

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Definisi Sistem**

Sistem adalah suatu jaringan kerja dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan, terkumpul bersama-sama untuk melakukan suatu kegiatan atau untuk tujuan tertentu. Prosedur dapat diartikan sebagai urutan-urutan yang tepat dari tahapan-tahapan instruksi yang menerangkan apa yang harus dikerjakan, siapa yang mengerjakan, kapan dikerjakan, dan bagaimana mengerjakannya (Yakup, 2012).

Langkah-langkah dari sistem dan rangkaian kegiatan yang saling berhubungan erat satu sama lainnya untuk mencapai tujuan tertentu, maka sistem dan prosedur memiliki manfaat sebagai berikut :

- 1) Memberikan keseragaman dalam melakukan tindakan.
- 2) Menyediakan pandangan yang menyeluruh pada situasi dan persoalan yang dihadapi dengan realita.
- 3) Dapat menyederhanakan pelaksanaan dalam pengambilan keputusan.
- 4) Dapat mengurangi kesalahan-kesalahan yang timbul pada pelaksanaan pekerjaan.
- 5) Dapat dilaksanakan dengan cepat.
- 6) Keputusan yang salah dan terburu-buru dapat dikurangi.
- 7) Membantu usaha-usaha latihan karyawan dengan diterapkannya syarat-syarat kerja, ditentukannya hubungan kerja serta diuraikannya secara lengkap aliran kerja.

Menurut (McLeod, 2004) tidak semua sistem memiliki kombinasi elemen-elemen yang sama, tetapi susunan dasarnya sama. Ada beberapa elemen yang membentuk sebuah sistem yaitu : tujuan, masukan, proses, keluaran, batas, mekanisme pengendalian dan umpan balik serta lingkungan.

### 1) Tujuan

Tujuan inilah yang menjadi motivasi yang mengarahkan pada sistem, karena tanpa tujuan yang jelas sistem menjadi tak terarah dan tak terkendali.

### 2) Masukan

Masukan (*input*) sistem adalah segala sesuatu yang masuk ke dalam sistem dan selanjutnya menjadi bahan untuk diproses. Masukan dapat berupa hal-hal berwujud maupun tidak berwujud. Masukan berwujud adalah bahan mentah, sedangkan yang tak berwujud adalah informasi.

### 3) Proses

Proses merupakan bagian yang melakukan perubahan atau transformasi dari masukan menjadi keluaran yang berguna dan lebih bernilai.

### 4) Keluaran

Keluaran (*output*) adalah merupakan hasil dari pemrosesan sistem dan keluaran dapat menjadi masukan untuk subsistem lain.

### 5) Batas

Batas (*boundary*) sistem adalah pemilah antara sistem dan daerah di luar sistem. Batas sistem menentukan konfigurasi, ruang lingkup, atau kemampuan sistem.

### 6) Mekanisme pengendalian dan umpan balik

Mekanisme pengendalian (*control mechanism*) diwujudkan dengan menggunakan umpan balik (*feedback*), sedangkan umpan balik ini di digunakan untuk mengendalikan masukan maupun proses. Tujuannya untuk mengatur agar sistem berjalan sesuai dengan tujuan.

### 7) Lingkungan

Lingkungan adalah segala sesuatu yang berada di luar sistem.

## 2.2 Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat dikonseptualisasikan sebagai suatu interaksi antara seseorang dengan suatu kelompok, tepatnya antara seorang dengan anggota-anggota kelompok.

### **2.2.1 Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Cara alami mempelajari kepemimpinan adalah "melakukannya dalam kerja" dengan praktek seperti pemagangan pada seorang seniman ahli, pengrajin, atau praktisi. Dalam hubungan ini sang ahli diharapkan sebagai bagian dari peranya memberikan pengajaran/instruksi.

