1].

Laila, I. (2021). Pada penelitian dengan judul “Sistem Pendukung Keputusan Rekrutmen Karyawan Dengan Menggunakan Metode *Profile Matching* Berbasis Web”. Pada PT. Trisakti Mustika Graphika, sebuah perusahaan yang berfokus pada bidang percetakan, proses seleksi karyawan menjadi tahapan yang sangat penting dalam upaya mencari individu yang mampu berkontribusi secara signifikan terhadap kemajuan perusahaan. Proses seleksi yang efisien dan efektif menjadi kunci kesuksesan perusahaan dalam mendapatkan karyawan berkualitas yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Penelitian ini menekankan pentingnya mempertimbangkan kriteria yang telah ditetapkan dalam perusahaan untuk memastikan bahwa proses seleksi karyawan baru dilakukan secara objektif, akurat, dan sesuai dengan kemampuan pelamar. Kriteria tersebut mungkin mencakup pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan teknis, serta karakteristik kepribadian yang sesuai dengan budaya organisasi. [2].

2.2. Penerimaan Karyawan

Menurut Flippo (1984) penarikan calon pegawai/tenaga kerja adalah proses pencarian tenaga kerja yang dilakukan secara seksama, sehingga dapat merangsang mereka untuk mau melamar jabatan – jabatan tertentu yang ditawarkan oleh organisasi. Penarikan calon pegawai merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terencana, guna memperoleh calon – calon pegawai yang memenuhi syarat – syarat yang dituntut oleh suatu jabatan tertentu, yang dibutuhkan oleh suatu organisasi [3].

2.3. Sistem Pendukung Keputusan

Sistem Pendukung Keputusan (SPK) adalah sebuah sistem yang menggunakan data, informasi, dan teknologi komputer untuk membantu individu atau kelompok dalam memahami situasi, menganalisis masalah, dan menghasilkan keputusan yang lebih baik

dalam berbagai konteks, termasuk bisnis, manajemen, dan pengambilan keputusan lainnya. SPK memberikan alat-alat analisis, visualisasi, dan pemodelan yang mendukung proses pengambilan keputusan dengan lebih efisien dan efektif, terutama dalam situasi yang kompleks atau memiliki ketidakpastian. [6].

2.4. Metode *Profile Matching*

Metode *Profile Matching* adalah sebuah pendekatan dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk membandingkan profil individu atau entitas tertentu dengan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Metode ini digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana kesesuaian atau kecocokan antara profil individu atau objek dengan kriteria yang diinginkan atau diharapkan. Dalam konteks rekrutmen atau seleksi karyawan, misalnya, Metode *Profile Matching* melibatkan perbandingan antara profil calon karyawan (termasuk pendidikan, pengalaman, keterampilan, dan karakteristik lainnya) dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk posisi yang sedang dibuka. [4].

3. METODE PENELITIAN

3.1. Metode *Profile Matching*

Pehitungan metode *profile matching* dalam proses penerimaan karyawan terdapat beberapa tahapan, dan diperlukan aspek penilaian dan kriteria penilaian dalam perhitungannya. Berikut tahapan – tahapan metode *profile matching* :

1. Memilih aspek dan kriteria penilaian.
2. Pementaan Gap.
3. Pengelompokan *core factor* dan *secondary factor*.
4. Perhitungan nilai *core factor* dan *secondary factor*.
5. Perhitungan nilai total masing – masing aspek penilaian.
6. Perhitungan hasil akhir.

Pada tahapan perhitungan metode *profile matching* terdapat lima rumus perhitungan yaitu :

$$1. \text{Gap} = \text{Profil Atribut} - \text{Profil Nilai Standar} \quad (1)$$

$$2. Cf = \frac{\sum cf}{\sum Icf} \quad (2)$$

Cf : Nilai rata -rata *core factor*

cf : Jumlah total nilai *core factor*

Icf : Jumlah item *core factor*

$$3. Sf = \frac{\sum sf}{\sum Isf} \quad (3)$$

Sf : Nilai rata -rata *secondary factor*

sf : Jumlah total nilai *secondary factor*

Isf : Jumlah item *secondary factor*

$$4. N = (x)\% * Cf + (x)\% * Sf \quad (4)$$

Cf : Nilai rata – rata *core factor*

Sf : Nilai rata – rata *secondary factor*

N : Nilai total dari aspek

$(x)\%$: Nilai persen yang diinputkan

$$5. \text{Rangking} = (x)\% * NI + (x)\% * NW + (x)\% * NTA \quad (5)$$

NI : Nilai Individu

NW : Nilai Wawancara
 NTA : Nilai Tahap Akhir
 (x)%: Nilai persen yang diinputkan

3.2. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Wawancara

Pengumpulan data wawancara mewawancarai Kepala *Human Resource Department (HRD)* terkait untuk mendapatkan informasi mengenai penerimaan karyawan sesuai dengan kebutuhan.

