

Penentuan Tenaga Kependidikan Berprestasi Dengan Menggunakan Metode Profile Matching

Adi Panca Saputra Iskandar*, Indra Pratistha**

* Institut Bisnis dan Teknologi Indonesia

** Institut Bisnis dan Teknologi Indonesia

*adipancaiskandar@gmail.com, **pratistha.indra@gmail.com

ABSTRACT

The quality of an educational staff can be seen from the realization of the employee's work targets (SKP) which is supported by the results of the assessment that have been determined by colleagues and the leadership of the education staff itself. The determining factors are work overload which is calculated from $(SKP \text{ realization value} - SKP \text{ target value}) + \text{attitude behavior value}$. In this case, after the behavioral assessment at Udayana University is only accumulated in a simple mathematical manner, where colleagues and leaders fill out a satisfaction questionnaire and each question has an assessment, it will be accumulated and taken on average to be accumulated with excess workload. This of course can lead to inappropriate results because the things given are very subjective which results in perfect scores, but not objective, so that it is difficult for HR to determine employees who have the right attitude. Profile Matching is the process of comparing the actual data value of a profile to be assessed with the expected profile value, so that differences in competence (also called GAP) can be known. The smaller the resulting GAP, the greater the weight value. Implementation of Profile Matching on data of outstanding education personnel at Udayana University is carried out by making several aspects such as administration, leadership, and personality as core factors and secondary factors. The results of the implementation at Gambar 8 show that the use of the profile matching method for this case has been successfully implemented, in the implementation of this method it does not assume that the highest value is the best value, but demands that the ideal value used is the maximum value so that expectations do not exceed the ideal value, and changes in the weight of the criteria affect the resulting alternative decisions, so it should be noted that the filling percentage of core factor, secondary factor, and the presentage of aspect needs to be adjusted to the data conditions, to get objective results.

Keyword: Decision Support System, Profil Matching

1. Pendahuluan

Tenaga kependidikan memiliki tugas dan fungsi menjalankan visi dan misi perguruan tinggi. Salah satu perguruan tinggi yang memiliki tenaga kependidikan adalah Universitas Udayana. Tingginya jumlah tenaga kependidikan pada Universitas Udayana mengakibatkan Bidang Sumber Daya Manusia (SDM) mengalami kesulitan dalam menentukan sikap dan perilaku dari tenaga kependidikan yang sesuai. Saat ini Universitas Udayana memiliki jumlah tenaga kependidikan sebanyak 2.137 pegawai, yang terdiri dari pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun tenaga kontrak. Bidang SDM Universitas Udayana memiliki visi dan misi yaitu peningkatan kualitas pegawai dengan cara memberikan reward/insentif terhadap pegawai pegawai terbaik yang diselenggarakan setiap dies natalies. Adapun beberapa kriteria yang harus dijadikan faktor penilaian dalam menentukan seberapa besar seorang tenaga kependidikan mendapatkan reward dari perangkungan penilaian. Faktor-faktor penentu adalah kelebihan beban kerja yang dihitung dari $(\text{nilai realisasi SKP} - \text{nilai target SKP}) + \text{nilai sikap perilaku}$. Dalam hal ini penilaian sikap perilaku pada Universitas Udayana hanya diakumulasi secara perhitungan matematis sederhana, dimana rekan sejawat maupun pimpinan mengisi angket kepuasan dan setiap pertanyaan memiliki bobot penilaian, setelah itu nilai akan diakumulasi dan diambil rata-rata untuk di akumulasi dengan kelebihan beban kerja. Hal ini tentunya dapat menyebabkan adanya hasil yang tidak sesuai karena penilaian yang diberikan sangat subjektif yang menghasilkan nilai selalu sempurna namun tidak objektif, sehingga mengakibatkan bidang SDM sulit dalam menentukan pegawai yang memiliki sikap perilaku yang sesuai. Dalam penerapannya salah satu metode yang dapat membantu bagian SDM dalam menentukan pegawai terbaik adalah metode Profile Matching.

