



Penerapan Metode Profile Matching untuk Menunjang Keputusan Seleksi Penerimaan Anggota pada Perusahaan Marikator

Widia Ramadhani¹, Yuliwanda Anggi Kusumastuti², Elvi Fetrina³, Qurrotul Aini⁴, Meinarini Catur Utami⁵

^{1,2,3,4,5}Sistem Informasi, Fakultas Sains dan Teknologi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta

¹widia.ramadhani21@mhs.uinjkt.ac.id, ²yuliwanda.anggi21@mhs.uinjkt.ac.id*, ³elvifetrina@uinjkt.ac.id,

⁴qurrotul.aini@uinjkt.ac.id, ⁵meinarini@uinjkt.ac.id

Abstract

The process of placing members in the XYZ organization is not optimal due to errors in placement or mismatches between fields and the positions assigned to its members. This is evidenced by members lacking maximum competence in their designated divisions, leading to slow organizational performance. Therefore, optimal human resource management in an organization requires selecting members with the right profiles to enhance operational performance. This study aims to determine a ranking and identify the best candidates for new member selection by applying the profile-matching method in the recruitment process of the XYZ organization. This approach considers criteria such as CVs, short essays, and interviews, using prospective member data comprising 19 (nineteen) individuals as the population and 5 (five) as the sample. Profile matching is a systematic approach for comparing the suitability of prospective member profiles against predefined criteria, enabling a more detailed and objective evaluation. This method helps identify competence gaps between candidates and expected criteria and minimizes the risk of placement errors within the organization. The calculation process is carried out using Microsoft Excel and a simple program developed with Python, utilizing Google Colab as the code editor. The study results indicate that the profile-matching method effectively identifies prospective members who best align with the organization's qualifications. Among the five candidates evaluated, Candidate 1 achieved the highest final score of 4.0556, indicating the most optimal suitability with the established criteria.

Keywords: *Weight, Core Factor, Secondary Factor, Criteria, Profile Matching, Organizational Selection.*

Abstrak

Proses perekrutan anggota organisasi XYZ belum optimal karena adanya kesalahan penempatan posisi atau bidang terhadap anggotanya. Hal ini ditandai dengan anggota yang tidak memiliki kompetensi maksimal pada divisi yang telah ditetapkan, sehingga memperburuk kinerja anggota dalam organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang optimal dalam organisasi memerlukan seleksi anggota dengan profil yang tepat untuk meningkatkan kinerja operasional. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan perbandingan atau memperoleh kandidat terbaik mendapatkan anggota baru dengan menerapkan metode *profile matching* dalam seleksi anggota baru perusahaan XYZ, dengan mempertimbangkan kriteria seperti CV, *short essay*, dan *interview* serta menggunakan data calon anggota dengan 19 (sembilan belas) populasi dan 5 (lima) sampel. *Profile matching* merupakan pendekatan yang sistematis dalam membandingkan kesesuaian profil calon anggota dengan profil kriteria yang telah ditetapkan, sehingga memfasilitasi evaluasi yang lebih terinci dan objektif. Metode ini tidak hanya membantu mengidentifikasi perbedaan kompetensi antara kandidat dan kriteria yang diharapkan, tetapi juga dapat memberikan pertimbangan dalam meminimalkan risiko kesalahan dalam penempatan anggota dalam organisasi. Proses perhitungan dilakukan menggunakan *tools Microsoft Excel* serta melalui program sederhana yang dikembangkan menggunakan bahasa pemrograman *Python*, dengan *Google Colab* sebagai *code editor*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa metode *profile matching* mampu dalam mengidentifikasi calon anggota yang paling sesuai dengan kualifikasi organisasi. Dari lima calon anggota yang dievaluasi, Calon 1 memperoleh nilai akhir tertinggi sebesar 4.0556, mengindikasikan kesesuaian yang paling optimal dengan kriteria yang ditetapkan.

Kata kunci: *Bobot, Core Factor, Secondary Factor, Kriteria, Profile Matching, Seleksi Organisasi.*

1. Pendahuluan

Marikator Indonesia adalah platform yang fokus membentuk pelajar menjadi pelajar berprestasi di Indonesia. Organisasi ini menginisiasi ruang bagi setiap mahasiswa yang bercita-cita berprestasi di berbagai

bidang. Fokus Marikator saat ini adalah memberikan aksesibilitas dan fasilitas bagi mereka yang mencari pelatihan dan persiapan untuk mengikuti berbagai kompetisi. Lebih jauh lagi, Marikator sangat menekankan pertumbuhan setiap individu yang terlibat.



Lisensi

Lisensi Internasional Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0.

Oleh karena itu, Marikator juga memulai pelatihan soft skill dan hard skill yang tidak hanya mendukung pengembangan pribadi tetapi juga pengembangan profesional. Dengan membantu mereka, Marikator secara sadar berkontribusi terhadap misi pemerintah untuk mencapai Tujuan SDGs 4. Organisasi ini percaya bahwa sumber daya yang berkualitas dapat meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia.

Rekrutmen menurut [1] adalah penarikan individu-individu untuk posisi pekerjaan sesuai kualifikasi, keterampilan, pengetahuan, dan keahlian yang dibutuhkan. Tujuan utama seleksi adalah penempatan individu yang tepat pada jabatan tertentu. Hal ini berujung pada kinerja optimal dan pemahaman tugas, serta durasi pengabdian jangka panjang dalam organisasi. Pentingnya proses pemilihan karyawan baru terletak pada status karyawan sebagai sumber daya dan aset vital perusahaan. Kontribusi positif karyawan pada akhirnya menjadi pendukung kemajuan perusahaan [1]. Sebagai penggerak dalam sebuah organisasi, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk memenuhi standar visi dan misi organisasi, dengan tujuan meningkatkan kinerja atau performa operasional organisasi. Tidak jarang pada perekrutan anggota organisasi terdapat kesalahan penempatan posisi terhadap individu yang tidak memiliki kompetensi pada divisi yang ditetapkan, sehingga dapat merugikan bahkan memperburuk performa anggota dalam organisasi. Jadi, dapat dipahami bahwa pengelolaan SDM merupakan aspek penting dalam menentukan kesuksesan kerja pada sebuah organisasi/perusahaan. Apabila kinerja karyawan/anggotanya dikelola dengan baik, sehingga muncul harapan untuk perusahaan/organisasi mampu menjalankan seluruh aktivitasnya dengan baik [2].

Dalam proses seleksinya, organisasi XYZ memiliki 2 tahapan, yaitu 1) Seleksi berkas, yang terdiri dari pemilihan divisi, curriculum vitae, esai tentang diri sendiri, juga portofolio calon pendaftar dari form yang telah diisi; dan 2) Sesi wawancara, pada sesi ini wawancara terdiri dari Divisi Human Resource serta divisi terkait sesuai dengan divisi apa yang didaftarkan oleh calon pendaftar.

