

# Penerapan Metode Profile Matching Dalam Menentukan Calon Karyawan Terbaik

Indara Bala Dewa<sup>[1]</sup>, Kresna Ramanda<sup>[2]</sup>, Yunita<sup>[3]</sup>

Fakultas Teknologi Informasi, Program Studi Sistem Informasi<sup>[1]</sup>

Fakultas Teknik dan Informatika, Program Studi Teknologi Informasi<sup>[2]</sup>

Fakultas Teknologi Informasi, Program Studi Teknik Informatika<sup>[3]</sup>

Universitas Nusa Mandiri<sup>[1][3]</sup>

Universitas Bina Sarana Informatika<sup>[2]</sup>

Jakarta

indrabaladewa90@gmail.com<sup>[1]</sup>, kresna.kra@bsi.ac.id<sup>[2]</sup>, yunita.yut@nusamandiri.ac.id<sup>[3]</sup>

**Abstract**— *The employee recruitment process at PT Alva Karya Perkasa still uses conventional methods which are considered ineffective in finding the best candidates for a required position. For this reason, a decision support is needed which is expected to provide additional assessment and efficiency of the employee recruitment process. The Profile Matching method is a competency assessment process that is carried out by comparing the administrative, psychological and interview scores between one applicant and another. PT. Alva Karya Perkasa regulates the percentage for calculating the weight, including 10% administration, 30% psychological test, 30% interviews and 30% user interviews. The final result of the total calculation is to determine the rank of each applicant based on the greater score. The greater the value the applicant obtains, the greater the chance for the applicant to occupy the position. The employee recruitment information system using the profile matching method can help the employee selection process and recruitment decisions quickly.*

**Keywords**— *Recruitment, Profile Matching*

**Abstrak**— *Proses rekrutmen karyawan pada PT Alva Karya Perkasa masih menggunakan metode konvensional yang dinilai kurang efektif dalam pencarian kandidat terbaik untuk suatu posisi yang dibutuhkan. Untuk itu dibutuhkan sebuah penunjang keputusan yang diharapkan dapat memberikan penilaian tambahan dan efisiensi proses rekrutmen karyawan. Metode Profile Matching merupakan proses penilaian kompetensi yang dilakukan dengan membandingkan nilai administrasi, psikologi dan wawancara antara satu pelamar dengan yang lainnya. PT. Alva Karya Perkasa mengatur persentase untuk menghitung bobot, antara lain 10% administrasi, 30% psikotes, 30% wawancara dan 30% wawancara user. Hasil akhir dari total perhitungan adalah untuk menentukan peringkat dari masing-masing pelamar berdasarkan nilai*

*yang lebih besar. Semakin besar nilai yang diperoleh pelamar, semakin besar peluang pelamar menempati posisi. Sistem informasi rekrutmen karyawan dengan menggunakan metode profile matching bisa membantu proses seleksi karyawan dan keputusan penerimaan karyawan dengan cepat.*

**Kata Kunci**— *Rekrutmen Karyawan, Profile Matching*

## I. PENDAHULUAN

Sistem Informasi dibuat untuk mempermudah pekerjaan dan mengefisienkan penggunaan waktu. Pada masa seperti ini, penggunaan teknologi menjadi salah satu pilihan utama untuk perusahaan skala kecil maupun skala besar. Hal-hal yang biasanya dilakukan secara manual perlahan-lahan mulai diganti dengan menggunakan proses komputerisasi. Setiap perusahaan dalam pengambilan keputusan seringkali terjadi kesalahan. Dikarenakan kesalahan dalam mengambil keputusan, oleh karena itu, diperlukan teknologi komputer dalam pembuatan suatu sistem pendukung keputusan yang dapat bermanfaat bagi perusahaan ataupun organisasi[1]. Data kepegawaian, data karyawan dan laporan merupakan salah satu hal penting yang perlu diperhatikan dalam sebuah perusahaan. Teknologi informasi sekarang ini sudah mengakar kepada seluruh sektor kehidupan manusia dengan adanya perkembangan komputer yang sangat pesat membuat pengolahan informasi menjadi cepat dan lebih efisien[2]. Kemajuan Teknologi dan Informasi memberikan tempat pada kemajuan dalam dunia industri dan bisnis Global yang memiliki Fungsi sebagai *Planning and Decision* dimana teknologi informasi masuk ke tataran peran yang lebih strategis karena keberadaannya sebagai penyedia dari rencana bisnis perusahaan dan merupakan sebuah tambahan informasi bagi para pimpinan perusahaan yang

