

Penerapan Metode *Profile Matching* untuk Pendukung Keputusan Pemilihan Manajer *Information Technology*

<http://dx.doi.org/10.28932/jutisi.v7i1.3393>

Riwayat Artikel

Received: 10 Februari 2021 | Final Revision: 6 Maret 2021 | Accepted: 18 Maret 2021

Anita Diana^{✉#1}, Dwi Achadiani^{*2}, Hendri Irawan^{#3}

[#]Jurusan Sistem Informasi, Universitas Budi Luhur
Jl. Raya Ciledug No. 99, Jakarta Selatan - Indonesia 12260

¹anita.diana@budiluhur.ac.id

³hendri.irawan@budiluhur.ac.id

^{*}Jurusan Sistem Komputer, Universitas Budi Luhur
Jl. Raya Ciledug No. 99, Jakarta Selatan - Indonesia 12260

²dwi.achadiani@budiluhur.ac.id

Abstract — The selection of an Information Technology (IT) manager in a company has an important role in a decision, because a manager occupies a managerial level position who will make decisions later. The current process of selecting IT managers is still being carried out conventionally, resulting in several problems. Among them, the assessment is carried out manually so that the calculation process can occur errors and take longer, then which alternative is the best according to the recommendation of the decision support system (DSS) application. To overcome some of these problems, a DSS was designed which resulted in more precise and effective decisions. The method used is the Profile Matching method which is used to determine alternative rankings, where the criteria and weight values have been determined and are contained in the assessment document. This research produces a web-based DSS application that helps decision making in selecting IT managers. This DSS application will simplify the calculation of the assessment thereby reducing calculation errors. The end result of implementing DSS for the selection of IT managers is that the selection process becomes more precise, effective and objective.

Keywords— DSS; profile matching.

I. PENDAHULUAN

Pemilihan seorang manajer *Information Technology (IT)* dalam sebuah perusahaan, menempati peran penting dalam sebuah keputusan. Hal ini dikarenakan seorang manajer menempati posisi level managerial yang akan memberikan keputusan nantinya. Sehingga proses pemilihannya tidak dapat dilakukan dengan sembarangan. Dalam dunia bisnis, proses pemilihan dalam pengambilan keputusan merupakan

hal yang penting. *Decision Maker* harus melakukan pengambilan keputusan yang cepat dan akurat. Termasuk proses penentuan dalam pemilihan seorang manajer *Information Technology (IT)*.

Penelitian ini mengambil studi kasus pada sebuah perusahaan pengelola atau operator hotel di Jakarta. Dalam menjalankan perusahaannya yang bergerak dalam pengelolaan hotel, seorang manajer IT dibutuhkan dalam divisi IT. Perusahaan harus menentukan manajer IT yang akan terpilih dari calon-calon pelamar, tentunya dengan melewati proses seleksi dan kriteria-kriteria yang ditentukan.

Proses pemilihan manajer IT yang sekarang berjalan masih dilakukan secara konvensional, sehingga mengalami beberapa kendala. Diantaranya, karena penilaian yang dilakukan secara manual sehingga proses perhitungannya dapat terjadi kesalahan dan memakan waktu yang lumayan lama, serta alternatif mana yang terbaik menurut rekomendasi aplikasi Sistem Pendukung Keputusan (SPK). Maka dari itu, agar keputusan menjadi lebih tepat dan efisien, dirancanglah sebuah aplikasi Sistem Pendukung Keputusan (SPK). Sebuah aplikasi SPK dengan metode *Profile Matching*, diyakini dapat menyelesaikan permasalahan yang ada, dimana kriteria dan nilai bobotnya telah ditentukan dan terdapat dalam dokumen penilaian. Dengan adanya aplikasi SPK akan mempermudah perhitungan dalam penilaian untuk memilih manajer IT terpilih, serta mempermudah untuk mengambil keputusan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode *Profile Matching*, dimana kriteria dan nilai bobot kriteria bobotnya telah ditentukan oleh divisi IT, dan sudah tertera dalam dokumen penilaian. Tahapan penyelesaian

dengan metode *Profile Matching* adalah dengan penentuan kriteria, melakukan perhitungan selisih gap, perhitungan pembobotan, perhitungan nilai *core factor* dan *secondary factor*, perhitungan nilai total, dan yang terakhir adalah penentuan ranking.

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebuah aplikasi SPK berbasis web dengan metode *Profile Matching* yang dapat membantu dalam pengambilan keputusan untuk pemilihan manajer IT dengan menentukan urutan ranking secara *ascending*, sehingga akan mempermudah *Decision Maker*, yaitu *Departement Head IT* dalam penentuan kandidat manajer IT, tanpa harus melakukan perhitungan secara manual. Hasil pemilihan manajer IT akan menjadi lebih tepat, efektif, dan obyektif.

Manfaat dari penelitian ini antara lain *Decision Maker* menjadi lebih mudah dalam mengambil keputusan menentukan manajer IT dengan adanya rekomendasi dari hasil aplikasi SPK, serta perusahaan mulai menerapkan prinsip SPK pada kegiatan bisnisnya sebagai pendukung pengambilan keputusan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Pada penelitian untuk perekrutan karyawan [1], menyatakan bahwa cara manual masih digunakan pada proses rekrutmen calon pegawai, yaitu dengan pemeriksaan dokumen, sehingga penilaian calon pegawai terkadang bersifat subyektif dan kurang efisien, membutuhkan waktu yang cukup lama serta dapat terjadi kesalahan. Penelitian dengan metode *Profile Matching*, menghasilkan aplikasi perekrutan karyawan, maka calon karyawan yang terpilih dapat diputuskan dengan cepat dan tepat, sehingga hasil dari aplikasi sesuai dengan harapan pimpinan perusahaan.

Penelitian untuk rekrutmen karyawan baru [2] menyatakan bahwa penelitian ini menggunakan 3 (tiga) kriteria sebagai dasar untuk perhitungan *Analytical Hierarchy Process* (AHP), yaitu Kompetensi, Interview, dan Perilaku. Dengan adanya aplikasi SPK dengan AHP, dapat mengurangi kesalahan perhitungan penilaian. Aplikasi yang dihasilkan digunakan sebagai alat bantu direktur utama dalam pengambilan keputusan dengan melihat data perbandingan dan nilai yang telah dilakukan perhitungan dengan metode *Profile Matching*.

Pada penelitian lain untuk pemilihan karyawan terbaik [3], menyatakan bahwa penilaian kinerja karyawan yang dilakukan dengan cara manual menjadi masalah bagi perusahaan, karena hasilnya seringkali berdasarkan subjektifitas. Masalah ini dapat diatasi dengan adanya aplikasi SPK dengan metode *Profile Matching*, dimana aplikasi SPK akan memberikan rekomendasi berupa karyawan terbaik berdasarkan peringkat yang dihasilkan.

Penelitian lainnya [4] mengemukakan bahwa usulan aplikasi SPK dapat memberikan rekomendasi kandidat terbaik dengan urutan peringkat dalam pemilihan jabatan struktural di lingkungan Pemerintahan Kota Tarakan. Dengan pemanfaatan sistem, maka sistem dapat membantu

proses penilaian kandidat, sehingga masalah teratasi dan mengurangi terjadinya keputusan yang subjektif akibat proses yang dilakukan secara manual.

Dalam penelitian oleh Juhriyansyah [5], mengemukakan bahwa penilaian dengan cara manual, menyebabkan banyaknya dokumen yang harus direview satu persatu untuk masing-masing pegawai. Metode penilaian wawancara yang selama ini digunakan, tidak mampu memberikan keputusan yang wajar dan seringkali menimbulkan masalah. Sistem dengan metode *Profile Matching* ini dapat membantu organisasi dalam mengambil keputusan untuk menentukan pegawai yang kompeten pada suatu posisi, sehingga mampu mempercepat dan mempermudah proses pengambilan keputusan secara obyektif dan efektif.

