

SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN SELEKSI SISWA SISWI CALON PASKIBRA MENGGUNAKAN METODE *PROFILE MATCHING* PADA YAYASAN SEKOLAH METHODIST PANCUR BATU

Labuan Nababan^{1*}, Lamtiur Sinambela², Nita Syaputri³, Frinto Tambunan⁴

^{1,3,4}Universitas Potensi Utama Medan, Indonesia

²Politeknik Negeri Medan, Indonesia

nababanbuan@gmail.com^{1*}, lamtiursinambela@polmed.ac.id²

nieta20d@gmail.com³, frintoaja@gmail.com⁴

Received: 15-05- 2024

Revised: 20-05-2024

Approved: 29-05-2024

ABSTRAK

Paskibra merupakan kegiatan yang berguna untuk semangat kebangsaan, cinta tanah air, bela negara, kepoloporan dan kepemimpinan, disiplin dan berbudi pekerti dalam rangka pembentukan karakter generasi anak muda Indonesia. Paskibra salah satu pasukan pengibar bendera yang dilaksanakan generasi muda yakni siswa siswi yang ada di sekolah. Setiap tanggal 17 Agustus bangsa Indonesia akan melakukan upacara dalam memperingati hari kemerdekaan yang dilakukan oleh setiap daerah. Oleh karena itu Yayasan Perguruan Sekolah Methodist Pancur Batu melakukan seleksi anggota Paskibra untuk mengibarkan bendera merah putih di sekolah tersebut. Biasanya dalam tahap pelaksanaan penyeleksian pihak panitia masih menggunakan cara manual dan menentukan nilai akhir setiap peserta harus menulis data data siswa dan perhitungan setiap tahapan tes yang diselenggarakan. Sehingga penilaian tahapan tes dengan jumlah peserta yang tergolong banyak menyulitkan panitia dalam pertimbangan penilaian dan pengambilan keputusan. Pihak sekolah melakukan seleksi calon anggota Paskibra ada beberapa kriteria yang harus dimiliki siswa siswi yaitu ; jasmani, kesehatan, peraturan baris berbaris, serta wawasan pengetahuan. Selain mengibarkan bendera merah putih di sekolah juga bertujuan untuk membekali siswa siswi yang terpilih menjadi Paskibra baik tingkat daerah dan provinsi. Untuk mempermudah proses pemilihan calon dilakukan sebuah analisis sistem pendukung keputusan menggunakan sebuah metode Profile Matching, yang mana setiap alternatif yang kurang sesuai dengan kriteria akan dieliminasi dan begitu juga sebaliknya.

Kata kunci: SPK, Profile Matching, Paskibra, Siswa, Seleksi

PENDAHULUAN

Sistem Pendukung keputusan (SPK) merupakan konsep sistem yang menghubungkan komputerisasi informasi dengan para pengambil keputusan sebagai penggunaannya. Dalam sebuah sistem pendukung keputusan, sumber daya intelektual yang dimiliki seseorang dipandukan dengan kemampuan komputer dalam membantu meningkatkan kualitas dari keputusan yang diambil [3].

Untuk menghasilkan keputusan yang baik dalam SPK perlu didukung oleh informasi dan fakta yang berkualitas seperti ; Aksebilitas, kelengkapan, ketelitian, ketepatan, kejelasan dan ketepatan waktu serta Fleksibilitas. Sistem pendukung keputusan dirancang secara khusus untuk mendukung seseorang yang harus mengambil keputusan yaitu ; Interaktif, Fleksibel, Data Kualitas, prosedur pakar. Sistem pendukung keputusan disusun dalam beberapa sub sistem antara lain ; Subsistem manajemen data, subsistem manajemen model, subsistem antar muka pengguna dan subsistem manajemen berbasis pengetahuan.

Paskibra merupakan kegiatan yang berguna untuk semangat kebangsaan, cinta tanah air, bela negara, kepoloporan dan kepemimpinan, disiplin dan berbudi pekerti dalam rangka pembentukan karakter generasi anak muda Indonesia. Paskibra salah satu pasukan pengibar bendera yang dilaksanakan generasi muda

yakni siswa siswi yang ada disekolah. Setiap tanggal 17 Agustus bangsa Indonesia akan melakukan upacara dalam memperingati hari kemerdekaan yang dilakukan oleh setiap daerah. Oleh karena itu Yayasan Perguruan sekolah Methodist pancur batu melakukan seleksi anggota paskibra untuk mengibarkan bendera merah putih disekolah tersebut. Biasanya dalam tahap pelaksanaan penyeleksian pihak panitia masih menggunakan cara manual dan menentukan nilai akhir setiap peserta harus menulis data data siswa dan perhitungan setiap tahapan tes yang diselenggarakan. Sehingga penilaian tahapan tes dengan jumlah peserta yang tergolong banyak menyulitkan panitia dalam pertimbangan penilaian dan pengambilan keputusan. Selain mengibarkan bendera merah putih disekolah juga bertujuan untuk membekali siswa siswi yang terpilih menjadi paskibra baik tingkat daerah dan provinsi.

