
Rancangan Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Pegawai Menggunakan Metode Profil Matching

R. Prasetyo Agung Nugroho¹, Purwanto²

¹STMIK AMIKOM Yogyakarta

^{2,3}Magister Teknik Informatika STMIK AMIKOM Yogyakarta

E-mail: ¹agung.nugroho25@gmail.com, ²purwanto_skom@yahoo.co.id

Abstrak

Peranserta tenaga kerja sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sebuah roda penggerak bagi kemajuan perusahaan. Demi memajukan perusahaan maka diperlukan tenaga kerja yang dapat pula bekerja dengan kemampuan maksimal, handal dan berkompeten dalam menjalankan aktifitas didalam perusahaan. Oleh karena itu, SDM harus diseleksi dengan tepat agar mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas. Maka dalam pemilihan atau seleksi tenaga kerja seringkali terjadi polemik, karena ada kemungkinan penilaian subyektif terhadap seseorang sehingga proses tidak berjalan dengan semestinya. PT. Bank Rakyat Indonesia merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam jasa keuangan dan memiliki banyak sekali bagian didalamnya dan masing-masing bagian memiliki tugas serta tanggung jawab yang berbeda-beda tetapi berjalan sebagai satu kesatuan untuk terus memajukan perusahaan. Maka di tiap bagian tersebut perlu memilih SDM yang handal guna menyelaraskan tujuan untuk terus menjadi perusahaan yang terbaik. Dalam penerimaan karyawan ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan, yaitu melalui pengujian berbagai macam tes yang meliputi penilaian tentang, kecepatan kerja, target kerja, kedisiplinan dalam bekerja, pelayanan kepada pelanggan, team work, kejujuran dan ketelitian.

Kata Kunci—Sistem Pendukung Keputusan, Profil Matching, Sumber Daya Manusia

Abstract

Participation of labor as Human Resources (HR) is a cog for the progress perusahaan. Demi promote the company then needed manpower that can also work with a maximum capability, reliable and competent in carrying out the activities in perusahaan. Oleh karena itu, SDM harus diseleksi dengan tepat agar mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas. Maka terjadi polemik dalam pemilihan atau seleksi tenaga kerja often, because there is the possibility of a subjective assessment of the seseorang sehingga proses tidak running dengan semestinya. PT. Bank Rakyat Indonesia is a company engaged in financial services and has a lot of parts in it, and each section has duties and responsibilities vary but run as a single entity to continue to advance perusahaan. Maka in each part needs to choose a reliable human resources in order to align the company's aim to continue to be the best. In recruitment there are several factors to consider, yaitu melalui testing a wide variety of tests yang meliputi assessment, the pace of work, employment targets, discipline in work, service kepada pelanggan, team work, honesty and accuracy.

Keyword-Decision Support System, Profile Matching, Human Resources

1. Pendahuluan

Dengan perkembangan teknologi informasi yang makin pesat, telah banyak hal yang ada di zaman ini telah terbantu olehnya. Juga termasuk dalam pengolahan informasi yang dapat dibuat dan diproses dengan waktu yang lebih efektif dan efisien. Karena memang tujuan dibangunnya sebuah teknologi informasi adalah untuk membantu dan memudahkan manusia dalam menyelesaikan tugas-tugas dasar yang bisa di efektifkan dan di efisiensikan oleh bantuan mesin seperti robot atau teknologi informasi. Sistem pendukung keputusan adalah sebuah sistem semi terstruktur yang dapat membantu peran manajemen dalam pengambilan sebuah keputusan.

Sistem ini dapat mengolah data dengan lebih cepat dan cermat sehingga proses pengambilan keputusan pun dapat lebih mudah dilakukan. Sistem Pendukung Keputusan atau dikenal dengan SPK merupakan bagian dari sistem informasi yang berbasis komputer. Terdapat beberapa tahapan dalam sistem pendukung keputusan yaitu mendefinisikan masalah, pengumpulan data yang relevan dan sesuai, pengolahan data menjadi informasi, dan menentukan alternatif solusi. Sistem ini dibuat untuk membantu manajemen dalam pengambilan keputusan dalam hal ini pada proses pengambilan keputusan dalam hal ini terkait penerimaan calon pegawai baru. Sistem Pendukung Keputusan dapat memberikan sebuah alternatif

solusi kepada manajemen apabila manajemen kesulitan dalam pengambilan sebuah keputusan. SPK memerlukan metode untuk mencari alternatif solusinya, beberapa metode yang dipakai dalam SPK adalah : *Logika Fuzzy, Profile Matching, ANFIS, AHP dll*.