Berdasarkan *open recruitment* sebelumnya, terdapat beberapa kasus bahwa anggota yang telah diterima merasa salah divisi dan dilihat dari kinerja/performanya tidak sesuai dengan standar divisi terkait, sehingga menghambat aktivitas pada organisasi tersebut. Sebagai contoh, anggota pada Divisi Social Media Specialist memiliki hambatan dalam melakukan design, di mana desain yang dikerjakan tidak sesuai dengan standar atau ekspektasi dari director divisi itu sendiri, sehingga persentase pengerjaan lebih besar dibebankan kepada director dan memakan waktu cukup lama.

Penelitian sebelumnya, [3] menunjukkan adanya hambatan dalam seleksi calon Ketua Badan Eksekutif

Mahasiswa (BEM). Ketidakberadaan tolak ukur dan kriteria pasti, serta proses konvensional, menyebabkan hasil rekomendasi kurang efektif dan objektif. Misalnya, pembatasan masa jabatan Ketua BEM tidak terlaksana karena proses seleksi yang longgar dan ketiadaan kriteria yang jelas, sehingga menghasilkan ketidakobjektifan seleksi [3].

Sistem pendukung keputusan (SPK) dengan metode Profile Matching menjadi solusi permasalahan ini. Metode Profile Matching memfasilitasi perhitungan dengan membandingkan nilai aktual kandidat dengan profil ideal, menghasilkan nilai *gap* yang menunjukkan tingkat perbedaan kompetensi [3].

Penelitian terdahulu, mengimplementasikan tiga kriteria utama: akademik (IPK, visi-misi, semester, prestasi), non-akademik (usia, keikutsertaan organisasi non-kampus, prestasi non-akademik), dan sikap perilaku (kepemimpinan, integritas, loyalitas, kerja sama). Hasilnya, metode Profile Matching terbukti dapat diimplementasikan dalam SPK untuk memberikan rekomendasi pemeringkatan calon Ketua BEM berdasarkan kriteria yang ditetapkan [3].

Dengan kasus yang dialami oleh organisasi tersebut [3] peneliti terdahulu menawarkan solusi dalam proses seleksi karyawan menggunakan Metode *Profile Matching*, metode ini akan membandingkan kompetensi individu dengan kompetensi yang diperlukan untuk suatu jabatan, sehingga perbedaan kompetensi atau gap dapat diidentifikasi. Semakin kecil gap tersebut, semakin tinggi nilai bobotnya, sehingga karyawan memiliki peluang lebih besar untuk mendapatkan posisi tersebut.

Oleh karena itu, untuk meminimalisir kesalahan dalam menganalisis dan menentukan kompetensi anggota baru pada sebuah organisasi serta memperoleh anggota dengan kualitas terbaik, maka ditentukan berdasarkan aspek-aspek yang sudah diputuskan oleh *founder* dan director human resource terhadap penilaian kriteria anggota baru saat pengambilan keputusan yang didukung oleh metode yang sesuai tentunya.

Dalam hal ini, metode yang digunakan adalah Metode Profile Matching yang merupakan tahapan penyeleksian anggota organisasi baru yang memerlukan kriteria, kategori/aspek, dan bobot untuk melakukan perhitungan. Di mana pada prosesnya adanya komparasi atau perbandingan profil anggota yang telah ditetapkan, sehingga dapat diketahui Group Algorithm Programming (GAP) dari masing-masing profilnya. *Mapping* GAP sendiri membantu pengambilan keputusan, yang mana semakin kecil GAP, maka nilai bobotnya akan semakin besar [4]. Bobot nilai yang besar berarti memiliki peluang lebih besar untuk diterima organisasi [5]. Selain itu, Profile Matching adalah proses penting dalam manajemen anggota di mana kompetensi yang diperlukan ditentukan terlebih dahulu, dan calon yang akan mengikuti seleksi

penerimaan anggota harus memenuhi kompetensi tersebut [5].

Penelitian ini bertujuan untuk mengusulkan perhitungan penilaian kompetensi kandidat anggota organisasi untuk mempertimbangkan perolehan hasil yang optimal dan mudah diterapkan dalam menentukan anggota yang memiliki kompetensi dekat dengan profil organisasi XYZ menggunakan Metode Profile Matching. Hal ini dikarenakan proses seleksi dalam penerimaan anggota masih menghadapi kendala, terbukti dengan adanya beberapa anggota yang kurang kompeten dalam menjalankan tugas mereka, sehingga aktivitas dalam organisasi kurang berjalan dengan baik. Penelitian ini diharapkan dapat membantu proses seleksi anggota baru menjadi lebih tepat dan cepat, dengan memberikan rekomendasi calon anggota berdasarkan analisis gap terkecil yang sesuai dengan divisi terkait.

2. Metode Penelitian

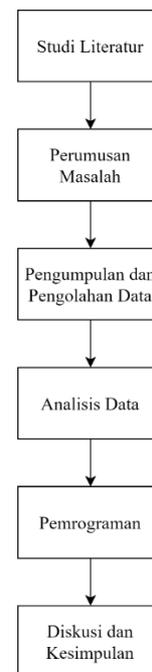
Penelitian ini memiliki lima tahapan yang terdiri dari: 1) Pencarian studi literatur untuk memahami teori penggunaan Metode *Profile Matching* dari jurnal, buku, atau penelitian terdahulu; 2) Kemudian disusul dengan perumusan masalah yang akan diteliti; 3) Dilanjutkan dengan pencarian dan pengumpulan sumber data, pada penelitian ini menggunakan data sekunder yang penulis peroleh dari hasil seleksi organisasi XYZ; 4) Langkah selanjutnya adalah proses analisis data yang sudah diperoleh dengan menggunakan Metode *Profile Matching* yang dimulai dari perhitungan selisih GAP antara profil alternatif dengan profil kriteria kemudian pembobotan nilai atau pemetaan GAP; 5) Selanjutnya adalah pembuatan program sederhana dengan bahasa Python berdasarkan perhitungan pada Metode *Profile Matching*; dan 6) Diakhiri oleh penulisan kesimpulan berdasarkan hasil penelitian.

Proses studi literatur dilakukan dengan tujuan mengetahui dan memvalidasi model penelitian dalam bidang pendukung keputusan dengan mengulas jurnal-jurnal atau penelitian terdahulu dalam menentukan studi kasus serta metode yang digunakan oleh penulis pada proses penelitian. Studi literatur dilakukan untuk secara teoritis mengkaji dan memahami metode yang digunakan dalam proses pemecahan masalah, khususnya menggunakan Metode *Profile Matching* [6]. Teori-teori yang perlu dipahami dalam penelitian berkaitan dengan sistem pendukung keputusan diantaranya:

Sistem Pendukung Keputusan

Sistem Pendukung Keputusan (SPK) menurut [7] merupakan sistem informasi yang memfasilitasi pengambilan keputusan. SPK ini melakukan pengolahan dan perhitungan data melalui model matematika serta teknik analisis. Prosesnya mencakup pengumpulan data, analisis data, dan penyediaan

rekomendasi atau alternatif keputusan berdasarkan hasil analisis tersebut [7]. Sistem ini berguna untuk menangani masalah manajemen, baik yang terstruktur maupun yang tidak terstruktur, melalui penggunaan data atau model analitis [8]. Manfaat utama dari SPK adalah peningkatan efisiensi dan efektivitas dalam pengambilan keputusan [8]. Dengan SPK, pengambil keputusan dapat mengakses informasi yang lebih akurat dan relevan, menghemat waktu dalam analisis, dan mengurangi risiko kesalahan dalam keputusan [8].



