



---

## Penerapan Metode Profile Matching Untuk Penempatan Karyawan Berbasis Kompetensi di Bidang IT

Dedy Mulyadi<sup>1\*</sup>, Teguh Maulana Hidayatulloh<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Sistem Informasi/Universitas Binaniga Indonesia  
Email: [dedymulyadi@unbin.ac.id](mailto:dedymulyadi@unbin.ac.id)

<sup>2</sup>Sistem Informasi/Universitas Binaniga Indonesia  
Email: [maulanateguh87@gmail.com](mailto:maulanateguh87@gmail.com)

---

### ABSTRACT

*Placement of employees is one of the complex problems in the world of work. The discrepancy between work placement and the ability of employees who are placed in areas of work that are not in accordance with their expertise will certainly have an impact on work comfort which also affects work performance. For that we need a decision support system that is able to be a solution in dealing with problems faced by human resource managers in the difficulty of selecting candidates to occupy vacant positions. By applying the profile matching method in the employee job placement system, it can help the role of human resource managers in finding candidates who have a great chance to fill positions according to the required criteria. A feasibility test has been carried out on the developed system with a percentage value of 93.9%, which means the system is in the "Very Eligible" category for use.*

**Keywords:** Profile Matching; Employee Placement; Position.

### ABSTRAK

Penempatan karyawan merupakan salah satu permasalahan yang kompleks dalam dunia kerja. Ketidaksesuaian antara penempatan kerja dengan kemampuan karyawan yang ditempatkan pada bidang pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahliannya tentu akan berdampak pada kenyamanan bekerja yang turut mempengaruhi prestasi kerja. Untuk itu dibutuhkan suatu sistem pendukung keputusan yang mampu untuk dapat menjadi solusi dalam menangani permasalahan yang dihadapi oleh pengelola sumberdaya manusia dalam sulitnya menyeleksi kandidat untuk menempati jabatan yang kosong. Dengan menerapkan metode profile matching dalam sistem penempatan kerja karyawan dapat membantu peran pengelola sumberdaya manusia dalam mencari kandidat yang berpeluang besar untuk mengisi jabatan sesuai kriteria yang dibutuhkan. Telah dilakukan uji kelayakan terhadap sistem yang dikembangkan dengan nilai persentase kelayakan yang didapat sebesar 93,9% yang bermakna sistem masuk dalam kategori "Sangat Layak" untuk digunakan.

**Keywords:** Profile Matching; Penempatan Karyawan; Jabatan.

---

## A. PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang

Penempatan kerja karyawan pada posisi yang tidak tepat memberikan dampak tidak baik bagi perusahaan. Tidak hanya kinerja sumber daya manusia yang kurang berjalan optimal, namun berpengaruh terhadap kemajuan dan berkembangnya perusahaan. Sehingga pengelolaan sumber daya manusia di dalam perusahaan sangat penting.

Terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia, setiap karyawan memiliki hak untuk mendapatkan jabatan yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki seperti yang tercantum dalam Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan BAB VI Penempatan Tenaga Kerja Pasal 31 yang berbunyi “*Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.*” Dan Pasal 32 Ayat (2) yang berbunyi “*Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.*”

Dalam kondisi tertentu keberadaan sebuah sistem akan sangat membantu dalam menganalisa beberapa kompetensi dan histori karyawan yang sesuai dengan jabatan yang ada. Keberadaan sebuah sistem tersebut bersifat membantu dalam pengambilan keputusan dalam penempatan karyawan berbasis kompetensi.

Oleh karena itu, sangat penting dibangun sebuah sistem pengambilan keputusan yang terkomputerisasi sehingga dapat memudahkan dalam penempatan kerja karyawan sesuai dengan kebutuhan dan kriteria jabatan perusahaan dengan menggunakan metode *profile matching* (pencocokan profil). Sehingga dengan adanya alat bantu perangkat lunak (*software*) untuk sistem pendukung keputusan membantu dan memudahkan manajemen sumber daya manusia mengambil keputusan yang terkait dengan masalah penempatan kerja karyawan ditinjau dari aspek kapasitas intelektual, sikap kerja, dan perilaku

## 2. Permasalahan

Masalah yang menjadi dasar dalam penelitian ini adalah:

- a. Belum tepatnya penentuan karyawan sesuai dengan kriteria jabatan yang dibutuhkan.
- b. Belum efektifnya proses penempatan kerja karyawan.

## 3. Tujuan

Tujuan yang akan dicapai dengan pengembangan sistem pendukung keputusan untuk penempatan karyawan ini adalah:

- a. Memperoleh ketepatan dalam penempatan karyawan sesuai kriteria jabatan yang dibutuhkan.
- b. Meningkatkan efektifitas dalam proses penempatan karyawan.
- c. Mengembangkan *prototype* permodelan komputasi dengan metode *profile matching* dalam menentukan penempatan karyawan.
- d. Mengukur tingkat ketepatan metode *profile matching* dalam penempatan karyawan.

