



## Implementasi Metode Profile Matching dalam Pengambilan Keputusan Rekrutmen Wartawan Baru pada PT. Media XYZ

Syahrani Nur Hakim<sup>1\*</sup>, Desi Pibriana<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Multi Data Palembang, Indonesia

Alamat: Jl. Rajawali No.14 Kec. Ilir Timur, Palembang- Provinsi Sumatera Selatan

Korespondensi penulis: [syahranih@mhs.mdp.ac.id](mailto:syahranih@mhs.mdp.ac.id)

**Abstract.** *PT. Media XYZ is experiencing a high turnover rate of journalists due to a less objective selection process. The assessment carried out by HRD is currently still subjective and inaccurate. This has an impact on the company's performance and the quality of the news produced. Therefore, a decision-making model is needed that can be used as a guideline by HRD in order to overcome the mismatch between journalist qualifications and job requirements by implementing the Profile Matching method in the journalist selection process. This method will help companies select prospective employees who best match the required competency profile. By matching the competency profile of prospective employees with the competency profile of the position, it is expected to improve the quality of selection decisions, reduce the level of errors in recruitment, and improve company performance.*

**Keywords:** *Company performance, Decision support, Profile Matching, Journalists.*

**Abstrak.** PT. Media XYZ mengalami permasalahan tingginya tingkat pergantian wartawan akibat proses seleksi yang kurang objektif. Penilaian yang dilakukan oleh HRD saat ini masih bersifat subjektif dan tidak akurat. Hal ini berdampak pada kinerja perusahaan dan kualitas berita yang dihasilkan. Untuk itu, Diperlukan sebuah model pengambilan keputusan yang dapat dijadikan pedoman oleh HRD agar dapat mengatasi ketidaksesuaian antara kualifikasi wartawan dengan kebutuhan jabatan dengan menerapkan metode metode *Profile Matching* dalam proses seleksi wartawan. Metode ini akan membantu perusahaan memilih calon karyawan yang paling sesuai dengan profil kompetensi yang dibutuhkan. Dengan mencocokkan profil kompetensi calon karyawan dengan profil kompetensi jabatan, diharapkan dapat meningkatkan kualitas keputusan seleksi, mengurangi tingkat kesalahan dalam perekrutan, dan meningkatkan kinerja perusahaan.

**Kata kunci:** Kinerja perusahaan, Pendukung keputusan, *Profile Matching*, Wartawan.

### 1. LATAR BELAKANG

PT. Media XYZ merupakan salah satu pilar media cetak di Kota Palembang yang telah membuktikan eksistensinya dalam mencari berita yang menarik dan inovatif serta memiliki kreatifitas yang sangat tinggi dan keterampilan dalam mengelola karya-karya jurnalistiknya. Dalam proses bisnisnya PT. Media XYZ sering melakukan rekrutmen untuk posisi wartawan, hal ini sering dilakukan bukan tanpa alasan yang jelas, melainkan perusahaan memiliki tingkat pergantian wartawan yang tinggi karena wartawan yang keluar masuk setiap tahun. Keadaan ini disebabkan oleh proses seleksi dan penerimaan wartawan tidak berjalan dengan baik. Proses seleksi yang dilakukan oleh Adminitrasi dan Human Resource Development (HRD) belum mampu menghasilkan penilaian yang objektif, sehingga wartawan yang diterima tidak memenuhi standar kualifikasi dan kemampuan yang dibutuhkan perusahaan.

