

**RANCANG BANGUN SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN
PROSES SELEKSI REKRUTMEN KARYAWAN BARU
STORE ASSOCIATE DENGAN MENGGUNAKAN
METODE PROFILE MATCHING
(STUDI KASUS : PT. GRAMEDIA ASRI MEDIA)**

Rudi Budi Agung¹, Ratna Rahmawati Rahayu², Dhandy Alviansyah³

¹Rudi Budi Agung, Sistem Informasi, STMIK Bani Saleh, rudi.banisaleh@gmail.com

²Ratna Rahmawati Rahayu, Sistem Informasi, STMIK Bani Saleh, ratnaridw4n@gmail.com

³Dhandy Alviansyah, Sistem Informasi, STMIK Bani Saleh, dhandyalviansyah98@gmail.com

Abstrak

Rekrutmen karyawan *Store Associate* memiliki peran penting bagi perusahaan untuk mendapatkan calon karyawan dengan jabatan *store associate* yang sesuai kebutuhan dan kriteria perusahaan. Pihak HRD sering mengalami kesulitan dalam memilih calon karyawan dengan keterbatasan dimasa pandemi. Dalam proses seleksi sering dipengaruhi oleh faktor subjektifitas yang dapat menyebabkan terpilihnya karyawan yang tidak berkompeten dan masih manualnya proses rekrutmen karyawan mulai dari menginformasikan lowongan kerja yang tersedia, penyeleksian data pelamar, tahapan seleksi tes hingga menginformasikan hasil pelamar yang terpilih menjadi karyawan yang sangat bermanfaat bagi pelamar maupun perusahaan. Rancang Bangun Sistem Pendukung Keputusan Proses Seleksi Rekrutmen karyawan Baru *Store Associate* Dengan Metode *Profile Matching* sangat membantu perusahaan dalam mengelola rekrutmen karyawan jabatan *store associate* dengan lebih efisien dan sesuai kriteria perusahaan. Kriteria yang akan digunakan adalah Tes Psikotes Online, Wawancara HRD, dan Wawancara Supervisor. Hasil akhir dari penelitian ini mengatasi permasalahan dalam rekrutmen karyawan jabatan *store associate* pada PT. Gramedia Asri Media.

Kata Kunci : *Profile Matching*, Rancang Bangun Sistem Pendukung keputusan, Rekrutmen Karyawan, *Store Associate*

PENDAHULUAN

Gramedia Asri Media adalah Anak perusahaan Kompas Gramedia yang menyediakan jaringan toko buku dengan nama Toko Buku Gramedia di beberapa kota di Indonesia, di dalam perusahaan ini terkadang ada beberapa karyawan yang habis masa kontrak dan mengundurkan diri sehingga menyebabkan beberapa posisi kosong yang harus segera diisi.

Penarikan (*recruitment*) adalah masalah penting dalam pengadaan tenaga kerja. Jika penarikan berhasil artinya banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, peluang untuk mendapatkan karyawan yang baik terbuka lebar, karena perusahaan dapat memilih yang terbaik diantara yang baik (Hasibuan, 2010).

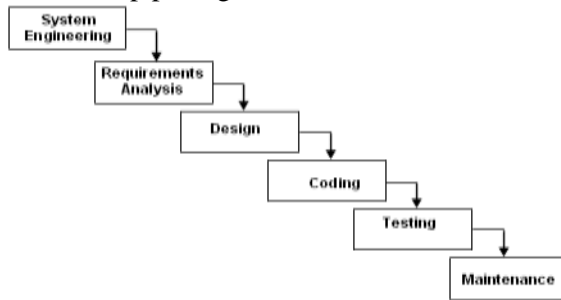
tujuan utama dari proses rekrutmen adalah

mendapatkan tenaga kerja yang tepat bagi suatu jabatan tertentu sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan diperusahaan untuk waktu yang lama (Samsudin, 2019).

Pada penelitian ini penulis memberikan solusi dalam penyeleksian karyawan baru dengan menggunakan metode *Profile Matching*, 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.

METODE WATERFALL

Menurut (Prof. Dr Jogiyanto HM, 2010, p. 59) menjelaskan bahwa pengembangan sistem didefinisikan sebagai aktivitas untuk menghasilkan sistem informasi berbasis komputer untuk menyelesaikan persoalan (*problem*) organisasi atau memanfaatkan kesempatan (*opportunities*) yang timbul. Model air terjun (*waterfall*) biasa juga disebut siklus hidup perangkat lunak.



