

BAB II. KERANGKA TEORITIS

A. Tinjauan Objek Penelitian

PasarHosting merupakan salah satu hoster Indonesia yang lumayan cukup terkenal. Perusahaan ini bergerak dibidang penjualan hosting dan domain serta kebutuhan server seperti *Dedicated Server* maupun *Virtual Server*. PasarHosting merupakan anak perusahaan PT. Pusat Media Indonesia dengan brand AKSIMAYA yang berpusat di Jl. Lincar 1 no. 2 Bantarjati Kota Bogor.

Dalam kegiatan kerjanya PasarHosting memiliki beberapa divisi untuk mengkonsentrasikan pengembangan produk dan pelayanan jasa yang diberikan agar lebih berkembang. Divisi tersebut adalah Support, Billing dan Customer Service.

1. Divisi Support akan lebih difokuskan pada pengembangan produk, maintenance, serta permasalahan-permasalahan dari sisi infrastruktur.
2. Divisi Billing akan lebih difokuskan pada bagian konfirmasi pembayaran, pengaktifan layanan, serta pengecekan pembayaran.
3. Divisi Customer Service akan lebih difokuskan pada relasi dengan konsumen.

B. Landasan Teori

Dalam proses penelitian atas permasalahan yang telah dijabarkan guna mendapatkan pedoman dalam pemecahan permasalahan maka diperlukan dasar-dasar teori yang berkaitan yang dapat digunakan dalam proses pemecahan masalah penelitian.

1. Sistem Pendukung Keputusan

Sistem Pendukung Keputusan (SPK) atau *Decission Support Sistem* merupakan sistem informasi yang mampu memberikan kemampuan pemecahan masalah maupun kemampuan pengkomunikasian untuk masalah dengan kondisi semi terstruktur dan tak terstruktur. Sistem ini digunakan untuk membantu pengambilan keputusan dalam situasi semi tersutruktur dan situasi yang tidak terstruktur, dimana tak seorang pun tahu secara pasti bagaimana keputusan seharusnya dibuat (Turban, 2011). Senada dengan para pakar lainnya, Raymond McLeod, Jr. Dalam bukunya Sistem Informasi Manajemen menekankan bahwa "Sistem Pendukung Keputusan adalah suatu sistem

informasi yang ditujukan untuk membantu manajemen dalam memecahkan masalah yang dihadapinya.”(2010:55).

2. 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.

Menurut Kusri (2007) metode *Profile Matching* atau pencocokan profil adalah metode yang sering digunakan sebagai mekanisme dalam pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variable prediktor yang ideal yang harus dipenuhi oleh subjek 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*:

a. Pembobotan

Pada tahap ini, akan ditentukan bobot nilai masing-masing aspek dengan menggunakan bobot nilai yang telah ditentukan bagi masing-masing aspek itu sendiri. Dalam penentuan peringkat pada aspek kapasitas intelektual, sikap kerja dan perilaku untuk jabatan yang sama pada setiap gap, diberikan bobot nilai yang sesuai.

b. Perhitungan pemetaan GAP

Perhitungan pemetaan GAP dimana dimaksud dengan gap disini adalah beda antara Nilai profil jabatan dengan profil karyawan atau dapat ditunjukkan pada rumus dibawah ini:

$$\text{GAP} = \text{Profil Karyawan} - \text{Profil Jabatan}$$

c. Skala Ordinale

Skala ordinale yang sering digunakan dalam metode *Profile Matching* sebagai berikut:

Tabel 2.1 Skala Ordinale

Nilai	1	Sangat Kurang
	2	Kurang
	3	Cukup
	4	Baik
	5	Sangat Baik

d. 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*.

(1) *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):

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

Keterangan:

NCF = Nilai rata-rata *core factor*

NC = Jumlah rata-rata *core factor*

IC = Jumlah rata-rata *core factor*

(2) *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*

e. 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 profil.