Penilaian yang dilakukan oleh HRD tidak memberikan penjelasan yang jelas dan rinci tentang cara mereka mengambil penilaian dimana pada masing-masing kriteria hanya dijadikan satu nilai saja serta penilaian masih rampung dan juga sering terjadi kesamaan hasil penilaian. Penilaian tersebut tidak dapat mewakili seluruh aspek yang diperlukan untuk menghasilkan keputusan yang akurat. Hal ini membuat penilaian tersebut tidak objektif dan tidak sesuai. Akibatnya, penilaian tersebut dapat menimbulkan ketidaksetaraan, karena setiap kriteria memiliki nilai yang berbeda-beda dan menjadi dasar pengambilan keputusan. Sehingga wartawan yang diterima tidak memenuhi standar kualifikasi dan kemampuan yang dibutuhkan perusahaan, yang menyebabkan proses seleksi menjadi kurang efisien. Kesalahan dalam memilih wartawan dapat terjadinya penurunan kinerja yang dapat berdampak negatif pada perusahaan media cetak. Untuk mencegah hal ini, perlu dilakukan perbaikan dalam proses seleksi karyawan. Pembuatan sistem pendukung keputusan yang terintegrasi dengan sistem informasi merupakan salah satu cara untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. Sistem ini diharapkan dapat memudahkan dalam menganalisis data calon karyawan, sehingga keputusan seleksi dapat diambil secara lebih cepat dan tepat (Lau dkk., 2022)

Untuk mendapat wartawan baru berkualitas, digunakan berbagai metode seleksi diantaranya *Simple Additive Weighting (SAW)*, *Weighted Product (WP)*, *Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution (TOPSIS)*, *Analytic Hierarchy Process (AHP)*, *Simple Multi Attribute Rating Technique (SMART)* dan *Profile Matching*. Karena setiap pendekatan memiliki kelebihan dan kekurangannya sendiri, kebutuhan dan tujuan pemilihan akan menentukan pendekatan mana yang terbaik. Dari beberapa metode tersebut, menurut penelitian (Sulistiyono & Bernadhed, 2018) melalui *profile matching*, kita dapat secara efektif membedakan antara wartawan yang baik dan buruk berdasarkan penilaian terhadap beberapa kriteria, sehingga proses pengambilan keputusan menjadi lebih efisien, metode *Profile Matching* menjadi solusi yang sangat diharapkan oleh perusahaan.

*Profile Matching* adalah praktik menyelaraskan profil kompetensi jabatan dengan profil kompetensi individu. Pada metode ini, setiap kompetensi yang dibutuhkan untuk suatu jabatan diberikan bobot tertentu. Kemudian, kompetensi yang dimiliki oleh setiap calon karyawan juga dinilai berdasarkan bobot yang sama. Semakin tinggi skor kesesuaian antara kedua profil, semakin besar peluang calon karyawan untuk mendapatkan posisi tersebut (Selly, 2021).

Dengan *Profile Matching*, bisnis dapat memilih karyawan yang paling sesuai dengan persyaratan jabatan. Pendekatan ini sering digunakan untuk memilih kandidat terbaik untuk suatu posisi atau jabatan karena mengasumsikan bahwa ada standar ideal yang harus dipenuhi, bukan sekadar memenuhi standar minimum. Selain itu, metode ini juga dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan serta kemungkinan kesalahan perekrutan (Badrul, 2021).

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **2.1 Rekrutmen**

Rekrutmen proses rekrutmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan untuk mencari dan menemukan individu yang memiliki keterampilan dan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan (Sarumaha dkk., 2018). Agar mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas untuk mencapai tujuan bisnis.

### **2.2 Wartawan**

Wartawan adalah seseorang yang secara teratur mengumpulkan dan menyampaikan informasi kepada masyarakat melalui media massa. Informasi tersebut dapat berupa berita, opini, atau hiburan (Pers, n.d.). Wartawan juga bertugas untuk mengolah dan menyajikan informasi atau berita kepada masyarakat untuk disebarluaskan melalui beragam platform media seperti media sosial, website, dan aplikasi mobile. Wartawan memiliki peran penting dalam demokrasi karena membantu menyampaikan informasi yang akurat dan objektif kepada publik.

### **2.3 Keputusan**

Keputusan adalah hasil analisis yang saksama menandakan bahwa pilihan yang paling sesuai dengan tujuan dan keadaan yang dihadapi merupakan hasil dari proses pemikiran yang mengkaji sejumlah pilihan (Prajudi Atmosudirjo, 2004). Keputusan merupakan hasil dari proses memilih di antara berbagai alternatif. masalah tersebut. Keputusan juga menentukan pilihan terbaik dari beberapa alternatif untuk menyelesaikan masalah disebut pengambilan keputusan. (Sulistiyono & Bernadhed, 2018).