Gambar 1 Tahapan Proses Metode Waterfall

METODE PROFILE MATCHING

Berikut ini adalah tahapan dan perumusan perhitungan dengan metode *Profile Matching* menurut (Adhar, 2014):

a. *Pembobotan*

Gap adalah beda antara profil karyawan dengan profil karyawan standar yang ditunjukkan pada rumus :

$$GAP = \text{Kriteria Seseorang} - \text{Kriteria diinginkan}$$

Tabel 1 Pembobotan GAP

No	Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	5	Tidak ada GAP
2	1	4,5	Kompetensi Individu kelebihan 1 tingkat
3	-1	4	Kompetensi Individu kurang 1 tingkat
4	2	3,5	Kompetensi Individu kelebihan 2 tingkat
5	-2	3	Kompetensi Individu kurang 2 tingkat
6	3	2,5	Kompetensi Individu kelebihan 3 tingkat
7	-3	2	Kompetensi Individu kurang 3 tingkat
8	4	1,5	Kompetensi Individu kelebihan 4 tingkat
9	-4	1	Kompetensi Individu kurang 4 tingkat
10	5	0	Kompetensi Individu kelebihan 5 tingkat

Sumber : (Adhadr, 2014)

b. *Pengelompokan Core dan Secondary Factor*

Setelah menentukan bobot nilai gap kriteria yang dibutuhkan, kemudian tiap kriteria dikelompokan lagi menjadi dua kelompok yaitu *core factor* dan *secondary factor*. *Core factor* merupakan aspek (kompetensi) yang paling berpengaruh dalam kenaikan jabatan. Untuk menghitung *core factor* digunakan rumus :

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

Keterangan :

NRC = Nilai rata-rata *core factor*

NC = Jumlah total nilai *core factor*

IC = Jumlah item *core factor*

Secondary factor adalah item-item selain aspek yang ada pada *core factor* Untuk menghitung *secondary factor* digunakan rumus.

$$NRF = \frac{\sum NF}{\sum IF}$$

Keterangan :

NRF = Nilai rata-rata *secondary factor*

NF = Jumlah total nilai *secondary factor*

IF = Jumlah item *secondary factor*

c. *Perhitungan Nilai Total*

Dari hasil perhitungan setiap aspek diatas kemudian dihitung nilai total berdasarkan prosentase dari *core* dan *secondary factor* yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap profil. Perhitungan nilai total dapat ditunjukkan pada rumus dibawah ini :

$$NT = (x)\% \times NCF + (x)\% \times NSF$$

Keterangan :

NT = Nilai total dari variabel

(x)% = Nilai persen yang diinputkan

NCF = Nilai rata-rata *core factor*

NSF = Nilai rata-rata *secondary factor*

d. Perangkingan

Hasil akhir dari proses *profile matching* adalah rangking dari calon karyawan untuk pengangkatan jabatan. Penentuan mengacu rangking pada hasil perhitungan yang ditujukan pada rumus dibawah ini:

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

Keterangan :

N1,N2,N3,N4 = Nilai aspek yang sudah dihitung total

(x)% = Nilai persen yang diinputkan

PERHITUNGAN PROFILE MATCHING

a. Menentukan Aspek Penilaian

Hal yang sangat penting dalam penggunaan metode profil matching adalah penentuan aspek-aspek apa saja yang akan digunakan sebagai perbandingan. Dalam kasus ini Aspek Tes Psikotes Online mempunyai nilai persentase 25%, Aspek Wawancara HRD mempunyai nilai persentase 35%, dan Aspek Wawancara Supervisor mempunyai persentase 40%. dicontohkan 3 aspek penilaian yang digunakan yaitu :

Tabel 2 Kriteria Aspek

NO	KRITERIA	KETERANGAN SUB KRITERIA	
1	Aspek Tes Psikotes Online (25%)	TP1	Tes Psikotes Online 1
		TP2	Tes Psikotes Online 2
2	Aspek Wawancara HRD (35%)	WH1	Pengalaman
		WH2	Pengetahuan
		WH3	Penampilan
3	Aspek	WS1	Menganalisa Produk