Salah satu contoh yang akan disorot dalam hal ini adalah cara pemilihan calon pegawai yang memiliki nilai-nilai kompetensi yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan sesuai dengan profil jabatan yang ada. Dan hal ini merupakan tugas dari salah satu bagian Sumber Daya Manusia (SDM). Sistem penyeleksian calon pegawai ini merupakan pemecahan masalah bagi penyeleksian SDM yang memiliki penilaian yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh bagian tersebut [1].

Dalam proses *Profile Matching* secara garis besar merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu ke dalam kompetensi jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (disebut *gap*), semakin kecil *gap* yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar yang berarti memiliki peluang lebih besar untuk karyawan mendapatkan bonus [2].

2. Metode Penelitian

Dalam Sistem Pendukung Keputusan yang akan dibahas kali ini adalah dengan menggunakan metode *profile matching* atau pencocokan profil.

2.1. Pengambilan Keputusan

Menurut Richard, et., all. Proses Pengambilan Keputusan terdiri atas 6 tahap, yaitu sebagai berikut :

1. **Observasi**
Tahap ini berupa (aktivitas proses) kunjungan lapangan, konprensi, observasi, dan riset yang dapat menjadi informasi dan data penunjang.
2. **Analisis dan Pengenalan Masalah**
Tahap ini dapat berupa (aktivitas proses) penentuan penggunaan, penentuan tujuan, dan penentuan batasan-batasan yang dapat menjadi pedoman atau petunjuk yang jelas untuk mencari pemecahan yang dibutuhkan.
3. **Pengembangan Model**
Tahap ini dapat berupa (aktivitas proses) peralatan pengambilan keputusan antar hubungan model matematik, riset yang dapat menjadi (output proses) model yang berfungsi di bawah batasan lingkungan yang telah ditetapkan.
4. **Memilih Data Masukan yang Sesuai**
Tahap ini dapat berupa data internal dan eksternal, kenyataan, pendapat, serta data bank komputer yang dapat menjadi (output process) input yang memadai untuk mengerjakan dan menguji model yang digunakan.
5. **Perumusan dan Pengujian**
Tahap ini berupa pengujian, batasan, dan pembuktian yang dapat menjadi pemecahan yang membantu pencapaian tujuan.
6. **Penerapan Pemecahan**
Tahap ini berupa pembahasan perilaku, pelontaran ide, pelibatan manajemen, serta penjelasan yang menjadi pemahaman manajemen untuk menunjang model operasi dalam jangka yang lebih panjang.

2.2. Pengertian Sistem Pendukung Keputusan

Sistem Pendukung Keputusan (SPK) atau Decision Support System (DSS) adalah sebuah sistem yang mampu memberikan kemampuan pemecahan masalah maupun kemampuan pengkomunikasian untuk masalah dengan kondisi semi terstruktur dan tak terstruktur. Sistem ini digunakan untuk membantu pengambilan keputusan dalam situasi semi terstruktur dan situasi yang tidak terstruktur, dimana tak seorangpun tahu secara pasti bagaimana keputusan seharusnya dibuat [3]. SPK didefinisikan sebagai sebuah sistem yang mendukung kerja seorang manajer maupun sekelompok manager dalam memecahkan masalah semi terstruktur dengan cara memberikan informasi atau pun usulan menuju pada keputusan tertentu. Pembuatan keputusan merupakan fungsi utama seseorang pimpinan atau administrator. Kegiatan pembuatan keputusan meliputi pengidentifikasian masalah, pencarian alternatif penyelesaian masalah, evaluasi dari alternatif-alternatif tersebut dan pemilihan alternatif keputusan yang terbaik. Kemampuan seorang pimpinan dalam membuat keputusan dapat ditingkatkan apabila mengetahui dan menguasai teori dan teknik pembuatan keputusan. Dengan peningkatan kemampuan pimpinan

dalam pembuatan keputusan diharapkan meningkatkan kualitas keputusan yang dibuatnya dan hal ini tentu meningkatkan efisiensi kerja manajemen yang bersangkutan.

2.3. Profil Matching

Profil Matching merupakan sebuah metode dimana metode ini terlebih dahulu menentukan nilai kompetensi (kemampuan) yang diperlukan untuk suatu jabatan. Kompetensi kemampuan tersebut haruslah dapat dipenuhi oleh pemegang atau calon yang akan dinilai kinerjanya.

