

Sistem Pendukung Keputusan Kelayakan Penerimaan Pengajar Menggunakan Metode *Profile Matching* (Studi Kasus pada ELTI Gramedia Tasikmalaya)

Decision Support System Of Teacher Admission Eligibility Using Profile Matching (Case Study at ELTI Gramedia Tasikmalaya)

Egi Badar Sambani¹, Dadang Mulyana², Irfan Maulana³

^{1,2,3}STMIK Tasikmalaya; JL. RE Martadinata No. 272 A Indihiang, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat-Indonesia (46156), (0265)310830-7010610

^{1,2,3}Jurusan Teknik Informatika, STMIK Tasikmalaya, Tasikmalaya

e-mail : ¹egibadar@gmail.com, ²dadangmulyana@yahoo.com, ³cidut93@gmail.com

Abstrak

Pengajar merupakan komponen yang paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian yang utama, Dalam mengambil keputusan kelayakan penerimaan Pengajar yang dilakukan di ELTI Gramedia Tasikmalaya itu sendiri bersifat subjektif serta penilaian dilakukan secara konvensional dan belum adanya sistem berupa sistem pendukung keputusan kelayakan penerimaan Pengajar yang terkomputerisasi yang dapat membantu dalam pengambilan keputusan. Dengan dilakukan pengambilan keputusan secara subjektif sering terjadi perdebatan diantara learning center manager dan academic coordinator dalam melakukan diskusi pada saat akan dilakukan pengambilan keputusan kelayakan penerimaan Pengajar karena adanya perbedaan sudut pandang diantara keduanya terhadap personality yang dimiliki calon Pengajar terutama jika beberapa calon Pengajar memiliki kemampuan (dan beberapa pertimbangan lain) yang tidak jauh berbeda, sehingga harus ada sistem yang lebih efektif dan objektif sebagai pendukung keputusan kelayakan penerimaan Pengajar. Dengan adanya sistem pendukung keputusan melalui penerapan metode profile matching diharapkan dapat meningkatkan efektifitas dan objektivitas dalam membantu pemberian keputusan kelayakan penerimaan Pengajar.

Kata Kunci — Sistem Pendukung Keputusan, Pengajar, *Profile Matching*, ELTI Gramedia Tasikmalaya

ABSTRACT

Teacher is the component most decisive in the education system as a whole, which must be a major concern, Decisions regarding the feasibility reception teacher conducted in ELTI Gramedia Tasikmalaya itself is subjective and appraisal done conventionally and lack of system in the form of a decision support system feasibility reception computerized teacher who can help in decision making. With made decisions subjectively frequent debate among learning center manager and academic coordinator in discussion at the moment will do the decision making feasibility reception teacher because of differences in viewpoint between them against the personality owned prospective teacher, especially if some prospective teacher has the ability (and some other considerations) which is not much different, so there should be a system that is more effective and objective as a decision support feasibility reception teacher. With the decision support system through the application profile matching method is expected to improve the effectiveness and objectivity in helping granting admission eligibility decision teacher.

Keywords — Decision Support System , Teacher , Profile Matching , ELTI Gramedia Tasikmalaya

1. PENDAHULUAN

Pengajar merupakan komponen yang paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian yang utama. Figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika membicarakan masalah pendidikan, karena pengajar selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan. Pengajar memegang peran

utama dalam pembangunan pendidikan, baik pendidikan yang diselenggarakan secara formal di sekolah atau yang diselenggarakan secara informal seperti di lembaga kursus.

Saat ini banyak sekali terdapat lembaga yang menawarkan jasa pendidikan tambahan selain pendidikan formal (sekolah), seperti lembaga pendidikan belajar bahasa Inggris. Untuk menjaga kualitas lembaga kursus dan untuk menunjang dalam segi pembelajaran yang terbaik tentunya diperlukan pengajar yang terbaik pula. Oleh karena itu lembaga kursus harus dengan tepat dalam memilih pengajar yang layak untuk mengajar di lembaga kursus agar tidak menyesal dikemudian hari. Terutama dengan pemilihan pengajar yang didukung oleh kemajuan teknologi berupa aplikasi untuk membantu dalam pengambilan keputusan.

