

# SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN SELEKSI PENERIMAAN STAFF ADMINISTRASI MENGGUNAKAN METODE PROFILE MATCHING

Agung Deni Wahyudi

*Sistem Informasi, STMIK Teknokrat*

*Jl. Zainal Abidin Pagaralam, No 9-11, Labuhanratu, Bandarlampung*

*Email: agungwahyudi57@gmail.com*

## Abstrak

*Proses seleksi dalam penerimaan karyawan masih mengalami kendala. Secara praktikal terdapat beberapa karyawan yang tidak benar benar menguasai apa yang mereka kerjakan sehingga kegiatan operasional kurang berjalan dengan baik. Selain itu banyaknya pelamar yang ada membuat bagian terkait memerlukan waktu yang lama dalam mempertimbangkan calon karyawan yang akan diterima. Dalam ilmu komputer terdapat suatu sistem yang dapat membantu pengambilan keputusan untuk mengatasi masalah yang sifatnya semi struktur ataupun tidak terstruktur yaitu sistem pendukung keputusan. Dalam Sistem Pendukung Keputusan terdapat berbagai metode salah satunya yaitu metode Profile Matching. Profile Matching ini sendiri dapat membantu dalam menentukan prioritas dari beberapa kriteria dengan melakukan analisa dari masing-masing kriteria yang sudah ditentukan. Dengan melihat masalah yang ada dalam pengambilan keputusan dalam penerimaan karyawan baru, sistem pendukung keputusan dengan menggunakan metode Profile Matching dirasa tepat untuk digunakan dalam membantu pengambilan keputusan. Dengan adanya penelitian ini proses seleksi karyawan baru dapat dilakukan dengan tepat dan cepat.*

**Kata Kunci :** *Seleksi Karyawan, Ilmu Komputer, Sistem Pendukung Keputusan, Metode Profile Matching.*

## 1. Pendahuluan

Salah satu elemen dalam perusahaan yang sangat penting adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Pengelolaan SDM dari suatu perusahaan sangat mempengaruhi banyak aspek penentu keberhasilan kerja dari perusahaan tersebut. Jika SDM dapat diorganisir dengan baik dengan menempatkan manusia dengan latar belakang kemampuannya pada posisi yang tepat maka diharapkan perusahaan dapat menjalankan semua proses usahanya dengan lebih baik.

Pada era sekarang ini banyak sekali calon pekerja dengan latar belakang pendidikan yang sama akan tetapi belum tentu sesuai dengan jabatan/posisi yang dibutuhkan. Dengan latar belakang pendidikan yang sama belum tentu mereka memiliki keahlian yang sama.

Rekrutmen adalah upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dari mereka perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan yang ada. [Schuler 1997]

Tujuan utama dari proses seleksi adalah untuk mendapatkan orang yang tepat bagi suatu jabatan tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan mengerti apa yang seharusnya dia kerjakan sehingga orang tersebut dapat bertahan di perusahaan untuk waktu yang lama.

Meskipun tujuannya terdengar sangat sederhana, proses penempatan karyawan baru tersebut ternyata sangat kompleks, memakan waktu cukup lama dan biaya yang tidak sedikit dan sangat terbuka peluang untuk melakukan kesalahan dalam menentukan orang yang tepat hal tersebut dikarenakan banyaknya jumlah pelamar yang rata-rata mencapai 25 orang dalam satu waktu perekrutan dimana yang dibutuhkan hanya 1 atau 2 orang saja.

Penilaian kompetensi calon karyawan akan mendeskripsikan kemampuan SDM sesuai dengan unit kerjanya. Adapun kompetensi itu sendiri akan merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang dimiliki calon karyawan agar dapat melaksanakan tugas dan peran pada jabatan yang diduduki secara produktif dan profesional, pada PT. General Agromesin Lestari hal tersebut dikenal dengan program P2K (Pemetaan Potensi Karyawan) sebagai usaha untuk memetakan potensi karyawan.

Pada penelitian ini penulis memberikan solusi dalam penyeleksian karyawan baru dengan menggunakan metode *Profile Matching*, dimana *Profile Matching* merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu ke dalam kompetensi jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya yang juga sering disebut dengan *gap*,

semakin kecil *gap* yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar untuk karyawan dapat menempati posisi tersebut.

