

# PENERAPAN METODE *PROFILE MATCHING* UNTUK MENUNJANG KEPUTUSAN SELEKSI PEGAWAI BARU

Edi Suhartono<sup>1</sup>, Mohammad Badrul<sup>2</sup>

Program Studi Sistem Informasi – STMIK Nusa Mandiri Jakarta

[1eddigaul97@gmail.com](mailto:eddigaul97@gmail.com), [2mohammad.mbl@nusamandiri.ac.id](mailto:mohammad.mbl@nusamandiri.ac.id)

**Abstrak** – Sumber daya manusia merupakan asset utama organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif setiap aktifitas organisasi karena sumber daya manusia menjadi faktor penentu keberhasilan dalam mencapai sebuah tujuan. Penerimaan karyawan di sebuah perusahaan adalah suatu kegiatan yang memerlukan pengambilan keputusan terhadap berbagai orang yang melamar untuk posisi-posisi dalam sebuah perusahaan. meski terlihat sederhana proses penempatan calon karyawan baru tersebut ternyata sangat kompleks dan membutuhkan waktu yang cukup lama. Dibutuhkan proses memilih dan memilah para pelamar atau calon karyawan sesuai dengan kriteria yang diinginkan perusahaan. Permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan dalam penyeleksian calon karyawan baru adalah dari banyaknya jumlah pelamar hanya beberapa saja yang lulus administrasi dan lolos serangkaian tes. Banyak calon karyawan yang lolos akan tetapi tidak sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Dalam pemberian penilaian kriteria, yang subyektif sering digunakan dengan pembandingan baik, cukup kurang sehingga dirasa penilaian kerja karyawan dianggap tidak sesuai atau objektif dengan kenyataan. Dengan melihat masalah yang ada pengambilan keputusan penerimaan calon karyawan baru, Sistem pendukung keputusan dengan menggunakan metode *profile matching* dirasa tepat untuk digunakan dalam membantu pengambilan keputusan. Dalam penulisan skripsi ini dipilih sistem pendukung keputusan dengan menggunakan metode *profile matching* diharapkan dapat melakukan proses seleksi penerimaan calon karyawan baru dapat dilakukan dengan cepat dan tepat.

**Kata Kunci** : Seleksi, Calon pegawai, *Profile Matching*

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif setiap aktifitas organisasi (Larasati, 2018). Sumber daya manusia menjadi faktor penentu keberhasilan dalam mencapai sebuah tujuan (Mathis & Jackson, 2009). Oleh karena itu dibutuhkan suatu kemampuan untuk melakukan hal-hal yang tanggap, cepat, dan tepat serta mampu menyampaikan gagasan-gagasan yang kreatif dan inovatif, dibutuhkan tahapan untuk menemukan sumber daya manusia yang sesuai yaitu dengan cara seleksi penerimaan karyawan. Dibutuhkan proses memilih dan memilah para pelamar atau calon karyawan sesuai dengan kriteria yang diinginkan perusahaan. Proses seleksi secara umum terdiri dari seleksi administrasi, tes tertulis, tes wawancara dan tes kesehatan (Hariwijaya, 2017). Penerimaan karyawan adalah kegiatan yang senantiasa dilakukan dalam suatu periode, penerimaan karyawan baru ini berguna untuk menyaring calon karyawan yang terpilih sesuai dengan kriteria, ketentuan, dan syarat yang ditentukan oleh perusahaan salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja perusahaan adalah Tenaga Kerja atau Sumber Daya Manusia. Tahapan dari seleksi karyawan baru yang dilakukan oleh PT. Boli Makmur Sejahtera adalah wawancara dan psikotes. Sering kali perusahaan mendapati pegawai yang baru masuk hanya

bertahan dalam jangka waktu yang pendek saja. Alasan yang utama adalah kesalahan penerimaan pegawai baru. Setelah diterima di perusahaan ternyata pegawai ini tidak memiliki *skill* yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut. Proses penerimaan karyawan baru masih belum profesional tetapi dilakukan dengan cara-cara pertemanan, atau hubungan keluarga. akibatnya perusahaan akan memiliki tenaga kerja yang sebenarnya tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini secara tidak langsung menghambat produktifitas perusahaan itu sendiri.

## II. KAJIAN PUSTAKA

### A. Sistem Pendukung Keputusan

Pengambilan keputusan dapat diartikan sebagai suatu kegiatan memilih alternatif terbaik diantara beberapa alternatif yang ada. Menurut (Diana, 2018) tujuan implementasi sistem pendukung keputusan antara lain:

- Sistem pendukung keputusan berbasis komputer dapat memungkinkan para pengambil keputusan untuk mengambil keputusan dalam waktu yang cepat karena dukungan sistem yang dapat memproses data dengan cepat dan dalam jumlah yang banyak.
- Sistem pendukung keputusan ini dimaksudkan untuk membantu manajer dalam mengambil keputusan bukan menggantikan tugas manajer

