# Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Kandidat Ketua Umum Jember Streetfire Club dengan Metode *Profile Macthing*

[1] *Muhammad Kholili Rohman (1110651171),* [2] *Daryanto,S.Kom,M.Kom,* [3]*Mudafiq Riyan Pratama, S.Kom*
*Jurusan Teknik Informatika Fakultas Teknik Univertas Muhammadiyah Jember*
*Email : andromax0001@gmail.com*

**Abstrak**

Dalam menjalankan organisasi ini, terdapat kepengurusan yang terdiri dari ketua umum, ketua kegiatan, ketua cabang, sekretaris, bendahara, dan anggota pelaksana. Ketua umum merupakan pemimpin teratas yang dipilih oleh seluruh ketua cabang JSFC di Jember dan seluruh anggota JSFC Jember. Namun, dalam proses pemilihan calon kandidat ketua umum di Jember Streetfire Club masih mengalami kendala karena proses penilaiannya tidak selalu diputuskan berdasarkan perhitungan yang pasti dan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh kepengurusan Jember Streetfire Club sehingga terkadang terdapat nilai yang tidak subyektif. Untuk meminimalisir hal tersebut. maka perlu adanya suatu sistem yang dapat memudahkan pengurus organisasi dalam mengambil keputusan dalam pemilihan ketua umum. Sehingga diharapkan kandidat calon ketua umum memiliki kernampuan (pertimbangan lain) terbaiklah yang terpilih.

*Profile Matching* merupakan suatu metode penelitian yang dapat digunakan pada sistem pendukung keputusan, proses penilaian kompetensi dilakukan dengan membandingkan antara satu profil nilai dengan beberapa profil nilai kompetensi lainnya, sehingga dapat diketahui hasil dari selisih kebutuhan kompetensi yang dibutuhkan, selisih dari kompetensi tersebut disebut *gap*, dimana *gap* yang semakin kecil memiliki nilai yang semakin tinggi.Setelah dilakukan penelitian didapat sebuah alternatif keputusan di mana Donni menjadi ketua umum terpilih dengan nilai 3,887. Adapun persentase yang diberikan pada setiap nilai aspek adalah 50% untuk aspek nilai kecerdasan dan masing-masing 25% untuk nilai aspek kepemimpinan dan perilaku.

Kata Kunci : JSFC, *Profile Matching, GAP*

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam menjalankan organisasi ini, terdapat kepengurusan yang terdiri dari ketua umum, ketua kegiatan, ketua cabang, sekretaris, bendahara, dan anggota pelaksana. Ketua umum merupakan pemimpin teratas yang dipilih oleh seluruh ketua cabang JSFC di Jember dan seluruh anggota JSFC Jember. Namun, dalam proses pemilihan calon kandidat ketua umum di Jember Streetfire Club masih mengalami kendala karena proses penilaiannya tidak selalu diputuskan berdasarkan perhitungan yang pasti dan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh kepengurusan Jember Streetfire Club sehingga terkadang terdapat nilai yang tidak subyektif.

Untuk meminimalisir hal tersebut. rnaka perlu adanya suatu sistern yang dapat memudahkan pengurus organisasi dalam mengambil keputusan dalam pemilihan ketua umum. Jika proses pengambilan keputusan ini dibantu oleh sebuah sistem pendukung keputusan yang terkomputerisasi. diharapkan subyektifitas dalam pengambilan keputusan dapat dikurangi dan dapat diganti dengan pelaksanaan seluruh kriteria-kriteria untuk seluruh kandidat. Sehingga diharapkan kandidat calon ketua umum memiliki kernampuan (pertimbangan lain) terbaiklah yang terpilih.

