

SISTEM RECRUITMENT KARYAWAN BERDASARKAN KUALIFIKASI

By Dony Setiawan, Rini Indriati, Rina Firliana

SISTEM RECRUITMENT KARYAWAN BERDASARKAN KUALIFIKASI

5

Abstrak – Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan, tenaga kerja atau karyawan yang berkualitas²⁷ akan memungkinkan perusahaan untuk mengelola kegiatannya sehingga tujuan yang ditetapkan tercapai. Oleh karena itu diperlukan sebuah sistem pendukung keputusan untuk seleksi para calon karyawan, berdasarkan hal tersebut pemecahan masalahnya adalah dengan menggunakan sistem²⁶ ini metode profile matching yang digunakan untuk mencocokkan profil calon karyawan sesuai kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk memudahkan perusahaan dalam mencari calon karyawan terbaik dan sesuai dengan kualifikasi ditentukan. Hasil penelitian yang dilakukan adalah telah berhasil membuat web sistem rekrutmen berdasarkan kualifikasi dari perusahaan, sehingga memudahkan perusahaan dalam seleksi karyawan terbaik dengan cepat dan sesuai.

Kata Kunci — Sistem, SPK, Rekrutmen, Kualitas, Calon Karyawan, Metode Profile Matching

5

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan, tenaga kerja yang berkualitas akan memungkinkan perusahaan untuk mengelola kegiatannya sehingga tujuan yang ditetapkan tercapai. Salah satu⁶ aktifitas yang penting bagi perusahaan adalah seleksi calon karyawan baru. Pada kenyataannya pengambilan keputusan secara efisien dan efektif pada saat melakukan seleksi terhadap sumber¹⁷nya manusia bukanlah hal yang mudah, maka Untuk mengurangi kendala ini diperlukan suatu sistem pendukung keputusan yang dapat menganalisa sejumlah calon tenaga kerja akan dite⁷na.

Pada kenyataannya prosedur seleksi karyawan pada PT. Pranata Surya Mandiri saat ini masih manual. Hal ini menyebabkan banyak kekurangan, di antaranya kesulitan yang dialami bagian HRD untuk mengelola banyaknya data pelamar sehingga pengolahan data pelamar memerlukan waktu yang lama dan kesalahan manusia yang juga mungkin terjadi karena pengolahan data membutuhkan tingkat ketelitian yang tinggi.

Tujuan dari sistem pendukung keputusan (SPK) ini antara lain untuk pendukung keputusan pemilihan calon karyawan baru agar dapat mempermudah HRD(Human Resources Departement) dalam memperoleh calon karyawan yang terbaik pada bidangnya dan sesuai kualifikasi yang di tentukan untuk dapat di salurkan pada Perusahaan yang membutuhkan. Berdasarkan permasalahan dan usulan solusi yang diberikan dibuatlah Skripsi penelitian yang berjudul **"SISTEM RECRUITMENT KARYAWAN BERDASARKAN KUALIFIKASI"**

1.1 Kajian Pustaka

Beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya dan menjadi referensi penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.

Pada kaj¹¹ penelitian yang telah di lakukan oleh (R. Prasetyo Agung Nugroho¹, Purwanto) pada tahun 2015 dengan judul "Rancangan Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Pegawai Menggunakan Metode Profile Matching". Tujuan dari penelitian ini yakni membantu manajemen dalam pengambilan keputusan dalam hal ini pada proses pengambilan keputusan terkait²⁵ erimaan calon pegawai baru yang memiliki nilai-nilai kompetensi yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan sesuai dengan profil jabatan yang ada pada PT Bank Rakyat Indonesia. Sistem Pendukung Keputusan dapat memberikan sebuah alternatif solusi kepada manajemen apabila manajemen kesulitan dalam pengambilan sebuah keputusan.

2.

Pada kajian penelitian yang telah di lakukan oleh (Stefanus Suban ,Danang Aditya³ugraha)" pada tahun 2016 dengan judul "Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Karyawan Untuk Penentuan Jabatan Tertentu Dengan Metode Profile Matching". Tujuan dari penelitian ini yakni membantu penyeleksian calon karyawan pada PT Kharisma Pandulima Elektronik dengan m³gunakan metode profile matching. Dimana proses penyeleksian hingga proses pengangkatan karyawan masih berlangsung secara komputerisasi yang sederhana dengan menggunakan Microsoft office.

14

Pada kajian penelitian yang telah di lakukan oleh (Galuh Febrian Suci Ang³aini) pada tahun 2016 dengan judul "Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Calon karyawan Pada PT.Arina Multikarya Kediri Menggunakan Profile Matching". Tujuan dari penelitian ini yakni meningkatkan strategi PT. 8na Multikarya Kediri dalam bidang SPK(Sistem Pendukung Keputusan) dengan menggunakan metode yang biasa di

sebut Gap atau Profile matching dengan membuat Sistem Pendukung Keputusan untuk pemilihan calon karyawan agar mendapatkan calon karyawan yang berkualitas.