dihadapkan pada realitas untuk mengambil sejumlah keputusan penting[3].

HRD (*Human Resource Development*) atau dalam bahasa Indonesia disebut sebagai bidang sumber daya manusia, yaitu bagian atau divisi dalam suatu manajemen perusahaan yang bertugas untuk mengatur serta mengembangkan sumber daya atau kemampuan seluruh pekerja yang ada dalam suatu perusahaan. sebagai HRD juga harus menyadari mengenai perubahan lanskap tenaga kerja. Saat ini, di mana banyak yang membutuhkan pekerjaan dan banyak pula posisi baru yang membutuhkan tenaga kerja, tapi perusahaan kesulitan dalam merekrut karyawan yang tepat[4]. HRD bertanggung jawab penuh dalam proses rekrutmen atau pencarian tenaga kerja, mulai dari mencari kandidat terbaik, melakukan sesi wawancara atau interview, sampai proses penyeleksian.

Saat ini, PT Alva Karya Perkasa (AKP) yang merupakan perusahaan penyedia tenaga kerja yang membantu perusahaan lain (*principal*) untuk menyediakan *Sales Promotion Girl* (SPG) atau *Sales Promotion Boy* (SPB). Tingkat *Turn Over* dari PT Alva Karya Perkasa mencapai 9% di tiap bulannya. Di karenakan di setiap bulannya selalu membuka lowongan pekerja yang dihampiri +- 150 pelamar. Sistem perekrutan di PT Alva Karya Perkasa yaitu dengan cara memberikan informasi lowongan, lalu melakukan *Walk In Interview* pada kandidat / pelamar, kemudian manajemen melakukan *Screening Interview*.

Dalam sistem rekrutmen pada PT Alva Karya Perkasa ini kurang efektif. Karena, pemilihan kandidat dilakukan dengan interview singkat oleh HRD (*Human Resource Development*) sehingga, penilaian itu pun subjektif. Dan juga tidak efisien. Karena, dalam menentukan kandidat yang akan dipilih, membutuhkan proses cukup lama yang mengakibatkan penumpukan data pelamar. Namun demikian, PT Alva Karya Perkasa memang memilih menggunakan prosedur tersebut karena menurut PT Alva Karya Perkasa, walaupun mereka kesulitan, tapi akan lebih sulit apabila sistem informasi yang akan dirancang tidak sesuai dengan alur yang biasa mereka pakai. Penyeleksian karyawan dapat di bantu menggunakan metode *Profile Matching*.

Metode *Profile Matching* menggunakan tiga aspek penilaian yaitu kinerja, sikap kerja, dan perilaku. Penelitian ini menghasilkan sistem yang dapat mempermudah penentuan kelayakan posisi karyawan[5]. Dalam proses *profile matching* secara garis besar merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu kedalam kompetensi jabatan, semakin kecil GAP yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar yang berarti memiliki peluang lebih besar untuk karyawan menempati posisi tersebut[6]. *Profile matching* telah banyak digunakan dalam berbagai bidang untuk system pendukung keputusan diantaranya untuk penentuan kenaikan jabatan karyawan, pemilihan beasiswa, pemilihan mitra kerja termasuk juga pemilihan jurusan[7]. Tahapan Penelitian ini juga menentukan setiap bobot kriteria, kemudian mengelompokkan atau membagi kriteria menjadi *core factor* dan *secondary factor* yang akhirnya menghasilkan jumlah total dari keseluruhan, dan kemudian dilakukan perankingan.

