

## Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Koordinator LPP TVRI Dengan Metode *Profile Matching*

Titin Kristiana

Amik BSI Jakarta  
[titin.tka@bsi.ac.id](mailto:titin.tka@bsi.ac.id)

---

**Cara Sitasi:** Kristiana, T. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Koordinator LPP TVRI Dengan Metode Profile Matching. *Paradigma*, XX(2), 63-70.

---

**Abstrak** - In terms of employee performance assessment with the support of a decision support system is one implementation of information technology development. This research uses a profile matching the decision support system. The criteria used in the decision support system performance appraisal is : Discipline, Competence, Organizational Commitment, Cooperation, and Service. Data values are obtained directly calculated using the formula contained in the profile matching method. Results from this study resulted in the order of ranking of the best candidates to be selected as the coordinator in LPP TVRI either in writing or orally, and the output of the results of such research can help stakeholders to the decision making process in choosing coordinator at LPP TVRI.

*Keywords: Decision Support System, Profile Matching, Employee Performance Assessment*

### PENDAHULUAN

Penilaian kinerja karyawan dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan / instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Penilaian kinerja karyawan belakangan ini menjadi tolak ukur seorang karyawan di sebuah perusahaan. Tidak dapat dipungkiri dalam setiap perusahaan memerlukan adanya penilaian kinerja karyawan agar stabilitas perusahaan tetap terjaga. (Kristiana 2015)

Di LPP TVRI terdapat satu posisi diantara staff dan kepala seksi/subbagian yaitu posisi koordinator. Dalam proses penunjukan koordinator masih dilakukan secara langsung oleh kepala seksi/subbagian terkait untuk diajukan kepada kepala bidang/bagian menjadi koordinator. Sehingga penunjukannya tidak objektif atau belum menggunakan kriteria-kriteria dalam memilih koordinator. Dari penjelasan diatas penulis akan

membahas sistem pendukung keputusan yang diharapkan dapat membantu melakukan penilaian kinerja karyawan dalam memilih koordinator. Manfaat yang dihasilkan dalam penggunaan sistem pendukung keputusan ini bisa bermanfaat memberikan penilaian secara tepat dan akurat

Metode yang akan digunakan dalam pengambilan keputusan ini adalah metode *Profile Matching*. Hal ini dikarenakan metode *Profile Matching* menghitung dengan cara selisih nilai yang akan dimasukkan kedalam rumus-rumus dalam metode ini. Dari nilai yang dihasilkan akan didapat peringkat-peringkat. Adapun nilai-nilai yang didapat ialah dari penglihatan sehari-hari bagaimana si karyawan berperilaku, bersosialisasi, dan bekerja.

### 1.2. Identifikasi Masalah

1. Bagaimana proses penilaian kinerja karyawan dalam memilih koordinator itu dilakukan?
2. Bagaimana membuat penilaian kinerja karyawan yang tepat dan sesuai?
3. Bagaimana memanfaatkan metode *Profile Matching* dalam melakukan penilaian kinerja karyawan?

**1.3. Tujuan**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui proses penilaian kinerja karyawan dalam memilih koordinator yang memiliki kinerja yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Menerapkan metode Profile Matching sebagai metode Sistem Pendukung Keputusan (SPK) dalam penilaian karyawan.

**METODOLOGI PENELITIAN**

**1.1. Sistem Pendukung Keputusan / Decision Support System (DSS)**

Menurut Alter dalam (Kusrini 2007) menyimpulkan bahwa “DSS merupakan sistem informasi interaktif yang menyediakan informasi, pemodelan, dan pemanipulasian data. Sistem ini digunakan untuk membantu pengampilan keputusan dalam situasi yang semi terstruktur dan situasi yang tidak terstruktur, dimana tak seorang pun tahu secara pasti bagaimana keputusan seharusnya dibuat.”(Sugiyono 2011)

**1.2. Profile Matching**

Menurut (Kusrini 2007) berpendapat bahwa “Maksud dari pencocokan profil (*profile matching*) adalah sebuah mekanisme pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dimiliki oleh pelamar, bukannya tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati”.

