

# Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Pelatih Sepak Bola Menerapkan Metode Profile Matching Studi Kasus: PSDS Deli Serdang

Diwa Abthal Dalimunthe

Prodi Studi Teknik Informatika, Fakultas Ilmu Komputer Dan Teknologi Informasi, Universitas Budi Darma  
Jl. Sisingamangaraja No. 338, Medan, Sumatera Utara, Indonesia  
Email: [diwa.abthal96@gmail.com](mailto:diwa.abthal96@gmail.com)

**Abstrak**-Pelatih sepak bola adalah orang yang berada penuh melatih, membimbing dan memberikan dukungan moral kepada pemain dalam melakukan latihan maupun pertandingan. Karena itu, dalam menentukan kelayakan seorang pelatih sangatlah penting. Adapun kendala yang dihadapi pada saat penerimaan pelatih sepak bola adalah proses perekrutan masih dilakukan dengan cara manual. Kendala lain adanya pelatih yang direkrut tidak memiliki kualitas kemampuan yang diinginkan oleh PSDS Deli Serdang. Untuk mengatasi proses pemilihan pelatih yang mengalami kendala tersebut dengan menggunakan aplikasi yang disebut Sistem Pendukung Keputusan. Sistem pendukung keputusan dalam menentukan penerimaan pelatih sepak bola dapat dihasilkan berdasarkan beberapa kriteria dalam penentuan suatu kriteria yang dibuat untuk mencegah kesalahan yang dilakukan oleh pihak – pihak tertentu. Dalam sistem pendukung keputusan diperlukan sebuah metode yaitu *Profile Matching* yang digunakan untuk menentukan prioritas dengan ranking tertinggi, dimana sebagai saran dari sistem yang tepat dalam menentukan seorang pelatih sepak bola. Dalam perhitungan menggunakan metode *Profile Matching* berdasarkan standard pada PSDS Deli Serdang, merupakan parameter dalam menentukan penerimaan seorang pelatih sepak bola.

**Kata kunci:** Pelatih sepak bola, Sistem pendukung keputusan, Profile, Matching.

**Abstract**-A football coach is a person who fully trains, guides and provides moral support to players in training and matches. Therefore, in determining the suitability of a coach is very important. The obstacle faced at the time of receiving a football coach was that the recruitment process was still done manually. Another obstacle is that the trainers who are recruited do not have the quality of ability desired by the Deli Serdang PSDS. To overcome the process of selecting trainers who experience these obstacles by using an application called a Decision Support System. A decision support system in determining the acceptance of a football coach can be generated based on several criteria in determining a criterion that is made to prevent mistakes made by certain parties. In the decision support system, a method is needed, namely Profile Matching which is used to determine priorities with the highest ranking, which is a suggestion of the right system in determining a football coach. In the calculation using the Profile Matching method based on the standard on PSDS Deli Serdang, it is a parameter in determining the acceptance of a football coach.

**Keywords:** Football coach, Decision support system, Profile, Matching.

## 1. PENDAHULUAN

Setiap bertambahnya kepentingan obyek yang menuntut untuk memilih keputusan, maka akan semakin rumitlah realisasi pengambilan keputusan. Siapapun pengambil keputusan, tidak akan mungkin menghindari dari pengambilan keputusan, baik itu untuk skala pribadi, keluarga, lingkungan, organisasi, maupun perusahaan. Namun terkadang seringkali seseorang dihadapkan pada permasalahan yang perlu dipertimbangkan matang-matang sebelum mengambil keputusan seperti memilih pasangan hidup yang tepat, kapan saat yang tepat untuk menikah, kemanakah melanjutkan sekolah, atau jurusan apa yang paling tepat. Semua keputusan yang dibuat, tentunya didasari pada pertimbangan matang dari berbagai kemungkinan yang ada agar keputusan mendapat pilihan yang terbaik. Begitu juga dengan sebuah perusahaan ketika keputusan yang akan diambil bersifat kompleks dengan risiko yang besar seperti perumusan kebijakan, pengambil keputusan sering memerlukan alat bantu dalam bentuk analisis yang bersifat ilmiah, logis, dan terstruktur/konsisten. Salah satu alat analisis tersebut adalah berupa *decision making model* (model pembuatan keputusan) yang memungkinkan mereka untuk membuat keputusan.

