



Penerimaan Karyawan Baru Menggunakan Metode Profile Matching

Joko Kuswanto

Prodi Informatika, Universitas Baturaja, Jl. Ki Ratu Penghulu Karang Sari No. 02301 Baturaja, OKU, Sumatera Selatan, Indonesia.

ABSTRACT

Company or agencies can run and grown up with the labor or employees who have the ability in accordance with the need a clue who these company or agencies. In this case the recruitment process for employees can be transferred to various criteria and the ability of indispensable. The selection process used to assess the relative servant candidates so that the capabilities of quality or the number of civil servants. To overcome these issues researchers conducted the design and manufacture of systems of supporting the decision the reception of new employees. .Methods used in the research uses a method of profile matching. The program designed by the profile matching and design system The assessment by using the method profile matching produce information ranking of final score.. The decision support system for a new entry that would be an alternative for agencies to help ease in the decision-making process and provide solutions to problems. The evaluation process also more quickly and given free to users to vote for employees who will be assessed.

Keywords: decision support system, new employees, profile matching.

ABSTRAK

Perusahaan/instansi dapat berjalan dan berkembang dengan adanya tenaga kerja atau karyawan yang memiliki kemampuan sesuai kebutuhan perusahaan/instansi tersebut. Dalam hal ini proses rekrutmen karyawan dengan berbagai kriteria dan kemampuan sangat diperlukan. Proses seleksi digunakan untuk menilai kemampuan dari calon pegawai sehingga didapatkan pegawai yang berkualitas. Untuk mengatasi hal tersebut peneliti melakukan perancangan dan pembuatan sistem pendukung keputusan penerimaan karyawan baru. Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode profile matching. Program dirancang dengan tahapan profile matching, dan perancangan sistem. Penilaian dengan menggunakan metode profile matching menghasilkan informasi perankingan dari nilai akhir. 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.

Kata Kunci: Sistem Pendukung Keputusan, Karyawan Baru, Pencocokan Profil.

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang semakin pesat dengan penggunaan komputer sebagai sarana untuk membantu manusia dalam memperoleh informasi dan mengatasi masalah, menuntut para pembuat perangkat lunak untuk mencari inovasi secara optimal dalam upaya untuk meningkatkan kinerja baik secara kuantitas maupun kualitas. Khususnya bagi badan usaha, perusahaan swasta, instansi pemerintahan yang memang saat ini dituntut untuk mengambil keputusan secara tepat, cepat dan akurat.

Sebuah perusahaan apapun bentuknya didirikan dengan harapan suatu saat akan menjadi suatu instansi yang besar dan berkembang pesat. Harapan tersebut biasa dijadikan sebagai salah satu visi kedepan dengan mempertimbangkan banyak faktor baik intern maupun ekstern. Kenyataannya bahwa untuk berkembang sesuai dengan apa yang diinginkan banyak sekali hambatan yang menghalangi.

Salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian serius bagi para pengelola suatu perusahaan/instansi adalah dalam pengambilan keputusan. Untuk mengambil sebuah keputusan tentu diperlukan analisis- analisis dan perhitungan yang matang, tergantung dengan banyak atau sedikitnya kriteria yang mempengaruhi permasalahan yang membutuhkan suatu keputusan tersebut saling terkait [1]. Setiap keputusan yang diambil akan membawa dampak positif maupun negatif bagi perkembangan perusahaan/instansi yang dipimpinnya. Pengambilan keputusan dari suatu masalah, baik itu masalah yang sederhana ataupun masalah yang kompleks membutuhkan informasi-informasi menyeluruh dan akurat, kemampuan menganalisa dan mengolah informasi, serta metode penyelesaian yang tepat. Hal tersebut penting untuk mendukung pengambilan keputusan agar dapat dilakukan dengan baik dan tepat. Agar perusahaan/instansi dapat berjalan dan berkembang diperlukan tenaga kerja atau karyawan yang memiliki kemampuan sesuai kebutuhan perusahaan/instansi tersebut. Dalam hal ini proses rekrutmen karyawan dengan berbagai kriteria dan kemampuan sangat diperlukan. Seleksi calon pegawai merupakan salah satu cara yang digunakan untuk memperoleh pegawai yang berkualitas. Tujuan utama dari proses seleksi adalah untuk mendapatkan orang yang tepat bagi suatu jabatan tertentu [2]. Terutama jika beberapa calon karyawan yang ada memiliki kemampuan dan beberapa pertimbangan lain yang tidak jauh berbeda, faktor suka dan tidak suka [3]. Seleksi ini digunakan untuk menilai kemampuan calon pegawai secara obyektif bukan subyektif [4].

Berdasarkan paparan di atas perlu adanya sebuah sistem yang mendukung keputusan dalam penerimaan karyawan baru. Tujuan dari penelitian ini adalah merancang dan membuat sistem pendukung keputusan penerimaan karyawan baru menggunakan metode *profile matching*. Dengan adanya sistem penunjang keputusan penerimaan karyawan baru akan membantu bagian Sumber Daya Manusia

dalam menentukan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang telah di tentukan. Hasil yang di peroleh pun di nilai lebih adil dikarenakan tidak ada unsur subjektif dalam penentuan karyawan yang di terima [5].

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Sebelumnya

Pada penelitian yang dilakukan oleh Mulia Sulistiyono dan Bernadhed dengan judul Implementasi Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Penerimaan Karyawan Baru Dengan Metode *Profile Matching*. Penelitian ini bertujuan untuk merancang dan membuat sebuah aplikasi *Decision Support System* (DSS) agar memberikan alternatif solusi dalam sebuah pengambilan keputusan pemilihan karyawan baru yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan adanya sistem penunjang keputusan penerimaan karyawan baru akan membantu bagian SDM dalam menentukan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang telah di tentukan. Hasil yang di peroleh pun di nilai lebih adil dikarenakan tidak ada unsur subjektif dalam penentuan karyawan yang di terima. Metode yang digunakan adalah metode pencocokan profil atau *profile matching*, penggunaan metode ini keputusan diambil dengan mengidentifikasi terhadap kelompok karyawan atau pelamar pekerjaan yang baik maupun buruk. Para karyawan dalam kelompok tersebut diukur menggunakan beberapa kriteria penilaian. Pelamar kerja yang diangkat adalah pelamar yang paling mendekati profil ideal seorang karyawan yang berhasil. Hasil dari penelitian ini menunjukkan nilai terbesar yang mempengaruhi seleksi calon karyawan adalah kriteria kognitif (K1) sebesar 40%, kemudian kriteria kepribadian (K2) sebesar 30% dan kriteria sikap kerja sebesar 30%. Untuk nilai yang digunakan untuk melakukan perankingan berdasarkan jumlah *core factor* dan *secondary factornya*.

