SISTEM SELEKSI PENERIMAAN KARYAWAN BARU DI PT ILMUKOMPUTERCOM BRAINDEVS SISTEMA MENGGUNAKAN METODE *PROFILE MATCHING*

Badr Khaerudin[1], Rayung Wulan[2]
Program Studi Teknik Informatika, Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer
Universitas Indraprasta PGRI
Jalan Raya Tengah No 80, Kelurahan Gedong, Pasar Rebo, Jakarta Timur
bangbadr19@gmail.com[1], rayung_wulan@unindra.ac.id[2]

Abstrak

Proses seleksi penerimaan karyawan baru di PT IlmuKomputerCom Braindevs Sistema masih dilakukan dengan meninjau berkas lamaran dan *curriculum vitae* (CV) kertas satu per satu oleh petugas SDM serta mengandalkan rekomendasi sekolah mitra. Jumlah pelamar yang meningkat hampir tiga kali lipat, dari 36 orang pada tahun 2021 menjadi 104 orang pada tahun 2025, menjadikan mekanisme tersebut membutuhkan waktu lama dan rentan terhadap subjektivitas penilaian. Penelitian ini bertujuan merancang dan membangun aplikasi sistem seleksi penerimaan karyawan baru berbasis web menggunakan metode Profile Matching. Pengembangan sistem dilakukan dengan pendekatan SDLC model waterfall, dengan pengumpulan data melalui studi pustaka, observasi, dan wawancara dengan pihak HRD. Metode Profile Matching diterapkan dengan membandingkan nilai pelamar terhadap profil ideal perusahaan pada tiga aspek penilaian, yaitu aspek administrasi, hasil interviu, dan keahlian yang mencakup sembilan kriteria. Selisih (gap) dikonversi menjadi bobot, dikelompokkan ke dalam core factor (60%) dan secondary factor (40%), lalu diakumulasikan menjadi nilai akhir dengan bobot antaraspek 35%, 25%, dan 40%. Pengujian terhadap lima sampel calon karyawan posisi programmer menghasilkan peringkat akhir dengan nilai tertinggi 3,52. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem yang dikembangkan mampu menjadikan proses seleksi lebih efisien, objektif, dan terukur.

Kata Kunci: sistem seleksi karyawan, sistem pendukung keputusan, *Profile Matching*, *core factor*, *secondary factor*

Abstract

The selection process for new employee recruitment at PT IlmuKomputerCom Braindevs Sistema is still conducted by reviewing application documents and paper curriculum vitae (CVs) one by one by HR personnel and relying on recommendations from partner schools. The number of applicants increased almost threefold, from 36 people in 2021 to 104 people in 2025, making the mechanism time-consuming and vulnerable to subjective assessment. This research aims to design and build a web-based new employee recruitment selection system application using the Profile Matching method. The system development was carried out using the waterfall model SDLC approach, with data collection through literature study, observation, and interviews with the HRD. The profile matching method was applied by comparing the applicants' scores against the company's ideal profile in three assessment aspects: administrative aspects, interview results, and skills covering nine criteria. The difference (gap) is converted into weights, grouped into core factors (60%) and secondary factors (40%), and then accumulated into a final score with inter-aspect weights of 35%, 25%, and 40%. Testing on five samples of programme position candidates resulted in a final ranking with the highest score of 3.52. The research results indicate that the developed system is capable of making the selection process more efficient, objective, and measurable.

Keywords*: Employee selection system, decision support system, Profile Matching, core factor, secondary factor*

PENDAHULUAN

Rekrutmen karyawan merupakan salah satu proses paling strategis dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) suatu perusahaan karena menentukan kualitas SDM yang akan menjadi penggerak utama operasional dan pertumbuhan organisasi; ketersediaan karyawan yang berkualitas menjadi salah satu penentu keberhasilan organisasi dalam menjalankan proses bisnisnya (Angeline & Astuti, 2018; Santika et al., 2020). Karyawan sendiri didefinisikan sebagai setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023). Kesalahan dalam proses rekrutmen dapat berdampak pada menurunnya produktivitas, meningkatnya biaya pelatihan ulang, serta tingginya tingkat pergantian karyawan (*turnover*). PT IlmuKomputerCom Braindevs Sistema merupakan perusahaan yang bergerak di bidang teknologi

informasi dengan empat divisi yang secara rutin membuka lowongan, yaitu Marketing, Enterprise Architect, Training, dan Kapital, yang masing-masing memiliki kebutuhan kompetensi berbeda-beda.