### **2.2.2 Peranan Kepemimpinan**

Tiap organisasi yang memerlukan kerja sama antar manusia dan menyadari bahwa masalah manusia yang utama adalah masalah kepemimpinan. Kita melihat perkembangan dari kepemimpinan pra ilmiah kepada kepemimpinan yang ilmiah. Dalam tingkatan ilmiah kepemimpinan itu disandarkan kepada pengalaman intuisi, dan kecakapan praktis. Kepemimpinan itu dipandang sebagai pembawaan seseorang sebagai anugerah Tuhan. Karena itu dicarilah orang yang mempunyai sifat-sifat istimewa yang dipandang sebagai syarat suksesnya seorang pemimpin. Dalam tingkatan ilmiah kepemimpinan dipandang sebagai suatu fungsi, bukan sebagai kedudukan atau pembawaan pribadi seseorang. Maka diadakanlah suatu analisa tentang unsur-unsur dan fungsi yang dapat menjelaskan kepada kita, syarat-syarat apa yang diperlukan agar pemimpin dapat bekerja secara efektif dalam situasi yang berbeda-beda. Pandangan baru ini membawa pembahasan besar. Cara bekerja dan sikap seorang pemimpin yang dipelajari.

Konsepsi baru tentang kepemimpinan melahirkan peranan baru yang harus dimainkan oleh seorang pemimpin. Titik berat beralihkan dari pemimpin sebagai orang yang membuat rencana, berpikir dan mengambil tanggung jawab untuk kelompok serta memberikan arah kepada orang-orang lain. Kepada anggapan, bahwa pemimpin itu pada tingkatan pertama adalah pelatih dan koordinator bagi kelompoknya. Fungsi yang utama adalah membantu kelompok untuk belajar memutuskan dan

bekerja secara lebih efisien dalam peranannya sebagai pelatih seorang pemimpin dapat memberikan bantuan-bantuan yang khas. Yaitu :

1. Pemimpin membantu akan terciptanya suatu iklim sosial yang baik.
2. Pemimpin membantu kelompok dalam menetapkan prosedur-prosedur kerja.
3. Pemimpin membantu kelompok untuk mengorganisasi diri.
4. Pemimpin bertanggung jawab dalam mengambil keputusan sama dengan kelompok.
5. Pemimpin memberi kesempatan kepada kelompok untuk belajar dari pengalaman.

### **2.2.3 Kepemimpinan Yang Efektif**

Melihat kelima model keefektifan organisasi tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa setiap pemimpin harus melakukan satu atau lebih hal, kegiatan untuk menjaga dan mencapai predikat pemimpin dan organisasi yang “efektif”. Berdasarkan kelima model tersebut maka dapat dikatakan bahwa pemimpin dan organisasi yang efektif memiliki ciri-ciri :

- a. Mampu mengeksploitasi dan menggunakan sumber daya lingkungan untuk menjaga kelangsungan fungsi organisasi.
- b. Mampu mencapai/merealisasikan tujuan organisasi yang mungkin banyak, beragam, berbeda-beda dan bahkan bertentangan.
- c. Mampu memenuhi kebutuhan individu atau kelompok.
- d. Mampu melakukan penyesuaian tuntutan lingkungan.
- e. Mampu merumuskan tujuan dan memobilisasi sumber daya untuk mencapainya.
- f. Mampu melakukan integrasi (mengorganisir, mengkoordinir, menyatukan) anggota-anggota yang saling berhubungan.
- g. Mampu memelihara dan menjaga keberlanjutan pola kultural dan motivasi organisasi.

- h. Mampu menghadapi lingkungan, tujuan, anggota, pilihan waktu yang bersifat plural dan berpotensi konflik.

Harmon dan Mayer (1986) mengatakan bahwa dalam konteks organisasi, keefektifan mempunyai fokus pada dua hal, yaitu mendapatkan suatu pekerjaan yang dilakukan, dan pelaksanaan pekerjaan tersebut mempunyai dampak yang sesuai bagi sasaran dan tujuan organisasi. Berdasarkan pada pengertian ini, maka dapat dikatakan bahwa keefektifan kepemimpinan mempunyai dua aspek yang tidak dapat dipisahkan yaitu pelaksanaan pekerjaan dan dampaknya pada sasaran atau tujuan organisasi.

