

IMPLEMENTASI SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN DALAM PENENTUAN KARYAWAN CLEANING SERVICE TELADAN MENGGUNAKAN METODE PROFILE MATCHING (STUDI KASUS: BANK INDONESIA KOTA KUPANG)

Jurgan Louis Febby¹, Tiwuk Widiastuti², Juan Rizky Manuel Ledoh³

^{1,2,3} Program Studi Ilmu Komputer, Fakultas Sains dan Teknik, Universitas Nusa Cendana

Jl. Adi Sucipto-Penfui, Nusa Tenggara Timur

Email: ¹jurganfebby917@gmail.com, ²tritiwuk@gmail.com, ³juanledoh@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Cleaning service merupakan sebuah jasa pelayanan kebersihan, kerapian serta higienis pada sebuah instansi atau perusahaan maupun bangunan lain yang lebih baik untuk area dalam ruangan atau luar ruangan, sehingga tercipta suasana nyaman yang semuanya itu demi meningkatkan produktivitas karyawan dalam sebuah instansi atau perusahaan. Proses penentuan Cleaning service teladan masih menggunakan Microsoft Excel, sehingga proses penilaian Cleaning service teladan kurang efisien dan hasil penilaian Cleaning service teladan tidak terarsip dengan baik. Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Karyawan Cleaning service Teladan Menggunakan Metode Profile Matching dengan berbasis web dan 10 kriteria yaitu menguasai lingkup pekerjaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, sikap inisiatif dalam bekerja, pelayanan yang berkualitas terhadap internal, eksternal dan smart, bekerja sama dengan atasan dan rekan kerja, menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, bekerja dengan cepat dan teliti, disiplin dan tepat waktu, menunjukkan tingkah laku yang sesuai nilai-nilai positif diharapkan dapat membantu proses penilaian Cleaning service menjadi lebih efisien dan terarsip dengan baik. Berdasarkan pengujian sistem dilakukan dengan black box dan user acceptance test (UAT). Pengujian black box terhadap 29 fungsi di dalam sistem, hasilnya 100% fungsi berjalan dengan baik. Pengujian UAT dilakukan terhadap 4 responden dengan jumlah pertanyaan sebanyak 14, hasilnya Hasil pengujian dimana penilaian persentase hasilnya pada variabel Fungsionalitas (Functionality) memiliki persentase sebesar 95%, variabel Kegunaan (Usability) dan Efisiensi (Efficiency) didapatkan sebesar 94%. Sedangkan nilai persentase yang terdapat pada variabel Keandalan (Reliability) yang memiliki persentase yaitu sebesar 93%.

Kata Kunci: Cleaning Service, Profile Matching, Black Box, User Acceptance Test

ABSTRACT

Cleaning service is a cleanliness, neatness and hygienic service for an agency or company or other building which is better for indoor or outdoor areas, so as to create a comfortable atmosphere all in order to increase employee productivity in an agency or company. The process of determining Cleaning service samples still uses Microsoft Excel, so the process of evaluating Cleaning service samples is less efficient and the results of evaluating Cleaning service samples are not archived properly. Decision Support System for Determining Exemplary Cleaning Service Employees Using the Web-based Profile Matching Method and 10 criteria, namely mastering the scope of work, responsibility for work, initiative attitude in work, quality service internally, externally and smartly, working together with superiors and co-workers, adapt to the work environment, work quickly and thoroughly, be disciplined and punctual, show behavior that is in line with the positive values that are expected to help the cleaning service assessment process become more efficient and well archived. Based on system testing carried out using black box and user acceptance test (UAT). Black box testing of 29 functions in the system, the results were 100% of the functions running well. UAT testing was carried out on 4 respondents with a total of 14 questions, the test results where the percentage assessment of the results on the Functionality variable had a percentage of 95%, the Usability (Usability) and Efficiency (Efficiency) variables were obtained at 94%. Meanwhile, the percentage value contained in the Reliability variable has a percentage of 93%. Keywords: Cleaning Service, Profile Matching, Black Box, User Acceptance Test.

