



## **APLIKASI PENCARIAN PERUSAHAAN DAN EVALUASI KINERJA PESERTA MAGANG UNTUK KANDIDAT PROMOSI PEKERJAAN MENGGUNAKAN METODE PROFILE MATCHING**

**Muhammad Khoirul Bakhtiar<sup>1)</sup>, Ahmad Rofiqul Muslikh<sup>2)</sup>**

<sup>1)</sup>Prodi Sistem Informasi, Fakultas Teknologi Informasi, Universitas Merdeka Malang  
Email: [mkbakhtiar.new@gmail.com](mailto:mkbakhtiar.new@gmail.com)

<sup>2)</sup>Prodi Sistem Informasi, Fakultas Teknologi Informasi, Universitas Merdeka Malang  
Email: [rofickachmad@unmer.ac.id](mailto:rofickachmad@unmer.ac.id)

---

### **Abstrak**

Aplikasi pencarian perusahaan untuk tempat magang ini adalah sebuah aplikasi yang menjembatani antara pencari magang dan perusahaan. Sistem difokuskan bagaimana agar peserta magang mendapatkan tempat magang sesuai dengan keahlian masing – masing. Setelah mahasiswa berhasil mendapatkan tempat magang, maka tempat magang / pelaku usaha dapat mengevaluasi kinerja para peserta magang, hasil evaluasi tersebut berupa nilai dari beberapa faktor penilaian pekerjaan yang baku, metode yang digunakan untuk penilaian adalah metode Profile Matching. Metode ini digunakan untuk pengambilan keputusan berdasarkan nilai variabel yang harus dipenuhi oleh subyek terkait yaitu peserta magang. Jika nilai peserta magang tersebut memenuhi kriteria, maka peserta berkesempatan untuk mendapatkan tawaran pekerjaan dari para pelaku usaha yang terdaftar didalam sistem aplikasi ini. Di dalam aplikasi pelaku usaha bisa melihat siapa saja peserta magang yang berbakat, maka dengan adanya aplikasi ini diharapkan peserta magang mampu mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya.

**Kata kunci:** magang, lowongan magang, cari magang, info magang

### **Abstract**

*The company search application for internships is an application that bridges between apprenticeship and company seekers, the system is focused on how apprentices get an internship in accordance with their respective expertise, after the student has succeeded in getting the place of apprenticeship, the place of internship / business actor can evaluate the performance of the apprentices whose evaluation results are in the form of values from several standard job assessment factors, if the apprentice participant meets the criteria, the participant has the opportunity to get job offers from business actors registered in this application system. In the application, business people can see who are gifted internships, so with this application, it is expected that the apprentice will be able to get jobs that are in line with their fields.*

**Keyword:** *internship, internship vacancies, find a internship, internship info*

---



## I. PENDAHULUAN

Pada saat ini dunia teknologi informasi telah berkembang dengan pesat dan telah digunakan secara luas mulai dari bidang jasa, keuangan, pertanian dan khususnya pendidikan. Banyak Perguruan Tinggi Negeri maupun Swasta yang menerapkan sistem teknologi informasi sebagai penunjang sistem administrasi. Namun di balik kemajuan pendidikan saat ini, terdapat sistem pendidikan yang belum menerapkan Sistem pencarian perusahaan untuk peserta mahasiswa magang. Perguruan Tinggi / Universitas dituntut untuk menjadi lulusan yang akan menjadi tu-lang punggung pertumbuhan ekonomi dalam jangka panjang. Badan Pusat Statistik (BPS) melaporkan kondisi ketenagakerjaan di Indonesia selama Februari 2017 hingga Februari 2018. Berdasarkan data yang disampaikan BPS, tingkat pengangguran terbuka (TPT) lulusan universitas naik sebesar 1,13 persen dibandingkan Februari 2017. Dari 5,18 persen menjadi 6,31 persen. Pengangguran dari lulusan diploma I/II/III juga naik sebesar 1,04 persen dari 6,88 persen menjadi 7,92 persen. (tirta.id, 2018). Data tersebut menunjukkan bahwa lulusan perguruan tinggi / universitas menyumbang pengangguran paling banyak apabila dibandingkan dengan lulusan pendidikan yang lain. Melihat kenyataan tersebut, menurut kami penyebab pengangguran yang didominasi oleh lulusan perguruan tinggi adalah kurangnya pengalaman bekerja / magang, dan juga penempatan magang yang kurang tepat dengan keahlian yang dimiliki mahasiswa.