	Wawancara Supervisor (40%)	WS2	Pengetahuan
--	----------------------------	-----	-------------

Kemudian untuk nilai aspek adalah sebagai berikut ini:

Tabel 3 Nilai Aspek Kriteria

Nilai Kriteria	1	Kurang
	2	Cukup
	3	Baik

Kemudian untuk nilai bobot aspek sub kriteria adalah sebagai berikut :

Tabel 5 Nilai Pembobotan Tes Psikotes Online

Nilai Tes Psikotes Online 1	Bobot
3	3
1,8 - 2,4	2
0 - 1,2	1

Tabel 6 Nilai Pembobotan Wawancara HRD

Nilai Wawancara HRD	Bobot
3	3
2	2
1	1

Tabel 7 Nilai Pembobotan Wawancara SPV

Nilai wawancara Supervisor	Bobot
3	3
2	2
1	1

Berikut contoh nama pelamar beserta kode pelamar :

Tabel 8 Kode Pelamar

No	Kode Pelamar	Nama Pelamar
1	PI001	Rini Putri
2	PI002	Ilham Saputra
3	PI003	Muhamad Fahri
4	PI004	Rizki Abdul
5	PI005	Anggita Nur

Berikut contoh pelamar yang telah mengikuti seleksi rekrutmen dan sudah diberikan penilaian oleh perusahaan dan telah dijadikan nilai bobot aspek.

Tabel 9 Penilaian Awal Pelamar

No	Nama Pelamar	Ujian Online		Wawancara HRD			Wawancara Supervisor	
		TP 1	TP 2	WH1	WH2	WH3	WS1	WS2
1	PI001	2	3	3	2	3	2	3
2	PI002	3	3	3	3	3	3	3
3	PI003	1	2	2	3	2	2	2
4	PI004	2	2	1	1	2	2	2
5	PI005	2	2	3	2	2	2	3

b. Perhitungann GAP

Gap adalah antara profil Pelamar dengan profil karyawan standar untuk perusahaan yang ditunjukkan pada rumus berikut :

GAP = Kriteria Pelamar – Kriteria Perusahaan

Keterangan :

Krtieria Pelamar : Nilai Pelamar

Kriteria Perusahaan : Nilai Standar Karyawan untuk Perusahaan

Tabel 10 Perhitungan GAP

No	Nama Pelamar	Ujian Online		Wawancara HRD			Wawancara Supervisor	
		TP 1	TP 2	WH1	WH2	WH3	WS1	WS2
1	PI001	2	3	3	2	3	2	3
2	PI002	3	3	3	3	3	3	3
3	PI003	1	2	2	3	2	2	2
4	PI004	2	2	1	1	2	2	2
5	PI005	2	2	3	2	2	2	3
Kriteria Perusahaan		3	3	3	3	3	3	3
1	PI001	-1	0	0	-1	0	-1	0
2	PI002	0	0	0	0	0	0	0
3	PI003	-2	-1	-1	0	-1	-1	-1
4	PI004	-1	-1	-2	-2	-1	-1	-1
5	PI005	-1	-1	0	-1	-1	-1	0

c. Pemetaan GAP

Setelah didapatkan setiap GAP masing-masing pelamar maka setiap kriteria pelamar diberi bobot nilai patokan :

Tabel 11 Pemetaan GAP

No	Nama Pelamar	Ujian Online		Wawancara HRD			Wawancara Supervisor	
		TP 1	TP 2	WH1	WH2	WH3	WS1	WS2
1	P0001	-1	0	0	-1	0	-1	0
2	P0002	0	0	0	0	0	0	0
3	P0003	-2	-1	-1	0	-1	-1	-1
4	P0004	-1	-1	-2	-2	-1	-1	-1
5	P0005	-1	-1	0	-1	-1	-1	0
Nilai Bobot								
1	P0001	4	5	5	4	5	4	5
2	P0002	5	5	5	5	5	5	5
3	P0003	3	4	4	5	4	4	4
4	P0004	4	4	3	3	4	4	4
5	P0005	4	4	5	4	4	4	5

d. Perhitungan Dan Pengelompokan Core Factor dan Secondary Factor

Setelah menentukan bobot nilai GAP kriteria yang dibutuhkan, kemudian setiap kriteria dikelompokan lagi menjadi dua kelompok yaitu Nilai Core Factor (NCF) dan Nilai Secondary Factor (NSF). Nilai Core Factor merupakan aspek (kompetensi) yang paling berpengaruh dalam seleksi rekrutmen karyawan.

