

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Lembaga Pelatihan adalah alternatif pendidikan selain sekolah atau pendidikan *non formal*, yang bertujuan membantu masyarakat untuk menggali, mengembangkan diri dan kemampuannya untuk mendapat sebuah kemampuan atau gelar tertentu. Lembaga Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan *non formal* yang sangat aktif dan berperan dalam memberikan layanan pengetahuan keterampilan dan sikap bagi masyarakat, hal ini didukung oleh jumlah lembaga kursus dan pelatihan yang mencapai kurang lebih 20.152 LKP (Lembaga Kursus dan Pelatihan) tahun 2017 di Indonesia menurut informasi Direktorat Pembinaan Kursus dan Pelatihan dengan berbagai jenis keterampilan sangat mendukung dan membantu pemerintah dalam memberikan solusi terhadap permasalahan sosial di masyarakat.

Saat ini lembaga pelatihan yang dibutuhkan oleh masyarakat salah satunya adalah lembaga pelatihan pengembangan sumber daya manusia (SDM), lembaga pelatihan pengembangan SDM adalah lembaga pelatihan yang berfokus pada pembentukan personal yang berkualitas, dengan memiliki keterampilan, kemampuan kerja, dan loyalitas kerja. Pengembangan dan Pelatihan SDM ini perlu dilakukan dikarenakan tuntutan industri yang terus berkembang seiring dengan perkembangan zaman. Terbukti dengan bermunculan industri dan profesi baru di dunia kerja yang bisa menjadi peluang bagi masyarakat. Meski banyaknya peluang dalam industri belum tentu membuat masyarakat mudah dalam mendapat pekerjaan atau mempertahankan pekerjaannya karena persaingan dalam industri sangat ketat, banyak individu yang tersingkir karena tidak memiliki keahlian khusus yang dicari industri, oleh karena itu lembaga pelatihan dipilih sebagai alternatif masyarakat untuk bisa mengembangkan dan mendapatkan keterampilan agar bisa bersaing dan bertahan dalam perkembangan zaman.

Selain untuk mendapatkan peluang baru dalam industri, lembaga pelatihan dibutuhkan pula di dalam organisasi untuk dapat bertahan dalam persaingan dan perubahan bisnis. Program pelatihan menjadi alternatif penting untuk membekali persaingan tersebut. Oleh karena itu karyawan sebaiknya dapat beradaptasi dengan berbagai perubahan yang dihadapi organisasi dan mengikuti program pelatihan secara berkesinambungan dengan tujuan memelihara dan memperbaharui kapabilitas karyawan. Pelatihan / training menurut (Chaerudin, 2019, p. 68) merupakan sebuah proses dimana karyawan memperoleh kapabilitas untuk membantu mencapai tujuan individu maupun organisasional.

Berkaitan dengan fungsi Lembaga pelatihan dalam mengembangkan *individu* maka terdapat beberapa faktor yang menentukan apakah lembaga pelatihan mampu untuk mengembangkan individu diantaranya (1) faktor *internal* yaitu faktor yang berasal dari kemauan serta keinginan individu untuk berkembang (2) faktor *eksternal*, yaitu faktor yang berasal dari luar individu, seperti materi atau konten yang disampaikan, cara dan metode belajar, dan lingkungan belajar.

Untuk mendorong kesuksesan faktor Internal dan eksternal diperlukan bantuan tenaga pengajar yang profesional dan berkompoten sesuai bidang yang akan diajarkannya. Tenaga pengajar yang handal akan mampu mendorong faktor *internal* individu untuk menyemangati, memberikan motivasi dan dapat menjadi *role model* sehingga keinginan belajar *individu* menjadi meningkat. Tenaga pengajar yang ahli juga akan mendorong faktor *eksternal* dengan cara penyampaian materi belajar dengan baik, efisien dan menarik, serta Menggunakan metode belajar yang terbaru mengikuti perkembangan zaman dan menyesuaikan tingkat berpikir individu yang diajarkan sehingga pembelajaran atau proses pelatihan menjadi lebih dinamis dan mampu menciptakan ruang belajar serta berlatih yang aman dan nyaman bagi individu untuk mengembangkan potensinya. Pada proses mengajar ini aspek *pedagogis* – *metodologis* menjadi penting, pengajar akan menggunakan sejumlah metode yang dapat membantunya menyampaikan pesan atau materi konsep secara tepat. (Apandi and Rosdianawati, 2017, p. 4) berpendapat, guru profesional itu memiliki penguasaan yang baik terhadap materi yang disampaikan, menguasai teknik penyampaian materi, mampu mengelola situasi belajar dengan baik, dan memiliki kemampuan komunikasi yang baik.