Yayasan sekolah Methodist pancur batu dalam seleksi calon paskibra sering terjadi keterlambatan dalam pembuatan laporan peserta calon paskibra yang layak menjadi anggota paskibra, penyeleksian anggota paskibra masih diolah dalam bentuk kertas, dan belum adanya penerapan metode dalam penyeleksian. Dari identifikasi masalah tersebut tim peneliti bagaimana cara menerapkan metode Profile Matching dalam penyeleksian calon anggota paskibra. Serta merancang sistem yang efektif pada pengambilan keputusan. Dimana kriteria yang digunakan dalam penyeleksian anggota paskibra untuk siswa Methodist pancur batu ada beberapa kriteria yang harus dimiliki siswa siswi yaitu ; jasmani, kesehatan, peraturan baris berbaris, serta wawasan pengetahuan. Tujuan utamanya adalah mempercepat pihak panitia dalam melakukan proses seleksi anggota paskibra dan mengetahui proses berdasarkan kriteria dan alternatif yang ditentukan dengan penerapan metode profile Matching. Sedangkan manfaat utamanya adalah terciptanya sistem aplikasi penyeleksian, memperoleh hasil penyelesaian yang efektif dan efisien serta memberikan kemudahan pada pihak panitia sekolah.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Risa Dwi Kurniawati, Imam Ahmad (2021) yaitu sistem pendukung keputusan penentuan kelayakan usaha mikro kecil menengah dengan menggunakan metode Profile Matching pada UPT PLUT KUMKM, yang bertujuan membuat sistem yang dapat menentukan kelayakan para UKM yang sangat banyak PLUT KUMKM tidak mungkin bisa menentukan para UKM layak atau tidak layak menjadi UKM. Serta UKM tidak mengetahui tidak mengetahui usaha mereka masuk ke kategori yang mana.

Penelitian yang dilakukan oleh Siti Khoiriyah, dkk (2019) yaitu Sistem pendukung keputusan pemilihan Crew Store terbaik menggunakan Metode Profile Matching pada PT Sumber Alfaria Trijaya. Penelitian yang dilakukan didapatkan hasil terbaik yaitu toko Alfamart Cardoba menjadi lebih cepat dan akurat yang disertakan dengan kriteria yang telah diterapkan pada metode dimana dengan penepatan kriteria-kriteria dengan pengolahan data hasil yang diputuskan lebih objektif.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Heru Purwanto (2017) dengan judul "Penerapan Metode *Profile Matching* Dalam Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Kalimalang" bahwa perlu ada perubahan cara dan metode sebagai alternatif pemilihan pimpinan yang sesuai dengan kebutuhan. Dalam penelitian kali ini Metode *Profile Matching* menjadi pilihan guna memberikan penilaian dan evaluasi kinerja karyawan untuk di promosikan menjadi *Leader*. Ada tiga aspek dalam melakukan penilaian dan evaluasi tersebut, yaitu aspek kecerdasan terdiri dari tingkat kreatif,

