

**PENERAPAN METODE PROFILE MATCHING DALAM PENENTUAN
PESERTA PELATIHAN TERBAIK
(STUDI KASUS: LPK Prima Buana Indonesia Cabang Purwakarta)**

Sri Wahyunin¹, Fariz Rizal Mubarak²
Universitas Panca Sakti Bekasi^{1,2}

Jalan Raya Hankam No 54 Jati Rahayu Pondok Melati Bekasi 17414

E-mail : sriyuni82.sw@gmail.com¹, farizrizal29@gmail.com²

ABSTRAK

Dalam upaya memenuhi permintaan Sumber Daya Manusia (SDM) dari perusahaan. LPK Prima Buana Indonesia berusaha mempersiapkannya dengan melaksanakan program pelatihan. Pelatihan yang dilakukan tentunya berdasarkan ketentuan dan standar perusahaan. Akan tetapi tidak pastinya jumlah permintaan dan jumlah peserta pelatihan yang ada, perlu dilakukan pemilihan peserta pelatihan berdasarkan jumlah permintaan perusahaan. Biasanya proses pemilihan hanya berdasarkan dari peserta pelatihan yang terlebih dahulu mendaftar. Tetapi hal tersebut tidak menjamin peserta pelatihan telah memenuhi standar perusahaan dan pemilihan cenderung dilakukan secara subjektif, karena tidak adanya komponen penilaian sebagai tolak ukur hasil pelatihan. Sehingga sering terjadinya kostumer klaim. Solusi dari permasalahan tersebut maka dibuatlah sistem penilaian untuk menentukan peserta pelatihan terbaik dengan menggunakan metode *Profile Matching*. Penggunaan metode ini karena dapat memilih alternatif terbaik berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Berdasarkan hasil dari pengujian dan pengolahan data, penggunaan metode *Profile Matching* terbukti cukup efektif dan memberikan hasil yang akurat. Sistem penilaian yang dibuat dapat mempermudah proses pengambilan keputusan dalam menentukan peserta pelatihan terbaik. Disamping itu penilaian dapat dilakukan dengan cepat dan akurat. Sehingga peserta pelatihan yang dipilih benar-benar sudah sesuai dengan ketentuan dan standar perusahaan.

Kata Kunci : Sistem Penunjang Keputusan, Pelatihan, *Profile Matching*.

ABSTRACTS

In an effort to meet the demand for Human Resources (HR) from the company. LPK Prima Buana Indonesia is trying to prepare it by implementing a training program. The training carried out is of course based on company regulations and standards. However, it is uncertain the number of requests and the number of training participants, it is necessary to select training participants based on the number of requests by the company. Usually the selection process is based only on the trainees who register first. However, this does not guarantee that the training participants have met company standards and the selection tends to be done subjectively, because there is no assessment component as a benchmark for training results. So that often the occurrence of customer claims. The solution to these problems is an assessment system is made to determine the best training participants using the Profile Matching method. This method is used because it can choose the best alternative based on predetermined criteria. Based on the results of testing and data processing, the use of the Profile Matching method has proven to be quite effective and provides accurate results. The assessment system created is expected to facilitate the decision-making process in determining the best training participants. Besides, the assessment can be done quickly and accurately. So that the selected training participants are in accordance with the company's provisions and standards

Key word: Decission Supprt System, Training, Profile Matching

1. PENDAHULUAN

Perkembangan perusahaan tidak lepas dari peranan sumber daya manusianya. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas tidak menutup kemungkinan akan berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan.

Dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten, biasanya calon pekerja terlebih dahulu diberikan pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaan yang akan ditempati nantinya. Pelatihan tersebut dapat dilakukan secara intern di perusahaan yang memang memiliki unit pelatihan sendiri, atau bekerjasama dengan Lembaga pelatihan di luar perusahaan jika memang perusahaan tersebut tidak memiliki unit pelatihan.

Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Prima Buana Indonesia adalah unit pelatihan kerja swasta yang telah berdiri sejak tahun 2009. Sampai saat ini terdapat beberapa perusahaan yang telah bekerjasama dan mempercayai LPK Prima Buana Indonesia sebagai unit pelatihannya. Proses pelatihan yang dilakukan tentunya berdasarkan ketentuan dari setiap perusahaan, karena setiap perusahaan memiliki ketentuan dan standar yang berbeda. Hal tersebut bukan merupakan sebuah masalah. Sebagai Lembaga yang bergerak di bidang jasa tentunya harus selalu memberikan pelayanan yang terbaik. Akan tetapi, tidak pastinya jumlah permintaan dari perusahaan dengan jumlah peserta pelatihan yang ada, maka perlu dilakukan pemilihan peserta pelatihan sesuai dengan jumlah permintaan perusahaan. Pemilihan yang dilakukan saat ini hanya berdasarkan dari peserta yang terlebih dahulu mendaftar, tetapi hal tersebut tidak menjamin peserta yang dipilih sudah sesuai dengan standar perusahaan. Sehingga kadang terjadi kostumer klaim yang bisa saja berdampak pada keberlangsungan kerjasama.

Dalam hasil penelitian “Pemilihan Karyawan

Terbaik Menggunakan Metode Profile Matching Pada PT. Surindo Murni Agung” berdasarkan kepribadian, sikap kerja dan tanggung jawab, pengambilan keputusan menjadi lebih cepat dan akurat serta dapat dipertanggungjawabkan[1]. Penelitian lain yang terkait seperti yang dilakukan Entin Sutinah tentang “Sistem Pendukung Keputusan Menggunakan Metode Profile Matching Dalam Menentukan Salesman

Terbaik” berdasarkan kecerdasan target kerja dan sikap kerja[2].

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah

metode Profile Matching. Metode Profile Matching merupakan metode penelitian yang dapat digunakan dalam sistem pendukung keputusan, karena mampu menyeleksi alternatif terbaik berdasarkan kriteria- kriteria yang ditentukan.