Secara garis besar didalam *Profil Matching* merupakan proses perbandingan antara kompetensi individu kedalam kompetensi jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya yang disebut juga sebagai *gap*, dan semakin kecil *gap* yang dihasilkan dari proses perbandingan diatas maka memiliki nilai bobot yang makin besar yang artinya memiliki peluang yang lebih besar dalam menjadi kandidat karyawan untuk menempati posisi jabatan tersebut [4].

1. Gap Kompetensi

Sebelum menghitung *gap* tentu saja perusahaan telah memilih kandidat yang telah lolos seleksi administratif, dan kemudian proses berikutnya adalah menentukan kandidat mana yang cocok. Dalam hal ini penulis menggunakan penghitungan pemetaan *gap* kompetensi dimana yang dimaksud *gap* disini adalah beda / selisih antara profil posisi jabatan kosong dengan profil calon pegawai atau dapat ditunjukkan pada rumus dibawah ini :

$$\text{Gap} = \text{Profil Calon Karyawan} - \text{Profil Jabatan Kosong}$$

2. Penghitungan Pemetaan Gap Kompetensi Berdasarkan Aspek / Kriteria

Sebelum kita mendapatkan kandidat mana yang tepat untuk menempati posisi yang kosong kita perlu melihat para calon kandidat melalui beberapa kriteria / aspek dan pengumpulan *gap-gap* yang terjadi itu sendiri pada tiap kriteria / aspek mempunyai perhitungan yang berbeda-beda. Untuk keterangannya bisa dilihat pada tabel 1:

Tabel 1. Keterangan Sub Kriteria / Aspek

Kriteria	Sub Kriteria
Aspek Kapasitas Intelektual	CS: <i>Common Sense</i> VI : <i>Verbalisasi Ide</i> SB : <i>Sistematika Berfikir</i> PSR: <i>Penalaran dan Solusi Real</i> KN : <i>Konsentrasi</i> LP : <i>Logika Praktis</i> FB : <i>Fleksibilitas Berfikir</i> IK : <i>Imajinasi Kreatif</i> ANT : <i>Antisipasi</i> IQ : <i>Potensi Kecerdasan</i>
Aspek Kapasitas Sikap Kerja	EP : <i>Energi Psikis</i> KTJ: <i>Ketelitian dan Tanggung Jawab</i> KH : <i>Kehati-hatian</i> PP : <i>Pengendalian Perasaan</i> DB : <i>Dorongan Berprestasi</i> VP : <i>Vitalitas dan Perencana</i>
Aspek Perilaku	D : <i>Dominance (Kekuasaan)</i> I : <i>Influences (Pengaruh)</i> S : <i>Steadiness (Keteguhan Hati)</i> C : <i>Compliance (Pemenuhan)</i>

Dimana nilai aspek subkriterianya adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Nilai Sub Kriteria / Aspek

Nilai Sub Kriteria	1 : Tidak Memenuhi Syarat 2 : Kurang 3 : Cukup 4 : Cukup Baik
--------------------	--

	5 : Baik
	6 : Sangat Baik

Setelah didapatkan tiap *gap* masing-masing karyawan maka tiap profil karyawan diberibobot nilainya dengan patokan tabel bobot nilai *gap* seperti yang dapat dilihat pada tabel 3:

Tabel 3. Keterangan Bobot Nilai *Gap*

No	Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
1.	0	6	Tidak ada selisih (kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan)
2.	1	5,5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat/level
3.	-1	5	Kompetensi individu kekurangan 1 tingkat/level
4.	2	4,5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat/level
5.	-2	4	Kompetensi individu kekurangan 2 tingkat/level
6.	3	3,5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat/level
7.	-3	3	Kompetensi individu kekurangan 3 tingkat/level
8.	4	2,5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat/level
9.	-4	2	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat/level
10.	5	1,5	Kompetensi individu kelebihan 5 tingkat/level
11.	-5	1	Kompetensi individu kekurangan 5 tingkat/level

Nilai kompetensi tiap calon pegawai akan dibandingkan dengan tabel bobot nilai seperti contoh-contoh tabel yang ada di atas.