### **2.4 Sistem Pendukung Keputusan**

Sistem pendukung keputusan (SPK) merupakan alat berbasis komputer yang membantu pengambilan keputusan, khususnya dalam keadaan rumit serta tidak terstruktur. SPK juga menggabungkan data, model, dan kemampuan pemrosesan untuk membantu pengguna dalam memahami masalah, mengembangkan alternatif (Putra, 2023). Definisi lain SPK yaitu alat berbasis komputer yang meningkatkan pengambilan keputusan dengan mengintegrasikan

pengetahuan manusia, model, dan data. Komponen utama SPK adalah data, kriteria dan menilai hasil (Mahendra dkk., 2020).

## 2.5 Profile Matching

*Profile matching* termasuk pendekatan pengambilan keputusan yang didasarkan pada anggapan bahwa ada standar kompetensi sempurna yang harus dimiliki seseorang. Individu yang memiliki kompetensi yang mendekati ideal akan dianggap sebagai individu yang paling tepat untuk posisi tertentu (Sulistiyono & Bernadhed, 2018). *Profile Matching* dapat digunakan untuk menyeleksi karyawan baru. Metode ini berlandaskan pada sejumlah kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya untuk menilai kandidat. Setelah itu, kandidat yang memiliki nilai tertinggi akan dipilih sebagai kandidat terbaik (Kelen dkk., 2022)

## 3. METODE PENELITIAN

Metode *profile matching* menggunakan serangkaian langkah dalam menilai kecocokan profil calon wartawan dengan profil ideal yang ditentukan.

### a. Menentukan kriteria

Proses evaluasi dimulai dengan memutuskan aspek mana yang akan dievaluasi, yang selanjutnya dikelompokkan menjadi dua kategori utama, yaitu *core factor* yang memiliki pengaruh langsung terhadap hasil akhir dan *secondary factor* yang memberikan informasi tambahan. Pada penelitian ini terdapat 3 aspek kriteria yang sudah ditentukan oleh perusahaan dan digunakan dalam penilaian yaitu:

1. Adminitrasi
  - a) Jurusan
  - b) IPK
  - c) Pengalaman Kerja
2. Kepribadian
  - a) Pengetahuan Umum
  - b) Tes Logika
3. Waawancara
  - a) Penggunaan Bahasa
  - b) Kemampuan Menulis Berita
  - c) Kecakapan Bicara
  - d) *Teamwork*
  - e) Kecepatan Kerja

## b. Pemetaan GAP

Gap kompetensi terjadi ketika kualifikasi kandidat tidak sesuai dengan persyaratan yang dibutuhkan. Melalui pemetaan GAP, perusahaan secara sistematis menilai kinerja wartawan berdasarkan sejumlah indikator yang telah ditentukan, lalu membandingkannya dengan tolak ukur yang telah ditetapkan. (Sutinah, 2017). Rumus di bawah ini digunakan untuk menghitung selisih antara kompetensi yang dimiliki dan yang diharapkan, sehingga menghasilkan nilai GAP.

$$\text{GAP} = \text{Nilai Kriteria} - \text{Nilai Minimal} \dots \dots \dots (1)$$

## c. Pembobotan

Tabel 1 digunakan untuk mengevaluasi perbandingan kompetensi individu dengan kompetensi jabatan setelah prosedur pemetaan kesenjangan kompetensi selesai. Semakin besar skor atau bobot yang diberikan, semakin sempit kesenjangan kompetensi. Skor ini menunjukkan seberapa sesuai seseorang dengan kualifikasi yang dibutuhkan untuk suatu jabatan (Maulana & Suprianur, 2023).

**Tabel 1. Nilai GAP bobot**

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

Sumber : (Kelen dkk., 2022).