Pada penelitian untuk penilaian kinerja dosen [6] menyatakan bahwa SPK dapat membantu Kaprodi untuk menilai kinerja dosen pada STMIK Sepuluh Nopember Jayapura. Setelah nilai bobot untuk kriteria telah ditentukan, maka sistem mampu menghasilkan urutan ranking dosen dengan melakukan seleksi dari sejumlah alternatif dosen yang dinilai.

Dengan mengamati hasil penelitian lain tersebut, maka dapat diamati beberapa kelebihan dan kekurangan dari metode *Profile Matching* ini. Kekurangan dari metode *Profile Matching* ini, antara lain metode ini tidak mempunyai kemampuan untuk memecahkan masalah yang diteliti multi obyek dan multi kriteria yang berdasar pada perbandingan preferensi dari tiap elemen dalam hierarki. Sedangkan kelebihanannya antara lain metode *Profile Matching* merupakan sebuah metode yang paling tepat digunakan dalam proses membandingkan antar kompetensi individu ke dalam kompetensi suatu jabatan ideal sehingga dapat di ketahui perbedaan kompetensinya, lalu metode ini juga merupakan metode yang sangat sesuai untuk pengambilan keputusan yang berhubungan dengan nilai prestasi jabatan dan kompetensi karena perhitungan dilakukan dengan pembobotan dan perhitungan gap, sehingga untuk calon kandidat yang memiliki gap lebih kecil maka nilai bobotnya akan semakin besar. Sehingga untuk mencapai tujuan penelitian yaitu, mempermudah pengambilan keputusan untuk pemilihan manajer IT dengan menentukan urutan ranking yang akan membantu *Decision Maker* dalam penentuan kandidat manajer IT, maka dirasakan metode *Profile Matching* akan tepat digunakan pada penelitian ini.

Berdasarkan pengamatan pada hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan dilatarbelakangi oleh masalah yang ada, serta tidak banyak penelitian yang membahas tentang pemilihan seorang manajer, maka penelitian ini mengambil topik SPK dengan metode *Profile Matching* untuk pemilihan seorang manajer, khususnya manajer IT. Perusahaan telah mempunyai beberapa kriteria dan nilai bobotnya dalam menseleksi kandidat manajer IT. Penelitian ini mencoba menggunakan metode *Profile Matching* untuk perhitungan ranking dari kandidat alternatif, yang akan menghasilkan sebuah aplikasi SPK berbasis web dengan

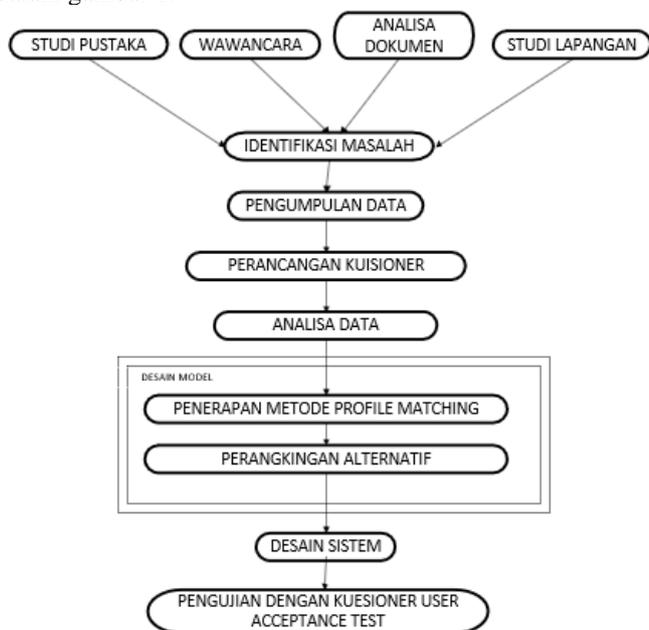
calon kandidat alternatif manajer IT terpilih yang disesuaikan dengan kebutuhan *Decision Maker*. Aplikasi SPK diyakini dapat membantu merekomendasikan manajer IT terpilih, sehingga hasil pemilihan manajer IT menjadi lebih tepat, efektif, dan obyektif.

III. METODE PENELITIAN

Untuk mencapai hasil yang diinginkan dalam penelitian ini, maka dilakukan tahapan penelitian dan pengumpulan data. Berikut ini adalah penjelasan dari langkah penelitian, pengumpulan data dan pengolahan data dalam penelitian ini.

A. Tahapan Penelitian

Langkah awal dari penelitian ini adalah dengan perumusan masalah untuk pemilihan manajer IT, melalui studi lapangan, wawancara, analisa dokumen, dan studi pustaka. Kemudian melakukan identifikasi masalah yang dialami oleh *Decision Maker*. Langkah selanjutnya adalah pengumpulan data dan perancangan kuesioner dan dokumen wawancara. Kemudian menganalisa dari data dan pengumpulan dokumen. Berikutnya adalah menerapkan metode *Profile Matching* yang akan melihat dari hasil kuesioner dan dokumen yang digunakan oleh *Decision Maker*. Dilanjutkan dengan menentukan hasil alternatif manajer IT terpilih melalui perankingan alternatif. Dan dengan metode *prototyping* mulai mendesain system. Untuk pengujian, digunakan kuesioner *feedback* yang disebarkan kepada *Decision Maker* sebagai pengguna dari model SPK ini. Hal ini dikarenakan pada dasarnya, SPK adalah bukan penentu keputusan, namun sebagai rekomendasi pendukung keputusan. Yang menentukan keputusan adalah tetap peran *Decision Maker*. Lalu kuesioner *feedback* tersebut diolah dan didapatkan hasilnya. Tahapan penelitian disajikan dalam gambar 1.



Gambar 1. Tahapan Penelitian.

B. Tahapan Pengumpulan Data

Untuk menyelesaikan penelitian ini, data dan informasi yang sesuai dibutuhkan untuk diolah kemudian. Menurut Julio Warmansyah, terdapat beberapa cara pengumpulan data yang sesuai dan sangat berbeda dalam konteks biaya uang, waktu dan sumber daya lain yang tersedia [7]. Dalam penelitian ini, terdapat cara-cara pengumpulan data, yaitu:

- Observasi, adalah kegiatan mengamati secara sistematis tentang gejala-gejala yang terjadi lalu dicatat [8]. Observasi atau pengamatan adalah suatu cara pengumpulan data dengan mengamati sebuah kegiatan yang sedang terjadi [9]. Kegiatan ini dilakukan untuk mengumpulkan data dengan cara pengamatan langsung di perusahaan pada divisi IT, terutama hal-hal yang berhubungan dengan penilaian pemilihan manajer IT.
- Wawancara, adalah proses tanya jawab dengan narasumber untuk perolehan informasi dalam mencapai tujuan penelitian. Hal ini dilakukan dengan cara langsung atau tatap muka antara pewawancara dengan narasumber menggunakan panduan wawancara [10]. Wawancara dilakukan dengan *Departement Head IT* sebagai pembuat keputusan, dan didapatkan juga dokumen yang digunakan dalam pemilihan manajer IT.
- Studi Pustaka, adalah melakukan studi menelaah jurnal, buku, literatur, catatan, laporan yang berhubungan dengan masalah yang ada [10]. Studi Pustaka pada penelitian ini dilakukan dengan cara membaca buku-buku, jurnal atau e-book yang berkaitan dengan teori Sistem Penunjang Keputusan, teori *Profile Matching*.
- Analisa dokumen, adalah mengamati dan menganalisa dari dokumen-dokumen yang digunakan dari perusahaan sesuai studi kasus penelitian.