Adapun kesamaan dengan penelitian yang telah dilakukan adalah metode yang digunakan dalam sistem pendukung keputusan menggunakan metode *profile matching* dalam menentukan calon karyawan. Sedangkan perbedaannya yaitu: tempat penelitian, kriteria yang digunakan dalam penilaian.

2.2. Sistem Pendukung Keputusan

Sistem pendukung keputusan (SPK) biasanya dibangun untuk mendukung solusi atas suatu masalah atau untuk suatu peluang [6]. Pada dasarnya sistem pendukung keputusan merupakan pengembangan lebih lanjut dari sistem informasi manajemen terkomputerisasi yang dirancang sedemikian rupa sehingga bersifat interaktif dengan pemakainya. Sifat interaktif ini dimaksudkan untuk memudahkan integrasi antara berbagai komponen dalam proses pengambilan keputusan, seperti prosedur, kebijakan, teknik analisis, pengalaman serta wawasan manajerial guna membentuk suatu kerangka keputusan yang bersifat fleksibel.

2.3. Pencocokan Profil (*Profile Matching*)

Profile matching merupakan suatu proses yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) dimana terlebih dahulu ditentukan kompetensi (kemampuan) yang diperlukan oleh suatu jabatan. Dalam hal ini, *profile matching* akan digunakan dalam penentuan calon karyawan baru. Dalam proses *profile matching* secara garis besar merupakan proses membandingkan antara kompetisi individu ke dalam kompetisi jabatan sehingga dapat diketahui perbedaannya [7][8].

Dalam proses *profile matching* secara garis besar merupakan proses membandingkan antara kompetensi seorang calon karyawan ke dalam kompetensi instansi sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (disebut juga gap). Semakin kecil gap yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar, yang berarti memiliki peluang lebih besar bagi seorang calon karyawan untuk bisa diterima.

Untuk proses *profile matching* ini menggunakan *software* (aplikasi) sistem pendukung keputusan (DSS) yang akan penulis buat, yang berfungsi sebagai alat bantu untuk mempercepat proses *matching* antara profil instansi dengan profil calon karyawan. Sehingga dapat memperoleh informasi lebih cepat, baik untuk mengetahui *gap* kompetensi antara instansi dengan calon karyawan maupun dalam menentukan ranking tertinggi dari calon karyawan yang melamar.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode pencocokan profil (*Profile Matching*). Metode pencocokan profil (*profile matching*) adalah mekanisme pengambilan keputusan dimana setiap pelamar harus memiliki nilai yang ideal sesuai dengan variabel prediktor yang ditentukan, jadi pelamar bukan harus melampaui suatu tingkat variabel prediktor [9].

3.1. Tahapan *Profile Matching*

Proses *profile matching* secara garis besar merupakan proses membandingkan antara nilai data aktual dari suatu profil yang akan dinilai dengan nilai profil yang diharapkan, sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya atau sering disebut dengan gap, semakin kecil gap yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar. Dalam pengambilan keputusan metode *profile matching* ini memiliki beberapa tahapan yang dilakukan:

1. Pemetaan Gap Kompetensi

Yang dimaksud gap disini adalah beda antara profil bagian dengan profil karyawan atau dapat ditunjukkan pada rumus berikut ini:

$$\text{Gap} = \text{Profil Karyawan} - \text{Profil Bagian} \dots\dots\dots (1)$$

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 bagi masing-masing aspek itu sendiri. [10]

No	Selisih Nilai (Gap)	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	5	Tidakada Gap (kompetensi sesuai yang dibutuhkan)
2	1	4,5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat/level
3	-1	4	Kompetensi individu kurang 1 tingkat/level
4	2	3,5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat/level
5	-2	3	Kompetensi individu kurang 2 tingkat/level
6	3	2,5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat/level
7	-3	2	Kompetensi individu kurang 3 tingkat/level
8	4	1,5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat/level
9	-4	1	Kompetensi individu kurang 4 tingkat/level

3. Perhitungan dan pengelompokan *Core factor* dan *Secondary factor*. Setelah menentukan bobot nilai gap dari kriteria, kemudian tiap kriteria dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu

a. *Core Factor* (faktor utama), yaitu merupakan kriteria (kompetensi) yang paling menonjol atau paling dibutuhkan oleh suatu penilaian yang diharapkan dapat memperoleh hasil yang optimal. Untuk perhitungan *core factor* dapat ditunjukkan pada rumus berikut:

$$NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan :

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

b. *Secondary Factor* (faktor pendukung), yaitu merupakan item-item selain yang ada pada *core factor*. Atau dengan kata lain merupakan faktor pendukung yang kurang dibutuhkan oleh suatu penilaian. Untuk perhitungan *core factor* dapat ditunjukkan pada rumus berikut:

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

Keterangan :

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

4. Perhitungan Nilai total. Nilai total diperoleh dari prosentase *core factor* dan *secondary factor* yang diperkirakan berpengaruh terhadap hasil tiap-tiap profil. Contoh perhitungannya dapat dilihat pada rumus dibawah ini:

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

Keterangan:

- N : Nilai total dari kriteria
- NCF : Nilai rata-rata *core factor*
- NSF : Nilai rata-rata *secondary factor*
- (x) % : Nilai persen yang diinputkan

5. Perhitungan penentuan ranking. Hasil akhir dari proses *profile matching* adalah ranking dari karyawan untuk bisa dikatakan bernilai baik. Penentuan ranking mengacu pada hasil perhitungan tertentu. Perhitungan tersebut dapat ditunjukkan pada rumus dibawah ini:

$$\text{Ranking} = (x) \% Nb + (x) \% Nr \dots\dots\dots (5)$$

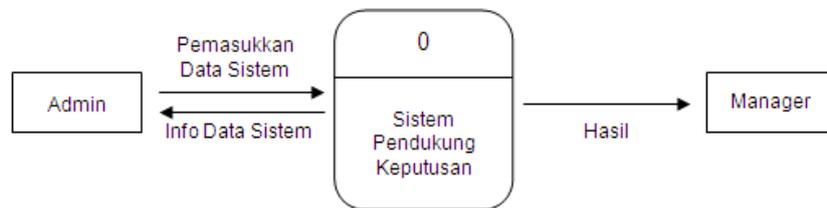
Keterangan :