3. Perhitungan dan Pengelompokan *Core* dan *Secondary Factor*

Setelah melakukan penghitungan dan mendapatkan bobot nilai *gap* untuk ketiga kriteria / aspek yaitu aspek kapasitas intelektual, sikap kerja dan perilaku dengan cara yang sama. Kemudian tiap aspek dikelompokkan menjadi 2 (dua) kelompok yaitu kelompok Core Factor dan Secondary Factor. Untuk perhitungan core factor dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini:

$$NCF = \frac{\sum NC(I,s,p)}{\sum IC} \quad (1)$$

Keterangan:

NCF : Nilai rata-rata core factor

NC(i, s, p) : Jumlah total nilai core factor (Intelektual, Sikap kerja, Perilaku)

IC : Jumlah item core factor

$$NSF = \frac{\sum NS(I,s,p)}{\sum IS} \quad (2)$$

Keterangan:

NSF : Nilai rata-rata secondary factor

NS(i, s, p) : Jumlah total nilai secondary factor (Intelektual, Sikap kerja, perilaku)

IS : Jumlah item secondary factor

Agar lebih jelas pengelompokan bobot nilai *gap* dapat dilihat pada contoh perhitungan aspek kapasitas intelektual pada bab Analisa.

4. Perhitungan Nilai Total

Setelah kita dapat hasil dari tiap aspek di atas kemudian kita hitung nilai total berdasarkan presentasi dari core dan secondary yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap profil. Contoh perhitungan dapat dilihat pada rumus di bawah ini:

$$N(i,s,p) = (x) \% NCF(i,s,p) + (x) \% NSF(i,s,p) \quad (3)$$

Keterangan:

- (i,s,p) : (Intelektual, Sikap Kerja, Perilaku)
- NCF(i,s,p) : Nilai Rata-rata Core Factor
- NSF(i,s,p) : Nilai Rata-rata Secondary Factor
- N(i,s,p) : Nilai Total Dari Aspek
- (x)% : Nilai Persen Yang Diinputkan

Berikut adalah penjelasan penghitungan nilai total yang sedang kita bahas diatas, terlebih dahulu kita harus menentukan nilai persentase yang dibutuhkan dalam contoh kali ini yaitu core factor 60% dan secondary factor 40% yang sebenarnya ini bergantung pada kebijakan masing-masing perusahaan. Kemudian nilai core factor dan secondary factor ini dijumlahkan sesuai rumus dan hasilnya dapat dilihat pada contoh perhitungan aspek kapasitas intelektual yang ada di bab Analisa.

5. Penghitungan Hasil Akhir atau Ranging

Hasil akhir dari proses ini adalah ranking dari kandidat yang diajukan sebagai pengisi posisi jabatan yang kosong. Perhitungan untuk memperoleh ranging tersebut dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini:

$$Ranking = (x)\%Ni + (x)\%Ns + (x)\%Np \tag{4}$$

Keterangan:

- Ni : Nilai Kapasitas Intelektual
- Ns : Nilai Sikap Kerja
- Np : Nilai Perilaku
- (x)% : Nilai Persen yang diinputkan

3. Hasil dan pembahasan

Berikut ini adalah analisa proses seleksi tenaga kerja jika menggunakan metode *Profil Matching* untuk mencari kandidat karyawan yang tepat:

3.1. Analisa Profile Matching

1. Perhitungan Pemetaan *Gap* Kompetensi Berdasarkan Aspek / Kriteria

Sebelumnya kita telah membahas berbagai macam tahapan dalam menggunakan metode *Profil Matching* ini. Dan kali ini kita akan membahasnya dengan lebih detail dengan disertakan pula contoh-contohnya menggunakan table yang berisi data-data dengan mengasumsikan data yang cocok untuk digunakan dalam metode *Profil Matching*. Pertama-tama kita perlu mencari selisih antara profil jabatan dengan profil dari calon karyawan dengan rumus seperti yang ada dibawah ini:

$$Gap = Profil Calon Karyawan - Profil Jabatan Kosong$$

Berikut ini adalah salah satu penghitungan *Gap* yang didapat dari salah aspek dengan profil jabatan yang sudah ditentukan:

Keterangan:

- 1: *Common Sense*
- 2: *Verbalisasi Ide*
- 3: *Sistematika Berpikir*
- 4: *Penalaran dan Solusi Real*
- 5: *Konsentrasi*
- 6: *Logika Praktis*
- 7: *Flexibilitas Berpikir*
- 8: *Imajinasi Kreatif*
- 9: *Antisipasi*
- 10: *Potensi Kecerdasan*

