

## **TEKNIK *PROFILE MATCHING* GUNA MEREKRUT KANDIDAT KOMPETEN DI PERUMDA TIRTA SILAUIPIASA**

**Tiofani Br. Hutapea<sup>1</sup>, Nurwati<sup>1\*</sup>, Wan Mariatul Kifti<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Sistem Informasi, Universitas Royal

\*email: nurwati763@gmail.com

**Abstract:** PERUMDA Air Minum Tirta Silaupiasa is a Regionally-Owned Enterprise (BUMD) that provides clean water and drinking water services for the people of Asahan Regency, this company requires competent workers in the field of Data Analyst to support the management and analysis of company data. However, the recruitment process which is still conventional often faces obstacles in selecting candidates who truly match the company's needs. To overcome this problem, this study proposes the implementation of a Decision Support System using the Profile Matching method to improve accuracy and is used to compare candidate profiles with established competency standards, allowing the system to provide rankings based on the level of suitability of candidates with the required criteria. The results of this study indicate that the use of Profile Matching-based DSS can help companies in selecting competent candidates in the field of data analyst more effectively and efficiently. There are 7 alternatives that will be selected using 6 criteria, the candidates who get the highest scores are in alternatives A<sub>1</sub> and A<sub>6</sub>, namely Muhammad Maulana Rais and Aulia Kadri Pratiwi, S.A.P with a total score of 5.85. So that leaders can make decisions based on the results of calculations that have been obtained through the designed system.

**Keywords:** PERUMDA air minum tirta silaupiasa; decision support systems; profile matching; candidate recruitment; data analyst.

**Abstrak:** PERUMDA Air Minum Tirta Silaupiasa merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang menyediakan layanan air bersih dan air minum bagi masyarakat kabupaten asahan, perusahaan ini membutuhkan tenaga kerja yang kompeten di bidang *Data Analyst* untuk mendukung pengelolaan dan analisis data perusahaan. Namun, proses rekrutmen yang masih bersifat konvensional sering kali menghadapi kendala dalam menyeleksi kandidat yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Untuk mengatasi permasalahan ini, penelitian ini mengusulkan penerapan Sistem Pendukung Keputusan dengan menggunakan metode *Profile Matching* guna meningkatkan akurasi dan digunakan untuk membandingkan profil kandidat dengan standar kompetensi yang telah ditetapkan, sehingga memungkinkan sistem memberikan peringkat berdasarkan tingkat kesesuaian kandidat dengan kriteria yang dibutuhkan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penggunaan SPK berbasis *Profile Matching* dapat membantu perusahaan dalam memilih kandidat yang kompeten di bidang *data analyst* secara lebih efektif dan efisien. Terdapat 7 alternatif yang akan di seleksi dengan menggunakan 6 kriteria, kandidat yang mendapatkan nilai terbesar ada pada alternatif A<sub>1</sub> dan A<sub>6</sub> yaitu Muhammad Maulana Rais dan Aulia kadri Pratiwi, S.A.P dengan nilai total 5,85. Sehingga pimpinan dapat mengambil keputusan berdasarkan hasil perhitungan yang sudah didapatkan melalui sistem yang dirancang.

**Kata kunci:** PERUMDA air minum tirta silaupiasa; sistem pendukung keputusan; *profile matching*; rekrutmen kandidat; *data analyst*.

## PENDAHULUAN

Saat ini perkembangan teknologi informasi telah memberikan dampak besar pada berbagai bidang, termasuk bidang usaha pelayanan publik dan industri. Kemajuan teknologi mempengaruhi cara perusahaan merekrut kandidat yang kompeten di bidang *data analyst*. Perusahaan harus menggunakan teknologi untuk menangani proses perekrutan yang lebih efektif, efisien, dan obyektif di era digital ini, mengingat pentingnya menemukan kandidat yang kompeten yang memenuhi kebutuhan bisnis pelayanan publik dan industri yang dapat menimbulkan dampak positif terhadap tujuan perusahaan [1].

Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Silaupiasa pertama sekali didirikan pada tahun 1928 dan merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang menyediakan layanan air bersih dan air minum bagi masyarakat di Kabupaten Asahan untuk memenuhi kebutuhan air bersih, dan mendukung peningkatan pelayanan publik serta pendapatan daerah.