## II. METODOLOGI

### A. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

Pada Penelitian ini, dalam pengumpulan data terdapat 3 metode. Yang pertama metode wawancara, wawancara kepada narasumber yang terlibat dalam proses yang dianalisa. Narasumber tersebut merupakan salah satu user dari *project outsourcing* PT. Alva Karya Perkasa yang bernama Nicholas Wahyu Kristianto. Wawancara yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui sudut pandang user dalam proses berjalan sehingga bisa menjadi masukan baru dalam perancangannya.

Metode kedua yang peneliti lakukan adalah Dalam penelitian ini ini penulis melakukan pengamatan secara langsung pada PT Alva Karya Perkasa.

Dan metode terakhir adalah Studi Pustaka. Pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku literatur, jurnal, internet, majalah, dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

### B. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *nonprobability sampling* dan penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30[8]. Pada seleksi penerimaan karyawan di PT Alva Karya Perkasa, jumlah calon karyawan hanya 5, maka seluruh calon karyawan dijadikan sampel penelitian.

## III. KAJIAN PUSTAKA

### A. Pendukung Keputusan

Sistem kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence*) adalah sebuah istilah dimana kemampuan dari sebuah komputer dapat berpikir seperti manusia bahkan lebih baik dibandingkan manusia. Sistem kecerdasan buatan biasanya diwujudkan dalam bentuk software atau sebuah mesin. Tujuan dari sistem kecerdasan buatan adalah menggantikan peran manusia, supaya suatu masalah dapat dilakukan dengan lebih mudah dan efisien. Salah satu sistem informasi yang mengadopsi karakteristik dari konsep kecerdasan buatan adalah sistem penunjang keputusan (SPK)[9].

Sistem pendukung keputusan adalah sistem informasi interaktif yang menyediakan informasi, pemodelan, dan pemanipulasian data. Sistem itu digunakan untuk membantu pengambilan keputusan dalam situasi yang semiterstruktur dan situasi yang tidak terstruktur, di mana tak seorang pun tahu secara pasti bagaimana keputusan seharusnya dibuat. Sistem pendukung keputusan biasanya dibangun untuk mendukung solusi atas suatu masalah atau untuk mengevaluasi suatu peluang. Sistem pendukung keputusan

dalam dunia komputerisasi berkembang pesat, dengan sistem ini manusia dapat memperoleh informasi dalam mendukung keputusan[10].

**B. Kepegawaian**

Pegawai adalah orang yang bekerja pada pemberi kerja, baik sebagai pegawai tetap atau tidak, berdasarkan kesepakatan kerja baik secara tertulis atau tidak tertulis untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja[11].

Penilaian seorang pegawai dapat dilakukan oleh atasan atau pejabat yang membawahnya. Dapat pula dilakukan oleh bagian tertentu yang khusus untuk mengelola administrasi kepegawaian[9].

Karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu perusahaan dan merupakan salah satu asset perusahaan yang juga harus dikelola dengan baik. Usaha yang efektif dan efisien mengandung arti bahwa *output* yang dihasilkan oleh setiap karyawan memenuhi apa yang ditargetkan oleh organisasi[12].

**C. Rekrutmen**

Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Rekrutmen merupakan suatu kegiatan untuk mencari sebanyak-banyaknya calon tenaga kerja sesuai lowongan yang tersedia sumber-sumber yang dimana terdapatnya calon pekerja tersebut diperoleh dari Departemen Tenaga Kerja dan lembaga pendidikan, biro konsultan iklan media massa dan tenaga kerja organisasi sendiri[13].

**D. Profile Matching**

*Profile Matching* merupakan mekanisme pengambil keputusan terutama dalam manajemen Sumber daya manusia untuk menentukan suatu jabatan dengan kualifikasi yang telah ditetapkan. Dalam proses *profile matching* diawali dengan pemilihan kriteria yang dibutuhkan dan memberikan Nilai Target pada masing-masing Aspek. Tahap berikutnya perbandingan dilakukan antara kemampuan individu dengan kualifikasi yang telah ditetapkan sehingga didapatkan GAP dimana semakin kecil nilai yang didapatkan maka bobot nilai semakin besar[2].