KAPASITAS INTELEKTUAL											
No.	Id_Karyawan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	PB001	3	4	3	4	6	3	6	2	4	4
2	PB002	4	6	3	4	6	3	4	3	4	2
3	PB003	3	5	6	3	4	4	6	6	4	3
4	PB004	3	6	3	1	2	5	3	6	5	4
Profil Jabatan		6	4	5	4	6	6	3	5	4	4
1	PB001	-3	0	-2	0	0	-3	3	-3	0	0
2	PB002	-2	2	-2	0	0	-3	1	-2	0	-2
3	PB003	-3	1	1	-1	-2	-2	3	1	0	-1
4	PB004	-3	2	-2	-3	-4	-1	0	1	1	0

Gambar 1. Perhitungan Pemetaan *Gap* Kompetensi Berdasarkan Aspek / Kriteria

2. Pembobotan Hasil Pemetaan *Gap* Kompetensi Berdasarkan Aspek / Kriteria

Selanjutnya setelah kita menyelesaikan penghitungan pemetaan *Gap* Kompetensi diatas dan kita telah mendapat nilai-nilai *Gap* dari masing-masing kandidat, maka kita akan beralih ke penghitungan yang selanjutnya dan kali ini kita akan membobot nilai *gap* yang sudah kita dapatkan tadi berdasarkan tiap aspek / kriteria yang ada. Ada 3 aspek / kriteria yang akan diperhitungkan, yaitu :*Aspek Kapasitas Intelektual*, *Aspek Sikap Kerja* dan *Aspek Perilaku*. Tetapi untuk contoh dibawah ini hanya menggunakan salah satu dari ke-3 kriteria yang seharusnya ada, yaitu menggunakan contoh pembobotan *Aspek Kasitas Intelektual*.

Tabel *Kapasitas Intelektual* Hasil Bobot Nilai *Gap*

No	Sub_Aspek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	PB001	3	6	4	6	6	3	3.5	3	6	6
2	PB002	4	4.5	4	6	6	3	5.5	4	6	4
3	PB003	3	5.5	5.5	5	4	4	3.5	5.5	6	5
4	PB004	3	4.5	4	3	2	5	6	5.5	5.5	6

Gambar 2. Pembobotan Hasil Pemetaan *Gap* Kompetensi Berdasarkan Aspek / Kriteria

3. Perhitungan dan Pengelompokan *Core* dan *Secondary Factor*

Setelah menentukan nilai bobot dari ketiga aspek / kriteria diatas, maka kita sudah dapat mencari *Core Factor* dan *Secondary Factor*. Dengan cara setiap calon kandidat dari masing-masing aspek kita hitung untuk mendapatkan nilai *Core* dan *Secondary Factor*nya. Dan masing-masing perusahaan pasti telah memiliki kriteria untuk *Core* dan *Secondary Factor*nya.

Core Factor : 1,2,5,8 dan 9

No	Sub_Aspek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	CF	SF
1	PB001	3	6	4	6	6	3	3.5	3	6	6	3.8	5.5
2	PB002	4	4.5	4	6	6	3	5.5	4	6	4	4.2	5.2
3	PB003	3	5.5	5.5	5	4	4	3.5	5.5	6	5	4.4	5
4	PB004	3	4.5	4	3	2	5	6	5.5	5.5	6	3.9	5

Gambar 3. Menghitung *Core* dan *Secondary Factor*

Setelah itu kita juga harus menghitung *Nilai Total Core* dan *Secondary Factor* dari masing-masing aspek. Berikut adalah contoh perhitungannya:

Nilai Total *Kapasitas Intelektual*

No	Sub_Aspek	CF	SF	HCF	HSF	Ni
1	PB001	3.8	5.5	2.3	2.2	4.5
2	PB002	4.2	5.2	2.5	2.1	4.6
3	PB003	4.4	5	2.6	2	4.6
4	PB004	3.9	5	2.3	2	4.3

Gambar 4. Menghitung Nilai Total *Core* dan *Secondary Factor* dari setiap Aspek

4. Perhitungan Penentuan Hasil Akhir atau Ranking

Hasil akhir dari proses ini adalah ranking dari calon karyawan yang akan dinilai hasil tesnya. Penentuan ranking mengacu pada hasil perhitungan tertentu. Perhitungan tersebut dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini:

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

Keterangan:

