

Sistem Pendukung Keputusan Pencarian Karyawan Baru Menggunakan Metode Profile Matching (Studi Kasus : Jingga Coffeshop)

Aziz Maulana¹, Achmad Suprianur²

^{1,2}Program Studi Sistem Informasi, Universitas Darwan Ali

Email: azizmaulana2799@gmail.com¹, achmadsuprianur@gmail.com²

ABSTRACT— At this time choosing a new coffeeshop barista is very difficult to do, because the selection is only done by a point system. This makes the owner of the Jingga coffee shop experience difficulties in choosing a barista who will be made the best employee or deserves to be in Orange. So it requires a decision support system that is used for selecting the best barista. In making this decision using the Profile Matching method to determine alternatives and criteria. The criteria that will be used to determine the best barista are aspects of intelligence, work targets and work attitude. The testing and application will be carried out by obtaining the best barista results with several alternatives, namely the barista who is the 1st alternative which is used as the best coffeeshop barista.

Keywords— SPK, barista coffeshop, profile matching.

ABSTRAK— Pada saat ini memilih barista coffeshop baru sangat sulit dilakukan, dikarenakan pilihannya yang hanya dilakukan dengan sistem tunjuk. Hal ini membuat pemilik kedai jingga coffeshop ini mengalami kesulitan dalam memilih barista yang akan di jadikan karyawan terbaik atau layak berada di jingga. Sehingga memerlukan suatu sistem pendukung keputusan yang digunakan untuk pemilihan barista terbaik. Pada pengambilan keputusan ini dengan menggunakan metode Profile Matching untuk menentukan alternative dan kriteria. Adapun kriteria yang akan digunakan untuk menentukan barista terbaik yaitu aspek kecerdasan, target kerja dan sikap kerja.pada pengujian dan penerapannya yang akan dilakukan dengan memperoleh hasil barista terbaik dengan beberapa alternatifnya yaitu barista yang menjadi alternatif ke 1 yang dijadikan sebagai barista coffeshop yang terbaik.

Kata kunci— SPK, barista coffeshop, profile matching

I. PENDAHULUAN

Jingga Coffeeshop adalah sebuah kedai kopi yang menawarkan beragam jenis biji kopi yang berkualitas. Di Jingga Coffeeshop, pengunjung memiliki kebebasan untuk memilih biji kopi yang mereka inginkan dan bahkan dapat langsung menyeduh kopi tersebut sesuai dengan selera mereka. Namun, karena penjualan Jingga Coffeeshop meningkat pesat setiap bulannya, sang pemilik atau owner Jingga Coffeeshop merasa perlu untuk menambah jumlah barista atau karyawan di kedainya. Meskipun demikian, sang owner mengalami kesulitan dalam memilih barista yang memiliki kualitas yang diinginkan. Hal ini dikarenakan pemilik Jingga Coffeeshop menyadari bahwa memiliki barista yang berkualitas sangat penting untuk menjaga kualitas layanan dan minuman kopi yang disajikan kepada pelanggan. Oleh karena itu, sang owner merasa perlu untuk mencari cara yang efektif dan efisien dalam mencari barista yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Dalam menghadapi tantangan ini, sang owner Jingga Coffeeshop memutuskan untuk memanfaatkan kemajuan teknologi dan tren terkini dalam dunia rekrutmen. Salah satu metode yang ia kenal adalah Metode Profile Matching, yang memungkinkan pemilik kedai kopi untuk menentukan dan mencari barista dengan lebih mudah, efisien, dan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dengan Metode Profile Matching, sang owner dapat mengevaluasi setiap kandidat barista berdasarkan aspek-aspek yang relevan, seperti pengalaman kerja, keterampilan, pengetahuan tentang kopi, dan kemampuan komunikasi. Dengan demikian, sang owner dapat memilih barista yang memiliki kualitas dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan Jingga Coffeeshop. Maka dari itu, dengan berkembangnya era yang sekarang, muncul sebuah metode yang dikenal dengan nama Metode Profile Matching. Metode ini telah menjadi solusi bagi kita dalam menentukan atau mencari barista secara lebih mudah dan efisien. Metode Profile Matching menggunakan langkah-langkah yang telah ditentukan sebelumnya untuk mencapai tujuan tersebut[1].