Dalam *profile matching*, dilakukan identifikasi terhadap kelompok karyawan yang baik maupun buruk. Para karyawan dalam kelompok tersebut diukur menggunakan beberapa kriteria penilaian. Jikalau pelakasa yang baik memperoleh skor yang berbeda dari pelaksana yang buruk atau sebuah karakteristik, maka variabel tersebut berfaedah untuk memilih pelaksana yang baik. (Rani Irma Handayani 2018)

1. Pemetaan GAP

Gap yang dimaksud disini adalah “perbedaan antara profil karyawan dengan profil Jabatan atau bisa ditunjukkan pada rumus dibawah ini” : (Kusrini 2007)

$$Gap = \text{Profil Karyawan} - \text{Profil Jabatan}$$

2. Pembobotan GAP

“Setelah diperoleh gap pada masing-masing pegawai, setiap profil pegawai diberi bobot nilai dengan patokan tabel bobot nilai gap. Seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini” : (Kusrini 2007)

Tabel II.1  
Tabel Bobot Nilai Gap

No	Selish	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	5	Tidak ada selisih (Kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan)
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

3. Perhitungan dan Pengelompokan Core Factor dan Secondary Factor

Setelah menentukan bobot nilai gap untuk setiap aspek, kemudian setiap aspek dikelompokkan menjadi 2 kelompok, yaitu kelompok *Core Factor* dan *Secondary Factor*. Pengelompokan *core factor* ditunjukkan menggunakan rumus dibawah ini : (Kusrini 2007)

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

Keterangan :

NCF : Nilai rata-rata *core factor*

NC : Jumlah total nilai *core factor*

IC : Jumlah *item core factor*

Sementara itu, perhitungan *secondary factor* bisa ditunjukkan dengan rumus berikut :

$$NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS}$$

Keterangan :

NSF : Nilai rata-rata *secondary factor*

NS : Jumlah total nilai *secondary factor*

IS : Jumlah *item secondary factor*

4. Perhitungan Nilai Total

“Dari hasil perhitungan setiap aspek, berikutnya dihitung nilai total berdasarkan persentase dari *core* dan *secondary* yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap profil. Penghitungan bisa dilihat pada rumus dibawah ini” :

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

Keterangan :

- $N$  : Nilai Total dari aspek
- $(x)\%$  : Nilai Persen yang diinputkan
- $NCF$  : Nilai rata-rata *Core Factor*
- $NSF$  : Nilai rata-rata *Secondary Factor*

### 5. Perhitungan Penentuan Ranking

Hasil akhir dari proses *profile matching* adalah "*ranking* dari kandidat. Penentuan *ranking* mengacu pada hasil perhitungan tertentu dengan aspek yang dicontohkan. Contoh perhitungan tersebut bisa ditunjukkan dengan rumus di bawah ini" : (Kusrini, 2007:66)

$$Ranking = (x)\%Ni + (x)\%Ns + (x)\%Np$$

Keterangan :

- $Ni$  : Nilai kapasitas intelektual
- $Ns$  : Nilai sikap kerja
- $Np$  : Nilai perilaku
- $(x)\%$  : Nilai Persen yang diinputkan

Setelah kandidat mendapat hasil akhir, maka bisa ditentukan peringkat atau *ranking* dari kandidat berdasarkan pada semakin besarnya nilai hasil akhir sehingga semakin besar pula kesempatan untuk menduduki peringkat teratas, begitu pula sebaliknya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pemetaan GAP Kompetensi

#### 1. Aspek Kedisiplinan

Tabel III.1

Tabel Pemetaan *Gap* aspek disiplin

No	Nama	Variabel					GAP	
		DS01	DS02	DS03	DS04	DS05		
1	Bagus pakerti	4	4	4	4	4		
2	Bambang LN	5	5	4	3	4		
3	Randi F	5	4	4	4	4		
4	Bahtiar	3	4	4	4	5		
5	Abimanyu	4	5	3	4	3		
	<b>Profil Koordinator</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	(-)	(+)
1	Bagus pakerti	-1	-1	-1	-1	-1	-5	0
2	Bambang LN	0	0	-1	-2	-1	-4	0
3	Randi F	0	-1	-1	-1	-1	-4	0
4	Bahtiar	-2	-1	-1	-1	0	-5	0
5	Abimanyu	-1	0	-2	-1	-2	-6	0

#### 2. Aspek Kompetensi

Tabel III.2

Tabel Pemetaan *Gap* aspek kompetensi

No	Nama	Variabel					GAP	
		KP01	KP02	KP03	KP04	KP05		
1	Bagus pakerti	4	3	5	4	4		
2	Bambang LN	4	4	4	4	3		
3	Randi F	4	5	3	4	3		
4	Bahtiar	3	4	5	4	3		
5	Abimanyu	4	5	4	4	3		
	<b>Profil Koordinator</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	(-)	(+)
1	Bagus pakerti	-1	-2	0	-1	-1	-5	0
2	Bambang LN	-1	-1	-1	-1	-2	-6	0
3	Randi F	-1	0	-2	-1	-2	-6	0
4	Bahtiar	-2	-1	0	-1	-2	-6	0
5	Abimanyu	-1	0	-1	-1	-2	-5	0