## 4. Tinjauan Pustaka

Menurut Kusriani (2007) pencocokan profil (*profile matching*) adalah sebuah mekanisme pengambilan keputusan dengan cara mengasumsikan variabel prediktor ideal yang harus dimiliki oleh pegawai, bukannya tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati. Dalam pencocokan profil, dilakukan identifikasi terhadap kelompok karyawan yang baik maupun buruk. Para karyawan dalam kelompok tersebut diukur menggunakan beberapa kriteria penilaian. Jika terdapat skor yang berbeda antara setiap karyawan yang dinilai maka yang akan dipilih adalah yang bernilai baik.

### a. Pemetaan Gap Kompetensi

Gap merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja. Metode ini merupakan salah satu metode yang umum digunakan dalam pengelolaan manajemen suatu lembaga. Secara harfiah kata “gap” mengindikasikan adanya suatu perbedaan (*disparity*) antara satu hal dengan hal lainnya. Gap yang dimaksud adalah beda antara profil jabatan dengan profil karyawan atau dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini:

$$\text{Gap} = \text{Profil Pegawai} - \text{Profil Jabatan}$$

Sedangkan untuk pengumpulan gap-gap yang terjadi itu sendiri pada tiap aspeknya mempunyai perhitungan yang berbeda-beda (Kusrini, 2007).

b. Perhitungan *Core Factor*, *Secondary Factor*, Nilai Total dan Nilai Rangking

Setiap aspek dikelompokkan menjadi 2 kelompok, yaitu kelompok *core factor* dan *secondary factor* (Kusrini, 2007):

1) *Core Factor*

Merupakan kriteria (kompetensi) yang paling penting atau menonjol atau paling dibutuhkan oleh suatu penilaian yang diharapkan dapat memperoleh hasil yang optimal. Rumus *Core Factor*:

$$NCF = \frac{\sum NC(i,s,p)}{\sum IC}$$

Keterangan

NCF : Nilai rata-rata *core factor*

NC(i,s,p): Jumlah total nilai *core factor* (prestasi kerja, sikap kerja, perilaku)

IC : Jumlah item *core factor*

2) *Secondary Factor*

Merupakan item-item selain yang ada pada *core factor* dengan kata lain merupakan faktor pendukung yang kurang dibutuhkan oleh suatu penilaian. Rumus *Secondary Factor*:

$$NSF = \frac{\sum NS(i,s,p)}{\sum IS}$$

Keterangan:

NSF : Nilai rata-rata *secondary factor*

NS(i,s,p): Jumlah total nilai *secondary factor* (prestasi kerja, sikap kerja, perilaku)

IS : Jumlah item *secondary factor*

3) Nilai Total

Dari hasil perhitungan setiap aspek rumus, berikutnya dihitung nilai total berdasarkan persentasi dari *core* dan *secondary* yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap profil. Perhitungan nilai total menggunakan rumus:

$$N = (x)\% \cdot NCF(i,s,p) + (x)\% \cdot NSF(i,s,p)$$

Keterangan:

NCF(i,s,p): Nilai rata-rata *core factor* (prestasi kerja, sikap kerja, perilaku)

NSF(i,s,p): Nilai rata-rata *secondary factor* (prestasi kerja, sikap kerja, perilaku)

N(i,s,p) : Nilai total (prestasi kerja, sikap kerja, perilaku)

(x)% : Nilai persen yang diinputkan

4) Nilai Rangking

Hasil akhir dari proses pencocokan profil adalah rangking dari kandidat yang diajukan untuk mengisi jabatan tertentu. Penentuan rangking mengacu pada hasil perhitungan tertentu. Sesuai dengan rumus (Kusrini, 2007):

$$\text{Rangking} = (x)\% Ni + (x)\% Ns + (x)\% Np$$

Keterangan:

- Ni : Nilai prestasi kerja
- Ns : Nilai sikap kerja
- Np : Nilai perilaku
- (x)% : Nilai persen yang diinputkan

c. Pembobotan

Nilai pembobotan ini adalah hasil gap, maka dapat diukur menggunakan tabel di bawah ini:

