

METODE *PROFILE MATCHING* PADA SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN SELEKSI PROFESI DESAINER GRAFIS DI ORGANISASI KONSORSIUM *CONTENT MAKER* XYX

¹Prisa Marga Kusumantara, ²Akhmad Ramdhan Pamuji, ³Dinta Aprilia Putri
Fakultas Ilmu Komputer, Program Studi Sistem Informasi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur Surabaya

Email: ¹prisamarga.si@upnjatim.ac.id, ²aramdhan.pamuji@gmail.com, ³dintaaprilia20@gmail.com

Abstrak. *Organisasi konsorsium content maker adalah organisasi yang bergerak di bidang jasa periklanan di wilayah Surabaya. Dalam dunia periklanan, peran jasa pembuat konten (content maker) dipegang oleh seorang desainer grafis. Oleh karena itu peran profesi desainer grafis menjadi sangat vital sebagai pendukung proses bisnis utama dari organisasi. Namun begitu, pihak organisasi seringkali merasa kesulitan dalam proses seleksi calon desainer grafis baru. Beberapa penyebabnya meliputi : perangkat proses seleksi masih berbasis manual, prasyarat kriteria yang kurang terdefinisi, pembobotan kriteria/sub-kriteria yang kurang jelas, sehingga secara umum dapat dikatakan proses seleksi masih dominan bersifat subjektif (kurang objektif). Sistem Pendukung Keputusan (SPK) hadir untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. Pendekatan Profile Matching dipilih karena faktor keunikan dari metode ini, dimana nilai alternatif dipilih berdasarkan (kedekatan dengan) nilai target yang ideal, bukan hanya berdasar dari nilai optimum semata. Implementasi metode ini menggunakan 2 kriteria yaitu hardskill (memiliki 4 sub-kriteria) dan softskill (memiliki 6 sub-kriteria). Setelah secara proporsional menentukan : nilai target acuan, nilai bobot GAB, dan nilai bobot kriteria, pada akhirnya metode ini telah berhasil menciptakan luaran perangsangan yang relatif objektif. Alternatif terpilih adalah yang memiliki GAB terkecil terhadap nilai target.*

Kata Kunci: *profile matching, sistem pendukung keputusan, desain grafis*

Perkembangan Teknologi Informasi (TI) dipandang banyak membantu dan memudahkan dalam penyelesaian tugas dan penyelesaian masalah manusia. Tidak jarang bahwa sebuah solusi atas permasalahan tersebut diambil dari sebuah keputusan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, tidak jarang ditemukan implementasi TI di berbagai sektor organisasi atau perusahaan tersebut. Contohnya saja dalam pengambilan keputusan untuk penerimaan calon pegawai baru. Proses seleksi seorang calon pegawai baru menjadi sangat penting. Bahkan, pegawai merupakan sumber daya sekaligus aset penting bagi perusahaan, karena pada akhirnya kontribusi positif pegawai akan mendukung terhadap kemajuan sebuah perusahaan.

Salah satu organisasi bisnis konsorsium di Surabaya yang menggeluti bidang pembuatan konten kreatif untuk periklanan media suatu perusahaan sudah barang tentu membutuhkan seorang profesi desainer grafis. Proses bisnis utama tidak bisa berjalan lancar apabila posisi desainer grafis tidak terisi, karena tugas seorang desainer

grafis terbilang sangat vital dan strategis bagi organisasi konsorsium ini. Pada satu periode, organisasi ini bisa mendapat beberapa klien dan tugas secara beruntun. Tingginya permintaan klien membuat ketua organisasi memberikan beberapa kriteria pada calon pelamar desainer grafis baru. Penentuan siapa yang akan menjadi seorang desainer grafis baru pada organisasi ini dilakukan dengan proses perekrutan dan seleksi.