## 2. Pembahasan

Dalam penyeleksian calon karyawan baru dengan metode *profile matching* diperlukan kriteria, kategori dan bobot untuk melakukan perhitungan. Dalam kasus ini kriteria dibagi menjadi tiga, yaitu kecerdasan, sikap kerja dan perilaku. Setiap kriteria memiliki sub kriteria dan nilai target. Untuk kategori ada dua sub, *core factor* dan *secondary factor*. Untuk *core factor* memiliki bobot 60%, sedangkan *secondary factor* memiliki bobot 40%. *Core factor* dan *secondary factor* ditentukan berdasarkan sub kriteria yang paling diprioritaskan. Keluaran yang nantinya dihasilkan adalah urutan alternatif dari yang tertinggi sampai terendah.

### 2.1. Pemetaan Gap Kompetensi

Gap yang dimaksud disini adalah perbedaan /selisih *value* masing masing aspek/atribut dengan *value* target

**Tabel 2.1** Tabel Bobot Nilai Gap

Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
0	5	Tidak ada selisih (Kompetensi sesuai yang dibutuhkan)
1	4.5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat/level
-1	4	Kompetensi individu kekurangan 1 tingkat/level
2	3.5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat/level
-2	3	Kompetensi individu kekurangan 2 tingkat/level
3	2.5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat/level
-3	2	Kompetensi individu kekurangan 3 tingkat/level
4	1.5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat/level
-4	1	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat/level

### 2.2. Perhitungan pengelompokan *Core* dan *Secondary Factor*

Setelah menentukan bobot nilai *gap* untuk semua aspek dengan cara yang sama, setiap aspek dibagi lagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok *Core Factor* dan *Secondary Factor*.

Perhitungan *Core Factor* dapat ditunjukkan pada persamaan dibawah ini :

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

Keterangan :

NCF : Nilai rata rata *Core Factor*  
 NC : Jumlah total nilai *Core Factor*  
 IC : jumlah *item Core Factor*

Perhitungan *Secondary Factor* dapat ditunjukkan pada persamaan dibawah ini :

$$NSF = \frac{\sum SC}{\sum IS}$$

Keterangan :

NSF : Nilai rata rata *Secondary Factor*  
 NS : Jumlah total nilai *Secondary Factor*  
 IS : jumlah *item Secondary Factor*

### 2.3. Penghitungan Nilai Total

Dari perhitungan *Core Factor* dan *Secondary Factor* dari tiap tiap aspek, kemudian dihitung nilai total dari setiap aspek yang diperkirakan berpengaruh pada kinerja setiap profil.

Perhitungan Nilai Total dapat ditunjukkan pada persamaan dibawah ini :

$$N = (X)\% NCF + (X)\% NSF$$

Keterangan :

N : nilai total tiap aspek  
 NCF : Nilai rata rata core factor  
 NSF : Nilai rata rata secondary factor  
 (X)% : Nilai presentase yang diinputkan

### 2.4. Penghitungan Perankingan

Hasil akhir dari proses *profile matching* adalah ranking dari kandidat yang diajukan untuk mengisi suatu jabatan/posisi tertentu.

Perhitungan Nilai Total dapat ditunjukkan pada persamaan dibawah ini :

$$\text{Ranking} = 70\% NCF + 30\% NSF$$

Keterangan :