Ni : Nilai Kapasitas Intelektual

Ns : Nilai Sikap Kerja
 Np : Nilai Perilaku
 (x)% : Nilai Persen yang diinputkan

Sebagai contoh dari rumus untuk perhitungan hasil akhir di atas maka hasil akhir dari karyawan yang menduduki kandidat sempurna dengan mengacu pada penghitungan *Profil Matching* ini ada pada karyawan dengan ID PB004 dengan nilai persentase penentuan Hasil Akhir adalah = 20%, 30% dan 50%. Dapat dilihat pada proses di bawah ini :

Hasil Akhir Proses *Profil Matching*

No.	Id_Karyawan	Ni	Ns	Np	HA
1	PB001	4.5	4.2	4.6	4.5
2	PB002	4.6	3.6	4.8	4.4
3	PB003	4.6	4	4.6	4.4
4	PB004	4.3	4.9	5.4	5

Gambar 5. Perhitungan Penentuan Hasil Akhir atau Ranking

Hasil Akhir Calon Pegawai-1 = $(20\% * 4,5) + (30\% * 4,2) + (50\% * 4,6)$
 = 4,5

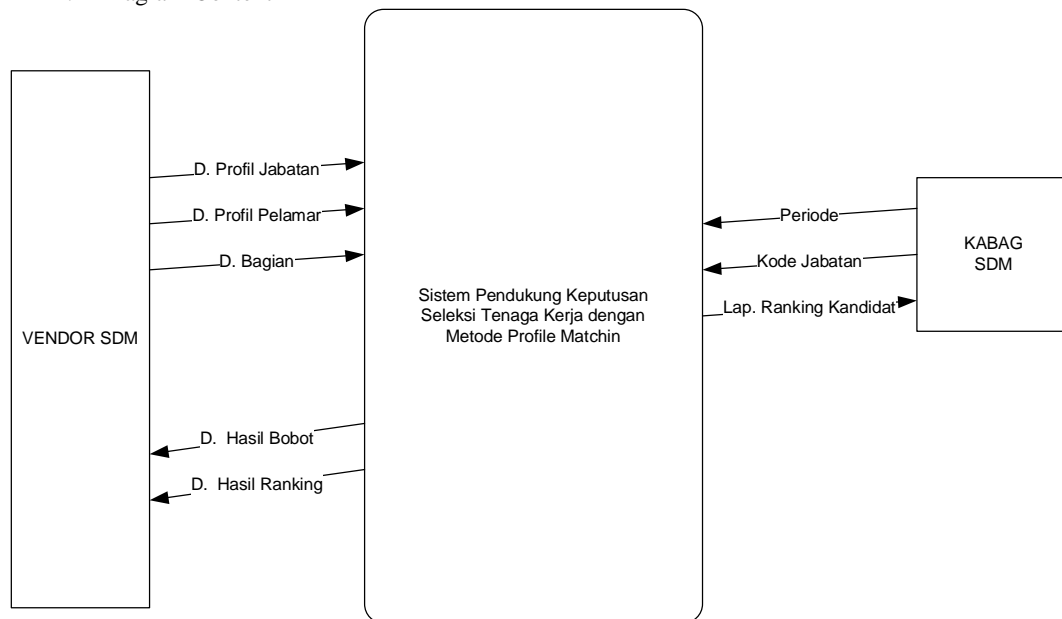
Hasil Akhir Calon Pegawai-2 = $(20\% * 4,6) + (30\% * 3,6) + (50\% * 4,8)$
 = 4,4