Desainer grafis yang berkualitas sangat diperlukan karena pentingnya peran tersebut untuk memperlancar proses pengerjaan konten yang diminta klien, namun tidaklah mudah menemukan desainer grafis karena penilaian tentang suatu grafis sangatlah subjektif. Oleh karena itu, masalah umum yang kerap terjadi dalam proses seleksi calon desainer, diantaranya adalah subjektifitas pengambilan keputusan para calon desainer yang memiliki kemampuan dan pertimbangan lain yang tidak jauh berbeda antara satu dengan lainnya. Proses pemilihan kandidat dengan berbagai kondisi riil organisasi yang mempengaruhi tindakan pada proses pemilihan untuk mencapai keputusan

yang terbaik juga merupakan hal yang cukup sulit. Maka, untuk mengoptimalkan proses penilaian kompetensi dan potensi dari calon desainer grafis, perlu dibangun sebuah Sistem Pendukung Keputusan (SPK) atau disebut juga *Decision Support System* (DSS).

Salah satu metode dalam sistem pendukung keputusan yang cukup populer adalah metode *profile matching*. Satu hal yang menjadikan metode ini cukup unik adalah karena dalam metode ini mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang bernilai **ideal** yang harus dimiliki oleh pelamar, bukannya tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati [1]. Metode ini dilakukan dengan cara membandingkan kompetensi tiap individu dengan kompetensi standar atau kriteria (target) yang telah ditentukan organisasi, sehingga dapat diketahui GAP atau selisih penilaian dari tiap kompetensi individu dan kriterianya. Semakin kecil GAP ini maka bobot nilainya akan semakin besar. Sebaliknya, apabila GAP yang dihasilkan besar maka bobot nilainya kecil. Calon desainer grafis yang memiliki nilai bobot besar akan memiliki peluang besar untuk menempati posisi sebagai desainer grafis di organisasi konsorsium ini.

Penelitian terdahulu yang terkait dengan implementasi metode *profile matching* ini beberapa diantaranya adalah : Frieyadie [2] menggunakan metode ini untuk penunjang keputusan kenaikan jabatan pada instansi pemerintah dengan menggunakan 10 kriteria. Susilo [3] menggunakan metode ini untuk pendukung keputusan pemilihan Ketua Program Studi Teknik Informatika STMIK Musi Rawas, dengan menggunakan 8 aspek kriteria dimana pada setiap kriteria terbagi lagi menjadi beberapa sub-kriteria. Sudrajat [4] menggunakan metode ini untuk memilih pegawai berprestasi dengan menggunakan 2 kriteria dan 7 sub-kriteria.

Berdasarkan permasalahan dan beberapa penelitian sebelumnya diatas maka dalam penelitian ini akan mengimplementasikan metode *profile matching* pada SPK seleksi desainer grafis di organisasi konsorsium content maker di Surabaya.

I. Metodologi

Adapun langkah –langkah penelitian implementasi metode *profile matching* meliputi beberapa langkah sebagai berikut :

1. Analisis masalah.
2. Penentuan kriteria, sub-kriteria, dan skala nilai.
3. Penentuan nilai para alternatif.
4. Penentuan nilai target.
5. Perhitungan GAP.
6. Konversi dari GAP ke bobot nilai.
7. Perhitungan Core Factor dan Secondary Factor.
8. Perhitungan nilai kriteria.
9. Perhitungan nilai final.
10. Penentuan ranking.

Analisis masalah

Organisasi ini merupakan organisasi konsorsium, yaitu organisasi yang anggotanya terdiri dari beberapa pengusaha yang mengadakan usaha bersama untuk memenuhi proyek atau tujuan tertentu.[5]. Organisasi yang bergerak di bidang media informasi dan periklanan dalam bentuk media cetak, media elektronik, terlebih pada media sosial dan digital ini belum melabeli organisasinya dengan nama lembaga secara resmi. Walaupun begitu, organisasi yang berdomisili di Surabaya ini telah menerima banyak permintaan proyek dari klien dalam hal pembuatan konten promosi secara tatap muka langsung maupun melalui media digital. Sebagian besar klien tersebut adalah merupakan perusahaan atau organisasi besar di wilayah Gerbangkertasusila (Gresik, Bangkalan, Mojokerto, Surabaya, Sidoarjo dan Lamongan).