Selama ini proses rekrutmen di perusahaan dilakukan melalui dua jalur, yaitu rekomendasi dari sekolah dan lembaga pendidikan mitra, serta penerimaan berkas lamaran dan *curriculum vitae* (CV) kertas yang ditinjau satu per satu oleh bagian SDM sebelum wawancara langsung. Kedua jalur ini bergantung sepenuhnya pada ketelitian dan pertimbangan petugas SDM sehingga rentan terhadap subjektivitas dan membutuhkan waktu relatif lama. Permasalahan tersebut semakin nyata karena jumlah berkas yang harus diperiksa meningkat hampir tiga kali lipat dalam lima tahun terakhir, dari 36 berkas pada tahun 2021 menjadi 104 berkas pada tahun 2025. Pada periode yang sama, jumlah pelamar yang tidak terserap membengkak dari 29 menjadi 84 orang, sehingga petugas SDM harus memeriksa semakin banyak berkas untuk mengisi posisi yang jumlahnya relatif terbatas, padahal jumlah dan kapasitas kerja petugas SDM tidak berubah.

Sampai saat ini perusahaan belum memiliki sistem yang mampu mencocokkan profil pelamar dengan kriteria tiap divisi secara otomatis. Kebutuhan ini dapat dijawab dengan metode *Profile Matching*, yang bekerja dengan membandingkan nilai pelamar terhadap profil ideal yang ditetapkan perusahaan pada aspek-aspek penilaian seperti pendidikan, pengalaman kerja, dan keahlian (Kuswanto, 2020). Selisih (*gap*) antara nilai pelamar dan nilai ideal dihitung, dibobotkan menurut faktor utama (*core factor*) dan faktor pendukung (*secondary factor*), lalu diakumulasikan menjadi skor akhir yang menghasilkan peringkat pelamar (Sulistiyono & Bernadhed, 2018). Karakteristik metode ini sesuai dengan kondisi perusahaan karena profil ideal dapat didefinisikan secara terpisah untuk setiap divisi tanpa mengubah mekanisme perhitungan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk (1) merancang dan membangun aplikasi sistem seleksi penerimaan karyawan baru yang terotomatisasi menggunakan metode *Profile Matching* agar proses seleksi menjadi lebih efisien dan penilaian pelamar lebih objektif; (2) menerapkan metode *Profile Matching* untuk mengevaluasi profil pelamar terhadap kriteria yang ditetapkan perusahaan secara objektif sehingga proses seleksi berjalan otomatis dan menekan biaya rekrutmen; serta (3) mengelola penyimpanan dan akses data pelamar secara efisien di dalam aplikasi sehingga sistem mampu mencocokkan profil pelamar dengan kebutuhan perusahaan secara cepat. Kebaruan penelitian ini terletak pada penerapan metode *Profile Matching* dengan profil ideal yang didefinisikan secara terpisah untuk setiap divisi serta validasi hasil perankingan sistem terhadap keputusan penerimaan aktual perusahaan.

PENELITIAN RELEVAN

Untuk mendukung penelitian ini, beberapa penelitian terdahulu dijadikan acuan. Angeline dan Astuti (2018) merancang sistem pendukung keputusan pemilihan karyawan terbaik menggunakan metode *Profile Matching* dan menunjukkan bahwa metode ini menghasilkan penilaian karyawan yang lebih terukur melalui pembobotan selisih (*gap*) antara profil karyawan dan profil standar. Sulistiyono dan Bernadhed (2018) mengimplementasikan sistem pendukung keputusan seleksi penerimaan karyawan baru dengan metode *Profile Matching* yang melakukan perangkingan calon karyawan berdasarkan kriteria kognitif, kepribadian, dan sikap kerja melalui perhitungan *core factor* dan *secondary factor* sehingga penilaian menjadi lebih objektif. Sementara itu, Kuswanto (2020) menerapkan metode *Profile Matching* pada proses penerimaan karyawan baru dan menunjukkan bahwa metode ini membantu perusahaan memperoleh kandidat yang paling mendekati profil yang dibutuhkan.

