

PENERAPAN METODE *PROFILE MATCHING* DAN SAW PADA REKRUTMEN BAZNAS

Intan Suci Pratami¹, Riffa Haviani Laluma²
^{1,2} Program Studi Teknik Informatika, Universitas Sangga Buana

¹ korespondensi: intansucipratami@gmail.com

ABSTRACT

An effective and objective recruitment system is essential to ensure that organizations select candidates who best match the required qualifications. A webbased decision support system combining the Profile Matching and Simple Additive Weighting (SAW) methods provides a structured approach to evaluating candidates. Profile Matching compares candidate competencies against ideal standards using gap analysis and weighted core and secondary factors. In contrast, SAW calculates rankings based on the weighted sum of normalized scores for each criterion. The combination of these methods enhances decision-making accuracy while also improving efficiency and transparency. Profile Matching offers greater precision in identifying candidate suitability, whereas SAW provides simplicity and faster computation. The implementation of such a system supports human resource teams in selecting the best candidates objectively and efficiently.

Keywords: Decision Support System, Profile Matching, SAW, Recruitment, Web Based System

ABSTRAK

Sistem rekrutmen yang efektif dan objektif sangat penting untuk memastikan kandidat yang terpilih memiliki kualifikasi sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sistem pendukung keputusan berbasis web yang menggabungkan metode Profile Matching dan Simple Additive Weighting (SAW) mampu memberikan pendekatan yang terstruktur dalam mengevaluasi calon karyawan. Profile Matching membandingkan kompetensi pelamar dengan standar ideal melalui analisis selisih (gap) dan pembobotan faktor inti serta pendukung. Sementara itu, SAW menghitung peringkat berdasarkan jumlah bobot dari nilai yang telah dinormalisasi. Penggunaan kedua metode ini meningkatkan akurasi dalam pengambilan keputusan sekaligus mempercepat proses seleksi. Profile Matching unggul dalam ketepatan pencocokan, sedangkan SAW menawarkan kemudahan dan kecepatan perhitungan. Implementasi sistem ini membantu tim sumber daya manusia dalam melakukan seleksi kandidat secara lebih efisien dan objektif.

Kata Kunci: Sistem Pendukung Keputusan, Profile Matching, SAW, Rekrutmen, Sistem Berbasis Web

PENDAHULUAN

Rekrutmen karyawan merupakan salah satu aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia karena berhubungan langsung dengan efektivitas operasional serta pencapaian tujuan strategis organisasi. Dalam era persaingan kerja yang semakin kompetitif, perusahaan perlu memastikan individu yang direkrut memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sesuai (1). Pemilihan kandidat yang tepat tidak hanya berdampak pada efisiensi operasional perusahaan tetapi juga pada pencapaian tujuan strategis jangka panjang

(2). Namun, pada praktiknya banyak instansi, termasuk Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Bandung, masih mengandalkan proses seleksi manual. Kondisi ini menimbulkan sejumlah kendala, seperti lamanya waktu rekrutmen, kurangnya transparansi, serta potensi subjektivitas dalam pengambilan keputusan. Dari sisi pelamar, keterlambatan dalam memperoleh hasil seleksi juga dapat menurunkan kepuasan dan kepercayaan terhadap institusi.

Untuk menjawab permasalahan tersebut, diperlukan sistem yang mampu memberikan

penilaian yang lebih objektif, efisien, dan transparan. Sistem Pendukung Keputusan (SPK) menjadi salah satu alternatif solusi dengan memanfaatkan metode berbasis pembobotan dan perankingan. Di antara berbagai pendekatan, metode *Profile Matching* menilai kecocokan kandidat berdasarkan perbandingan kompetensi terhadap standar ideal melalui analisis gap (3). Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) melakukan perankingan kandidat melalui perhitungan nilai terbobot yang dinormalisasi. Metode SAW juga dikenal dengan sebutan metode penjumlahan berbobot (4). Metode SAW ini dipilih dikarenakan metode ini mampu untuk menyeleksi alternatif terbaik dari sejumlah alternatif yang ada berdasarkan kriteria yang spesifik (5). Kombinasi kedua metode ini diharapkan mampu mengurangi bias subjektif sekaligus mempercepat proses seleksi.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan efektivitas metode *Profile Matching* maupun SAW dalam proses seleksi dan pengambilan keputusan. *Profile Matching* terbukti akurat dalam mengidentifikasi tingkat kesesuaian pelamar dengan kebutuhan organisasi, sedangkan SAW dikenal karena perhitungannya yang sederhana dan cepat. Pada penerapan *Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Beasiswa di LKP Prima Tama Komputer*, metode SAW mampu menghasilkan nilai preferensi terbaik dengan akurasi sistem mencapai 92%–100% (6). Namun, sebagian besar penelitian hanya menggunakan salah satu metode secara

terpisah. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan kontribusi dengan mengintegrasikan metode *Profile Matching* dan SAW dalam satu sistem berbasis web, sehingga menghasilkan proses seleksi yang lebih optimal dengan memanfaatkan keunggulan dari masing-masing metode.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menghadirkan solusi praktis untuk BAZNAS Kota Bandung dalam meningkatkan kualitas proses rekrutmen, tetapi juga memperkaya kajian akademis mengenai penerapan metode multi-kriteria dalam Sistem Pendukung Keputusan.