Pemimpin suatu organisasi mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan tugas kepemimpinan dan mencapai sasaran atau tujuan organisasional. Kepemimpinan yang efektif berkenaan dengan pelaksanaan tugas kepemimpinan dan dampaknya pada sasaran atau tujuan organisasional. Kepemimpinan yang efektif berarti pemimpin menunjukkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinan sehingga orang-orang (pengikutnya) mau melaksanakan pekerjaan yang mempunyai dampak baik pada sasaran dan tujuan organisasi.

#### **2.2.4 Kepemimpinan Kharismatik**

Max Weber, seorang sosiolog, adalah ilmuwan pertama yang membahas kepemimpinan kharismatik. Lebih dari seabad yang lalu, ia mendefinisikan karisma (yang berasal dari bahasa Yunani yang berarti "anugerah") sebagai "suatu sifat tertentu dari seseorang, yang membedakan mereka dari orang kebanyakan dan biasanya dipandang sebagai kemampuan atau kualitas supernatural, manusia super, atau paling tidak daya-daya istimewa. Kemampuan-kemampuan ini tidak dimiliki oleh orang biasa, tetapi dianggap sebagai kekuatan yang bersumber dari

yang Ilahi, dan berdasarkan hal ini seseorang kemudian dianggap sebagai seorang pemimpin.

## 2.3 Pemimpin

Kekuasaan seorang pemimpin bersumber dari kemampuannya untuk mempengaruhi orang lain karena sifat dan sikapnya, luas pengetahuan dan pengalamannya, pandai dalam berkomunikasi dalam hubungan-hubungan interpersonal.

### 2.3.1 Pengertian Pemimpin

Konsep Pemimpin berasal dari kata asing *leader* dan kepemimpinan *leadership*, Kartono mengatakan bahwa pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga dia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk mengerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai sasaran tertentu. Adapun definisi lain dari pemimpin yaitu sebagai berikut :

1. C.N.Cooley(1902)

**Pemimpin** itu selalu merupakan titik pusat dari suatu kecenderungan, dan pada kesempatan lain, semua gerakan sosial kalau diamati secara cermat akan akan ditemukan kecenderungan yang memiliki titik pusat.

2. Dr. Phil. Astrid S. Susanto

**Pemimpin** adalah orang yang dianggap mempunyai pengaruh terhadap sekelompok orang banyak.

3. Miftah.Thoha.(1983)

**Pemimpin** adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin, artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

### **2.3.2 Pemimpin Ideal**

Pemimpin yang ideal adalah pemimpin yang mampu membawa misi kelompoknya ke arah yang baik dan tetap teguh merangkul semua anggota kelompok. Ada 7 karakter utama pemimpin ideal yaitu :

#### **1. Pemimpin Ideal adalah Pemimpin yang Cerdas**

Kecerdasan adalah titik tentu yang idealnya harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Kecerdasan merupakan poin utama yang menentukan seberapa baik langkah yang diambil oleh seorang pemimpin jika dihadapkan oleh suatu masalah kelompok. Pemimpin ideal adalah pemimpin yang cerdas dalam membawa diri yang didukung dengan keunggulan berpikir dan peka terhadap hal-hal sekitar. Dalam menjalankan tugasnya, seorang pemimpin yang ideal akan mampu berpikir luwes dan memiliki ide-ide segar untuk keberlangsungan kepentingan kelompoknya.

#### **2. Pemimpin Ideal adalah Pemimpin yang Berinisiatif**

Tidak hanya cerdas, pemimpin yang terbaik adalah pemimpin yang berani berinisiatif jika dihadapkan dengan suatu masalah. Inisiatif diri jelas dibutuhkan oleh seorang pemimpin demi terciptanya solusi yang bersifat nyata dan menjanjikan. Pemimpin yang berinisiatif adalah pemimpin yang mampu menggerakkan dirinya sendiri terlebih dahulu untuk memulai segala sesuatunya tanpa adanya paksaan. Dengan sifat inisiatif yang ada dalam diri pemimpin, kekuatan diri dari tiap anggota untuk menjalankan misi kelompok pun akan terjamin dengan baik.

#### **3. Pemimpin Ideal adalah Pemimpin yang Bertanggung jawab**

Bertanggung jawab berarti berani untuk menanggung efek dari segala keputusan yang timbul akibat tindakan yang telah dilaksanakan. Selain cerdas dan berinisiatif, seorang pemimpin yang ideal tentunya perlu memiliki sifat bertanggung jawab.

