

IMPLEMENTASI PROFILE MATCHING PADA SISTEM PENCARI KERJA DISABILITAS

Muhammad Dwi Ramadhianto*¹⁾, Syarifah Putri Agustini Alkadri²⁾, Barry Ceasar Octariadi³⁾

1. Teknik Informatika, Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer, Universitas Muhammadiyah Pontianak, Indonesia
2. Teknik Informatika, Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer, Universitas Muhammadiyah Pontianak, Indonesia
3. Teknik Informatika, Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer, Universitas Muhammadiyah Pontianak, Indonesia

Article Info

Kata Kunci: Penyandang disabilitas, profile matching, sistem pendukung keputusan.

Keywords: People with disabilities, Profile matching, Decision support system

Article history:

Received 18 September 2024

Revised 25 September 2024

Accepted 20 October 2024

Available online 1 December 2025

DOI :

<https://doi.org/10.29100/jipi.v10i4.6686>

* Corresponding author.

Syarifah Putri Agustini Alkadri

E-mail address:

agustini.putri@unmuhpnk.ac.id

ABSTRAK

Penyandang disabilitas adalah seseorang yang mempunyai (menderita) sesuatu dan kecacatan adalah suatu keadaan (seperti penyakit atau cedera) yang membatasi atau merusak kemampuan fisik dan mental seseorang. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan sarana penunjang pencari pekerjaan bagi penyandang disabilitas melalui website DISKA (Disabilitas Kerja), yang menggunakan metode *Profile Matching*. Sistem pendukung keputusan (SPK) ini mengintegrasikan aspek utama, aspek pendukung, dan aspek wawancara dalam penilaian kandidat. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan selama pengembangan Implementasi *Profile Matching* Pada Sistem Pencari Kerja Disabilitas. Aplikasi dirancang dan dibangun dengan metode *profile matching* digunakan untuk menentukan nilai yang terdapat pada *core factor* dan *Secondary factor* dan nilai aspek juga menentukan nilai akhir terhadap perhitungan dalam merekomendasi pekerjaan. Berdasarkan hasil dari aplikasi rekomendasi pekerjaan dengan metode *profile matching* dapat disimpulkan bahwa khauril anwar cocok dengan pekerjaan Barista dikarenakan dekatnya hasil total antara pekerjaan dengan nilai 4.58 dan pelamar dengan nilai 4.67, ramadiani cocok dengan pekerjaan Art dikarenakan hasil sama dengan pekerjaan Art dengan nilai 4.27 dan nilai pelamar yaitu 4.27, ahmad syahdani cocok dengan pekerjaan cleaning service karena nilai totalnya yaitu 4.455 melebihi nilai total dari cleaning service, famin nasrul cocok dengan pekerjaan cleaning service dikarenakan nilainya 4,36 melebihi nilai dari pekerjaan cleaning service karena itu cocok dengan pekerjaannya dan ananda dinda cocok dengan pekerjaan Pijat dikarenakan nilainya yaitu 4.215 melebihi nilai dari pijat oleh karena itu cocok dengan pekerjaan pijat.

ABSTRACT

A person with a disability is someone who has (suffers from) something and a disability is a condition (such as an illness or injury) that limits or damages a person's physical and mental abilities. This study aims to develop a means of supporting job seekers for people with disabilities through the DISKA (Work Disability) website, which uses the Profile Matching method. This decision support system (DSS) integrates the main aspects, supporting aspects, and interview aspects in candidate assessment. Based on the results of research that has been conducted during the development of the Implementation of Profile Matching in the Disability Job Seeker System. The application is designed and built with the profile matching method used to determine the values contained in the core factor and Secondary factor and the aspect value also determines the final value of the calculation in recommending jobs. Based on the results of the job recommendation application with the profile matching method, it can be concluded that Khauril Anwar is suitable for the Barista job because the total result is close between the job with a value of 4.58 and the applicant with a value of 4.67, Ramadiani is suitable for the Art job because the results are the same as the Art job with a value of 4.27 and the applicant's value is 4.27, Ahmad Syahdani is suitable for the cleaning service job because the total value is 4.455 exceeds the total value of the cleaning service, Famin Nasrul is suitable for the cleaning service job because the value is 4.36 exceeds the value of the cleaning service job because it is suitable for his job and Ananda Dinda is suitable for the

Message job because the value is 4.215 exceeds the value of the message therefore it is suitable for the message job.

I. PENDAHULUAN

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, seseorang diartikan sebagai penyandang mempunyai (menderita) sesuatu. [1] Disabilitas adalah suatu keadaan (seperti penyakit atau cedera) yang membatasi atau merusak kemampuan fisik dan mental seseorang, atau ketidakmampuan dalam melakukan tugas dengan cara biasa. [2]. Penyandang disabilitas juga dianggap sebagai kelompok rentan. Kelompok rentan adalah kelompok yang haknya paling sering didiskriminasi dan sering tidak ditegakkan haknya. Hal ini bukan tanpa alasan. Penyandang disabilitas seringkali dianggap sebagai orang yang memiliki kebutuhan khusus yang paling terdiskriminasi, dan masih banyak lagi hak-hak penyandang disabilitas yang belum terpenuhi [3].

Penyandang Disabilitas UU Nomor 8 Tahun 2016 Pasal 1 ayat 1 mendefinisikan penyandang disabilitas sebagai: Setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu yang lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak [4].

Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS), pada tahun 2020, 0,18% penduduk Indonesia berusia 15 tahun ke atas sudah bekerja, Sebanyak 28,37% pekerja disabilitas memiliki status berusaha sendiri (berusaha dengan menanggung risiko secara ekonomis). Sebanyak 20,68% pekerja disabilitas merupakan buruh/karyawan/pegawai dan 19,79% pekerja penyandang disabilitas menerima bantuan usaha dari pekerja tetap. Selanjutnya, pekerja keluarga berjumlah 18,76% dari pekerja penyandang disabilitas, pekerja lepas di bidang pertanian sebesar 5,36%, pekerja lepas non-pertanian sebesar 3,96%, dan pekerja yang dibantu oleh pekerja tetap sebesar 3,08%. [5]. Hal ini menggambarkan mayoritas penyandang disabilitas belum memiliki pekerjaan layak. Oleh karena itu untuk membuat penyandang disabilitas mendapatkan pekerjaan yang sesuai dan layak dibutuhkan sistem rekomendasi pekerjaan untuk menunjang penyandang disabilitas mendapatkan pekerjaan dengan potensi yang mereka miliki.