METODE

Metode Pengumpulan Data

a. Studi Literatur

Mengkaji teori dan konsep dari jurnal, buku, dan dokumen terkait SPK, *Profile Matching*, dan SAW.

b. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi akurat dan langsung dari pihak Kepala Bidang Sumber Daya Manusia Administrasi Umum tentang proses rekrutmen saat ini.

c. Pengumpulan Data Kandidat

Mengumpulkan data historis pelamar kerja yang mencakup nilai-nilai kriteria seperti pendidikan, pengalaman kerja, dan kemampuan lainnya yang relevan dengan kebutuhan organisasi.

Metode Pengembangan Sistem

a. Metode *Profile Matching*

Proses *profile matching* adalah tahapan membandingkan data aktual dari suatu

profil kandidat dengan standar profil ideal yang diinginkan (7). Secara garis besar, proses *profile matching* adalah kegiatan membandingkan kompetensi individu dengan kompetensi yang dipersyaratkan oleh jabatan, sehingga dapat diketahui tingkat kesesuaian atau perbedaannya (8). Berikut merupakan tahapan dalam proses perhitungan *Profile Matching*.

1. Menentukan Kriteria dan Pembobotan
Pada tahap ini, lembaga atau instansi terlebih dahulu menentukan kriteria ideal yang dibutuhkan. Setelah itu, dilakukan penetapan bobot nilai untuk setiap aspek dengan menggunakan bobot gap.
2. Pengelompokan *core* dan *secondary factor*
 - a) *Core Factor* merupakan faktor atau kriteria utama yang paling menentukan dalam proses seleksi.

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

Keterangan:

- NCF: Nilai rata-rata *core factor*
 NC : Jumlah total nilai *core factor*
 IC : Jumlah item *core factor*

- b) *Secondary Factor* merupakan faktor pendukung dalam proses seleksi.

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

Keterangan:

- NSF : Nilai rata-rata SF
 NS : Jumlah total nilai SF

IS : Jumlah item SF

3. Perhitungan Nilai Total

Pada tahap ini dilakukan perhitungan untuk memperoleh nilai total setiap calon kandidat. Nilai total diperoleh dari hasil penggabungan antara nilai *Core Factor* (CF) dan nilai *Secondary Factor* (SF) pada masing-masing aspek penilaian.

$$N = (x)\%NCF + (x)\%NSF \dots\dots(3)$$

Keterangan:

- N : Nilai total dari aspek
 (x)% : Nilai persen yang diinputkan
 NCF : Nilai rata-rata *Core Factor*
 NSF : Nilai rata-rata SF

4. Perangkingan

Setelah semua perhitungan selesai, perangkingan dilakukan dengan mengurutkan nilai terbesar ke terkecil.

b. Metode *Simple Additive Weighting*

SAW (*Simple Additive Weighting*) adalah metode untuk memilih alternatif terbaik dari sekumpulan alternatif dengan memberikan peringkat berdasarkan nilai tertinggi dan terendah (4). Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) hanya mempertimbangkan dua jenis atribut, yaitu kriteria cost (biaya) dan kriteria benefit (keuntungan) (9). Metode SAW merupakan salah satu metode yang populer dan banyak digunakan dalam menghadapi masalah MADM (*Multiple Attribute Decision Making*), di mana MADM bertujuan untuk memilih alternatif terbaik dari beberapa pilihan berdasarkan kriteria tertentu (9). Metode ini digunakan karena

memiliki kemampuan untuk menyeleksi berbagai alternatif, khususnya dalam menentukan pegawai tetap berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (10). Berikut merupakan persamaan dari normalisasi matriks keputusan.