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 persentasi yang diinputkan

f. Perankingan

Hasil akhir dari proses *profile matching* adalah ranking divisi untuk posisi karyawan. Penentuan ranking pada hasil perhitungan yang ditunjukkan oleh rumus (Kusrini, 2007):

$$\text{Ranking} = X\% NCF + X\% NSF$$

Keterangan:

- NCF = Nilai *core factor*
- NSF = Nilai *secondary factor*
- X% = Nilai persen yang diinputkan (Biasanya CF lebih besar dari SF)

3. Penempatan Pegawai

Menurut Bernardin dan Russel (1993: 111) kriteria yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan penempatan pegawai antara lain:

a. Pengetahuan

Merupakan suatu kesatuan informasi terorganisir yang biasanya terdiri dari sebuah fakta atau prosedur yang diterapkan secara langsung terhadap kinerja. Sebuah fungsi pengetahuan seseorang dapat diperoleh melalui pendidikan formal, pendidikan informal, membaca buku dan lain-lain. Pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan diharapkan dapat membantu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab

pekerjaannya, oleh karena itu karyawan dituntut untuk memiliki pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaannya.

b. Kemampuan

Kemampuan menunjukkan kesanggupan, kecakapan seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Setiap pekerjaan menuntut pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu. Kemampuan sangat penting karena bertujuan untuk mengukur prestasi kerja karyawan, maksudnya dapat mengukur sejauh mana pegawai bisa sukses dalam melakukan tugas dan pekerjaannya. Hal ini berkaitan dengan kenyataan bahwa setiap jenis pekerjaan menuntut pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik yang akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai tersebut.

c. Sikap

Kriteria selanjutnya yang harus dipenuhi dalam penempatan pegawai adalah sikap. Sikap merupakan pernyataan evaluatif yang baik dan menguntungkan, hal ini menyangkut mengenai obyek, orang atau peristiwa dimana sikap dapat mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu (misalnya benar, salah, setuju, tidak setuju).

C. Tinjauan Studi

Penelitian rujukan merupakan acuan yang dibutuhkan seorang peneliti untuk melakukan penelitian. Pada penelitian ini diambil berdasarkan pendekatan kesamaan metode dan masalah mengenai *profile matching* dan kelayakan karyawan, berikut antara lain:

1. Menurut Agung Deni Wahyudi (2016), dalam penelitiannya yang berjudul “Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Penerimaan Staff Administrasi Menggunakan Metode *Profile Matching*” mengungkapkan bahwa proses seleksi dalam penerimaan karyawan masih mengalami kendala. Secara praktikal terdapat beberapa karyawan yang tidak benar benar menguasai apa yang mereka kerjakan sehingga kegiatan operasional kurang berjalan dengan baik. Selain itu banyaknya pelamar yang ada membuat bagian terkait memerlukan waktu yang lama dalam mempertimbangkan calon karyawan yang akan diterima. Dalam ilmu komputer terdapat suatu sistem yang dapat

membantu pengambil keputusan untuk mengatasi masalah yang sifatnya semi struktur ataupun tidak terstruktur yaitu sistem pendukung keputusan. Dalam Sistem Pendukung Keputusan terdapat berbagai metode salah satunya yaitu metode *Profile Matching*. *Profile Matching* ini sendiri dapat membantu dalam menentukan prioritas dari beberapa kriteria dengan melakukan analisa dari masing-masing kriteria yang sudah ditentukan. Dengan melihat masalah yang ada dalam pengambilan keputusan dalam penerimaan karyawan baru, sistem pendukung keputusan dengan menggunakan metode *Profile Matching* dirasa tepat untuk digunakan dalam membantu pengambilan keputusan. Dengan adanya penelitian ini proses seleksi karyawan baru dapat dilakukan dengan tepat dan cepat.