Pengambilan keputusan terhadap cara kerja dan pelaksanaan misi suatu kelompok tentunya diputuskan dengan tidak tergesa-gesa. Pemimpin yang bertanggung jawab adalah pemimpin yang tetap teguh dan mampu berpikir taktis untuk menerima segala risiko yang timbul dari keputusan yang diambil.

#### **4. Pemimpin Ideal adalah Pemimpin yang Dapat Dipercaya**

Karakter yang satu ini tentunya timbul dari seberapa berhasilnya seorang pemimpin dalam menggerakkan anggotanya dan bijak dalam mengambil keputusan. Pemimpin terbaik adalah pemimpin yang tanpa perlu berpikir ulang, anggotanya akan dengan kesungguhan hati mampu mempercayai pemimpin tersebut untuk mengambil keputusan. Pemimpin yang dapat dipercaya adalah pemimpin yang mampu mendamaikan hati semua anggota. Dengan pemimpin yang dapat dipercaya, setiap anggota akan merasa lebih terpacu untuk menyatukan hati dan menciptakan keseragaman kelompok demi terciptanya keutuhan.

#### **5. Pemimpin Ideal adalah Pemimpin yang Jujur**

Kejujuran dalam diri seseorang tentunya menjadi poin khas yang harus dimiliki oleh seorang manusia, terutama oleh seorang pemimpin. Pemimpin yang jujur menjanjikan keterbukaan dan keluwesan dalam memberikan segala informasi yang mencakup kepentingan kelompok. Kejujuran yang ada dalam diri seorang pemimpin akan menjadi ciri khas tersendiri yang mampu diandalkan oleh anggota. Pemimpin ideal dengan tingkat kejujuran tinggi akan mendapatkan kepercayaan yang luas dari kelompoknya.



## **6. Pemimpin Ideal adalah Pemimpin yang Reli Berkorban**

Reli berkorban berarti reli menerjukkan diri dalam kepentingan kelompoknya dibandingkan dengan kepentingan pribadi. Pemimpin yang reli berkorban akan mampu memfokuskan diri untuk mencapai visi kelompok secara detail. Sifat reli berkorban ini pun tentunya harus didasari dengan kecerdasan dan kebijakan dari seorang pemimpin. Pemimpin ideal yang reli berkorban akan mampu mengambil keputusan secara tepat tanpa merugikan banyak pihak.

## **7. Pemimpin Ideal adalah Pemimpin yang Dicintai dan Mencintai Kelompoknya**

Cinta hadir dalam diri seorang pemimpin yang ideal dan juga kelompok yang dipimpinnya. Segala bentuk tingkah laku yang hadir dari seorang pemimpin yang terbaik akan selalu diiringi dengan unsur cinta yang akan meminimalisir bentuk kecurangan juga hal-hal buruk lainnya. Kelompok yang dipimpinnya pun akan mampu mencintai pemimpin tersebut tanpa adanya unsur paksaan yang berlebih. Pemimpin yang ideal jelas akan mampu menciptakan tindakan dengan cinta yang terkoordinir rapi untuk kemajuan.

## **2.4 Sistem Pendukung Keputusan**

Sistem pendukung keputusan merupakan bagian dari sistem informasi berbasis komputer yang digunakan untuk mendukung pengambilan keputusan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

### **2.4.1 Pengertian Keputusan**

Keputusan adalah suatu reaksi terhadap beberapa solusi alternative yang dilakukan secara sadar dengan menganalisa kemungkinan-kemungkinan dari alternative tersebut bersama konsekuensinya. Setiap keputusan akan membuat pilihan terakhir, dapat

berupa tindakan atau opini. Itu semua bermula ketika kita perlu untuk melakukan sesuatu tetapi tidak tahu apa yang harus dilakukan. Untuk itu keputusan dapat dirasakan rasional atau irasional dan dapat berdasarkan asumsi kuat atau asumsi lemah.