#### 3. Aspek Komitmen Organisasi

Tabel III.3

Tabel Pemetaan *Gap* aspek komitmen organisasi

No	Nama	Variabel					GAP	
		KM01	KM02	KM03	KM04	KM05		
1	Bagus pakerti	3	4	5	4	4		
2	Bambang LN	4	3	5	4	3		
3	Randi F	3	3	4	3	4		
4	Bahtiar	3	4	3	4	4		
5	Abimanyu	4	4	3	3	3		
	<b>Profil Koordinator</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	(-)	(+)
1	Bagus pakerti	-2	-1	0	-1	-1	-5	0
2	Bambang LN	-1	-2	0	-1	-2	-6	0
3	Randi F	-2	-2	-1	-2	-1	-8	0
4	Bahtiar	-2	-1	-2	-1	-1	-7	0
5	Abimanyu	-1	-1	-2	-2	-2	-8	0

#### 4. Aspek Kerjasama

Tabel III.4

No	Nama	Variabel					GAP	
		KM01	KM02	KM03	KM04	KM05		
1	Bagus pakerti	3	4	5	4	4		
2	Bambang LN	4	3	5	4	3		
3	Randi F	3	3	4	3	4		
4	Bahtiar	3	4	3	4	4		
5	Abimanyu	4	4	3	3	3		
	<b>Profil Koordinator</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	(-)	(+)
1	Bagus pakerti	-2	-1	0	-1	-1	-5	0
2	Bambang LN	-1	-2	0	-1	-2	-6	0
3	Randi F	-2	-2	-1	-2	-1	-8	0
4	Bahtiar	-2	-1	-2	-1	-1	-7	0
5	Abimanyu	-1	-1	-2	-2	-2	-8	0

Tabel Pemetaan *Gap* aspek kerjasama

5. Aspek Pelayanan

Tabel III.5  
Tabel Pemetaan *Gap* aspek pelayanan

No	Nama	Variabel					GAP	
		PL0 1	PL0 2	PL0 3	PL0 4	PL0 5		
1	Bagus pakerti	3	4	4	4	5		
2	Bambang LN	4	3	4	4	4		
3	Randi F	4	4	4	5	3		
4	Bahtiar	4	4	4	3	4		
5	Abimanyu	4	4	3	4	4		
	Profil Koordinator	5	5	5	5	5	(-)	(+)
1	Bagus pakerti	-2	-1	-1	-1	0	-5	0
2	Bambang LN	-1	-2	-1	-1	-1	-6	0
3	Randi F	-1	-1	-1	0	-2	-5	0
4	Bahtiar	-1	-1	-1	-2	-1	-6	0
5	Abimanyu	-1	-1	-2	-1	-1	-6	0

1.3. Penentuan Bobot Nilai GAP

1. Aspek Kedisiplinan

Tabel III.6  
Tabel Bobot *Gap* aspek disiplin

No	Nama	Variabel				
		D S0 1	D S0 2	D S0 3	D S0 4	D S0 5
1	Bagus pakerti	-1	-1	-1	-1	-1
2	Bambang LN	0	0	-1	-2	-1
3	Randi F	0	-1	-1	-1	-1
4	Bahtiar	-2	-1	-1	-1	0
5	Abimanyu	-1	0	-2	-1	-2
Nilai Bobot						
1	Bagus pakerti	4	4	4	4	4
2	Bambang LN	5	5	4	3	4
3	Randi F	5	4	4	4	4
4	Bahtiar	3	4	4	4	5
5	Abimanyu	4	5	3	4	3

2. Aspek Kompetensi

Tabel III.7  
Tabel Bobot *Gap* aspek kompetensi

No	Nama	Variabel				
		K P0 1	K P0 2	K P0 3	K P0 4	K P0 5
1	Bagus pakerti	-1	-2	0	-1	-1
2	Bambang LN	-1	-1	-1	-1	-2
3	Randi F	-1	0	-2	-1	-2
4	Bahtiar	-2	-1	0	-1	-2
5	Abimanyu	-1	0	-1	-1	-2
Nilai Bobot						
1	Bagus pakerti	4	3	5	4	4