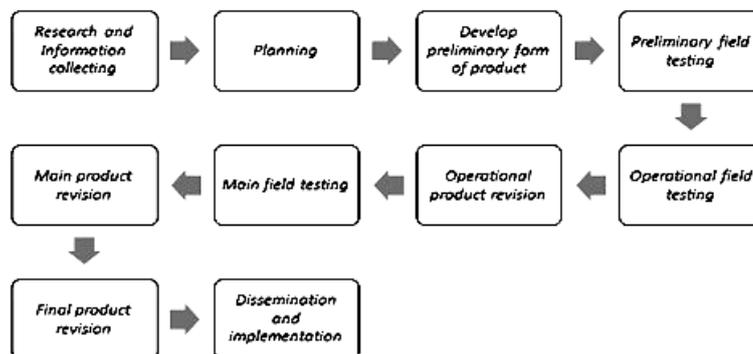
Tabel 1. Bobot Nilai gap

Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
0	5	Tidak ada selisih (kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan)
1	4,5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkatan
-1	4	Kompetensi individu kekurangan 1 tingkatan
2	3,5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkatan
-2	3	Kompetensi individu kekurangan 2 tingkatan
3	2,5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkatan
-3	2	Kompetensi individu kekurangan 3 tingkatan
4	1,5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkatan
-4	1	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkatan

**B. METODE**

1. Pendekatan Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan secara berurutan dan bertahap untuk menghasilkan produk yang baik dan optimal. Langkah-langkah dalam penelitian *Research and Development* adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Langkah-langkah Penelitian dan Pengembangan

- a. Research and Information Colletion (penelitian dan pengumpulan data)  
 Langkah pertama ini meliputi analisis kebutuhan, studi pustaka, studi literatur, penelitian skala kecil dan standar laporan yang dibutuhkan. Untuk melakukan analisis kebutuhan ada beberapa kriteria yang terkait dengan urgensi pengembangan produk dan pengembangan produk itu sendiri, juga ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten dan kecukupan waktu untuk mengembangkan. Adapun studi literatur dilakukan untuk pengenalan sementara terhadap produk yang dikembangkan, dan ini dilakukan untuk mengumpulkan temuan riset dan informasi lain yang bersangkutan dengan pengembangan produk yang direncanakan. Sedangkan riset skala kecil perlu dilakukan agar peneliti mengetahui beberapa hal tentang produk yang dikembangkan.
- b. Planning (perencanaan)  
 Menyusun rencana penelitian, meliputi kemampuan-kemampuan yang diperlukan dalam pelaksanaan penelitian, rumusan tujuan yang hendak dicapai dengan penelitian tersebut, desain atau langkah-langkah penelitian, kemungkinan pengujian dalam lingkup terbatas.
- c. Develop Preliminary Form of Product (pengembangan draft produk awal)  
 Langkah ini meliputi penentuan desain produk yang akan dikembangkan (desain hipotetik), penentuan sarana dan prasarana penelitian yang dibutuhkan selama proses penelitian dan

pengembangan, penentuan tahap-tahap pelaksanaan uji desain di lapangan, dan penentuan deskripsi tugas pihak-pihak yang terlibat dalam penelitian.