Gambar 1. Tahapan Penelitian

Keputusan

Keputusan merupakan hasil dari proses pemilihan opsi terbaik di antara berbagai alternatif yang tersedia. Selama proses pengambilan keputusan, kita berusaha memfokuskan semua pemikiran dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk memilih opsi yang paling optimal [8].

Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam sebuah organisasi karena perannya yang sangat signifikan dalam mencapai tujuan organisasi [9]. Salah satu aspek penting dalam mengelola SDM adalah penempatan anggota. Proses ini tidak hanya harus mempertimbangkan kompetensi teknis, tetapi juga harus memperhatikan nilai-nilai pribadi anggota seperti kejujuran, tanggung jawab, dan amanah [9]. Setelah anggota ditempatkan pada posisi yang sesuai, tahap berikutnya yang sangat penting adalah evaluasi kinerja. Evaluasi ini mencakup penilaian terhadap keterampilan, kemampuan, pencapaian, serta pertumbuhan anggota [9].

Koding

Dikutip dari [5], karakter data yang diubah menjadi informasi digital dalam bentuk biner, sehingga dapat ditransmisikan, merupakan bagian dari proses perubahan karakter data yang akan dikirim dari satu titik ke titik lain. Proses ini disertai dengan kode yang sudah diketahui oleh masing-masing terminal yang ada dan dikenal sebagai encoding.

Penggunaan terminal yang beragam juga disertai oleh kode biner yang berbeda pula untuk mewakili masing-masing karakternya. Satu sama lain memiliki kode yang berbeda untuk setiap data. Kode merupakan kumpulan simbol khusus yang digunakan dalam pembentukan data. Himpunan bilangan atau bilangan yang memiliki aturan tertentu merupakan himpunan simbol khusus yang umumnya digunakan untuk merepresentasikan sebuah data atau kode data.

Pengumpulan dan Pengolahan Data

Penelitian ini menggunakan data sekunder sebagai penopang dalam analisis penelitian ini. Peneliti melakukan observasi terhadap cara penilaian dan data sekunder yang diperoleh. Observasi, adalah kegiatan mengamati secara sistematis tentang gejala-gejala yang terjadi lalu dicatat. Observasi atau pengamatan adalah suatu cara pengumpulan data dengan mengamati sebuah kegiatan yang sedang terjadi. Kegiatan ini dilakukan untuk mengumpulkan data dengan cara pengamatan langsung di perusahaan terkait yang berhubungan dengan penilaian calon anggota [4]. Menurut [10], data sekunder adalah informasi yang diperoleh peneliti melalui perantara, bukan langsung dari sumber utama. Dalam konteks ini, peneliti berperan sebagai pihak kedua karena mereka tidak mengumpulkan data langsung dari sumber aslinya. Data semacam ini bisa berasal dari pihak kedua, ketiga, atau seterusnya dan umumnya tidak digunakan dalam penelitian kuantitatif yang mengharuskan pengumpulan data langsung. Secara umum, data sekunder adalah informasi yang telah tersedia sebelumnya dan digunakan untuk melengkapi data yang diperlukan dalam penelitian [11].

Pengumpulan data diperlukan sebagai penyebab penelitian ini dilakukan. Dalam hal ini, penulis menggunakan data sekunder yang diperoleh dari *stakeholder* terkait, yaitu *Director Human Resource* dari Marikator Indonesia.

Oleh sebab sumber data diperoleh langsung dari objek terkait tanpa melakukan wawancara maupun kuesioner, maka penulis melakukan dokumentasi dengan menghimpun data-data dan menganalisis dokumen terkait dari *file spreadsheet* yang diberikan oleh organisasi tersebut. Pada studi dokumentasi ini, penulis menggunakan data sebagai berikut: (1). *Rubrics Recruitment*, sebagai penentu kriteria yang digunakan. Di mana pada kasusnya, Marikator Indonesia memiliki

tiga kriteria beserta subkriteria terkait. (2). Tabel penilaian calon anggota, data hasil seleksi tahapan terkait seperti penilaian wawancara yang nantinya akan digunakan sebagai alternatif pada penelitian ini.

Pengolahan data, data awal yang digunakan pada penelitian ini berupa data mentah dari *file excel* yang diperoleh dari objek penelitian ini. Data tersebut akan diolah oleh peneliti untuk memetakan kriteria dan subkriteria yang digunakan sebagai tahapan seleksi anggota Marikator Indonesia serta data calon anggota yang disesuaikan dengan pemilihan divisi terkait, yang nantinya akan ditindaklanjuti pada tahapan analisis data.

Analisis Data dengan *Profile Matching*

Proses seleksi anggota organisasi XYZ menggunakan Metode *Profile Matching* membutuhkan kriteria, kategori, dan bobot untuk perhitungan. Kriteria terbagi menjadi tiga bagian, dengan masing-masing kriteria memiliki sub-kriteria dan nilai target. Kategori terdiri atas dua sub-kategori, yaitu *core factor* dan *secondary factor*. Penentuan *core factor* berdasarkan sub-kriteria yang paling diprioritaskan atau dibutuhkan [12]. Nilai *core factor* merepresentasikan kriteria utama dalam penilaian kompetensi setiap alternatif. Sementara itu, nilai *secondary factor* menjadi kriteria pendukung dalam penilaian kompetensi setiap alternatif [13], akhirnya berupa urutan alternatif dari tertinggi hingga terendah.

Metode *Profile Matching* adalah salah satu teknik sederhana yang digunakan dalam sistem pendukung keputusan dengan cara membandingkan perbedaan antara nilai alternatif dan kriteria yang telah ditetapkan [6]. Proses *Profile Matching* menurut [6] sangatlah krusial dalam manajemen sumber daya manusia, karena memerlukan identifikasi awal terhadap kompetensi atau kemampuan yang dibutuhkan oleh sebuah posisi tertentu. Profil persyaratan untuk setiap posisi tersebut biasanya dinilai dengan skala dari 1 hingga 6, di mana nilai yang lebih tinggi menunjukkan prioritas profil yang lebih besar terhadap posisi tersebut.

Berikut adalah tahapan dan perumusan perhitungan menggunakan Metode *Profile Matching*:

1. Bobot Nilai GAP

Gap pada *profile matching* adalah selisih atau perbedaan antara nilai setiap aspek atau atribut dengan nilai target [14].

GAP (*God Attribute Point*) atau bobot nilai GAP merupakan jarak atau selisih atau perbedaan antara atribut atau kriteria ideal yang dimiliki oleh alternatif atau objek. Dalam menentukan keputusan dengan Metode *Profile Matching*, bobot nilai GAP tentunya memiliki peran penting dalam menentukan kualitas atau kualifikasi kandidat atau alternatif terhadap profil ideal yang diinginkan [15]. Berdasarkan pada Tabel 1,

semakin kecil GAP antara profil alternatif dengan profil kriteria, maka kompetensi sesuai dengan yang diinginkan atau kriteria kandidat memiliki kualifikasi yang dekat sesuai yang diharapkan atau diinginkan.