Pelatih Sepak Bola adalah orang yang berada penuh melatih dan membimbing pemain dalam melakukan latihan. Karena itu dalam menentukan kelayakan seorang pelatih sangatlah penting. Pada kenyataannya selama ini dalam proses pemilihan pelatih sepak bola khususnya di PSDS Deli Serdang masih dilakukan secara manual, yakni dengan mengimplementasikan dalam bentuk penunjukan langsung oleh manajer club sepak bola PSDS Deli Serdang sehingga menyebabkan pelatih yang ditunjuk langsung oleh manajer club tidak dapat menunjukkan kinerja yang baik dan optimal. Oleh sebab itu diperlukan *Sistem Pendukung Keputusan* yang baik agar penentuan pelatih menjadi lebih optimal. Dalam *Sistem Pendukung Keputusan* diperlukan sebuah metode yaitu *Profile Matching* yang digunakan untuk menentukan prioritas dengan *ranking* tertinggi, di mana sebagai saran dari sistem yang tepat dalam menentukan seorang Pelatih Sepak Bola.

Proses *Profile Matching* dilakukan untuk menentukan rekomendasi calon pelatih sepak bola dalam sistem penerimaan pelatih sepak bola. Untuk mendapatkan seorang pelatih sepak bola sangat membutuhkan penilaian yang tepat yang memakan waktu yang tidak sedikit. Untuk itu dibutuhkan suatu sistem yang diharapkan dapat memiliki kemampuan memecahkan suatu permasalahan dalam memilih seorang pelatih sepak bola. Hal tersebut yang akhirnya mendorong lahirnya konsep sistem pendukung keputusan ini. Hasil dari proses seleksi berupa skor akhir pelatih sepak bola, sebagai rekomendasi yang lebih cepat dan akurat dalam mengambil keputusan untuk memilih calon Pelatih sepak bola.

Pada penelitian sebelum yang dilakukan oleh Rainto Sitanggung (2019), Jurnal CESS, Vol. 4, No. 1, dengan judul penelitian : “Model Pengambilan Keputusan Dengan Teknik Metode *Profile Matching*”, mengatakan bahwa *Profile Matching* yaitu ukuran kemampuan sebuah alat untuk dapat berkomunikasi dengan alat dari produsen lainnya. Yang dimaksud dengan *Profile Matching* disini adalah beda antara profil penilaian kriteria dengan profil pegawai/karyawan. Proses perhitungan *Profile Matching* dilakukan untuk menentukan rekomendasi pegawai/karyawan dalam sistem penerimaan calon pegawai baru [1].

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Heru Purwanto (2017), Jurnal Techno Nusa Mandiri, Vol. XIV, No.1, dengan judul penelitian : “Penerapan Metode *Profile Matching* Dalam Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Kalimantan” mangatakan bahwa *Profile Matching* merupakan mekanisempengambil keputusan terutama dalam manajemen Sumber daya manusia untuk menentukan suatu jabatan dengan kualifikasi yang telah ditetapkan. Dalam proses *profile matching* diawali dengan pemiliahn kriteria yang dibutuhkan dan memberikan Nilai Target pada masing-masing Aspek [2].

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Asfan Muqtadir (2013), Jurnal SNATI, ISSN : 1907-5022, dengan judul penelitian : “Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Menggunakan Metode *Profile Matching* (Studi Kasus : PT. Industri Kemasan Semen Gresik)”, mengatakan bahwa *Profile matching* secara garis besar merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu kedalam kompetensi jabatan 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 karyawan menempati posisi tersebut. Sistem kompetensi akan mendeskripsikan prestasi dan potensi sumber daya manusia sesuai dengan unit kerjanya. Pencapaian prestasi karyawan dan potensinya dapat terlihat apakah kompetensinya tersebut telah sesuai dengan tugas pekerjaan yang dimilikinya [3].