4. Pada kajian penelitian yang telah dilakukan oleh (Andy Rachma) pada tahun 2015 dengan judul "Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan". Tujuan dari penelitian ini yakni agar perusahaan dapat melakukan penilaian pegawai yang ideal dengan dibantu suatu aplikasi dimana aplikasi ini menggunakan metode AHP dan TOPSIS dengan cara memberikan suatu rekomendasi berupa hasil seleksi pegawai.
5. Pada kajian penelitian yang telah dilakukan oleh (Gunawan, Fandi Halim, Afriandri Raimon Perdana Pu) pada tahun 2016 dengan judul "Pengembangan SPK Penerimaan Karyawan Dengan Menggunakan Profile Matching Studi Kasus: PT". Tujuan dari penelitian ini yakni dapat membantu mengatasi permasalahan yang terjadi dalam proses penyeleksian karyawan sehingga memudahkan bagian SDM dalam menyeleksi karyawan dengan lebih objektif. Dengan menerapkan SPK juga diharapkan dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi pengambilan keputusan.
6. Pada kajian penelitian yang dilakukan oleh (Intan Nur Faridah, Rina F) pada tahun 2017 dengan judul "Perancangan sistem rekomendasi jurusan berdasarkan potensi siswa menggunakan metode profile matching". Tujuan dari penelitian ini yakni untuk membuat rancangan sistem agar memudahkan user mengevaluasi potensi siswa untuk memberikan rekomendasi jurusan siswa Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Kediri. Dengan dukungan sistem berbasis komputer, diharapkan cara kerja sistem yang sebelumnya manual dapat dirubah menjadi lebih tepat, cepat dan efisien. Dengan perkembangan sarana teknologi modern yang lebih baik maka akan tercipta suatu lingkungan sistem kerja yang lebih produktif dalam pengambilan keputusan.

2. METODE PENELITIAN

Pada metode penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data terdiri : Observasi, Wawancara, Studi Literatur.

2.1 Studi Literatur

a. Pencocokan Profil (Profile Matching)

Proses profile matching secara garis besar merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu ke dalam 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.

Proses perhitungan pada metode Profile Matching, diawali dengan pendefinisian nilai minimum untuk setiap variabel-variabel penilaian. Selisih setiap nilai data testing terhadap nilai minimum masing-masing variabel, merupakan gap yang kemudian diberi bobot. Bobot setiap variabel akan dihitung rata-rata berdasarkan kelompok variabel Core Factor (CF) dan Secondary Factor (SF). Komposisi CF ditambah SF adalah 100%, tergantung dari kepentingan penggunaan metode ini. Tahap terakhir dari metode ini, adalah proses akumulasi nilai CF dan SF berdasarkan nilai-nilai variabel data testing.

b. Algoritma Profile Matching

Berikut adalah beberapa tahapan dan perumusan perhitungan dengan metode profile matching menurut Kusri dalam Mukhsin (2007:56):

- Menghitung Hasil Pemetaan GAP Kompetensi

Sebelum menghitung gap tentu saja perusahaan telah memilih kandidat yang telah lolos seleksi administratif, dan kemudian proses berikutnya adalah menentukan kandidat mana yang cocok. Dalam hal ini penulis menggunakan penghitungan pemetaan gap kompetensi dimana yang dimaksud gap disini adalah beda / selisih antara profil posisi jabatan kosong dengan profil calon pegawai atau dapat ditunjukkan pada rumus "GAP = Nilai Seleksi Calon Karyawan – Nilai Profil Jabatan"

- Penghitungan Pemetaan Gap Kompetensi Berdasarkan Aspek / Kriteria

Sebelum kita mendapatkan kandidat mana yang tepat untuk menempati posisi yang kosong kita perlu melihat para calon kandidat melalui beberapa kriteria / aspek dan pengumpulan gap-gap yang terjadi itu sendiri pada tiap kriteria / aspek mempunyai perhitungan yang berbeda-beda.

- Pengelompokan Core dan Secondary Factor

Setelah menentukan bobot nilai gap kriteria yang dibutuhkan, kemudiannya kriteria dikelompokkan lagi menjadi dua kelompok yaitu core factor dan secondary factor. Untuk menghitung core factor digunakan rumus :

$$NCF = \frac{\sum C}{\sum I}$$

ΣIC

Keterangan :

NCF = Nilai rata-rata core factor

NC = Jumlah total nilai core factor

IC = Jumlah item core factor

Sementara itu, Secondary factor bisa ditunjukkan dengan rumus berikut:

$$NSF = \frac{\sum NS}{NSI}$$

4 Keterangan :

NSF = Nilai rata-rata secondary factor

NS = Jumlah total nilai secondary factor

NSI = Jumlah item secondary factor

9 - Perhitungan Nilai Total

Dari hasil perhitungan setiap aspek diatas, berikutnya dihitung nilai total berdasarkan presentase dari core dan secondary factor yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap profil. Perhitungan nilai total bisa dilihat pada rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

NCF = Nilai rata-rata core factor

NSF = Nilai rata-rata secondary factor

N = Nilai Total dari Aspek

(x)% = Nilai persen yang diinputkan

- Perankingan

Hasil akhir dari proses profile matching adalah ranking dari kandidat yang diajukan untuk mengisi suatu jabatan tertentu. Penentuan ranking mengacu pada hasil perhitungan tertentu, yang ditujukan pada rumus dibawah ini :

$$N3 = \text{Ranking} = (x)\% N1 + (x)\% N2 + (x)\%$$

Keterangan :

N1, N2, N3 = Nilai aspek yang sudah dihitung total

(x)% = Nilai persen yang diinputkan.

2.2 Implementasi Penghitungan

2.2.1 Manual Pengerjaan

. Manual Pengerjaan adalah tahapan awal untuk memulai proses perhitungan secara manual pengerjaan, pada tahap ini dimulai dengan meletakkan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dengan Profile Matching, dalam proses manual pengerjaan metode tersebut

sudah dijabarkan pada implementasi di Tabel dibawah ini contoh sampel perhitungan yang dibuat menggunakan metode Profile Matching.