Metode Profile Matching sendiri merupakan salah satu cara yang digunakan dalam teknik pengambilan keputusan dengan menggunakan tingkatan nilai untuk memenuhi kriteria yang ingin diteliti, seperti yang disebutkan oleh Z. Tharo dalam penelitiannya pada tahun 2016. Dalam penelitian ini, beberapa aspek ditentukan untuk mencari nilai bobot pada setiap kriterianya dengan menghitung selisih atau gap[1].

Pembobotan yang dilakukan dengan menggunakan metode Profile Matching menghasilkan nilai yang pasti dan tegas, karena nilai-nilai yang ada dalam profile matching adalah anggota himpunan yang tegas atau crisp set. Dalam himpunan tegas, keanggotaan sebuah unsur dalam himpunan tersebut dinyatakan secara tegas, apakah objek tersebut merupakan anggota himpunan atau bukan,

dengan menggunakan fungsi karakteristik yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan demikian, metode Profile Matching memberikan kejelasan dalam menentukan bobot nilai dan memudahkan proses pengambilan keputusan dalam mencari barista yang sesuai[2].

II. METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat metode yang menggambarkan percobaan yang dilaksanakan untuk mengetahui salah satu nilai, atau lebih (independen) tanpa harus membandingkan dengan nilai yang lainnya, Sugiyono (2012:13). Adapun alur dalam penelitian ini dapat diketahui pada gambar 1 berikut.



Gambar 1 Alur Penelitian

Kelebihan Metode Profile Matching adalah sebuah metode yang paling pas atau tepat digunakan dalam proses membandingkan antar kemampuan atau kompetensi suatu individu ke dalam kompetensi suatu jabatan sehingga dapat di ketahui perbedaan kompetensi nya. Profile Matching merupakan metode yang sangat sesuai di gunakan untuk pengambilan keputusan yang berhubungan dengan nilai prestasi jabatan dan kompetensi karena perhitungan yang di lakukan dengan pembobotan dan perhitungan gap dengan demikian untuk calon kandidat yang memiliki gap lebih kecil maka nilai bobotnya akan semakin besar. Profile Matching mempertimbangkan konsistensi yang logis dalam penilaian yang di gunakan untuk menentukan prioritas sehingga menghasilkan

alternatif yang tidak banyak. Kekurangan dari Profile Matching adalah tidak memperhitungkan daya tahan atau ketahanan output analisis sensitivitas pengambilan keputusan. Profile Matching tidak mempunyai kemampuan untuk memecahkan masalah yang diteliti multi objek dan multi kriteria yang berdasar pada perbandingan preferensi dari tiap elemen dalam hierarki[3].

B. Sistem Pendukung Keputusan

Sistem pendukung keputusan atau Decision Support System (DSS) ialah pengambilan keputusan yang terdiri dari tahap-tahap pada proses data dan mempertimbangkan dalam meringankan pemilik kedai kopi jingga dalam membuat keputusan. Untuk mewujudkan suatu tujuan ini maka sistemnya dengan sistem yang sederhana, dan mudah untuk menyesuaikan dan mempermudah berkomunikasi sebagai tambahan dari kemampuan menyelesaikan permasalahan seseorang. Dapat juga dikatakan sebagai sistem komputer yang mengolah data menjadi informasi untuk mengambil keputusan dari masalah semi-terstruktur yang spesifik. Sistem Pendukung Keputusan mulai dikembangkan pada tahun 1970. DSS dengan didukung oleh sebuah sistem informasi berbasis komputer dapat membantu seseorang dalam meningkatkan kinerjanya dalam pengambilan keputusan. Seorang manajer/pimpinan di suatu perusahaan/organisasi dapat memecahkan masalah semi struktur, di mana manajer dan komputer harus bekerja sama sebagai tim pemecah masalah dalam memecahkan masalah yang berada di area semi struktur[4].