1. Tes Psikotes Online

a) PI001

$$NCF = \frac{4}{1} = 4$$

$$NSF = \frac{5}{1} = 5$$

b) PI002

$$NCF = \frac{5}{1} = 5$$

$$NSF = \frac{5}{1} = 5$$

c) PI003

$$NCF = \frac{3}{1} = 3$$

$$NSF = \frac{4}{1} = 4$$

d) PI004

$$NCF = \frac{4}{1} = 4$$

$$NSF = \frac{4}{1} = 4$$

e) PI005

$$NCF = \frac{4}{1} = 4$$

$$NSF = \frac{4}{1} = 4$$

2. Wawancara HRD

a) PI001

$$NCF = \frac{5}{1} = \frac{5}{1} = 5$$

$$NSF = \frac{4+5}{2} = \frac{9}{2} = 4,5$$

b) PI002

$$NCF = \frac{5}{1} = \frac{5}{1} = 5$$

$$NSF = \frac{5+5}{2} = \frac{10}{2} = 5$$

c) PI003

$$NCF = \frac{4}{1} = \frac{4}{1} = 4$$

$$NSF = \frac{5+4}{2} = \frac{9}{2} = 4,5$$

d) PI004

$$NCF = \frac{3}{1} = \frac{3}{1} = 3$$

$$NSF = \frac{3+4}{2} = \frac{7}{2} = 3,5$$

e) PI005

$$NCF = \frac{5}{1} = \frac{5}{1} = 5$$

$$NSF = \frac{4+4}{2} = \frac{8}{2} = 4$$

3. Wawancara Supervisor

a) PI001

$$NCF = \frac{4}{1} = 4$$

$$NSF = \frac{5}{1} = 5$$

b) PI002

$$NCF = \frac{5}{1} = 5$$

$$NSF = \frac{5}{1} = 5$$

c) PI003

$$NCF = \frac{4}{1} = 4$$

$$NSF = \frac{4}{1} = 4$$

d) PI004

$$NCF = \frac{4}{1} = 4$$

$$NSF = \frac{4}{1} = 4$$

e) P1005

$$NCF = \frac{4}{1} = 4$$

$$NSF = \frac{5}{1} = 5$$

Tabel 13 NCF dan NSF Tes Psikotes Online

No	Nama Pelamar	Tes Psikotes Online		Wawancara HRD		Wawancara Supervisor	
		NCF	NSF	NCF	NSF	NSF	NSF
1	P1001	4	5	5	4,5	4	5
2	P1002	5	5	5	5	5	5
3	P1003	3	4	4	4,5	4	4
4	P1004	4	4	3	3,5	4	4
5	P1005	4	4	5	4	4	5

e. Perhitungan Nilai Total

Berdasarkan hasil perhitungan setiap kriteria diatas, selanjutnya dihitung nilai total berdasarkan persentase dari *core factor*(60%) dan *secondary factor*(40%) yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap profil.

Rumus perhitungan :

$$N_{(s,p)} = (x)\%NCF_{(s,p)} + (x)\%NSF_{(s,p)}$$

Keterangan:

$N_{(s,p)}$: Nilai total dari aspek

$NCF_{(s,p)}$: Nilai rata-rata *core factor*

$NSF_{(s,p)}$: Nilai rata-rata *secondary factor*

$(x)\%$: Nilai persen yang diinputkan

1. Tes Psikotes Online

$$\begin{aligned} P1001 &= (60\% \times 4) + (40\% \times 5) \\ &= 2,4 + 2 \\ &= 4,4 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} P1002 &= (60\% \times 5) + (40\% \times 5) \\ &= 3 + 2 \\ &= 5 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} P1003 &= (60\% \times 3) + (40\% \times 4) \\ &= 1,8 + 1,6 \\ &= 3,4 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} P1004 &= (60\% \times 4) + (40\% \times 4) \\ &= 2,4 + 1,6 \\ &= 4 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} P1005 &= (60\% \times 4) + (40\% \times 4) \\ &= 2,4 + 1,6 \\ &= 4 \end{aligned}$$