2. Referensi Pustaka

2.1 Definisi Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai semua manusia yang terlibat di dalam suatu

organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut. [1].

2.1.1 Metode Pengembangan Sistem

Menurut Jeffrey L. Whitten (2004) kebanyakan organisasi memiliki proses pengembangan sistem (system development process) resmi yang terdiri dari satu set standar proses atau langkah-langkah yang mereka harapkan akan diikuti oleh semua proyek pengembangan sistem. Proses pengembangan sistem di kebanyakan organisasi mengikuti pendekatan pemecahan masalah (problem solving). Pendekatan tersebut biasanya terdiri dari beberapa langkah pemecahan masalah yang umum, yaitu:

1. Mengidentifikasi masalah.
2. Menganalisis dan memahami masalah.
3. Mengidentifikasi persyaratan dan solusi yang diharapkan.
4. Mengidentifikasi solusi alternatif dan memilih tindakan yang terbaik.
5. Mendesain solusi yang dipilih.
6. Mengimplementasikan solusi yang dipilih.
7. Mengevaluasi hasilnya. (Jika masalah tidak terpecahkan, kembalilah ke langkah 1 atau 2 seperlunya).

Langkah-langkah pemecahan masalah tersebut sesungguhnya merupakan bagian dari tahapan-tahapan proses pengembangan sistem dalam strategi waterfall seperti yang dikemukakan oleh Jeffery L. Whitten (2004) bahwa pengembangan sistem terbagi menjadi empat tahapan metode yaitu Permulaan sistem (system initiation), Analisis sistem (system analysis), Desain sistem

(system design), dan Implementasi sistem (system implementation). [2]

2.2 Definisi Sistem Penunjang Keputusan (SPK)

Sistem pendukung keputusan diperkenalkan oleh G. Anthony Gorry dan Michael S. Scott Morton. Keduanya adalah professor dari MIT menulis artikel dalam jurnal yang berjudul "framework for Management Information System". Mereka mengembangkan kerangka pemikiran tentang pemanfaatan aplikasi komputer pada proses pengambilan keputusan bagi level manajemen. Berdasarkan kerangka ini dapat didefinisikan bahwa sistem pendukung keputusan ini berkaitan erat dengan sistem informasi atau model analisis yang dirancang untuk membantu para pengambil keputusan dan para professional agar mendapatkan informasi yang akurat. (Rahman, A.,dkk, 2008), DSS sebenarnya merupakan implementasi teori-teori pengambilan keputusan yang telah diperkenalkan oleh ilmu-ilmu seperti operation research dan management science. Hanya bedanya adalah bahwa jika dahulu untuk mencari penyelesaian masalah yang dihadapi harus dilakukan perhitungan iterasi secara manual (biasanya untuk mencari nilai minimum, maksimum, atau optimum), saat ini komputer PC telah menawarkan kemampuannya untuk menyelesaikan persoalan yang sama dalam waktu relatif singkat. Sistem pendukung keputusan memberikan dukungan kepada seorang manajer atau kepada sekelompok manajer dalam memecahkan masalah semi terstruktur dengan memberikan informasi atau saran mengenai keputusan tertentu, informasi tersebut dapat diberikan dalam bentuk laporan berkala, laporan khusus maupun model matematis. Model tersebut juga mempunyai kemampuan untuk memberikan saran dalam tingkat yang bervariasi. Sistem pendukung keputusan ini merupakan pengembangan dari sistem informasi manajemen dalam pengambilan keputusan yang difokuskan pada dukungan kepada manajemen. Keberadaan sistem pendukung keputusan ini bukan untuk menggantikan tugas-tugas manajer, tetapi untuk menjadi sarana pendukung bagi mereka. Sistem ini merepresentasikan permasalahan manajemen yang dihadapi sehari-hari ke dalam bentuk kuantitatif, misalnya dalam bentuk model matematika.

Pada awalnya, sistem pendukung keputusan dibangun untuk mendukung manajemen dalam pengambilan keputusan. Berbagai kebutuhan dalam pengembangan sistem pendukung keputusan adalah :

Data, informasi, basis data dan analisa model-model keputusan. Data dan informasi yang akurat merupakan kebutuhan mendasar untuk mengambil keputusan, untuk hal ini, tahapan pengumpulan data dan informasi, pemrosesan data dan informasi lalu menggunakannya sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan merupakan tahapan yang penting.

a. Antar muka sistem

Antar muka sistem haruslah mudah digunakan. Sistem pendukung keputusan harus dibangun dengan sederhana, memiliki daya tahan terhadap gangguan, mudah dikontrol, lengkap dan mudah digunakan agar sistem dapat benar-benar membantu manajer dalam mengambil keputusan. Hal ini sangat penting sekali karena kesalahan dalam pengambilan keputusan akan sangat besar pengaruhnya terhadap organisasi atau perusahaan.

b. Dibangun untuk membantu pengambil keputusan.

Penting untuk diingat bahwa sistem ini dibangun bukan untuk menggantikan posisi manusia sebagai pengambil keputusan. Sistem ini hanya membantu pengambil keputusan dengan menyediakan informasi yang lengkap dan akurat.

c. Sistem ini dapat memberikan beberapa alternative solusi.

Sistem pendukung keputusan diharapkan dapat memberikan berbagai alternative solusi. Penerapan suatu model diharapkan dapat memberikan perbandingan alternative dari yang terbaik sampai yang terburuk.

d. Sistem ini menyediakan akses informasi dari berbagai sumber data dan berbagai format.

Format informasi bisa dalam bentuk rekapitulasi, laporan perperiode waktu tertentu, grafik, histogram, ogive dan sebagainya. [3].