- 2. Menurut Zainul Hakim dkk (2017), dalam penelitiannya yang berjudul “Rancangan Sistem Penunjang Keputusan Pengangkatan Karyawan Tetap Dengan Metode *Profile Matching* di PT. Lotte Packaging”** mengungkapkan bahwa ketersediaan sumber daya manusia di Indonesia cukup tinggi, namun karena pentingnya sumber daya manusia pada suatu perusahaan menyebabkan selektifan perusahaan dalam memilih calon karyawannya. Perusahaan akan menetapkan kriteria yang sesuai dengan tujuan perusahaan dalam memilih calon karyawan tetap. Karena dalam pemilihan karyawan tetap harus benar-benar berkualitas dan mempunyai kemampuan yang sesuai dengan beban pekerjaan yang akan diberikan perusahaan. Dalam proses pengangkatan karyawan tetap di PT Lotte Packaging pihak manajemen sering kali mengalami kesulitan dalam pengambilan keputusan karena hasil penilaian yang sama. Maka sebuah rancangan sistem informasi mungkin dapat membantu dalam proses perhitungan untuk membantu dalam proses pengambilan keputusan pengangkatan karyawan tetap. Sebuah rancangan sistem informasi penunjang keputusan diharapkan dapat membantu dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi. Metode yang digunakan dalam sistem penunjang keputusan pengangkatan karyawan tetap ini adalah Metode *Profile Matching*. *Profile Matching* akan membantu dalam proses mekanisme perhitungan kriteria untuk mengambil keputusan terhadap suatu objek yang akan dinilai dilihat dari tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dimiliki calon karyawan tetap. Diharapkan sebuah aplikasi sistem informasi penunjang keputusan menggunakan metode *Profile Matching* dalam pengangkatan karyawan tetap dapat membantu manajemen PT Lotte Packaging dalam

pengambilan keputusan sesuai perhitungan dari kriteria yang diberikan perusahaan.

3. **Menurut Budi Sudrajat (2018), dalam penelitiannya yang berjudul “Pemilihan Pegawai Berprestasi Dengan Menggunakan Metode *Profile Matching*”** mengungkapkan Kecamatan Pinang Kota Tangerang memiliki penilaian prestasi kerja yang dilakukan setiap tahun, berdasarkan sasaran kerja dan absensi yang merupakan bahan evaluasi penilaian pegawai. Bagi pegawai yang terpilih akan diberikan penghargaan atau hadiah berupa parcel sembako. Banyaknya pegawai menjadi kesulitan tersendiri dalam memilih pegawai berprestasi, tidak dipungkiri juga bahwa pemilihan pegawai berprestasi pun sering dilakukan tidak objektif. Untuk mengetahui pegawai berprestasi perlu diadakan penilaian kinerja terhadap pegawai. Melakukan suatu penilaian dalam pemberian penghargaan untuk pegawai berprestasi diantaranya menggunakan sistem pendukung keputusan dalam membantu pemecahan suatu masalah. Metode yang digunakan dalam melakukan pemberian penghargaan untuk pegawai berprestasi yaitu metode *Profile Matching*. Dengan adanya penerapan metode *Profile Matching* untuk pemilihan pegawai terbaik untuk memecahkan permasalahan yang ada pada saat proses pemilihan pegawai terbaik, agar tidak terjadi kesalahan dalam pengambilan keputusan. Diharapkan dengan upaya ini dapat memberikan nilai secara objektif terhadap pegawai dan membantu pimpinan dalam memberikan penilaian kinerja pegawainya.

4. **Menurut Haryani dan Dina Fitriani (2019), dalam penelitiannya yang berjudul “Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Karyawan Terbaik Pada Collection PT. PANIN Bank Menggunakan Metode *Profile Matching*”** mengungkapkan Karyawan terbaik adalah karyawan yang menampilkan nilai-nilai dan kriteria-kriteria tertentu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki kriteria untuk memenuhi syarat yang telah ditentukan akan menerima penghargaan sebagai karyawan terbaik atau best performance staff di perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja, seperti yang telah diterapkan oleh Department Collection Personal Loan PT. Panin Bank. Ada beberapa kriteria penilaian dalam penentuan karyawan terbaik dalam perusahaan ini yaitu: Performance (Kinerja) Productivity (Produktivitas) dan Absence (Kehadiran). Penelitian ini untuk menghasilkan sebuah Sistem Pengambilan Keputusan (SPK) yang dapat

membantu dalam seleksi penilaian karyawan terbaik. Tujuannya adalah untuk menguji metode *Profile Matching* dalam menentukan karyawan terbaik, untuk mengetahui bagaimana proses yang telah berjalan dalam penentuan karyawan terbaik dan siapa karyawan terbaik pada Department Collection Personal Loan PT. Panin Bank. Penilaian karyawan terbaik menggunakan metode *Profile Matching* akan menghasilkan siapa karyawan terbaik dari yang terbaik yang ada pada Department Collection Personal Loan PT. Panin Bank. Hal ini diperoleh dari hasil perhitungan dan perbandingan profil kandidat karyawan terbaik yang menitik beratkan kepada aspek produktivitas dan aspek kualitas. Dengan keadaan dimana jumlah kandidat karyawan terbaik lebih banyak dari posisi predikat karyawan terbaik, maka akan dilakukan perankingan terhadap kandidat karyawan terbaik sehingga nantinya akan didapatkan nilai bobot kompetensi tertinggi yang berpeluang mengisi predikat karyawan terbaik.

