



## **SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENERIMAAN KARYAWAN BARU MENGGUNAKAN METODE PROFILE MATCHING PADA PT. KREALOGI INOVASI DIGITAL**

Wan Evani Rahmadi<sup>1</sup>, Anita Diana<sup>2\*</sup>, Rizka Tiaharyadini<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Sistem Informasi, Fakultas Teknologi Informasi, Universitas Budi Luhur, Jakarta

Jl. Ciledug Raya, Petukangan Utara, Jakarta Selatan, Jakarta 12260

E-mail : [wanevani04@gmail.com](mailto:wanevani04@gmail.com)<sup>1</sup>, [anita.diana@budiluhur.ac.id](mailto:anita.diana@budiluhur.ac.id)<sup>2</sup>, [Rizka.tiaharyadini@budiluhur.ac.id](mailto:Rizka.tiaharyadini@budiluhur.ac.id)<sup>3</sup>

### **ABSTRAK**

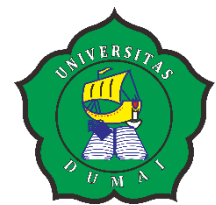
*Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas karyawan yang mampu memenuhi kualifikasi dan kriteria yang ditetapkan.. Penelitian ini dilakukan di PT. Krealogi Inovasi Digital, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa dalam pembuatan aplikasi dan website. Namun perusahaan menghadapi kendala, di antaranya belum adanya sistem yang membantu merekomendasikan kandidat terpilih secara akurat dari setiap calon karyawan baru. Selain itu, keterbatasan dalam laporan hasil wawancara calon karyawan baru membuat perusahaan sulit untuk mengakses data yang diperlukan. Kurangnya laporan yang menyajikan peringkat setiap karyawan yang diterima per jabatan juga menjadikan perusahaan kesulitan dalam memahami dan mengevaluasi hasil seleksi secara komprehensif. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan membangun aplikasi penerimaan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Untuk membuat Sistem Pendukung Keputusan (SPK), digunakan metode Profile Matching, yang akan mempermudah perhitungan dalam penilaian penerimaan karyawan baru. Metode Profile Matching dipilih karena kemampuannya dalam membandingkan penilaian individu melalui pembobotan dan perhitungan gap, sehingga perbedaan penilaian dapat diketahui dengan jelas. Penelitian ini menghasilkan sebuah SPK yang dapat memberikan solusi terhadap kendala yang dihadapi. SPK yang dihasilkan dapat membantu dalam pengambilan keputusan terkait pemilihan karyawan baru di PT. Krealogi Inovasi Digital sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan, sehingga menghasilkan konsistensi dalam proses seleksi.*

**Kata kunci** : SPK, Profile Matching, Penerimaan Karyawan Baru

### **ABSTRACT**

*The success of a company is greatly influenced by the quality of employees who are able to meet the qualifications and criteria set. This research was conducted at PT. Krealogi Inovasi Digital, a company engaged in the service sector in making applications and websites. However, the company faces obstacles, including the absence of a system that helps recommend selected candidates accurately from each prospective new employee. In addition, limitations in reporting the results of interviews with prospective new employees make it difficult for the company to access the necessary data. The lack of reports that present the ranking of each employee accepted per position also makes it difficult for the company to understand and evaluate the selection results comprehensively. Therefore, this study aims to build an employee recruitment application that suits the company's needs. To create a Decision Support System (DSS), the Profile Matching method is used, which will simplify calculations in assessing the acceptance of new employees. The Profile Matching method was chosen because of its ability to compare individual assessments through weighting and gap calculations, so that differences in assessments can be clearly identified. This study produces a DSS that can provide solutions to the obstacles faced. The DSS produced can help in decision making related to the selection of new employees at PT. Krealogi Inovasi Digital according to the predetermined criteria, thus resulting in consistency in the selection process.*

**Kata kunci** : DSS, Profile Matching, Employee Recruitment



## 1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi dalam sektor industri dan informasi telah menciptakan lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Hal ini memaksa perusahaan untuk terus melakukan inovasi di berbagai bidang, termasuk dalam hal perekrutan dan seleksi sumber daya manusia. Seperti yang dijelaskan oleh Sumadhinata dan Sari (2023), inovasi dalam perekrutan menjadi sangat penting sebagai salah satu strategi untuk menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat. Proses perekrutan dan seleksi yang efisien bukan hanya membantu mendapatkan karyawan yang berkualitas, tetapi juga memastikan bahwa tenaga kerja tersebut mampu mendukung tercapainya tujuan perusahaan (Kharisma & Wening, 2023). Kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan sangat dipengaruhi oleh bagaimana proses rekrutmen tersebut dilakukan.

Salah satu perusahaan yang mengalami kesulitan dalam proses perekrutan dan seleksi adalah PT. Krealogi Inovasi Digital, yang bergerak di bidang pengembangan aplikasi, pembuatan situs web, serta penyelenggaraan acara bagi bisnis klien. Dari tahun 2020 hingga 2024, perusahaan ini telah membuka rekrutmen sebanyak lima kali. Namun, mereka menghadapi sejumlah hambatan dalam menemukan kandidat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Salah satu masalah utama adalah ketiadaan sistem yang mampu memberikan rekomendasi secara akurat untuk memilih calon karyawan yang tepat. Selain itu, keterbatasan laporan hasil wawancara dari pelamar baru memperumit proses evaluasi karena kurangnya data yang diperlukan untuk analisis yang menyeluruh. Untuk mengatasi tantangan ini, penerapan Sistem Pendukung Keputusan (SPK) berbasis web dengan menggunakan metode Profile Matching dapat menjadi solusi yang efektif. Sistem ini dirancang untuk membantu perusahaan dalam menyeleksi dan mengevaluasi calon karyawan melalui pencocokan profil pelamar dengan kriteria yang telah ditetapkan. Dengan demikian, proses seleksi menjadi lebih efisien dan objektif, mengurangi waktu serta tenaga yang dibutuhkan, sekaligus meningkatkan akurasi dalam memilih karyawan yang tepat sesuai dengan kebutuhan dan harapan perusahaan.

