

**SISTEM INFORMASI LOWONGAN PEKERJAAN DAN PENYELEKSIAN PEGAWAI DENGAN METODE
PROFILE MATCHING.
EMPLOYEE INFORMATION SYSTEM OF EMPLOYEES AND EMPLOYEE DISEASE WITH PROFILE
MATCHING METHOD.**

Arisandi Manik¹, Muhammad Rajab Fachrizal, M.kom²
Program Studi Sistem Informasi Universitas Komputer Indonesia
Jl.Dipatiukur 112-114 Bandung

Email : arisandimanik3@gmail.com, Muhhammad_rajab28@yahoo.com

Abstrak : Lowongan adalah kesempatan untuk bekerja di pekerjaan tertentu yang dibutuhkan oleh perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan penting untuk mencapai tujuan mempertahankan kemajuan dan kualitas perusahaan. Penerimaan sangat diperlukan untuk mencari Sumber Daya Manusia (SDM) untuk mengisi suatu pekerjaan yang ada di sebuah perusahaan. Sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan PT. Duta Tata Echoindo (DTE) dalam melakukan proses pembuatan dan penerimaan pegawai, Dan kemudian kriteria yang diperlukan untuk menentukan siapa yang akan dipilih untuk mengisi posisi tertentu. Selama pemilihan, pelamar ini memerlukan sistem pendukung keputusan dengan menggunakan metode *Profile Matching*. Salah satu langkah yang di ambil adalah dengan membuat aplikasi sistem informasi lowongan pekerjaan dan penyeleksian pegawai dengan metode *profile matching* Pencari kerja dan pekerja dapat bertukar informasi dan bertukar informasi secara detail dengan bertukar informasi di Internet dan mencari standar yang cocok dengan pencari kerja.

Kata Kunci : *Profile Matching, Lowongan Pekerjaan, Sistem Pendukung Keputusan, UML.*

Abstract: *Acancies are an opportunity to work in a particular job required by the company. Human resources in the company are important to achieve the goal of maintaining the progress and quality of the company. Acceptance is necessary to find Human Resources (HR) to fill a job that is in a company. In accordance with the rules set by PT. Duta Tata Echoindo (DTE) in the process of making and receiving employees, And then the criteria needed to determine who will be selected to fill certain positions. During the election, these applicants require a decision support system using the Profile Matching method. One of the steps taken is to create an application information system job vacancies and employee selection by the method of profile matching Job seekers and workers can exchange information and exchange information in detail by exchanging information on the Internet and looking for a suitable standard with job seekers.*

Keywords: *Profile Matching, Job Vacancy, Decision Support System, UML.*

I. PENDAHULUAN

Dalam kemajuan teknologi saat ini, peningkatan keuntugan bagi masyarakat terutama dalam mendapatkan informasi dengan cepat. Seiring dengan kemajuan teknologi informasi, ada media yang dikenal sebagai internet. Lowongan adalah peluang untuk bekerja di posisi tertentu yang memenuhi kebutuhan perusahaan. Organisasi organisasi sumber daya manusia untuk mencapai tujuan, penting untuk mempertahankan kemajuan dan kualitas perusahaan. Penerimaan sangat diperlukan untuk mencari Sumber Daya Manusia (SDM) untuk mengisi suatu pekerjaan yang ada di sebuah perusahaan. Biasanya perusahaan memiliki seseorang yang bertanggung jawab dalam pemilihan calon pegawai untuk mengisi bagian yang ada dalam perusahaan tersebut. Dalam proses penerimaan pegawai, *Human Resources Department* (HRD) biasanya akan melakukan proses penyeleksian calon pegawai untuk mendapatkan yang terbaik dalam mengisi posisi yang ada di dalam perusahaan tersebut. Namun terkadang seorang *Human Resources Department* (HRD) dapat melakukan kesalahan dalam melakukan proses penyeleksian pegawai baru dikarenakan berbagai alasan. Salah satu faktor terjadinya kesalahan dalam penerimaan pegawai adalah waktu yang singkat bagi *Human Resources Department* (HRD) sementara pelamar terlalu banyak dan bervariasi, akibatnya dapat terpilihnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang tidak tepat. Dalam keputusan ini, sistem pendukung orang bisa mendapatkan informasi untuk mendukung keputusan. Dukungan DSS adalah salah satu komponen komputer di komputer Anda. Ada beberapa fase dari sistem pendukung pengambilan keputusan yang mencakup beberapa fase, pemecahan masalah, pengumpulan informasi yang cukup, memproses informasi, dan memecahkan solusi.. Peneliti yang dilakukan oleh Ilman Fahma Dwijaya “Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Pada Pt. Sysmex Menggunakan Metode Profile Matching” Lebih mudah bagi perusahaan untuk membuat keputusan, dapat mempercepat proses kenaikan jabatan.[1]