ELTI Gramedia Tasikmalaya merupakan salah satu lembaga kursus bahasa Inggris. Dalam mengambil keputusan kelayakan penerimaan Pengajar yang dilakukan di ELTI Gramedia Tasikmalaya itu sendiri bersifat subjektif serta penilaian dilakukan secara konvensional dan belum adanya sistem berupa sistem pendukung keputusan kelayakan penerimaan Pengajar yang terkomputerisasi yang dapat membantu dalam pengambilan keputusan.

Dengan dilakukan pengambilan keputusan secara subjektif sering terjadi perdebatan diantara *learning center manager* dan *academic coordinator* dalam melakukan diskusi pada saat akan dilakukan pengambilan keputusan kelayakan penerimaan Pengajar karena adanya perbedaan sudut pandang diantara keduanya terhadap *personality* yang dimiliki calon *Pengajar* terutama jika beberapa calon *Pengajar* memiliki kemampuan (dan beberapa pertimbangan lain) yang tidak jauh berbeda sehingga harus ada sistem yang lebih efektif dan objektif sebagai pendukung keputusan kelayakan penerimaan Pengajar.

Berdasarkan penelitian terkait yang telah dikumpulkan yaitu penelitian pada lembaga bimbingan bahasa Inggris Primagama English Johor berupa Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Trainer (Staf Pengajar) Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (SAW) yang telah menghasilkan penelitian yaitu telah terbangunnya suatu Sistem Pendukung Keputusan (SPK) yang dapat memberikan rekomendasi untuk mempertimbangkan pemilihan Trainer dengan salah satu teknik penyelesaian permasalahan pemilihan trainer tersebut dengan proses perankingan menggunakan metode Simple Additive Weighting (SAW). Namun dalam penelitian ini peneliti mengharapkan Atribut dapat dikembangkan dengan menambah beberapa kriteria sesuai kebutuhan misalnya kriteria pengalaman atau kriteria yang lebih spesifik lainnya, Sistem pendukung keputusan untuk menentukan pemilihan *trainer* dapat juga menerapkan metode lain misalnya *Analytic Hierarchy Process* (AHP), Perangkat lunak dalam pembahasan dapat juga dikembangkan menggunakan perangkat lain misalnya Visual Basic net, serta Dalam pengembangan selanjutnya, diharapkan tidak hanya memproses inputan angka bilangan tetapi dapat juga memproses inputan huruf [1]. Selanjutnya yaitu penelitian pada SLB Al Azhar Medan berupa Sistem Pendukung Keputusan Menentukan Tenaga Pengajar Pada Sekolah Luar Biasa (SLB) Dengan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (SAW) yang telah menghasilkan penelitian yaitu telah terbangunnya aplikasi sistem pendukung keputusan untuk menentukan penerimaan tenaga pengajar pada Sekolah Luar Biasa (SLB) Al-Azhar Medan. Namun dalam penelitian ini peneliti mengharapkan Mengembangkan sistem ini secara *online* sehingga para pengambil keputusan bisa melihat hasil dari sistem ini dimanapun berada, Mengembangkan sistem dengan menambahkan metode lainnya untuk menyelesaikan permasalahan penentuan nilai mutu secara lebih terinci, serta Mengembangkan sistem dengan pengujian tes yang dilakukan langsung ke sistem, sehingga nilai dari kriteria tersebut akan langsung masuk ke sistem tanpa harus diinputkan lagi oleh administrator [2]. Terakhir yaitu penelitian pada Mts. Alwasliyah Tanjung Mowara berupa sistem pendukung keputusan penerimaan siswa baru menggunakan metode profile Matching yang menjelaskan bahwa Metode profile Matching cukup efektif dalam menyederhanakan dan mempercepat proses pengambilan keputusan dengan memecahkan persoalan tersebut ke dalam bagian-bagiannya. Hasilkan dari penelitian yaitu telah terbangunnya sistem baru yang tentunya dapat membantu pihak sekolah dalam proses penerimaan siswa baru yang lebih efektif dan efisien. Namun dalam penelitian ini

peneliti mengharapkan Sebaiknya dalam proses penerimaan siswa baru kriteria yang digunakan ditambahkan. Karena masih banyak prestasi lain yang bisa dijadikan penilaian, Dalam penerimaan siswa baru bisa ditambahkan metode yang lain, karena pada saat ini sudah banyak metode lain yang bisa diimplementasikan ke dalam SPK yang digunakan untuk mengambil sebuah keputusan, serta Perancangan aplikasi sebaiknya lebih mudah agar dimengerti oleh pengguna dalam menginputkan data penerimaan siswa baru [3].