- sehingga dengan dukungan data, informasi yang akurat diharapkan manajer dapat membuat keputusan yang lebih akurat dan berkualitas.
- c. Menghasilkan keputusan yang efektif (sesuai tujuan) dan efisien dalam hal waktu; tujuan pengembangan sistem ini adalah untuk efisiensi, peningkatan kinerja dan peningkatan kualitas informasi. Terdapat dua jenis efisiensi yang diperoleh, yakni efisiensi biasa dan efisiensi sumber daya dilakukan dengan pemanfaatan sumber daya semaksimal mungkin.
  - d. Meningkatkan tingkat pengendalian guna meningkatkan kemampuan untuk mendeteksi adanya kesalahan-kesalahan pada suatu sistem sehingga dapat dilakukan antisipasi kesalahan.
  - e. Menghasilkan keputusan yang berkualitas karena keputusan yang diambil didasarkan pada data yang lengkap dan akurat. Peningkatan pelayanan oleh suatu sistem pendukung keputusan untuk menghasilkan keputusan yang berkualitas.

Ada tiga fase dalam proses pengambilan (Nofriansyah & Defit, 2017) keputusan diantaranya sebagai berikut:

1. *Intelligence*

Tahap ini merupakan proses penelusuran dan pendeteksian dari ruang lingkup problematika secara proses pengenalan masalah. Data masukan diperoleh, diproses dan diuji dalam rangka mengidentifikasi masalah.

2. *Design*

Tahap ini merupakan proses menemukan, mengembangkan dan menganalisis alternatif tindakan yang bias dilakukan. Tahap ini meliputi menguji kelayakan solusi.

3. *Choice*

Pada tahap ini dilakukan proses pemilihan diantara berbagai alternatif tindakan yang mungkin dijalankan. Hasil pemilihan tersebut kemudian diimplementasikan dalam proses pengambilan keputusan.

**B. Profile Matching**

Metode *Profile Matching* merupakan salah satu metode yang sederhana dalam sistem pendukung keputusan dengan membandingkan *gap* antara nilai alternatif dan kriteria (Latif, 2018). Menurut (Sari, 2018), *Profile Matching* merupakan suatu proses yang sangat penting dalam manajemen SDM dimana terlebih dahulu ditentukan kompetensi (kemampuan) yang diperlukan oleh suatu jabatan. Tingkat gambaran *profile* persyaratan untuk setiap jabatan ditentukan dengan skala dari 1 sampai 6. Makin tinggi tingkatnya semakin tinggi profil prioritas tersebut terhadap suatu jabatan.

Berikut ini adalah tahapan dan perumusan perhitungan dengan metode *Profile Matching* menurut (Saputra & Januhari, 2019):

1. Pembobotan

Pada tahap ini, akan ditentukan bobot nilai masing-masing aspek dengan menggunakan bobot *gap*.

Tabel 1. Tabel Bobot Gap

No	Selisih Gap	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	9	Tidak ada selisih (kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan)
2	1	8	Kompetensi kelebihan 1 tingkat/level
3	-1	7	Kompetensi kekurangan 1 tingkat/level
4	2	6	Kompetensi kelebihan 2 tingkat/level
5	-2	5	Kompetensi kekurangan 2 tingkat/level
6	3	4	Kompetensi kelebihan 3 tingkat/level
7	-3	3	Kompetensi kekurangan 3 tingkat/level
8	4	2	Kompetensi kelebihan 4 tingkat/level
9	-4	1	Kompetensi kekurangan 4 tingkat/level

Sumber : (Saputra & Januhari, 2019)

2. Pengelompokan *core* dan *secondary factor*.

Setelah menentukan bobot nilai gap kriteria yang dibutuhkan, tiap kriteria dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu *core factor* dan *secondary factor*.

a. *Core factor* (Faktor Utama)

*Core factor* merupakan aspek (kompetensi) yang menonjol/paling dibutuhkan. Untuk menghitung *core factor* digunakan rumus:

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

Keterangan:

NCF = Nilai rata-rata *core factor*

NC = Jumlah total nilai *core factor*

IC = Jumlah item *core factor*

b. *Secondary Factor* (Faktor pendukung)

*Secondary Factor* adalah item-item selain aspek yang ada pada *core factor*. Untuk menghitung *secondary factor* digunakan rumus:

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

Keterangan:

NSF= Nilai rata-rata *SF*

NS = Jumlah total nilai *SF*

IS = Jumlah item *SF*

3. Perhitungan Nilai Total

Dari perhitungan *core factor* dan *secondary factor* dari tiap-tiap aspek, kemudian dihitung nilai total dari tiap-tiap aspek yang diperkirakan berpengaruh pada kinerja tiap-tiap *profile*. Untuk menghitung nilai total dari masing-masing aspek, digunakan rumus:

$$N = (X)\%NCF + (Y)\%NSF$$

Keterangan :

- N = Nilai total tiap aspek
- NCF = Nilai rata-rata *core factor*
- NSF = Nilai rata-rata *secondary factor*
- (X)% = Nilai persentase dari *core factor*
- (Y)% = Nilai persentase dari *SF*

4. Perankingan

Hasil akhir dari proses *profile matching* adalah perankingan yang diurutkan dari nilai total terbesar ke yang terkecil.