Saat ini, proses rekrutmen dan seleksi masih dilakukan secara manual, mulai dari pengumuman lowongan, penerimaan lamaran, hingga wawancara. Pendekatan ini kerap menghadapi tantangan seperti kurangnya efisiensi waktu, rendahnya akurasi evaluasi, serta minimnya transparansi. Akibatnya, perusahaan berisiko merekrut kandidat yang tidak sesuai, terutama pada posisi *data analyst* yang membutuhkan keahlian khusus. Rendahnya kualitas pelamar dalam hal analisis data, produktivitas, dan efisiensi kerja dapat berdampak negatif terhadap kinerja perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan sistem terintegrasi yang dapat menyederhanakan proses rekrutmen, mengelola data kandidat secara efektif, dan memastikan pelamar memiliki keterampilan yang dibutuhkan.

Adapun tinjauan penelitian atau studi masa lalu yang dapat digunakan untuk memperoleh bahan perbandingan dan referensi. Peneliti dengan judul “Penerapan Metode *Profile Matching* Untuk Manajemen Evaluasi Tumbuh Kembang Anak”. Bertujuan untuk memantau perkembangan fisik, mental, dan sosial anak serta mendeteksi dini gangguan atau keterlambatan. Dengan menerapkan Metode *Profile Matching* ini memastikan anak tumbuh sesuai tahap usia dan mengoptimalkan potensinya. Selain itu, evaluasi memberikan panduan bagi orang tua untuk mendukung perkembangan anak secara optimal [2]. Peneliti dengan judul “Sistem Informasi Seleksi Calon Anggota Paskibraka Menggunakan Metode *Profile Matching*”. Bertujuan untuk mempercepat proses seleksi dengan otomatisasi perhitungan nilai dan pemeringkatan kandidat. Transparansi juga ditingkatkan dengan menyediakan penilaian berbasis data yang sistematis dan dapat diandalkan dan dapat membantu panitia seleksi dalam mengelola dan memilih calon anggota Paskibraka secara lebih adil dan efektif [3]. Peneliti dengan judul “Implementasi Metode *Profile Matching* Untuk Menentukan Penerima Beasiswa Bidikmisi”. Bertujuan untuk menentukan penerima beasiswa Bidikmisi secara lebih akurat dan objektif, sehingga penerima yang terpilih benar-benar sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan dan layak mendapatkan beasiswa [4].

Peneliti dengan judul “Implementasi Metode *Profile Matching* untuk Pemilihan Siswa SMP Berprestasi”. Bertujuan untuk memperoleh hasil seleksi yang lebih tepat, objektif, dan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan dalam memilih siswa yang benar-benar layak mendapatkan penghargaan sebagai siswa berprestasi [5]. Peneliti

dengan judul “Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik pada PT. XYZ dengan Metode *Profile Matching* dan Interpolasi”. Bertujuan untuk meningkatkan akurasi, objektivitas, dan efisiensi dalam proses penilaian karyawan, sehingga perusahaan dapat memilih karyawan terbaik secara adil, transparan, dan berdasarkan data yang terukur. Dengan demikian, hasil seleksi yang diperoleh dapat mendukung peningkatan kinerja perusahaan melalui penghargaan yang tepat kepada karyawan [6].

Dalam penelitian ini membahas dibidang dunia bisnis pelayanan publik dan industri yang harus senantiasa memastikan mempunyai sumber daya manusia yang berkualifikasi dan kompeten karena perkembangan dunia usaha yang semakin dinamis. Perekrutan kandidat dibidang *data analyst* terdiri dari berbagai tugas yang ditujukan untuk menemukan kandidat yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan keahlian yang diperlukan untuk mengatasi kekurangan dalam perencanaan perusahaan [7]. Tujuan DSS ini untuk menyediakan informasi, menawarkan panduan dan rekomendasi, serta menunjukkan pilihan terbaik bagi para pengambil keputusan, sehingga memungkinkan mereka untuk mengidentifikasi keputusan yang tepat dan membuat pilihan rasional berdasarkan data dan fakta yang disediakan oleh *system* [8].

