



Identifikasi Anggota dalam Penempatan pada Struktur Organisasi menggunakan Metode Profile Matching

Ahmadi^a, Sarjon Defit^b, Jufriadif Na'am^c

^aSTMIK Bina Nusantara Jaya Lubuklinggau, ahmadi.bnj@gmail.com

^bFakultas Ilmu Komputer, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, sarjonde@yahoo.co.uk

^cFakultas Ilmu Komputer, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, jufriadifnaam@gmail.com

Abstract

The organization of a political party is one organization that must have an organizational structure. Each cadre who sits in the structure must have skills that match his field. The goal is for the organization to grow better. For each cadre to occupy the appropriate structure, identification must be performed. The method used to identify is Profile Matching on the data of each prospective member. Based on the test results obtained cadre with a special aspect of 60% and the general aspect of 40% is the right one. Then this method is suitable to be used in identifying cadres who will occupy positions in organizational structure.

Keywords: Identification, Profile Matching, Structure Organization, Cadre, Political Party

Abstrak

Organisasi partai politik merupakan salah satu organisasi yang harus memiliki struktur organisasi. Setiap anggota yang duduk dalam struktur harus memiliki keterampilan yang sesuai dengan bidangnya. Tujuannya adalah agar organisasi berkembang lebih baik. Untuk setiap anggota yang akan menduduki struktur yang tepat, harus dilakukan pengidentifikasian. Metode yang digunakan untuk mengidentifikasi adalah *Profile Matching* terhadap data setiap calon anggota. Berdasarkan hasil pengujian didapatkan anggota dengan aspek khusus 60% dan aspek umum 40% adalah yang tepat. Maka metode ini cocok digunakan dalam mengidentifikasi anggota yang akan menduduki posisi dalam struktur organisasi.

Kata kunci: Identifikasi, *Profile Matching*, Struktur Organisasi, Anggota, Partai Politik

© 2018 Jurnal RESTI

1. Pendahuluan

Berbagai organisasi baik yang bergerak di bidang produksi maupun jasa pada umumnya tidak terlepas dari berbagai macam problem manajemen. Problema ini timbul seiring dengan peningkatan potensi sumber daya yang ada, terutama sumber daya manusia (SDM). Identifikasi dan penempatan SDM pada posisi yang tepat pada struktur organisasi bukan merupakan hal yang mudah. Peningkatan ini akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja organisasi sesuai dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkan bersama. Struktur organisasi juga dapat digunakan untuk mengendalikan atau membedakan bagian-bagiannya. Dengan demikian, penting bagi pimpinan organisasi untuk mengetahui bagaimana mendapatkan solusi yang terbaik dari para pekerja mereka [1].

Dalam menyelesaikan permasalahan tersebut dibutuhkan sebuah sistem pendukung keputusan yang efektif dengan menggunakan metode yang tepat. Pengambilan keputusan membutuhkan informasi yang

teliti, akurat, dan metode analitis yang tepat, yang penting untuk mendukung pengambilan keputusan bisa dilakukan dengan baik dan benar. Berdasarkan informasi yang ada akan dapat menentukan sikap dan membuat keputusan yang tepat untuk masalah yang dihadapi [2]. Suatu metode yang digunakan adalah *Profile Matching* (MP). Metode ini memiliki tingkat obyektifitas yang lebih baik. Dalam pengukuran nilai setiap indikator variabel penilaian dapat dijabarkan lagi dengan sub-indikator. Pembobotan dengan menggunakan parameter penilaian serta perhitungan dengan menggunakan mekanisme pengambilan keputusan dapat diasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dipenuhi oleh subjek [3].

Dalam Sistem pendukung keputusan PM dapat memberikan solusi dalam pengambilan keputusan yang objektif dan memiliki tujuan yang jelas [4]. Dengan metode ini dapat memberikan solusi yang lebih handal [5]. Maka dalam penelitian ini akan dilakukan

identifikasi anggota Partai Politik yang akan menduduki struktur organisasi secara tepat, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan optimal.