C. Metode Profile Matching

Metode Profile Matching ialah suatu proses perbandingan kemampuan pada setiap program studi kompetensi karyawan agar dapat mengetahui perbedaan kompetensi (Gap), semakin kecil nilai Gap maka bobot nilai yang dihasilkan akan semakin besar. Dalam metode Profile Matching pada penelitian ini ada tiga aspek yang digunakan yaitu[5]:

- 1) Aspek Kecerdasan
 - a. Penguasaan Product Knowledge
 - b. Penugasan Area
 - c. Kreatif
 - d. Logika
 - e. Inovatif
 - 2) Aspek Target Kerja
 - a. Komitmen
 - b. Focus
 - c. Terukur
 - 3) Aspek Sikap Kerja
 - a. Jujur
 - b. Teliti dan bertanggung jawab
 - c. Disiplin
 - d. Pandai berkomunikasi
 - e. Kerjasama
 - f. Percaya diri
- D. Pemetaan Gap Kompetensi

Gap adalah perbedaan dari profile karyawan dan profile jabatan yang di tujukan dalam rumus (1) dibawah ini:

$$\text{GAP} = \text{Profil Karyawan} - \text{Profil Jabatan} \quad (1)$$

E. Pembobotan

Sesudah memperoleh nilai Gap pada masing-masing karyawan, untuk mendapatkan hasil dari selisih profile karyawan dengan profile jabatan. Bobot nilai Gap dapat dilihat pada tabel 1. Tabel bobot nilai GAP kompetensi adalah suatu proses membanding kan antara kompetensi individu dengan kompetensi jabatan sehingga bisa kita ketahui perbedaan kompetensi nya atau bisa di sebut juga dengan GAP, semakin kecil GAP yang di dapat kan maka akan semakin besar peluang nya[6].

TABEL I
BOBOT ILAI GAP

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

F. Perhitungan Core Factor dan Secondary Factor

Sesudah melakukan pembobotan, selanjutnya menentukan bobot nilai Gap disetiap kriterianya, dan mengelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu Core Factor dan Secondary Factor[1]. Perhitungan Core Factor menggunakan rumus (2) dibawah ini.

$$\text{NCF} = \frac{\sum \text{NC}}{\sum \text{IC}} \quad (2)$$

Keterangan:

NCF : ilai rata-rata pada core factor

NC : Total nilai core factor

IC : Total item pada core factor

Sementara itu untuk menentukan secondary factor pada rumus (3) seperti dibawah ini.

$$\text{NSF} = \frac{\sum \text{NS}}{\sum \text{IS}} \quad (3)$$

Keterangan:

NSF : Nilai rata-rata pada secondary factor

NS : Total nilai secondary factor

IS : Total item pada secondary factor

G. Perhitungan Nilai Total

Setelah melakukan perhitungan core factor dan secondary factor pada setiap aspek, selanjutnya menghitung nilai total berdasarkan presentase dari core factor dan secondary factor dengan memperkirakan pengaruh terhadap hasil kerja setiap profile. Dengan menggunakan rumus (4) sebagai berikut.

$$\text{NT} = (\text{X})\% \text{NCF} + (\text{X})\% \text{NSF} \quad (4)$$

Keterangan:

NCF : Nilai rata-rata pada core factor

NSF : Nilai rata-rata pada secondary factor

NT : Total dari variabel

(x)% : Nilai persen yang akan digunakan

H. Perhitungan Penentuan Ranking

Untuk menentukan ranking pada setiap calon yang diarahkan untuk memenuhi suatu tingkat jabatan yang kosong dengan menggunakan perhitungan rumus (5) dibawah ini[2].

$$\text{Ranking} = (\text{x})\% \text{NT}(1) + (\text{x})\% \text{NT}(2) + (\text{x})\% \text{NT}(3) \quad (5)$$