5. **Menurut Prasetyo Agung dan Purwanto (2015), dalam penelitiannya yang berjudul “Rancangan Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Pegawai Menggunakan Metode *Profile Matching*”** mengungkapkan peran serta tenaga kerja sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sebuah roda penggerak bagi kemajuan perusahaan. Demi memajukan perusahaan maka diperlukan tenaga kerja yang dapat pula bekerja dengan kemampuan maksimal, handal dan berkompeten dalam menjalankan aktifitas didalam perusahaan. Oleh karena itu, SDM harus diseleksi dengan tepat agar mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas. Maka dalam pemilihan atau seleksi tenaga kerja sering kali terjadi polemik, karena ada kemungkinan penilaian subyektif terhadap seseorang sehingga proses tidak berjalan dengan semestinya. PT. Bank Rakyat Indonesia merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam jasa keuangan dan memiliki banyak sekali bagian didalamnya dan masing-masing bagian memiliki tugas serta tanggung jawab yang berbeda-beda tetapi berjalan sebagai satu kesatuan untuk terus memajukan perusahaan. Maka ditiap bagian tersebut perlu memiliki SDM yang handal guna menyelaraskan tujuan untuk terus menjadi perusahaan yang terbaik. Dalam penerimaan karyawan ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan, yaitu melalui pengujian berbagai macam tes yang meliputi penilaian tentang, kecepatan kerja, target kerja, kedisiplinan dalam bekerja, pelayanan kepada pelanggan, team work, kejujuran dan ketelitian.

6. **Menurut Andrian Setiawan dkk (2017), dalam penelitiannya yang berjudul “Implementasi Metode Analisis Gap dan *Profile Matching* Untuk Seleksi Penerimaan Penyiar Radio”** mengungkapkan Swaraunib FM sebuah radio yang dimiliki oleh Universitas Bengkulu membutuhkan penyiar yang baik. Pada saat periode penerimaan, terdapat banyak pelamar, di mana akan dipilih sejumlah calon penyiar berkualitas yang sesuai dengan kriteria-kriteria yang dibutuhkan oleh radio tersebut. Oleh karena itu dibutuhkan sebuah sistem yang dapat membantu memberikan alternatif calon penyiar terpilih. Penelitian ini bertujuan untuk membangun suatu sistem pendukung keputusan yang dapat digunakan oleh manajemen Swaraunib FM untuk menyeleksi calon penyiar radio terbaik berdasarkan kriteria yang ditetapkan. Metode pendukung pengambilan keputusan yang diterapkan pada penelitian ini adalah Analisis Gap dan Metode *Profile Matching*. Sementara, sistem dibangun dengan menggunakan bahasa pemrograman Java dengan IDE Netbeans 7.3.1. Metode pengembangan sistem yang digunakan untuk membangun aplikasi ini adalah model waterfall dan Unified Modeling Language (UML) sebagai perancangan sistem. Hasil akhir dari penelitian ini adalah terciptanya sebuah sistem pendukung keputusan yang menerapkan Analisis Gap dan Metode *Profile Matching* yang sesuai dengan kriteria penyiar di Swaraunib FM dalam penerimaan seleksi calon penyiar.

