

## **Implementasi Profile Matching Dan Gap Pada Website Penerimaan Karyawan Baru PT. Cebong Payment**

Alvy chasanatussalma<sup>1</sup>, Acihmah Sidauruk<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Amikom Yogyakarta

<sup>1</sup>alvyys@students.amikom.ac.id

<sup>2</sup>acihmah@amikom.ac.id

Diterima	Direvisi	Disetujui
23-05-2022	15-07-2022	17-07-2022

**Abstrak** - Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu roda penggerak bagi kemajuan perusahaan. Diperlukan tenaga kerja yang dapat bekerja dengan kemampuan maksimal demi memajukan perusahaan. Dengan demikian, SDM harus diseleksi dengan tepat agar mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas. Untuk memperoleh pegawai berkualitas dan kompeten berdasarkan kriteria yang dibutuhkan sebuah perusahaan, namun terdapat berbagai polemik dalam pemilihan atau seleksi tenaga kerja, karena adanya kemungkinan terjadi penilaian berdasarkan persepsi terhadap seseorang sehingga proses yang berjalan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Permasalahan yang sering ditemui setiap hari salah satunya pengambilan keputusan. Terdapat beberapa pertimbangan yang harus diperhitungkan dan memiliki banyak pilihan yang tersedia membuat semakin sulit untuk mengambil keputusan guna menentukan pilihannya. Program sistem pendukung keputusan bisa dijadikan sebuah pilihan bagi perusahaan untuk menyederhanakan dalam proses memberikan keputusan dan solusi terhadap permasalahan yang ada. Penelitian ini mengimplementasikan metode profile matching dan GAP analisis, dibangun dengan base website. Output yang dihasilkan dari penelitian ini berdasarkan nilai dari inputan dengan metode profile matching beserta GAP akurasi yang baik dengan persentase 100 %, sehingga dengan sistem ini dapat mempermudah perusahaan dalam mendapatkan karyawan yang berkompeten sesuai bidang yang dibutuhkan.

**Kata Kunci:** Profile Matching, GAP, Sistem Pendukung Keputusan, Kriteria

**Abstract** – *Human Resources (HR) is a of the progress of the company. It takes a workforce than can work to the fullshet in order to advabce the company. Thus, human resources be selected property in order to get a quality workforce. To obtain qualified and competent employees in accordance with the possibility of an assessment based on someone's perception so that the process that runs is not as expected. One of the problems that are often encountered everyday is decision making. There's are several consideration to take in account and having so many options available makes it even more difficult to make a decision to make choice. Decision support system programs can be used an an option for companies to simplify the pocess of providing decisions and solutions to existing problems. This research implements based on the value of the input with the profile matching method along with a good accuracy GAP with a percentage of 100%, so that this system can make it easier for companies to get employees competent in the required filed.*

**Keywords :** GAP, Profile Matching, Decision Support System, Criteria

### **PENDAHULUAN**

Teknologi komputer telah mengalami perkembangan sejak digunakan pertama kali untuk kepentingan bisnis. Dalam perkembangannya tidak terlepas dari masalah untuk mendapatkan SDM yang berkompeten, perusahaan menerapkan seleksi calon

karyawan yang ketat pada pelamar agar sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Selama proses seleksi, manajemen sumber daya manusia melakukan pra-seleksi dengan melakukan wawancara, tes, dan menyelidiki latar belakang pelamar (Rr Vemmi Kesuma Dewi, Herni Pujiati, Azhar Affandi, Denok Sunarsi, 2021).



PT Cebong Payment merupakan bagian dari dari PT Cebong Toko Ijo Indonesia yang bergerak dibidang pemasaran pulsa elektronik. Pengambilan keputusan penerimaan karyawan baru di PT. Cebong Payment belum menggunakan sistem terkomputerisasi dan belum terbuka, hanya melakukan wawancara formalitas untuk proses seleksi penerimaan karyawan baru. Dalam upaya mempermudah pengambilan keputusan penyeleksian calon karyawan baru di PT. Cebong Payment, maka dibuat Penunjang Keputusan untuk melakukan penerimaan para calon karyawan disesuaikan dengan kriteria dari perusahaan.

Profile matching dan GAP digunakan dalam penyeleksian calon karyawan baru dengan alasan metode ini sangat kompatibel untuk pengambilan keputusan mengenai nilai dari prestasi jabatan serta kompetensi karena proses perhitungan dengan melakukan pembobotan dan analisis dari gap, demikian pula terkait dengan kandidat yang mempunyai gap lebih kecil maka nilai tersebut menjadi semakin meningkat.