Penerapan metode Pencocokan Profil dalam SPK berbasis web diharapkan dapat memberikan solusi yang efektif untuk meningkatkan kualitas dan kecocokan karyawan yang direkrut. Selain itu, sistem ini berpotensi untuk meningkatkan efisiensi dalam proses seleksi, sehingga memungkinkan perusahaan untuk lebih fokus pada tahap-tahap

seleksi yang lebih mendalam, seperti wawancara dan penilaian keterampilan.

Menurut Kelen et al. (2022), dalam konteks sistem pendukung keputusan, platform ini merupakan sistem berbasis komputer yang memadukan kecerdasan manusia dengan kapabilitas sistem untuk memperbaiki kualitas keputusan saat menghadapi permasalahan yang bersifat semi-struktural. Sementara itu, Saprudin (2023) menekankan bahwa tujuan utama sistem pendukung keputusan adalah memberikan bantuan kepada pengambil keputusan untuk lebih memahami masalah atau peluang yang ada, sehingga dapat menghasilkan keputusan yang lebih tepat dan efisien. Karakteristik sistem ini mencakup pemberian dukungan dalam proses pengambilan keputusan, memfasilitasi interaksi pengguna, serta mendukung analisis dan komunikasi selama pengambilan keputusan berlangsung, sebagaimana dijelaskan oleh Juliana et al. (2023).

Dalam pengembangan sistem informasi, UML (Unified Modeling Language), seperti yang diungkapkan oleh Mubarak (2019), merupakan bahasa pemodelan grafis yang digunakan untuk mendokumentasikan serta merancang sistem berbasis objek. Diagram fishbone, menurut Sujarwo dan Ratnasari (2020), adalah alat analisis yang berguna untuk mengidentifikasi akar penyebab suatu masalah serta dampak yang ditimbulkannya, dan sering digunakan dalam industri untuk mengelompokkan faktor-faktor yang menyebabkan masalah tersebut. Sementara itu, Setiyani (2021) menjelaskan bahwa *use case* diagram menggambarkan bagaimana pengguna berinteraksi dengan sistem, sementara diagram aktivitas menggambarkan alur proses atau langkah-langkah dalam fungsionalitas sistem tersebut. Sebagaimana diuraikan oleh Sari et al. (2021), menggambarkan alur aktivitas dan proses kerja dalam sistem. Selain itu, diagram kelas, menurut Putra dan Andriani (2019), memvisualisasikan struktur sistem dengan mendefinisikan kelas-kelas dan hubungan antar kelas tersebut.

## 2. METODE PENELITIAN

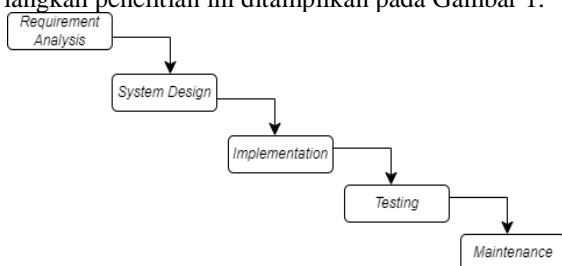
Penelitian menggunakan wawancara dan Kuesioner dengan pemilik Perusahaan PT. Krealogi Inovasi Digital untuk mengetahui prioritas kriteria yang berbeda. Penulis mewawancarai langsung dengan pemilik usaha yang dimaksudkan untuk memahami bagaimana mereka memilih karyawan baru. Setelah wawancara, pemilik usaha menentukan empat kriteria: Administrasi, Wawancara,



Kompetensi Kerja. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data evaluasi perbandingan nilai bobot dan evaluasi penerimaan karyawan baru dari pemilik usaha.

Sistem ini dikembangkan menggunakan metodologi Waterfall, yang merupakan bagian dari Systems Development Life Cycle (SDLC). Menurut Haniva et al. (2023), Waterfall adalah metodologi yang menuntut setiap fase pengembangan dilakukan secara berurutan, mulai dari analisis kebutuhan hingga perancangan sistem, implementasi, pengujian, dan pemeliharaan. Sementara itu, Febriyanti et al. (2021) menjelaskan bahwa teknik pengujian Blackbox digunakan untuk mengevaluasi aplikasi, dengan menilai aspek-aspek seperti antarmuka, fungsionalitas yang tersedia, alur fungsi, dan kesesuaian dengan proses bisnis yang diharapkan oleh pengguna.