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

### 2.1 Kerangka Kerja Penelitian

Pada metodologi penelitian dijabarkan tahapan-tahapan yang dilakukan dalam penelitian. Metodologi penelitian terdiri dari beberapa tahapan yang terkait secara sistematis. Tahapan ini diperlukan untuk mempermudah dalam melakukan penelitian. Dalam mendapatkan data-data atau bahan-bahan untuk penyusunan penelitian ini digunakan beberapa metode penelitian antara lain:

#### a. Teknik Pengumpulan Data

Dalam melaksanakan penulisan ini, penulis mencari dan mengumpulkan data dan informasi yang berhubungan dalam menyelesaikan penelitian. Penelitian ini dengan menggunakan beberapa metode, yaitu :

1. Wawancara dilakukan dengan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak terkait untuk mendapatkan informasi yang diinginkan. Adapun pihak yang penulis wawancarai antara lain staf-staf bagian.
2. Observasi atau Pengamatan dilakukan dengan memantau keadaan ataupun proses-proses yang berhubungan dengan sistem yang akan diteliti. Proses yang diamati antara lain laporan data.
3. Sampling dan Investigasi dilakukan dengan mengambil sample atau dokumen yang berhubungan dengan penerimaan seleksi pelatih sepakbola.

#### b. Analisis

Didalam penulisan skripsi ini penulis melakukan beberapa analisis yaitu analisis dokumen masukan, analisis prosedur dan analisis laporan.

#### c. Perancangan

Berupa prosedur dengan dasar pembuatannya mengacu pada langkah-langkah yang ada dalam landasan teori.

#### d. Implementasi dan pengujian

Mendesain sistem pengolahan data yang akan dibuat dengan menggunakan Visual basic dan Database untuk perancangan sistem seleksi penerimaan pelatih sepakbola. Apabila terjadi kesalahan atau kekurangan pada sistem yang dibuat, maka akan dilakukan analisa ulang.

#### e. Dokumentasi

Membuat laporan data keseluruhan tentang penelitian yang dilakukan dari proses awal penelitian hingga proses akhir penelitian yang telah dibuat..

### 2.2 Sistem Pendukung Keputusan

Sistem pendukung keputusan merupakan sistem yang telah dirancang dan dapat di implementasikan untuk mendukung keputusan yang sudah disepakati dalam pemilihan suatu objek. Ada banyak definisi untuk SPK dan fungsinya dalam pengambilan keputusan; beberapa definisi dan fungsi-fungsi utama dalam penerapan pendukung keputusan. Pengguna dapat mendefinisikan pemahaman yang berbeda-beda berdasarkan kebutuhan dan diimplementasikan dengan menerapkan teknologi. Perspektif yang dianjurkan dan diuraikan untuk lebih lanjut terpusat pada pengguna dan masalah yang terjadi. Pada umumnya kontribusi yang diperlukan pada perangkat lunak berbeda dalam pengembangan SPK untuk aplikasi yang berkelanjutan. Pengambilan keputusan pada dasarnya harus sesuai dengan kondisi pada permasalahan yang sudah terjadi. Penentuan sebuah keputusan terdiri dari tahapan dan melalui suatu proses, adanya penentuan sebuah keputusan terdiri dari empat tahapan yang saling terhubung dan berurut[6].

### 2.3 Metode Profile Matching

*Profile Matching* merupakan mekanisme pengambil keputusan terutama dalam manajemen sumber daya manusia untuk menentukan suatu jabatan dengan kualifikasi yang telah ditetapkan. Dalam proses *profile matching* diawali dengan pemilihan kriteria yang dibutuhkan dan memberikan nilai target pada masing-masing aspek. Tahap berikutnya perbandingan dilakukan antara kemampuan *individu* dengan kualifikasi yang telah ditetapkan sehingga didapatkan gap dimana semakin kecil nilai yang didapatkan maka bobot nilai semakin besar. *Core factor* dan *secondary factor* menjadi perhitungan berikutnya dengan memberikan besaran persentase untuk kedua faktor tersebut. Dalam penelitian ini *Core factor* diberikan sebanyak 60% dan 40% untuk *secondary factor*[2].

