

Penempatan Job Training Menggunakan Algoritma Profile Matching

Yulianto¹, Yustina Retno Wahyu Utami², Teguh Susyanto³

^{1,3} Program Studi Sistem Informasi, STMIK Sinar Nusantara Surakarta

² Program Studi Informatika, STMIK Sinar Nusantara Surakarta

e-mail: ¹yuliantooo687@gmail.com, ²yustina_retno@sinus.ac.id, ³teguh@sinus.ac.id

Abstrak

Proses pengambilan keputusan dalam penempatan pelatihan kerja siswa seringkali menemui kendala, salah satunya adalah tahap penilaian yang harus disesuaikan dengan standar klasifikasi untuk masing-masing kelas tempat lokasi On-Job-Training (OJT). Ditambah lembaga pusat karir belum melakukan proses pengelolaan lokasi OJT yang komprehensif untuk siswa sehingga dapat menimbulkan berbagai resiko seperti informasi yang tidak akurat, resiko salah input, dan ketidakakuratan dalam penempatan praktik kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuat sistem pendukung keputusan menggunakan algoritma *Profile Matching* untuk penempatan siswa pada kelas tujuan OJT. Algoritma *Profile Matching* digunakan untuk menghitung nilai kecocokan berdasarkan pada aspek simulasi interview, akademik dan kepribadian siswa dengan spesifikasi kebutuhan setiap lokasi OJT. Berdasarkan hasil analisa pengujian, bahwa hasil keputusan aplikasi penempatan pelatihan kerja diperoleh adalah 88,7% dari persetujuan responden.

Abstract

The decision-making process in the placement of student job training often encounters obstacles, one of which is the assessment stage which must be adjusted to the classification standards for each class where the OJT is located. On the other hand, career center institutions have not carried out a comprehensive OJT location management process for students so that it can cause various risks such as inaccurate information, risk of wrong input, and inaccuracies in placement of work practices. The purpose of this study is to create a decision support system using the *Profile Matching* algorithm for student placement for OJT purposes. The *Profile Matching* Algorithm is used to calculate the match value based on the interview simulation, academic and personality aspects of students with the specifications of the needs of each OJT location. Based on the test analysis results, the results of the job training placement application decision obtained were 88.7% of the respondents' approval.

Kata kunci: Job Training Placement, Decision Support System, Profil Matching

Pendahuluan

Magang merupakan sebuah rangkaian pendidikan dan ketrampilan yang diberikan kepada siswa setelah menyelesaikan kegiatan Pendidikan dibangku sekolah. Tujuan kegiatan magang adalah untuk membekali kemampuan siswa baik itu kesiapan atau pun pengalaman terjun dalam dunia. Saat ini telah menjadi sebuah keharusan setiap

Lembaga Pendidikan untuk memfasilitasi tahap magang ini, sehingga setiap Lembaga Pendidikan yang baik pengelolaannya harus memiliki jalinan kerja sama dengan banyak industri dunia usaha. Namun pada pelaksanaannya proses dalam penentuan job training untuk peserta didik sering mengalami kendala, diantaranya adalah faktor penentuan (penilaian) yang harus disesuaikan dengan standar pembagian klasifikasi tiap kelas tujuan lokasi magang. Di sisi lain, pihak penilai dalam hal ini adalah bagian career center Lembaga Pendidikan sering kewalahan dalam melakukan proses penentuan lokasi penempatan magang, mengingat setiap perusahaan magang mensyaratkan kualifikasi dan tingkatan kecakapan pada calon peserta magang. Semakin bonafit perusahaan perekrut magang semakin tinggi kualifikasi dan kecakapan calon peserta magang yang dibutuhkan. Berdasarkan hal ini diperlukan sebuah sistem yang dapat memetakan kecakapan calon peserta magang dengan kualifikasi yang dipersyaratkan oleh masing-masing perusahaan tempat magang.

Pada penelitian ini mencoba untuk mengusulkan sebuah solusi untuk mengatasi masalah-masalah seperti yang telah diuraikan sebelumnya, yaitu pembangunan sebuah prototipe sistem rekomendasi penempatan magang dari siswa-siswi pada Lembaga Kursus dan Pendidikan pada perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang perhotelan. Sistem aplikasi yang dibangun menerapkan algoritma *Profile Matching*.