Berdasarkan penelitian sebelumnya terkait Seleksi terhadap Karyawan dengan Jabatan Tertentu menggunakan Pendekatan Gap dan Matching. Pada penelitian ini masalah yang diangkat adalah sistem berbasis desktop dengan tujuannya adalah untuk membantu pihak atasan terhadap pengambilan keputusan dengan tujuan keputusan yang dibuat lebih efektif dan efisien (Kristiyanti, 2017).

Berikutnya penelitian oleh Setiawan melakukan implementasi Gap beserta Profile Matching Seleksi Penyiar Radio, tujuannya untuk menciptakan suatu penunjang keputusan yang dapat digunakan oleh tim manajemen menyeleksi calon penyiar radio terbaik (Setiawan et al., 2017).

Penelitian Kuswanto terkait dengan Penerimaan Karyawan Baru Menggunakan Profile Matching. Tujuan dari penelitian ini adalah merancang dilanjutkan dengan membangun sistem dan dikombinasi dengan spk penerimaan karyawan dengan metode profile matching, dengan sistem ini diharapkan dapat membantu bagian direktorat Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menentukan karyawan yang mana sesuai berdasarkan kriteria yang telah disepakati(Kuswanto, 2020).

Penelitian oleh Rahayu untuk membangun sistem perancangan serta implementasi sistem informasi seleksi pada mahasiswa baru dengan memanfaatkan sistem pendukung keputusan di Politeknik Negeri Subang. Menerapkan metode profile matching pada seleksi penerimaan mahasiswa baru(Rahayu, 2020).

**DASAR TEORI**

**a. Sistem Pendukung Keputusan (SPK)**

Sistem penunjang keputusan adalah sistem yang interaktif menyediakan informasi, dan adanya tahapan manipulasi terhadap inputan data. Sistem penunjang keputusan ini dikonstruksi untuk memberikan bantuan terkait solusi terkait masalah atau untuk melakukan evaluasi terhadap suatu peluang (Kusrini, 2007).

**b. Metode Profile Matching dan Analisis GAP**

Metode ProfilMatching adalah salah satu teknik yang sederhana dalam membuat sebuah alat bantu keputusan dengan melakukan perbandingan GAP antara nilai alternatif dan kriteria yang telah ditentukan . Ada beberapa hal yang diketahui terkait analisis GAP, salah satu diantaranya yaitu nilai bobot GAP (Sutinah, 2017).

Tahapan dari perhitungan metode profile matching :

1. Pembobotan  
Pada tahapan ini yang akan dilakukan adalah pembobotan nilai masing-masing aspek dengan menggunakan bobot *gap*. Nilai gap ditentukan dari:

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

Tabel 1 Bobot Nilai GAP

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

2. Pengelompokan core dan secondary.  
Setelah mendapatkan bobot nilai gap kriteria, masing-masing kriteria akan dikelompokan

menjadi dua bagian yaitu core factor serta secondary factor.

- a. Core factor merupakan aspek yang paling dibutuhkan/utama.

$$NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC}$$

$$NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} \quad (1)$$

Ket:

NCF = Nilai rata-rata core factor

NC = Jumlah total nilai core factor

IC = Jumlah banyaknya core factor

- b. Secondary Factor adalah aspek yang ada pada core factor.

$$NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS}$$

$$NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS} \quad (2)$$

Ket:

NSF = Nilai rata-rata secondary factor

NS = Jumlah total nilai secondary factor

IS = Jumlah banyaknya secondary factor

3. Perhitungan Nilai Total

Setelah perhitungan core factor dan secondary factor dari setiap aspek, kemudian menghitung nilai total dari setiap aspek yang paling dibutuhkan pada kinerja setiap profile. Untuk menghitung nilai total dari setiap aspek :

$$N = (X) \% NCF + (Y) \% NSF(3)$$

Ket :

N = Nilai total setiap aspek

NCF = Nilai rata-rata CF

NSF = Nilai rata-rata SF

(X)% = Nilai persentase CF

(Y)% = Nilai presentase SF

4. Perankingan

Hasil yang diperoleh dari akhir proses profile matching merupakan perankingan yang telah diurutkan dari nilai total terbesar ke nilai terkecil.