2	Bambang LN	4	4	4	4	3
3	Randi F	4	5	3	4	3
4	Bahtiar	3	4	5	4	3
5	Abimanyu	4	5	4	4	3

3. Aspek Komitmen Organisasi

Tabel III.8  
Tabel Bobot *Gap* aspek komitmen organisasi

No	Nama	Variabel				
		K M 01	K M 02	K M 03	K M 04	K M 05
1	Bagus pakerti	-2	-1	0	-1	-1
2	Bambang LN	-1	-2	0	-1	-2
3	Randi F	-2	-2	-1	-2	-1
4	Bahtiar	-2	-1	-2	-1	-1
5	Abimanyu	-1	-1	-2	-2	-2
Nilai Bobot						
1	Bagus pakerti	3	4	5	4	4
2	Bambang LN	4	3	5	4	3
3	Randi F	3	3	4	3	4
4	Bahtiar	3	4	3	4	4
5	Abimanyu	4	4	3	3	3

4. Aspek Kerjasama

Tabel III.9  
Tabel Bobot *Gap* aspek kerjasama

No	Nama	Variabel				
		K S0 1	K S0 2	K S0 3	K S0 4	K S0 5
1	Bagus pakerti	-2	0	-1	-1	-2
2	Bambang LN	-2	-1	0	-1	-2
3	Randi F	-2	-1	0	-2	-1
4	Bahtiar	0	-1	-1	-2	-1
5	Abimanyu	-1	-1	-2	-2	-1
Nilai Bobot						
1	Bagus pakerti	3	5	4	4	3
2	Bambang LN	3	4	5	4	3
3	Randi F	3	4	5	3	4
4	Bahtiar	5	4	4	3	4
5	Abimanyu	4	4	3	3	4

5. Aspek Pelayanan

Tabel III.10  
Tabel Bobot *Gap* aspek pelayanan

No	Nama	Variabel				
		PL 01	PL 02	PL 03	PL 04	PL 05
1	Bagus pakerti	-2	-1	-1	-1	0
2	Bambang LN	-1	-2	-1	-1	-1
3	Randi F	-1	-1	-1	0	-2
4	Bahtiar	-1	-1	-1	-2	-1
5	Abimanyu	-1	-1	-2	-1	-1
Nilai Bobot						
1	Bagus pakerti	3	4	4	4	5
2	Bambang LN	4	3	4	4	4

3	Randi F	4	4	4	5	3
4	Bahtiar	4	4	4	3	4
5	Abimanyu	4	4	3	4	4

#### 1.4. Perhitungan dan Pengelompokan Core Factor dan Secondary Factor

##### 1. Aspek Kedisiplinan

Core Factor didapat dari 3 sub kriteria utama yaitu DS01, DS02, DS03. Dan Secondary Factor didapat dari 2 sub kriteria sisanya yaitu DS04, DS05. Kemudian nilai Core Factor dan Secondary Factor tersebut dijumlahkan sesuai rumus dan hasilnya bisa dilihat pada tabel . berikut cara pengerjaannya :

$$1. NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} = \frac{4+4+4}{3} = 4 \quad NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS} = \frac{4+4}{2} = 4$$

$$2. NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} = \frac{5+5+4}{3} = 4,67 \quad NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS} = \frac{3+4}{2} = 3,5$$

$$3. NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} = \frac{5+4+4}{3} = 4,3 \quad NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS} = \frac{4+4}{2} = 4$$

$$4. NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} = \frac{3+4+4}{3} = 3,67 \quad NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS} = \frac{4+5}{2} = 4,5$$

$$5. NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} = \frac{4+5+3}{3} = 4 \quad NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS} = \frac{4+3}{2} = 3,5$$

Tabel III.11

Tabel Core dan Secondary Factor aspek disiplin

No	Nama	Variabel					CF	SF
		DS01	DS02	DS03	DS04	DS05		
1	Bagus pakerti	4	4	4	4	4	4	4
2	Bambang LN	5	5	4	3	4	4.7	3.5
3	Randi F	5	4	4	4	4	4.3	4
4	Bahtiar	3	4	4	4	5	3.7	4.5
5	Abimanyu	4	5	3	4	3	4	3.5

