

Sistem Pendukung Keputusan Rekrutmen Karyawan Store Associate

Helza Triana¹, Beni Purnama²

Pascasarjana, Magister Sistem Informasi, Universitas Dinamika Bangsa, Jambi

Jl. Jend. Sudirman Thehok-Jambi Telp: 0741-35096 Fax : 35093

Gamedia Jambi, Jl. Sumantri Brojonegoro No.52, Solok Sipin, Kec. Telanaipura, Kota Jambi.

E-mail : helzatriana25@gmail.com¹, benipurnama@unam.ac.id²

Abstract

Employee recruitment is the activity of selecting and determining a number of applicants who have qualified knowledge and skills and get new, qualified employees. Gamedia Jambi is a retail store that provides various types of books, satationary, office supplies, sport equipment, magazines and tabloids. In the new employee recruitment system, Gamedia Jambi bookstore must pay attention to the existing criteria in the company so that a score is obtained that is objective, accurate and in accordance with the application's abilities. Less effective time because recruitment is done manually and the difficulty of eliminating subjective factor from HRD. As for the design and implementation of a decision support system for the requitment of new employees by applying the Profile Matching method. The Profile Matching method os a decision-making process by entering ideal values and knowing the appllicant's abilities because the calculation uses a weighting system. This design aims to assist HRD in recruiting quality employees and in accordance with company criteria. The criteria used are Experience, Knowledge, Appearance, Analyzing Products, Mastering Social Media, and Written Test. The final results of this study overcome problems in employee recruitment at Gamedia Jambi.

Keyword: Decision Support System, Profile Matching, Employee Recruitment, System Modeling, Prototype Design.

Abstrak

Rekrutmen karyawan adalah kegiatan memilih, dan menetapkan sejumlah pelamar yang memiliki ilmu dan kemampuan yang mumpuni serta mendapatkan karyawan baru yang berkualitas. Gamedia Jambi adalah toko retail yang menyediakan berbagai jenis buku, alat tulis, perlengkapan kantor, alat olahraga, majalah dan tabloid. Dalam sistem perekrutan karyawan baru, toko buku Gamedia Jambi harus mempertimbangkan kriteria yang ada di perusahaan agar mendapat nilai yang objektif, akurat dan sesuai dengan kemampuan pelamar. Kurangnya efektifitas waktu karena perekrutan dilakukan dengan cara manual serta sulitnya menghilangkan faktor subjektif dari HRD. Adapun perancangan dan implementasi sistem pendukung keputusan untuk rekrutmen karyawan baru dengan diterapkan metode Profile Matching. Metode Profile Matching adalah proses pengambilan keputusan dengan memasukkan nilai – nilai ideal dan mengetahui kemampuan pelamar karena perhitungannya menggunakan sistem pembobotan. Perancangan ini bertujuan untuk membantu HRD dalam merekrut karyawan – karyawan yang berkualitas dan sesuai kriteria perusahaan. Kriteria yang digunakan adalah Pengalaman, Pengetahuan, Penampilan, Menganalisa Produk, Menguasai Media Sosial, dan Tes Tertulis. Hasil akhir dari penelitian ini mengatasi permasalahan dalam rekrutmen karyawan pada Gamedia Jambi.

Kata Kunci: Sistem Pendukung Keputusan, Profile Matching, Rekrutmen Karyawan, Pemodelan Sistem, Perancangan Prototype.

© 2023 Jurnal MAGISTER SISTEM INFORMASI

1. Pendahuluan

Kemajuan teknologi informasi saat ini dirasakan semakin banyak manfaat dan kegunaannya. Komputer memiliki peran penting dalam peningkatan teknologi informasi. Teknologi informasi ini menggunakan seperangkat komputer untuk mengolah data, sistem jaringan untuk menghubungkan satu komputer dengan komputer yang lainnya sesuai kebutuhan, dan teknologi telekomunikasi digunakan agar dapat disebar dan diakses secara global [1]. Tanpa disadari, peranan teknologi informasi sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan ketelitian, kecepatan, kehandalan, dan ketetapan, sehingga ketelitian, kecepatan, kehandalan, ketepatan, efisiensi dan efektivitas dalam pengolahan data menjadi suatu informasi yang berkualitas dan bernilai akan tercapai.

Dengan perkembangannya teknologi yang semakin canggih mengharuskan adanya inovasi-inovasi baru salah satunya dalam proses pendukung keputusan. Sistem Pendukung Keputusan adalah sistem berbasis komputer yang interaktif, yang membantu menyelesaikan masalah - masalah yang tidak terstruktur dan semi terstruktur [2]. Sistem Pendukung Keputusan dibangun untuk memudahkan perusahaan dalam pengambilan suatu keputusan. Sistem dapat mengambil suatu keputusan dengan mempertimbangkan kriteria -kriteria yang telah ada sebelumnya. Oleh karena itu Sistem Pendukung Keputusan perlu diterapkan untuk memudahkan dalam pengambilan keputusan serta untuk menghindari kesalahan dalam pengambilan keputusan.

Banyak metode yang digunakan untuk membantu dalam proses Sistem Pendukung Keputusan salah satunya adalah Profile Matching. Profile Matching adalah metode yang sering digunakan sebagai mekanisme dalam pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dipenuhi oleh subyek yang diteliti, bukannya tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati [3]. Dengan perkembangan teknologi informasi dalam bisnis saat ini semakin meningkat dan kebutuhan sumber daya manusia pun semakin banyak dibutuhkan. Metode Profile Matching merupakan suatu proses yang sangat penting dalam Sumber Daya Manusia (SDM) dimana, terlebih dahulu haruslah menentukan kompetensi (kemampuan) yang diperlukan oleh suatu jabatan. Kompetensi / kemampuan tersebut haruslah dapat dipenuhi oleh calon pemegang jabatan [4]. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia adalah Rekrutmen.

Menurut Dewi dan Harjoyo [5], Rekrutmen merupakan salah satu upaya dalam mencari Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Pengerahan karyawan yang dilakukan perusahaan melalui cara yang lazim digunakan, tujuannya adalah agar tenaga kerja yang melamar jumlahnya memenuhi harapan seperti yang diinginkan, termasuk kualifikasinya.