2.2.1 Tujuan implementasi SPK

Tujuan implementasi sistem pendukung keputusan antara lain:

1. Sistem pendukung keputusan berbasis komputer dapat memungkinkan mengambil keputusan dengan waktu yang cepat karena dengan dukungan sistem yang dapat memproses data secara cepat dengan jumlah banyak.
2. Sistem pendukung keputusan ditujukan untuk membantu dalam mengambil keputusan, bukan untuk menggantikan tugas seorang pengambil keputusan. Se hingga dengan data dan informasi yang akurat diharapkan dapat membantu membuat keputusan yang berkualitas.
3. Mampu menghasilkan keputusan yang efektif (sesuai tujuan) dan efisien.
4. Meningkatkan kemampuan untuk mendeteksi adanya kesalahan pada suatu sistem sehingga dapat dilakukanantisipasi [4].

2.2.2 Tahapan Pengambilan keputusan

Untuk menghasilkan keputusan yang baik ada beberapa tahapan proses yang harus dilalui dalam pengambilan keputusan.

Menurut Julius Hermawan (2002:3), proses pengambilan keputusan melalui beberapa tahap berikut

a. Tahap Penelusuran(intelligence)

Tahap ini pengambil keputusan mempelajari kenyataan yang terjadi, sehingga kita bisa mengidentifikasi masalah yang terjadi biasanya dilakukan analisis dari sistem ke subsistem pembentuknya sehingga didapatkan keluaran berupa dokumen pernyataan masalah.

b. Tahap Desain

Dalam tahap ini pengambil keputusan menemukan, mengembangkan dan menganalisis semua pemecahan yang mungkin yaitu melalui pembuatan model yang bisa mewakili kondisi nyata masalah. Dari tahapan ini didapatkan keluaran berupa dokumen alternatif solusi.

c. Tahap Choice

Dalam tahap ini pengambil keputusan memilih salah satu alternatif pemecahan yang dibuat pada tahap desain yang dipandang sebagai aksi yang paling tepat untuk mengatasi masalah yang sedang dihadapi. Dari tahap ini didapatkan dokumen solusi dan rencana implementasinya.

d. Tahap Implementasi

Pengambil keputusan menjalankan rangkaian aksi pemecahan yang dipilih di tahap choice. Implementasi yang sukses ditandai dengan terjawabnya masalah yang dihadapi, sementara kegagalan ditandai masih adanya masalah yang sedang dicoba untuk diatasi. Dari tahap ini didapatkan laporan pelaksanaan solusi dan hasilnya [5].

2.3 Definisi Basis Data

Basis data (database) dalam dunia komputer, terutama oleh pemrogram (programmer) sudah tidak asing lagi karena seringkali disinggung dan berhubungan langsung. Namun untuk memudahkan memahami apa yang dimaksud dengan basis data, ada baiknya dibahas terlebih dahulu apa yang dimaksud dengan basis data.

Basis data merupakan gabungan file data yang dibentuk dengan hubungan/relasi yang logis dan dapat diungkapkan dengan catatan serta bersifat independen. Adapun basis data adalah:

“Tempat berkumpulnya data yang saling berhubungan dalam suatu wadah (organisasi/perusahaan) bertujuan agar dapat mempermudah dan mempercepat untuk pemanggilan atau pemanfaatan kembali data tersebut.”

Arti lain dari sistem basis data adalah :

“Suatu sistem penyusunan dan pengelolaan record-record dengan menggunakan komputer, dengan tujuan untuk menyimpan atau merekam serta memelihara data secara lengkap pada sebuah organisasi /perusahaan, sehingga mampu menyediakan informasi yang optimal yang diperlukan pemakai untuk kepentingan proses pengambilan keputusan.” [6]

2.5. MySQL dan XAMPP

MySQL

MySQL adalah sebuah implementasi dari sistem manajemen basisdata relasional

(RDBMS) yang didistribusikan secara gratis dibawah lisensi GPL (General Public License). Setiap pengguna dapat secara bebas menggunakan MySQL, namun dengan batasan perangkat lunak tersebut tidak boleh dijadikan produk turunan yang bersifat komersial. MySQL sebenarnya merupakan turunan salah satu konsep utama dalam basisdata yang telah ada sebelumnya; SQL (Structured Query Language). SQL adalah sebuah konsep pengoperasian basisdata, terutama untuk pemilihan atau seleksi dan pemasukan data, yang memungkinkan pengoperasian data dikerjakan dengan mudah secara otomatis.

XAMPP

XAMPP adalah sebuah software web server apache yang didalamnya sudah tersedia database server MySQL dan dapat mendukung pemrograman PHP. XAMPP merupakan software yang mudah digunakan, gratis dan mendukung instalasi di Linux dan Windows. Keuntungan lainnya adalah cuma menginstal satu kali sudah tersedia Apache Web Server, MySQL Database Server, PHP Support (PHP 4 dan PHP 5) dan beberapa module lainnya [8].

2.6 Definisi Profile Matching

Profile Matching 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 karyawan menempati posisi tersebut. Profile Matching merupakan suatu proses yang sangat penting dalam manajemen SDM di mana terlebih dahulu ditentukan kompetensi (kemampuan) yang diperlukan oleh suatu jabatan. Kompetensi kemampuan tersebut haruslah dapat dipenuhi oleh pemegang atau calon yang akan dinilai kinerjanya [9]

Dalam menentukan peserta pelatihan terbaik dengan menggunakan metode Profile Matching diperlukan kriteria, kategori dan bobot untuk melakukan perhitungan. Pada penelitian ini terdapat dua kriteria, yaitu pengetahuan dan kepribadian. Masing-masing kriteria dibagi menjadi dua kategori, kriteria yang paling diprioritaskan masuk kedalam kategori Core

Factor sedangkan yang tidak masuk dalam kriteria Core Factor merupakan bagian dari kriteria Secondary Factor. Untuk Core Factor memiliki bobot 60% sedangkan Secondary Factor memiliki bobot 40%.

