Jurnal Kreativitas Mahasiswa Informatika **E-ISSN: 3164-1989**
Penerbit: Fakultas Ilmu Komputer Universitas Pamulang **P-ISSN: 2797-6327**
Vol. 7, No. 2, Agustus 2026 (565-578) **https://doi.org/10.32493/jatimika.v7i1**

Sistem Penunjang Keputusan Dalam Pemilihan Karyawan Baru Dengan Menggunakan Metode Profile Matching (Studi kasus : Z Coffee Lebak Bulus)

Nova Elisa[1*], Teti Desyani[2]

[1,2]Teknik Informatika, Universitas Pamulang, Jl. Raya Puspitek no. 11 Buaran, Serpong, Kota Tangerang Selatan, Banten 15310 (021) 7412566 Indonesia
e-mail: [1]novael0311@gmail.com, [2]dosen00839@unpam.ac.id

Abstract

Proses rekrutmen di Z Coffee bertujuan menemukan kandidat yang tepat dengan mempertimbangkan kualifikasi akademis, keahlian teknis, kemampuan interpersonal, pengalaman kerja, dan kesesuaian budaya perusahaan. Kompleksitas kriteria ini membuat seleksi sulit dilakukan secara sistematis. Untuk mengatasi hal tersebut, Z Coffee menggunakan sistem penunjang keputusan berbasis metode Profile Matching yang membandingkan profil kandidat dengan standar ideal. Sistem ini membantu manajer memilih kandidat terbaik secara objektif dan efisien. Implementasi metode ini diharapkan mempercepat, mempermudah, dan membuat proses seleksi lebih transparan, sehingga karyawan yang direkrut tidak hanya memenuhi kebutuhan operasional tetapi juga mendukung visi dan misi Perusahaan.

Kata kunci— Profile Matching, sistem penunjang keputusan, pemilihan karyawan baru, Z Coffee.

1. Pendahuluan

Salah satu kegiatan yang paling penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi adalah masalah sumber daya manusia karena, fokus utama manajemen sumber daya manusia adalah memberikan kontribusi sukses atau tidaknya suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sendiri tidak hanya mengatur karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut, akan tetapi dimulai dari pemilihan calon karyawan baru, penilaian suatu kinerja karyawan, pemilihan dan penempatan karyawan sesuai dengan kepatutan dan kelayakan (Ainiyah, 2025).

Z Coffee adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang usaha kafe dan restoran, yang terus berkembang di tengah persaingan bisnis kuliner. Dengan meningkatnya jumlah pelanggan dan kebutuhan operasional yang semakin kompleks, Z Coffee membutuhkan karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

Proses rekrutmen karyawan yang dilakukan secara manual sering kali memakan waktu lama dan berisiko menghasilkan Keputusan yang kurang objektif. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, diperlukan sebuah sistem penunjang keputusan (*Decision Support System*) yang dapat membantu manajer dalam mengevaluasi dan menentukan kandidat terbaik berdasarkan kriteria tertentu. Salah satu metode yang dapat digunakan adalah metode Profile Matching. Metode ini membandingkan profil kandidat dengan standar ideal yang telah ditentuka sehingga mempermudah proses seleksi dengan memberikan perhitungan objektif terhadap tingkat kecocokan masing-masing kandidat.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License
Copyright © 2026 Author1, Author2, Author3

E-ISSN: 3164-1989
P-ISSN: 2797-6327
https://doi.org/10.32493/jatimika.v7i1

Melalui implementasi sistem penunjang keputusan berbasis metode Profile Matching di Z Coffee, diharapkan proses seleksi karyawan menjadi lebih cepat, efektif, dan transparan. Sistem ini dapat memberikan rekomendasi kandidat terbaik berdasarkan hasil analisis matematis yang mempertimbangkan bobot dan prioritas dari setiap kriteria yang relevan.

2. Metodologi Penelitian

Metode Profile Matching digunakan untuk mengukur tingkat kesesuaian antara kompetensi nyata yang dimiliki karyawan dengan standar kompetensi ideal yang telah ditetapkan oleh organisasi. Proses penilaian dilakukan berdasarkan beberapa aspek, yaitu kehadiran, perilaku, tanggung jawab, kerja sama, dan produktivitas. Setiap kriteria diberikan bobot tertentu dan selisih nilai (gap) antara data aktual dan data ideal dianalisis untuk menentukan skor akhir. Hasil perhitungan ini digunakan untuk merangking karyawan, sehingga manajemen dapat mengambil keputusan secara objektif dan terukur. Penelitian ini membuktikan bahwa metode Profile Matching dapat menghasilkan keputusan yang akurat dan selaras dengan hasil evaluasi manual oleh pihak manajemen, bahkan menunjukkan tingkat kecocokan hingga 100% (Qomarul Huda et al., 2024).

