

Sistem Pendukung Keputusan Dalam Perekrutan Apoteker Baru Dengan Metode PROFILE MATCHING Pada PT. Filamenta Farma Berbasis Web

Decision Support System For New Pharmaker Recruitment At Pt. Filamenta Farma Using Web-Based Profile Matching Method

Tasaniyah Azzahra Tuasela^{a,1}, Muhammad Barkah Akbar^{b,2}

^aUniversitas Potensi Utama, Jln. Bangka Barat no.18, Kota Medan, 20411, Indonesia

^b Universitas Potensi Utama, Jl.K.L. Yos Sudarso KM 6.5 Tanjung Mulia, Kota Medan, 20124, Indonesia

E-mail: tasaniyahuasela@gmail.com², muhammad.barkah.akbar@gmail.com²

ABSTRAK

Salah satu penggunaan komputer seperti sistem pendukung keputusan digunakan untuk mempermudah dan menghemat waktu dalam dalam penentuan perekrutan apoteker Sistem Penunjang Keputusan adalah suatu sistem informasi berbasis komputer yang menghasilkan berbagai alternatif keputusan untuk membantu manajemen dalam menangani berbagai permasalahan yang terstruktur atau pun tidak terstruktur dengan menggunakan data dan model PT. Filamenta adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang obat-obat yang akan di distribusikan keberbagai apotik sehingga perusahaan masih harus memenuhi atau melakukan perekrutan pegawai khususnya apoteker, karena dengan adanya apoteker perusahaan bias mempercepat dalam melakukan distribusi dikarenakan dengan adanya apoteker obat-obat yang disalurkan bisa sesuai dengan yang dibutuhkan, tapi pada saat ini sistem yang berlangsung masih harus diperbaharui atau dikomputerisasi karena saat ini sistem masih manual dan tidak jarang perusahaan masih kesulitan dalam memilih atau meloloskan pelamar dikarenakan tidak jarang nilai yang digunakan untuk kriteria masuk itu sama antara pelamar yang satu dengan pelamar yang lainnya. Profile Matching adalah sebuah mekanisme pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dipenuhi oleh subyek yang diteliti, bukannya tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati..

Kata Kunci : Apoteker, PT. Filamenta, Profile Matching.

ABSTRACT

One of the uses of computers such as a decision support system is used to simplify and save time in determining the recruitment of pharmacists. Decision Support System is a computer-based information system that produces various alternative decisions to assist management in dealing with various structured or unstructured problems using data and PT. Filamenta is a company engaged in drugs that will be distributed to various pharmacies so that companies still have to fulfill or recruit employees, especially pharmacists, because with pharmacists the company can speed up distribution due to the presence of pharmacists the drugs distributed can be in accordance with that is needed, but at this time the ongoing system still has to be updated or computerized because currently the system is still manual and it is not uncommon for companies to still have difficulty in selecting or passing applicants because it is not uncommon for the value used for the entry criteria to be the same between one applicant and another applicant. others. Profile Matching is a decision-making mechanism by assuming that there is an ideal level of predictor variable that must be met by the subject under study, not a minimum level that must be met or passed.

Keywords : Apoteker, PT. Filamenta, Profile Matching.

Info Artikel :

Disubmit:12 Oktober 2022

Direview:15 November 2022

Diterima :12 Desember 2022

Copyright © 2023 - Journal UPU. All rights reserved.

1. PENDAHULUAN

Salah satu penggunaan komputer seperti sistem pendukung keputusan digunakan untuk mempermudah dan menghemat waktu dalam dalam penentuan perekrutan apoteker Sistem Penunjang Keputusan adalah

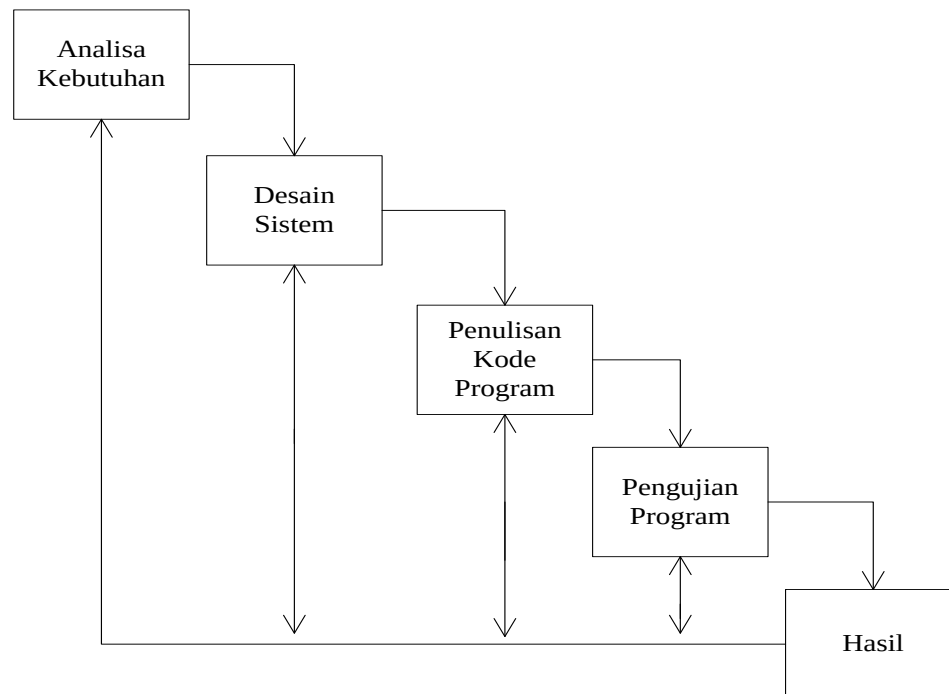
suatu sistem informasi berbasis komputer yang menghasilkan berbagai alternatif keputusan untuk membantu manajemen dalam menangani berbagai permasalahan yang terstruktur atau pun tidak terstruktur dengan menggunakan data dan model.[1]