##### 2. Aspek Kompetensi

Core Factor didapat dari 3 sub kriteria utama yaitu KP01, KP02, KP03. Dan Secondary Factor didapat dari 2 sub kriteria sisanya yaitu KP04, KP05. Kemudian nilai Core Factor dan Secondary Factor tersebut dijumlahkan sesuai rumus dan hasilnya bisa dilihat pada tabel . berikut cara pengerjaannya :

$$1. NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} = \frac{4+3+5}{3} = 4 \quad NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS} = \frac{4+4}{2} = 4$$

$$2. NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} = \frac{4+4+4}{3} = 4 \quad NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS} = \frac{4+3}{2} = 3,5$$

$$3. NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} = \frac{4+5+3}{3} = 4 \quad NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS} = \frac{4+3}{2} = 3,5$$

$$4. NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} = \frac{3+4+5}{3} = 4 \quad NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS} = \frac{4+3}{2} = 3,5$$

$$5. NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} = \frac{4+5+4}{3} = 4,3 \quad NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS} = \frac{4+3}{2} = 3,5$$

Tabel III.12

Tabel Core dan Secondary Factor aspek kompetensi

No	Nama	Variabel					CF	SF
		KP01	KP02	KP03	KP04	KP05		
1	Bagus pakerti	4	3	5	4	4	4	4
2	Bambang LN	4	4	4	4	3	4	3.5
3	Randi F	4	5	3	4	3	4	3.5
4	Bahtiar	3	4	5	4	3	4	3.5
5	Abimanyu	4	5	4	4	3	4.3	3.5

No	Nama	Variabel					CF	SF
		KS01	KS02	KS03	KS04	KS05		
1	Bagus pakerti	3	5	4	4	3	4	3.5
2	Bambang LN	3	4	5	4	3	4	3.5
3	Randi F	3	4	5	3	4	4	3.5
4	Bahtiar	5	4	4	3	4	4.3	3.5
5	Abimanyu	4	4	3	3	4	3.7	3.5

##### 3. Aspek Komitmen Organisasi

Core Factor didapat dari 3 sub kriteria utama yaitu KM01, KM02, KM03. Dan Secondary Factor didapat dari 2 sub kriteria sisanya yaitu KM04, KM05. Kemudian nilai Core Factor dan Secondary Factor tersebut dijumlahkan sesuai rumus dan hasilnya bisa dilihat pada tabel . berikut cara pengerjaannya :

$$1. NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} = \frac{3+4+5}{3} = 4 \quad NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS} = \frac{4+4}{2} = 4$$

$$2. NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} = \frac{4+3+5}{3} = 4 \quad NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS} = \frac{4+3}{2} = 3,5$$

$$3. NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} = \frac{3+3+4}{3} = 3,3 \quad NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS} = \frac{3+4}{2} = 3,5$$

$$4. NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} = \frac{3+4+3}{3} = 3,3 \quad NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS} = \frac{4+4}{2} = 4$$

$$5. NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} = \frac{4+4+3}{3} = 3,67 \quad NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS} = \frac{3+3}{2} = 3$$

Tabel III.13

Tabel Core dan Secondary Factor aspek komitmen organisasi

No	Nama	Variabel					CF	SF
		KM01	KM02	KM03	KM04	KM05		
1	Bagus pakerti	3	4	5	4	4	4	4
2	Bambang LN	4	3	5	4	3	4	3.5
3	Randi F	3	3	4	3	4	3.3	3.5
4	Bahtiar	3	4	3	4	4	3.3	4
5	Abimanyu	4	4	3	3	3	3.7	3



4. Aspek Kerjasama

Core Factor didapat dari 3 sub kriteria utama yaitu KS01, KS02, KS03. Dan Secondary Factor didapat dari 2 sub kriteria sisanya yaitu KS04, KS05. Kemudian nilai Core Factor dan Secondary Factor tersebut dijumlahkan sesuai rumus dan hasilnya bisa dilihat pada tabel . berikut cara pengerjaannya :

$$1. NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} = \frac{3+5+4}{3} = 4 \quad NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS} = \frac{4+3}{2} = 3,5$$

$$2. NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} = \frac{3+4+5}{3} = 4 \quad NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS} = \frac{4+3}{2} = 3,5$$

$$3. NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} = \frac{3+4+5}{3} = 4 \quad NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS} = \frac{3+4}{2} = 3,5$$

$$4. NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} = \frac{5+4+4}{3} = 4,3 \quad NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS} = \frac{3+4}{2} = 3,5$$

$$5. NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} = \frac{4+4+3}{3} = 3,67 \quad NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS} = \frac{3+4}{2} = 3,5$$