➤ Penentuan Core Factor dan Secondary Factor

Tabel 1 Tabel Penentuan Core Factor dan Secondary Factor

Kriteria	Sub Kriteria	Core factor	Secondary Factor
Aspek intelektual	CS: Common Sense	X	
	VI: Verbalisasi Ide		X
	SB: Sistematika Berfikir	X	
	PSR: Penalaran dan Solusi	X	
	Real		
	KN: Konsentrasi	X	
	LP: Logika Praktis		X
	FB: Fleksibilitas Berfikir		X
	IK: Imajinasi Kreatif		X
	ANT: Antisipasi	X	
Aspek sikap kerja	IQ: Potensi Kecerdasan		X
	EP: Energi Psikis	X	
	KTJ: Ketelitian dan Tanggung Jawab	X	
	KH: Kehati-hatian	X	
	PP: Pengendalian Perasaan		X
	DB: Dorongan Berprestasi		X
	VP: Vitalitas dan Perencanaan		X
Aspek perilaku	D: Dominance (Kekuasaan)		X
	I: Influences (Pengaruh)		X
	S: Steadiness (Keteguhan Hati)	X	
Aspek pendidikan	PH: Pendidikan terakhir	X	
	NA: Nilai Akademik		X
Aspek Pengalaman Kerja	FG: Fresh Graduate		X
	1th: Satu Tahun		X
	2th: Dua Tahun	X	
	3th: Tiga Tahun lebih	X	

22 Pada tabel 1 membahas tentang penentuan Core Factor dan Secondary Factor tiap Aspek. Kriteria yang masuk di Core Factor lebih di utamakan dari pada Secondary Factor

- Factor Pemetaan Nilai Gap Kompetensi dan Pembobotan

Untuk pemetaan nilai Gap kompetensi dan pembobotan di gunakan rumus "Gap = Nilai seleksi calon karyawan - Nilai Profil Jabatan".

Untuk Nilai profil jabatan untuk tiap sub-kriteria yang tertera dalam tabel di bawah ini adalah sama yaitu kecuali pada Aspek pengalaman Kerja dan Setelah diperoleh Gap pada masing-masing karyawan, setiap profil calon karyawan diberi bobot nilai sesuai ketentuan pada Tabel Bobot Nilai Gap.

Tabel 2 Tabel GAP dan Pembobotan Aspek Intelektual

Nama Calon Karyawan	Sub Aspek Intelektual									
	C S	V I	S B	P S R	K N	L P	F B	I K	A N T	I Q
Agung	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4
Krisno	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Abdul Hakim	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Firman syah	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3
Profil Jabatan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Agung	-2	-2	-2	-1	-1	-1	-2	-1	-1	-1
Krisno	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
Abdul Hakim	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
Firman syah	-2	-2	-1	-1	0	-1	-1	-1	-1	-1
Bobot										
Agung	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4
Krisno	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Abdul Hakim	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Firman syah	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3

Pada tabel 2 berisi tentang Penilaian kriteria, pembobotan dan nilai GAP pada Aspek Intelektual, GAP dapat di peroleh dengan menggunakan rumus **"Gap = Profil Calon Karyawan - Profil Jabatan"** , dan untuk nilai bobot di peroleh dari nilai GAP yang di sesuaikan pada ketentuan bobot nilai GAP. Pemetaan ini harus di lakukan pada tiap Aspek yang di tentukan.

Tabel 3 Tabel GAP Aspek Sikap Kerja

Nama Calon Karyawan	Sub Aspek Sikap Kerja					
	E P	K T J	K H	P P	D B	V P
Agung	3	4	4	3	3	3
Krisno	4	4	3	3	4	4
Abdul Hakim	4	4	4	3	4	4
Firmansyah	3	5	3	3	4	4
Profil Jabatan	5	5	5	5	5	5
Agung	-2	-1	-1	-2	-2	-2
Krisno	-1	-1	-2	-2	-1	-1

Abdul Hakim	-1	-1	-1	-2	-1	-1
Firmansyah	-2	0	-2	-2	-1	-1
Bobot						
Agung	3	4	4	3	3	3
Krisno	4	4	3	3	4	4
Abdul Hakim	4	4	4	3	4	4
Firmansyah	3	5	3	3	4	4

Pada tabel 3 berisi tentang Penilaian kriteria, pembobotan dan nilai GAP pada Aspek Sikap Kerja, GAP dapat di peroleh dengan menggunakan rumus **"Gap = Profil Calon Karyawan - Profil Jabatan"** , dan untuk nilai bobot di peroleh dari nilai GAP yang di sesuaikan pada ketentuan bobot nilai GAP

Tabel 4 Tabel GAP dan Pembobotan Aspek Perilaku

Nama Calon Karyawan	Sub Aspek Perilaku			
	D	I	S	T
Agung	4	4	3	4
Krisno	3	4	4	4
Abdul Hakim	3	3	3	5
Firmansyah	3	4	4	3
Profil Jabatan	5	5	5	5
Agung	-1	-1	-2	-1
Krisno	-2	-1	-1	-1
Abdul Hakim	-2	-2	-2	0
Firmansyah	-2	-1	-1	-2
Bobot				
Agung	4	4	3	4
Krisno	3	4	4	4
Abdul Hakim	3	3	3	5
Firmansyah	3	4	4	3

Pada Tabel.4 berisi tentang Penilaian kriteria, pembobotan dan nilai GAP pada Aspek Perilaku , GAP dapat di peroleh dengan menggunakan rumus **"Gap = Profil Calon Karyawan - Profil Jabatan"** , dan untuk nilai bobot di peroleh dari nilai GAP yang di sesuaikan pada ketentuan bobot nilai GAP