Dalam penelitian ini tenaga pengajar dianggap sebagai salah satu faktor utama yang mampu membantu *individu* untuk mengembangkan potensi, tenaga pengajar merupakan tombak utama ditentukannya kualitas pendidikan, namun sayangnya saat ini pemilihan tenaga pengajar dalam lembaga pelatihan masih bersifat konvensional, yaitu pemilihan tenaga pengajar dilakukan oleh pihak manajemen berdasarkan kriteria tertentu yang tidak menentu penilaiannya. Permasalahan muncul ketika dalam proses pemilihan pihak manajemen tidak dapat memberikan penilaian yang tepat karena pemilihan pengajar dinilai berdasarkan subyektifitas si penilai dengan dasar kepercayaan dan gelar keahlian yang dimiliki oleh si pengajar. Padahal masih banyak faktor lain yang harus di perhatikan dan harus di prioritaskan.

Tabel 1. 1 Data Jumlah Kelas Masing - Masing Pengajar Tahun 2021

Nama Pengajar	Jumlah Kelas
KS	166
IA	130
RH	70
AS	42
SW	30
ES	29
MT	25
SU	25
SH	9
HP	4

Pada table 1.1 merupakan data banyaknya kelas yang dipegang oleh pengajar pada tahun 2021, data tersebut menunjukkan ada perbedaan yang sangat signifikan dari beberapa pengajar. Yang memiliki jumlah kelas terbanyak adalah pengajar yang memiliki sertifikasi internasional dan telah lama menjadi pengajar external atau *associate*, sedangkan yang memiliki jumlah kelas paling sedikit adalah pengajar yang belum memiliki sertifikasi internasional. Ini membuktikan adanya subyektifitas yang dilihat dari hubungan kepercayaan antara si pengajar dengan pihak manajemen.

Dalam Surat Perintah Tugas yang diambil dari sumber penelitian di dapatkan beberapa poin yang mengatur terkait kinerja pengajar di dalam kelas antara lain, sebagai berikut:

1. Berperilaku sesuai dengan etos kerja
2. Memastikan metode pelayanan *coaching, consulting, training* maupun intervensi solusi dan pengembangan lainnya serta presentasi mencerminkan komitmen untuk kesetaraan dan keragaman, dan disesuaikan dengan budaya bisnis klien dan tujuannya.
3. Merancang dan menyampaikan konten dan materi bila diperlukan untuk melengkapi materi yang sudah ada dengan pendekatan sesuai dengan yang dibutuhkan klien.
4. Memastikan pemahaman atas isi materi konten dan bahan secara akurat dan terkini.
5. Memenuhi semua kewajiban tenggat waktu dan ketentuan lain yang dituangkan dalam kontrak dalam kesepakatan.

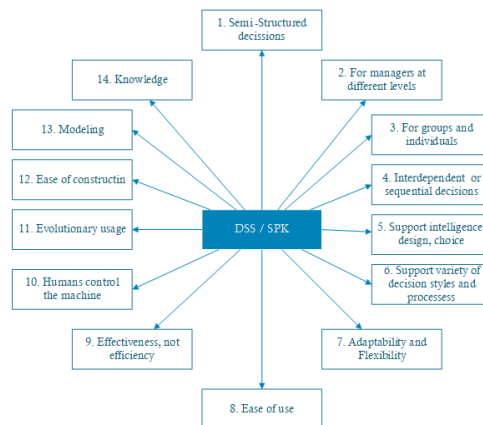
Dari beberapa poin tersebut dapat disimpulkan bahwa pengajar yang baik adalah pengajar yang memiliki profesionalisme kerja, dapat merancang dan menyampaikan materi dengan baik, serta dapat memfasilitasi peserta untuk dapat memahami materi dengan baik dan terakhir adalah tepat waktu. Mengacu pada (Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomer 90 Tahun 2014) tentang Standar Kualifikasi Dan Kompetensi Instruktur Pada Kursus Dan Pelatihan Pasal 1 mengatakan “instruktur pada kursus dan pelatihan wajib memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi yang berlaku secara nasional” (Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomer 90 Tahun 2014 tentang Standar Kualifikasi Dan Kompetensi Instruktur Pada Kursus Dan Pelatihan) juga menyebutkan tentang standar kualifikasi akademik yang harus dimiliki tenaga pengajar antara lain; (1) kualifikasi instruktur pada kursus dan pelatihan berbasis keilmuan harus memiliki kualifikasi akademik minimal (s-1) atau (d-iv) dari perguruan tinggi terakreditasi, sertifikat kompetensi keahlian dalam bidang yang relevan, dan sertifikat instruktur; (2) kualifikasi instruktur pada kursus dan pelatihan bersifat teknis-praktis harus memiliki kualifikasi akademik minimal lulusan sma/smk/ma/paket c dengan pengalaman minimal 3 (tiga) tahun sebagai pendidik dalam bidangnya, dan memiliki sertifikat instruktur. Lalu dalam standar kompetensi (Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomer 90 Tahun 2014 tentang Standar Kualifikasi Dan Kompetensi Instruktur Pada Kursus Dan Pelatihan) menyebutkan ada 2 poin standar kompetensi instruktur antara lain “(1) standar kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial yang bersifat umum dan berlaku untuk semua instruktur; (2) standar kompetensi profesional sesuai dengan bidang keahlian/keterampilan yang diajarkan.

