

ANALISIS DAN DESAIN SISTEM PENUNJANG KEPUTUSAN UNTUK PEREKRUTAN ANGGOTA HIMPUNAN MAHASISWA MENGGUNAKAN *PROFILE MATCHING*

Fadilla Salsabila Rahmawati¹, Rusdah^{2*}, Supardi³

¹Fakultas Teknologi Informasi, Sistem Informasi, Universitas Budi Luhur, Jakarta, Indonesia

²Fakultas Teknologi Informasi, Magister Ilmu Komputer, Universitas Budi Luhur, Jakarta, Indonesia

³Fakultas Teknologi Informasi, Sistem Informasi, Institut Sains dan Bisnis Atma Luhur, Pangkal Pinang, Indonesia

Email: ¹fadillasalsabilar@gmail.com, ²rusdah@budiluhur.ac.id, ³supardi@atmaluhur.ac.id

(* : coresponding author)

Abstrak-Salah satu elemen dalam perusahaan yang sangat penting adalah Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan salah satu aset terpenting bagi organisasi atau perusahaan. HIMASI adalah suatu organisasi yang berdiri dan berjalan atas dasar pendidikan dan keilmuan, menempatkan atau memposisikan diri sebagai organisasi yang menjadi suatu wadah atau tempat aspirasi dari seluruh mahasiswa sistem informasi, menjadi suatu sarana yang dapat mewujudkan persatuan dan kesatuan di dalam Universitas Budi Luhur pada umumnya, dan sistem informasi pada khususnya. Dalam satu tahun sekali HIMASI mengadakan program kerja PPB (Penerimaan Pengurus Baru) yaitu perekrutan atau pemilihan anggota HIMASI baru untuk regenerasi. Dalam pelaksanaan PPB, perhitungan pemilihan calon anggota masih membutuhkan waktu yang lama, pengurus HIMASI masih merasa kesulitan dalam melakukan proses pengolahan data dalam menentukan kandidat dan posisi calon anggota, serta belum adanya perangkingan sehingga para pengurus HIMASI mengalami kendala dalam menentukan calon anggota HIMASI. Dengan adanya permasalahan tersebut, penulis mencoba menganalisis dan mendesain sistem penunjang keputusan untuk perekrutan calon anggota HIMASI berbasis *website*. Sistem ini dibangun dengan bahasa pemrograman *PHP* dan *MySQL* sebagai databasenya. Metode yang digunakan pada penelitian kali ini adalah metode *profile matching*. Metode *profile matching* digunakan untuk menentukan hasil akhir dan perangkingan yang bertujuan memudahkan perhitungan bagi penilai untuk melihat calon anggota HIMASI yang paling sesuai dengan kriteria. Serta bermanfaat bagi HIMASI yaitu mempermudah dan mempercepat proses pengambilan keputusan dan mengurangi tingkat kesalahan dalam pengambilan keputusan calon anggota HIMASI sehingga hasil yang didapatkan lebih maksimal.

Kata Kunci: Sistem Penunjang Keputusan, *profile matching*, perekrutan calon anggota HIMASI, rekrutmen calon anggota, himpunan mahasiswa

Abstract-One of the most important elements in a company is Human Resources (HR). HR is one of the most important assets for an organization or company. HIMASI is an organization that stands and runs on the basis of education and science, placing or positioning itself as an organization that becomes a forum or place for the aspirations of all information system students, becoming a means that can realize unity and integrity within Budi Luhur University in general, and information systems in particular. Once a year, HIMASI holds a PPB (New Management Acceptance) work program, namely the recruitment or selection of new HIMASI members for regeneration. In the implementation of the PPB, the calculation of the selection of prospective members still takes a long time, the HIMASI management still finds it difficult to process the data in determining the candidates and the positions of the prospective members, and there is no ranking so that the HIMASI administrators have problems in determining the prospective members of HIMASI. With these problems, the authors try to analyze and design a decision support system for the recruitment of prospective members of HIMASI based on the website. This system is built with the *PHP* programming language and *MySQL* as the database. The method used in this study is the *profile matching* method. The *profile matching* method is used to determine the final results and rankings that aim to facilitate calculations for assessors to see which candidate members of HIMASI best meet the criteria. It is also useful for HIMASI, namely facilitating and speeding up the decision-making process and reducing the error rate in making decisions for prospective HIMASI members so that the results obtained are more optimal.