**d. Perhitungan Core Factor dan Secondary Factor**

Setelah menetapkan bobot nilai gap, selanjutnya faktor-faktor tersebut akan dipisahkan menjadi *core factor* yang mempengaruhi kinerja secara langsung dan *secondary factor* yang dukungan *core facto*. Jumlah *core factor* pada setiap kelompok akan disesuaikan oleh perusahaan tim penilai yaitu HRD. *Core factor* yaitu komponen (kompetensi) atau kebutuhan terpenting untuk suatu pekerjaan yang dapat menghasilkan hasil terbaik, sementara *secondary factor* yaitu faktor pendukung *core factor*. *Core faktor* dan *secondary factor* dapat dihitung dengan:

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

Dimana:

- NCF : Rata-rata *core factor*
- NC(Aspek) : Total nilai *core factor*
- IC : Jumlah item *core factor*

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

Dimana:

- NSF : Rata-rata *secondary factor*
- NS(Aspek) : Total nilai *secondary factor*
- IS : Jumlah item *secondary factor*

**e. Perhitungan Nilai Total**

Setelah nilai setiap aspek ditentukan, nilai keseluruhan ditentukan dengan memberikan bobot yang tepat pada *core factor* dan *secondary factor*. Bobot ini mencerminkan tingkat pentingnya masing-masing faktor dalam menentukan kinerja keseluruhan. Rumus melakukan perhitungan:

$$N = (x)\% NCF(Aspek) + (x)\% NSF(Aspek) \dots\dots\dots (4)$$

Dimana:

- NCF (Aspek) : Rata-rata *core factor*
- NSF (Aspek) : Rata-rata *secondary factor*
- N (Aspek) : Nilai total dari Aspek
- (x) % : Nilai persen yang diinputkan

#### f. Perhitungan Penentuan Rangkaing

Proses perankingan merupakan tahap akhir dalam penilaian. Setelah nilai total dari setiap profil didapatkan, profil-profil tersebut akan diurutkan berdasarkan nilai totalnya. Bobot nilai yang diberikan pada setiap aspek penilaian akan sangat memengaruhi hasil akhir perankingan yang menjadi dasar dalam menentukan peringkat peserta calon wartawan baru (Da Costa, 2021). Dapat dihitung menggunakan rumus:

$$\text{Ranking} = (x)\% N_s \dots \dots \dots (5)$$

Dimana:

$N_s$  : Nilai Aspek

$(x)\%$  : Nilai Persen yang Diinputkan

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tiga komponen kriteria penilaian yaitu administrasi, kepribadian, dan wawancara digunakan dalam penelitian ini. Setiap komponen memiliki sejumlah sub-kriteria yang akan dievaluasi. Nilai yang ditentukan atau ditetapkan organisasi untuk setiap kriteria dikenal sebagai "nilai minimum" atau "profil pekerjaan". Adapun proses penyelesaiannya yakni:

##### a. Menentukan Kriteria

Penelitian ini menggunakan kriteria yang telah dikelompokkan berdasarkan standar perusahaan. Kriteria dan nilai yang tercantum dalam Tabel 2, juga merupakan standar atau nilai minimal yang harus dicapai oleh para calon wartawan yang diterapkan oleh PT. MEDIA XYZ untuk menyeleksi calon wartawannya. Tabel 2 dibawah menyajikan aspek untuk acuan penilaian.

**Tabel 2. Aspek Kriteria**

<b>Kriteria</b>	<b>Subkriteria</b>	<b>Kode</b>	<b>Nilai</b>
Adminitrasi	Jurusan	A	3
	IPK	B	3
	Pengalaman kerja	C	5
Kepribadiaan	Pengetahuan Umum	D	5
	Tes Logika	E	4
Wawancara	Penggunaan Bahasa	F	5
	Kemampuan Menulis Berita	G	5
	Kecakapan Bicara	H	5
	Teamwork	I	4
	Kecepatan Kerja	J	5