Tabel 5 Tabel GAP dan Pembobotan Aspek Pendidikan

Nama Calon Karyawan	Sub Aspek Pendidikan	
	D	I
Agung	3	4
Krisno	3	4
Abdul Hakim	4	5
Firmansyah	3	3
Profil Jabatan	5	5

Agung	-2	-1	Gap
Krisno	-2	-1	
Abdul Hakim	-1	0	
Firmansyah	-2	-2	
Bobot			
Agung	3	4	
Krisno	3	4	
Abdul Hakim	4	5	
Firmansyah	3	3	

Pada tabel 5 berisi tentang Penilaian kriteria, pembobotan dan nilai GAP pada Aspek Pendidikan, GAP dapat di peroleh dengan menggunakan rumus "**Gap = Profil Calon Karyawan - Profil Jabatan**", dan untuk nilai bobot di peroleh dari nilai GAP yang di sesuaikan pada ketentuan bobot nilai GAP

Tabel 46 Tabel pembobotan dan GAP Aspek Pengalaman Kerja

Aspek Pengalaman Kerja					
Nama Calon Karyawan	Sub Aspek Pengalaman Kerja				
	FG	1th	2th	3thl	
Agung	1	1	5	1	Gap
Krisno	5	1	1	1	
Abdul Hakim	5	1	1	1	
Firmansyah	1	1	1	5	
Profil Jabatan	2	3	4	5	
Agung	-1	-2	1	-4	
Krisno	3	-2	-3	-4	
Abdul Hakim	3	-2	-3	-4	
Firmansyah	-1	-2	-3	0	
Bobot					
Agung	4	3	4.5	1	
Krisno	2.5	3	2	1	
Abdul Hakim	2.5	3	2	1	
Firmansyah	4	3	2	5	

Pada tabel 6 berisi tentang Penilaian kriteria, pembobotan dan nilai GAP pada Aspek Pengalaman kerja, GAP dapat di peroleh dengan menggunakan rumus "**Gap = Profil Calon Karyawan - Profil Jabatan**", dan untuk nilai bobot di peroleh dari nilai GAP yang di sesuaikan pada ketentuan bobot nilai GAP.

➤ **Perhitungan Core Factor (CF) dan Secondary Factor (SF)**

Setelah seluruh nilai bobot diperoleh, maka proses berikutnya adalah menghitung dan mengelompokkan variabel-variabel tersebut kedalam Core Factor (CF) dan Secondary Factor (SF).

Urutan perhitungan Core Factor dan Secondary Factor dapat di lihat dari tabel di bawah ini.

Tabel 7 Tabel Perhitungan Core Factor

No	Nama calon	Nilai Core Factor
----	------------	-------------------

	Karyawan	Aspek Intelektual	
1	Agung	$\frac{3+3+4+4+4}{5}$	3,6
2	Krisno	$\frac{4+4+4+4+4}{5}$	4
3	Abdul Hakim	$\frac{4+4+4+4+4}{5}$	4
4	Firmansyah	$\frac{3+4+4+5+3}{5}$	3,8

Nilai Core Factor Aspek Sikap Kerja

1	Agung	$\frac{3+4+4}{3}$	3,6
2	Krisno	$\frac{4+4+3}{3}$	3,6
3	Abdul Hakim	$\frac{4+4+4}{3}$	4
4	Firmansyah	$\frac{3+5+3}{3}$	3,6

No	Nama calon Karyawan	Nilai Core Factor Aspek Perilaku	
1	Agung	$\frac{3+4}{2}$	3,5
2	Krisno	$\frac{4+4}{2}$	4
3	Abdul Hakim	$\frac{3+5}{2}$	4
4	Firmansyah	$\frac{4+3}{2}$	3,5

Nilai Core Factor Aspek Pendidikan

1	Agung	$\frac{3}{1}$	3
2	Krisno	$\frac{3}{1}$	3
3	Abdul Hakim	$\frac{4}{1}$	4
4	Firmansyah	$\frac{3}{1}$	3

Nilai Core Factor Aspek Pengalaman Kerja

1	Agung	$\frac{4,5+1}{2}$	2,75
2	Krisno	$\frac{2+1}{2}$	1,5
3	Abdul Hakim	$\frac{2+1}{2}$	1,5
4	Firmansyah	$\frac{2+5}{2}$	3,5

Pada tabel 7 adalah perhitungan nilai core factor dari hasil pembobotan pada tiap-tiap aspek dengan cara menjumlahkan nilai sub ini. kriteria yang menjadi core factor kemudian dibagi dengan jumlah total kriteria yang menjadi core factor.

➤ **Perhitungan Secondary Factor**

Tabel 8 Tabel Perhitungan Secondary Factor

No	Nama calon Karyawan	Nilai Secondary Factor Aspek
----	---------------------	------------------------------

jumlah total kriteria yang menjadi *secondary factor*.

➤ **Perhitungan Nilai total**

Tabel 9 Tabel Perhitungan Nilai Total

Intelektual			
1	Agung	$\frac{3+4+3+4+4}{5}$	3,6
2	Krisno	$\frac{4+4+4+4+4}{5}$	4
3	Abdul Hakim	$\frac{4+4+4+4+4}{5}$	4
4	Firmansyah	$\frac{3+4+4+4+3}{5}$	3,6
Nilai Secondary Factor Aspek Sikap Kerja			
1	Agung	$\frac{3+3+3}{3}$	3
2	Krisno	$\frac{3+4+4}{3}$	3,67
3	Abdul Hakim	$\frac{3+4+4}{3}$	3,67
4	Firmansyah	$\frac{3+4+4}{3}$	3,67