Penerapan algoritma profile matching telah banyak diusulkan pada penelitian terdahulu, di antaranya dimanfaatkan untuk memberikan rekomendasi karyawan terbaik [1][2][3], pemilihan mahasiswa berprestasi [4][5][6] dan penerima karyawan baru[7]. Terkait penerapan metode profile matching pada penelitian sebelumnya usulan untuk membangun system rekomendasi penempatan OJT untuk siswa magang dinyatakan sangat dimungkinkan.

Tujuan penelitian ini adalah menyusun sebuah prototipe aplikasi yang dapat menempatkan calon peserta magang ke perusahaan yang paling sesuai dengan menerapkan algoritma *Profile Matching*. Adapun mekanisme penilaian pencocokan antara kecakapan calon peserta magang dengan kualifikasi dibutuhkan industri didasarkan pada aspek kecakapan akademik, ketrampilan dasar, administrasi dan kepribadian.

Metode Penelitian

Sumber data pada penelitian ini meliputi data profil siswa dan target penilaian. Data profil siswa diperinci terdiri dari nilai prestasi akademik, minat posisi pekerjaan, minat lokasi penempatan, simulasi interview (*basic skill, basic English* dan kelengkapan berkas), kepribadian (*grooming, attitude* dan kedisiplinan). Target penilaian atau kualifikasi kebutuhan perusahaan penyedia magang merupakan spesifikasi nilai minimal yang harus dipenuhi oleh calon peserta magang pada perusahaan.

Teknik pengumpulan data dilaksanakan dengan cara observasi, wawancara dan studi Pustaka. Pengumpulan data observasi dan wawancara dilaksanakan pada unit career

center Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Internasional Hotel Management School Karanganyar.

Metode penelitian yang diterapkan pada penelitian ini dilaksanakan dalam beberapa tahapan, meliputi:

1. *Tahap penentuan skala data dan pembobotan*

Data profil siswa peserta magang dan target penilaian penerima magang yang telah dikumpulkan dilakukan proses konversi ke skala dalam bentuk angka-angka untuk memudahkan dalam proses pencocokan antara data profil calon magang dan kualifikasi minimal yang dibutuhkan oleh perusahaan penyelenggara magang.

2. *Tahap penentuan target penilaian*

Pada tahap ini dilakukan proses klasifikasi perusahaan hotel penyedia magang, mengingat setiap hotel memiliki standar kebutuhan yang berbeda-beda sesuai dengan golongan kelas dari hotel tersebut.

3. *Tahap perhitungan nilai gap dengan Profile Matching*

Metode *profile matching* sering juga disebut dengan metode gap, yaitu sebuah mekanisme pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dimiliki oleh subyek yang dinilai. Dalam proses metode *profile matching*, secara garis besar merupakan proses membandingkan antara nilai data actual dari suatu profile yang akan dinilai dengan nilai profil yang diharapkan, sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya atau disebut juga gap [8].

Hasil dan Pembahasan

Data peserta didik pada penelitian ini merupakan data siswa calon peserta magang yang akan melakukan On-Job-Training pada hotel. Berikut contoh data sampel calon peserta yang ditampilkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Data calon peserta magang

NIP	Nama	Posisi Minat	Pilihan Kota tujuan OJT
D3.15.2019.2537	Dea Amanda	Front Office	Surakarta
D3.15.2019.2547	Fresca Rosa Magnifica	F & B Service	Semarang
D3.15.2019.2549	Adhi Wulandari	Housekeeping	Surakarta
D3.15.2019.2552	Yosep Januar Putra Bernadhi	F & B Product	Yogyakarta
...
D3.15.2019.2553	Rachmatul Ummumah	F & B Service	Lombok

Di samping itu, penentuan nilai standar minimal hotel tempat magang diklasifikasikan menjadi tiga kelas, meliputi: kategori hotel A, yang termasuk dalam kelas hotel A adalah Hotel Bintang Lima dan Hotel Bintang Empat Plus. Kelas Hotel B, yang termasuk dalam kelas hotel B adalah Hotel Bintang Empat dan Hotel Bintang Tiga Plus. Kelas Hotel C, yang termasuk dalam kelas hotel C adalah Hotel Bintang Tiga Bintang Dua Plus, Bintang Satu.