Masalah lainnya yang dihadapi dalam proses pemilihan tenaga pengajar yaitu, pemilihan sering dilakukan dengan tergesa-gesa, sehingga menjadikan keputusan yang diambil tidak matang yang akhirnya berdampak pada performa belajar yang kurang baik, tidak terjadinya hubungan yang baik antara pengajar dan *individu* mengakibatkan gagal terciptanya ruang belajar yang aktif dan kondusif serta bisa menghambat proses pengembangan individu dalam kegiatan pelatihan. Jika masalah ini dibiarkan terus berlanjut ada beberapa dampak negatif yang akan timbul diantaranya penurunan kualitas pembelajaran yang bisa mengakibatkan minat individu untuk terus belajar di lembaga pelatihan dan tingkat kepuasan pelanggan menurun yang bisa berdampak pada keberlangsungan bisnis.

Oleh karena itu LKP harus bisa memilih tenaga pengajar dengan tepat, namun proses pemilihan itu memerlukan sebuah bantuan alat dan metode sehingga hasilnya

dapat dikatakan tepat sasaran. Dalam penelitian ini digunakan bantuan Sistem Pendukung Keputusan (SPK) dalam menentukan pengajar yang paling layak dan tepat. (Susanto, 2020, p. 1) berpendapat, sistem pendukung keputusan adalah sistem informasi yang digunakan oleh para petinggi perusahaan atau organisasi dalam mendukung pengambilan keputusan yang efektif. Sistem informasi adalah sebuah sistem berbasis komputer yang menyediakan informasi bagi beberapa *individu*, biasanya pemakai sistem informasi tergabung dalam suatu organisasi formal, seperti departemen (Susanto, 2020, p. 1-2).

(Susanto, 2020, p. 2) berpendapat bahwa sistem informasi sendiri memiliki 3 aktivitas dasar, yaitu (1) masukan/*input*, yaitu proses memasukan data ke dalam sistem; (2) proses, yaitu kegiatan mengolah data mentah menjadi bentuk yang lebih dapat dimengerti; (3) Keluaran/*output*, yaitu informasi yang telah diproses sehingga dapat digunakan oleh pihak-pihak yang membutuhkan; ketiga aktivitas ini menghasilkan informasi yang diperlukan untuk pengambilan keputusan organisasi, pengendalian operasional, analisis masalah, dan pembuatan produk/layanan baru.



Gambar 1. 1 Karakteristik SPK / DSS

(Sari, 2018, p. 3) berpendapat, sistem pendukung keputusan memiliki sejumlah kemampuan untuk membantu perusahaan yaitu (1) Membantu pembuatan keputusan manajemen dalam menghadapi masalah; (2) dapat membatu manajemen pada berbagai tingkatan; (3) membantu pembuatan keputusan per kelompok maupun perorangan (4) membantu pengambilan keputusan yang saling bergantung dan berurutan; 5) menunjang tahap - tahap pengambilan keputusan; (6) melakukan berbagai bentuk proses pembuatan keputusan; (7) mampu beradaptasi dan fleksibel; (8) kemudahan interaksi dalam sistem; (9) meningkatkan efektivitas; (10) Mudah dimengerti oleh end user; (11) memiliki kemampuan analisis pembuatan keputusan; (12) kemudahan mengakses data dan informasi; berikut adalah karakteristik sistem pendukung keputusan yaitu (1) mendukung kegiatan organisasi;(2) mendukung beberapa keputusan yang saling berinteraksi; (3) dapat digunakan berulang ulang; (4)