Pembobotan pada metode *Profile Matching*, merupakan nilai pasti yang tegas pada nilai tertentu karena nilai-nilai yang ada merupakan anggota himpunan tegas (*crisp set*). Di dalam himpunan tegas, keanggotaan suatu unsur di dalam himpunan dinyatakan secara tegas, apakah objek tersebut anggota himpunan atau bukan dengan menggunakan fungsi karakteristik. Langkah-langkah metode *profile matching* adalah[1]:

- a. Menentukan variabel data-data yang dibutuhkan.
- b. Menentukan aspek-aspek yang digunakan untuk penilaian
- c. Pemetaan Gap profil.  
Gap = profil minimal- profil data tes
- d. Setelah diperoleh nilai Gap selanjutnya diberikan bobot untuk masing-masing nilai Gap.
- e. Perhitungan dan pengelompokan *Core Factor* dan *Secondary Factor*.

Setelah menentukan bobot nilai gap, kemudian dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu:

1. *Core factor* (Faktor Utama), yaitu merupakan kriteria (kompetensi) yang paling penting atau menonjol atau paling dibutuhkan oleh suatu penilaian yang diharapkan dapat memperoleh hasil yang optimal.

$$NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan :

- NCF : Nilai rata-rata *core factor*
- NC : Jumlah total nilai *core factor*
- IC : Jumlah Item *core factor*

2. *Secondary factor* (Faktor Pendukung), yaitu merupakan item-item selain yang ada pada *core factor*. Atau dengan kata lain merupakan faktor pendukung yang kurang dibutuhkan oleh suatu penilaian.

$$NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS} \dots\dots\dots(2)$$

Keterangan :

- NSF : Nilai rata-rata *secondary factor*
- NS : Jumlah total nilai *secondary factor*
- IS : Jumlah *item secondary factor*

- f. Perhitungan Nilai Total  
Nilai Total diperoleh dari prosentase *core factor* dan *secondary factor* yang diperkirakan berpengaruh terhadap hasil tiap-tiap profil.

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

Keterangan :

- N : Nilai total dari kriteria
- NFS : Nilai rata-rata *secondary factor*
- NFC : Nilai rata-rata *core factor*
- (x) % : Nilai persen yang di inputkan

- g. Perhitungan penentuan ranking  
Hasil akhir dari proses *profile matching* adalah ranking. Penentuan ranking mengacu pada hasil perhitungan tertentu.

$$\text{Ranking} = (x) \% NMA + (x) \% NSA$$

Keterangan :

- NMA : Nilai total kriteria Aspek Utama
- NSA : Nilai total kriteria Aspek Pendukung
- (x)% : Nilai persen yang diinputkan

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelatih Sepak Bola adalah orang yang berada penuh melatih dan membimbing pemain dalam melakukan latihan. Karena itu dalam menentukan kelayakan seorang pelatih sangatlah penting. Oleh sebab itu diperlukan Sistem Pendukung Keputusan yang baik agar penentuan Pelatih menjadi lebih optimal. Dalam Sistem Pendukung Keputusan diperlukan sebuah metode yaitu *Profile Matching* yang digunakan untuk menentukan prioritas dengan *ranking* tertinggi, di mana sebagai saran dari sistem yang tepat dalam menentukan seorang pelatih sepak bola. Dalam perhitungan menggunakan metode *Profile Matching* berdasarkan standar yang terdapat pada PSDS Deli Serdang, merupakan parameter dalam

menentukan kelayakan seorang pelatih sepak bola. Dengan hasil Pengujian ke sistem mencapai tingkat 100 % akurasi kecocokannya.

### 3.1 Menentukan Aspek dan Kriteria

Aspek dan kriteria yang telah ditetapkan dengan bersumber pada hasil penelitian, namun hal ini untuk seterusnya bisa diadakan perubahan-perubahan searah dengan tuntutan kebutuhan. Bahwa sistem pada proses penilaiannya mengacu kepada pemenuhan aspek dan kriteria, sehingga benar-benar mempunyai tolak ukur yang baik. Untuk aspek dan kriteria dapat dilihat pada tabe dibawah ini.