2. Wawancara HRD

$$\begin{aligned} P1001 &= (60\% \times 5) + (40\% \times 4,5) \\ &= 3 + 1,8 \\ &= 4,8 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} P1002 &= (60\% \times 5) + (40\% \times 5) \\ &= 3 + 2 \\ &= 5 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} P1003 &= (60\% \times 4) + (40\% \times 4,5) \\ &= 2,4 + 1,8 \\ &= 4,2 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} P1004 &= (60\% \times 3) + (40\% \times 3,5) \\ &= 1,8 + 1,4 \\ &= 3,2 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} P1005 &= (60\% \times 5) + (40\% \times 4) \\ &= 3 + 1,6 \\ &= 4,6 \end{aligned}$$

3. Wawancara Supervisor

$$\begin{aligned} P1001 &= (60\% \times 4) + (40\% \times 5) \\ &= 2,4 + 2 \\ &= 4,4 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} P1002 &= (60\% \times 5) + (40\% \times 5) \\ &= 3 + 2 \\ &= 5 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} P1003 &= (60\% \times 4) + (40\% \times 4) \\ &= 2,4 + 1,6 \\ &= 4 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} P1004 &= (60\% \times 4) + (40\% \times 4) \\ &= 2,4 + 1,6 \\ &= 4 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} P1005 &= (60\% \times 4) + (40\% \times 5) \\ &= 2,4 + 2 \\ &= 4,4 \end{aligned}$$

Tabel 14 Nilai Total

No	Kode Pelamar	N(a)	N(b)	N(c)
1	P1001	4,4	4,8	4,4
2	P1002	5	5	5
3	P1003	3,4	4,2	4
4	P1004	4	3,2	4
5	P1005	4	4,6	4,4

Keterangan :

N(a) : Nilai Total Tes Psikotes

N(b) : Nilai Total Wawancara HRD

N(c) : Nilai Total Wawancara Supervisor

f. Penentuan Hasil Akhir

Hasil akhir dari proses *Profile Matching* adalah ranking dari kandidat pelamar yang diajukan. Setelah setiap kandidat pelamar mendapat hasil akhir, maka bisa ditentukan peringkat atau ranking dari kandidat pelamar berdasarkan padasemakin besarnya nilai hasil akhir sehingga semakin besar pula kesempatan untuk mendapatkannya.

$$HA = (x)\%Ntp + (x)\%Nwh + (x)\%Nws$$

Keterangan:

Ha : Hasil Akhir

Ntp : Nilai Tes Psikotes

Nwh : Nilai Wawancara HR

Nws : Nilai Wawancara Supervisor

$(x)\%$: Nilai Persen yang diinputkan

$$P1001 = (25\% \times 4,4) + (35\% \times 4,8) + (40\% \times 4,4)$$

$$\begin{aligned}
 &= 1,1 + 1,68 + 1,76 \\
 &= 4,54 \\
 \text{PI002} &= (25\% \times 5) + (35\% \times 5) + (40\% \times 5) \\
 &= 1,25 + 1,75 + 2 \\
 &= 5 \\
 \text{PI003} &= (25\% \times 3,4) + (35\% \times 4,2) + (40\% \times 4) \\
 &= 0,85 + 1,47 + 1,6 \\
 &= 3,92 \\
 \text{PI004} &= (25\% \times 4) + (35\% \times 3,2) + (40\% \times 4) \\
 &= 1 + 1,12 + 1,6 \\
 &= 3,72 \\
 \text{PI005} &= (25\% \times 4) + (35\% \times 4,6) + (40\% \times 4,4) \\
 &= 1 + 1,61 + 1,76 \\
 &= 4,37
 \end{aligned}$$

Tabel 15 Hasil Akhir

No	Kode Pelamar	Hasil Akhir
1	PI001	4,54
2	PI002	5
3	PI003	3,92
4	PI004	3,72
5	PI005	4,37

Dari hasil perhitungan diatas, hasil akhir tersebut diurutkan dari yang tertinggi sampai dengan yang terendah. Untuk mengetahui siapa yang layak diterima menjadi Karyawan di PT.Gramedia Asri Media. Yang Keterima sebagai Karyawan adalah Ilham Saputra (PI002) mendapatkan nilai akhir 5.