PT. Filamenta adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang obat-obat yang akan di distribusikan ke berbagai apotik sehingga perusahaan masih harus memenuhi atau melakukan perekrutan pegawai khususnya apoteker, karena dengan adanya apoteker perusahaan bias mempercepat dalam melakukan distribusi dikarenakan dengan adanya apoteker obat-obat yang disalurkan bisa sesuai dengan yang dibutuhkan, tapi pada saat ini sistem yang berlangsung masih harus diperbaharui atau dikomputerisasi karena saat ini sistem masih manual dan tidak jarang perusahaan masih kesulitan dalam memilih atau meloloskan pelamar dikarenakan tidak jarang nilai yang digunakan untuk kriteria masuk itu sama antara pelamar yang satu dengan pelamar yang lainnya.

Profile Matching adalah sebuah mekanisme pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dipenuhi oleh subyek yang diteliti, bukannya tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati.[2]

2. METODE

Di dalam menjelaskan penelitian ini, dapat digambarkan prosedur perancangan sebagai berikut :



Gambar 1. Diagram Waterfal

Deskripsi prosedur perancangan diatas adalah sebagai berikut :

1. Analisis Sistem

Pada tahap ini menganalisis sistem yang sedang berjalan khususnya data sistem pendukung keputusan perekrutan apoteker Pada tahap ini dilakukan pengumpulan data-data teori yang terkait dengan sistem pendukung keputusan dan metode Profile matching

- a) Dalam memproses data pada perancangan sistem sistem pendukung keputusan menggunakan metode Profile matching adalah dengan menggunakan pemrograman PHP.

- b) Database yang digunakan sebagai media penyimpanan data dalam pembuatan sistem pendukung keputusan.

2. Desain Sistem

Pada tahap desain sistem peneliti melakukan pembuatan sistem pendukung keputusan pada PT. Filamenta Farma dengan menggunakan model perancangan Unified Modelling Language (UML) yaitu use case diagram, activity diagram, sequence diagram dan class diagram.

3. Penulisan Kode Program

Pada tahap ini desain sistem akan diimplementasikan ke dalam kode program. Penulisan kode program merupakan desain dalam bahasa yang bisa dikenali oleh komputer. Pemrograman dimulai dengan menggunakan pemrograman PHP dan menggunakan database MySQL.

4. Pengujian Program

Pengujian program merupakan langkah yang dilakukan setelah penulisan kode program. Pengujian dilakukan dengan menggunakan blackbox testing. Blackbox testing adalah metode pengujian perangkat lunak yang menguji fungsionalitas sistem yang bertentangan dengan struktur internal atau kerja. Pengetahuan khusus dari kode sistem/struktur internal dan pengetahuan pemrograman pada umumnya tidak diperlukan. Uji kasus dibangun di sekitar spesifikasi dan persyaratan, yakni, sistem apa yang seharusnya dilakukan. Menggunakan deskripsi eksternal perangkat lunak, termasuk spesifikasi, persyaratan, dan desain untuk menurunkan uji kasus.

5. Hasil

Pada tahap ini program akan diterapkan untuk perekrutan apoteker. Kemudian program akan secara otomatis menampilkan hasil berupa perekrutan apoteker yang diterima.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kemajuan dari suatu perusahaan tidak terlepas dari yang namanya karyawan dimana karyawan berperan penting untuk kemajuan perusahaan seperti saat ini, PT. Filamenta adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang obat-obat yang akan di distribusikan keberbagai apotik sehingga perusahaan masih harus memenuhi atau melakukan perekrutan pegawai khususnya apoteker, karena dengan adanya apoteker perusahaan bias mempercepat dalam melakukan distribusi dikarenakan dengan adanya apoteker obat-obat yang disalurkan bisa sesuai dengan yang dibutuhkan, tapi pada saat ini sistem yang berlangsung masih harus diperbaharui atau dikomputerisasi karena saat ini sistem masih manual dan tidak jarang perusahaan masih kesulitan dalam memilih atau meloloskan pelamar dikarenakan tidak jarang nilai yang digunakan untuk kriteria masuk itu sama antara pelamar yang satu dengan pelamar yang lainnya. Oleh karena itu dikembangkan sebuah sistem pendukung keputusan yang dapat mengolah informasi menjadi sebuah alternatif pemecahan suatu masalah.