Penyandang disabilitas menunjukkan bahwa mereka memiliki segudang kemampuan yang belum dikembangkan. Mempekerjakan penyandang disabilitas dapat meningkatkan reputasi perusahaan di mata pelanggan, karyawan, dan masyarakat umum. Hal ini juga dapat mendorong keberagaman, kreativitas, dan semangat kerja secara umum. [6].

Penyandang disabilitas seringkali kesulitan mengakses peluang kerja yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuannya. Banyak platform pekerjaan yang tidak dirancang untuk mempertimbangkan kebutuhan khusus dan kemampuan khusus pelamar penyandang disabilitas, sehingga sulit untuk mendapatkan pekerjaan yang tepat. Maka dari itu diperlukannya aplikasi bernama DISKA yaitu sistem pendukung keputusan yang dapat merekomendasikan pekerjaan sesuai dengan kriteria dan kemampuan penyandang disabilitas menggunakan metode *profile matching*.

Sistem pendukung keputusan adalah sistem berbasis model dengan berbagai metode pemrosesan data yang membantu manajer mengambil keputusan. Sistem harus mudah digunakan, lugas, efisien, dan efektif untuk mencapai tujuannya. [7]. Sistem interaktif yang terkomputerisasi, juga dikenal sebagai sistem pendukung keputusan, membantu dalam pengambilan keputusan dengan memberikan alternatif yang diperoleh dari hasil pemrosesan data dan informasi untuk memecahkan masalah yang tidak terstruktur. [8]. Sistem Pendukung Keputusan merupakan sebuah sistem yang menyediakan kemampuan untuk penyelesaian masalah. [9]. Pada dasarnya sistem pendukung keputusan merupakan pengembangan lebih lanjut dari sistem informasi manajemen terkomputerisasi yang dirancang sedemikian rupa sehingga bersifat interaktif dengan pemakainya. [10]. Sistem pendukung keputusan adalah sistem informasi interaktif yang menyediakan informasi, pemodelan, dan manipulasi data digunakan untuk membantu pengambilan keputusan pada situasi yang semiterstruktur dan situasi yang tidak terstruktur dimana tidak seorang pun tahu secara pasti bagaimana keputusan seharusnya dibuat [11]. Salah satu metode untuk pemberian peringkat yang dapat digunakan di dalam DSS adalah metode *Profile Matching*.

Profile Matching pencocokan profil adalah mekanisme pengambilan keputusan yang mengasumsikan tingkat variabel prediktor yang ideal bagi pelamar. Ada beberapa aspek, antara lain aspek kecerdasan, sikap kerja, dan aspek perilaku. Dan sebaliknya, semakin tinggi nilai produk akhir maka semakin besar peluang untuk mengisi posisi yang ada, begitu pula sebaliknya. [12]. Pencocokan profil adalah, alih-alih berfokus pada tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dicapai, terdapat variabel panutan yang menunjukkan tingkat prediktibilitas ideal yang harus dimiliki oleh seorang kandidat untuk suatu posisi. [13]. *Profile Matching* merupakan suatu proses yang sangat penting dalam manajemen SDM dimana terlebih dahulu ditentukan kompetensi (kemampuan) yang

diperlukan oleh suatu jabatan. Kompetensi kemampuan tersebut haruslah dapat dipenuhi oleh pemegang atau calon yang akan dinilai kinerjanya. [14]. *Profile Matching* merupakan suatu metode penelitian yang dapat digunakan pada sistem pendukung keputusan, membandingkan antara satu profil value dengan beberapa profil value kompetensi lainnya merupakan proses penilaian kompetensi, sehingga dapat diketahui hasil perbedaannya.[15].

Terdapat penelitian terkait yang mengangkat SPK tentang rekomendasi pekerjaan salah satunya yaitu Aplikasi Website STMIK KHARISMA MAKASAR Berbasis Website dari jurnal yang di buat oleh Hamdan Arfandy dan tim. Kriteria yang digunakan mulai dari aspek skill dan non-skill, hasil yang diperoleh penelitian ini berhasil dikembangkan sebuah aplikasi web sistem penunjang keputusan pemilihan pekerjaan dengan menerapkan metode *profile matching*. Dan hasil pengujian sistem dapat berjalan sesuai dengan spesifikasi sistem serta tidak ditemukan adanya kesalahan perhitungan kriteria dan hasil perangkingan keputusan yang ditampilkan di sistem.[16]. Pada penelitian terkait yang membedakan dengan aplikasi yang sudah dibuat yaitu tidak adanya penjelasan secara rinci bagaimana hasil nilai terkait dengan hasil yang akan merekomendasikan, pada jurnal ini belum adanya rekomendasi pekerjaan bagi penyandang disabilitas. Selanjutnya “Sistem Pendukung keputusan pemilihan karyawan terbaik menggunakan metode *profile matching*” kriteria yang digunakan antara lain kejujuran, kesetiaan pada perusahaan, sikap, produktivitas, disiplin dan kemampuan bekerja sama. Hasil penelitian yang diperoleh adalah aplikasi sistem pendukung keputusan ini dapat mengevaluasi pekerja dan menggunakan metode *profile matching* untuk memilih pekerja terbaik. [17].

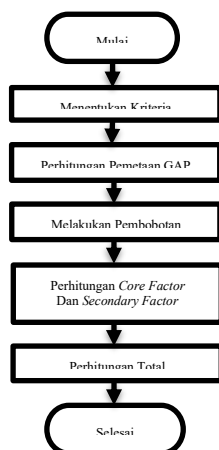
Selanjutnya penelitian yang berjudul “Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Karyawan Baru Dengan Metode *Profile Matching* Berbasis Website Studi Kasus: PT.NSS Kefamenanu”. kriteria yang digunakan antara lain kriteria kognitif, kriteria kepribadian dan kriteria sikap kerja. Hasil Temuan penelitian ini memudahkan untuk mengevaluasi dan merekrut karyawan baru dengan menggunakan metode pencocokan profil, yang mempercepat proses penilaian dan memberikan pilihan kepada pengguna untuk memilih karyawan baru sesuai dengan kebijakan perusahaan.[18]. Penelitian yang berjudul “Implementasi metode *profile matching* pada sistem pendukung keputusan pemilihan distributor alat Kesehatan”. kriteria yang digunakan antara lain kriteria disiplin, integritas, serta kecerdasan dari masing masing karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab. Temuan penelitian menunjukkan bahwa hasil perhitungan manual sistem pendukung keputusan dan aplikasi web untuk pemilihan distributor alat kesehatan memberikan hasil yang sama dan tidak dapat dihitung secara berbeda. [19].