Untuk mengatasi masalah tersebut maka kami membuat “Aplikasi Pencarian Perusahaan dan Evaluasi Kinerja Peserta Magang Untuk Kandidat Promosi Pekerjaan Menggunakan Metode Profile Matching”. Aplikasi ini bertujuan agar mahasiswa memilih tempat magang yang cocok dengan

agar lebih terlatih dalam menghadapi dunia kerja yang sesungguhnya.

## II. KAJIAN LITERATUR

### 1. Profile Matching

Menurut (Handoko, et al., 2003) profile matching merupakan suatu proses dalam manajemen SDM dimana terlebih dahulu ditentukan kompetensi (kemampuan) yang diperlukan oleh suatu jabatan. Kompetensi/kemampuan tersebut haruslah dapat dipenuhi oleh pemegang jabatan. Dengan menggunakan Metode Profile Matching, maka diharapkan mendapat kandidat untuk promosi pekerjaan, yang mana akan memudahkan mahasiswa dalam mendapatkan pekerjaan.

### 2. Kriteria Penilaian Pekerjaan

Untuk mengukur perilaku sejauh mana pegawai berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. (Sutrisno, 2009) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi organisasi, antara lain:

- a) Hasil kerja, tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- b) Pengetahuan pekerjaan, tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- c) Inisiatif, tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- d) Kecekatan mental, tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- e) Sikap, tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.



f) Disiplin waktu dan absensi, tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

### III. METODE PENELITIAN

#### 1. Model Pengembangan Sistem

Sistem pencarian aplikasi perusahaan magang ini menggunakan metode pengembangan sistem Linear Sequential / Waterfall Model. Metode ini merupakan model klasik yang bersifat sistematis dan mudah dipahami karena berurutan dalam tahapan membangun software.

#### 2. Metode Profile Matching

Profile matching secara garis besar merupakan proses membandingkan antara nilai dan aktual dari suatu profil yang akan dinilai dengan nilai profil yang diharapkan, sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (disebut juga gap), semakin kecil gap yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar. (Kusrini, 2007)

#### 3. Dasar Aspek Penilaian

Untuk mengukur perilaku sejauh mana pegawai berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. (Sutrisno, 2009) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi organisasi, yaitu hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, disiplin waktu dan disiplin absensi

#### 4. Menentukan Aspek penilaian dan bobot aspek

Menentukan Aspek penilaian dan bobot aspek Core Factor dan bobot Secondary Factor. Setiap aspek dibagi lagi menjadi beberapa faktor dengan target nilai yang ditetapkan

No	Aspek	Bobot	Bobot CF	Bobot SF	NO	ID	Faktor	Nilai Target	Type
1	Hasil Kerja	20	60	40	1	1	Ketepatan Hasil	4	CF
					2	2	Kecepatan	3	SF
2	Pengetahuan Pekerjaan	10	60	40	1	1	Pemahaman Tugas	4	CF
					2	2	Kreatif Inisiatif Problem Solving	3	SF
3	Inisiatif	10	60	40	1	1	Inisiatif Melaksanakan Tugas	4	CF
					2	2	Kepekaan terhadap instruksi	4	CF
4	Kecekatan Mental	10	60	40	1	1	Ketelitian	3	SF
					2	2	Tanggung Jawab	4	CF
5	Sikap	25	60	40	1	1	Kehati-hatian	3	SF
					2	2	Rajin	4	CF
					3	3	Patuh	4	CF
					4	4	Sopan	4	CF
					5	5	KERJA Sama	3	SF
					6	6	Semangat	3	SF
					7	7	Disiplin Waktu	4	CF
6	Disiplin	25	60	40	1	1	Disiplin Absensi	4	CF
					2	2	Disiplin Prosedur	3	SF
					3	3			

Gambar 1. Menentukan Aspek Penilaian dan Bobot Aspek Core dan Secondary Factor

#### 5. Menentukan Kandidat

Untuk Menentukan Kandidat kami mengambil sample NIM Mahasiswa

#### 6. Memasukan Nilai Faktor Kandidat

Memasukan nilai tiap faktor untuk masing-masing kandidat, untuk contoh kami menggunakan aspek hasil kerja

NO	NIM	F1	F2
1	18083000101	5	5
2	18083000102	5	5
3	18083000103	5	4
4	18083000104	4	3
5	18083000105	3	2

Gambar 2. Memasukan Nilai Faktor Kandidat

#### 7. Menentukan GAP

GAP adalah sebuah selisih / lompatan antara dua buah nilai dari sebuah data inputan.