Proses penelitian ini dimulai dengan tahap Perencanaan Konsep (Requirement Analysis), di mana dilakukan identifikasi kebutuhan yang tepat untuk proses perekrutan karyawan baru di PT. Krealogi Inovasi Digital. Data diperoleh melalui wawancara langsung dengan Chief Operations Officer (COO), dan hasil dari tahap ini meliputi persyaratan kriteria penilaian serta spesifikasi kebutuhan untuk berbagai jenis pekerjaan. Pada tahap Pemodelan Sistem (System Design), hasil analisis kebutuhan dirancang menjadi desain sistem yang mencakup pembuatan Class diagram, Use case diagram, Rancangan Layar, dan Sequence diagram yang menggambarkan proses penerimaan dan pengambilan keputusan terkait karyawan baru. Kemudian, pada tahap Implementation, sistem dikodekan menggunakan bahasa pemrograman PHP dan Xampp untuk mengelola database. Tahap Testing dilakukan untuk memastikan sistem berfungsi optimal dan sesuai kebutuhan. Tahap terakhir, yaitu maintenance, bertujuan memperbaiki kerusakan atau masalah yang mungkin terjadi setelah implementasi sistem. Urutan langkah-langkah penelitian ini ditampilkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Tahapan Penelitian (olahan penulis)

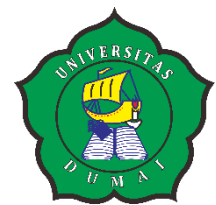
Penelitian ini menggunakan metode analisis data deskriptif dan pendekatan Profile Matching.

Analisis deskriptif digunakan untuk menyimpulkan hasil dari dokumen dan survei yang sudah ada. Berdasarkan Adyan et al. (2020), metode Profile Matching merupakan proses yang membandingkan kompetensi individu dengan persyaratan yang dibutuhkan untuk suatu posisi tertentu. Variabel role model dalam metode ini menunjukkan tingkat kompetensi ideal yang seharusnya dimiliki oleh kandidat, bukan hanya sekadar persyaratan minimum. Ini adalah inti dari algoritma pengambilan keputusan Profile Matching. Proses ini membandingkan skor profil aktual individu dengan yang diharapkan untuk mengidentifikasi kesenjangan kompetensi (GAP). Semakin kecil GAP yang ditemukan, semakin tinggi peringkat individu tersebut. Tahapan metode pencocokan profil adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan Variabel  
 Pada tahap ini, metode bobot GAP digunakan untuk menentukan nilai setiap komponen. Setelah menentukan bobot GAP untuk masing-masing kriteria yang diperlukan, setiap komponen dimasukkan ke dalam dua kategori: *Core factor* dan *Secondary factor*.
- 2) Penentuan Gap Kompetensi  
 Nilai gap merupakan perbedaan nilai antara nilai target dan nilai aspek atau atribut.
- 3) Pembobotan  
 Setelah gap dari setiap pelamar dihitung, setiap profil pelamar diberi bobot nilai sesuai ketentuan dalam tabel 1 bobot nilai GAP berikut ini:

Tabel 1. Selisih Dan Bobot Nilai

Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
	5	Tidak ada perbedaan antara kompetensi seseorang dengan yang dipersyaratkan.
1	4,5	Kompetensi seseorang lebih tinggi satu tingkat/level.
-1	4	Kompetensi seseorang lebih rendah satu tingkat/level.
2	3,5	Kompetensi seseorang lebih tinggi dua tingkat/level.
-2	3	Kompetensi seseorang lebih rendah dua tingkat/level.
3	2,5	Kompetensi seseorang lebih tinggi tiga tingkat/level.



-3	2	Kompetensi seseorang lebih rendah tiga tingkat/level.
4	1,5	Kompetensi seseorang lebih tinggi empat tingkat/level.
-4	1	Kompetensi seseorang lebih rendah empat tingkat/level.

4) Pengelompokan *Core factor* dan *Secondary factor*

Setelah menetapkan nilai bobot, semua elemen dikelompokkan ke dalam dua kategori berdasarkan perbedaan nilai mereka, yaitu faktor inti dan faktor pendukung. Perhitungan dilakukan untuk menentukan kepentingan relatif masing-masing faktor dalam analisis.

a) Perhitungan *Core factor*

$$NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} \quad (1)$$

Keterangan:

- NCF : Nilai rata-rata *core factor*
- NC : Jumlah total nilai *core factor*
- IC : Jumlah item *core factor*

b) Perhitungan *Secondary factor*

$$NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS} \quad (2)$$

Keterangan:

- NSF : Nilai rata-rata *secondary factor*
- NS : Jumlah total nilai *secondary factor*
- IS : Jumlah item *secondary factor*

5) Presentase *Core factor* dan *Secondary factor*

Persentase *core factor* dan *secondary factor* ditentukan berdasarkan prioritas perusahaan. *Core factor* dianggap lebih krusial, sehingga mendapatkan persentase yang lebih tinggi dibandingkan *secondary factor*. Perbandingan persentasenya adalah 60:40, di mana 60 persen dialokasikan untuk *core factor* dan 40 persen untuk *secondary factor*.

6) Menghitung Nilai Total

Setelah kriteria dihitung, langkah berikutnya adalah menghitung total nilai dengan mempertimbangkan persentase dari faktor inti dan faktor pendukung yang diharapkan berpengaruh pada proses perekrutan untuk masing-masing profil.

$$N = (X)\% \cdot NCF + (X)\% \cdot NSF \quad (3)$$

Keterangan:

- NCF : Nilai rata-rata *core factor*
- NSF : Nilai rata-rata *secondary factor*
- N : Nilai total dari aspek

(X)% : Nilai presentase pada *core factor* dan *secondary factor*.