Gambar 2.1 Metode *Profile Matching*

2.1 Sistem Penunjang Keputusan (SPK)

Sistem pendukung keputusan (SPK) biasanya dibangun untuk mendukung solusi atas suatu masalah. 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.

2.2 Metode Pengemangan Sistem

Metode pengembangan sistem yang digunakan dalam penelitian ini adalah Waterfall, karena pendekatan ini cocok untuk proyek yang memiliki kebutuhan yang jelas di awal. Tahapan-tahapan Waterfall yang digunakan adalah :

a. *Communication* (Kebutuhan Sistem)

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License
Copyright © 2026 Author1, Author2, Author3

Tahap awal dilakukan komunikasi dengan pihak terkait (user atau pemilik usaha) untuk mengidentifikasi kebutuhan sistem, fitur yang dibutuhkan, serta batasan-batasan sistem.

b. *Planning* (Perencanaan)

Menentukan sumber daya, jadwal kerja, dan perancangan sistem yang akan dikembangkan, termasuk penyusunan jadwal proyek.

c. *Modeling* (Perancangan Sistem)

Meliputi perancangan alur sistem (*flowchart*), *Data Flow Diagram* (DFD), perancangan database, serta antarmuka (*interface)* sistem.

d. *Construction* (Pembangunan Sistem)

Pada tahap ini dilakukan pengkodean program sesuai dengan rancangan menggunakan bahasa pemrograman (misalnya *PHP, HTML, MySQL*), termasuk implementasi metode Profile Matching.

e. *Deployment* (Penerapan dan Evaluasi Sistem).

Sistem diuji coba oleh user untuk mengetahui apakah sistem berjalan sesuai kebutuhan. Dilakukan juga evaluasi terhadap kekurangan dan usulan perbaikan.

2.3 Hypertext Preprocessor

PHP adalah bahasa pemrograman yang beroperasi di sisi *server* (*server-side*), bersifat *open source*, dan banyak digunakan untuk membuat situs web dinamis. *PHP* dapat disisipkan ke dalam *HTML* dan dapat berinteraksi dengan berbagai jenis *database* seperti *MySQL, PostgreSQL*, dan lainnya. Dengan sintaks yang sederhana dan fleksibel, *PHP* menjadi sangat populer dalam pengembangan aplikasi berbasis web.

2.4 MySQL

MySQL adalah perangkat lunak yang termasuk dalam kategori DBMS (Database Manajement System) dan bersifat open source. Istilah open source menunjukkan bahwa perangkat lunak ini dilengkapi dengan kode sumber (*source code*)) yang digunakan untuk membangun *MySQL* , dan versi *executable*-nya dapat dijalankan langsung di sistem operasi serta dapat diunduh secara gratis. *SQL* adalah singkatan dari *Structured Query Language*, yang dalam bahasa Inggris biasanya diucapkan sebagai *SEQUEL* atau *ES-KYU-EL*. Bahasa ini merupakan standar yang digunakan untuk mengakses database relasional (Warman & Ramadhiansyah, 2018).

Menurut Subianto, S. (2019:19), "*MySQL* adalah salah satu perangkat lunak untuk *server* database yang banyak digunakan, bersifat *open source*, dan menggunakan *SQL*." Sementara itu, Ananditya, A., Sgriyono, S., & Yanti, S. (2020:21) menjelaskan bahwa "*MySQL* adalah perangkat lunak RDBMS (*Relational Database Management System*) yang dapat mengelola database dengan sangat cepat, mampu menampung data dalam jumlah besar, dapat diakses oleh banyak pengguna (*multi user*), dan dapat melakukan proses secara bersamaan (*multi-threaded*)." Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *MySQL* adalah program server database yang mampu menerima dan mengirimkan data dengan cepat, mendukung banyak pengguna, serta menggunakan perintah standar *SQL*.