## METODOLOGI PENELITIAN

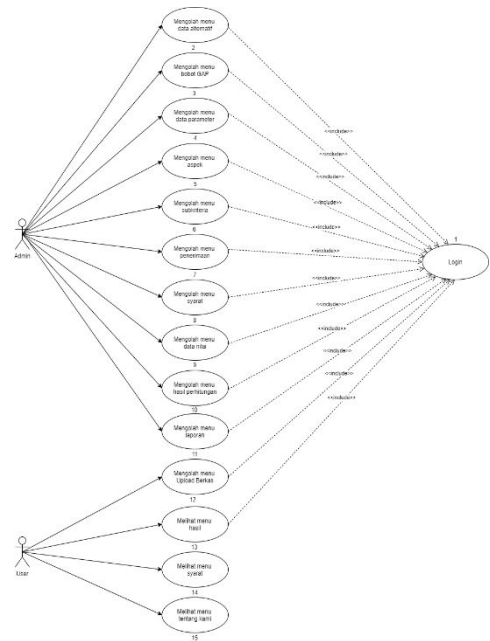
Metodologi yang digunakan dalam penulisan ini sebagai berikut:

### 1. Metode Perancangan

Metode yang digunakan dalam perancangan sistem ini menggunakan UML *Unified Modeling Language* (UML) merupakan bahasa yang digunakan untuk mendokumentasikan, dan membangun sebuah sistem. UML adalah metodologi pengembangan sistem berorientasi objek, merupakan sebagai berikut (Atmanegara et al., 2017):

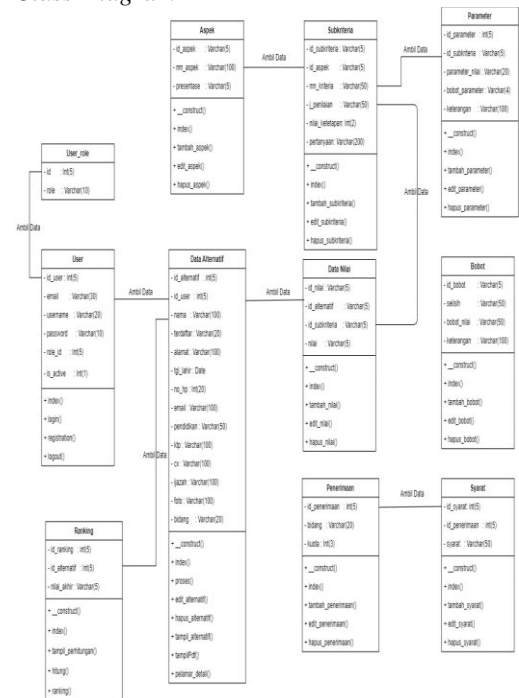
### a. Use Case Diagram

Implementasi Database dilakukan dengan membuat beberapa tabel, seperti berikut:



Gambar 1 Use Case Diagram

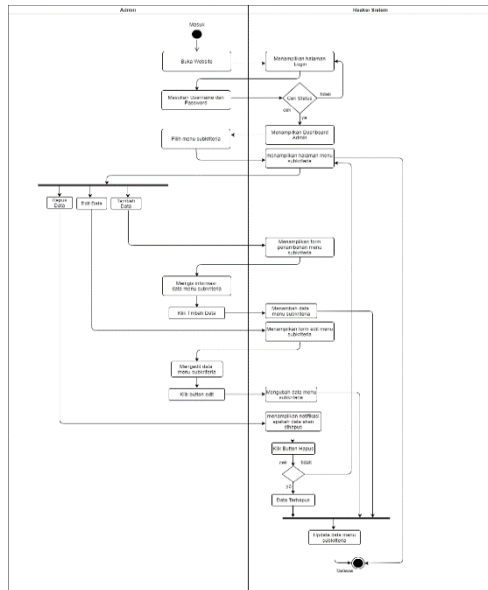
### b. Class Diagram



Gambar 2 Class Diagram

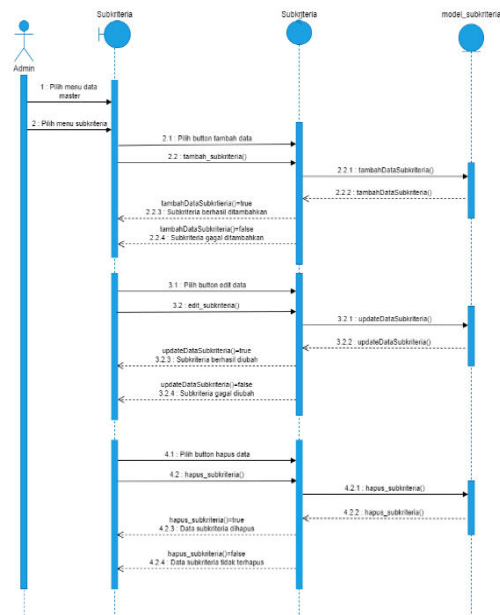
### c. Activity Diagram

Activity diagram digunakan untuk menggambarkan alur suatu aktivitas dari sebuah sistem yang akan dibangun.