Perhitungan Metode Profile Matching

Dalam proses *profile matching*, akan dilakukan proses pembandingan antara kompetensi individu ke dalam kompetensi standar, sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (disebut juga *gap*).

Penentuan Aspek dan Faktor

Menentukan aspek, bobot aspek, faktor utama atau *core factor* (CF), faktor pendukung atau *secondary factor* (SF) dan bobot faktor. Berikut akspek dan faktor penilaian dalam penelitian penentuan OJT di Lembaga Pendidikan yang ditampilkan pada tabel 2.

Tabel 2. Aspek dan Faktor Penilaian

Aspek (A)	Bobot Aspek	Faktor	Tipe	Bobot Faktor
Akademik (A1)	30%	IPK (A1a)	Core Factor	60%
		Short Course (A1b)	Secondary Factor	40%
Simulasi Interview (A2)	40%	Basic Skill (A2a)	Core Factor	60%
		Basic English (A2b)		
Kepribadian (A3)	30%	Kelengkapan Berkas (A2c)	Secondary Factor	40%
		Grooming (A3a)	Core Factor	55%
		Attitude (A3b)		
		Kedisiplinan (A3c)	Secondary Factor	45%

Kriteria Penilaian

Kriteria penilaian disesuaikan dengan faktor penilaian. Kriteria penilaian ditampilkan pada tabel 3.

Tabel 3. Kriteria Penilaian

Faktor	Pedoman Skala Nilai	Nilai Kriteria	Nilai
IPK	IPK 3,50 sampai 4,00	Sangat Memuaskan	4
	IPK 3,00 sampai 3,49	Memuaskan	3
	IPK 2,50 sampai 2,99	Cukup	2
	IPK 2,00 sampai 2,49	Lulus	1
Short Course	Mengikuti lebih dari 5 kali	Baik	3
	Mengikuti 2 sampai 5 kali	Cukup	2
	Tidak pernah atau mengikuti 1 kali	Kurang	1
Basic Skill	Nilai atas ujian praktek 80 sampai 100	Baik	3
	Nilai atas ujian praktek 60 sampai 79	Cukup	2
	Nilai atas ujian praktek 0 sampai 59	Kurang	1
Basic English	Nilai atas ujian praktek 80 sampai 100	Baik	3
	Nilai atas ujian praktek 60 sampai 79	Cukup	2
	Nilai atas ujian praktek 0 sampai 59	Kurang	1
Grooming	Nilai penampilan 80 sampai 100	Baik	3
	Nilai penampilan 60 sampai 79	Cukup	2
	Nilai penampilan 0 sampai 59	Kurang	1
Attitude	Nilai sikap 80 sampai 100	Baik	3
	Nilai sikap 60 sampai 79	Cukup	2
	Nilai sikap 0 sampai 59	Kurang	1
Kedisiplinan	Nilai kedisiplinan 80 sampai 100	Baik	3
	Nilai kedisiplinan 60 sampai 79	Cukup	2
	Nilai kedisiplinan 0 sampai 59	Kurang	1
Kelengkapan Berkas	Berkas syarat OJT lengkap	Lengkap	2
	Berkas syarat OJT tidak lengkap	Tidak Lengkap	1

Penentuan Target Penilaian

Setelah menentukan aspek, bobot aspek, faktor utama atau *core factor* (CF), faktor pendukung atau *secondary factor* (SF) dan bobot faktor, kemudian disesuaikan dengan data kelas hotel untuk target penilaian OJT. Data target penilaian telah disesuaikan

dengan faktor penilaian berdasarkan konfirmasi dari pihak pihak *career center*. Berikut data target penilaian ditampilkan pada tabel 4.