Profile Matching merupakan metode dengan menentukan nilai GAP yang merupakan selisih nilai tenaga kependidikan dengan standar yang sudah ditetapkan antara profil data dari tenaga kependidikan [1]. Pendefinisian aspek penilaian dan nilai bobot standar kompetensi untuk setiap variabel-variabel penilaian,

kemudian menghitung GAP pada setiap nilai data testing terhadap nilai bobot standar kompetensi masing-masing variabel penilaian, selanjutnya dari nilai GAP yang telah didapatkan dipetakan kedalam pemetaan GAP kompetensi yang sebelumnya telah ditentukan untuk mendapatkan bobot. Bobot setiap variabel akan dihitung rata-ratanya berdasarkan kelompok variabel *Core Factor* (CF) dan *Secondary Factor* (SF) dan pada proses akhir perhitungan nilai akhir (NA) yang diproses akan diakumulasi dari nilai CF dan SF berdasarkan nilai-nilai variabel dengan persentase yang telah ditentukan sebelumnya. Total dari penentuan presentase untuk CF digabungkan dengan SF sebesar 100%. Penggunaan metode profile matching membantu proses yang manual menjadi otomatisasi sebuah rekomendasi, sebab penilaian secara manual memiliki kelemahan khususnya dari segi efisiensi [2], selain itu akan menimbulkan penilaian yang tidak objektif atau bisa disebut penilaian yang hanya berdasarkan subjektif penilai.

Data hasil penilaian kinerja tenaga kependidikan dapat dilihat langsung oleh pimpinan tenaga kependidikan Universitas Udayana sehingga pihak Universitas dapat mengambil keputusan menentukan siapa tenaga kependidikan yang memiliki kinerja yang paling baik dari kelebihan beban kerja dan penilaian sikap perilaku yang objektif.

Penelitian ini di harapkan menjadi hasil analisa penilaian kinerja terhadap tenaga kependidikan dengan metode profile matching, serta dapat dilakukan pengujian pada metode profile matching agar kedepannya metode ini dapat diintegrasikan pada sistem kepegawaian yang berjalan, agar bidang SDM dapat melakukan pengambilan keputusan yang bersifat objektif terhadap kinerja tenaga kependidikan menjadi mudah, cepat dan akurat.

Data yang mudah diakses akan memudahkan setiap tenaga kependidikan untuk mengetahui seberapa besar kinerja yang mereka miliki untuk mempertahankan kinerja yang baik dan meningkatkan kinerja yang rendah [3].

2. Metode Penelitian

Objek penelitian adalah data tenaga kependidikan di Universitas Udayana, yang merupakan salah satu perguruan tinggi di Bali. Universitas Udayana memiliki jumlah tenaga kependidikan sebanyak 2.137 pegawai. tahapan penelitian dapat ditunjukkan pada gambar 1. Tahapan penelitian.



Gambar 1. Tahapan Penelitian

2.1. Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi dan wawancara. Observasi dilakukan dengan cara menghubungi pihak SDM yang menyediakan data tenaga kependidikan yang akan digunakan dalam penelitian. Wawancara juga dilakukan secara langsung terhadap bagian SDM khususnya pada bidang

Tenaga Kependidikan. Observasi dan wawancara dilakukan untuk mengetahui pengumpulan dan cara pemrosesan data tenaga kependidikan yang selama ini dilakukan di Universitas Udayana. Jumlah data tenaga kependidikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 2.137 pegawai. Data yang terkumpul tersebut berjenis data sekunder yaitu data kriteria penilaian kinerja tenaga kependidikan. Variabel yang ditentukan memuat kriteria yang digunakan sebagai penilaian tenaga kependidikan terhadap jabatan. Terdapat 3 variabel yang digunakan yaitu aspek kecerdasan, aspek sikap kerja, dan aspek perilaku. Aspek kecerdasan memiliki 12 bagian, yaitu *common sense*, verbalisasi ide, sistematisa berpikir, penalaran dan solusi real, konsentrasi, logika praktis, fleksibilitas berpikir, imajinasi kreatif, antisipasi, pantang menyerah, inovatif, skill. Aspek sikap kerja memiliki 8 bagian, yaitu energi psikis, ketelitian dan tanggung jawab, kehati-hatian, pengendalian perasaan, pengembangan diri, vitalitas dan perencanaan, kerjasama tim, disiplin. Aspek perilaku memiliki 7 bagian, yaitu kekuasaan, pengaruh, keteguhan hati, komunikasi, kejujuran, kerajinan, profesionalitas

2.2. Studi Literatur

Studi Literatur dilakukan dengan membaca buku-buku literatur yang berkaitan dengan materi yang dipergunakan dalam penelitian. Materi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