Tabel III.14

Tabel Core dan Secondary Factor aspek kerjasama

5. Aspek Pelayanan

Core Factor didapat dari 3 sub kriteria utama yaitu PL01, PL02, PL03. Dan Secondary Factor didapat dari 2 sub kriteria sisanya yaitu PL04, PL05. Kemudian nilai Core Factor dan Secondary Factor tersebut dijumlahkan sesuai rumus dan hasilnya bisa dilihat pada tabel . berikut cara pengerjaannya :

$$1. NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} = \frac{3+4+4}{3} = 3,67 \quad NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS} = \frac{4+5}{2} = 4,5$$

$$2. NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} = \frac{4+3+4}{3} = 3,67 \quad NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS} = \frac{4+4}{2} = 4$$

$$3. NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} = \frac{4+4+4}{3} = 4 \quad NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS} = \frac{5+3}{2} = 4$$

$$4. NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} = \frac{4+4+4}{3} = 4 \quad NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS} = \frac{3+4}{2} = 3,5$$

$$5. NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} = \frac{4+4+3}{3} = 3,67 \quad NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS} = \frac{4+4}{2} = 4$$

Tabel III.15

Tabel Core dan Secondary Factor aspek pelayanan

No	Nama	Variabel					CF	SF
		P L 01	P L 02	P L 03	P L 04	P L 05		
1	Bagus pakerti	3	4	4	4	5	3,7	4,5
2	Bambang LN	4	3	4	4	4	3,7	4
3	Randi F	4	4	4	5	3	4	4
4	Bahtiar	4	4	4	3	4	4	3,5
5	Abimanyu	4	4	3	4	4	3,7	4

1.5. Perhitungan Nilai Total

1. Aspek Kedisiplinan

Berdasarkan rumus penghitungan nilai total di atas dapat kita hitung nilai total dari setiap aspek. Berikut adalah penghitungan dari aspek disiplin:

- $N_{ds} = (60\% \times 4) + (40\% \times 4) = 2,4 + 1,6 = 4$
- $N_{ds} = (60\% \times 4,67) + (40\% \times 3,5) = 2,8 + 1,4 = 4,2$
- $N_{ds} = (60\% \times 4,3) + (40\% \times 4) = 2,6 + 1,6 = 4,2$
- $N_{ds} = (60\% \times 3,67) + (40\% \times 4,5) = 2,2 + 1,8 = 4$
- $N_{ds} = (60\% \times 4) + (40\% \times 3,5) = 2,4 + 1,4 = 3,8$

Tabel III.16

Tabel Nilai Total aspek disiplin

No	Nama	Variabel		
		CF	SF	Nds
1	Bagus pakerti	4	4	4
2	Bambang LN	4.66666667	3.5	4.2
3	Randi F	4.33333333	4	4.2
4	Bahtiar	3.66666667	4.5	4
5	Abimanyu	4	3.5	3.8

2. Aspek Kompetensi

Berdasarkan rumus penghitungan nilai total di atas dapat kita hitung nilai total dari setiap aspek. Berikut adalah penghitungan dari aspek kompetensi:

- $N_{kp} = (60\% \times 4) + (40\% \times 4) = 2,4 + 1,6 = 4$
- $N_{kp} = (60\% \times 4) + (40\% \times 3,5) = 2,4 + 1,4 = 3,8$
- $N_{kp} = (60\% \times 4) + (40\% \times 3,5) = 2,4 + 1,4 = 3,8$
- $N_{kp} = (60\% \times 4) + (40\% \times 3,5) = 2,4 + 1,4 = 3,8$
- $N_{kp} = (60\% \times 4,3) + (40\% \times 3,5) = 2,6 + 1,4 = 4$

Tabel III.17

Tabel Nilai Total aspek kompetensi

No	Nama	Variabel		
		CF	SF	Nkp
1	Bagus pakerti	4	4	4
2	Bambang LN	4	3.5	3.8
3	Randi F	4	3.5	3.8
4	Bahtiar	4	3.5	3.8
5	Abimanyu	4.33333333	3.5	4

3. Aspek Komitmen Organisasi

Berdasarkan rumus penghitungan nilai total di atas dapat kita hitung nilai total dari setiap aspek. Berikut adalah penghitungan dari aspek komitmen organisasi:

- $N_{km} = (60\% \times 4) + (40\% \times 4) = 2,4 + 1,6 = 4$
- $N_{km} = (60\% \times 4) + (40\% \times 3,5) = 2,4 + 1,4 = 3,8$
- $N_{km} = (60\% \times 3,3) + (40\% \times 3,5) = 2 + 1,4 = 3,4$

4.  $N_{km} = (60\% \times 3,3) + (40\% \times 4) = 2 + 1,6 = 3,6$
5.  $N_{km} = (60\% \times 3,67) + (40\% \times 3) = 2,2 + 1,2 = 3,4$