memiliki dua komponen utama yaitu data dan model; (5) menggunakan data eksternal maupun internal; (6) memiliki kemampuan what if analysis dan goal seeking analysis; (7) menggunakan salah satu metode kuantitatif atau perhitungan.

Pengembangan sistem pengambilan keputusan ini ditujukan untuk membantu manajemen dalam proses pengambilan keputusan yang umumnya bersifat semi struktural. SPK digunakan sebagai penunjang penilaian manajemen dan sama sekali bukan untuk menggantikannya. SPK dikembangkan untuk meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan. Efektivitas mencakup identifikasi dari apa yang harus dilakukan dan menjamin bahwa kriteria yang dipilih relevan dengan tujuan. Dalam penelitian ini pemrosesan data menggunakan salah satu bentuk metode perhitungan, dalam SPK yaitu menggunakan metode *Simple Additive Weighting* atau SAW, metode ini sering juga dikenal dengan istilah penjumlahan ter bobot. (Susanto, 2020, p. 8) menegaskan “konsep dasar metode saw adalah mencari penjumlahan ter bobot dari rating kinerja dari setiap alternative pada semua atribut”.

Metode SAW dipilih karena dianggap bisa dipakai dalam menghadapi situasi *Multiple Attribute Decision Making* (MADM). (Sari, 2018, p. 85) “madm itu sendiri adalah metode yang digunakan untuk mencari alternatif optimal dari beberapa alternatif dengan kriteria tertentu”. Menurut (Sari, 2018, p. 89) metode saw memiliki keunggulan dibandingkan dengan model pengambilan keputusan yang lain terlihat pada kemampuannya untuk melakukan penilaian secara lebih tepat karena didasarkan pada nilai kriteria dan bobot preferensi yang sudah ditentukan, selain itu saw juga dapat memilah alternatif terbaik dari sejumlah alternatif karena adanya proses perangkingan. Menurut (Heny, 2016, p. 133) metode SAW memiliki kelebihan karena adanya perhitungan normalisasi matriks sesuai dengan nilai atribut (antara nilai benefit dan cost). Sedangkan kekurangannya menurut (Sari, 2018, p. 89) adalah perhitungan dilakukan menggunakan bilangan crisp dan adanya perbedaan perhitungan normalisasi.

(Andhika, Ridhawati and Wachyu, 2020) dalam penelitiannya yang berjudul “*Model Pengambilan Keputusan Dalam Penilaian Kinerja Guru Menggunakan Metode Simple Additive Weighting*” dalam penelitiannya menyatakan permasalahan mengenai belum optimal nya fungsi manajemen penilaian kinerja guru, maka dari itu diterapkan sebuah sistem pendukung keputusan untuk mengatasi masalah tersebut, untuk metode perhitungan yang dilakukan menggunakan metode saw, metode saw dipilih karena Metode ini merupakan metode yang paling mudah untuk diaplikasikan, karena mempunyai algoritma yang tidak terlalu rumit. Hasil penelitian dari (Andhika, Ridhawati and Wachyu, 2020) menyatakan, bahwa hasil penelitian yang telah dilakukan dapat

disimpulkan bahwa model dapat bekerja baik dengan memberikan rekomendasi terbaik atas kinerja guru pada smpn 2 sendang agung.

Maka dari beberapa penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya didapat beberapa kesamaan hasil yang diperoleh dari penerapan Sistem Pendukung Keputusan (SPK) dengan metode SAW, bahwa hasil *output* yang akan dikeluarkan adalah bentuk perankingan dari beberapa alternatif dari urutan yang paling tinggi hingga terendah. Hasil perhitungan ini yang nantinya dapat membantu pihak manajemen untuk membantu proses pengambilan keputusan menjadi lebih efektif.