Pengambilan keputusan adalah pemilihan beberapa tindakan alternatif yang ada untuk mencapai satu atau beberapa tujuan yang telah diterapkan. Pada dasarnya pengambilan keputusan merupakan suatu bentuk pemilihan dari berbagai alternatif tindakan yang mungkin dipilih, yang prosesnya melalui mekanisme tertentu dengan harapan akan menghasilkan suatu keputusan yang terbaik. Diharapkan dengan adanya sistem ini dapat membantu pihak pengurus organisasi dalam menganalisis para kandidat calon ketua umum yang sesuai dengan kriteria, yang biasa disebut dengan GAP (Analisa Gap Kompetensi) atau Profile Matching. Menurut Handojo (2003:97), pada sistem kompetensi terdapat pendeskripsian prestasi dan potensi yang sesuai dengan pekerjaannya. Seperti yang diungkapkan oleh Mitrani (1992:21) bahwa, “Ketidaksamaan dalam sebuah kompetensi dapat membedakan seseorang unggul dengan seseorang yang berprestasi rata-rata”. Adapun kompetensi itu sendiri merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang dimiliki seseorang agar dapat melakuan tugasnya secara produktif dan profesional sebagai usaha untuk memetakan potensi (Handojo, 2003:99).

Dari permasalahan diatas penulis menyelesaikan permasalahan yang ada di Jember Streetfire Club, yaitu dengan sistem pengambilan keputusan pemilihan kandidat ketua umum Jember Streetfire Club berdasarkan nilai kriteria-kriteria dan bobot yang telah ditetapkan pengurus organisasi. Setelah melakukan perhitungan dari tiap kriteria dan bobot barulah dapat diketahui apakah calon tersebut masuk dalam prioritas.

Dari latar belakang permasalahan diatas, penulis ingin mengangkat sebuah judul "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Kandidat Ketua Umum Jember Streetfire Club dengan Metode Profile Macthing"

### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat ditarik suatu rumusan masalah yang ada, yaitu :

1. Bagaimana membuat kriteria dan bobot nilai yang pasti dalam menentukan kualitas kandidat calon ketua umum JSFC Jember?
2. Bagaimana membuat sistem yang dapat memberikan alternatif solusi dalam penilaian kandidat calon ketua umum untuk pemilihan ketua umum JSFC?
3. Bagaimana menentukan hasil pemilihan ketua Jember Streetfire Club berdasarkan kriteria yang telah ditentukan?

### 1.3 Batasan Masalah

1. Penelitian ini hanya membahas pengambilan keputusan untuk menentukan calon kandidat ketua umum di Jember Streetfire Club menggunakan metode *Profile Matching* dan tidak membahas keamanan sistem.
2. Sistem ini hanya mengacu pada kriteria-kriteria dan bobot yang telah ditentukan, adapun kriteria tersebut adalah aspek intelektual, aspek kepemimpinan, dan aspek perilaku yang diperoleh dari angket/kuesioner yang diisi oleh seluruh anggota JSFC dan pengurus, tidak termasuk calon kandidat.
3. *Dataset* berupa profil lengkap dari setiap kandidat calon ketua umum dan hasil dari angket/kuesioner yang diisi oleh seluruh anggota JSFC dan pengurus sebagai referensi penilaian untuk setiap kriteria.

## 2. TINJUAN PUSTAKA

### 2.1 Profile Matching

*Profile Matching* merupakan suatu metode penelitian yang dapat digunakan pada sistem pendukung keputusan, proses penilaian kompetensi dilakukan dengan membandingkan antara satu profil nilai dengan beberapa profil nilai kompetensi lainnya, sehingga dapat diketahui hasil dari selisih kebutuhan kompetensi yang dibutuhkan, selisih dari kompetensi tersebut disebut *gap*, dimana *gap* yang semakin kecil memiliki nilai yang semakin tinggi.

Dalam proses *Profile Matching* secara garis besar merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu ke dalam kompetensi jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (disebut juga *gap*), semakin kecil *gap* yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar berarti memiliki peluang lebih besar untuk anggota menempati posisi tersebut. karyawan menempati posisi tersebut. *Profile Matching* menganggap bahwa terdapat tiga *predictor variables* ideal yang harus dimiliki seseorang. Dalam hal ini bukan berarti tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati.