Keywords: Cleaning Service, Profile Matching, Black Box, User Acceptance Test

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Cleaning service merupakan sebuah jasa pelayanan kebersihan, kerapian serta higienis pada sebuah instansi atau perusahaan maupun bangunan lain yang lebih baik untuk area dalam ruangan atau luar ruangan, demi meningkatnya produktivitas karyawan dalam sebuah instansi atau perusahaan. Indikator kebersihan pada suatu organisasi dapat dilihat pada kebersihan lingkungan, sehingga terciptanya kenyamanan bagi para karyawan atau pekerja [1].

PT Multiclean Jaya Lestari merupakan salah satu perusahaan yang menyediakan jasa cleaning service bagi instansi maupun perusahaan yang ada di Indonesia, salah satunya Bank Indonesia kota Kupang. Jumlah cleaning service yang ada di Bank Indonesia Kota Kupang berjumlah 28 orang. Setiap bulannya akan ada penilaian kerja terhadap cleaning service. Hasil penilaian kinerja tersebut nantinya akan digunakan dalam penentuan karyawan cleaning service teladan.

Proses penentuan cleaning service teladan di Bank Indonesia kota Kupang dilakukan dengan mengevaluasi kinerja cleaning service berdasarkan kriteria-kriteria yang ditetapkan oleh manager. Penilaian cleaning service dilakukan oleh leader housekeeping sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Hasil penilaian akan diberikan kepada admin untuk dihitung skor menggunakan Microsoft Excel, sehingga proses penilaian cleaning service teladan kurang efisien dan hasil penilaian cleaning service teladan tidak tersip dengan baik sehingga menyulitkan dalam pelacakan dan akses data di kemudian hari, proses penilaian oleh admin memungkinkan subjektifitas penilaian akan berdampak pada hasil penilaian. Untuk mengetahui masalah tersebut diperlukan sebuah sistem untuk membantu proses penilaian menjadi efisien serta hasil perhitungan cleaning service teladan dapat tersip dengan baik.

Kemajuan teknologi dapat dimanfaatkan dengan dibuat suatu Sistem Pendukung Keputusan yang dapat menganalisis cleaning service teladan dan mendapatkan hasil yang sesuai. Metode Profile Matchin dan Simple Additive Weighting (SAW) adalah dua teknik yang digunakan dalam pengambilan keputusan multikriteria, tetapi memiliki pendekatan yang berbeda. Profile Matching fokus pada pencocokan profil individu dengan profil ideal yang telah ditetapkan, menggunakan bobot untuk menilai kesesuaian pada setiap kriteria. Ini lebih subjektif dan kompleks, cocok untuk evaluasi yang membutuhkan kesesuaian dengan karakteristik tertentu. Di sisi lain, SAW lebih sederhana dan objektif, menggabungkan nilai dari setiap kriteria yang sudah dibobotkan menjadi skor total untuk menentukan pilihan terbaik dan mencari penjumlahan terbobot dari peringkat kinerja pada setiap alternatif pada semua atribut [2]. SAW sering digunakan dalam penilaian yang melibatkan banyak indikator numerik. Pilihan antara kedua metode ini tergantung pada konteks evaluasi dan kebutuhan spesifik yang ingin dicapai. Sehingga di pilihnya Metode Profile Matching.

Secara garis besar Profile Matching merupakan proses membandingkan kompetensi individu dalam kompetensi jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya. Semakin kecil GAP yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar yang berarti memiliki peluang lebih besar untuk menjadi karyawan teladan. Profile Matching akan diberikan nilai bobot dari setiap kriteria yang ada, sehingga nantinya berlanjut pada proses peringkat untuk seleksi terhadap alternatif. Dengan metode peringkat tersebut, penilaian akan lebih tepat karena sudah didasarkan pada kriteria dan bobot yang ditetapkan sehingga akan mendapatkan hasil yang lebih akurat [3].

Berdasarkan uraian-uraian sebelumnya, penulis akan melakukan penelitian dengan judul “Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Karyawan Cleaning service Teladan Menggunakan Metode Profile Matching (Studi Kasus: Bank Indonesia Kota Kupang)” yang penerapannya dapat membantu proses penentuan Cleaning service Teladan dengan hasil yang optimal.