- d. Preliminary Field Testing (uji coba lapangan awal)  
Langkah ini merupakan uji produk secara terbatas, yaitu melakukan uji lapangan awal terhadap desain produk, yang bersifat terbatas, baik substansi desain maupun pihak-pihak yang terlibat. Uji lapangan awal dilakukan secara berulang-ulang sehingga diperoleh desain layak, baik substansi maupun metodologi. Selama uji coba diadakan pengamatan, wawancara dan pengedaran angket. Pengumpulan data dengan kuesioner dan observasi yang selanjutnya dianalisis.
- e. Main Product Revision (revisi hasil uji coba)  
Langkah ini merupakan perbaikan model atau desain berdasarkan uji lapangan terbatas. Penyempurnaan produk awal akan dilakukan setelah dilakukan uji coba lapangan secara terbatas. Pada tahap penyempurnaan produk awal ini, lebih banyak dilakukan dengan pendekatan kualitatif. Evaluasi yang dilakukan lebih pada evaluasi terhadap proses, sehingga perbaikan yang dilakukan bersifat perbaikan internal.
- f. Main Field Testing (uji lapangan produk utama)  
Langkah ini merupakan uji produk secara lebih, meliputi uji efektivitas desain produk, uji efektivitas desain (pada umumnya menggunakan teknik eksperimen model pengulangan). Hasil dari uji ini adalah diperolehnya desain yang efektif, baik dari sisi substansi maupun metodologi. Pengumpulan data tentang dampak sebelum dan sesudah implementasi produk menggunakan kelas khusus, yaitu data kuantitatif penampilan subjek uji coba sebelum dan sesudah menggunakan model yang dicobakan. Hasil-hasil pengumpulan data dievaluasi dan kalau mungkin dibandingkan dengan kelompok pembanding.
- g. Operational Product Revision (revisi produk)  
Langkah ini merupakan penyempurnaan produk atas hasil uji lapangan berdasarkan masukan dan hasil uji lapangan utama. Jadi perbaikan ini merupakan perbaikan kedua setelah dilakukan uji lapangan yang lebih luas dari uji lapangan yang pertama. Penyempurnaan produk dari hasil uji lapangan lebih luas ini akan lebih memantapkan produk yang dikembangkan, karena pada tahap uji coba lapangan sebelumnya dilaksanakan dengan adanya kelompok kontrol. Desain yang digunakan adalah *pretest* dan *posttest*. Selain perbaikan yang bersifat internal. Penyempurnaan produk ini didasarkan pada evaluasi hasil sehingga pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif.
- h. Operational Field Testing (uji coba lapangan skala luas / uji kelayakan)  
Langkah ini sebaiknya dilakukan dengan skala besar, meliputi uji efektivitas dan adaptabilitas desain produk melibatkan para calon pemakai produk. Hasil uji lapangan berupa model desain yang siap diterapkan, baik dari sisi substansi maupun metodologi. Pengujian dilakukan melalui angket, wawancara, dan observasi dan hasilnya dianalisis.
- i. Final Product Revision (revisi produk final)  
Langkah ini merupakan penyempurnaan produk yang sedang dikembangkan. Penyempurnaan produk akhir dipandang perlu untuk lebih akuratnya produk yang dikembangkan. Pada tahap ini sudah didapatkan suatu produk yang tingkat efektivitasnya dapat dipertanggungjawabkan. Hasil penyempurnaan produk akhir memiliki nilai "generalisasi" yang dapat diandalkan. Penyempurnaan didasarkan masukan atau hasil uji kelayakan dalam skala luas.
- j. Dissemination and Implementasi (desiminasi dan implementasi)  
Desiminasi dan implementasi, yaitu melaporkan produk pada forum-forum profesional di dalam jurnal dan implementasi produk pada praktik pendidikan. Penerbitan produk untuk didistribusikan secara komersial maupun *free* untuk dimanfaatkan oleh publik. Distribusi produk harus dilakukan setelah melalui *quality control*. Disamping harus dilakukan monitoring terhadap pemanfaatan produk oleh publik untuk memperoleh masukan dalam kerangka mengendalikan kualitas produk.

## 2. Teknik Analisa Data

### Uji Hasil

Uji hasil dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Rank Spearman*. Koefisien korelasi *Rank Spearman* merupakan salah satu ukuran deskriptif untuk mengukur tingkat korelasi (*interdependency*) dua variabel, dengan syarat kedua variabel minimal mencapai pengukuran ordinal (berbentuk ranking). Uji korelasi Spearman digunakan untuk menguji hipotesis asosiatif dua variabel bila datanya berskala ordinal (ranking). Persamaan uji korelasi *Rank Spearman* dijabarkan pada persamaan :

$$R_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan :

$R_s$  = Koefisien korelasi *Rank Spearman*

$d_i$  = Selisih mutlak antara ranking data variabel X – Y

$n$  = Banyaknya responden

Korelasi adalah salah satu teknik statistik yang digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Koefisien korelasi sederhana menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel. Berikut pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2012):

Tabel 2. Tingkat Hubungan dalam Analisis Korelasi

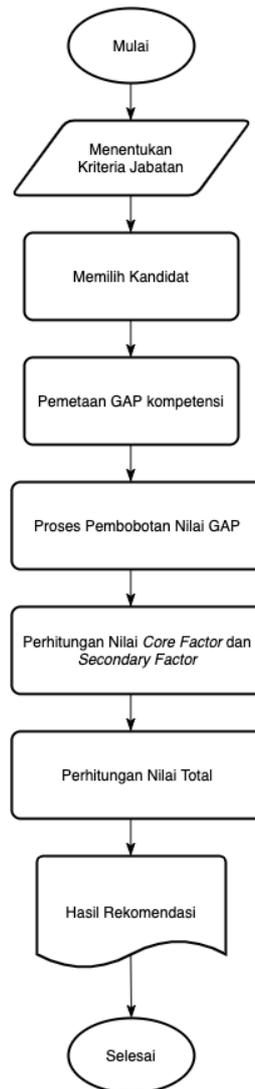
Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,19	Sangat Rendah
0,20 – 0,39	Rendah
0,40 – 0,59	Sedang
0,60 – 0,79	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil

#### a. Analisa Metode

Untuk mengatasi masalah penentuan penempatan karyawan, peneliti mencoba membuat sistem penempatan karyawan dengan menggunakan metode *profile matching*. Pada proses *profile matching* ini dibutuhkan inputan profil jabatan, yang merupakan nilai acuan dari suatu jabatan dan profil karyawan, yang didapat dari data karyawan. Setelah didapat nilai-nilai tersebut, dilakukan proses pemetaan gap kompetensi, yang merupakan selisih dari profil karyawan dan profil jabatan. Kemudian hasil yang didapat dari pemetaan gap tersebut akan dilakukan proses pembobotan nilai gap. Langkah selanjutnya adalah proses pengelompokan dan perhitungan *core factor* dan *secondary factor*. Hasil yang didapatkan akan dilakukan proses perhitungan nilai total dan langkah terakhir adalah perhitungan ranking kandidat. Adapun langkah-langkah *profile matching* bisa dilihat pada gambar 4.3 sebagai berikut:



Gambar 2. Langkah Profile Matching

Berdasarkan pada gambar 2 maka dapat diuraikan langkah-langkah metode *profile matching* yang harus dilakukan sebagai berikut:

- 1) Menentukan Kriteria Jabatan

Tabel 3. Kriteria

No.	Bobot	Aspek	Kriteria
1	20%	Pengalaman	Tingkat pendidikan
2			Pengalaman kerja
3	20%	Kemampuan	Target kerja
4			Inisiatif
5			Pengetahuan dan wawasan
6			Kemampuan terhadap masalah
7	10%	Sikap Kerja	Kepemimpinan
8			Motivasi
9			Teliti dan tanggung jawab
10			Kerja tim
11	10%	Perilaku	Disiplin
12			Komunikasi
13			Loyalitas
14	40%	Skill	PHP Laravel
15			HTML
16			CSS
17			Javascript
18			ReactJS

Tabel 4. Penentuan Nilai Target

No.	Aspek	Kriteria	Nilai Target	Tipe
1	Pengalaman	Tingkat pendidikan	1	Core Factor
2		Pengalaman kerja	2	Secondary Factor
3	Kemampuan	Target kerja	4	Core Factor
4		Inisiatif	3	Secondary Factor
5		Pengetahuan dan wawasan	4	Core Factor
6		Kemampuan terhadap 3 masalah	3	Secondary Factor
7	Sikap kerja	Kepemimpinan	3	Secondary Factor
8		Motivasi	5	Core Factor
9		Teliti dan tanggung jawab	4	Core Factor
10		Kerja tim	3	Secondary Factor
11	Perilaku	Disiplin	4	Core Factor
12		Komunikasi	3	Secondary Factor
13		Loyalitas	3	Secondary Factor
14	Skill	PHP Laravel	4	Core Factor
15		HTML	3	Secondary Factor
16		CSS	3	Secondary Factor
17		Javascript	4	Core Factor
18		ReactJS	2	Secondary Factor

2) Memilih Kandidat

Tabel 5. Nilai aspek pengalaman pribadi

No.	ID Karyawan	Core Factor	Secondary Factor
Nilai Karyawan		PP1	PP2
1	K1001	1	1
2	K1002	1	2
3	K1003	3	3
4	K1004	3	4
5	K1005	3	3

Tabel 6. Nilai aspek kemampuan

No.	ID Karyawan	Core Factor		Secondary Factor	
Nilai Karyawan		K1	K3	K2	K4
1	K1001	3	3	3	3
2	K1002	4	4	3	3
3	K1003	5	3	3	4
4	K1004	5	4	3	4
5	K1005	4	3	4	4

Tabel 7. Nilai aspek sikap kerja

No.	ID Karyawan	Core Factor		Secondary Factor	
Nilai Karyawan		S2	S3	S1	S4
1	K1001	3	3	3	3
2	K1002	4	4	3	3
3	K1003	4	3	3	4
4	K1004	4	5	4	4
5	K1005	4	4	3	3

Tabel 8. Nilai aspek perilaku

No.	ID Karyawan	Core Factor	Secondary Factor	
Nilai Karyawan		P1	P2	P3
1	K1001	3	3	3
2	K1002	4	4	4
3	K1003	5	3	4
4	K1004	5	4	4
5	K1005	4	3	4

Tabel 9. Nilai aspek skill

No.	ID Karyawan	Core Factor		Secondary Factor		
		Skill4	Skill1	Skill3	Skill2	Skill5
1	K1001	3	2	5	3	1
2	K1002	3	2	3	3	2
3	K1003	3	4	4	3	3
4	K1004	4	5	4	4	4
5	K1005	3	5	4	3	4

### 3) Pemetaan GAP Kompetensi

Tabel 10. Perhitungan Pemetaan GAP aspek Pengalaman Pribadi

No.	ID Karyawan	Core Factor	Secondary Factor
		PP1	PP2
1	K1001	-2	-1
2	K1002	-2	0
3	K1003	0	1
4	K1004	0	2
5	K1005	0	1

Tabel 11. Perhitungan Pemetaan GAP aspek kemampuan

No.	ID Karyawan	Core Factor		Secondary Factor	
		K1	K3	K2	K4
1	K1001	-1	0	-1	0
2	K1002	0	1	0	0
3	K1003	1	0	0	1
4	K1004	1	1	0	1
5	K1005	0	0	0	1

