

## Penerapan Metode Profile Matching (PM) Dalam Menentukan Pemilihan Duta Generasi Berencana (GenRe)

Atira Nabila, Nelly Astuti Hasibuan, Dito Putro Utomo\*

Fakultas Ilmu Komputer dan Teknologi Informasi, Program Studi Teknik Informatika, Universitas Budi Param, Medan, Indonesia

Email: <sup>1</sup>atiranabila18@gmail.com, <sup>2</sup>Nelly.ahsb@gmail.com, <sup>3,\*</sup>ditoputro12@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: ditoputro12@gmail.com

Submitted:10/08/2022; Accepted:07/09/2022; Published: 30/09/2022

**Abstrak**—Penelitian ini meneliti tentang pemilihan Duta Generasi Berencana (GenRe) penilaian secara subyektif sehingga ada beberapa calon yang memiliki pembobotan nilai kriteria yang sama, sehingga menyulitkan pihak panitia untuk menentukan mana yang terbaik. Pada penelitian ini akan dilakukan sebuah penelitian untuk menyelesaikan permasalahan pada pemilihan Duta Generasi Berencana (GenRe) pada Kecamatan Pangkalan Koto Baru dengan menggunakan sistem pendukung keputusan dengan menerapkan metode profile matching. Hasil akhir penelitian nantinya dapat mempermudah kerja dari pada proses pemilihan Duta Generasi Berencana (GenRe) Metode ini melakukan membandingkan antara nilai data aktual dari suatu profile yang akan dinilai dengan nilai profil yang diharapkan, sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (GAP), semakin kecil (GAP) yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar yang berarti memiliki peluang lebih besar untuk direkomendasikan untuk terpilih. Kriteria yang di pakai untuk perhitungan ini terdapat 5 (Lima) Kriteria yakni Public Speaking, Berbahasa Inggris, Wawasan, Attitude, dan Inisiatif. Hasil penelitian ini dilakukan dengan menilai berdasarkan perengkingan menggunakan metode Profile Matching, Dari 9 (Sembilan) calon duta tersebut terdapat 2 (dua) calon duta laki-laki dan 7 (Tujuh) calon duta perempuan. Dari calon duta laki-laki dengan nilai tertinggi ialah Fadlan Ikhsan dengan nilai 4,48 dan yang terendah ialah Rafli Jasna Aziz dengan nilai 3,48. Dan bagi calon duta perempuan dengan nilai tertinggi ialah Syakina Aulia dengan nilai 5 dan nilai terendah ialah Gisti Rahmatika dengan nilai 3,5. Hasil dari perengkingan pemilihan duta generasi berencana dilihat dari nilai tertinggi

**Kata Kunci:** SPK; Profile Matching; Pemilihan Duta GenRe

**Abstract**—This study examines the selection of Generation Planning Ambassadors (GenRe) subjectively assessed so that there are several candidates who have the same weighting criteria values, making it difficult for the committee to determine which one is the best. Generation Planning (GenRe) in Pangkalan Koto Baru District by using a decision support system by applying the profile matching method. The final result of the research will be able to simplify the work of the selection process for the Generation Planned Ambassador (GenRe). This method compares the actual data value of a profile to be assessed with the expected profile value, so that the difference in competence (GAP), the smaller (GAP) is generated, the greater the value weight, which means it has a greater chance of being recommended for selection. There are 5 (five) criteria used for this calculation, namely Public Speaking, English, Insight, Attitude, and Initiative. The results of this study were carried out by assessing based on ranking using the Profile Matching method, from the 9 (nine) prospective ambassadors there were 2 (two) male ambassador candidates and 7 (Seven) female ambassador candidates. Of the male ambassador candidates, the highest score was Fadlan Ikhsan with a score of 4.48 and the lowest was Rafli Jasna Aziz with a score of 3.48. And for female ambassador candidates with the highest score is Syakina Aulia with a score of 5 and the lowest score is Gisti Rahmatika with a score of 3.5. The results of the ranking of the planned generation of ambassadors are seen from the highest score

**Keywords:** DSS; Profile Matching; Selection of Generation Planned Ambassadors

### 1. PENDAHULUAN

*Duta Generasi Berencana (GenRe)* merupakan icon atau figur remaja untuk mensosialisasikan program *Generasi Berencana (GenRe)* yang dibentuk oleh *Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional (BKKBN)* dalam hal mengatasi permasalahan yang dialami oleh remaja. Program ini dikembangkan dalam rangka penyiapan kehidupan berkeluarga bagi remaja sehingga mereka mampu melaksanakan Pendidikan secara terencana, berkarir dalam pekerjaan secara terencana, serta menikah dengan penuh perencanaan sesuai siklus Kesehatan reproduksi.. Program *Generasi Berencana (GenRe)* merupakan strategi pemerintah untuk mengatasi masalah pembangunan pada remaja agar remaja mempunyai arah dan tujuan. Program ini berfokus pada pembinaan remaja-remaja Indonesia menjadi remaja visioner yang terhindar dari risiko Triad KRR yang artinya 3 ancaman dasar bagi remaja yaitu (pernikahan diusia anak, seks pranikah dan NAPZA), sehingga berperan sebagai inspirator bagi remaja sekitar.[1].