7. **Menurut Sunarti (2018), dalam penelitiannya yang berjudul “Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kualitas Kinerja Karyawan Menggunakan *Profile Matching*”** mengungkapkan kurang transparansi dalam proses menentukan kualitas kinerja karyawan dan banyaknya kriteria yang mempengaruhinya menjadi kendala dalam menentukan kualitas kinerja karyawan pada Apartemen Senayan, banyaknya kriteria yang menjadi pengukuran yaitu pengetahuan pekerjaan, kualitas pekerjaan, produktivitas, kemampuan, komunikasi, prestasi/manajemen waktu, logika, kepatuhan, kesadaran terhadap biaya, kerjasama tim, tempramen, tanggung jawab, etika kerja, fleksibilitas, inovasi, orientasi pelayanan dan dedikasi terhadap pekerjaan. Metode yang digunakan dalam pengambil keputusan untuk menentukan kualitas kinerja karyawan adalah *Profile Matching* yang dapat memberikan hasil yang maksimal, waktu yang efisien dan data yang valid. Pada metode *Profile Matching* adalah sistem penilaian dengan membandingkan antara kompetensi individu kedalam kompetensi jabatan sehingga bisa diketahui perbedaan kompetensinya.

8. **Menurut Andri Anto Tri Susilo (2017), dalam penelitiannya yang berjudul “Penerapan Metode *Profile Matching* Pada Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Ketua Program Studi”** mengungkapkan dalam struktur organisasi suatu program studi, selalu dipimpin oleh seorang ketua program studi. Di STMIK Musi Rawas, proses pemilihan ketua program studi biasanya ditunjuk langsung oleh ketua yayasan. Kekurangan dari proses penunjukan langsung adalah tidak bisa melihat kemampuan yang dimiliki oleh calon ketua program studi baik itu kemampuan sosial, perencanaan, pengelolaan pembelajaran, pengelolaan Sumber Daya Manusia, Keuangan dan lain sebagainya. Sistem pendukung keputusan merupakan sistem yang dapat digunakan untuk membantu mengambil keputusan berdasarkan kriteria yang ada. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode *Profile Matching*. Konsep metode *Profile Matching* adalah membandingkan antara kompetensi individu kedalam kompetensi jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (disebut juga gap), semakin kecil gap yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar yang berarti memiliki peluang lebih besar untuk seseorang menempati posisi tersebut. Hasil akhir dari penelitian ini adalah didapatkan informasi peringkat dari setiap calon ketua Program Studi dengan didasarkan pada perhitungan *Profile Matching*.

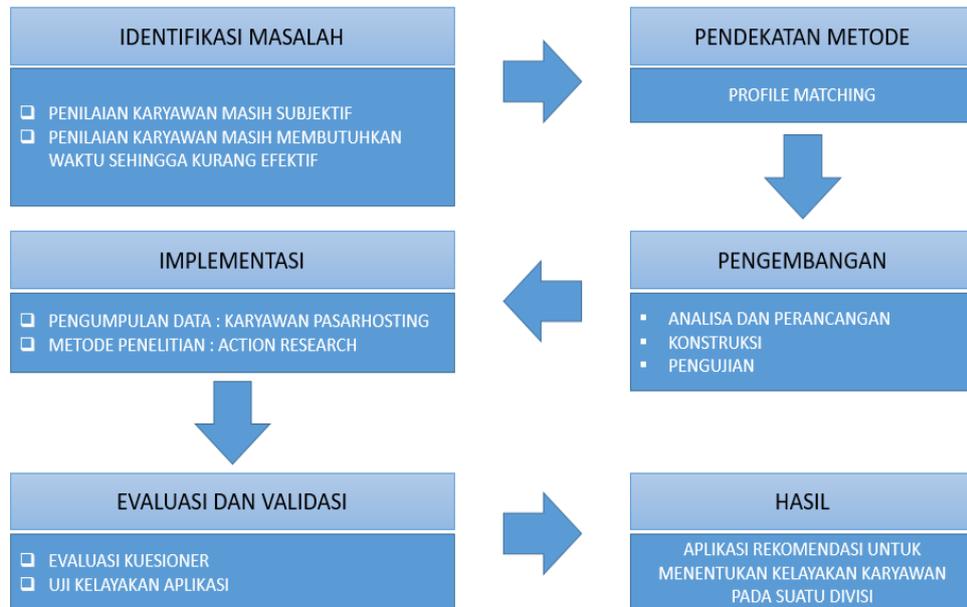
9. **Menurut Dian Nur Sholihaningtias (2018), dalam penelitiannya yang berjudul “Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Menggunakan Metode *Profile Matching*”** mengungkapkan semakin pesatnya pertumbuhan teknologi informasi di dunia, sehingga semakin hari semakin banyak pula orang yang memanfaatkan kemajuan teknologi informasi ini dalam berbagai aktivitas kehidupan ataupun untuk menyelesaikan berbagai permasalahan. Salah satunya adalah dalam pengisian jabatan yang belum terisi untuk proses kenaikan jabatan sering mengalami kendala karena pengajuan calon kandidat yang bisa menempati jabatan tersebut dengan cara pencocokan profil karyawan dan profil jabatan kurang terselesaikan dengan baik. Untuk meminimalisir kendala tersebut diperlukan suatu sistem pendukung keputusan yang dapat menganalisa kinerja karyawan yang sesuai dengan profil jabatan yang ada. Proses *Profile Matching* dilakukan untuk menentukan rekomendasi karyawan dalam system kenaikan jabatan dan perencanaan karir dengan menghitung subkriteria dari setiap aspek (sikap kerja dan kapasitas intelektual) yang terdiri dari 4 tahapan diantaranya