Penerapan metode *Profile Matching* dapat menjadi salah satu cara yang bermanfaat untuk mengatasi masalah perekrutan dan pemilihan kandidat di bidang *data analyst* yang memenuhi syarat. Dengan menggunakan pendekatan ini, perusahaan dapat membuat standar kompetensi yang diperlukan dan kemudian membandingkan hasil evaluasi kandidat dengan profil ideal yang teridentifikasi. Perusahaan dapat memilih kandidat yang berkompeten secara objektif yang menghasilkan skor kecocokan antara kandidat dan parameter yang diperlukan [9]. Penerapan SPK dengan menggunakan metode *Profile Matching* tidak hanya mengurangi bias dalam pengambilan keputusan namun juga meningkatkan efisiensi seleksi dan menjamin bahwa kandidat terpilih memiliki persyaratan yang diperlukan untuk mendukung kinerja perusahaan.

Kandidat berasal dari bahasa Latin *candidatus*, yang berarti orang yang mengenakan pakaian putih, dan awalnya merujuk pada seseorang yang mencalonkan diri untuk jabatan publik dalam tradisi Romawi [10]. Kompeten mengacu pada kemampuan untuk melakukan tugas sesuai instruksi. Seseorang dianggap kompeten di bidangnya jika pengetahuan, keterampilan, sikap, dan hasil kerja mereka selaras dengan standar yang ditetapkan. Seorang *data analyst* adalah profesional yang mengumpulkan, mengolah, menganalisis, dan menyajikan data yang dapat membantu perusahaan dalam pengambilan keputusan berbasis data yang lebih baik dan bertanggung jawab untuk membersihkan dan mempersiapkan data, serta menganalisis pola dan tren menggunakan alat statistik dan perangkat lunak seperti *Excel*, *SQL*, *Python*, dan *Tableau*. Hasil analisis ini disajikan dalam bentuk laporan atau visualisasi yang mudah dipahami, yang memberikan wawasan penting bagi manajer atau eksekutif untuk merumuskan strategi dan kebijakan [11].

Adapun manfaat dari penelitian ini untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang tantangan dan solusi dalam proses rekrutmen yang kompeten di perusahaan daerah, khususnya di bidang *data analyst*, sehingga perusahaan dapat merekrut kandidat yang kompeten dalam waktu yang cepat untuk mendapatkan kandidat yang kompeten sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan mengoptimalkan sumber daya yang ada dalam perusahaan.

**METODE**

*Profile matching* atau pencocokan profil adalah proses membandingkan antara nilai data aktual dari suatu *profile* yang akan dinilai dengan nilai profil yang diharapkan, untuk mengetahui perbedaan kompetensinya(GAP). Ada beberapa langkah perhitungannya :

Menentukan Aspek (Kriteria) Penilaian dan Nilai Bobot Standar Kompetensi

Menetapkan Nilai Ideal dan Nilai Alternatif

Menghitung Gap (Selisih)

$$\text{Selisih (Gap)} = \text{Nilai Alternatif} - \text{Nilai Target} \quad (1)$$

Pemetaan GAP antara nilai profil aktual dengan nilai profil yang diharapkan.

Pengelompokkan *Core Factor* (CF) dan *Secondary Factor* (SF)

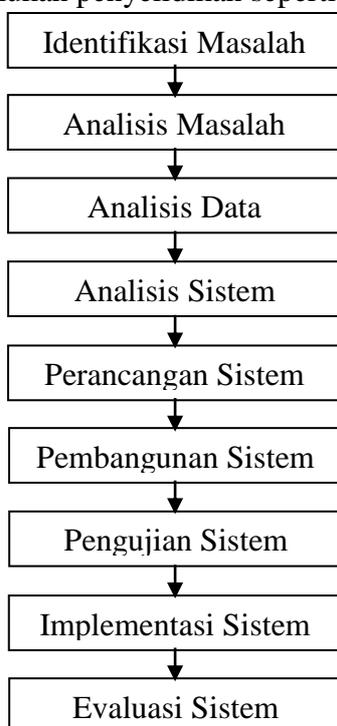
$$NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} \quad (2)$$

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

Perhitungan Nilai Total (NT) dan Perangkingan

$$NT = (x)\%NCF + (y)\%NSF \quad (4)$$

Kerangka kerja penelitian membantu dalam mengarahkan eksplorasi karena akan menjadi pedoman dalam melakukan penyelidikan seperti dibawah ini :



Gambar 1. Kerangka Kerja Penelitian

**Identifikasi Masalah**

Pada tahap ini dilakukan untuk menentukan inti dari masalah-masalah yang terdapat pada penelitian, sehingga dapat mengetahui masalah-masalah yang ada pada penelitian tersebut. Ini juga merupakan proses dan hasil pengenalan masalah atau inventarisasi masalah.