Masalah yang muncul yaitu masih ada unsur penilaian secara subyektif sehingga ada beberapa calon yang memiliki pembobotan nilai kriteria yang sama, sehingga menyulitkan pihak panitia untuk menentukan mana yang terbaik, untuk menyelesaikan permasalahan tersebut, maka diperlukan sebuah sistem pendukung keputusan. Sistem Pendukung Keputusan (SPK) adalah bagian dari sistem informasi berbasis komputer (termasuk sistem berbasis pengetahuan (manajemen pengetahuan) yang dipakai untuk mendukung pengambilan keputusan dalam suatu organisasi atau kantor[2]. Konsep SPK ditandai dengan sistem interaktif berbasis komputer yang membantu mengambil keputusan dengan memanfaatkan data dan model keputusan untuk menyelesaikan masalah-masalah yang tidak terstruktur[3].

Ketajaman keputusan yang dihasilkan dipengaruhi oleh kelengkapan dan keakuratan informasi yang dilibatkan di dalam proses pengambilan keputusan itu sendiri. Maka peranan sistem informasi sangat penting dalam menyediakan informasi pendukung keputusan. Pada Sistem Pendukung Keputusan banyak metode yang dapat digunakan pada proses penyelesaiannya seperti metode SMARTER, WASPAS, TOPSIS, MOORA dan lain

sebagainya[4]–[7]. Pada Penelitian ini dilakukan proses dengan menggunakan metode *Profile Matching*. Metode *profile matching* adalah metode yang sering digunakan sebagai mekanisme dalam pengambilan keputusan dengan mengasumsikan tingkat variabel prediktor ideal yang harus dipenuhi oleh subyek[8][9]. Metode ini menggunakan konversi nilai pada tahap awal sebelum dilakukan perhitungan. Dalam proses *profile matching* membandingkan antara nilai data aktual dari suatu profile yang akan dinilai dengan nilai profil yang diharapkan, sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (GAP), semakin kecil (GAP) yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar yang berarti memiliki peluang lebih besar untuk direkomendasikan untuk terpilih[10][11]. Calon Duta Generasi Berencana (GenRe) yang dilakukan dengan cara mencari nilai bobot, kriteria, nilai akhir, dan mencari nilai perengkingan Calon Duta Generasi Berencana (GenRe). Agar keputusan yang di ambil bisa lebih efektif dan efisien, maka harus didukung oleh data yang relevan dan akurat, sehingga dapat digunakan oleh setiap pihak untuk mendukung kemajuan kantor BKKBN untuk mencapai tujuan melalui pengambilan keputusan dalam memilih yang terbaik.

Beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan dengan menggunakan metode *profile matching* seperti yang dilakukan oleh Entin Sutinah pada tahun 2017 didapatkan hasil penelitian bahwa dengan menggunakan metode *profile matching* sehingga dapat membantu perusahaan dalam memecahkan masalah yang dihadapi dan mendapatkan suatu keputusan yang tepat[12].

Pada tahun 2018 terdapat beberapa penelitian yang menggunakan metode *profile matching* seperti yang dilakukan oleh Budi Sudrajat mendapatkan hasil penelitian Dengan adanya penerapan metode *profile matching* untuk pemilihan pegawai terbaik untuk memecahkan permasalahan yang ada pada saat proses pemilihan pegawai terbaik, agar tidak terjadi kesalahan dalam pengambilan keputusan[13]. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Mervin Angeline dan Feriani Astuti di tahun yang sama juga didapatkan hasil bahwa metode *profile matching* dapat melakukan pemberian peringkat ditujukan untuk karyawan yang berhak mendapat promosi jabatan atau mendapatkan bonus[14]. Serta ditahun yang sama juga dilakukan penelitian oleh Khairul dan Suherman dengan hasil penelitian Metode *Profile Matching* dapat memberikan rekomendasi terbaik dalam proses rekrutmen pegawai kontrak menjadi pegawai tetap[11].

Pada penelitian ini nantinya akan dilakukan sebuah penelitian untuk menyelesaikan permasalahan pada pemilihan Duta Generasi Berencana (GenRe) pada Kecamatan Pangkalan Koto Baru dengan menggunakan sistem pendukung keputusan dan metode *profile matching* sebagai proses pendukung keputusan. Hasil akhir penelitian nantinya dapat mempermudah kerja dari pada proses pemilihan Duta Generasi Berencana (GenRe).

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

### 2.1 Kerangka Kerja Penelitian

Dalam melakukan penelitian agar mendapat hasil seperti yang diharapkan, maka diperlukan kerangka kerja penelitian. Dimana kerangka penelitian yang akan dilakukan digambarkan.