Menurut Widyaningrum dan Siswati [6], Dalam proses Rekrutmen bertujuan untuk mengumpulkan kandidat - kandidat terbaik dan sebanyak - banyaknya untuk dipilih yang terbaik. Kandidat - kandidat tersebut bisa berasal dari dalam organisasi maupun dari luar organisasi.

Pt. Gramedia Asri Media adalah anak perusahaan Kelompok Kompas Gramedia yang menyediakan jaringan retail toko buku dengan nama Toko Buku Gramedia di beberapa kota di Indonesia salah satunya Gramedia Jambi. Gramedia Jambi yang merupakan cabang yang ke-68. Gramedia Jambi selain menyediakan buku, Gramedia Jambi juga menyediakan berbagai produk lain seperti alat tulis, perlengkapan kantor, alat olahraga, juga mengelola dan menjual produk majalah dan tabloid, dimana produk majalah dan tabloid ini di supply oleh salah satu unit usaha Kompas Gramedia yaitu Sirkulasi Kompas Gramedia.

Karyawan Gramedia Jambi terutama Store Associate (SOA) rata – rata adalah karyawan kontrak dimana 1 kali kontrak karyawan berjangka 1 tahun dan hanya maksimal 2 kali kontrak, sistem pelaksanaan adalah setiap calon karyawan yang lulus dalam tahap rekrutmen maka akan langsung dikontrak pertama. Di dalam perusahaan ini terkadang ada beberapa karyawan yang habis masa kontrak dan mengundurkan diri sehingga menyebabkan beberapa posisi kosong yang harus segera di isi. Untuk itu perusahaan dalam hal ini perlu mengadakan Rekrutmen.

Dalam hal rekrutmen karyawan, HRD mengalami kesulitan dalam mencari dan menentukan karyawan baru yang tepat sesuai dengan kriteria – kriteria tertentu. Hal ini membuat proses rekrutmen yang dimulai dari pengolahan data calon karyawan baru hingga menentukan karyawan menjadi kurang efektif karena

masih menggunakan perkiraan dan penilaian manual sehingga proses rekrutmen tidak mendapatkan karyawan yang tepat.

Proses rekrutmen yang berjalan saat ini biasanya HRD melakukan penyebaran info lowongan pekerjaan di sosial media, setelah beberapa dokumen lamaran pekerjaan yang diterima oleh HRD tahap selanjutnya HRD melakukan pengumpulan calon karyawan untuk melakukan tes tertulis. Tahap selanjutnya HRD melakukan wawancara dihari berikutnya untuk mengetahui pengalaman yang dimiliki oleh calon karyawan, HRD juga menanyakan beberapa pertanyaan bertujuan untuk mengetahui pengetahuan calon karyawan tentang perusahaan, menanyakan calon karyawan tersebut bagaimana cara menganalisa produk sehingga bisa menjual produk sebanyak – banyaknya dan HRD juga harus menilai penampilan calon karyawan agar terlihat rapi pada saat berinteraksi pada customer. Setiap proses tersebut HRD melakukan penilaian untuk dilakukan perhitungan yang dilakukan HRD secara manual agar HRD mendapatkan keputusan pemilihan calon karyawan yang cocok sesuai kriteria yang dibutuhkan perusahaan.

Pengolahan data untuk pemilihan keputusan dalam penyeleksian karyawan baru masih dilakukan secara manual tanpa bantuan teknologi. Pada penelitian ini penulis memberikan solusi dalam penyeleksian karyawan baru dengan membuat Sistem Pendukung Keputusan menggunakan metode Profile Matching, merupakan proses perbandingan antara kompetensi individu kedalam kompetensi jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (disebut juga gap), semakin kecil gap yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar yang berarti memiliki peluang lebih besar untuk karyawan menempati posisi tersebut.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Penelitian Sebelumnya

Penelitian pertama yang dilakukan oleh Rudi Budi Agung, Ratna Rahmawati Rahayu, dan Dhandy Alviansyah berjudul Rancangan Bangun Sistem Informasi Pendukung Keputusan Proses Seleksi Rekrutmen Karyawan Baru Store Associate Dengan Menggunakan Metode Profile Matching Studi Kasus: PT. Gramedia Asri Media [7]. Membangun Sistem Pendukung Keputusan untuk rekrutmen karyawan baru dengan metode Profile Matching sangat membantu perusahaan dalam mengelola rekrutmen karyawan jabatan store associate dengan lebih efisien dan sesuai kriteria perusahaan. Kriteria yang akan digunakan adalah Tes Psikotes Online, Wawancara HRD, dan Wawancara Supervisor. Hasil akhir dari penelitian ini mengatasi permasalahan dalam rekrutmen karyawan jabatan store associate pada PT. Gramedia Asri Media. Dengan adanya Sistem seleksi rekrutmen karyawan baru Store Associate pada PT. Gramedia Asri Media memudahkan pelamar dalam mengetahui lowongan kerja terbaru dan memudahkan dalam mengikuti rekrutmen dikarenakan semua tes seleksi menggunakan website dengan sistem online sehingga tidak perlu datang langsung ke kantor ataupun cabang toko sehingga proses rekrutmen akan lebih cepat dan efisien.

Sedangkan penelitian kedua di lakukan oleh Joko Kuswanto berjudul Penerimaan Karyawan Baru Menggunakan Metode Profile Matching [8]. Program sistem pendukung keputusan penerimaan karyawan baru ini bisa dijadikan alternatif bagi instansi untuk membantu dan mempermudah dalam proses pengambilan keputusan serta memberikan solusi atas permasalahan yang dihadapi. Proses penilaian juga lebih cepat dan diberikan kebebasan kepada pengguna untuk memilih calon karyawan yang akan dinilai. Persentase core dan secondary faktor serta presentase ranking dari setiap aspeknya dapat diubah sesuai dengan kebutuhan.