Adapun tahapan-tahapan dalam menggunakan metode Profil Matching sebagai berikut:

1. Pemetaan Gap Profil

Gap merupakan perbedaan/selisih nilai masing-masing aspek dengan nilai target. Berikut ini rumus pemetaan Gap profil

$$\text{Gap} = \text{Profil Peserta} - \text{Nilai Target}$$

Kehandalan suatu sistem basisdata (DBMS) dapat diketahui dari cara kerja pengoptimasinya dalam melakukan proses perintah-perintah SQL yang dibuat oleh pengguna maupun program-program aplikasi yang memanfaatkannya. Sebagai peladen basis data, MySQL mendukung operasi basisdata transaksional maupun operasi basisdata nontransaksional. Pada modus operasi nontransaksional, MySQL dapat dikatakan unggul dalam hal unjuk kerja dibandingkan perangkat lunak peladen basisdata kompetitor lainnya.

2. Pembobotan

Setelah melakukan perhitungan gap pada masing-masing peserta pelatihan, selanjutnya setiap profil peserta pelatihan diberi bobot nilai berdasarkan patokan pada tabel berikut

Tabel 2.1 Pembobotan

No	Selisih	Bobot nilai	Keterangan
1	0	4	Tidak ada selisih
2	1	3,5	Kompetensi kelebihan 1
3	-1	3	Kompetensi kekurangan
4	2	2,5	Kompetensi kelebihan 2
5	-2	2	Kompetensi kekurangan
6	3	1,5	Kompetensi kelebihan 3
7	-3	1	Kompetensi kekurangan

3. Perhitungan dan pengelompokan Core Factor dan Secondary Factor.

Setelah mendapatkan nilai bobot, kemudian setiap aspek kriteria dibagi menjadi dua kategori yaitu Core Factor dan Secondary Factor.

a. **Core Factor (Faktor Utama)**

Core Factor adalah aspek kriteria paling penting atau paling dibutuhkan dalam suatu penilaian. Perhitungan Core Factor dapat dilihat pada persamaan di bawah ini:

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

Keterangan :

NCF : Nilai Rata-rata Core Factor

NC : Jumlah Nilai Core Factor

IC : Jumlah Item Core Factor

b. **Secondary Factor (Faktor Pendukung)**
Secondary Factor adalah aspek kriteria selain yang ada pada Core Factor. Perhitungan Secondary Factor dapat dilihat pada persamaan di bawah ini:

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

Keterangan :

NSF : Nilai Rata-rata Secondary Factor

NS : Jumlah Nilai Secondary Factor

IS : Jumlah Item Secondary Factor

c. **Perhitungan Nilai Total**

Nilai yang didapatkan dari perhitungan Core Factor dan Secondary Factor, kemudian dihitung nilai total dari setiap kriteria. Perhitungan nilai total dapat dilihat dibawah ini :

$$N = (X)\%NCF + (X)\%NSF$$

Keterangan :

N : Nilai total tiap aspek

NCF : Nilai rata-rata Core Factor

NSF : Nilai rata-rata Secondary Factor

X(%) : Nilai presentase yang diinputkan

e. **Perhitungan Penentuan Rangkaing**

Pada tahap ini hasil dari perhitungan Profile Matching akan memberikan rekomendasi peserta pelatihan terbaik dalam bentuk ranking. Adapun perhitungan nilai akhir bisa dilihat pada persamaan di bawah ini :

$$Ranking = (X)\%Np + (X)\%Nk$$

Keterangan :

Rangkaing : Hasil Akhir

Np : Nilai Aspek

Pengetahuan Nk : Nilai Aspek

Kepribadian (X)% : Nilai Presentase yang diinputkan

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Metode pengumpulan Data

Adalah suatu kegiatan untuk mendapatkan informasi dan data yang diperlukan dalam pengumpulan data yang berhubungan dengan penelitian dan pembuatan sistem yang berfungsi untuk mendukung penelitian di antaranya adalah sebagai berikut :

3.1.1 Observasi /Pengamatan

Pada tahap ini peneliti meninjau secara langsung dengan mendatangi LPK Prima Buana Indonesia Cabang Purwakarta . Observasi dilakukan pada hari Senin 23 Mei 2022, untuk melihat situasi dan kondisi lingkungan LPK Prima Buana Indonesia serta melakukan pengamatan langsung terhadap subjek atau objek penelitian.

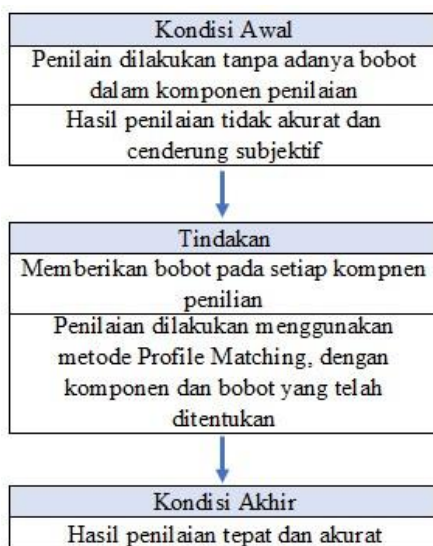
3.1.2 Wawancara /Interview

Wawancara dilakukan dengan menggunakan metode wawancara terstruktur, peneliti sudah menyiapkan pertanyaan-pertanyaan mengenai hal-hal yang diperlukan dalam penelitian. Wawancara dilakukan pada 23 Mei 2022 di LPK Prima Buana Indonesia Cabang Purwakarta

Wawancara dilakukan bersama Bapak Yusup Amrulloh selaku Kepala Divisi Pelatihan untuk dapat mengetahui kondisi proses seleksi pemilihan peserta pelatihan terbaik, kriteria dalam pemilihan dan tata cara pemilihan. Tujuannya adalah sebagai rekomendasi pengiriman peserta pelatihan ke perusahaan penerima jasa pelatihan tenaga kerja.