Tabel 4. Target Penilaian

Faktor	Hotel Kelas A	Hotel Kelas B	Hotel Kelas C
IPK	4	3	2
Short Course	3	2	1
Basic Skill	3	2	1
Basic English	3	2	1
Kelengkapan Berkas	2	2	1
Grooming	3	2	1
Attitude	3	2	1
Kedisiplinan	3	2	1

Penilaian Peserta Didik

Peserta didik yang akan mengikuti OJT yang ditampilkan pada tabel 1. selanjutnya akan dilakukan penilaian sesuai dengan aspek, faktor dan kriteria penilaian yang telah dirumuskan.

a) Penilaian Aspek Akademik

Penilaian peserta didik untuk aspek akademik dengan *core factor IPK* dan *secondary factor short course* ditampilkan pada tabel 5.

Tabel 5. Penilaian Peserta Didik Aspek Akademik

Nama	IPK		Short Course	
	Kriteria	Nilai	Kriteria	Nilai
Dea Amanda	Memuaskan	3	Cukup	2
Fresca Rosa Magnifica	Lulus	1	Cukup	2
Adhi Wulandari	Cukup	2	Baik	3
Yosep Januar Putra Bernadhi	Sangat memuaskan	4	Baik	3
...
Rachmatul Ummumah	Memuaskan	3	Baik	3

b) Penilaian Aspek Simulasi Interview

Penilaian peserta didik untuk aspek simulasi interview dengan *core factor basic skill* serta *basic english* dan *secondary factor kelengkapan berkas* ditampilkan pada tabel 6.

Tabel 6. Penilaian Peserta Didik Aspek Simulasi Interview

Nama	Basic Skill		Basic English		Kelengkapan Berkas	
	Kriteria	Nilai	Kriteria	Nilai	Kriteria	Nilai
Dea Amanda	Kurang	1	Baik	3	Tidak Lengkap	1
Fresca Rosa Magnifica	Kurang	1	Cukup	2	Tidak Lengkap	1
Adhi Wulandari	Baik	3	Kurang	1	Lengkap	2
Yosep Januar Putra Bernadhi	Baik	3	Kurang	1	Lengkap	2
Rachmatul Ummumah	Baik	3	Baik	3	Lengkap	2

c) Penilaian Aspek Kepribadian

Penilaian peserta didik untuk aspek simulasi interview dengan *core factor grooming* serta *attitude* dan *secondary factor kedisiplinan* ditampilkan pada tabel 7.

Tabel 7. Penilaian Peserta Didik Aspek Kepribadian

Nama	Grooming		Attitude		Kedisiplinan	
	Kriteria	Nilai	Kriteria	Nilai	Kriteria	Nilai
Dea Amanda	Baik	3	Cukup	2	Baik	3
Fresca Rosa Magnifica	Baik	3	Cukup	2	Kurang	1
Adhi Wulandari	Cukup	2	Cukup	2	Kurang	1
Yosep Januar Putra Bernadhi	Cukup	2	Baik	3	Kurang	1
...
Rachmatul Ummumah	Baik	3	Baik	3	Baik	3

Perhitungan Gap

Perhitungan gap kompetensi dimana selisih dari nilai peserta didik dengan target penilaian sesuai kelas hotel OJT yang telah ditentukan dengan rumus (1) di bawah ini:

Normalisasi pembobotan dengan acuan nilai tertinggi adalah 7 dan nilai terendah adalah 1 dengan konversi nilai yang ditampilkan pada tabel 8.

Tabel 8. Konversi Nilai Gap (Pembobotan)

Nilai Gap	Bobot
-3	1
-2	3
-1	5
0	7
1	6
2	4
3	2

Perhitungan Gap Aspek Akademik, Simulasi Interview dan Kepribadian

Pada tabel 9. ditampilkan perhitungan gap aspek akademik untuk kelas hotel A dengan target untuk faktor IPK adalah nilai 4 dan faktor short course adalah nilai 3. Dalam penelitian ini peneliti hanya mencontohkan pada Aspek Akademik. Nilai aspek akademik dari peserta didik dihitung selisihnya sesuai dengan target penilaian masing-masing kelas hotel OJT. Perhitungan gap dengan merujuk rumus 2.1. Jika skala nilai maksimal adalah 4 dan nilai target adalah 1 maka gabnya -3 dan jika target nilai 1 nilai maksimal 4 maka gabnya 3 sehingga rentang pembobotan gab adalah dari -3 sampai dengan 3.