**Analisis Masalah**

Setelah permasalahan teridentifikasi, dilakukan analisis lebih mendalam untuk memahami akar penyebabnya. Melalui pemeriksaan isu yang teridentifikasi dan dinilai, pemahaman dan analisis menyeluruh terhadap masalah ini dapat dicapai.

**Analisis Data**

Pada tahap ini, data yang relevan dikumpulkan dan dianalisis untuk memberikan wawasan yang mendukung pengambilan keputusan. Pada penelitian ini, data yang digunakan berbentuk data kuantitatif yang mencakup angka-angka atau statistik yang dapat diukur.

**Analisis Sistem**

Analisis sistem dilakukan untuk memahami cara kerja sistem yang sedang berjalan serta mengungkap kelemahannya. Proses ini juga mencakup pengumpulan kebutuhan pengguna untuk sistem baru pada proses merekrut kandidat yang kompeten di bidang *data analyst*.

**Perancangan Sistem**

Perancangan sistem adalah proses dalam membangun sistem yang akan dikembangkan. Sistem ini kemudian diterapkan menggunakan bahasa pemrograman PHP dan *database MySQL*. Desain mencakup struktur basis data, *unified modeling language*, dan *user interface*.

**Pembangunan Sistem**

Rancangan sistem diwujudkan menjadi sistem berbasis *web* yang sesuai dengan kebutuhan pengguna, dengan membuat kode, mengatur *database*, dan memastikan fitur-fitur yang dirancang dapat berfungsi dengan baik.

**Pengujian Sistem**

Pengujian sistem dilakukan untuk mengetahui apakah sistem yang telah dibuat memiliki kekurangan, apakah sistem tersebut telah berfungsi dengan baik dan sesuai dengan perancangan yang telah ditetapkan sebelumnya.

**Implementasi Sistem**

Tahap implementasi adalah penerapan sistem baru di lingkungan kerja nyata. Proses ini melibatkan pelatihan pengguna, migrasi data dari sistem lama, dan petunjuk penggunaan ini membantu pengguna dalam memaksimalkan manfaat dari sistem tersebut.

**Evaluasi Sistem**

Evaluasi dilakukan setelah sistem diimplementasikan untuk menilai apakah tujuan awal telah tercapai dan masalah berhasil diselesaikan. Evaluasi juga memberikan masukan untuk perbaikan lebih lanjut. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa sistem baru mengurangi masalah dan meningkatkan akurasi, sehingga dianggap sukses.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Analisis sistem informasi adalah proses memahami bagaimana suatu sistem bekerja, apa saja yang dibutuhkan oleh pengguna, dan mencari tahu apa yang bisa ditingkatkan atau diperbaiki. Intinya, ini adalah langkah awal sebelum membuat atau mengubah sistem, agar solusi yang dihasilkan benar-benar sesuai dengan kebutuhan. Berikut merupakan analisis proses dari SPK *Profile Matching* perekrutan kandidat kompeten :

Menentukan data alternatif dan kriteria yang dijadikan sebagai *input* untuk Sistem Pendukung Keputusan dengan menggunakan metode *Profile Matching* untuk perekrutan kandidat kompeten.

Tabel 1. Data Alternatif Dan Penilaian Kriteria

No	Kandidat	Kriteria					
		Pendidikan	Keterampilan Teknis	Keterampilan Analitis	Keterampilan Non-Teknis	Fortofolio /Sertifikat	Pengalaman Kerja
1	Muhammad Maulana Rais	S1	Bagus	Sangat Bagus	Sangat Bagus	Ada	1 Tahun
2	Mutiara Azra Lubis	MA	Cukup Bagus	Cukup Bagus	Bagus	Tidak Ada	Tidak Ada
...	....	....	....	....	.....	....	....
5	Nurul Akmal Jodhy	SMK	Cukup Bagus	Cukup Bagus	Bagus	Tidak Ada	Tidak Ada
6	Aulia kadri Pratiwi, S.A.P	S1	Bagus	Sangat Bagus	Sangat Bagus	Ada	3 Tahun
7	Atyla Al Thoriq	SMA	Cukup Bagus	Cukup Bagus	Cukup Bagus	Tidak Ada	Tidak Ada

Identifikasi kriteria, sub kriteria, *core factor* dan *secondary factor* adalah langkah awal pada teknik Pencocokan Profil atau pendekatan pengambilan keputusan lainnya.