Keterangan:

NT(1) : Total varibel aspek pertama

NT(2) : Nilai total varibel aspek kedua

NT(3) : Nilai total varibel aspek ketiga

(x)% : Nilai persentase pada setiap variable

III. DESAIN, HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada observasi ini terdapat 3 kriteria yang akan digunakan sebagai tumpuan penilaiannya yaitu aspek kecerdasan yang memiliki 5 faktor, aspek target kerja yang memiliki 3 faktor dan aspek sikap kerja yang memiliki 6 faktor. Penentuan Profile Jabatan yaitu tanda nilai yang ditentukan atau di tetap kan oleh pihak perusahaan pada masing-masing kriteria, yaitu Aspek kecerdasan, ditunjukkan pada Tabel II, dimana terdapat 5 faktor profil jabatan. Tabel ini merupakan tabel penilaian kecerdasan calon barista yang akan melamar di kedai kopi jingga dengan tabel ini kita bisa melakukan perbandingan antara satu calon barista dengan calon barista lain nya

yang mana calon pendaftar dengan nilai aspek kecerdasan tertinggi memiliki peluang yang lebih besar.

TABEL II
ASPEK KECERDASAN

No	Faktor	Profil Jabatan
1.	Penguasaan Product Knowledge	4
2.	Penguasaan Area	4
3.	Kreatif	3
4.	Logika	3
5.	Inovatif	3

Tabel III "Aspek Target Kerja" adalah sebuah tabel yang digunakan untuk mengidentifikasi dan menggambarkan berbagai aspek yang menjadi target atau fokus dalam pekerjaan atau proyek tertentu. Tabel ini dirancang untuk membantu dalam perencanaan, pengawasan, dan evaluasi kinerja dalam konteks tertentu.

TABEL III
ASPEK TARGET KERJA

No	Faktor	Profil Jabatan
1.	Komitmen	3
2.	Focus	3
3.	Terukur	4

Tabel aspek sikap kerja terdapat pada table IV juga mempengaruhi bagi para calon pendaftar yang akan mendaftar di kedai kopi jingga sebagai bahan pertimbangan apakah calon pendaftar layak atau tidak nya untuk di lolos kan, yang mana pada tahap ini seluruh calon pendaftar akan di tes dari nilai kejujuran, disiplin dan kerja sama tim yang baik.

TABEL IV
ASPEK SIKAP KERJA

No	Faktor	Profil Jabatan
1.	Jujur	5
2.	Teliti dan Bertanggung Jawab	4
3.	Disiplin	4
4.	Pandai Berkomunikasi	4
5.	Kerjasama	3
6.	Percaya Diri	3

Tabel Perhitungan Nilai GAP adalah sebuah tabel yang digunakan untuk menghitung selisih atau perbedaan antara dua nilai atau ukuran yang relevan dalam konteks tertentu. Tabel ini biasanya digunakan dalam analisis perbandingan untuk mengukur kesenjangan atau kekurangan antara nilai aktual dan nilai yang diharapkan atau ditargetkan. Tabel V terdiri dari kolom-kolom yang

berisi informasi terkait perhitungan nilai gap, seperti nama aspek, nilai aktual, nilai yang diharapkan atau ditargetkan, dan nilai gap yang dihasilkan dari perbedaan keduanya.