Sistem pendukung keputusan yang saat ini berkembang dengan macam metodenya yang diantaranya adalah metode Profile Matching. Untuk menentukan perekrutan apoteker

A. Penerapan Metode

Tabel 1 Nilai Dan Bobot Pada kriteria

No	Aspek Pemilihan
1	Kesehatan
2	Pengalaman kerja
3	Skill
4	Usia

5	Kepribadian
---	-------------

Tabel 2 Nilai Konversi Nilai

Nilai Kecocokan	Bilangan Bobot	Keterangan
1	0-20	Tidak Penting
2	21-40	Kurang
3	41-60	Cukup
4	61-80	Baik
5	81-100	Sangat Baik

1. Menentukan Nilai Sub Kriteria

Adapun dalam penentuan Sub Kriteria dalam kriteria aspek dan *klasifikasi core factor dan secondary factor* dalam pemilihan biji kopi terbaik. Dapat dilihat pada table 4. Sebagai berikut:

Tabel 3 Sub Kriteria

No	Kriteria Aspek	Sub Kriteria	Bobot	faktor
1	Kesehatan	THT	3	Core
		Penyakit bawaan	4	Core
		Sehat jasmani dan rohani	5	Secondary
2	Pengalaman kerja	Asisten apoteker	3	Core
		Apotek	4	Core
		Rumah sakit	5	Secondary
3	Skill	Merawat pasien	3	Core
		Pengetahuan obat-obat	4	Core
		Meracik obat	5	Secondary
4	Usia	20-25 tahun	3	Core
		26-30 tahun	4	Core
		31-35 tahun	5	Secondary
5	Kepribadian	Disiplin	3	Core
		Budi pekerti dan tingkah laku yang baik	4	Core
		sopan santun	5	Secondary

2. Pembobotan Nilai GAP

Adapun Nilai pemetaan GAP yang dihasilkan sudah ditentukan oleh metode *profile matching*. Dapat dilihat pada table 4. Sebagai Berikut:

Tabel 4 Nilai Pemetaan GAP

No	Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	5	Tidak ada selisih(kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan)
2	1	4,5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat/level
3	-1	4	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat/level
4	2	3,5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat/level
5	-2	3	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat/level
6	3	2,5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat/level
7	-3	2	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat/level
8	4	1,5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat/level

9	-4	1	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat/level
---	----	---	---

Dalam Tahap ini Perhitungan metode *Profile Matching*, Adapun 5 Aspek yang digunakan dalam penentuan perekrutan calon apoteker adalah Aspek pendidikan, Pengalaman kerja, skill, usia, kepribadian Adapun tahap untuk membuat perhitungan diantara nya adalah sebagai berikut:

1. Pemetaan GAP kompetensi

Pemetaan gap merupakan perbedaan kriteria yang dimiliki setiap kriteria dengan kriteria yang diinginkan pengguna sesuai dengan aspek penilaian. Rumus untuk pemetaan gap:

$$\text{Gap} = \text{Value Atribut} - \text{Value Target}$$

1. Kesehatan

Pada Aspek ini dilakukan perhitungan GAP antar kriteria aspek dan profil kriteria untuk masing-masing faktor penilaian dengan rumus dapat dilihat pada tabel 5.sebagai berikut:

$$\text{GAP} = \text{Nilai apoteker} - \text{Nilai Standar Kesehatan}$$

Tabel 5 Perhitungan Pemetaan Gap Kesehatan

Kode	Calon pelamar	C01	C02	C03
A01	Disma	4	4	3
A02	Angga	5	3	2
A03	Wulan	4	2	3
A04	Risma	2	3	3
A05	Tia Nabila	4	3	2
Nilai Profile		3	4	5
A01	Disma	1	0	-2
A02	Angga	2	-1	-3
A03	Wulan	1	-2	-2
A04	Risma	-1	-1	-2
A05	Tia Nabila	1	-1	-2

Adapun hasil pemetaan gap kompetensi berdasarkan aspek kesehatan yang menjadi pembobotan tiap calon apoteker nilai ketentuan pada tabel bobot gap diatas, dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini:

Tabel 6 Pembobotan Nilai Aspek kesehatan

Kode	Calon pelamar	C01	C02	C03
A01	Disma	4,5	5	3
A02	Angga	3,5	4	2
A03	Wulan	4,5	3	3
A04	Risma	4	4	3
A05	Tia Nabila	4,5	4	3

2. Pengalaman Kerja

Pada Aspek ini dilakukan perhitungan GAP antar kriteria aspek dan profil kriteria untuk masing-masing faktor penilaian dengan rumus rumus dapat dilihat pada tabel 7 sebagai berikut:

$$\text{GAP} = \text{Nilai apoteker} - \text{Nilai Standar Pengalaman Kerja}$$

Tabel 7 Perhitungan Pemetaan Gap Pengalaman Kerja

Kode	Calon pelamar	C04	C05	C06
A01	Disma	4	3	4
A02	Angga	5	3	2

A03	Wulan	3	3	3
A04	Risma	4	5	3
A05	Tia Nabila	4	3	5
Nilai Profile		5	4	3
A01	Disma	1	-1	-1
A02	Angga	0	-1	1
A03	Wulan	-2	-1	0
A04	Risma	1	1	0
A05	Tia Nabila	1	-1	2

Adapun hasil pemetaan gap kompetensi berdasarkan aspek Pengalaman Kerja yang menjadi pembobotan tiap pelamar nilai ketentuan pada tabel bobot gap diatas, dapat dilihat pada tabel 8 berikut ini:

Tabel 8 Pembobotan Nilai Aspek Pengalaman Kerja

Kode	Calon pelamar	C04	C05	C06
A01	Disma	4,5	4	4
A02	Angga	5	4	4,5
A03	Wulan	3	4	5
A04	Risma	4,5	4,5	5
A05	Tia Nabila	4,5	4	3,5

3. Skill

Pada Aspek ini dilakukan perhitungan GAP antar kriteria aspek dan profil kriteria untuk masing-masing faktor penilaian dengan rumus rumus dapat dilihat pada tabel 9 sebagai berikut.