2.5 *Visual Studio Code*

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License
Copyright © 2026 Author1, Author2, Author3

Visual Studio Code adalah editor teks modern yang dapat digunakan di berbagai *platform dan* mendukung banyak bahasa pemrograman. Aplikasi ini dikembangkan oleh *Microsoft* dan banyak digunakan oleh pengembang perangkat lunak karena tampilannya yang ringan, fitur *debugging* yang komprehensif, serta kemampuan integrasi dengan Git dan berbagai ekstensi tambahan. Menurut Wicaksono (2020), "*Visual Studio Code* adalah editor kode yang ringan dan kuat, dapat digunakan untuk berbagai Bahasa pemrograman, serta dilengkapi dengan fitur seperti *debugging*, terminal terintegrasi, dan beragam ekstensi." Hartati, S. (2020) juga menyatakan bahwa *Visual Studio Code* adalah perangkat lunak yang ringan namun memiliki kemampuan yang kuat sebagai editor kode sumber yang berjalan di desktop. Perangkat ini sudah dilengkapi dengan dukungan bawaan untuk *JavaScript, skrip*, dan *Node.js*, serta menawarkan banyak pilihan ekstensi untuk bahasa pemrograman lainnya, termasuk *C++, C#, Python*, dan *PHP*

.

2.6 *Enterprise* Architect

Enterprise Architect adalah peran strategis dalam suatu organisasi yang bertugas untuk mengintegrasikan visi bisnis dengan sistem teknologi informasi, guna mencapai efisiensi dan keselarasan tujuan jangka Panjang. Menurut Sari dan Pinem (2021), *Enterprise Architect* memiliki peran krusial dalam menyelaraskan arsitektur bisnis dan TI, sehingga organisasi dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan yang kompleks di era digital. Penelitian lain oleh Astuti dan Pramudito (2022) menjelaskan bahwa *Enterprise Architecture* tidak hanya mendefinisikan struktur TI, tetapi juga merancang peta jalan untuk transformasi digital organisasi agar lebih terstruktur dan terdokumentasi dengan baik. Temuan dari Wibowo dan Handayani (2020) juga mendukung hal ini, dengan menyatakan bahwa penerapan Enterprise Architecture berkontribusi pada peningkatan efektivitas pengambilan keputusan manajemen serta memperjelas hubungan antara proses bisnis dan sumber daya TI. Dengan demikian, peran *Enterprise* menjadi semakin penting dalam membangun fondasi arsitektur organisasi yang adaptif dan berfokus pada nilai bisnis.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Implementasi Profile Matching

Penelitian ini menerapkan metode Profile Matching untuk membandingkan profil kandidat dengan profil ideal. Berikut adalah tahapan-tahapan dalam analisis menggunakan Profile Matching:

1. Tabel Penilaian Kandidat

Tabel 3.1 Penilaian Kandidat

Alternatif	C1	C2	C3	C4	C5	C6	GAP
A1	1	1	4	4	4	5	
A2	1	3	4	4	5	5	
A3	1	2	4	4	4	5	
A4	1	1	4	4	5	5	
A5	1	2	4	4	4	3	
A6	1	3	3	4	3	3	

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License
Copyright © 2026 Author1, Author2, Author3

A7	1	3	3	4	4	5		
A8	1	2	4	4	4	5		
A9	1	2	3	4	4	5		
A10	1	2	4	3	4	5		
	1	**2**	**5**	**5**	**5**	**5**	**(-)**	**(+)**
A1	0	-1	-1	-1	-1	0	-4	0
A2	0	1	-1	-1	0	0	-2	1
A3	0	0	-1	-1	-1	0	-3	0
A4	0	-1	-1	-1	0	0	-3	0
A5	0	0	-1	-1	-1	-2	-5	0
A6	0	1	-2	-1	-2	-2	-7	1
A7	0	1	-2	-1	-1	0	-4	1
A8	0	0	-1	-1	-1	0	-3	0
A9	0	0	-2	-1	-1	0	-4	0
A10	0	0	-1	-2	-1	0	-4	0

2. Pembobotan

Tabel 3.2 Pembobotan

No	GAP	Bobot	Keterangan
1.	0	5	esuai harapan (paling ideal)
2.	1	4.5	elebihi sedikit standar
3.	-1	4	urang sedikit dari standar
4.	2	3.5	elebihi cukup jauh
5.	-2	3	urang cukup jauh
6.	3	2.5	uh di atas standar
7.	-3	2	uh di bawah standar
8.	4	1.5	ngat jauh di atas standar