Dalam proses *profile matching* secara garis besar merupakan proses membandingkan 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[14].

Tahapan dari perhitungan menggunakan metode *Profile Matching*[15]. yaitu :

1. Menentukan aspek dan kriteria yang digunakan untuk penilaian calon asisten. Aspek dan kriteria ditentukan oleh kepala laboratorium.
2. Menentukan bobot dari masing-masing kriteria yang juga

ditentukan oleh kepala laboratorium.

3. Menghitung perbandingan nilai GAP. ‘GAP = Nilai Calon – Nilai Standar
4. Mengelompokan nilai *core factor* dan *secondary factor*.
  - a. *Core factor* merupakan tipe kriteria yang paling penting pada calon asisten yang harus dimiliki. Menghitung *core factor* dapat dicari dengan menggunakan rumus berikut :

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

Keterangan: NCF = Nilai rata-rata Core Factor NC = Jumlah Total nilai Core Factor (atribut 1, atribut 2, dst) IC = Jumlah aspek Core Factor

- b. *Secondary factor* merupakan kriteria pendukung atau selain dari kriteria utama. *Secondary factor* dapat dicari dengan persamaan 3 di bawah ini :

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

Keterangan: NSF = Nilai rata-rata Secondary Factor NC = Jumlah Total nilai Secondary Factor (atribut 1, atribut 2, dst) IC = Jumlah aspek Secondary Factor

Penentuan tipe *core factor* dan *secondary factor* ditentukan oleh ketua laboratorium dengan mempertimbangkan kebutuhan calon asisten yang dibutuhkan.

5. Melakukan perankingan dimulai dari nilai paling besar ke nilai terkecil.

**IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Setelah melakukan penelitian pada PT Alva Karya Perkasa, maka hasil yang diperoleh oleh penulis dalam penelitian sistem penunjang keputusan pemilihan calon karyawan terbaik pada PT Alva Karya Perkasa, maka akan dilakukan pengujian menggunakan metode *profile matching* dengan tahapan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil observasi pada PT Alva Karya Perkasa. Didapatkan informasi untuk kriteria- kriteria apa saja serta berapa presentase yang ditentukan oleh perusahaan untuk proses seleksi karyawan pada PT Alva Karya Perkasa. Kriteria-kriteria tersebut adalah :

Tabel 4.1 Kriteria Penilaian Calon Karyawan

No.	Kriteria Penilaian	Persentase
1.	Administrasi	10%
2.	Psikotes	30%
3.	Wawancara	30%
4	Wawancara User	30%
<b>Jumlah</b>		100%

Sumber : (PT Alva Karya Perkasa, 2020)

Untuk pembobotan kriteria dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.2 Pembobotan Kriteria

Aspek	Bobot	CF	SF	No	ID	Faktor	Target	Tipe
Administrasi	10	60	40	1	A1	Pendidikan Terakhir	4	CF
				2	A2	Keahlian	4	CF
				3	A3	Pengalaman	3	SF
Psikotes	30	60	40	1	P1	GATB	3	CF
				2	P2	DISC	4	CF
				3	P3	TKD1	4	SF
				4	P4	TKD5	3	SF
Wawancara	30	60	40	1	W1	Mental	4	CF
				2	W2	Fisik	3	CF
				3	W3	Emosi	4	SF
				4	W4	Motivasi	5	SF
Wawancara User	30	60	40	1	U1	Pengetahuan Akan Pekerjaan	4	CF
				2	U2	Gaji Yang Diharapkan	4	SF
				3	U3	Estimasi Tanggal Bergabung	3	SF

Berikut ini penjelasan Tabel 4.2 Pembobotan kriteria: Bahwa tujuan dari spesifikasi/kriteria-kriteria calon karyawan adalah untuk menunjukkan persyaratan orang yang akan menjadi dasar dalam pelaksanaan seleksi. Namun jika ada pelamar yang tidak memenuhi kriteria-kriteria yang sudah ditentukan, maka pihak HRD tidak akan meloloskan calon karyawan tersebut.