Suatu keputusan merupakan jawaban yang pasti terhadap suatu pertanyaan. Keputusan harus dapat menjawab pertanyaan tentang apa yang dibicarakan dalam hubungannya dengan perencanaan. Keputusan dapat pula berupa tindakan terhadap pelaksanaan yang sangat menyimpang dari rencana semula. Dari pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa keputusan merupakan suatu pemecahan masalah sebagai suatu hukum situasi yang dilakukan melalui pemilihan satu alternative dari beberapa alternative.

Adapun proses pengambilan keputusan yakni terdiri dari 4 fase yaitu :

1. *Intellegence*

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

2. *Design*

Tahap ini merupakan proses menemukan ,mengembangkan dan menganalisa alternative tindakan yang bisa dilakukan. Tahap ini meliputi proses untuk mengerti masalah, menurunkan solusi dan menguji kelanyakan solusi.

3. *Choice*

Pada tahap ini dilakukan proses pemilihan diantara berbagai alternative tindakan yang mungkin dijalankan. Hasil pemilihan tersebut kemudian diimplementasikan dalam proses pengambilan keputusan. Meskipun implementasi termasuk tahap ketiga, namun beberapa pihak berpendapat bahwa tahap ini perlu dipandang

sebagai bagian yang terpisah guna menggambarkan hubungan antar fase secara lebih komprehensif.

#### 4. *Implementasi*

Menerapkan solusi yang dipilih pada tahap *choice*

### 2.4.2 Jenis-jenis Keputusan

Jenis-jenis keputusan dibedakan menjadi tiga macam (Kusrini, 2007) yaitu :

#### 1. Keputusan terstruktur

Keputusan terstruktur adalah keputusan yang dilakukan secara berulang-ulang dan bersifat rutin. Prosedur pengambilan keputusan sangatlah jelas. Keputusan tersebut terutama dilakukan pada manajemen tingkat bawah

#### 2. Keputusan semi terstruktur

Keputusan semi terstruktur adalah keputusan yang memiliki dua sifat. Sebagian keputusan bisa ditangani oleh komputer dan yang lain tetap harus dilakukan oleh pengambil keputusan. Prosedur dalam pengambilan keputusan tersebut secara garis besar sudah ada, namun ada beberapa hal yang memerlukan kebijakan dari pengambil keputusan. Biasanya keputusan seperti ini diambil oleh manajemen level menengah dalam suatu organisasi

#### 3. Keputusan tidak terstruktur

Keputusan tidak terstruktur adalah keputusan yang penanganannya rumit karena tidak terjadi berulang-ulang atau tidak selalu terjadi, tidak ada aturan pasti untuk menangani masalah ini karena belum pernah terjadi sebelumnya. Keputusan tersebut menuntut pengalaman dan berbagai sumber yang bersifat eksternal. Keputusan tersebut umumnya terjadi pada manager tingkat atas.

### **2.4.3 Pengertian Sistem Pendukung Keputusan**

Sistem pendukung keputusan (*decision support system/DSS*) adalah sistem berbasis komputer yang digunakan oleh manajer atau sekelompok manajer pada setiap level organisasi dalam membuat keputusan dalam menyelesaikan masalah semi terstruktur (Yakub, 2012).

Menurut Kusri (2007), sistem pendukung keputusan merupakan sistem informasi interaktif yang menyediakan informasi, pemodelan dan pemanipulasian data. Sistem itu digunakan untuk pengambilan keputusan dalam situasi semi terstruktur dan situasi tidak terstruktur, di mana tidak seorangpun tahu secara pasti bagaimana keputusan seharusnya dibuat.

Jadi sistem pendukung keputusan merupakan suatu alternatif yang mendukung keputusan dalam proses pengambilan keputusan melalui alternatif-alternatif yang diperoleh dari hasil pengolahan data, informasi dan rancang model.