penalaran dan solusi, gagasan ide, konsentrasi, dan antisipasi. Aspek sikap kerja memiliki unsur ketelitian, tanggung jawab, pengendalian perasaan, motivasi untuk berprestasi, perencanaan, ke hati-hatian.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Miftah Chatibul Umam (2020) dengan judul “Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Berprestasi Di Universitas Muhammadiyah Jember Dengan Metode *Profile Matching*” bahwa Metode *Profile Matching* (PM) digunakan untuk membandingkan selisih nilai antara profil posisi yang disebut dengan *gap*. Metode *Profile Matching* ini memiliki beberapa tahapan dan perumusan dalam perhitungan meliputi pemetaan *gap*, pembobotan, perhitungan dan pengelompokan *core* dan *secondary factor*, perhitungan nilai total, dan perhitungan penentuan rangking. Jumlah kandidat karyawan berprestasi yang terseleksi sebanyak 10 orang dari keseluruhan jumlah karyawan UM Jember. Berdasarkan perhitungan sistem, karyawan berprestasi yang terpilih adalah Budiharto, S.H dengan nilai rangking adalah 4,79.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Firdaus Idam (2019) dengan judul “Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode *Profile Matching* Pada PT. Surindo Murni Agung” bahwa pada saat ini proses penilaian kinerja karyawan di PT. Surindo Murni Agung belum ada sehingga tidak dapat menentukan keputusan karyawan terbaik pada PT. Surindo Murni Agung Jakarta. Untuk Itu sistem pendukung keputusan (SPK) sangat membantu dalam hal pengambilan keputusan yang dibuat, kemudian dianalisis dengan menggunakan Metode *Profile Matching*. Dengan menggunakan Metode *Profile Matching* maka PT. Surindo Murni Agung Jakarta bisa membuat keputusan dalam penilaian kinerja karyawan yang sesuai dengan kemampuan. Penelitian ini adalah untuk mengetahui ranking atau bobot nilai dalam penilaian karyawan terbaik di PT. Surindo Murni Agung Jakarta.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yesni Malau (2020) dengan judul “Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Kategori Promosi Produk Menggunakan Metode *Profile Matching* (Studi Kasus : Minimarket)” Penelitian ini bertujuan memberikan solusi kepada perusahaan dalam mengambil keputusan pemilihan kategori promosi produk dengan menggunakan metode *profile matching* karena metode ini telah banyak digunakan dalam berbagai bidang untuk sistem pendukung keputusan.

METODE PENELITIAN

Dalam menyelesaikan penelitian ini menggunakan 2 metode studi diantaranya :

Studi Lapangan

Merupakan metode yang dilakukan dengan studi langsung ke lapangan untuk mengumpulkan data yaitu peninjauan secara langsung kelokasi studi, adapun teknik yang digunakan yaitu : a) Pengamatan, merupakan pengumpulan data dan informasi yang dilakukan dengan cara pengamatan langsung ke Methodist Pancur Batu. b) Wawancara, merupakan pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab kepanitia penyelenggara.

Studi Kepustakaan

Yaitu penelitian dilakukan dengan pengumpulan bahan bahan pustaka yang berkaitan dengan sistem yang dirancang melalulu buku – buku maupun jurnal.

Metode Profile Matching

Metode Profile Matching merupakan metode yang sering digunakan sebagai

mekanisme dalam pengambilan keputusan dengan mengamsumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dipenuhi oleh subjek yang diteliti, bukannya tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati (Dian Permata Sari ; 2020).



Gambar 1. Flowchart Metode Profile Matching

Tahapan dalam perumusan perhitungan dengan metode profile Matching yaitu : (Farit Wahyudi, 2018)

1. Pemetaan GAP Kompetensi,
 Kompetensi GAP kompetensi adalah perbedaan/selisih *value* masing-masing aspek/atribut dengan *value* target. Rumus Gap kompetensi terlihat pada persamaan berikut : **Gap = Value Atribut - Value Target**
2. Pembobotan Gap
 Setelah diperoleh *value* GAP pada masing-masing aspek, maka setiap aspek diberi bobot nilai sesuai yang telah ditentukan bagi masing-masing aspek itu sendiri.

Tabel 1. Bobot GAP

Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
0	5	Tidak ada selisih
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

3. Perhitungan, Pengelompokan Core Factor dan Secondary Factor
 Setelah menentukan bobot nilai GAP untuk semua aspek dengan cara yang sama, setiap aspek dibagi lagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok *core factor* (Faktor Utama) dan *secondary factor* (Faktor Pendukung).

Rumus untuk menghitung *core factor* terlihat pada persamaan berikut :

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

Keterangan :

NCF : nilai rata-rata *core factor*

NC : jumlah total nilai *core factor*

IC : jumlah *item core factor*

4. Perhitungan Nilai Total

Dari hasil perhitungan dari tiap aspek di atas kemudian dihitung nilai total berdasar presentase dari *core factor* dan *secondary factory* yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap *profile*. Untuk menghitung nilai total dari masing-masing aspek, rumus yang digunakan pada persamaan berikut :

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

Keterangan :

NCF = nilai rata-rata *core factor*.

NSF = nilai rata-rata *secondary factor*.