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License
Copyright © 2026 Author1, Author2, Author3

Tabel 3.3 Hasil Pembobotan

Kandidat	C1	C2	C3	C4	C5	C6
A1	0	-1	-1	-1	-1	0
A2	0	1	-1	-1	0	0
A3	0	0	-1	-1	-1	0
A4	0	-1	-1	-1	0	0
A5	0	0	-1	-1	-1	-2
A6	0	1	-2	-1	-2	-2
A7	0	1	-2	-1	-1	0
A8	0	0	-1	-1	-1	0
A9	0	0	-2	-1	-1	0
A10	0	0	-1	-2	-1	0
NILAI BOBOT						
A1	5	4	4	4	4	5
A2	5	4.5	4	4	5	5
A3	5	5	4	4	4	5
A4	5	4	4	4	5	5
A5	5	5	4	4	4	3
A6	5	4.5	3	4	3	3
A7	5	4.5	3	4	4	5
A8	5	5	4	4	4	5
A9	5	5	3	4	4	5
A10	5	5	4	3	4	5

3. Perhitunga Core Factor & Secondary Factor

a. Core Factor

$$\mathbf{NCF} = \frac{\sum \mathbf{NC}}{\sum \mathbf{C}}$$

Keterangan :
NCF : Nilai rata – rata core factor
NC : Jumlah total nilai core factor
C : Jumlah item core factor

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License
Copyright © 2026 Author1, Author2, Author3

No	Core Factor
1.	Pengalaman
2.	Disiplin
3.	Komunikasi
	Bobot : 60%

$$\mathbf{NCF} = \frac{\mathbf{C2+C3+C4}}{\mathbf{3}}$$

A1 = $\frac{4+4+4}{3} = \frac{12}{3} = 4$
A2 = $\frac{4,5+4+4}{3} = \frac{12,5}{3} = 4,16666666667 = 4,17$
A3 = $\frac{5+4+4}{3} = \frac{13}{3} = 4,33333333333 = 4,33$
A4 = $\frac{4+4+4}{3} = \frac{12}{3} = 4$
A5 = $\frac{5+4+4}{3} = \frac{13}{3} = 4,33333333333 = 4,33$
A6 = $\frac{4,5+3+4}{3} = \frac{11,5}{3} = 3,83333333333 = 3,83$
A7 = $\frac{4,5+3+4}{3} = \frac{11,5}{3} = 3,83333333333 = 3,83$
A8 = $\frac{5+4+4}{3} = \frac{13}{3} = 4,33333333333 = 4,33$
A9 = $\frac{5+3+4}{3} = \frac{12}{3} = 4$
A10 = $\frac{5+4+3}{3} = \frac{12}{3} = 4$

b. Secondary Factor

$$\mathbf{NSF} = \frac{\mathbf{\sum NS}}{\mathbf{\sum S}}$$

Keterangan :
NSF : Nilai rata – rata secondary factor
NS : Jumlah total nilai secondary factor
S : Jumlah item secondary factor

No	Secondary Factor
1.	Laki - Laki
2.	Siap Bekerja Shift
3.	Riwayat Penhyakit Dalam

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License
Copyright © 2026 Author1, Author2, Author3

Bobot : 40%

$$\mathbf{NSF} = \frac{\sum \mathbf{NS}}{\sum \mathbf{S}}$$

A1 = $\frac{5+4+5}{3} = \frac{14}{3}$ = 4,66666666667
A2 = $\frac{5+5+5}{3} = \frac{15}{3}$ = 5
A3 = $\frac{5+4+5}{3} = \frac{14}{3}$ = 4,6666666667 = 4,67
A4 = $\frac{5+5+5}{3} = \frac{15}{3}$ = 5
A5 = $\frac{5+4+3}{3} = \frac{12}{3}$ = 4
A6 = $\frac{5+3+3}{3} = \frac{11}{3}$ = 3,66666666667
A6 = $\frac{5+3+3}{3} = \frac{11}{3}$ = 3,66666666667
A7 = $\frac{5+4+5}{3} = \frac{14}{3}$ = 4,6666666667 = 4,67
A8 = $\frac{5+4+5}{3} = \frac{14}{3}$ = 4,6666666667 = 4,67
A9 = $\frac{5+4+5}{3} = \frac{14}{3}$ = 4,6666666667 = 4,67
A10 = $\frac{5+4+5}{3} = \frac{14}{3}$ = 4,6666666667 = 4,67