2. Tinjauan Pustaka

Berdasarkan penelitian terdahulu menjelaskan bahwa mengimplementasikan PM terhadap pemilihan personel homeband dengan tepat. Hasilnya adalah dapat mencari 6 posisi instrumen dimana setiap posisi memiliki 6 faktor penilaian yaitu 4 *core factor* dan 2 *secondary factor*. Akurasi sistem mencapai 83.3%. Hasil perhitungan fungsional didapat nilai sebesar 100%, sehingga sistem ini dapat berjalan sesuai dengan kebutuhan fungsionalnya [4].

Metode PM menentukan kompetensi untuk penilaian guru berprestasi. Berdasarkan pengujian didapatkan tingkat akurasi penilaian memiliki nilai rata-rata sebesar 97,64% yang dihitung dari membandingkan dengan rata-rata hasil akhir penilaian kompetensi pedagogik secara manual [3]. Ini menunjukkan objektifitas dan akurasi dengan bantuan metode PM.

Metode pencocokan profil untuk posisi WiFi dengan menggunakan profil yang didapat dari dead-reckoning. Tes berjalan dalam ruangan dengan dua smartphone, di dua bangunan, dan di bawah empat kondisi gerak yang digambarkan. Hasil penelitian dapat mengurangi kesalahan posisi sebesar 11,5% sampai 21,6% lebih dari posisi WiFi single-point tradisional. Selain itu, pencocokan profil menghapus ketidakcocokan yang terjadi di posisi satu titik. Selanjutnya, kesalahan posisi adalah kurang dari 7,0% sampai 24,0% saat pencocokan profil digunakan untuk integrasi WiFi dan dead-reckoning. Hasil dari penelitian ini dapat mendorong pengembangan pasar waktu layanan berbasis lokasi *mobile consumer porTabel* [5].

Metode PM menghasilkan keputusan yang lebih baik dalam penyeleksian dan perhitungan nilai - nilai kriteria yang dimiliki mahasiswa. Metode ini sangat membantu dalam proses pemilihan penerima beasiswa mahasiswa kurang mampu dengan tepat [6].

2.1. Sistem Pendukung Keputusan

Sistem pendukung keputusan berfungsi untuk membantu seorang manager dalam pengambilan keputusan yang terstruktur dan setengah struktur agar lebih efektif dengan menggunakan model analitis dan data yang tersedia [7]. Keputusan adalah suatu kelanjutan dari cara pemecahan suatu masalah. Fungsi keputusan merupakan pangkal permulaan dari semua aktifitas manusia yang terstruktur dan terarah. Keputusan dapat dilakukan secara individual maupun kelompok atau sesuatu yang bersifat futuristic [8]. Keputusan yang diambil akan terkait dengan waktu yang akan datang sehingga pengaruhnya berlangsung dalam waktu yang relatif lama. Tujuan pengambilan keputusan dapat bersifat tunggal, yaitu keputusan yang

dihasilkan hanya mengangkut satu masalah dan tidak terkait dengan masalah lain. Dan ada keputusana untuk tujuan yang bersifat ganda. Keputusan yang dihasilkan menyangkut lebih dari satu masalah, sehingga keputusan yang diambil dapat memecahkan masalah yang lain [9].

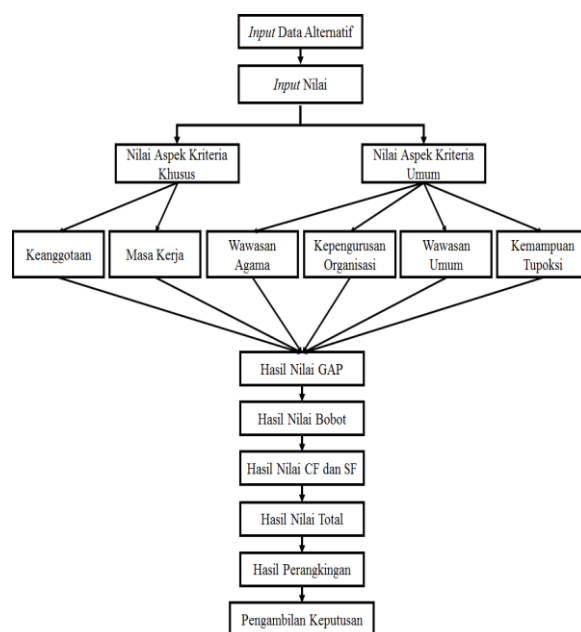
Pengambilan keputusan merupakan proses pemilihan alternatif tindakan untuk mencapai tujuan atau sasaran tertentu. Pengambilan keputusan dilakukan dengan pendekatan sistematis terhadap permasalahan yang ada melalui proses pengumpulan data. Data diolah menjadi informasi dengan menambahkan faktor-faktor lain sebagai bahan pertimbangan agar keputusan menjadi tepat [10].