Obyek dari penelitian ini adalah divisi IT pada instansi, dimana penentuan grup kriteria serta kriteria dan pemilihan manajer IT, dilakukan pada divisi tersebut. Populasi merupakan sekumpulan obyek dengan karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah kandidat atau calon manajer IT yang melamar ke perusahaan.

Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, dimana tidak semua sampel memenuhi kriteria yang ditentukan. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu [8]

Data yang diambil adalah data pelamar calon manager IT yang mengajukan lamaran ke instansi pada tahun 2019. Selama tahun 2019, data pelamar calon manager IT yang masuk ke bagian HRD adalah sebanyak 12 orang. Setelah melalui kualifikasi persyaratan dokumen di bagian HRD, maka sebanyak 10 orang pelamar calon manager IT, yang lolos ke tahap *interview* dengan bagian divisi IT. Dan telah disepakati, yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 5 calon kandidat Manajer IT.

Pada penelitian ini digunakan teknik wawancara untuk menangkap beberapa data, dan sebagai instrumentasi berupa kuesioner. Wawancara dilakukan kepada *Departement Head*

IT sebagai bagian yang menentukan pemilihan manajer IT. Kuesioner digunakan untuk menangkap data penilaian dalam penerapan metode *Profile Matching*.

C. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data yang memiliki manfaat untuk dapat memberikan kesimpulan dari hasil pengumpulan data menjadi suatu informasi yang mudah dipahami dan dimengerti, sehingga dapat menjawab masalah-masalah pada penelitian. Analisis pada pengolahan data yang dilakukan pada data yang besar, akan menjadi hambatan pada perhitungan yang dilakukan secara manual [7]. Perolehan alternatif perlu diperhatikan sesuai dengan ketentuan penelitian sebelumnya, perhitungan terhadap data yang beroleh dari hasil tabulasi atau dari hasil pengolahan data mentah yang dihasilkan oleh mesin, akan mempengaruhi keseluruhan pengambilan keputusan.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, metode *Profile Matching*, dan analisa proses bisnis. Metode *Profile Matching* dituangkan dalam instrumen yaitu kuesioner untuk menentukan pemilihan manajer IT pada perusahaan. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif dilakukan melalui penyajian rangkuman hasil survey atau kuesioner yang disebarkan kepada *Decision Maker*. Analisa proses bisnis dilakukan suatu analisa proses bisnis untuk menjelaskan tentang proses bisnis pada instansi serta identifikasi kebutuhan dengan metode *Unified Modelling Language (UML)*.

D. Pengembangan Sistem

Untuk membangun sistem aplikasinya, penelitian ini menggunakan metode *Unified Modelling Language (UML)* untuk pengembangan sistem aplikasi SPK nya, antara lain Diagram *Use Case*, perancangan database dengan *Entity Relationship Diagram (ERD)*, dan *prototyping*.

Menurut Nugroho [11], *Unified Modelling Language (UML)* merupakan bahasa pemodelan yang diperuntukan pada sistem atau perangkat lunak yang berparadigma ‘berorientasi objek’. *Unified Modeling Language* selanjutnya disebut UML adalah sebuah teknik pengembangan sistem yang menggunakan bahasa grafis sebagai alat untuk pendokumentasian dan melakukan spesifik pada sistem [12]. *Use Case Diagram*, yaitu diagram yang digunakan untuk menggambarkan hubungan antara sistem dengan aktor [12]. *Entity Relationship Diagram (ERD)* adalah diagram yang digunakan untuk menggambarkan hubungan antara tabel (*relationship*) dalam suatu *database*.

Prototyping adalah satu dari sekian banyak metode pengembangan *software*. *Prototype* adalah model sebuah sistem informasi yang dirancang dari masukan dan keluaran user, *database* termasuk file, metode kendali dan pemrosesan. [13]. *Prototyping* dikenal sebagai *Rapid Application Design* atau *RAD* karena membuat menjadi sederhana dan mempercepat desain sistem [14].

E. Sistem Pendukung Keputusan

Salah satu pendekatan atau metode yang mendukung proses pengambilan keputusan, adalah definisi dari Sistem Pendukung Keputusan (SPK) [15]. SPK adalah sebuah sistem untuk mengolah beberapa data menjadi sebuah informasi dan dengan adanya sistem tersebut mempermudah seseorang untuk memecahkan suatu masalah dengan cepat.

Untuk pengambilan sebuah keputusan, membutuhkan beberapa proses yang harus dilalui dan sebuah Sistem Pendukung Keputusan. Ada 4 fase utama menurut Simon dalam proses pengambilan keputusan, yaitu fase *intelligence*, *design*, *choice* dan *Implementation*.

F. Metode Profile Matching

Profile Matching merupakan metode pengambilan keputusan dengan pelamar harus memenuhi nilai variabel prediksi ideal, bukan nilai minimal yang harus dipenuhi [16]. Metode *Profile Matching* dilakukan dengan memberikan nilai yang berbeda-beda kepada alternatif pilihan untuk dibandingkan dengan target yang akan dicapai. Metode *Profile Matching* merupakan salah satu metode yang sederhana dalam sistem pendukung keputusan dengan membandingkan GAP antara nilai alternatif dan kriteria [17]. Dikatakan sederhana, karena nilai alternatif dipilih berdasarkan selisih kedekatan dengan nilai target yang ideal, bukan nilai minimal yang harus dipenuhi. Untuk mempelajari tentang analisis GAP, dibutuhkan tabel nilai bobot GAP. Analisis GAP ini memiliki konsep skala prioritas, karena di dalam pembuatan bobot, menggunakan range 0-5 berdasarkan prioritas setiap kriteria.

Prosedur penyelesaian masalah dengan metode *Profile Matching*:

- a. Penentuan Variabel atau Kriteria
Langkah pertama adalah penentuan *variable* atau kriteria yang akan digunakan untuk penilaian para pelamar.
- b. Pemetaan *Gap* Kompetensi
- c. Perhitungan Nilai *Gap*. *Gap* adalah selisih antara nilai yang dimiliki oleh alternatif kandidat, dengan nilai target ideal yang ditentukan [16]. Hal tersebut dapat dihitung dengan rumus berikut ini:

$$Gap = Value \text{ Atribut} - Value \text{ Target} \quad (1)$$

- d. Pembobotan
Setelah memperoleh nilai *gap* atau selisih pada masing-masing alternatif kandidat, langkah berikutnya adalah setiap alternatif kandidat diberi bobot nilai dengan mengikuti aturan Tabel I Bobot Nilai Selisih atau *Gap* berikut:

TABEL I
BOBOT NILAI SELISH/GAP

Selish	Bobot Nilai	Keterangan
0	5	Tidak ada selisih (kompetensi sesuai dg 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

e. Menghitung dan Mengelompokkan *Core Factor* dan *Secondary Factor*

Setelah melalui penentuan bobot nilai gap, selanjutnya membagi 2 kelompok yaitu kelompok *core factor* (faktor utama) dan *secondary factor* (faktor pendukung). Untuk perhitungannya ditunjukkan pada persamaan:

1) Perhitungan *Core Factor*

$$NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} \quad (2)$$

Keterangan :

NCF : Nilai rata-rata *core factor*

NC : Jumlah total nilai *core factor*

IC : Jumlah item *core factor*

2) Perhitungan *Secondary Factor*

$$NSF = \frac{\sum NC}{\sum IS} \quad (3)$$

Keterangan:

NSF : Nilai rata-rata *secondary factor*

NS : Jumlah total nilai *secondary factor*

IS : Jumlah item *secondary factor*

f. Perhitungan Nilai Total

Setelah perhitungan tahap sebelumnya, kemudian melakuakn perhitungan nilai total dari persentase *core factor* dan *secondary factor*. Persamaan perhitungannya sebagai berikut:

$$N = (x)\% \cdot NCF + (x)\% \cdot NSF \quad (4)$$

Keterangan :