- Nb : Nilai total kriteria bakat
- Nr : Nilai total raport
- (x) % : Nilai persen yang diinputkan

3.2. Perancangan Sistem

3.2.1. Diagram Alir Data (DAD)

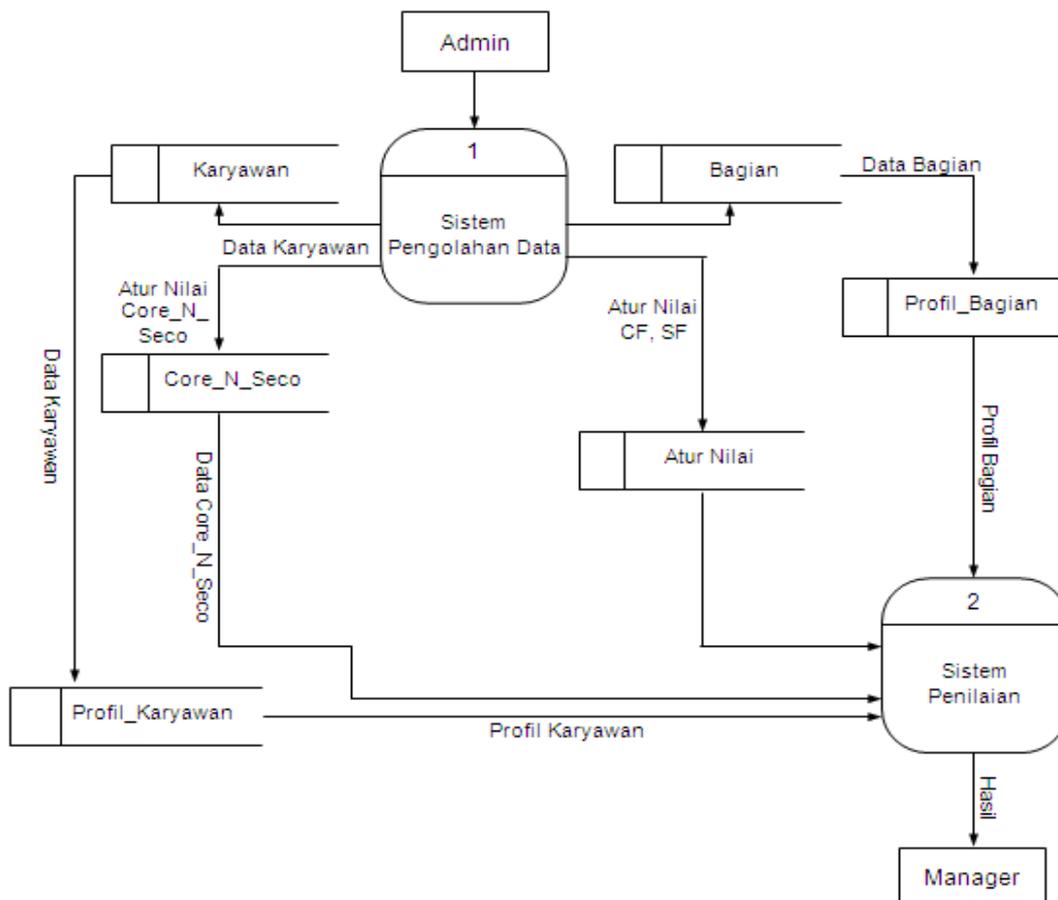
Diagram alir data adalah suatu model yang menjelaskan data yang ditrasformasikan oleh proses pada suatu sistem. Diagram alir data yang sering disebut DAD bukanlah suatu penjelasan lengkap mengenai data. Suatu DAD hanya menunjukkan bagaimana data digunakan oleh proses-proses dalam sistem. DAD memproses sistem tersebut dalam komponen-komponennya dengan seluruh *interface* (penghubung komponen tersebut).



Gambar 1. DAD Level 0

Gambar 1 DAD Level 0 menjelaskan bahwa entitas luar akan memberikan suatu masukan ke dalam sistem. Admin akan memberikan masukan berupa data calon karyawan, profil calon karyawan, bagian, profil bagian, aspek serta pengaturan nilai. Untuk data keluarannya akan diberikan kepada Manager.

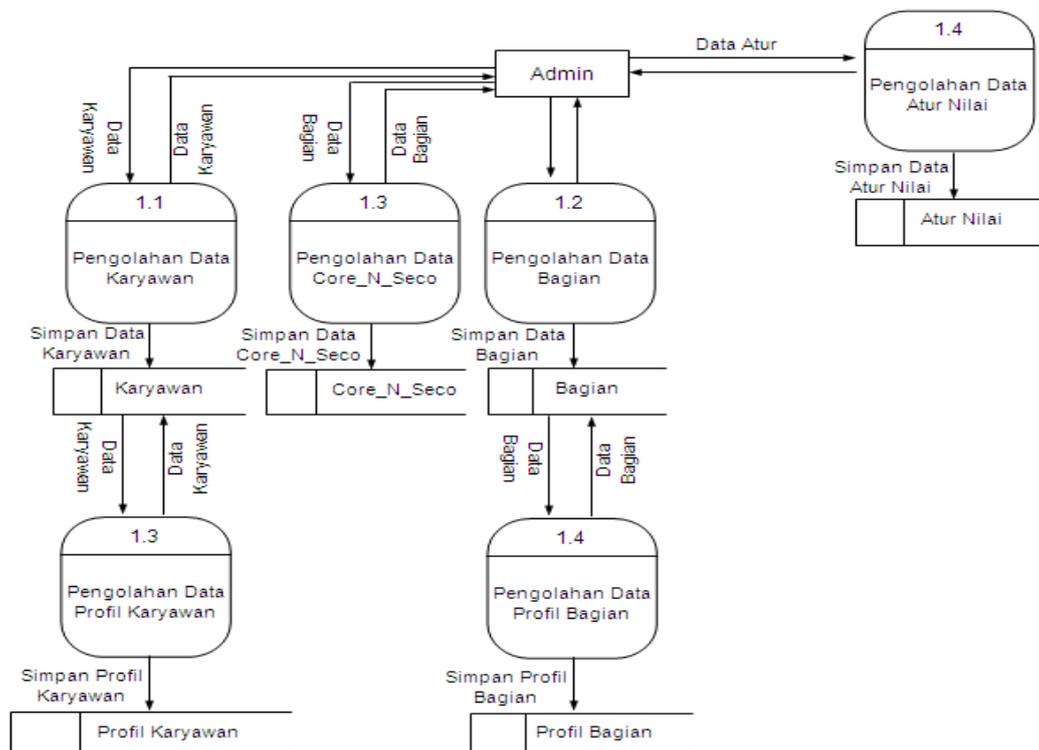
Dari diagram konteks tersebut akan dikembangkan lagi menjadi diagram aliran data tingkat satu yang akan memuat rincian dari diagram konteks tersebut. DAD tingkat satu atau DAD level satu dapat dilihat pada gambar 2 berikut ini:



Gambar 2. DAD Level 1

DAD level 2 adalah pengembangan dari proses DAD level 1. Dari DAD level 1 akan membagi DAD level 2 dengan proses sistem pengolahan data, proses dari sistem pengolahan data. Dari DFD level 2 ini proses pengolahan data terbagi atas beberapa proses.

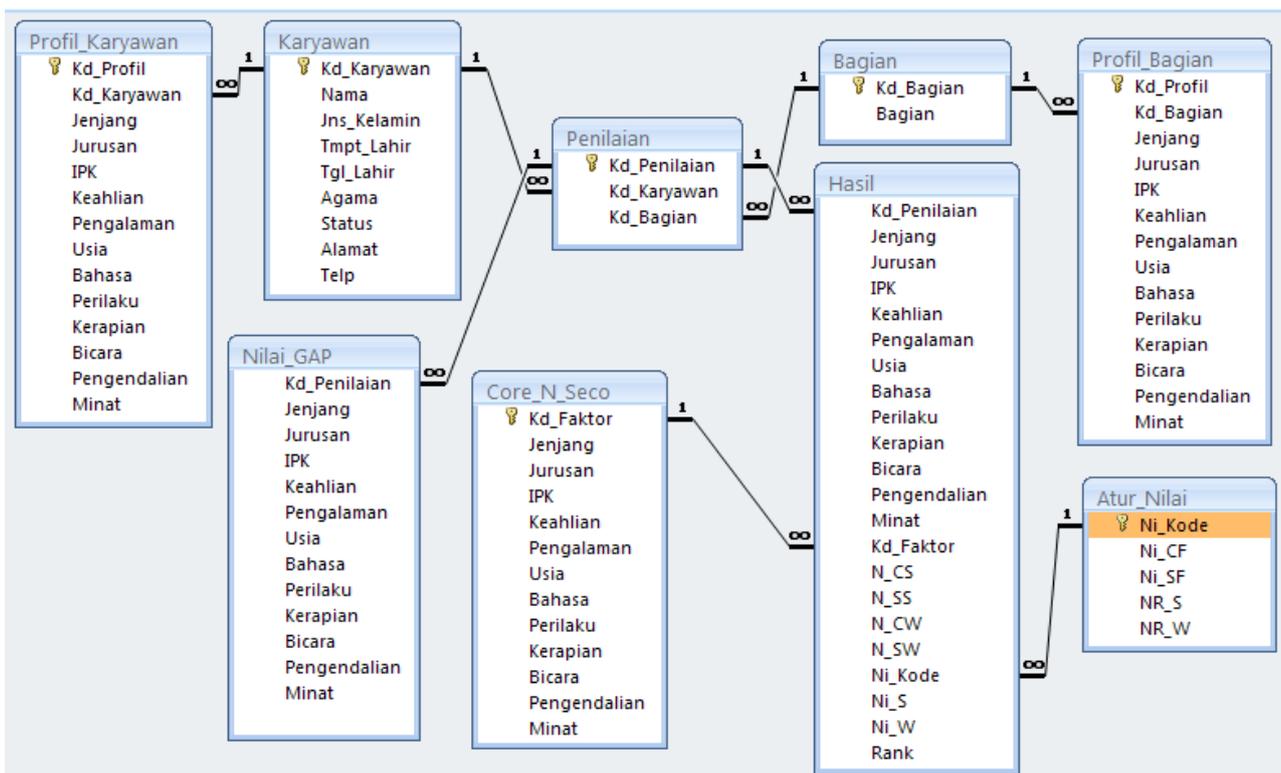
Penjelasan mengenai DAD level 2 pada proses pengolahan data dapat dilihat pada gambar 3 berikut ini.



Gambar 3. DAD Level 2

3.2.2. Relasi Antar Tabel

Relasi antar tabel adalah diagram yang memperlihatkan entitas-entitas yang terlibat dalam suatu sistem serta hubungan-hubungan (relasi) antar entitas. Penekanannya adalah tabel-tabel yang merepresentasikan entitas-entitas serta tabel-tabel yang merepresentasikan relasi antar entitas itu sendiri. Dari entitas yang terlibat dapat dibuat suatu diagram hubungan antar entitas, seperti yang ditunjukkan pada gambar 4 dibawah ini:

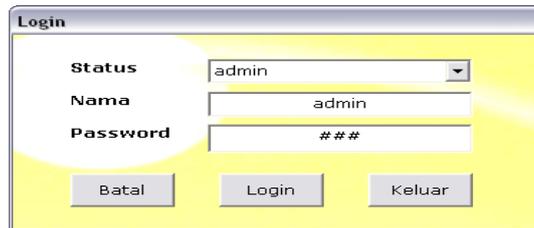


Gambar 4. Relasi Antar Tabel

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Login

Untuk masuk dan bisa menjalankan sistem yang dibuat, seorang pemakai harus login terlebih dahulu. Hal ini dibuat untuk melakukan keamanan data. Apabila status, nama dan password yang dimasukkan salah, maka akan muncul konfirmasi kesalahan. Tapi apabila status, nama dan password yang dimasukkan benar, maka menu utama akan tampil.