No	Nama calon Karyawan	Nilai Secondary Factor Aspek Perilaku	
1	Agung	$\frac{4+4}{2}$	4
2	Krisno	$\frac{3+4}{2}$	3,5
3	Abdul Hakim	$\frac{3+3}{2}$	3
4	Firmansyah	$\frac{3+4}{2}$	3,5
Nilai Secondary Factor Aspek Pendidikan			
1	Agung	$\frac{4}{1}$	4
2	Krisno	$\frac{4}{1}$	4
3	Abdul Hakim	$\frac{5}{1}$	5
4	Firmansyah	$\frac{3}{1}$	3
Nilai Secondary Factor Aspek Pengalaman Kerja			
1	Agung	$\frac{4+3}{2}$	3,5
2	Krisno	$\frac{2,5+3}{2}$	2,75
3	Abdul Hakim	$\frac{2,5+3}{2}$	2,75
4	Firmansyah	$\frac{4+3}{2}$	3,5

Pada tabel 8 di atas adalah perhitungan nilai *secondary factor* dari hasil pembobotan pada tiap-tiap aspek dengan cara menjumlahkan nilai sub kriteria yang menjadi *secondary factor* kemudian dibagi dengan

No	Nama Calon karyawan	Nilai Total Aspek Intelektual		
		CF	SF	N1
1	Agung	3,6	3,6	$(60\% \times 3,6) + (40\% \times 3,6) = 3,6$
2	Krisno	4	4	$(60\% \times 4) + (40\% \times 4) = 4$
3	Abdul Hakim	4	4	$(60\% \times 4) + (40\% \times 4) = 4$
4	Firmansyah	3,8	3,6	$(60\% \times 3,8) + (40\% \times 3,6) = 3,72$
No	Nama Calon Karyawan	Nilai Total Aspek sikap Kerja		
		CF	SF	N2
1	Agung	3,6	3	$(60\% \times 3,6) + (40\% \times 3) = 3,36$
2	Krisno	3,6	3,67	$(60\% \times 3,6) + (40\% \times 3,67) = 3,62$
3	Abdul Hakim	4	3,67	$(60\% \times 4) + (40\% \times 3,67) = 3,86$
4	Firmansyah	3,6	3,67	$(60\% \times 3,6) + (40\% \times 3,67) = 3,62$
No	Nama Calon Karyawan	Nilai Total Aspek Perilaku		
		CF	SF	N3
1	Agung	3,5	4	$(60\% \times 3,5) + (40\% \times 4) = 3,7$
2	Krisno	4	3,5	$(60\% \times 4) + (40\% \times 3,5) = 3,8$
3	Abdul Hakim	4	3	$(60\% \times 4) + (40\% \times 3) = 3,6$
4	Firmansyah	3,5	3,5	$(60\% \times 3,5) + (40\% \times 3,5) = 3,5$
No	Nama Calon Karyawan	Nilai Total Aspek Pendidikan		
		CF	SF	N4
1	Agung	3	4	$(60\% \times 3) + (40\% \times 4) = 3,4$
2	Krisno	3	4	$(60\% \times 3) + (40\% \times 4) = 3,4$
3	Abdul Hakim	4	5	$(60\% \times 4) + (40\% \times 5) = 4,4$
4	Firmansyah	3	3	$(60\% \times 3) +$

	h			(40% x 3) = 3
No	Nama Calon Karyawan	Nilai Total Aspek Pengalaman Kerja		
				N5
1	Agung	2,75	3,5	$(60\% \times 2,75) + (40\% \times 3,5) = 3,05$
2	Krisno	1,5	2,75	$(60\% \times 1,5) + (40\% \times 2,75) = 2$
3	Abdul Hakim	1,5	2,75	$(60\% \times 1,5) + (40\% \times 2,75) = 2$
4	Firmansyah	3,5	3,5	$(60\% \times 3,5) + (40\% \times 3,5) = 3,5$

Pada tabel 9 berisi tentang perhitungan Nilai Total dari setiap Aspek, Untuk kelompok *Care Factor* merupakan faktor utama dalam penilaian dengan persentase lebih besar dari kelompok *Secondary Factor* sehingga memberikan nilai persentase 60% dan 40%.

➤ Perhitungan Ranking

Hasil akhir dari proses *profile matching* adalah ranking dari kandidat calon karyawan untuk mengisi posisi Operator Boiler. Penentuan ranking mengacu pada hasil perhitungan rumus di bawah ini

$$\text{Ranking} = (x\% \times N1) + (x\% \times N2) + (x\% \times N3) + (x\% \times N4) + (x\% \times N5)$$

Persentase untuk setiap kriteria 15% (Aspek Intelektual), 25% (Aspek Sikap Kerja), 25% (Aspek Perilaku), 15% (Aspek Pendidikan), 20% (Aspek Pengalaman Kerja) Sehingga untuk ranking yang diperoleh sebagai berikut :

Tabel 10 Tabel Data Nilai Total untuk Perangkingan

No	Nama Calon Karyawan	Perhitungan Ranking				
		N1	N2	N3	N4	N5
1	Agung	3,6	3,36	3,7	3,4	3,05
2	Krisno	4	3,62	3,8	3,4	2
3	Abdul Hakim	4	3,86	3,6	4,4	2
4	Firmansyah	3,72	3,62	3,5	3	3,5

Pada tabel 10 menjelaskan catatan Nilai Total dari setiap Aspek untuk selanjutnya di lakukan Tahap Perangkingan

