

BAB II.

KAJIAN PUSTAKA/ALUR

2.1 Keputusan

Banyak pakar manajemen yang telah mengemukakan pendapatnya mengenai definisi pengambilan keputusan dalam konteks manajemen. Pendapat Robins mengatakan bahwa "decision making is which on choses between two or more alternative". Berdasarkan pendapat tersebut, bahwa hakikat pengambilan keputusan adalah memilih dua alternatif ataupun lebih untuk melakukan suatu tindakan tertentu baik secara pribadi atau kelompok (Sitepu et al., 2018).

Suatu putusan adalah sebuah proses dalam memilih tindakan tertentu antara sejumlah tindakan alternatif yang mungkin. Pengambilan keputusan merupakan sebuah usaha mewujudkan kejadian-kejadian dan pembentukan masa yang akan datang (Sitepu et al., 2018). Pengambilan keputusan merupakan sebuah proses alternatif tindakan dalam hal untuk mencapai sebuah tujuan atau sasaran tertentu. Pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan pendekatan sistematis terhadap permasalahan yang terjadi melalui proses pengumpulan data menjadi sebuah informasi dan mengambil keputusan (Rahayu et al., 2022)

2.2 Sistem Pendukung Keputusan

Sistem Pendukung Keputusan yaitu suatu sistem interaktif yang mendukung keputusan dalam proses pengambilan keputusan melalui alternatif yang telah didapat dari hasil pengolahan data, informasi dan rancangan model. Sistem Pendukung Keputusan merupakan gabungan dari sumber-sumber kecerdasan individu dengan kemampuan komponen untuk memperbaiki kualitas keputusan. Sistem Pendukung Keputusan juga merupakan sebuah sistem informasi yang berbasis komputer yang berfungsi untuk manajemen pengambilan keputusan yang menangani masalah-masalah semi struktur (Badrul & Utami, 2022)

Sistem Pendukung Keputusan atau yang sering disebut Decision Support System (DSS) yaitu merupakan Sistem berbasis model yang terdiri dari prosedur-prosedur

dalam melakukan pemrosesan data dan pertimbangannya yang bertujuan untuk membantu manager dalam mengambil keputusan. Agar berhasil dalam mencapai tujuannya maka sistem tersebut haruslah sederhana, mudah untuk dikontrol, mudah beradaptasi dalam hal-hal penting dan mudah berkomunikasi dengannya. Secara implisit juga sistem ini harus berbasis komputer dan digunakan sebagai tambahan dari kemampuan penyelesaian masalah dari seseorang (Idam et al., 2019).

kemampuan komputer dalam meningkatkan kualitas keputusan. Hal ini adalah merupakan sebuah sistem pendukung yang berbasis komputer untuk manajemen pengambilan keputusan yang berkaitan dengan masalah-masalah yang semi terstruktur (Badrul & Utami, 2022).

Sistem pendukung keputusan adalah penggabungan sumber-sumber kecerdasan individu dengan kemampuan komponen dalam memperbaiki suatu kualitas keputusan. Sistem Pendukung Keputusan juga merupakan sebuah sistem informasi yang berbasis komputer yang berfungsi sebagai manajemen pengambilan keputusan yang menangani masalah masalah semi struktur. Dari pengertian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa sistem pendukung keputusan bukan merupakan alat pengambilan keputusan, melainkan adalah sebuah sistem yang berfungsi dalam membantu pengambil keputusan dengan melengkapi sebuah informasi dari data yang sudah diolah dengan relevan dan kemudian diperlukan untuk membuat keputusan tentang suatu masalah dengan cepat dan akurat (Rahayu et al., 2022).

2.3 Profile Matching

Profile Matching adalah sebuah mekanisme pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa adanya tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati (Kurniawan et al., 2021)

Langkah-langkah dalam penyelesaian perhitungan dengan menggunakan metode Profile Matching yaitu (Kurniawan et al., 2021):

1. Aspek Penilaian. Langkah pertama yaitu menentukan aspek-aspek penilaian pada core factor (faktor utama) dan secondary factor (faktor kedua).
2. Pemetaan GAP Kompetensi. GAP kompetensi yaitu perbedaan antara kriteria yang dimiliki oleh seseorang dengan kriteria yang diinginkan. Rumus GAP kompetensi yaitu: $GAP = \text{Nilai Kriteria} - \text{Nilai Minimal}$
3. Pembobotan, jika pemetaan GAP telah selesai dilakukan, maka hasil dari pemetaan tersebut diberi bobot nilai yang sesuai berdasarkan patokan tabel bobot nilai GAP, seperti yang terlihat pada tabel 1.