3.2 Kerangka Pemikiran

Dari latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

3.2 Kerangka penelitian

Berdasarkan aturan pemodelan *Profile Matching* kerangka penelitian dalam pengolahan data dapat dilihat pada gambar dibawah ini



Gambar 2. Kerangka penelitian

3.4 Hasil Penelitian

3.4.1 Menentukan Alternatif

Terdapat alternatif peserta pelatihan seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Data Alternatif

No	Nama
1	Ryan Irawan
2	Sulistiyono
3	Ine Syntia Meida
4	Yuliningsih
5	Fitri Handayani
6	Serly Novianti
7	Dini Angraeni Putri

3.4.2 Penentuan Kriteria dan Bobot

Dalam menentukan peserta pelatihan terbaik dibutuhkan aspek-aspek tertentu sebagai komponen penilaian, seperti yang dapat dilihat pada tabel di bawah.

Tabel 2. Data Kriteria

No	Kriteria	Keterangan Sub	
1	Aspek Pengetahuan	A1	Hasil Tes-1
		A2	Hasil Tes-2
		A3	Hasil Evaluasi
2	Aspek Kepribadian	B1	Kedisiplinan
		B2	Keaktifan
		B3	Ketelitian

Tabel 3. Nilai Sub Kriteria

Nilai Kriteria	1
	2
	3
	4

3.4.3 Pemetaan Gap Profile

Hasil penilaian yang telah dilakukan kepada peserta pelatihan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Profil Peserta Pelatihan

No	Nama Peserta Pelatihan	Aspek Pengetahuan			Aspek Kepribadian		
		A1	A2	A3	B1	B2	B3
1	Ryan Irawan	2	2	2	3	2	3
2	Sulistiyono	4	3	4	3	2	3
3	Ine Syntia Meida	3	3	4	3	3	3
4	Yuliningsih	2	3	4	3	2	3

5	Fitri Handayani	3	3	3	3	1	3
6	Serly Novianti	3	2	4	3	4	3
7	Dini Angraeni Putri	3	2	4	3	1	3

Adapun hasil pemetaan gap seperti pada table di bawah ini.

Tabel 5. Gap Aspek Pengetahuan

No	Nama Peserta Pelatihan	Aspek Pengetahuan		
		A1	A2	A3
1	Ryan Irawan	2	2	2
2	Sulistiyono	4	3	4
3	Ine Syntia M	3	3	4
4	Yuliningsih	2	3	4
5	Fitri Handayani	3	3	3
6	Serly Novianti	3	2	4
7	Dini Angraeni P	3	2	4
Nilai Target		3	2	4
1	Ryan Irawan	-1	0	-1
2	Sulistiyono	1	1	0
3	Ine Syntia M	0	1	0
4	Yuliningsih	-1	1	0
5	Fitri Handayani	0	1	-1
6	Serly Novianti	0	0	0
7	Dini Angraeni P	0	0	0

Tabel 6. Gap Aspek Kepribadian

No	Nama Peserta Pelatihan	Aspek Kepribadian		
		B1	B2	B3
1	Ryan Irawan	3	2	3
2	Sulistiyono	3	2	3
3	Ine Syntia M	3	3	3
4	Yuliningsih	3	2	3
5	Fitri Handayani	3	1	3
6	Serly Novianti	3	4	3
7	Dini Angraeni P	3	1	3
Nilai Target		3	3	3
1	Ryan Irawan	0	-1	0
2	Sulistiyono	0	-1	0
3	Ine Syntia M	0	0	0
4	Yuliningsih	0	-1	0

5	Fitri Handayani	0	-2	0
6	Serly Novianti	0	1	0
7	Dini Angraeni P	0	-2	0

3.4.4 Pembobotan

Setelah dilakukan pemetaan Gap pada masing-masing aspek, selanjutnya dilakukan pembobotan berdasarkan patokan nilai yang dapat dilihat di tabel berikut ini

Tabel 7. Nilai Bobot Aspek Pengetahuan

No	Nama Peserta Pelatihan	Aspek Pengetahuan		
		A1	A2	A3
1	Ryan Irawan	-1	0	-1
2	Sulistiyono	1	1	0
3	Ine Syntia M	0	1	0
4	Yuliningsih	-1	1	0
5	Fitri Handayani	0	1	-1
6	Serly Novianti	0	0	0
7	Dini Angraeni P	0	0	0
Nilai Bobot				
1	Ryan Irawan	3	4	3
2	Sulistiyono	3,5	3,5	4
3	Ine Syntia M	4	3,5	4
4	Yuliningsih	3	3,5	4
5	Fitri Handayani	4	3,5	3
6	Serly Novianti	4	4	4
7	Dini Angraeni P	4	4	4

3.4.5 Menghitung Core dan Secondary Factor

3.4.5.1 Aspek Pengetahuan

Pada aspek pengetahuan sub aspek menjadi Core Factor adalah sub aspek (A3). Dengan demikian sub aspek yang tersisa akan menjadi Secondary Factor. Berikut cara pengerjaan perhitungannya :