Menurut **Kusrini (2007:99)** metode *profile matching* atau pencocokan profil adalah metode yang sering digunakan sebagai mekanisme dalam pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dipenuhi oleh subyek yang diteliti, bukannya tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati. Dalam proses *profile matching* secara garis besar merupakan proses membandingkan antara nilai data aktual dari suatu profil yang akan dinilai dengan nilai profil yang diharapkan, sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (disebut juga *gap*), semakin kecil *gap* yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar.

Berikut adalah beberapa tahapan dan perumusan perhitungan dengan metode *profile matching* :

**1. Pembobotan**

Pada tahap ini, akan ditentukan bobot nilai masing-masing aspek dengan menggunakan bobot nilai yang telah ditentukan bagi masing-masing aspek itu sendiri. Adapun inputan dari proses pembobotan ini adalah selisih dari profil nasabah dan profil pencapaian. Dalam penentuan peringkat pada aspek kapasitas intelektual, sikap kerja dan perilaku untuk jabatan yang sama pada setiap *gap*, diberikan bobot nilai sesuai dengan tabel berikut (Kusrini, 2007):

Tabel 2.1. Keterangan Bobot Nilai *Gap*

| No. | Selisih *Gap* | Bobot Nilai | Keterangan |
|---|---|---|---|
| 1 | 0 | 5 | Kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan |
| 2 | 1 | 4,5 | Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat/level |
| 3 | -1 | 4 | Kompetensi individu kurang 1 tingkat/level |
| 4 | 2 | 3,5 | Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat/level |
| 5 | -2 | 3 | Kompetensi individu kurang 2 tingkat/level |
| 6 | 3 | 2,5 | Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat/level |
| 7 | -3 | 2 | Kompetensi individu kurang 3 tingkat/level |
| 8 | 4 | 1,5 | Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat/level |
| 9 | -4 | 1 | Kompetensi individu kurang 4 tingkat/level |

**2. Pengelompokan Core dan Secondary Factor**

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

a. Core Factor (Faktor Utama)

Core factor merupakan aspek (kompetensi) yang menonjol/paling dibutuhkan oleh suatu jabatan yang diperkirakan dapat menghasilkan kinerja optimal.

Untuk menghitung core factor digunakan rumus **(Kusrini, 2007)**:

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

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 **(Kusrini, 2007)** :

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

Keterangan :
NSF = Nilai rata-rata secondary factor
NS = Jumlah total nilai secondary factor
IS = Jumlah item secondary factor

Rumus diatas adalah rumus untuk menghitung core factor dan secondary factor dari aspek kapasitas intelektual. Rumus diatas juga digunakan untuk menghitung core factor dan secondary factor dari aspek sikap kerja dan perilaku.

**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 **(Kusrini, 2007)** :

**N = (X) % NCF + (X) % NSF**

Keterangan :
N = Nilai total tiap aspek
NCF = Nilai rata-rata core factor
NSF = Nilai rata-rata secondary factor
(X)% = Nilai persentase yang diinputkan

**4. Perankingan**

Hasil akhir dari proses profile matching adalah ranking dari kandidat yang diajukan untuk mengisi suatu jabatan/posisi tertentu. Penentuan mengacu ranking pada hasil perhitungan yang ditunjukan oleh rumus **(Kusrini, 2007)** :

$$Ha = (x)\%Ni + (x)\%Nk + (x)\%Np$$

Keterangan:
*Ha* : Hasil Akhir
*Ni* : Nilai Kapasitas Intelektual
*Nk* : Nilai Kapasitas Kepemimpinan
*Np* : Nilai Kapasitas Perilaku

## 3. DESAIN SISTEM

### 3.1 Cara Kerja Sistem

Langkah-langkah Metode Profile Marching

1. Menentukan aspek dan sub aspek yang akan diukur dan dinilai
2. Menentukan nilai standar minimal untuk masing-masing aspek
3. Menggolongkan sub aspek ke dalam Faktor Utama dan Faktor Tambahan
4. Mencari nilai GAP
5. Menentukan bobot berdasarkan GAP
6. Menghitung NSF dan NCF
7. Menghitung Nilai Total
8. Melakukan proses perangkingan berdasarkan nilai total

