
Implementasi Metode *Profile Matching* dan *Multi Factor Evaluation Process* (MFEP) Dalam Seleksi Pencari Kerja

Heru Purwanto¹, Arfhan Prasetyo², Rachmat Suryadithya³

¹Program Studi Sistem Informasi, Fakultas Teknik & Informatika, Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kramat Raya no.98 Jakarta Pusat, DKI Jakarta, 10450, Indonesia

²Program Studi Sistem Informasi Akutansi, Fakultas Teknik & Informatika, Universitas Bina Sarana Informatika
Jl.Merdeka No.168.Kota Bogor, Jawa Barat, Indonesia

³Program Studi Sistem Informasi, Fakultas Teknik & Informatika, Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Merdeka No.168 Kota Bogor, Jawa Barat, Indonesia

e-mail : jovarkan@gmail.com, arfhan.prasetyo@gmail.com, rachmat.rcs@bsi.ac.id

Artikel Info : Diterima : 03-07-2021 | Direvisi : 19-07-2021 | Disetujui : 23-07-2021

Abstrak - Proses seleksi pencari kerja yang efektif pada perusahaan sangat dibutuhkan untuk membantu pengambilan keputusan suatu organisasi. Tujuan dari makalah ini adalah untuk membuat sistem dan pengembangan sistem pengambilan keputusan pada bagian sumber daya manusia (SDM) untuk menemukan kemudahan dalam menentukan penilaian kandidat diterima atau tidak. *multi factor evaluation process* (MFEP) merupakan pendekatan yang sangat efektif dalam menangani masalah keputusan dan *profile matching* merupakan metode pemilihan multi kriteria, dimana penentuan aspek dan kriteria (nama sekolah, jurusan sesuai, nilai IPK memenuhi, tahun kelulusan, kursus yang relevan, pengalaman kerja dibidang yang sesuai, proyek yang pernah ditangani, kesesuaian gaji yang ditawarkan, domisili, jujur, bertanggungjawab dan disiplin, kerjasama, komunikatif dan percaya diri). Kelebihan dari metode *profile matching* adanya pemberian Nilai standar dari kriteria utama dan pendukung sehingga memudahkan pengguna sistem dalam menentukan pilihan yang ada MPEF perlu mendefinisikan faktor nilai pendidikan, nilai target dan nilai sikap. Hasil akhir perhitungan memberikan informasi merujuk kepada nama yang sama. Metode *profile matching* urutan pertama dengan nilai 4,62, urutan kedua 4,59 dan urutan ketiga 4,52. Metode MFEP urutan pertama=0,513, urutan kedua=0,510 dan urutan ketiga=0,502. Sistem ini mendukung keputusan tidak hanya memudahkan penentuan penilaian pencari kerja tetapi juga memberikan alternatif urutan kandidat yang memiliki potensi utk dapat dipertimbangkan oleh perusahaan atau organisasi.

Kata Kunci : Pengambilan keputusan, *profile matching*, MFEP, SDM

Abstracts - An effective job seekers selection process at the company is needed to assist an organization's decision making. The purpose of this paper is to create a system and development of a decision-making system in the human resources (HR) section to find it easier to determine whether job seekers are accepted or not. The multi factor evaluation process (MFEP) is a very effective approach in dealing with decision problems and Profile matching is a multi-criteria selection method, where the determination of aspects and criteria (name of school, appropriate department, GPA value meets, year of graduation, relevant courses, work experience in the appropriate field, projects that have been handled, salary suitability, domicile, honest, responsible and discipline, cooperation, communicative and self-confidence). The advantage of the profile matching method is the provision of standard values from the main and supporting criteria, making it easier for system users to determine the available options. MPEF needs to define the education value factor, target value and attitude value. The final calculation results provide information referring to the same name. Profile Matching method in the first order with a value of 4.62, the second order of 4.59 and the third order of 4.52. The first order MFEP method = 0.513, the second order = 0.510 and the third order = 0.502. This decision support system not only makes it easier to determine the assessment of job seekers but also provides an alternative sequence of candidates who have the potential to be considered by companies or organizations