Gambar 5. Login

4.2. Tampilan Utama



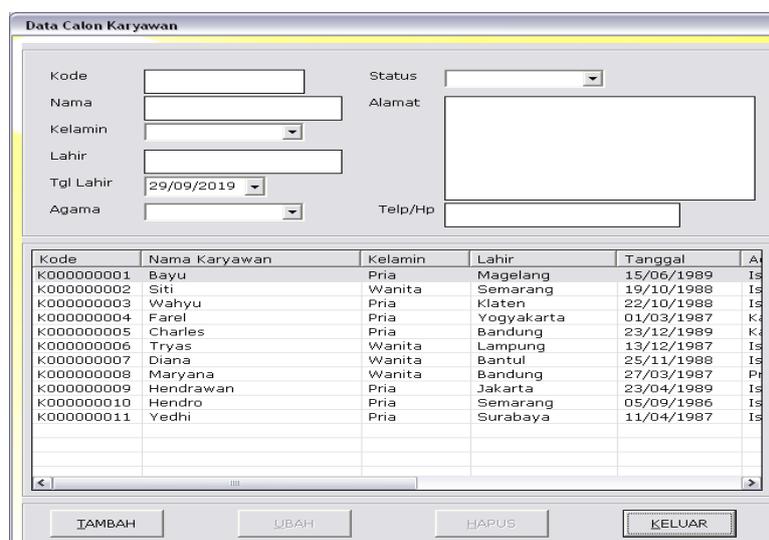
Gambar 6. Tampilan Utama

Pada tampilan utama sistem terdapat beberapa menu, seperti:

- Menu data berisi menu karyawan dan bagian. Dimana seorang pemakai dapat melakukan pengiputan, perubahan, penghapusan data karyawan atau bagian.
- Menu profil yang berisi menu profil karyawan dan profil bagian. Disini seorang pemakai dapat melakukan pengiputan, perubahan, penghapusan data profil dari karyawan atau profil bagian.
- Pengaturan yang terdiri dari dua menu yaitu menu nilai dan faktor. Disini pemakai dapat merubah data dari pengaturan nilai presentase dan pengaturan faktor.
- Penilaian, menu ini digunakan untuk melakukan penilaian terhadap karyawan dengan melihat profil yang ada dan membandingkan dengan profil bagian. Kemudian bisa dilihat hasil penilaian dari hasil GAP kompetensi.
- Password digunakan untuk menambah, merubah dan menghapus password pemakai.
- Keluar, untuk keluar dari aplikasi.

4.3. Data

Setelah menu data di klik maka akan muncul 2 menu utama, yaitu karyawan dan bagian. Dari kedua menu ini seorang pemakai dapat menambah, *edit*, hapus data sesuai dengan keinginan.



Kode	Nama Karyawan	Kelamin	Lahir	Tanggal	A
K000000001	Bayu	Pria	Magelang	15/06/1989	Is
K000000002	Siti	Wanita	Semarang	19/10/1989	Is
K000000003	Wahyu	Pria	Klaten	22/10/1988	Is
K000000004	Farel	Pria	Yogyakarta	01/03/1987	Kj
K000000005	Charles	Pria	Bandung	23/12/1989	Kj
K000000006	Tryas	Wanita	Lampung	13/12/1987	Is
K000000007	Diana	Wanita	Bantul	25/11/1988	Is
K000000008	Maryana	Wanita	Bandung	27/03/1987	Ph
K000000009	Hendrawan	Pria	Jakarta	23/04/1989	Is
K000000010	Hendro	Pria	Semarang	05/09/1986	Is
K000000011	Yedhi	Pria	Surabaya	11/04/1987	Is

Gambar 4.4. Form Data Calon Karyawan

Bagian

Kode:

Nama Bagian:

Kode	Nama Bagian
B000000001	Operator
B000000002	Marketing
B000000003	Customer Service
B000000004	Kasir

TAMBAH UBAH HAPUS BATAL

Gambar 4.5. Form Bagian

4.4. Profil

Profil berisi menu karyawan dan bagian. Disini seorang pemakai dapat melakukan pengiputan, perubahan, penghapusan data profil dari karyawan atau bagian. Gambar di bawah merupakan tampilan dari menu profil:

Profil Karyawan

Kode: Kode Karyawan: Nama:

[Aspek Persyaratan]

Jenjang Pendidikan: Keahlian:

Jurusan Pendidikan: Pengalaman Kerja:

Indek Prestasi Kumulatif: Usia:

[Aspek Wawancara]

Keterampilan Berbahasa Asing: Ketegasan Dalam Berbicara:

Perilaku dan Kesopanan: Pengendalian Diri:

Kerapian: Minat Kerja:

SIMPAN UBAH HAPUS BATAL

Gambar 4.6. Form Profil Calon Karyawan

Profil Bagian

Kode: Kode Bagian: Bagian:

[Aspek Persyaratan]

Jenjang Pendidikan: Keahlian:

Jurusan Pendidikan: Pengalaman Kerja:

Indek Prestasi Kumulatif: Usia:

[Aspek Wawancara]

Keterampilan Berbahasa Asing: Ketegasan Dalam Berbicara:

Perilaku dan Kesopanan: Pengendalian Diri:

Kerapian: Minat Kerja:

SIMPAN UBAH HAPUS BATAL

Gambar 4.7. Form Profil Bagian

4.5. Pengaturan

Pengaturan terdiri dari dua menu yaitu menu nilai dan faktor. Disini pemakai dapat merubah data dari pengaturan. Di pengaturan nilai, cukup dengan menentukan nilai persennya saja dengan jumlah maksimal 100%. Adapun tampilannya adalah sebagai berikut:

Pengaturan Nilai

Pengaturan Cukup Dengan Menentukan Nilai Persennya, Dengan Jumlah Maksimal 100%.