2.2. Metode Profile Matching (PM)

Metode PM atau pencocokan profil adalah metode yang sering digunakan dalam pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variable prediktor yang ideal dan harus dipenuhi oleh subjek yang diteliti, tetapi tidak tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati [11]. Metode ini sering juga disebut dengan metode GAP (pembobotan nilai), yaitu sebuah mekanisme pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dimiliki [6]. Metode PM digunakan untuk mengambil [7] sebuah keputusan dimana urutan proses yang dilakukan dalam penelitian ini diuraikan pada sub Metode Penelitian.

3. Metodologi Penelitian

Urutan proses dari penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1. Dimana setiap bagian diuraikan setelah gambar ini.



Gambar 1. Tahapan proses penelitian

Pada Gambar 1 menunjukkan alur proses dari sistem pendukung keputusan identifikasi anggota dengan menggunakan metode PM.

3.1 Input Data Alternatif

Adapun data alternatif yang digunakan pada proses ini sebagai data input adalah data anggota, seperti terlihat pada Tabel 2.

3.2 Input Nilai

Pada proses ini terdapat 2 aspek dan 6 kriteria yang digunakan.

- a. Aspek khusus terdiri dari 2 kriteria, yaitu:
 1. Keanggotaan
 2. Masa kerja
- a. Aspek Umum terdiri dari 4 kriteria
 1. Wawasan keagamaan
 2. Kepengurusan organisasi
 3. Wawasan umum
 4. Kemampuan tupoksi.

3.3 Hasil Nilai GAP

Pada tahapan pemetaan GAP selisih atau perbeaan nilai. Nilai GAP dihasilkan dari perbedaan dari anggota yang ada. Adapun untuk menentukan nilai GAP anggota yang, dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$GAP = \text{Nilai Atribut} - \text{Nilai Target} \quad (1)$$

3.4 Hasil Nilai Bonbot

Pada tahap ini ditentukan bobot nilai kriteria dengan menggunakan nilai bobot yang ditentukan berdasarkan hasil nilai GAP. Pada Tabel 1 berikut merupakan acuan untuk menentukan GAP.

Tabel 1. Bobot Nilai GAP

No	Selisih GAP	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	5	Kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan anggota
2	1	4.5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat / level Anggota
3	-1	4	Kompetensi individu kurang 1 tingkat / level Anggota
4	2	3.5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat / level Anggota
5	-2	3	Kompetensi individu kurang 2 tingkat / level Anggota
6	3	2.5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat / level Anggota
7	-3	2	Kompetensi individu kurang 3 tingkat / level Anggota
8	4	1.5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat / level Anggota
9	-4	1	Kompetensi individu kurang 4 tingkat / level Anggota

3.5 Hasil Nilai Core Factor dan Secondary Factor

Setelah mendapatkan nilai GAP dari kriteria masing-masing dengan menyesuaikan kebutuhan, maka dilanjutkan pengelompokan setiap kriteria. Kelompok ini terdiri atas 2, yaitu:

1. *Core Factor* (CF) atau Faktor Utama
 CF adalah aspek atau kompetensi yang paling dibutuhkan. Adapun rumus untuk menghitung CF adalah:

$$NCI = \frac{\sum NC}{\sum IC} \quad (2)$$

Dimana:

NCI : Nilai rata-rata CF setiap aspek

NC : Total nilai CF setiap aspek

IC : Jumlah item CF

2. *Secondary Factor* (SF) atau Faktor Pendukung
 SF adalah selain aspek dari CF. Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung SF adalah :

$$NSI = \frac{\sum NS}{\sum IS} \quad (3)$$

Dimana:

NSI : Nilai rata-rata SF setiap aspek

NS : Total nilai SF setiap aspek

IS : Jumlah item SF

3.6 Hasil Nilai Total

Hasil perhitungan CF dan SF dari masing-masing aspek, kemudian di hitung total dari masing-masing aspek tersebut, yang diperkirakan berpengaruh pada - masing-masing profil. Rumus untuk dalam menghitung total masing-masing aspek adalah :

$$N = (X)\% NCI + (X)\% NSI = N \quad (4)$$

Dimana:

N : Nilai Total Masing-masing Aspek

NCI : Nilai CF

NSI : Nilai SF

(X) % : Nilai Presentase

N : Nilai Total

3.7 Hasil Perangkingan

Adapun hasil akhir untuk proses perhitungan metode PM adalah melakukan perangkingan dari setiap anggota yang diajukan. Rumus untuk melakukan perangkingan adalah sebagai berikut :

$$Rangking = (X)\% N1 + (X)\% Nn = Na \quad (5)$$

Dimana:

N1 : Nilai rata-rata aspek 1

Nn : Nilai rata-rata aspek lainnya

N : Nilai Total Akhir Perangkingan

8. Pengambilan Keputusan

Setelah dilakukan perangkaan maka pada tahap ini akan diambil keputusan yaitu dengan merekomendasikan beberapa anggota yang akan menduduki posisi jabatan pada struktur organisasi sesuai dengan nilai dari perangkaan.

4. Hasil dan Pembahasan

Adapun langkah-langkah yang dilakukan pada metode PM untuk mengidentifikasi anggota. Setiap anggota dikodekan, seperti terlihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Data Anggota

No	Kode Anggota	Nama
1	KDR01	A
2	KDR02	B
3.	KDR03	C

Data dari Tabel 2 diolah untuk menentukan aspek penilaian. Pengkodean aspek penilaian dapat dilihat pada Tabel 3 dan 4.

Tabel 3. Aspek Khusus

Aspek	Keterangan
C1	Keanggotaan
C2	Masa Kerja Keanggotaan

Tabel 4. Aspek Umum

Aspek	Keterangan
C3	Wawasan Keagamaan
C4	Kepengurusan Organisasi
C5	Wawasan Umum
C6	Kemampuan

Data dari Tabel 2 sampai dengan Tabel 4 digabungkan untuk pengisian nilai dari setiap aspek yang telah didapatkan dari sumber penelitian. Pengisian nilai ini dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Nilai Awal

No	Kode Anggota	Aspek Khusus			Aspek Umum		
		C1	C2	C3	C4	C5	C6
1	KDR01	3	4	85	3	86	88
2	KDR02	3	3	80	3	77	60
3	KDR03	3	4	70	3	80	70

Pada Tabel 5 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai aspek masing-masing anggota yang disesuaikan dengan aspek seperti ditunjukkan pada Tabel 3 dan 4. Data yang telah diperoleh tersebut dapat dilihat dan selanjutnya akan disederhanakan dengan menggunakan teknik transformasi data seperti ditunjukkan pada Tabel 6, 7, 8, 9, 10 dan 11. Transformasi data adalah proses pengkelasan data. Data yang akan ditransformasikan adalah data keanggotaan, data masa kerja, data wawasan keagamaan, data kepengurusan organisasi, data wawasan umum, dan data kemampuan tupoksi. Adapun acuan yang dipergunakan dalam mentransformasikan/mengkonversi data tersebut [11] adalah:

- Nilai terbesar (X_{max})
- Nilai terkecil (X_{min})
- Range nilai (X_{range}) = $X_{max} - X_{min} = X_{range}$
- Jumlah kelas (k) = $1 + 3.3 \log(n,10) = k$
- Nilai interval (int) = $X_{range}/k = int$
- Transformasi data = $[X_{min} + int]$

Tahapan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut:

a. Transformasi keanggotaan dilakukan dengan mengklasifikasikan kedalam beberapa range dan pemberian nilai skor. Nilai skor transformasi kriteria keanggotaan tersebut adalah sebagai berikut:

- Anggota Madya ditransformasikan menjadi nilai skor angka = 1
- Anggota Dewasa ditransformasikan menjadi nilai skor angka = 2
- Anggota Ahli ditransformasikan menjadi nilai skor angka = 3.