Dalam penelitian ini akan diterapkan pengembangan sistem dengan menggunakan metode *prototype*, metode *prototype* merupakan metode yang akan memberikan gambaran secara garis besar sistem yang akan dibuat. Metode ini juga dinilai dapat menghemat waktu dan sifatnya cepat. Dalam penelitian ini juga akan digunakan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) yang akan diterapkan untuk merekomendasikan pengajar dalam lingkup lembaga pelatihan. Pada penelitian ini variabel yang digunakan akan mengkombinasikan antara peraturan dari kementerian serta variabel yang diperlukan oleh lembaga pelatihan, selanjutnya penelitian ini pula akan menambahkan metode uji coba pengguna untuk menilai seberapa bermanfaat sistem dengan menggunakan PSSUQ dan uji tenaga ahli yang bertujuan untuk menilai seberapa layak sistem untuk dikembangkan lebih lanjut, pengujian tenaga ahli akan dilakukan menggunakan black box testing.

Untuk itu ditetapkan judul penelitian "*Penerapan Metode Simple Additive Weighting Untuk Rekomendasi Pengajar Di Lembaga Pelatihan Pengembangan SDM*".

B. Permasalahan

Bagi Lembaga Pelatihan pengajar merupakan aset penting yang dapat mempengaruhi kualitas dan mempengaruhi tingkat keberhasilan para peserta pelatihan, Kualitas pengajar baik dapat membantu para peserta memahami materi pelatihan dengan lebih cepat, pengajar yang baik dapat menumbuhkan kemauan belajar para peserta dan tentunya dapat memfasilitasi segala kebutuhan peserta dalam lingkungan pelatihan. Namun seiring banyaknya perkembangan jenis pelatihan serta banyaknya calon kandidat pengajar yang terdaftar dalam sebuah lembaga, menjadikan proses pemilihan pengajar menjadi lebih lama dan proses pemilihan nya dilakukan secara kira-kira berdasarkan subyektifitas si penilai, akibatnya beberapa pengajar yang seharusnya memenuhi kriteria kehilangan kesempatan untuk mengajar.

Dari pengumpulan data dan informasi dari salah satu lembaga pelatihan dapat disimpulkan bahwa proses penilaian pengajar hanya dilakukan oleh satu orang penilai saja, sehingga menimbulkan kesan terjadinya penilaian yang subjektif. Sedangkan

proses pemilihan pengajar dilakukan dengan cara yang masih konvensional, biasanya pemilihan pengajar diprioritaskan pada pengajar yang memiliki sertifikasi internasional. Dengan belum tersedianya standarisasi dalam pemilihan dan banyaknya calon pengajar membuat proses rekomendasi pengajar yang dilakukan kurikulum terkesan subjektif.

Tabel 1. 2 Penilaian KPI Pengajar 2020

No	Kriteria	KS	IA	RH	AS	SW	ES	MT	SU	SH	HP
1	Penguasaan Materi	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3
2	Penyampaian Materi	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
3	Kemampuan Menjawab Pertanyaan	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3
4	Adaptasi Kelas	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2
5	Manajemen Kelas	5	4	3	3	3	3	3	2	3	2
6	Engagement dengan Peserta	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3
7	Tepat Waktu	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2
Nilai Rata – Rata		4.14	4.29	3.57	3.57	3.71	3.57	3.43	3.29	3.57	2.57

Tabel 1.2 merupakan proses penilaian pengajar saat ini, dapat dilihat pada nilai rata-rata diperoleh beberapa hasil yang memiliki nilai yang sama yang ditandai dengan warna kuning pada kolom, proses penilaian yang dilakukan menggunakan penilaian rata - rata dari setiap kriteria, sehingga hasil yang didapatkan belum efektif karena setiap kriteria tidak memiliki bobot kepentingan. Selain itu proses pemilihan rekomendasi sulit dilakukan karena ada beberapa pengajar yang nilainya sama, jika terdapat kesamaan nilai seperti ini, biasanya pihak kurikulum akan mengambil keputusan secara acak berdasarkan subyektifitas nya sendiri, sehingga hasil keputusan menjadi tidak tepat.

1. Identifikasi Masalah

Dari permasalahan yang diuraikan diatas dapat disimpulkan beberapa identifikasi masalah yang ditemukan, antara lain:

- (a) Belum tepatnya keputusan pemilihan pengajar yang dilakukan pihak management.
- (b) Belum efektif dalam proses pemilihan dan penilaian pengajar.