NCF : Nilai rata-rata *core factor*

NSF : Nilai rata-rata *secondary factor*

N : Nilai total

(X)%: Nilai persentase pada *Core Factor* dan *Secondary Factor*

g. Menghitung Hasil Akhir (Ranking)

Profile Matching akan memberikan hasil akhir berupa urutan ranking dari alternatif yang diajukan. Perhitungan hasil akhir atau ranking, dapat melihat persamaan dibawah ini:

$$\text{Ranking} = (x)\% \cdot Na1 + (x)\% \cdot Na2 + (x)\% \cdot Na3 \quad (5)$$

Keterangan :

Na1 : Nilai aspek 1

Na2 : Nilai aspek 2

Na3 : Nilai aspek 3

(X)% : Nilai persen yang diinputkan

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Aspek atau grup kriteria dan kriteria dalam pemilihan manajer IT, sudah ditentukan oleh *Departement Head* Divisi IT. Dan tertuang pula dalam form wawancara atau *interview*. Di dalam form wawancara atau *interview* sudah terdapat 2 grup kriteria atau aspek dengan nilai bobot kriteria masing-masing. Berdasarkan hasil analisa dokumen Form *Interview*, maka ditetapkan terdapat 2 aspek atau grup kriteria yaitu *Functional Competency* dengan nilai bobot 40%, dan *Behavioral Interview Rating* dengan nilai bobot 60%. Sedangkan untuk kriteria telah ditetapkan 12 kriteria sebagai berikut:

1. *Education*
2. *Skill*
3. *Potency of Candidate*
4. *Strategic Visions*
5. *Communication Skills & Level of English*
6. *Appearance & Personality*
7. *Leadership & Decision-Making Ability*
8. *Focus on Customer*
9. *Loyalty & Ethical values*
10. *Motivation*
11. *Overall Impression*
12. *Overall Interview Rating*

Berikut adalah penjelasan dari nilai masing-masing kriteria yang disajikan pada table II.

TABEL III
NILAI KRITERIA

No.	Kode Kriteria	Nama Kriteria	Nilai kriteria
1.	K01	<i>Education</i>	1 - <i>Poor</i> = <i>Very poor backgournd education</i> 2 - <i>Marginal</i> = <i>Below standard backgournd education</i> 3 - <i>Acceptable</i> = <i>Standard backgournd education</i> 4 - <i>Good</i> = <i>Good backgournd</i>

No.	Kode Kriteria	Nama Kriteria	Nilai kriteria
			education 5 - Excellent = Excellent backgournd education
2.	K02	Skill	1 - Poor = Very poor skill of IT 2 - Marginal = Below standard skill of IT 3 - Acceptable = Standard skill of IT 4 - Good = Good skill of IT 5 - Excellent = Excellent skill of IT
3.	K03	Potency of Candidate	1 - Poor = Very poor potency 2 - Marginal = Below standard skill of IT 3 - Acceptable = Standard skill of IT 4 - Good = Good skill of IT 5 - Excellent = Excellent skill of IT
4.	K04	Strategic Visions	1 - Poor = Very poor Strategic Visions 2 - Marginal = Below standard Strategic Visions 3 - Acceptable = Standard Strategic Visions 4 - Good = Good Strategic Visions 5 - Excellent = Excellent Strategic Visions
5.	K05	Communcation Skills & Level of English	1 - Poor = Very poor Communcation & English 2 - Marginal = Below standard Communcation & English 3 - Acceptable = Standard Communcation & English 4 - Good = Good Communcation & English 5 - Excellent = Excellent Communcation & English
6.	K06	Appearance & Personality	1 - Poor = Very poor Appearance & Personality 2 - Marginal = Below standard Appearance & Personality 3 - Acceptable = Standard Appearance & Personality 4 - Good = Good Appearance & Personality 5 - Excellent = Excellent Appearance & Personality
7.	K07	Leadership &	1 - Poor = Very poor Leadership & Decission

No.	Kode Kriteria	Nama Kriteria	Nilai kriteria
		Decission Making Ability	Making 2 - Marginal = Below standard Leadership & Decission Making 3 - Acceptable = Standard Leadership & Decission Making 4 - Good = Good Leadership & Decission Making 5 - Excellent = Excellent Leadership & Decission Making
8.	K08	Focus on Customer	1 - Poor = Very poor Focus on Customer 2 - Marginal = Below standard Focus on Customer 3 - Acceptable = Standard Focus on Customer 4 - Good = Good Focus on Customer 5 - Excellent = Excellent Focus on Customer
9.	K09	Loyalty & Ethical values	1 - Poor = Very poor Loyalty 2 - Marginal = Below standard Loyalty 3 - Acceptable = Standard Loyalty 4 - Good = Good Loyalty 5 - Excellent = Excellent Loyalty
10.	K10	Motivation	1 - Poor = Very poor Motivation 2 - Marginal = Below standard Motivation 3 - Acceptable = Standard Motivation 4 - Good = Good Motivation 5 - Excellent = Excellent Motivation
11.	K11	Overall Impression	1 - Poor = Very poor Impression 2 - Marginal = Below standard Impression 3 - Acceptable = Standard Impression 4 - Good = Good Impression 5 - Excellent = Excellent Impression
12.	K12	Overall Interview Rating	1 - Poor = Very poor Interview Rating 2 - Marginal = Below standard Interview Rating 3 - Acceptable = Standard Interview Rating

No.	Kode Kriteria	Nama Kriteria	Nilai kriteria
			4 – Good = Good Interview Rating 5 – Excellent = Excellent Interview Rating

Form wawancara atau *interview* untuk dianalisa yang diperoleh pada proses bisnis berjalan, dapat dilihat pada gambar 2 sebagai berikut:

Gambar 2. Form wawancara atau *interview*.

Data alternatif berasal dari calon manajer IT yang melamar melalui bagian HRD pada tahun 2019. Calon manajer IT ini akan dinilai berdasarkan dari kriteria yang telah ditentukan. Selama tahun 2019, data pelamar calon manajer IT yang masuk ke bagian HRD adalah 12 orang, yang berhasil melalui kualifikasi persyaratan dokumen di bagian HRD sebanyak 10 orang, dan yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 5 sebagai data alternatif yaitu Riendi A.P, Frandry, Andri Nopiansyah, Elputra Wishnu, Hadi Surya. Wawancara dilakukan kepada *Departemen Head IT* untuk menangkap beberapa data, dan sebagai instrumentasi berupa kuesioner untuk menangkap data penilaian dalam penerapan metode *Profile Matching*.

Pengolahan Data dengan *Profile Matching*

A. Penentuan Variabel atau Kriteria

Berdasarkan hasil analisa dokumen Form *Interview*, maka ditetapkan terdapat 2 aspek atau grup kriteria yaitu *Functional Competency* sebagai *secondary factor* (SF). dengan nilai bobot 40%, dan *Behavioral Interview Rating* sebagai *core factor* (CF) dengan nilai bobot 60%. Sedangkan untuk kriteria telah ditetapkan 12 kriteria. Pengisian kuesioner *Profile Matching* dilakukan bersamaan dengan *interview* pihak Dep Head IT untuk memperoleh data perhitungan *Profile Matching*. Kuesioner *Profile Matching* dapat dilihat pada gambar 3.