[Nilai Total]

Nilai Persen Core Factor: 70 %

Nilai Persen Secondary Factor: 30 %

[Nilai Ranking]

Nilai Rangking Aspek Persyaratan: 60 %

Nilai Rangking Aspek Wawancara: 40 %

BATAL SIMPAN KELUAR

Gambar 4.8. Form Pengaturan Presentase Nilai

Di pengaturan core dan secondary factor, cukup dengan memberikan centang pada setiap aspek. Maksud dari centang adalah memberikan nilai 1 yang berarti nilai dari aturan core faktor. Dan aspek yang tidak tercentang berarti bernilai 0 yang berarti nilai dari secondary faktor. Adapun tampilannya adalah sebagai berikut:

Penentuan Core and Secondary Factor

Pengaturan Cukup Dengan Menentukan Nilai Core Factor-nya Saja. Untuk Nilai Secondary Factor Akan Diproses Secara Otomatis

[ASPEK PERSYARATAN]

Jenjang Pendidikan Keahlian

Jurusan Pendidikan Pengalaman Kerja

Indek Prestasi Kumulatif Usia

[ASPEK WAWANCARA]

Keterampilan Berbahasa Asing Ketegasan Dalam Berbicara

Perilaku dan Kesopanan Pengendalian Diri

Kerapian Minat Kerja

BATAL SIMPAN KELUAR

Gambar 4.9. Form Pengaturan Core dan Secondary Factor

4.6. Penilaian

Menu ini digunakan untuk melakukan penilaian terhadap calon karyawan dengan melihat profil yang ada dan membandingkan dengan profil bagian. Sebagai langkah awalnya, pemakai diminta memilih bagian yang dibuka dengan memilih datanya pada combo box. Kemudian secara otomatis akan ditampilkan data profil dari bagian beserta profil karyawan yang ada atau yang telah dimasukkan. Untuk melanjutkan penilaian klik menu Proses, untuk mengulang klik menu Bersih dan untuk keluar klik menu Keluar.

Penilaian Calon Karyawan

Bagian Yang di Buka: Operator

BERSIH

[Profil Bagian]

Nama	Keahlian	Pengalaman	Usia	Bahasa
Operator	3	4	3	4

[Profil Karyawan]

Nama	Jenjang	Jurusan	IPK	Keahlian	Pengalaman	Usia	Bahas
Bayu	4	3	2	4	3	5	3
Siti	3	4	5	4	5	3	5
Wahyu	2	3	4	3	4	5	5
Farel	3	4	3	4	2	4	3
Charles	3	4	3	4	5	4	3
Tryas	3	4	3	4	2	4	3
Nana	2	3	4	4	3	4	3

PROSES HASIL AKHIR KELUAR

[Hasil Perhitungan GAP]

Ranking	Nama	Core Persyaratan	Seco Persyaratan	Core Wawancara	Seco Wawancara	Nilai Total Per

Gambar 4.10. Form Penilaian Calon Karyawan

Setelah mengklik menu proses, maka akan ditampilkan nilai ranking hasil perhitungan GAP kompetensi. Adapun tampilannya adalah sebagai berikut:

Penilaian Calon Karyawan

Bagian Yang di Buka: Operator

[Profil Bagian]

Nama	Jenjang	Jurusan	IPK	Keahlian	Pengalaman	Usia	Bahasa
Operator	3	4	3	3	4	5	4

[Profil Karyawan]

Nama	Jenjang	Jurusan	IPK	Keahlian	Pengalaman	Usia	Bahas.
Bayu	4	3	2	4	3	5	3
Siti	3	4	5	4	5	3	5
Wahyu	2	3	4	3	4	5	5
Farel	3	4	3	4	2	4	3
Charles	3	4	3	4	5	4	3
Tryas	3	4	3	4	2	4	3
Diana	2	3	4	3	3	4	3

PROSES HASIL AKHIR KELUAR

[Hasil Perhitungan GAP]

Ranking	Nama	Core Persyaratan	Seco Persyaratan	Core Wawancara	Seco Wawancara	Nilai Total
1	Wahyu	4,5	4,5	4	4,5	4,5
2	Maryana	5	4,5	3,25	4	4,85
3	Diana	4,25	4	4,25	4,5	4,175
4	Farel	4,25	4,5	3,75	4,5	4,325
5	Charles	4,5	4,5	3,75	3,5	4,5
6	Hendrawan	4,5	4	4	3,5	4,35

Gambar 4.11. Form Ranking Hasil GAP Kompetensi

Hasil Akhir Penilaian

[Nilai Ranking]

Kode	Nama Karyawan	Nilai Ranking
K000000003	Wahyu	4,36
K000000008	Maryana	4,3
K000000007	Diana	4,235
K000000004	Farel	4,185
K000000005	Charles	4,17
K000000009	Hendrawan	4,15
K000000010	Hendro	4,07
K000000001	Bayu	4,03
K000000006	Tryas	3,995
K000000002	Siti	3,975
K000000011	Yedhi	3,91

[Data Calon Karyawan]

Kode: K000000003
 Nama: Wahyu
 Jenis Kelamin: Pria
 Tempat Lahir: Klaten
 Tanggal Lahir: 22/10/1988
 Agama: Islam
 Status: Lajang
 Alamat: Jl. Kakap No. 8 Klaten
 Telp/Hp: 081578564321

KEMBALI KELUAR

Gambar 4.12. Form Hasil Akhir Penilaian

4.7. Laporan Hasil Penilaian

Untuk hasil penilaian akhir dari sistem yang dibuat dapat dicetak sebagai laporan. Adapun tampilannya adalah sebagai berikut:

Laporan Hasil Penilaian

Kode	Nama	Persyaratan		Wawancara		Nilai Total		Ranking
		Nilai Core	Nilai Seco	Nilai Core	Nilai Seco	Persyaratan	Wawancara	
K000000003	Wahyu	4,5	4,5	4	4,5	4,5	4,15	4,36
K000000008	Maryana	5	4,5	3,25	4	4,85	3,475	4,3
K000000007	Diana	4,25	4	4,25	4,5	4,175	4,325	4,235
K000000004	Farel	4,25	4,5	3,75	4,5	4,325	3,975	4,185
K000000005	Charles	4,5	4,5	3,75	3,5	4,5	3,675	4,17
K000000009	Hendrawan	4,5	4	4	3,5	4,35	3,85	4,15
K000000010	Hendro	4,5	4	3,5	4	4,35	3,85	4,07
K000000001	Bayu	4	4,5	4	3,5	4,15	3,85	4,03
K000000006	Tryas	4,25	4,5	3,5	3,5	4,325	3,5	3,995
K000000002	Siti	4,25	4	3,75	3,5	4,175	3,675	3,975
K000000011	Yedhi	4	4,5	4	2,5	4,15	3,55	3,91

Gambar 4.19. Form Laporan Hasil Penilaian pada Sistem

4.8. Perhitungan dengan model Gap Kompetensi secara manual

4.8.1. Menentukan data yang dibutuhkan

Data Calon Karyawan:

- Nama : Wahyu
- Jns_Kelamin : Pria
- Tmpt_Lahir : Klaten
- Tgl_Lahir : 22/10/1988
- Agama : Islam
- Status : Lajang
- Alamat : Jl. Kakap No. 8 Klaten
- Telp : 081578564321

4.8.2. Menentukan Kriteria Penilaian

- Kriteria Aspek Persyaratan, terdiri dari: jenjang pendidikan, jurusan pendidikan, IPK, keahlian, pengalaman kerja, usia. Kriteria Aspek Wawancara, terdiri dari: keterampilan berbahasa asing, perilaku dan kesopanan, kerapian, ketegasan dalam berbicara, pengendalian diri, minat kerja.