**Tabel 1.** Aspek dan Kriteria

Aspek	Kriteria
Pengetahuan ( <i>Knowledge</i> )	Kreatif
	Penalaran dan Solusi
	Gagasan Ide
	Potensi Cerdas
	Konsentrasi
	Antisipasi
Pengalaman ( <i>Experience</i> )	Teliti
	Tanggung Jawab
	Pengendalian Perasaan
	Motivasi
	Perencanaan
	Lama Melatih
Karakter ( <i>Character</i> )	Kepatuhan
	Kesungguhan
	Mandiri dan Dinamis
	Komunikasi Terhadap Pemain

Setelah Aspek dan kriteria ditentukan kemudian diberikan Nilai Target untuk tiap-tiap kriteria.

**Tabel 2.** Nilai Target dan *Core Factor*

Aspek	Kriteria	Nilai Target
Pengetahuan ( <i>Knowledge</i> )	Kreatif (CF)	5
	Penalaran dan Solusi (CF)	4
	Gagasan Ide	3
	Potensi Cerdas (CF)	4
	Konsentrasi	3
	Antisipasi	3
Pengalaman ( <i>Experience</i> )	Teliti	4
	Tanggung Jawab	4
	Pengendalian Perasaan	3
	Motivasi	3
	Perencanaan	2
	Lama Melatih	5
Karakter ( <i>Character</i> )	Kepatuhan	5
	Kesungguhan	4
	Mandiri dan Dinamis	3
	Komunikasi Terhadap Pemain	3

### 3.2 Kriteria Alternatif

Pada tahap ini akan memberikan nilai kriteria terhadap alternatif yang ada dan mengitung normalisasi dari bobot masing-masing kriteria. Adapun alternatifnya sebagai berikut:

**Tabel 3.** Alternatif

No	Alternatif	Kode
1.	Asep Munandar	PE1
2.	Inal Tampubolon	PE2
3.	Ansyari Lubis	PE3
4.	Syahrial Effendi	PE4
5	Bima Sakti	PE5

Penilaian skala ordinal digunakan untuk pengisian nilai pada tiap aspek. Adapun penilaian untuk skala ordinal dapat dilihat pada tabel 4.4 di bawah ini.

**Tabel 4.** Penilaian Skala Ordinal

Nilai	Keterangan
1	Sangat kurang
2	Kurang
3	Cukup
4	Baik
5	Sangat baik

### 3.3 Penilaian Aspek Kriteria

Adapun untuk proses perhitungan menggunakan metode *profile matching* dalam melakukan pemilihan pelatih Sepakbola di PSDS Deli harus mengetahui bobot nilai dari aspek dan kriteria. Untuk

**Tabel 5.** Penilaian Aspek Pengetahuan (*Knowledge*)

Kd_Plth	Aspek Pengetahuan ( <i>Knowledge</i> )					
	1	2	3	4	5	6
PE1	4	4	3	4	5	4
PE2	5	5	4	5	3	5
PE3	5	4	3	5	4	5
PE4	5	5	4	4	5	4
PE5	5	5	4	5	4	5

**Tabel 6.** Aspek Pengalaman (*Experience*)

Kd_Plth	Aspek Pengalaman ( <i>Experience</i> )					
	1	2	3	4	5	6
PE1	5	5	5	4	4	4
PE2	5	5	4	5	5	5
PE3	5	5	4	5	3	3
PE4	5	5	3	5	4	4
PE5	4	4	5	5	4	3

**Tabel 7.** Aspek Karakter (*Character*)

Kd_Plth	Aspek Karakter ( <i>Character</i> )			
	1	2	3	4
PE1	4	5	4	4
PE2	5	5	4	5
PE3	3	5	3	5
PE4	4	4	3	5
PE5	5	5	4	5

### 3.4 Pemetaan Gap Kompetensi

Melakukan kegiatan perhitungan berupa perbedaan atau selisih dari masing- masing Aspek dengan nilai target, dengan menggunakan rumus :

Gap = Nilai Aspek – Nilai target

**Tabel 8.** Nilai Gap Untuk Aspek Pengetahuan (*Knowledge*)

Kd_Plth	Aspek Pengetahuan ( <i>Knowledge</i> )					
	1	2	3	4	5	6
PE1	4	4	3	4	5	4
PE2	5	5	4	5	3	5
PE3	5	4	3	5	4	5
PE4	5	5	4	4	5	4
PE5	5	5	4	5	4	5
Profil Leader	5	4	3	4	3	3
PE1	-1	0	0	0	2	1
PE2	0	1	1	1	0	2
PE3	0	0	0	1	1	2
PE4	0	1	1	0	0	1
PE5	0	1	1	1	1	2