1. Bobot Kriteria, Status Kriteria dan Nilai Target
Petunjuk Pengisian:

- Totol Bobot Kriteria = 100%
- Status Kriteria, diisi dengan (pilih salah satu):
 - Core Factor = senilai 60%
 - Secondary Factor = senilai 40%
- Nilai Target, diisi dengan (pilih salah satu):
 - Poor = Very little evidence this behavior is present
 - Marginal = Some evidence this behavior is present
 - Acceptable = Sufficient evidence this behavior is present
 - Good = Strong evidence this behavior is present
 - Excellent = Very strong evidence this behavior is present

Grup Kriteria	Bobot Kriteria	Kode Kriteria	Nama Kriteria	Status	Nilai Target
Functional Competency	40%	K01	Education	SF	3
		K02	Skill	SF	4
		K03	Potency of Candidate	CF	2
		K04	Strategic Visions	CF	2
		K05	Communication Skills & Level of English	SF	2
Behavioral Interview Rating	60%	K06	Appearance & Personality	CF	4
		K07	Leadership & Decision Making Ability	CF	5
		K08	Focus on Customer	CF	4
		K09	Loyalty & Ethical values	CF	4
		K10	Motivation	CF	4
		K11	Overall Impression	SF	3
		K12	Overall Interview Rating	SF	3

2. Nilai Alternatif Functional Competency

Petunjuk Pengisian:
Nilai Alternatif, diisi dengan (pilih salah satu):

- 1 - Poor = Very little evidence this behavior is present
- 2 - Marginal = Some evidence this behavior is present
- 3 - Acceptable = Sufficient evidence this behavior is present
- 4 - Good = Strong evidence this behavior is present
- 5 - Excellent = Very strong evidence this behavior is present

Kode Kriteria	Nama Kriteria	Functional Competency				
		Riendi A.P.	Frandry	Andri Nopiansyah	Elputra Wishnu	Hadi Surya
K01	Education	4	2	4	4	4
K02	Skill	2	3	3	4	3
K03	Potency of Candidate	3	4	3	4	3

3. Nilai Alternatif Behavioral Interview Rating

Petunjuk Pengisian:
Nilai Alternatif, diisi dengan (pilih salah satu):

- 1 - Poor = Very little evidence this behavior is present
- 2 - Marginal = Some evidence this behavior is present
- 3 - Acceptable = Sufficient evidence this behavior is present
- 4 - Good = Strong evidence this behavior is present
- 5 - Excellent = Very strong evidence this behavior is present

Kode Kriteria	Nama Kriteria	Behavioral Interview Rating				
		Riendi A.P.	Frandry	Andri Nopiansyah	Elputra Wishnu	Hadi Surya
K04	Strategic Visions	4	4	3	4	3
K05	Communication Skills & Level of English	4	3	3	4	3
K06	Appearance & Personality	3	3	3	3	3
K07	Leadership & Decision Making Ability	4	3	3	4	3
K08	Focus on Customer	3	3	3	4	3
K09	Loyalty & Ethical values	3	3	4	4	3
K10	Motivation	4	3	3	4	3
K11	Overall Impression	3	2	3	4	3
K12	Overall Interview Rating	3	2	3	4	3

Terima Kasih atas Kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan jawaban

Gambar 3. Form Kuesioner *Profile Matching*

Dengan menganalisa dokumen kuesioner yang telah diisi tersebut, maka bobot kriteria dan kriteria tersebut dapat dilihat pada table III.

TABEL IIIII
PENENTUAN KRITERIA

Grup Kriteria	Bobot Kriteria	Kode	Nama Kriteria	Status	Nilai Target
Functional Competency	40%	K01	Education	SF	3
		K02	Skill	SF	4
		K03	Potency of Candidate	CF	5
Behavioral Interview Rating	60%	K04	Strategic Visions	CF	5
		K05	Communcation Skills & Level of English	SF	2
		K06	Appearance & Personality	CF	4
		K07	Leadership & Decission Making Ability	CF	5
		K08	Focus on Customer	Cf	4
		K09	Loyalty & Ethical values	CF	4
		K10	Motivation	CF	5
		K11	Overall Impression	SF	3
		K12	Overall Interview Rating	SF	3

B. Pemetaan Gap Kompetensi

Dengan menganalisa dokumen *interview*, maka didapatkan skala pemberian nilai untuk setiap alternatif per kriteria adalah :

- 1 - Poor = *Very little evidence this behavior is present.*
- 2 - Marginal = *Some evidence this behavior is present.*
- 3 - Acceptable = *Sufficient evidence this behavior is present.*
- 4 - Good = *Strong evidence this behavior is present.*
- 5 - Excellent = *Very strong evidence this behavior is present*

Penilaian untuk pemilihan manajer IT dilakukan dengan menggunakan 5 alternatif calon kandidat manajer IT. Data perhitungan nilai masing-masing alternatif untuk *Functional Competency*, terlihat pada table IV.

TABEL IVV
PERHITUNGAN NILAI UNTUK FUNCTIONAL COMPETENCY

Functional Competency						
Kode	Nama Kriteria	Rien dy	Frandy	Andry Nopiansyah	Elputra Wishnu	Hadi Surya
K01	Edukasi	4	4	4	4	4
K02	Keterampilan	4	4	3	4	3
K03	Potensi Kandidat	3	4	3	4	3

Data perhitungan nilai masing-masing alternatif untuk *Behavioral Interview Rating*, terlihat pada table V.

TABEL V
PERHITUNGAN NILAI UNTUK BEHAVIORAL INTERVIEW RATING

Behavioral Interview Rating						
Kode	Nama Kriteria	Riend y	Frandy	Andry Nopiansyah	Elputra Wishnu	Hadi Surya
K04	Visi strategi	4	4	3	4	3
K05	Kemampuan berkomunikasi dan tingkat bhs inggris	4	3	3	4	3
K06	Penampilan dan Kepribadian	3	4	3	3	3
K07	Kepemimpinan dan Kemampuan Membuat Keputusan	4	3	3	4	3
K08	Fokus pada pelanggan	3	3	3	4	3
K09	Loyalitas dan nilai-nilai etis	3	3	4	4	3
K10	Motivasi	4	4	3	4	3
K11	Kesan keseluruhan	3	3	3	4	3
K12	Peringkat Wawancara Keseluruhan	3	3	3	4	3

Data perhitungan nilai GAP untuk *Functional Competency*, terlihat pada tabel VI.

TABEL VI
PERHITUNGAN NILAI GAP UNTUK FUNCTIONAL COMPETENCY

Functional Competency			
Alternatif	K1	K2	K3
Riendy A.P.	4	2	3
Frandy	2	3	4
Andry Nopiansyah	4	3	3
Elputra Wishnu	4	4	4
Hadi Surya	4	3	3
Profil	3	4	5
Riendy A.P.	1	-2	-2
Frandy	-1	-1	-1
Andry Nopiansyah	1	-1	-2
Elputra Wishnu	1	0	-1
Hadi Surya	1	-1	-2

C. Perhitungan Nilai Gap

Data perhitungan nilai GAP untuk *Behavioral Interview Rating*, terlihat pada tabel VII.

TABEL VII
PERHITUNGAN NILAI GAP UNTUK BEHAVIORAL INTERVIEW RATING

Behavioral Interview Rating									
Alternatif	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12
Riendy A.P.	4	4	3	4	3	3	4	3	3
Frandy	4	3	3	3	3	3	3	2	2
Andry Nopiansyah	3	3	3	3	3	4	3	3	3
Elputra Wishnu	4	4	3	4	4	4	4	4	4
Hadi Surya	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Profil	5	2	4	5	4	4	5	3	3
Riendy A.P.	-1	2	-1	-1	-1	-1	-1	0	0
Frandy	-1	1	-1	-2	-1	-1	-2	-1	-1

Behavioral Interview Rating									
Alternatif	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12
Andry Nopiansyah	-2	1	-1	-2	-1	0	-2	0	0
Elputra Wishnu	-1	2	-1	-1	0	0	-1	1	1
Hadi Surya	-2	1	-1	-2	-1	-1	-2	0	0

D. Pembobotan

Setelah diperoleh gap pada masing-masing data alternatif, setiap profil alternatif diberi bobot nilai dengan patokan tabel bobot nilai gap seperti yang terlihat dalam table I. Dengan demikian, setiap alternatif akan dicocokkan berdasarkan tabel bobot yang telah ditentukan. Hasil perhitungan bobot nilai dengan table GAP, dapat dilihat pada tabel berikut. Untuk table perhitungan bobot nilai *Functional Competency* dapat dilihat pada table VIII.