Keywords: Decision Support System, *profile matching*, recruitment of prospective members of HIMASI, recruitment of prospective members, student association

1. PENDAHULUAN

Salah satu elemen dalam perusahaan yang sangat penting adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Orang adalah salah satu aset terpenting bagi sebuah organisasi atau bisnis maupun perusahaan [1]. Oleh karena itu, untuk mengamankan, melatih, dan memelihara sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan perlu mengatur sumber daya manusia dengan baik. Manajemen dapat berupa rekrutmen, seleksi, dan penempatan yang tepat. Pengelolaan SDM suatu organisasi sangat mempengaruhi banyak aspek penentu keberhasilan kerja dari

perusahaan tersebut. Perusahaan diharapkan dapat melakukan semua proses bisnis dengan lebih baik jika mereka dapat mengatur sumber daya manusianya dengan lebih baik dengan menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat [2].

Rekrutmen adalah proses menarik orang-orang yang kemudian dipekerjakan sebagai pekerja atau pegawai untuk suatu jabatan sesuai dengan kualifikasi, keterampilan, pengetahuan dan keahlian yang dibutuhkan. [3]. Tujuan proses seleksi yaitu untuk mendapatkan orang yang tepat untuk menempati jabatan tertentu, sehingga orang itu mampu bekerja secara baik dan mengerti apa yang dikerjakan sehingga orang itu bisa bertahan di organisasi perusahaan untuk waktu yang lama [4]. Proses pemilihan karyawan baru sangatlah penting. Dikarenakan, karyawan merupakan sumber daya dan aset penting bagi sebuah perusahaan. Pada akhirnya, kontribusi positif karyawan mendukung kemajuan perusahaan. [5].

Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu [6]. HIMASI merupakan organisasi yang berdiri dan berjalan atas dasar pendidikan dan keilmuan, menempatkan atau memposisikan diri sebagai organisasi yang menjadi suatu wadah atau tempat aspirasi dari seluruh mahasiswa sistem informasi, menjadi suatu sarana yang dapat mewujudkan persatuan dan kesatuan di dalam Universitas Budi Luhur pada umumnya, dan Sistem Informasi pada khususnya. Dan dalam satu tahun sekali HIMASI mengadakan program kerja PPB (Penerimaan Pengurus Baru) yaitu perekrutan atau pemilihan anggota HIMASI baru untuk regenerasi.

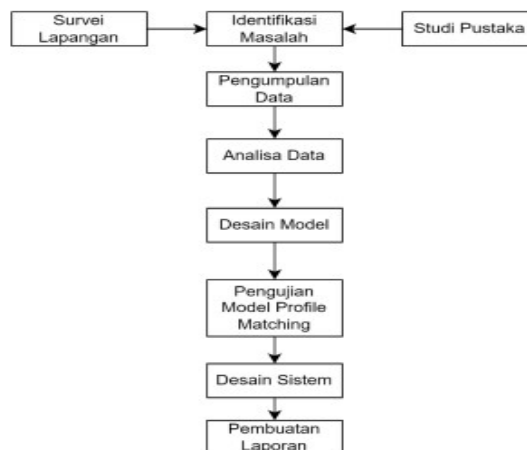
Dalam pelaksanaan PPB HIMASI, dalam perhitungan pemilihan calon anggota masih membutuhkan waktu yang lama, pengurus HIMASI masih merasa kesulitan dalam melakukan proses pengolahan data dalam menentukan kandidat dan posisi calon anggota, dan belum adanya perangkingan sehingga para pengurus HIMASI mengalami kendala dalam menentukan calon anggota HIMASI. Untuk itu akan dibuat sebuah sistem pendukung keputusan pemilihan calon anggota HIMASI dengan metode *profile matching* untuk membantu pengurus HIMASI dalam melakukan perhitungan dalam menentukan calon anggota baru HIMASI Universitas Budi Luhur termasuk posisi pengurus muda.