Keywords: Decision making, *profile matching*, MFEP, HR



PENDAHULUAN

Dalam penentuan karyawan terbaik perusahaan haruslah memiliki SDM yang berkualitas (Sutinah, 2017). Penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu untuk yang dilakukan oleh perusahaan dalam pemilihan kandidat karyawan menjadi acuan yang objektif untuk menentukan karyawan yang tepat untuk dapat mengisi posisi yang tepat pula diperusahaan. Pekerjaan dalam menilai karyawan yang akan menjadi pimpinan bukan suatu jaminan dan masih bersifat subjektif (Friedyadie, 2016). Hal ini senada dengan persepsi cara pandang pimpinan terhadap seorang karyawan harus *objective* (Faizal, 2017). Kendala lain dalam calon karyawan membutuhkan waktu cukup lama bila ada banyak yang melamar pada posisi yang sama (Nashrullah et al., 2016), sehingga sulit untuk menentukan mana kandidat yang cocok, yang akan dipilih. Dukungan kebijakan SDM (*human resource policies*) serta alat dari sistem penilaian kerja (*performance appraisal system and tools*) yang secara konsisten diterapkan, artinya tidak terdapat perlakuan khusus bagi orang-orang tertentu. Bila peminat dalam sebuah lowongan pekerjaan sangat tinggi maka akan menjadi kendala dalam seleksi kandidat karyawan (Britta, 2021).

Pengetahuan yang memiliki pola dari kriteria dan alternatif untuk menyelesaikan masalah menjadi pertimbangan untuk dipilih (Putra et al., 2019). Dalam hal ini metode yang bisa diterapkan adalah metode *multi factor evaluation process* (MFEP) dapat menghasilkan sistem penunjang keputusan (SPK) yang kolektif dan akurat (Turaina, 2017)(Ramadhan & Yusfrizal, 2019). Salah satu metode yang bisa diterapkan dalam sistem pendukung keputusan (Ikhlas, 2019) adalah metode *multi factor evaluation process* (MFEP) (Syahrizal & Maulidza, 2018) (Afrianty & Umbara, 2016). Melalui perbandingan metode *multyFactor evaluation process* (MFEP) dan *profile matching* peneliti akan melakukan analisis perbandingan untuk mendapatkan hasil yang lebih konsisten. (Maharani & Nata, 2020)

Tujuan penelitian ini membantu menganalisa kandidat karyawan yang akan diterima di perusahaan dengan kriteria yang telah ditetapkan. Dalam melakukan penilaian calon karyawan dengan memanfaatkan metode *profile matching dan multi factor evaluation process* berdasarkan pada data dan perhitungan yang lebih baik sebagai pertimbangan penentuan calon karyawan yang akan diterima.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dilakukan dalam untuk pengumpulan data yang dibutuhkan adalah sebagai berikut:

- A. Observasi
Mengadakan pengamatan secara langsung mengenai penilaian kebutuhan karyawan pada pusat film nasional (PFN)
- B. Wawancara
Dalam pengumpulan data dengan cara tanya jawab secara langsung kepada Bapak Rachamat Suryadithya selaku ketua Tim *carrier center* yang merekomendasikan calon karyawan.
- C. Studi Pustaka
Suatu metode didalam pengumpulan data dengan mengambil *literature*, selain menggunakan referensi buku-buku yang menunjang.

Profile matching mengasumsikan tiga variables ideal yang harus dimiliki seseorang karyawan. Dalam hal ini tingkat maksimal yang harus dipenuhi. Tingkat gambaran profile persyaratan untuk setiap karyawan ditentukan dengan menggunakan skala dari 1 sampai 6. Makin tinggi tingkatannya, makin penting prioritas *profile* tersebut maka semakin direkomendasikan.

Cara perhitungan *profile matching* memiliki tahapan. Adapun Langkah-langkah pada metode *profile matching* yaitu:

1. Menentukan Variabel Langkah pertama dalam metode *profile matching* adalah menentukan variabel-variabel yang nantinya digunakan sebagai point penilaian penerimaan karyawan
2. Menghitung pemetaan gap adalah beda antara data nilai dari semua aspek dikurangi nilai standar yang ditetapkan

rumus:

$$Gap = \text{nilai aspek} - \text{nilai standar} \dots \dots \dots (1)$$

Setelah didapatkan tiap gap masing-masing calon karyawan, maka tiap *profile* karyawan diberi bobot nilai sesuai dengan acuan nilai pada tabel bobot nilai gap. Adapun skala penilaian analisis gap kompetensi atau sering disebut dengan istilah *profile matching* adalah selisih 0 dengan bobot nilai 6 berarti tidak ada gap atau kompetensi sesuai yang dibutuhkan, selisih 1 dengan bobot nilai 5.5 berarti kompetensi individu kelebihan 1 tingkat/level, selisih 2

dengan bobot 4.5 berarti kompetensi individu kelebihan 2 tingkat/level, selisih 3 dengan bobot nilai 3.5 berarti kompetensi individu kelebihan 3 tingkat/level, selisih 4 dengan bobot nilai 2.5 berarti kompetensi individu kelebihan 4 tingkat/level, selisih 5 dengan bobot nilai 1.5 berarti kompetensi individu kelebihan 5 tingkat/level, selisih -1 dengan bobot nilai 5 berarti kompetensi individu kurang 1 tingkat/level, selisih -2 dengan bobot nilai 4 berarti kompetensi individu kurang 2 tingkat/level, selisih -3 dengan bobot nilai 3 berarti Kompetensi individu kurang 3 tingkat/level, selisih -4 dengan bobot nilai 2 berarti Kompetensi individu kurang 4 tingkat/level, dan selisih -5 dengan bobot nilai 1 berarti kompetensi individu kurang 5 tingkat/level.

Tabel 1. Bobot Nilai Gap

No	Selisih (Gap)	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	6	Tidak ada Gap (kompetensi sesuai yang dibutuhkan)
2	1	5.5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat/level
3	-1	5	Kompetensi individu kurang 1 tingkat/level
4	2	4.5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat/level
5	-2	4	Kompetensi individu kurang 2 tingkat/level
6	3	3.5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat/level
7	-3	3	Kompetensi individu kurang 3 tingkat/level
8	4	2.5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat/level
9	-4	2	Kompetensi individu kurang 4 tingkat/level
10	5	1.5	Kompetensi individu kelebihan 5 tingkat/level
11	-5	1	Kompetensi individu kurang 5 tingkat/level

Sumber:(Sudrajat, 2018)

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

Keterangan :

NSF : nilai rata-rata *secondary factor*

NS : jumlah total nilai *secondary factor* (aspek 1, aspek 2, aspek 3, dst.)

IS : jumlah *item secondary factor*

3. Menghitung nilai total tiap aspek dari hasil perhitungan dari tiap aspek tersebut kemudian dihitung nilai total berdasarkan dari *core factor* dan *secondary factor* yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap *profile*.

Perhitungannya dapat menggunakan pada rumus

$$Nilai\ total = 60\% + 40\% NSF \dots \dots \dots (3)$$

Keterangan :

NCF : nilai rata-rata *core factor*

NSF : nilai rata-rata *secondary factor*

Suatu metode dengan menggunakan beberapa faktor dan kriteria yang menggunakan dan melakukan perhitungan kriteria pembobotan dimana perhitungan akan bernilai pada setiap *factor* yang mempengaruhi dalam setiap keputusan dari data yang akan diproses.(Afrianty & Umbara, 2016)

Proses seleksi penerimaan calon karyawan juga dilakukan melalui perhitungan metode MFEP melalui nilai bobot (Maharani & Nata, 2020).

Dalam perhitungan dengan menggunakan metode MFEP dilakukan melalui 4 langkah , yaitu :

1. Mencari dan menentukan kriteria yang dibutuhkan
2. Pemberian bobot yaitu, pembobotan kepada faktor yang digunakan dengan total pembobotan adalah dengan nilai 1 (satu), proses ini sangat penting. Perhitungan pembobotan dapat dilakukan dengan menggunakan rumus :

$$WF1 + WF2 + WF3 = 1$$

$$WF = weight\ factor \dots \dots \dots (4)$$

3. Evaluasi *factor weight*, proses ini melakukan perhitungan perkalian nilai bobot dengan nilai alternatif, dengan menggunakan rumus:

$$x = (WF1 * a11 + (WF2 * a21) + (WF3 * a31) + \dots) \dots \dots \dots (5)$$

$x = \text{weight evaluation}$

$WF = \text{weight factor}$

$a = \text{factor evaluation}$

4. Menghitung *weight evaluation*, adalah proses perhitungan nilai evaluasi *factor weight* sebelumnya dan membagi dengan banyaknya data, perhitungan ini menggunakan rumus:

$$X = (x1 + x2 + x3 + \dots) / n \dots \dots \dots (6)$$

$X = \text{total evaluation}$

$x = \text{weight evaluation}$

$n = \text{jumlah weight evaluation}$

Dalam penelitian ini menggunakan teknik penelitian kuantitatif dengan tipe deskriptif yang dilakukan dengan menentukan aspek Pendidikan, aspek Target, aspek Sikap, setelah aspek tersebut ditentukan, maka metode ini akan mencari gap antara profile dengan keadaan data dari pelamar, dengan metode ini ditentukan presentasi kedua unsur aspek dan ditotal, kemudian dilakukan proses perankingan yang akan menentukan alternative yang optimal, yaitu karyawan yang layak untuk dipertimbangkan. Tahap berikutnya perbandingan dilakukan antara kemampuan individu dengan kualifikasi yang telah ditetapkan khususnya pada metode *profile matching* sehingga didapatkan gap dimana semakin kecil nilai yang didapatkan maka bobot nilai semakin besar. *Core Factor* dan *secondary factor* menjadi perhitungan berikutnya dengan memberikan besaran presentase untuk kedua faktor tersebut. Dalam penelitian ini *Core factor* diberikan sebanyak 60% dan 40% untuk *secondary factor*. Pemberian ranking adalah proses perhitungan hasil akhir untuk menentukan karyawan yang akan diterima diperusahaan. Dengan memberikan prosentasi untuk faktor pendidikan =0,2, faktor target=0,5, faktor sikap=0,3

HASIL DAN PEMBAHASAN

Langkah awal adalah penentuan kriteria dan pembobotan yang diinginkan dari calon karyawan. Berikut kriteria yang ditampilkan pada table 1.

Tabel 1. Atribut Kriteria

Aspek	Kriteria
A1	Nama sekolah (CF)
A2	Jurusan sesuai (CF)
A3	Nilai IPK memenuhi (CF)
A4	Tahun kelulusan
A5	Workshop/kursus relevan
A6	Pengalaman kerja dibidang yang sesuai (CF)
A7	Proyek yg pernah ditangani (CF)
A8	Kesesuaian gaji
A9	Domisili
A10	Jujur (CF)
A11	Bertanggungjawab (CF)
A12	Disiplin (CF)
A13	Kerjasama
A14	Komunikatif (SF)
A15	Percaya Diri

Sumber: Hasil penelitian

Aspek pendidikan dikelompokkan dalam aspek A1 untuk kriteria nama sekolah, berkaitan dengan alumni lulusan sekolah mana, A2 untuk jurusan harus sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditawarkan. A3 untuk standar minimal nilai indeks prestasi kumulatif (IPK) yang harus dipenuhi oleh calon karyawan, A4 merupakan ketrampilan tambahan yang pernah didapat melalui kegiatan workshop atau kursus yang relevan dengan bidang studi.

Aspek target merupakan penilaian dengan prosentase yang lebih besar dari kedua aspek lainnya . Hal ini dapat digunakan oleh perusahaan untuk menentukan posisi yang pas secara kompetensi. Melalui pengalaman kerja pada bidang yang sesuai (A6), pernah menangani proyek dalam bidang pekerjaan tersebut(A7), Kesesuaian gaji menjadi bagain penting dalam aspek ini, karena perusahaan akan menyesuaikan dengan anggaran yang ada (A8), jarak tempuh dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja menjadi penilaian penting sebagai bentuk efisiensi waktu, (A9).

Aspek sikap, melalui pengujian yang berkaitan dengan *personality* calon karyawan seperti kejujuran (A10) , seberapa besar rasa tanggungjawab terhadap perkerjaan (A11), Disiplin dalam kehadiran (A12) , Kerjasama dalam satu tim (A13), dapat membangun komunikasi yang baik dengan rekan sekerja maupun atasa(A14), memiliki rasa percaya diri untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan (A15).