Santika et al. (2020) menerapkan metode *Profile Matching* dalam sistem penunjang keputusan pemilihan karyawan terbaik pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia dan menunjukkan bahwa metode ini dapat menilai karyawan secara objektif berdasarkan aspek dan kriteria yang ditetapkan organisasi. Adapun Wedo et al. (2025) mengimplementasikan metode *Profile Matching* dalam sistem pendukung keputusan seleksi penerimaan siswa baru, yang memperlihatkan fleksibilitas metode ini untuk berbagai kasus seleksi. Berbeda dengan penelitian-penelitian tersebut, penelitian ini menerapkan *Profile Matching* pada seleksi karyawan baru dengan profil ideal yang dapat dibedakan per divisi serta melakukan validasi hasil perankingan sistem terhadap keputusan penerimaan aktual perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di PT IlmuKomputerCom Braindevs Sistema, Menara Bidakara, Jl. Gatot Subroto No. 1, Tebet, Jakarta Selatan, selama empat bulan terhitung April 2026 sampai dengan Juli 2026. Pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode. Pertama, studi pustaka, yaitu mengumpulkan data dan informasi melalui buku referensi serta sumber daring yang relevan. Kedua, observasi, yaitu teknik memperoleh data primer dengan mengamati langsung objek penelitian Syarif et al (2018), yang dilakukan pada alur kerja rekrutmen dan aktivitas tiap divisi. Ketiga, wawancara, yaitu percakapan langsung dengan format tanya jawab untuk memperoleh pendapat narasumber mengenai kondisi sistem yang berjalan (Rukminingsih et al., 2020), yang dilakukan kepada manajer dan staf HRD untuk menggali alur seleksi, kriteria penilaian tiap divisi, serta bobot kepentingannya. Pengembangan sistem menggunakan pendekatan SDLC (*System Development Life Cycle*) model *waterfall* (Dennis et al., 2021; Valacich & George, 2020) yang meliputi tahap perencanaan, analisis sistem, desain sistem, implementasi, dan pengujian. Desain sistem mencakup perancangan basis data yang terdiri dari tabel kriteria, sub kriteria, jenis, alternatif, opt_alternatif, hasil, pengguna, dan selisih, serta perancangan antarmuka halaman *login*, menu *admin*, dan menu *user*. Aplikasi dibangun berbasis web dengan bahasa pemrograman PHP yang menerapkan konsep pemrograman berorientasi objek (Fridayanthie & Charter, 2016; Retnoningsih & Shadiq, 2017); kombinasi PHP dan basis data MySQL lazim digunakan dalam pengembangan aplikasi berbasis web (Isa & Hartawan, 2017; Winanjar & Susanti, 2021), dengan MySQL dipilih karena kinerjanya yang andal sebagai sistem manajemen basis data (Warman & Ramdaniansyah, 2018).

Metode *Profile Matching* diterapkan melalui tahapan: (1) identifikasi aspek penilaian dan penetapan nilai profil standar; (2) analisis *gap* kompetensi, yaitu selisih antara nilai profil pelamar dan nilai standar; (3) konversi *gap* ke dalam bobot nilai; (4) pengelompokan kriteria ke dalam *core factor* dan *secondary factor*; (5) kalkulasi nilai total tiap aspek; dan (6) penentuan peringkat kandidat. Data penelitian mencakup data penyusunan model penilaian hasil wawancara HRD (aspek, profil ideal, dan bobot) serta data 104 pelamar tahun 2025 yang diuji pada sistem dan divalidasi terhadap keputusan penerimaan aktual perusahaan. Pengujian fungsional dilakukan terhadap seluruh fitur aplikasi untuk memastikan keluaran sistem sesuai dengan hasil yang diharapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini berhasil mengembangkan aplikasi sistem seleksi penerimaan karyawan baru berbasis web menggunakan metode *Profile Matching* yang menggantikan mekanisme pemeriksaan berkas satu per satu oleh petugas SDM. Studi kasus perhitungan dilakukan untuk mencari calon karyawan untuk posisi *programmer* dengan sampel lima calon karyawan yang dinilai pada tiga aspek, yaitu aspek administrasi, aspek hasil wawancara, dan aspek keahlian.

Penerapan Metode *Profile Matching*

Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian HRD, ditetapkan sembilan kriteria penilaian yang dikelompokkan ke dalam tiga aspek beserta nilai profil standar untuk posisi *programmer* dan pengelompokan *core factor* (CF) dan *secondary factor* (SF) (lihat Tabel 1).