Tabel 2. Tabel Kriteria dan Bobot

No	Aspek Kriteria	Kriteria Penilaian	Bobot
1	Aspek Kognitif	1. Tes Tulis 2. Tes Interview 3. Tes Logika 4. Tes Kepemimpinan	60%
2	Aspek Afektif	1. Minat 2. Kepribadian 3. Pengalaman 4. Sikap Kreatif	40%

**C. Pendidikan**

Menurut (Suryadi, 2018:1) “Pendidikan merupakan usaha sadar yang dilakukan orang dewasa kepada mereka yang dianggap belum dewasa. Pendidikan adalah transformasi ilmu pengetahuan, budaya, sekaligus nilai-nilai yang berkembang pada suatu generasi agar dapat ditransformasi kepada generasi berikutnya.” Sedangkan menurut Emile Durkheim dalam Suryadi (2018:3) “Pendidikan sebagai proses memengaruhi yang dilakukan oleh manusia (generasi dewasa) kepada mereka yang dipandang belum siap melaksanakan kehidupan sosial, sehingga sasaran yang ingin dicapai melalui pendidikan adalah lahir dan berkembangnya sejumlah kondisi fisik, intelektual dan watak tertentu yang dikehendaki oleh masyarakat luas maupun oleh komuniti tempat yang bersangkutan akan hidup dan berada.”

**D. OSIS**

OSIS merupakan kegiatan yang wajib dilakukan setiap tahun, pemilihan ketua OSIS dilakukan dengan memberi penilaian terhadap siswa. Penilaian tersebut dilakukan untuk mengetahui peringkat siswa untuk dapat menjadi ketua OSIS karena OSIS menjadi salah satu organisasi yang sering diberi tanggung jawab oleh pihak sekolah untuk merencanakan kegiatan (Astuti & Safrudin, 2017).

**III. METODOLOGI PENELITIAN**

Tahapan Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**A. Studi Pendahuluan**

Pada tahap ini dilakukan studi literatur dan studi lapangan. Studi literatur dilakukan untuk mengkaji dan mengetahui secara teoritis metode yang dipakai dalam metode pemecahan masalah yaitu menggunakan metode *profile matching*. Sedangkan studi lapangan adalah mempelajari bagaimana metode yang sedang berjalan terkait objek penelitian di MA Al-Hasaniyah Tangerang.

**B. Perumusan Masalah**

Pada tahap selanjutnya dilakukan perumusan masalah yang terjadi pada objek penelitian sekaligus merumuskan tujuan penelitian. Perumusan masalah didapat dari hasil analisis peneliti pada waktu studi lapangan dan data-data yang diambil dari hasil wawancara dengan Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah dan Pembina OSIS. Hasil perumusan masalah ini sekaligus dijadikan tujuan dalam penelitian yang dilakukan.

**C. Pengumpulan Data dan Pengolahan Data**

Pada tahap yang ketiga dilakukan pengumpulan data-data yang diperlukan sebagai bahan yang digunakan untuk memecahkan masalah yang telah dirumuskan pada tahap kedua. Setelah data terkumpul, dilakukan pengolahan data yang akan digunakan pada tahap analisis. Pada proses analisis akan dikaji data-data yang ada menggunakan metode yang telah peneliti pelajari pada tahapan awal.

**D. Analisis**

Pada tahap ini dilakukan analisis dan peringkat hasil pembahasan masalah dengan metode *profile matching*. Secara umum pembahasan masalah-masalah berisi tahapan-tahapan perhitungan data-data yang ada menggunakan metode *profile matching*. Setiap tahapan akan dibahas secara maksimal sesuai langkah-langkah yang terdapat pada metode *profile matching*. Dari hasil pengolahan data pada tahap sebelumnya akan digunakan sebagai bahan analisis lebih lanjut guna mendapatkan pemecahan masalah. Hasil pemecahan masalah ini diharapkan akan dapat memberikan alternatif perhitungan lebih baik dalam menentukan calon ketua OSIS di MA Al-Hasaniyah Tangerang.

**E. Kesimpulan**

Setelah melakukan analisis terhadap data-data yang telah diolah dengan menggunakan metode *profile matching*, maka akan diperoleh kesimpulan terkait penelitian yang dilakukan.

**IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**A. Identitas Responden**

Setelah melakukan penelitian pada Madrasah Aliyah Swasta Al-Hasaniyah Tangerang maka hasil

yang akan diperoleh oleh penulis dalam penelitian sistem penunjang keputusan seleksi calon ketua OSIS pada Madrasah Aliyah Al-Hasaniyah, maka akan dilakukan pengujian dengan menggunakan metode *Profile Matching*. Dalam penelitian sistem pendukung keputusan seleksi calon ketua OSIS ini penulis menggunakan sampel yang diambil dari data kelas XI yang merupakan objek utama dari data yang akan digunakan untuk penelitian ini.