Hasil Akhir Calon Pegawai-3 = $(20\% * 4,6) + (30\% * 4) + (50\% * 4,6)$
 = 4,4

Hasil Akhir Calon Pegawai-4 = $(20\% * 4,3) + (30\% * 4,9) + (50\% * 5,4)$
 = 5

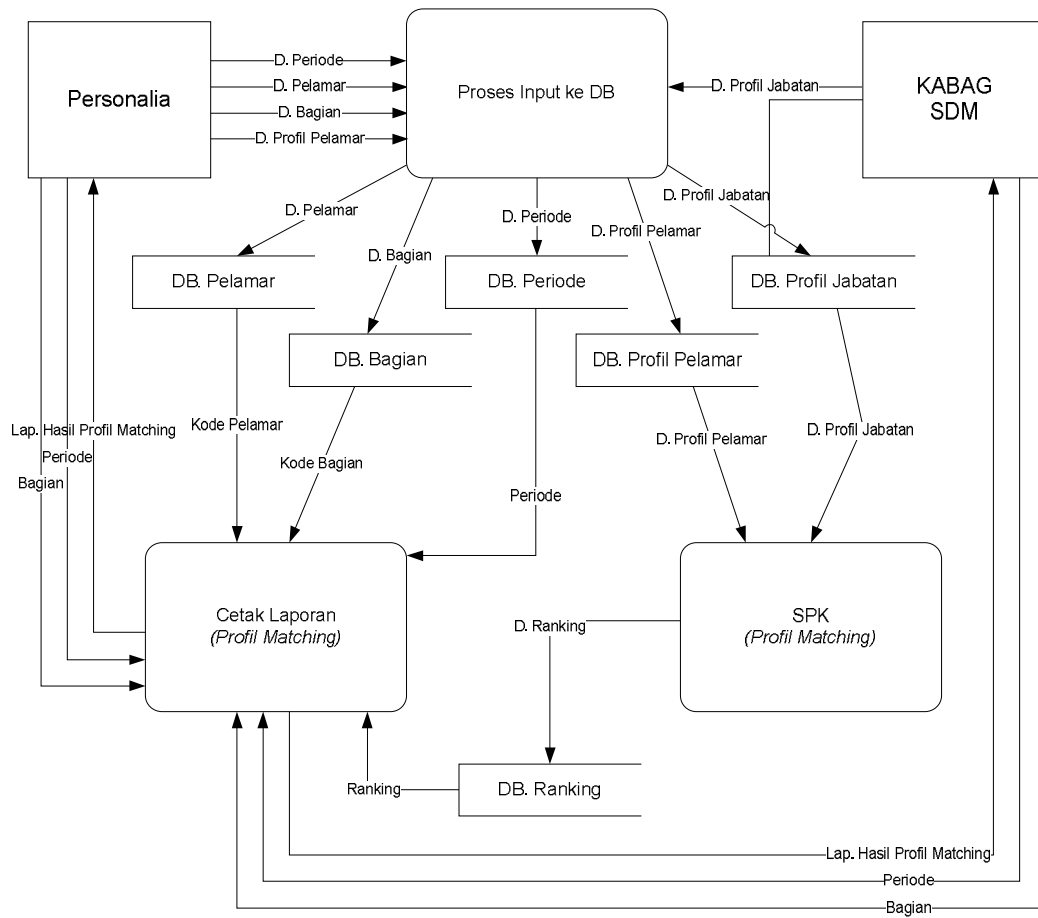
3.2. Perancangan Sistem

1. Diagram Context



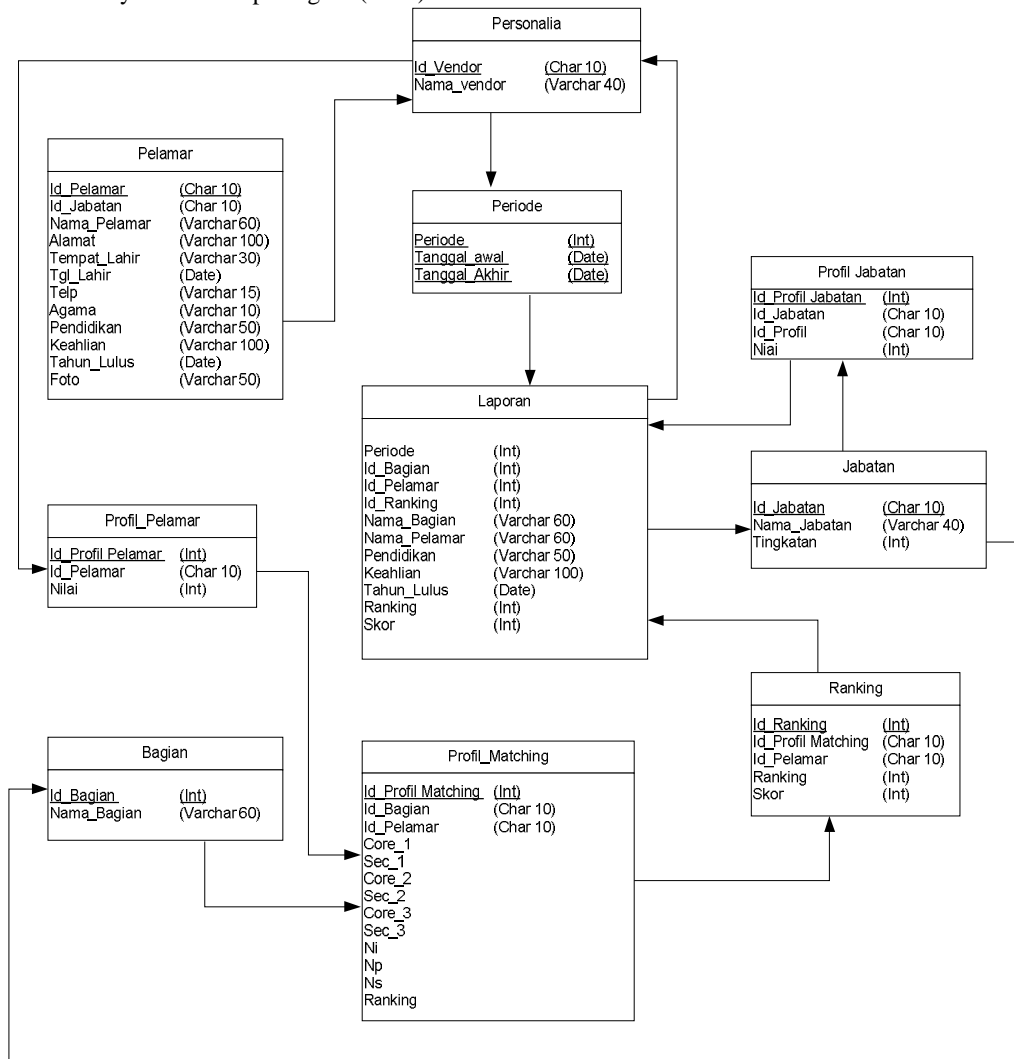
Gambar 6. Diagram Context SPK metode Profil Matching

2. DFD Level 0



Gambar 7. DFD Level 0 SPK metode Profil Matching

3. Entity Relationship Diagram(ERD)



Gambar 8. ERD SPK metode Profil Matching

4. Kesimpulan

Kesimpulan dari pembuatan jurnal Sistem Pendukung Keputusan dengan menggunakan metode *Profil Matching* ini adalah :

1. Jika pada sebuah perusahaan atau manajemen tertentu menerapkan pembobotan nilai pada tiap-tiap calon karyawannya menggunakan ke-3 aspek dari *Profil Matching* ini, yaitu aspek *Kapasitas Intelektual, Sikap Kerja* dan *Perilaku* maka dapat metode ini dapat menyelesaikannya dengan cukup baik, mudah dan efisien.
2. Sistem Pendukung Keputusan dapat membantu peran manajemen atau manajer dalam mendukung membantu pengambilan keputusan yang bernilai obyektif dengan waktu yang lebih efektif.