**b. Pemetaan GAP**

Setelah peserta dinilai berdasarkan tiga aspek , yaitu administrasi, kepribadian, dan wawancara. Untuk setiap tiga kriteria, data nilai berikutnya akan dibandingkan dengan nilai minimum yang ditetapkan. Nilai kriteria merupakan penilaian yang dihasilkan dari penilaian HRD serta nilai minimal merupakan nilai standar yang sudah ditetapkan perusahaan untuk dicapai oleh calon wartawan. Tabel 3 dibawah menampilkan pemetaan GAP.

$$GAP = \text{Nilai Kriteria} - \text{Nilai Minimal} \dots \dots \dots (1)$$

**Tabel 3. Pemetaan GAP**

No	Nama	Adminitrasi			Kepribadian		Wawancara				
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1.	Riza	3	3	4	4	4	5	5	4	3	5
2.	Irhaz	3	2	5	4	3	5	3	5	4	2
3.	Rony	2	2	3	5	4	5	3	5	5	3
4.	Feby	1	2	3	1	2	5	1	5	2	4
<b>Nilai Minimal</b>		<b>3</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1.	Riza	0	0	-1	-1	0	0	0	-1	-1	0
2.	Irhaz	0	-1	0	-1	-1	0	-2	0	0	-3
3.	Rony	-1	-1	-2	0	0	0	-2	0	1	-2
4.	Feby	-2	-1	-2	-4	-2	0	-4	0	-2	-1

**c. Pembobotan**

Setelah dilakukan perhitungan nilai gap kompetensi untuk setiap komponen, bobot masing-masing komponen ditetapkan atau dikonversi sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan. Pembobotan nilai tersebut ditampilkan pada tabel 4 berikut.

**Tabel 4. Pembobotan Nilai**

No	Nama	Adminitrasi			Kepribadian		Wawancara				
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1.	Riza	0	0	-1	-1	0	0	0	-1	-1	0
2.	Irhaz	0	-1	0	-1	-1	0	-2	0	0	-3
3.	Rony	-1	-1	-2	0	0	0	-2	0	1	-2
4.	Feby	-2	-1	-2	-4	-2	0	-4	0	-2	-1
<b>Pembobotan</b>											
1.	Riza	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5
2.	Irhaz	5	4	5	4	4	5	3	5	5	2
3.	Rony	4	4	3	5	5	5	3	5	4.5	3
4.	Feby	3	4	3	1	3	5	1	5	3	4



#### d. Perhitungan *Core Factor* dan *Secondary Factor*

Pada tahap perhitungan *core factor*, dilakukan seleksi terhadap sejumlah kriteria paling dominan dari setiap aspek yang relevan. Kriteria-kriteria terpilih ini kemudian ditetapkan sebagai *core factor*. Setelah mengidentifikasi ketiga aspek penilaian, yaitu administrasi, kepribadian, dan wawancara, kriteria dari masing-masing aspek kemudian dikelompokkan menjadi dua kategori yaitu *core factor* yang dianggap paling penting dan *secondary factor* yang memberikan tambahan informasi. Tabel 5 dibawah menampilkan hasil pengelompokkan (Kelen dkk., 2022).

**Tabel 5. Pengelompokan CF dan SF**

No	Kriteria	Kode	Faktor
1.	Adminitrasi		
	Jurusan	A	Secondary
	IPK	B	Secondary
	Pengalaman kerja	C	Core
2.	Kepribadian		
	Pengetahuan Umum	D	Core
	Tes Logika	E	Secondary
3.	Wawancara		
	Penggunaan Bahasa	F	Core
	Kemampuan Menulis Berita	G	Core
	Kecakapan Bicara	H	Core
	Teamwork	I	Core
	Kecepatan Kerja	J	Core

#### 1. Perhitungan *Core Factor* dan *Secondary Factor*

Kriteria *core factor* dihitung dengan:

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

Dimana:

NCF : Rata-rata *core factor*

NC(Aspek) : Jumlah total nilai *core factor*

IC : Jumlah item *core factor*

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

Dimana:

NSF : Rata-rata *secondary factor*

NS(Aspek) : Total nilai *secondary factor*

IS : Jumlah item *secondary factor*

Berdasarkan hasil pembobotan pada Tabel 4, penelitian ini menerapkan perhitungan *core factor* terhadap aspek administrasi. Tabel 5 dibawah menampilkan pengelompokan *core factor* dan *secondary factor* dalam perhitungan.

a) Menghitung *Core Factor*

$$\text{Riza} \Rightarrow \text{NCF} = \frac{4+0}{1} = 4$$

$$\text{Irhaz} \Rightarrow \text{NCF} = \frac{5+0}{1} = 5$$

$$\text{Rony} \Rightarrow \text{NCF} = \frac{3+0}{1} = 3$$

$$\text{Feby} \Rightarrow \text{NCF} = \frac{3+0}{1} = 3$$

b) Menghitung *Secondary Factor*

$$\text{Riza} \Rightarrow \text{NSF} = \frac{5+5}{2} = 5$$

$$\text{Irhaz} \Rightarrow \text{NSF} = \frac{5+4}{2} = 4.5$$

$$\text{Rony} \Rightarrow \text{NSF} = \frac{4+4}{2} = 4$$

$$\text{Feby} \Rightarrow \text{NSF} = \frac{3+4}{2} = 3.5$$

Berdasarkan hasil perhitungan untuk salah satu aspek kriteria melalui proses perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh nilai untuk masing-masing faktor pada setiap aspek. Tabel 6 berikut menyajikan ringkasan hasil perhitungan tersebut

**Tabel 6. Hasil Perhitungan CF dan SF Adminitrasi**

No	Nama	Adminitrasi			CF	SF
		A1	A2	A3		
1	Riza	5	5	4	4	5
2	Irhaz	5	4	5	5	4.5
3	Rony	4	4	3	3	4
4	Feby	3	4	3	3	3.5

**Tabel 7. Hasil Perhitungan CF dan SF Kepribadian**

No	Nama	Kepribadian		CF	SF
		K1	K2		
1	Riza	4	5	4	5
2	Irhaz	4	4	4	4
3	Rony	5	5	5	5
4	Feby	1	3	1	3

**Tabel 8. Hasil Perhitungan CF dan SF Wawancara**

No	Nama	Wawancara					CF	SF
		W1	W2	W3	W4	W5		
1	Riza	5	5	4	4	5	4.75	4
2	Irhaz	5	3	5	5	2	3.75	5
3	Rony	5	3	5	4.5	3	4	4.5
4	Feby	5	1	5	3	4	3.75	3

**e. Perhitungan Nilai Total**

Perhitungan nilai total didasarkan pada sistem bobot yang memberikan persentase tertentu untuk setiap kategori faktor. Persentase bobot untuk *core factor* dan *secondary factor* diubah berdasarkan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya, atau dapat dihitung berdasarkan kebijakan bisnis atau kebutuhan penelitian. Studi kasus ini menunjukkan bagaimana HRD menghitung komponen administratif dengan mengalokasikan 70% untuk *core factor* dan 30% untuk *secondary factor*. Perhitungan nilai total dapat dihitung dengan rumus berikut.

$$N = (x)\% \text{ NCF(Aspek)} + (x)\% \text{ NSF(Aspek)} \dots \dots \dots (4)$$

Dimana:

NCF (Aspek) : Rata-rata *core factor*

NSF (Aspek) : Rata-rata *secondary factor*

N (Aspek) : Nilai total dari Aspek

(x) % : Nilai persen yang diinputkan

Perhitungan Aspek Admnitrasi:

$$\text{Riza} \Rightarrow N = (70\% \times 4) + (30\% \times 5) = 4.3$$

$$\text{Irhaz} \Rightarrow N = (70\% \times 5) + (30\% \times 4.5) = 4.85$$

$$\text{Rony} \Rightarrow N = (70\% \times 3) + (30\% \times 4) = 3.3$$

$$\text{Feby} \Rightarrow N = (70\% \times 3) + (30\% \times 3.5) = 3.15$$

Berdasarkan Hasil perhitungan nilai total untuk salah satu aspek kriteria adminitrasi maka diperoleh hasil nilai total diatas, perhitungan hasil nilai total dari semua aspek dapat dilihat pada dibawah.