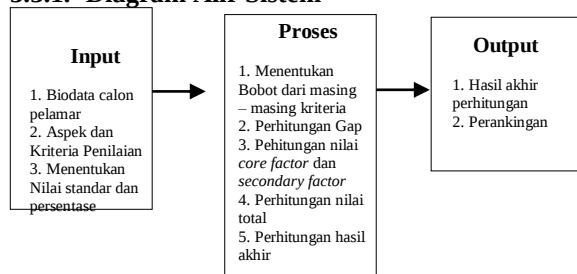
2. Studi Literatur

Studi literatur merupakan proses penelusuran, pengumpulan, dan analisis informasi yang sudah ada dalam literatur atau sumber – sumber tertulis dengan topik atau masalah penelitian pada Sistem Pendukung Keputusan.

3.3. Analisis dan Perancangan

Perancangan dalam sistem atau *website* perlu memenuhi ekspektasi yang diinginkan dan dapat dijalankan secara efisien. Ini bertujuan untuk mencegah kesalahan dalam pendataan yang terjadi sebelumnya. Oleh karena itu, perancangan sistem harus dilakukan dengan baik, mengikuti tahapannya dengan cermat.

3.3.1. Diagram Alir Sistem



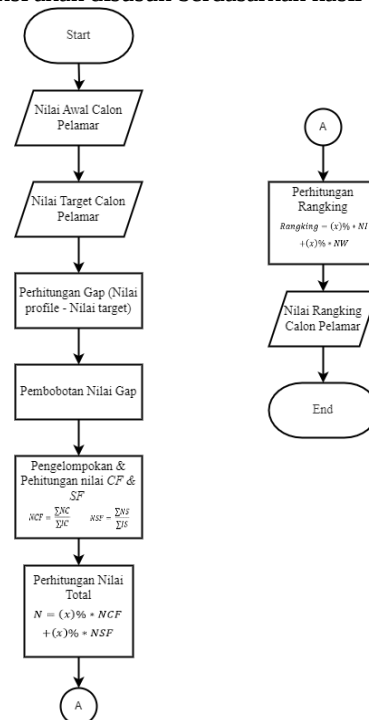
Gambar 1. Diagram alir sistem

Pada Gambar 1. Flowchart arsitektur sistem diatas berawal dari input jenis kriteria calon karyawan, data – data calon karyawan, dan menentukan nilai kriteria untuk calon karyawan baru. Kemudian tahap selanjutnya yaitu dengan menentukan bobot masing – masing kriteria, menghitung nilai *core factor* dan *second factor*, menghitung nilai total aspek, dan yang terakhir menghitung secara keseluruhan. Kemudian akan hasil nilai dari kelayakan penerimaan calon karyawan baru yang pantas masuk ke dalam perusahaan.