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Data Pengujian

Data didapat dari JFSC Jember berupa profil dari setiap calon ketua umum dan angket dari setiap anggota. Data yang didapat sejumlah 60 dokumen dari angket dan profil setiap anggota, dengan 30 dokumen diantaranya berupa profil calon ketua umum. Data yang diujikan pada penelitian ini berjumlah 30 dokumen yaitu profil lengkap calon ketua umum dan rata-rata nilai calon ketua umum yang berasal dari angket yang telah diisi oleh masing-masing anggota.

### 4.1 Data dan Skenario Pengujian

Data yang diujikan pada penelitian ini berjumlah 30 dokumen yaitu profil lengkap calon ketua umum dan rata-rata nilai calon ketua umum yang berasal dari angket yang telah diisi oleh masing-masing anggota.

Dari data tersebut kemudian akan diuji dengan metode ***Profile Matching*** dengan beberapa proses, diantaranya sebagai berikut:

#### 4.1.1 Menentukan aspek dan sub aspek yang akan diukur dan dinilai

Dalam penelitian ini, terdapat tiga aspek utama dengan masing-masing aspek memiliki tiga sub aspek diantaranya yaitu sebgai berikut :

1. Kapasitas Intelektual, yang menggambarkan kecerdasan, kepandaian, ataupun kemampuan untuk memecahkan persoalan yang dihadapi, mempunyai aspek antara lain :
   a. Sistematika Berpikir
   b. Logika Praktis
   c. Imajinasi Kreatif
2. Sikap Kepemimpinan, yang menggambarkan kecenderungan bertingkah laku dalam organisasi, dan hasil pemikiran yang merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan, memiliki aspek sebagai berikut :
   a. Ketelitian dan Tanggungjawab
   b. Pengendalian Perasaan
   c. Penalaran dan Solusi Real
   3. Perilaku, dengan aspek antara lain :
   a. Ketaatan/Kepatuhan
   b. Kesopanan
   c. Pengaruh

#### 4.1.2 Menentukan nilai standar minimal untuk masing-masing aspek

Dalam perhitungan *profil matching/gap* setiap aspek memiliki standar nilai minimal sebagai berikut :

1. Kapasitas Intelektual, memiliki nilai standar ideal 2
2. Sikap Kepemimpinan, memiliki nilai standar ideal

3. Perilaku, memiliki nilai standar ideal 2

### 4.1.3 Menggolongkan sub aspek ke dalam Faktor Utama dan Faktor Tambahan

Pada perhitungan GAP, setiap variabel akan dikurangi dengan nilai ideal. Nilai ideal merupakan nilai yang diberikan oleh pihak organisasi, dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1 Nilai Ideal GAP

| Aspek Kecerdasan | | | Aspek Kepemimpinan | | | Aspek Perilaku | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| A | B | C | D | E | F | G | H | I |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |

**Keterangan** :

1. Aspek Intelektual

Kurang = 1
Sedang = 2
Baik = 3
Nilai ideal = 2
Faktor utama (core factor) : Sistematika Berfikir (A) dan Logika Praktis(C)
Faktor tambahan (secondary factor) : Imajinasi Kreatif (B)

2. Aspek Kepemimpinan

Kurang = 1
Sedang = 2
Baik = 3
Nilai ideal = 3
Faktor utama (core factor) : Ketelitian dan Tanggungjawab (D) dan Pengendalian Perasaan (F)
Faktor tambahan (secondary factor) : Penalaran dan Solusi Real(E)

3. Aspek Perilaku

Kurang = 1
Sedang = 2
Baik = 3
Nilai ideal = 2
Faktor utama (core factor) : Ketaatan/Kepatuhan (G) dan Kesopanan (H)
Faktor tambahan (secondary factor) : Pengaruh(I)