CF	SF
4	4,67
4,17	5
4,33	4,67
4	5
4,33	4
3,83	3,67
3,83	4,67
4,33	4,67
4	4,67
4	4,67

c. Perhitungan Nilai Aspek

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License
Copyright © 2026 Author1, Author2, Author3

E-ISSN: 3164-1989
P-ISSN: 2797-6327
https://doi.org/10.32493/jatimika.v7i1

60% NC + 40% NS = N Nilai Total Aspek

A1 = 0,6 × 4 + 0,4 × 4,67 = 4,268 = 4,27
A2 = 0,6 × 4,17 + 0,4 × 5 = 4,502 = 4,50
A3 = 0,6 × 4,33 + 0,4 × 4,67 = 4,466 = 4,46
A4 = 0,6 × 4 + 0,4 × 5 = 4,40
A5 = 0,6 × 4,33 + 0,4 × 4 = 4,198 = 4,20
A6 = 0,6 × 3,83 + 0,4 × 3,67 = 3,766 = 3,77
A7 = 0,6 × 3,83 + 0,4 × 4,67 = 4,166 = 4,17
A8 = 0,6 × 4,33 + 0,4 × 4,67 = 4,466 = 4,47
A9 = 0.6 × 4 + 0,4 × 4,67 = 4,268 = 4,27
A10 = 0,6 × 4 + 0,4 × 4,67 = 4,268 = 4,27

d. Perankingan

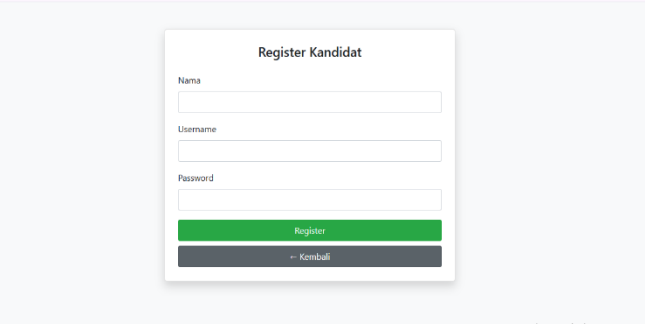
Hasil akhir dari proses Profile Matching Adalah perankingan yang diurutkan mulai dari nilai yang terbesar ke nilai Implementasi Program.

3.2 Implementasi Program

Tahap implementasi program adalah proses penerapan desain sistem ke dalam perangkat lunak yang dapat beroperasi. Pada fase ini, desain sistem yang telah dibuat sebelumnya diwujudkan dalam bentuk kode program, disertai dengan pengujian awal terhadap fungsi-fungsi utama untuk memastikan bahwa semuanya sesuai dengan kebutuhan pengguna akhir.

3.2.1 Halaman Register Kandidat

Halaman Registrasi Kandidat berperan sebagai akses bagi calon karyawan (kandidat) untuk secara mandiri membuat akun dalam sistem pendukung keputusan Z Coffee. Dengan akun tersebut, kandidat dapat masuk, mengunggah dokumen persyaratan, dan mengikuti proses seleksi yang menggunakan metode Profile Matching.



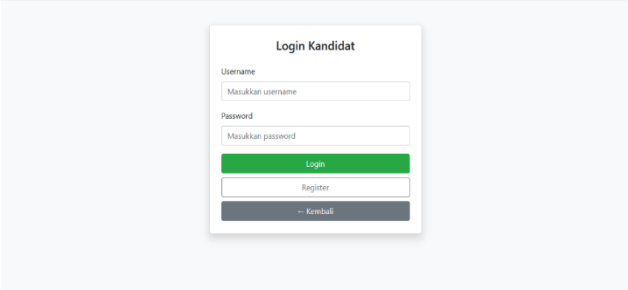
Gambar 3.1 Halaman Register Kandidat

3.2.2 Halaman Login Kandidat

Halaman Login Kandidat digunakan oleh calon karyawan yang sudah mendaftar *register* untuk masuk ke sistem.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License
Copyright © 2026 Author1, Author2, Author3