**Gambar 1.** Kerangka Kerja Penelitian



Keterangan :

- a. Mengidentifikasi Masalah  
Mengidentifikasi Masalah yaitu pada tahapan ini dilakukan identifikasi masalah untuk mengetahui masalah yang akan dihadapi pada pemilihan Duta Generasi Berencana (GenRe) pada Kantor BKKBN Kecamatan Pangkalan Koto Baru sehingga dapat diketahui solusi untuk memecahkan permasalahan tersebut.
- b. Pengumpulan Data  
Pada tahapan ini dilakukan pengumpulan data yang akan digunakan dalam melakukan penelitian dengan cara wawancara. Pengumpulan data dilakukan langsung kepada pihak Kantor yang bersangkutan terhadap penelitian Pemilihan Duta Generasi Berencana (GenRe) Kecamatan Pangkalan Koto Baru.
- c. Analisa Data  
Setelah dilakukan pengumpulan data, maka pada tahapan ini data tersebut akan dianalisa untuk mengetahui apakah data tersebut bisa digunakan untuk pemilihan Duta Generasi Berencana (GenRe) Kecamatan Pangkalan Koto Baru.
- d. Penerapan Metode *Profile Matching*  
Setelah dilakukan tahapan analisa data selanjutnya menerapkan metode *Profile Matching* untuk melakukan proses penilaian dan pemilihan pada alternatif. Dimana langkah – langkah yang dilakukan pada proses metode *Profile Matching* dimulai dari menentukan kriteria, konversi nilai interval, pemberian nilai target, menghitung nilai GAP dan pembobotan GAP, menghitung nilai *core factor* dan *secondary factor*, melakukan perhitungan total nilai serta yang terakhir adalah perankingan.
- e. Perancangan  
Setelah melakukan proses perhitungan dengan menggunakan metode *Profile Matching*, selanjutnya adalah melakukan perancangan terhadap sistem pendukung keputusan yang akan dibangun.
- f. Implementasi  
Pada tahapan ini, setelah dilakukan perancangan sistem maka selanjutnya adalah proses implementasi. Dimana pada proses ini melakukan implementasi metode *Profile Matching* pada sistem yang akan dibangun.
- g. Pengujian  
Tahapan selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap sistem yang telah dirancang untuk Pemilihan Duta Generasi Berencana (GenRe) Kecamatan Pangkalan Koto Baru menggunakan metode *Profile Matching*. Tahapan ini dilakukan untuk mengetahui apakah sistem yang dibangun berjalan atau tidak.
- h. Kesimpulan dan Laporan  
Setelah melakukan tahapan pengujian pada sistem serta tidak terdapat kesalahan dan juga sudah mendapatkan hasil. Maka tahapan terakhir yang dilakukan adalah menarik kesimpulan dari seluruh proses yang dilakukan serta mendokumentasi dalam bentuk laporan.

## 2.2 Sistem Pendukung Keputusan

Sistem Pendukung Keputusan merupakan sistem berbasis komputer yang mampu menyelesaikan masalah dengan menghasilkan alternatif terbaik untuk mendukung keputusan yang diambil oleh pengambil keputusan. Penerapan sistem informasi ini sudah banyak digunakan pada perusahaan perusahaan besar yang mendukung fungsi manajemen untuk pengambilan keputusan[15]. Sistem Pendukung Keputusan menggunakan metode metode dalam memutuskan alternatif terbaik dan informasi yang dihasilkan merupakan informasi yang efektif yang mendukung kinerja manajemen dalam pengambilan keputusan, terkait tentang masalah yang dihadapi manajer[16].

Sistem pendukung keputusan merupakan sistem informasi berbasis komputer yang *interaktif, fleksibel*, dan mudah disesuaikan, terutama dikembangkan untuk mendukung penyelesaian solusi dari masalah manajemen untuk pengambilan keputusan yang lebih baik. Sistem ini digunakan untuk membantu pengambilan keputusan dalam situasi yang semi terstruktur dan situasi yang tidak terstruktur, di mana tidak seorang pun tahu secara pasti bagaimana keputusan seharusnya dibuat.[17].

## 2.3 Metode Profile Matching

Metode *Profile Matching* adalah metode yang sering digunakan sebagai mekanisme dalam pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dipenuhi oleh subyek yang diteliti. Metode *Profile Matching* merupakan proses membandingkan antara nilai data aktual dari suatu profile yang akan dinilai dengan nilai profil yang diharapkan, sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (GAP), semakin kecil gap yang dihasilkan maka semakin besar peluang untuk direkomendasikan menjadi alternatif terpilih. Metode ini memiliki tingkat *obyektifitas* yang lebih baik karena mengukur nilai setiap indikator variabel. Adapun tahapan-tahapan dari metode *Profile Matching* sebagai berikut[11], [13] :

- a. Menentukan aspek atau kriteria penilaian dan nilai bobot standar kompetensi
- b. Menghitung GAP
- c. Pembobotan GAP yang digunakan 0 – 5

**Tabel 1.** Pembobotan GAP

GAP	Bobot	Keterangan
0	5	Tidak ada selisih (Kompetensi sesuai 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

d. Pengelompokan *Core Factor* dan *Secondary Factor*.Rumus menghitung Nilai Core Factor (NCF):

$$N_{CF} = \frac{\sum Nc(k,s,d,j)}{\sum I_c} \quad (1)$$

Keterangan :