Dari ketiga penelitian sebelumnya tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa penelitian yang diajukan diharapkan dapat memperbaiki kekurangan dalam hal efektifitas sistem, serta perancangan aplikasi lebih mudah dari penelitian sebelumnya.

Oleh sebab itu, berdasarkan penjelasan serta identifikasi masalah diatas, maka dibutuhkan suatu teknologi komputer berupa aplikasi sistem pendukung keputusan melalui penerapan metode profile matching yang diharapkan dapat membantu dalam pemberian keputusan kelayakan penerimaan Pengajar yang lebih efektif dan objektif.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Deskriptif Kuantitatif. Adapun penelitian yang dilakukan yaitu dalam hal kelayakan penerimaan teaher di ELTI Gramedia. Alasan penggunaan metode ini karena peniliti dalam melakukan penelitian mengumpulkan informasi dan kebutuhan data dari tempat penelitian berdasarkan keadaan yang sedang berjalan serta informasi dan data yang diperoleh apa adanya. Selanjutnya, peneliti melakukan analisa terhadap hal tersebut sehingga peneliti mengetahui kekurangan akan hal tersebut, sehingga peneliti dapat memperbaiki dengan melengkapi kekurangannya. Selanjutnya dalam penelitian yang dilakukan, peneliti melakukan pengukuran secara objektif terhadap proses kelayakan penerimaan Pengajar, sehingga kebutuhan terhadap hal tersebut perlu dijabarkan ke dalam beberapa komponen masalah, variabel dan indikator. Setiap variabel yang ditentukan diukur dengan memberikan simbol-simbol angka yang berbeda-beda sesuai dengan kategori informasi yang berkaitan dengan variabel tersebut. Dengan menggunakan simbol-simbol angka tersebut, teknik perhitungan secara kuantitatif matematik dapat dilakukan sehingga dapat menghasilkan suatu kesimpulan berupa hasil akhir yang dapat dijadikan rekomendasi bagi Manager dalam kelayakan penerimaan Pengajar.

2.1. Analisa Pemecahan Masalah dengan Metode Profile Matching

Alternatif dalam penelitian ini yaitu calon Pengajar, adalah sebagai berikut :

Tabel 1 Alternatif

Alternatif	Nama Alternatif
A1	Dwi Yulianti
A2	Anggiawan Nugraha
A3	Trissa Indah P.

Tiap kriteria yang akan menjadi acuan penilaian dikelompokkan kedalam Aspek Sikap Kerja dan Aspek Kapasitas Intelektual. Berikut pengelompokan kriteria terhadap aspek penilaian:

Tabel 2 Pengelompokan Kriteria Terhadap Aspek Penilaian

Aspek Penilaian	Kriteria	Nama Kriteria
Aspek Sikap Kerja	C1	Penampilan Umum
	C2	Sopan Santun
	C5	Kesediaan Mendengar Pembicaraan
	C7	Motivasi

Aspek Penilaian	Kriteria	Nama Kriteria
	C8	Kepercayaan Diri
	C9	Keterbukaan
	C10	Kedewasaan
Aspek Kapasitas Intelektual	C3	Wawasan Pengetahuan
	C4	Komunikasi
	C6	Kecepatan Berpikir

2.1.1. Penentuan Bobot Nilai Gap

Berikut langkah untuk menentukan bobot nilai gap :

1. Pemetaan Gap Kompetensi

Metode profile matching dapat membandingkan antara kompetensi yang dimiliki calon Pengajar dengan kompetensi standar jabatan sehingga diperoleh perbedaan kompetensinya atau disebut gap.