### **2.4.4 Karakteristik Sistem Pendukung Keputusan**

Dalam bukunya yang berjudul “Komputerisasi Pengambilan Keputusan”, Dadan Umar Daihani (2001) menjelaskan bahwa karakteristik sistem pendukung keputusan adalah :

1. SPK dirancang untuk membantu pengambil keputusan dalam memecahkan masalah yang sifatnya terstruktur ataupun tidak terstruktur.
2. Dalam proses pengolahannya, SPK mengkombinasikan penggunaan model-model/teknik-teknik analisis dengan teknik pemasukan data konvensional serta fungsi-fungsi pencari/interogasi informasi.
3. SPK dirancang sedemikian rupa, sehingga dapat digunakan/dioperasikan dengan mudah oleh orang-orang yang tidak memiliki dasar kemampuan pengoperasian komputer yang tinggi. Oleh karena itu pendekatan yang digunakan biasanya model interaktif.

4. SPK dirancang dengan menekankan pada aspek fleksibilitas serta kemampuan adaptasi yang tinggi. Sehingga mudah disesuaikan dengan berbagai perubahan lingkungan yang terjadi dan kebutuhan pemakai.

Dengan berbagai karakter khusus di atas, SPK dapat memberikan berbagai manfaat dan keuntungan. Manfaat yang dapat diambil dari SPK adalah :

1. SPK memperluas kemampuan pengambil keputusan dalam memproses data / informasi bagi pemakainya.
2. SPK membantu pengambil keputusan untuk memecahkan masalah terutama berbagai masalah yang sangat kompleks dan tidak terstruktur.
3. SPK dapat menghasilkan solusi dengan lebih cepat serta hasilnya dapat diandalkan.
4. Walaupun suatu SPK, mungkin saja tidak mampu memecahkan masalah yang dihadapi oleh pengambil keputusan, namun ia dapat menjadi stimulan bagi pengambil keputusan dalam memahami persoalannya, karena mampu menyajikan berbagai alternatif pemecahan.

Di samping berbagai keuntungan dan manfaat seperti dikemukakan di atas, SPK juga memiliki beberapa keterbatasan. adalah :

1. Ada beberapa kemampuan manajemen dan bakat manusia yang tidak dapat dimodelkan, sehingga model yang ada dalam sistem tidak semuanya mencerminkan persoalan sebenarnya.
2. Kemampuan suatu SPK terbatas pada perbendaharaan pengetahuan yang dimilikinya (pengetahuan dasar serta model dasar).
3. Proses-proses yang dapat dilakukan SPK biasanya juga tergantung pada perangkat lunak yang digunakan.

4. SPK tidak memiliki kemampuan intuisi seperti yang dimiliki manusia. Sistem ini dirancang hanyalah untuk membantu pengambil keputusan dalam melaksanakan tugasnya.

Bagaimanapun juga harus diingat bahwa SPK tidak ditekankan untuk membuat keputusan. Dengan sekumpulan kemampuan untuk mengolah informasi/data yang akan diperlukan dalam proses pengambilan keputusan, sistem hanya berfungsi sebagai alat bantu manajemen. Jadi sistem ini tidak dimaksudkan untuk menggantikan fungsi pengambil keputusan dalam membuat keputusan dalam melaksanakan tugasnya.

Jadi secara umum dapat dikatakan bahwa SPK dapat memberikan manfaat bagi pengambil keputusan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja terutama dalam proses pengambilan keputusan (Daihani, 2001).

## 2.5 Metode *Profile Matching*

Proses perhitungan pada metode *Profile Matching*, diawali dengan pendefinisian nilai minimum untuk setiap variabel-variabel penilaian. Selisih setiap nilai data testing terhadap nilai minimum masing-masing variabel, merupakan *gap* yang kemudian diberi bobot. Bobot setiap variabel akan dihitung rata-rata berdasarkan kelompok variabel *Core Factor (CF)* dan *Secondary Factor (SF)*. Komposisi *CF* ditambah *SF* adalah 100%, tergantung dari kepentingan pengguna metode ini. Tahap terakhir dari metode ini, adalah proses akumulasi nilai *CF* dan *SF* berdasarkan nilai-nilai variabel data testing.

Pembobotan pada metode *Profile Matching*, merupakan nilai pasti yang tegas pada nilai tertentu karena nilai-nilai yang ada merupakan anggota himpunan tegas (*crisp set*). Di dalam himpunan tegas, keanggotaan suatu unsur di dalam himpunan dinyatakan secara tegas, apakah objek tersebut anggota himpunan atau bukan dengan menggunakan fungsi karakteristik.