Untuk kriteria bertipe benefit:

$$R_{ij} = \frac{x_{ij}}{\max(X_j)} \dots\dots\dots(4)$$

Untuk kriteria bertipe cost:

$$R_{ij} = \frac{\min(X_j)}{x_{ij}} \dots\dots\dots(5)$$

Keterangan:

R_{ij} : nilai normalisasi pelamar ke-i pada kriteria ke-j

X_{ij} : nilai asli pelamar ke-i pada kriteria ke-j

$\max(X_j)$: nilai tertinggi pada kriteria ke-j (benefit)

$\min(X_j)$: nilai terendah pada kriteria ke-j (cost)

Perhitungan Skor Aspek

Setelah semua nilai pada faktor dalam satu aspek dinormalisasi, maka dilakukan perhitungan skor aspek.

Jika setiap faktor dalam aspek memiliki bobot yang sama, maka:

$$S_i = \frac{1}{n} \sum_{j=1}^n R_{ij} \dots\dots\dots(6)$$

Keterangan:

S_i : skor aspek ke-i untuk seorang pelamar

R_{ij} : nilai normalisasi kriteria ke-j

W_j : bobot faktor ke-j

n : jumlah faktor dalam aspek tersebut

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan Metode *Profile Matching*

a. Aspek Kriteria dan Bobot Nilai

Bobot kriteria ditentukan untuk memberikan nilai prioritas pada masing-masing kriteria yang telah ditetapkan. Bobot ini disesuaikan dengan tingkat kepentingan setiap kriteria dalam proses rekrutmen karyawan, yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pihak SDM serta analisis kebutuhan posisi yang tersedia. Setiap aspek dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu *core factor* dan *secondary factor*.

Tabel 1: Aspek Kriteria dan Bobot Nilai

Aspek	Tipe Factor	Kode Kriteria	Kriteria	Nilai Target	Persentase
Administrasi	Core Factor	A1	Pendidikan Terakhir	4	30%
		A2	Domisili Bandung	4	
		A3	Usia	4	

Aspek	Tipe Factor	Kode Kriteria	Kriteria	Nilai Target	Persentase
Tes Kemampuan	Secondary Factor	A4	Kelengkapan Dokumen	3	35%
		A5	Penguasaan Ms.Office	4	
	Core Factor	A6	Problem Solving	4	
		A7	Hasil Psikotest	4	
	Secondary Factor	A8	Wawasan Agama	3	
Wawanvara	Core Factor	A9	Komunikasi	4	35%
		A10	Motivasi Kerja	4	
	Secondary Factor	A11	Etika Kerja	4	
		A12	Pengalaman Kerja	3	

Sumber: data historis dari instansi yang penilaiannya dikonversikan

b. Menentukan Alternatif

Setelah kriteria ditentukan, langkah berikutnya adalah menetapkan alternatif yang akan dinilai, yaitu calon karyawan yang datanya akan dianalisis menggunakan

metode *Profile Matching* dan *SAW*. Setiap alternatif dinilai berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan untuk mengetahui tingkat kelayakannya dalam proses rekrutmen.

Tabel 2: Tabel Bobot Alternatif

No	Nama Pelamar	Kriteria											
		A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12
1	Fathan	4	2	3	3	4	3	3	4	4	2	3	2
2	Ridwan	3	3	4	2	4	4	3	3	4	4	3	4
3	Mufti	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3
4	Riki	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4
5	Riyan	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	4

c. Pemetaan Gap

Setelah menentukan kriteria, alternatif, dan bobot kriteria, langkah selanjutnya adalah melakukan pemetaan gap. Nilai gap ini

dihitung dengan cara mengurangkan nilai pelamar terhadap nilai target dari masing-masing kriteria. Rumusnya adalah sebagai berikut.

$$\text{GAP} = \text{Nilai Pelamar} - \text{Nilai Target} \dots\dots(7)$$

Hasil dari selisih ini kemudian dikonversikan ke dalam nilai bobot menggunakan tabel bobot nilai gap, yang digunakan untuk menentukan tingkat kesesuaian antara profil pelamar dengan standar yang diharapkan oleh perusahaan. Semakin kecil nilai gap (mendekati nol), maka semakin sesuai kriteria pelamar

terhadap kebutuhan. Semakin kecil nilai selisih antara pelamar dan standar, maka bobot yang diberikan semakin tinggi. Nilai bobot maksimum adalah 5 (kompetensi sangat sesuai), sedangkan nilai bobot minimum adalah 1 (kompetensi jauh dari yang dibutuhkan). Nilai-nilai inilah yang selanjutnya digunakan untuk menghitung total skor aspek *Core Factor* (CF) dan *Secondary Factor* (SF) dalam metode *Profile Matching*.