2. METODE PENELITIAN

Sistem Pendukung Keputusan

Sistem pendukung keputusan (SPK) atau *Decision Support System* (DSS) merupakan sistem berbasis komputer yang digunakan oleh manajer atau sekelompok manager pada setiap level organisasi dalam membuat keputusan dalam menyelesaikan masalah semi terstruktur [4]. Sistem hanya menghasilkan keluaran yang menghitung data sebagaimana pertimbangan seorang pengambilan keputusan sehingga kerja pengambil keputusan dalam mempertimbangkan keputusan dapat dimudahkan [5].

Profile Matching

Menurut [6] metode Profile Matching atau pencocokan Profile adalah metode yang sering digunakan sebagai mekanisme dalam pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dipenuhi oleh subjek yang diteliti, bukannya tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati.

Profile Matching secara garis besar merupakan proses membandingkan antara nilai aktual dari suatu profile yang akan dinilai dengan nilai profil yang diharapkan, sehingga dapat diketahui hasil dari selisih kebutuhan kompetensi yang dibutuhkan, selisih dari kompetensi tersebut disebut gap, di mana gap yang semakin kecil memiliki nilai yang semakin tinggi yang artinya peluang diterima semakin besar.

Berikut adalah beberapa tahapan dan perumusan perhitungan dengan metode Profile Matching:

1. Menentukan variabel data yang dibutuhkan
2. Menentukan aspek-aspek yang digunakan untuk penilaian.
3. Pemetaan Gap profil.

$$Gap = Profil\ data\ tes - Profil\ target \quad (1)$$

Ada beberapa hal yang diketahui tentang analisis GAP, salah satu diantaranya adalah tabel bobot nilai GAP. Analisis GAP disini berasal dari konsep skala prioritas, karena di dalam pembuatan bobot dengan range 0-5 berdasarkan prioritas setiap kriteria. Berikut ini bobot nilai [7] GAP dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Bobot nilai GAP

No	Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)
1	0	6	Tidak ada selisih, kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan
2	1	5,5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat /level
3	-1	5	Kompetensi individu kekurangan 1 tingkat /level
4	2	4,5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat /level
5	-2	4	Kompetensi individu kekurangan 2 tingkat /level
6	3	3,5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat /level
7	-3	3	Kompetensi individu kekurangan 3 tingkat /level
8	4	2,5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat /level
9	-4	2	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat /level
10	5	1,5	Kompetensi individu kelebihan 5 tingkat /level
11	-5	1	Kompetensi individu kekurangan 5 tingkat /level

4. Pembobotan

Pada tahap ini, akan ditentukan bobot nilai masing-masing kriteria dengan menggunakan bobot nilai yang telah ditentukan bagi masing-masing kriteria.

5. Pengelompokan Core Factor dan Secondary Factor

Setelah menentukan bobot nilai gap kriteria, kemudian tiap kriteria dikelompokkan menjadi dua yaitu core factor dan secondary factor [8].

a. Core Factor (Faktor Utama)

Core factor merupakan aspek yang menonjol atau paling dibutuhkan. Untuk menghitung core factor digunakan rumus pada Persamaan 2.

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

Keterangan:

NCF = Nilai rata-rata core factor

NC = Jumlah total 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 pada Persamaan 3

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

eterangan:

NSF = Nilai rata-rata *secondary factor*

NS = Jumlah total nilai *secondary factor*

IS = Jumlah item *secondary factor*

6. Perhitungan Nilai Total

Dari perhitungan core factor dan secondary factor kemudian dihitung nilai total. Untuk menghitung nilai total, digunakan rumus pada Persamaan 4.

$$N = (X)\% \times NCF + (Y)\% \times NSF \quad (4)$$

Keterangan.

N = Nilai total

NCF = Nilai rata-rata core factor

NSF = Nilai rata-rata secondary factor

X % = Nilai persentase core factor

Y % = Nilai persentase secondary factor

Karyawan

Menurut Sabri dalam [9] karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (15-64 tahun) atau jumlah penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Cleaning service

Cleaning service merupakan sebuah jasa pelayanan kebersihan, kerapihan dan higienis pada sebuah instansi, perusahaan atau bangunan yang lain baik untuk area dalam ruangan atau luar ruangan sehingga tercipta suasana bersih, nyaman, rapi yang semua itu demi guna meningkatkan produktivitas karyawan [10].