Penelitian yang dilakukan oleh Risqi Albi Khairullah, Deni Arifianto, Triawan Adi Cahyant, “sistem pendukung keputusan seleksi penerimaan pegawai baru menggunakan metode profile matching (studi kasus: kecamatan silo)” etika memilih kandidat baru, kandidat baru harus memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Kriteria yang dimaksud adalah aspek kesehatan, aspek pendidikan, aspek wawancara dan aspek tes tertulis. Dengan menggunakan sistem pendukung keputusan dengan menerapkan metode pencocokan profil, perusahaan ini membuat proses pemilihan keputusan adopsi karyawan baru sesuai dengan standardisasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan secara cepat dan akurat.. [2]

1.1 Identifikasi dan rumusan masalah

1.1.1 Identifikasi Masalah

Masalah yang timbul dirumuskan dalam penelitian ini adalah; Pembuatan lowongan pekerjaan belum maksimal dan juga terkomputerisasi dikarenakan masih menggunakan media cetak. Belum terdapat sistem informasi pendukung keputusan untuk melakukan penyeleksian pegawai. Dikarnakan masih menggunakan penyeleksian yang manual, yang menyebabkan terjadinya kesalahan dalam penerimaan pegawai baru.

1.1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada merumuskan bahwa bagaimana cara membuat sistem penerimaan pegawai sebagai berikut : Bagaimana sistem lowongan pekerjaan dan pendukung keputusan penyeleksian penerimaan pegawai yang sedang berjalan di PT. Duta Tata Echoindo (DTE). Bagaimana perancangan sistem informasi lowongan pekerjaan dan pendukung keputusan penyeleksian pegawai yang diusulkan untuk PT. Duta Tata Echoindo (DTE). Bagaimana implementasi perancangan sistem informasi lowongan pekerjaan dan pendukung keputusan penyeleksian penerimaan pegawai yang akan di buat di PT. Duta Tata Echoindo (DTE). Bagaimana pengujian sistem informasi lowongan pekerjaan dan pendukung keputusan penyeleksian penerimaan pegawai baru yang di PT. Duta Tata Echoindo (DTE).

1.2 Maksud dan Tujuan Penelitian

Subjek penelitian dan penelitian:

1.2.1 Maksud Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dibahas sebelumnya maksud dari penelitian ini adalah untuk membantu *Human Resources Department* (HRD) di PT. Duta Tata Echoindo (DTE) mendapatkan calon pegawai yang nantinya dapat bekerja dengan baik untuk perusahaan.

1.2.2 Tujuan Penelitian

Membangun aplikasi lowongan pekerjaan dan penyeleksian pegawai dengan menggunakan *profile Matching*. Meminimalisir kesalahan dalam penyeleksian pegawai. Membuat suatu aplikasi yang membuat penyeleksian pegawai pada PT. Duta Tata Echoindo (DTE). Untuk mengimplementasikan program agar dapat membantu dalam lowongan pekerjaan dan penyeleksian pegawai

II. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Sistem Pendukung Keputusan

Sistem pendukung Keputusan adalah bagian dari sistem informasi berbasis komputer yang dapat digunakan untuk memfasilitasi keputusan dalam organisasi atau bisnis.[3]

2.2 Profile Matching

Profile matching adalah untuk mengelola orang-orang yang pertama kali mengidentifikasi keterampilan yang dibutuhkan. Keterampilan / keterampilan harus dilakukan oleh pemegang lisensi / pemegang lisensi.[4]

2.3 Lowongan Pekerjaan

Kesempatan kerja di beberapa lokasi di organisasi atau lembaga tersedia untuk individu atau kelompok yang telah memenuhi persyaratan yang diperlukan.[5]

III. HASIL

3.3 Implementasi

Implementasi *system* merupakan tahapan proses penciptaan *system* dari perancangan *system*, yang merupakan rangkaian lanjutan dari kegiatan perancangan lunak untuk mewujudkan hasil dari perancangan perangkat lunak. Implementasi *system* dapat dikategorikan yaitu pengkodean (bahasa pemrograman) atau pembuatan *software* dan implementasi penerapan *software*.