Dalam proses pembuatan konten promosi, tidak terlepas dari peran penting seseorang yang berprofesi sebagai desain grafis. Mengingat proses bisnis utama organisasi ini adalah bergerak di bidang promosi periklanan maka sudah tentu sangat membutuhkan peran vital seorang desain grafis. Perlu kiranya mendapatkan seorang desain grafis yang handal. Namun dalam prakteknya, seringkali pihak HRD internal organisasi merasa kesulitan dalam proses seleksi calon karyawan profesi desain grafis ini. Meski sudah ada beberapa syarat dan kriteria yang diberlakukan, namun masih saja unsur subjektifitas dinilai lebih dominan daripada unsur objektifitas.

Adapun beberapa permasalahan yang dihadapi pihak internal organisasi dalam kaitannya dengan proses seleksi calon karyawan,

adalah meliputi : 1) bagaimana menentukan aspek kriteria dan sub-kriteria. 2) bagaimana menentukan nilai target yang diharapkan, sehingga para alternatif kandidat terpilih nantinya akan memiliki profil yang mirip / mendekati profil target yang diharapkan. 3) bagaimana menentukan bobot nilai yang proporsional agar sistem mampu menghasilkan luaran berupa perancangan yang objektif.

Penentuan Kriteria, Sub-Kriteria dan Skala Nilai

Organisasi membagi kriteria penilaian menjadi dua, yaitu aspek *hard skill* dan *soft skill* (tabel 1) dengan masing-masing subkriteria memiliki nilai bobot dengan skala 1 sampai dengan 5. Dimana penjelasan untuk nilai skala 1 = “sangat rendah”, 2 = “rendah”, 3 = “sedang”, 4 = “tinggi”, 5 = ”sangat tinggi”.

Tabel 1. Kriteria, Sub Kriteria dan Skala Nilai

Kriteria	Sub kriteria	Kode	Skala Nilai
hardskill	Menguasai tools desain.	H1	1 – 5
	Kemampuan menggambar.	H2	1 – 5
	Memahami teknik percetakan.	H3	1 – 5
	Memahami komposisi warna	H4	1 – 5
softskill	Kerjasama	S1	1 – 5
	Ketelitian	S2	1 – 5
	Mampu bekerja di bawah tekanan	S3	1 – 5
	Kreativitas	S4	1 – 5
	Mudah dihubungi	S5	1 – 5
	Komunikatif	S6	1 – 5

Penentuan Nilai Para Alternatif

Saat pendaftaran desainer grafis, terdaftar sepuluh orang calon desainer yang akan diterima. Sepuluh calon desainer grafis ini memiliki nilai yang berbeda, Tabel 2 menunjukkan hasil nilai calon desainer terhadap subkriteria yang telah ditentukan organisasi konsorsium sebelumnya.

Tabel 2. Profil Nilai Para Kandidat

No	nama	H1	H2	H3	H4	S1	S2	S3	S4	S5	S6
1	Brian	4	3	3	4	5	1	5	2	3	4
2	Ayu	2	4	1	5	3	2	4	3	4	4
3	Jaka	5	2	4	2	2	2	2	5	2	3
4	Tiara	4	3	4	4	1	2	4	4	5	2
5	Bambang	3	5	2	3	5	1	3	2	1	5
6	Dian	2	5	4	2	4	2	4	3	4	3
7	Ahmad	5	5	2	3	5	1	2	4	5	4
8	Juan	4	4	2	3	2	2	4	3	2	1
9	Sherly	5	1	3	4	5	2	4	3	4	3
10	Wanda	3	4	3	3	2	1	5	4	2	5

Penentuan Nilai Target

Berikut adalah profil yang ingin dicari oleh organisasi konsorsium untuk aspek hard skill, antara lain : 1) Menguasai tools desain : Corel Draw, Photoshop, dan Adobe Illustrator, 2) Keahlian menggambar sangat tinggi, 3) Cukup untuk memahami pencetakan dari desain yang telah dibuat, dan 4) Ahli dalam mengkomposisikan warna. Sedangkan untuk aspek soft skill, profil yang dibutuhkan yaitu 1) Sangat mampu bekerja sama dengan tim, 2) Ketelitian yang sangat tinggi karena banyaknya desain yang harus dikerjakan, 3) Dapat bekerja di bawah tekanan (3 desain/hari), 4) Responsif saat dihubungi via telepon dan WhatsApp, 5) Mempunyai kreativitas yang cukup tinggi untuk menciptakan konten kreatif, serta 6) Tidak begitu komunikatif.