Metode pengambilan populasi yang digunakan adalah jumlah secara keseluruhan siswa kelas XI tahun ajaran 2019/2020 yang berjumlah sebanyak 240 siswa. Adapun untuk perhitungan jumlah sampel yang akan penulis ambil yaitu sebanyak 38 siswa dari jumlah populasi keseluruhan siswa kelas XI Madrasah Aliyah Swasta Al-Hasaniyah Tangerang. Berikut ini adalah merupakan data siswa kelas XI yang penulis dapatkan dari Staff Tata Usaha Madrasah Aliyah Swasta Al-Hasaniyah Tangerang:

Tabel 3. Tabel Profil Siswa

No	Nama Siswa	JK	Kel	Jur
1	Aan Muktafa B	L	XI.IPA1	IPA
2	Abdullah Shohih	L	XI.IPA1	IPA
3	Aditya Cahyadi	L	XI.IPA1	IPA
4	Ahmad Dairobi	L	XI.IPA1	IPA
5	Dina Nilanda	P	XI.IPA1	IPA
6	M.Rizky	L	XI.IPA2	IPA
7	Nur Mahendra	L	XI.IPA2	IPA
8	Rizki Tegar	L	XI.IPA2	IPA
9	Tedih	L	XI.IPA2	IPA
10	Nurul Fachriyah	P	XI.IPA2	IPA
11	Rio Mahendri	L	XI.IPA3	IPA
12	Rojali	L	XI.IPA3	IPA
13	Sabilul Ihsan	L	XI.IPA3	IPA
14	Rosmita	P	XI.IPA3	IPA
15	Septi Salsabillah	P	XI.IPA3	IPA
16	M. Sobari	L	XI.IPS1	IPS
17	M. Sodik	L	XI.IPS1	IPS
18	Sandy Andika	L	XI.IPS1	IPS
19	Nayla Nazwa	P	XI.IPS1	IPS
20	Nurul Aini	P	XI.IPS1	IPS
21	Fitri Amelia Sari	P	XI.IPS2	IPS
22	Linda	P	XI.IPS2	IPS
23	Puput	P	XI.IPS2	IPS

24	Haidar Rizky	L	XI.IPS2	IPS
25	Muklis	L	XI.IPS2	IPS
26	Noval Afrijal	L	XI.IPS2	IPS
27	Muhmmad Hilmi	L	XI.IPS3	IPS
28	Rhamadhani	L	XI.IPS3	IPS
29	Puji Saputra	L	XI.IPS3	IPS
30	Najiatul Fadlah	P	XI.IPS3	IPS
31	Nur Salsa A	P	XI.IPS3	IPS
32	Putri Sulistia	P	XI.IPS3	IPS
33	Abdul Rozak	L	XI.IPS4	IPS
34	Aji Saputra	L	XI.IPS4	IPS
35	Alpian	L	XI.IPS4	IPS
36	Alika Wulandari	P	XI.IPS4	IPS
37	Hera Febriani	L	XI.IPS4	IPS
38	Lusi Luvianah	P	XI.IPS4	IPS

Sumber: Tata Usaha MAS Al-Hasaniyah

Berikut ini adalah tabel data responden siswa kelas XI Madrasah Aliyah Swasta Al-Hasaniyah Tangerang berdasarkan Jenis Kelamin:

Tabel 4. Tabel Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-Laki	23
2	Perempuan	15
Total		38

Sumber: Penelitian Tahun 2020

Berikut ini adalah data responden siswa kelas XI Madrasah Aliyah Swasta AL-Hasaniyah Tangerang berdasarkan kelas:

Tabel 5. Tabel Data Kelas Siswa

No	Kelas	Jurusan	Jumlah
1	XI.1	IPA	5
2	XI.2	IPA	5
3	XI.3	IPA	5
4	XI.1	IPS	5
5	XI.2	IPS	6
6	XI.3	IPS	6
7	XI.4	IPS	6
Total			38

Sumber : Penelitian Tahun 2020

### B. Tahapan Perhitungan Metode *Profile Matching*

Untuk setiap kriteria mempunyai bobot masing-masing yang dapat digunakan sebagai penilaian untuk menyeleksi setiap calon kandidat ketua OSIS. Berikut ini adalah tabel bobot penilaian pada kasus seleksi calon ketua OSIS Madrasah Aliyah Swasta Al-Hasaniyah Tangerang.