4.1 Konversi nilai GAP dengan tabel bobot nilai GAP dan menghitung serta mengelompokkan nilai Core Factor dan Secondary Factor pada setiap aspek

Tabel 4.3 Pembobotan Nilai berdasarkan selisih GAP

No	Selisih GAP	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	5	Kompetensi sesuai dengan 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

Setelah diperoleh GAP pada masing-masing karyawan, setiap profil karyawan diberi bobot nilai sesuai ketentuan pada table bobot nilai GAP

4.2 Pemetaan GAP kompetensi dan Hasil bobot nilai GAP

4.2.1 Hasil Pemetaan GAP Kompetensi dan Hasil Bobot Nilai GAP calon karyawan dalam Aspek Administrasi

Berikut adalah hasil pemetaan dari pembobotan nilai GAP untuk aspek Administrasi yang ditunjukkan pada tabel 4.4

Tabel 4.4 Hasil pemetaan GAP Kompetensi dan hasil bobot nilai GAP pelamar Aspek Administrasi

	No.	Kd_CK	Administrasi		
			A1	A2	A3
DATA KARYAWAN	1	A21	4	5	4
	2	A22	3	4	5
	3	A23	3	5	3
	4	A24	4	3	3
	5	A25	4	3	4
<b>Nilai Target</b>			<b>4</b>	<b>4</b>	<b>3</b>
GAP	1	A21	0	1	1
	2	A22	-1	0	2
	3	A23	-1	1	0
	4	A24	0	-1	0
	5	A25	0	-1	1
HASIL BOBOT	1	A21	5	4,5	4,5
	2	A22	4	5	3,5
	3	A23	4	4,5	5
	4	A24	5	4	5
	5	A25	5	4	4,5

Hasil pemetaan GAP Kompetensi dan hasil bobot nilai GAP pelamar Aspek Administrasi diperoleh setelah dilakukan penghitungan dan pengolahan data.

4.2.2 Hasil Pemetaan GAP kompetensi dan hasil bobot nilai GAP pelamar dalam Aspek Psikotes

Tabel 4.5 Hasil pemetaan GAP kompetensi dan hasil bobot nilai GAP pelamar dalam Aspek Psikotes

	No.	Kd_CK	Psikotes			
			P1	P2	P3	P4
DATA KARYAWAN	1	A21	4	4	3	4
	2	A22	3	5	3	4
	3	A23	3	3	3	3
	4	A24	3	4	3	3

	5	A25	4	3	4	3
<b>Nilai Target</b>			<b>3</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>3</b>
<b>GAP</b>	1	A21	1	0	-1	1
	2	A22	0	1	-1	1
	3	A23	0	-1	-1	0
	4	A24	0	0	-1	0
	5	A25	1	-1	0	0
<b>HASIL BOBOT</b>	1	A21	4.5	5	4	4.5
	2	A22	5	4.5	4	4.5
	3	A23	5	4	4	5
	4	A24	5	5	4	5
	5	A25	4.5	4	5	5

Hasil pemetaan dari pembobotan nilai GAP untuk aspek Psikotes diperoleh dari hasil penghitungan dan pengolahan data.

4.2.3 Table aspek Wawancara hasil pemetaan GAP kompetensi dan hasil bobot nilai GAP pelamar

Tabel 4.6 Hasil Pemetaan GAP Kompetensi dan hasil Bobot Nilai GAP Pelamar dalam Aspek Wawancara

	No.	Kd_CK	Wawancara			
			W1	W2	W3	W4
<b>DATA KARYAWAN</b>	1	A21	4	3	3	5
	2	A22	3	4	4	3
	3	A23	3	3	4	4
	4	A24	4	3	3	3
	5	A25	4	3	4	4
<b>Nilai Target</b>			<b>4</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>GAP</b>	1	A21	0	0	-1	0
	2	A22	-1	1	0	-2
	3	A23	-1	0	0	-1
	4	A24	0	0	-1	-2
	5	A25	0	0	0	-1
<b>HASIL BOBOT</b>	1	A21	5	5	4	5
	2	A22	4	4.5	5	3
	3	A23	4	5	5	4
	4	A24	5	5	4	3
	5	A25	5	5	5	4