Berdasarkan penjabaran di atas, kemudian ditentukan nilai target profil kandidat ideal sesuai kebutuhan organisasi. Tabel 3 memperlihatkan profil yang diinginkan organisasi.

Tabel 3. Nilai Target Profil Desainer Grafis Yang Dibutuhkan Organisasi

Hard Skill				Soft Skill					
H1	H2	H3	H4	S1	S2	S3	S4	S5	S6
5	5	3	5	5	5	3	5	5	2

Perhitungan GAP

Pada tahap ini, akan ditentukan nilai GAP dari masing-masing subkriteria. dengan cara menghitung selisih antara nilai para alternatif (tabel 2) dengan nilai target profil desainer grafis yang dibutuhkan (tabel 3). Pada tabel 4 menunjukkan hasil nilai GAP dari masing-masing sub-kriteria *hard skill* maupun *soft skill* dari setiap alternatif.

Tabel 4. Nilai GAP Per-Alternatif

No	nama	H1	H2	H3	H4	S1	S2	S3	S4	S5	S6
1	Brian	-1	-2	0	-1	0	-4	2	-3	-2	2
2	Ayu	-3	-1	-2	0	-2	-3	1	-2	-1	2
3	Jaka	0	-3	1	-3	-3	-3	-1	0	-3	1
4	Tiara	-1	-2	1	-1	-4	-3	1	-1	0	0
5	Bambang	-2	0	-1	-2	0	-4	0	-3	-4	3
6	Dian	-3	0	1	-3	-1	-3	1	-2	-1	1
7	Ahmad	0	0	-1	-2	0	-4	-1	-1	0	2
8	Juan	-1	-1	-1	-2	-3	-3	1	-2	-3	-1
9	Sherly	0	-4	0	-1	0	-3	1	-2	-1	1
10	Wanda	-2	-1	0	-2	-3	-4	2	-1	-3	3

Konversi dari GAP ke Bobot Nilai

Dengan memperhatikan pola dan rentang nilai GAP dari tabel 4, diketahui bahwa nilai GAP berada dalam rentang nilai -4 (minus

empat) sampai dengan +3 (plus tiga). Untuk itu perlu dipersiapkan tabel konversi dari nilai GAP menjadi bobot nilai berdasarkan rentang yang telah dibulatkan menjadi dari -5 (minus lima) sampai dengan +5 (plus lima).

Dengan mengacu pada tabel konversi bobot nilai GAP (tabel 5), maka nilai GAP pada tabel 4 sebelumnya akan mengalami konversi menjadi bobot nilai seperti yang terlihat pada tabel 6.

Tabel 5. Tabel Konversi Bobot Nilai GAP

GAP (selisih nilai alternatif dengan nilai target)	Konversi Bobot Nilai
0	5
1	4,5
-1	4
2	3,5
-2	3
3	2,5
-3	2
4	1,5
-4	1
5	0,5
-5	0

Tabel 6. Bobot Nilai Per-Alternatif

No	nama	H1	H2	H3	H4	S1	S2	S3	S4	S5	S6
1	Brian	4	3	5	4	5	1	3,5	2	3	3,5
2	Ayu	2	4	3	5	3	2	4,5	3	4	3,5
3	Jaka	5	2	4,5	2	2	2	4	5	2	4,5
4	Tiara	4	3	4,5	4	1	2	4,5	4	5	5
5	Bambang	3	5	4	3	5	1	5	2	1	2,5
6	Dian	2	5	4,5	2	4	2	4,5	3	4	4,5
7	Ahmad	5	5	4	3	5	1	4	4	5	3,5
8	Juan	4	4	4	3	2	2	4,5	3	2	4
9	Sherly	5	1	5	4	5	2	4,5	3	4	4,5
10	Wanda	3	4	5	3	2	1	3,5	4	2	2,5