- 1) Ryan Irawan

$$NCF = \frac{3}{1} = 3$$

$$NSF = \frac{3 + 4}{2} = 3,5$$
- 2) Sulistiyono

$$NCF = \frac{4}{1} = 4$$

$$NSF = \frac{3,5 + 3,5}{2} = 3,5$$

3) Ine Syntia Meida

$$NCF = \frac{4}{1} = 4$$

$$NSF = \frac{4 + 3,5}{2} = 3,75$$

4) Yuliningsih

$$NCF = \frac{3}{1} = 3$$

$$NSF = \frac{3 + 3,5}{2} = 3,25$$

5) Fitri Handayani

$$NCF = \frac{3}{1} = 3$$

$$NSF = \frac{4 + 3,5}{2} = 3,75$$

6) Serly Novanty

$$NCF = \frac{4}{1} = 4$$

$$NSF = \frac{4 + 4}{2} = 4$$

7) Dini Anggraeni Putri

$$NCF = \frac{4}{1} = 4$$

$$NSF = \frac{4 + 4}{2} = 4$$

Tabel 8. Nilai Core Factor dan Secondary Factor Aspek Pengetahuan

No	Nama Peserta Pelatihan	Aspek Pengetahuan			NCF	NSF
		A1	A2	A3		
1	Ryan Irawan	3	4	3	3	3,5
2	Sulistiyono	3,5	3,5	4	4	3,5
3	Ine Syntia M	4	3,5	4	4	3,75
4	Yuliningsih	3	3,5	4	4	3,25
5	Fitri Handayani	4	3,5	3	3	3,75
6	Serly Novianti	4	4	4	4	4
7	Dini Angraeni P	4	4	4	4	4

3.4.5.2 Aspek Kepribadian

Pada aspek kepribadian, sub aspek (B1 dan B2) merupakan Core Factor. Selain sub aspek

tersebut merupakan kelompok Secondary Factor. Berikut pengerjaan perhitungannya

1) Ryan Irawan

$$NCF = \frac{4 + 4}{2} = 4$$

$$NSF = \frac{3}{1} = 3$$

2) Sulistiyono

$$NCF = \frac{4 + 4}{2} = 4$$

$$NSF = \frac{3}{1} = 3$$

3) Ine Syntia Meida

$$NCF = \frac{4 + 4}{2} = 4$$

$$NSF = \frac{4}{1} = 4$$

4) Yuliningsih

$$NCF = \frac{4 + 4}{2} = 4$$

$$NSF = \frac{3}{1} = 3$$

5) Fitri Handayani

$$NCF = \frac{4 + 4}{2} = 4$$

$$NSF = \frac{2}{1} = 2$$

6) Serly Novanty

$$NCF = \frac{4 + 4}{2} = 4$$

$$NSF = \frac{3,5}{1} = 3,5$$

7) Dini Anggraeni Putri

$$NCF = \frac{4 + 4}{2} = 4$$

$$NSF = \frac{2}{1} = 2$$

Tabel 9. Nilai Core Factor dan Secondary Factor Aspek Kepribadian

No	Nama Peserta Pelatihan	Aspek Kepribadian			NCF	NSF
		B1	B2	B3		
1	Ryan Irawan	4	3	4	4	3
2	Sulistiyono	4	3	4	4	3
3	Ine Syntia M	4	4	4	4	4
4	Yuliningsih	4	3	4	4	3
	Fitri					

5		4	2	4	4	2
6	Serly	4	3,5	4	4	3,5
7	Dini	4	2	4	4	2

3.4.6 Menghitung Nilai Total

Setelah mendapatkan nilai Core Factor dan Secondary Factor pada masing-masing aspek, kemudian dihitung nilai total keseluruhan.

3.4.6.1 Aspek Pengetahuan

Pada aspek ini nilai persentase untuk Core Factor sebesar 60% dan untuk Secondary Factor sebesar 40%. Proses perhitungannya dapat dilihat di bawah ini.

- Ryan Irawan

$$\begin{aligned} \text{Rank} &= (60\% \times 3,2) + (40\% \times 3,5) \\ &= 1,8 + 1,4 \\ &= 3,2 \end{aligned}$$
- Sulistiyono

$$\begin{aligned} \text{Rank} &= (60\% \times 4) + (40\% \times 3,5) \\ &= 2,4 + 1,4 \\ &= 3,8 \end{aligned}$$
- Ine Syntia

$$\begin{aligned} \text{Rank} &= (60\% \times 4) + (40\% \times 3,75) \\ &= 2,4 + 1,5 \\ &= 3,9 \end{aligned}$$
- Yuliningsih

$$\begin{aligned} \text{Rank} &= (60\% \times 4) + (40\% \times 3,25) \\ &= 2,4 + 1,3 \\ &= 3,7 \end{aligned}$$
- Fitri Handayani

$$\begin{aligned} \text{Rank} &= (60\% \times 3) + (40\% \times 3,75) \\ &= 1,8 + 1,5 \\ &= 3,3 \end{aligned}$$
- Serly Novianty

$$\begin{aligned} \text{Rank} &= (60\% \times 4) + (40\% \times 4) \\ &= 2,4 + 1,6 \\ &= 4 \end{aligned}$$
- Dini Anggraeni

$$\begin{aligned} \text{Rank} &= ((60\% \times 4) + (40\% \times 4)) \\ &= 2,4 + 1,6 \\ &= 4 \end{aligned}$$

Tabel 10. Ranking Peserta Pengetahuan

No	Nama Peserta Pelatihan	NCF	NSF	N
1	Ryan Irawan	3	3,5	3,2
2	Sulistiyono	4	3,	3,8

			5	
3	Ine Syntia M	4	3,75	3,9
4	Yuliningsih	4	3,25	3,7
5	Fitri Handayani	3	3,75	3,3
6	Serly Novianti	4	4	4
7	Dini Angraeni P	4	4	4

3.4.6.2 Aspek Kepribadian

Pada aspek kepribadian nilai persentase untuk Core Factor sebesar 60% dan untuk Secondary Factor sebesar 40%. Perhitungannya dapat dilihat dibawah ini.