4.2.4 Hasil pemetaan GAP kompetensi dan hasil bobot nilai GAP pelamar dalam aspek wawancara user

Tabel 4.7 Hasil pemetaan GAP kompetensi dan hasil bobot

nilai GAP pelamar dalam Aspek wawancara user

	No.	Kd_CK	Wawancara User		
			U1	U2	U3
<b>DATA KARYAWAN</b>	1	A21	5	3	4
	2	A22	3	5	3
	3	A23	4	5	4
	4	A24	4	3	3
	5	A25	3	4	4
<b>Nilai Target</b>			<b>4</b>	<b>4</b>	<b>3</b>
<b>GAP</b>	1	A21	1	-1	1
	2	A22	-1	1	0
	3	A23	0	1	1
	4	A24	0	-1	0
	5	A25	-1	0	1
<b>HASIL BOBOT</b>	1	A21	4.5	4	4.5
	2	A22	4	4.5	5
	3	A23	5	4.5	4.5
	4	A24	5	4	5
	5	A25	4	5	4.5

4.3 Perhitungan Nilai Masing-masing Aspek

Setelah menentukan bobot nilai GAP untuk keempat Aspek, yaitu Aspek Administrasi, Aspek Psikotes, Aspek Wawancara, Aspek wawancara User dengan cara yang sama.

4.3.1 Perhitungan Core Factor

$$NCF = \sum (i.s.p) / \sum IC$$

Keterangan :

NCF = Nilai rata-rata core factor

NC (I,s,p) = Jumlah total nilai core factor (Aspek Administrasi, Aspek Psikotes, Aspek Wawancara, Aspek Wawancara User)

IC = Jumlah item core factor

4.3.2 Perhitungan Secondary Factor

$$NSF = \sum NS(i,s,p) / \sum IS$$

Keterangan :

NSF = nilai rata-rata secondary factor

NC (I,s,p) = Jumlah total nilai secondary factor (Aspek Administrasi, Aspek Psikotes, Aspek Wawancara, Aspek kebutuhan)

IC = jumlah item secondary factor

4.4 Perhitungan Nilai Total

$$(x)\% \cdot NCF(i,s,p) + (x)\% \cdot NSF(i,s,p) = N(i,s,p)$$

Keterangan :

NCF (i,s,p) = Nilai rata-rata Core Factor

No .	Kd_C K	Administrasi			Core Factor (CF) $\frac{\sum (i.s.p)}{\sum IC}$	Secondary Factor (SF) $\frac{\sum NS(i,s,p)}{\sum IS}$	Nilai Total (Na)
		A 1	A 2	A3(s)			
HASIL BOBOT	1	A21	5	4.5	4.5	$\frac{5+4.5}{2}=4.75$	4.65
	2	A22	4	5	3.5	$\frac{4+5}{2}=4.5$	4.1
	3	A23	4	4.5	5	$\frac{4+4.5}{2}=4.25$	4.55
	4	A24	5	4	5	$\frac{5+4}{2}=4.5$	4.7
	5	A25	5	4	4.5	$\frac{5+4}{2}=4.5$	4.5

NSF (i,s,p) = Nilai rata – rata Secondary Factor

N (i,s,p) = Nilai total dari aspek (x)% = nilai persen yang diInputkan

A. Aspek administrasi untuk pelamar

Tabel 4.9 Pengelompokan Bobot Nilai GAP Aspek Administrasi

Tabel 4.9 menjelaskan nilai Pengelompokan Bobot Nilai GAP Aspek Administrasi, dengan menginputkan dari masing masing nilai yang diperoleh.