TABEL VIII
PERHITUNGAN BOBOT NILAI FUNCTIONAL COMPETENCY

Alternatif	K1	K2	K3
Riendy A.P.	1	-2	-2
Frandy	-1	-1	-1
Andry Nopiansyah	1	-1	-2
Elputra Wishnu	1	0	-1
Hadi Surya	1	-1	-2
Hasil Bobot Nilai			
Riendy A.P.	4,5	3	3
Frandy	4	4	4
Andry Nopiansyah	4,5	4	3
Elputra Wishnu	4,5	5	4
Hadi Surya	4,5	4	3

Untuk table perhitungan bobot nilai *Behavioral Interview Rating* untuk setiap alternatifnya, dapat dilihat pada table IX.

TABEL IX
PERHITUNGAN BOBOT NILAI BEHAVIORAL INTERVIEW RATING

Alternatif	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12
Riendy A.P.	-1	2	-1	-1	-1	-1	-1	0	0
Frandy	-1	1	-1	-2	-1	-1	-2	-1	-1
Andry Nopiansyah	-2	1	-1	-2	-1	0	-2	0	0
Elputra Wishnu	-1	2	-1	-1	0	0	-1	1	1
Hadi Surya	-2	1	-1	-2	-1	-1	-2	0	0
Hasil Bobot Nilai									
Riendy A.P.	4	3,5	4	4	4	4	4	5	5
Frandy	4	4,5	4	3	4	4	3	4	4
Andry Nopiansyah	3	4,5	4	3	4	5	3	5	5
Elputra Wishnu	4	3,5	4	4	5	5	4	4,5	4,5
Hadi Surya	3	4,5	4	3	4	4	3	5	5

E. Menghitung dan Mengelompokan Core Factor dan Secondary Factor

Selanjutnya dilakukan perhitungan *Core Factor* dan *Secondary Factor*. Sebelumnya, seperti yang terlihat pada Tabel III Tabel Penentuan Kriteria, sudah ditentukan

kriteria mana yang termasuk *Core Factor* dan *Secondary Factor*. Maka perhitungan *core factor* dan *secondary factor* dapat ditunjukkan pada table X untuk grup *Functional Competency* dan table XI untuk grup *Behavioral Interview Rating*.

TABEL X

PERHITUNGAN CORE FACTOR DAN SECODARY FACTOR
FUNCTIONAL COMPETENCY

Alternatif	Core Factor	Secondary Factor
Riendy A.P.	$NCF = \frac{3}{1} = 3$	$NSF = \frac{4,5+3}{2} = 3,75$
Frandy	$NCF = \frac{4}{1} = 4$	$NSF = \frac{4+4}{2} = 4$
Andry Nopiansyah	$NCF = \frac{3}{1} = 3$	$NSF = \frac{4,5+4}{2} = 4,25$
Elputra Wishnu	$NCF = \frac{4}{1} = 4$	$NSF = \frac{4,5+5}{2} = 4,75$
Hadi Surya	$NCF = \frac{3}{1} = 3$	$NSF = \frac{4,5+4}{2} = 4,25$

TABEL XI

PERHITUNGAN CORE FACTOR DAN SECODARY FACTOR
BEHAVIORAL INTERVIEW RATING

Alternatif	Core Factor	Secondary Factor
Riendy A.P.	$NCF = \frac{4+4+4+4+4+4}{6} = 4$	$NSF = \frac{3,5+5+5}{3} = 4,5$
Frandy	$NCF = \frac{4+4+3+4+4+3}{6} = 3,6667$	$NSF = \frac{4,5+4+4}{3} = 4,16667$
Andry Nopiansyah	$NCF = \frac{3+4+3+4+5+3}{6} = 3,6667$	$NSF = \frac{4,5+5+5}{3} = 4,8333$
Elputra Wishnu	$NCF = \frac{4+4+4+5+5+4}{6} = 4,3333$	$NSF = \frac{3,5+4,5+4,5}{3} = 4,1667$
Hadi Surya	$NCF = \frac{3+4+3+4+4+3}{6} = 3,5$	$NSF = \frac{4,5+5+5}{3} = 4,8333$

F. Menghitung Nilai Total

Setelah menghitung *core factor* dan *secondary factor* setiap aspek, maka selanjutnya akan dihitung nilai total setiap aspek. Perhitungan nilai total pada table XII di bawah ini, dilakukan agar dapat menentukan ranking alternatif.

TABEL XII
PERHITUNGAN NILAI TOTAL

Alternatif	NF (Nilai Functional)	NB (Nilai Behavioral)
Riendy A.P.	$= (60\% \times 3) + (40\% \times 3,75)$ $= 3,33$	$= (60\% \times 4) + (40\% \times 4,5)$ $= 4,2$
Frandy	$= (60\% \times 4) + (40\% \times 4)$ $= 4$	$= (60\% \times 3,67) + (40\% \times 4,17)$ $= 3,87$
Andry Nopiansyah	$= (60\% \times 3) + (40\% \times 4,25)$ $= 3,5$	$= (60\% \times 3,67) + (40\% \times 4,83)$ $= 4,13$
Elputra Wishnu	$= (60\% \times 4) + (40\% \times 4,75)$ $= 4,3$	$= (60\% \times 4,33) + (40\% \times 4,17)$ $= 4,27$
Hadi Surya	$= (60\% \times 3) + (40\% \times 4,25)$ $= 3,5$	$= (60\% \times 3,5) + (40\% \times 4,83)$ $= 4,03$

G. Menghitung Hasil Akhir (Ranking)

Profile Matching akan menghasilkan urutan ranking dari alternatif kandidat yang dihitung. Perhitungan akhir merupakan perhitungan ranking sesuai dengan nilai bobot grup kriteria. Sehingga didapatkan urutan hasil alternatif yang paling cocok untuk posisi manajer IT seperti pada tabel XIII.

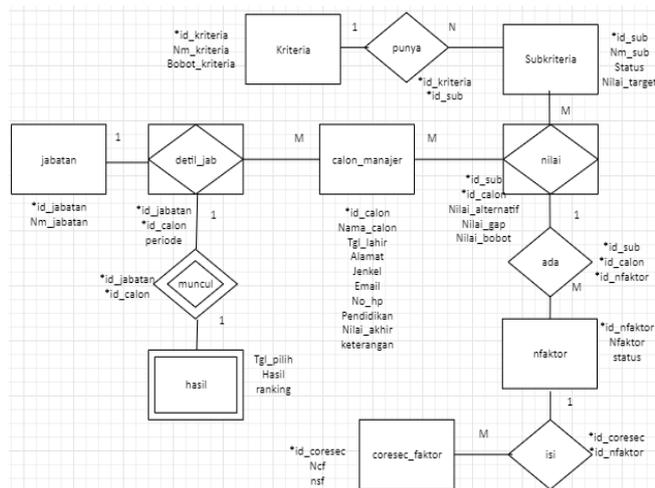
TABEL XIII
PENENTUAN RANKING

Alternatif	Perhitungan	Hasil Akhir	Ranking
Riendy A.P.	$= (40\% \times 3,3) + (60\% \times 4,2)$	3,84	4
Frandy	$= (40\% \times 4) + (60\% \times 3,87)$	3,92	2
Andry Nopiansyah	$= (40\% \times 3,5) + (60\% \times 4,13)$	3,88	3
Elputra Wishnu	$= (40\% \times 4,3) + (60\% \times 4,27)$	4,28	1
Hadi Surya	$= (40\% \times 3,5) + (60\% \times 4,03)$	3,82	5

Berdasarkan hasil perhitungan akhir, maka alternatif terbaik sebagai calon Manajer IT adalah **Elputra Wishnu** dengan perolehan nilai **4,28**. Hasil perhitungan ini bukanlah penentu utama, namun sebagai rekomendasi pendukung keputusan. Yang menentukan keputusan adalah tetap peran *Decision Maker*.