Tujuan dari penelitian ini adalah membuat sarana penunjang pencari pekerjaan bagi penyandang disabilitas dalam bentuk website yaitu DISKA atau disabilitas kerja dan juga membantu pemerintah dalam programnya yaitu membantu penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan yang sesuai selaras dengan (SDGs) nomor 8 serta mengurangi angka pengangguran bagi penyandang disabilitas, dengan adanya aplikasi ini perusahaan juga dapat memudahkan perekrutan karyawan dengan kemampuan yang lebih spesifik.

II. METODE PENELITIAN

Profile matching relevan untuk kasus rekomendasi pekerjaan dikarenakan kemampuannya untuk mencocokkan karakteristik individu dengan kriteria pekerjaan tertentu secara lebih akurat dan efisien. Bobot kriteria pada *profile matching* dapat disesuaikan berdasarkan tingkat kepentingan yang berbeda sehingga penilaian menjadi lebih spesifik dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.[20],[21].

Ada beberapa tahap dalam pengerjaan *profile matching* mulai dari menentukan kriteria, perhitungan pemetaan gap, melakukan pembobotan, perhitungan *Core Factor* dan *Secondary Factor* dan perhitungan total. Dapat dilihat Pada gambar 1.



Gambar 1 Tahapan Profile Matching

A. Menentukan Kriteria

Menentukan kriteria pada sistem rekomendasi pekerjaan dengan cara wawancara yang telah dilakukan kepada perusahaan maupun dinas terkait ketenagakerjaan dan juga menentukan setiap kriteri yang ada. Untuk penentuan *core factor* dan *secondary factor* itu juga hasil wawancara terhadap orang yang membuka lowongan maupun dinas terkait. Ada beberapa aspek yaitu aspek utama, aspek pendukung dan aspek wawancara.

B. Perhitungan Pemetaan GAP

Pada tahap ini dilakukan perhitungan gap dengan cara melihat perbedaan antara profil kriteria lowongan pekerjaan dengan profil pelamar pekerjaan yang bisa di tunjukkan pada rumus di bawah ini.

$$Gap = \text{Profil kriteria lowongan pekerjaan} - \text{Profil pelamar pekerjaan}$$

C. Melakukan Pembobotan

Setelah bobot nilai untuk setiap aspek ditentukan dengan melakukakn wawancara dengan pembuka lowongan dan dinas terkait, hitung dan kelompokkan faktor *primer* dan faktor *sekunder* yang sudah direkap dalam hasil wawancara yang sudah dilakukakan.

Berikut perhitungan faktor sekunder direpresentasikan sebagai berikut:

$$NCF = \frac{\sum NC(1,2,3,.....)}{\sum IC} \quad (1)$$

Keterangan:

NCF : Rata-rata Nilai Faktor Utama

NC (1,2,3...) : Nilai Faktor Utama

IC : Item Faktor Utama

Sedangkan untuk melakukan perhitungan Faktor primer bisa digunakan rumus sebagai berikut:

$$SF = \frac{\sum NS(1,2,3,.....)}{\sum IS} \quad (2)$$

Keterangan:

NSF : Rata-Rata Nilai Faktor Sekunder

NS (1,2,3...) : Nilai Faktor Sekunder

IS : Item Faktor Sekunder

D. Perhitungan Total

Menghitung skor keseluruhan untuk setiap aspek yang tercantum dan hasil dari perhitungan *core factor* dan *secondary factor*. Penjumlahan mengacu pada pehitungan yang telah digabungkan *core factor* dan *secondary factor* untuk *core factor* bernilai 60% dan *secondary factor* 40%. Untuk setiap aspek itu terbagi beberapa persen mulai dari aspek utama 40%, aspek pendukung 30% dan aspek wawancara 30% yang disesuaikan dengan wawancara kepada pembuka lowongan pekerjaan dan dinas terkait untuk menentukan peresntase pada setiap aspek maupun perhitungan *core factor* dan *secondary factor*.

$$(X)\%NCF (AU, AP, AW) + (X)\%NSF (AU, AP, AW) = (N (AU, AP, AW)) \quad (3)$$

Keterangan:

NCF (au,ap,aw): Rata-rata Nilai Faktor Utama

NSF (au,ap,aw): Rata-rata Nilai Faktor Sekunder

N (au,ap,aw) : Total Nilai dari Segi

(x)% : Input Nilai Persen

III. HASIL DAN PEMBAHSAN

A. Analisis Data

Dalam penelitian ini data yang digunakan yaitu data yang diperoleh wawancara bersama dinas tenaga kerja observasi ke penyandang disabilitas dan angket kepada masyarakat untuk mengetahui kriteria dan pekerjaan yang cocok untuk penyandang disabilitas. Kemudian untuk memudahkan proses dibuat berbagai kriteria yang cocok dapat dilihat pada tabel I untuk data alternatif pekerjaan dan data alternatif pelamar dapat dilihat pada tabel II dan tabel III.