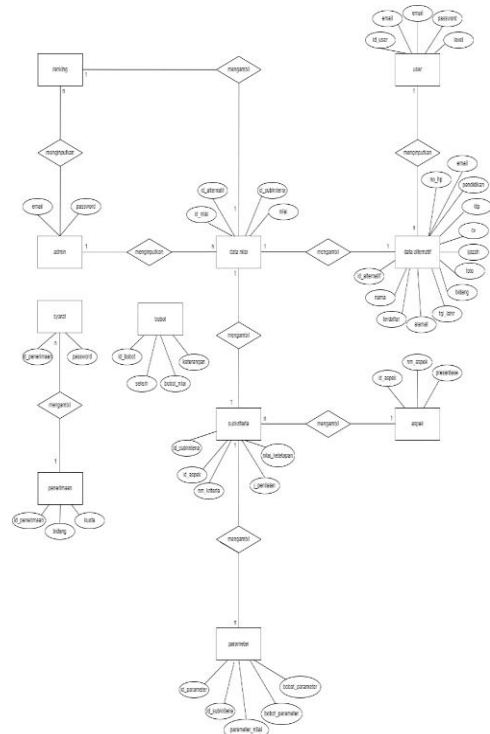
Gambar 3 Activity Diagram Subkriteria

- d. **Sequence Diagram**  
**Sequence Diagram** berfungsi untuk mendiskripsikan detail object dan Langkah sebagai respon untuk menghasilkan output.



Gambar 4 Sequence Diagram

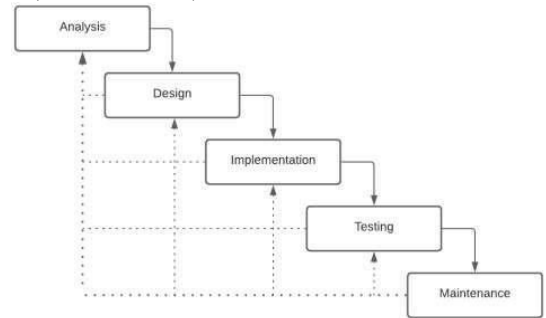
- e. **Entity Relation Diagram**  
**Relation Diagram** adalah jenis diagram yang dipakai untuk menggambarkan keterhubungan antar entitas. Entitas digunakan untuk menghubungkan hubungan antar entitas.



Gambar 5 Entity Relation Diagram

**2. Metode Pengembangan**

Dalam membangun aplikasi ini model pengembangan yang digunakan dengan merujuk waterfall. Model waterfall adalah bagian dari model pengembangan konvensional dengan cara kerjanya harus bertahap. Adapun tahapannya adalah sebagai berikut (Sasmito, 2017).



Gambar 6 Metode Waterfall

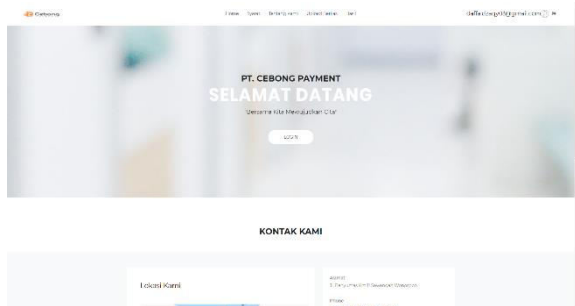
**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Impelemntasi Sistem**

Pada tahapan ini akan menjelaskan mengenai pembuatan database dan interface. Adapun tampilan interface sistem yaitu:

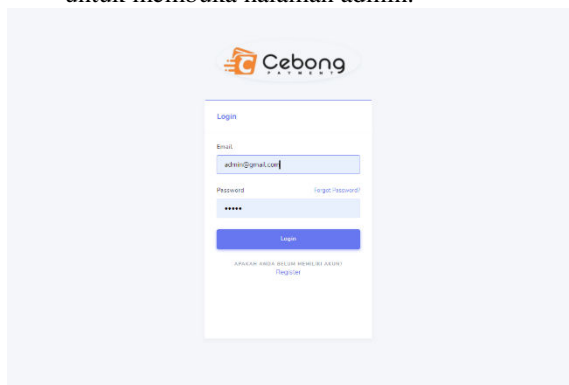
- a. Beranda

Dibawah ini adalah tampilan halaman beranda pada website penerimaan karyawan baru.