TABEL V
PERHITUNGAN NILAI GAP

	Nama	Aspek Kecerdasan					Aspek Target Kerja			Aspek Sikap Kerja						
		B 1	B 2	B 3	B 4	B 5	B 6	B 7	B 8	B 9	B 10	B 11	B 12	B 13	B 14	
1	Sumar	2	3	3	3	2	5	3	5	3	5	3	5	2		
2	Sudir	5	3	5	5	3	5	5	2	3	5	2	4	2	4	
3	Anto	5	4	5	5	3	5	3	5	2	2	4	2	5	4	
4	Fajri	3	3	2	5	3	2	3	3	3	4	2	5	2	3	
5	Somad	4	5	2	5	5	5	3	3	5	2	4	3	5	3	
NILAI STANDAR		5	5	4	4	5	4	5	2	5	3	5	3	4	5	
1	Sumar	-3	-2	-1	-1	-3	1	-2	3	-2	2	2	0	0	1	
2	Sudir	0	-2	-1	1	-2	1	0	0	-2	2	-3	1	-2		
3	Anto	0	-1	1	1	-2	1	-3	-3	-1	-1	-1	-1	1		
4	Fajri	-2	-2	-2	1	-2	-2	-2	1	-2	1	-3	2	-1		
5	Somad	-1	0	-2	1	0	1	-2	1	0	-1	-1	0	1		
-3AP																

Setelah melalui proses perhitungan pada nilai GAP, kemudian menghitung bobot nilai pada setiap aspek, perhitungan ini didasarkan pada ketentuan yang ada. Perhitungan bobot nilai selanjutnya dapat dilihat pada Tabel VI berikut.

TABEL VI
PERHITUNGAN BOBOT NILAI

Sumar	2	3	4	4	2	4,5	3	2,5	3	3,5	5040,154,5-22-3313	-24-1	3,5
Sudir	5	3	4,5	4,5	3	4,5	5	5	3	3,5	4434,5	5	4
Anto	5	4	4,5	4,5	3	4,5	3	2,5	2	4	-1425-31	13-1	3,5
Fajri	3	3	3	4,5	3	3	3	4,5	3	4,5	1334-53	24-2-25	4
Somad	4	5	3	4,5	5	4,5	3	4,5	5	4,5	-315	4	3,5

Langkah selanjutnya adalah mengumpulkan setiap kriteria ke dalam 3 aspek menjadi 2 kelompok, yaitu Core Factor dan Secondary Factor yang dapat dilihat pada Tabel VII berikut.

TABEL VII
PERHITUNGAN CORE FACTOR, SECONDARY FACTOR, DAN NILAI TOTAL

No	Nama	Aspek Kecerdasan			Aspek Target Kerja			Aspek Sikap Kerja		
		CF	SF	NK	CF	SF	NT	CF	SF	NS
1	Sumar	3,0	3,0	3,00	3,5	3,0	3,30	3,4	4,8	3,93
2	Sudir	4,2	3,8	4,00	4,8	5,0	4,85	3,8	2,5	3,25
3	Anto	4,5	3,8	4,20	3,5	3,0	3,30	3,5	4,3	3,80
4	Fajri	3,5	3,0	3,30	3,8	3,0	3,45	3,5	2,5	3,10
5	Somad	4,5	4,0	4,30	4,5	3,0	3,90	4,3	4,3	4,25

Dari perhitunga diatas, langkah selanjutnya menghitung jumlah total berdasarkan persentase dari *Core Factor* dan *Secondary Factor* yang mungkin berdampak pada pemilihan karyawan baru. Berikut perhitungan nilai total pada Tabel VIII.

TABEL VIII
PERHITUNGAN NILAI AKHIR

No	Nama	NK	NT	NS	HA
1.	Sumar	3,00	3,30	3,93	3,43
2.	Sudir	4,00	4,85	3,25	4,20
3.	Anto	4,20	3,30	3,80	3,63
4.	Fajri	3,30	3,45	3,10	3,32
5.	Somad	4,30	3,90	4,25	4,09

Hasil akhir dari proses Profile Matching, yang melibatkan evaluasi dan perbandingan antara kandidat yang diajukan untuk posisi calon barista di Kedai Kopi Jingga, adalah sebuah ranking atau peringkat yang disusun berdasarkan nilai yang diperoleh oleh setiap kandidat. Ranking ini penting karena menjadi acuan dalam menentukan kandidat yang paling layak untuk diterima sebagai karyawan di Kedai Kopi Jingga.