Langkah-langkah metode *profile matching* adalah:

1. Menentukan variabel data-data yang dibutuhkan.
2. Menentukan aspek-aspek yang digunakan untuk penilaian.
3. Pemetaan *Gap profil*.

$$\text{Gap} = \text{Profil Kandidat} - \text{Profil Jabatan} \dots\dots\dots(2.1)$$

4. Setelah diperoleh nilai *Gap* selanjutnya diberikan bobot untuk masing-masing nilai *Gap*.
5. Perhitungan dan pengelompokan *Core Factor* dan *Secondary Factor*. Setelah menentukan bobot nilai *gap*, kemudian dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu:

1. *Core Factor* (Faktor Utama), yaitu merupakan kriteria (kompetensi) yang paling penting atau menonjol atau paling dibutuhkan oleh suatu penilaian yang diharapkan dapat memperoleh hasil yang optimal.

$$\text{NRCF} = \text{ECF} / \text{EICF} \dots\dots\dots(2.2)$$

Keterangan:

*NRCF* : Nilai rata-rata *Core Factor*

*ECF* : Jumlah total nilai *Core Factor*

*EICF* : Jumlah item *Core Factor*

2. *Secondary Factor* (faktor pendukung), yaitu merupakan item-item selain yang ada pada *Core Factor*.

Atau dengan kata lain merupakan faktor pendukung yang kurang dibutuhkan oleh suatu penilaian.

$$\text{NRSF} = \text{ESF} / \text{EISF} \dots\dots\dots(2.3)$$

Keterangan:

*NRSF* : Nilai rata-rata *Secondary Factor*

*ESF* : Jumlah total nilai *Secondary Factor*

*EISF* : Jumlah item *Secondary Factor*

6. Perhitungan Nilai Total. Nilai Total diperoleh dari persentase *Core Factor* dan *Secondary Factor* yang diperkirakan berpengaruh terhadap hasil tiap-tiap profil.

$$NT = (x) \% NRCF + (x) \% NRSF \dots\dots\dots(2.4)$$

Keterangan:

NT : Nilai Total dari kriteria

NRCF : Nilai rata-rata *Secondary Factor*

NRSF : Nilai rata-rata *Core Factor*

(x) % : Nilai persen yang diinputkan

7. Perhitungan penentuan *ranking*. Hasil Akhir dari proses *profile matching* adalah *ranking* atau peringkat. Penentuan peringkat mengacu pada hasil perhitungan tertentu.

$$\text{Ranking} = 30 \% NKI + 30 \% NSK + 40\% NP \dots\dots(2.5)$$

Keterangan :

NKI : Nilai total kriteria Aspek Kapasitas Intelektual

NSK : Nilai total kriteria Aspek Sikap Kerja

NP : Nilai total kriteria Aspek Perilaku

### 2.5.1 Pemetaan *GAP* Berdasarkan Aspek-Aspek

Dalam perhitungan *GAP*, cara perhitungan yang digunakan terdiri dari aspek-aspek seperti tabel di bawah ini.

Tabel 2. 1 Keterangan Sub Aspek Kriteria

Kriteria	Keterangan Sub Kriteria
Aspek Kapasitas Intelektual (KI)	IPM : Keipman
	KMD : Kemuhammadiyah
	SB : Sistematika Berpikir
	PSR : Penalaran dan Solusi Real



	KN : Konsentrasi
	LP : Logika Praktis
	FB : Fleksibilitas Berpikir
	IK : Imajinasi Kreatif
	ANT : Antisipasi
	IQ : Potensi Kecerdasan
<b>Aspek Sikap Kerja (SK)</b>	EP : Energi Psikis
	KTJ : Ketelitian dan Tanggung Jawab
	KH : Kehati-hatian
	PP : Pengendalian Perasaan
	DB : Dorongan Berprestasi
	VP : Vitalitas dan Perencana
<b>Aspek Perilaku (AP)</b>	D : <i>Dominance</i> (Kekuasaan)
	I : <i>Influences</i> (Pengaruh)
	S : <i>Steadiness</i> (Keteguhan Hati)
	C : <i>Compliance</i> (Pemenuhan)