2.2.1. Sistem Pendukung Keputusan

Sistem pendukung keputusan merupakan sebuah sistem yang memiliki tujuan untuk membantu manajemen didalam pengambilan keputusan yang tidak teratur dimana masalahnya tidak jelas dan solusinya belum ada [3]. Dalam sistem pendukung keputusan biasanya dibangun untuk mendukung solusi atas suatu masalah atau untuk mengevaluasi suatu peluang. Sistem pendukung keputusan tidak dimaksudkan untuk mengotomatisasikan pengambilan keputusan, tetapi memberikan perangkat interaktif yang memungkinkan pengambil keputusan untuk melakukan berbagai analisis menggunakan model-model yang tersedia [4]

2.2.2. Profile Matching

Metode Profile Matching atau pencocokan profil adalah metode yang sering digunakan sebagai mekanisme dalam pengambilan keputusan dengan mengamsusikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dipenuhi oleh objek yang diteliti, bukan tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati. Secara garis besar, Profile Matching 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) [5]. Semakin kecil GAP yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar

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

- a. Melakukan pemetaan nilai GAP, GAP yang dimaksud adalah selisih nilai antara nilai atribut dengan nilai target. Untuk mendapat nilai selisih atau GAP dari kedua profil tersebut dapat menggunakan persamaan 1.

$$GAP = VA - VT \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

GAP : Nilai GAP

VA : Value Atribut

VT : Value Target

- b. Penentuan bobot nilai dari GAP. Pada tahap ini akan ditentukan bobot nilai dari masing-masing nilai GAP dengan mengacu pada tabel 1 bobot nilai GAP

Tabel 1. Bobot nilai GAP [5]

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

c. *Core Factor* dan *Secondary Factor*

Dimana pada tahap ini akan dilakukan penentuan nilai dari masing aspek *core factor* dan *secondary factor* [6].

1. *Core factor* merupakan aspek (kompetensi) yang paling terlihat/paling dibutuhkan oleh suatu lahan sehingga diperkirakan dapat menghasilkan kecocokan tanaman yang tepat.
2. *Secondary factor* adalah kriteria-kriteria penunjang selain dari yang ada pada *core factor*.

d. Menghitung nilai total dari semua aspek berdasarkan nilai rata-rata *core factor* dan *secondary factor* yang telah dihasilkan dengan presentase dari masing-masing faktor yang diinputkan yaitu *core factor* diberikan nilai sebesar 60% dan *secondary factor* diberikan nilai sebesar 40%, berikut adalah persamaan 2 yang digunakan untuk menghitung nilai total.

$$N = (x1)\% . NCF + (X2)\% . NSF \dots\dots\dots(2)$$

Keterangan:

- N : Nilai total
- xi : Besarnya nilai persen
- NCF : Nilai *core factor*
- NSF : Nilai *secondary factor*

e. Penentuan skor rangking. Hasil akhir dari proses perhitungan model Profile Matching adalah menghitung skor rangking tanaman-tanaman yang direkomendasikan [7]. Dimana menentukan skor rangking dapat menggunakan persamaan 3.

$$SR = ((x1).N1) + ((x2).N2) + \dots + (xn).Nn \dots\dots\dots(3)$$

Keterangan:

- SR : Skor Rangking
- xi : Bobot yang dimasukkan tiap parameter.
- N1 : Nilai akhir parameter ke-1
- N2 : Nilai akhir parameter ke-2
- Nn : Nilai akhir parameter ke-n

3. Hasil Dan Analisis

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan dari penelitian ini, dapat dilihat dari hasil kerja sistem yang telah dibuat. Berikut ini merupakan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data yang diambil secara acak dari total 2.137 jumlah pegawai yang

telah tersimpan dalam database, Data Sample yang belum diolah dapat ditunjukkan pada Tabel 2. Sebagai berikut.

Tabel 2. Sampel data sebelum diolah

nip	nama	unit_kerja	tmt	#1	#2	#3	#4	#5	#6	#7	#8	#9	#10	#11	#12	#13
1987072620 130622001	Ni Luh Sri Indah Utami, S.Pd.	Unit Sumber Daya Informasi (USDI)	2013	3.31	4	3	1	2	4	3	3	3	3	4	3	4
1992051320 150512001	Ir. Adi Panca Saputra Iskandar, S.Kom, M.T	Unit Sumber Daya Informasi (USDI)	2015	3.52	4	1	1	1	2	3	3	4	3	3	4	5
1990080920 160512001	I Gede Nyoman Agung Jayarana, S.Ti.	Unit Sumber Daya Informasi (USDI)	2016	3.4	5	1	1	3	3	3	3	4	3	4	3	4
1991042320 150412001	A.A. Gede Oka Kessawa Adnyana, S.Ti.	Unit Sumber Daya Informasi (USDI)	2015	3.41	4	1	1	1	4	3	3	3	3	4	4	5
1993040420 150912001	I Gede Wira Darma, S.Ti.	Unit Sumber Daya Informasi (USDI)	2015	3.51	4	3	1	2	2	4	3	3	3	4	4	3
1994011620 170822001	Putu Ayu Citra Setiawan, S.Kom	Unit Sumber Daya Informasi (USDI)	2017	3.4	4	1	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4
1994052120 160122001	Komang Sri Utami, S.Kom	Unit Sumber Daya Informasi (USDI)	2016	3.78	5	1	1	2	3	4	3	3	2	4	4	5