Tabel 1. Tabel Bobot Nilai GAP

Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
0	6	Tidak ada GAP (Kompetensi sesuai yang dibutuhkan)
1	5,5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat/level
-1	5	Kompetensi individu kekurangan 1 tingkat/level
2	4,5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat/level
-2	4	Kompetensi individu kekurangan 2 tingkat/level
3	3,5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat/level
-3	3	Kompetensi individu kekurangan 3 tingkat/level
4	2,5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat/level
-4	2	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat/level
5	1,5	Kompetensi individu kelebihan 5 tingkat/level
-5	1	Kompetensi individu kekurangan 1 tingkat/level

2. Pemetaan GAP Kompetensi

Perhitungan pemetaan GAP adalah perhitungan selisih antara nilai alternatif atau profil alternatif dengan nilai ideal (target) atau profil ideal yang ditentukan pada setiap kriteria [16], rumus (1).

$$gap = profil\ alternatif - profil\ ideal \quad (1)$$

Profil Alternatif adalah Nilai Calon/Individu, dan Profil Ideal adalah Nilai Standar/Target

3. Perhitungan Pengelompokan Core Factor dan Secondary Factor

Setelah menetapkan bobot nilai gap untuk semua aspek dengan cara yang sama, setiap aspek kemudian dibagi menjadi dua kategori, yaitu Core Factor dan Secondary Factor. Cara menghitung Core Factor dapat dilihat dalam rumus (2)

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

NCF adalah nilai rata-rata core factor, NC adalah= Jumlah total nilai core factor dan IC adalah jumlah item core factor

Sedangkan, Perhitungan untuk Secondary Factor dapat dilihat pada rumus (3)

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

NSF adalah nilai rata-rata secondary factor, NS adalah jumlah total nilai secondary factor, dan IS adalah jumlah item secondary factor

4. Perhitungan Nilai Total

Setelah menghitung Core Factor dan Secondary Factor untuk setiap aspek, kemudian nilai total dari masing-masing aspek yang berpotensi mempengaruhi kinerja setiap sistem Pen profil dihitung. Cara menghitung nilai total tersebut dapat dilihat dalam rumus (4).

$$NT = (X)\%NCF + (Y)\%NSF \quad (4)$$

NT adalah nilai total, NCF adalah nilai rata-rata core factor, NSF adalah nilai rata-rata secondary factor, (X)% adalah nilai persen core factor, dan (Y)% adalah nilai persen secondary factor.

5. Penentuan Perangkingan

Tahap akhir dari proses Profile Matching adalah menentukan peringkat para kandidat yang diajukan berdasarkan aspek dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam proses ini, setiap kandidat dievaluasi secara menyeluruh dengan mempertimbangkan berbagai aspek yang relevan dan kriteria yang telah ditentukan. Evaluasi ini mencakup penilaian terhadap berbagai parameter dan indikator yang mencerminkan kompetensi, kualifikasi, dan kecocokan setiap kandidat dengan kebutuhan yang ada. Hasil akhir dari proses ini adalah peringkat dari kandidat yang disusun berdasarkan nilai akhir yang diperoleh. Proses penentuan peringkat ini dilakukan dengan cara mengurutkan nilai akhir dari setiap kandidat, mulai dari yang tertinggi hingga yang terendah. Dengan mengurutkan nilai-nilai ini, kita dapat melihat dengan jelas kandidat mana yang memiliki nilai tertinggi dan paling memenuhi kriteria yang telah ditentukan. Kandidat dengan nilai tertinggi dianggap paling sesuai dengan persyaratan yang ada dan layak untuk diprioritaskan [3].

Pemrograman

Pada tahap pemrograman, Python digunakan untuk mengimplementasikan sistem seleksi anggota berbasis Metode Profile Matching dengan fokus pada perhitungan nilai gap, bobot kriteria, dan peringkat akhir kandidat. Data yang telah diolah sebelumnya dimasukkan langsung ke dalam kode Python melalui variabel atau file teks sederhana. Perhitungan dilakukan dengan membuat fungsi-fungsi khusus untuk menghitung nilai gap antara kriteria kandidat dengan nilai target, mengelompokkan kriteria ke dalam core factor dan secondary factor, serta menghitung total skor dengan bobot masing-masing. Sistem ini dirancang agar mampu menampilkan peringkat kandidat secara

otomatis melalui antarmuka berbasis teks menggunakan perintah di terminal.

Diskusi dan Kesimpulan

Tahap ini berisi kesimpulan dari keseluruhan proses pada penelitian ini berkaitan dengan seleksi anggota organisasi XYZ dengan metode PM yang melibatkan rekomendasi yang dihasilkan dari pembahasan sebelumnya serta saran terbaik dengan tujuan memperbaiki dan mengevaluasi proses seleksi sebelum penelitian ini.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Analisis Profile Matching

Pada tahapan ini, peneliti memaparkan proses penerapan Metode *Profile Matching* pada pemilihan calon anggota pada organisasi XYZ dengan menampilkan penetapan kriteria dan sub kriteria. Adapun lebih jelasnya lagi, masing-masing kriteria dan sub kriteria diklasifikasikan sesuai jenis faktor, dan standar nilai pada Tabel 2. Di mana penelitian ini menggunakan bobot pada *core factor* sebesar 60%, sedangkan bobot *secondary factor* sebesar 40%.

Tabel 2. Tabel Calon Anggota Organisasi

Kode	Nama Alternatif
C1	Calon Anggota 1
C2	Calon Anggota 2
C3	Calon Anggota 3
C4	Calon Anggota 4
C5	Calon Anggota 5

Berdasarkan hasil pengumpulan data dengan pihak Marikator, peneliti memperoleh tiga kriteria utama untuk seleksi calon anggota: CV, *short essay*, dan *interview*. Penentuan kriteria ini berdasarkan kebutuhan organisasi terhadap kompetensi dan kapabilitas anggota.

Kriteria CV secara keseluruhan merepresentasikan pengalaman dan pencapaian calon anggota pada bidang tertentu. Kriteria *short essay*, dengan subkriteria *content*, *structure*, dan *motiation*, menunjukkan kepribadian verbal calon anggota melalui penulisan esai. Ini mencakup penyusunan esai yang terstruktur, logis, dan relevan dengan kemampuan dan bidang yang didaftarkan oleh calon anggota, serta penyaluran motivasi dan keinginan ontirbusi besar terhadap Marikator.

Kriteria *interview* mencakup subkriteria *subject knowledge*, *creativity*, dan *delivery*. Kriteria ini menggambarkan pengetahuan calon anggota terhadap bidang yang didaftarkan serta kapabilitas komunikasi mereka. *Subject knowledge* menunjukkan kedalaman dan kesiapan pemahaman posisi yang diinginkan calon anggota. *Creativity* merepresentasikan kemampuan penciptaan solusi baru atas masalah. *Delivery* menadi indikator kemampuan komunikasi calon anggota dalam

penyampaian jawaban dengan kepercayaan diri, kelugasan, dan kejelasan.