$GAP = \text{Nilai Apoteker} - \text{Nilai Standar Skill}$

Tabel 9 Perhitungan Pemetaan Gap Skill

Kode	Calon pelamar	C07	C08	C09
A01	Disma	4	3	4
A02	Angga	5	3	2
A03	Wulan	3	3	3
A04	Risma	4	5	3
A05	Tia Nabila	4	3	5
Nilai Profile		3	4	5
A01	Disma	1	-1	-1
A02	Angga	0	-1	1
A03	Wulan	-2	-1	0
A04	Risma	1	1	0
A05	Tia Nabila	1	-1	2

Adapun hasil pemetaan gap kompetensi berdasarkan aspek skill yang menjadi pembobotan tiap calon pelamar nilai ketentuan pada tabel bobot gap diatas, dapat dilihat pada tabel 10 berikut ini:

Tabel 10 Pembobotan Nilai Aspek Skill

Kode	Calon pelamar	C07	C08	C09
A01	Disma	4,5	4	4
A02	Angga	5	4	4,5
A03	Wulan	3	4	5
A04	Risma	4,5	4,5	5
A05	Tia Nabila	4,5	4	3,5

4. Usia

Pada Aspek ini dilakukan perhitungan GAP antar kriteria aspek dan profil kriteria untuk masing-masing faktor penilaian dengan rumus rumus dapat dilihat pada tabel 11 sebagai berikut:

GAP = Nilai Apoteker – Nilai Standar Usia

Tabel 11 Perhitungan Pemetaan Gap Usia

Kode	Calon pelamar	C10	C11	C12
A01	Disma	4	3	4
A02	Angga	5	3	2
A03	Wulan	3	3	3
A04	Risma	4	5	3
A05	Tia Nabila	4	3	5
Nilai Profile		3	4	5
A01	Disma	1	-1	-1
A02	Angga	0	-1	1
A03	Wulan	-2	-1	0
A04	Risma	1	1	0
A05	Tia Nabila	1	-1	2

Adapun hasil pemetaan gap kompetensi berdasarkan usia yang menjadi pembobotan tiap calon pelamar nilai ketentuan pada tabel bobot gap diatas, dapat dilihat pada tabel 13 berikut ini:

Tabel 13 Pembobotan Nilai Aspek Usia

Kode	Calon pelamar	C10	C11	C12
A01	Disma	4,5	4	4
A02	Angga	5	4	4,5
A03	Wulan	3	4	5
A04	Risma	4,5	4,5	5
A05	Tia Nabila	4,5	4	3,5

5. Kepribadian

Pada Aspek ini dilakukan perhitungan GAP antar kriteria aspek dan profil kriteria untuk masing-masing faktor penilaian dengan rumus dapat dilihat pada tabel 14.sebagai berikut:

GAP = Nilai Apoteker – Nilai Standar Kepribadian

Tabel 14 Perhitungan Pemetaan Gap kepribadian

Kode	Calon pelamar	C13	C14	C15
A01	Disma	4	4	3
A02	Angga	5	3	2
A03	Wulan	4	2	3
A04	Risma	2	3	3
A05	Tia Nabila	4	3	2
Nilai Profile		3	4	5
A01	Disma	1	0	-2
A02	Angga	2	-1	-3
A03	Wulan	1	-2	-2
A04	Risma	-1	-1	-2
A05	Tia Nabila	1	-1	-2

Adapun hasil pemetaan gap kompetensi berdasarkan aspek kepribadian yang menjadi pembobotan tiap calon pelamar nilai ketentuan pada tabel bobot gap diatas, dapat dilihat pada tabel 15 berikut ini:

Tabel 15 Pembobotan Nilai Aspek kepribadian

Kode	Calon pelamar	C13	C14	C15
A01	Disma	4,5	5	3
A02	Angga	3,5	4	2
A03	Wulan	4,5	3	3
A04	Risma	4	4	3
A05	Tia Nabila	4,5	4	3

- Perhitungan dan pengelompokan Core dan Secondary Factor Setelah menentukan bobot nilai gap untuk kelima kriteria atau aspek dengan cara yang sama, setiap aspek dikelompokkan menjadi 2 kelompok, yaitu core factor dan secondary factor:

Rumus:

$$\text{core factor} = \frac{\text{nilai gap 1} + \text{nilai gap 2}}{\text{nilai gap keseluruhan}} \dots\dots\dots(1)$$

$$\text{Secondary factor} = \frac{\text{nilai gap 1} + \text{nilai gap 2}}{\text{nilai gap keseluruhan}} \dots\dots\dots(2)$$

Tabel 16 perhitungan factor aspek Pendidikan

No.	Alternatif	THT (Core Factor)	Penyakit Bawaan (Core Factor)	Sehat jasmani dan rohani (Secondary Factor)	Core	Secondary
1	Disma	4.5	5	3	4.75	3
2	Angga	3.5	4	2	3.75	2
3	Wulan	4.5	3	3	3.75	3
4	Risma	4.5	4.5	3	4.5	3
5	Tia Nabila	4.5	4	2	4.25	2

Tabel 17 perhitungan factor aspek Pengalaman kerja

No.	Alternatif	Asisten apoteker (Core Factor)	Apotek (Core Factor)	Rumah sakit (Secondary Factor)	Core	Secondary
1	Disma	4.5	4	4	4.25	4
2	Angga	3.5	4	1.5	3.75	1.5
3	Wulan	5	4	3	4.5	3
4	Risma	4.5	4.5	3	4.5	3
5	Tia Nabila	3.5	5	3	4.25	3