Penilaian cleaning service di Bank Indonesia tidaklah hanya aktifitas formal untuk mengevaluasi prestasi kerja cleaning service yang dilakukan satu bulan sekali, melainkan merupakan sebuah proses berkelanjutan untuk menilai seorang karyawan cleaning service teladan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses Tabulasi

Proses perhitungan dan penyusunan data dari pengkodean yang sudah diberikan untuk disajikan dalam bentuk tabel. Dalam penelitian ini 10 kriteria yang akan diberikan profil target oleh Manager sesuai dengan penilaian pada masing-masing kriteria. Tingkat kepentingan untuk setiap kriteria mengacu pada Tabel 2.

Tabel 2. Pengkodean profil target dan pengelompokan CF dan SF

Kode	Kriteria	Profil Target	Pengelompokan
C1	Menguasai lingkup pekerjaan (kemampuan seseorang untuk memahami, menguasai dan melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan pekerjaannya dengan baik)	5	CF
C2	Tanggung jawab terhadap pekerjaan (seorang karyawan melakukan tugas yang diberikan dengan benar)	5	CF
C3	Sikap inisiatif dalam bekerja (melakukan sesuatu pekerjaan tanpa harus diberi tahu terlebih dahulu apa yang harus dilakukan)	5	SF
C4	Pelayanan yang berkualitas terhadap internal, eksternal dan <i>smart</i> (pelayanan yang mampu memberikan kepuasan)	5	CF
C5	Bekerja sama dengan atasan dan rekan kerja (sikap mau melakukan suatu pekerjaan secara bersama-sama tanpa melihat latar belakang orang yang diajak bekerjasama)	5	SF
C6	Menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja (penyesuaian diri terhadap tempat kerja)	5	SF
C7	Bekerja dengan cepat dan teliti (menyelesaikan satu pekerjaan dalam waktu singkat dan berpindah ke pekerjaan lain apabila rampung)	5	CF
C8	Disiplin dan tepat waktu (dapat menggunakan dan membagi waktu dengan baik)	5	CF
C9	Ketetapan laporan yang dibuat (bentuk penyajian fakta tentang suatu keadaan atau kegiatan)	5	SF
C10	Menunjukkan tingkah laku yang sesuai nilai-nilai positif (sikap yang baik dalam menanggapi terhadap sesuatu)	5	CF

Sub Kriteria

Setiap sub kriteria memiliki range nilai awal yang digunakan untuk melakukan perhitungan menggunakan metode Profile Matching [11].

Tabel 3. Sub Kriteria

Nilai Sub Kriteria		
Range	Besaran Nilai	Keterangan
≤ 64	1	Sangat kurang
65-74	2	Kurang
75-84	3	Cukup
85-94	4	Baik
95-100	5	Sangat Baik

Dari tabel 3 sub kriteria memiliki range serta memiliki besaran nilai dan keterangan dimana kurang dari sama dengan 64 memiliki nilai 1, range nilai 65 sampai dengan 75 memiliki nilai 2, range nilai 74 sampai dengan 84 memiliki nilai 3, range nilai 85 sampai dengan 94 memiliki nilai 4 dan range nilai 95 sampai dengan 100 memiliki nilai 5.

Pembobotan Awal Kriteria

Pembobotan awal kriteria dimana setiap kriteria di beri nilai awal

Tabel 4. Pembobotan awal kriteria

No	Kode Karyawan	Pembobotan									
		C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10
1	A1	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
2	A2	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3
3	A3	3	3	4	3	2	3	4	4	2	3
4	A4	4	4	2	3	2	4	3	2	3	4
5	A5	4	4	2	3	3	4	3	2	4	4
6	A6	4	2	3	3	4	3	4	3	3	2
7	A7	3	4	4	4	3	2	3	2	4	3
8	A8	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4
9	A9	3	3	2	4	3	3	4	2	3	4
10	A10	2	4	3	4	3	4	3	4	2	3