Kesimpulan atas ketiga kriteria dan delapan subkriteria ini adalah penunjuk gambaran secara keseluruhan calon anggota dari berbagai faktor: pengalaman, pencapaian, pengetahuan relevan, komunikasi, kreativitas, pemikiran kritis, dan keinginan kontirbusi besar terhadap organisasi.

Setiap kriteria memiliki persentase yang berbeda-beda sesuai dengan kriteria prioritas mereka. Berdasarkan Tabel 3, kriteria *interview* memiliki persentase terbesar dibandingkan kriteri lainnya dengan bobot 55%, disusul dengan kriteria *short essay* dengan bobot persentase 30%, dan terakhir kriteria *curriculum vitae* (CV) dengan bobot terkecil 15%. Hal itu disebabkan karena kriteria *interview* dapat membaca atau melihat dengan jelas karakter calon anggota, di mana pada saat *interview* panitia akan mengajukan pertanyaan sesuai dengan divisi yang calon peserta pilih. Sementara, kriteria *curriculum vitae* memiliki bobot persentase terkecil karena organisasi tersebut terbuka lebar untuk memberikan pengalaman baru bagi orang-orang yang belu berpengalaman

Tabel 3. Presentase Kriteria Calon Anggota

Kode	Nama Aspek	Presentase
A	CV	15%
B	<i>Short Essay</i>	30%
C	<i>Interview</i>	55%

Dilihat Tabel 4 menunjukkan sub kriteria yang digunakan dalam penilaian calon anggota pada tahap seleksi Marikator Indonesia. Masing-masing kriteria memiliki sub kriteria, di mana pada kriteria CV, diikuti dengan dua sub kriteria yaitu, jumlah pengalaman dan jumlah prestasi. Kemudian, pada kriteria *short essay* memiliki tiga sub kriteria yaitu, *content*, *structure*, dan *motivation*. Di susul dengan kriteria ketiga yaitu, *subject knowledge*, *creativity*, dan *delivery*. Masing-masing kriteria memliki jenis faktornya, di mana *core factor* memiliki standar nilai 5 dan *secondary factor* memiliki standar nilai 4.

Jumlah kriteria adalah cerminan penelitian terdahulu. Sistem pendukung keputusan berbasis Metode Profile Matching merupakan implementasi dua kriteria dan sembilan subkriteria pada pemilihan calon anggota baru dewan kerja cabang [12] [Yahya et al., 2025]. Kajian lain adalah penerapan tiga kriteria dan dua belas subkriteria dalam pemilihan Ketua BEM dengan Metode Profile Matching [3].

Bobot nilai pada Tabel 5 membantu melihat kualifikasi kandidat berdasarkan GAP Kompetensi yang diperoleh dari pengurangan prodil alternatif dengan prodfil kriteria. Bobot nilai ini berperan untuk menentukan proffil ideal atau standar pada masing-masing kriteria yang digunakan atau ditentukan.

Tabel 4. Tabel Kriteria dan Sub Kriteria

Kriteria	Keterangan Sub Kriteria	Jenis Faktor	Standar Nilai
A	A1 Jumlah pengalaman kerja + organisasi + suka relawan	SF	4
	A2 Penghargaan dan pencapaian (paling tinggi)	SF	4
B	B1 Content (Pesan yang disampaikan relevan dan spesifik dengan team yang didaftarkan)	CF	5
	B2 Structure (Kemampuan untuk membuat alur cerita yang logis dan tertata)	CF	5
	B3 Motivation (Short essay menunjukkan kesungguhan hati peserta dalam kontribusi)	CF	5
C	C1 Subject Knowledge (Kemampuan untuk memberikan pengetahuan yang didasari oleh data, fakta, dan pengalaman)	SF	4
	C2 Creativity (Kemampuan untuk menawarkan solusi yang logis, segar, dan menarik)	CF	5
	C3 Delivery (Pesan selama wawancara tersampaikan dengan singkat, jelas, dan percaya diri)	CF	5

Tabel 5. Bobot Nilai

Selisih	Bobot Nilai
0	6
1	5,5
-1	5
2	4,5
-2	4
3	3,5
-3	3
4	2,5
-4	2
5	1,5
-5	1

Berikut ini merupakan penilaian yang diberikan oleh Tim HR pada kriteria CV, *Short Essay*, dan *Interview* dengan sub kriteria terkait yang masing-masing dapat dilihat pada Tabel 6, Tabel 7, dan Tabel 8.

Lima buah alternatif merupakan data sampel penelitian ini. Penentuan jumlah alternatif merupakan rujukan dari penelitian terdahulu yang melibatkan pemilihan manajer teknologi informasi pada sebuah perusahaan

[4]. Dukungan penggunaan lima alternatif ini juga berasal dari penelitian lain dalam pelaksanaan perekrutan anggota himpunan mahasiswa [1]. Lima sampel adalah basis penerapan Metode *Profile Matching* ini. Fokus penelitian ini adalah perekrutan anggota organisasi non-profit luar kampus yang berfokus pada pengembangan *hard skill* dan *soft skill*, serta penyaluran pengetahuan pendidikan bagi peningkatan prestasi mahasiswa untuk mencapai mahasiswa berprestasi.

Tabel 6. Penilaian Aspek CV

No	Alternatif	CV	
		A1	A2
1	Calon 1	3	3
2	Calon 2	3	2
3	Calon 3	2	2
4	Calon 4	2	3
5	Calon 5	3	2

Tabel 7. Penilaian Aspek *Short Essay*

No	Alternatif	<i>Short Essay</i>		
		B1	B2	B3
1	Calon 1	4	3	4
2	Calon 2	3	3	4
3	Calon 3	3	4	4
4	Calon 4	4	3	3
5	Calon 5	3	3	4

Tabel 8. Penilaian Aspek *Interview*

No	Alternatif	<i>Interview</i>		
		C1	C2	C3
1	Calon 1	4	4	5
2	Calon 2	5	4	4
3	Calon 3	3	3	3
4	Calon 4	4	3	4
5	Calon 5	2	3	4

3.2. Pemetaan Gap Kompetensi

Gap pada penelitian ini adalah perbedaan antara profil calon dengan profil kinerja. Berikut adalah hasil dari perhitungan GAP dari setiap alternatif di 3 kriteria yang masing-masing dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Pemetaan Gap Tiap Aspek

No	Alt	CV			<i>Short Essay</i>			<i>Interview</i>		
		A1	A2	B1	B2	B3	C1	C2	C3	
1	C1	-1	-1	-1	-2	-1	-1	-1	-1	0
2	C2	-1	-2	-2	-2	-1	0	-1	-1	-1
3	C3	-2	-2	-2	-1	-1	-2	-2	-2	-2
4	C4	-2	-2	-1	-2	-2	-1	-2	-1	-1
5	C5	-1	-1	-2	-2	-1	-3	-2	-1	-1

Setelah didapatkan gap dari masing-masing calon anggota, maka tiap profil alternatif dihitung nilai *mapping GAP* nya atau nilai bobot nya berdasarkan dari nilai GAP yang terlihat pada 10.