Tabel 1. Aspek/Kriteria, Nilai Profil Standar, dan Pengelompokan Faktor

Aspek/Kriteria	Kode	Profil Standar	Pengelompokan
Aspek Administrasi			
Tingkat Pendidikan	A	2	Core Factor (CF)
Jurusan	B	3	Core Factor (CF)
Pengalaman Kerja	C	3	Core Factor (CF)
Aspek Hasil Wawancara			
Artikulasi	D	3	Secondary Factor (SF)
Motivasi	E	4	Secondary Factor (SF)
Etika/Kesopanan	F	3	Secondary Factor (SF)
Aspek Keahlian			
Pemrograman	G	3	Core Factor (CF)

Aspek/Kriteria	Kode	Profil Standar	Pengelompokan
Microsoft Office	H	2	Secondary Factor (SF)
Jaringan Dasar	I	1	Secondary Factor (SF)

Sesuai ketentuan perusahaan, seluruh kriteria pada aspek administrasi ditetapkan sebagai *core factor*, seluruh kriteria pada aspek hasil interviu sebagai *secondary factor*, sedangkan aspek keahlian memuat keduanya. Konsekuensinya, nilai maksimum yang dapat dicapai tiap aspek berbeda, yaitu 3,00 untuk aspek administrasi, 2,00 untuk aspek hasil interviu, dan 5,00 untuk aspek keahlian; perbandingan antarpelamar tetap valid karena seluruh pelamar dinilai dengan dasar perhitungan yang sama.

Nilai profil setiap calon karyawan dibandingkan dengan nilai standar sehingga diperoleh selisih (*gap*) dengan rumus Gap = Nilai Profil Pelamar − Nilai Profil Standar. Hasil pemetaan *gap* kelima sampel ditunjukkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Pemetaan *Gap* Profil Calon Karyawan

No	Nama	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Nilai Standar Profil		2	3	3	3	4	3	3	2	1
Nilai Profil Pelamar										
1	Ezra Atmanda Triyoga	2	3	3	3	4	3	3	3	2
2	Bagas Mahardika	2	3	3	3	2	3	3	3	2
3	Marsi Abdul Rafi	1	3	3	2	3	2	3	2	2
4	Haridsyah Anshari	2	3	3	3	3	3	3	2	1
5	Setiyo Gunawan	3	3	4	4	4	4	3	3	2
Gap										
1	Ezra Atmanda Triyoga	0	0	0	0	0	0	0	1	1
2	Bagas Mahardika	0	0	0	0	-2	0	0	1	1
3	Marsi Abdul Rafi	-1	0	0	-1	-1	-1	0	0	1
4	Haridsyah Anshari	0	0	0	0	-1	0	0	0	0
5	Setiyo Gunawan	1	0	1	1	0	1	0	1	1

Nilai *gap* kemudian dikonversi ke dalam bobot nilai berdasarkan ketentuan pembobotan *gap* (Angeline & Astuti, 2018) sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 3. Selanjutnya kriteria dikelompokkan ke dalam *core factor* dan *secondary factor* sesuai Tabel 1, kemudian dihitung nilai rata-ratanya pada setiap aspek dengan rumus NCF = ΣNC / ΣIC untuk *core factor* dan NSF = ΣNS / ΣIS untuk *secondary factor*, dengan NC/NS adalah jumlah total nilai bobot dan IC/IS adalah jumlah item kriteria pada masing-masing kelompok di tiap aspek.

Tabel 3. Ketentuan Bobot Nilai *Gap*

Selisih Gap	Bobot Nilai	Keterangan
0	5	Kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan
1	4,5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat/level
-1	4	Kompetensi individu kurang 1 tingkat/level
2	3,5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat/level
-2	3	Kompetensi individu kurang 2 tingkat/level
3	2,5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat/level
-3	2	Kompetensi individu kurang 3 tingkat/level
4	1,5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat/level
-4	1	Kompetensi individu kurang 4 tingkat/level

Nilai total tiap aspek dihitung dengan rumus N = (60% × NCF) + (40% × NSF) sesuai persentase yang ditetapkan perusahaan. Sebagai contoh pada aspek keahlian, Ezra Atmanda Triyoga memperoleh NCF = 5,00 pada kriteria pemrograman (G) serta NSF = (4,5 + 4,5) / 2 = 4,50 pada kriteria Microsoft Office (H) dan jaringan dasar (I), sehingga nilai aspek keahliannya adalah NK = (60% × 5,00) + (40% × 4,50) = 4,80. Dengan cara yang sama diperoleh nilai total aspek administrasi (NA), aspek hasil interviu (NI), dan aspek keahlian (NK) seluruh sampel sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Perhitungan Nilai Total Tiap Aspek