Penelitian sejenis ketiga di lakukan oleh Sindhu Rakasiwi, Haryo Kusumo, dan Indra Laila berjudul Sistem Pendukung Keputusan Rekrutmen Karyawan Dengan Menggunakan Metode Profile Matching Berbasis Web [9]. Dalam merancang sistem yang akan dibuat, penulis menggunakan PHP MyAdmin dan Database MySQL berbasis multiuser ini dapat mempermudah dalam melakukan perhitungan dari hasil penilaian dan pengarsipan data karena semua data terpusat pada satu database sehingga user mendapatkan informasi yang cepat dan tepat. Keuntungan yang terdapat pada rancangan sistem baru ini bagi calon karyawan adalah memudahkan calon karyawan untuk melakukan registrasi tanpa harus datang ke perusahaan untuk mengirim berkas lamaran pekerjaan dan calon karyawan dapat melihat pengumuman hasil dari rekrutmen tersebut. Keuntungan yang terdapat pada rancangan sistem baru ini bagi admin / HRD adalah memudahkan admin / HRD dalam melakukan penilaian kepada calon karyawan.

Persamaan penelitian diatas dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah:

1. Membahas tentang Sistem Pendukung Keputusan rekrutmen karyawan menggunakan metode Profile Matching.
2. Merancang sebuah Sistem Pendukung Keputusan dan mengimplementasikan rancangan kedalam bentuk program berbasis web.

Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah:

1. Kriteria yang peneliti gunakan dalam proses seleksi yaitu Pengalaman, Pengetahuan, Penampilan, Menganalisa Produk, Menguasai Media Sosial, dan Tes Tertulis.
2. Peneliti hanya menyediakan fitur perhitungan menggunakan metode Profile Matching dan laporan hasil perhitungan nilai rekrutmen karyawan baru, yang dapat menggunakan sistem tersebut hanya HRD dan Store Manager.
3. Objek penelitian adalah Gramedia Jambi.
4. Dalam perancangan sistem metode yang digunakan peneliti adalah metode *warterfall*.

2.2 Rekrutmen Karyawan

Rekrutmen suatu proses menarik orang lain pada suatu waktu tertentu dengan kualifikasi untuk melamar pekerjaan ke perusahaan. Pelamar yang paling dekat dengan spesifikasi pekerjaan (job specification) yang akan dipilih. Maka, proses rekrutmen dimulai ketika pimpinan menyatakan adanya kebutuhan akan karyawan baru. Spesifikasi pekerjaan ini mencantumkan latar belakang, pengalaman dan keterampilan yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan tugas secara efektif dan efisien dalam suatu posisi. Rekrutmen adalah kegiatan identifikasi dan membuat calon pekerja tertarik untuk mengisi pekerjaan, baik yang tersedia sekarang, maupun yang akan datang. Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi.[12] Rekrutmen merupakan hal yang penting dalam perusahaan, jika dalam proses rekrutmen berjalan dengan baik dan lancar maka banyak calon karyawan yang akan mengikuti lamaran perusahaan. Semakin banyaknya lamaran yang masuk dalam perusahaan maka perusahaan dapat memilih yang terbaik karena peluang untuk mendapatkan karyawan yang berkompeten akan semakin terbuka lebar.

3. Metodologi

3.1 Tahapan Profile Matching

Berikut ini adalah langkah – langkah penyelesaian menggunakan metode Profile Matching [13] adalah :

1. Pemetaan Gap Kompetensi
Gap yang dimaksud adalah perbedaan antara profil jabatan ideal dengan profil karyawan.
GAP = Profil Karyawan – Profil Jabatan(1)
2. Setelah diperoleh nilai GAP selanjutnya diberikan bobot untuk masing nilai GAP.
Pada tahap pembobotan, akan ditentukan bobot nilai masing – masing aspek dengan menggunakan bobot nilai yang telah ditentukan pada masing – masing aspek itu sendiri.

Tabel 1. Pembobotan Nilai GAP

No	Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	5	Tidak ada selisih (kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan)
2	1	4,5	Kompetensi Individu kelebihan 1 tingkat
3	-1	4	Kompetensi Individu kurang 1 tingkat
4	2	3,5	Kompetensi Individu kelebihan 2 tingkat
5	-2	3	Kompetensi Individu kurang 2 tingkat
6	3	2,5	Kompetensi Individu kelebihan 3 tingkat
7	-3	2	Kompetensi Individu kurang 3 tingkat
8	4	1,5	Kompetensi Individu kelebihan 4 tingkat
9	-4	1	Kompetensi Individu kurang 4 tingkat

3. Pengelompokan *Core Factor* dan *Secondary Factor*
Setelah menentukan bobot nilai gap kriteria yang dibutuhkan, kemudian tiap kriteria dikelompokkan lagi menjadi dua kelompok yaitu Core Factor dan Secondary Factor.

Core Factor merupakan aspek (kompetensi) yang paling berpengaruh dalam kenaikan jabatan. Untuk menghitung core factor digunakan rumus:

$$NCF = \frac{ENC}{EIC} \dots\dots\dots(2)$$

Keterangan :

NCF = Nilai rata – rata *core factor*

NC = Jumlah total nilai *core factor*

IC = Jumlah item *core factor*

Secondary Factor adalah item – item selain aspek yang ada pada core factor untuk menghitung *secondary factor* digunakan rumus.

$$NSF = \frac{ENS}{EIS} \dots\dots\dots(3)$$

Keterangan :

NSF = Nilai rata – rata *secondary factor*

NS = Jumlah total nilai *secondary factor*

IS = Jumlah item *secondary factor*

4. Perhitungan Nilai Total

Dari hasil perhitungan setiap aspek diatas kemudian dihitung nilai total berdasarkan presentase dari core factor dan secondary factor yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap – tiap profil. Perhitungan nilai total dapat ditunjukkan pada rumus dibawah ini :

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

Keterangan :

NCF = Nilai rata – rata core factor

NSF = Nilai rata – rata secondary factor

N = Nilai total

(x)% = Nilai persen yang diinput untuk masing – masing aspek.

3.2 Perhitungan Profile Matching

1. Menentukan Kriteria dan Bobot yang akan digunakan.

Kriteria dan bobot yang digunakan didapat dari hasil wawancara dengan HRD Gramedia Jambi dengan persetujuan Supervisor dan Store Manager yang akan digunakan untuk melakukan perhitungan penilaian untuk pemilihan rekrutmen calon karyawan dengan kriteria yang telah ditentukan perusahaan.