Tabel 3: Tabel Profil Nilai GAP

Selisih	Bobot	Keterangan
0	5	Tidak ada selisih (kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan)
1	4.5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat
-1	4	Kompetensi individu kekurangan 1 tingkat
2	3.5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat
-2	3	Kompetensi individu kekurangan 2 tingkat
3	2.5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat
-3	2	Kompetensi individu kekurangan 3 tingkat
4	1.5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat
-4	1	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat

Tabel 4: Tabel Pemetaan GAP

No	Nama Pelamar	Aspek Administrasi				Aspek Tes Kemampuan				Aspek Wawancara			
		A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12
1	Fathan	4	2	3	3	4	3	3	4	4	2	3	2
2	Ridwan	3	3	4	2	4	4	3	3	4	4	3	4
3	Mufti	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3
4	Riki	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4
5	Riyan	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	4
Nilai Target		4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3
1	Fathan	0	-2	-1	0	0	-1	-1	1	0	-2	-1	-1
2	Ridwan	-1	-1	0	-1	0	0	-1	0	0	0	-1	1
3	Mufti	0	0	0	1	0	0	-1	1	-1	-1	-1	0
4	Riki	0	0	0	0	-2	-1	-1	0	0	-1	-1	1
5	Riyan	-1	0	0	1	-1	-1	-1	-1	-1	0	-1	1

d. Pembobotan

Tabel 5: Tabel Konversi Nilai GAP ke Bobot

No	Nama Pelamar	Aspek Administrasi				Aspek Tes Kemampuan				Aspek Wawancara			
		A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12
1	Fathan	0	-2	-1	0	0	-1	-1	1	0	-2	-1	-1
2	Ridwan	-1	-1	0	-1	0	0	-1	0	0	0	-1	1
3	Mufti	0	0	0	1	0	0	-1	1	-1	-1	-1	0
4	Riki	0	0	0	0	-2	-1	-1	0	0	-1	-1	1
5	Riyan	-1	0	0	1	-1	-1	-1	-1	-1	0	-1	1
Nilai Bobot													
1	Fathan	5	3	4	5	5	4	4	4.5	5	3	4	4
2	Ridwan	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4.5
3	Mufti	5	5	5	4.5	5	5	4	4.5	4	4	4	5
4	Riki	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	4	4.5
5	Riyan	4	5	5	4.5	4	4	4	4	4	5	4	4.5

e. Core Factor dan Secondary Factor

Tabel 6: Tabel Hasil Perhitungan NCF, NSF, dan Total Aspek Administrasi

No	Nama Pelamar	Aspek Administrasi				NCF	NSF	Total
		A1	A2	A3	A4			
1	Fathan	5	3	4	5	4.00	5.00	4.40
2	Ridwan	4	4	5	4	4.33	4.00	4.20
3	Mufti	5	5	5	4.5	5.00	4.50	4.80
4	Riki	5	5	5	5	5.00	5.00	5.00
5	Riyan	4	5	5	4.5	4.67	4.50	4.60

Tabel 7: Tabel Hasil Perhitungan NCF, NSF, dan Total Aspek Tes Kemampuan

No	Nama Pelamar	Aspek Tes Kemampuan				NCF	NSF	Total
		A5	A6	A7	A8			
1	Fathan	5	4	4	4.5	4.33	4.50	4.40
2	Ridwan	5	5	4	5	4.67	5.00	4.80
3	Mufti	5	5	4	4.5	4.67	4.50	4.60
4	Riki	3	4	4	5	3.67	5.00	4.20
5	Riyan	4	4	4	4	4.00	4.00	4.00

Tabel 8: Tabel Hasil Perhitungan NCF, NSF, dan Total Aspek Wawancara

No	Nama Pelamar	Aspek Wawancara				NCF	NSF	Total
		A5	A6	A7	A8			
1	Fathan	5	3	4	4	4.00	4.00	4.00
2	Ridwan	5	5	4	4.5	4.67	4.50	4.60
3	Mufti	4	4	4	5	4.00	5.00	4.40
4	Riki	5	4	4	4.5	4.33	4.50	4.40
5	Riyan	4	5	4	4.5	4.33	4.50	4.40

f. Perangkingan

Tabel 9: Tabel Hasil Ranking Profile Matching

Rank	Nama Pelamar	Aspek Administrasi	Aspek Tes Kemampuan	Aspek Wawancara	Total Nilai
	Persentase	30%	35%	35%	
1	Mufti	4.80	4.60	4.40	4.59
2	Ridwan	4.20	4.80	4.60	4.55
3	Riki	5.00	4.20	4.40	4.51
4	Riyan	4.60	4.00	4.40	4.32
5	Fathan	4.40	4.40	4.00	4.26