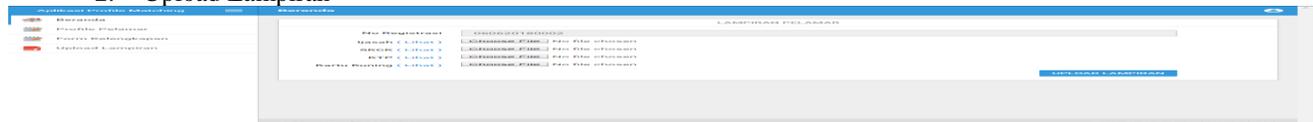
Perangkat lunak yang digunakan untuk mendukung sistem yang dibuat, dukungan perangkat lunak terdiri dari sistem operasi dan aplikasi basis data. Dalam pembuatan sistem informasi lowongan pekerjaan dan penyeleksian penerimaan pegawai menggunakan *profile matching* antara lain : Microsoft Windows 7, XAMPP 1.7.2, MYSQL. *Processor single core Intel atau AMD minimal 2,00 GHz, Memori RAM 2 GB, Hardisk 160 GB atau lebih, Monitor, mouse, keyboard, printer, RAM 1 GB, Hardisk 120 GB atau lebih, Processor single core Intel atau AMD minimal 2,00 GHz atau setara, Keyboard, monitor, mouse, printer*

1. Halaman Profile Pelamar



Gambar 3.1 halaman profile pelamar

2. Upload Lampiran



Gambar 3.2 halaman Upload Lampiran

3. Data Pelamar



Gambar 3.3 Data Pelamar

4. Data Penilaian Umum



Gambar 3.4 Data Penilaian Umum

5. Data Penilaian khusus



Gambar 3.5 Data Penilaian Khusus

3.2 Analisa Metode Profile Matching

Ketika menyelesaikan pemilihan sistem baru dengan kebutuhan akan logika data, itu dapat dipertimbangkan melalui pengajaran.

1. Perhitungan Pemetaan GAP

Setelah menyelesaikan proses penerimaan, langkah selanjutnya adalah memilih kandidat yang cocok untuk mengisi tempat yang diperlukan bagi perusahaan. Rumus interpretasi kalkulasi, sebagai berikut:

$$\text{Gap} = \text{Profil Pelamar} - \text{Profile Jabatan}$$

2. Perhitungan pemetaan GAP kompetensi berdasarkan Aspek-Aspek

Dalam menghitung pilihan pelamar ini, ada perhitungan berbeda antara lowongan di setiap halaman. Informasi lebih rinci tersedia pada tes.

No	Kreteria	Core Factor	Secondary Factor
Aspek Penilaian Umum			30%
1	VM : <u>Visi & misi pribadi</u>		x
2	KD : <u>Kepercayaan Diri</u>	x	
3	PD : <u>Percaya Diri</u>		x
4	KM: <u>Kemampuan Menjelaskan</u>	x	
5	PTJ: <u>Potensi Tanggung Jawab</u>	x	
6	PL : <u>Potensi Loyalitas</u>		x
7	PKS : <u>Potensi Kerja Sama</u>	x	
8	BK : <u>Bakat dan Kepemimpinan</u>	x	
9	KA : <u>Kemampuan Analisi</u>	x	
Aspek Penilaian Khusus			70%
1			

Gambar 3.6 kreteria aspek

jika nilai pada aspek sub kriteria sebagai berikut:

<u>Nilai Sub Kreteria</u>	1 : <u>Kemampuan sangat kurang dari harapan</u>
	2 : <u>Kemampuan kurang dari harapan</u>
	3 : <u>Kemampuan sesuai harapan</u>
	4 : <u>Kemampuan Melebihi harapan</u>

Gambar 3.7 nilai kreteria

1. Aspek Penilaian Umum

Dalam aspek ini, semua aspek analisis yang rumit dihitung berdasarkan evaluasi pembinaan profesional dari sembilan aspek. Elemen-elemen berikut dikelompokkan menjadi dua tabel: bidang (-) dan bidang (+). Contoh 9 Bagian 3 Pelamar untuk penilaian keseluruhan adalah:

<u>Kode Pelamar</u>	VM	KD	PD	KM	PTJ	PL	PKS	BK	KA	GAP	
PL-001	2	3	4	4	3	3	4	3	3		
PL-002	3	4	4	3	4	3	3	3	4		
PL-003	2	4	2	4	3	3	4	3	3		
<u>Profil Jabatan</u>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	(+)	(-)
PL-001	-1	0	1	1	0	0	1	0	0	3	-1
PL-002	0	1	1	0	1	0	0	0	1	4	0
PL-003	-1	1	-1	1	0	0	1	0	0	3	-2

Gambar 3.8 hasil perhitungan gap untuk aspek penilaian umum

2. Aspek Penilaian Khusus

Prosedur *default* sementara mirip dengan titik utama penilaian.