Ada beberapa kriteria yang dijadikan sebagai penilaian penting dalam setiap aspek yang biasa disebut dengan *core factor* (CF) ,dimana *core factor* menjadi penilaian utama yang memiliki prioritas selebihnya kriteria tersebut disebut *secondary factor* .

Tabel2. Penilaian Profil dan Nilai Standar

Nama	Aspek Pendidikan					Aspek Target				Aspek Sikap					
	A 1	A 2	A 3	A 4	A 5	A 6	A 7	A 8	A 9	A10	A11	A12	A13	A14	A15
C1	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4
C2	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5
C3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5
C4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
C5	4	4	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5
C6	4	4	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5
C7	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
C8	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
C9	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
C10	4	4	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5
Nilai standar	4	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3

Sumber: Hasil penelitian

Tabel 3 Perhitungan Gap Pendidikan dan Target

Nama	aspek pendidikan					aspek target				aspek sikap					
	A 1	A 2	A 3	A 4	A 5	A 6	A 7	A 8	A 9	A10	A11	A12	A13	A14	A15
C1	0	-1	1	2	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1
C2	0	0	1	2	1	0	0	5	1	0	0	0	1	1	2
C3	0	0	1	2	2	1	1	4	0	0	0	1	1	1	2
C4	0	0	1	2	1	1	1	0	2	1	1	1	1	1	2
C5	0	-1	1	2	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	2
C6	0	-1	1	2	1	0	1	5	0	1	1	1	1	1	2
C7	0	-1	1	2	1	0	0	4	2	1	1	1	1	1	2
C8	0	0	1	2	1	0	0	0	2	1	1	1	1	1	2
C9	0	-1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2
C10	0	-1	1	2	1	0	0	5	0	1	1	1	1	1	2

Sumber: Hasil penelitian

Nilai profil dari kriteria akan dikurangi dengan nilai standar dimana menghasilkan pemetaan gap yang digunakan untuk Perhitungan pembobotan.Pada metode MFEP diberikan penilaian untuk faktor pendidikan sebesar 0,2, target= 0,5 dan sikap = 0,3

Tabel 4 Penilaian Faktor Kriteria dan Bobot pada Metode MFEP

Faktor nilai	Pendidikan	Targaet	Sikap	Jumlah Bobot
Nilai Bobot	0.2	0.5	0.3	1
C1	4.30	4.50	4.75	
C2	4.50	3.88	4.58	
C3	4.30	3.88	4.50	
C4	4.50	4.38	4.33	
C5	4.30	4.88	4.33	
C6	4.30	3.88	4.33	
C7	4.30	3.75	4.33	
C8	4.50	4.63	4.33	
C9	4.30	4.25	4.33	
C10	4.30	4.00	4.33	

Sumber : Hasil penelitian

Nilai bobot memberikan perbedaan tingkat selisih kompetensi level dengan nilai tertinggi adalah 0.5 yang diberikan untuk bobot target dan terendah adalah 0.2 untuk bobot pendidikan. Penilaian bobot ini akan digunakan sebagai acuan untuk mendapatkan nilai pembobotan.

Tabel 5. Hasil Pembobotan Pendidikan dan Target dengan Metode *Profile Matching*

code	Kriteria Pendidikan					Kriteria Target					Kriteria Sikap				
	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15
C1	5	4	4.5	3.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	5	5	5	4.5	4.5	4.5
C2	5	5	4.5	3.5	4.5	5	5	1	4.5	5	5	5	4.5	4.5	3.5
C3	5	5	4.5	3.5	3.5	4.5	4.5	1.5	5	5	5	4.5	4.5	4.5	3.5
C4	5	5	4.5	3.5	4.5	4.5	4.5	5	3.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	3.5
C5	5	4	4.5	3.5	4.5	5	5	4.5	5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	3.5
C6	5	4	4.5	3.5	4.5	5	4.5	1	5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	3.5
C7	5	4	4.5	3.5	4.5	5	5	1.5	3.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	3.5
C8	5	5	4.5	3.5	4.5	5	5	5	3.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	3.5
C9	5	4	4.5	3.5	4.5	4.5	4.5	4.5	3.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	3.5
C10	5	4	4.5	3.5	4.5	5	5	1	5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	3.5

Sumber: Hasil penelitian

Untuk memberikan alternatif perhitungan dengan metode lain yang lebih sederhana tapi tidak mengurangi esensi pokok dari tujuan seleksi pencarian calon karyawan sebagai alternatif yang dimiliki maka digunakan metode *multi factor evaluation process* (MFEP). Langkah-langkah dalam perhitungan metode ini, yaitu:

1. Penentuan kriteria terdiri dari kriteria pendidikan, target dan sikap. Masing – masing memiliki nilai bobot untuk kriteria pendidikan 0,2 , kriteria target 0,5 dan kriteria sikap memiliki nilai bobot 0,3.