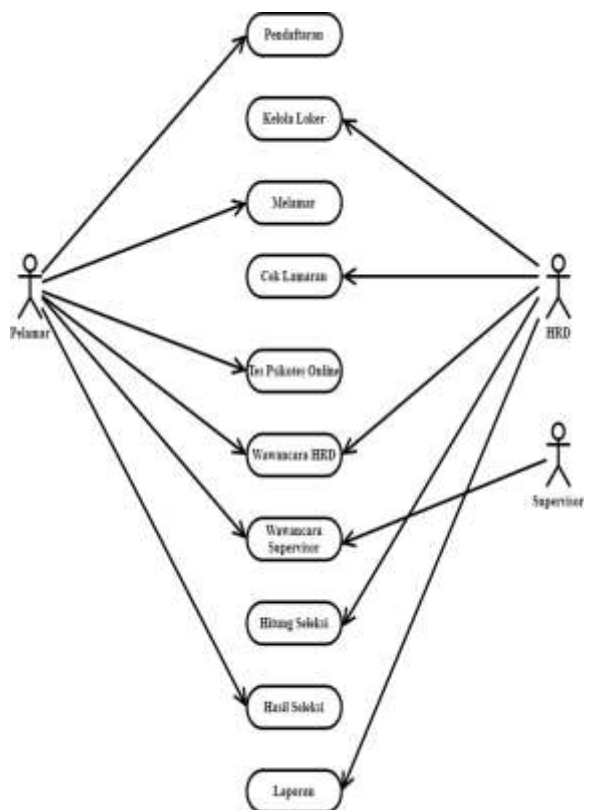
Tabel 16 Perangkingan

Rangking	Kode Pelamar	Hasil Akhir
1	PI002	5
2	PI001	4,54
3	PI005	4,37
4	PI003	3,92
5	PI004	3,72

HASIL DAN PEMBAHASAN

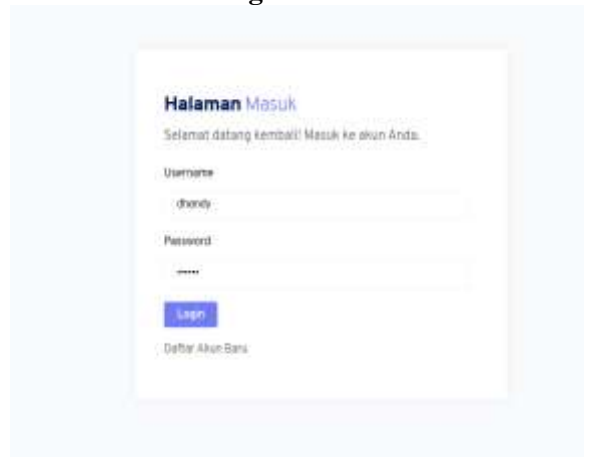
Use Case

- a. Pelamar dapat mengoprasika menu yang tersedia dalam sistem pendukung keputusan tersebut yaitu berupa pendaftaran, melamar, tes seleksi psikotes online, wawancara hrd , wawancara supervisor dan melihat hasil tes.
- b. HRD dapat mengoprasika menu yang tersedia dalam sistem pendukung keputusan tersebut yaitu berupa pengecekan lamaran, tes seleksi wawancara HRD , perhitungan, dan laporan.
- c. Supervisor dapat mengoprasika menu yang tersedia dalam sistem pendukung keputusan tersebut yaitu berupa tes seleksi wawancara supervisor.



Gambar 2 Usecase Diagram

Menu Halaman Login



Gambar 3 Halaman Login

Menu Halaman Dashboard



Gambar 4 Halaman Dashboard

Halaman Melamar Lowongan Kerja



Gambar 5 Halaman Melamar Lowongan Kerja

Menu Halaman Tes Psikotes



Gambar 6 Halaman Dashboard

Menu Halaman Wawancara



Gambar 7 Halaman Wawancara

Menu Halaman Hitung

Pengelompokan Core Factor (CF) dan Secondary Factor (SF)

Kode Pelamar	Nama Pelamar	Tes Psikotes		Wawancara HRD		Wawancara LPV	
		CF	SF	CF	SF	CF	SF
PL001	Rani Putri	Blue	Red	Blue	Red	Blue	Red
PL002	Rani Laksana	Blue	Red	Blue	Red	Blue	Red
PL003	Andhara Tani	Blue	Red	Blue	Red	Blue	Red
PL004	Rani Anind	Blue	Red	Blue	Red	Blue	Red
PL005	Anggita Nur	Blue	Red	Blue	Red	Blue	Red
Menghitung Nilai Total							
PL001	Rani Putri	0,4		0,6		0,4	
PL002	Rani Laksana	0		0		0	
PL003	Andhara Tani	0,4		0,2		0	
PL004	Rani Anind	0		0,2		0	
PL005	Anggita Nur	0		0,6		0,4	