Pada tabel 9. Dicantohkan perhitungan gap aspek akademik untuk kelas hotel A dengan target untuk faktor IPK adalah nilai 4 dan faktor short course adalah nilai 3.

Tabel 9. Contoh Perhitungan Gap Aspek Akademik Hotel Kelas A

Nama	IPK		Short Course	
	Gap	Bobot	Gap	Bobot
Dea Amanda	-1	5	-1	5
Fresca Rosa Magnifica	-3	1	-1	5
Adhi Wulandari	-2	3	0	7
Yosep Januar Putra Bernadhi	0	7	0	7
Rachmatul Ummumah	-1	5	0	7
...
Oktareza Wahyu Fernanda	-1	5	-2	3

Perhitungan yang sama juga dilakukan untuk seluruh aspek yang ada seperti simulasi interview dan kepribadian yang mana masing-masing dikombinasikan terhadap setiap klasifikasi kelas Hotel A, B dan C.

Perhitungan Faktor

Perhitungan faktor didapatkan rata-rata dari nilai gap sesuai dengan kelompok faktornya dengan rumus (2).

Jurnal Fakultas
Perhitungan Faktor dari Aspek Akademik, Simulasi Interview dan Kepribadian

Pada tabel 10. ditampilkan contoh perhitungan nilai faktor dari aspek akademik untuk hotel kelas A.

Tabel 10. Contoh Perhitungan Faktor dari Aspek Akademik Hotel Kelas A

Nama	NCF	NSF	N Total
Dea Amanda	3	2	5,00
Fresca Rosa Magnifica	0,6	2	2,60
Adhi Wulandari	1,8	2,8	4,60
Yosep Januar Putra Bernadhi	4,2	2,8	7,00
Rachmatul Ummumah	3	2,8	5,80
.....
Oktareza Wahyu Fernanda	3	1,2	4,20

Selanjutnya juga harus dilakukan perhitungan untuk faktor Aspek akademik untuk hotel kelas B dan C. Tahap berikutnya dilanjutkan menghitung untuk sejumlah aspek simulasi interview dan aspek kepribadian dikaitkan dengan masing-masing klasifikasi kelas hotel A, B dan C.

Perhitungan Nilai Total Faktor

Perhitungan nilai total didapatkan jumlah N dari setiap aspek dikalikan dengan prosentase aspeknya dengan rumus (3).

Pada tabel 11. ditampilkan perhitungan nilai total tiap peserta didik untuk hotel kelas A.

Tabel 11. Perhitungan Nilai Total Peserta Didik Hotel Kelas A, B dan C

Nama	Total Kelas A	Total Kelas B	Total Kelas C
Dea Amanda	5,44	6,10	5,61
Fresca Rosa Magnifica	3,94	5,37	6,07
Adhi Wulandari	4,93	5,89	5,96
Yosep Januar Putra Bernadhi	5,82	5,99	5,25
Rachmatul Ummumah	6,64	6,34	4,68
...
Oktareza Wahyu Fernanda	5,41	6,24	5,67

Hasil Perhitungan Penempatan Peserta didik OJT

Perhitungan *Profile Matching* yang telah selesai dilakukan mendapatkan hasil kesesuaian penempatan peserta didik ke dalam kelas hotel tujuan OJT. Pada tabel 12. ditampilkan penempatan peserta didik untuk kelas hotel tujuan OJT.

Tabel 12. Penempatan OJT Peserta Didik

Tabel 12. Persempitataan OJT Peserta Drank					
NIP	Nama	Total Hotel Kelas A	Total Hotel Kelas B	Total Hotel Kelas C	Hasil Kelas Hotel OJT
D3.15.2019.2537	Dea Amanda	5,44	6,10	5,61	B

D3.15.2019.2547	Fresca Rosa Magnifica	3,94	5,37	6,07	C
D3.15.2019.2549	Adhi Wulandari	4,93	5,89	5,96	C
D3.15.2019.2552	Yosep Januar Putra Bernadhi	5,82	5,99	5,25	B
D3.15.2019.2553	Rachmatul Ummumah	6,64	6,34	4,68	A

Pada tabel 13. ditampilkan hasil calon peserta magang untuk OJT hotel kelas A.