Tabel 6. Tabel Aspek Kriteria

No	Aspek	Kriteria	Ket
1	Aspek Kognitif	Tes Tulis	AK1
		Interview	AK2
		Logika	AK3
		Kepemimpinan	AK4
2	Aspek Afektif	Minat	AA1
		Kepribadian	AA2
		Pengalaman	AA3
		Sikap	AA4
		Kreatif	AA5

Sumber : Penelitian Tahun 2020

Tabel 7. Tabel Nilai Aspek Kriteria

No	Nilai	Keterangan
1	5	Sangat Setuju
2	4	Setuju
3	3	Ragu-ragu
4	2	Tidak Setuju
5	1	Sangat Tidak Setuju

Sumber : Penelitian Tahun 2020

**1. Perhitungan Nilai Gap**

Gap yang dimaksud di sini adalah perbedaan antara profil siswa dengan nilai standar atau bisa ditunjukkan pada rumus berikut,  $Gap = Profil\ Siswa - Nilai\ Standar$ . Penentuan nilai standar akan ditentukan oleh pihak sekolah dengan range nilai antara 1 sampai dengan 5. Dari nilai-nilai tersebut nantinya akan dilakukan sebuah proses perhitungan gap antara nilai profil siswa dengan nilai standar.

Tabel 8. Tabel Nilai Gap Siswa

No	Aspek Kognitif				Aspek Afektif				
	Ak 1	Ak 2	Ak 3	Ak 4	Aa 1	Aa 2	Aa 3	Aa 4	Aa 5
1	2	3	4	2	3	4	5	4	2
2	4	2	4	4	4	3	2	5	3
3	5	3	3	5	2	4	4	4	4
4	4	4	3	3	3	3	5	2	5
5	2	5	4	2	5	3	3	3	4
6	4	3	5	4	4	4	2	3	2
7	5	4	4	3	3	5	4	4	4
8	3	3	2	3	4	4	3	5	5
9	2	4	4	2	5	2	3	4	2
10	5	5	5	2	4	4	5	2	2
11	3	4	3	4	5	5	4	4	4
12	4	4	4	5	3	4	4	5	4
13	3	4	5	4	4	5	4	4	5
14	2	3	4	4	5	3	4	5	3
15	3	3	4	5	5	5	4	4	4
16	4	3	2	4	4	4	3	3	5
17	3	3	3	5	5	5	4	4	4
18	4	4	3	4	4	5	4	5	5

19	4	4	4	4	5	4	4	4	4
20	5	5	4	3	4	5	5	3	3
21	4	3	2	5	3	4	5	4	3
22	4	2	3	3	4	4	5	3	4
23	3	4	3	3	5	4	4	4	5
24	2	2	3	4	3	4	5	5	5
25	3	4	4	3	5	5	3	4	4
26	3	2	3	3	4	4	4	5	5
27	4	4	4	3	5	4	3	3	4
28	4	3	4	3	5	5	4	4	5
29	4	3	5	5	4	4	5	4	4
30	2	3	4	5	3	3	4	3	5
31	4	4	4	3	5	3	4	3	3
32	3	2	3	4	5	4	4	3	4
33	4	3	2	5	5	5	4	3	3
34	4	4	4	5	3	4	4	5	4
35	5	4	3	4	5	4	5	5	4
36	3	3	2	4	5	4	3	4	4
37	4	4	5	4	3	4	4	5	5
38	3	4	5	4	5	4	3	3	5
NS	3	3	3	4	4	4	3	4	3
1	-1	0	1	-2	-1	0	2	0	-1
2	1	-1	1	0	0	-1	-1	1	0
3	2	0	0	1	-2	0	1	0	1
4	1	1	0	-1	-1	-1	2	-2	2
5	-1	2	1	-2	1	-1	0	-1	1
6	1	0	2	0	0	0	-1	-1	-1
7	2	1	1	-1	-1	1	1	0	1
8	0	0	-1	-1	0	0	0	1	2
9	-1	1	1	-2	1	-2	0	0	-1
10	2	2	2	-2	0	0	2	-2	-1
11	0	1	0	0	1	1	1	0	1
12	1	1	1	1	-1	0	1	1	1
13	0	1	2	0	0	1	1	0	2
14	-1	0	1	0	1	-1	1	1	0
15	0	0	1	1	1	1	1	0	1
16	1	0	-1	0	0	0	0	-1	2
17	0	0	0	1	1	1	1	0	1
18	1	1	0	0	0	1	1	1	2
19	1	1	1	0	1	0	1	0	1
20	2	2	1	-1	0	1	2	-1	0
21	1	0	-1	1	-1	0	2	0	0
22	1	-1	0	-1	0	0	2	-1	1
23	0	1	0	-1	1	0	1	0	2
24	-1	-1	0	0	-1	0	2	1	2
25	0	1	1	-1	1	1	0	0	1
26	0	-1	0	-1	0	0	1	1	2
27	1	1	1	-1	1	0	0	-1	1

28	1	0	1	-1	1	1	1	0	2
29	1	0	2	1	0	0	2	0	1
30	-1	0	1	1	-1	-1	1	-1	2
31	1	1	1	-1	1	-1	1	-1	0
32	0	-1	0	0	1	0	1	-1	1
33	1	0	-1	1	1	1	1	-1	0
34	1	1	1	1	-1	0	1	1	1
35	2	1	0	0	1	0	2	1	1
36	0	0	-1	0	1	0	0	0	1
37	1	1	2	0	-1	0	1	1	2
38	0	1	2	0	1	0	0	-1	2

Sumber : Data yang sudah diolah (2020)

## 2. Perhitungan Nilai Bobot

Setelah diperoleh gap pada masing-masing data responden, maka langkah selanjutnya adalah bahwa setiap profil responden akan diberikan bobot nilai dengan patokan berdasarkan tabel bobot nilai gap.