3. Apabila ingin membangun sebuah Sistem Pendukung Keputusan ini ada baiknya apabila system dikembangkan dalam bentuk berbasis web. Karena akan lebih mudah menggunakannya dan bersifat portable yang jelas akan mengefektifkan waktu dalam proses penggunaannya karena tidak perlu kerepotan untuk menginstal software satu per-satu pada setiap computer pada bagian terkait.

Daftar Pustaka

- [1] Richard, et., all., SPK : Keputusan dan Pengambilan Keputusan (Pengertian, Fase-Fase dan Proses Pengambilan Keputusan), <http://irpantips4u.blogspot.com/2012/11/spk-keputusan-dan-pengambilan-keputusan.html>, diakses tgl 18 Juni 2015.
- [2] Nina Sherly (0911352), Penerapan Metode Profil Matching Dalam Sistem Pendukung Keputusan Pemberian Bonus Karyawan (Studi Kasus: PT. SANGHYANG SERI Persero, *Journal Informasi dan Teknologi Ilmiah (INTI)*, vol 1, hal 42-43.
- [3] Turban (2001), Sistem Pendukung Keputusan (SPK) - Pengertian Sistem Pendukung Keputusan, <http://www.kajianpustaka.com/2013/09/sistem-pendukung-keputusan-spk.html>, diakses tgl 18 Juni 2015.
- [4] Nyoman EgaBeerawa, Rancang Bangun Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Tenaga Kerja Dengan Metode Profil Matching (Studi Kasus PT. Adhikarya (Persero), Tbk Divisi Konstruksi VII), *Journal Sistem Informasi*.