Tabel 6. Penentuan Faktor Kriteria dan Nilai Bobot dengan Metode MFEP

Faktor	Pendidikan	Target	Sikap	Jumlah Bobot

Nilai Bobot	0,2	0,5	0,3	1
C1	4,5	4,5	4,80	
C2	4,5	4,1	4,67	
C3	4,3	4,0	4,45	
C4	4,3	4,4	4,37	
C5	4,3	4,90	4,37	
C6	4,3	4,05	4,37	
C7	4,5	4,0	4,37	
C8	4,3	4,7	4,37	
C9	4,3	4,3	4,37	
C10	4,3	4,2	4,37	

Sumber : Hasil penelitian

- Menghitung pembobotan dengan metode MFEP , yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Pembobotan dengan Metode MFEP

Nama	Pendidikan	Target	Sikap
C1	0,90	2,25	1,44
C2	0,90	2,05	1,40
C3	0,86	2,00	1,34
C4	0,86	2,20	1,31
C5	0,86	2,45	1,31
C6	0,86	2,03	1,31
C7	0,90	2,00	1,31
C8	0,86	2,35	1,31
C9	0,86	2,15	1,31
C10	0,86	2,10	1,31

Sumber: Hasil penelitian

Hasil perhitungan pembobotan digunakan untuk perhitungan nilai akhir. Evaluasi *factor weight*, proses ini melakukan perhitungan perkalian nilai bobot dengan nilai alternatif.

Tabel 8 Perangkingan dengan Metode *Profile Matching*

Nama	NP	NT	NS	Jumlah	Ranking
C1	4.5	4.5	4.80	4.59	2
C2	4.5	4.1	4.67	4.35	6
C3	4.3	4.0	4.45	4.2	11
C4	4.3	4.4	4.37	4.37	5
C5	4.3	4.90	4.37	4.62	1
C6	4.3	4.05	4.37	4.2	10
C7	4.5	4.0	4.37	4.21	9
C8	4.3	4.7	4.37	4.52	3
C9	4.3	4.3	4.37	4.32	7
C10	4.3	4.2	4.37	4.27	8

Sumber: Hasil penelitian

Akumulasi penjumlahan *core factor* dan *secondary factor* pada nilai pendidikan (NP), nilai target (NT) dan nilai sikap (NS) memberikan informasi peringkat dari calon atau kandidat karyawan yang akan dipertimbangkan untuk diterima.

Tabel 9 Hasil Perhitungan Perankingan dengan Metode MPEF

Nama	Jumlah	Rangking
C1	0.504	2
C2	0.468	6
C3	0.461	8
C4	0.488	4
C5	0.511	1
C6	0.455	9

C7	0.448	10
C8	0.501	3
C9	0.476	5
C10	0.462	7

Sumber: Hasil penelitian

Hasil perhitungan jumlah rata-rata pembobotan yang dibagi dengan faktor nilai pendidikan, nilai target dan nilai sikap memberikan informasi peringkat dari calon karyawan yang dapat dipertimbangkan untuk dapat diterima.

KESIMPULAN

Metode *profile matching* dan *multi factor evaluation process (MFEP)* sangat membantu dalam mempertimbangkan pengambilan keputusan untuk memilih kandidat yang ada sesuai dengan kebutuhan sehingga bagian sumber daya manusia (SDM) akan lebih objektif dalam menentukan calon karyawan dan dapat menghemat waktu. Pada penelitian ini kandidat dengan hasil tertinggi melalui metode *profile matching* dengan nilai 4,62 sedangkan metode MFEP dengan nilai 0,511 yang mana urutan tertinggi mengacu pada kandidat yang sama. Alangkah baiknya disarankan dapat dikembangkan dengan pembuatan aplikasi yang sedang trend saat ini.