$N_{CF}$  : Nilai rata-rata *core factor*

$Nc(k, s, d, j)$  : Jumlah total nilai *core factor* (kriteria)

$I_c$  : Jumlah Item *core factor*

Rumus menghitung Nilai *Secondary Factor* (NSF):

$$N_{SF} = \frac{\sum Ns(k,s,d,j)}{\sum I_s} \quad (2)$$

Dimana NCF adalah nilai rata-rata *Core Factor*, NC adalah jumlah total nilai *Core Factor*, IC adalah jumlah item *Core Factor* dan IS adalah jumlah item *Secondary Factor*.

e. Perhitungan Nilai Total

Dari perhitungan setiap aspek yang diatas, berikutnya dihitung nilai total berdasarkan presentase dari *Core Factor* dan *Secondary Factor*:

$$NT=(X)\%NCF+(X)\%NSF \quad (3)$$

Dimana NCF adalah nilai rata-rata *Core Factor*, NSF adalah nilai rata-rata *Secondary Factor*, (x)% merupakan nilai persen yang di inputkan serta NT adalah nilai total dari variable.

f. Perangkingan

Hasil akhir dari proses profile matching adalah ranking dari kandidat yang diajukan untuk memilih hasil yang terbaik. Penentuan ranking mengacu pada hasil perhitungan tertentu.

$$Skor=\sum(X)\%NT \quad (4)$$

Dimana NT adalah nilai total dari variable, (x)% merupakan nilai persentase setiap variable, serta Skor adalah total hasil penjumlahan.

## 2.4 Penelitian Terkait

Penelitian terkait berguna untuk mengetahui bagaimana metode penelitian dan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mendukung peneliti menulis dan menganalisis suatu penelitian. Berikut penelitian terdahulu yang sejenis dengan penelitian ini:

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Entin Sutinah pada tahun 2017 yang berjudul “Sistem Pendukung Keputusan Menggunakan Metode Profile Matching Dalam Pemilihan Salesman Terbaik” didapatkan hasil penelitian bahwa dengan menggunakan metode *profile matching* sehingga dapat membantu perusahaan dalam memecahkan masalah yang dihadapi dan mendapatkan suatu keputusan yang tepat[18].

Penelitian lainnya yang telah dilakukan oleh Budi Sudrajat pada tahun 2018 yang berjudul “Pemilihan Pegawai Berprestasi dengan Menggunakan Metode Profile Matching” mendapatkan hasil penelitian Dengan adanya penerapan metode *profile matching* untuk pemilihan pegawai terbaik untuk memecahkan permasalahan yang ada pada saat proses pemilihan pegawai terbaik, agar tidak terjadi kesalahan dalam pengambilan keputusan[13].

Penelitian yang dilakukan oleh Mervin Angeline dan Feriani Astuti di tahun 2018 yang berjudul “Sistem pendukung keputusan pemilihan karyawan terbaik menggunakan metode profile matching” didapatkan hasil bahwa metode *profile matching* dapat melakukan pemberian peringkat ditujukan untuk karyawan yang berhak mendapat promosi jabatan atau mendapatkan bonus[14].

Penelitian yang telah dilakukan oleh Khairul dan Suherman tahun 2018 yang berjudul “Seleksi Pegawai Kontrak Menjadi Pegawai Tetap Dengan Metode Profile Matching” dengan hasil penelitian Metode *Profile Matching* dapat memberikan rekomendasi terbaik dalam proses rekrutmen pegawai kontrak menjadi pegawai tetap[11].

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Analisa Masalah

Permasalahan yang sering terjadi dalam penilaian terhadap calon duta generasi berencana (GenRe) pada kantor BKKBN Kecamatan Pangkalan yaitu dalam proses pemilihan duta dilakukan penilaian secara subyektif sehingga ada beberapa calon yang memiliki pembobotan nilai kriteria yang sama. sehingga menyulitkan pihak panitia untuk menentukan mana yang akan terpilih.

Pada penelitian ini dalam proses penilaian juri terhadap pemilihan duta generasi berencana yaitu dengan menilai setiap kriteria-kriteria yang dimiliki calon duta dan diperlukan pengumpulan data dengan cara menyeleksi setiap calon. dengan penilaian kriteria yang telah ditentukan oleh kepala kantor BKKBN seperti publik speaking, berbahasa inggris, berwawasan, Attitude dan Inisiatif.

Untuk menyelesaikan permasalahan tersebut, maka diperlukan sebuah sistem pendukung keputusan. Sistem Pendukung Keputusan (SPK) adalah bagian dari sistem informasi berbasis komputer (termasuk sistem berbasis pengetahuan (manajemen pengetahuan) yang dipakai untuk mendukung pengambilan keputusan dalam pemilihan duta generasi berencana (GenRe) pada kantor BKKBN Kecamatan Pangkalan Koto Baru.