Tabel 2. Kriteria, *Core Factor* dan *Secondary Factor*

No	Kriteria	Factor	Bobot
C <sub>1</sub>	Pendidikan	<i>Core Factor</i>	60%
C <sub>2</sub>	Keterampilan Teknis	<i>Core Factor</i>	
C <sub>3</sub>	Keterampilan Analitis	<i>Core Factor</i>	
C <sub>4</sub>	Keterampilan Non-Teknis	<i>Core Factor</i>	
C <sub>5</sub>	Fortofolio / Sertifikat	<i>Secondary Factor</i>	40%
C <sub>6</sub>	Pengalaman Kerja	<i>Secondary Factor</i>	

Tabel 3. Sub Kriteria

Id	Pendidikan	Bobot
1	Sarjana	4
2	Diploma	3
3	SMK	2
4	SMA/MA	1
Id	Keterampilan Teknis, Analitis, Non-Teknis	Bobot
1	Sangat Bagus (90-100)	4
2	Bagus (80-89)	3
3	Cukup Bagus (60-79)	2
4	Kurang Bagus (0-59)	1
Id	Fortofolio / Sertifikat	Bobot
1	Ada	4
2	Tidak Ada	1
Id	Pengalaman Kerja	Bobot
1	Berpengalaman	4
2	Tidak Berpengalaman	1

Menentukan nilai bobot alternatif dengan memberikan nilai pada setiap alternatif berdasarkan kriteria tertentu.

Tabel 4. Nilai Bobot Alternatif

No	Kandidat	Kriteria					
		Pendidikan	Keterampilan Teknis	Keterampilan Analitis	Keterampilan Non-Teknis	Fortofolio /Sertifikat	Pengalaman Kerja
1	Muhammad Maulana Rais	4	3	4	4	4	4
2	Mutiara Azra Lubis	1	2	2	3	1	1
3	Mhd. Yasir Al Yafasih	2	2	2	3	1	1
4	Alpindo	1	2	2	2	1	1
5	Nurul Akmal Jodhy	2	2	2	3	1	1
6	Aulia kadri Pratiwi, S.A.P	4	3	4	4	4	4
7	Atyla Al Thoriq	1	2	2	2	1	1

Menentukan nilai target adalah standar atau patokan yang ditetapkan dalam proses evaluasi atau pengambilan keputusan dalam perusahaan, selanjutnya melakukan perhitungan selisih nilai antara nilai alternatif dengan nilai target yang bertujuan

untuk mengukur sejauh mana nilai alternatif mendekati nilai target :

Tabel 5. Perhitungan Selisih

Alternatif	Nama	C <sub>1</sub>	C <sub>2</sub>	C <sub>3</sub>	C <sub>4</sub>	C <sub>5</sub>	C <sub>6</sub>
A <sub>1</sub>	Muhammad Maulana Rais	4	3	4	4	4	4
A <sub>2</sub>	Mutiara Azra Lubis	1	2	2	3	1	1
A <sub>3</sub>	Mhd. Yasir Al Yafasih	2	2	2	3	1	1
A <sub>4</sub>	Alpindo	1	2	2	2	1	1
A <sub>5</sub>	Nurul Akmal Jodhy	2	2	2	3	1	1
A <sub>6</sub>	Aulia kadri Pratiwi, S.A.P	4	3	4	4	4	4
A <sub>7</sub>	Atyla Al Thoriq	1	2	2	2	1	1
Target Nilai Perusahaan		4	4	4	4	4	4
A <sub>1</sub>	Muhammad Maulana Rais	0	-1	0	0	0	0
A <sub>2</sub>	Mutiara Azra Lubis	-3	-2	-2	-1	-3	-3
A <sub>3</sub>	Mhd. Yasir Al Yafasih	-2	-2	-2	-1	-3	-3
A <sub>4</sub>	Alpindo	-3	-2	-2	-2	-3	-3
A <sub>5</sub>	Nurul Akmal Jodhy	-2	-2	-2	-1	-3	-3
A <sub>6</sub>	Aulia kadri Pratiwi, S.A.P	0	-1	0	0	0	0
A <sub>7</sub>	Atyla Al Thoriq	-3	-2	-2	-2	-3	-3