### 4.1.4 Mencari nilai GAP

Pada variabel GAP memiliki tiga aspek variabel utama (kriteria utama) yaitu Intelektual, Kepemimpinan, Perilaku. Dari setiap variabel yang ada terdapat masing-masing 3 sub variabel, diantaranya sistematika berfikir, logika praktif, imajinasi kreatif untuk aspek intelektual, ketelitian dan tanggung jawab, pengendalian perasaan, penalaran dan solusi pada aspek kepemimpinan, ketaatan, kesopanan, dan pengaruh pada aspek perilaku. Penerapan ketiga aspek diatas dapat dilihat pada tabel 4.2 Variabel GAP berikut :

| No | Nama | Aspek Intelektual | | | Aspek Kepemimpinan | | | Aspek Perilaku | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Sistematika Berfikir (A) | Logika Praktis (B) | Imajinasi Kreatif (C) | Ketelitian dan Tanggungjawab (D) | Pengendalian Perasaan (E) | Penalaran dan Solusi Real (F) | Ketaatan/ Kepatuhan (G) | Kesopanan (H) | Pengaruh (I) |
| 1 | Dicky Arie Purnomo | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 2 | Andrias Ahmad Rodi | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | M. Noval Tino Kayrawi | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 4 | Domi Fikri Fardian | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 5 | Masjuanda Nur Hartono | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |

Keterangan Skor :

Kurang = 1
Sedang = 2
Baik = 3

Faktor utama (*core factor*) : Sistematika Berfikir (A), Imajinasi Kreatif (C), Ketelitian dan Tanggungjawab (D), Penalaran dan Solusi Real (F), Ketaatan/Kepatuhan (G) dan Kesopanan (H).

Faktor tambahan (*secondary factor*) : Logika Praktis (B), Pengendalian Perasaan (E), dan Pengaruh (I).

Pemberian bobot pada setiap variabel yang telah ditentukan kemudian akan dikorvesikan ke dalam perhitungan gap dengan selisih yang dimiliki nilai ideal, berikut adalah tabel 4.3 yang menjelaskan selisih nilai GAP :

Tabel 4.3 Tabel Selisih Nilai GAP

| No | Nama | Aspek Intelektual | | | Aspek Kepemimpinan | | | Aspek Perilaku | | | Ket |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | A | B | C | D | E | F | G | H | I | |
| 1 | Dicky Arie Purnomo | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | Nilai GAP |
| 2 | Andrias Ahmad Rodi | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | |
| 3 | M. Noval Tino Kayrawi | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | |
| 4 | Domi Fikri Fardian | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | |
| 5 | Masjuanda Nur Hartono | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | |
| | **Nilai Ideal** | **2** | **2** | **2** | **3** | **3** | **3** | **2** | **2** | **2** | |
| No | Nama | Aspek Intelektual | | | Aspek Kepemimpinan | | | Aspek Perilaku | | | Ket |
| | | A | B | C | D | E | F | G | H | I | |
| 1 | Dicky Arie Purnomo | 0 | 0 | 0 | -1 | -1 | 0 | 0 | 1 | 0 | Selisih Nilai GAP |
| 2 | Andrias Ahmad Rodi | 0 | 1 | 0 | 0 | -1 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 3 | M. Noval Tino Kayrawi | 0 | 0 | 0 | 0 | -1 | -1 | 1 | 0 | 0 | |
| 4 | Domi Fikri Fardian | 0 | 0 | 0 | 0 | -1 | 0 | 0 | 0 | 1 | |
| 5 | Masjuanda Nur Hartono | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | |
| Lampiran ... | | | | | | | | | | | |

### 4.1.5 Menentukan bobot berdasarkan GAP

Konversi nilai ke bobot diperlukan untuk mengetahui bobot yang dimiliki oleh setiap variabel yang ditunjukkan pada tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4.4 Tabel Bobot Nilai

| No | Selisih | Bobot Nilai | Keterangan |
|---|---|---|---|
| 1 | 0 | 4 | Tidak ada selisih (kompetensi sesuai yang dibutuhkan |
| 2 | 1 | 3,5 | Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat level |
| 3 | -1 | 3 | Kompetensi individu kekurangan 1 tingkat level |
| 4 | 2 | 2,5 | Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat level |
| 5 | -2 | 2 | Kompetensi individu kekurangan 2 tingkat level |
| 6 | 3 | 1,5 | Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat level |
| 7 | -3 | 1 | Kompetensi individu kekurangan 3 tingkat level |