NO	NIM	Ketepatan Hasil	Kecepatan
1	18083000102	5-4=1	5-3=2

Gambar 3. Menentukan GAP

#### 8. Konversi Nilai GAP dan Perhitungan Total Nilai

Konversi nilai GAP dengan tabel bobot nilai GAP & menghitung serta mengelompokkan nilai Core Factor dan Secondary Factor pada setiap aspek Nilai Core Factor dihitung dengan menjumlahkan



Nilai yang termasuk kelompok Core Factor dibagi dengan ban-yaknya item core factor pada setiap aspek.

Selish	Bobot Nilai	Keterangan
0	5	Tidak ada selish (kompetensi sesuai dgn yg 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

**Gambar 4.** Konversi Nilai GAP dan Perhitungan Total Nilai

$$N_{CF} = \frac{\sum N_c(i,s,p)}{\sum I_c}$$

**Gambar 5.** Rumus Nilai Core Factor

NCF : Nilai rata-rata core factor,  $N_c(i,s,p)$  : Jumlah total nilai core factor (kecerdasan,sikap kerja, perilaku),  $I_c$  : Jumlah Item core factor.

$$N_{SF} = \frac{\sum N_s(i,s,p)}{\sum I_s}$$

**Gambar 6.** Rumus Nilai Secondary Factor

NSF : Nilai rata-rata secondary factor,  $N_s(i,s,p)$  : Jumlah total nilai secondary factor (kecerdasan,sikap kerja, perilaku),  $I_s$  : Jumlah Item secondary factor.

Dengan formula diatas kita akan mendapatkan bobot dan Nilai Core Factor (NCF) dan Nilai Secondary Factor (NSF).

### 9. Menghitung Nilai Total Per Aspek

Setelah dicari nilai core factor dan secondary factor maka dicari nilai per aspek nilai, perhitungan dilakukan sesuai dengan rumus Nilai Core Factor dan Nilai Secondary Factor.

NO	NIM	F <sub>1</sub> (=6)	F <sub>2</sub> (=6)	NCF(60 ) (%)	NSF(40 ) (%)	Nilai
1	18083000101	4,5	3,5	4,5/1=4,50	3,5/1=3,50	(0,6 x 4,50) + (0,4 x 3,50) = 4,10
2	18083000102	4,5	3,5	4,5/1=4,50	3,5/1=3,50	(0,6 x 4,50) + (0,4 x 3,50) = 4,10
3	18083000103	4,5	4,5	4,5/1=4,50	4,5/1=4,50	(0,6 x 4,50) + (0,4 x 4,50) = 4,50
4	18083000104	5	5	5/1=5,00	5/1=5,00	(0,6x5,00) + (0,4x5,00) = 5,00
5	18083000105	4	4	4/1=4,00	4/1=4,00	(0,6 x 4,00) + (0,4 x 4,00) = 4,00

**Gambar 7.** Menghitung Nilai Total Per Aspek  
 10. Menghitung Total Nilai Tiap Kandidat

Menghitung Nilai total tiap kandidat  
 Nilai Total yang akan dijadikan rangking tiap kandidat didapatkan dengan menjumlahkan nilai setiap aspek dikalikan dengan bobot aspek.

Nilai Akhir = (x)%Ni + (y)%Ns + (z)%Np + (a)%Nr + (b).Nq + (c).Nc

Keterangan: x: Bobot Hasil Kerja, Ni: Nilai Hasil Kerja, y: Bobot Pengetahuan Pekerjaan, Ns: Nilai Pengetahuan Pekerjaan, z: Bobot Inisiatif, Np: Nilai Inisiatif, a: Bobot Kecekatan Mental, Nr: Nilai Kecekatan Mental, b: Bobot Sikap, Nq: Nilai Sikap, c: Bobot Disiplin, Nc: Nilai Disiplin.