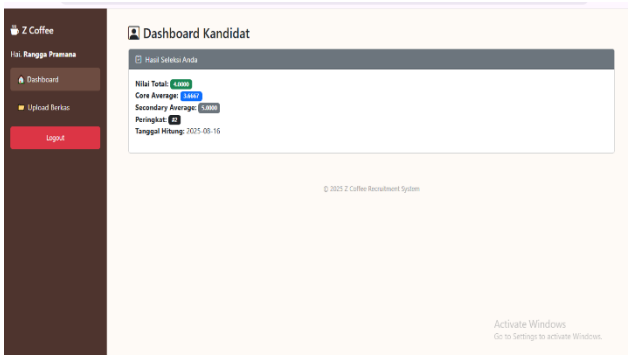
E-ISSN: 3164-1989
P-ISSN: 2797-6327
https://doi.org/10.32493/jatimika.v7i1



Gambar 3.2 Halaman Login Kandidat

3.2.3 Halaman Dashboard Kandidat

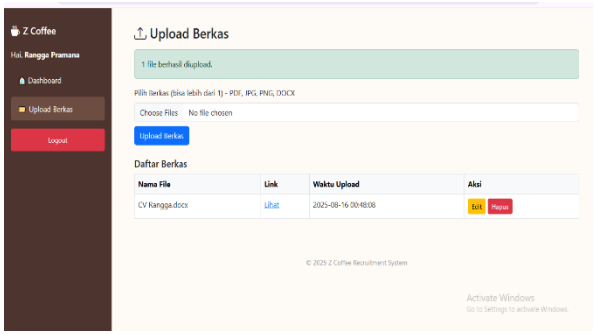
Halaman Dashboard Kandidat yang telah diimplementasikan sesuai dengan desain antarmuka pengguna, di mana kandidat akan diarahkan ke halaman Dashboard setelah menyelesaikan sesi Login dan dapat mengakses sistem pendukung keputusan dan kandidat dapat melihat hasil perankingan.



Gambar 3.3 Halaman Dashboard Kandidat

3.2.4 Halaman Upload Berkas

Halaman Upload Berkas yang telah diimplementasikan sesuai dengan desain antarmuka pengguna, dimana kandidat dapat mengupload file atau berkas.



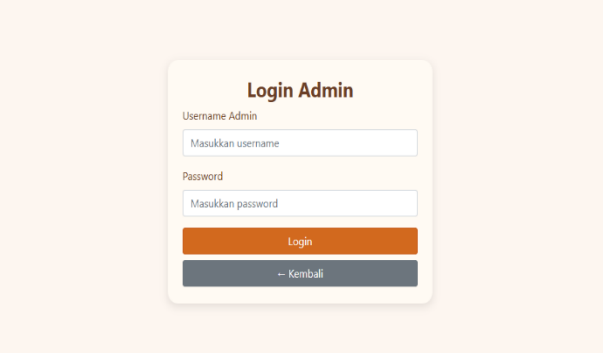
Gambar 3.4 Halaman Register Kandidat

3.2.5 Halaman Login Admin

Halaman *Login* Admin digunakan oleh admin untuk masuk ke sistem. Dari halaman ini, sistem akan mengenali identitas pengguna berdasarkan username dan password yang sudah tersimpan di database.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License
Copyright © 2026 Author1, Author2, Author3

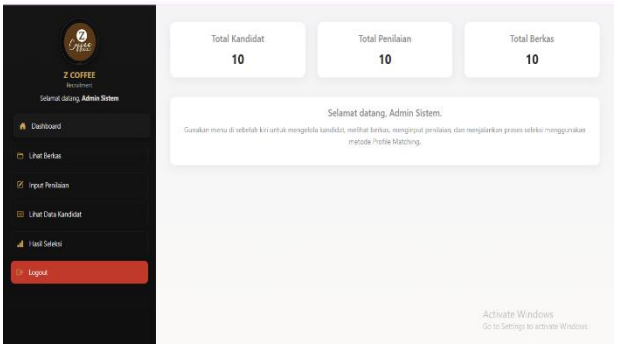
E-ISSN: 3164-1989
P-ISSN: 2797-6327
https://doi.org/10.32493/jatimika.v7i1



Gambar 3.5 Halaman Login Admin

3.2.6 Halaman Dashboard Admin

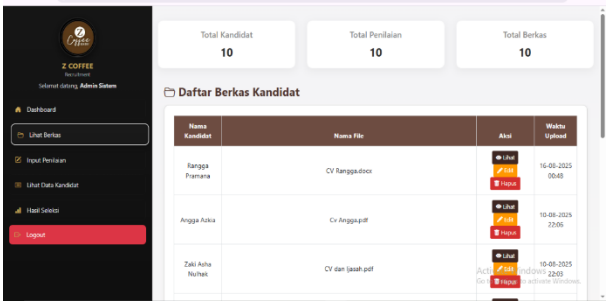
Halaman Dashboard Admin yang telah diimplementasikan sesuai dengan desain antarmuka pengguna, di mana Admin dapat melihat data berkas kandidat yang terdaftar, menginput penilaian, proses matching, dan hasil seleksi.