N = nilai total dari tiap aspek

(x)% = nilai presentase yang di inputkan (%)

5. Perhitungan Nilai Akhir

Hasil akhir dari proses *Profile Matching* adalah ranking dari kandidat yang diajukan untuk mengisi suatu posisi atau jabatan tertentu. Untuk menentukan perankingan mengacu pada hasil perhitungan menggunakan rumus pada persamaan berikut :

$$Rangking = (x)\% NKI + (x)\% NSK + (x)\% NP$$

Keterangan :

NKI = nilai kapasitas intelektual

NSK = nilai sikap kerja

NP = nilai perilaku

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada kasus ini penulis akan mengambil 20 Siswa siswi calon paskibra dengan menerapkan Metode Profile Matching ;

Tabel 2. Daftar Calon Paskibra

ID	Calon Paskibra	ID	Calon Paskibra
CPA1	Aris kurniawan	CPA11	Helena
CPA2	Ananda Manopo	CPA12	Daffa Siburian
CPA3	Astri Pasarubu	CPA13	Megawati Gultom
CPA4	Benjamin Gultom	CPA14	Reihan Wijaya
CPA5	Cici Paramita	CPA15	Noviyanti
CPA6	Sintia Sinaga	CPA16	Sabar Gultom
CPA7	Valeri Ginting	CPA17	Andrian
CPA8	Heber	CPA18	Pelix
CPA9	Ishan	CPA19	Robin
CPA10	Dermawan	CPA20	Natasya

Tabel 3. Bobot Penilaian Aspek Penyelesaian

No	Aspek penilaian	Aspek	Bobot
1	Kesehatan	Ok	20%
2	PBB	Ok	20%
3	Jasmani	Ok	20%
4	Wawasan pengetahuan	Ok	20%
5	Kepribadian	Ok	20%
Jumlah			100%

Dalam kasus ini menggunakan 5 aspek penilaian dengan masing masing bobot 20%, yang akan menyebabkan aspek memiliki bobot 100%. Langkah selanjutnya adalah memasukkan nilai faktor setiap kandidat.

Tabel 4. Konversi Nilai

No	Aspek penilaian	Aspek
1	0-20	Sangat Kurang
2	21-20	Kurang
3	41-60	Cukup
4	61-80	Baik
5	81-100	Sangat Baik

Menentukan aspek penilaian, bobot aspek, bobot *core factor* dan bobot *secondary factor*. Setiap aspek dibagi menjadi beberapa faktor dengan target nilai yang ditetapkan.

Tabel 5. Bobot Penilaian Pada Aspek Penyelesaian

No	Aspek	Faktor	Kode	Nilai Target
1	Kesehatan	Sehat Jasmani dan Rohani	F1	4
		Tensi	F2	4
		THT	F3	4
2	PBB	Sikap Sempurna	F4	4
		Lancang kanan/kiri, ½ lejang kanan/kiri)	F5	4
		Melangkah (ke depan - ke belakang, ke kanan - ke kiri)	F6	4
3	Jasmani	Tidak cacat jasmani dan tegap	F7	4
		Pengecekan tinggi dan berat badan Putra = 165 cm-180 cm (tidak lebih dari 180) Putri = 160 cm-175 cm	F8	4
		Pengecekan kaki (tidak berbentuk O atau X, <i>platefoot Partial</i>)	F9	4
4	Wawasan Pengetahuan	Kewarganegaraan, sejarah indonesia	F10	4
		Kepemimpinan dan organisasi	F11	4
		Prestasi (sosial, kemasyarakatan, ekstrakurikuler, olahraga, dll)	F12	4
5	Kepribadian	Disiplin	F13	4
		Budi pekerti dan tingkah laku yang baik	F14	4
		Bersahaja dan sopan santun	F15	4

Setelah menentukan nilai target untuk kelima aspek yaitu kesehatan, peraturan baris berbaris (PBB), jasmani, wawasan pengetahuan, dan kepribadian. Kemudian setiap aspek dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu *core factor* dan *secondary factor*.

Tabel 6. Core Factor dan Secondary Factor

No	Aspek	Faktor	Kode	Nilai Target
1	Kesehatan	Sehat Jasmani dan Rohani	F1	<i>Core Factor</i>
		Tensi	F2	<i>Core Factor</i>
		THT	F3	<i>Secondary Factor</i>
2	PBB	Sikap Sempurna	F4	<i>Core Factor</i>
		Lancang kanan/kiri, ½ lencang kanan/kiri)	F5	<i>Secondary Factor</i>
		Melangkah (ke depan - ke belakang, ke kanan - ke kiri)	F6	<i>Core Factor</i>
3	Jasmani	Tidak cacat jasmani dan tegap	F7	<i>Core Factor</i>
		Pengecekan tinggi dan berat badan Putra = 165 cm-180 cm (tidak lebih dari 180) Putri = 160 cm-175 cm	F8	<i>Core Factor</i>
		Pengecekan kaki (tidak berbentuk O atau X, <i>platefoot Partial</i>)	F9	<i>Secondary Factor</i>
4	Wawasan Pengetahuan	Kewarganegaraan, sejarah indonesia	F10	<i>Core Factor</i>
		Kepemimpinan dan organisasi	F11	<i>Secondary Factor</i>
		Prestasi (sosial, kemasyarakatan, ekstrakurikuler, olahraga, dll)	F12	<i>Core Factor</i>
5	Kepribadian	Disiplin	F13	<i>Core Factor</i>
		Budi pekerti dan tingkah laku yang baik	F14	<i>Core Factor</i>
		Bersahaja dan sopan santun	F15	<i>Secondary Factor</i>