No	Nama	NA	NI	NK
1	Ezra Atmanda Triyoga	3,00	2,00	4,80
2	Bagas Mahardika	3,00	1,73	4,80
3	Marsi Abdul Rafi	2,80	1,60	4,90
4	Haridsyah Anshari	3,00	1,87	5,00
5	Setiyo Gunawan	2,80	1,87	4,80

Nilai akhir setiap calon karyawan kemudian dihitung dengan menggabungkan nilai total ketiga aspek menggunakan bobot antaraspek yang ditetapkan perusahaan, yaitu aspek administrasi 35%, aspek hasil interviu 25%, dan aspek keahlian 40%, dengan rumus Nilai Akhir = (35% × NA) + (25% × NI) + (40% × NK). Hasil perankingan akhir kelima sampel ditunjukkan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Perankingan Calon Karyawan Baru

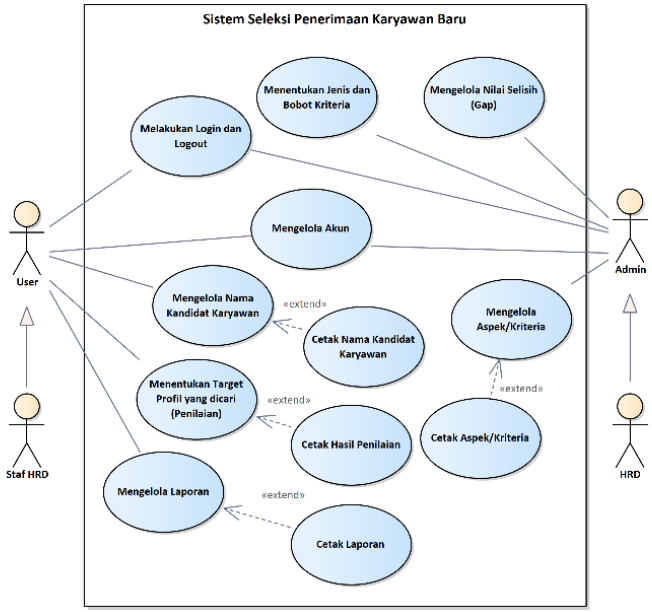
No	Nama	NA	NI	NK	Nilai Akhir
1	Haridsyah Anshari	3,00	1,87	5,00	**3,52**
2	Ezra Atmanda Triyoga	3,00	2,00	4,80	**3,47**
3	Bagas Mahardika	3,00	1,73	4,80	**3,40**
4	Setiyo Gunawan	2,80	1,87	4,80	**3,37**
5	Marsi Abdul Rafi	2,80	1,60	4,90	**3,34**

Berdasarkan Tabel 5, calon karyawan atas nama Haridsyah Anshari memperoleh nilai akhir tertinggi sebesar 3,52 sehingga direkomendasikan layak diterima sebagai karyawan baru di PT IlmuKomputerCom Braindevs Sistema. Lebih lanjut, hasil perankingan sistem terhadap 104 data pelamar tahun 2025 menunjukkan kesesuaian dengan keputusan penerimaan aktual perusahaan terhadap 20 pelamar yang diterima, sehingga penilaian pelamar dapat berlangsung objektif, otomatis, dan konsisten antarpelamar.

Use Case Diagram yang Dirancang

Use case diagram digunakan untuk menggambarkan fungsionalitas sistem dari sudut pandang pengguna serta interaksi antara aktor dengan sistem (Akil, 2016). Sistem Penerimaan Karyawan Braindevs melibatkan dua aktor, yaitu Admin dan User. Aktor Admin memiliki hak akses menentukan jenis dan bobot kriteria, mengelola nilai selisih (*gap*), mengelola aspek/kriteria beserta sub kriterianya, serta mengelola akun pengguna. Aktor User berinteraksi melalui *use case* mengelola nama karyawan, menentukan target profil karyawan (penilaian), dan mengelola laporan. Kedua aktor terhubung dengan *use case login*/*logout* serta pencetakan data dalam format PDF. Pemodelan *use case* ditunjukkan pada Gambar 1.