Berdasarkan permasalahan yang telah disebutkan, perlu dikembangkan suatu sistem bagi penulis untuk membangun sistem penunjang yang dimana untuk membantu orang memecahkan masalah dan membuat keputusan menggunakan komunikasi komputer, data, dokumen, pengetahuan, dan model yang terkomputerisasi agar memudahkan dalam proses perekrutan pengurus baru HIMASI. Metode yang digunakan peneliti pada penelitian ini adalah dengan metode metode *profile matching*. Metode profile matching merupakan proses yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, dan pertama-tama menentukan kemampuan (*skill*) yang dibutuhkan untuk posisi tersebut. Kompetensi tersebut harus dipenuhi oleh pemilik atau calon yang kinerjanya akan dievaluasi[8]. Metode *profile matching* digunakan untuk menentukan hasil akhir dan perangkingan yang bertujuan memudahkan perhitungan bagi penilai untuk melihat calon anggota HIMASI yang paling sesuai dengan kriteria. Serta bermanfaat bagi HIMASI yaitu mempermudah dan mempercepat proses pengambilan keputusan dan mengurangi tingkat kesalahan dalam pengambilan keputusan calon anggota HIMASI sehingga hasil yang didapatkan lebih maksimal.

2. METODE PENELITIAN

2.1. Tahapan Penelitian

Tahapan-tahapan penelitian yang digambarkan pada gambar 1.



Gambar 1. Tahapan Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian, hal yang pertama dilakukan oleh penulis yaitu identifikasi masalah, mengidentifikasi masalah dengan mendatangi langsung sekretariat HIMASI (Himpunan Mahasiswa Sistem Informasi) dan bertemu dengan ketua HIMASI dan juga studi pustaka dimana mencari-cari tahu tentang informasi mengenai studi kasus yang dimana proses nya dengan cara mencari jurnal dan buku yang berkaitan dengan pengambilan keputusan yang akan dibuat. Selanjutnya adalah pengumpulan data yang dimana data berasal dari ketua HIMASI data tersebut berupa observasi yaitu pengamatan langsung, kemudian wawancara yang dilakukan penulis dengan ketua HIMASI dengan mengajukan beberapa pertanyaan, kemudian ada analisa dokumen yang dimana mencari informasi yang dibutuhkan dalam pembuatan laporan serta sistem dari penunjang keputusan. Kemudian ada analisis data yang dimana penulis melakukan analisis terhadap dokumen atau data-data yang telah di diambil dari tahapan sebelumnya yaitu pengolahan data. Selanjutnya adalah desain model yang dimana penulis membuat mockup atau prototype yang dimana untuk mempermudah dalam pembuatan sistem nantinya. Kemudian ada pengujian profile matching dan desain sistem yang dimana membuat program sistem penunjang keputusan. Tahapan terakhir yaitu membuat laporan dari hasil tahapan yang sudah dilakukan sebelumnya.

2.2. Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini dilakukan dengan cara observasi, wawancara, analisa dokumen, dan studi pustaka. Berikut adalah penjelasan mengenai metode pengumpulan datanya:

- a. **Observasi**
Observasi dilakukan di Sekretariat HIMASI Universitas Budi Luhur. Kegiatan ini berupa mengumpulkan informasi dengan cara pengamatan langsung mengenai hal yang berkaitan dengan proses pemilihan calon anggota pada HIMASI Universitas Budi Luhur dan target dari calon anggota HIMASI merupakan mahasiswa-mahasiswi sistem informasi Universitas Budi Luhur.
- b. **Wawancara**
Wawancara adalah metode pengumpulan informasi-informasi dengan melakukan tanya jawab langsung kepada narasumber. Pada penelitian ini penulis melakukan wawancara kepada Akmal Tri Madjid selaku Ketua HIMASI periode 2021 untuk memperoleh informasi yang sesuai untuk topik penelitian ini.
- c. **Analisa Dokumen**
Analisa dokumen yaitu teknik pengambilan data atau dokumen dari sumber tertulis. Penulis menganalisa informasi dari dokumen berjalan yang berkaitan dengan perekrutan anggota HIMASI Dokumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu terkait data calon anggota himasi, data absensi kehadiran calon anggota dan form penilaian tes khusus.
- d. **Studi Pustaka**
Penulis mempelajari referensi tentang metode *profile matching* yang diambil dari *e-book*, jurnal, dan buku.