Adapun proses perhitungan GAP untuk masing-masing aspek dengan rumus sebagai berikut : **GAP = Value Attribute - Value Target**

- Aspek Kesehatan, pada aspek ini dilakukan perhitungan GAP antar peserta dan profil peserta untuk masing-masing faktor penilaian dengan rumus sebagai berikut : $GAP = \text{Nilai Calon Anggota Paskibra} - \text{Nilai standar Kesehatan}$
- Aspek Peraturan Baris Berbaris (PBB), pada aspek ini dilakukan perhitungan GAP antar peserta dan profil peserta untuk masing-masing faktor penilaian dengan rumus sebagai berikut : $GAP = \text{Nilai Calon Anggota Paskibra} - \text{Nilai standar PBB}$
- Aspek Jasmani, pada aspek ini dilakukan perhitungan GAP antar peserta dan profil peserta untuk masing-masing faktor penilaian dengan rumus sebagai berikut : $GAP = \text{Nilai Calon Anggota Paskibra} - \text{Nilai standar Jasmani}$

- d. Aspek Wawasan Pengetahuan, pada aspek ini dilakukan perhitungan GAP antar peserta dan profil peserta untuk masing-masing faktor penilaian dengan rumus sebagai berikut : $GAP = \text{Nilai Calon Anggota Paskibra} - \text{Nilai standar Wawasan Pengetahuan}$
- e. Aspek Kepribadian, pada aspek ini dilakukan perhitungan GAP antar peserta dan profil peserta untuk masing-masing faktor penilaian dengan rumus sebagai berikut : $GAP = \text{Nilai Calon Anggota Paskibra} - \text{Nilai standar Kepribadian}$

Tabel 7. Hasil pemetaan GAP dan Pembobotan Nilai

Kode CAP	Kesehatan			PBB			Jasmani			Wawasan Pengetahuan			Kepribadian		
	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	F10	F11	F12	F13	F14	F15
A001	0	0	0	0	0	-1	-1	0	-2	-1	0	0	-1	0	-2
A002	0	0	-1	0	0	-1	-1	0	-1	-1	-2	-1	-1	-2	0
A003	1	-1	0	-1	-1	-1	0	-1	-1	1	-1	-1	-2	-1	0
A004	-1	-1	0	-1	-1	0	0	0	0	0	-2	-1	-2	0	-1
A005	-1	-1	0	-1	-1	0	0	0	0	0	-2	-1	-2	0	-1
A006	-1	-1	0	-1	-1	0	-2	-1	0	-2	-1	-2	-2	-1	0
A007	0	0	-1	0	-2	-1	-1	-2	-1	-1	-2	-1	-1	-2	-1
A008	0	0	-1	0	0	-1	0	0	-1	-1	-1	0	0	-1	-1
A009	1	-2	-2	-1	-2	-2	-1	-2	-2	-1	-2	-2	-1	-2	-2
A010	-1	-2	-2	-1	-2	-2	-1	-2	-2	-1	-1	-2	-1	-2	-2
A011	0	0	-1	0	0	-1	0	0	-1	0	-2	-1	-2	0	-1
A012	0	-1	0	0	-1	0	0	-1	0	-2	-1	-2	0	-1	0
A013	0	-1	0	0	-1	0	0	-1	0	-2	0	-2	0	-1	-2
A014	-2	-3	-1	-2	-3	-1	-2	-3	-1	-2	-3	-1	-2	0	-1
A015	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	-1	-2	0	-1	-2
A016	-1	0	0	-1	0	0	-1	0	0	-1	-2	0	-1	-2	0
A017	0	-1	-2	0	-1	-2	0	-1	-2	-1	-1	-2	0	-1	0
A018	1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	0	0	-1	-1	-1	-1
A019	1	0	0	-1	-2	0	-1	-2	0	-1	-2	0	-1	0	-1
A020	0	0	-1	0	0	-1	0	0	-2	-1	0	-2	0	-1	-2
Pembobotan Nilai															
A001	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	5	3
A002	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	5
A003	4,5	4	5	4	4	4	5	4	4	4,5	4	4	3	4	5
A004	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	3	5	4
A005	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	3	5	4
A006	4	4	5	4	4	5	3	4	5	3	4	3	3	4	5
A007	5	5	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4
A008	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4
A009	4,5	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3
A010	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3
A011	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	4	3	5	4
A012	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	4	3	5	4	5
A013	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	3	5	4	3
A014	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	5	4
A015	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4,5	4	3	5	4	3
A016	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	5	4	3	5
A017	5	4	3	5	4	3	5	4	3	4	4	3	5	4	5
A018	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
A019	4	5	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	5	4
A020	5	5	4	5	5	4	5	5	3	4	5	3	5	4	3