7) Perhitungan Penentuan Rangkaian

Output akhir dari proses Profile Matching adalah daftar kandidat yang akan digunakan untuk memilih calon karyawan baru bagi perusahaan.

$$Ranking = (X)\% \cdot na + (X)\% \cdot nw + (X)\% \cdot nk \quad (4)$$

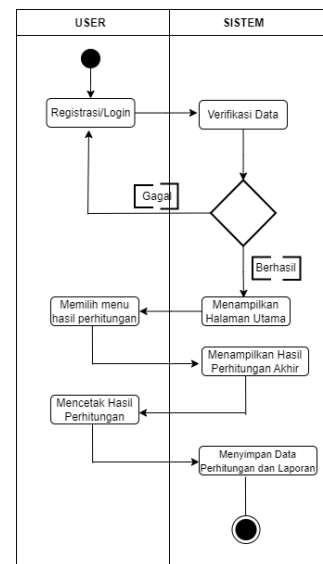
Keterangan:

- NA : Nilai Administrasi
- NW : Nilai Wawancara
- NK : Nilai Man Kompetensi

**3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**3.1 Analisa proses bisnis**

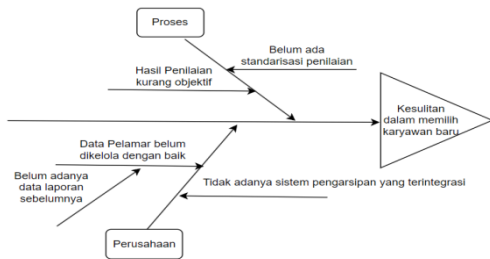
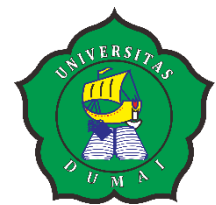
Proses Bisnis berjalan di PT. Krealogi Inovasi Digital adalah *Chief Operations Officer (COO)* dan *Staff* melakukan wawancara dengan kandidat pelamar. Setelah itu *staff* melakukan pencatatan untuk menilai hasil dari tes pelamar yang telah dilakukan. Berikut adalah *activity diagram* penilaian pelamar pada PT. Krealogi Inovasi Digital.



Gambar 2. Activity Diagram Penilaian Pelamar

**3.2 Analisa Masalah**

Penggambaran masalah pada PT. Krealogi Inovasi Digital menggunakan *Fishbone Diagram* bisa dilihat pada ilustrasi berikut ini.



Gambar 3. Fishbone Diagram

Gambar 3 di atas memperlihatkan akar dari permasalahan yang menyebabkan sulitnya mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, yang dikarenakan oleh 2 faktor yaitu, perusahaan dan proses. Pada faktor perusahaan, data pelamar belum dikelola dengan baik. Sedangkan untuk faktor proses, penilaian kurang objektif karena belum ada standarisasi penilaian.

**3.3 Identifikasi Kriteria**

1) Kriteria Penilaian

Nilai Aspek adalah rentang yang menunjukkan kualitas baik atau buruk dalam suatu penilaian. Dalam pemilihan karyawan baru di PT. Krealogi Inovasi Digital, menggunakan skala penilaian pada tabel 2 sebagai berikut.

Tabel 2. Tabel Keterangan

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

Tabel 3. Keterangan Subkriteria Ketepatan Waktu

1	>7 Hari	Kurang baik
2	>1 - 6 Hari	Cukup baik
3	0	Baik
4	<8 - 1 Hari	Sangat Baik

Tabel 4. Ketentuan Penilaian Subkriteria

No	Kriteria	Sub Kriteria
1.	Administrasi	Kriteria Administrasi memiliki tiga subkriteria yaitu, Kelengkapan Dokumen, Kesesuaian Format, dan Ketepatan Waktu yang didapat dari hasil pelamar mengirimkan berkas berkas. Penilaian Kelengkapan Dokumen, dan Kesesuaian Format menggunakan skala:

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 = Kurang Baik</li> <li>• 2 = Cukup Baik</li> <li>• 3 = Baik</li> <li>• 4 = Sangat Baik</li> </ul> <p>Sedangkan Ketepatan Waktu menggunakan format dari skala:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• &gt;7 Hari = (Kurang baik dalam melakukan ketepatan waktu untuk mengirim administrasi)</li> <li>• &gt;1 - 6 Hari = (Cukup baik dalam melakukan ketepatan waktu untuk mengirim administrasi)</li> <li>• Hari H = (Baik dalam melakukan ketepatan waktu untuk mengirim administrasi)</li> <li>• &lt;8 - 1 Hari = (Sangat baik dalam melakukan ketepatan waktu untuk mengirim administrasi)</li> </ul>
2.	Wawancara	<p>Perusahaan sudah menentukan dalam menentukan tiga subkriteria dari Wawancara melalui pengisian Kuesioner yaitu, Kemampuan Komunikasi, Pengalaman dan Kualifikasi, Sikap dengan skala:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 = Kurang Baik</li> <li>• 2 = Cukup Baik</li> <li>• 3 = Baik</li> <li>• 4 = Sangat Baik</li> </ul>
3.	Kompetensi	<p>Perusahaan sudah menentukan dalam menentukan tiga subkriteria dari Kompetensi melalui pengisian Kuesioner</p>



		yaitu, Ketelitian, Keterampilan teknis, Teknik Komunikasi, Kreativitas dan Inovasi, Keterampilan pemecah masalah, Keterampilan Adaptasi dengan skala: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 = Kurang Baik</li> <li>• 2 = Cukup Baik</li> <li>• 3 = Baik</li> <li>• 4 = Sangat Baik</li> </ul>
--	--	--

Tabel 5. Ketentuan Data Kriteria Subkriteria dan Status Subkriteria

Kode Kriteria	Nama Kriteria	Kode SubKriteria	Nama Subkriteria	Status
K1	Administrasi	S1	Kelengkapan Dokumen	Core
		S2	Kesesuaian Format	Core
		S3	Ketepatan Waktu	Secondary
K2	Wawancara	S4	Kemampuan Komunikasi	Core
		S5	Pengalaman dan kualifikasi	Secondary
		S6	Sikap	Core
K3	Kompetensi	S7	Ketelitian	Core
		S8	Keterampilan Teknis	Core
		S9	Teknik Komunikasi	Secondary
		S10	Kreativitas dan Inovasi	Core
		S11	Keterampilan Pemecah Masalah	Core
		S12	Keterampilan Adaptasi	Secondary

2) Bobot Kriteria

Berikut adalah Nilai bobot kriteria yang telah ditetapkan untuk setiap kriteria yang telah disebutkan sebelumnya oleh pimpinan perusahaan. Jumlah total bobot tidak boleh melebihi 100%.