NCF : Nilai core factor  
 NSF : Nilai secondary factor

### 2.4. Contoh kasus penyeleksian karyawan

#### 2.4.1. Kriteria yang dibutuhkan

Tabel 2.2 Tabel Kriteria

Kriteria	Bobot (%)
Kecerdasan	50
Sikap Kerja	25
Perilaku	25

**2.4.2. Penentuan Nilai Kriteria, Core Factor dan Secondary Factor**

Tabel 2.3 Tabel Nilai Kriteria, Core Factor dan Secondary Factor

No	Kriteria	Core Factor	Secondary Factor
<b>Aspek Kecerdasan</b>			
1	Kecerdasan (4)	X	
2	Verbalisasi Ide (3)		X
3	Sistematika Berfikir (4)	X	
4	Kemampuan Penalaran (4)	X	
5	Konsentrasi (3)	X	
6	Logika (4)	X	
7	Fleksibilitas Berfikir (4)		X
8	Imajinasi Kreatif (5)		X
9	Antisipasi (3)		X
10	Potensi Kecerdasan (4)		X
<b>Aspek Sikap Kerja</b>			
1	Energi Psikis (3)		
2	Ketelitian dan tanggung jawab (4)	X	
3	Kehati-hatian (2)	X	
4	Pengendalian Perasaan (3)		X
5	Dorongan prestasi (3)	X	
6	Vitalitas perencanaan (5)		X
<b>Aspek Perilaku</b>			
1	Kekuasaan (3)		X
2	Pengaruh (3)		X
3	Keteguhan Hati (4)	X	
4	Pemenuhan (5)	X	

**2.4.3. Hasil Gap terhadap lima orang pelamar**

Tabel 2.4 Tabel hasil perhitungan Gap untuk aspek kecerdasan

Kode Pelamar	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
lpg001	3	4	5	4	3	3	3	4	4	5
lpg002	4	4	4	3	4	3	5	3	3	3
lpg003	3	4	4	2	3	4	2	3	3	3
lpg004	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3
lpg005	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3
<b>Profil Perusahaan</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
lpg001	-1	1	1	0	0	-1	-1	-1	1	1
lpg002	0	1	0	-1	1	-1	1	-2	0	-1
lpg003	-1	1	0	-2	0	0	-2	-2	0	-1
lpg004	-2	0	-1	-1	1	-1	0	-1	0	-1
lpg005	-1	0	-1	0	1	-2	-2	0	0	-1

Tabel 2.5 Tabel hasil perhitungan Gap untuk Sikap Kerja

Kode Pelamar	1	2	3	4	5	6
lpg001	3	4	5	4	3	3
lpg002	4	4	4	3	4	3
lpg003	3	4	4	2	3	4
lpg004	2	3	3	3	4	3
lpg005	3	3	3	4	4	2
<b>Profil Perusahaan</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>5</b>
lpg001	0	0	3	1	0	-2
lpg002	1	0	2	0	1	-2
lpg003	0	0	2	-1	0	-1
lpg004	-1	-1	1	0	1	-2
lpg005	0	-1	1	1	1	-3

Tabel 2.6 Tabel hasil perhitungan Gap untuk Perilaku

Kode Pelamar	1	2	3	4
lpg001	4	2	3	3
lpg002	2	3	4	3
lpg003	4	3	3	2
lpg004	2	4	4	2
lpg005	3	4	2	2
<b>Profil Perusahaan</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
lpg001	1	-1	-1	-2
lpg002	-1	0	0	-2
lpg003	1	0	-1	-3
lpg004	-1	1	0	-3
lpg005	0	1	-2	-3

Setelah dihasilkan gap dari masing masing kriteria diatas maka selanjutnya menentukan bobot nilai dan menentukan serta menghitung faktor faktor yang menjadi core dan secondary factor seperti disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 2.7 Tabel Bobot, Core Factor dan Secondary Factor aspek Kecerdasan

Kode Pelamar	Bobot										Nilai Core Factor	Nilai Secondary Factor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
lpg001	4	4,5	4,5	5	5	4	4	4	4,5	4,5	4,5	4,3
lpg002	5	4,5	5	4	4,5	4	4,5	3	5	4	4,5	4,2
lpg003	4	4,5	5	3	5	5	3	3	5	4	4,4	3,9
lpg004	3	5	4	4	4,5	4	5	4	5	4	3,9	4,6
lpg005	4	5	4	5	4,5	3	3	3	5	4	4,1	4

Tabel 2.8 Tabel Bobot, Core Factor dan Secondary Factor Sikap Kerja

Kode Pelamar	Bobot						Nilai Core	Nilai Secondary
	1	2	3	4	5	6		
lpg001	5	5	2,5	4,5	5	3	4,2	4,2
lpg002	4,5	5	3,5	5	4,5	3	4,3	4,2
lpg003	5	5	3,5	4	5	4	4,5	4,3
lpg004	4	4	4,5	5	4,5	3	4,3	4,0
lpg005	5	4	4,5	4,5	4,5	2	4,3	3,8