Setelah menentukan bobot nilai gap untuk kelima aspek, yaitu aspek kesehatan, PBB, jasmani, wawasan pengetahuan dan kepribadian dengan cara yang sama, setiap aspek dikelompokkan menjadi 2 kelompok, yaitu *core factor* dan *secondary factor*. Adapun yang menjadi *core factor* pada aspek kesehatan mengambil dua kriteria yaitu F1, F2, aspek PBB mengambil dua kriteria F4, F6, aspek jasmani mengambil dua kriteria F7, F8, aspek wawasan pengetahuan mengambil 2 kriteria F10, F12, dan aspek kepribadian mengambil dua kriteria F13, F14. Sedangkan untuk *secondary factor* pada aspek kesehatan mengambil satu kriteria yaitu F3, aspek PBB mengambil satu kriteria yaitu F5, aspek jasmani mengambil satu kriteria F9, aspek wawasan pengetahuan mengambil satu kriteria F11, aspek kepribadian mengambil satu kriteria F15.

Tabel 8. Pengelompokan Bobot Nilai GAP aspek Kesehatan dan Aspek PBB

No	Nama Cap	F1	F2	F3	CF	SF	F3	F4	F5	CF	SF
1	Aris kurniawan	5	5	5	5.00	5.00	5	5	4	4.50	5.00
2	Ananda Manopo	5	4	4	4.50	4.00	5	5	4	4.50	5.00
3	Astri Pasarubu	4,5	4	5	4.25	5.00	4	4	4	4.00	4.00
4	Benjamin Gultom	4	4	5	4.00	5.00	4	4	5	4.50	4.00
5	Cici Paramita	4	4	5	4.00	5.00	4	4	5	4.50	4.00
6	Sintia Sinaga	4	4	5	4.00	5.00	4	4	5	4.50	4.00
7	Valeri Ginting	5	5	4	5.00	4.00	5	3	4	4.50	3.00
8	Heber	5	5	4	5.00	4.00	5	5	4	4.50	5.00
9	Ishan	4.5	3	3	3.75	3.00	4	3	3	3.50	3.00
10	Dermawan	4	3	3	3.50	3.00	4	3	3	3.50	3.00
11	Helena	5	5	4	5.00	4.00	5	5	4	4.50	5.00
12	Daffa Siburian	5	4	5	4.50	5.00	5	4	5	5.00	4.00
13	Megawati Gultom	5	4	5	4.50	5.00	5	4	5	5.00	4.00
14	Reihan Wijaya	3	2	4	2.50	4.00	3	2	4	3.50	2.00
15	Noviyanti	5	5	5	5.00	5.00	5	5	5	5.00	5.00
16	Sabar Gultom	4	5	5	4.50	5.00	4	5	5	4.50	5.00
17	Andrian	5	4	3	4.50	3.00	5	4	3	4.00	4.00
18	Pelix	4	4	4	4.00	4.00	4	4	4	4.00	4.00
19	Robin	4	5	5	4.50	5.00	4	3	5	4.50	3.00
20	Natasya	5	5	4	5.00	4.00	5	5	4	4.50	5.00