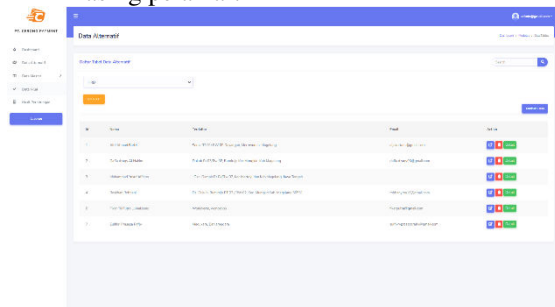
Gambar 7 Halaman Beranda

- b. Login  
Halaman login digunakan oleh pengguna untuk masuk kehalaman website, terdiri dari email dan username yang harus diisi untuk membuka halaman admin.



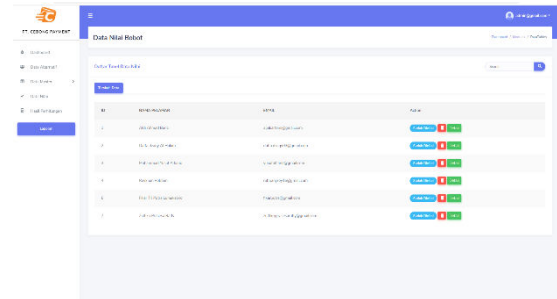
Gambar 8 Halaman Login

- c. Data Alternatif  
Pada halaman data alternatif berisi daftar para pelamar. Pengguna dapat melakukan aksi CRUD dan melihat detail masing-masing pelamar.



Gambar 9 Halaman Data Alternatif

- d. Data Laporan  
Halaman laporan menampilkan beberapa bidang yang dibutuhkan oleh perusahaan, diantaranya customer service, admin, pajak, operator.



Gambar 10 Halaman Laporan

## 2. Perhitungan Metode Profile Matching dan Analisis GAP

### a. Tabel Data Kriteria

Tabel 2 Data Kriteria

Nama Aspek (C = %, S = %)	Nama Kriteria	K. Keiteria
Aspek Administrasi C = 55%, S = 45%	Scan Ijazah	S01
	Scan KTP	S02
	Foto	S03
	CV	S04
Aspek Kesiapan Kerja C = 60%, S = 40%	Bekerja dibawah tekanan	S05
	Bekerja memenuhi deadline	S06
	Pengalaman Kerja	S07
	Kerjasama tim	S08
Aspek Kecerdasan C = 60%, S = 40%	Komitmen	S09
	Pengetahuan pada bidang tersebut	S10
	softskill	S11
	Pendidikan terakhir	S12
	Bertanggungjawab	S13
	Percaya diri	S14
	Ketegasan Berbicara	S15

### b. Tabel Data Aspek Administrasi

Tabel 3 Aspek Adminitrasi

Bidang	Pelamar	S01	S02	S03	S04
CS	Dwiki	2	2	2	3
CS	Aldi	2	2	2	3
CS	Zulfikri	2	2	2	3
CS	Diah	2	2	2	3
CS	Fikar	2	2	2	3
CS	Daffa	2	2	2	3

CS	Yusuf	2	2	2	3
CS	Roykhan	2	2	2	2
OP	Amru	2	2	2	3
OP	Tya	2	2	2	2
OP	Tati	2	2	2	3
<b>N. Jabatan</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
CS	Dwiki	0	0	0	0
CS	Aldi	0	0	0	0
CS	Zulfikri	0	0	0	0
CS	Diah	0	0	0	0
CS	Fikar	0	0	0	0
CS	Daffa	0	0	0	0
CS	Yusuf	0	0	0	0
CS	Roykhan	0	0	0	-1
OP	Amru	0	0	0	0
OP	Tya	0	0	0	-1
OP	Tati	0	0	0	0
<b>Bobot</b>		<b>C</b>	<b>C</b>	<b>C</b>	<b>S</b>
CS	Dwiki	5	5	5	5
CS	Aldi	5	5	5	5
CS	Zulfikri	5	5	5	5
CS	Diah	5	5	5	5
CS	Fikar	5	5	5	5
CS	Daffa	5	5	5	5
CS	Yusuf	5	5	5	5
CS	Roykhan	5	5	5	4
OP	Amru	5	5	5	5
OP	Tya	5	5	5	4
OP	Tati	5	5	5	5
c. Tabel Data Aspek Kesiapan Kerja Tabel 4 Aspek Kesiapan Kerja					
<b>Bidang</b>	<b>Pelamar</b>	<b>S05</b>	<b>S06</b>	<b>S07</b>	<b>S08</b>