Keterangan :

- | | |
|-------------------------|--------------------------|
| 1. realisasi | 2. nilai_tes_kompetensi |
| 3. sertifikasi | 4. integritas |
| 5. tes_kemampuan_bidang | 6. koordinasi |
| 7. penguasaan_diri | 8. pengambilan_keputusan |
| 9. sikap | 10. interaksi |
| 11. karakter | 12. komitmen |
| 13. konsistensi | |

Data pada Tabel 2 kemudian diolah sehingga cocok untuk proses *profile matching*, proses pengolahan meliputi seleksi data, data cleansing dan transformasi data [8]. Data disimpan dalam database, selain data pada Table 2, adapun data yang perlu dijadikan data dukung yaitu Aspek dan Kriteria. Berikut ini merupakan contoh data aspek dan kriteria pegawai terbaik pada Universitas Udayana yang dapat ditunjukkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Contoh data Aspek dan Kriteria

Aspek	Kriteria	Target	Tipe
Administrasi	Realisasi Kerja	5	Core Factor
	Orientasi Pelayanan	4	Core Factor
	Sertifikasi	3	Secondary Factor
	Integritas	3	Secondary Factor
Tes Kompetensi	Tes Kemampuan Bidang	4	Core Factor
Kepemimpinan	Koordinasi	4	Core Factor
	Penguasaan Diri	3	Secondary Factor
	Pengambilan Keputusan	3	Secondary Factor
	Sikap	4	Core Factor
	Interaksi	5	Core Factor
Kepribadian	Karakter	3	Secondary Factor
	Komitmen	5	Core Factor
	Konsistensi	5	Core Factor

Dari data aspek dan kriteria pada Tabel 3. Maka seluruh aspek dan kriteria dapat digunakan dalam perhitungan *profile matching*. Target dan tipe telah ditentukan oleh bagian kepegawaian untuk menentukan bobot serta nilai GAP yang akan menjadi data dukung nantinya. Proses selanjutnya yaitu melakukan perhitungan dengan metode *Profile Matching*. Jika dilakukan perhitungan manual maka dapat ditampilkan hasil perhitungan manual seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4. Contoh Perhitungan Nilai GAP

Kriteria	Nilai Atribut Profile	Target	GAP
realisasi	3.31	5	-1.69
nilai_tes_kompetensi	4	4	0
sertifikasi	3	3	0
integritas	1	3	-2
tes_kemampuan_bidang	2	4	-2
koordinasi	4	4	0
penguasaan_diri	3	3	0
pengambilan_keputusan	3	3	0
sikap	3	4	-1
interaksi	3	5	-2
karakter	4	3	1
komitmen	3	5	-2
konsistensi	4	5	-1

Pada Tabel 4 menunjukkan hasil perhitungan nilai GAP dari salah satu pegawai yang digunakan sample, dalam perhitungan pada table 4 digunakan data dengan NIP 1987072620130622001. Pada kolom Nilai Atribut profile tersebut diambil pada Tabel 2 dan pada kolom Nilai Target diambil dari Tabel 3, kemudian kolom GAP didapat dari mengimplementasi rumus persamaan 1, dimana untuk mendapatkan nilai GAP hanya perlu mencari selisih dari nilai atribut dan target atau dapat dijelaskan bahwa nilai pada kolom GAP = Nilai Atribut Profile – Target [9]. Selanjutnya dilakukan pembobotan dari nilai GAP Sesuai dengan Tabel 1, dimana perhitungan pembobotan dapat di lihat pada Tabel 5 dibawah ini.