Tabel 13. Peserta Didik Hotel Kelas A

NIP	Nama	Nilai Total Hotel Kelas A	Rangking
D3.15.2019.2572	Mahendra Kusuma Wijaya	7,00	1
D3.15.2019.2594	Leila Evani Faisa Putri	6,84	2
D3.15.2019.2561	Agnes Rosari Miracolosa	6,76	3
D3.15.2019.2553	Rachmatul Ummumah	6,64	4

Tabel 14 menampilkan hasil calon peserta magang untuk OJT hotel kelas B.

Tabel 14. Peserta Didik Hotel Kelas B

NIP	Nama	Nilai Total Hotel Kelas B	Rangking
D3.15.2019.2574	Brama Ramadhan Asmarano	7,00	1
D3.15.2019.2599	Fahdi Aditya Nugraha	6,80	2
D3.15.2019.2605	Adrian Chris Nugroho	6,70	3
D3.15.2019.2560	Natalia Ratnawati	6,68	4
D3.15.2019.2582	Aloysius Gilang Kristianto	6,62	5
D3.15.2019.2606	Oktareza Wahyu Fernanda	6,24	6
D3.15.2019.2537	Dea Amanda	6,10	7
D3.15.2019.2559	Prayoga Restu Cahyadi	6,06	8
D3.15.2019.2578	Khulud Azis Muhibudin	5,99	9
D3.15.2019.2552	Yosep Januar Putra Bernadhi	5,99	10
D3.15.2019.2556	Krisma Aji Yones Andre Saputra	5,80	11

Pada tabel 15. ditampilkan hasil peserta didik untuk OJT hotel kelas C.

Tabel 15. Peserta Didik Hotel Kelas C

NIP	Nama	Nilai Total Hotel Kelas C	Rangking
D3.15.2019.2589	Tyas Malia Ulfiana	6,92	1
D3.15.2019.2554	Ema Elvina Wellyanto	6,38	2
D3.15.2019.2547	Fresca Rosa Magnifica	6,07	3
D3.15.2019.2549	Adhi Wulandari	5,96	4
D3.15.2019.2581	Sultan Aulia	5,51	5

Pengujian Sistem

Pengujian yang dilakukan dalam penelitian adalah pengujian secara fungsional dengan menggunakan metoda blackbox dan pengujian *User Acceptance Test* (UAT) yang mana pengujian ini dilakukan langsung dengan empiris di lapangan, yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana sistem berjalan sesuai perancangan yang telah dilakukan dengan mengajukan kuesioner.

$$P = \frac{133}{5 \times 30} \times 100 = 88.7\%$$

Pada hasil Pengujian User Acceptance Test (UAT) [9] maka diperoleh tingkat prosentase persetujuan seperti ditunjukan pada tabel 17.

Tabel 17. Nilai Keseluruhan pengujian *User Acceptance Test (UAT)*

Aspek Kuesioner	Prosentase Tingkat Persetujuan
Pertanyaan 1	88.7%
Pertanyaan 2	88.7%
Pertanyaan 3	88.0 %
Pertanyaan 4	82.6 %
Pertanyaan 5	87.3 %
Pertanyaan 6	79.3 %

Tingkat persetujuan terbesar terdapat pada aspek kuesioner nomor 1 dan 2 adalah sebesar 87.7%, sedangkan tingkat persetujuan terkecil terdapat pada aspek kuesioner nomor 6 adalah sebesar 79.3%.