Pemetaan GAP

Berikut ini akan dilakukan proses pemetaan GAP, dengan cara mengurangi bobot nilai setiap kriteria yang dapat dilihat pada Tabel 4 dengan bobot profil target dapat dilihat pada Tabel 3 yang sudah ditentukan, proses pemetaan diawali dengan mengurangkan bobot dengan profil target dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Pemetaan GAP

No	Kode	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10
1	A1	-1	-1	-2	-1	-1	-1	-1	-2	-1	-1
2	A2	-2	-2	-2	-3	-3	-2	-2	-3	-1	-2
3	A3	-2	-2	-1	-2	-3	-2	-1	-1	-3	-2
4	A4	-1	-1	-3	-2	-3	-1	-2	-3	-2	-1
5	A5	-1	-1	-3	-2	-2	-1	-2	-3	-1	-1
6	A6	-1	-3	-2	-2	-1	-2	-1	-2	-2	-3
7	A7	-2	-1	-1	-1	-2	-3	-2	-3	-1	-2
8	A8	-2	-1	-2	-3	-2	-2	-1	-2	-2	-1
9	A9	-2	-2	-3	-1	-2	-2	-1	-3	-2	-1
10	A10	-3	-1	-2	-1	-2	-1	-2	-1	-3	-2

Pembobotan Nilai GAP

Berikut ini akan dilakukan pembobotan nilai GAP yang diperlihatkan pada Tabel 6 berdasarkan hasil pemetaan GAP (Tabel 6) dengan acuan dari bobot nilai GAP pada Tabel 1.

Tabel 6. Pembobotan Nilai GAP

No	Kode karyawan	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10
1	A1	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
2	A2	4	4	4	3	3	4	4	3	5	4
3	A3	4	4	5	4	3	4	5	5	3	4
4	A4	5	5	3	4	3	5	4	3	4	5
5	A5	5	5	3	4	4	5	4	3	5	5
6	A6	5	3	4	4	5	4	5	4	4	3

No	Kode karyawan	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10
7	A7	4	5	5	5	4	3	4	3	5	4
8	A8	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5
9	A9	4	4	3	5	4	4	5	3	4	5
10	A10	3	5	4	5	4	5	4	5	3	4

Perhitungan Core Factor dan Secondary Factor

Setelah melakukan pembobotan nilai GAP, selanjutnya mengelompokkan setiap kriteria menjadi 2 bagian yaitu Core Factor dan Secondary Factor. Pengelompokkan kriteria dapat dilihat pada Tabel 3.2. Setelah mengelompokkan kriteria maka langkah selanjutnya menghitung setiap kriteria berdasarkan pengelompokkan Core Factor dan Secondary Factor. Untuk menghitung Core Factor dapat menggunakan Persamaan (2.2) dan untuk menghitung Secondary Factor menggunakan Persamaan (2.3)

1. Perhitungan Core Factor (CF)

$$\begin{aligned} \text{NCF (A1)} &= (5+5+5+5+4+5)/6 = 4,833 \\ \text{NCF (A2)} &= (4+4+3+4+3+4)/6 = 3,666 \\ \text{NCF (A3)} &= (4+4+4+5+5+4)/6 = 4,333 \\ \text{NCF (A4)} &= (5+5+4+4+3+5)/6 = 4,333 \\ \text{NCF (A5)} &= (5+5+4+4+3+5)/6 = 4,333 \\ \text{NCF (A6)} &= (5+3+4+5+4+3)/6 = 4 \\ \text{NCF (A7)} &= (4+5+5+4+3+4)/6 = 4,166 \\ \text{NCF (A8)} &= (4+5+3+5+4+5)/6 = 4,333 \\ \text{NCF (A9)} &= (4+4+5+5+3+4)/6 = 4,333 \\ \text{NCF (A10)} &= (3+5+5+4+5+4)/6 = 4,333 \end{aligned}$$