Tabel 5. Contoh Pembobotan Nilai GAP

Kriteria	Nilai Atribut Profile	Target	GAP	Bobot GAP
realisasi	3.31	5	-1.69	3.5
nilai_tes_kompetensi	4	4	0	4
sertifikasi	3	3	0	4
integritas	1	3	-2	2
tes_kemampuan_bidang	2	4	-2	2
koordinasi	4	4	0	4
penguasaan_diri	3	3	0	4
pengambilan_keputusan	3	3	0	4
sikap	3	4	-1	3
interaksi	3	5	-2	2
karakter	4	3	1	3.5
komitmen	3	5	-2	2
konsistensi	4	5	-1	3

Pada Tabel 5 Kolom Bobot GAP didapat dari kolom GAP yang dicocokkan dengan Tabel 1, sehingga nilai pada kolom Bobot GAP bisa dihasilkan demikian. Kemudian selanjutnya dilakukan perhitungan *Core Factor* dan

Secondary Factor serta nilai total dengan mengimplementasi rumus persamaan 2, perhitungan manual dapat ditunjukkan pada Tabel 6 dibawah ini.

Tabel 6. Contoh Perhitungan Nilai Rata-rata Core Factor dan Secondary Factor

Aspek	Kriteria	Bobot GAP	Tipe	Core Factor	Secondary Factor	Nilai total
				60%	40%	
Administrasi	realisasi	3.5	Core Factor	3.75	3	3.45
	nilai tes kompetensi	4	Core Factor			
	sertifikasi	4	Secondary Factor			
	integritas	2	Secondary Factor			
Tes Kompetensi	tes kemampuan bidang	2	Core Factor	2	2	2
Kepemimpinan	koordinasi	4	Core Factor	3	4	3.4
	penguasaan diri	4	Secondary Factor			
	pengambilan keputusan	4	Secondary Factor			
	sikap	3	Core Factor			
	interaksi	2	Core Factor			
Kepribadian	karakter	3.5	Secondary Factor	2.5	3.5	2.9
	komitmen	2	Core Factor			
	konsistensi	3	Core Factor			

Pada Tabel 6 menunjukan hasil dari perhitungan rata rata Core dan Secondary factor, pada kolom core factor diberikan nilai 60% dan secondary factor diberikan nilai 40%, kemudian kolom Aspek dan Tipe di ambil dari Tabel 3, selanjutnya nilai pada kolom core factor dan secondari factor didapat dari average atau rata-rata sesuai tipe masing-masing nilai pada kolom tersebut, kemudian nilai total didapat dari hasil implementasi rumus persamaan 2. Kemudian untuk mendapatkan hasil akhir perlu dilakukan akumulasi nilai total masing masing aspek dengan rumus persamaan 3, perhitungan manual dapat diimplementasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Hasil Akhir} &= (15\% \cdot 3.45) + (25\% \cdot 2) + (30\% \cdot 3.4) + (30\% \cdot 2.9) \\ \text{Hasil Akhir} &= 0.51 + 0.5 + 1.02 + 0.87 \\ \text{Hasil Akhir} &= 2.9 \end{aligned}$$

Setelah didapatkan hasil akhir dari perhitungan seluruh tenaga kependidikan, maka selanjutnya Implementasi Profile Matching dibuat berbasis GUI berbasis Website dengan menggunakan Framework. Berikut ini merupakan tampilan dari Form input Profile Pegawai, dimana bagian SDM selaku admin dalam Sistem dapat mengisi biodata diri tenaga kependidikan atau pegawai beserta nilai masing-masing aspek dan kriteria, bentuk dari tampilan dapat ditunjukkan pada Gambar 2.

Gambar 2. Form Input Profile Pegawai

Pada Gambar 2 menunjukkan profile pegawai mulai dari biodata hingga pengisian sertifikasi untuk data administrasi yang masuk dalam aspek *Profile Matching*, kemudian implementasi dilakukan untuk menampilkan daftar seluruh pegawai yang telah diinputkan pada Gambar 2 dan daftar pegawai bisa kita lakukan edit maupun hapus seperti yang ditunjukkan pada Gambar 3.

No	NIP	Nama	Unit	TMT	Realisasi	Opsi
1	1987072620130622001	Ni Luh Sri Indah Utami, S.Pd.	Unit Sumber Daya Informasi (USDI)	2013	3.31	Edit Hapus
2	1990080920160512001	I Gede Nyoman Agung Jayarana, S.TI	Unit Sumber Daya Informasi (USDI)	2016	3.4	Edit Hapus
3	1991042320150412001	A.A. Gede Oka Kessawa Adnyana, S.TI	Unit Sumber Daya Informasi (USDI)	2015	3.41	Edit Hapus
4	1992051320150512001	Ir. Adi Panca Saputra Iskandar, S.Kom, M.T	Unit Sumber Daya Informasi (USDI)	2015	3.52	Edit Hapus

Gambar 3. Halaman data profile pegawai

Pada Gambar 3 menunjukkan list data pegawai universitas udayana dengan list tahun mulai terhitung (TMT), realisasi kinerja pegawai, selanjutnya implementasi dilakukan untuk melakukan pengaturan nilai GAP seperti pada Tabel 2 yang diimplementasikan dalam bentuk sistem, dimana admin dapat menambah, mengubah, menghapus data pengaturan nilai GAP dan dapat ditunjukkan pada Gambar 4.