Di mana nilai aspek sub kriterianya adalah sebagai berikut :

Tabel 2.2 Nilai Aspek Sub Kriteria

<b>Nilai Sub Kriteria</b>	1 : Tidak Memenuhi Syarat
	2 : Kurang
	3 : Cukup
	4 : Baik
	5 : Sangat Baik

## 2.6 Penelitian Sebelumnya

Penelitian pertama dilakukan oleh Budi Sudrajat (2018) Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta dengan judul Pemilihan Pegawai Berprestasi dengan Menggunakan Metode *Profile Matching*. Pada penelitian tersebut untuk memperoleh rekomendasi pegawai berprestasi secara objektif, dilakukan dengan memberikan nilai bobot pada setiap aspek. Aspek sasaran kerja memiliki sub kriteria tugas jabatan, tugas tambahan, kreativitas, sedangkan aspek perilaku memiliki sub kriteria pelayanan, disiplin, kerja sama dan kepemimpinan. Masing-masing sub kriteria diberikan nilai oleh penilai mulai 1 (tidak memenuhi syarat), 2 (kurang), 3 (cukup), 4 (baik), atau 5 (sangat baik). Kemudian *gap* (selisih) diambil dari nilai pegawai dikurangi dengan nilai standar, sehingga dapat diketahui nilai bobot dari *gap*. Setelah menentukan bobot nilai *gap*, selanjutnya dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu *core factor* dan *secondary factor*. Berdasarkan nilai kriteria yang ada, selanjutnya menghitung nilai total berdasarkan pengelompokkan *core factor* dan *secondary factor*. Masuk pada rumus peringkat di mana nilai total aspek sasaran kerja di kali persentase 70% ditambah nilai total aspek perilaku di kali 30%, maka diperoleh hasil akhir. Hasil akhir tersebut diurutkan dari yang tertinggi sampai dengan terendah, sehingga mendapatkan kandidat pegawai berprestasi yang akan diberikan penghargaan. Budi Sudrajat dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa proses penilaian pegawai menggunakan metode *profil matching* mampu menyeleksi pegawai berprestasi dengan aspek-aspek yang ditentukan yaitu aspek sasaran kerja dan aspek perilaku yang masing-masing memiliki beberapa sub aspek.

Penelitian kedua dilakukan oleh Egi Badar Sambani, Dadang Mulyana, dan Irfan Maulana (2016) STMIK Tasikmalaya dengan judul Sistem Pendukung Keputusan Kelayakan Penerimaan Pengajar Menggunakan Metode *Profile Matching* (Studi Kasus pada ELTI Gramedia Tasikmalaya). Pada penelitian tersebut menggunakan 2 aspek yakni aspek sikap kerja dan aspek intelektual. Hasil akhir sistem

pendukung keputusan dapat meningkatkan efektivitas dan objektivitas dalam membantu pemberian keputusan. Sehingga meminimalisir terjadinya perdebatan antara *learning Center manager* dan *academic koordinator* dalam mengambil keputusan kelayakan penerimaan pengajar. Diakibatkan adanya perbedaan sudut pandang antar keduanya terhadap *personality* yang dimiliki calon pengajar. Terutama jika beberapa pengajar memiliki kemampuan yang tidak jauh berbeda.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Zulfahmi dan Faradika (2019) Universitas Dharma Andalas Padang dengan judul Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Siswa Berprestasi dengan Metode *Profile Matching*. Ada 3 aspek yang digunakan yakni aspek pengetahuan dengan persentase 40%, aspek keterampilan dengan persentase 40%, dan aspek sikap dengan persentase 20%. Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan dapat disimpulkan bahwa sebuah aplikasi sistem pendukung keputusan dengan metode *profile matching* untuk pemilihan siswa berprestasi adalah salah satu metode pengukur tingkat keberhasilan proses belajar mengajar di sekolah. Sehingga pihak sekolah dapat melakukan evaluasi dan memutuskan tindakan apa yang akan diambil untuk memperbaiki mutu pendidikan.