Penerapan Metode *Simple Additive Weighting*

a. Normalisasi Nilai Faktor

Tabel 10: Hasil Normalisasi

Faktor	Nilai Mentah (Ridwan)	Max Nilai	Normalisasi
A1	4	4	1.00
A2	4	4	1.00
A3	3	4	0.75
A4	3	4	0.75

b. Perhitungan Skor Aspek

Misalnya, pelamar Ridwan memiliki nilai mentah 4, 4, 3, dan 3 pada empat faktor. Setelah dilakukan normalisasi benefit (karena faktor bertipe *core*),

masing-masing menjadi 1.00, 1.00, 0.75, dan 0.75. Maka skor aspek Administrasi:

$$\frac{1.00 + 1.00 + 0.75 + 0.75}{4} = 0.875 = 0.88$$

Jadi, angka 0.88, 0.92, dst adalah skor per aspek setelah normalisasi dan perhitungan rata-rata faktor dalam aspek tersebut.

c. Total Skor SAW

Total skor SAW diperoleh dengan mengalikan skor tiap aspek dengan bobot aspek yang telah ditentukan, kemudian dijumlahkan. Sebagai contoh, pelamar Ridwan memiliki skor aspek:

Administrasi = 0.88,

Kemampuan = 0.92, dan

Wawancara = 0.88.

Dengan bobot berturut-turut 30%, 35%, dan 35%, maka perhitungan total skor sebagai berikut:

$$\text{Total Skor} = (0.88 \times 0.30) + (0.92 \times 0.35) + (0.88 \times 0.35) = 0.894 = 0.89$$

d. Perangkingan

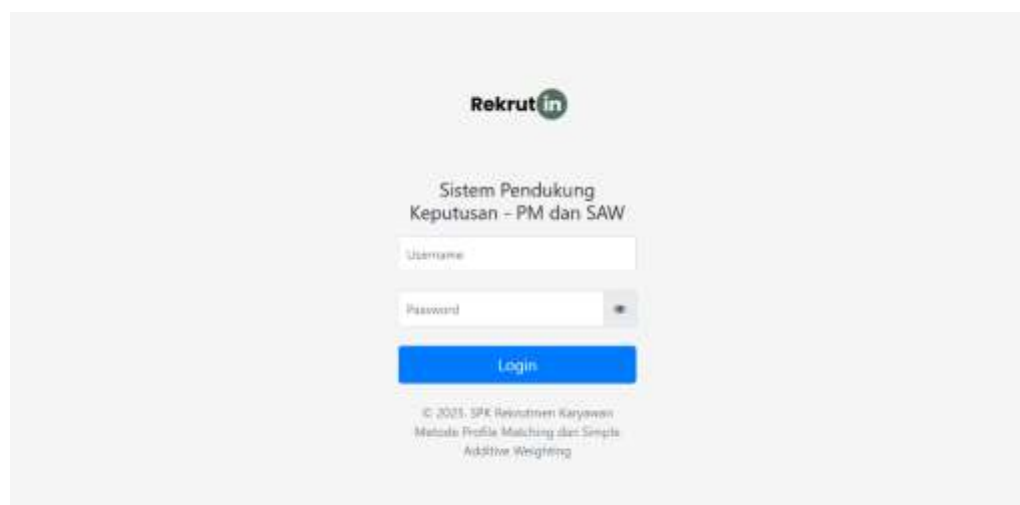
Dari hasil total skor tersebut, dilakukan pengurutan dari yang terbesar hingga yang terkecil untuk menentukan peringkat.

Tabel 11: Tabel Hasil Ranking SAW

Rank	Nama Pelamar	Aspek Administrasi	Aspek Tes Kemampuan	Aspek Wawancara	Total Skor
1	Ridwan	0.88	0.92	0.88	0.89
2	Riki	0.88	0.88	0.79	0.85
3	Fathan	0.81	0.88	0.81	0.83
4	Riyan	0.92	0.73	0.81	0.81
5	Mufti	0.73	0.81	0.88	0.81