Tabel 18 perhitungan factor aspek Skill

No.	Alternatif	Merawat pasien (Core Factor)	Pengetahuan obat-obat (Core Factor)	Meracik obat (Secondary Factor)	Core	Secondary
1	Disma	4.5	4	4	4.25	4
2	Angga	3.5	4	2	3.75	2
3	Wulan	5	4	3	4.5	3
4	Risma	4.5	4.5	3	4.5	3
5	Tia Nabila	4.5	4	5	4.25	5

Tabel 19 perhitungan factor aspek Usia

No.	Alternatif	20-25 tahun (Core Factor)	26-30 tahun (Core Factor)	31-35 tahun (Secondary Factor)	Core	Secondary
1	Disma	4.5	4	4	4.25	4
2	Angga	3.5	4	2	3.75	2
3	Wulan	5	4	3	4.5	3
4	Risma	4.5	4.5	3	4.5	3
5	Tia Nabila	4.5	4	5	4.25	5

Tabel 20 perhitungan factor aspek Kepribadian

No.	Alternatif	Disiplin (Core Factor)	Budi pekerti dan tingkah laku yang baik (Core Factor)	sopan santun (Secondary Factor)	Core	Secondary
1	Disma	4.5	5	3	4.75	3
2	Angga	3.5	4	2	3.75	2
3	Wulan	4.5	3	3	3.75	3
4	Risma	4.5	4.5	3	4.5	3
5	Tia Nabila	4.5	4	2	4.25	2

3. Perhitungan Nilai Total

Dari perhitungan setiap kriteria di atas, berikutnya dihitung nilai total berdasarkan persentase dari core dan secondary yang diperkirakan berpengaruh terhadap jenis kopi. Berikut perhitungan dapat ditunjukkan pada persamaan.

$$x\%NCF(a, f, w) + x\%NSF(a, w, f) = N(a, kw, w)$$

Keterangan:

NCF (a,k,w) = Nilai rata-rata core factor

NSF (w,s,a) = Nilai rata-rata secondary factor

N (a,kw,w) = Nilai total dari kriteria

(x)% = Nilai persen yang di inputkan

1. Aspek Pendidikan

Tabel 21 perhitungan factor aspek pendidikan

Kode	Calon pelamar	Core factor	Secondary factor	Total
1	Disma	4.75	3	4.05
2	Angga	3.75	2	3.05
3	Wulan	3.75	3	3.45
4	Risma	4.5	3	3.9
5	Tia Nabila	4.25	2	3.35

2. Aspek Pengalaman Kerja

Tabel 22 perhitungan factor aspek pengalaman kerja

Kode	Calon pelamar	Core factor	Secondary factor	Total
1	Disma	4.25	4	4.15
2	Angga	3.75	1.5	2.85
3	Wulan	4.5	3	3.9
4	Risma	4.5	3	3.9
5	Tia Nabila	4.25	3	3.75

3. Aspek Skill

Tabel 23 perhitungan factor aspek Skill

Kode	Calon pelamar	Core factor	Secondary factor	Total
1	Disma	4.25	4	4.15
2	Angga	3.75	2	3.05
3	Wulan	4.5	3	3.9
4	Risma	4.5	3	3.9
5	Tia Nabila	4.25	5	4.55

4. Aspek Usia

Tabel 24 perhitungan factor aspek Usia

Kode	Calon pelamar	Core factor	Secondary factor	Total
1	Disma	4.25	4	4.15
2	Angga	3.75	2	3.05
3	Wulan	4.5	3	3.9
4	Risma	4.5	3	3.9
5	Tia Nabila	4.25	5	4.55

5. Aspek Kepribadian

Tabel 25 perhitungan factor aspek Kepribadian

Kode	Calon pelamar	Core factor	Secondary factor	Total
1	Disma	4.75	3	4.05
2	Angga	3.75	2	3.05
3	Wulan	3.75	3	3.45
4	Risma	4.5	3	3.9
5	Tia Nabila	4.25	2	3.35

4. Perhitungan penentuan rangking

Hasil akhir dari proses Metode *Profile Matching* adalah ranking dari kandidat yang diajukan. Setelah setiap kandidat mendapat hasil akhir, maka bisa ditentukan peringkat atau ranking dari kandidat berdasarkan pada semakin besarnya nilai hasil akhir sehingga semakin besar pula kesempatan untuk mendapatkannya. dapat dilihat pada tabel 26 Sebagai Berikut:

Tabel 26 perhitungan rangking

No	Calon pelamar	Pendidikan	P. Kerja	Skill	Usia	Kepribadian	Nilai Akhir
1	Disma	4.05	4.15	4.15	4.15	4.05	4.11
2	Angga	3.05	2.85	3.05	3.05	3.05	3.01
3	Wulan	3.45	3.9	3.9	3.9	3.45	3.72
4	Risma	3.9	3.9	3.9	3.9	3.9	3.9
5	Tia Nabila	3.35	3.75	4.55	4.55	3.35	3.91