Tabel 12. Perhitungan Pemetaan GAP aspek sikap kerja

No.	ID Karyawan	Core Factor		Secondary Factor	
		S2	S3	S1	S4
1	K1001	0	-1	0	0
2	K1002	1	0	0	0
3	K1003	1	-1	0	1
4	K1004	1	1	1	1
5	K1005	1	0	0	0

Tabel 13. Perhitungan Pemetaan GAP aspek perilaku

No.	ID Karyawan	Core Factor	Secondary Factor	
		P1	P2	P3
1	K1001	-1	0	0
2	K1002	0	1	1
3	K1003	1	0	1
4	K1004	1	1	1
5	K1005	0	0	1

Tabel 14. Perhitungan Pemetaan GAP aspek skill

No.	ID Karyawan	Core Factor		Secondary Factor		
		Skill4	Skill1	Skill3	Skill2	Skill5
1	K1001	0	-2	1	0	-1
2	K1002	0	-2	-1	0	0
3	K1003	0	0	0	0	1
4	K1004	1	1	0	1	2
5	K1005	0	1	0	0	2

### 4) Pembobotan Nilai GAP

Tabel 15. Pembobotan untuk aspek pengalaman pribadi

No.	ID Karyawan	Core Factor	Secondary Factor
		PP1	PP2
1	K1001	3	4

2	K1002	3	5
3	K1003	5	4.5
4	K1004	5	4.5
5	K1005	5	4.5

Tabel 16. Pembobotan untuk aspek kemampuan

No.	ID Karyawan	Core Factor		Secondary Factor	
Nilai Karyawan		K1	K3	K2	K4
1	K1001	4	5	4	5
2	K1002	5	4.5	5	5
3	K1003	4.5	5	5	4.5
4	K1004	4.5	4.5	5	4.5
5	K1005	5	5	5	4.5

Tabel 17. Pembobotan untuk aspek sikap kerja

No.	ID Karyawan	Core Factor		Secondary Factor	
Nilai Karyawan		S2	S3	S1	S4
1	K1001	5	4	5	5
2	K1002	4.5	5	5	5
3	K1003	4.5	4	5	4.5
4	K1004	4.5	4.5	4.5	4.5
5	K1005	4.5	5	5	5

Tabel 18. Pembobotan untuk aspek perilaku

No.	ID Karyawan	Core Factor	Secondary Factor	
Nilai Karyawan		P1	P2	P3
1	K1001	4	5	5
2	K1002	5	4.5	4.5
3	K1003	4.5	5	4.5
4	K1004	4.5	4.5	4.5
5	K1005	5	5	4.5

Tabel 19. Pembobotan untuk aspek skill

No.	ID Karyawan	Core Factor		Secondary Factor		
Nilai Karyawan		Skill4	Skill1	Skill3	Skill2	Skill5
1	K1001	5	3	4.5	5	4
2	K1002	5	3	4	5	5
3	K1003	5	5	5	5	4.5
4	K1004	4.5	4.5	5	4.5	3.5
5	K1005	5	4.5	5	5	3.5

- 5) Perhitungan Nilai *Core Factor*, *Secondary Factor* dan Nilai Akhir  
 a. Aspek Pengalaman Pribadi

Tabel 20. Tabel perhitungan Aspek Pengalaman Pribadi

Alternatif	NCF	NSF	Ni
K1001	3	4	3.4
K1002	3	5	3.8
K1003	5	4.5	4.8
K1004	5	3.5	4.4
K1005	5	4.5	4.8

- b. Aspek Kemampuan

Tabel 21. Tabel perhitungan Aspek kemampuan

Alternatif	NCF	NSF	Ni
K1001	4.5	4.5	4.5
K1002	4.75	5	4.85
K1003	4.75	4.75	4.75
K1004	4.5	4.75	4.6
K1005	5	4.75	4.9

c. Aspek Sikap Kerja

Tabel 22 Tabel perhitungan Sikap Kerja

Alternatif	NCF	NSF	Ni
K1001	4.5	5	4.7
K1002	4.75	5	4.85
K1003	4.25	4.75	4.45
K1004	4.5	4.75	4.5
K1005	4.75	5	4.85

d. Aspek Perilaku

Tabel 23. Tabel Perhitungan Aspek perilaku

Alternatif	NCF	NSF	Ni
K1001	4	5	4.4
K1002	5	4.5	4.8
K1003	4.5	4.75	4.6
K1004	4.5	4.5	4.5
K1005	5	4.75	4.9

e. Aspek Skill

Tabel 24. Tabel perhitungan aspek skill

Alternatif	NCF	NSF	Ni
K1001	4	5.5	4.2
K1002	4	4.67	4.27
K1003	5	4.83	4.93
K1004	4.5	4.33	4.43
K1005	4.75	4.5	4.65