3.3.2. Flowchart Metode

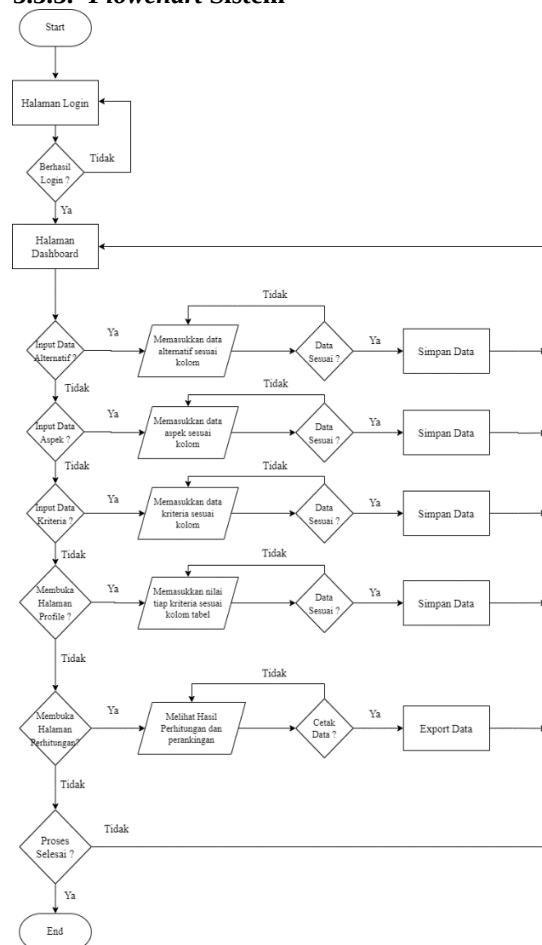
Pada Gambar 2, terdapat langkah-langkah dalam perhitungan metode *profile matching*. Pertama, langkahnya adalah menentukan aspek dan kriteria penilaian. Setelah itu, kita perlu menetapkan bobot untuk setiap kriteria, menghitung nilai *core factor* dan *second factor*, serta menghitung nilai aspek. Selanjutnya, hasil keseluruhan akan dihitung, dan pada

akhirnya, data-data yang lolos atau tidak lolos dalam proses seleksi akan disusun berdasarkan hasil tersebut.



Gambar 2. Tahapan Perhitungan Metode

3.3.3. Flowchart Sistem



Gambar 3. Flowchart Sistem

Gambar 3 menggambarkan alur sistem penerimaan karyawan dalam bentuk *flowchart*. Prosesnya dimulai dengan pengguna melakukan login terlebih dahulu. Jika *login* berhasil, mereka akan diarahkan ke halaman utama sistem. Di halaman utama ini, *administrator* memiliki akses ke berbagai bagian, seperti halaman kriteria, halaman aspek, halaman proses, dan halaman hasil perhitungan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Pengujian Metode Profile Matching

Pengujian metode *profile matching* dilakukan dengan cara menghitung sesuai dengan algoritma metode *profile matching*. Sebelum melakukan perhitungan, penentuan aspek dan kriteria penilaian untuk calon pelamar harus dilakukan. Pengelompokan aspek dan kriteria penilaian beserta nilai standar dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Aspek dan Kriteria

No	Aspek & Kriteria	Kode	Nilai Profil Standar
1.	Aspek Individu		
	Penampilan	A	4
	Pendidikan	B	3
	Pengalaman	C	4
2.	Aspek Wawancara		
	Test Tulis	D	4
	Wawancara Pengalaman	E	4
	Wawancara Minat Bakat	F	3
	Wawancara Kalsifikasi Jabatan	G	3
3	Aspek Tahap Akhir		
	Uji Test Kinerja	H	5
	Wawancara Head Of Department	I	4
	Wawancara General Manager	J	4

Setelah dikelompokkan sesuai aspek dan kriteria, terdiri dari 3 (tiga) aspek yaitu aspek individu, aspek wawancara, dan aspek tahap akhir. Pada tabel 2 terdapat perhitungan Gap profil dari masing – masing calon pegawai, perhitungan ini dilakukan sesuai dengan rumus Gap.

$$\text{Gap} = \text{Profil Atribut} - \text{Profil Nilai Standar}$$

Tabel 2. Pemetaan Gap Profil

No	Nama	Individu			Wawancara				Tahap Akhir		
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1	P1	3	2	2	3	2	4	2	4	3	4
2	P2	1	4	3	4	3	3	4	5	2	3
3	P3	2	2	4	2	3	1	1	4	2	4
4	P4	3	2	3	1	4	3	1	5	1	3
5	P5	3	2	3	2	2	2	2	4	3	3
	Nilai Standar	4	3	4	4	4	3	3	5	4	4
1	P1	-1	-1	-2	-1	-2	1	-1	-1	-1	0
2	P2	-3	1	-2	0	-1	0	1	0	-2	-1
3	P3	-2	-1	0	-2	-1	-2	-2	-1	-2	0

No	Nama	Individu			Wawancara				Tahap Akhir		
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
4	P4	-1	-1	0	-3	0	0	-2	0	-3	-1
5	P5	-1	-1	-1	-2	-2	-1	-1	-1	-1	-1

Tahapan selanjutnya dengan mengkonversikan hasil perhitungan Gap profil dengan tabel pembobotan pada Tabel 3.