**Tabel 9.** Nilai Gap Untuk Aspek Pengalaman (*Experience*)

Kd_Plth	Aspek Pengalaman ( <i>Experience</i> )					
	1	2	3	4	5	6
PE1	5	5	5	4	4	4
PE2	5	5	4	5	3	5
PE3	5	5	4	5	3	3
PE4	5	5	3	5	4	4
PE5	4	4	5	5	4	3
Profil Leader	4	4	3	3	5	2
PE1	1	1	2	1	-1	2
PE2	1	1	1	2	-2	3
PE3	1	1	1	2	-2	1
PE4	1	1	0	2	-1	2
PE5	0	0	2	2	-1	1

**Tabel 10.** Nilai Gap Untuk Aspek Karakter (*Character*)

Kd_Plth	Aspek Karakter ( <i>Character</i> )			
	1	2	3	4
PE1	4	5	4	4
PE2	5	5	4	5
PE3	3	5	3	5
PE4	4	4	3	5
PE5	5	5	4	5
Profil Leader	5	4	3	3
PE1	-1	1	1	1
PE2	0	1	1	2
PE3	2	1	0	2
PE4	-1	0	0	2
PE5	0	1	1	2

### 3.5 Pembobotan

Setelah memperoleh pemetaan *GAP* didapatkan, maka akan keluar hasil dari pemetaan tersebut, yang diberi bobot nilai dengan ketentuan seperti tabel bobot dibawah ini.

**Tabel 11.** Bobot Nilai *Gap*

No	Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	5	Kompetensi sesuai dengan kebutuhan
2	1	4.5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat / level
3	-1	4	Kompetensi individu kekurangan 1 tingkat / level
4	2	3.5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat / level
5	-2	3	Kompetensi individu kekurangan 2 tingkat / level
6	3	2.5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat / level
7	-3	2	Kompetensi individu kekurangan 3 tingkat / level
8	4	1.5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat / level
9	-4	1	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat / level

Untuk pemetaan *Gap* dan Hasil Bobot Nilai gabungan dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini.

**Tabel 12.** Nilai Pemetaan Pengetahuan (*Knowledge*)

Sub Aspek	1	2	3	4	5	6
PE1	-1	0	0	0	2	1
PE1	4	5	5	5	3.5	4.5
PE2	0	1	1	1	0	2
PE2	5	4.5	4.5	4.5	5	3.5
PE3	0	0	0	1	1	2
PE3	5	5	5	4.5	4.5	3.5
PE4	0	1	1	0	0	1
PE4	5	4.5	4.5	5	5	4.5
PE5	0	1	1	1	1	2
PE5	5	1.5	4.5	4.5	1.5	3.5

**Tabel 13.** Nilai Pemetaan Pengalaman (*Experience*)

Sub Aspek	1	2	3	4	5	6
PE1	1	1	2	1	-1	2
PE1	4.5	4.5	3.5	4.5	4	3.5
PE2	1	1	1	2	-2	3
PE2	4.5	4.5	4.5	3.5	3	2.5
PE3	1	1	1	2	-2	1
PE3	4.5	4.5	4.5	3.5	3	4.5
PE4	1	1	0	2	-1	2
PE4	4.5	4.5	5	3.5	4	3
PE5	0	0	1	2	-1	1
PE5	5	5	4.5	3.5	4	4.5

**Tabel 14.** Tabel Nilai Pemetaan Karakter (*Character*)

Sub Aspek	1	2	3	4
PE1	-1	1	1	1
PE1	4	4.5	4.5	4.5
PE2	0	1	1	2
PE2	5	4.5	4.5	3.5
PE3	2	1	0	2
PE3	3.5	4	5	3.5
PE4	-1	0	0	2
PE4	4	5	5	3.5
PE5	0	1	1	2
PE5	5	4.5	4.5	3.5

Perhitungan pengelompokan *Core Factor* dan dengan menggunakan rumus :

$$NCF = \frac{\sum NC(k, s, p)}{\sum IC}$$

Dimana :