2.3. Instrumentasi

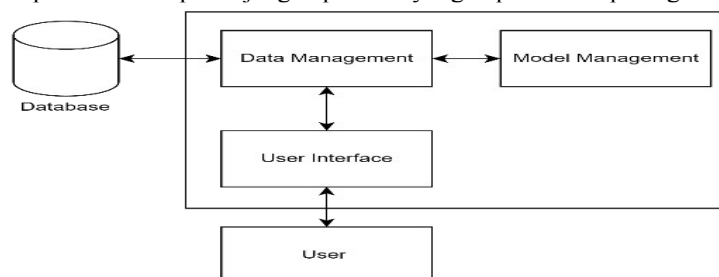
Pada penelitian kali instrumentasi yang digunakan dengan cara wawancara. Wawancara dilakukan oleh Ketua Himpunan Mahasiswa Sistem Informasi untuk memperoleh informasi dan data tentang proses pemilihan calon anggota HIMASI yang dilakukan oleh HIMASI Universitas Budi Luhur.

2.4. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data untuk penelitian menggunakan metode *profile matching*. Metode *profile matching* digunakan untuk menentukan perangkan yang dimana untuk menentukan calon anggota yang akan menjadi anggota di HIMASI Universitas Budi Luhur.

2.5. Komponen Sistem Penunjang keputusan

Berikut adalah komponen sistem penunjang keputusan yang dapat dilihat pada gambar 2.



Gambar 2. Komponen Sistem Penunjang Keputusan

- a. Data Management
Sebuah subsistem data yang diatur oleh database. Data, suatu sistem pendukung keputusan, dapat berasal dari luar atau dalam lingkungan. Untuk keperluan DSS, kita membutuhkan data yang berhubungan dengan masalah yang akan diselesaikan dengan simulasi [9]. Data internal dalam sistem ini adalah data calon anggota, kriteria, subkriteria yang didapatkan dari HIMASI Universitas Budi Luhur. Data-data internal digunakan untuk melakukan kegiatan pembentukan dan pengaksesan. Data eksternal digunakan untuk menggambarkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi proses pemilihan calon anggota.
- b. Model Management
Menggabungkan keuangan, statistik, ilmu manajemen, atau model kualitatif lainnya dan menyediakan kemampuan analitis dan manajemen perangkat lunak yang diperlukan untuk sistem yang dibutuhkan. [10]. Dalam membuat Sistem Penunjang Keputusan menggunakan bahasa pemrograman berbasis *web framework* PHP menggunakan *tool* Notepad++, dan *database yang* digunakan adalah MySQL menggunakan *tool* MySQL-Front.
- c. Dialog Management / User Interface
Pengguna memerintah dan menggunakan Sistem Penunjang Keputusan (*Decision Support System*) melalui subsistem ini. Pengguna dianggap sebagai bagian dari sistem ini. Antarmuka yang diberikan pada sistem ini adalah *input* calon anggota, kriteria, subkriteria, posisi, perhitungan *profile matching*, penentuan hasil akhir yang didapatkan dari kriteria sampai dengan laporan hasil akhir dan surat keputusan calon anggota yang layak menjadi anggota HIMASI.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Analisa Masalah (*Fishbone Diagram*)