TABEL I
 DATA KRITERIA

Nama Kriteria	Aspek	Sifat	Bobot
Dapat Mendengar (A1)	Aspek Utama	Core Factor	4
Jenis Disabilitas (A2)		Secondary Factor	3
Dapat Berbicara (A3)		Core Factor	4
Pendidikan (A4)		Secondary Factor	2
Pengalaman Kerja (A5)	Aspek Pedukung	Core Factor	3
Usia (A6)		Secondary Factor	2
Dapat Berjalan (A7)		Core Factor	4
Kreativitas (A8)		Secondary Factor	2
Dapat Beradaptasi (A9)	Aspek Wawancara	Core Factor	3
Tanggung Jawab (A10)		Core Factor	3
Disiplin (A11)		Secondary Factor	3
Kemampuan Kerja Tim (A12)		Secondary Factor	3

TABEL II
 DATA ALTERNATIF PEKERJAAN

Nama Pekerjaan	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12
Barista	4	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3
Waiters	4	2	4	3	4	2	3	2	4	2	3	2
Pijat	2	3	4	2	4	4	1	2	3	4	2	1
Art	2	3	4	3	2	4	3	4	4	4	3	3
Penjahit	2	2	4	3	2	4	1	3	3	3	2	2
Cleaning Service	3	2	4	2	4	4	1	2	4	4	3	3

TABEL III
 DATA PELAMAR PEKERJAAN

Nama Pelamar	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12
khauril anwar	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2
ramadianti	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2
ahmad syahdani	4	4	4	3	4	3	2	4	3	2	4	3
fahmin nasrul	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	4
ananda dinda	2	4	2	3	4	2	4	4	3	3	4	2

B. Perhitungan Data Alternatif Menggunakan Metode Profile Matching

Proses perhitungan dan pengelolaan data dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

1. Menentukan kriteria, sifat kriteria dan bobot kriteria. Yang telah dilampirkan pada tabel 1
2. Menentukan alternatif dan nilai alternatif terhadap kriteria yang digunakan, yang telah dilampirkan tabel
3. Menormalisasikan nilai alternatif terhadap kriteria yang digunakan dengan menggunakan metode *Profile Matching*
4. Rumus yang digunakan untuk menormalisasikan nilai alternatif terhadap kriteria dapat dilihat pada rumus

$$NCF = \frac{\sum NC(1,2,3,\dots)}{\sum IC}$$

Keterangan:

NCF : Rata-rata Nilai Faktor Utama

NC (1,2,3...) : Nilai Faktor Utama

IC : Item Faktor Utama

Sedangkan untuk melakukan perhitungan Faktor primer bisa digunakan rumus sebagai berikut:

$$NSF = \frac{\sum NS(1,2,3,\dots)}{\sum IS}$$

Keterangan:

NSF : Rata-Rata Nilai Faktor Sekunder

NS (1,2,3...) : Nilai Faktor Sekunder

IS : Item Faktor Sekunder

5. Perhitungan Pemetaan GAP

Perhitungan pemetaan gap pekerjaan dapat dilihat pada tabel IV perhitungan gap pelamar dapat dilihat pada tabel V

TABEL IV
PERHITUNGAN GAP PEKERJAAN

Nama Pekerjaan	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12
Barista	0	-1	0	1	0	2	-1	2	0	0	1	0
Waiters	0	-1	0	1	1	0	-1	0	1	-1	0	-1
Pijat	-2	0	0	0	1	2	-3	0	0	1	-1	-2
Art	-2	0	0	1	-1	2	-1	2	1	1	0	0
Penjahit	-2	-1	0	1	-1	2	-3	1	0	0	-1	-1
Cleaning Service	-1	-1	0	0	1	2	-3	0	1	1	0	0

TABEL V
PERHITUNGAN GAP PELAMAR

Nama Pelamar	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12
khauril anwar	0	1	0	1	1	1	0	2	1	0	0	-1
ramadianti	-2	1	0	2	1	2	0	2	0	1	0	-1
ahmad syahdani	0	1	0	1	1	1	-2	2	0	-1	1	0
fahmin nasrul	-2	1	0	2	1	1	0	1	1	0	-1	1
ananda dinda	-2	1	-2	1	1	0	0	2	0	0	1	-1

6. Konversi Nilai Gap ke Bobot Nilai

Nilai bobot dapat dilihat pada tabel VI dan hasil pembobotan nilai gap pekerjaan dan pelamar dapat dilihat pada tabel VII dan VIII.

TABEL VI
NILAI BOBOT GAP

No	Selisih (GAP)	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	5	Tidak ada selisih (kompetensi sesuai yang dibutuhkan)
2	1	4,5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat/ level
3	-1	4	Kompetensi individu kurang 1 tingkat/level
4	2	3,5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat/level
5	-2	3	Kompetensi individu kurang 2 tingkat/level
6	3	2,5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat/level
7	-3	2	Kompetensi individu kurang 3 tingkat/level
8	4	1,5	Kompetensi individu kelebihan tingkat/level
9	-4	1	Kompetensi individu kurang 4 tingkat/level

TABEL VII
HASIL PEMBOBOTAN NILAI GAP PEKERJAAN

Nama Pekerjaan	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12
Barista	5	4	5	4,5	5	3,5	4	3,5	5	5	4,5	5
Waiters	5	4	5	4,5	4,5	5	4	5	4,5	4	5	4
Pijat	3	5	5	5	4,5	3,5	2	5	5	4,5	4	3
Art	3	5	5	4,5	4	3,5	4	3,5	4,5	4,5	5	5
Penjahit	3	4	5	4,5	4	3,5	2	4,5	5	5	4	4
Cleaning Service	4	4	5	5	4,5	3,5	2	5	4,5	4,5	5	5

TABEL VIII
 HASIL PEMBOBOTAN NILAI GAP PELAMAR

Nama Pelamar	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12
khauril anwar	5	4.5	5	4.5	4.5	4.5	5	3.5	4.5	5	5	4
ramadianti	3	4.5	5	3.5	4.5	3.5	5	3.5	5	4.5	5	4
ahmad syahdani	5	4.5	5	4.5	4.5	4.5	3	3.5	5	4	4.5	5
fahmin nasrul	3	4.5	5	3.5	4.5	4.5	5	4.5	4.5	5	4	4.5
ananda dinda	3	4.5	3	4.5	4.5	5	5	3.5	5	5	4.5	4
khauril anwar	5	4.5	5	4.5	4.5	4.5	5	3.5	4.5	5	5	4

7. Perhitungan dan Pengelompokan

Aspek utama adalah aspek terbesar dan aspek pertama yang ada pada perhitungan seperti A1=Dapat Mendengar, A2 =Jenis Disabilitas, A3 =Dapat Berbicara dan A4 = Pendidikan. Data dapat dilihat pada tabel IX untuk Pekerjaan dan untuk pelamar dapat dilihat pada tabel X.