CS	Dwiki	2	2	2	2
CS	Aldi	2	2	4	2
CS	Zulfikri	2	2	3	2
CS	Diah	2	2	4	2
CS	Fikar	2	2	1	2
CS	Daffa	2	2	3	3
CS	Yusuf	2	2	3	2
CS	Roykhan	2	2	2	2
OP	Amru	2	2	2	2
OP	Tya	2	2	1	2
OP	Tati	2	2	4	2
<b>N. Jabatan</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>
CS	Dwiki	0	0	-2	0
CS	Aldi	0	0	0	0
CS	Zulfikri	0	0	-1	0
CS	Diah	0	0	0	0
CS	Fikar	0	0	-3	0
CS	Daffa	0	0	-1	0
CS	Yusuf	0	0	-1	0
CS	Roykhan	0	0	-2	0
OP	Amru	0	0	-2	0
OP	Tya	0	0	-3	0
OP	Tati	0	0	0	0
<b>Bobot</b>		<b>C</b>	<b>C</b>	<b>C</b>	<b>S</b>
CS	Dwiki	5	5	3	5
CS	Aldi	5	5	5	5
CS	Zulfikri	5	5	4	5
CS	Diah	5	5	5	5
CS	Fikar	5	5	2	5
CS	Daffa	5	5	4	5
CS	Yusuf	5	5	4	5
CS	Roykhan	5	5	3	5

OP	Amru	5	5	3	5
OP	Tya	5	5	2	5
OP	Tati	5	5	5	5

d. Tabel Data Aspek Kepribadian  
Tabel 5 Aspek Kepribadian

Bidang	Pelamar	S09	S10	S11	S12	S13	S14	S15
CS	Dwiki	4	3	2	2	4	3	3
CS	Aldi	3	1	1	2	4	2	2
CS	Zulfikri	4	2	2	2	4	3	3
CS	Diah	3	2	3	2	4	3	3
CS	Fikar	3	2	2	4	4	3	3
CS	Daffa	4	3	3	2	4	3	3
CS	Yusuf	4	2	2	2	4	3	2
CS	Roykhan	4	1	2	2	3	2	2
OP	Amru	4	2	2	4	4	4	2
OP	Tya	4	2	2	4	4	3	2
OP	Tati	3	2	2	3	4	3	2
<b>N. Jabatan</b>		<b>4</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
CS	Dwiki	0	0	-2	-2	0	-1	-1
CS	Aldi	-1	-2	-3	-2	0	-2	-2
CS	Zulfikri	0	-1	-2	-2	0	-1	-1
CS	Diah	-1	-1	-1	-2	0	-1	-1
CS	Fikar	3	2	2	4	4	3	3
CS	Daffa	4	3	3	2	4	3	3
CS	Yusuf	4	2	2	2	4	3	2
CS	Roykhan	4	1	2	2	3	2	2
OP	Amru	4	2	2	4	4	4	2
OP	Tya	4	2	2	4	4	3	2
OP	Tati	3	2	2	3	4	3	2
<b>Bobot</b>		<b>C</b>	<b>C</b>	<b>S</b>	<b>S</b>	<b>C</b>	<b>S</b>	<b>C</b>
CS	Dwiki	5	5	3	3	5	4	4

CS	Aldi	4	3	2	3	5	3	3
CS	Zulfikri	5	4	3	3	5	4	4
CS	Diah	4	4	4	3	5	4	4
CS	Fikar	4	4	3	5	5	4	4
CS	Daffa	5	5	4	3	5	4	3
CS	Yusuf	5	4	3	3	5	4	3
CS	Roykhan	5	3	3	3	4	3	3
OP	Amru	5	4	3	5	5	5	3
OP	Tya	5	4	3	5	5	4	3
OP	Tati	4	4	3	4	5	4	3

e. Tabel NCF dan NSF  
Pada table berikut nilai bobot masing-masing pelamar akan dikelompokkan dan dinilai berdasarkan CF & SF kategori.