Salisih	Bobot Nilai	Keterangan
0	5	Tidak ada selisih (kompetensi sesuai dengan kebutuhan)
1	4,5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat
-1	4	Kompetensi individu kekurangan 1 tingkat
2	3,5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat
-2	3	Kompetensi individu kekurangan 2 tingkat
3	2,5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat
-3	2	Kompetensi individu kekurangan 3 tingkat
4	1,5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat
-4	1	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat

Gambar 4. Halaman Bobot Nilai GAP

Pada Gambar 4 merupakan halaman nilai GAP ini merupakan halaman untuk mengatur bobot untuk perhitungan *Profile Matching*, selanjutnya implementasi dilakukan untuk mencari nilai GAP dari Setiap Aspek Administrasi, Tes Kompetensi, Kepemimpinan, Kepribadian seperti perhitungan manual pada Table 4 dan dapat ditampilkan hasil implementasi seperti pada Gambar 5.

NIP	Nama	Realisasi	Nilai Orientasi Pelayanan	Sertifikasi	Integritas
1987072620130622001	Ni Luh Sri Indah Utami, S.Pd.	-1	0	0	-2
1990080920180512001	I Gede Nyoman Agung Jayarana, S.TL	-1	1	-2	-2
1991042320150412001	A.A. Gede Oka Kessawa Adnyana, S.TL	-1	0	-2	-2
1992051320150512001	Ir. Adi Panca Saputra Iskandar, S.Kom, MT	0	0	-2	-2
1993040420150912001	I Gede Wira Darma, S.TL	0	0	0	-2
199401820170822001	Putu Ayu Citra Setiawan, S.Kom	-1	0	-2	-2
1994052120160122001	Komang Sri Utami, S.Kom	0	1	-2	-2

Gambar 5. Halaman Analisis Aspek Administrasi

Pada Gambar 5 merupakan halaman analisis aspek administrasi dimana halaman ini merupakan halaman untuk menampilkan hasil realisasi dari aspek administrasi, selanjutnya implementasi dilakukan untuk melakukan pembobotan nilai seperti pada Tabel 5 dan dapat ditampilkan hasil implementasi pada gambar 6.

NIP	Nama	Realisasi	Nilai Orientasi Pelayanan	Sertifikasi	Integritas
1987072620130622001	Ni Luh Sri Indah Utami, S.Pd.	4	5	5	3
1990080920180512001	I Gede Nyoman Agung Jayarana, S.TL	4	4,5	3	3
1991042320150412001	A.A. Gede Oka Kessawa Adnyana, S.TL	4	5	3	3
1992051320150512001	Ir. Adi Panca Saputra Iskandar, S.Kom, MT	5	5	3	3
1993040420150912001	I Gede Wira Darma, S.TL	5	5	5	3
199401820170822001	Putu Ayu Citra Setiawan, S.Kom	4	5	3	3
1994052120160122001	Komang Sri Utami, S.Kom	5	4,5	3	3

Gambar 6. Halaman Hasil Pemetaan Nilai Gap terhadap Bobot Nilai

Selanjutnya adalah penentuan *Core* dan *Secondary Factor* Dimana pada tahap ini akan dilakukan penentuan nilai dari masing aspek *Core Factor* dan *Secondary Factor*.

1. *Core Factor* merupakan aspek (kompetensi) yang paling terlihat/paling dibutuhkan oleh suatu lahan sehingga diperkirakan dapat menghasilkan kecocokan tanaman yang tepat.
2. *Secondary Factor* adalah kriteria-kriteria penunjang selain dari yang ada pada *Core Factor*.

Proses penentuan kriteria masuk pada *Core Factor* mauppun *Secondary Factor* dapat dilihat pada Tabel 2, maka dari itu perlu dilakukan perhitungan rata-rata dari masing-masing kriteria agar dapat menghasilkan nilai *Core Factor* dan *Secondary Factor*, Untuk menghitung nilai total dari semua aspek berdasarkan nilai rata-rata *Core Factor* dan *Secondary Factor* yang telah dihasilkan dengan presentase dari masing-masing faktor yang diinputkan yaitu *Core Factor* diberikan nilai sebesar 60% dan *Secondary Factor* diberikan nilai sebesar 40%, berikut adalah persamaan 2 yang digunakan untuk menghitung nilai total.