TABEL IX
 ASPEK UTAMA PEKERJAAN

Nama Pekerjaan	A1	A2	A3	A4	NCF	NSF	Total
Barista	5	4	5	4.5	5	4.25	4.7
Waiters	5	4	5	4.5	5	4.25	4.7
Pijat	3	5	5	5	4	5	4.4
Art	3	5	5	4.5	4	4.75	4.3
Penjahit	3	4	5	4.5	4	4.25	4.1
Cleaning Service	4	4	5	5	4.5	4.5	4.5

TABEL X
 ASPEK UTAMA PELAMAR

Nama Pelamar	A1	A2	A3	A4	NCF	NSF	Total
khauril anwar	5	4.5	5	4.5	5	4.5	4.8
ramadianti	3	4.5	5	3.5	4	4	4
ahmad syahdani	5	4.5	5	4.5	5	4.5	4.8
fahmin nasrul	3	4.5	5	3.5	4	4	4
ananda dinda	3	4.5	3	4.5	3	4.5	3.6

Aspek pendukung adalah aspek kedua yang ada pada perhitungan seperti A5 =Pengalaman Kerja, A6 =Usia, A7 =Dapat Berjalan dan A8 = Kreativitas. Dapat dilihat pada tabel XI untuk pekerjaan dan untuk pelamar dapat dilihat pada tabel XII.

TABEL XI
 ASPEK PENDUKUNG PEKERJAAN

Nama Pekerjaan	A5	A6	A7	A8	NCF	NCS	Total
Barista	5	3.5	4	3.5	4.5	3.5	4.1
Waiters	4.5	5	4	5	4.25	5	4.55
Pijat	4.5	3.5	2	5	3.25	4.25	3.65
Art	4	3.5	4	3.5	4	3.5	3.8
Penjahit	4	3.5	2	4.5	3	4	3.4
Cleaning Service	4.5	3.5	2	5	3.25	4.25	3.65

TABEL XII
 ASPEK PENDUKUNG PELAMAR

Nama Pelamar	A5	A6	A7	A8	NCF	NSF	Total
khauril anwar	4.5	4.5	5	3.5	4.75	4	4.45
ramadianti	4.5	3.5	5	3.5	4.75	3.5	4.25
ahmad syahdani	4.5	4.5	3	3.5	3.75	4	3.85
fahmin nasrul	4.5	4.5	5	4.5	4.75	4.5	4.65
ananda dinda	4.5	5	5	3.5	4.75	4.25	4.55

Aspek wawancara adalah aspek ketiga yang ada pada perhitungan seperti A9 =Dapat Beradaptasi, A10 = Tanggung Jawab, A11 = Disiplin dan A12 = Kemampuan Kerja Tim. Dapat dilihat pada tabel XIII Aspek Wawancara pekerjaan dan Tabel Aspek Wawancara pelamar pada tabel XXIV.

TABEL XIII
 ASPEK WAWANCARA PEKERJAAN

Nama Pekerjaan	A9	A10	A11	A12	NCF	NCS	Total
Barista	5	5	4.5	5	5	4.75	4.9
Waiters	4.5	4	5	4	4.25	4.5	4.35
Pijat	5	4.5	4	3	4.75	3.5	4.25
Art	4.5	4.5	5	5	4.5	5	4.7
Penjahit	5	5	4	4	5	4	4.6
Cleaning Service	4.5	4.5	5	5	4.5	5	4.7

TABEL XXIV
 ASPEK WAWANCARA PELAMAR

Nama Pelamar	A9	A10	A11	A12	NCF	NSF	Total
khauril anwar	4.5	5	5	4	4.75	4.5	4.65
ramadianti	5	4.5	5	4	4.75	4.5	4.65
ahmad syahdani	5	4	4.5	5	4.5	4.75	4.6
fahmin nasrul	4.5	5	4	4.5	4.75	4.25	4.55
ananda dinda	5	5	4.5	4	5	4.25	4.7

8. Penjumlahan dan Hasil Akhir

Penjumlahan mengacu pada perhitungan yang telah digabungkan *core factor* dan *secondary factor* untuk *core factor* bernilai 60% dan *secondary factor* 40%. Untuk setiap aspek itu terbagi beberapa persen mulai dari aspek utama 40%, aspek pendukung 30% dan aspek wawancara 30%. Persentase pada penjumlahan yang telah dibuat adalah sesuai dengan wawancara, yang telah dilakukan dalam penelitian. Penjumlahan total pekerjaan dapat dilihat pada tabel XXV dan untuk pelamar dapat dilihat pada tabel XXVI.

TABEL XXV
 PENJUMLAHAN TOTAL PEKERJAAN

Nama Pelamar	Aspek Utama	Aspek Pendukung	Aspek Wawancara	Total
Persentase	40%	30%	30%	
Barista	4.7	4.1	4.9	4.58
Waiters	4.7	4.55	4.35	4.55
Pijat	4.4	3.65	4.25	4.13
Art	4.3	3.8	4.7	4.27
Penjahit	4.1	3.4	4.6	4.04
Cleaning Service	4.5	3.65	4.7	4.305

TABEL XXVI
 PENJUMLAHAN TOTAL PELAMAR

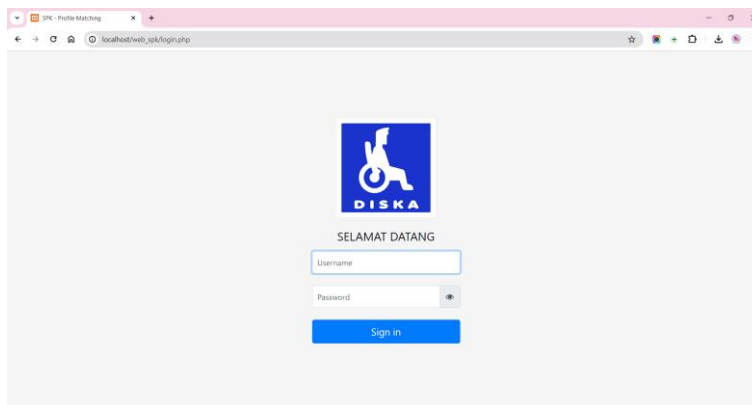
Nama Pelamar	Aspek Utama	Aspek Pendukung	Aspek Wawancara	Total
Persentase	40%	30%	30%	
khauril anwar	4.8	4.45	4.65	4.65
ramadianti	4	4.25	4.65	4.27
ahmad syahdani	4.8	3.85	4.6	4.455
fahmin nasrul	4	4.65	4.55	4.36
ananda dinda	3.6	4.55	4.7	4.215