Tabel 6 Core dan Second Aspek Administrasi

Bidang	Pelamar	Core Fact	Second Fact	Nilai Total(Na) (CF:55%, SF:45%)
CS	Dwiki	5,000	5,000	5,000
CS	Aldi	5,000	5,000	5,000
CS	Zulfikri	5,000	5,000	5,000
CS	Diah	5,000	5,000	5,000
CS	Fikar	5,000	5,000	5,000
CS	Daffa	5,000	5,000	5,000
CS	Yusuf	5,000	5,000	5,000
CS	Roykhan	4,000	5,000	4,450
OP	Amru	5,000	5,000	5,000
OP	Tya	4,000	5,000	4,450
OP	Tati	5,000	5,000	5,000

Tabel 7 Core dan Second Aspek Kesiapan Kerja

Bidang	Pelamar	Core Fact	Second Fact	Nilai Total(Na) (CF:55%, SF:45%)
CS	Dwiki	4,333	5,000	4,600
CS	Aldi	5,000	5,000	5,000
CS	Zulfikri	4,667	5,000	5,000
CS	Diah	5,000	5,000	5,000
CS	Fikar	4,000	5,000	4,400
CS	Daffa	4,667	5,000	4,800
CS	Yusuf	4,667	5,000	4,800
CS	Roykhan	4,333	5,000	4,600

OP	Amru	4,333	5,000	4,600
OP	Tya	4,000	5,000	4,400
OP	Tati	5,000	5,000	5,000

Tabel 8 Core dan Second Aspek Kepribadian

Bidang	Pelamar	Core Factor	Second Fact	Nilai Total(Na) (CF:55%, SF:45%)
CS	Dwiki	4,333	5,000	4,600
CS	Aldi	5,000	5,000	5,000
CS	Zulfikri	4,667	5,000	5,000
CS	Diah	5,000	5,000	5,000
CS	Fikar	4,000	5,000	4,400
CS	Daffa	4,667	5,000	4,800
CS	Yusuf	4,667	5,000	4,800
CS	Roykhan	4,333	5,000	4,600
OP	Amru	4,333	5,000	4,600
OP	Tya	4,000	5,000	4,400
OP	Tati	5,000	5,000	5,000

f. Tabel Nilai Total  
Tabel 9 Total Nilai

Bidang	Pelamar	Nilai Total (10%.Na + 50%.Nkes + 40%.Nkec)
CS	Dwiki	4,473
CS	Aldi	4,327
CS	Zulfikri	4,513
CS	Diah	4,607
CS	Fikar	4,360
CS	Daffa	4,627
CS	Yusuf	4,453
CS	Roykhan	4,125
OP	Amru	4,153
OP	Tya	4,305
OP	Tati	4,547

g. Tabel Ranking  
Tabel 10 Ranking Customer Service

Rangking	Pelamar	Nilai Ranking
1	Daffa	4,627
2	Diah	4,607
3	Zulfikri	4,513
4	Dwiki	4,473
5	Yusuf	4,453
6	Fikar	4,360
7	Aldi	4,327
8	Roykhan	4,125

Tabel 11 Ranking Operator

Rangking	Pelamar	Nilai Total
1	Tati	4,547
2	Amru	4,513
3	Tya	4,305

### 3. Pengujian Sistem

#### a. Pengujian Sistem dengan Manual

Tabel 12 Pengujian Sistem dengan Manual

Nama Pelamar	Manual	Sitem	Ket
Daffa Dzaqqy Al Hakim	4,627	4,627	Sama
Diah Ayung Ramadhanti	4,607	4,607	Sama
Zulfikri Prasesa Rafly	4,513	4,513	Sama
Dwiki Kurniawan	4,473	4,473	Sama
Mohammad Yusuf Alfiano	4,453	4,453	Sama
Fikar Triputra Lumaksono	4,360	4,360	Sama
Aldi Ahmad Barizi	4,327	4,327	Sama
Roykhan Robani	4,125	4,125	Sama
Tati Laeliah	4,547	4,547	Sama
Amru Rizal	4,513	4,513	Sama
Aditya Suharningsih	4,305	4,305	Sama

Ket :

$$\begin{aligned} \text{Akurasi} &= (\text{jml data yang sesuai/jml seluruh data}) * 100 \\ &= (11/11) * 100\% \\ &= 100\% \end{aligned}$$

#### b. Blackbox Testing

Blackbox Testing digunakan untuk menguji perangkat lunak dari segi fungsional tanpa menguji desain dan kode program untuk mengetahui apakah fungsi sudah sesuai yang dibutuhkan (Cholifah et al., 2018).