Rumus untuk pencarian *Gap* kompetensi:

$$Gap = Kompetensi Calon Pengajar - Kompetensi Standar Jabatan \dots\dots(1)$$

Nilai kriteria yang telah ditetapkan dalam kelayakan penerimaan Pengajar :

Tabel 3 Nilai Kriteria

C1	Bobot	Keterangan
Empat Indikator Terpenuhi	5	Baik Sekali (BS)
Tiga Indikator Terpenuhi	4	Baik (B)
Dua Indikator Terpenuhi	3	Cukup (C)
Satu Indikator Terpenuhi	2	Kurang (K)
Tidak ada Indikator Terpenuhi	1	Buruk

Penilaian Kompetensi standar jabatan ditentukan dengan range nilai antara 1 sampai 5. Dari nilai-nilai tersebut akan dilakukan proses perhitungan gap antara nilai kompetensi calon Pengajar dengan nilai kompetensi standar jabatan. Untuk lebih jelasnya berikut adalah nilai standar jabatan yang ditetapkan di setiap kriteria:

Tabel 4 Nilai Kompetensi Standar Jabatan

Kriteria	Kompetensi Standar Jabatan	Kriteria	Kompetensi Standar Jabatan
Penampilan Umum	5	Kecepatan Berpikir	4
Sopan Santun	5	Motivasi	4
Wawasan Pengetahuan	4	Kepercayaan Diri	4
Komunikasi	4	Keterbukaan	3
Kesediaan Mendengar Pembicaraan	4	Kedewasaan	3

2. Perhitungan Gap Kompetensi

a. Perhitungan Gap Kompetensi Aspek Sikap Kerja

Tabel 5 Perhitungan Gap Kompetensi Aspek Sikap Kerja

Alternatif	Kriteria						
	C1	C2	C5	C7	C8	C9	C10
A1	3	5	3	4	4	3	4
A2	4	3	3	4	4	4	3
A3	5	4	4	3	4	2	3
Nilai Standar Jabatan	5	5	4	4	4	3	3
A1	-2	0	-1	0	0	0	1
A2	-1	-2	-1	0	0	1	0
A3	0	-1	0	-1	0	-1	0

- b. Dilakukan Perhitungan Gap Kompetensi terhadap Aspek Kapasitas Intelektual dengan cara yang sama dengan perhitungan Gap Kompetensi Aspek Sikap Kerja.
3. Pembobotan

Setelah diperoleh *gap* pada masing-masing calon Pengajar, setiap kompetensi calon Pengajar diberi bobot nilai dengan patokan tabel bobot nilai *gap* Seperti berikut:

Tabel 6 Bobot Nilai Gap

No.	Selisih Gap	Bobot Nilai	Keterangan
1.	0	5	Kompetensi Sesuai dengan yang dibutuhkan
2.	1	4.5	Kompetensi Individu Kelebihan 1 tingkat
3.	-1	4	Kompetensi Individu Kurang 1 tingkat
4.	2	3.5	Kompetensi Individu Kelebihan 2 tingkat
5.	-2	3	Kompetensi Individu Kurang 2 tingkat
6.	3	2.5	Kompetensi Individu Kelebihan 3 tingkat
7.	-3	2	Kompetensi Individu Kurang 3 tingkat
8.	4	1.5	Kompetensi Individu Kelebihan 4 tingkat
9.	-4	1	Kompetensi Individu Kurang 4 tingkat

Dengan demikian bobot nilai dari tiap calon Pengajar adalah sebagai berikut:

- a. Bobot nilai tiap calon Pengajar Aspek Sikap Kerja

Tabel 7 Pembobotan Nilai Gap Aspek Sikap Kerja

Alternatif	Kriteria						
	C1	C2	C5	C7	C8	C9	C10
A1	3	5	4	5	5	5	4.5
A2	4	3	4	5	5	4.5	5
A3	5	4	5	4	5	4	5

- b. Bobot nilai tiap calon Pengajar Aspek Kapasitas Intelektual

Tabel 8 Pembobotan Nilai Gap Aspek Kapasitas Intelektual

Alternatif	Kriteria		
	C3	C4	C6
A1	5	5	5

A2	4	4	5
A3	5	5	4

2.1.2. Perhitungan dan Pengelompokan Core dan Secondary Factor

Berikut kriteria yang menjadi prioritas utama dan kriteria pendukung dalam penentuan kelayakan penerimaan Pengajar:

Tabel 9 Jenis Kriteria

Aspek Penilaian	Kriteria	Jenis
Aspek Sikap Kerja	Penampilan Umum	Core Factor
	Sopan Santun	Core Factor
	Kesediaan Mendengar Pembicaraan	Secondary Factor
	Motivasi	Secondary Factor
	Kepercayaan Diri	Secondary Factor
	Keterbukaan	Secondary Factor
	Kedewasaan	Secondary Factor
Aspek Kapasitas Intelektual	Wawasan Pengetahuan	Core Factor
	Komunikasi	Core Factor
	Kecepatan Berpikir	Secondary Factor