Tabel 6. Presentase Bobot Kriteria

No.	Kriteria	Bobot
1.	Administrasi	25%
2.	Wawancara	25%
3.	Kompetensi	50%

3) Kategori dan Nilai

Kategori dan nilai target digunakan untuk menyusun profil persyaratan suatu pekerjaan atau jabatan, yang menjadi acuan untuk dibandingkan dengan profil individu.

Tabel 7. Kategori dan Nilai

Bobot	Kriteria	No.	Subkriteria	Nilai Target	Kategori
25%	Administrasi	1.	Kelengkapan Dokumen	4	CF
		2.	Kesesuaian Format	4	CF
		3.	Ketepatan Waktu	3	SF
25%	Wawancara	1.	Kemampuan komunikasi	4	CF
		2.	Pengalaman dan kualifikasi	3	SF
		3.	Sikap	4	CF
50%	Kompetensi	1.	Ketelitian	4	CF
		2.	Keterampilan Teknis	4	CF
		3.	Teknik Komunikasi	3	SF
		4.	Kreativitas dan Inovasi	4	CF
		5.	Keterampilan dan Pemecah Masalah	4	CF
		6.	Keterampilan Adaptasi	3	SF

Keterangan :

CF = Core factor

SF = Secondary factor

4) Identifikasi Alternatif

Identifikasi Alternatif melibatkan data alternatif yang diambil dari 19 pelamar sejak tahun 2020 hingga 2024 dari 5 lowongan kerja berbeda yaitu, *Admin Specialist, UI/UX Design, IT Manager, Backend Developer, Frontend Developer*. Setelah mengumpulkan total penilaian dari formulir evaluasi karyawan, langkah berikutnya adalah menghitung nilai rata-rata untuk setiap karyawan sebagai bagian dari proses identifikasi alternatif.

3.4 Pengolahan Data

Penelitian ini bertujuan untuk menilai lima pelamar, yaitu Rani, Aprilia, Daffa, Suci, dan Farah, menggunakan metode *Profile Matching*. Metode ini melakukan perbandingan antara profil kompetensi individu dan profil yang diperlukan oleh perusahaan. Dengan metode ini, diharapkan dapat ditemukan pelamar terbaik untuk posisi *Admin Specialist*.



**Perhitungan GAP**

Tahap pertama dalam metode Profile Matching melibatkan perhitungan GAP, yang merupakan selisih antara nilai kompetensi pelamar dan nilai target yang ditentukan oleh perusahaan. GAP dihitung untuk tiga aspek utama: administrasi, wawancara, dan kompetensi.

**1. Aspek Administrasi**

Nilai target untuk aspek administrasi terdiri dari tiga kriteria yaitu: S1, S2, dan S3 dengan nilai masing-masing 4, 4, dan 3. Contoh hasil GAP pada Tabel 8:

Tabel 8. GAP Aspek Administrasi

Nama Pelamar	S1	S2	S3
Rani	4	3	4
Aprilia	3	4	3
Daffa	2	2	2
Suci	3	2	2
Farah	2	3	3
Nilai Target	4	4	3
Rani	0	-1	1
Aprilia	-1	0	0
Daffa	-2	-2	-1
Suci	-1	-2	-1
Farah	-2	-1	0

**2. Aspek Wawancara**

Nilai target untuk aspek wawancara terdiri dari tiga kriteria yaitu: S4, S5, dan S6 dengan nilai masing-masing 4, 3, dan 4. Contoh hasil GAP pada tabel 9:

Tabel 9. GAP Aspek Wawancara

Nama Pelamar	S4	S5	S6
Rani	3	4	3
Aprilia	4	4	3
Daffa	4	2	2
Suci	3	3	3
Farah	2	3	2
Nilai Target	4	3	4
Rani	-1	1	-1
Aprilia	0	-1	-1
Daffa	0	-2	-2
Suci	-1	0	-1
Farah	-2	0	-2

**3. Aspek Kompetensi**

Nilai target untuk aspek kompetensi terdiri dari enam kriteria yaitu: S7 hingga S12 dengan nilai yang bervariasi antara 3 dan 4.

Contoh hasil GAP pada table 10:

Tabel 10. GAP Aspek Kompetensi

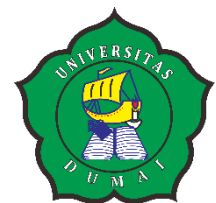
Nama Pelamar	S7	S8	S9	S10	S11	S12
Rani	4	4	4	3	4	4
Aprilia	3	4	4	3	4	3
Daffa	4	2	2	3	3	3
Suci	3	3	3	3	3	4
Farah	3	3	2	2	2	4
Nilai Target	4	4	3	4	4	3
Rani	0	0	1	-1	0	1
Aprilia	-1	0	1	-1	0	0
Daffa	-2	-2	-1	-1	-1	0
Suci	-1	-1	0	-1	-1	1
Farah	-1	-1	-1	-2	-2	1

**Konversi GAP ke Bobot Nilai**

Setelah menghitung GAP, selisih tersebut dikonversi menjadi bobot nilai berdasarkan tabel konversi yang telah ditetapkan, yaitu pada Tabel 11.