Tabel 3. Keterangan bobot

No.	Selisih Gap	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	5	Kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan
2	1	4,5	Kemampuan individu kelebihan 1 tingkat/level
3	-1	4	Kemampuan individu kurang 1 tingkat/level
4	2	3,5	Kemampuan individu kelebihan 2 tingkat/level
5	-2	3	Kemampuan individu kurang 2 tingkat/level
6	3	2,5	Kemampuan individu kelebihan 3 tingkat/level
7	-3	2	Kemampuan individu kurang 3 tingkat/level
8	4	1,5	Kemampuan individu kelebihan 4 tingkat/level
9	-4	1	Kemampuan individu kurang 4 tingkat/level

Sumber : Angeline, M. 2018 [5]

Tabel 4. Konversi Nilai Bobot

No	Nama	Individu			Wawancara				Tahap Akhir		
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1	P1	3	2	2	3	2	4	2	4	3	4
2	P2	1	4	3	4	3	3	4	5	2	3
3	P3	2	2	4	2	3	1	1	4	2	4
4	P4	3	2	3	1	4	3	1	5	1	3
5	P5	3	2	3	2	2	2	2	4	3	3
Konversi > Nilai Bobot											
1	P1	4	4	3	4	3	4,5	4	4	4	5
2	P2	2	4,5	4	5	4	5	4,5	5	3	4
3	P3	3	4	5	3	4	3	3	4	3	5
4	P4	4	4	5	2	5	5	3	5	2	4
5	P5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4

Setelah dilakukannya pembobotan, tahap selanjutnya dengan menentukan kriteria apa saja yang akan masuk ke dalam *core factor* mauun *secondary factor* dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Pengelompokan

No	Aspek & Kriteria	Kode	Tipe
1	Aspek Individu		
	Penampilan	A	CF
	Pendidikan	B	SF
	Pengalaman	C	CF
2	Aspek Wawancara		
	Tes Tulis	D	CF
	Wawancara Pengalaman	E	CF
	Wawancara Minat Bakat	F	SF

No	Aspek & Kriteria	Kode	Tipe
	Wawancara Klasifikasi Jabatan	G	SF
3	Aspek Tahap Akhir		
	Uji Test Kinerja	H	CF
	Wawancara Head Of Department	I	SF
	Wawancara General Manager	J	SF

a. Core Factor

$$Cf = \frac{\sum cf}{\sum IC}$$

Keterangan :

Cf : Nilai rata-rata core factor

cf : Jumlah total nilai core factor

IC : Jumlah item core factor

$$P1 \rightarrow Cf = \frac{4+3}{2} = 3,5$$

$$P2 \rightarrow Cf = \frac{2+4}{2} = 3$$

$$P3 \rightarrow Cf = \frac{3+5}{2} = 4$$

$$P4 \rightarrow Cf = \frac{4+5}{2} = 4,5$$

$$P5 \rightarrow Cf = \frac{4+4}{2} = 4$$

Tabel 6. Hasil CF aspek individu

No	Nama	CF
1.	P1	3,5
2.	P2	3
3.	P3	4
4.	P4	4,5
5.	P5	4

Tabel 7. Hasil CF aspek wawancara

No	Nama	CF
1.	P1	3,5
2.	P2	4,5
3.	P3	3,5
4.	P4	3,5
5.	P5	3,5

Tabel 8. Hasil CF aspek tahap akhir

No	Nama	CF
1.	P1	4
2.	P2	5
3.	P3	4
4.	P4	5
5.	P5	4

Berdasarkan penjabaran rumus dan penyelesaian perhitungan masing - masing core factor. Hasil perhitungan menghasilkan nilai core factor pada masing - masing aspek penilaian. Perhitungan dilakukan sesuai dengan pengelompokan core factor yang sudah ditentukan.

b. Secondary Factor

$$Sf = \frac{\sum sf}{\sum IS}$$

(3)

Keterangan :