Perangkingan

- 1. Agung
 $(15\% \times 3,6) + (25\% \times 3,36) + (25\% \times 3,7) + (15\% \times 3,4) + (20\% \times 3,05) = 0,54 + 0,84 + 0,925 + 0,51 + 0,61 = 3,425$
- 2. Krisno
 $(15\% \times 4) + (25\% \times 3,62) + (25\% \times 3,8) + (15\% \times 3,4) + (20\% \times 2) = 0,6 + 0,905 + 0,95 + 0,51 + 0,4 = 3,365$
- 3. Abdul Hakim
 $(15\% \times 4) + (25\% \times 3,86) + (25\% \times 3,6) + (15\% \times 4,4) + (20\% \times 2) = 0,6 + 0,965 + 0,9 + 0,66 + 0,4 = 3,525$
- 4. Firmansyah
 $(15\% \times 3,72) + (25\% \times 3,62) + (25\% \times 3,5) + (15\% \times 3) + (20\% \times 3,5) = 0,558 + 0,905 + 0,875 + 0,45 + 0,7 = 3,488$

Berdasarkan Perhitungan diatas, hasil ranking merekomendasikan **Abdul Hakim** sebagai Karyawan yang lolos seleksi untuk menempati bagian Operator Boiler karena memiliki nilai tertinggi yaitu "3,52".

20

2.3 Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data sebagai berikut:

a. wawancara

Menggunakan data dan informasi yang dilakukan wawancara dan diskusi secara langsung dan secara terstruktur dengan HRD yang pastinya dapat memberikan informasi mengenai calon karyawan.

b. Observasi

Mengumpulkan data dan informasi melalui pengamatan secara langsung yang berada di perusahaan atau pabriknya langsung.

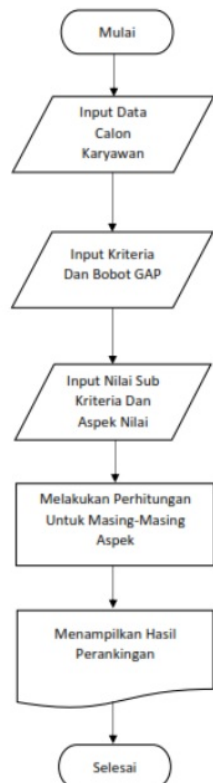
2.4 Perancangan Sistem

Merancang Algoritma Sistem sebagai berikut:

2.4.1 Flowchart Sistem menjelaskan bahwa flowchat tersebut menggambarkan alur sistem yang dibuat, yaitu:

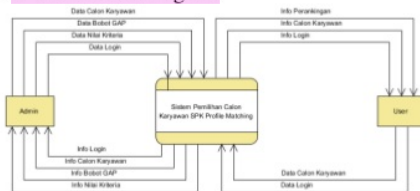
1. Dimulai dari proses input data calon karyawan
2. Input kriteria dan bobot GAP
3. Input data sub kriteria dan nilai aspek
4. Proses perhitungan untuk setiap aspek

5. Terakhir menampilkan perankingan data.



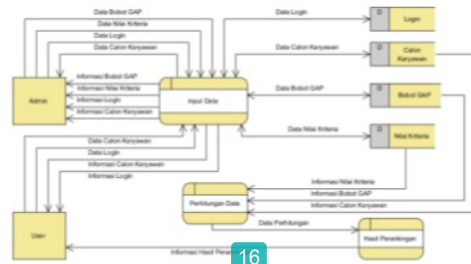
Gambar 1 Flowchat Sistem

2.4.2 Data Flow Diagram



Gambar 2 Diagram Konteks

Pada Gambar 2 Diagram Konteks, menjelaskan bahwa terdapat dua entitas yaitu entitas Admin yang memberikan input data calon karyawan, data bobot GAP, data nilai kriteria dan data login serta mendapatkan informasi login, bobot GAP, dan informasi nilai kriteria, lalu entitas user memberikan data calon karyawan dan data login serta mendapatkan informasi calon karyawan, informasi login dan informasi hasil Perankingan..



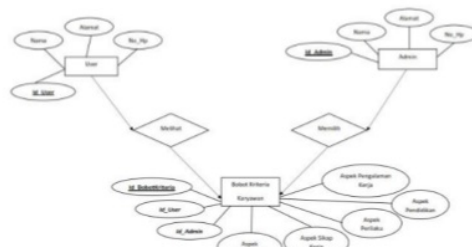
Gambar 3 DFD Level 1

Pada Gambar 3 DFD Level 1, menjelaskan bahwa terdapat dua entitas yaitu entitas admin yang terhubung proses input data dengan memberikan data calon karyawan, data bobot GAP, data nilai kriteria dan data login ke proses input data lalu memberikan data login ke datastore login, data calon karyawan ke datastore calon karyawan, data bobot GAP ke datastore bobot GAP dan data nilai kriteria ke datastore nilai kriteria, setelah itu datastore login, calon karyawan, bobot GAP dan nilai kriteria ke proses perhitungan data setelah itu memberikan data perhitungan ke proses hasil perankingan dan memberikan informasi hasil perankingan kepada entitas user.

23

2.4.3 ERD (Entity Relationship Diagram)

ERD, menjelaskan bahwa terdapat 3 entitas yaitu Admin, user dan bobot kriteria karyawan. Sebagai berikut:



Gambar 4 ERD

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Form tampilan awal



Gambar 3.1.1 form tampilan awal

Tampilan di awal pembukaan web

3.2 Form Data User

No	Nama	Username	Password	Email
1	Admin	admin	admin	admin
2	User	user	user	user

Gambar 3.1.2 Data User
Gambar diatas berisi data *user* atau pengguna web, untuk bisa masuk ke sistem.