Gambar 8 Halaman Perhitungan

Menu Halaman Hasil Laporan

PT. Gramedia Asri Media
 Jl. Pahlawan Barat No.28, RT. 1/RW. 2, Gelora, Tanah Abang, Central Jakarta City, Jakarta
 Telp: 0218448

Data Laporan Periodik

Di cetak pada : Tue-09/11/2021

NO	No Invoice Loker	Tanggal Loker	Nama Pelamar	Kode Pelamar	Hasil Nilai
1	45.001	2021-11-01	Rani Laksana	PL002	0
2	45.001	2021-11-01	Anggita Nur	PL005	4,37
3	45.001	2021-11-01	Andhara Tani	PL003	5,80
4	45.001	2021-11-01	Rani Anind	PL004	3,73
5	45.001	2021-11-01	Rani Putri	PL001	4,54

Gambar 9 Halaman Hasil Laporan

PENUTUP
Kesimpulan

Dengan adanya penelitian dan pembuatan Rancang Bangun Sistem Penunjang Keputusan Seleksi Rekrutmen Karyawan Baru Store Associate Dengan Menggunakan Metode Profile Matching Pada PT. Gramedia Asri Media, maka kesimpulan yang dapat penulis ambil sebagai berikut :

- Metode *Profile Matching* dapat diterapkan ke dalam SPK Seleksi Penerimaan karyawan Baru Store Associate.
- Dalam seleksi penerimaan karyawan baru ini, calon pegawai baru harus dapat memenuhi kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan dan akan dilakukan perhitungan dengan menggunakan metode *profile matching* untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal. Kriteria yang dimaksud antara lain, aspek Tes Psikotes, aspek wawancara HRD, dan Wawancara Supervisor.
- Dengan adanya sistem pendukung keputusan melalui penerapan metode *profile matching*, maka dapat menghasilkan proses pengambilan keputusan seleksi penerimaan karyawan baru yang sesuai dengan

standarisasi yang ditentukan oleh perusahaan secara cepat dan tepat.

- d. Dengan adanya Sistem seleksi rekrutmen karyawan baru Store Associate pada PT. Gramedia Asri Media memudahkan pelamar dalam mengetahui lowongan kerja terbaru dan memudahkan dalam mengikuti rekrutmen dikarenakan semua tes seleksi menggunakan website dengan sistem online sehingga tidak perlu datang langsung ke kantor ataupun cabang toko sehingga proses rekrutmen akan lebih cepat dan efisien.
- e. Dengan adanya Sistem seleksi rekrutmen karyawan baru Store Associate pada PT. Gramedia Asri Media memudahkan HRD dalam mengelola lowongan kerja mulai dari menginformasikan lowongan kerja, tes seleksi, perhitungan nilai seleksi hingga laporan.

Saran

Dari hasil pembuatan penelitian ini, peneliti memberikan saran untuk meningkatkan sistem yang telah diterapkan :

- a. Sebaiknya dalam proses penerimaan

karyawan baru, kriteria yang digunakan dapat ditambahkan. Karena masih banyak kriteria lain yang bisa dijadikan penilaian.

- b. dalam penelitian selanjutnya diharapkan bisa dikembangkan lebih lanjut dengan menambahkan fitur soal atau pertanyaan lebih banyak lagi.
- c. Perhitungan Metode *Profile Matching* bukanlah metode satu-satunya dalam pengambilan keputusan untuk metode yang tepat, perlu untuk dicoba dan dibandingkan kembali dengan menggunakan metode sistem pendukung keputusan yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Samsudin. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- [2] Hasibuan, M. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bmi Aksara.
- [3] Adhar, D. (2014). *Sistem Pendukung Keputusan Pengangkatan Jabatan Karyawan pada PT.Ayn dengan Metode Profile Matching*. 16-29.
- [4] Jogiyanto.(2010). *Analisis dan Desain Sistem Informasi, Edisi IV*. Yogyakarta: Andi.