REFERENSI

- Afrianty, I., & Umbara, R. (2016). Sistem Pendukung Keputusan (SPK) Menentukan Kelayakan Calon Penerima Zakat Menerapkan Multi- Factor Evaluation Process (MFEP). *Seminar Nasional Teknologi Informasi, Komunikasi Dan Industri (SNTIKI) 8, November, 87–94.* <http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/SNTIKI/article/view/2813>
- Britta, M. (2021). *5 Kendala Rekrutmen Karyawan Sering dialami dan Cara Mengatasinya* (Issue April). <https://sampingan.co.id/post/kendala-rekrutmen-dan-cara-mengatasi>
- Faizal, E. (2017). Implementasi Metode Profile matching untuk Penentuan Penerimaan Usulan Penelitian Internal Dosen STMIK El Rahma Implementasi Metode Profile matching untuk Penentuan Penerimaan Usulan Penelitian Internal Dosen STMIK El Rahma. *Implementasi Metode Profile Matching Untuk Penentuan Penerimaan Usulan Penelitian Internal Dosen STMIK El Rahma*, 6(January 2014), 60–65.
- Friyadie, F. (2016). Penggunaan Metode Profile Matching Untuk Sistem Penunjang Keputusan Kenaikan Jabatan Pada Instansi Pemerintah. *Paradigma - Jurnal Komputer Dan Informatika*, 18(2), 75–80. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/paradigma/article/view/1228>
- Ikhlas, M. (2019). Penerapan Metode Mfep (Multifactor Evaluation Process) Dalam Pengambilan Keputusan Pemilihan Bibit Kelapa Sawit Terbaik. *Jurnal Sains Dan Teknologi: Jurnal Keilmuan Dan Aplikasi Teknologi Industri*, 19(1), 16. <https://doi.org/10.36275/stsp.v19i1.128>
- Maharani, D., & Nata, A. (2020). PERBANDINGAN METODE MFEP DAN MAUT DALAM SELEKSI CALON PESERTA OLIMPIADE SAINS NASIONAL (OSN) Sistem Informasi, STMIK Royal Kisaran PENDAHULUAN OSN (Olimpiade Sains Nasional) merupakan kegiatan perlombaan dibidang sains dan ilmu pengetahuan yang diran. *JURTEKSI (Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi)*, VI(3), 247. <https://jurnal.stmikroyal.ac.id/index.php/jurteksi/article/view/793/414>
- Nashrullah, M. I., Abdillah, G., & Renaldi, F. (2016). SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN UNTUK REKOMENDASI PROMOSI JABATAN MENGGUNAKAN METODE PROFILE MATCHING DAN ELECTRE Muhammad. *Prosiding SNST Ke-7, Pros. SNST ke-7*, 196–201.
- Putra, J. L., Raharjo, M., Sandi, T. A. A., Ridwan, R., & Prasetyo, R. (2019). Implementasi Algoritma Apriori Terhadap Data Penjualan Pada Perusahaan Retail. *Jurnal Pilar Nusa Mandiri*, 15(1), 85–90. <https://doi.org/10.33480/pilar.v15i1.113>
- Ramadhan, M. H., & Yusfrizal. (2019). ANALISIS DAN PENERAPAN METODE MULTIFACTOR EVALUATION PROCESS (MFEP) DALAM MENENTUKAN BIBIT TANAMAN BUNCIS YANG LAYAK UNTUK DIBUDIDAYAKAN. *Jurnal Sistem Informasi Kaputama (JSIK)*, 3(1), 18–26.
- Sutinah, E. (2017). Sistem Pendukung Keputusan Menggunakan Metode Profile Matching dalam Pemilihan Salesman Terbaik. *Informatics for Educators and Professionals*, 2(1), 234409.
- Syahrizal, M., & Maulidza, D. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Televisi Bekas Terbaik Dengan Menggunakan Metode Multi Factor Evaluation Process (MFEP). *Jurikom*, 5(4), 382–389.
- Turaina, R. (2017). Spk Dalam Pemilihan Siswa Kelas Unggul Menggunakan Metode Mfep Di Smp N 2 Solok. *Edik Informatika*, 3(2), 125–135. <https://doi.org/10.22202/ei.2017.v3i2.1662>