Pemetaan gap adalah langkah penting dalam teknik Pencocokan Profil sebagai menyesuaikan profil kandidat dengan profil ideal berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan.

Tabel 6. Pemetaan GAP

No	Selisih (GAP)	Nilai Bobot	Keterangan
1	0	6	Kompetensi sesuai yang dibutuhkan
2	1	5,5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat level
3	-1	5	Kompetensi individu kekurangan 1 tingkat level
4	2	4,5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat level
5	-2	4	Kompetensi individu kekurangan 2 tingkat level
6	3	3,5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat level
7	-3	3	Kompetensi individu kekurangan 3 tingkat level
8	4	2,5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat level
9	-4	2	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat level
10	5	1,5	Kompetensi individu kelebihan 5 tingkat level
11	-5	1	Kompetensi individu kekurangan 5 tingkat level

Hasil kalkulasi perbedaan antara nilai alternatif dan nilai target maka hasilnya tersebut dapat menentukan pemetaan gap yang sudah ditetapkan dalam teknik pencocokan profil. Setiap kriteria telah ditentukan bagian yang termasuk *core factor* dan *secondary factor*, yang masing-masing faktor memiliki bobot yang sudah ditentukan sebelumnya.

Tabel 7. Nilai GAP

Alternatif	Nama	CF (60%)				SF (40%)	
		C <sub>1</sub>	C <sub>2</sub>	C <sub>3</sub>	C <sub>4</sub>	C <sub>5</sub>	C <sub>6</sub>
A <sub>1</sub>	Muhammad Maulana Rais	6	5	6	6	6	6
A <sub>2</sub>	Mutiara Azra Lubis	3	4	4	5	3	3
A <sub>3</sub>	Mhd. Yasir Al Yafasih	4	4	4	5	3	3
A <sub>4</sub>	Alpindo	3	4	4	4	3	3
A <sub>5</sub>	Nurul Akmal Jodhy	4	4	4	5	3	3
A <sub>6</sub>	Aulia kadri Pratiwi, S.A.P	6	5	6	6	6	6
A <sub>7</sub>	Atyla Al Thoriq	3	4	4	4	3	3

Pada hal ini peneliti mengambil nilai persentase *core factor* sebanyak 60% dan *secondary factor* 40%. Dengan begitu maka didapatkan hasil perangkingan sebagaimana yang sudah tertera sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Perangkingan

Alternatif	Nama	CF	SF	Hasil	Rangking
A <sub>1</sub>	Muhammad Maulana Rais	5,75	6	5,85	1
A <sub>2</sub>	Mutiara Azra Lubis	4	3	3,60	5
A <sub>3</sub>	Mhd. Yasir Al Yafasih	4,25	3	3,75	3
A <sub>4</sub>	Alpindo	3,75	3	3,45	6
A <sub>5</sub>	Nurul Akmal Jodhy	4,25	3	3,75	4
A <sub>6</sub>	Aulia kadri Pratiwi, S.A.P	5,75	6	5,85	2
A <sub>7</sub>	Atyla Al Thoriq	3,75	3	3,45	7

## SIMPULAN

Penulis dapat menyimpulkan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan yaitu dengan hasil perhitungan diatas nilai tertinggi ada pada alternatif A<sub>1</sub> Muhammad Maulana Rais dan alternatif A<sub>6</sub> Aulia kadri Pratiwi, S.A.P dengan nilai total 5,85. Sehingga pimpinan dapat mengambil keputusan berdasarkan hasil perhitungan yang sudah didapatkan melalui sistem yang dirancang dengan menggunakan metode *profile matching*. Sehingga sistem ini dapat meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam proses rekrutmen dan seleksi kandidat kompeten di bidang *data analyst* dan sistem ini dapat memastikan kandidat yang direkrut di bidang *data analyst* memiliki kualifikasi dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta sistem ini dapat membantu pimpinan dalam pengambilan keputusan merekrut kandidat kompeten di bidang *data analyst*.