NCF : Nilai Rata-rata *core factor*

NC (k,s,p) : jumlah nilai total *core factor* (pengetahuan, pengalaman, karakter)

IC : Jumlah *item core factor*

Perhitungan pengelompokan *Secondary Factor* dengan menggunakan rumus :

$$NSF = \frac{\sum SC(k, s, p)}{\sum IS}$$

Dimana :

NSF : Nilai Rata-rata *Secondary factor*

NC (k,s,p) : jumlah nilai total *Secondary factor* (pengetahuan, pengalaman, karakter)

IS : Jumlah *item secondary factor*

**Tabel 15.** Pengelompokan Bobot Nilai Gap Aspek Pengetahuan (*Knowledge*)

Sub Aspek	1	2	3	4	5	6	CF	SF
PE1	4	5	5	5	3.5	4.5	4.7	4.3
PE2	5	4.5	4.5	4.5	5	3.5	4.7	4.6
PE3	5	5	5	4.5	4.5	3.5	4.8	4.6
PE4	5	4.5	4.5	5	5	4.5	4.8	4.7
PE5	5	4.5	4.5	4.5	4.5	3.5	4.7	4.2

**Tabel 16.** Pengelompokan Bobot Nilai Gap Aspek Pengalaman (*Experience*)

Sub Aspek	1	2	3	4	5	6	CF	SF
PE1	4.5	4.5	3.5	4.5	4	3.5	4.3	3.8
PE2	4.5	4.5	4.5	3.5	3	2.5	4.0	3.8
PE3	4.5	4.5	4.5	3.5	3	4.5	4.0	4.5
PE4	4.5	4.5	5	3.5	4	3	4.3	3.8
PE5	5	5	3.5	3.5	4	4.5	4.7	3.8

**Tabel 17.** Pengelompokan Bobot Nilai Gap Aspek Karakter (*Character*)

Sub Aspek	1	2	3	4	CF	SF
PE1	4	4.5	4.5	4.5	4.2	4.5

Sub Aspek	1	2	3	4	CF	SF
PE2	5	4.5	4.5	3.5	4.7	4.0
PE3	3.5	4	5	3.5	3.7	4.2
PE4	4	5	4.5	3.5	4.5	4.2
PE5	5	4.5	4.5	3.5	4.7	4.0

Perhitungan penentuan Rangkaing *candidate* yang diajukan untuk mengisi suatu jabatan dihitung dengan menggunakan rumus :

$$\text{Rangkaing} : (X)\% \cdot Ni + (X)\% \cdot Ns + (X)\% \cdot Np$$

Dimana :

Ni : Nilai Pengetahuan (*Knowledge*)

Ns : Nilai Pengalaman (*Experience*)

Np : Nilai Karakter (*Character*)

$$\text{Rangkaing} = (20\% \times Ni) + (30\% \times Ns) + (50\% \times Np)$$

Maka dari perhitungan didapatkan hasil akhir seperti yang ada pada tabel 18 berikut ini

**Tabel 18.** Perhitungan Hasil Akhir

Kd_Plth	Ni	Ns	Np	Hasil Akhir
PE1	0.91	1.23	4.36	6.49
PE2	0.93	1.18	4.35	6.46
PE3	0.94	1.26	3.95	6.15
PE4	0.95	1.23	4.35	6.53
PE5	0.90	1.30	4.35	6.55

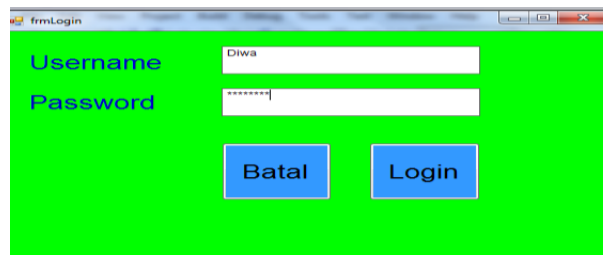
Hasil tabel diatas menunjukan calon pelatih dengan kode PE5 yaitu Bima Sakti direkomendasikan sebagai *candidate* yang terpilih dengan nilai 6.55.