Tabel 10. Nilai Mapping Gap

No	Alt	CV			<i>Short Essay</i>			<i>Interview</i>		
		A1	A2	B1	B2	B3	C1	C2	C3	
1	C1	5	5	5	4	5	5	5	5	6
2	C2	5	4	4	4	5	6	5	5	5
3	C3	4	4	4	5	5	4	4	4	4
4	C4	4	5	5	4	4	5	4	5	5
5	C5	5	4	4	4	5	3	4	5	5

3.3. Perhitungan Pengelompokan Nilai *Core Factor* dan *Secondary Factor*

Setelah pemetaan gap dilakukan, langkah selanjutnya adalah dengan menghitung nilai *core* dan *secondary factor* tiap aspeknya. Berikut ini adalah hasil perhitungan NCF dan NSF dari 3 kriteria, yaitu CV, *short essay*, dan *interview* yang masing-masing dapat dilihat pada Tabel 11, Tabel 12, dan Tabel 13.

Tabel 11. *Core Factor* dan *Secondary Factor* Kriteria CV

Alternatif	A1	A2	NCF	NSF	Total
Calon 1	5	5	0	5	2
Calon 2	5	4	0	4.5	1.8
Calon 3	4	4	0	4	1.6
Calon 4	4	5	0	4.5	1.8
Calon 5	5	4	0	4.5	1.8

Tabel 12. *Core Factor* dan *Secondary Factor* Kriteria *Short Essay*

Alternatif	B1	B2	B3	NCF	NSF	Total
Calon 1	5	4	5	4.67	0	2.802
Calon 2	4	4	5	4.33	0	2.6
Calon 3	4	5	5	4.67	0	2.802
Calon 4	5	4	4	4.33	0	2.6
Calon 5	4	4	5	4.33	0	2.6

Tabel 13. *Core Factor* dan *Secondary Factor* Kriteria *Interview*

Alternatif	C1	C2	C3	NCF	NSF	Total
Calon 1	5	5	6	5.5	5	4.3
Calon 2	6	5	5	5	6	5.4
Calon 3	4	4	4	4	4	4
Calon 4	5	4	5	4.5	5	4.7
Calon 5	3	4	5	4.5	3	3.9

3.4. Perhitungan Nilai Total

Berdasarkan perhitungan nilai *core factor* dan *secondary factor*, dapat dihitung nilai total dari masing-masing alternatif sebagai berikut:

Nilai total calon 1

$$= 15\% * NA + 30\% * NB + 55\% * NC$$

$$= 0.15 * 2 + 0.3 * 2.802 + 0.55 * 5.3$$

$$= 4.0556$$

Nilai total calon 2

$$= 15\% * NA + 30\% * NB + 55\% * NC$$

$$= 0.15 * 1.8 + 0.3 * 2.6 + 0.55 * 5.4$$

$$= 4.02$$

Nilai total calon 3

$$= 15\% * NA + 30\% * NB + 55\% * NC$$

$$= 0.15 * 1.6 + 0.3 * 2.802 + 0.55 * 4$$

$$= 3.280$$

Nilai total calon 4

$$= 15\% * NA + 30\% * NB + 55\% * NC$$

$$= 0.15 * 1.8 + 0.3 * 2.6 + 0.55 * 4.7$$

$$= 3.635$$

Nilai total calon 5

$$= 15\% * NA + 30\% * NB + 55\% * NC$$

$$= 0.15 * 1.8 + 0.3 * 2.6 + 0.55 * 3.9$$

$$= 3.195$$

3.5. Penentuan Rangkaian

Berdasarkan perhitungan nilai total, diperoleh hasil perangkaian. Perangkaian dilakukan dengan mengurutkan nilai data hasil perhitungan nilai total dari yang terbesar ke yang terkecil, seperti yang terlihat pada Tabel 14.

Tabel 14. *Ranking*

Alternatif	CV	<i>Short Essay</i>	<i>Interview</i>	Total	Rank
Calon 1	2	2.802	5.3	4.0556	1
Calon 2	1.8	2.6	5.3	4.02	2
Calon 3	1.6	2.802	4	3.280	4
Calon 4	1.8	2.6	4.7	3.635	3
Calon 5	1.8	2.6	3.9	3.195	5
Presentase Bobot	15	30	55		

Hasil analisis menggunakan metode Profile Matching dalam seleksi anggota organisasi XYZ menunjukkan bahwa metode ini efektif dalam memancarkan dan memilih calon anggota berdasarkan kesesuaian profil mereka dengan standar kriteria yang telah ditetapkan. Dari lima calon anggota yang dievaluasi, Calon 1 memperoleh nilai tertinggi dengan nilai akhir 4.06. Hal itu menunjukkan secara jelas bahwa Calon 1 memiliki kompetensi dan kualitas yang paling sesuai dengan kebutuhan organisasi XYZ jika dibandingkan dengan kandidat lainnya. Nilai tinggi tersebut sebagian besar diperoleh dari aspek wawancara, dimana Calon 1 menunjukkan kemampuan yang luar biasa dalam menyampaikan ilmu dan kreativitasnya serta cara penyampaian yang jelas dan percaya diri. Di sisi lain, Calon 3 dan Calon 5 yang nilainya relatif rendah menunjukkan kesenjangan kompetensi yang besar terhadap kriteria kebutuhan. Secara khusus, kedua kandidat terlihat kurang memiliki pengalaman kerja dan kemampuan dalam organisasi. Pemetaan proses kesenjangan (GAP) kompetensi ini juga memberikan wawasan penting mengenai letak kekurangan masing-masing kandidat.

Dalam aspek penilaian CV, sebagian besar calon menunjukkan kekurangan baik dalam jumlah pengalaman kerja maupun keterlibatan organisasi, tercermin dari nilai gap negatif yang tinggi. Dapat dilihat pada Calon 3 memiliki gap yang cukup besar dalam aspek *Curriculum Vitae* (CV), menunjukkan bahwa pengalaman minimal serta pencapaiannya masih sangat jauh dari standar yang diharapkan. Hal itu menandakan bahwa penilaian pengalaman kerja dan keterlibatan organisasi menjadi indikator yang kuat dalam menilai kesiapan untuk berkontribusi secara efektif dalam organisasi. Sementara itu, dalam aspek *short essay*, umumnya GAP lebih kecil, menunjukkan bahwa calon-calon tersebut mampu menyampaikan pesan yang relevan dan terstruktur dalam esai mereka, walaupun tidak dengan kesungguhan hati yang maksimal. Secara keseluruhan, metode Profile

Matching memberikan kerangka yang sistematis dan terukur dalam proses seleksi anggota baru.