**DAFTAR PUSTAKA**

- [1] D. Bagus Susanto and Hamzali, “Peran Teknologi dalam Meningkatkan Efektivitas Rekrutmen dan Seleksi Karyawan The Role of Technology in Improving the Effectiveness of Employee Recruitment and Selection,” *Jur J. Kolaboratif Sains*, vol. 7, no. 8, pp. 2746–2757, 2024, doi: 10.56338/jks.v7i8.5898.
- [2] S. Wibowo, A. Setiawan, A.P. Purwatiningsih, R.A. Setijaningsih, A. Ashari, A.H. Lewa, F. Agiwahyuanto, “PENERAPAN METODE PROFILE MATCHING UNTUK MANAJEMEN EVALUASI TUMBUH KEMBANG ANAK,” *J. Transform.*, vol. 21, no. 1, pp. 18–27, E-ISSN: 2460-6731, 2023, [Online]. Available: <https://journals.usm.ac.id/index.php/transformatika/>
- [3] D. Pratama, N. Rahaningsih, F. Muhamad Basysyar, and M. Yahya, “SISTEM INFORMASI SELEKSI CALON ANGGOTA PASKIBRAKA MENGGUNAKAN METODE PROFILE MATCHING,” *Kopertip J. Ilm. Manaj. Inform. dan Komput.*, vol. 7, no. 3, pp. 71–75, 2023, doi: 10.32485/kopertip.v7i3.329.
- [4] E. Pawan, Wahyu Wijaya Widiyanto, Patmawati Hasan, “Implementasi Metode Profile Matching Untuk Menentukan Penerima Beasiswa Bidikmisi,” *Tech. Vocat. Educ. Int. ...*, vol. 8, no. 1, pp. 54–63, 2022, [Online]. Available: <https://mand-ycmm.org/index.php/tavej/article/view/206>
- [5] D. DANI APRIYANI, “Implementasi Metode Profile Matching untuk Pemilihan Siswa SMP Berprestasi,” *Fakt. Exacta*, vol. 14, no. 1, p. 44, 2021, doi: 10.30998/faktorexacta.v14i1.9057.
- [6] P. P. Nicolas, H. Soetanto, W. Wahyudi, and A. Rossi, “Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik pada PT. XYZ dengan Metode Profile Matching dan Interpolasi,” *J. Sist. dan Teknol. Inf.*, vol. 9, no. 2, p. 121, 2021, doi: 10.26418/justin.v9i2.44159.
- [7] R. Dewi, B. Givan, and S. H. Wiinarno, “Pelaksanaan Rekrutmen , Seleksi dan Penempatan Kerja Karyawan ( Studi pada Karyawan PT Gemala Kempa Daya ),” *J. Adm. Bisnis*, vol. 1, no. 1, pp. 49–55, ISSN: 2776-2807, 2021.
- [8] A. Damuri, H. Wahyono, and N. L Chusna, “Implementasi Metode Profile Matching Pada Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Calon Ketua OSIS,” *J. Inf. Syst. Res.*, vol. 4, no. 1, pp. 227–235, 2022, doi: 10.47065/josh.v4i1.2337.
- [9] I Putu Dody 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.
- [10] Amitha Shofiani Devi, Khusnul Hotimah, Ramadhan Sakha A, Achmad Karimullah, and M. Isa Anshori, “Mewawancarai Kandidat: Strategi untuk Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas,” *MASMAN Master Manaj.*, vol. 2, no. 2, pp. 66–78, 2024, doi: 10.59603/masman.v2i2.387.
- [11] A. Nur Annisaa Putri Susanto, Gatot Iwan Kurniawan, “Analisis Terbatasnya Peminatan Profesi Data Analyst Di Indonesia Berdasarkan Pendekatan Analytical Hierarchy Process ( AHP ),” *J. Inf. Syst. Applied, Manag. Account. Res.*, vol. 7, no. 1, pp. 217–224, e-ISSN: 2598-8719, 2023, doi: 10.52362/jisamar.v7i1.1042.