2. Pernyataan Masalah (*Problem Statement*)

Berdasarkan identifikasi masalah dapat disimpulkan bahwa pokok masalah yang dihadapi lembaga pelatihan adalah belum tepat dalam pengambilan keputusan pemilihan pengajar dan belum efektifnya proses penilaian pengajar yang dilakukan pihak kurikulum.

3. Pertanyaan Penelitian (*Research Question*)

Berdasarkan pernyataan masalah maka dapat disimpulkan pertanyaan penelitian yaitu:

- (a) Bagaimana penerapan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) untuk menentukan pemilihan pengajar di lembaga pelatihan?
- (b) Seberapa tepat dan efektif penerapan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) untuk menentukan prioritas pengajar di lembaga pelatihan?

C. Maksud dan Tujuan Penelitian

1. Maksud

Menerapkan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) untuk menentukan prioritas pengajar di lembaga pelatihan pengembangan SDM

2. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- (a) Mendapatkan pengajar yang tepat menggunakan metode perhitungan *Simple Additive Weighting*
- (b) Membuat sebuah prototype aplikasi menggunakan metode perhitungan *Simple Additive Weighting*
- (c) Mendapatkan proses penilaian pengajar yang lebih efektif
- (d) Mengukur tingkat ketepatan dalam menentukan prioritas pemilihan pengajar dalam lembaga pelatihan.

D. Spesifikasi Hasil yang Diharapkan

Melalui penelitian ini diharapkan terciptanya sebuah produk sistem informasi dan pengembangan sistem untuk proses pemilihan pengajar dalam lembaga pelatihan dengan spesifikasi sebagai berikut:

- (1) Aplikasi dapat digunakan untuk membantu LKP dalam menentukan pengajar yang tepat untuk sebuah pelatihan.
- (2) Aplikasi menggunakan bahasan pemrograman *PHP* dengan metode *Simple Additive Weighting* (SAW).

- (3) Sistem yang dibuat menggunakan *database MySQL*.
- (4) Pengoperasian sistem dilakukan pada *web browser*.

E. Signifikansi

Signifikansi dilakukannya penelitian dan pengembangan ini dalam rangka untuk mengembangkan penerapan teknik komputasi permodelan SAW untuk menentukan pengajar di lembaga pelatihan.

Dengan dilakukannya penelitian ini ada beberapa manfaat diantaranya:

- (1) Manfaat teoritis, dengan adanya penelitian dan pengembangan ini tentunya akan memberi sumbangan pengetahuan baru mengenai sistem pendukung keputusan (SPK) dengan menggunakan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) khususnya pada pemilihan tenaga pengajar untuk lembaga pelatihan.
- (2) Manfaat praktis, untuk memudahkan manajemen kurikulum di lembaga pelatihan dalam mengambil sebuah keputusan menentukan pengajar yang tepat.
- (3) Kebijakan pengembangan ini yaitu agar metode *Simple Additive Weighting* (SAW) dan penerapannya mampu menjadi alat pendukung dalam keputusan menentukan tenaga pengajar yang tepat.

F. Asumsi dan Keterbatasan

1. Asumsi

Asumsi dari penelitian ini adalah:

- (a) Data penilaian pengajar yang dilakukan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki si pengajar.
- (b) Proses penilaian pengajar dilakukan oleh beberapa staff kurikulum dari lembaga pelatihan.
- (c) *Output* yang dihasilkan sistem hanya sebatas rekomendasi pengajar, segala macam keputusan akhir berada di tangan manajemen.

2. Keterbatasan

Dalam penelitian ini, pengembangan sistem yang dikembangkan ini terdapat beberapa keterbatasan, antara lain:

- (a) *Output* dari perhitungan hanya bisa menghasilkan perbandingan.
- (b) Metode SAW tidak bisa menghitung
- (c) Sistem hanya bisa di akses melalui *web browser*.

G. Definisi Istilah dan Definisi Operasional

Dalam penelitian ini terdapat bahasa yang biasanya digunakan di objek penelitian sebagai berikut:

- (1) Prioritas adalah sesuatu yang didahulukan atau diutamakan.
- (2) Pengajar, Orang yang mengajarkan sesuatu, memberikan sebuah tindakan untuk membuat orang lain mengerti.
- (3) Pelatihan, adalah tempat belajar atau menimba ilmu pendidikan *non formal*.
- (4) Kompetensi, adalah kemampuan atau keahlian dari setiap *individu* dalam melakukan aktivitas, kegiatan dalam bidang yang ditekuninya.