Dari hasil akhir tersebut, perhatian utama diberikan pada kandidat-kandidat yang memperoleh nilai tertinggi dalam proses Profile Matching. Kandidat-kandidat dengan nilai tertinggi dianggap sebagai calon pendaftar yang memiliki kualitas dan kompetensi terbaik, atau mereka yang memenuhi standar yang telah ditetapkan atau bahkan berada di atas rata-rata. Dalam konteks Kedai Kopi Jingga, hasil tersebut menjadi penentu dalam mengambil keputusan akhir terkait penerimaan karyawan baru. Kandidat-kandidat yang mendapatkan nilai tertinggi dalam ranking Profile Matching memiliki peluang lebih besar untuk diterima sebagai bagian dari tim barista di kedai kopi tersebut. Hal ini dikarenakan nilai mereka menunjukkan bahwa mereka memiliki potensi untuk memberikan layanan yang berkualitas dan sesuai dengan standar yang diharapkan oleh Kedai Kopi Jingga.

Dengan menggunakan hasil Profile Matching sebagai acuan, Kedai Kopi Jingga dapat memastikan bahwa mereka merekrut karyawan dengan nilai terbaik, yang diharapkan mampu memberikan pengalaman yang memuaskan bagi pelanggan. Melalui proses seleksi yang teliti dan obyektif ini, Kedai Kopi Jingga dapat membangun tim barista yang kompeten dan memastikan kualitas layanan yang konsisten dan berkualitas tinggi bagi pelanggan setia mereka.

IV. KESIMPULAN

Dari perhitungan penelitian diatas dapat menarik kesimpulan yaitu bahwa terdapat nilai alternative tertinggi dari hasil akhir bahwa Sudir dengan nilai (4,20) yang dipilih sebagai barista terbaik, dalam menentukan barista terbaik dengan menggunakan metode Profile Matching pemilik atau owner jingga coffeshop tidak membutuhkan waktu yang cukup lama atau lebih singkat apabila semua barista atau calon pendaftar memenuhi kriteria yang tersedia sehingga memudahkan pemilik jingga coffeshop dalam mengambil keputusan untuk mendapatkan pegawai karyawan yang berkualitas. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan metode Profile Matching, pemilik atau owner Jingga Coffeeshop dapat mengambil keputusan dengan cepat dan efisien dalam menentukan barista terbaik. Apabila semua barista atau calon pendaftar memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, proses seleksi menjadi lebih singkat dan pemilik Jingga Coffeeshop tidak perlu meluangkan waktu yang lama untuk menentukan pilihan.

V. REFERENSI

- [1] C. N. Mursa *et al.*, "Implementasi Analisis Gap untuk Sistem Pendukung Keputusan (SPK) Kenaikan Jabatan," *J. Sist. Inf.*, vol. 4, no. 1, pp. 1–17, 2011.
- [2] F. Frieyadie, "Penggunaan Metode Profile Matching Untuk Sistem Penunjang Keputusan Kenaikan Jabatan Pada Instansi Pemerintah," *Paradig. - J. Komput. dan Inform.*, vol. 18, no. 2, pp. 75–80, 2016, [Online]. Available: <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/paradigma/article/view/1228>.
- [3] A. A. Tri Susilo, "Penerapan Metode Profile Matching Pada Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Ketua Program Studi (STUDI Kasus : Program Studi Teknik Informatika STMIK Musi Rawas)," *JUITA J. Inform.*, vol. 5, no. 2, p. 87, 2018, doi: 10.30595/juita.v5i2.1939.
- [4] Jumadi, Cecep Nurul Alam, Ichsan Taufik (2015). "Pendekatan Logika Fuzzy untuk Perhitungan Gap pada Metode Profile Matching dalam Menentukan Kelayakan Proposal Penelitian", Prosiding Seminar Nasional Sains dan Teknologi, Bandung.
- [5] Turban, E. (1988). *Decision Support and Expert System*. MacMillan Publishing Company, New York.
- [6] Marimin (2005). *Teori Dan Aplikasi Sistem Pakar Dalam Tehnologi Manajerial*. IPB – Press, Bogor