Tabel 2. Kriteria

No	Kode Kriteria	Kriteria	Bobot Nilai	Jenis
1	K1	Pengalaman	5	Core Factor
2	K2	Pengetahuan	5	Core Factor
3	K3	Penampilan	3	Core Factor
4	K4	Menganalisa Produk	4	Core Factor
5	K5	Menguasai Media Sosial	3	Secondary Factor
6	K6	Tes Tertulis	2	Secondary Factor

2. Menentukan rating penilaian

Dengan adanya kriteria dan bobot yang ada akan digunakan, langkah selanjutnya adalah menentukan penilaian untuk masing – masing kriteria. Yang dimulai untuk nilai bobot K1 – K5 yang memiliki nilai yang sama.

Tabel 3. Pembobotan K1 – K5

Nilai Wawancara	Bobot
Kurang	1
Cukup	3
Baik	5

Selanjutnya untuk menentukan nilai bobot kriteria tes tertulis (K6).

Tabel 4. Pembobotan K6

Nilai Tertulis	Bobot
Nilai < 30	1
Nilai 31 – 70	3
Nilai >70	5

3. Melakukan penilaian awal pelamar

Berikut contoh sample data pelamar yang telah mengikuti seleksi rekrutmen, berdasarkan persyaratan. adapun kriteria yang telah ditentukan yaitu Pengalaman (K1), Pengetahuan (K2), Penampilan (K3), Menganalisa Produk (K4), Menguasai Sosmed (K5), Tes Tertulis (K6).

Tabel 5. Sample Data Pelamar

No	Nama Karyawan	Kriteria					
		K1 Pengalaman	K2 Pengetahuan	K3 Penampilan	K4 Menganalisa Produk	K5 Menguasai Sosmed	K6 Tes Tertulis
1	Putri Anggraini	3 Tahun sudah pernah bekerja	Cukup	Menarik	Cukup	Cukup	75
2	Khoiril Ikhsan	1 Tahun sudah pernah bekerja	Cukup	Menarik	Cukup	Kurang	80
3	Rika Maysari	2 Tahun sudah pernah bekerja	Baik	Cukup Menarik	Cukup	Cukup	50
4	Diana Ramadhona	1 Tahun sudah pernah bekerja	Cukup	Cukup Menarik	Cukup	Cukup	90
5	Rama Gusrial	3 Tahun sudah pernah bekerja	Baik	Menarik	Cukup	Cukup	20

Berikut adalah data pelamar yang telah mengikuti seleksi rekrutmen dan sudah di berikan bobot penilaian kriteria oleh HRD. Untuk menjelaskan bagaimana proses perhitungan penilaian rekrutmen pelamar untuk menggunakan metode Profile Matching.

Tabel 6. Penilaian Data Pelamar

No	Nama Karyawan	Kriteria					
		K1	K2	K3	K4	K5	K6
1	Putri Anggraini	5	3	5	3	3	5
2	Khoiril Ikhsan	3	3	5	3	1	5
3	Rika Maysari	5	5	3	3	3	3
4	Diana Ramadhona	3	3	3	3	3	5
5	Rama Gusrial	5	5	5	3	3	1

Berikut ini adalah langkah – langkah penyelesaian menggunakan metode Profile Matching adalah :

1. Pemetaan GAP Kompetensi

Pada tahap ini akan ditentukan bobot nilai masing – masing aspek dengan menggunakan bobot nilai yang telah ditentukan bagi masing – masing aspek itu sendiri.

Gap = Profil Karyawan – Profil Jabatan(1).

Tabel 7. GAP

No	Nama Karyawan	Kriteria					
		K1	K2	K3	K4	K5	K6
1	Putri Anggraini	5	3	5	3	3	5
2	Khoiril Ikhsan	3	3	5	3	1	5
3	Rika Maysari	5	5	3	3	3	3
4	Diana Ramadhona	3	3	3	3	3	5
5	Rama Gusrial	5	5	5	3	3	1
Kriteria Perusahaan		5	5	3	4	3	2

1	Putri Anggraini	0	-2	2	-1	0	3
2	Khoiril Ikhsan	-2	-2	2	-1	-2	3
3	Rika Maysari	0	0	0	-1	0	1
4	Diana Ramadhona	-2	-2	0	-1	0	3
5	Rama Gusrial	0	0	2	-1	0	-1

2. Setelah diperoleh nilai GAP selanjutnya diberikan bobot untuk masing nilai GAP Langkah berikutnya melakukan pencocokan dengan tabel bobot gap hasil gap dari pengurangan profil karyawan dan profil jabatan dan bila dicocokkan dengan kolom selisih gap pada tabel pembobotan nilai gap.

Table 8. Pembobotan Nilai GAP

No	Kode Kriteria	Kriteria	Bobot Nilai	Jenis
1	K1	Pengalaman	5	Core Factor
2	K2	Pengetahuan	5	Core Factor
3	K3	Penampilan	3	Core Factor
4	K4	Menganalisa Produk	4	Core Factor
5	K5	Menguasai Media Sosial	3	Secondary Factor
6	K6	Tes Tertulis	2	Secondary Factor

Berdasarkan tabel diatas pembobotan nilai gap maka dapat didapat bobot nilai dari masing – masing kriteria sebagai berikut.

Tabel 9. Pemetaan GAP Kompetensi

No	Nama Karyawan	Kriteria					
		K1	K2	K3	K4	K5	K6
1	Putri Anggraini	0	-2	2	-1	0	3
2	Khoiril Ikhsan	-2	-2	2	-1	-2	3
3	Rika Maysari	0	0	0	-1	0	1
4	Diana Ramadhona	-2	-2	0	-1	0	3
5	Rama Gusrial	0	0	2	-1	0	-1
Bobot Nilai GAP							
1	Putri Anggraini	5	3	3,5	4	5	2,5
2	Khoiril Ikhsan	3	3	3,5	4	3	2,5
3	Rika Maysari	5	5	5	4	5	4,5
4	Diana Ramadhona	3	3	5	4	5	2,5
5	Rama Gusrial	5	5	3,5	4	5	4

3. Perhitungan dan pengelompokkan Core Factor dan Secondary Factor Setelah menentukan bobot nilai gap untuk setiap aspek yang dibutuhkan, kemudian tiap aspek dikelompokkan lagi menjadi 2 kelompok, yaitu Core Factor daan Secondary Factor. Core Factor merupakan aspek (kompetensi) yang paling berpengaruh dalam kenaikan jabatan.

a. Perhitungan Core Factor (K1 – K2)