Nilai-nilai tersebut akan dikelompokkan ke dalam 5 bagian, yaitu dibuat antara nilai 1 sampai 5, dengan nilai tertinggi adalah 5. Hal ini dilakukan untuk memudahkan dalam perhitungan.

4.8.3. Pemetaan Gap Kompetensi.

Yang dimaksud gap disini adalah beda antara profil bagian dengan profil karyawan atau dapat ditunjukkan pada rumus berikut ini:

Gap = Profil Karyawan – Profil Bagian (1)

Mengenai data nilai dari profil masing-masing bisa dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Tabel Nilai Profil Calon Karyawan

Karyawan	Aspek											
	Jenjang	Jurusan	IPK	Keahlian	Pengalaman	Usia	Bahasa	Perilaku	Kerapian	Bicara	Pengendalian	Minat
Bayu	4	3	2	4	3	5	3	4	3	2	3	4
Siti	3	4	5	4	5	3	5	2	3	4	3	3
Wahyu	2	3	4	3	4	5	5	3	4	4	5	4
Farel	3	4	3	4	2	4	3	5	4	4	5	3
Charles	3	4	3	4	5	4	3	3	2	4	3	3
Tryas	3	4	3	4	2	4	3	3	2	4	3	2
Diana	2	3	4	3	3	4	3	4	5	4	5	4
Maryana	4	4	3	3	4	5	4	3	4	2	3	3
Hendrawan	3	4	3	4	5	3	4	5	3	4	2	3

Tabel 2. Tabel Nilai Profil Bagian

Bagian	Aspek											
	Jenjang	Jurusan	IPK	Keahlian	Pengalaman	Usia	Bahasa	Perilaku	Kerapian	Bicara	Pengendalian	Minat
Operator	3	4	3	3	4	5	4	4	3	5	5	5
Marketing	4	3	4	3	4	3	5	3	4	4	4	4
Customer Service	3	4	4	5	4	3	3	4	4	5	4	4
Kasir	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4

Tabel 3. Nilai Gap Profil (Bagian Operator)

Nama	Sub Aspek	P_Calon	P_Bagian	N_GAP
Wahyu	Jenjang	2	3	-1
	Jurusan	3	4	-1
	IPK	4	3	1
	Keahlian	3	3	0
	Pengalaman	4	4	0
	Usia	5	5	0
	Bahasa	5	4	1
	Perilaku	3	4	-1
	Kerapian	4	3	1
	Bicara	4	5	-1
	Pengendalian	5	5	0
	Minat	4	5	-1

4.8.4. *Bobot Nilai.*

Setelah diperoleh nilai Gap selanjutnya diberikan bobot untuk masing nilai Gap. Nilai bobot gap bisa dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4. Tabel Nilai Bobot Gap

No	Selisih Nilai (Gap)	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	5	Tidakada Gap (kompetensi sesuai yang dibutuhkan)
2	1	4,5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat/level
3	-1	4	Kompetensi individu kurang 1 tingkat/level
4	2	3,5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat/level
5	-2	3	Kompetensi individu kurang 2 tingkat/level
6	3	2,5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat/level
7	-3	2	Kompetensi individu kurang 3 tingkat/level
8	4	1,5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat/level
9	-4	1	Kompetensi individu kurang 4 tingkat/level

Dari tabel nilai bobot tersebut maka dapat ditentukan hasil bobot nilai gap dari masing-masing kriteria. Hasil dari nilai bobot dari kriteria penilaian tersebut ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 5. Tabel Kriteria Nilai Profil Hasil Bobot Nilai Gap (Bagian Operator)

Nama	Sub Aspek	Bobot GAP
Wahyu	Jenjang	4
	Jurusan	4
	IPK	4,5
	Keahlian	5
	Pengalaman	5
	Usia	5
	Bahasa	4,5
	Perilaku	4
	Kerapian	4,5
	Bicara	4
	Pengendalian	5
	Minat	4

4.8.5. *Perhitungan dan pengelompokan Core factor dan Secondary factor.*

Setelah menentukan bobot nilai gap untuk ketiga kriteria tersebut, kemudian tiap kriteria dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu *core factor* dan *secondary factor*.

a. Aspek Persyaratan

- *Core Factor* = Jurusan, IPK, Keahlian, Pengalaman

$$\begin{aligned}
 NCF &= \frac{\sum NC}{\sum IC} \dots\dots\dots (2) \\
 &= \frac{4+4,5+5+5}{4} \\
 &= \frac{18,5}{4} = 4,63
 \end{aligned}$$

- *Secondary Factor* = Jenjang, Usia

$$\begin{aligned}
 NSF &= \frac{\sum NS}{\sum IS} \dots\dots\dots (3) \\
 &= \frac{4+5}{2} \\
 &= \frac{9}{2} = 4,5
 \end{aligned}$$

Jadi untuk Wahyu memiliki nilai CF sebesar 4,63 dan SF sebesar 4,5 pada aspek persyaratan

b. Aspek Wawancara

- *Core Factor* = Perilaku, Kerapian, Ketegasan, Minat

$$\begin{aligned}
 NCF &= \frac{\sum NC}{\sum IC} \dots\dots\dots (2) \\
 &= \frac{4+4,5+4+4}{4} \\
 &= \frac{16,5}{4} = 4,13
 \end{aligned}$$

- *Secondary Factor* = Pengendalian, Bahasa

$$\begin{aligned} NSF &= \frac{\sum NS}{\sum IS} \dots\dots\dots (3) \\ &= \frac{4,5+5}{2} \\ &= \frac{9,5}{2} = 4,75 \end{aligned}$$

Jadi untuk Wahyu memiliki nilai CF sebesar 4,13 dan SF sebesar 4,75 pada aspek persyaratan.