<u>Kode Pelamar</u>	-	GAP	
PL-001	-		
PL-002	-		
PL-003	-		
<u>Profile Jabatan</u>	-	(+)	(-)
PL-001	-		
PL-002	-		
PL-003	-		

Gambar 3.9 Perhitungan gap untuk aspek penilaian khusus

Ketika pelamar menerima evaluasi yang hilang, setiap pemohon membobot nilai berat dari nilai berat seperti yang dijelaskan pada Gambar 3.10.

Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
0	5	Tidak ada selisih(Komptensi sesuai yang dibutuhkan)
1	4,5	Komptensi individu kelebihan 1 tingkat / level
-1	4	Komptensi individu kekurangan 1 tingkat / level
2	3,5	Komptensi individu kelebihan 2 tingkat / level
-2	3	Komptensi individu kekurangan 2 tingkat / level
3	2,5	Komptensi individu kelebihan 3 tingkat / level
-3	2	Komptensi individu kekurangan 3 tingkat / level
4	1,5	Komptensi individu kelebihan 4 tingkat / level
-4	1	Komptensi individu kekurangan 4 tingkat / level

Gambar 3.10 bobot nilai gap

Setiap pelamar memiliki tabel nilai-nilai, nilai yang dicabut dari kandidat dan nilai dalam tabel diperhitungkan oleh gap. Pelamar memiliki sub-sub aspek penilaian umum, aspek penilaian khusus memiliki hasil bobot nilai gap seperti dibawah ini.

- Hasil pemetaan gap aspek penilaian umum

<u>Kode Pelamar</u>	VM	KD	PD	KM	PTJ	PL	PKS	BK	KA
PL-001	-1	0	1	1	0	0	1	0	0
PL-002	0	1	1	0	1	0	0	0	1
PL-003	-1	1	-1	1	0	0	1	0	0
<u>Keterangan Bobot Nilai Gap</u>									
PL-001	4	5	4,5	4,5	5	5	4,5	5	5
PL-002	5	4,5	4,5	5	4,5	5	5	5	4,5
PL-003	4	4,5	4	4,5	5	5	4,5	5	5

Gambar 3.11 hasil bobot nilai gap penilaian umum

- Hasil pemetaan aspek penilaian khusus

<u>Kode Pelamar</u>	-
PL-001	-
PL-002	-
PL-003	-
<u>Keterangan Bobot Nilai Gap</u>	
PL-001	-
PL-002	-
PL-003	-

Gambar 3.12 hasil bobot nilai gap penilaian Khusus

3. Perhitungan dan pengelompokan Core dan Secondary factor

Setelah pelamar memenuhi persyaratan di atas, mereka akan menentukan nilai *core* dan *secondary factor*. *core factor* adalah konsep konsep yang jelas, yang dianggap sebagai kinerja terbaik ketika *secondary* berbeda dari *core factor* untuk menghitung titik kunci dapat dipecahkan dalam beberapa cara.

$$NCF = \frac{\sum NC(u, k)}{\sum IC}$$

Keterangan:

(u,k) : (penilaian umum, penilaian khusus)

NCF : Nilai dari rata rata *Core Factor*

NC : Jumlah total dari nilai *Core Factor*

IC : Jumlah *item* dari *Core Factor*

Dalam menghitung *Secondary factor* dapat ditunjukkan pada rumus dibawah ini.

$$NSF = \frac{\sum SC(u, k)}{\sum IS}$$

Keterangan:

NSF : Nilai rata-rata *Secondary factor*

NS : Jumlah total nilai *Secondary factor*

IS : Jumlah *item Secondary factor*

1. Aspek penilaian Umum

Untuk menghitung *core factor* dan *secondary factor* dalam aspek penilaian keseluruhan, komponen parsial ditentukan, yang merupakan komponen utama dari alat evaluasi umum (sub populasi yang dipilih 2,4,5,7,8,9) dan *secondary* di bawah elemen sisanya. Kemudian nilai inti dan nilai sekunder dapat dipahami dengan menggunakan rumus dan hasilnya dapat dilihat di bawah ini.