Hasil dari Implementasi Sistem

a. Halaman Login



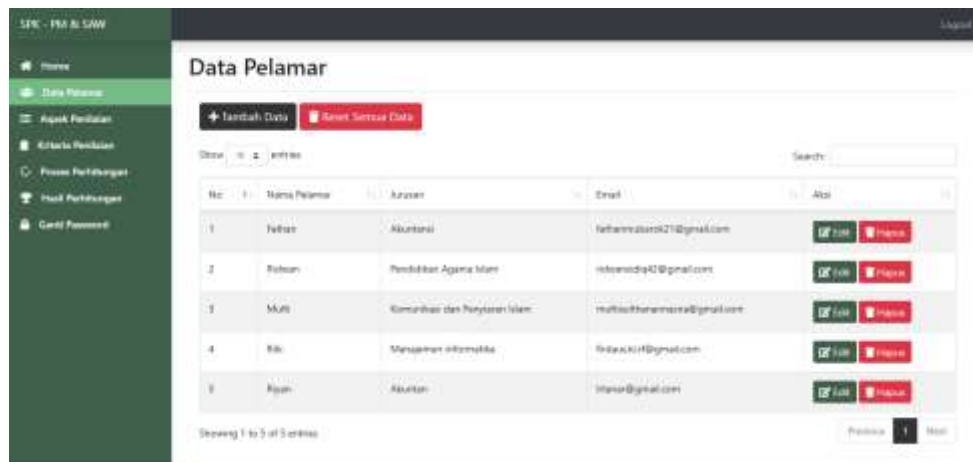
Gambar 1: Halaman Login

b. Halaman Home



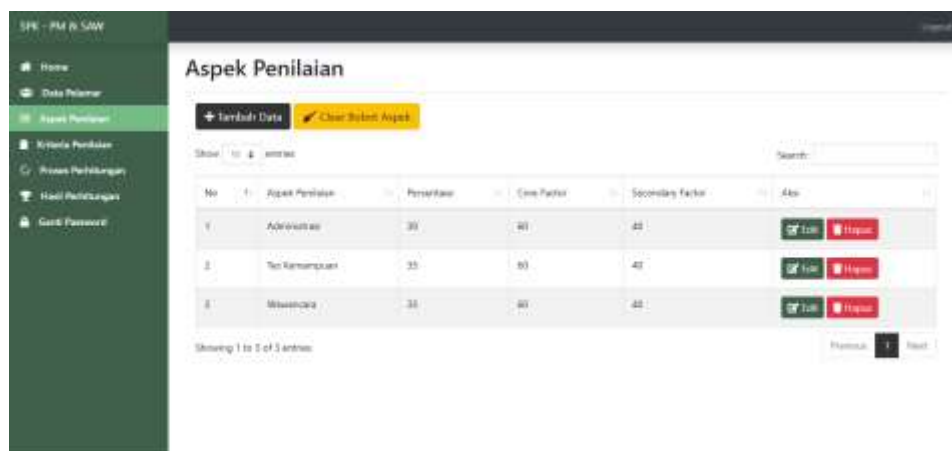
Gambar 2: Halaman Home

c. Halaman Data Pelamar



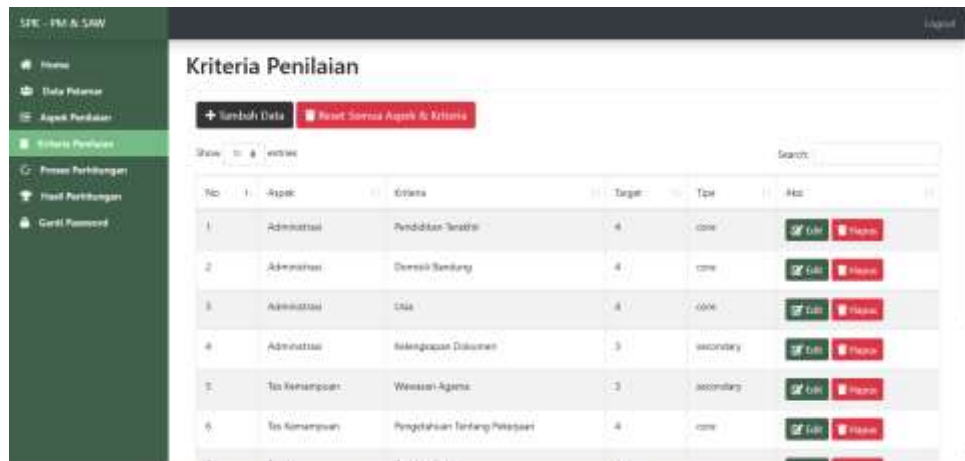
Gambar 3: Halaman Data Pelamar

d. Halaman Aspek Penilaian



Gambar 4: Halaman Aspek Penilaian

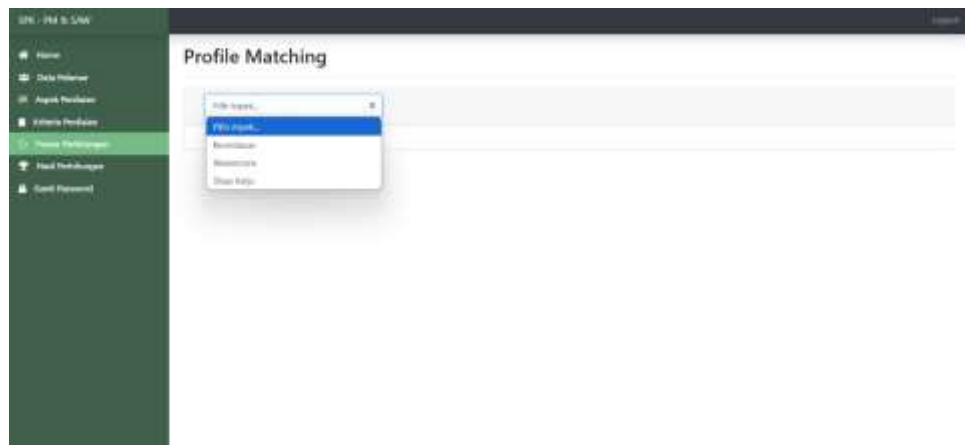
e. Halaman Kriteria Penilaian



No.	Aspek	Kriteria	Target	Tipe	Aksi
1	Administrasi	Pendidikan Terpadu	4	core	<input checked="" type="checkbox"/> Edit <input type="checkbox"/> Hapus
2	Administrasi	Demokrasi Semangat	4	core	<input checked="" type="checkbox"/> Edit <input type="checkbox"/> Hapus
3	Administrasi	CSA	4	core	<input checked="" type="checkbox"/> Edit <input type="checkbox"/> Hapus
4	Administrasi	Kelembagaan Dokumen	3	secondary	<input checked="" type="checkbox"/> Edit <input type="checkbox"/> Hapus
5	Tes Kemampuan	Wawasan Agency	3	secondary	<input checked="" type="checkbox"/> Edit <input type="checkbox"/> Hapus
6	Tes Kemampuan	Pengalaman Tahap Penerimaan	4	core	<input checked="" type="checkbox"/> Edit <input type="checkbox"/> Hapus