Perancangan Sistem

Perancangan sistem dimulai dari merancang model basis data dengan *Entity Relationship Diagram (ERD)*. Model basis data ini adalah untuk pengembangan aplikasi SPK dengan metode Profile Matching, yang disajikan dalam bentuk ERD pada gambar 4 berikut:

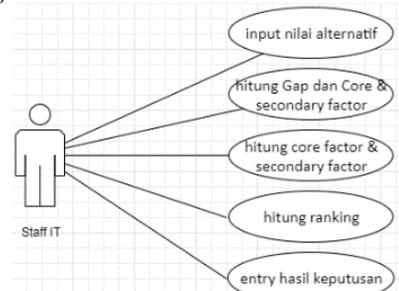


Gambar 4. Entity Relationship Diagram (ERD).

Pada gambar 4, terlihat Entity Relationship Diagram (ERD yang menerapkan metode Profile Matching. Hal ini terlihat dengan adanya entitas coresec_factor, dan atribut

field nya yaitu ncf, nsf. Serta adanya atribut field nilai_gap, dan nilai_bobot pada entitas Nilai.

Use Case Diagram menggambarkan fungsionalitas pada sebuah sistem. Gambar 5 merupakan gambar diagram use case untuk proses transaksi. Penerapan metode Profile Matching dapat terlihat pada fungsi hitung Gap dan core&secondary factor, fungsi hitung core factor dan secondary factor.



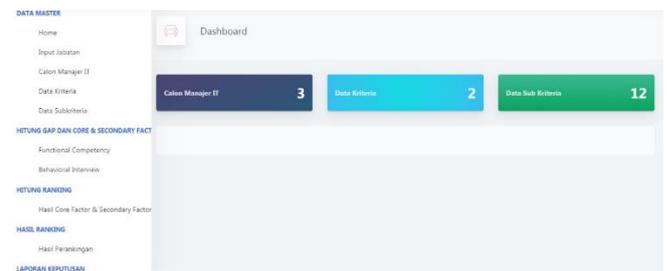
Gambar 5. Diagram Use case proses Transaksi

Gambar 6 adalah gambar diagram use case untuk cetak laporan.



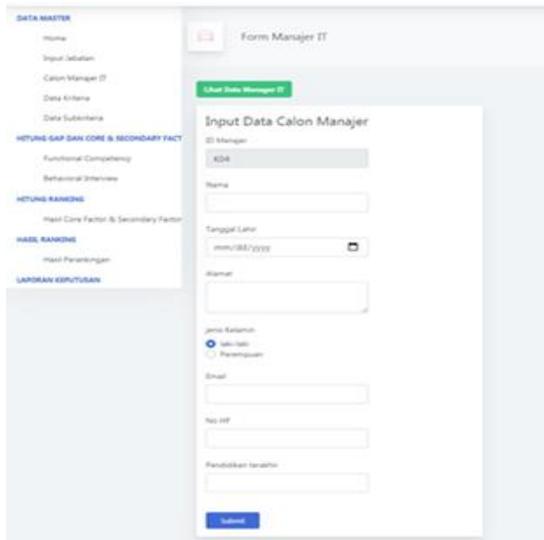
Gambar 6. Diagram Use case Cetak Laporan

Saat sistem dijalankan, maka pertama akan tampil form menu utama atau home seperti pada gambar 7. Terdapat 3 menu utama, dimana masing-masing menu mempunyai sub-menu yaitu data master, data transaksi dan Laporan. Menu data master mempunyai sub-menu form input data jabatan, form input data calon manajer IT, form input data kriteria dan form input data subkriteria. Kemudian Menu transaksi data mempunyai sub-menu hitung Gap dan Core & Secondary Factor (Input nilai alternatif), hitung rangking (Hasil Core & Secondary Factor), Hasil ranking, dan laporan keputusan.



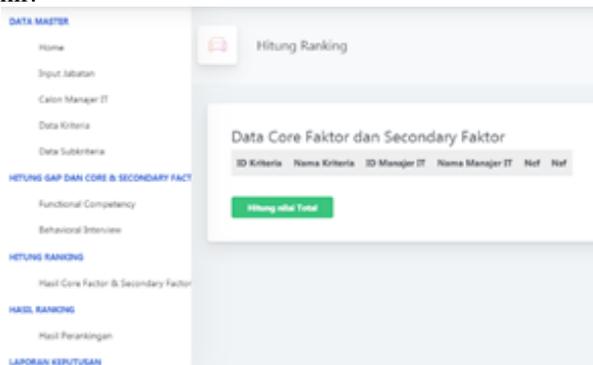
Gambar 7. Tampilan layar Menu Home.

Menu data master input data calon manajer dapat dilihat pada gambar 8. Dalam form tersebut terdapat 8 kolom untuk entry id calon, nama calon, tanggal lahir, alamat, jenis kelamin, email, no hp, dan pendidikan terakhir. Terdapat tombol Tambah Simpan, Ubah dan Hapus.



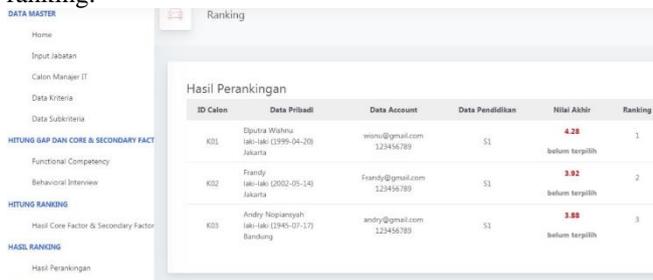
Gambar 8. Tampilan layar Form Input Data Calon Manager IT.

Form untuk hitung ranking dapat dilihat pada gambar 9. Dalam Form Hitung Ranking akan menghitung nilai *Core Factor* (Ncf) dan nilai *Secondary Factor* (Nsf) serta nilai akhir.



Gambar 9. Tampilan layar Form Hitung Ranking.

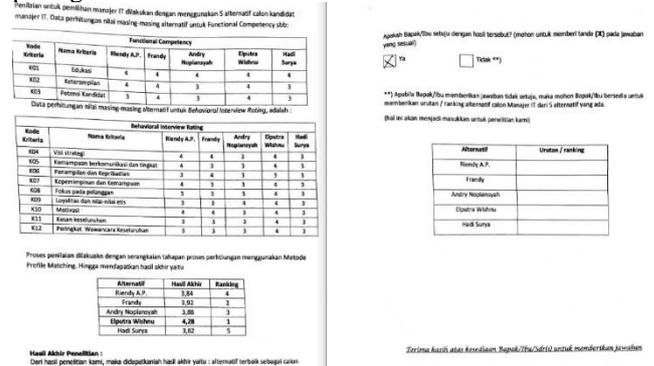
Form untuk hasil ranking dapat dilihat pada gambar 10. Dalam Form Hasil Ranking tampil id calon, data pribadi calon, data account, data Pendidikan, nilai akhir, serta ranking.



Gambar 10. Tampilan layar Form Hasil Ranking.