Perhitungan Core Factor dan Secondary Factor dari tiap Alternatif :

1. Perhitungan Core Factor dan Secondary Factor dari tiap Alternatif terhadap Aspek Sikap Kerja

a. Perhitungan Terhadap A1

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

$$NSI = \frac{4 + 5 + 5 + 5 + 4.5}{5} = 4.7$$

b. Perhitungan Terhadap A2

$$NCI = \frac{4 + 3}{2} = 3.5$$

$$NSI = \frac{4 + 5 + 5 + 4.5 + 5}{5} = 4.7$$

c. Perhitungan Terhadap A3

$$NCI = \frac{5 + 4}{2} = 4.5$$

$$NSI = \frac{5 + 4 + 5 + 4 + 5}{5} = 4.6$$

Tabel 10 Pengelompokan Bobot Nilai Gap Core Faktor (C1,C2) dan Secondary Faktor (C5,C7,C8,C9,C10) terhadap Aspek Sikap Kerja

Alternatif	Kriteria							NCI	NSI
	C1	C2	C5	C7	C8	C9	C10		
A1	3	5	4	5	5	5	4.5	4	4.7
A2	4	3	4	5	5	4.5	5	3.5	4.7
A3	5	4	5	4	5	4	5	4.5	4.6

2. Dilakukan Perhitungan Core Factor dan Secondary Factor dari tiap Alternatif terhadap Aspek Kapasitas Intelektual dengan cara yang sama dengan perhitungan Core Factor dan Secondary Factor dari tiap Alternatif terhadap Aspek Sikap Kerja

2.1.3. Perhitungan Nilai Total Tiap Kompetensi Kriteria

Dari perhitungan *core factor* dan *secondary factor* dari tiap-tiap kompetensi, dihitung nilai total yang diperkirakan berpengaruh pada kinerja tiap-tiap profile.

Perhitungan nilai total :

1. Perhitungan Nilai Total Tiap Kompetensi Kriteria pada Aspek Sikap Kerja

- a. Perhitungan Terhadap A1

$$NSK = (60\% \times 4) + (40\% \times 4.7) = 2.4 + 1.88 = 4.28$$

- b. Perhitungan Terhadap A2

$$NSK = (60\% \times 3.5) + (40\% \times 4.7) = 2.1 + 1.88 = 3.98$$

- c. Perhitungan Terhadap A3

$$NSK = (60\% \times 4.5) + (40\% \times 4.6) = 2.7 + 1.84 = 4.54$$

Tabel 11 Perhitungan Nilai Total Aspek Sikap Kerja

Alternatif	NCI	NSI	NSK
A1	4	4.7	4.28
A2	3.5	4.7	3.98
A3	4.5	4.6	4.54

2. Dilakukan Perhitungan Nilai Total Tiap Kompetensi Kriteria pada Aspek Kapasitas Intelektual dengan cara yang sama dengan perhitungan Nilai Total Tiap Kompetensi Kriteria pada Aspek Sikap Kerja

2.1.4. Perhitungan Rangkings

Dari hasil perhitungan nilai total diatas, maka selanjutnya dilakukan perhitungan rangking serta menentukan rangking dimana setiap alternatif di urutan dari nilai yang terbesar sampai dengan yang terkecil. Sehingga didapatkan calon Pengajar yang layak diterima sebagai Pengajar yaitu Dwi Yulianti.

1. Perhitungan Terhadap A1

$$HR = (60\% \times 4.28) + (40\% \times 5) = 2.568 + 2 = 4.568$$

2. Perhitungan Terhadap A2

$$HR = (60\% \times 3.98) + (40\% \times 4.4) = 2.388 + 1.76 = 4.148$$

3. Perhitungan Terhadap A3

$$HR = (60\% \times 4.54) + (40\% \times 4.6) = 2.724 + 1.84 = 4.564$$

Tabel 12 Perangkingan

Alternatif	NSK	NKI	HR

Alternatif	NSK	NKI	HR
A1 (Dwi Yulianti)	4.28	5	4.568
A3 (Trissa Indah P.)	4.54	4.6	4.564
A2 (Anggiawan Nugraha)	3.98	4.4	4.148