Tabel 9. Tabel Nilai Pembobotan

No	Aspek Kognitif				Aspek Afektif				
	Ak 1	Ak 2	Ak 3	Ak 4	Aa 1	Aa 2	Aa 3	Aa 4	Aa 5
1	-1	0	1	-2	-1	0	2	0	-1
2	1	-1	1	0	0	-1	-1	1	0
3	2	0	0	1	-2	0	1	0	1
4	1	1	0	-1	-1	-1	2	-2	2
5	-1	2	1	-2	1	-1	0	-1	1
6	1	0	2	0	0	0	-1	-1	-1
7	2	1	1	-1	-1	1	1	0	1
8	0	0	-1	-1	0	0	0	1	2
9	-1	1	1	-2	1	-2	0	0	-1
10	2	2	2	-2	0	0	2	-2	-1
11	0	1	0	0	1	1	1	0	1
12	1	1	1	1	-1	0	1	1	1
13	0	1	2	0	0	1	1	0	2
14	-1	0	1	0	1	-1	1	1	0
15	0	0	1	1	1	1	1	0	1
16	1	0	-1	0	0	0	0	-1	2
17	0	0	0	1	1	1	1	0	1
18	1	1	0	0	0	1	1	1	2
19	1	1	1	0	1	0	1	0	1
20	2	2	1	-1	0	1	2	-1	0
21	1	0	-1	1	-1	0	2	0	0
22	1	-1	0	-1	0	0	2	-1	1
23	0	1	0	-1	1	0	1	0	2
24	-1	-1	0	0	-1	0	2	1	2
25	0	1	1	-1	1	1	0	0	1
26	0	-1	0	-1	0	0	1	1	2
27	1	1	1	-1	1	0	0	-1	1

28	1	0	1	-1	1	1	1	0	2
29	1	0	2	1	0	0	2	0	1
30	-1	0	1	1	-1	-1	1	-1	2
31	1	1	1	-1	1	-1	1	-1	0
32	0	-1	0	0	1	0	1	-1	1
33	1	0	-1	1	1	1	1	-1	0
34	1	1	1	1	-1	0	1	1	1
35	2	1	0	0	1	0	2	1	1
36	0	0	-1	0	1	0	0	0	1
37	1	1	2	0	-1	0	1	1	2
38	0	1	2	0	1	0	0	-1	2

### NILAI BOBOT

1	1	5	4,5	1	1	5	3,5	5	1
2	4,5	1	4,5	5	5	1	1	4,5	5
3	3,5	5	5	4,5	1	5	4,5	5	4,5
4	4,5	4,5	5	1	1	1	3,5	1	3,5
5	1	3,5	4,5	1	4,5	1	5	1	4,5
6	4,5	5	3,5	5	5	5	1	1	1
7	3,5	4,5	4,5	1	1	4,5	4,5	5	4,5
8	5	5	1	1	5	5	5	4,5	3,5
9	1	4,5	4,5	1	4,5	1	5	5	1
10	3,5	3,5	3,5	1	5	5	3,5	1	1
11	5	4,5	5	5	4,5	4,5	4,5	5	4,5
12	4,5	4,5	4,5	4,5	1	5	4,5	4,5	4,5
13	5	4,5	3,5	5	5	4,5	4,5	5	3,5
14	1	5	4,5	5	4,5	1	4,5	4,5	5
15	5	5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	5	4,5
16	4,5	5	1	5	5	5	5	1	3,5
17	5	5	5	4,5	4,5	4,5	4,5	5	4,5
18	4,5	4,5	5	5	5	4,5	4,5	4,5	3,5
19	4,5	4,5	4,5	5	4,5	5	4,5	5	4,5
20	3,5	3,5	4,5	1	5	4,5	3,5	1	5
21	4,5	5	1	4,5	1	5	3,5	5	5
22	4,5	1	5	1	5	5	3,5	1	4,5
23	5	4,5	5	1	4,5	5	4,5	5	3,5
24	1	1	5	5	1	5	3,5	4,5	3,5
25	5	4,5	4,5	1	4,5	4,5	5	5	4,5
26	5	1	5	1	5	5	4,5	4,5	3,5
27	4,5	4,5	4,5	1	4,5	5	5	1	4,5
28	4,5	5	4,5	1	4,5	4,5	4,5	5	3,5
29	4,5	5	3,5	4,5	5	5	3,5	5	4,5
30	1	5	4,5	4,5	1	1	4,5	1	3,5
31	4,5	4,5	4,5	1	4,5	1	4,5	1	5
32	5	1	5	5	4,5	5	4,5	1	4,5
33	4,5	5	1	4,5	4,5	4,5	4,5	1	5
34	4,5	4,5	4,5	4,5	1	5	4,5	4,5	4,5
35	3,5	4,5	5	5	4,5	5	3,5	4,5	4,5
36	5	5	1	5	4,5	5	5	5	4,5

37	4,5	4,5	3,5	5	1	5	4,5	4,5	3,5
38	5	4,5	3,5	5	4,5	5	5	1	3,5

Sumber : Data yang sudah diolah (2020)

### 3. Hasil Perhitungan Core Faktor (CF) dan Secondary Faktor (SF)

Setelah mendapatkan nilai GAP dari masing-masing kriteria dengan menyesuaikan kebutuhan, maka langkah selanjutnya yaitu akan dilakukan pengelompokan pada setiap kriteria seperti dibawah ini.