Untuk menghitung core factor digunakan rumus :

$$NCF = \frac{ENC}{EIC} \dots\dots\dots(2)$$

Keterangan :

NCF = Nilai rata – rata core factor

NC = Jumlah total nilai core factor

IC = Jumlah item core factor

Dapat dilakukan perhitungan Core Factor dari masing – masing bobot nilai setiap kriteria yaitu sebagai berikut :

$$NCF \text{ (Putri Anggraini)} = \frac{5 + 3 + 3,5 + 4}{4} = 3.88$$

$$NCF \text{ (Khoiril Ikhsan)} = \frac{3 + 3 + 3,5 + 4}{4} = 3.38$$

Dan untuk selanjutnya digunakan cara yang sama.

b. Perhitungan *Secondary Factor* (K5-K6)

Untuk menghitung *secondary factor* digunakan rumus :

$$NSF = \frac{\sum NS}{IS} \dots\dots\dots(3)$$

Keterangan :

NSF = Nilai rata – rata *secondary factor*

NS = Jumlah total nilai *secondary factor*

IS = Jumlah item *secondary factor*

Dapat dilakukan perhitungan *Secondary Factor* dari masing – masing bobot nilai setiap kriteria yaitu sebagai berikut :

$$NCF \text{ (Putri Anggraini)} = \frac{5+2.5}{2} = 3.75$$

$$NCF \text{ (Khoiril Ikhsan)} = \frac{3+2.5}{2} = 2.75$$

Dan untuk selanjutnya digunakan cara yang sama.

Tabel 10. *Pengelompokan Core Factor dan Secondary Factor*

No	Nama Karyawan	Nilai Bobot						Core Factor	Secondary Factor
		K1	K2	K3	K4	K5	K6		
1	Putri Anggraini	5	3	3.5	4	5	2.5	3.88	3.75
2	Khoiril Ikhsan	3	3	3.5	4	3	2.5	3.38	2.75
3	Rika Maysari	5	5	5	4	5	4.5	4.75	4.75
4	Diana Ramadhona	3	3	5	4	5	2.5	3.75	3.75
5	Rama Gusrial	5	5	3.5	4	5	4	4.38	4.5

2. Perhitungan Nilai Total

Dari hasil perhitungan dari setiap aspek diatas kemudian dihitung nilai total berdasarkan presentasi dari *Core Factor* dan *Secondary Factor* yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap – tiap profil. Perhitungan dapat dilihat pada rumus dibawah ini :

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

Keterangan :

NCF = Nilai rata – rata core factor

NSF = Nilai rata – rata secondary factor

N = Nilai total

(x)% = Nilai persen yang diinput untuk masing – masing aspek.

Dilakukan perhitungan nilai total dari masing – masing aspek setiap alternatif, dimana ditentukan 60% untuk *Core Factor* dan 40% untuk *Secondary Factor*.

$$\text{Putri Anggraini} = (60\% * 3.88) + (40\% * 3.75) = 3.83$$

$$\text{Khoiril Ikhsan} = (60\% * 3.38) + (40\% * 2.75) = 3.13$$

Dan selanjutnya dilakukan cara yang sama.

Dari hasil perhitungan nilai total maka hasil akhir tersebut diurutkan dari yang tertinggi sampai dengan yang terendah. Untuk mengetahui siapa yang layak diterima menjadi karyawan di Gramedia Jambi.

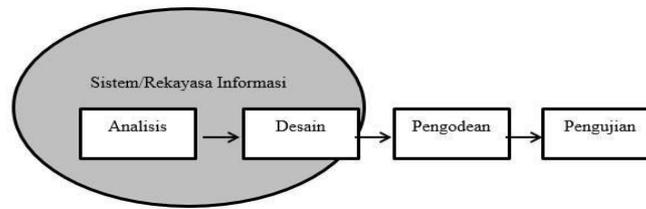
Tabel 11. *Perangkingan*

No	Nama Karyawan	Core Factor (60%)	Secondary Factor (40%)	Total Nilai
1	Rika Maysari	4.75	4.75	4.75
2	Rama Gusrial	4.375	4.5	4.425
3	Putri Anggraini	3.875	3.75	3.825
4	Diana Ramadhoni	3.75	3.75	3.75
5	Khurul Ikhsan	3.375	2.75	3.125

3.3 *Perancangan Sistem*

3.3.1 Metode Pengembangan Sistem

Peneliti menggunakan model air terjun (Waterfall) dalam tahap pengembangan sistem dikarenakan pengaplikasiannya mudah dan sistematis. Adapun model Waterfall yang digunakan.

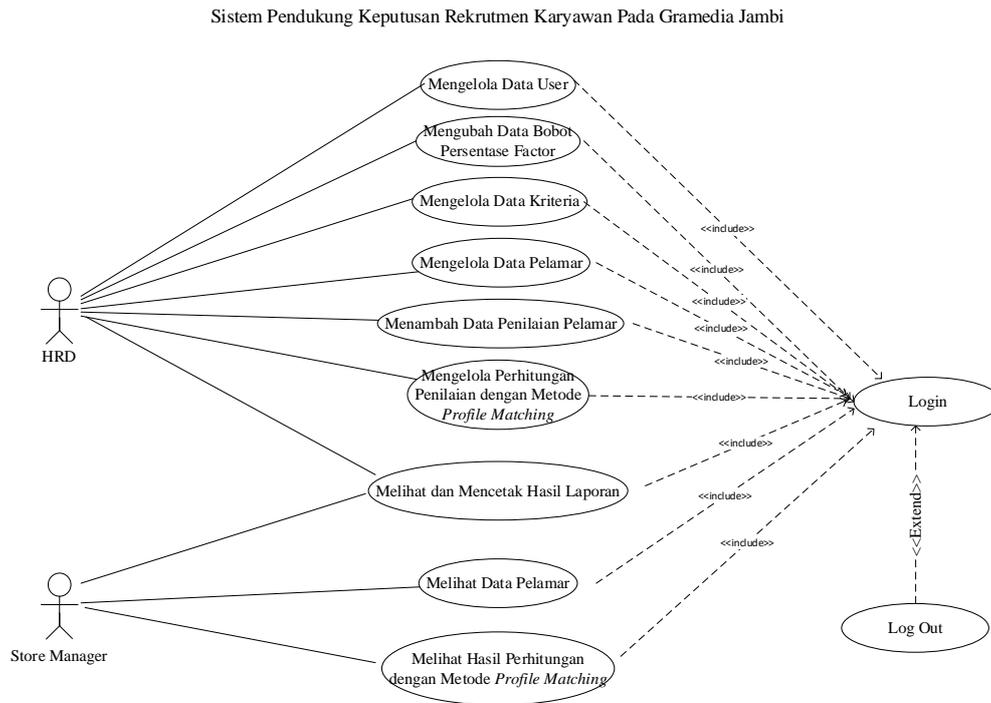


Gambar 1. Model Waterfall [14]