### 3.6 Implementasi

Pengujian yang dilakukan adalah pengujian metode (*method testing*) dengan menggunakan metode *profile matching*. Metode *profile matching* sebuah kerangka untuk mengambil keputusan dengan efektif. Pengujian metode berfokus pada tindakan pengguna yang terlihat dan pengguna dapat mengenali *output* dari sistem, pengujian ini menjalankan sistem pada lingkungan yang aktif dengan menggunakan data yang benar. Pada tahap ini pengujian hanya sebagai *administrator* yang memiliki hak akses sepenuhnya pada sistem.

#### a. Form Login

*Form* ini digunakan agar *User* dapat mengakses program jika nama dan *password* nya benar, dapat dilihat pada gambar 1 berikut:



**Gambar 1.** Tampilan *Form Login*

#### b. Form Menu Utama

*Form* ini digunakan sebagai tampilan utama dari program, Jika tombol *file* dipilih maka akan ditampilkan *form* data calon pelatih sepakbola, pada data calon pelatih sepakbola terdapat beberapa data yang harus diisi. Jika tombol proses dipilih maka akan ditampilkan *form* proses kriteria. Adapun gambar dapat dilihat dibawah ini



**Gambar 2.** Tampilan Menu Utama

**c. Form Kriteria**

Adapun *form* kriteria dari penentuan calon pelatih sepakbola di PSDS Deli Serdang dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



**Gambar 3.** Tampilan Menu Kriteria

**d. Form Alternatif**

*Form alternatif* untuk pemeliharaan calon pelatih sepakbola di PSDS Deli Serdang dapat ditampilkan sebagai berikut.



**Gambar 4.** Tampilan form alternatif

## 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa dan perancangan Sistem Pendukung Keputusan Pelatih Sepakbola di klub PSDS Deli Serdang dengan menggunakan Metode *profile matching* ini maka dapat ditarik kesimpulan yaitu, Pemilihan kriteria dan variabel penilaian serta penentuan standar nilai untuk setiap profil jabatan sebagai pelatih sangat berpengaruh dalam proses seleksi calon pelatih sepakbola. Sistem pendukung keputusan dengan metode *profile matching* terbukti mampu mengolah data masukan berupa data calon pelatih, data bobot variabel menjadi sebuah proses penilaian calon pelatih yang akan dipilih sehingga proses seleksi menjadi lebih cepat dan akurat. Dalam merancang Sistem Pendukung Keputusan terhadap calon pelatih sepakbola sangat baik pada bahasa pemrograman *Visual Basic Net.2008* dan aplikasi ini dapat diterapkan dalam penentuan calon pelatih sepakbola.

## REFERENCES

- [1] Hall, James. A, 2009, *Accounting Information System*, PenerbitSalemba Empat, Jakarta
- [2] Kusrini, 2007, *Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan*, Penerbit Andi, Yogyakarta
- [3] Simangunsong, PandiBarita; SB. Sinaga, 2019, *Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Dosen Berprestasi*, Penerbit :Yayasan Kita Menulis, Medan
- [4] Atmosudirdji, Prajudi, 2008, *Pengambilan Keputusan (Decision Making)*, PenerbitGhalia Indonesia, Bandung
- [5] Purwanto, Heru, 2017, *Penerapan Metode Profile Matching Dalam Sistem Pendukung Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Kalimantan*, Jurnal Techno Nusa Mandiri, Vol. XIV, No. 1, ISSN : 1978-2136
- [6] Sitanggang, Rianto; Sibagariang, Swono, 2019, *Model Pengambilan Keputusan Dengan Teknik Metode Profile Matching*, Journal Of Computer Engineering System And Science (CESS), Vol. 4, No. 1, p-ISSN : 2502-7131, e-ISSN : 2502-714x
- [7] Nugroho, Adi, 2005, *Rational Rose Untuk Pemodelan Berorientasi Objek*, Penerbit Informatika, Bandung
- [8] Suarna, Nana, 2010, *Pedoman Panduan Praktikum Microsoft Access 2002*, Penerbit :Yrama Widia, Bandung
- [9] Hendrayudi, 2010, *Visual Basic 2008 untuk Berbagai Keperluan Pemrograman*, Penerbit Elex Media, Jakarta