6) Nilai Rangking

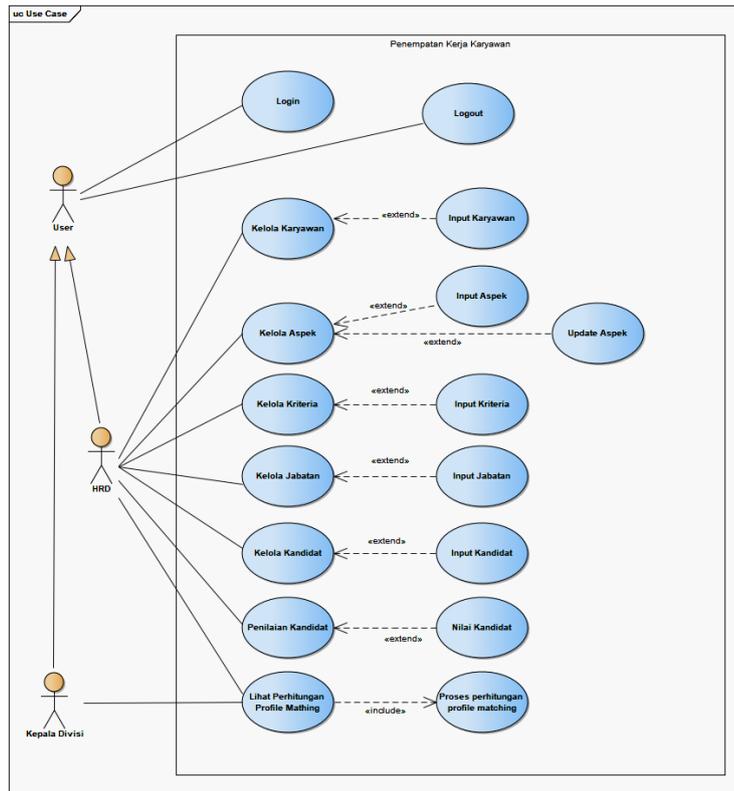
Hasil akhir dari proses *profile matching* adalah ranking dari kandidat yang dapat dijadikan karyawan yang dapat mengisi suatu jabatan tertentu. Perangkingan ditentukan dari nilai total penilaian yang diurutkan dari nilai terbesar sampai dengan yang terkecil, dimana alternatif dengan nilai total terbesar yang dipilih sebagai hasil akhirnya. Diperoleh hasil perangkingan dengan mengurutkan nilai data hasil perhitungan dari yang terbesar ke yang terkecil sebagai berikut:

Tabel 25. Hasil Akhir profile matching

Rangking	Alternatif	Nilai Total
1	K1003	4.788
2	K1005	4.775
3	K1004	4.473
4	K1002	4.402
5	K1001	4.170