Tabel III.18  
Tabel Nilai Total aspek komitmen organisasi

No	Nama	Variabel		
		CF	SF	Nkm
1	Bagus pakerti	4	4	4
2	Bambang LN	4	3,5	3,8
3	Randi F	3.333333333	3,5	3,4
4	Bahtiar	3.333333333	4	3,6
5	Abimanyu	3.666666667	3	3,4

#### 4. Aspek Kerjasama

Berdasarkan rumus penghitungan nilai total di atas dapat kita hitung nilai total dari setiap aspek. Berikut adalah penghitungan dari aspek kerjasama:

1.  $N_{ks} = (60\% \times 4) + (40\% \times 3,5) = 2,4 + 1,4 = 3,8$
2.  $N_{ks} = (60\% \times 4) + (40\% \times 3,5) = 2,4 + 1,4 = 3,8$
3.  $N_{ks} = (60\% \times 4) + (40\% \times 3,5) = 2,4 + 1,4 = 3,8$
4.  $N_{ks} = (60\% \times 4,3) + (40\% \times 3,5) = 2,6 + 1,4 = 4$
5.  $N_{ks} = (60\% \times 3,67) + (40\% \times 3,5) = 2,2 + 1,4 = 3,6$

Tabel III.19  
Tabel Nilai Total aspek kerjasama

No	Nama	Variabel		
		CF	SF	Nks
1	Bagus pakerti	4	3,5	3,8
2	Bambang LN	4	3,5	3,8
3	Randi F	4	3,5	3,8
4	Bahtiar	4.333333333	3,5	4
5	Abimanyu	3.666666667	3,5	3,6

#### 5. Aspek Pelayanan

Berdasarkan rumus penghitungan nilai total di atas dapat kita hitung nilai total dari setiap aspek. Berikut adalah penghitungan dari aspek pelayanan:

1.  $N_{pl} = (60\% \times 3,67) + (40\% \times 4,5) = 2,2 + 1,8 = 4$
2.  $N_{pl} = (60\% \times 3,67) + (40\% \times 4) = 2,2 + 1,6 = 3,8$
3.  $N_{pl} = (60\% \times 4) + (40\% \times 4) = 2,4 + 1,6 = 4$
4.  $N_{pl} = (60\% \times 4) + (40\% \times 3,5) = 2,4 + 1,4 = 3,8$
5.  $N_{pl} = (60\% \times 3,67) + (40\% \times 4) = 2,2 + 1,6 = 3,8$

Tabel III.20  
Tabel Nilai Total aspek pelayanan

No	Nama	Variabel
----	------	----------

		CF	SF	Npl
1	Bagus pakerti	3.666666667	4,5	4
2	Bambang LN	3.666666667	4	3,8
3	Randi F	4	4	4
4	Bahtiar	4	3,5	3,8
5	Abimanyu	3.666666667	4	3,8

#### 1.6. Perhitungan Penentuan Ranking

Berikut ini adalah perhitungan penentuan ranking pada pemilihan koordinator:

1.  $Ranking = (30\% \times 4) + (25\% \times 4) + (15\% \times 4) + (15\% \times 3,8) + (15\% \times 4) = 1,2 + 1 + 0,6 + 0,57 + 0,6 = 3,97$
2.  $Ranking = (30\% \times 4,2) + (25\% \times 3,8) + (15\% \times 3,8) + (15\% \times 3,8) + (15\% \times 3,8) = 1,26 + 0,95 + 0,57 + 0,57 + 0,57 = 3,92$
3.  $Ranking = (30\% \times 4,2) + (25\% \times 3,8) + (15\% \times 3,4) + (15\% \times 3,8) + (15\% \times 4) = 1,26 + 0,95 + 0,51 + 0,57 + 0,6 = 3,89$
4.  $Ranking = (30\% \times 4) + (25\% \times 3,8) + (15\% \times 3,6) + (15\% \times 4) + (15\% \times 3,8) = 1,2 + 0,95 + 0,54 + 0,6 + 0,57 = 3,86$
5.  $Ranking = (30\% \times 3,8) + (25\% \times 4) + (15\% \times 3,4) + (15\% \times 3,6) + (15\% \times 3,8) = 1,14 + 1 + 0,51 + 0,54 + 0,57 = 3,76$