Tabel 11. Bobot Nilai GAP

Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
0	5	Tidak ada selisih (kompetensi sesuai yang dibutuhkan)
1	4,5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat/level
-1	4	Kompetensi individu kekurangan 1 tingkat/level
2	3,5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat/level
-2	3	Kompetensi individu kekurangan 2 tingkat/level
3	2,5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat/level
-3	2	Kompetensi individu kekurangan 3 tingkat/level
4	1,5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat/level
-4	1	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat/level



Perhitungan Bobot Nilai GAP:

Tabel 12. Perhitungan Bobot Aspek Administrasi

No.	Nama Karyawan	S1	S2	S3
1.	Rani	5	4	4,5
2.	Aprilia	4	5	5
3.	Daffa	3	3	4
4.	Suci	4	3	4
5.	Farah	3	4	5

Tabel 13. Perhitungan Bobot Aspek Wawancara

No.	Nama Karyawan	S4	S5	S6
1.	Rani	4	4,5	4
2.	Aprilia	5	4	4
3.	Daffa	5	3	3
4.	Suci	4	5	4
5.	Farah	3	5	3

Tabel 14. Perhitungan Bobot Aspek Kompetensi

No.	Nama Karyawan	S7	S8	S9	S10	S11	S12
1.	Rani	5	5	4,5	4	5	4,5
2.	Aprilia	4	5	4,5	4	5	5
3.	Daffa	3	3	4	4	4	5
4.	Suci	4	4	5	4	4	4,5
5.	Farah	4	4	4	3	3	4,5

**Perhitungan Core Factor dan Secondary Factor**

Tahapan berikutnya adalah membagi setiap aspek ke dalam dua kelompok: *Core Factor* dan *Secondary Factor*. *Core Factor* adalah faktor utama yang memiliki pengaruh lebih besar, sedangkan *Secondary Factor* adalah faktor pendukung.

- a) Perhitungan *Core factor* dengan menggunakan rumus (1)
- b) Perhitungan *Secondary Factor* dengan menggunakan rumus (2)

Tabel 15. Perhitungan Core Factor Dan Secondary Factor Administrasi

No.	Nama Karyawan	S1 CF	S2 CF	S3 SF	Core factor	Secondary factor
1.	Rani	5	4	4,5	4,5	4,5
2.	Aprilia	4	5	5	4,5	5
3.	Daffa	3	3	4	3	4
4.	Suci	4	3	4	3,5	4
5.	Farah	3	4	5	3,5	5

Tabel 16. Perhitungan Core Factor Dan Secondary Factor Wawancara

No.	Nama Karyawan	S4 CF	S5 SF	S6 CF	Core factor	Secondary factor
1.	Rani	4	4,5	4	4	4,5
2.	Aprilia	5	4	4	4,5	4
3.	Daffa	5	3	3	4	3

No.	Nama Karyawan	S4 CF	S5 SF	S6 CF	Core factor	Secondary factor
4.	Suci	4	5	4	4	5
5.	Farah	3	5	3	3	5

Tabel 17. Perhitungan Core Factor Dan Secondary Factor Aspek Kompetensi

No.	Nama Karyawan	S7 CF	S8 CF	S9 SF	S10 CF	S11 CF	S12 SF	Core factor	Secondary factor
1.	Rani	5	5	4,5	4	5	4,5	4,75	4,5
2.	Aprilia	4	5	4,5	4	5	5	4,5	4,75
3.	Daffa	3	3	4	4	4	5	3,5	4,5
4.	Suci	4	4	5	4	4	4,5	4	4,75
5.	Farah	4	4	4	3	3	4,5	3,5	4,25

**Perhitungan Total Nilai**

Setelah nilai *Core Factor* dan *Secondary Factor* dihitung, langkah selanjutnya adalah menghitung nilai total untuk setiap aspek sesuai dengan bobot yang diberikan. Rumus yang digunakan adalah rumus (3), dengan persentase yang diterapkan (*core factor* = 60%, *secondary factor* = 40%).

Tabel 18. Total Perhitungan Nilai Administrasi

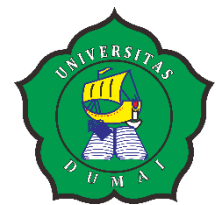
No.	Nama Karyawan	Core factor	Secondary factor	Na
1.	Rani	4,5	4,5	4,5
2.	Aprilia	4,5	5	4,7
3.	Daffa	3	4	3,4
4.	Suci	3,5	4	3,7
5.	Farah	3,5	5	4,1

Tabel 19. Total Perhitungan Nilai Wawancara

No.	Nama Karyawan	Core factor	Secondary factor	Nwa
1.	Rani	4	4,5	4,2
2.	Aprilia	4,5	4	4,3
3.	Daffa	4	3	3,6
4.	Suci	4	5	4,4
5.	Farah	3	5	3,8

Tabel 20. Total Perhitungan Nilai Kompetensi

No.	Nama Karyawan	Core factor	Secondary factor	Nko
1.	Rani	4,75	4,5	4,65
2.	Aprilia	4,5	4,75	4,6
3.	Daffa	3,5	4,5	3,9
4.	Suci	4	4,75	4,3
5.	Farah	3,5	4,25	3,8



**Hasil Akhir Perhitungan Ranking**

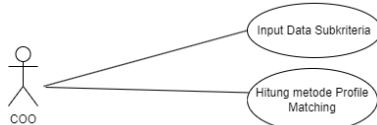
Tahap akhir dari metode *Profile Matching* adalah menentukan peringkat akhir setiap pelamar berdasarkan total nilai dari setiap aspek. Nilai total dihitung dengan rumus, dapat dilihat pada Tabel 21.