1. Analisis Kebutuhan Perangkat Lunak
Proses pengumpulan kebutuhan dilakukan secara intensif untuk mespesifikasikan kebutuhan perangkat lunak agar dapat dipahami perangkat lunak seperti apa yang dibutuhkan oleh *user*. Spesifikasi kebutuhan perangkat lunak pada tahap ini perlu untuk didokumentasikan.
2. Desain
Desain perangkat lunak adalah proses multi langkah yang fokus pada desain pembuatan program perangkat lunak termasuk struktur data, arsitektur perangkat lunak, representasi antarmuka, dan prosedur pengodean. Tahap ini mentranslasi kebutuhan perangkat lunak dari tahap analisis kebutuhan ke representasi desain agar dapat diimplementasikan menjadi program pada tahap selanjutnya. Desain perangkat lunak yang dihasilkan pada tahap ini juga perlu didokumentasikan.
3. Pembuatan Kode Program
Desain harus ditranslasikan kedalam program perangkat lunak. Hasil dari tahap ini adalah program komputer sesuai dengan desain yang telah dibuat pada tahap desain.
4. Pengujian
Pengujian fokus pada perangkat lunak secara dari segi logik dan fungsional dan memastikan bahwa semua bagian sudah diuji. Hal ini dilakukan untuk meminimalisir kesalahan (*error*) dan memastikan keluaran yang dihasilkan sesuai dengan yang diinginkan.

3.3.2 Use Case Diagram

Use case diagram yang dibuat untuk menggambarkan sistem yang baru. Use case memiliki 2 aktor yaitu HRD dan Store Manager.

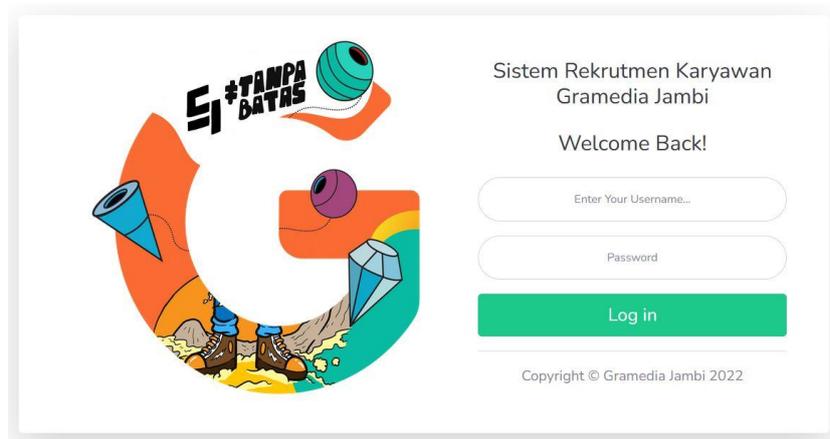


Gambar 2. Use Case Diagram

4. Hasil Dan Pembahasan

4.1 Login

Halaman *login* menampilkan form yang berisikan kolom nama user dan password yang diisi untuk dapat masuk ke halaman utama atau dashboard.



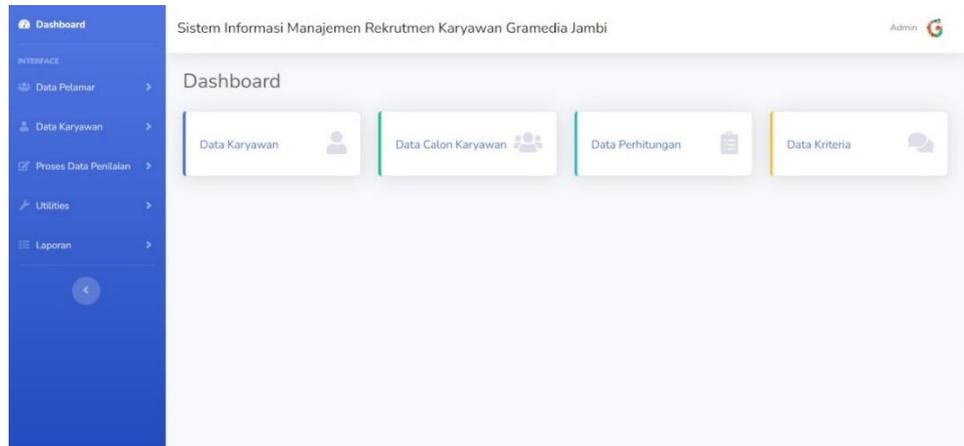
Gambar 3. Halaman Login

4.2 Halaman Utama atau Dashboard

Halaman utama atau dashboard merupakan halaman yang menampilkan halaman awal sistem yang terdapat beberapa menu yang digunakan antara lain :

1. Menu Data Pelamar berfungsi untuk menginput data lengkap calon karyawan
2. Menu Data Karyawan berfungsi untuk berfungsi untuk mengedit data calon karyawan yang telah diinput dan menginput nilai hasil tes wawancara calon karyawan.
3. Menu Proses Data Penilaian berfungsi untuk menampilkan hasil detail perhitungan menggunakan metode *Profile Matching*.