- Ryan Irawan

$$\begin{aligned} N &= (60\% \times 4) + (40\% \times 3) \\ &= 2,4 + 1,2 \\ &= 3,6 \end{aligned}$$
- Sulistiyono

$$\begin{aligned} N &= (60\% \times 4) + (40\% \times 3) \\ &= 2,4 + 1,2 \\ &= 3,6 \end{aligned}$$
- Ine Syntia Meida

$$\begin{aligned} N &= (60\% \times 4) + (40\% \times 4) \\ &= 2,4 + 1,6 \\ &= 4 \end{aligned}$$
- Yuliningsih

$$\begin{aligned} N &= (60\% \times 4) + (40\% \times 3) \\ &= 2,4 + 1,2 \\ &= 3,6 \end{aligned}$$
- Fitri Handayani

$$\begin{aligned} N &= (60\% \times 4) + (40\% \times 2) \\ &= 2,4 + 0,8 \\ &= 3,2 \end{aligned}$$
- Serly Novianti

$$\begin{aligned} N &= (60\% \times 4) + (40\% \times 3,5) \\ &= 2,4 + 1,4 \\ &= 3,8 \end{aligned}$$
- Dini Angraeni P

$$\begin{aligned} N &= (60\% \times 4) + (40\% \times 2) \\ &= 2,4 + 0,8 \\ &= 3,2 \end{aligned}$$

Tabel 11. Nilai Akhir Aspek Kepribadian

No	Nama Peserta	NCF	NSF	N
----	--------------	-----	-----	---

	Pelatihan			
1	Ryan Irawan	4	3	3,6
2	Sulistyono	4	3	3,6
3	Ine Syntia M	4	4	4
4	Yuliningsih	4	3	3,6
5	Fitri Handayani	4	2	3,2
6	Serly Novianti	4	3,5	2,8
7	Dini Angraeni P	4	2	3,2

3.4.7 Perankingan

Dalam perhitungan ini nilai persentase yang diinputkan untuk aspek pengetahuan yaitu sebesar 60% dan aspek kepribadian sebesar 40%. Proses perhitungannya dapat dilihat di bawah ini.

- Ryan Irawan
 Rank = $(60\% \times 3,2) + (40\% \times 3,6)$
 = 1,92 + 1,44
 = 3,36
- Sulistyono
 Rank = $(60\% \times 3,8) + (40\% \times 3,6)$
 = 2,28 + 1,44
 = 3,72
- Ine Syntia M
 Rank = $(60\% \times 3,9) + (40\% \times 4)$
 = 3,34 + 1,6
 = 3,94
- Yuliningsih
 Rank = $(60\% \times 3,7) + (40\% \times 3,6)$
 = 2,22 + 1,44
 = 3,66
- Fitri Handayani
 Rank = $(60\% \times 3,3) + (40\% \times 3,2)$
 = 1,98 + 1,28
 = 3,26
- Serly Novianty
 Rank = $(60\% \times 4) + (40\% \times 3,8)$
 = 2,4 + 1,52
 = 3,92
- Dini Angraeni P
 Rank = $(60\% \times 4) + (40\% \times 3,2)$
 = 2,4 + 1,28
 = 3,68

Tabel 12. Ranking Peserta Pelatihan

No	Nama Peserta Pelati	Aspek Pengetahuan	Aspek Kepribadian	Tota l	Ran king
1	Ryan Irawan	4	3	3,6	
2	Sulistyono	4	3	3,6	
3	Ine Syntia M	4	4	4	
4	Yuliningsih	4	3	3,6	
5	Fitri Handayani	4	2	3,2	
6	Serly Novianti	4	3,5	2,8	
7	Dini Angraeni P	4	2	3,2	

	han				
1	Ryan Irawan	3,2	3,6	3,36	6
2	Sulistyono	3,8	3,6	3,72	3
3	Ine Syntia M	3,9	4	3,94	1
4	Yuliningsih	3,7	3,6	3,66	5
5	Fitri Handayani	3,3	3,2	3,26	7
6	Serly Novianti	4	2,8	3,92	2
7	Dini Angraeni P	4	3,2	3,68	4

3.5 Implementasi

3.5.1 Tampilan Halaman Login

Pada saat user/pengguna mengakses aplikasi, maka akan muncul halaman login. Di sini user/pengguna diminta untuk mengisi username dan password sebagai hak akses penggunaan aplikasi. Di samping itu adanya validasi ini merupakan upaya untuk menjaga kerahasiaan data agar tidak bisa diakses siapapun kecuali user/pengguna yang berwenang. Halaman login dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 3. Halaman Login

3.5.2 Tampilan Halaman Dashboard

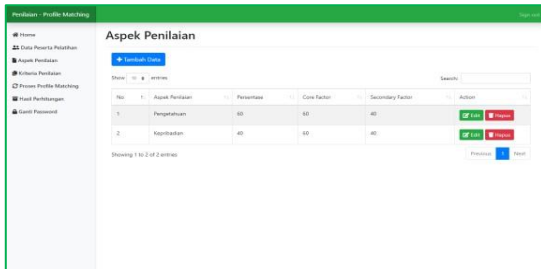
Halaman ini merupakan tampilan awal setelah user/pengguna berhasil melewati sesi login. Pada halaman ini juga semua proses penilaian dilakukan. Halaman dashboard dapat dilihat pada gambar di bawah



Gambar 4. Halaman Dashboard

3.5.3 Tampilan Halaman Data Peserta

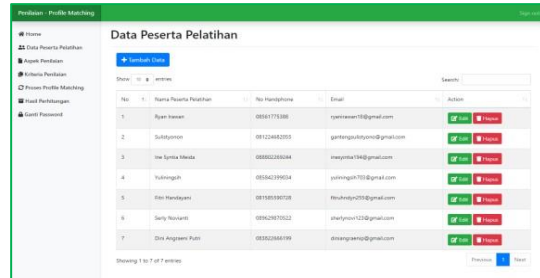
Pada halaman ini akan ditampilkan data peserta pelatihan seperti pada gambar di bawah ini.