Sf : Nilai rata-rata secondary factor

sf : Jumlah total nilai secondary factor

IS : Jumlah item secondary factor

$$P1 \rightarrow Sf = \frac{4}{1} = 4$$

$$P2 \rightarrow Sf = \frac{4,5}{1} = 4,5$$

$$P3 \rightarrow Sf = \frac{4}{1} = 4$$

$$P4 \rightarrow Sf = \frac{4}{1} = 4$$

$$P5 \rightarrow Sf = \frac{4}{1} = 4$$

Tabel 9. Hasil perhitungan SF aspek individu

No	Nama	SF
1.	P1	3,5
2.	P2	3,5
3.	P3	4
4.	P4	4
5.	P5	4

Tabel 10. Hasil perhitungan SF aspek wawancara

No	Nama	SF
1.	P1	3,5
2.	P2	3,5
3.	P3	4
4.	P4	4
5.	P5	4

Tabel 11. Hasil perhitungan SF aspek tahap akhir

No	Nama	SF
1.	P1	4,5
2.	P2	3,5
3.	P3	4
4.	P4	3
5.	P5	4

Berdasarkan penjabaran rumus dan penyelesaian perhitungan masing - masing secondary factor. Hasil perhitungan menghasilkan nilai secondary factor pada masing - masing aspek penilaian. Perhitungan dilakukan sesuai dengan pengelompokan secondary factor yang sudah ditentukan.

Tahap selanjutnya yaitu dengan menghitung nilai total dari core factor dan secondary factor berdasarkan pengelompokan beserta persentase dari cf 40% sedangkan sf 60%.

$$N = (x)\% * Cf + (x)\% * Sf$$

Keterangan :

Cf : Nilai rata - rata core factor

Sf : Nilai rata - rata secondary factor

N : Nilai total dari aspek

(x)% : Nilai persen yang diinputkan

$$P1 \rightarrow N = (60\% * 3,5) + (40\% * 4) = 3,7$$

$$P2 \rightarrow N = (60\% * 3) + (40\% * 4,5) = 3,6$$

$$P3 \rightarrow N = (60\% * 4) + (40\% * 4) = 4$$

$$P4 \rightarrow N = (60\% * 4,5) + (40\% * 4) = 4,3$$

$$P5 \rightarrow N = (60\% * 4) + (40\% * 4) = 4$$

Tabel 12. Hasil perhitungan total aspek individu

No	Nama	N
1.	P1	3,7
2.	P2	3,6
3.	P3	4
4.	P4	4,3
5.	P5	4

Tabel 13. Hasil perhitungan total aspek wawancara

No	Nama	N
1.	P1	3,8
2.	P2	4,6
3.	P3	3,3

No	Nama	N
4.	P4	3,7
5.	P5	3,4

Tabel 14. Hasil perhitungan total aspek tahap akhir

No	Nama	N
1.	P1	4,2
2.	P2	4,4
3.	P3	4
4.	P4	4
5.	P5	4,2

Setelah dilakukannya perhitungan dengan rumus yang ada, maka hasil perhitungan ini akan dilakukan pada tahap selanjutnya. Perhitungan dilakukan sesuai dengan hasil perhitungan *core factor* dan *secondary factor* yang sudah dihitung sebelumnya.

Pada perhitungan ini pembagi persentase kepada masing – masing tersebut adalah 40% untuk aspek individu, 30% untuk aspek wawancara, dan 40% untuk aspek tahap akhir

$$Rangking = (x)\% * NI + (x)\% * NW + (x)\% * NTA$$

Keterangan :

NI : Nilai Individu

NW : Nilai Wawancara

NTA : Nilai Tahap Akhir

(x)% : Nilai persen yang diinputkan

$$P1 \rightarrow (30\% * 3,7) + (40\% * 3,8) + (30\% * 4,2) = 3,89$$

$$P2 \rightarrow (30\% * 3,6) + (40\% * 4,6) + (30\% * 4,4) = 4,24$$

$$P3 \rightarrow (30\% * 4) + (40\% * 3,3) + (30\% * 4) = 3,72$$

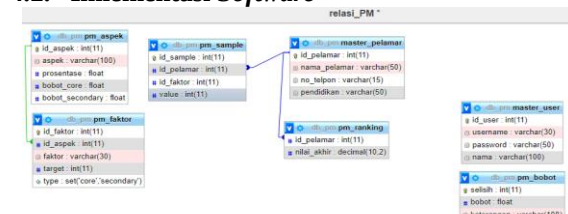
$$P4 \rightarrow (30\% * 4,3) + (40\% * 3,7) + (30\% * 4,2) = 4,03$$