Tabel 4.5 Tabel Konversi Bobot

| No | Nama | Aspek Intelektual | | | Aspek Kepemimpinan | | | Aspek Perilaku | | | Ket |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | A | B | C | D | E | F | G | H | I | |
| 1 | Dicky Arie Pumomo | 0 | 0 | 0 | -1 | -1 | 0 | 0 | 1 | 0 | Selisih Nilai GAP |
| 2 | Andrias Ahmad Rodi | 0 | 1 | 0 | 0 | -1 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 3 | M. Noval Tino Kavrawi | 0 | 0 | 0 | 0 | -1 | -1 | 1 | 0 | 0 | |
| 4 | Domi Fikri Fardian | 0 | 0 | 0 | 0 | -1 | 0 | 0 | 0 | 1 | |
| 5 | Masjuanda Nur Hartono | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | |
| Konversi Nilai Ke Bobot | | | | | | | | | | | |
| 1 | Dicky Arie Pumomo | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3,5 | 4 | Konversi Nilai Bobot |
| 2 | Andrias Ahmad Rodi | 4 | 3,5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 3 | M. Noval Tino Kavrawi | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3,5 | 4 | 4 | |
| 4 | Domi Fikri Fardian | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3,5 | |
| 5 | Masjuanda Nur Hartono | 4 | 4 | 3,5 | 4 | 4 | 4 | 3,5 | 3,5 | 4 | |
| Lampiran .... | | | | | | | | | | | |

### 4.1.6 Menghitung NSF dan NCF dan Menghitung Nilai Total

Perhitungan nilai total adalah perhitungan yang diperoleh dari masing-masing nilai *core factor* (NCF) dan nilai *secondary factor* (NSF). Dari setiap aspek/variabel memiliki persentase 70% dan 30% untuk masing-masing NSF dan NSF pada setiap aspek yang ditunjukkan pada tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6 Nilai Total

| No | Nama | Aspek Intelektual | | | | | Aspek Kepemimpinan | | | | | Aspek Perilaku | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | A | B | C | NCF (A+C)/2 | NSF (B) | D | E | F | NCF (D+F)/2 | NSF (E) | G | H | I | NCF (G+H)/2 | NSF (I) |
| 1 | Dicky Arie Pumomo | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3,5 | 3 | 4 | 3,5 | 4 | 3,75 | 4 |
| 2 | Andrias Ahmad Rodi | 4 | 3,5 | 4 | 4 | 3,5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | M. Noval Tino Kavrawi | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3,5 | 3 | 3,5 | 4 | 4 | 3,75 | 4 |
| 4 | Domi Fikri Fardian | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3,5 | 4 | 3,5 |
| 5 | Masjuanda Nur Hartono | 4 | 4 | 3,5 | 3,75 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3,5 | 3,5 | 4 | 3,5 | 4 |
| Perhitungan Nilai Total dari Masing-masing Aspek | | | | | | | | | | | | | | | | |
| No | Nama | Aspek Intelektual | | | Aspek Kepemimpinan | | | Aspek Perilaku | | | | | | | | |
| | | NCF | NSF | Nilai | NCF | NSF | Nilai | NCF | NSF | Nilai | | | | | | |
| 1 | Dicky Arie Pumomo | 4 | 4 | 4 | 3,5 | 3 | 3,35 | 3,75 | 4 | 3,825 | | | | | | |
| 2 | Andrias Ahmad Rodi | 4 | 3,5 | 3,85 | 4 | 3 | 3,7 | 4 | 4 | 4 | | | | | | |
| 3 | M. Noval Tino Kavrawi | 4 | 4 | 4 | 3,5 | 3 | 3,35 | 3,75 | 4 | 3,825 | | | | | | |
| 4 | Domi Fikri Fardian | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3,7 | 4 | 3,5 | 3,85 | | | | | | |
| 5 | Masjuanda Nur Hartono | 3,75 | 4 | 3,825 | 4 | 4 | 4 | 3,5 | 4 | 3,65 | | | | | | |
| Lampiran .... | | | | | | | | | | | | | | | | |