Gambar 3.6 Halaman Dashboard Admin

3.2.7 Halaman Lihat Berkas

Halaman Lihat Berkas yang telah diimplementasikan sesuai dengan desain antarmuka pengguna, di mana Admin dapat melihat data berkas kandidat yang terdaftar, mengedit, dan menghapus berkas kandidat.



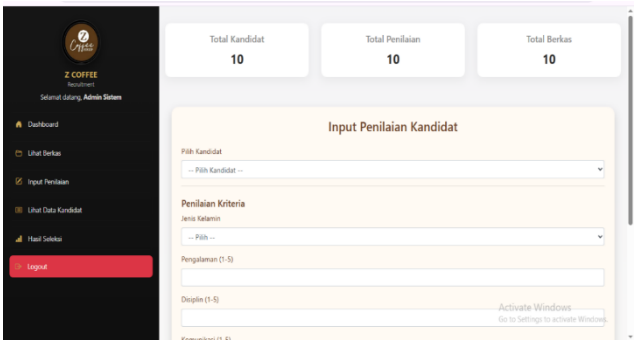
Gambar 3.7 Halaman Login Admin

3.2.8 Halaman Input Penilaian

Halaman input penilaian digunakan oleh admin untuk menilai setiap kandidat berdasarkan aspek-aspek yang telah ditetapkan. Formulir penilaian mencakup kriteria seperti laki-laki, pengalaman, disiplin, komunikasi, bekerja shift, tidak memiliki riwayat penyakit dalam dengan rentang nilai antara 1 hingga 5. Admin terlebih dahulu memilih nama kandidat, kemudian mengisi nilai sesuai dengan pengamatan atau

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License
Copyright © 2026 Author1, Author2, Author3

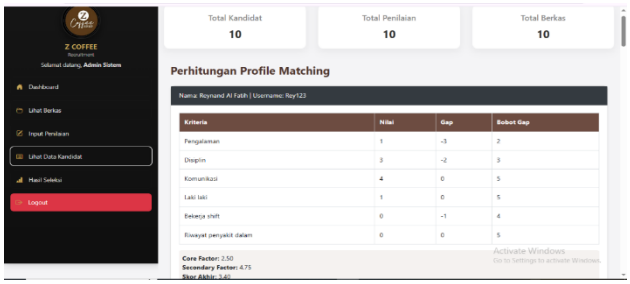
data yang ada. Setelah semua nilai dimasukkan, admin dapat menyimpan data tersebut dengan menekan tombol Simpan Nilai.



Gambar 3.8 Halaman Input Penilaian

3.2.9 Halaman Lihat Data Kandidat

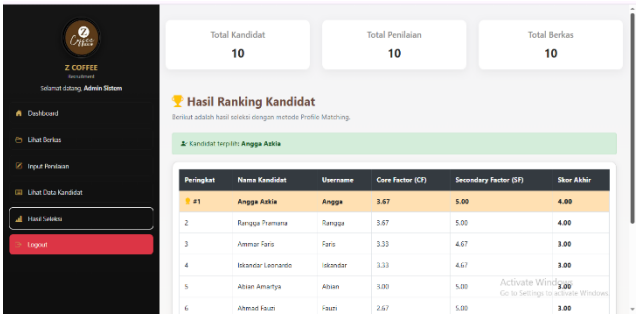
Halaman Lihat Data Kandidat yang telah diimplementasikan sesuai dengan desain antarmuka pengguna, dimana admin adapat melihat seluruh data nilai kandidat.



Gambar 3.9 Halaman Lihat Data Kandidat

3.2.10 Halaman Hasil Seleksi

Halaman ini ditunjukan untuk admin agar dapat melihat hasil lengkap dari proses perhitungan, termasuk nilai Core Factor (CF), Secondary Factor (SF), dan skor akhir untuk setiap kandidat. Informasi disajikan dalam format tabel yang terstruktur.