No	selisih	Bobot nilai	keterangan
1	0	5	Tidak ada selisih (kompetensi sesuai dengan yang di butuhkan)
2	1	4,5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat/level
3	-1	4	Kompetensi individu kekurangan 1 tingkat/level
4	2	3,5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat/level
5	-2	3	Kompetensi individu kekurangan 2 tingkat/level
6	3	2,5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat/level
7	-3	2	Kompetensi individu kekurangan 3 tingkat/level
8	4	1,5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat/level
9	-4	1	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat/level

4. Perhitungan dan pengelompokkan Core Factor dan Secondary Factor. Setelah bobot nilai GAP ditentukan, kemudian dibagi menjadi 2 kelompok yaitu Core Factor dan Secondary Factor. Rumus untuk menghitung Core Factor adalah sebagai berikut:

$$NCF = \frac{\sum NC \text{ (aspek)}}{\sum IC}$$

dengan:

NCF = nilai rata-rata core factor.

NC (aspek) = jumlah nilai core factor.

IC = jumlah item core factor.

Sedangkan rumus untuk menghitung Secondary Factor adalah sebagai berikut:

$$\text{NSF} = \frac{\sum \text{NS (aspek)}}{\sum \text{IS}}$$

dengan:

NSF = nilai rata-rata *secondary factor*.

NS (aspek) = jumlah nilai secondary factor.

IS = jumlah item secondary factor.

5. Perhitungan Nilai Total

Untuk menghitung nilai total, rumus yang digunakan yaitu:

$$(x)\% \text{NCF}(\text{aspek}) + (x)\% \text{NSF}(\text{aspek}) = \text{Ntotal}(\text{aspek})$$

Keterangan :

NCF(aspek) = nilai rata-rata core factor.

NSF(aspek) = nilai rata-rata secondary factor.

N(aspek) = nilai total dari aspek

(x)% = nilai persen yang diinputkan

6. Perhitungan Nilai Rangking

Untuk menentukan perangkingan akan mengacu pada hasil perhitungan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rangking} = (x)\% \text{Ns}$$

Keterangan :

Ns = Nilai aspek

(x)% = nilai persen yang diinputkan

2.4 Penelitian Terkait

penelitian yang dilakukan pada tahun 2018 oleh Budi Sudrajat menyimpulkan bahwa proses penilaian yang menggunakan metode Profile Matching mampu menyeleksi dengan beberapa aspek yang ditentukan, dimana aspek tersebut terdiri dari beberapa sub aspek. Dari hasil analisa mampu membantu perusahaan dalam menentukan pegawai berprestasi (Sudradjat, 2018).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Heru Purwanto pada tahun 2017 dapat disimpulkan, didalam kegiatan organisasi manajemen sumber daya manusia metode Profile Matching direkomendasikan sebagai alternative yang mampu memudahkan dalam sebuah pengambilan keputusan (Purwanto, 2017). Susilo melakukan penelitian pada tahun 2017 memberikan kesimpulan pada penelitiannya bahwa SPK yang dibuat dapat membantu pimpinan dalam menentukan calon Ketua Program Studi (Susilo, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Astriratma mengatakan bahwa SPK mampu menghasilkan urutan rekomendasi kandidat yang terbaik dalam pemilihan sebuah jabatan struktural dalam lingkungan Pemerintahan Kota Tarakan. Penggunaan metode profile matching untuk sebuah kasus yang mengganggap nilai tertinggi adalah nilai terbaik mengharuskan nilai ideal yang digunakan adalah nilai maksimum sehingga tidak terjadi ekspektasi yang melebihi nilai ideal serta perubahan pada bobot kriteria mempengaruhi alternatif keputusan yang dihasilkan (Astriratma et al., 2017).

Haryani menyimpulkan dari penelitian yang dilakukannya, bahwasanya Metode Profile Matching adalah sebuah alternative untuk menentukan karyawan terbaik pada Collection Personal Loan PT. Panin Bank. Sehingga dapat dinyatakan bahwa Metode Profile Matching dapat membantu dalam menentukan suatu keputusan dengan dipengaruhi oleh standar nilai dari setiap kriteria yang dilakukan dalam proses menentukan karyawan terbaik (Haryani & Fitriani, 2019).

Dari beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa penggunaan metode Profile Matching banyak digunakan dalam menentukan kandidat yang terbaik baik dari sebuah instansi atau perusahaan.