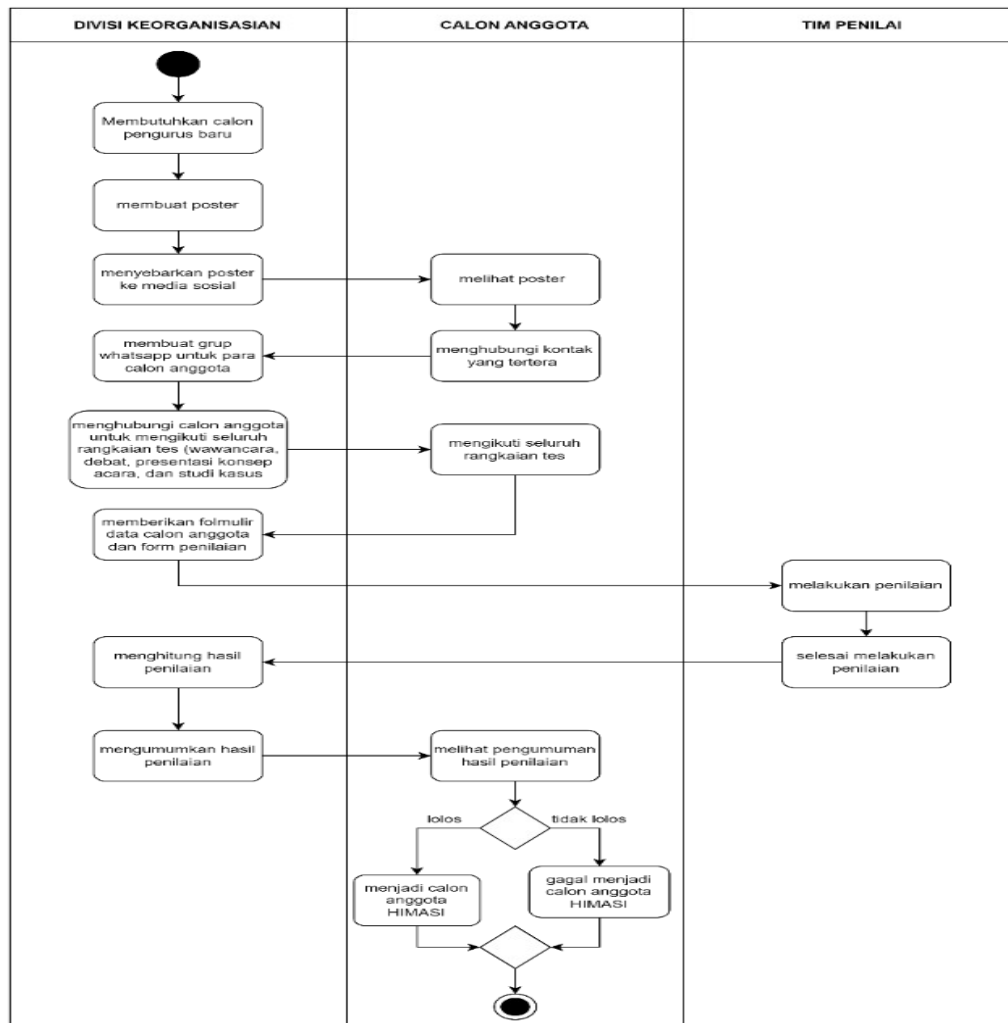
Dalam menganalisa pada pengambilan keputusan proses pemilihan calon anggota HIMASI Universitas Budi Luhur, penulis menggunakan *fishbone diagram* untuk menganalisa masalah pada gambar 3.



Gambar 3. fishbone diagram

3.2. Proses Bisnis

Proses bisnis dalam pengambilan keputusan proses pemilihan calon anggota HIMASI Universitas Budi Luhur dapat dilihat melalui proses bisnis yang berupa activity diagram yang dapat dilihat pada gambar 4.



Gambar 4. Activity Diagram

Pada bagian ini berisi analisis, hasil implemetasi ataupun pengujian serta pembahasan dari topik penelitian, yang bisa dibuat terlebih dahulu metodologi penelitian. Bagian ini juga merepresentasikan penjelasan yang berupa penjelasan, gambar, tabel dan lainnya.