Tabel 13 Blackbox Testing pada halaman login

No	Skenario Pengujian	Hasil yang diharapkan	Hasil pengujian	Kesimpulan
	Mengisi email beserta password dengan data yang benar.	Admin dapat masuk ke website penerima karyawan.	Login berhasil dan diarahkan ke halaman home	Sesuai
	Memasukkan email dan	Login gagal	Login gagal dan	Sesuai



password dengan data yang salah.	dan tidak dapat masuk ke sistem	muncul notifikasi “password dan email salah”.	
Memilih bidang pada pilih penerimaan dan menekan tombol tampilkan.	Sistem akan menampilkan daftar nama alternatif yang sudah dipilih.	Menampilkan daftar nama alternatif sesuai dengan bidang yang telah dipilih.	Sesuai

#### 4. Kesimpulan dan Saran

##### a. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian tentang implementasi metode profile matching dan analisis GAP pada website penerimaan karyawan PT. Cebong Payment yang telah dilakukan, maka diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan metode Profile matching dan analisis GAP berhasil diterapkan pada website penerimaan karyawan PT. Cebong Payment.
2. Aplikasi yang dibangun dapat mempermudah perekrutan karyawan pada PT. Cebong Payment.
3. Tingkat keakurasian sistem penunjang keputusan dengan menggunakan metode profile matching dan analisis GAP memiliki tingkat akurasi yang baik yaitu sebesar 100%.

##### b. Saran

Dari hasil penelitian tentang implementasi metode profile matching dan analisis GAP pada website penerimaan karyawan PT. Cebong Payment masih terdapat kekurangan yang nantinya sangat perlu digunakan dalam mengembangkan sistem ini, diantaranya:

1. Pengembangan sistem diharapkan mampu menyajikan laporan perankingan dengan filter sesuai tanggal yang diinginkan oleh admin.
2. Sistem ini dapat dikembangkan lagi dalam segi keamanan agar kevalidan data dapat terjamin.

#### Referensi

Atmanegara, F. D. S., Putri, R. R. M., & Sutrisno. (2017). Implementasi Metode Profile Matching untuk Seleksi Penerimaan Anggota Asisten Praktikum ( Studi Kasus : Laboratorium Pembelajaran Kelompok Praktikum Basis Data FILKOM ). *Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer*, 1(12), 1804–1812.

- Cholifah, W. N., Yulianingsih, Y., & Sagita, S. M. (2018). Pengujian Black Box Testing pada Aplikasi Action & Strategy Berbasis Android dengan Teknologi Phonegap. *STRING (Satuan Tulisan Riset Dan Inovasi Teknologi)*, 3(2), 206. <https://doi.org/10.30998/string.v3i2.3048>
- Kristiyanti, D. A. (2017). Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Karyawan untuk Penentuan Jabatan Tertentu dengan Metode Profile Matching. *Paradigma*, 19(1), 20–29.
- Kusrini. (2007). *KONSEP DAN APLIKASI SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN* (F. S. Suyantoro (ed.)). CV. ANDI OFFSET.
- Kuswanto, J. (2020). Penerimaan Karyawan Baru Menggunakan Metode Profile Matching. *Jurnal Processor*, 15(2), 85. <https://doi.org/10.33998/processor.2020.15.2.831>
- Rahayu, S. (2020). Perancangan Dan Implementasi Sistem Informasi Seleksi Penerimaan Mahasiswa Baru Menggunakan Spk. *Jurnal Ilmiah Ilmu Dan Teknologi Rekayasa*, 1(1). <https://doi.org/10.31962/jiit.v1i1.29>
- Rr Vemmi Kesuma Dewi, Herni Pujiati, Azhar Affandi, Denok Sunarsi, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. dan H. Wijoyo (ed.)). CV INSAN CENDEKIA MANDIRI.
- Sasmito, W. (2017). Penerapan Metode Waterfall Pada Desain Sistem Informasi Geografis Industri Kabupaten Tegal. *Jurnal Informatika: Jurnal Pengembangan IT (JPIT)*, 2(1), 6–12.
- Setiawan, A., Andreswari, D., & Coestera, F. F. (2017). GAP DAN PROFILE MATCHING UNTUK SELEKSI PENERIMAAN PENYIAR RADIO ( Studi Kasus PT Radio Swaraunib FM ). *Jurnal Rekursif*, 5(3), 249–259.
- Sutinah, E. (2017). Sistem Pendukung Keputusan Menggunakan Metode Profile Matching dalam Pemilihan Salesman Terbaik. *Informatics for Educators and Professionals*, 2(1), 234409.