Tabel 2.9 Tabel Bobot, Core Factor dan Secondary Factor Sikap Kerja

Kode Pelamar	Bobot				Nilai Core	Nilai Secondary
	1	2	3	4		
lpg001	4,5	4	4	3	3,5	4,3
lpg002	4	5	5	3	4,0	4,5
lpg003	4,5	5	4	2	3,0	4,8
lpg004	4	4,5	5	2	3,5	4,3
lpg005	5	4,5	3	2	2,5	4,8

Setelah perhitungan core factor dan secondary factor selesai, maka langkah selanjutnya adalah melakukan perhitungan nilai total dari kriteria tersebut dimana proses perhitungan nilai total atas kriteria yang ada dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.10 Tabel perhitungan Nilai Total Aspek Kecerdasan

Kode Pelamar	Nilai Core Factor	Nilai Secondary Factor	Nilai Total
lpg001	4,5	4,3	4,4
lpg002	4,5	4,2	4,4
lpg003	4,4	3,9	4,2
lpg004	3,9	4,6	4,2
lpg005	4,1	4	4,1

**Daftar Pustaka**

Tabel 2.11 Tabel perhitungan Nilai Total Aspek Sikap Kerja

Kode Pelamar	Nilai Core	Nilai Secondary	Nilai Total
lp001	4,2	4,2	4,2
lp002	4,3	4,2	4,3
lp003	4,5	4,3	4,4
lp004	4,3	4,0	4,2
lp005	4,3	3,8	4,1

Tabel 2.12 Tabel perhitungan Nilai Total Aspek Perilaku

Kode Pelamar	Nilai Core	Nilai Secondary	Nilai Total
lp001	3,5	4,3	3,8
lp002	4,0	4,5	4,2
lp003	3,0	4,8	3,7
lp004	3,5	4,3	3,8
lp005	2,5	4,8	3,4

Setelah didapatkan nilai total, maka langkah yang terakhir adalah membuat suatu perankingan yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.13 Tabel perhitungan Nilai Total Aspek Perilaku

Kode Pelamar	Nilai Aspek Kecerdasan	Nilai Aspek Sikap kerja	Nilai Aspek Perilaku	Perankingan
lp001	4,4	4,2	3,8	4,20
lp002	4,4	4,3	4,2	4,33
lp003	4,2	4,4	3,7	4,13
lp004	4,2	4,2	3,8	4,10
lp005	4,1	4,1	3,4	3,93

**3. Kesimpulan**

Dalam penelitian yang telah dilakukan maka kesimpulan yang diperoleh untuk menjawab pertanyaan dari rumusan masalah bahwa dengan dibuatnya sistem penunjang keputusan akan mempermudah pihak manajemen dan tim panitia seleksi dalam mendapatkan informasi yang sesuai dengan kebutuhan dengan menggunakan metodologi yang digunakan pada penelitian ini yang disesuaikan dengan kebutuhan penggunaanya. Dengan sistem penunjang keputusan ini pihak manajemen dan tim panitia seleksi akan lebih mudah melihat hasil dari penyeleksian beasiswa berdasarkan kriteria dan subkriteria yang telah di tentukan.

- [1] Bambang Hartono, Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer, Edisi Pertama, Jakarta : PT Rineka Cipta, 2013.
- [2] Kusri, Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan, Edisi Pertama, Yogyakarta: CV Andi Offset, 2007.
- [3] Maharrani, Ratih HafSarah. “Penerapan Metode Analytical Hierarchy Process Dalam Penerimaan Karyawan Pada PT. Pasir Besi Indonesia”. Jurnal Teknologi Informasi, Vol. 6, (April 2010) : 4.
- [4] Marimin, Magfiroh, Aplikasi Teknik Pengambilan Keputusan dalam Manajemen Rantai Pasok, Edisi Keempat, Bogor : PT Penerbit IPB Press, 2010.
- [5] Rekrutmen Sumber Daya Manusia, silfi.staff.gunadarma.ac.id/.../3\_Rekrutmen-Sumber-Daya-Manusia.pdf (diakses pada 12 8 Mei 2017)
- [6] Undang-undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003. [www.hukumonline.com](http://www.hukumonline.com). (Diakses 8 Mei 2017)