Berdasarkan hasil dari aplikasi sistem pendukung keputusan rekomendasi pekerjaan bagi penyandang disabilitas dengan metode *profile matching* pada tabel XXV dan XXVI dapat disimpulkan bahwa khauril anwar cocok dengan pekerjaan Barista dikarenakan dekatnya hasil total antara pekerjaan dengan nilai 4.58 dan pelamar dengan nilai 4.67, ramadianti cocok dengan pekerjaan Art dikarenakan hasil sama dengan pekerjaan Art dengan nilai 4.27 dan nilai pelamar yaitu 4.27, ahmad syahdani cocok dengan pekerjaan cleaning service karena nilai totalnya yaitu 4.455 melebihi nilai total dari cleaning service, fahmin nasrul cocok dengan pekerjaan cleaning service dikarenakan nilainya 4,36 melebihi nilai dari pekerjaan cleaning service karena itu cocok dengan pekerjaannya dan ananda dinda cocok dengan pekerjaan Pijat dikarenakan nilainya yaitu 4.215 melebihi nilai dari pijat oleh karena itu cocok dengan pekerjaan pijat.

Dalam Penelitian terdahulu, cenderung bersifat lebih luas dan dapat diaplikasikan berbagai jenis pekerjaan dan pelamar tanpa batas tertentu. Pada penelitian Sistem Penunjang Keputusan Pemilihan Pekerjaan, hasilnya menunjukkan bahwa fungsi – fungsi sistem dapat berjalan sesuai dengan spesifikasi sistem serta tidak ditemukan adanya kesalahan perhitungan kriteria dan hasil perankingan keputusan yang ditampilkan di sistem.[16]. Dibandingkan dengan penelitian ini, hasil penelitian menunjukkan adanya peningkatan aksesibilitas bagi pencari kerja penyandang disabilitas. Dengan adanya parameter tambahan terkait disabilitas, sistem ini mampu memberikan rekomendasi pekerjaan yang lebih spesifik, dan juga memberikan hasil yang cocok antara lowongan pekerjaan dengan penyandang disabilitas yang mencari lowongan pekerjaan.

1) Tampilan Halaman Login

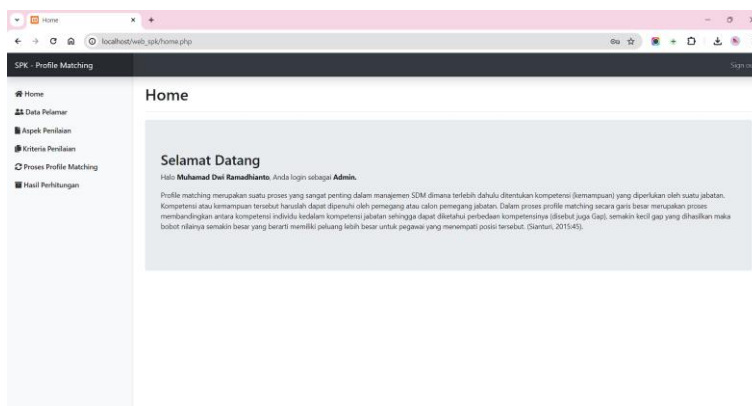
Halaman Login dapat dilihat pada gambar 2.



Gambar 2 Tampilan Halaman Login

2) Tampilan Halaman Dashboard Administrator

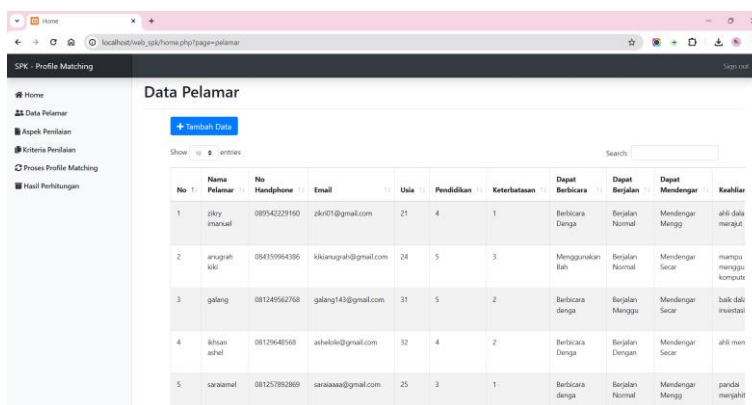
Untuk mengakses halaman dashboard admin harus berhasil login terlebih dahulu, pada halaman dashboard terdapat beberapa menu yaitu Home, Data Pelamar, Aspek Penilaian, Kriteria Penilaian, Proses *Profile Matching* dan Hasil Perhitungan. Halaman dashboard dapat dilihat pada gambar 3.



Gambar 3 Halaman Dashboard Administrator

3) Halaman Data Pelamar dan Pekerjaan

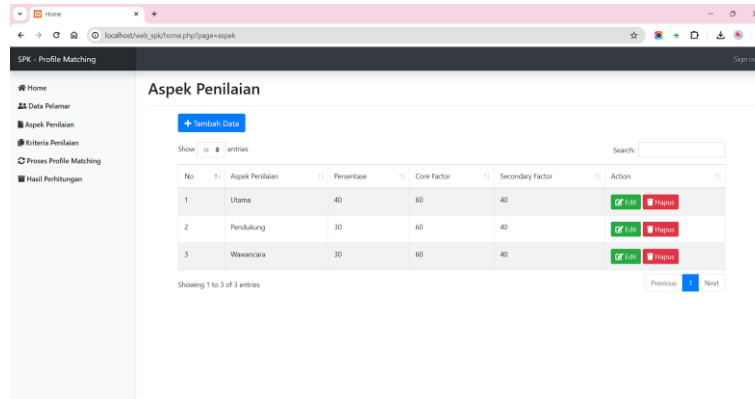
Halaman data pelamar berfungsi untuk menampilkan semua data pelamar yang ada di dalam sistem pendukung keputusan, halaman data pelamar halaman data pelamar dapat dilihat pada gambar 4.