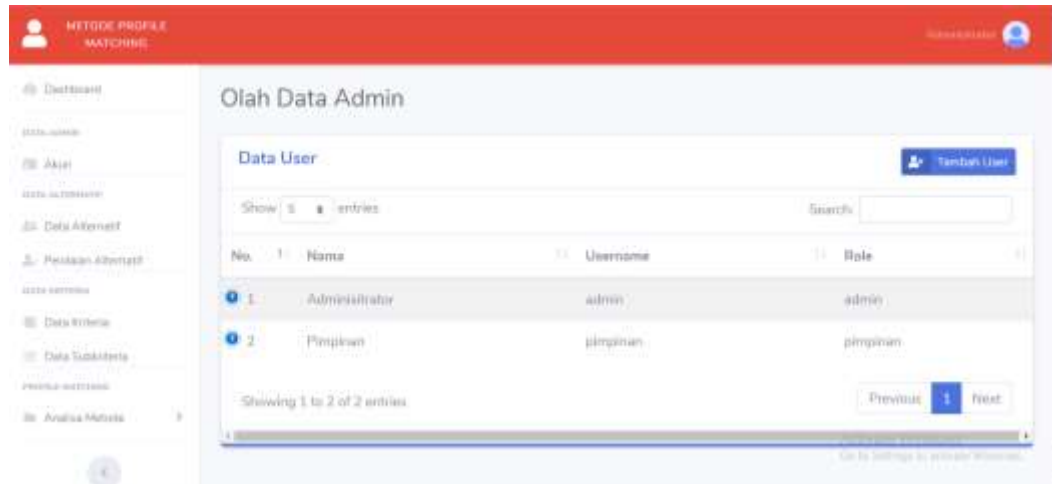
Tabel 27 penentuan

No.	Kode	Nama	Hasil Akhir	Hasil Akhir ^{x10}	Status
1	1200202	Disma	4.11	41.1	Diterima
2	1200203	Angga	3.01	30.1	ditolak
3	1200204	Wulan	3.72	37.2	Diterima
4	1200205	Risma	3.9	39	Diterima
5	1200206	Tia Nabila	3.91	39.1	Diterima

B. Tampilan Hasil

1. Tampilan *Form* Data Manajemen Akun

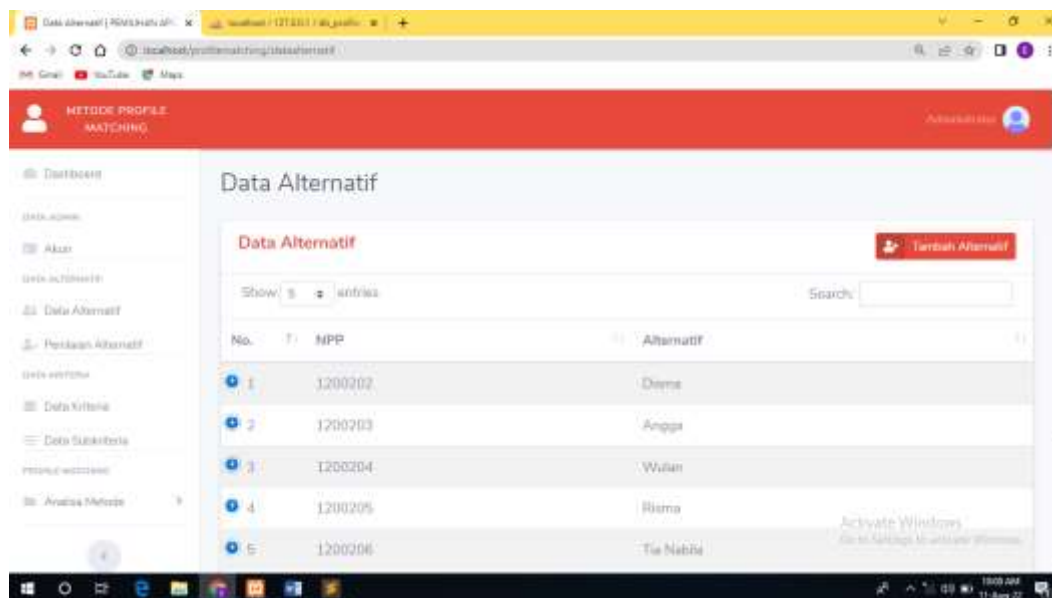
Tampilan ini merupakan tampilan Manajemen Akun Gambar tampilan *form* Manajemen Akun ditunjukkan pada gambar 2:



Gambar 2. Tampilan *Form* Data Manajemen Akun

2. Tampilan *Form* Alternatif

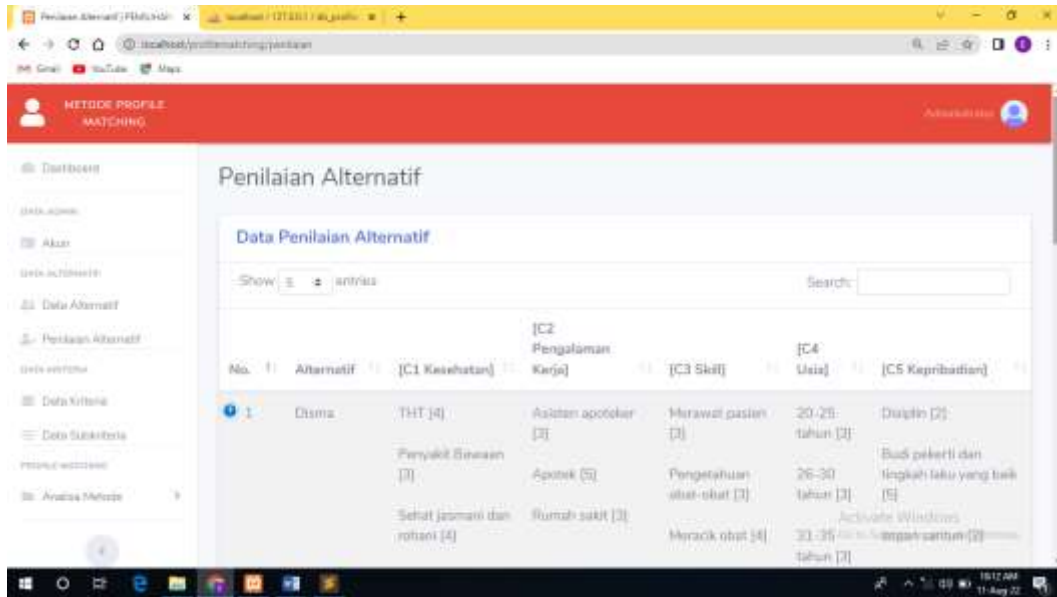
Tampilan ini merupakan tampilan *form* Alternatif. Berikut gambar *form* Alternatif ditunjukkan pada gambar 3 :