2. Perhitungan Secondary Factor (SF)

$$\begin{aligned} \text{NSF (A1)} &= (4+5+5+5)/4 = 4,75 \\ \text{NSF (A2)} &= (4+3+4+5)/4 = 4 \\ \text{NSF (A3)} &= (5+3+4+3)/4 = 3,75 \\ \text{NSF (A4)} &= (3+3+5+4)/4 = 3,75 \\ \text{NSF (A5)} &= (3+4+5+5)/4 = 4,25 \\ \text{NSF (A6)} &= (4+5+4+4)/4 = 4,25 \\ \text{NSF (A7)} &= (5+4+3+5)/4 = 4,25 \\ \text{NSF (A8)} &= (4+4+4+4)/4 = 4 \\ \text{NSF (A9)} &= (3+4+4+4)/4 = 3,75 \\ \text{NSF (A10)} &= (4+4+5+3)/4 = 4 \end{aligned}$$

Hasil Perhitungan Core Factor dan Secondary Factor

Berikut ini terdapat hasil perhitungan nilai Core Factor dan Secondary Factor dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil perhitungan nilai Core Factor dan Secondary

No	Kode karyawan	Kode Kriteria										Hasil Perhitungan	
		C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	Core factor	Secondary Factor
1	A1	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4,833	4,75
2	A2	4	4	4	3	3	4	4	3	5	4	3,666	4
3	A3	4	4	5	4	3	4	5	5	3	4	4,333	3,75
4	A4	5	5	3	4	3	5	4	3	4	5	4,333	3,75
5	A5	5	5	3	4	4	5	4	3	5	5	4,333	4,25
6	A6	5	3	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4,25
7	A7	4	5	5	5	4	3	4	3	5	4	4,166	4,25
8	A8	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4,333	4
9	A9	4	4	3	5	4	4	5	3	4	5	4,333	3,75
10	A10	3	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4,333	4

Perhitungan Nilai Total CF dan Nilai Total SF

Setelah melakukan perhitungan nilai Core Factor dan nilai Secondary Factor, langkah selanjutnya menghitung nilai total berdasarkan persentase dari Core dan Secondary yang di inputkan adalah Core Factor 60% dan Secondary Factor 40%. Untuk menghitung nilai total dapat menggunakan persamaan (2.4).

$$\begin{aligned} \text{Total (A1)} &= (60\% * 4,833) + (40\% * 4,75) = 4,8 \\ \text{Total (A2)} &= (60\% * 3,666) + (40\% * 4) = 3,8 \\ \text{Total (A3)} &= (60\% * 3,666) + (40\% * 3,75) = 4,1 \\ \text{Total (A4)} &= (60\% * 4,333) + (40\% * 3,75) = 4,1 \\ \text{Total (A5)} &= (60\% * 4,333) + (40\% * 4,25) = 4,3 \\ \text{Total (A6)} &= (60\% * 4) + (40\% * 4,25) = 4,1 \\ \text{Total (A7)} &= (60\% * 4,166) + (40\% * 4,25) = 4,2 \\ \text{Total (A8)} &= (60\% * 4,333) + (40\% * 4) = 4,2 \\ \text{Total (A9)} &= (60\% * 4,333) + (40\% * 3,75) = 4,1 \\ \text{Total (A10)} &= (60\% * 4,333) + (40\% * 4) = 4,2 \end{aligned}$$

Tabel 8. Hasil perhitungan Nilai Total

Kode Karyawan	NCF	NSF	NT
A1	4,833	4,75	4,8
A2	3,666	4	3,8
A3	4,333	3,75	4,1
A4	4,333	3,75	4,1
A5	4,333	4,25	4,3
A6	4	4,25	4,1
A7	4,166	4,25	4,2
A8	4,333	4	4,2
A9	4,333	3,75	4,1
A10	4,333	4	4,2

Pengurutan Peringkat

Pengurutan peringkat atau langkah terakhir setelah diperoleh nilai total, maka akan dilakukan proses perangkaan dengan mengurutkan nilai paling besar sampai terkecil, sehingga didapatkan A1 yang memiliki nilai total terbesar yaitu 4,8 dan yang terendah adalah A2 dengan nilai 3,8. Maka dari perhitungan menggunakan Profile Matching untuk menentukan karyawan cleaning service teladan berhasil diterapkan dan dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Peringkat