**Tabel 9. Nilai Total Adminitrasi**

Nama	Adminitrasi (A)		
	70%	30%	Jumlah
Riza	2.8	0.9	4.3
Irhaz	3.5	1.35	4.85
Rony	2.1	1.2	3.3
Feby	2.1	1.05	3.15

**Tabel 10. Nilai Total Kepribadian**

Nama	Kepribadian (K)		
	70%	30%	Jumlah
Riza	2.8	1.5	4.3
Irhaz	2.8	1.2	4
Rony	3.5	1.5	5
Feby	0.7	0.9	1.6

**Tabel 11. Nilai Total Wawancara**

Nama	Wawancara (W)		
	70%	30%	Jumlah
Riza	3.22	0	4.525
Irhaz	2.8	0	4.125
Rony	2.87	0	4.15
Feby	2.52	0	3.525

**f. Perhitungan Penentuan Rangkaing**

Setelah nilai total setiap calon wartawan baru didapatkan, langkah selanjutnya adalah menentukan rangkaing masing masing kandidat dengan melakukan perhitungan rangkaing. Rangkaing ini diperoleh dengan menentukan bobot atau persentase yang telah ditetapkan untuk setiap aspek yang dinilai (administrasi, kepribadian, dan wawancara). Bobot ini dapat disesuaikan sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau input pengguna sistem. Dalam penelitian ini di PT. Media XYZ, bobot yang digunakan adalah 15% untuk administrasi, 39% untuk kepribadian, dan 46% untuk wawancara. Perangkaing dapat dihitung dengan rumus :

$$\text{Ranking} = (x)\% \text{Ns} \dots \dots \dots (5)$$

Dimana:

Ns : Nilai Aspek

(x)% : Nilai Persen yang Diinputkan

Dilakukannya perhitungan peringkat untuk menentukan urutan rangking dalam seleksi calon wartawan baru. Tabel berikut menampilkan urutan peringkat dari tertinggi ke terendah dan menampilkan hasil perhitungan. Peringkat ini akan menjadi dasar dalam pengambilan keputusan selanjutnya.

$$\text{Riza} \Rightarrow \text{Rangking} = (3.7 \times 15\%) + (4.3 \times 39\%) + (3.22 \times 46\%) = 4.4045$$

$$\text{Irhaz} \Rightarrow \text{Rangking} = (4.85 \times 15\%) + (4 \times 39\%) + (2.8 \times 46\%) = 4.185$$

$$\text{Rony} \Rightarrow \text{Rangking} = (3.3 \times 15\%) + (5 \times 39\%) + (2.87 \times 46\%) = 4.354$$

$$\text{Feby} \Rightarrow \text{Rangking} = (3.15 \times 15\%) + (1.6 \times 39\%) + (2.52 \times 46\%) = 2.67$$

**Tabel 12. Hasil Penilaian Rangking**

No	Nama	Nilai Akhir	Rangking
1.	Riza	4.4045	1
2.	Irhaz	4.185	3
3.	Rony	4.354	2
4.	Feby	2.67	4

Setelah dilakukan perhitungan nilai seleksi dan perankingan menggunakan metode *profile matching* pada seluruh peserta calon wartawan baru di PT. Media XYZ, diperoleh hasil akhir bahwa Riza memiliki nilai tertinggi. Berdasarkan hasil ini, Riza dianggap paling memenuhi kriteria yang telah ditentukan dan dinyatakan lolos seleksi untuk menjadi wartawan baru. Hasil seleksi dapat dilihat pada Tabel 12.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Metode *profile matching* yang diimplementasikan dalam sistem pendukung keputusan (SPK) seleksi wartawan baru di PT. Media XYZ memungkinkan perusahaan untuk melakukan penilaian yang lebih akurat dan objektif terhadap kesesuaian kompetensi calon wartawan. Dengan membandingkan profil pelamar dengan profil ideal yang telah ditetapkan, perusahaan dapat mengidentifikasi calon karyawan yang paling potensial untuk mengisi posisi yang tersedia.