B. Aspek Psikotest Untuk Pelamar

4.10 Pengelompokkan Bobot Nilai GAP Aspek Psikotes

No .	Kd_C K	Psikotes				Core Factor (CF)	Secondary Factor (SF)	Nilai Total (Np)	
		P 1	P 2	P3 (s)	P4 (s)				
HASIL BOBOT	1	A21	4.5	5	4	4.5	4.75	4.25	4.5
	2	A22	5	4.5	4	4.5	4.75	4.25	4.5
	3	A23	5	4	4	5	4.5	4.5	4.5
	4	A24	5	5	4	5	5	4.5	4.8
	5	A25	4.5	4	5	5	4.25	5	4.5

Tabel 4.9 menjelaskan nilai Pengelompokan Bobot Nilai GAP Aspek Psikotes, dengan menginputkan dari masing masing nilai yang diperoleh

C. Aspek Wawancara Untuk Pelamar

4.10 Pengelompokkan Bobot Nilai GAP Aspek Wawancara User

No .	Kd_C K	Wawancara				Core Factor (CF)	Secondary Factor (SF)	Nilai Total (Nw)	
		W 1	W 2	W3 (s)	W4 (s)				
HASIL BOBOT	1	A21	5	5	4	5	5	4.5	4.8
	2	A22	4	4.5	5	3	4.25	4	4.1
	3	A23	4	5	5	4	4.5	4.5	4.5
	4	A24	5	5	4	3	5	3.5	4.4
	5	A25	5	5	5	4	5	4.5	4.8

Tabel 4.10 menjelaskan nilai Pengelompokan Bobot Nilai GAP Aspek wawancara, dengan menginputkan dari masing masing nilai yang diperoleh.

No .	Kd_C K	Wawancara User			Core Factor (CF)	Secondary Factor (SF)	Nilai Total (Nwu)	
		U 1	U 2 (s)	U 3 (s)				
HASIL BOBOT	1	A21	4.5	4	4.5	4.5	4.25	4.4
	2	A22	4	4.5	5	4	4.75	4.3
	3	A23	5	4.5	4.5	5	4.5	4.8
	4	A24	5	4	5	5	4.5	4.8
	5	A25	4	5	4.5	4	4.75	4.3

D. Aspek Wawancara User Untuk Pelama

4.11 Pengelompokkan Bobot Nilai GAP Aspek Wawancara User

Tabel 4.11 menjelaskan nilai Pengelompokan Bobot Nilai GAP Aspek wawancara user, dengan menginputkan dari masing masing nilai yang diperoleh.

4.4 Perangkingan Kandidat

Setelah mendapatkan Nilai Akhir, kita tinggal merangking kandidat dengan urutan nilai terbesar. Dan dari perhitungan diatas, urutannya dapat dilihat seperti tabel dibawah ini :

4.12 Hasil Ranking Kandidat

Ranking	Kd_CK	Hasil Akhir
1	A24	4.67
2	A23	4.595
3	A21	4.59
4	A25	4.545
5	A22	4.31

Dari hasil diatas rekomendasi calon karyawan yang memenuhi aspek-aspek yang diminta perusahaan. Sehingga, penilaian terhadap calon karyawan pun bersifat objektif, serta dapat mempermudah pengambilan keputusan.

V. PENUTUP

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilaksanakan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Metode *Profile Matching* dapat digunakan sebagai alternatif sistem penunjang keputusan dalam penentuan karyawan terbaik pada PT. Alva Karya Perkasa. Penilaian karyawan terbaik menggunakan metode *Profile Matching* akan menghasilkan siapa karyawan terbaik dari yang terbaik yang ada pada PT. Alva Karya Perkasa. Hal ini diperoleh dari hasil perhitungan dan perbandingan profil kandidat karyawan terbaik yang menitik beratkan kepada aspek produktivitas dan aspek kualitas.

DAFTAR PUSTAKA

[1] D. Martha and A. Saputra, "Penerapan Metode Profile Matching Untuk Penilaian Kenaikan Jabatan Karyawan ( Studi Kasus : Pt . Ilham Bangun Mandiri )," vol. 5, no. 2, pp. 146–158, 2015.