Dalam sistem pendukung keputusan dapat diterapkan pada metode *Profile Matching*, dimana dalam proses *Profile Matching* secara garis besar merupakan membandingkan antara nilai data aktual dari suatu profile yang akan dinilai dengan nilai profil yang diharapkan, sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (GAP), semakin kecil (GAP) yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar yang berarti memiliki peluang lebih besar untuk direkomendasikan untuk terpilih menjadi duta pada Kantor BKKBN Kecamatan Pangkalan Koto Baru.

**Tabel 2.** Aspek Penilaian pada Sub Kriteria.

Aspek Kriteria	Sub Kriteria	Nilai Profil Data Tes
Aspek Pengetahuan	Publik Speaking (C1)	5
	Berbahasa inggris (C2)	4
	Wawasan (C3)	5
Aspek Kepribadian	Attitude (C4)	5
	Inisiatif (C5)	5

Alternatif adalah nilai yang telah ditetapkan untuk tiap-tiap alternatif yang sudah dilihat sebelumnya. Alternatif yang digunakan pada penelitian dibawah ini merupakan nilai pada setiap alternatif untuk tiap kriteria yang dapat kita lihat pada tabel 3.

**Tabel 3.** Data Alternatif

Alternatif	Public Speaking (C1)	Bahasa inggris (C2)	Wawasan (C3)	Attitude (C4)	Inisiatif (C5)
A <sub>1</sub>	4	4	4	3	4
A <sub>2</sub>	3	4	3	5	5
A <sub>3</sub>	5	5	5	4	4
A <sub>4</sub>	2	4	5	2	5
A <sub>5</sub>	2	5	4	3	4
A <sub>6</sub>	5	4	3	5	4
A <sub>7</sub>	3	5	4	2	4
A <sub>8</sub>	4	5	2	4	3
A <sub>9</sub>	5	4	5	5	5

#### 3.1.1 Penerapan Metode Profile Matching

Metode yang digunakan dalam pengambilan keputusan yaitu menggunakan metode *profile matching*. Metode *profile matching* merupakan proses membandingkan antara nilai dari suatu *profile* yang akan dinilai dengan nilai profil yang diharapkan, sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya disebut juga *gap*, semakin kecil *gap* yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar yang berarti memiliki peluang lebih besar untuk lulus uji kir.

Pada bagian ini di uraikan langkah-langkah penyelesaian Metode *Profile Matching (PM)* dalam menentukan Duta Generasi Berencana (GenRe) terbaik:

- Menentukan aspek penilaian dan nilai bobot standar kompetensi terhadap 5 kriteria yang di nilai sebagai Duta Generasi Berencana (GenRe)

**Tabel 4.** Pembobotan Kriteria

Keterangan	Bobot
Sangat Baik	5
Baik	4
Cukup	3
Kurang Baik	2
Sangat Kurang Baik	1



- b. Menghitung GAP terhadap 4 kriteris yang di nilai sebagai calon Duta Generasi Berencana (GenRe)  
Rumusnya : Nilai masukan – Nilai Ketetapan Khusus

**Tabel 5.** Perhitungan Gap

No	Nama	Aspek Pengetahuan			Aspek Kepribadian	
		<i>Publik Speaking</i> (C1)	Bahasa Inggris (C2)	Wawasan (C3)	Attitude (C4)	Inisiatif (C5)
1	Najwa Rahmasuri	4	4	4	3	4
2	Jelita Amelia	3	4	3	5	5
3	Fadlan Iksan	5	5	5	4	4
4	Alfiza Putri	2	4	5	2	5
5	Zoya Maiputri	2	5	4	3	4
6	Sri Puji Lestari	5	4	3	5	4
7	Rafli Jasna Aziz	3	5	4	2	4
8	Gisti Rahmatika	4	5	2	4	3
9	Syakina Aulia	5	4	5	5	5
<b>Nilai Profil Data Tes</b>		5	4	5	5	5
1	Najwa Rahmasuri	-1	0	-1	-2	-1
2	Jelita Amelia	-2	0	-2	0	0
3	Fadlan Iksan	0	1	0	-1	-1
4	Alfiza Putri	-3	0	0	-3	0
5	Zoya Maiputri	-3	1	-1	-2	-1
6	Sri Puji Lestari	0	0	-2	0	-1
7	Rafli Jasna Aziz	-2	1	-1	-3	-1
8	Gisti Rahmatika	-1	1	-3	-1	-2
9	Syakina Aulia	0	0	0	0	0

- c. Pembobotan Nilai GAP

**Tabel 6.** Pembobotan Nilai GAP

No	GAP	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	5	Kompetensi sesuai kebutuhan
2	1	4,5	Kompetensi kelebihan 1 tingkat/Level
3	-1	4	Kompetensi kekurangan 1 tingkat/level
4	2	3,5	Kompetensi kelebihan 2 tingkat\level
5	-2	3	Kompetensi kekurangan 2 tingkat/level
6	3	2,5	Kompetensi kelebihan 3 tingkat/level
7	-3	2	Kompetensi kekurangan 3 tingkat/lebih
8	4	1,5	Kompetensi kelebihan 4 tingkat\level
9	-4	1	Kompetensi kekurangan 4 tingkat/level