Tabel III.21  
Tabel Ranking

No	Nama	Variabel					
		Nds	Nkp	Nkm	Nks	Npl	Skor
1	Bagus pakerti	4	4	4	3,8	4	3,97
2	Bambang LN	4,2	3,8	3,8	3,8	3,8	3,92
3	Randi F	4,2	3,8	3,4	3,8	4	3,89
4	Bahtiar	4	3,8	3,6	4	3,8	3,86
5	Abimanyu	3,8	4	3,4	3,6	3,8	3,76

#### 2. Hasil Penelitian

Hasil terakhir dari penelitian ini yaitu terpilihnya lima orang dengan peringkat teratas. Di peringkat ke-5 ditempati oleh Abimanyu, di peringkat ke-4 ditempati oleh Bahtiar, di peringkat ke-3 ditempati oleh Randi F, di peringkat ke-2 ditempati oleh Bambang LN, dan di peringkat pertama atau teratas ditempati oleh Bagus Pakerti. Hasil skor yang diperoleh dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.25  
Hasil Akhir Penelitian

Ranking	Nama	Skor
1	Bagus pakerti	3,97
2	Bambang LN	3,92
3	Randi F	3,89
4	Bahtiar	3,86
5	Abimanyu	3,76

Dari tabel hasil akhir penelitian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan yang pantas dipilih untuk menjadi Koordinator adalah atas nama Bagus Pakerti dikarenakan dari lima aspek, yaitu aspek kedisiplinan memang Bagus Pakerti bukan yang mendapatkan nilai tertinggi (4,2 Bambang LN) tetapi dia mendapatkan nilai terbaik setelahnya (4) dikarenakan datang selalu tepat waktu. Dari aspek kompetensi Bagus Pakerti mendapatkan nilai (4) merupakan nilai tertinggi di aspek ini, dikarenakan Bagus Pakerti sangat mengetahui tugas pokoknya. Aspek Komitmen Organisasi Bagus Pakerti mendapatkan nilai (4) merupakan nilai tertinggi di aspek ini, karena Bagus Pakerti sangat memahami setiap peraturan yang ada. Aspek Kerjasama Bagus Pakerti mendapatkan nilai (3,8) nilai ini bukan nilai tertinggi dalam aspek ini (4 Bahtiar) Namun Bagus Pakerti cukup piawai dalam menjaga kerukunan antar sesama karyawan. Aspek yang terakhir yaitu aspek pelayanan mendapatkan nilai (4) yang merupakan nilai tertinggi pada aspek pelayanan, dikarenakan Bagus Pakerti selalu memberikan pelayanan sesuai ketentuan yang berlaku. Maka dari Nilai itu Semua Bagus Pakerti mendapatkan Skor tertinggi yaitu (3,97) dan Bagus Pakerti layak dipertimbangkan untuk dipilih menjadi Koordinator di LPP TVRI.

## KESIMPULAN

Dari penelitian yang telah penulis lakukan dapat diambil beberapa kesimpulan bahwa pada setiap aspek atau kriteria penilaian kinerja karyawan sangat berpengaruh dalam proses pemilihan koordinator di LPP TVRI. Penentuan standar nilai untuk profil koordinator sangat berpengaruh juga dalam proses pemilihan koordinator di LPP TVRI. Perhitungan dengan metode *profile matching* ini menggunakan perhitungan manual dan juga perhitungan dengan menggunakan aplikasi *Microsoft Excell 2010*. Pemilihan koordinator LPP TVRI menggunakan metode *profile matching* menghasilkan peringkat-peringkat yang dapat dijadikan acuan dalam pemilihan Koordinator LPP TVRI.

## REFERENSI

- Handayani, Rani Irma 2018. "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Berprestasi Dengan Metode Profile Matching Pada Pt. Sarana Inti Persada (Sip).
- Marwansyah. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Dua. Bandung: Alfabeta.
- Kristiana, Titin. 2015. "Penerapan Profile Matching Untuk Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)." *Jurnal Pilar Nusa Mandiri* XI(2): 161–70.
- Kusrini. 2007. *Konsep Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan*. Jakarta: Andi Offset.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif E&D*. Jakarta: Alfabeta.

## PROFIL PENULIS

Saya Titin Kristiana yang lahir di Jakarta 31 Januari 1983. Lulusan S1 jurusan Sistem Informasi di (UPN) Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta dan PascaSarjana Jurusan manajemen system informasi di STMIK Nusamandiri. Sejak 2008 saya bergabung di Amik BSI jakarta sebagai Dosen Jurusan Manajemen Informatika. Jurnal yg pernah saya buat berjudul *Principal Component Analysis* untuk analisa pola tangkapan ikan di Indonesia, Penerapan Profile Matching Untuk Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns).