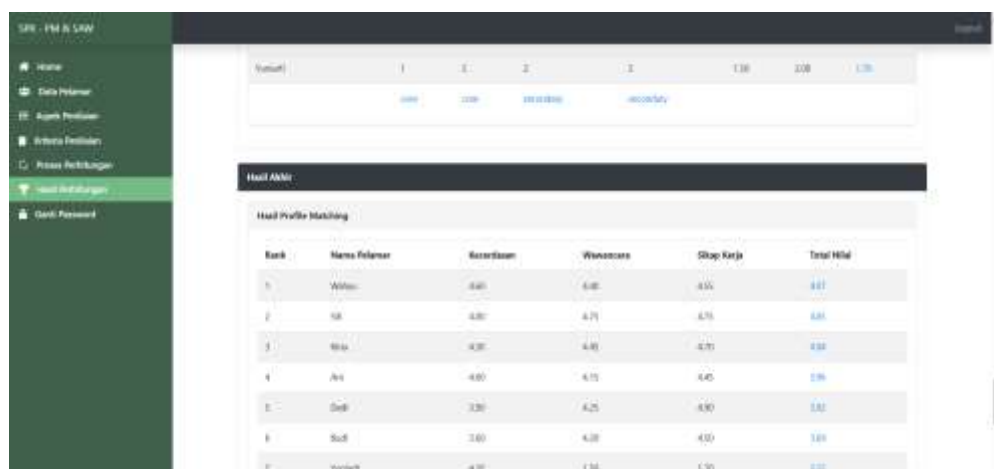
Gambar 5: Halaman Kriteria Penilaian

f. Halaman Proses Perhitungan



Gambar 6: Halaman Proses Perhitungan

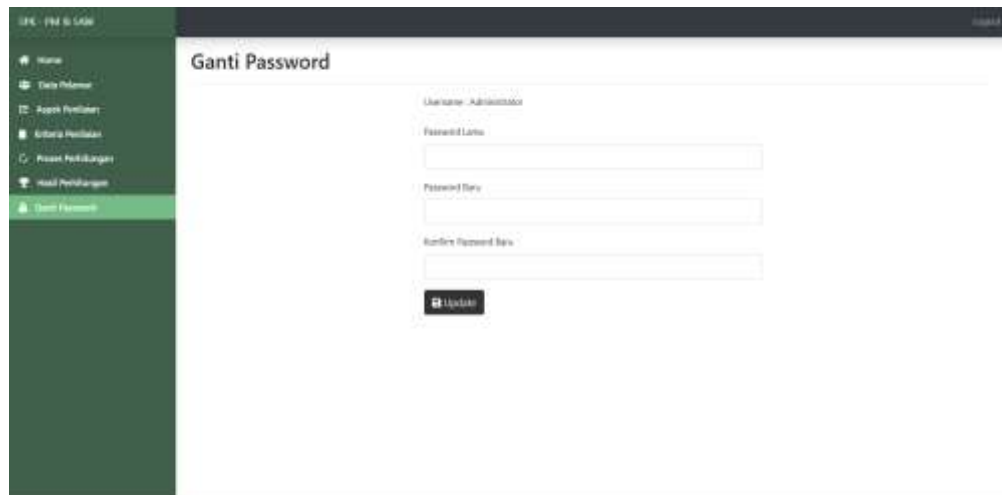
g. Halaman Hasil Perhitungan



Rank	Nama Pelamar	Kecepatan	Wawancara	Skala Kerja	Total Nilai
1	Wahid	4,00	4,00	4,00	12,00
2	SA	4,00	4,75	4,75	13,50
3	Wahid	4,00	4,40	4,75	13,15
4	SA	4,00	4,75	4,40	13,15
5	SA	3,20	4,25	4,00	11,45
6	SA	3,00	4,00	4,00	11,00
7	Yusuf	4,00	1,50	1,50	7,00

Gambar 7: Halaman Hasil Perhitungan

h. Halaman Ganti Password



Gambar 8: Halaman Ganti Password

SIMPULAN

Berdasarkan hasil perancangan, implementasi, dan pengujian, sistem pendukung keputusan berbasis web untuk rekrutmen karyawan dengan metode *Profile Matching* dan *Simple Additive Weighting* (SAW) berhasil dikembangkan dan diimplementasikan dengan baik. Sistem ini mampu menggantikan proses seleksi manual yang memerlukan waktu lama, sehingga proses rekrutmen menjadi lebih efisien, cepat, dan terstruktur. Penerapan kedua metode tersebut menjadikan proses seleksi lebih objektif dan transparan, di mana *Profile Matching* digunakan untuk mengukur kesesuaian kompetensi pelamar dengan profil ideal melalui perhitungan *gap*, sedangkan *SAW* digunakan untuk menentukan bobot dan perankingan akhir berdasarkan hasil normalisasi. Secara keseluruhan, sistem yang dibangun terbukti efektif dalam mendukung pengambilan keputusan pada proses seleksi karyawan di BAZNAS Kota Bandung.

DAFTAR PUSTAKA

1. Mursyidin IH, Irawan D, Prasetyo D. New Employee Recruitment Decision Support System using the AHP Method and Profile Matching at PT Digikidz Indonesia. *International Journal of Engineering and Techniques*. 2024;10(1).
2. Bakar A, Darmayantie A, Sumampouw L. Implementation of Profile Matching and TOPSIS in Decision Support System for New Employee Recruitment at DBC Manufacturing Group in Indonesia. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*. 2021 Feb 24;11(2):678–84.