Hasil perhitungan metode *profile matching* dalam proses seleksi wartawan baru di PT. Media XYZ diharapkan dapat meningkatkan objektivitas dan efisiensi dalam pengambilan keputusan. Dengan adanya kriteria penilaian yang jelas dan terukur, sistem ini membantu perusahaan dalam mengidentifikasi calon wartawan yang paling sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sehingga meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

## DAFTAR REFERENSI

- Atmosudirjo, P. (2004). Pengertian keputusan (hal. 23).
- Badrul, M. (2021). Penerapan metode profile matching untuk menunjang keputusan seleksi pegawai baru. *PROSISKO: Jurnal Pengembangan Riset dan Observasi Sistem Komputer*, 8(1), 75–82. <https://doi.org/10.30656/prosisko.v8i1.2815>
- Da Costa, M. A. (2021). Sistem penunjang keputusan penerimaan karyawan baru dengan metode profile matching. *KONSTELASI: Konvergensi Teknologi dan Sistem Informasi*, 1(2), 302–313. <https://doi.org/10.24002/konstelasi.v1i2.4262>
- Kelen, Y. P., Rema, Y. O., & Molo, Y. N. (2022). Sistem pendukung keputusan penerimaan karyawan baru dengan metode profile matching berbasis website (studi kasus: PT. NSS Kefamenanu). *Jurnal Tekno Kompak*, 16(1), 136. <https://doi.org/10.33365/jtk.v16i1.1463>
- Lau, H., Faizah, N., & Ginting, W. (2022). Sistem penunjang keputusan penerimaan karyawan baru di PT. Yudita Teratai Cakti menggunakan metode profile matching. *Journal Innovations Computer Science*, 1(2), 109–117. <https://doi.org/10.56347/jics.v1i2.73>
- Mahendra, M. S., M.A, S., & Suyadnya, M. (2020). Sistem pendukung keputusan penerimaan pegawai dengan metode weighted product WEB. *Jurnal SPEKTRUM*, 7(1), 90–96.
- Maulana, A., & Suprianur, A. (2023). Sistem pendukung keputusan pencarian karyawan baru menggunakan metode profile matching (studi kasus: Jingga Coffeshop). 2(2), 57–61.
- Pers dan UUD No. 40 Tahun 1999 tentang Wartawan. (n.d.). Pengertian wartawan menurut UUD.
- Putra, S. (2023). Implementasi metode MFEP pada sistem pendukung keputusan penyeleksian karyawan baru tahap administratif. *Jurnal Teknologi Pintar*, 3(6), 1–19. <http://teknologipintar.org/index.php/teknologipintar/article/view/437>
- Sarumaha, N. I., Simanungkalit, M., & Damanik, M. (2018). Sistem pendukung keputusan penerimaan pegawai baru menerapkan metode VIKOR dan MOORA. *Seminar Nasional Sains & Teknologi dan Informasi (SENSASI)*, ISBN: 978-602-52720-0-4, 193–214.
- Selly, J. J. (2021). Sistem penunjang keputusan penyeleksian penerimaan karyawan baru menggunakan metode profile matching (studi kasus: Kantor Perhubungan Kalabahi). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 7(6), 198–203. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5575764>
- Sulistiyono, M., & Bernadhed, B. (2018). Implementasi sistem pendukung keputusan seleksi penerimaan karyawan baru dengan metode profile matching. *Respati*, 13(3), 1–9. <https://doi.org/10.35842/jtir.v13i3.246>
- Sutinah, E. (2017). Sistem pendukung keputusan menggunakan metode profile matching dalam pemilihan salesman terbaik. *Informatics for Educators and Professionals*, 2(1), 234409.