No	Kode Karyawan	NCF	NSF	Nilai Total	Peringkat
1	A1	4,833	4,75	4,8	1
2	A2	3,666	4	3,8	5
3	A3	4,333	3,75	4,1	4
4	A4	4,333	3,75	4,1	3
5	A5	4,333	4,25	4,3	2
6	A6	4	4,25	4,1	4
7	A7	4,166	4,25	4,2	3
8	A8	4,333	4	4,2	3
9	A9	4,333	3,75	4,1	4
10	A10	4,333	4	4,2	3

4. SARAN DAN KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, penulis menyimpulkan bahwa Sistem Pendukung Keputusan (SPK) untuk menentukan karyawan cleaning service teladan menggunakan metode Profile Matching dengan 10 kriteria dapat menentukan karyawan teladan secara efisien dan memberikan informasi berupa daftar peringkat sebagai referensi. Pengujian sistem dengan metode black box terhadap 29 fungsi menunjukkan bahwa 100% fungsi berjalan dengan baik, sementara pengujian user acceptance test (UAT) dengan kuesioner kepada 4 responden menunjukkan hasil positif pada variabel Fungsionalitas (95%), Kegunaan dan Efisiensi (94%), serta Keandalan (93%). Untuk pengembangan lebih lanjut, SPK ini dapat dikombinasikan dengan metode lain dan dikembangkan sesuai dengan perkembangan spesifikasi kebutuhan, seperti penambahan pengguna sistem.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] N. M. Warmuni and N. K. Rusminingsih, "Hubungan tingkat pengetahuan dengan kepatuhan pemakaian alat pelindung diri petugas cleaning service di Rumah Sakit Umum Bangli Tahun 2019," *J. Kesehat. Lingkungan*.

- JKL*, vol. 10, no. 1, 2020, Accessed: Jul. 31, 2024. [Online]. Available: <http://ejournal.poltekkes-denpasar.ac.id/index.php/JKL/article/view/1087>
- [2] K. Letelay, “Penerapan Metode Simple Additive Weighting Dalam Menentukan Kelayakan Penerima Program Keluarga Harapan (PKH),” *HOAQ High Educ. Organ. Arch. Qual. J. Teknol. Inf.*, vol. 14, no. 1, pp. 1–10, May 2023, doi: 10.52972/hoaq.vol14no1.p1-10.
- [3] R. Edward, “Prototipe Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Teladan dengan Menggunakan Metode Profile Matching,” *STRING Satuan Tulisan Ris. Dan Inov. Teknol.*, vol. 3, no. 3, p. 274, Apr. 2019, doi: 10.30998/string.v3i3.3585.
- [4] E. Turban, *Decision support and business intelligence systems*. Pearson Education India, 2011.
- [5] M. K. Wibowo, “Edisi 3, Penerbit PT,” *Raja Graf. Persada Jkt.*, pp. 2842–2870, 2011.
- [6] M. K. Kusriani and M. Kom, “Konsep dan aplikasi sistem pendukung keputusan,” 2007.
- [7] D. Nofriansyah and S. Defit, *Multi Criteria Decision Making (MCDM) pada sistem pendukung keputusan*. Deepublish, 2017.
- [8] M. Kusriani, “Kom. Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan,” *Penerbit ANDI Yogyakarta. Ed*, vol. 1, 2007.
- [9] M. Manullang, “Dasar-dasar manajemen,” 2002, Accessed: Jul. 26, 2024. [Online]. Available: <http://library.stik-ptik.ac.id/detail?id=44396&lokasi=lokal>
- [10] I. A. Haryanto and H. P. R. Sari, “Pengaruh Kinerja Petugas Cleaning Service Terhadap Kepuasan Penumpang Ekonomi Kapal Motor Kelud PT. PELNI (Persero),” *Destin. J. Hosp. Dan Pariwisata*, vol. 2, no. 1, pp. 20–33, 2020.
- [11] R. Rachman, N. Hunaifi, and A. Mulyawan, “Penerapan Profile Matching Untuk Penilaian Pekerja Kontrak di PT. ABC,” *J. Comput. Bisnis E-J.*, vol. 14, no. 2, pp. 103–109, 2020.