Dengan membagi kriteria menjadi faktor inti dan faktor sekunder, metode ini memungkinkan evaluasi yang lebih mendalam dan adil terhadap masing-masing calon. Nilai faktor inti yang lebih tinggi pada aspek wawancara dan esai memperkuat pentingnya komunikasi yang efektif dan kemampuan berpikir kreatif dalam proses seleksi. Metode ini tidak hanya membantu dalam menentukan kandidat terbaik tetapi juga mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki bagi calon yang kurang berhasil, sehingga mereka dapat diarahkan untuk mengembangkan keterampilan yang relevan. Dengan demikian, penerapan metode Profile Matching dalam seleksi anggota organisasi tidak hanya meningkatkan efisiensi proses rekrutmen, tetapi juga kualitas keseluruhan dari anggota yang terpilih

3.6. Program Sederhana SPK *Profile Matching*

Berikut adalah penjelasan mengenai pembuatan program sederhana untuk Sistem Pendukung Keputusan (SPK) metode *Profile Matching* dengan menggunakan bahasa pemrograman *Python* dan dengan menggunakan *code editor* yaitu *Google Colab*. Pemilihan *code editor* didasarkan pada kemudahan penggunaan karena dapat diakses menggunakan internet dan bisa *sharing* atau *colab* antar *user* dalam satu file tersebut.

Berikut ini merupakan *syntax* untuk fungsi "calculate_gap" yang dirancang untuk menghitung perbedaan (gap) antara skor alternatif dan nilai standar, serta memetakan bobot yang sesuai berdasarkan tabel bobot gap. Fungsi ini menghasilkan dua *output*, yaitu *dictionary gaps* yang berisi selisih nilai setiap kriteria, dan *dictionary mapped_weights* yang berisi bobot yang sesuai untuk setiap gap.

Program Python

```
def calculate_gap(candidate_scores,
                  standard_scores):
    gaps = {}
    mapped_weights = {}
    for category in candidate_scores:
        gaps[category] = {}
        mapped_weights[category] = {}
        for criterion in candidate_scores[category]:
            gap = candidate_scores[category][criterion] - standard_scores[category][criterion]
            gaps[category][criterion] = gap
            mapped_weights[category][criterion] = gap_weights[gap]
    return gaps, mapped_weights
```

Pada fungsi "calculate_ncf_nsf_nt_per_candidate" dirancang untuk menghitung nilai rata-rata *Core Factor* (NCF), nilai rata-rata *Secondary Factor* (NSF), dan nilai total (NT) untuk setiap alternatif berdasarkan hasil yang disimpan dalam *dictionary* "results".

Program Python

```
def calculate_ncf_nsf_nt_per_candidate(results):
    ncf_nsf = {}
```

```
    for candidate in results:
        ncf_nsf[candidate] = {}
        for category in criteria:
            ncf_sum = 0
            nsf_sum = 0
            nt_sum = 0
            ncf_count = 0
            nsf_count = 0
            for criterion in criteria[category]:
                if criteria[category][criterion]["type"] == "Core Factor":
                    ncf_sum += results[candidate]["Mapped weights"][category][criterion]
                    ncf_count += 1
                elif criteria[category][criterion]["type"] == "Secondary Factor":
                    nsf_sum += results[candidate]["Mapped weights"][category][criterion]
                    nsf_count += 1
            ncf = ncf_sum / ncf_count if ncf_count > 0 else 0
            nsf = nsf_sum / nsf_count if nsf_count > 0 else 0
            nt = (core_factor_weight * ncf) + (secondary_factor_weight * nsf)
            ncf_nsf[candidate][category] = {
                "NCF": ncf,
                "NSF": nsf,
                "NT": nt
            }
    return ncf_nsf
ncf_nsf_results = calculate_ncf_nsf_nt_per_candidate(results)
```

Fungsi "calculate_final_score" pada *syntax* dibawah ini bertujuan untuk menghitung skor akhir setiap alternatif berdasarkan nilai total (NT) dari tiga aspek.

Program Python

```
def calculate_final_score(ncf_nsf_results):
    final_scores = {}
    for candidate in ncf_nsf_results:
        na = ncf_nsf_results[candidate]["CV"]["NT"]
        nb = ncf_nsf_results[candidate]["Short Essay"]["NT"]
        nc = ncf_nsf_results[candidate]["Interview"]["NT"]
        final_score = (0.15 * na) + (0.30 * nb) + (0.55 * nc)
        final_scores[candidate] = final_score
    return final_scores
final_scores = calculate_final_score(ncf_nsf_results)
```

Fungsi "display_results_by_category" bertujuan untuk mengorganisir hasil perhitungan gap dan bobot yang dipetakan ke dalam format tabel, yang dapat dengan mudah dianalisis dan ditampilkan. Fungsi ini juga menyertakan nilai rata-rata *Core Factor* (NCF), *Secondary Factor* (NSF), dan nilai total (NT) untuk setiap alternatif dalam setiap kriteria. *Syntax* dapat dilihat pada *syntax* dibawah ini.

Program Python

```
def display_results_by_category(results, ncf_nsf_results):
```

```
data_by_category = {"CV": [], "Short  
Essay": [], "Interview": []}  
for candidate in results:  
    for category in  
results[candidate]["Gaps"]:  
        first_row = True  
        for criterion in  
results[candidate]["Gaps"][category]:  
            row = [  
first_row else "",  
                candidate if  
criterion,  
criteria[category][criterion]["type"],  
results[candidate]["Gaps"][category][criter  
ion],  
results[candidate]["Mapped  
weights"][category][criterion],  
ncf_nsf_results[candidate][category]["NCF"]  
if first_row else "",  
ncf_nsf_results[candidate][category]["NSF"]  
if first_row else "",  
ncf_nsf_results[candidate][category]["NT"]  
if first_row else ""  
]  
            data_by_category[category].append(row)  
            first_row = False  
  
dfs = {}  
for category in data_by_category:  
    df =  
pd.DataFrame(data_by_category[category],  
columns=[  
        "Candidate", "Criterion",  
"Type", "Gap", "Mapped Weight", "NCF",  
"NSF", "NT"  
])  
    dfs[category] = df  
  
return dfs  
dfs_results =  
display_results_by_category(results,  
ncf_nsf_results)
```

Untuk membuat perankingan, digunakan fungsi "display_final_scores_and_ranking" yang bertujuan untuk menampilkan skor akhir setiap alternatif dalam urutan peringkat berdasarkan skor akhir tersebut.

Program Python

```
def  
display_final_scores_and_ranking(final_scor  
es):  
    sorted_final_scores =  
sorted(final_scores.items(), key=lambda x:  
x[1], reverse=True)  
    ranking = []  
    for rank, (candidate, score) in  
enumerate(sorted_final_scores,  
start=1):  
        ranking.append([rank, candidate,  
score])  
    df_ranking = pd.DataFrame(ranking,  
columns=["Rank", "Candidate", "Final  
Score"])  
    return df_ranking  
df_final_scores =  
display_final_scores_and_ranking(final_scor  
es)  
print("\nFinal Scores and Ranking: ")  
print(df_final_scores)
```

4. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa Metode Profile Matching efektif dalam menyeleksi dan mengidentifikasi calon anggota organisasi XYZ berdasarkan kesesuaian profil mereka dengan kriteria yang telah ditetapkan, menawarkan pendekatan yang lebih objektif dan terstruktur. Objektivitas dicapai melalui penggunaan kriteria yang jelas dan terukur, sementara struktur diperoleh dari pembagian kriteria menjadi *core factor* dan *secondary factor* serta penetapan bobot yang sesuai untuk setiap faktor. Dari lima calon yang dievaluasi, Calon 1 mendapatkan skor tertinggi 4.06, menunjukkan kompetensi dan kualitas paling sesuai dengan kebutuhan organisasi XYZ, terutama dalam aspek interview yang mencakup penyampaian ilmu, kreativitas, dan percaya diri. Calon 3 dan 5 memiliki nilai lebih rendah, menunjukkan kesenjangan kompetensi terutama dalam pengalaman kerja dan keterlibatan organisasi, memberikan wawasan tentang kekurangan masing-masing kandidat. Perhitungan Metode *Profile Matching* dapat dilakukan dengan menggunakan *tools Microsoft Excel* dan koding pemrograman *Python* dengan hasil yang sama.