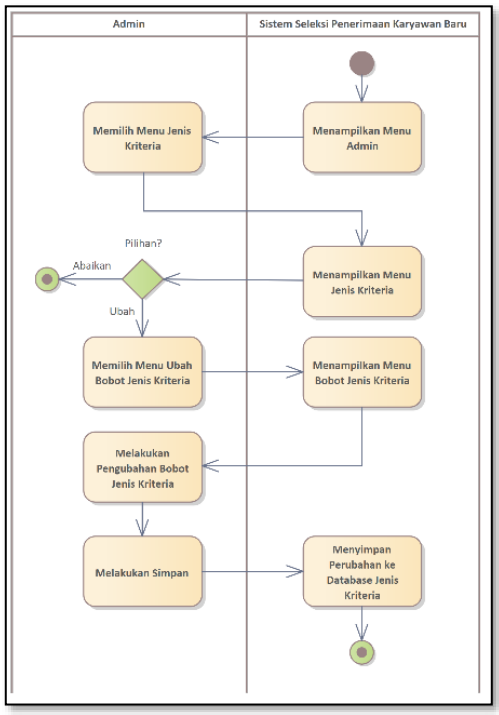
e-ISSN : 2715-8756



Gambar 1. *Use Case Diagram* yang Dirancang

Activity Diagram

Activity diagram digunakan untuk menggambarkan rangkaian aliran aktivitas dalam suatu operasi, mirip dengan *flowchart* karena memodelkan alur kerja dari satu aktivitas ke aktivitas lain (Dennis et al., 2021). Contoh pemodelan *activity diagram* untuk proses menentukan jenis dan bobot kriteria oleh Admin ditunjukkan pada Gambar 2.

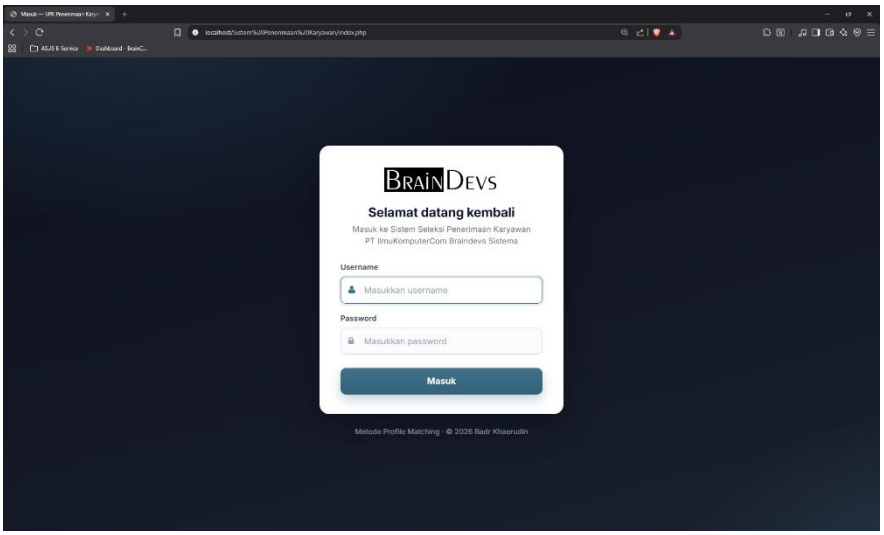


Gambar 2. *Activity Diagram* Menentukan Jenis dan Bobot Kriteria

Tampilan Layar

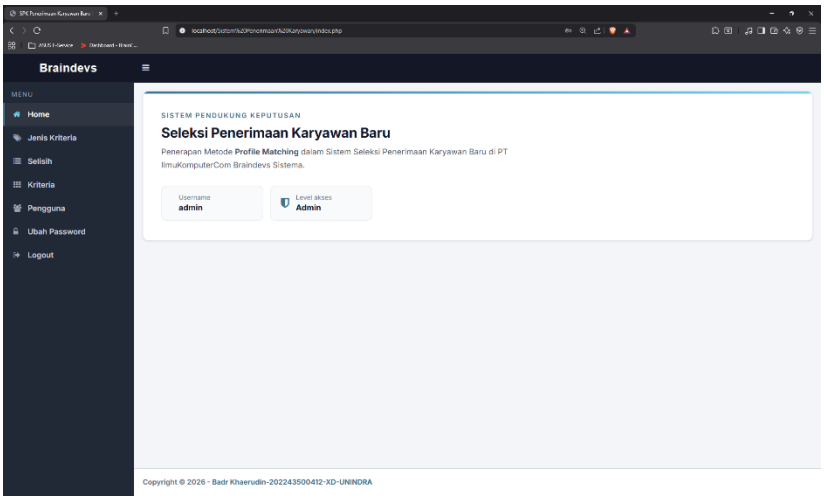
Tampilan layar halaman *login* berfungsi sebagai gerbang akses ke sistem, di mana pengguna harus memasukkan nama pengguna dan kata sandi yang telah terdaftar dalam *database*. Terdapat dua peran, yaitu Admin dan User, yang masing-masing memiliki hak akses berbeda.