Tabel 21. Hasil Akhir Perhitungan

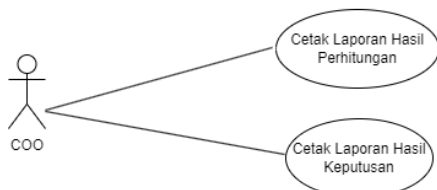
No.	Nama Karyawan	Na	Nwa	Nko	Hasil Akhir
1.	Rani	4,5	4,2	4,65	4,5
2.	Aprilia	4,7	4,3	4,6	4,55
3.	Daffa	3,4	3,6	3,9	3,7
4.	Suci	3,7	4,4	4,3	4,18
5.	Farah	4,1	3,8	3,8	3,88

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan metode *Profile Matching*, Aprilia menempati peringkat pertama dengan nilai akhir 4,55 dan direkomendasikan sebagai kandidat terbaik untuk posisi *Admin Specialist*. Rani berada di peringkat kedua dengan nilai 4,5, diikuti oleh Suci, Farah, dan Daffa. Metode ini efektif dalam mengevaluasi pelamar berdasarkan kesesuaian profil kompetensi mereka dengan kebutuhan perusahaan.

**3.5 Perancangan Sistem dengan UML Use Case Diagram**



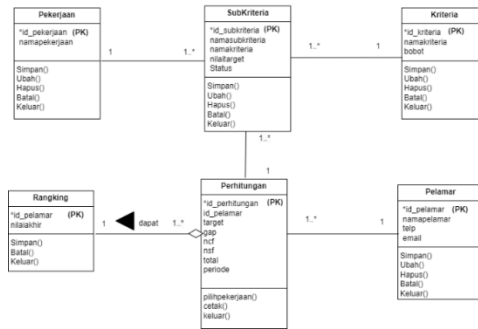
Gambar 4. Use Case Transaksi



Gambar 5. Use Case Laporan

**Class Diagram**

Berikut adalah Class Diagram yang dirancang untuk sistem yang diusulkan pada gambar 6.

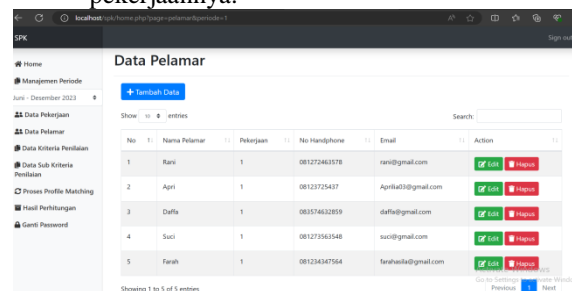


Gambar 6. Class Diagram

**3.6 Implementation (hasil rancangan sistem)**

1) Master Pelamar

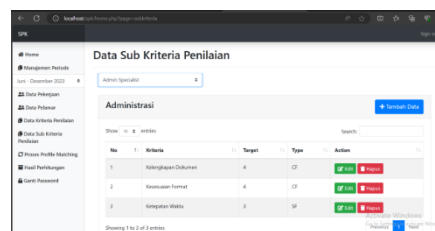
Pada bagian data pelamar, memasukkan data pelamar yang sesuai dengan lowongan pekerjaannya.



Gambar 7. Master Pelamar

2) Transaksi Subkriteria

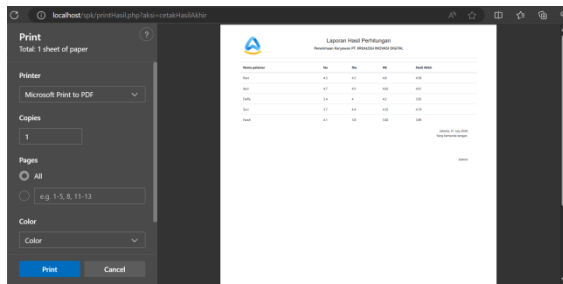
Pada bagian transaksi subkriteria, menambahkan atau menginput subkriteria, nilai target, dan *type* yang dibutuhkan oleh perusahaan. Dapat dilihat pada gambar 8.



Gambar 8. Transaksi Subkriteria

3) Laporan Hasil Perhitungan

Pada laporan ini mendapatkan hasil perhitungan yang sudah diperhitungkan melalui proses metode *profile matching*.



Gambar 9. Laporan Hasil Perhitungan

**3.7 Testing / Pengujian**

*Profile Matching* pada sistem SPK yang telah dibuat di *website* PT.Krealogi Inovasi Digital sesuai pada hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 22.

Tabel 22. *Testing Profile Matching*

Skenario Pengujian	Kasus Pengujian	Hasil yang diharapkan	Hasil Pengujian	Kesimpulan
<i>Update Profile Matching</i>	Input nilai subkriteria yang ingin ditambah, kemudian klik tombol 'Simpan'.	<i>Profile Matching</i> berhasil diupdate.	Sesuai	Normal

Hasil Perhitungan Pada sistem SPK yang telah dibuat di *website* PT.Krealogi Inovasi Digital sesuai pada hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 23.