Hasil transformasi tersebut dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil transformasi keanggotaan

No	Range	Skor
1	Anggota Madya	1
2	Anggota Dewasa	2
3	Anggota Ahli	3

b. Transformasi masa kerja diklasifikasikan kedalam beberapa range dan pemberian nilai skor. Nilai transformasi kriteria masa kerja adalah sebagai berikut:

- Masa kerja ≤ 2 tahun ditransformasikan menjadi nilai skor angka = 1
- Masa kerja 3 tahun ditransformasikan menjadi nilai skor angka = 2
- Masa kerja ≥ 4 tahun ditransformasikan menjadi nilai skor angka = 3.

Hasil transformasi tersebut dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil transformasi masa kerja

No	Range	Skor
1	≤ 2 thn	1
2	3 thn	2
3	≥ 4 thn	3

c. Transformasi wawasan keagamaan diklasifikasikan kedalam beberapa range dengan pemberian nilai skor. Nilai transformasi kriteria wawasan keagamaan tersebut adalah sebagai berikut:

- Nilai Terbesar (X_{max}) = 85
- Nilai Min (X_{min}) = 65
- Range Nilai (X_{range}) = $85 - 65 = 20$
- Jumlah Kelas :
- = $1 + 3.3 \log(11,10)$
- = $1 + (3) = 4$
- Nilai Interval (Int) = $20/4=5$
- Transformasi Data [$X_{min} + Int$] :
 - Range 65 - 70 ditransformasikan menjadi nilai angka skor = 1

- b. Range 71 - 76 ditransformasikan menjadi nilai angka skor = 2
- c. Range 77 - 82 ditransformasikan menjadi nilai angka skor = 3
- d. Range 83 - 88 ditransformasikan menjadi nilai angka skor = 4

Adapun hasil transformasi tersebut dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil transformasi wawasan keagamaan

No	Range	Skor
1	65-70	1
2	71-76	2
3	77-82	3
4	83-88	4

d. Transformasi kepengurusan organisasi diklasifikasikan dalam beberapa range dan nilai skor. Pemberian nilai kriteria keanggotaan organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kepengurusan DPR (Dewan Pengurus Ranting) ditransformasikan menjadi nilai skor angka = 1
- 2) Kepengurusan DPC (Dewan Pengurus Cabang) ditransformasikan menjadi nilai skor angka = 2
- 3) Kepengurusan DPD (Dewan Pengurus Daerah) ditransformasikan menjadi nilai skor angka = 3.

Hasil transformasi tersebut dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil transformasi kepengurusan organisasi

No	Range	Skor
1	DPR	1
2	DPC	2
3	DPD	3

e. Transformasi wawasan umum diklasifikasikan dalam beberapa range dan beri nilai skor. Langkah dalam mendapatkan nilai transformasi kriteria wawasan umum tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai Terbesar (X_{max}) = 85
- 2) Nilai Min (X_{min}) = 54
- 3) Range Nilai (X_{range}) = $85 - 54 = 32$
- 4) Jumlah Kelas :
- 5) $= 1 + 3.3 \text{ Log } (11,10)$
- 6) $= 1 + (3) = 4$
- 7) Nilai Interval (Int) = $32/4 = 8$
- 8) Transformasi Data [$X_{min} + Int$] :
 - a. Range 54 - 62 ditransformasikan menjadi nilai angka skor = 1
 - b. Range 63 - 71 ditransformasikan menjadi nilai angka skor = 2
 - c. Range 72 - 80 ditransformasikan menjadi nilai angka skor = 3
 - d. Range 81 - 89 ditransformasikan menjadi nilai angka skor = 4

Hasil transformasi tersebut dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 10. Hasil transformasi wawasan umum