Tabel 10. Nilai CF dan SF

No	Aspek Kognitif			Aspek Afektif		
	CF	SF	NAK	CF	SF	NAA
1	1,0	3,5	2,00	4,3	2,3	3,48
2	5,0	3,3	4,33	1,0	4,8	2,53
3	4,5	4,5	4,50	4,8	3,5	4,25
4	1,0	4,7	2,47	2,3	1,8	2,08
5	1,0	3,0	1,80	3,0	3,3	3,13
6	5,0	4,3	4,73	3,0	2,3	2,73
7	1,0	4,2	2,27	4,5	3,5	4,10
8	1,0	3,7	2,07	5,0	4,3	4,73
9	1,0	3,3	1,93	3,0	3,5	3,20
10	1,0	3,5	2,00	4,3	2,3	3,48
11	5,0	4,8	4,93	4,5	4,7	4,57
12	4,0	4,5	4,50	4,8	3,3	4,18
13	5,0	4,3	4,73	4,5	4,5	4,50
14	5,0	3,5	4,40	2,8	4,7	3,52
15	4,0	4,8	4,63	4,5	4,7	4,57
16	5,0	3,5	4,40	5,0	3,2	4,27
17	4,0	5,0	4,70	4,5	4,7	4,57
18	5,0	4,7	4,87	4,5	4,3	4,43
19	5,0	4,5	4,80	4,8	4,7	4,72
20	1,0	3,8	2,13	4,0	3,7	3,87
21	4,0	3,5	4,10	4,3	3,7	4,02
22	1,0	3,5	2,00	4,3	3,5	3,95
23	1,0	4,8	2,53	4,8	4,3	4,58
24	5,0	2,3	3,93	4,3	3,0	3,75
25	1,0	4,7	2,47	4,8	4,7	4,72
26	1,0	3,7	2,07	4,8	4,3	4,58
27	1,0	4,5	2,40	5,0	3,3	4,33
28	1,0	4,7	2,47	4,5	4,3	4,43
29	4,5	4,3	4,43	4,3	4,8	4,48
30	4,5	3,5	4,10	2,8	1,8	2,38
31	1,0	4,5	2,40	2,8	3,5	3,05
32	5,0	3,7	4,47	4,8	3,3	4,18
33	4,5	3,5	4,10	4,5	3,5	4,10
34	4,5	4,5	4,50	4,8	3,3	4,18
35	5,0	4,3	4,73	4,3	4,5	4,35
36	5,0	3,7	4,47	5,0	4,7	4,87

37	5,0	4,2	4,67	4,8	3,0	4,05
38	5,0	4,3	4,73	5,0	3,0	4,20

Sumber : Data yang sudah diolah (2020)

### 4. Perhitungan Nilai Total

Dari masing-masing aspek, kemudian dihitung total dari masing-masing aspek tersebut, yang diperkirakan berpengaruh pada masing-masing profil. Rumus untuk menghitung total masing-masing aspek adalah sebagai berikut:

Tabel 11. Tabel Perhitungan Nilai Total

No	NAK	NAA	Nilai Total
1	2,00	3,48	2,59
2	4,33	2,53	3,61
3	4,50	4,25	4,40
4	2,47	2,08	2,31
5	1,80	3,13	2,33
6	4,73	2,73	3,93
7	2,27	4,10	3,00
8	2,07	4,73	3,13
9	1,93	3,20	2,44
10	2,00	3,48	2,59
11	4,93	4,57	4,79
12	4,50	4,18	4,37
13	4,73	4,50	4,64
14	4,40	3,52	4,05
15	4,63	4,57	4,61
16	4,40	4,27	4,35
17	4,70	4,57	4,65
18	4,87	4,43	4,69
19	4,80	4,72	4,77
20	2,13	3,87	2,83
21	4,10	4,02	4,07
22	2,00	3,95	2,78
23	2,53	4,58	3,35
24	3,93	3,75	3,86
25	2,47	4,72	3,37
26	2,07	4,58	3,07
27	2,40	4,33	3,17
28	2,47	4,43	3,25
29	4,43	4,48	4,45
30	4,10	2,38	3,41
31	2,40	3,05	2,66
32	4,47	4,18	4,35
33	4,10	4,10	4,10
34	4,50	4,18	4,37
35	4,73	4,35	4,58
36	4,47	4,87	4,63
37	4,67	4,05	4,42
38	4,73	4,20	4,52

Sumber : Data yang sudah diolah (2020)

### 5. Nilai Perangkingan

Adapun hasil akhir untuk proses perhitungan metode *Profile Matching* adalah dengan melakukan perangkingan dari setiap anggota yang diajukan. Berikut ini adalah hasil akhir dari nilai perangkingan dalam proses akhir *Profile Matching*.