NO	NIM	C1	C2	C3	C4	C5	C6	NILAI
1	18083000101	0,82	0,41	0,41	0,41	1,07	1,20	4,32
2	18083000102	0,82	0,41	0,41	0,41	1,13	1,13	4,31
3	18083000103	0,90	0,45	0,44	0,45	1,20	1,18	4,62
4	18083000104	1,00	0,50	0,42	0,50	1,08	1,05	4,55
5	18083000105	0,80	0,40	0,38	0,40	1,16	1,18	4,32

**Gambar 8.** Menghitung Nilai Total Per Kandidat

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

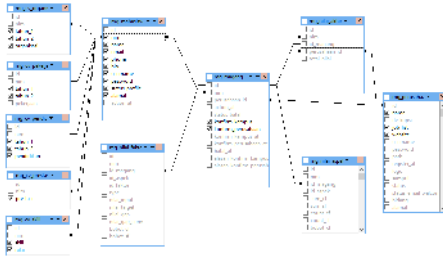
Hasil dari penelitian ini adalah sebuah aplikasi berbasis website, sistem dari aplikasi ini adalah pencarian perusahaan untuk kegiatan magang para mahasiswa, dimana mahasiswa mampu memilih tempat magang berdasarkan kemampuan masing – masing, dan perusahaan akan melakukan persetujuan.

### Entity Relationship Database

Relasi dari beberapa tabel yang saling berhubungan antara primary key dan foreign

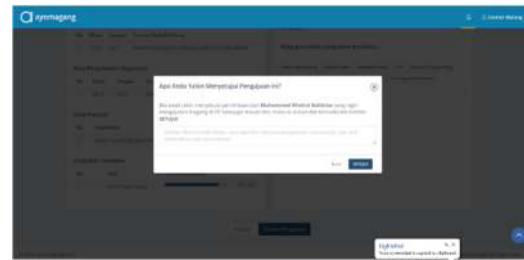


key, tabel ini yang nantinya akan digunakan sebagai menampung data yang akan diinput dan saling terintegrasi.



Gambar 9. Entity Relationship Diagram

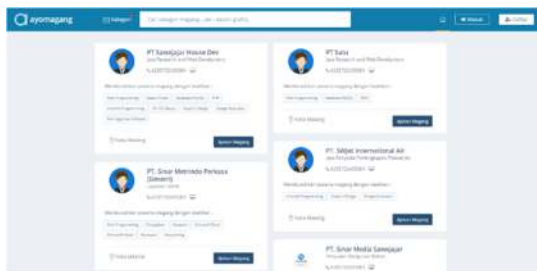
menyetujui atau tidak menyetujui, namun sebelum itu pihak kampus akan menyetujui terlebih dahulu



Gambar 11. Halaman Persetujuan Perusahaan

### Halaman Aplikasi

Halaman utama dari aplikasi ini adalah sebuah halaman yang berisi list perusahaan yang dapat digunakan sebagai tempat pengajuan magang mahasiswa / peserta magang



Gambar 9. Halaman Aplikasi

### Halaman Pendaftaran Peserta Magang

Halaman pendaftaran ini berfungsi untuk peserta magang sebelum masuk harus mempunyai akun terlebih dahulu dari mulai memasukan NIM sampai email dan password.



Gambar 10. Pendaftaran Peserta Magang

### Halaman Persetujuan Perusahaan

Pada halaman ini perusahaan harus mengkonfirmasi terkait permintaan magang oleh mahasiswa, perusahaan dapat

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Setelah melalui tahapan – tahapan dalam perancangan dan desain Aplikasi Pencarian Perusahaan Dan Evaluasi Kinerja Peserta Magang Untuk Kandidat Promosi Pekerjaan Menggunakan Metode Profile Matching Berbasis Website Studi Kasus Di Fakultas Teknologi Informasi Universitas Merdeka Malang telah terlaksana sesuai dengan rencana dan berhasil, maka mendapatkan kesimpulan sebagai berikut : a) Mahasiswa / Peserta magang mampu mendapatkan perusahaan sesuai dengan keahliannya masing – masing. b) Mahasiswa yang berbakat mampu mendapatkan kesempatan pekerjaan dari para pelaku usaha yang terdaftar di aplikasi.

### Saran

Agar Aplikasi Pencarian Perusahaan Dan Evaluasi Kinerja Peserta Magang Untuk Kandidat Promosi Pekerjaan Menggunakan Metode Profile Matching Berbasis Website Studi Kasus Di Fakultas Teknologi Informasi Universitas Merdeka Malang ini bisa terus berkembang dan kompleks maka diperlukannya pengembangan pada modul pencatatan aktifitas magang yang harus dilakukan oleh pihak Developer selanjutnya.



## REFERENSI

- Sutrisno, H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Kusrini. (2007). *Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan*. Yogyakarta: Andi.
- tirto.id. (2018, Mei 7). <https://tirto.id/>. Retrieved from Pengangguran Lulusan Universitas Naik 1,13 Persen: <https://tirto.id/bps-pengangguran-lulusan-universitas-naik-113-persen-cJ3h>