Perhitungan Core Factor dan Secondary Factor

Pada setiap aspek kriteria, penilaian atas sub-kriteria dibagi dan dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu *core factor* dan *secondary factor*. *Core factor* adalah beberapa sub-kriteria yang menjadi faktor utama diantara sub-kriteria yang lain. Sedangkan *secondary factor* adalah beberapa sub-kriteria yang menjadi factor pendamping diantara sub-kriteria yang lain. Pada akhirnya nanti, umumnya bobot *core factor* selalu lebih besar daripada *secondary factor*. Sebagai contoh misalnya jika ditentukan *core factor* berbobot 51%, maka *secondary factor* berbobot 100% - 51% = 49%.

Proses perhitungan *core factor* menggunakan rumus sebagai berikut:

$$NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} \tag{1}$$

dimana :

NCF = Nilai rata-rata *core factor*.

$\sum NC$ (h, s) = Jumlah total nilai *core factor* (dari kriteria *hard skill / soft skill*).

$\sum IC$ = Jumlah item *core factor*.

Sedangkan untuk proses perhitungan *secondary factor* bisa dengan menggunakan rumus berikut :

$$NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS} \tag{2}$$

dimana :

NSF = Nilai rata-rata *secondary factor*.

$\sum NS$ (h, s) = Jumlah total nilai *secondary factor* (dari kriteria *hard skill / soft skill*).

$\sum IS$ = Jumlah item *secondary factor*.

Tabel 7 memperlihatkan hasil perhitungan NCF dan NSF atas kriteria *hard skill* dimana telah ditentukan bahwa sub-kriteria H1 dan H3 sebagai *core factor*, sedangkan sub-kriteria H2 dan H4 adalah sebagai *secondary factor*. Sebagai contoh, perhitungan NCF (rata-rata *core factor*) kandidat Brian adalah diperoleh dari nilai $(H1 + H3)/2 = (4+5)/2 = 4,5$. Sedangkan untuk perhitungan NSF (rata-rata *secondary factor*) diperoleh dari nilai $(H2+H4)/2 = (3+4)/2 = 3,5$. Cara yang sama berlaku juga untuk kandidat yang lain.

Tabel 7. Perhitungan NCF dan NSF dari Kriteria *Hard Skill*

No	nama	H1	H2	H3	H4	NCF	NSF
1	Brian	4	3	5	4	4,5	3,5
2	Ayu	2	4	3	5	2,5	4,5
3	Jaka	5	2	4,5	2	4,75	2
4	Tiara	4	3	4,5	4	4,25	3,5
5	Bambang	3	5	4	3	3,5	4
6	Dian	2	5	4,5	2	3,25	3,5
7	Ahmad	5	5	4	3	4,5	4
8	Juan	4	4	4	3	4	3,5
9	Sherly	5	1	5	4	5	2,5
10	Wanda	3	4	5	3	4	3,5

Sementara pada tabel 8 memperlihatkan hasil perhitungan NCF dan NSF atas kriteria *soft skill* dimana telah ditentukan bahwa sub-kriteria S3, S4 dan S5 adalah sebagai *core factor*, sedangkan sub-kriteria S1, S2 dan S6 adalah sebagai *secondary factor*. Sebagai contoh,

perhitungan NCF (rata-rata *core factor*) kandidat Brian adalah diperoleh dari nilai $(S3+S4+S5)/3 = (3,5+2+3)/3 = 2,833$. Sedangkan untuk perhitungan NSF (rata-rata *secondary factor*) diperoleh dari nilai $(S1+S2+S6)/3 = (5+1+3,5)/3 = 3,166$. Cara yang sama berlaku juga untuk kandidat yang lain.