Gambar 3 Tampilan *Form* alternatif

3. Tampilan *Form* penilaian Alternatif

Tampilan ini merupakan tampilan *form* Alternatif. Berikut gambar *form* data Penilaian Alternatif ditunjukkan pada gambar 4.



Penilaian Alternatif

Data Penilaian Alternatif

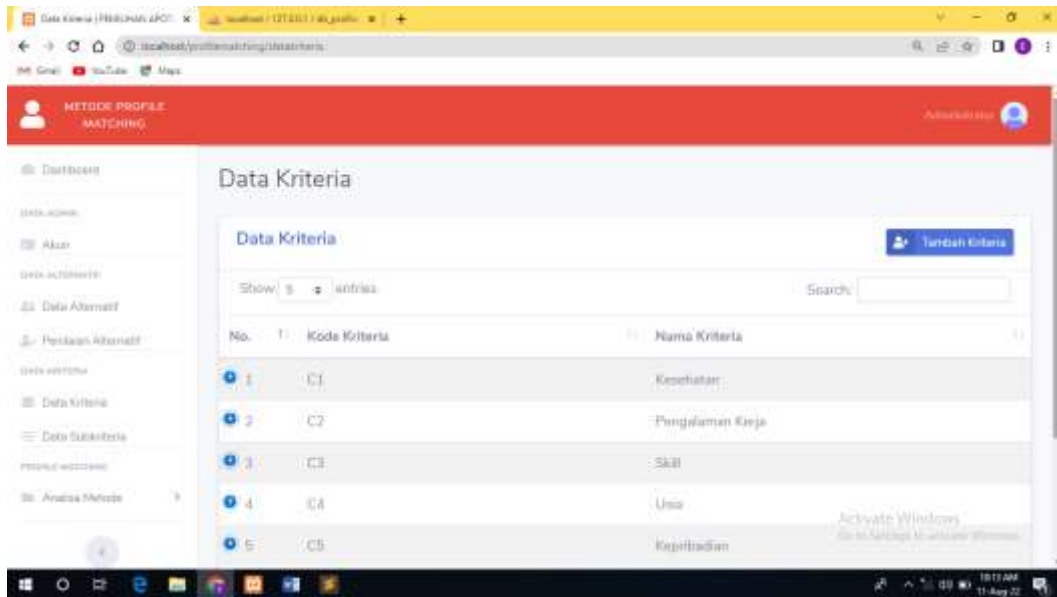
Show 5 entries

No.	Alternatif	[C1 Kesehatan]	[C2 Pengalaman Kerja]	[C3 Skill]	[C4 Usia]	[C5 Kepribadian]
1	Disma	THT [4] Penyakit Seroan [3] Sehat jasmani dan rohani [4]	Asisten apoteker [3] Apotek [5] Rumah sakit [3]	Merawat pasien [3] Pengetahuan alat-alat [3] Merack obat [4]	20-25 tahun [3] 26-30 tahun [3] 31-35 tahun [3]	Disiplin [2] Budi pekerti dan tingkah laku yang baik [5] Empati santun [2]

Gambar 4. Tampilan Form penilaian Alternatif

4. Tampilan Form Kriteria

Tampilan ini merupakan tampilan *form* Kriteria yang berfungsi untuk melakukan proses Kriteria ditunjukkan pada gambar 5:



Data Kriteria

Data Kriteria

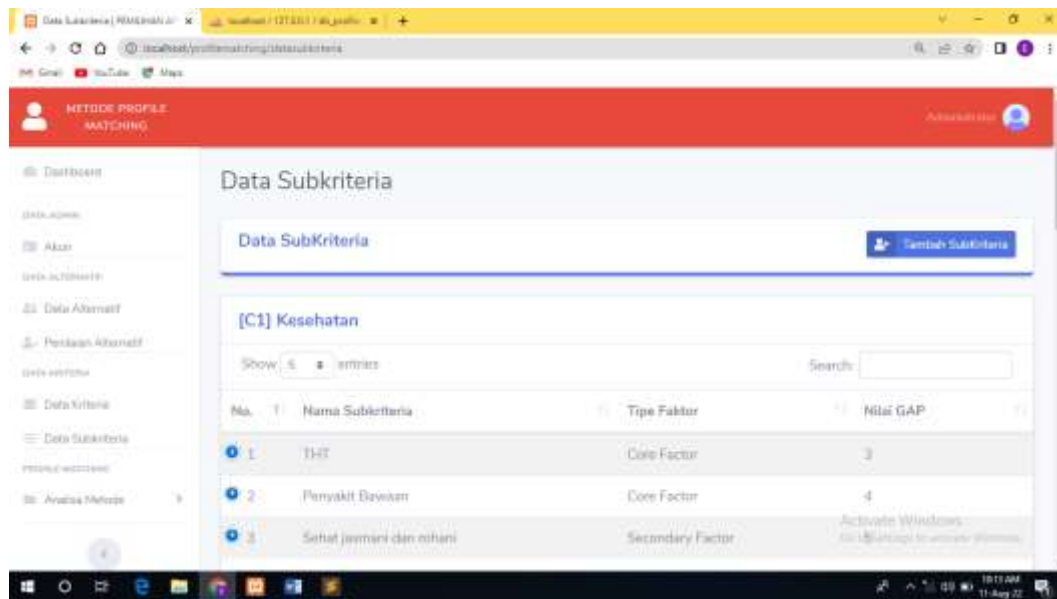
Show 5 entries

No.	Kode Kriteria	Nama Kriteria
1	C1	Kesehatan
2	C2	Pengalaman Kerja
3	C3	Skill
4	C4	Usia
5	C5	Kepribadian

Gambar 5. Tampilan Form Kriteria

5. Tampilan Form Sub kriteria

Form ini menampilkan sub kriteria, maka program akan menampilkan. Gambar tampilan *form* kriteria dapat pada gambar 6:



Gambar 6. Tampilan *Form* kriteria

4. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan selama membuat aplikasi ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Dengan menentukan kriteria-kriteria pada aplikasi perekrutan apoteker memudahkan dalam melakukan perekrutan apoteker di PT. Filamenta Farma.
2. Dengan menerapkan metode Profile Matching dalam merancang dan membangun aplikasi perekrutan apoteker pada PT. Filamenta Farma, diharapkan dapat membantu PT. Filamenta Farma untuk menghasilkan laporan perekrutan apoteker yang di hitung dari kriteria-kriteria yang di berikan PT. Filamenta Farma.
3. Dengan adanya sistem ini dapat membatu Admin Penilaian untuk mempercepat dalam melakukan perekrutan apoteker.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Dosen Pembimbing telah membimbing dan membantu dalam proses pembuatan Karya Tulis Ilmiah ini dan penulis juga mengucapkan terimakasih banyak kepada Universitas Potensi Utama yang telah memberikan kesempatan kepada penulis agar menyelesaikan Karya Tulis Ilmiah ini. Penulis berharap karya ilmiah ini dapat diambil ilmu dan manfaatnya.

REFERENSI

- [1] Darniyati, R. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Pemain pada Cabang Olahraga Futsal dengan Metode Profile Matching (Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- [2] Angeline, M. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Profile Matching. Jurnal Ilmiah Smart, 2(2), 45-51.
- [3] Sugiartawan, P., Rowa, H., & Hidayat, N. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Menggunakan Metode Profile Matching. Jurnal Sistem Informasi Dan Komputer Terapan Indonesia (JSIKTI), 1(2), 97-108.

- [4] HTS, D. I. G. (2017, November). ANALISA METODE PROFILE MATCHING UNTUK PENGANGKATAN KEPALA SEKOLAH (STUDI KASUS YAYASAN PERGURUAN AL-AZHAR MEDAN). In Seminar Nasional Informatika (SNIf) (Vol. 1, No. 1, pp. 322-326).
- [5] Sudradjat, B. (2018). Pemilihan Pegawai Berprestasi dengan Menggunakan Metode Profile Matching. *Sinkron: jurnal dan penelitian teknik informatika*, 3(1), 202-210.
- [6] Angeline, M. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Profile Matching. *Jurnal Ilmiah Smart*, 2(2), 45-51.
- [7] Kurniawati, R. D., & Ahmad, I. (2021). Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Kelayakan Usaha Mikro Kecil Menengah Dengan Menggunakan Metode Profile Matching Pada Uptd Plut Kumkm Provinsi Lampung. *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi*, 2(1), 74-79.
- [8] Kuswanto, J. (2020). Penerimaan Karyawan Baru Menggunakan Metode Profile Matching. *Jurnal Processor*, 15(2), 85-97.
- [9] Efendi, Z. (2019). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Lokasi Perumahan Menggunakan Metode Profile Matching. *Jurteks (Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi)*, 6(1), 79-86.
- [10] Molo, Y. N., Kelen, Y. P., & Rema, Y. O. (2022). Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Karyawan Baru Dengan Metode Profile Matching Berbasis Website Studi Kasus: PT. NSS Kefamenanu. *Jurnal Tekno Kompak*, 16(1), 136-148.
- [11] Renatalia, Y., Asfi, M., & Fahrudin, R. (2020). SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PEMILIHAN PROGRAM STUDI MENGGUNAKAN METODE PROFIL MATCHING. *Jurnal Digit*, 10(2), 148-160.
- [12] Sawitri, S., Hasibuan, N. A., & Utomo, D. P. (2022). Penerapan Metode Profile Matching Dalam Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Teknisi Terbaik. *Building of Informatics, Technology and Science (BITS)*, 4(2), 732-739.
- [13] Dipawinata, E. A. (2021). *Perancangan Aplikasi Berbasis Web dengan Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Tempat Tinggal Menggunakan Metode Profile Matching (PM)* (Doctoral dissertation, Universitas Tarumanagara).
- [14] Ramadanti, F. H. (2020). Rancang Bangun Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Profile Matching dengan Weighted Product Pada PT. PALMARS. *Jurnal Manajemen Informatika*, 11(1).
- [15] Simbolon, D. S., & Sinaga, B. (2021). Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Kesesuaian Lahan Tanaman Cengkeh Dengan Metode Profile Matching. *Jurnal Nasional Komputasi dan Teknologi Informasi*, 4(5).