 e-ISSN : 2715-8756



Gambar 3. Tampilan Layar Halaman *Login*

Pada tampilan halaman utama level Admin, pengguna dapat mengelola data jenis kriteria, data selisih, data kriteria, data pengguna, serta melakukan ubah *password*. Sementara pada level User, pengguna dapat mengelola data karyawan, melakukan penilaian/proses *Profile Matching*, mengelola laporan, dan mengubah *password*.



Gambar 4. Tampilan Layar Halaman Utama Level Admin

Sistem juga menyediakan laporan data hasil penilaian metode *Profile Matching* yang menampilkan hasil perankingan dan rekomendasi calon karyawan dari nilai tertinggi hingga terendah, sehingga pihak HRD dapat langsung memperoleh informasi kandidat yang paling sesuai dengan kebutuhan perusahaan.



PT IlmuKomputerCom Braindevs Sistema

Menara Bidakara 1 Lantai 2, Jl. Gatot Subroto Kav. 71-73, Jakarta (12870)
info@braindevs.com https://braindevs.com (021)83793260

BRAINDEVS

LAPORAN HASIL PENILAIAN
METODE PROFILE MATCHING

No	Nama peserta	Nilai
1	Haridsyah Anshari	4.88
2	Aldi Rosyid	4.74
3	Ahmad Fajri Ramadhan	4.52
4	Ezra Atmanda Triyoga	4.5
5	Ari Apriyansa	4.5
6	Deny Purwo Sambodo	4.44
7	Andi Rahmawan	4.43
8	Ardita Imara Intan Sanggel	4.42
9	Maulana Firmansyah	4.38
10	Muhammad Faisal Amin	4.37
11	Setiyo Gunawan	4.36
12	Ahmad Muzakki	4.34
13	Muryan Awaludin	4.34
14	Adi Wijaya	4.32
15	Bagas Mahardika	4.3
16	Tazkia Aulia	4.3
17	Arief Kusmanto	4.3
18	Ananda Raffi Rahmawan	4.28
19	Bakhtiar Rifai	4.28
20	Marsi Abdul Rafi	4.26
21	Adi Zidan Fathunudin	4.25
22	Harsih Rianto	4.24
23	Eki Baihaki	4.23
24	Adit Achmad Fauzi	4.2
25	Zidan Akmal Al Baihaqi	4.2
26	Aliffirhan Thariq	4.2
27	Mohammad Fariz Al Ghifari	4.18

Jakarta, Senin 20 Juli 2026
Pimpinan

(_____)

Gambar 5. Tampilan Layar Laporan Hasil Penilaian Metode *Profile Matching*

SIMPULAN

Penelitian ini berhasil merancang dan membangun aplikasi sistem seleksi penerimaan karyawan baru berbasis web menggunakan metode *Profile Matching* di PT IlmuKomputerCom Braindevs Sistema. Aplikasi dikembangkan menggunakan bahasa pemrograman PHP berorientasi objek dengan basis data MySQL, dilengkapi fitur pengelolaan data pelamar, pengelolaan aspek, kriteria, dan bobot penilaian, perhitungan nilai kesesuaian, hingga pelaporan hasil seleksi. Metode *Profile Matching* diterapkan pada tiga aspek penilaian yang mencakup sembilan kriteria, dengan pembobotan *core factor* 60% dan *secondary factor* 40% serta bobot antaraspek 35%, 25%, dan 40%. Pengujian terhadap lima sampel calon karyawan posisi *programmer* menghasilkan peringkat akhir dengan nilai tertinggi 3,52 atas nama Haridsyah Anshari yang direkomendasikan layak diterima, dan hasil perankingan sistem terhadap 104 data pelamar tahun 2025 menunjukkan kesesuaian dengan keputusan penerimaan aktual perusahaan. Dengan demikian, sistem yang dikembangkan mampu menggantikan mekanisme pemeriksaan berkas satu per satu yang selama ini memakan waktu dan rentan subjektivitas, sehingga proses seleksi berlangsung lebih efisien, objektif, terukur, dan konsisten antarpelamar. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas kriteria dengan aspek psikologis, membandingkan metode ini dengan metode pendukung keputusan lain seperti AHP, SAW, atau TOPSIS, melakukan uji sensitivitas bobot untuk menilai kestabilan hasil perankingan, serta menyempurnakan pengelompokan kriteria agar setiap aspek memuat kelompok faktor utama dan pendukung secara berimbang sehingga skala nilai antaraspek menjadi setara.