3.3 Form Data Calon Karyawan

No	Nama Calon	Aksi
1	Hafidha	Detail
2	Azzahra	Detail
3	Azzahra	Detail

Gambar 3.1.3 Data Calon Karyawan

Gambar diatas berisi tabel calon karyawan yang terdapat nama calon karyawan yang akan diseleksi untuk menjadi karyawan.

3.4 Form Data Aspek Intelektual

No	Nama Calon	Aspek Intelektual	Aspek Sosial	Aspek Emosional	Aspek Spiritual	Aspek Fisik	Aspek Mental	Aspek Moral	Aspek Hukum	Aspek Agama	Aspek Budaya	Aspek Lingkungan	Aspek Masyarakat	Aspek Negara	Aspek Dunia	Aspek Alam	Aspek Manusia	Aspek Tuhan
1	Hafidha	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
2	Azzahra	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
3	Azzahra	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8

Gambar 3.1.4 Data Aspek Intelektual

Gambar diatas berisi data nilai karyawan berdasarkan aspek intelektual untuk masing-masing calon karyawan.

3.5 Form Data Aspek Sikap Kerja

No	Nama Calon	Aspek Sikap Kerja	Aspek Sikap Sosial	Aspek Sikap Emosional	Aspek Sikap Spiritual	Aspek Sikap Fisik	Aspek Sikap Mental	Aspek Sikap Moral	Aspek Sikap Hukum	Aspek Sikap Agama	Aspek Sikap Budaya	Aspek Sikap Lingkungan	Aspek Sikap Masyarakat	Aspek Sikap Negara	Aspek Sikap Dunia	Aspek Sikap Alam	Aspek Sikap Manusia	Aspek Sikap Tuhan
1	Hafidha	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
2	Azzahra	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
3	Azzahra	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8

Gambar 3.1.5 Data Aspek Sikap Kerja

Gambar diatas berisi data nilai karyawan berdasarkan aspek Sikap Kerja untuk masing-masing calon karyawan.

3.6 Form Data Aspek Perilaku

No	Nama Calon	Aspek Perilaku	Aspek Perilaku Sosial	Aspek Perilaku Emosional	Aspek Perilaku Spiritual	Aspek Perilaku Fisik	Aspek Perilaku Mental	Aspek Perilaku Moral	Aspek Perilaku Hukum	Aspek Perilaku Agama	Aspek Perilaku Budaya	Aspek Perilaku Lingkungan	Aspek Perilaku Masyarakat	Aspek Perilaku Negara	Aspek Perilaku Dunia	Aspek Perilaku Alam	Aspek Perilaku Manusia	Aspek Perilaku Tuhan
1	Hafidha	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
2	Azzahra	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
3	Azzahra	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8

Gambar 3.1.6 Data Aspek Perilaku

Gambar diatas berisi data nilai karyawan berdasarkan aspek perilaku untuk masing-masing calon karyawan.

3.7 Form Data Aspek Pendidikan

No	Nama Calon	Aspek Pendidikan	Aspek Pendidikan Sosial	Aspek Pendidikan Emosional	Aspek Pendidikan Spiritual	Aspek Pendidikan Fisik	Aspek Pendidikan Mental	Aspek Pendidikan Moral	Aspek Pendidikan Hukum	Aspek Pendidikan Agama	Aspek Pendidikan Budaya	Aspek Pendidikan Lingkungan	Aspek Pendidikan Masyarakat	Aspek Pendidikan Negara	Aspek Pendidikan Dunia	Aspek Pendidikan Alam	Aspek Pendidikan Manusia	Aspek Pendidikan Tuhan
1	Hafidha	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
2	Azzahra	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
3	Azzahra	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8

Gambar 3.1.7 Data Aspek Pendidikan

Gambar diatas berisi data nilai karyawan berdasarkan aspek pendidikan untuk masing-masing calon karyawan.

3.8 Form Data Aspek Pengalaman Kerja

No	Nama Calon	Aspek Pengalaman Kerja	Aspek Pengalaman Sosial	Aspek Pengalaman Emosional	Aspek Pengalaman Spiritual	Aspek Pengalaman Fisik	Aspek Pengalaman Mental	Aspek Pengalaman Moral	Aspek Pengalaman Hukum	Aspek Pengalaman Agama	Aspek Pengalaman Budaya	Aspek Pengalaman Lingkungan	Aspek Pengalaman Masyarakat	Aspek Pengalaman Negara	Aspek Pengalaman Dunia	Aspek Pengalaman Alam	Aspek Pengalaman Manusia	Aspek Pengalaman Tuhan
1	Hafidha	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
2	Azzahra	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
3	Azzahra	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8

Gambar 3.1.8 Data Aspek Pengalaman Kerja

Gambar diatas berisi data nilai karyawan berdasarkan aspek pengalaman kerja untuk masing-masing calon karyawan.

3.9 Form Data Hasil Seleksi

SISTEM REKRUITMENT BERDASARKAN KUALIFIKASI

Tabel Hasil Pemilihan

No	Nama	Nilai 1	Nilai 2	Nilai 3	Nilai 4	Nilai 5	Nilai 6	Nilai 7	Nilai 8	Nilai 9	Nilai 10	Nilai Rata-rata
1	Abdul Hakim	3.53	3.53	3.53	3.53	3.53	3.53	3.53	3.53	3.53	3.53	3.53
2	Abdul Hakim	3.53	3.53	3.53	3.53	3.53	3.53	3.53	3.53	3.53	3.53	3.53
3	Abdul Hakim	3.53	3.53	3.53	3.53	3.53	3.53	3.53	3.53	3.53	3.53	3.53
4	Abdul Hakim	3.53	3.53	3.53	3.53	3.53	3.53	3.53	3.53	3.53	3.53	3.53

PT Pranata Surya Mandiri

Gambar 3.1.9 Data Hasil Seleksi

Gambar diatas berisi data hasil seleksi dari masing-masing calon karyawan, berdasarkan data tersebut terdapat 4 calon karyawan yang memiliki nilai akhir yang berbeda, jadi untuk menentukan karyawan terbaik maka nilainya diurutkan dan diranking, setelah di ranking hasil yang diambil adalah calon karyawan pada peringkat 1 atau nilai paling tinggi adalah Abdul Hakim yang memiliki nilai 3,53.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan yang bisa diambil dari judul *SISTEM RECRUITMENT BERDASARKAN KUALIFIKASI* Pada PT Pranta Surya Mandiri Di Jombang ini adalah sebagai berikut.