$$P5 \rightarrow (30\% * 4) + (40\% * 3,4) + (30\% * 4) = 3,76$$

Tabel 15. Hasil perhitungan ranking

No	Nama	Ranking
1.	P1	3,89
2.	P2	4,18
3.	P3	3,62
4.	P4	3,58
5.	P5	3,64

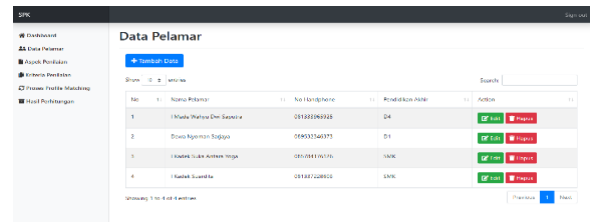
4.2. Imlementasi Software



Gambar 4. Designer Database

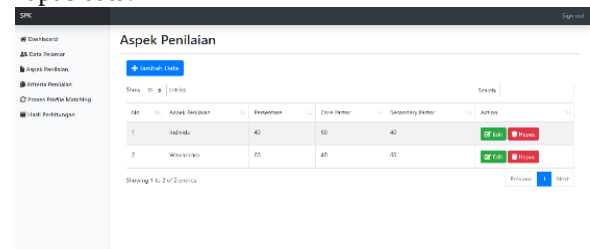
Pada Gambar 4 merupakan database sistem pada web yang berguna untuk menyimpan semua inputan dari admin. Terdapat 7 tabel yang terdiri dari

master_user, master_pelamar, pm_aspek, pm_bobot, pm_faktor, pm_sample, dan pm_ranking.



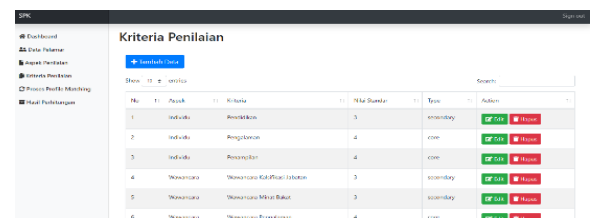
Gambar 5 Halaman data pelamar

Halaman data pelamar berisi tentang informasi singkat calon – calon pelamar yang sudah diinputkan. Terdapat beberapa fitur tambah data, ubah data, dan hapus data.



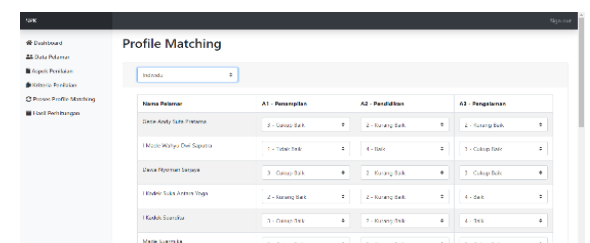
Gambar 6. Halaman data aspek penilaian

Halaman data aspek berisi tentang informasi aspek – aspek penilaian yang sudah diinputkan. Terdapat beberapa fitur tambah data, ubah data, dan hapus data.



Gambar 7. Tampilan data kriteria penilaian

Halaman data kriteria penilaian merupakan halaman yang memberikan informasi tentang kriteria - kriteria penilaian yang sudah diinputkan. Terdapat beberapa fitur tambah data, ubah data, dan hapus data.



Gambar 8. Tampilan proses

Pada halaman proses profile matching terdapat combobox yang berisi dua pilihan yaitu berdasarkan aspek yang sudah diinputkan.

Gambar 9. Tampilan hasil perankingan

Pada halaman hasil perhitungan merupakan halaman untuk menampilkan hasil seluruh perhitungan menggunakan metode *profile matching* sesuai dengan tahapan – tahapan perhitungan.