Gambar 4 Halaman Data Pelamar dan Pekerjaan

4) Halaman Aspek Penilaian

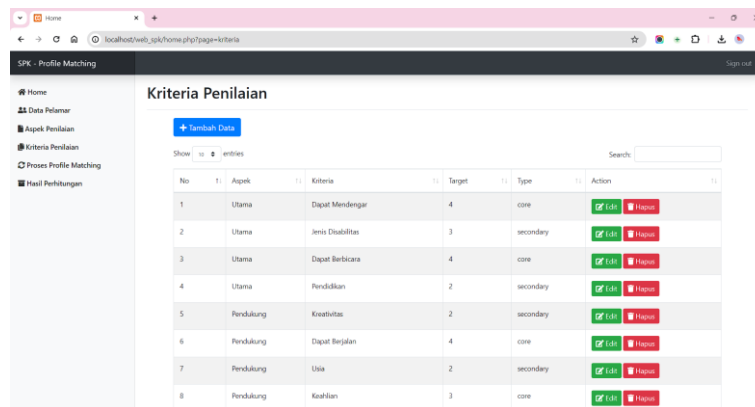
Halaman aspek penilaian berfungsi untuk membuat aspek penilaian dan memberikan nilai persen untuk halaman data pelamar dapat dilihat pada gambar 5.



Gambar 5 Halaman Aspek Penilaian

5) Halaman Kriteria Penilaian

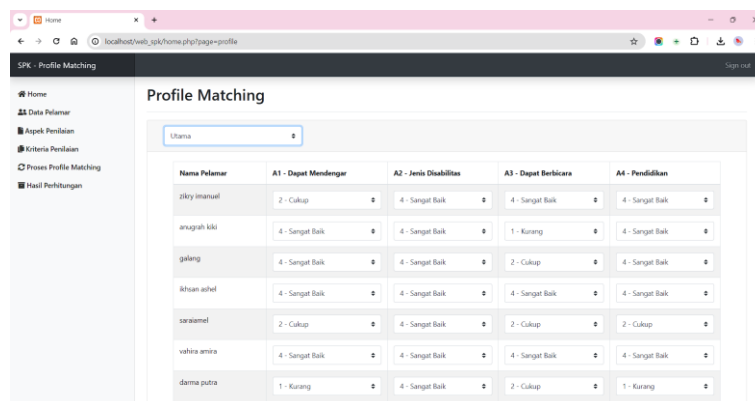
Halaman kriteria penilaian berfungsi untuk membuat kriteria untuk sistem pendukung keputusan dalam rekomendasi pekerjaan halaman kriteria penilaian dapat dilihat pada gambar 6.



Gambar 6 Kriteria Penilaian

6) Halaman Proses Profile Matching

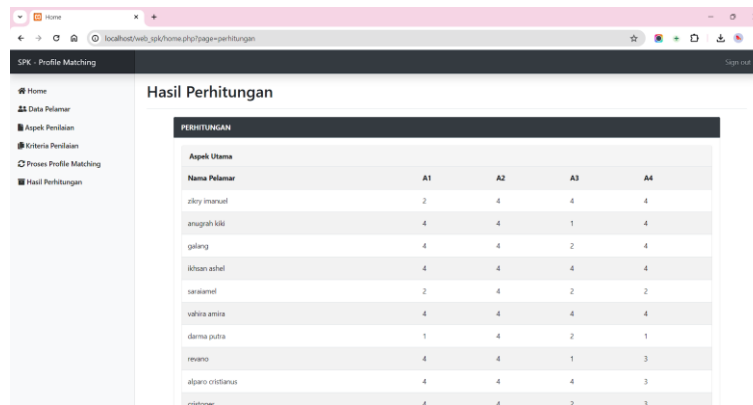
Halaman Proses *profile matching* halaman yang berfungsi untuk menilai data pelamar yang telah dimasukkan ke data tersebut halaman proses *profile matching* dapat dilihat pada gambar 7.



Gambar 7 Halaman Proses Profile Matching

7) Halaman Hasil Perhitungan

Halaman hasil perhitungan adalah halaman yang memperlihatkan hasil dari hitungan proses *profile matching* yang telah dilakukan halaman hasil perhitungan dapat dilihat pada gambar 8.



Aspek Utama	A1	A2	A3	A4
Nama Pelamar				
zibry mansul	2	4	4	4
anugrah lili	4	4	1	4
giling	4	4	2	4
ikhlas ashel	4	4	4	4
serisamel	2	4	2	2
valeria amita	4	4	4	4
derna putra	1	4	2	1
remano	4	4	1	3
alvaro cristianus	4	4	4	3
ritanovian	4	4	2	1

Gambar 8 Halaman Hasil Perhitungan

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan selama pengembangan Implementasi *Profile Matching* Pada Sistem Pencari Kerja Disabilitas didapatkan kesimpulan Aplikasi dirancang dan dibangun dengan metode *profile matching* digunakan untuk menentukan nilai yang terdapat pada *core factor* dan *Secondary factor* juga menentukan nilai akhir terhadap perhitungan dalam merekomendasi pekerjaan. Berdasarkan hasil dari aplikasi rekomendasi pekerjaan dengan metode *profile matching* dapat disimpulkan bahwa khauril anwar cocok dengan pekerjaan Barista dikarekanakan dekatnya hasil total antara pekerjaan dengan nilai 4.58 dan pelamar dengan nilai 4.67, ramadianti cocok dengan pekerjaan Art dikarekanakan hasil sama dengan pekerjaan Art dengan nilai 4.27 dan nilai pelamar yaitu 4.27, ahmad syahdani cocok dengan pekerjaan cleaning service karena nilai totalnya yaitu 4.455 melebihi nilai total dari cleaning service, famin nasrul cocok dengan pekerjaan cleaning service dikarenakan nilainya 4,36 melebihi nilai dari pekerjaan cleaning service karena itu cocok dengan pekerjaannya dan ananda dinda cocok dengan pekerjaan Pijat dikarenakan nilainya yaitu 4.215 melebihi nilai dari pijat oleh karena itu cocok dengan pekerjaan pijat.