Aplikasi SPK ini dijalankan untuk *Decision Maker*, dan mendapatkan tanggapan yang dituliskan dalam kuesioner *feedback* yang disebarkan kepada *Decision Maker* sebagai pengguna dari model SPK ini. Hal ini didasarkan pada

prinsip hasil dari aplikasi SPK, sebagai rekomendasi pendukung keputusan. Namun yang menentukan keputusan adalah tetap peran *Decision Maker*. Kuesioner dapat dilihat pada gambar 11.

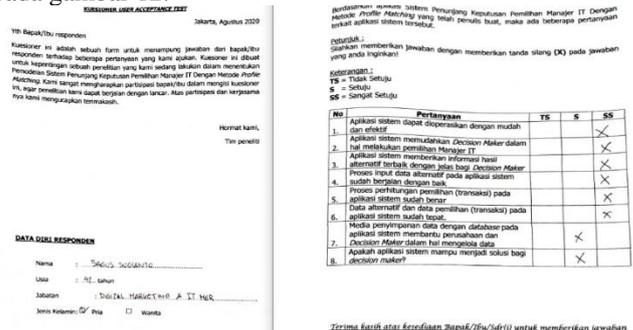


Gambar 11. Kuesioner Feedback Decision Maker

Dari Kuesioner *Feedback* tersebut, *Decision Maker* yaitu *Department Head IT* menyatakan setuju dengan hasil penelitian yang dihasilkan. Yaitu calon manajer IT, adalah Elputra Wisnu sebagai yang terbaik/terpilih dengan hasil akhir 4,28.

Pengujian Penelitian

Untuk pengujian, digunakan *User Acceptance Test* (UAT) berupa kuesioner oleh user. Kuesioner UAT dapat dilihat pada gambar 12.



Gambar 12. Kuesioner User Acceptance Test.

Hasil yang didapatkan dari kuesioner *User Acceptance Test* tersebut, yaitu:

- 1) Pengguna aplikasi SPK yang telah memilih Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 0%.
- 2) Pengguna aplikasi SPK yang telah memilih Setuju (S) mendapat nilai 25%, yaitu 2 jawaban Setuju dari 8 pertanyaan.
- 3) Pengguna aplikasi SPK yang telah memilih Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 75%, yaitu 6 jawaban Sangat Setuju dari 8 pertanyaan.

Sehingga dari hasil kuesioner UAT tersebut, dapat disimpulkan bahwa user sangat setuju dengan adanya aplikasi SPK dengan metode *Profile Matching* tersebut untuk mendukung proses pengambilan keputusan pemilihan manajer IT. Hal ini terbukti dari nilai kuesioner *User*

Acceptance Test dengan hasil Sangat Setuju (SS) dengan diterapkannya metode tersebut, dan mendapat nilai 75%.

V. SIMPULAN

Berdasarkan analisa penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, antara lain dari perhitungan penelitian ini, pengolahan data dari 5 alternatif sebagai sampel data, maka didapatkan alternatif terbaik sebagai calon Manajer IT adalah Elputra Wishnu dengan perolehan nilai 4,28. Hasil ini mendapatkan tanggapan sangat setuju dari *Decision Maker* melalui kuesioner *feedback*. Hasil kuesioner *feedback* menyatakan bahwa *Decision Maker* sangat setuju dengan penelitian yang dilakukan, yaitu penerapan metode *Profile Matching* dalam mendukung pengambilan keputusan pada pemilihan Manajer IT. Dan hasil penelitiannya, sesuai dengan harapan *Decision Maker*. Dan sebagai pengembangan sistem, maka penerapan metode *Profile Matching* tersebut dilakukan pada aplikasi SPK berbasis web. Melalui pengujian *User Acceptance Test*, terlihat hasil bahwa user Sangat Setuju (SS) dengan diterapkannya Aplikasi SPK dengan metode *Profile Matching* tersebut. Penerapan metode *Profile Matching* melalui aplikasi SPK yang dihasilkan, membantu pengambilan keputusan dalam pemilihan manajer TI, dengan rekomendasi urutan ranking dari nilai tertinggi ke terendah, sehingga mempermudah kinerja *Decision Maker*, dan juga mempermudah penghitungan penilaian serta mengurangi kesalahan penghitungan, sehingga proses pemilihan manajer TI menjadi lebih tepat, efektif dan obyektif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kami kepada Fakultas Teknologi Informasi dan pihak DRPM Universitas Budi Luhur, atas dukungan pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Mujito, B. H. Prasetyo, and N. Sani, "Implementasi Algoritme *Profile Matching* Untuk Perekrutan Karyawan," *J. RESTI (Rekayasa Sist. dan Teknol. Informasi)*, vol. 3, no. 2, pp. 190–195, 2019.
- [2] M. S. Jamil and Rusdah, "Penerapan Metode Analytical Hierarchy Process Dan *Profile Matching* Untuk Penerimaan Karyawan Padad PD. Tiaramas Glassindo," *J. IDEALIS*, vol. 2, no. 5, pp. 253–259, 2019.
- [3] M. Angeline and F. Astuti, "Rancang Bangun Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Pramuwisata Menggunakan Metode *Profile Matching*," *J. Ilm. SMART*, vol. II, no. 2, pp. 45–51, 2018.
- [4] R. Astriratma, R. Wardoyo, and A. Musdholifah, "SPK Rekomendasi Pemilihan Kandidat Pejabat Struktural Menggunakan Metode *Profile Matching* (Studi Kasus: Pemerintah Kota Tarakan)," *IJCCS (Indonesian J. Comput. Cybern. Syst.)*, vol. 11, no. 1, p. 77, 2017, doi: 10.22146/ijccs.17342.
- [5] J. Dalle and D. Hastuti, "Prototype Decision Support System Selecting Employee for Certain Position using *Profile Matching*," *J. Eng. Appl. Sci.*, vol. 12, no. 2, pp. 183–185, 2017.
- [6] P. Hasan, E. Utami, and A. Nasiri, "Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Dosen Menggunakan Metode AHP di STIMIK Sepuluh Nopember Jayapura," *J. Tek. Inform. dan Sist. Inf.*, vol. 4, no. 3, pp. 499–510, 2018.
- [7] J. Warmansyah, *Metode Penelitian dan Pengolahan Data Untuk Pengambilan Keputusan Pada Perusahaan*. Yogyakarta: Deepublish, 2020.
- [8] P. Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research, dan Penelitian Evaluasi)*. Bandung: Alfabeta Cv, 2016.
- [9] N. S. Sukmadinata, "Dalam Metode Penelitian Pendidikan," *Bandung: Remaja Rosdakarya*, 2013.
- [10] M. Nazir, *Metode Penelitian Edisi ke 9*. Ghalia Indonesia. Bogor, 2014.
- [11] A. Nugroho, *Rekayasa Perangkat Lunak Menggunakan UML dan JAVA*. Yogyakarta: Andi, 2009.
- [12] S. Mulyani, *Analisis dan Perancangan Sistem Informasi Manajemen Keuangan Daerah: Notasi Pemodelan Unified Modeling Language (UML)*. Abdi Sistematika, 2017.
- [13] J. A. O'brien and G. M. Marakas, *Management Information Systems*, vol. 9. New York: McGraw-Hill/Irwin, 2011.
- [14] R. Gunarti, E. Nugroho, and G. Y. Sanjaya, "Pengembangan Prototype Sistem Informasi Customer Relationship Management di STIKES Husada Borneo Banjarbaru," *J. Inf. Syst. Public Heal.*, vol. 1, no. 2, 2016.
- [15] E. Turban, T.-P. Liang, and J. E. Aronson, *Decision Support Systems and Intelligent Systems: (International Edition)*. Pearson Prentice Hall, 2005.
- [16] K. Kusriani, *Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan*. 2007.
- [17] L. A. Latif, M. Jamil, and S. H. I. Abbas, *Buku Ajar: Sistem Pendukung Keputusan Teori dan Implementasi*. Yogyakarta: Deepublish, 2018.