NIP	Nama	Core Factor	Secondary Factor	60%CF + 40%SF
1987072620130622001	Ni Luh Sri Indah Utami, S.Pd.	4.5	4	4.3
1990080920160512001	I Gede Nyoman Agung Jayarana, S.Tl.	4.25	3	3.75
1991042320150412001	A.A. Gede Oka Kessawa Adnyana, S.Tl.	4.5	3	3.9
1992051320150512001	Ir. Adi Panca Saputra Iskandar, S.Kom, M.T	5	3	4.2
1993040420150912001	I Gede Wira Darma, S.Tl.	5	4	4.6
199401620170822001	Putu Ayu Citra Setiawan, S.Kom	4.5	3	3.9
199405220160122001	Komang Sri Utami, S.Kom	4.75	3	4.05

Gambar 7. Halaman Hasil *Core Factor* dan *Secondary Factor*

Pada Gambar 7 merupakan halaman untuk akumulasi *Core Factor* dan *Secondary Factor* dengan bobot persentase 60% *Core Factor* dan 40% *Secondary Factor*.

No	NIP	Nama	Administrasi	Tes Kompetensi	Kepemimpinan	Kepribadian	Total
1	199401620170822001	Putu Ayu Citra Setiawan, S.Kom	3.9	4	4.2	4.4	16.5
2	1990080920160512001	I Gede Nyoman Agung Jayarana, S.Tl.	3.75	4	4.4	3.9	16.05
3	1987072620130622001	Ni Luh Sri Indah Utami, S.Pd.	4.3	3	4.4	3.9	15.6
4	199405220160122001	Komang Sri Utami, S.Kom	4.05	3	3.9	4.5	15.45
5	1993040420150912001	I Gede Wira Darma, S.Tl.	4.6	3	3.9	3.9	15.4
6	1992051320150512001	Ir. Adi Panca Saputra Iskandar, S.Kom, M.T	4.2	2	4.2	4.7	15.1
7	1991042320150412001	A.A. Gede Oka Kessawa Adnyana, S.Tl.	3.9	2	4.4	4.5	14.8

Gambar 8. Halaman Hasil *Core Factor* dan *Secondary Factor*

Pada Gambar 8 merupakan halaman hasil akhir dari implementasi *Profile Matching*, dimana hasil perhitungan sudah di ranking untuk dapat ditentukan keputusan akhir penentuan pegawai berprestasi, dari hasil implementasi hasil *Profile Matching* sangat terpengaruh pada persentase *Core Factor* dan *Secondary Factor*, dalam penelitian ini, diberikan bobot 60% untuk *Core Factor* agar setiap penilaian terbesar dititik beratkan pada faktor-faktor utama seperti realisasi kerja, nilai tes kompetensi, tes kemampuan bidang, koordinasi, sikap, interaksi, komitmen dan konsistensi, dimana faktor-faktor tersebut sangat diutamakan dalam bekerja, sedangkan pada secondary factor, nilai diberikan 40% agar faktor-faktor penunjang juga tetap dilaksanakan namun tidak lebih besar daripada faktor utama, selain itu hasil akhir juga ditentukan dari persentase masing

masing nilai total, dimana aspek aspek yang dianggap memiliki dampak dan peran besar dapat diberikan persentase yang tinggi agar dapat menghasilkan hasil akhir yang tepat sasaran.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil implementasi maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Penggunaan metode *Profile Matching* untuk kasus yang menganggap bahwa nilai tertinggi adalah nilai terbaik mengharuskan nilai ideal yang digunakan adalah nilai maksimum agar tidak terjadi ekspektasi yang melebihi nilai ideal.
2. Dengan memanfaatkan metode *Profile Matching*, maka penilaian pegawai dapat dilakukan oleh sistem, sehingga membantu mengatasi masalah yang muncul karena sebelumnya proses ini hanya dilakukan secara manual sehingga sistem ini mampu meminimalisir terjadinya keputusan yang subjektif, selain itu dengan menggunakan *Profile Matching*, ketentuan bobot pada masing masing kriteria dapat ditentukan langsung oleh user, sehingga bobot terbesar belum tentu bobot terbaik dari masing-masing kriteria
3. Perubahan bobot kriteria mempengaruhi alternatif keputusan yang dihasilkan
4. Penentuan bobot *Core Factor* 60% dan *Secondary Factor* 40% adalah tingkat persentase yang ideal dimana faktor-faktor utama harus dikemukakan untuk menghasilkan pegawai yang berprestasi secara objektif, karena jika *Secondary Factor* yang lebih besar maka objektifitas penilaian akan menurun.
5. Persentase masing masing aspek juga perlu diperhatikan untuk menghasilkan hasil akhir yang lebih objektif sehingga peningkatan kualitas tenaga kependidikan semakin lebih baik.
6. Pengambilan keputusan dengan menggunakan *Profile Matching* ini hanya untuk mendukung keputusan, namun keputusan sepenuhnya tetap ada pada pimpinan universitas.