Tabel 9. Pengelompokan Bobot Nilai GAP aspek Jasmani dan pengetahuan

No	Nama Cap	F7	F8	F9	CF	SF	F10	F11	F12	CF	SF
1	Aris kurniawan	4	5	3	4.50	3.00	4	5	5	4.50	5.00
2	Ananda Manopo	4	5	4	4.50	4.00	4	3	4	4.00	3.00
3	Astri Pasarubu	5	4	4	4.50	4.00	4,5	4	4	4.25	4.00
4	Benjamin Gultom	5	5	5	5.00	5.00	5	3	4	4.50	3.00
5	Cici Paramita	5	5	5	5.00	5.00	5	3	4	4.50	3.00
6	Sintia Sinaga	3	4	5	3.50	5.00	3	4	3	3.00	4.00
7	Valeri Ginting	4	3	4	3.50	4.00	4	3	4	4.00	3.00
8	Heber	5	5	4	5.00	4.00	4	4	5	4.50	4.00
9	Ishan	4	3	3	3.50	3.00	4	3	3	3.50	3.00
10	Dermawan	4	3	3	3.50	3.00	4	4	3	3.50	4.00
11	Helena	5	5	4	5.00	4.00	5	3	4	4.50	3.00
12	Daffa Siburian	5	4	5	4.50	5.00	3	4	3	3.00	4.00
13	Megawati Gultom	5	4	5	4.50	5.00	3	5	3	3.00	5.00
14	Reihan Wijaya	3	2	4	2.50	4.00	3	2	4	3.50	2.00
15	Noviyanti	5	5	5	5.00	5.00	4,5	4	3	3.75	4.00
16	Sabar Gultom	4	5	5	4.50	5.00	4	3	5	4.50	3.00
17	Andrian	5	4	3	4.50	3.00	4	4	3	3.50	4.00
18	Pelix	4	4	4	4.00	4.00	5	5	4	4.50	5.00
19	Robin	4	3	5	3.50	5.00	4	3	5	4.50	3.00
20	Natasya	5	5	3	5.00	3.00	4	5	3	3.50	5.00

Tabel 9. Pengelompokan Bobot Nilai GAP Kepribadian

No	Nama Cap	F13	F14	F15	CF	SF
1	Aris kurniawan	4	5	3	4.50	3.00
2	Ananda Manopo	4	3	5	3.50	5.00
3	Astri Pasarubu	3	4	5	3.50	5.00
4	Benjamin Gultom	3	5	4	4.00	4.00
5	Cici Paramita	3	5	4	4.00	4.00
6	Sintia Sinaga	3	4	5	3.50	5.00
7	Valeri Ginting	4	3	4	3.50	4.00
8	Heber	5	4	4	4.50	4.00
9	Ishan	4	3	3	3.50	3.00
10	Dermawan	4	3	3	3.50	3.00
11	Helena	3	5	4	4.00	4.00
12	Daffa Siburian	5	4	5	4.50	5.00
13	Megawati Gultom	5	4	3	4.50	3.00
14	Reihan Wijaya	3	5	4	4.00	4.00
15	Noviyanti	5	4	3	4.50	3.00
16	Sabar Gultom	4	3	5	3.50	5.00
17	Andrian	5	4	5	4.50	5.00
18	Pelix	4	4	4	4.00	4.00
19	Robin	4	5	4	4.50	4.00
20	Natasya	5	4	3	4.50	3.00

Tabel 10. Pengelompokan Bobot Nilai GAP aspek Jasmani dan pengetahuan

No	Nama Cap	NK	NB	NJ	NW	NP	HA	Rangking
1	Aris kurniawan	5.00	4.70	3.90	4.70	3.90	4.44	3
2	Ananda Manopo	4.30	4.70	4.30	3.60	4.10	4.20	12
3	Astri Pasarubu	4.55	4.00	4.30	4.15	4.10	4.22	11
4	Benjamin Gultom	4.40	4.30	5.00	3.90	4.00	4.32	9
5	Cici Paramita	4.40	4.30	5.00	3.90	4.00	4.32	5
6	Sintia Sinaga	4.40	4.30	4.10	3.40	4.10	4.06	15
7	Valeri Ginting	4.60	3.90	3.70	3.60	3.70	3.90	17
8	Heber	4.60	4.70	4.60	4.30	4.30	4.50	2
9	Ishan	3.45	3.30	3.30	3.30	3.30	3.33	19
10	Dermawan	3.30	3.30	3.30	3.70	3.30	3.38	18
11	Helena	4.60	4.70	4.60	3.90	4.00	4.36	6
12	Daffa Siburian	4.70	4.60	4.70	3.40	4.70	4.42	4
13	Megawati Gultom	4.70	4.60	4.70	3.80	3.90	4.34	7
14	Reihan Wijaya	3.10	2.90	3.10	2.90	4.00	3.20	20
15	Noviyanti	5.00	5.00	5.00	3.85	3.90	4.55	1
16	Sabar Gultom	4.70	4.70	4.70	3.90	4.10	4.42	5
17	Andrian	3.90	4.00	3.90	3.70	4.70	4.04	16
18	Pelix	4.00	4.00	4.00	4.70	4.00	4.14	14
19	Robin	4.70	3.90	4.10	3.90	4.30	4.18	13
20	Natasya	4.60	4.70	4.20	4.10	3.90	4.30	10

Maka dari hasil riset yang penulis temukan berdasarkan data dari Yayasan Sekolah Metodist Pancur Batu yang diterima menjadi anggota Paskibra sebanyak 18 orang, maka untuk peserta dengan rangking 19 dan 20 tidak lulus seleksi.