1. Proses seleksi karyawan yang sebelumnya dilakukan secara manual, sekarang sudah menggunakan aplikasi secara otomatis dan juga sebagai alternatif perusahaan khususnya bagian HRD untuk menyeleksi penerimaan karyawan baru.
2. Membantu proses seleksi karyawan yang dilaksanakan oleh bagian HRD dalam menentukan hasil seleksi karyawan yang memenuhi kriteria penempatan karyawan sesuai pada bidangnya

SARAN

Berdasarkan dari hasil penelitian, maka di temukan bahwa masih ada bebrapa kekurangan yang ada pada website sistem tersebut yang perlu di perbaharui dan di benahi. Untuk itu di perlukan sebuah saran kepada para pengguna dan pengembang website berikutnya. Saran – saran yang di berikan adalah

1. Pengembangan pada fitur yaitu di tambahkab fitur tes secara online sehingga bisa memudahkan bagian HRD untuk seleksi karyawan dengan mudah dan lebih cepat
2. Pengembangan website di tambahkan menu chat online sehingga calon karyawan bisa bertanya dahulu sebelum mendaftar di perusahaan dan juga calon karyawan tidak perlu datang langsung ke perusahaan untuk menanyakan lowongan pekerjaan maupun proses seleksi karyawan

SISTEM RECRUITMENT KARYAWAN BERDASARKAN KUALIFIKASI

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	dosen.perbanas.id Internet	92 words — 2%
2	media.neliti.com Internet	75 words — 2%
3	docplayer.info Internet	74 words — 2%
4	vdocuments.mx Internet	73 words — 2%
5	pdftoword-converter.online Internet	65 words — 2%
6	journal.uui.ac.id Internet	59 words — 1%
7	sir.stikom.edu Internet	51 words — 1%
8	Ratika Rizka Lubis, Handrizal Handrizal, lin Parlina, Irfan Sudahri Damanik. "Analisis Metode Profile Matching dalam Merekomendasikan Tujuan Wisata Pendakian", Prosiding Seminar Nasional Riset Information Science (SENARIS), 2019 Crossref	42 words — 1%
9	celotehguspri.blogspot.com Internet	38 words — 1%

10	Sunarti Sunarti, Jenie Sundari. "Perbandingan Metode SAW dan Profile Matching Pada Pemilihan Rumah Tinggal", INTENSIF, 2018 Crossref	33 words — 1%
11	jurnal.umk.ac.id Internet	31 words — 1%
12	aplikasipku.wordpress.com Internet	20 words — < 1%
13	eprints.mdp.ac.id Internet	18 words — < 1%
14	jurnal.ugm.ac.id Internet	14 words — < 1%
15	ejournal.stkip-pgri-sumbar.ac.id Internet	12 words — < 1%
16	Asrul Abdullah, Ema Utami. "Analisis dan Perancangan Sistem Informasi SKB Kab Kubu Raya Menggunakan Konsep MVC Dalam Bahasa Pemrograman Java", CYBERNETICS, 2017 Crossref	11 words — < 1%
17	Muhar Dizani, Sumiati Sumiati, Suherman Suherman. "Group Decision Support System for Job Promotion Using the Simple Additive Weighting (SAW) Method", Journal of Machine Learning and Soft Computing, 2019 Crossref	11 words — < 1%
18	jurnal.stmik-amik-riau.ac.id Internet	10 words — < 1%
19	docplayer.net Internet	10 words — < 1%
20	documents.tips Internet	9 words — < 1%

21	jumadi.files.wordpress.com Internet	9 words — < 1%
22	Reva Ragam Santika, Auliatunnisa Kamila, M. Ikhsan Abdillah, Samuel Hansen. "Penerapan Metode Profile Matching Dalam Sistem Penunjang Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia", INOVTEK Polbeng - Seri Informatika, 2020 Crossref	9 words — < 1%
23	id.123dok.com Internet	8 words — < 1%
24	Titis Handayani. "ANALISA DAN PERANCANGAN SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN SELEKSI ASISTEN PRAKTIKUM DI JURUSAN TEKNOLOGI INFORMASI FTIK USM MENGGUNAKAN METODE PROFILE MATCHING", Jurnal Transformatika, 2013 Crossref	8 words — < 1%
25	mbaewhite.blogspot.com Internet	8 words — < 1%
26	repository.unair.ac.id Internet	8 words — < 1%
27	es.slideshare.net Internet	8 words — < 1%
28	Susliansyah S, Annisa Dwi Wijayanti, Heny Sumarno, Hendro Priyono, Linda Maulida. "Penerapan Metode Profile Matching pada Pemilihan Guru Terbaik SMK Madani", J-SAKTI (Jurnal Sains Komputer dan Informatika), 2020 Crossref	7 words — < 1%

EXCLUDE QUOTES

OFF

EXCLUDE MATCHES

OFF

EXCLUDE
BIBLIOGRAPHY

OFF