Keberhasilan penerapan Metode *Profile Matching* merupakan temuan pada penelitian ini. Implementasinya dapat mencakup sampel atau alternatif yang kecil, yaitu lima alternatif. Fokus konteks penerapan metode ini adalah perekrutan anggota organisasi non-profit—organisasi yang berfokus pada pengembangan *hard skill* dan *soft skill*, serta penyaluran pengetahuan pendidikan dengan tujuan membantu mahasiswa menjadi mahasiswa berprestasi. Ketiadaan konteks penerapan metode ini dalam rujukan penelitian terdahulu merupakan indikator utama kebaruan. Ini adalah tanda perluasan penerapan Metode *Profile Matching* pada berbagai konteks kehidupan nyata. Cakupannya meliputi organisasi non-profit dan independen, di luar dari lingkup perusahaan, organisasi kampus, atau entitas profit.

Dari penelitian ini, dapat memberikan peluang untuk keberlanjutan penelitian, diantaranya pembuatan aplikasi sistem pendukung keputusan agar dapat digunakan secara matang oleh *user* organisasi terkait, sehingga proses penilaian dalam perekrutan anggota organisasi sudah terdigitalisasi Kodingan tersimpan serta terdokumentasi dengan rapi.

Daftar Rujukan

- [1] F. S. Rahmawati and R. Rusdah, "Analisis Dan Desain Sistem Penunjang Keputusan Untuk Perekrutan Anggota Himpunan Mahasiswa Menggunakan Profile Matching," *IDEALIS Indones. J. Inf. Syst.*, vol. 6, no. 1, pp. 9–16, 2023, doi: 10.36080/idealisis.v6i1.2986.
- [2] A. Fauzi, A. L. Wati, S. Fauziah, and S. Hidayatulloh, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik dengan Metode Profile Matching pada PT. KB Finansia Multi Finance Cabang Depok Divisi Operation," *J. JTik (Jurnal Teknol. Inf.*

- dan Komunikasi), vol. 6, no. 4, pp. 632–646, 2022, doi: 10.35870/jtik.v6i4.568.
- [3] I. P. D. Suarnatha, “Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Ketua Bem Menggunakan Metode Profile Matching,” *J. Inf. Syst. Manag.*, vol. 4, no. 2, pp. 73–80, 2023, doi: 10.24076/joism.2023v4i2.952.
- [4] A. Diana, D. Achadiani, and H. Irawan, “Penerapan Metode Profile Matching untuk Pendukung Keputusan Pemilihan Manajer Information Technology,” *J. Tek. Inform. dan Sist. Inf.*, vol. 7, no. 1, pp. 180–191, 2021, doi: 10.28932/jutisi.v7i1.3393.
- [5] R. Rahim, “Penerapan Metode Profile Matching Pada Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Karyawan Di PT Damai Abadi,” *J. Sains Inform. Terap.*, vol. 1, no. 1, pp. 16–21, 2021, doi: 10.62357/jsit.v1i1.33.
- [6] M. Badrul, “Penerapan Metode Profile Matching Untuk Menunjang Keputusan Seleksi Pegawai Baru,” *PROSISKO J. Pengemb. Ris. dan Obs. Sist. Komput.*, vol. 8, no. 1, pp. 75–82, 2021, doi: 10.30656/prosisko.v8i1.2815.
- [7] J. Hutahaean, F. Nugroho, D. A. Kraugusteeliana, and Q. Aini, *Sistem Pendukung Keputusan*. 2023.
- [8] M. S. Agus Tiyo, N. Susanti, and S. Supriyono, “Penerapan Metode Profile Matching untuk Penentuan Siswa Berprestasi pada MTS NU Miftahul Falah Kudus,” *JIKA (Jurnal Inform.)*, vol. 7, no. 2, p. 155, May 2023, doi: 10.31000/jika.v7i2.7480.
- [9] A. Akbar and S. Juanita, “Penerapan Profile Matching Pada Sistem Penunjang Keputusan Karyawan Terbaik Pt. Indium Dynamics Solusindo,” *JIKO (Jurnal Inform. dan Komputer)*, vol. 7, no. 1, p. 97, 2023, doi: 10.26798/jiko.v7i1.724.
- [10] W. C. Anggraeni, W. P. Ningtiyas, M. Alimah, and U. M. Malang, “Kebijakan Pemerintah Dalam Pemberdayaan UMKM Di Masa Pandemi Covid-19 Di Indonesia,” *J. Gov. Polit.*, vol. 3, no. 1, pp. 47–65, 2021.
- [11] Gea Aprilyada, Muhammad Akbar Zidan, Nurlia, Risna Adypon Ainunisa, and Widi Winarti, “Peran Kajian Pustaka Dalam Penelitian Tindakan Kelas,” *J. Kreat. Mhs.*, vol. 1, no. 2, pp. 165–173, 2023.
- [12] I. Akbar, D. Yahya, D. Swanjaya, and R. A. Ramadhani, “Pemanfaatan Metode Profile Matching Untuk Menyeleksi Calon Anggota Baru Dewan Kerja Cabang,” vol. 4, pp. 281–288, 2025.
- [13] Z. Gustiana, M. A. Rahman, and H. Ahmadian, “Penerapan Metode Profile Matching Dalam,” vol. 3, no. 2, pp. 276–281, 2022.
- [14] F. Wahyudi and S. Utama, “Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Dosen Baru Menggunakan Metode Profile Matching (Studi Kasus: Universitas Islam Raden Rahmat Malang),” *J. Teknol. Terap. G-Tech*, vol. 3, no. 1, pp. 168–174, 2020, doi: 10.33379/gtech.v3i1.338.
- [15] Y. Purwaningsih and R. Supriyanto, “Diklat Kepemimpinan Iv Menggunakan Metode Profile Matching,” *J. Apl. Manaj. dan Bisnis*, vol. 6, no. 1, pp. 74–85, 2020, [Online]. Available: <http://journal.ipb.ac.id/index.php/jabm>
- [16] A. P. Widyassari, S. Tinggi, and T. Ronggolawe, “Implementasi Profile Matching Dengan Analisis Gap Sebagai Pendukung Keputusan Pemilihan Guru Terbaik,” vol. 9, no. 1, pp. 12–19, 2025.