perhitungan nilai GAP, perhitungan nilai coredan secondary factordan perhitungan nilai total dan perankingan. Hasil dari penelitian ini akan menghasilkan suatu bentuk berupa rekomendasi karyawan dengan nilai tertinggi dari hasil perhitungan metode yang digunakan.

10. Menurut Ernawati dkk (2017), dalam penelitiannya yang berjudul “Rancang Bangun Sistem Pendukung Keputusan kenaikan Jabatan Pegawai Dengan Metode *Profile Matching*” mengungkapkan kementerian Agama Kanwil DKI Jakarta belum memiliki sistem pendukung keputusan yang dapat membantu proses kenaikan jabatan struktural eselon. Jabatan struktural eselon di Kanwil Kementerian Agama Provinsi DKI Jakarta berjumlah 41 orang dengan rincian 1 orang menduduki Eselon II, 10 orang menduduki Eselon III, dan 30 orang menduduki Eselon IV. Pada dasarnya proses yang dilakukan untuk kenaikan jabatan bermula dari pengumuman lowongan jabatan, pelaksanaan seleksi administrasi dan seleksi kompetensi, sampai hasil seleksi yang akan dilaporkan kepada Ketua Baperjakat untuk disidangkan. Hal ini menimbulkan kendala dari segi waktu, lowongan jabatan yang diumumkan 2 minggu sebelum batas terakhir pengumpulan berkas dirasa tidak cukup mengingat tidak semua karyawan membaca papan informasi. Selain dari segi waktu, pemberkasan yang dilakukan menggunakan kertas akan menghabiskan 25 lembar kertas untuk setiap kandidat yang pada akhirnya akan menjadi tumpukkan kertas pada akhir tahun dan pencarian data menjadi lebih sulit. Perancangan sistem pendukung keputusan ini menggunakan langkah-langkah dalam pemodelan SPK yang terdiri atas studi kelayakan, perancangan, pemilihan, dan membuat SPK. Dari penelitian ini menghasilkan rancang bangun sistem pendukung keputusan kenaikan jabatan pegawai menggunakan metode *Profile Matching* pada Kementerian Agama Kanwil DKI Jakarta yang diharapkan mampu mempermudah pemberian informasi pengumuman jabatan kosong agar dapat dilihat oleh pegawai disetiap waktu melalui situs webdan meminimalkan jumlah penggunaan kertas. Setelah adanya SPK, tidak ada berkas yang harus dikumpulkan karena berkas sudah dapat di-upload dalam sistem. Dan waktu yang dibutuhkan untuk pemberkasan kurang lebih 20 menit dimana sebelum adanya sistem dapat terjadi kurang lebih 2 hari, sehingga tingkat efisiensi menjadi 50%.

D. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini dilakukan untuk mengoptimalkan kelayakan karyawan pada suatu divisi dengan menggunakan metode *profile matching*. Adapun kerangka pemikiran penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1 kerangka pemikiran berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

E. Hipotesis

Dari kajian teoritis dan analisis dari penelitian terdahulu maka dapat ditetapkan hipotesis penelitian ini bahwa penerapan *Profile Matching* diduga dapat memberikan rekomendasi kelayakan karyawan pada suatu divisi.