Tabel 12. Tabel Nilai Perangkingan

No	Nama Siswa	Hasil Akhir
1	Aan Muktafa B	2,59
2	Abdullah Shohih	3,61
3	Aditya Cahyadi	4,40
4	Ahmad Dairobi	2,31
5	Dina Nilanda	2,33
6	M.Rizky	3,93
7	Nur Mahendra	3,00
8	Rizki Tegar	3,13
9	Tedih	2,44
10	Nurul Fachriyah	2,59
11	Rio Mahendri	4,79
12	Rojali	4,37
13	Sabilul Ihsan	4,64
14	Rosmita	4,05
15	Septi Salsabillah	4,61
16	M. Sobari	4,35
17	M. Sodik	4,65
18	Sandy Andika	4,69
19	Nayla Nazwa	4,77
20	Nurul Aini	2,83
21	Fitri Amelia Sari	4,07
22	Linda	2,78
23	Puput	3,35
24	Haidar Rizky	3,86
25	Muklis	3,37
26	Noval Afrijal	3,07
27	Muhmmad Hilmi	3,17
28	Rhamadhani	3,25
29	Puji Saputra	4,45
30	Najiatul Fadlah	3,41
31	Nur Salsa A	2,66
32	Putri Sulistia	4,35
33	Abdul Rozak	4,10
34	Aji Saputra	4,37
35	Alpian	4,58
36	Alika Wulandari	4,63
37	Hera Febriani	4,42
38	Lusi Luvianah	4,52

Sumber : Data yang sudah diolah (2020)

Setelah setiap calon kandidat ketua OSIS mendapatkan nilai akhir seperti yang terlihat pada tabel di atas maka bisa ditentukan peringkat atau rangking dari masing-masing calon kandidat berdasarkan pada nilai hasil akhir tertinggi sehingga semakin tinggi nilai hasil akhirnya maka akan semakin tinggi pula kesempatan untuk mendapatkan predikat karyawan terbaik. Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa siswa yang mendapat nilai hasil akhir tertinggi yaitu dengan nama Rio Mahendri dengan nilai 4,79,

## V. KESIMPULAN

Adapun kesimpulan-kesimpulan yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Rio Mahendri dengan nilai 4,79, Nayla Nazwa dengan nilai 4,77 dan Sandy Andika 4,69 mendapatkan hasil 3 tertinggi dan berhak

- menjadi kandidat ketua OSIS Madrasah Aliyah Swasta Al-Hasaniyah Tangerang.
2. Metode *Profile Matching* dapat digunakan dan memberikan alternatif keputusan yang terbaik dalam pengambilan keputusan untuk menentukan kandidat calon ketua OSIS untuk disaring menjadi 3 calon kandidat terbaik.
3. Hasil dari perhitungan di atas merupakan perangkingan nilai tertinggi ke rendah dan nilai tertinggi merupakan hasil yang dibutuhkan sebagai bahan pertimbangan oleh Pembina OSIS untuk menentukan kandidat ketua OSIS.

## DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, Y., & Safrudin, A. (2017). Metode Fuzzy AHP untuk Pemilihan Ketua OSIS pada SMA N 1 Jogonalan Klaten. *CITEC*.
- Diana. (2018). *Metode dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Hariwijaya, H. (2017). *Sukses Rekrutmen & Seleksi Karyawan*: Elmaterra. Dindra Kreatif.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber daya manusia* . Yogyakarta: deepublish.
- Latif, L. A., Jamil, M., & Abbas, S. H. (2018). *Buku Ajar Sistem Pendukung Keputusan Teori dan Implementasi*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2009). *Human Resource Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nofriansyah, D. (2014). *Konsep Data mining vs Sistem Pendukung keputusan Keputusan*. Yogyakarta: CV Budi Utama .
- Nofriansyah, D., & Defit, S. (2017). *Multi Criteria Decision Making (MCDM) pada Sistem Pendukung Keputusan*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Saputra, I. M., & Januhari, N. N. (2019). Penerapan Metode Profile Matching dalam Penentuan Jenis Tanaman. *SISTEM dan INFORMATIKA*, 46-51.
- Sari, F. (2018). *Metode dalam Pengambilan Keputusan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Suryadi, R. A., & Sanusi, U. (2018). *Ilmu Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Pustakabarupress.
- Wijaya, R., Dwiyatmo, S., Wahyudi, S., & Krisnaningsih, E. (2015). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Siswa Berprestasi Pada Sekolah Menengah Pertama dengan Metode AHP. *Jurnal Prosisko*, 27.