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Perancangan Sistem

3.1.1. Diagram Konteks

Diagram konteks adalah diagram yang terdiri dari suatu proses dan menggambarkan ruang lingkup suatu sistem. Diagram konteks merupakan level tertinggi dari DFD yang menggambarkan seluruh input ke sistem atau output sistem. [4]

Adapun diagram konteks yang diusulkan adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Diagram Konteks

3.2. Pengujian Black Box

Pengujian sistem ini menggunakan metode pengujian black box. Pengujian ini berfokus pada persyaratan fungsional perangkat lunak. Pengujian perangkat lunak system informasi menggunakan data uji berdasarkan form yang terdapat dalam aplikasi dari sistem.

Hasil uji coba terhadap Sistem Pendukung Keputusan Kelayakan Penerimaan Pengajar adalah sebagai berikut:

Tabel 13 Tabel Pengujian Blackbox

No.	Test Case	Keluaran	Hasil
1.	Pilih Menu SPK- Proses SPK	Tampil Form Proses SPK	Sesuai
	Tombol Proses SPK	Jika Jumlah Rekomendasi Diterima, Core Factor(%) dan Secondary Factor(%) terisi, serta Core dan Secondary Factor tidak melebihi 100% maka Proses akan dilakukan lalu muncul pesan "Proses SPK Selesai dan Berhasil di Simpan"	Sesuai
		Jika Jumlah Rekomendasi Diterima, Core Factor(%) dan Secondary Factor(%) tidak terisi, serta Core dan Secondary Factor melebihi 100% maka akan muncul pesan "MASUKAN JUMLAH REKOMENDASI DITERIMA, NILAI CORE(%) DAN SECONDARY(%)! NILAI CORE DAN SECONDARI TIDAK BOLEH MELEBIHI 100!"	Sesuai

3.3. Pengolahan Data

Model Sistem Pendukung Keputusan diimplementasikan pada data calon pengajar tahun 2014/2015 dan 2015/2016 dengan jumlah calon pengajar 9 dan 6 calon pengajar.

Tabel 14 Hasil Impelementasi Siste Penunjang Keputusan

Tahun	Calon Pengajar	Lulus	Nilai Terendah	Nilai Tertinggi
2013/2014	9	3	4.013	4.439
2014/2015	6	2	4.148	4.568

Nilai terendah pada tahun 2014/2015 adalah 4.013 digunakan sebagai acuan batas bawah pada implementasi sistem pendukung keputusan tahun 2015/2016

3.4. Akurasi

Confusion Matrix digunakan untuk menghitung akurasi model sistem pendukung keputusan seperti tabel 15 dan tabel 16

Tabel 15 Confusion Matrix 2014/2015

Klasifikasi Benar	Diklasifikasikan sebagai	
	Lulus	Gagal
Lulus	True Positive : 3 Calon Pengajar	False Negative : 0 Calon Pengajar
Gagal	False Positive : 2 Calon Pengajar	True Negative : 4 Calon Pengajar

Tabel 16 Confusion Matrix 2015/2016

Klasifikasi Benar	Diklasifikasikan sebagai	
	Lulus	Gagal
Lulus	True Positive : 1 Calon Pengajar	False Negative : 1 Calon Pengajar
Gagal	False Positive : 1 Calon Pengajar	True Negative : 3 Calon Pengajar

Akurasi model pada tahun 2014/2015

$$Akurasi = \frac{tp + tn}{tp + fp + tn + fn}$$

$$Akurasi = \frac{3 + 4}{3 + 2 + 4 + 0} = 77,78\%$$

Akurasi model pada tahun 2015/2016

$$Akurasi = \frac{tp + tn}{tp + fp + tn + fn}$$

$$Akurasi = \frac{1 + 3}{1 + 1 + 3 + 1} = 66,67\%$$

Hasil perhitungan akurasi menunjukkan bahwa akurasi model untuk tahun 2014/2015 adalah sebesar 77.78% dan tahun 2015/2016 sebesar 66.67%. Penurunan akurasi dari data tahun 2014/2015 dan 2015/2016 kemungkinan disebabkan karena semakin banyaknya lembaga kursus sehingga menambah ketat persaingan

4. KESIMPULAN

Dari pembahasan dan pengkajian tentang perancangan SPK dapat di tarik kesimpulan, yaitu:

1. Dengan adanya sistem pendukung keputusan tersebut, diharapkan dapat meningkatkan efektifitas dan objektifitas dalam membantu pemberian keputusan sehingga dapat meminimalisir terjadinya perdebatan diantara learning center manager dan academic coordinator dalam melakukan diskusi pada saat akan dilakukan pengambilan keputusan kelayakan penerimaan Pengajar yang diakibatkan adanya perbedaan sudut pandang diantara

keduanya terhadap personality yang dimiliki calon Pengajar terutama jika beberapa calon Pengajar memiliki kemampuan (dan beberapa pertimbangan lain) yang tidak jauh berbeda.

2. Sistem pendukung keputusan ini dapat memberikan kemudahan dalam penyajian informasi, sehingga manajer dapat lebih mudah dalam menyajikan informasi dalam bentuk laporan dari calon Pengajar yang melakukan seleksi, hasil penilaian, dan laporan kelayakan penerimaan Pengajar.
3. Sistem pendukung keputusan tersebut bersifat dinamis, dalam artian kriteria yang digunakan dapat ditambahkan atau dikurangi sesuai kebutuhan.
4. Efisiensi dalam pembuatan laporan kelayakan penerimaan Pengajar, dimana laporan bisa langsung dicetak dari sistem pendukung keputusan tersebut.
5. Penerimaan calon pengajar pada tahun 2014/2015 memiliki tingkat akurasi model 77,78% dan pada tahun 2015/2016 memiliki tingkat akurasi model 66,67%.

5. SARAN

Melihat dari kesimpulan yang diuraikan, maka ada beberapa hal yang harus ditinjau, diantaranya:

1. Diharapkan sistem pendukung keputusan ini dikembangkan dalam segi efisiensi dengan melakukan penilaian langsung ke dalam sistem tanpa harus diinputkan lagi oleh administrator.
2. Diharapkan untuk pengembangan selanjutnya Laporan dapat lebih dilengkapi lagi, sehingga manajer dapat menyajikan informasi lebih detail.
3. Diharapkan Sistem pendukung keputusan ini dapat dikembangkan dengan metode yang lain oleh peneliti lain, karena pada saat ini sudah banyak metode lain yang bisa diimplementasikan ke dalam SPK yang digunakan untuk mendukung mengambil sebuah keputusan.
4. Diharapkan pengembangan selanjutnya supaya Penilaian dalam aplikasi bersifat periodik, sehingga dapat memudahkan dalam pengecekan hasil penilaian para calon Pengajar tiap periode bila sewaktu-waktu diperlukan.
5. Dianjurkan untuk mengadakan pelatihan terhadap karyawan khususnya pengguna, agar sistem tersebut bisa lebih dioptimalkan.
6. Dianjurkan untuk melakukan *Backup Database* secara berkala untuk mengantisipasi hal-hal yang tidak diinginkan.
7. Diharapkan pengembangan selanjutnya bisa mengimplementasikan dengan konsep jaringan, mobile atau bahkan online dengan meningkatkan tingkat keamanan sehingga lebih fleksibel dalam penggunaan program SPK ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Rinaldi, M. Arfan, 2013, SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PEMILIHAN TRAINER (STAF PENGAJAR) MENGGUNAKAN METODE SIMPLE ADDITIVE WEIGHTING (SAW) (STUDI KASUS: PRIMAGAMA ENGLISH JOHOR), Medan : Pelita Informatika Budi Darma
- [2] Manik, Abat, 2015, SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN MENENTUKAN TENAGA PENGAJAR PADA SEKOLAH LUAR BIASA (SLB) DENGAN MENGGUNAKAN METODE SIMPLE ADDITIVE WEIGHTING (SAW) (Studi Kasus : SLB Al Azhar Medan), Medan : Pelita Informatika Budi Darma
- [3] Indapuri, Maulidia, 2014, SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENERIMAAN SISWA BARU DENGAN MENGGUNAKAN METODE PROFILE MATCHING (STUDI KASUS :vMTs. ALWASLIYAH TANJUNG MORAWA), Medan : Pelita Informatika Budi Darma
- [4] Albahra Bin Ladjamudin, 2009, Rekayasa Perangkat Lunak, Yogyakarta : Graha Ilmu