KESIMPULAN

Sistem pendukung keputusan dengan menerapkan metode profile Matching dalam menyeleksi calon anggota paskibra yang dilakukan panitia pada yayasan sekolah methodis pancur batu dapat menghasilkan rekomendasi calon paskibra sesuai standart yang ditentukan pihak penyeleksi. Dimana kriteria yang digunakan dalam penyeleksian anggota paskibra untuk siswa methodist pancur batu ada beberapa kriteria yang harus dimiliki siswa siswi yaitu ; jasmani, kesehatan, peraturan baris berbaris, serta wawasan pengetahuan. Dengan dilakukannya perhitungan GAP hingga menghasilkan nilai melalui hasil perbandingan dimana diantara 20 siswa calon anggota paskibra yang diseleksi 2 diantaranya gugur karna nilai yang dicapai tidak sesuai dengan standart yang sudah ditentukan yaitu ranking 19 dan 20. Dengan terciptanya sistem aplikasi penyeleksian, memperoleh hasil penyelesaian yang efektif dan efisien serta memberikan kemudahan pada pihak panitia sekolah yayasan sekolah Methodist Pancur Batu serta mempercepat pihak panitia dalam melakukan proses seleksi anggota paskibra dan mengetahui proses berdasarkan kriteria dan alternatif yang ditentukan dengan penerapan

metode profile Matching.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anwar, S. e. (2018). Perancangan Sistem Informasi Pendaftaran Mahasiswa Baru Dan Pengisian Kartu Rencana Studi (KRS) Amik Wahana Mandiri Berbasis Web Mobile. *Jurnal Sistem Informasi*, 1-9.
- [2] Chatibul Umam, M. A. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Berprestasi Di Universitas Muhammadiyah Jember Dengan Metode Profile Matching. *JUSTINDO (Jurnal Sistem dan Teknologi Informasi Indonesia)*, 57-66.
- [3] Edi, S. M. (2021). Penerapan Metode Profile Matching untuk Menunjang Keputusan Seleksi Pegawai Baru . *Jurnal Prosisko*, 75-82.
- [4] Ermawita, R. F. (2021). Penerapan Metode Profile Matching pada Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Dosen Terbaik (Studi Kasus Institut Pendidikan Tapanuli Selatan). *Jurnal Education and Development*, 17-20.
- [5] Fahrozi, W. (2020). Penerapan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP) dalam Menentukan Ras Ayam Serama. *Citec Journal*, 2014-227.
- [6] Huda .M, M. M. (2022). Implementasi Algoritma Profile Matching Dalam Menilai Kinerja Dosen . *Jurnal Informatika*, 85-92.
- [7] Idam, F. J. (2019). Dengan judul “Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Profile Matching Pada PT. Surindo Murni Agung. *Jurnal Infortech*, 21-27.
- [8] Imam, R. B. (2020). Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Koperasi Terbaik di kota Pekanbaru Menggunakan Metode Electre (Elimination And Choice Translation Reality) Studi Kasus: Dinas Koperasi UKM Kota Pekanbaru. *Jurnal Teknologi Sistem Informasi dan Sistem Komputer TGD*, 70-69.
- [9] Ishak, R. (2016). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana Teladan Dengan Metode Weighted Product. *Jurnal Ilmiah ILKOM*, 160-166.
- [10] Malau, Y. (2020). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Kategori Promosi Produk Menggunakan Metode Profile Matching (Studi Kasus : Minimarket). *Jurnal Matrik*, 19, 45-56.
- [11] Permata Sari, D. (2020). Pemilihan Karyawan Terbaik Dengan Metode Profile Matching. *Jurnal J-Click* , 138-147.
- [12] Setiyowati, A. d. (2019). Sistem Pendukung Keputusan Menentukan Penerima Beasiswa Kurang Mampu Menggunakan Metode Profile Matching. *Jurnal Informatika UPGRIS, Vol.5, No.1.*, 78-85.
- [13] Wahid. A.K, B. W. (2021, July 1). Profile Matching untuk Sistem Pendukung Keputusan Penilaian kinerja driver. *Jurnal Transformatika*, 19(1), 78-83.
- [14] Yanto, M. (2021). Sistem Penunjang Keputusan Dengan Menggunakan Metode Ahp Dalam Seleksi Produk. *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi Bisnis (JTEKSIS)*, 167-174.
- [15] zhar, Z. (2020). Penerapan Metode Analytical Hierarchy Process Dalam Pemilihan Tempat Cafe di Kisaran. *Building of Informatics, Technology and Science (BITS)*, 59-164.