Pada tahap ini nilai gap yang telah didapat akan dikonversi ke dalam bobot nilai gap yang telah ditetapkan di metode *profile matching*

**Tabel 7.** Hasil Bobot Nilai GAP

No	Alternatif	C1	C2	C3	C4	C5
1	Najwa Rahmasuri (A1)	-1	0	-1	-2	-1
2	Jelita Amelia (A2)	-2	0	-2	0	0
3	Fadlan Iksan (A3)	0	1	0	-1	-1
4	Alfiza Putri (A4)	-3	0	0	-3	0
5	Zoya Maiputri (A5)	-3	1	-1	-2	-1
6	Sri Puji Lestari (A6)	0	0	-2	0	-1
7	Rafli Jasna Aziz (A7)	-2	1	-1	-3	-1
8	Gisti Rahmatika (A8)	-1	1	-3	-1	-2
9	Syakina Aulia (A9)	0	0	0	0	0
<b>Hasil Nilai Bobot GAP</b>						
1	Najwa Rahmasuri (A1)	4	5	4	3	4
2	Jelita Amelia (A2)	3	5	3	5	5
3	Fadlan Iksan (A3)	5	4,5	5	4	4
4	Alfiza Putri (A4)	2	5	5	2	5
5	Zoya Maiputri (A5)	2	4,5	4	3	4
6	Sri Puji Lestari (A6)	5	5	3	5	4



7	Rafli Jasna Aziz (A7)	3	4,5	4	2	4
8	Gisti Rahmatika (A8)	4	4,5	2	4	3
9	Syakina Aulia (A9)	5	5	5	5	5

d. Pengelompokan *Core Factor* dan *Secondary Factor* dan menghitung *Core Factor* dan *Secondary Factor*. Rumus menghitung Nilai *Core Factor* (NCF). Kantor menetapkan *Core Factor* (CF) dan *Secondary Factor* (SF) dari Aspek Kreteria Penilaian adalah sebagai berikut:

**Tabel 8.** Pengelompokan *Core Factor* dan *Secondary Factor*

No	Calon Duta	Aspek Pengetahuan			Aspek Kepribadian	
		Core Factor (60%)			Secondary Factor (40%)	
		Publik Speaking	Wawasan	Attitude	Bahasa Inggris	Inisiatif
1	Najwa Rahmasuri	4	5	4	3	4
2	Jelita Amelia	3	5	3	5	5
3	Fadlan Iksan	5	4,5	5	4	4
4	Alfiza Putri	2	5	5	2	5
5	Zoya Maiputri	2	4,5	4	3	4
6	Sri Puji Lestari	5	5	3	5	4
7	Rafli Jasna Aziz	3	4,5	4	2	4
8	Gisti Rahmatika	4	4,5	2	4	3
9	Syakina Aulia	5	5	5	5	5

a. Menghitung Nilai *Core Factor* (CF)

$$N_{CF} = \frac{\sum Nc}{\sum Ic}$$

1. Najwa Rahmasuri

$$NCF = \frac{4+5+4}{3} = 4,3$$

2. Jelita Amelia

$$NCF = \frac{3+5+3}{3} = 3,6$$

3. Fadlan Iksan

$$NCF = \frac{5+4,5+5}{3} = 4,8$$

4. Alfiza Putri

$$NCF = \frac{2+5+5}{3} = 4$$

5. Zoya Maiputri

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

6. Sri Puji Lestari

$$NCF = \frac{5+5+3}{3} = 4,3$$

7. Rafli jasna Aziz

$$NCF = \frac{3+4,5+4}{3} = 3,8$$

8. Gisti Rahmatika

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

9. Syakina Aulia

$$NCF = \frac{5+5+5}{3} = 5$$

b. Menghitung Nilai *Secondary Factor* (NSF):

$$N_{SF} = \frac{\sum Ns}{\sum Is}$$

1. Najwa Rahmasuri

$$NSF = \frac{3+4}{2} = 4$$

2. Jelita Amelia

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

3. Fadlan Iksan

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

4. Alfiza Putri

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

5. Zoya Maiputri

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



6. Sri Puji Lestari  

$$NCF = \frac{5+4}{2} = 4,5$$
7. Rafli jasna Aziz  

$$NCF = \frac{2+4}{2} = 3$$
8. Gisti Rahmatika  

$$NCF = \frac{4+3}{2} = 3,5$$
9. Syakina Aulia  

$$NCF = \frac{5+5}{2} = 5$$

**Tabel 9.** Hasil Penghitungan Nilai *Core Factor* dan *Secondary Factor*

No	Nama Calon	NCF	NSF
1	Najwa Rahmasuri	4,3	4
2	Jelita Amelia	3,6	5
3	Fadlan Iksan	4,8	4
4	Alfiza Putri	4	3,5
5	Zoya Maiputri	3,5	3,5
6	Sri Puji Lestari	4,3	4,5
7	Rafli Jasna Aziz	3,8	3
8	Gisti Rahmatika	3,5	3,5
9	Syakina Aulia	5	5

c. Menghitung Nilai Total

Dari perhitungan setiap aspek yang diatas, berikutnya dihitung nilai total berdasarkan presentase dari *Core Factor* dan *Secondary Factor*:

$$NT = (60\%)NCF + (40\%)NSF$$

Keterangan:

NT : Nilai Total

NCF : Nilai rata-rata Core Factor

NSF : Nilai rata-rata Secondary Factor

(60%) : Nilai persen Core Factor

(40%) : Nilai Persen Secondary Factor

1. Najwa Rahmasari

$$\begin{aligned} N &= (60\% * 4,3) + (40\% * 4) \\ &= 2,58 + 1,6 \\ &= 4,18 \end{aligned}$$

2. Jelita Amelia

$$\begin{aligned} N &= (60\% * 3,6) + (40\% * 5) \\ &= 2,16 + 2 \\ &= 4,16 \end{aligned}$$

3. Fadlan Iksan

$$\begin{aligned} N &= (60\% * 4,8) + (40\% * 4) \\ &= 2,88 + 1,6 \\ &= 4,48 \end{aligned}$$

4. Alfiza Putri

$$\begin{aligned} N &= (60\% * 4) + (40\% * 3,5) \\ &= 2,4 + 1,4 \\ &= 3,8 \end{aligned}$$

5. Zoya Maiputri

$$\begin{aligned} N &= (60\% * 3,5) + (40\% * 3,5) \\ &= 2,1 + 1,4 \\ &= 3,5 \end{aligned}$$

6. Sri Jasna Aziz

$$\begin{aligned} N &= (60\% * 4,3) + (40\% * 4,5) \\ &= 2,58 + 1,8 \\ &= 4,38 \end{aligned}$$

7. Rafli Jasna Aziz

$$\begin{aligned} N &= (60\% * 3,8) + (40\% * 3) \\ &= 2,28 + 1,2 \\ &= 3,48 \end{aligned}$$

8. Gisti Rahmatika

$$\begin{aligned}
 N &= (60\% * 3,5) + (40\% * 3,5) \\
 &= 2,1 + 1,4 \\
 &= 3,5
 \end{aligned}$$

9. Syakina Aulia

$$\begin{aligned}
 N &= (60\% * 5) + (40\% * 5) \\
 &= 3 + 2 \\
 &= 5
 \end{aligned}$$

**Tabel 10.** Hasil Perhitungan Nilai Total

No	Nama Calon	Nilai Total (NT)
1	Najwa Rahmasuri	4,18
2	Jelita Amelia	4,16
3	Fadlan Iksan	4,48
4	Alfiza Putri	3,8
5	Zoya Maiputri	3,5
6	Sri Puji Lestari	4,38
7	Rafli Jasna Aziz	3,48
8	Gisti Rahmatika	3,5
9	Syakina Aulia	5

e. Perangkingan Laporan Duta Generasi Berencana (GenRe)

1. Perangkingan Duta Laki-laki

Berikut adalah tabel perangkingan duta laki-laki. Dilihat dari tabel 11 sebelumnya yaitu:

**Tabel 11.** Perangkingan Duta laki-laki

No	Nama Calon	Nilai Total (NT)	Rangking
1	Fadlan Iksan	4,48	1
2	Rafli Jasna Aziz	3,48	2

Jadi pemenang duta laki-laki dari nilai yang tertinggi yaitu Fadlan Iksan dengan nilai 4,48

2. Perangkingan Duta Perempuan

Berikut adalah tabel perangkingan duta perempuan Dilihat dari tabel 12 sebelumnya yaitu:

**Tabel 12.** Perangkingan Duta Perempuan

No	Nama Calon	Nilai Total (NT)	Rangking
1	Syakina Aulia	5	1
2	Sri Puji Lestari	4,38	2
3	Najwa Rahmasuri	4,18	3
4	Jelita Amelia	4,16	4
5	Alfiza Putri	3,8	5
6	Zoya Maiputri	3,5	6
7	Gisti Rahmatika	3,5	7

Jadi pemenang duta Perempuan dari nilai yang tertinggi yaitu Syakina Aulia dengan nilai 5

## 4. KESIMPULAN

Setelah menyelesaikan proses penelitian pemilihan duta generasi berencana (GenRe) maka dapat ditarik sebuah kesimpulan akhir dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang didapat bahwasannya sistem pendukung keputusan dengan menggunakan metode profile matching yang dapat digunakan untuk proses pemilihan duta generasi berencana (GenRe). Hasil akhir yang didapatkan bahwasannya atas nama Fadlan Iksan terpilih untuk duta GenRe laki-laki dengan nilai 4,48 sedangkan Syakina Aulia terpilih untuk duta GenRe perempuan dengan nilai 5.