Gambar 3.10 Halaman Hasil Seleksi

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License
Copyright © 2026 Author1, Author2, Author3

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Sistem penunjang keputusan dengan metode Profile Matching terbukti efektif dalam membantu proses seleksi karyawan baru. Metode ini mampu mengukur kesesuaian antara profil kandidat dengan standar kriteria yang telah ditentukan perusahaan, sehingga proses seleksi menjadi lebih objektif dan terarah.
2. Dengan penerapan metode Profile Matching, proses penilaian kandidat dapat dilakukan secara lebih sistematis. Perbandingan antara profil kandidat dengan profil ideal menghasilkan nilai GAP yang terukur, sehingga mengurangi adanya subjektivitas dalam penilaian yang biasanya timbul jika hanya mengandalkan intuisi atau penilaian manual.
3. Secara keseluruhan, penerapan sistem penunjang keputusan dengan metode Profile Matching tidak hanya meningkatkan kualitas proses rekrutmen, tetapi juga mendukung strategi perusahaan dalam memperoleh sumber daya manusia yang tepat. Hal ini berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan secara jangka Panjang.

Referensi

Ainiyah, N. (2025). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi The Role of Human Resources in

Enhancing Organizational Productivity. *Jurnal*

Bisnis Mahasiswa, *5*(3), 2807–2219.

Cholifah, W. N., Yulianingsih, Y., & Sagita, S. M. (2018). Pengujian Black Box Testing pada Aplikasi Action & Strategy Berbasis Android dengan Teknologi Phonegap. *STRING (Satuan Tulisan Riset Dan Inovasi Teknologi)*, *3*(2), 206. https://doi.org/10.30998/string.v3i2.3048

Hertyana, H., Rahmawati, E., Mufida, E., & Fachmi, M. F. (2023). Sistem Penunjang Keputusan Penerimaan KaryawanBaru pada PT.Quadrant Solutions dengan Metode ProfileMatching. *Jurnal Teknik Informatika Unika ST. Thomas (JTIUST)*, *8*(1), 2657–1501.

Imaduddin, E. F., Sutinah, E., & Agustina, N. (2023). Metode Profile Matching Dalam Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Pegawai Terbaik. *Journal of Students' Research in Computer Science*, *4*(2), 215–226. https://doi.org/10.31599/jsrcs.v4i2.3002

Informatika, F. T., Bina, U., & Informatika, S. (2024). *Perancangan sistem informasi simpan pinjam pada koperasi di balai besar standar instrumen padi sukamandi berbasis web tugas akhir*.

Kuswanto, J. (2020). Penerimaan Karyawan Baru Menggunakan Metode Profile Matching. *Jurnal Processor*, *15*(2), 85–97. http://ejournal.stikom-db.ac.id/index.php/processor/article/view/831

Lau, H., Faizah, N., & Ginting, W. (2022). Sistem Penunjang Keputusan Penerimaan Karyawan Baru di PT. Yudita Teratai Cakti Menggunakan Metode Profile Matching. *Journal Innovations Computer Science*, *1*(2), 109–117. https://doi.org/10.56347/jics.v1i2.73

Nendya, M. B., Susanto, B., Tamtama, G. I. W., & Wijaya, T. J. (2023). Desain Level Berbasis Storyboard Pada Perancangan Game Edukasi Augmented Reality Tap The Trash. *Fountain of Informatics Journal*, *8*(1), 1–6. https://doi.org/10.21111/fij.v8i1.8836

Qomarul Huda, M., Sholihah, A., Diana Putri, S., & Dwi Irvianda, A. (2024). Sistem Pendukung Keputusan Menggunakan Metode Profile Matching Untuk Seleksi Pelamar Kerja Pada PT. XYZ. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, *Vo. 8 No.*(e-ISSN : 2541-1330), 222–233. http://doi.org/10.33395/remik.v8i1.13294

Rifky, A. (2019). *Universitas Gadjah Mada, 2019 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/*. *43*(3), 89–94.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License
Copyright © 2026 Author1, Author2, Author3

Suhada, K., Hendrik, D., Isnandar, E., & Yanitasari, Y. (2025). *Evaluasi Kinerja Pegawai Berbasis Teknologi : Implementasi Sistem Pendukung Keputusan dengan Metode Profile Matching*. *6*(2), 119–125. https://doi.org/10.47065/bit.v5i2.2019

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License
Copyright © 2026 Author1, Author2, Author3