Gambar 5 Halaman Data Peserta

3.5.6 Tampilan Halaman Penilaian

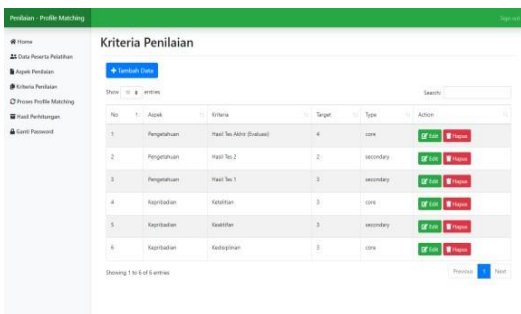
Pada halaman ini proses penilaian di lakukan, dengan menginputkan profil setiap peserta pelat



Gambar 8. Halaman Penilaian

3.5.4 Halaman Aspek Penilaian

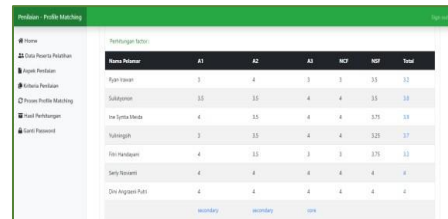
Halaman ini berfungsi untuk menampilkan aspek-aspek yang akan menjadi komponen dalam penilaian.



Gambar 6. Halaman Aspek Penilaian

3.5.7 Halaman Perhitungan

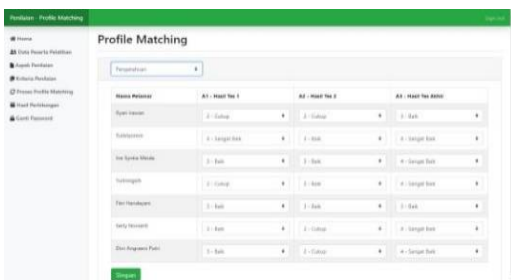
Pada halaman ini akan ditampilkan hasil penilaian keseluruhan, sehingga didapatkan ranking peserta pelatihan



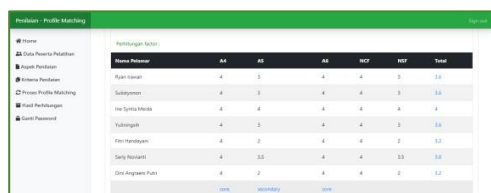
Gambar 9. Perhitungan Aspek Pengetahuan

3.5.5 Halaman Kriteria Penilaian

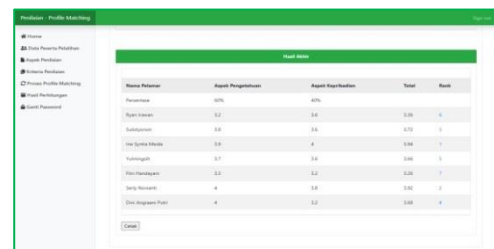
Pada halaman ini menampilkan kriteria- kriteria penilaian pada setiap aspek yang telah ditentukan.



Gambar 7. Halaman Kriteria Penilaian



Gambar 10. Perhitungan Aspek Kepribadian



Gambar 11. Hasil Akhir Perankingan

4. KESIMPULAN

Dari hasil proses penelitian yang dilakukan, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa sistem penilaian peserta pelatihan yang dibangun memberikan kemudahan dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian proses penilaian dapat dilakukan secara cepat dan memberikan hasil yang akurat.
2. Adanya komponen penilaian serta bobot yang ditentukan menunjukkan bahwa penilaian dilakukan secara objektivitas. Sehingga para peserta harus mengikuti pelatihan dengan sungguh-sungguh untuk memperoleh nilai terbaik. Dengan demikian penilaian dilakukan secara fair tanpa ada unsur subjektivitas.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Idam, Firdaus, Junaidi Agus dan Handayani, Popon. Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Profile Matching Pada PT. Surindo Murni Agung. ISSN 2715-8160, Jurnal Infortech, Vol. 1 No. 1, Juni 2019
- [2] Sutinah, Entin. Sistem Pendukung Keputusan Menggunakan Metode Profile Matching dalam Pemilihan Salesman Terbaik, Informatics For Educators And Professionals, ISSN:2548-3412, Vol. 2 No 1, Desember 2017
- [3] Sayuti Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia : pendekatan non sekuler, Muhammadiyah University Press, Surakarta, 2000
- [4] Jayanti, L.D. 2014. Implementasi Metode Weighted Product Pada Sistem Pendukung Keputusan Pemberian Kredit Pada BPR BKK KARANGANYAR Kab. Pekalongan. Semarang: Jurnal Teknik Informatika Universitas Dian Nuswantoro
- [5] Diana, S.Si., M.Kom. (2018). Metode dan aplikasi Sistem Pendukung Keputusan.Yogyakarta: CV BUDI UTAMA
- [6] M. Harry K Saputra, & Lusita Violita Aprilian. (2020). Belajar Cepat Metode SAW.Bandung: Kreatif Industri Nusantara.
- [7] Sri Eniyati. (2011). Perancangan Sistem Pendukung Pengambilan Keputusan untuk Penerimaan Beasiswa dengan Metode SAW (Simple Additive Weighting). Jurnal Teknologi Informasi DINAMIK Volume 16, No.2, Juli 2011 : 171176 ISSN : 08549524, 173.
- [8] Herny Februariyanti, & Eri Zuliarso. (2012).Rancang Bangun Sistem Perpustakaan untuk Jurnal Elektronik. Jurnal Teknologi Informasi DINAMIK Volume 17, No.2, Juli 2012 : 124-132 ISSN : 0854-9524, 128-129
- [9] Hadari Nawawi. Perencanaan Sumber Daya Manusia, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2003
- [10] Nashrullah, M.I., Abdilah, G., & Renaldi, F. Sistem Pendukung Keputusan untuk Rekomendasi Promosi Jabatan, 2015, 196-201