## REFERENCES

- [1] Oktanti Putri Hapsari, "Remaja Indonesia, Jadilah Generasi Berencana," Indonesiabaik.id, 2020. <https://indonesiabaik.id/infografis/remaja-indonesia-jadilah-generasi-berencana> (accessed Mar. 13, 2022).
- [2] A. A. Widodo and M. Misdrum, "Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Menggunakan Metode Profile Matching (Studi Kasus : Pt. Metsuma Anugrah Graha)," J. Mnemon., vol. 2, no. 2, pp. 18-23, 2019.
- [3] D. Asdini, M. Khairat, and D. P. Utomo, "Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Manajer di PT . Pos Indonesia dengan Metode WASPAS," JURIKOM (Jurnal Ris. Komputer), vol. 9, no. 1, pp. 41-47, 2022, doi: 10.30865/jurikom.v9i1.3767.



- [4] Annisah, B. Nadeak, R. Syahputra, and D. P. Utomo, “Penerapan Metode SMARTER Pada Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Merchandise Display Terbaik (Studi Kasus: PT. Pasar Swalayan Maju Bersama),” *KOMIK (Konferensi Nas. Teknol. Inf. dan Komputer)*, vol. 4, no. 1, 2020.
- [5] N. K. Daulay, “Penerapan Metode Waspas Untuk Efektifitas Pengambilan Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja,” *J. Sist. Komput. dan Inform.*, vol. 2, no. 2, pp. 196–201, 2021, doi: 10.30865/json.v2i2.2773.
- [6] Hylenearti Hertiyana, “Sistem pendukung keputusan penentuan karyawan terbaik menggunakan metode saw studi kasus amik mahaputra riau,” *Intra-Tech*, vol. 2, no. 1, pp. 74–82, 2018, [Online]. Available: <https://www.journal.amikmahaputra.ac.id/index.php/JIT/article/view/27>.
- [7] S. Manurung, “Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Guru Dan Pegawai Terbaik Menggunakan Metode Moora,” *Simetris J. Tek. Mesin, Elektro dan Ilmu Komput.*, vol. 9, no. 1, pp. 701–706, 2018, doi: 10.24176/simet.v9i1.1967.
- [8] H. Purwanto, “Penerapan Metode Profile Matching dalam Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Kalimantan,” *J. Techno Nusa Mandiri*, vol. 14, no. 1, pp. 15–20, 2017.
- [9] S. Khoiriyah, Y. Yunita, and A. Junaidi, “Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Crew Store Terbaik Menggunakan Metode Profile Matching di PT Sumber Alfaria Trijaya,” *J. Teknol. dan Ilmu Komput. Prima*, vol. 2, no. 2, p. 27, 2019, doi: 10.34012/jutikomp.v2i2.668.
- [10] R. D. Kurniawati and I. Ahmad, “Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Kelayakan Usaha Mikro Kecil Menengah Dengan Menggunakan Metode Profile Matching Pada Uptd Plut Kumkm Provinsi Lampung,” *J. Teknol. dan Sist. Inf.*, vol. 2, no. 1, pp. 74–79, 2021.
- [11] Khairul and Suherman, “Seleksi Pegawai Kontrak Menjadi Pegawai Tetap Dengan Metode Profile Matching,” *It J. Res. Dev.*, vol. 2, no. 2, pp. 68–77, 2018, doi: 10.25299/itjrd.2018.vol2(2).1362.
- [12] E. Sutinah, “Sistem Pendukung Keputusan Menggunakan Metode Profile Matching dalam Pemilihan Salesman Terbaik,” *Informatics Educ. Prof.*, vol. 2, no. 1, pp. 29–42, 2017.
- [13] B. Sudrajat, “Pemilihan Pegawai Berprestasi Dengan Menggunakan Metode Profile Matching,” *J. Penelit. Tek. Inform.*, vol. 3, no. 1, pp. 202–210, 2018.
- [14] M. Angeline and F. Astuti, “Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Profile Matching,” *J. Ilm. SMART*, vol. II, no. 2, pp. 45–51, 2018.
- [15] Y. Malau, “Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Kategori Promosi Produk Menggunakan Metode Profile Matching (Studi Kasus : Minimarket),” *MATRIK J. Manajemen, Tek. Inform. dan Rekayasa Komput.*, vol. 19, no. 2, pp. 339–346, 2020, doi: 10.30812/matrik.v19i2.672.
- [16] M. Mesran, S. D. A. Pardede, A. Harahap, and A. P. U. Siahaan, “Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Peserta Jaminan Kesehatan Masyarakat (Jamkesmas) Menerapkan Metode MOORA,” *J. Media Inform. Budidarma*, vol. 2, no. 2, pp. 16–22, 2018, doi: 10.30865/mib.v2i2.595.
- [17] A. Verdian and A. Wantoro, “Komparasi Metode Profile Matching Dengan Fuzzy Profile Matching Pada Pemilihan Wakil Kepala Sekolah,” *J. Ilm. Media Sisfo*, vol. 13, no. 2, p. 97, 2019, doi: 10.33998/mediasisfo.2019.13.2.652.
- [18] E. Sutinah, “Sistem Pendukung Keputusan Menggunakan Metode Profile Matching Dalam Pemilihan Salesman Terbaik,” *Informatics Educ. Prof.*, vol. 2, no. 1, pp. 29–42, 2017.