Keterangan:

- NCF : Nilai rata-rata *core factor*
- NC : Jumlah total nilai *core factor*
- IC : Jumlah item *core factor*
- NSF : Nilai rata-rata *secondary factor*
- NS : Jumlah total nilai *secondary factor*
- IS : Jumlah *item secondary factor*

4.8.6. Perhitungan Nilai total.

Nilai total diperoleh dari prosentase *core factor* dan *secondary factor* yang diperkirakan berpengaruh terhadap hasil tiap-tiap profil. Contoh perhitungannya dapat dilihat pada rumus dibawah ini:

$$N = 70 \% NCF + 30 \% NSF \dots\dots\dots (3)$$

Keterangan:

- N : Nilai total dari aspek
- NCF : Nilai rata-rata *core factor*
- NSF : Nilai rata-rata *secondary factor*
- Prosentase CF : 70%
- Prosentase SF : 30 %

- Aspek Persyaratan
Nr = (70% x 4,63) + (30% x 4, 50) = **4,59**
- Aspek Wawancara
Nb = (70% x 4,13) + (30% x 4,75) = **4,31**

Dari hasil perhitungan nilai total dari masing-masing aspek tersebut dapat diketahui bahwa aspek persyaratan mempunyai nilai 4,59 dan aspek wawancara sebesar 4,31.

4.8.7. Perhitungan penentuan ranking.

Penentuan ranking mengacu pada hasil perhitungan tertentu. Perhitungan tersebut dapat ditunjukkan pada rumus berikut ini:

$$\begin{aligned} \text{Ranking} &= 60\% Nr + 40\% Nb \dots\dots\dots (4) \\ \text{Ranking} &= (60\% x 4,59) + (40\% x 4,31) \\ &= 2,75 + 1,73 = 4,48 \end{aligned}$$

Keterangan :

- Nr : Nilai total aspek nilai rapat
- Nb : Nilai total aspek wawancara
- Prosentase nilai total aspek nilai rapat : 60%
- Prosentase nilai total wawancara : 40%

Dari hasil perhitungan tersebut dapat dilihat bahwa karyawan dengan nama Wahyu mempunyai ranking kompetensi sebesar 4,48.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Penerimaan Karyawann Baru Menggunakan Metode *Profile Macthing* dapat diambil kesimpulan, sebagai berikut:

1. Aplikasi yag dibuat bisa dijadikan alternatif bagi instansi untuk membantu dan mempermudah dalam proses pengambilan keputusan serta memberikan solusi atas permasalahan yang dihadapi.
2. Aplikasi ini dapat difungsikan sesuai dengan analisis dan perancangan yang telah dibuat.
3. Presentase *core* dan *secodary* faktor serta presentase ranking dari setiap aspeknya dapat dirubah sesuai dengan kebutuhan.
4. Proses penilaian juga lebih cepat dan diberikan kebebasan kepada pengguna untuk memilih calon karyawan yang akan dinilai.

5.2. Saran

Adapun saran dari hasil penelitian ini adalah:

1. Sistem pendukung keputusan perlu ditambahkan data berupa aspek-aspek lain selain yang sudah ada di dalam *database* agar hasil identifikasi yang diperoleh lebih baik.
2. Dengan adanya sistem ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi instansi-istansi lain yang sedang melakukan proses penerimaan karyawan.
3. Sistem ini diharapkan nantinya dapat dikembangkan lagi sehingga menghasilkan informasi yang lebih baik dan lengkap.
4. Sistem ini diharapkan dapat dikembangkan dengan metode yang lain selain menggunakan metode *gap* kompetensi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Khoiriyah, S., Yunita, & Junaidi, A. "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Crew Store Terbaik Menggunakan Metode Profile Matching di PT Sumber Alfaria Trijaya". *Jurnal Penelitian Teknik Informatika* , Volume 2 (Nomor 2), 2019, Hal 27-32.
- [2] Wahyudi, A. D. "Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Penerimaan Staff Administrasi Menggunakan Metode Profile Matching". *Jurnal TEKNOINFO* , Vol. 10, No. 2 (No. 2), 2016. Hal 1-4.
- [3] Ishak, R. "Sistem Penunjang Keputusan Penerimaan Karyawan Menggunakan Metode Profile Matching dan Analytical Hierachy Process Pada PT. Sunny Collection". *Jurnal Perspektif* , Vol. XV (No. 2). 2017.
- [4] Khairullah, R. A., Arifianto, D., & Cahyanto, T. A. "Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Penerimaan Pegawai Baru Menggunakan Metode Profile Matching (Studi Kasus: Kecamatan Silo)". *Universitas Muhammadiyah Jember, Jurusan Teknik Informatika Fakultas Teknik* .
- [5] Sulistiyono, M., & Bernadhed. "Implementasi Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Penerimaan Karyawan Baru Dengan Metode Profile Matching". *Jurnal Teknologi Informasi*, Vol. XIII (Nomor. 3). 2018. Hal 1-9.
- [6] Sudrajat, B. "Pemilihan Pegawai Berprestasi dengan Menggunakan Metode Profile Matching". *Jurnal & Penelitian Teknik Informatika* , Volume 3 (Nomor 1). 2018. Hal 202-210.
- [7] Zulfahmi, & Faradika. "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Siswa Berprestasi Metode Profile Matching". *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi Bisnis* , Vol. 1 (No. 1). 2019. Hal 30-37.
- [8] Sugiartawan, P., Rowa, H., & hidayat, N. "Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Menggunakan Metode Profile Matching". *Jurnal Sistem Informasi dan Komputer Terapan Indonesia (JSIKTI)* , Vol. 1 (No. 2). 2018. Hal 97-108.
- [9] Kartikasari, A. P., & Lusiana, V. "Sistem Pendukung Keputusan Untuk Penilaian Kinerja Pegawai Dengan Metode Gap (Profile Matching) Berbasis Web Studi Kasus: Batik Benang Ratu". *Proceeding SINTAK*. 2019. Hal 126-133.
- [10] Khoiri, M. S., Tanti, L., & Safrizal. "Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Staff Pengajar Pada Yayasan Islamic Center Medan Dengan Penerapan Metode Profile Matching". *Konferensi Nasional Sistem Informasi*. 8-9 Maret 2018. Hal 1128-1138.