Tabel 23. *Testing Hasil Perhitungan*

Skenario Pengujian	Kasus Pengujian	Hasil yang diharapkan	Hasil Pengujian	Kesimpulan
Cetak Hasil Perhitungan	Klik tombol 'Cetak', kemudian klik tombol 'Print'.	Hasil Perhitungan berhasil dicetak.	Sesuai	Normal
Cetal Hasil Keputusan	Klik tombol 'Cetak', kemudian klik tombol 'Print'	Hasil Keputusan berhasil dicetak	Sesuai	Normal

**3.8 Maintenance**

Secara keseluruhan, pemeliharaan yang baik dan berkesinambungan merupakan kunci untuk menjaga keandalan dan efisiensi sistem SPK, memastikan bahwa sistem dapat terus mendukung pengambilan keputusan dengan tepat dan objektif.

**4. KESIMPULAN**

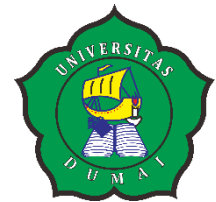
Berdasarkan temuan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa Sistem Pendukung Keputusan untuk penerimaan karyawan baru menggunakan metode Profile Matching memiliki beberapa keunggulan. Sistem ini dapat mempercepat tahap proses penerimaan karyawan baru yang dilaksanakan oleh bagian COO, karena semua proses pendataan, perhitungan, dan pencetakan nilai hasil sudah terintegrasi dalam satu sistem. Dengan demikian, penerimaan karyawan baru menjadi lebih efektif dan efisien, sesuai dengan syarat dan kriteria yang telah ditentukan. Selain itu, metode Profile Matching juga membantu memastikan bahwa karyawan yang terpilih memiliki profil yang sesuai dengan kebutuhan dan persyaratan posisi yang dilamar. Sistem ini menjamin bahwa setiap kandidat dinilai secara konsisten, sehingga menciptakan keseragaman dalam proses seleksi.

**5. REFERENSI**

Aryan, A. Q., Susilo, B., & Andreswari, D. (2020). Sistem Pendukung Keputusan Penempatan Praktik Kerja Lapangan Berdasarkan Nilai Kompetensi Dasar dan Nilai Sikap Siswa Menggunakan Metode Pembobotan Rank Order Centroid dan Metode Profile Matching (Studi Kasus: SMKN 1 Kota Bengkulu). *Jurnal Rekursif*, 8(1), 11–22. <http://ejournal.unib.ac.id/index.php/rekursif/>

Febriyanti, N. M. D., Sudana, A., & ... (2021). Implementasi Black Box Testing pada Sistem Informasi Manajemen Dosen. *Jurnal Ilmiah ...*, 2(3).

Haniva, D. T., Ramadhan, J. A., & Suharso, A. (2023). Systematic Literature Review Penggunaan Metodologi Pengembangan Sistem Informasi Waterfall, Agile, dan Hybrid. *Journal of Information Engineering and Educational Technology*, 7(1), 36–42. <https://doi.org/10.26740/jieet.v7n1.p36-42>



- Juliana, Tongam E Panggabean, & Irwan Jani Tarigan. (2023). Penerapan Metode SAW Untuk Sistem Penunjang Keputusan Pemilihan Guru Terbaik Pada PKMI Binjai. *Jurnal Mahajana Informasi*, 7(2), 151–158. <https://doi.org/10.51544/jurnalmi.v7i2.3598>
- Kelen, Y. P. ., Rema, Y. O. ., & Molo, Y. N. (2022). Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Karyawan Baru Dengan Metode Profile Matching Berbasis Website Studi Kasus: PT.NSS Kefamenanu. *Jurnal Tekno Kompak*, 16(1), 136. <https://doi.org/10.33365/jtk.v16i1.1463>
- Kharisma, I. M., & Wening, N. (2023). Peran Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal E-Bis*, 7(1), 61–80. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i1.1111>
- Putra, D. W. T., & Andriani, R. (2019). Unified Modelling Language (UML) dalam Perancangan Sistem Informasi Permohonan Pembayaran Restitusi SPPD. *Jurnal Teknolf*, 7(1), 32. <https://doi.org/10.21063/jtif.2019.v7.1.32-39>
- Saprudin, R. H. (2023). Implementasi Metode Weighted Produk ( WP ) Sistem Penunjang Keputusan Dalam Menentukan Prestasi Guru. *OKTAL : Jurnal Ilmu Komputer Dan Science*, 2(5), 1466–1472.
- Sari, R., Hamidy, F., & Suaidah. (2021). Sistem Informasi Akuntansi Pehitungan Harga Pokok Produksi pada Konveksi SJM Bandar Lampung. *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi (JTSI)*, 2(1), 65–73. <http://jim.teknokrat.ac.id/index.php/JTSI>
- Setiyani, L. (2021). Desain Sistem: Use Case Diagram Pendahuluan. *Prosiding Seminar Nasional : Inovasi & Adopsi Teknologi 2021, September*, 246–260. <https://journal.uir.ac.id/AUTOMATA/article/view/19517>
- Sujarwo, Y. A., & Ratnasari, A. (2020). Aplikasi Reservasi Parkir Inap Menggunakan Metode Fishbone Diagram dan QR-Code. *Jurnal Sisfokom (Sistem Informasi Dan Komputer)*, 9(3), 302–309. <https://doi.org/10.32736/sisfokom.v9i3.808>
- Sumadhinata, Y. E., & Sari, W. (2023). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Karisma Pamanukan (Studi Kasus Rumah Sakit Karisma Panakukan). *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(1), 649–655. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i1.1494>