Adapun Saran yang dapat disampaikan penulis dengan banyaknya data hasil penentuan dengan metode profile matching dapat diproses pencarian pola-pola yang menarik dan tersembunyi dari suatu kumpulan data yang berukuran besar yang tersimpan dalam suatu basis data [10] dengan contoh melakukan implementasi *clustering* untuk menentukan prestasi pegawai berdasarkan *cluster* sehingga tidak hanya ada satu kategori pegawai terbaik.

Daftar Pustaka

- [1] Sri Rahayu Astari, Rusydi Umar, Sunardi, PENERAPAN PROFILE MATCHING UNTUK SELEKSI ASISTEN LABORATORIUM, TELEMATIKA, Pp. 1 – 10, ISSN 1829-667X, Vol. 16, No. 1, APRIL, 2019
- [2] Iskandar, Adi Panca. 2021. Optimasi Penjadwalan Ujian Tugas Akhir Dengan Menggunakan Algoritma Genetika. J-COSINE, E-ISSN:2541-0806, P-ISSN:2540-8895, Vol.5, No. 1, Desember 2021
- [3] Aries Agetia; Gede Hendra; Luciana Hendrika L; Hariyanti. Penerapan sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan metode Simple Additive Weighting (Saw) Pada Universitas XYZ. Jurnal Ilmu Komputer Indonesia (JIK), ISSN (Print): 2615-2703, ISSN (Online): 2615-2711 Vol : 5, No. 1, Februari 2020
- [4] Lusiana Kristiyanti, Aris Sugiharto, Helmie Arif W, SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PEMILIHAN PENGAJAR LES PRIVAT UNTUK SISWA LEMBAGA BIMBINGAN BELAJAR DENGAN METODE AHP (STUDI KASUS LBB SYSTEM CERDAS), Jurnal Masyarakat Informatika, ISSN 2086 – 4930, Volume 4, Nomor 7 Tahun 2021
- [5] Kusriani. 2007, Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan. Penerbit Andi, Yogyakarta
- [6] Intan Permata Sari, Agus Junaidi, Yunita, SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN KARYAWAN TERBAIK MENGGUNAKAN METODE PROFILE MATCHING DI MISTER DONUT-FX SUDIRMAN, Jurnal Rekayasa Perangkat Lunak, Volume 1 No. 2 November 2020
- [7] Apriana Panca Kartikasari dan Veronica Lusiana. Sistem Pendukung Keputusan Untuk Penilaian Kinerja Pegawai Dengan Metode Gap (Profile Matching) Berbasis Web studi Kasus Batik Benang Ratu, ISBN: 978-602-8557-20-7, Proceeding SINTAK 2019.
- [8] Meilina Popy 2015, PENERAPAN DATA MINING DENGAN METODE KALSIFIKASI MENGGUNAKAN DECISION TREE DAN REGRESI, Jurnal Teknologi Volume 7 No.1 Januari 2015, ISSN : 2085 – 1669, e-ISSN : 2460 – 0288.
- [9] Fran's Dwi Saputra Atmanagara, Rekyan Regasari Mardi Putri, Sutrisno, Implementasi Metode Profile Matching untuk Seleksi Penerimaan Anggota Asisten Praktikum (Studi Kasus : Laboratorium embelajaran Kelompok Praktikum Basis Data FILKOM), Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer, Vol. 1, No. 12, Desember 2017, hlm. 1804-1812, e-ISSN: 2548-964X.
- [10] Supartha, I Kadek Dwi Gandika., Iskandar, Adi Panca Saputra., Analisis Kinerja Fuzzy C-Means (FCM) dan Fuzzy Subtractive (FS) dalam Clustering Data Alumni STMIK STIKOM Indonesia. Informal, Informatics Journal SSN : 2503 – 250X, Vol. 6 No. 1 Tahun 2021.