INTISARI

Karyawan merupakan salah satu elemen terpenting dalam perusahaan. Tidaklah mudah mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang diharapkan, hal inilah yang menjadi tugas dari HRD sebagai bagian yang menyaring calon karyawan. Permasalahan yang sering muncul saat proses penyeleksian calon karyawan antara lain penilaian masih secara subyektif sehingga hasil seleksi tidak sesuai dengan harapan.

Konsep dari metode Profile Matching ini adalah memilih profile pelamar yang sedekat mungkin dengan profile jabatan. Untuk menentukan profile jabatan terlebih dulu perusahaan menentukan kriteria – kriteria yang harus dipenuhi oleh pelamar. Selisih dari profile pelamar dan profile jabatan disebut dengan gap. Setiap kriteria akan dikelompokkan kedalam dua factor yaitu core factor(faktor utama) dan secondary factor (faktor pendukung dari factor utama) nilai, untuk core factor nilai total yang akan diambil sebanyak 60% dan untuk secondary factor nilai total diambil 40%. Pada metode ini hasil akhir yang diperoleh berupa ranking yang digunakan oleh manajer untuk mengambil keputusan.

Sistem pendukung keputusan ini memudahkan RD dalam proses seleksi calon karyawan dan memudahkan Manajer dalam proses pengambilan keputusan calon karyawan yang layak untuk direkrut. Untuk pengembang selanjutnya diharapkan dapat memproses lebih dari satu divisi dan sistem pendukung keputusan seleksi calon karyawan ini dapat membantu pihak toko Limitedshopping.com.

Kata Kunci : GAP, Karyawan, Seleksi, SPK