Pengujian dari *User Acceptance Test (UAT)* pada sistem pendukung keputusan penempatan Job Training, maka bisa ditarik beberapa kesimpulan yang dapat diambil dari penulisan penelitian ini yaitu tingkat persetujuan yang diperoleh adalah sebesar 88.7% dari yang diharapkan 100%. Berdasarkan data yang diperoleh dari 30 responden, maka jumlah total skor adalah 133 terletak antara daerah *Setuju* dan *Sangat Setuju*. Sistem membantu pengguna dalam memberikan keputusan untuk mendapatkan hasil penempatan Job Training peserta didik berdasarkan kelas hotel lokasi Job Training dan dapat membantu mengetahui kompetensi peserta didik yang akan melakukan Job Training.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan dari hasil kajian pengujian sistem aplikasi perekomendasi lokasi magang bagi siswa Lembaga Pendidikan maka dapat diambil kesimpulan yaitu:

1. Hasil perhitungan *Profile Matching* yang telah dilakukan mendapatkan hasil dengan kesesuaian penempatan peserta didik ke dalam kelas hotel tujuan OJT. Nilai total dari tiap kelas lokasi Job Training yang telah dihitung kemudian dicari nilai akhir yang paling besar. Nilai akhir yang paling besar itulah nilai yang mendekati profil paling ideal yang kemudian disarankan untuk peserta didik.
2. Berdasarkan pengujian tingkat persetujuan yang diperoleh adalah sebesar 88,7% dari yang diharapkan 100%. Berdasarkan data yang diperoleh dari 30 responden, maka jumlah total skor adalah 133 terletak antara daerah *Setuju* dan *Sangat Setuju*.
3. Bagian *Career Center* bisa memberikan semua rekomendasi pilihan lokasi penempatan berdasarkan kelas lokasi job training kepada setiap peserta didik melalui penilaian proses pencocokan profil peserta didik terhadap standar kelas lokasi penempatan job training.

Adapun dalam saran dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Hasil dari penyeleksian sebaiknya hanya dijadikan sebagai alat bantu dalam mengambil keputusan.
2. Pada sistem, bobot nilai gap bersifat statis sehingga dapat mempengaruhi penambahan nilai dari parameter pilihan jika melebihi dari skor yang telah ditentukan. Untuk itu sangat dimungkinkan dilakukannya pengembangan terhadap sistem selanjutnya.

Penghargaan

Kegiatan penelitian ini dibiayai oleh institusi STMIK Sinar Nusantara melalui unit kerja Pusat Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (P3M) Sinus tahun 2021.

Daftar Pustaka

- [1] M. Angeline and F. Astuti, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Weighted Product," *J. Ilm. Smart*, vol. 2, no. 2, pp. 45-51, Apr. 2018.
- [2] A. A. Tri Susilo, "Penerapan Metode Profile Matching Pada Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Ketua Program Studi (STUDI Kasus : Program Studi Teknik Informatika STMIK Musi Rawas)," *JUITA J. Inform.*, vol. 5, no. 2, p. 87, 2018, doi: 10.30595/juita.v5i2.1939.
- [3] B. Sudrajat, "Pemilihan Pegawai Berprestasi Dengan Menggunakan Metode Profile Matching," *Sink. J. Penelit. Tek. Inform.*, vol. 3, no. 1, pp. 202-210, 2018.
- [4] D. I. Puspitasari and A. F. R. Khodani, "Analisis GAP untuk pemilihan mahasiswa berprestasi tingkat fakultas," *Technologia*, vol. 8, no. 1, pp. 1-9, 2017.
- [5] W. Hadi and D. F. K. S. W, "Sistem Penunjang Keputusan Pemilihan Mahasiswa Berprestasi Menggunakan Metode Profile Matching," in *Conference on Information Technology, Information System and Electrical Engineering*, 2016, pp. 182-188.,
- [6] J. Fitriana, E. F. Ripanti, and T. Tursina, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Mahasiswa Berprestasi dengan Metode Profile Matching," *J. Sist. dan Teknol. Inf.*, vol. 6, no. 4, p. 153, 2018, doi: 10.26418/justin.v6i4.27113.
- [7] A. D. Wahyudi, "Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Penerimaan Staff Administrasi Menggunakan Metode Profile Matching," *J. Teknoinfo*, vol. 10, no. 2, p. 44, 2016, doi: 10.33365/jti.v10i2.13.
- [8] D. Nofriansyah and S. Defit, *Multi Criteria Decision Making (MCDM) pada Sistem Pendukung Keputusan*. Yogyakarta: CV Budi Utama, 2017.
- [9] F. Davis, "A Technology Acceptance Model for Empirically Testing New End-User Information Systems: Theory and Results," 1986.