Tabel 8. Perhitungan NCF dan NSF Dari Kriteria Soft Skill

	SF	SF	CF	CF	CF	SF		
nama	S1	S2	S3	S4	S5	S6	NCF	NSF
Brian	5	1	3,5	2	3	3,5	2.833	3.166
Ayu	3	2	4,5	3	4	3,5	3.833	2.833
Jaka	2	2	4	5	2	4,5	3.666	2.833
Tiara	1	2	4,5	4	5	5	4.5	2.666
Bambang	5	1	5	2	1	2,5	2.666	2.833
Dian	4	2	4,5	3	4	4,5	3.833	3.5
Ahmad	5	1	4	4	5	3,5	4.333	3.166
Juan	2	2	4,5	3	2	4	3.166	2.666
Sherly	5	2	4,5	3	4	4,5	3.833	3.833
Wanda	2	1	3,5	4	2	2,5	3.166	1.833

Perhitungan Nilai Kriteria

Setelah nilai dari *core factor* maupun *secondary factor* ditemukan, maka tahap selanjutnya adalah menghitung nilai kriteria (dalam hal ini adalah kriteria *hard skill* dan *soft skill*) berdasarkan nilai prosentase bobot dari *core factor* dan *secondary factor* dari masing-masing kriteria.. Perlu diperhatikan : seperti pembahasan pada bagian sebelumnya bahwa penentuan prosentase bobot *core factor* harus selalu lebih besar daripada *secondary factor*. Untuk menghitung nilai kriteria, dapat diselesaikan dengan rumus berikut ini :

$$N(h,s) = (x)\% NCF(h, s) + (y)\% NSF(h, s)$$

Dimana :

$N(h,s)$ = Nilai Kriteria (*hard skill / soft skill*)

$NCF(h,s)$ = Nilai rata-rata *core factor* (*hard skill / soft skill*).

$NSF(h,s)$ = Nilai rata-rata *secondary factor* (*hard skill / soft skill*)

$(x)\%$ = Nilai prosentase bobot *core factor*.

$(y)\%$ = Nilai prosentase bobot *secondary factor*.

dengan : $(x)\% > (y)\%$.

Pihak organisasi telah menentukan nilai persentase pada setiap kriteria, yaitu untuk *hard skill* sebesar 40% dan *soft skill* sebesar 60%. Pada kriteria *hard skill* prosentase bobot *core factor* ($x\%$) ditentukan sebesar 70% dan prosentase bobot *secondary factor* ($y\%$) ditentukan sebesar 30%.. Sementara pada kriteria

soft skill prosentase bobot *core factor* ($x\%$) ditentukan sebesar 65% dan prosentase bobot *secondary factor* ($y\%$) ditentukan sebesar 35%. Tabel 9 memperlihatkan hasil perhitungan nilai kriteria *hard skill* maupun *soft skill* (NH dan NS).

Tabel 9. Perhitungan Nilai Kriteria Hard Skill dan Soft Skill

	Hard Skill			Soft Skill		
	NCF	NSF	NH	NCF	NSF	NS
	70%	30%		65%	35%	
Brian	4.5	3.5	4.2	2.83	3.16	2.95
Ayu	2.5	4.5	3.1	3.83	2.83	3.48
Jaka	4.75	2	3.92	3.66	2.83	3.37
Tiara	4.25	3.5	4.02	4.5	2.66	3.85
Bambang	3.5	4	3.65	2.67	2.83	2.72
Dian	3.25	3.5	3.32	3.83	3.5	3.71
Ahmad	4.5	4	4.35	4.33	3.16	3.92
Juan	4	3.5	3.85	3.16	2.66	2.99
Sherly	5	2.5	4.25	3.83	3.83	3.83
Wanda	4	3.5	3.85	3.16	1.83	2.7

II. Hasil dan Pembahasan

Perhitungan Nilai Final dan Penentuan Rangking

Pada tahap akhir, perhitungan nilai final diperoleh dengan cara menjumlahkan 40% dari nilai kriteria *hard skill* (NH) dengan 60% dari nilai kriteria *soft skill* (NS). Berdasarkan dari nilai final ini kemudian ditentukan urutan rangking dimana jika pada nilai final terbesar maka akan menduduki rangking pertama dan berlaku sebaliknya, jika pada nilai final terkecil maka akan menduduki rangking terakhir (lihat tabel 10).