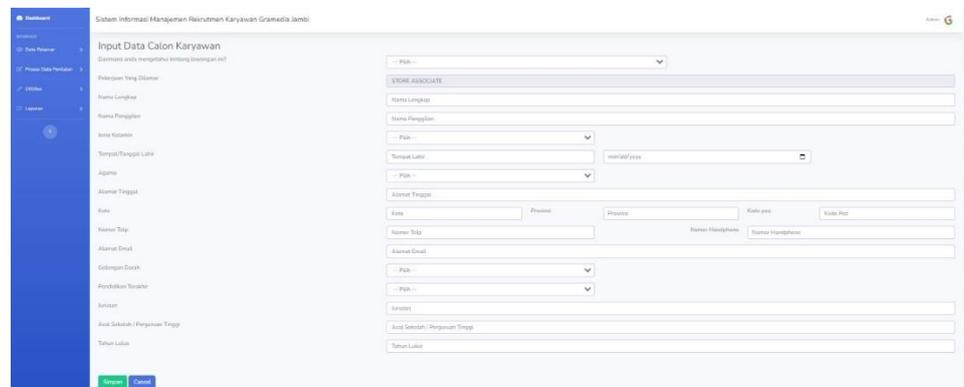
4. Menu Utilities terdapat sub menu data kriteria yang berfungsi menginput nilai kriteria perusahaan digunakan untuk data perhitungan dan sub menu data fator yang berfungsi menginput nilai factor yang telah ditentukan oleh perusahaan yang digunakan untuk perhitungan perbandingan data.
5. Menu Laporan berfungsi menampilkan laporan jumlah data calon karyawan dan laporan hasil perhitungan *Profile Matching*.



Gambar 4. Halaman Utama atau Dashboard

4.3 Halaman Input Data Pelamar

Halaman input data pelamar merupakan halaman yang menampilkan form pelamar yang digunakan untuk menambah data pelamar pada sistem.



Gambar 5. Halaman Input Data Pelamar

4.4 Halaman Perhitungan Penilaian dengan Metode Profile Matching

Halaman Perhitungan Penilaian dengan Metode Profile Matching merupakan halaman yang menampilkan perhitungan data nilai yang digunakan untuk melihat hasil perhitungan pada sistem.

Kode	Nama	Pengalaman	Pengetahuan	Penampilan	Menganalisa Produk	Menguasai Medsos	Tes Tertulis
1	Putri Anggraini	5	3	5	3	3	5
10	Rara Natasya	3	3	5	3	1	3
11	Junaldi	5	3	5	3	1	3
12	Reno Setiawan	3	3	5	3	1	3
13	Shohibul Shodiq	5	3	5	5	5	3
14	Yani Kurniawan	3	3	3	3	5	3
15	Melinda Eka	5	3	5	5	3	3
16	pristi	3	1	5	3	3	3
17	Yohandes Syahputra	5	3	5	1	3	3
18	Rian Samudra	3	3	3	1	3	3
19	Anggi Jerori	3	3	5	3	3	3
2	Khoiril Ikhsan	3	3	5	3	1	5

Gambar 6. Halaman Perhitungan Penilaian dengan Metode Profile Matching

4.5 Laporan Hasil Perhitungan

Implementasi output laporan data penilaian menampilkan informasi mengenai data – data penilaian calon karyawan pada Gramedia Jambi.

Kode	Nama	Pengalaman	Pengetahuan	Penampilan	Menganalisa Produk	Menguasai Medsos	Tes Tertulis
1	Putri Anggraini	5	3	5	3	3	5
10	Rara Natasya	3	3	5	3	1	3
11	Junaldi	5	3	5	3	1	3
12	Reno Setiawan	3	3	5	3	1	3
13	Shohibul Shodiq	5	3	5	5	5	3
14	Yani Kurniawan	3	3	3	3	5	3
15	Melinda Eka	5	3	5	5	3	3
16	pristi	3	1	5	3	3	3
17	Yohandes Syahputra	5	3	5	1	3	3
18	Rian Samudra	3	3	3	1	3	3
19	Anggi Jerori	3	3	5	3	3	3
2	Khoiril Ikhsan	3	3	5	3	1	5
20	Susanto	5	3	5	3	3	3
21	Eva Novita	3	3	5	3	1	3
22	Seiimat Purwandi	5	5	1	3	3	3
23	Nada Anggita	3	3	3	3	3	5
24	Iham Saputra	1	5	5	3	5	3
25	Dandi Aditya Ramadhan	3	5	5	3	5	5
26	Sisi Novriyanti	5	3	5	3	5	3
27	Robi Prasetyo	3	5	5	3	5	3
28	Fahmi	5	3	5	3	5	3
29	Iga Kurniawan	3	3	5	3	3	3
3	Rika Mayasari	5	5	3	3	3	3
30	Fuji Wulien	3	5	3	3	1	3
31	Nadia Fitriani	1	3	5	5	1	3
32	Nita	5	3	5	3	3	3
33	Tri Ratna	3	5	3	1	5	1
34	Vani Daa	3	3	5	1	3	3
35	Ada Ardiansyah	5	3	5	1	3	3
36	Anmad Dwi	3	1	5	1	3	1
37	Devi Siti	5	3	5	5	3	3

Gambar 7. Laporan Hasil Perhitungan

4.6 Laporan Data Calon Karyawan

Implementasi output laporan data calon karyawan ini menampilkan informasi mengenai data – data calon karyawan pada Gramedia Jambi.

GRAMEDIA JAMBI
JL. SOEMATRIROJONEGORO 52 KEBUN JERUK SOLOK SIPIN TELANAI PURA

Tanggal Cetak
Tanggal : 06/09/2023
Jam : 12:03:34

Laporan Data Calon

No	Namalengkap	Posisi Yang Dilamar	Alamat	No Handphone	Pendidikan
1	Furi Anggraini	BOOK STORE ASSOCIATE	Jl. Naskah I No. 54	085223009029	SMA/SMK
2	Khopri Ikhlan	STATIONERY STORE ASSOCIATE	Kebun Kopi	081323749555	SMA/SMK
3	Rika Mayasari	CUSTOMER SERVICE OFFICE	Mayang	085223902330	S1
4	Diana Ramadhoni	CASHIER	Sipin	081323753659	SMA/SMK
5	Rama Guarial	BOOK STORE ASSOCIATE	Sipin	081323986400	SMA/SMK
6	Debby Oktahamella	CASHIER	Mendalo	081323712712	D3
7	Septiana Rahayu	CASHIER	Telana'i	081323600975	SMA/SMK
8	Povi Anantika	CASHIER	Telana'i	08122961310	SMA/SMK
9	Franciscus	STATIONERY STORE ASSOCIATE	Mendalo	081389451100	SMA/SMK
10	Rara Natasya	-- PIS --	Telana'i	085223784825	D3
11	Junaldi	BOOK STORE ASSOCIATE	Telana'i	085223247579	SMA/SMK
12	Reno Setiawan	ENTRY DATA PROCESSING	Mayang	085223848602	S1
13	Shohibul Shodik	BOOK STORE ASSOCIATE	Keran'i	085202748226	SMA/SMK
14	Yani Kurniawan	CASHIER	Beringin	081323728433	SMA/SMK