3. Sri Rahajeng DE, Al Amin IH. Decision Support for New Employee Admissions With Profile Matching And Electre Methods. *Scientific Journal of Informatics*. 2021 May 10;8(1):24–32.
4. Taufiq Subagio R, Thoip Abdullah M, Jaenudin. Penerapan Metode SAW (Simple Additive Weighting) dalam Sistem Pendukung Keputusan untuk Menentukan Penerima Beasiswa [Internet]. Available from: <https://id.wikipedia.org/wiki/Beasiswa>

5. Pibriana D. Penggunaan Metode Simple Additive Weighting (SAW) dalam Pengambilan Keputusan Rekrutmen Karyawan Pada PT. ABC
Implementation of Simple Additive Weighting (SAW) Method in Employee Recruitment Decision Making at PT. ABC. 2020;19(1):45–55.
<http://jim.teknokrat.ac.id/index.php/JT-SI>
6. Syahril M, Kurnia F, Oktavia L, Ramadhani S. Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Calon Penerima Beasiswa Peserta Pelatihan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting. Jurnal Nasional Komputasi dan Teknologi Informasi. 2022;5(4).
7. Kurniawati RD, Ahmad I. 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 (JTSI) [Internet]. 2021;2(1):74–9. Available from:
<http://jurnal.lpkia.ac.id/index.php/jkb/index>
8. Pakpahan AV, Farras Naufal M. Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Karyawan Baru Menggunakan Profile Matching [Internet]. Vol. 15. 2022. Available from:
<http://jurnal.lpkia.ac.id/index.php/jkb/index>
9. Gede Iwan Sudipa I, Junifer Pangaribuan J, Trihandoyo A, Aristo Jansen Sinlae A, Putra Barus O, Umar N, et al. E-book Sistem Pendukung Keputusan. 2023.
10. Solechan A, Kusumo H, Magriyanti AA, Veliyanti R. Journal of Manufacturing and Enterprise Information System Optimalisasi Proses Rekrutmen: Pendekatan Simple Additive Weighting untuk Seleksi Karyawan Baru. 2024;2(1):82–9.