### 4.1.7 Melakukan proses perangkingan berdasarkan nilai total

Penetuan rangking adalah perhitungan yang ditujukan untuk memperoleh nilai akhir yang dapat menjadi sebuah alternatif keputusan dalam pemilihan ketua umum. Penentuan rangking akan mendapatkan keputusan berupa kecocokan profil dengan kriteria yang telah ditentukan oleh organisasi. Individu dengan nilai tertinggi memiliki kecocokan profil tinggi dengan profil/kriteria yang telah ditentukan oleh organisasi.

Pada setiap aspek memiliki persentase yang berbeda pada setiap nilai yang dihasilkan dari perhitungan nilai total. Adapun persentase yang diberikan pada setiap nilai aspek adalah 50% untuk aspek nilai kecerdasan dan masing-masing 25% untuk nilai aspek kepemimpinan dan perilaku yang dapat ditunjukkan pada tabel 4.7 berikut :

Tabel 4.7 Tabel Penentuan Rangking

| No | Nama | Aspek Intelektual | Aspek Kepemimpinan | Aspek Perilaku | Total Nilai |
|---|---|---|---|---|---|
| | | N1 | N2 | N3 | |
| 1 | Dicky Arie Pumomo | 2 | 0,8375 | 0,95625 | 3,79375 |
| 2 | Andrias Ahmad Rodi | 1,925 | 0,925 | 1 | 3,85 |
| 3 | M. Noval Tino Kavrawi | 2 | 0,8375 | 0,95625 | 3,79375 |
| 4 | Domi Fikri Fardian | 2 | 0,925 | 0,9625 | 3,8875 |
| 5 | Masjuanda Nur Hartono | 1,9125 | 1 | 0,9125 | 3,825 |
| Lampiran .... | | | | | |
| Rangking Berdasarkan Total Nilai | | | | | |
| Rangking | Nama | Nilai | | | |
| 1 | Domi Fikri Fardian | 3,8875 | | | |
| 2 | Andrias Ahmad Rodi | 3,85 | | | |
| 3 | Masjuanda Nur Hartono | 3,825 | | | |
| 4 | Dicky Arie Pumomo | 3,79375 | | | |
| 5 | M. Noval Tino Kavrawi | 3,79375 | | | |

Dari tabel 4.7 diatas diperoleh nilai tertinggi pada hasil penentuan rangking adalah 3,8875 yang dimiliki oleh Domi Fikri Fardian. Sehingga keputusan akhir yang diperoleh dari perhitungan *Profile Matching* adalah kedudukan ketua umum JSFC Jember ditempati oleh Domi Fikri Fardian. Keputusan yang dihasilkan tidaklah mengubah keputusan organisasi dalam memilih ketua umum, keputusan yang diberikan dari perhitungan *Profile Matching* hanya sebagai alternatif keputusan dalam memudahkan pihak organisasi dalam memilih ketua umum.

## 5.KESIMPULAN

Setelah melakukan analisis, perancangan, implementasi beserta pengujian, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Proses pemilihan ketua umum pada JFSC Jembet belum dilakukan secara efektif dan efisien. Karena proses yang dilakukan belum terkomputerisasi sehingga memakan waktu yang lama dalam proses penilaian terhadap calon kandidat.
2. Belum adanya penerapan metode yang digunakan dalam proses pemilihan ketua umum.
3. Merancang sistem yang baru dalam proses pemilihan ketua umum dapat membantu pihak organisasi dalam pengambilan Keputusan memilih ketua umum sesuai dengan harapan yang diinginkan.