No	Range	Skor
1	54-62	1
2	63-71	2
3	72-80	3
4	81-89	4

f. Transformasi kemampuan tupoksi diklasifikasikan dalam beberapa range dan diberi nilai skor. Langkah dalam mendapatkan nilai transformasi kemampuan tupoksi tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai Terbesar (X_{max}) = 88
- 2) Nilai Min (X_{min}) = 60
- 3) Range Nilai (X_{range}) = $88 - 60 = 28$
- 4) Jumlah Kelas :
- 5) $= 1 + 3.3 \text{ Log } (11,10)$
- 6) $= 1 + (3) = 4$
- 7) Nilai Interval (Int) = $28/4 = 7$
- 8) Transformasi Data [$X_{min} + Int$] :
 - a. Range 60 - 67 ditransformasikan menjadi nilai angka skor = 1
 - b. Range 68 - 75 ditransformasikan menjadi nilai angka skor = 2
 - c. Range 76 - 83 ditransformasikan menjadi nilai angka skor = 3
 - d. Range 84 - 91 ditransformasikan menjadi nilai angka skor = 4

Hasil transformasi tersebut dapat dilihat pada Tabel 11.

Tabel 11. Hasil transformasi kemampuan tupoksi

No	Range	Skor
1	60-67	1
2	68-75	2
3	76-83	3
4	84-91	4

Dari proses transformasi data di atas, maka didapat nilai setiap aspek dari masing-masing anggota yang ditampilkan pada Tabel 12.

Tabel 12. Nilai Aspek

No	Kode Anggota	Aspek Khusus		Aspek Umum			
		C1	C2	C3	C4	C5	C6
1	KDR01	3	3	4	3	4	4
2	KDR02	3	2	3	3	3	1
3	KDR03	3	3	1	3	3	2

Tahap selanjutnya penetapan GAP dari masing-masing aspek. Data GAP tersebut dapat dilihat pada Tabel 13, sebagai berikut:

Tabel 13. Pemetaan Nilai GAP

No	Kode Anggota	Aspek Khusus			Aspek Umum			GAP
		C1	C2	C3	C4	C5	C6	
1	KDR01	3	3	4	3	4	4	NILAI GAP
2	KDR02	3	2	3	3	3	1	
3	KDR03	3	3	1	3	3	2	
PROFIL JABATAN		3	3	4	3	4	4	NILAI GAP
1	KDR01	0	0	0	0	0	0	
2	KDR02	0	-1	-1	0	-1	-3	
3	KDR03	0	0	-3	0	-1	-2	

Tahapan selanjutnya adalah menetapkan bobot nilai GAP kompetensi seperti ditunjukkan Tabel 14.

Tabel 14. Hasil Pemetaan Gap Kompetensi

No	Kode Anggota	Aspek Khusus			Aspek Umum		
		C1	C2	C3	C4	C5	C6
1	KDR01	0	0	0	0	0	0
2	KDR02	0	-1	-1	0	-1	-3
3	KDR03	0	0	-3	0	-1	-2
NILAI BOBOT							
1	KDR01	5	5	5	5	5	5
2	KDR02	5	4	4	5	4	2
3	KDR03	5	5	2	5	4	3

Setelah menentukan bobot nilai GAP untuk kedua aspek, maka aspek dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu CF dan SF. Nilai CF dan SF dapat dilihat pada Tabel 15.

Tabel 15. Perhitungan *Core Factor* dan *Secondary Factor*

No	Kode Anggota	Aspek Khusus			Aspek Umum		
		CF	SF	TOT	CF	SF	TOT
1	KDR01	5	5	5	5	5	5
2	KDR02	5	4	4.6	4.5	3	3.9
3	KDR03	5	5	5	3.5	3.5	3.5

Langkah berikutnya adalah perhitungan nilai total, seperti ditunjukkan Tabel 16. Nilai total dihitung berdasarkan presentase dari CF dan SF yang diperkirakan paling berpengaruh. Perhitungan presentase nilai khusus adalah 60% dan nilai umum adalah 40%.