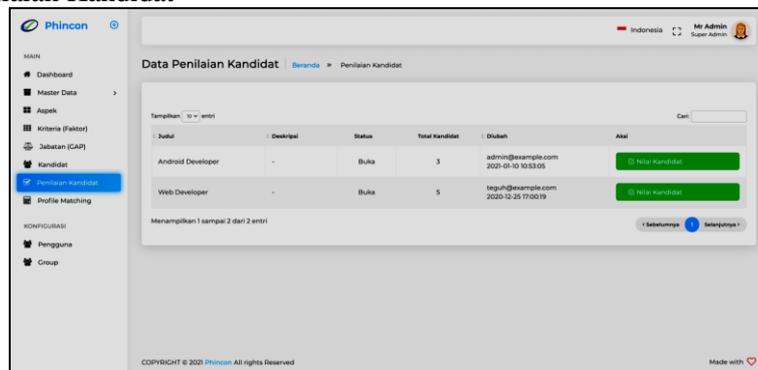
b. Produk

1) Usecase Diagram



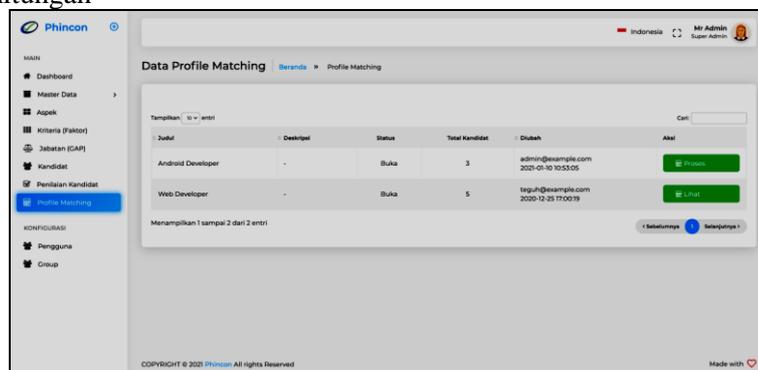
Gambar 3. Usecase Diagram

2) Menu Penilaian Kandidat



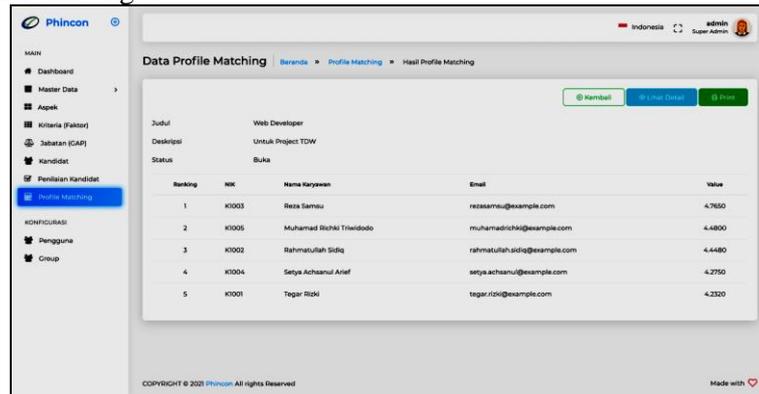
Gambar 4. Menu Penilaian Kandidat

3) Menu Perhitungan



Gambar 5. Menu Perhitungan

4) Menu Hasil Perhitungan



Gambar 6. Menu Hasil Perhitungan

2. Pembahasan

a. Uji Hasil

Berikut merupakan uji hasil yang dilakukan dengan menggunakan metode korelasi rank spearman untuk penentuan wali kelas 6 di sekolah dasar:

Tabel 26. Uji Spearman

Alternatif	Rangking		d	d <sup>2</sup>
	X	Y	X - Y	(X - Y) <sup>2</sup>
K1001	5	5	0	0
K1002	1	3	-2	4
K1003	2	1	1	1
K1004	4	4	0	0
K1005	3	2	-1	1
Jumlah ( $\sum d^2$ )				6

Keterangan:

X = Rangking setelah menggunakan metode

Y = Rangking prediksi sebelum menggunakan metode

d = Nilai X dikurangi nilai Y

d<sup>2</sup> = Nilai hasil dikuadratkan

$\sum d^2$  = Jumlah total nilai

Selanjutnya data tersebut dihitung menggunakan rumus terkait Rank Spearman sebagai berikut:

$$R_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

$$R_s = 1 - \frac{6 \times 6}{5(5^2 - 1)}$$

$$= 1 - \frac{36}{120}$$

$$= 1 - 0,3$$

$$= 0,7$$

Berdasarkan nilai Rs yang diperoleh yakni bernilai 0,7 maka nilai tersebut masuk kedalam kategori “tinggi” yang memiliki makna bahwa ada hubungan yang signifikan sesudah menggunakan metode profile matching.

#### D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dengan menerapkan metode *profile matching* dalam sistem penempatan kerja karyawan membantu peran manajemen sumber daya manusia dalam mencari kandidat yang berpeluang besar untuk mengisi jabatan sesuai kriteria yang dibutuhkan.
2. penerapan metode profile matching dalam sebuah system dinilai sudah tepat dan efektif, hal ini didasari pada nilai korelas spearman dengan nilai 0,7 yang bermakna keterhubungan metode dan hasil “tinggi”

#### E. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Borg, W., & Gall, M. G. (1989). *Education Research: An Introduction, Fifth Edition*. New York: Longman.
- [2] Ghufron, A. (2011). *Pendekatan Penelitian dan Pengembangan (R&D) di Bidang Pendidikan dan Pembelajaran, Handout*. Fakultas Ilmu Pendidikan UNY.
- [3] Kusriani. (2007). *Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan*. Yogyakarta: Andi Offset.
- [4] Pressman, Roger S. P. (2012). *Rekayasa Perangkat Lunak - Buku Satu, Pendekatan Praktisi*. In *Software Engineering : A Practitioner's Approach, Seventh Edition*. <https://doi.org/10.1098/rspb.2012.1110>
- [5] Raymond, McLeod, J. G. (2007). *Management Information System*. Prentice Hall.
- [6] Sugiartawan, P., Rowa, H., & Hidayat, N. (2018). *Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Menggunakan Metode Profile Matching*. JSIKTI (Jurnal Sistem Informasi dan Komputer Terapan Indonesia, 2(1).
- [7] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D dan Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- [8] Sukmadinata, N. S. (2008). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [9] Wicaksono, I. A. (2014). *Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Struktural dengan Metode Profile Matching pada Karyawan Universitas Negeri Semarang*. Jurnal Teknik Elektro, 1(6).