[2] Heru Purwanto, "Penerapan Metode Profile Matching Dalam Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Pada Pt. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Kalimantan," *J. Techno Nusa Mandiri Vol. XIV, No. 1 Maret 2017*, vol. XIV, no. 01, pp. 37–40, 2017.

[3] Harriyansah and T. Baidawi, "Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pada Pusat Penelitian Dan Pengembangan Minyak Dan Gas Bumi Lemigas Kementerian ESDM Dengan Metode Profile Macthing," *J. Tek. Komput.*, vol. 4, no. 1, pp. 217–222, 2018.

[4] S. Pendukung *et al.*, "Volume 4 No 1 – 2018 ijse . web . id IJSE – Indonesian Journal on Software Engineering ISSN : 2461-0690 ijse . web . id IJSE – Indonesian Journal on Software Engineering ISSN : 2461-0690," vol. 4, no. 1, pp. 1–8, 2018.

[5] H. Jakarta, "Diklat Kepemimpinan Iv Menggunakan Metode Profile Matching," vol. 6, no. 1, pp. 74–85, 2020.

[6] S. Husnayain, "Metode Algoritma Profile Matching Studi Kasus :

Universitas Nurtanio," *J. Teknol. Inf. dan Komun.*, vol. IX, no. 1, 2018.

[7] F. Indriyani, S. I. Akuntansi, U. Bina, S. Informatika, P. Matching, and P. Jurusan, "Penerapan Metode Profile Matching Sebagai Pendukung," vol. 1, no. 2, pp. 2–7, 2019.

[8] E. Mahpudin and P. Purnamasari, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Bank Central Asia , Tbk Cabang Karawang," *Edunomic J. Pendidik. Ekon.*, vol. 6, no. 2, p. 65, 2018, doi: 10.33603/ejpe.v6i2.1334.

[9] E. Utari, C. Lubis, and I. Rasal, "Rancangan Sistem Penunjang Keputusan Untuk Promosi Jabatan Menggunakan Metode SAW Sistem Penunjang Keputusan dalam Jabatan," vol. 19, no. September, pp. 309–316, 2020.

[10] J. Junaidi, L. Anugrah, and A. D. Pancasakti, "Model Aplikasi Monitoring Sistem Absensi Sidik Jari Sebagai Pendukung Keputusan Untuk Penilaian Kinerja Pegawai," *Konf. Nas. Sist. Inform.*, pp. 9–10, 2015.

[11] E. Tani, B. Bagre, and S. Adam, "Perancangan Sistem Informasi Kepegawaian PT Sederhana Karya Jaya Berbasis WEB," *Proceeding Semin. Nas. Sist. Inf. dan Teknol. Inf.*, vol. 12, no. 1, pp. 368–372, 2018.

[12] D. Putri *et al.*, "BIT VOL 13 No . 2 September 2016 ISSN : 1693-9166 SISTEM PENUNJANG KEPUTUSAN REKRUTMEN KARYAWAN MENGGUNAKAN METODE ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS ( AHP ) STUDI KASUS PT . INPUTRONIK UTAMA ISSN : 1693-9166," vol. 13, no. 2, pp. 1–8, 2016.

[13] T. A. Aziz, M. S. Maarif, and A. Sukmawati, "Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja," *J. Apl. Bisnis dan Manaj.*, vol. 3, no. 2, pp. 246–253, 2017, doi: 10.17358/jabm.3.2.246.

[14] K. Kusnadi, D. Martha, and A. Saputra, "Penerapan Metode Profile Matching Untuk Penilaian Kenaikan Jabatan Karyawan (Studi Kasus: Pt. Ilham Bangun Mandiri)," *J. Digit.*, vol. 5, no. 2, pp. 146–158, 2017.

[15] S. R. Astari, "Penerapan Profile Matching Untuk Seleksi Asisten Laboratorium," *Telematika*, vol. 16, no. 1, p. 1, 2019, doi: 10.31315/telematika.v16i1.2987.