3.3. Metode Profile Matching

Metode *profile matching* digunakan untuk menghitung perangkingan dan nilai akhir pada calon anggota. Dan keluarannya berupa urutan ranking dari yang terendah sampai yang tertinggi untuk menentukan calon anggota yang akan terpilih sebagai anggota HIMASI dengan kriteria, sub kriteria dan bobot untuk dilakukanya perhitungan. Pada penelitian ini, kriteria dikelompokkan menjadi 5 (lima) bagian yaitu administrasi, wawancara, presentasi konsep acara, debat dan studi kasus. Untuk tiap-tiap kriteria punya subkriteria dan nilai target. Dan terdapat (dua) kategori yaitu *core factor* dan *secondary factor*. Untuk *core factor* memiliki bobot 70%, sedangkan untuk *secondary factor* memiliki bobot 30%. *Core factor* dan *secondary factor* ditentukan berdasarkan nilai target subkriteria yang paling dibutuhkan yang bisa dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Nilai Target Untuk Setiap Kriteria

| Kriteria | Subkriteria | Nilai Target | Status |
|--------------|---------------|--------------|--------|
| Administrasi | Jurusan | 2 | SF |
| | Usia | 2 | SF |
| | Organisasi | 2 | CF |
| Wawancara | Attitude | 4 | SF |
| | Vokal | 5 | CF |
| | Organisasi | 5 | CF |
| | Body Language | 3 | SF |

| | | | |
|-------------------------|--------------------|---|----|
| Presentasi Konsep Acara | Konsep Acara | 5 | CF |
| | Kerja sama tim | 4 | SF |
| | Penyampaian Materi | 5 | CF |
| Debat | Body Language | 3 | SF |
| | Attitude | 3 | SF |
| | Vokal | 4 | CF |
| | Penalaran | 5 | CF |
| Studi Kasus | Attitude | 4 | SF |
| | Vokal | 5 | CF |
| | Penalaran | 5 | CF |
| | Body Language | 3 | SF |

Berikut adalah nilai aspek subkriteria jurusan, usia, dan organisasi yang bisa dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Nilai Target Untuk Setiap Kriteria

| Subkriteria | Nilai Aspek | Keterangan |
|-------------|-------------|--------------|
| Jurusan | 1 | Sesuai |
| | 2 | Tidak Sesuai |
| Usia | 1 | <18 tahun |
| | 2 | >18 tahun |
| Organisasi | 1 | Tidak Pernah |
| | 2 | Pernah |

Berikut adalah nilai aspek sub kriteria nilai aspek attitude, vokal, organisasi, body language, konsep acara, kerja sama tim, penyampaian materi, penalaran yang terdapat pada Tabel 3.

Tabel 3. Nilai Aspek Attitude, Vokal, Organisasi, Body Language, Konsep Acara, Kerja sama tim, Penyampaian materi, Penalaran

| Subkriteria | Nilai Aspek | Keterangan |
|--------------------|-------------|------------|
| Attitude | 1 | 0-59 |
| | 2 | 60-69 |
| | 3 | 70-79 |
| | 4 | 80-89 |
| | 5 | 90-100 |
| Vokal | 1 | 0-59 |
| | 2 | 60-69 |
| | 3 | 70-79 |
| | 4 | 80-89 |
| | 5 | 90-100 |
| Organisasi | 1 | 0-59 |
| | 2 | 60-69 |
| | 3 | 70-79 |
| | 4 | 80-89 |
| | 5 | 90-100 |
| Body Language | 1 | 0-59 |
| | 2 | 60-69 |
| | 3 | 70-79 |
| | 4 | 80-89 |
| | 5 | 90-100 |
| Konsep Acara | 1 | 0-59 |
| | 2 | 60-69 |
| | 3 | 70-79 |
| | 4 | 80-89 |
| | 5 | 90-100 |
| Kerja sama Tim | 1 | 0-59 |
| | 2 | 60-69 |
| | 3 | 70-79 |
| | 4 | 80-89 |
| | 5 | 90-100 |
| Penyampaian Materi | 1 | 0-59 |
| | 2 | 60-69 |
| | 3 | 70-79 |
| | 4 | 80-89 |

| | | |
|-----------|---|--------|
| | 5 | 90-100 |
| Penalaran | 1 | 0-59 |
| | 2 | 60-69 |
| | 3 | 70-79 |
| | 4 | 80-89 |
| | 5 | 90-100 |