Metode *Profile Matching* adalah sistem pendukung keputusan yang memudahkan pengambilan keputusan dalam penyelesaian masalah untuk menentukan nilai pekerjaan dan untuk menentukan nilai dari setiap pelamar pekerjaan. Oleh karena itu dalam pengambilan keputusan, disarankan menggunakan metode *Profile Matching* karena lebih kompleks dalam penentuan kriteria pelamar.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] R. P. A. Priamsari, "Hukum Yang Berkeadilan Bagi Penyandang Disabilitas," *Masal. Huk.*, vol. 48, no. 2, pp. 215–223, 2019, doi: 10.14710/mmh.48.2.2019.215-223.
- [2] KBBI Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Badan Pengembangan Bahasa dan Perbukuan, "Hasil Pencarian - KBBI Daring," accessed April 1, 2020, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/disabilitas>
- [3] F. Ndaumanu, "Hak Penyandang Disabilitas: Antara Tanggung Jawab dan Pelaksanaan oleh Pemerintah Daerah," *J. HAM*, vol. 11, no. 1, pp. 131–150, 2020, doi: 10.30641/ham.2020.11.131-150.
- [4] Undang-Undang. (2016) Nomor 8 Tentang Penyandang Disabilitas URL: <https://www.dpr.go.id/jdih/index/id/1667>
- [5] Badan pusat statistic, (2020). Penduduk Bekerja Dengan Disabilitas Menurut Status Pekerjaan. URL:<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/09/10/sebanyak-2837-pekerja-disabilitas-berusaha-sendiri-pada-2020>
- [6] Better Work Indonesia (2014) "Memperkerjakan Penyandang Disabilitas Pedoman Untuk Perusahaan"
- [7] A. W. Tonni Limbong, Muttaqin, Akbar Iskandar, Agus Perdana Windarto, Janner Simarmata, Mesran, Oris Krianto Sulaiman, Dodi Siregar, Dicky Nofriansyah, Darmawan Napitupulu, Anjar Wantonni Limbong, Muttaqin, Akbar Iskandar, Agus Perdana Windarto, Janner Simarm, Sistem Pendukung Keputusan: Metode & Implementasi. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020.
- [8] H. Pratiwi, "Penjelasan sistem pendukung keputusan," no. May, 2020,
- [9] N. Y. Arifin, O. Veza, and I. A. Jusman, "Analisis dan Perancangan Arsitektur Penerimaan Karyawan JNE Dengan Metode Profile Matching," *JR J. Responsive Tek. Inform.*, vol. 5, no. 02, pp. 19–28, 2021, doi: 10.36352/jr.v5i02.280.
- [10] Joko Kuswanto, "Penerimaan Karyawan Baru Menggunakan Metode Profile Matching," *J. Process.*, vol. 15, no. 2, pp. 85–97, 2020, doi: 10.33998/processor.2020.15.2.831.
- [11] A. T. Hidayat, B. Intan, and R. Rusdiyanto, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Siswa Berprestasi Menggunakan Metode Profile Matching Berbasis Web Mobile (Studi Kasus Smk Negeri 3 Lubuklinggau)," *JUTIM (Jurnal Tek. Inform. Musirawas)*, vol. 8, no. 2, pp. 95–103, 2024, doi: 10.32767/jutim.v1i1.2097.
- [12] Kusriani, M. K., & Kom, M. (2007). Konsep dan aplikasi sistem pendukung keputusan. Penerbit Andi, 51–53
- [13] D. Saputra, F. Akbar, Lisnawanty, Martias, and A. Rahman, "Decision Support System For Providing Customer Reward Using Profile Matching Method," *Comput. Sci. Electr. Eng.*, vol. 2, no. 1, pp. 28–37, 2021, doi: 10.25008/bcsee.v2i1.1142.
- [14] K. Anin, Y. P. K. Kelen, and D. Nababan, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Siswa Berprestasi Menggunakan Metode Profile Matching Berbasis Web (Studi Kasus : SMK Negeri 1 Kefamenanu)," *J. Krisnadana*, vol. 2, no. 3, pp. 388–402, 2023, doi: 10.58982/krisnadana.v2i3.315.
- [15] R. M. Fachorrozi, Mochammad; Supiyanto; Sampebua, Mingsep Rante; Kmurawak, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Mahasiswa Berprestasi Menggunakan Metode Profile Matching di FMIPA Uncen," *Kesatria J. Penerapan Sist. Inf. (Komputer dan Manajemen)*, vol. 4, no. 2, pp. 314–322, 2023.
- [16] E. Wim, H. Arfandy, and I. A. Musdar, "Sistem Penunjang Keputusan Pemilihan Pekerjaan Menggunakan Metode Profilematching," vol. 3, no. 2, pp. 1–8, 2023.
- [17] M. Angeline and F. Astuti, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Profile Matching," *J. Ilm. Smart*, vol. 2, no. 2, pp. 45–51, 2018, [Online]. Available: <http://stmb-multismart.ac.id/ejournal>
- [18] Y. P. . Kelen, Y. O. . Rema, and Y. N. Molo, "Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Karyawan Baru Dengan Metode Profile Matching Berbasis Website Studi Kasus : PT.NSS Kefamenanu," *J. Tekno Kompak*, vol. 16, no. 1, p. 136, 2022, doi: 10.33365/jtk.v16i1.1463.

- [19] R. Nuraini, "Implementasi Metode Profile Matching Pada Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Distributor Alat Kesehatan," *J. Inform. J. Pengemb. IT*, vol. 7, no. 3, pp. 141–148, 2022, doi: 10.30591/jpit.v7i3.3751.
- [20] Darwanto, D. and Iqbal, M. (2019). "Application of Profile Matching Method for Employee Recruitment System." *Journal of Computer Science*. Vol. 15, Issue 4. DOI: 10.3844/jcssp.2019.550.560.
- [21] Prasetya, A., & Rahardja, U. (2021). "Implementation of Profile Matching Method to Select the Best Candidate for Employee Recruitment." *Indonesian Journal of Information Systems*. Vol. 6, No. 2, 2021. DOI: 10.34010/ijis.v6i2.1121.