Gambar 8. Laporan Data Calon Karyawan

5. Kesimpulan

5.1 Simpulan

Setelah melakukan penelitian dan analisis untuk Sistem Pendukung Keputusan Rekrutmen Karyawan pada Gramedia Jambi, maka peneliti mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Sistem yang sedang berjalan pada Gramedia Jambi saat ini, pengolahan data untuk pemilihan keputusan dalam penyeleksian karyawan baru masih dilakukan secara manual tanpa bantuan teknologi sehingga terjadi beberapa kendala, yaitu proses penentuan pemilihan calon karyawan harus memerlukan waktu yang cukup lama dan terkadang penentuan calon karyawan kurang transparan sehingga kurangnya efektifitas karena perekrutan dilakukan secara manual serta sulitnya menghilangkan faktor subjektif dari HRD.
2. Sistem Pendukung Keputusan Rekrutmen Karyawan pada Gramedia Jambi dirancang menggunakan bahasa pemrograman PHP, Framework CodeIgniter, database MySQL, dan untuk penyeleksian menggunakan metode Profile Matching, sehingga dapat menghasilkan proses pengambilan keputusan seleksi penerimaan karyawan baru yang sesuai dengan standarisasi yang telah ditentukan oleh perusahaan secara cepat dan tepat dan memiliki tampilan sistem yang sangat mudah untuk digunakan.
3. Sistem Pendukung Keputusan Rekrutmen Karyawan yang peneliti rancang memiliki kelebihan yaitu, kriteria dapat ditambah maupun diubah serta bobot yang dapat diubah sesuai dengan kebutuhan yang ada, sistem dapat mengurangi resiko kehilangan data yang telah diinput karena telah disimpan kedalam database, hasil seleksi merupakan keluaran yang dihasilkan oleh sistem akan tetapi hasil akhir tetap berada pada keputusan store manager.

5.2 Saran

Setelah melakukan penelitian Sistem Pendukung Keputusan Rekrutmen Karyawan pada Gramedia Jambi, maka penelitian mencoba memberikan saran – saran diantaranya sebagai berikut :

1. Pengembangan penelitian lebih lanjut pada sistem agar dapat dikembangkan dengan menambahkan metode Sistem Pendukung Keputusan yang lain sehingga dapat memberikan perbandingan untuk hasil rekomendasi yang diberikan lebih tepat.
2. Bagi pengembang sistem selanjutnya dapat menambahkan fitur – fitur yang dibutuhkan seperti aktivitas seleksi dibuat secara online agar mempermudah pelamar dalam mengetahui lowongan kerja terbaru, dan mempermudah dalam mengikuti rekrutmen dikarenakan semua tes seleksi menggunakan website dengan sistem online sehingga tidak perlu datang langsung ke kantor sehingga proses rekrutmen akan lebih cepat dan efisien.

6. Daftar Pustaka

- [1] Benge, Maximilianus; dkk. 2021. Aplikasi Penentuan Kelayakan Penerima Kredit Pada Kpdit Swasti Sari Menggunakan Metode Profile Matching. Jurnal of Computer Engineering System and Science, Vol 6 No. 1 Januari 2021. Kupang : Universitas Katolik Widya Mandira Kupang.

- [2] Cholikh, Cecep Abdul. 2021. Perkembangan Teknologi Informasi Komunikasi/ICT Dalam Berbagai bidang. *Jurnal Fakultas Teknik*, Vol. 2 No. 2 Mei 2021. Universitas Islam Al-Ihya Kuningan,
- [3] Dewi, Desilia Purnama; & Harjoyo. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang : Penerbit UNPAM Press.
- [4] Kuswanto, Joko. 2020. Penerimaan Karyawan Menggunakan Metode Profile Matching. *Jurnal Ilmiah Sistem Informasi, Teknologi Informasi dan Sistem Komputer*, Vol 15, No. 2, Oktober 2020. Jambi : Universitas Dinamika Bangsa Jambi.
- [5] Keintjem, Tessany; dkk. 2022. Development Of Integradet Work Lecture Information System Module. *Jurnal Teknik Informatika* Vol 17 No. 1 Januari – Maret 20
- [6] Limbong, Tonni; dkk. 2020. *Sistem Pendukung Keputusan : Metode & Implementasi*. Penerbit : Yayasan Kita Menulis.
- [7] Ningsih, Ratih Hendra; & Utami, Dina Maulina. 2021. *Prosedur Rekrutmen Karyawan Pada PT. CS2 Pola Shat Bogor*. Sukabumi : Politeknik Sukabumi.
- [8] Rakasiwi, Sindhu; dkk. 2021. Sistem Pendukung Keputusan Rekrutmen Karyawan Dengan Menggunakan Metode Profile Matching Berbasis Web. *Jurnal Sains dan Manajemen*, Vol 9 No. 2 September 2021.
- [9] Rosa A. S; & M. Shallahuddin. 2016. *Rekayasa Perangkat Lunak Terstruktur dan Berorientasi Objek*. Bandung : Penerbit Informatika Bandung.
- [10] Sari, Febrina. 2018. *Metode Dalam Pengambilan Keputusan*. Yogyakarta : Penerbit Deepublish.
- [11] Setyaningsih, Wiji. 2015. *Konsep Sistem Pendukung Keputusan*. Malang : Penerbit Yayasan Edelweis.
- [12] Sari, Febrina. 2018. *Metode Dalam Pengambilan Keputusan*. Yogyakarta : Penerbit Deepublish.
- [13] Warasto. 2016. Sistem Pendukung Keputusan Evaluasi Kinerja Mahasiswa Dengan Metode Profile. *Jurnal Informatika*, Vol 10 No. 1 Januari 2016. Yogyakarta : Magister Fakultas Tekni Informatika, UII.
- [14] Widyaningrum, Mahmudah Enny; & Siswati, Endang. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Penerbit Ubhara Manajemen Press.