DAFTAR PUSTAKA

Akil, I. (2016). Rekayasa Perangkat Lunak dengan Model Unified Process Studi Kasus: Sistem Informasi Journal. *Jurnal Pilar Nusa Mandiri*, *12*(1), 1–11. https://doi.org/10.33480/pilar.v12i1.253

Angeline, M., & Astuti, F. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Profile Matching. *Jurnal Ilmiah SMART*, *II* (2), 45–51.

Dennis, A., Wixom, B. H., & Tegarden, D. (2021). *Systems Analysis and Design: An Object-Oriented Approach with UML* (6th ed.). John Wiley & Sons.

Fridayanthie, E. W., & Charter, J. (2016). Rancang Bangun Sistem Informasi Simpan Pinjam Karyawan Menggunakan Metode Object Oriented Programming (Studi Kasus: PT. Arta Buana Sakti Tangerang). *Jurnal Techno Nusa Mandiri*, *XIII*(2), 149–156.

Isa, I. G. T., & Hartawan, G. P. (2017). Perancangan Aplikasi Koperasi Simpan Pinjam Berbasis Web (Studi Kasus Koperasi Mitra Setia). *Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi*, *5*(10), 139–151.

Kuswanto, J. (2020). Penerimaan Karyawan Baru Menggunakan Metode Profile Matching. *Jurnal Processor, 15(2)*, 85–97. https://doi.org/10.33998/processor.2020.15.2.831

Retnoningsih, E., & Shadiq, J. (2017). Pembelajaran Pemrograman Berorientasi Objek (Object Oriented Programming) Berbasis Project Based Learning. *Information Management for Educators and Professionals*, *2*(1), 95–104.

Rukminingsih, Adnan, G., & Latief, M. A. (2020). *Metode Penelitian Pendidikan: Penelitian Kuantitatif, Penelitian Kualitatif, Penelitian Tindakan Kelas*. Erhaka Utama.

Santika, R. R., Kamila, A., Abdillah, M. I., & Hansen, S. (2020). Penerapan Metode Profile Matching dalam Sistem Penunjang Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia. *INOVTEK Polbeng - Seri Informatika*, *5*(1), 68–82. https://doi.org/10.35314/isi.v5i1.1311

Sulistiyono, M., & Bernadhed, B. (2018). Implementasi Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Penerimaan Karyawan Baru dengan Metode Profile Matching. *Respati*, *13*(3), 1–9. https://doi.org/10.35842/jtir.v13i3.246

Syarif, E., Aziz, N., & Yanto, H. (2018). Perancangan Aplikasi Penjualan Berbasis Web pada Branded Thrift Shop Pontianak. *Jurnal Enter*, *1*(3), 492–503.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. (2023).

Valacich, J. S., & George, J. F. (2020). *Modern Systems Analysis and Design* (9th ed.). Pearson.

Warman, I., & Ramdaniansyah, R. (2018). Analisis Perbandingan Kinerja Query Database Management System (DBMS) antara MySQL 5.7.16 dan MariaDB 10.1. *Jurnal Teknoif*, *6*(1), 32–41. https://doi.org/10.21063/jtif.2018.v6.1.32-41

Wedo, M., Widi Nurcahyo, G., & Sovia, R. (2025). Implementasi Metode Profile Matching dalam Sistem Pendukung Keputusan untuk Seleksi Penerimaan Siswa Baru. *Bit-Tech*, *7*(3), 865–872. https://doi.org/10.32877/bt.v7i3.2229

Winanjar, J., & Susanti, D. (2021). Rancang Bangun Sistem Informasi Administrasi Desa Berbasis Web Menggunakan PHP dan MySQL. *Prosiding Seminar Nasional Aplikasi Sains & Teknologi (SNAST)*, 3.