Tabel 10. Perhitungan Nilai Final Dan Penentuan Rangking

	NH	NS	FINAL	Rangking
	40%	60%	100%	
Brian	4.2	2.95	3.45	6
Ayu	3.1	3.48	3.33	8
Jaka	3.92	3.37	3.595	4
Tiara	4.02	3.85	3.925	3
Bambang	3.65	2.72	3.095	10
Dian	3.32	3.71	3.56	5
Ahmad	4.35	3.92	4.095	1
Juan	3.85	2.99	3.335	7
Sherly	4.25	3.83	4	2
Wanda	3.85	2.7	3.16	9

Hasil dari tabel 10 tersebut memperlihatkan bahwa perhitungan dengan metode *profile matching* sebagai pendukung keputusan seleksi calon karyawan untuk profesi desainer grafis di organisasi konsorsium *content maker* XYZ telah memberikan rekomendasi

bahwa saudara “Ahmad” telah terpilih sebagai kandidat terbaik pertama, disusul “Sherly” di peringkat-2, kemudian “Tiara” di peringkat-3, dan seterusnya.

III. Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, hasil analisis kebutuhan serta maksud dan tujuan penelitian, maka dapat diambil kesimpulan hal-hal sebagai berikut:

1. Pendekatan metode *profile matching* telah berhasil diimplementasikan pada sistem pendukung keputusan seleksi calon karyawan profesi desainer grafis di organisasi content maker XYZ
2. *profile matching* yang diimplementasikan telah menggunakan 2 kriteria yaitu *hard skill* dan *soft skill*. Pada kriteria *hard skill* memiliki 4 sub-kriteria meliputi : menguasai tools desain, kemampuan menggambar, memahami teknik percetakan, memahami komposisi warna. Sedangkan pada kriteria *soft skill* memiliki 6 sub-kriteria meliputi : kerjasama, ketelitian, mampu bekerja di bawah tekanan, kreativitas, mudah dihubungi, komunikatif.
3. Penentuan “nilai target”, “bobot *core / secondary factor*”, serta “bobot kriteria” yang dilakukan secara proporsional di awal tahapan proses *profile matching*, pada akhirnya mampu menghasilkan luaran perankingan para alternatif / kandidat yang : terurut (berjenjang), variatif (tidak terjadi duplikasi ranking), dinilai relatif objektif, serta mendekati profil target karyawan yang dibutuhkan organisasi.

Adapun saran pengembangan penelitian selanjutnya dimana masih berkaitan dengan penelitian dengan kasus semacam ini adalah : penambahan kriteria dan sub-kriteria dengan harapan menjadikan proses filtrasi dan seleksi akan semakin kaya. Yang kedua adalah analisis perbandingan dengan metode SPK yang lain dengan mengacu pada pengujian keakurasian sistem terhadap kondisi riil.

IV. Daftar Pustaka

- [1] Kusriani. 2007. Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan. Yogyakarta: Andi Offset.

- [2] Frieyadie, 2016. PENGGUNAAN METODE PROFILE MATCHING UNTUK SISTEM PENUNJANG KEPUTUSAN KENAIKAN JABATAN PADA INSTANSI PEMERINTAH, Jurnal PARADIGMA, 18(2), PP.75-80.
- [3] Susilo, A.A.T., 2017. Penerapan Metode Profile Matching pada Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Ketua Program Studi (STUDI Kasus: Program Studi Teknik Informatika STMIK Musi Rawas), Jurnal JUITA, p-ISSN: 2086-9398, 5(2), pp.87-93.
- [4] Sudrajat,B., 2018. Pemilihan Pegawai Berprestasi dengan Menggunakan Metode Profile Matching, SINKRON : Jurnal & Penelitian Teknik Informatika, ISSN:2541-044X, 3(1), pp.202-210.
- [5] Kamus Bahasa Besar Bahasa Indonesia, 2019. Arti kata konsorsium. [Online] Available at: <https://kbbi.web.id/konsorsium> [Accessed 1 April 2019]