4.3. Pengujian Browser

Pengujian fungsional website adalah proses untuk menguji apakah sebuah situs *web* atau aplikasi *web* berfungsi dengan benar sesuai dengan spesifikasi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Tabel 16. Pengujian Browser Website

No	Fungsionalitas	GC		ME		MF	
		S	TS	S	TS	S	TS
1	Tampilan halaman login tampil responsive	✓		✓		✓	
2	Tampilan pada setiap halaman dapat diakses	✓		✓		✓	
3	Sidebar sebelah kiri pada tiap halaman tidak berubah	✓		✓		✓	
4	Tombol tambah data pelamar, tambah data aspek, tambah data kriteria ketika diklik menampilkan kolom sesuai database	✓		✓		✓	
5	Website dapat menginputkan nilai profil dari masing – masing berdasarkan aspek penilaian	✓		✓		✓	
6	Dapat mengunduh hasil dalam bentuk format pdf	✓		✓		✓	
7	Tombol edit pada sebelah kanan pada tiap halaman	✓		✓		✓	
8	Konfirmasi hapus data berupa <i>pop up</i> muncul pada bagian atas	✓		✓		✓	

Keterangan :

GC : Google Chrome

ME : Microsoft Edge

MF : Mozilla Firefox

Version :

GC : Version 116.0.5845.111 (Official Build 64-bit)

ME : Version 116.0.1938.62 (Official Build 64-bit)

MF : Version 117.0 (64-bit)

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil implementasi dan pengujian yang dilakukan perhitungan metode *profile matching* pada tabel 15 diambil kesimpulan bahwa metode *profile matching* dapat digunakan dalam proses perhitungan pada sistem dalam penerimaan karyawan baru. Metode ini dapat membantu dalam mendukung keputusan yang lebih terstruktur dalam proses penerimaan karyawan.

Pada hasil pengujian *software* yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan bahwa *software* dapat berjalan dengan baik berdasarkan fitur – fitur yang terdapat didalam *software*. Terdapat beberapa fitur diantaranya lainnya yaitu input data, ubah data, hapus data, dan proses perhitungan sesuai dengan metode *profile matching*.

Pada hasil pengujian *browser* pada tabel 16 dapat diambil kesimpulan, bahwa pengujian pada tiga *browser* ini sangat cocok digunakan di tiga *browser* tersebut. Sehingga hal ini memberikan kepastian kepada pengguna sistem bisa mengakses dan menggunakan *website* dengan baik dan tanpa ada halaman *browser* tertentu.

Saran untuk penelitian selanjutnya agar dapat mengembangkan lebih lanjut dengan menggunakan metode AHP atau *Simple Additive Weighting* (SAW). Dalam pengaplikasiannya, dapat dikembangkan

dengan *mobile programming* yang memungkinkan sistem ini nantinya dapat dikemas dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Molo, Y.N., Kelen, Y.P. and 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), pp.136-148..
- [2] Rakasiwi, S., Kusumo, H., & Laila, I. (2021). Sistem Pendukung Keputusan Rekrutmen Karyawan Dengan Menggunakan Metode Profile Matching Berbasis Web. *EVOLUSI: Jurnal Sains dan Manajemen*, 9(2).
- [3] Justine T. Sirait, Memahami Aspek – Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, Grasindo.
- [4] Atmanagara, F.S.D.S., 2017. *Implementasi Metode Profile Matching Untuk Seleksi Penerimaan Anggota Asisten Praktikum (Studi Kasus: Laboratorium Pembelajaran Kelompok Praktikum Basis Data Filkom)* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- [5] Nugroho, R.P.A. and Purwanto, P., 2015. Rancangan Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Pegawai Menggunakan Metode

- Profil Matching. *Jurnal Eksplora Informatika*, 5(1), pp.33-42.
- [6] Angeline, M. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Profile Matching. *Jurnal Ilmiah Smart*, 2(2), 45-51.
- [7] Arifin, N.Y., Veza, O. and Jusman, I.A., 2021. Analisis dan Perancangan Arsitektur Penerimaan Karyawan JNE Dengan Metode Profile Matching. *JR: Jurnal Responsive Teknik Informatika*, 5(02), pp.19-28.
- [8] Proboningrum, S. and Sidauruk, A., 2021. Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Supplier Kain Dengan Metode Moora. *JSiI (Jurnal Sistem Informasi)*, 8(1), pp.43-48.
- [9] Badrul, M., 2021. Penerapan Metode Profile Matching Untuk Menunjang Keputusan Seleksi Pegawai Baru. *PROSISKO: Jurnal Pengembangan Riset dan Observasi Sistem Komputer*, 8(1), pp.75-82.
- [10] Adhar, D. (2014). Sistem Pendukung Keputusan Pengangkatan Jabatan Karyawan pada PT. Ayn dengan Metode Profile Matching. *JATISI (Jurnal Teknik Informatika dan Sistem Informasi)*, 1(1), 16-29.