Berikut adalah data posisi yang dimana terdapat nama posisi dan kriteria posisi yang dibutuhkan yaitu debat, presentasi dan studi yang bisa dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Data Posisi

| Nama Posisi | Debat | Presentasi | Studi |
|----------------------|-------|------------|-------|
| Staff Humas | 1 | 3 | 3 |
| Staff Keorganisasian | 2 | 4 | 3 |
| Staff Pendidikan | 1 | 3 | 4 |

Berdasarkan banyaknya calon pelamar anggota yang terdaftar, diambil 5 (lima) calon anggota pemilihan calon anggota HIMASI. Berikut ini data calon pelamar anggota HIMASI dan nilai yang didapat dari hasil masing-masing penilaian yang akan dijadikan contoh dalam penerapan metode *profile matching*. Perhitungan nilai Gap administrasi dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Perhitungan Nilai Gap Administrasi

| Sub Kriteria / Pelamar | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | Profile | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 |
|------------------------|----|----|----|----|----|---------|----|----|----|----|----|
| Jurusan | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Usia | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 0 | -1 | 0 | -1 | 0 |
| Organisasi | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | -1 | -1 | 0 | 0 | 0 |

Selanjutnya akan didapatkan nilai gap pada tiap calon anggota, setiap profil calon anggota ada bobot nilai dengan patokan Tabel bobot nilai gap administrasi seperti terlihat dalam Tabel 6.

Tabel 6. Perhitungan Bobot Nilai Gap Administrasi

| Sub Kriteria / Pelamar | Nilai GAP | | | | | Nilai bobot | | | | |
|------------------------|-----------|----|----|----|----|-------------|----|----|----|----|
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 |
| Jurusan | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| Usia | 0 | -1 | 0 | -1 | 0 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| Organisasi | -1 | -1 | 0 | 0 | 0 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |

Setelah didapatkan bobot nilai, langkah berikutnya menghitung dan mengelompokkan *core factor* dan *secondary factor* pada aspek administrasi yang terdapat pada Tabel 7.

Tabel 7. Perhitungan dan Pengelompokan Aspek Administrasi

| Pelamar | Core Factor | Secondary Factor |
|---------|-------------------------|---------------------------|
| P1 | $NCF = \frac{4}{1} = 4$ | $NSF = \frac{10}{2} = 5$ |
| P2 | $NCF = \frac{4}{1} = 4$ | $NSF = \frac{9}{2} = 4.5$ |
| P3 | $NCF = \frac{5}{1} = 5$ | $NSF = \frac{10}{2} = 5$ |
| P4 | $NCF = \frac{4}{1} = 4$ | $NSF = \frac{9}{2} = 4.5$ |
| P5 | $NCF = \frac{5}{1} = 5$ | $NSF = \frac{10}{2} = 5$ |

Setelah dihitung dan dikelompokkan, kemudian proses selanjutnya adalah perhitungan nilai total dari aspek Administrasi.

$$P1 = (70\% \times 4) + (30\% \times 5) = 4,3$$

$$P2 = (70\% \times 4) + (30\% \times 4.5) = 4,15$$

$$P3 = (70\% \times 5) + (30\% \times 5) = 5$$

$$P4 = (70\% \times 4) + (30\% \times 4.5) = 4,15$$

$$P5 = (70\% \times 5) + (30\% \times 5) = 5$$

Berdasarkan perhitungan nilai total dari aspek per kriteria, maka proses selanjutnya adalah perhitungan penentuan penilaian ranking dari setiap pelamar terpadat pada Tabel 8.

Tabel 8. Perhitungan Bobot Nilai Gap Administrasi

| Alternatif | Kriteria | | | | | Total Nilai | Posisi | Ranking |
|------------|--------------|-----------|-------------------------|-------|-------------|-------------|------------|---------|
| | Administrasi | Wawancara | Presentasi Konsep Acara | Debat | Studi Kasus | | | |
| P1 | 4,3 | 3,6 | 4,3 | 3,6 | 3,375 | 3,72 | Humas | 3 |
| P2 | 4,15 | 3,6 | 3,1 | 2,6 | 3,45 | 3,43 | Humas | 4 |
| P3 | 5 | 4,225 | 4,383 | 4,3 | 4,225 | 4,34 | Organisasi | 1 |
| P4 | 4,15 | 3,45 | 4,066 | 2,6 | 2,6 | 3,13 | Pendidikan | 5 |
| P5 | 5 | 4,225 | 4,3 | 4,3 | 4,225 | 4,33 | Pendidikan | 2 |
| Bobot | 10% | 10% | 20% | 20% | 40% | | | |

4. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Himpunan Mahasiswa Sistem Informasi (HIMASI) Universitas Budi Luhur (UBL) maka kesimpulannya adalah sebagai berikut:

- Dengan penerapan Sistem Penunjang Keputusan dengan metode *profile matching* ini dapat mempercepat proses perhitungan dalam pemilihan calon anggota HIMASI karena perhitungan dilakukan oleh sistem sehingga akan mengurangi keterlambatan dalam pengambilan keputusan.
- Dengan adanya sistem penunjang keputusan pemilihan calon anggota HIMASI diharapkan dapat membantu pengurus HIMASI (Divisi Keorganisasian) dalam melakukan pengolahan data, perhitungan nilai akhir, dan pencetakan laporan hasil akhir karena semuanya dilakukan di dalam satu sistem, sehingga dapat meminimalisir kesalahan dan mempercepat proses pemilihan calon anggota HIMASI.
- Sistem Penunjang Keputusan dengan metode *profile matching* dapat membantu dalam pemilihan calon anggota HIMASI, karena dapat mengurangi subjektivitas dalam pemilihan, dengan itu dibuatkan form cetak hasil akhir (perangkingan) berdasarkan nilai tertinggi pada hasil penilaian calon anggota HIMASI.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] M. Royyan, A. Ratmaja, & Gata. G, Rekrutmen Pegawai Baru Dengan Metode Profile Matching Dalam Menunjang Keputusan, Studi Kasus: Al-Bayan Islamic School, “*Jurnal IDEALIS*”, Vol.2 No.3, 232-238, 2019.
- [2] Setyaningsih Wiji, “*Konsep Sistem Penunjang Keputusan*”, Eko Fachtur Rochman, Malang, Yayasan Edelweis, 2016.
- [3] E. Atikawati and R. Udjang, Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan, “*Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*”, Vol.4 No.1, 9-23, 2016.
- [4] A. D. Wahyudi, Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Penerimaan Staff Administrasi Menggunakan Metode Profile Matching, “*Jurnal TEKNOINFO*”, Vol.10 No.2, 1-4, 2016.
- [5] P. M. Kusumantara, A. R. Pamuji, & D. A. Putri, Metode Profile Matching Pada Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Profesi Desainer Grafis Di Organisasi Konsorsium Content Maker Xyx “*SCAN Jurnal Teknologi Informasi dan Komunikasi*”, Vol.14 No.1, 1-6, 2019.
- [6] S. Rakasiwi, H. Kusumo, and I. Laila, Sistem Pendukung Keputusan Rekrutmen Karyawan Dengan Menggunakan Metode Profile Matching Berbasis Web “*Jurnal Sains dan Manajemen*”, Vol. 9 No. 2, 1-12, 2021.
- [7] F. Wahyudi and S. Utama, Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Dosen Baru Menggunakan Metode Profile Matching (Studi Kasus: Universitas Islam Raden Rahmat Malang), “*Jurnal Teknologi Terapan*”, Vol.3 No.1, 1-7, 2019.
- [8] F. Idam, A. Junaidi, and P. Handayani, Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Profile Matching Pada PT. Surindo Murni Agung, “*Jurnal Infortech*”, Vol.1 No.1, 1-7, 2019.
- [9] L. Hermawan and A. Felicia, Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Busana Sesuai Dengan Karakter Seseorang, “*Jurnal Sistem & Teknologi Informasi Komunikasi*”, Vol.1 No.1, 1-10, 2019.
- [10] S. Lestari and C. T. Safari, Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Calon Pemohon Pembiayaan Nasabah Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (SAW) (Studi Kasus: BTPN Syariah Kantor Fungsional Operasional Ciawi Kabupaten Tasikmalaya), “*Jurnal JUMANTAKA*”, vol.2 No.1, 1-10, 2018.