Tabel 16. Hasil Akhir Proses Profile Matching

No	Kode Anggota	Aspek Khusus	Aspek Umum	TOTAL	RANK
1	KDR01	5	5	5	1
2	KDR03	5	3.5	4.4	2
3	KDR02	4.6	3.9	4.32	3

Setiap anggota mendapatkan nilai akhir. Dari nilai akhir tersebut dilakukan perengkingan anggota. Semakin tinggi nilai pada hasil akhir maka semakin besar pula kesempatan untuk menduduki jabatan pada struktur organisasi. Dari Tabel 16 di atas, maka di dapat nilai rangking tertinggi adalah anggota dengan kode KDR01 yaitu dengan nilai akhir sama dengan 5.

5. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pembahasan di atas, maka dapat diambil kesimpulan dan saran sebagai berikut:

5.1 Simpulan
Metode PM sangat cocok digunakan untuk mengidentifikasi anggota yang akan menduduki jabatan pada struktur organisasi dalam pengambilan keputusan. Dimana untuk menduduki jabatan pada posisi struktur organisasi adalah anggota yang memiliki total tertinggi dengan penilaian kriteria khusus 60% dan kriteria umum 40%.

5.2 Saran

Untuk penelitian selanjutnya silakan tambahkan kriteria yang lainnya, sehingga mendapatkan hasil yang lebih baik dan optimal.

Daftar Rujukan

- [1] Irefin, P., dan Mechanic, M. A., 2014. Effect of Employee Commitment on Organizational Performance in Coca Cola Nigeria Limited Maiduguri, Borno State. *IOSR Journal of Humanities and Social Sciences*, 19 (3), 33–41. Diambil dari www.iosrjournals.org.
- [2] Afijal, Iqbal, M., Najmuddin, dan Iskandar, 2014. Decision Support System Determination for Poor Houses Beneficiary Using Profile Matching Method, 5(July), 385–394.
- [3] Suhartono, A., Kusriani, & Hendri., 2016. Penerapan Metode Profile Matching Dalam Penilaian Kinerja Guru Untuk Kompetensi Pedagogik, 4(2).
- [4] Sudarmadi, A., Santoso, E., & Sutrisno., 2017. Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Personel Homeband Universitas Brawijaya Menggunakan Metode Profile Matching, 1(12), 1788–1796.
- [5] Li, Y., Zhuang, Y., Lan, H., Niu, X., & El-Sheimy, N. 2016. A Profile-Matching Method for Wireless Positioning. *IEEE Communications Letters*, 20(12), 2514–2517. <https://doi.org/10.1109/LCOMM.2016.2608351>.
- [6] Yanto, R., 2017. Sistem Pendukung Keputusan Prioritas Investasi dalam upaya Peningkatan Kualitas Perguruan Tinggi. *Jurnal resti*, 1 (3), 211–216. Diambil dari <http://jurnal.iaii.or.id/index.php/RESTI/article/view/45/31>
- [7] Agustina, S., Rachmadi, A., & Wicaksono, S. A. 2014. Sistem pendukung keputusan penentuan prioritas pelanggan dealer Suzuki soekarno-hatta malang menggunakan metode AHP dan saw. *Ilmu Komputer Universitas Brawijaya*. Malang.
- [8] Na'am, J. 2017. Sebuah Tinjauan Penggunaan Metode Analytic Hierarchy Process (AHP) dalam Sistem Penunjang Keputusan (SPK) pada Jurnal Berbahasa Indonesia . *Media SISFO*, 11(2), 888-895.
- [9] Fitriyani. 2012. Penerapan Ahp Sebagai Model Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Rumah Bersalin Contoh Kasus Kota Pangkalpinang, 13(2), 103–111.
- [10] Pratiwi, D. H., 2016. *Buku Ajar Sistem Pendukung Keputusan* (1 ed.). Yogyakarta.
- [11] Ichsan, T. M. S., 2013. Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Penerima Beasiswa Mahasiswa Kurang Mampu pada STMIK BUDIDARMA MEDAN Menerapkan Metode Profile Matching. *Pelita Informatika Budi Darma, Cursor*, 5(1), 2
- [12] Kurniawan, H. (2014). Analisa sistem penunjang keputusan distribusi penjualan bahan pokok dengan menggunakan metode rough set pada cv sama senang, 314–319.