<u>Kode Pelamar</u>	<u>Bobot</u>									<u>Nilai Core</u>	<u>Nilai Secondary</u>
	VM	KD	PD	KM	PTJ	PL	PKS	BK	KA		
PL-001	4	5	4.5	4.5	5	5	4.5	5	5	4.83	4.5
PL-002	5	4.5	4.5	5	4.5	5	5	5	4.5	4.75	4.83
PL-003	4	4.5	4	4.5	5	5	4.5	5	5	4.75	4.33

Gambar 3.13 bobot Core dan Secondary factor aspek penilaian umum

2. Aspek Penilaian Khusus

Untuk menghitung *secondary factor* dalam evaluasi khusus, sub-aspek akan ditentukan yang akan menjadi faktor dasar dari apparatus evaluasi khusus (aspek sub-pilihan adalah 1,3,6). Kemudian, nilai sekunder diringkas oleh rumus dan hasilnya dapat dilihat di bawah ini.

<u>Kode Pelamar</u>	-
PL-001	0
PL-002	0
PL-003	0

Gambar 3.14 bobot Core dan Secondary factor aspek penilaian Khusus

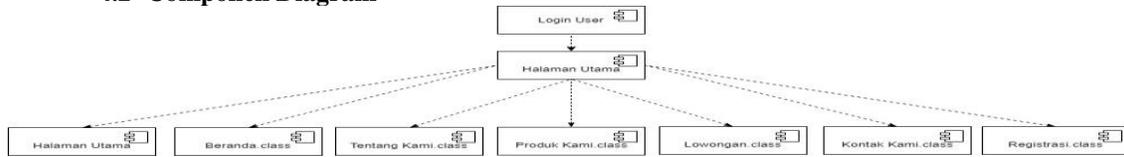
4. Perhitungan Nilai Total

Perhitungan nilai total berdasarkan perhitungan yang telah ditentukan berdasarkan pada *core factor* dan *secondary factor* pada perhitungan hasil perhitungan dalam kinerja kinerja. Untuk menghitung nilainya. Untuk membuatnya jelas, Anda harus terlebih dahulu menentukan bahwa persentase *core factor* adalah 60% dan *secondary factor* 40%. Kemudian tambahkan faktor dan rumus sekunder dengan rumus sekunder.

$$NT = (x)\% NCF(u, k) + (x)\% NSF(u, k)$$

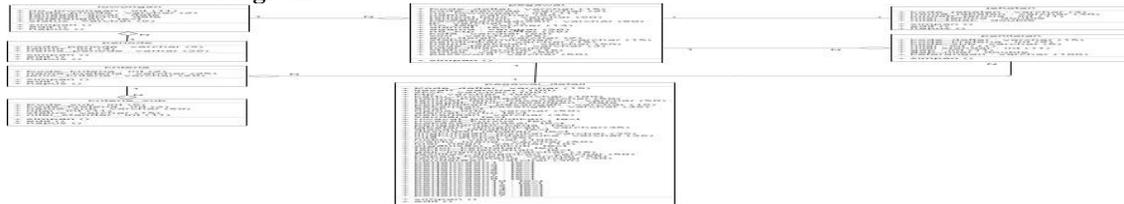
Keterangan:

4.2 Componen Diagram



Gambar 4.2 Componen Diagram

4.3 Class Diagram



Gambar 4.3 Class Diagram

4.4 Object Diagram



Gambar 4.4 Diagram Object

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

mungkin untuk menyimpulkan hasil dari penelitian yang dijelaskan dan menerapkan sistem pengambilan keputusan untuk pemilihan karyawan yang mampu memecahkan masalah:

1. Dengan adanya lowongan pekerjaan di website, maka para pelamar lebih mudah dalam mengetahui informasi lowongan pekerjaan di perusahaan
2. Mempermudah dalam melakukan penyeleksian pegawai dengan kereteria yang dibutuhkan perusahaan.

5.2 Saran

Beberapa saran untuk dipertimbangkan dalam proses pengembangan di masa depan adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan untuk kedepannya pengembangan aplikasi ini meliputi pengajuan permintaan tenaga kerja.
2. Menambahkan sistem pendukung keputusan dalam proses kenaikan jabatan.

DAFTAR PUSTAKA

Internet

- [1] Ilman Fahma Dwijaya “Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Pada Pt. Sysmex Menggunakan Metode Profile Matching”
- [2] Risqi Albi Khairullah, Deni Arifianto, Triawan Adi Cahyanto “SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN SELEKSI ENERIMAAAN PEGAWAI BARU MENGGUNAKAN METODE PROFILE MATCHING (STUDI KASUS: KECAMATAN SILO)”
- [3] <http://lecturer.fikom.umi.ac.id/lilis/2016/04/02/sistem-pendukung-keputusan/>
- [4] Profile Matching, " Index Structures and Algorithms for Efficient Profile Matching, April 2001.
- [5] <https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/7406/Bab%202.pdf?sequence=9>