

Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Guru Terbaik Berdasarkan Penilaian Kinerja Menggunakan Metode Profile Matching

Decision Support System for Selection of the Best Teachers Based on Performance Assessment Using the Profile Matching Method

Fachry Al Hafiz¹, Husni Lubis², Fachrul Rozi Lubis³

^{1,2,3} Sistem Informasi Fakultas Teknik dan Komputer Universitas Harapan Medan

E-mail: fachryalhafiz22@gmail.com

Abstrak

Guru merupakan tonggak awal dari terciptanya suatu bangsa dengan generasi muda yang bermutu, baik di bidang akademik maupun non akademik. Untuk menentukan atau memilih guru terbaik, maka dibuatlah sistem pendukung keputusan pemilihan guru terbaik untuk mengapresiasi prestasi kerja yang telah dilakukan selama menjadi tenaga pengajar, serta diharapkan akan menambah motivasi agar guru lebih meningkatkan kinerjanya. Untuk itu diperlukan sistem pendukung keputusan yang dapat menganalisa beberapa guru yang sesuai dengan profile pemilihan guru yang ada. Proses Profile Matching dilakukan untuk menentukan rekomendasi guru dalam Sistem Pemilihan Guru Terbaik berdasar pada 3 variabel yaitu aspek intelektual, aspek sikap kerja dan aspek umum. Hasil dari proses seleksi berupa skor akhir guru sebagai rekomendasi bagi pengambil keputusan untuk memilih guru yang cocok pada pemilihan guru terbaik.

Kata Kunci : SPK, Profile Matching, Best Teacher Selection

Abstract

Teachers are the initial milestone in the creation of a nation with quality young generation, both in the academic and non-academic fields. To determine or choose the best teacher, a decision support system for selecting the best teacher is made to appreciate the work performance that has been done while being a teaching staff, and is expected to increase motivation so that teachers can improve their performance. For this reason, a decision support system is needed that can analyze several teachers according to the existing teacher selection profile. The Profile Matching process is carried out to determine teacher recommendations in the Best Teacher Selection System based on 3 variables, namely intellectual aspects, work attitude aspects and general aspects. The result of the selection process is in the form of a teacher's final score as a recommendation for decision makers to choose the right teacher in the selection of the best teacher.

Key Word : SPK, Profile Matching, Best Teacher Selection

1. PENDAHULUAN

Dalam suatu bangsa dituntut adanya perubahan dalam pendidikan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga konsep pendidikan pun akan mengalami perubahan. Konsep pendidikan yang berubah akan mempengaruhi

cara dan sistem pencapaian pembelajaran terutama pendidikan di Sekolah. Untuk menjadi manusia yang cerdas tentu saja tidak semudah membalikkan telapak tangan, selain memerlukan figur seorang pendidik, belajar juga menjadi prioritas utamanya. Guru merupakan tonggak awal dari terciptanya suatu bangsa dengan generasi muda yang bermutu, baik di bidang akademik maupun non akademik. Untuk menentukan atau memilih guru terbaik, maka dibuatlah sistem pendukung keputusan pemilihan guru terbaik untuk mengapresiasi prestasi kerja yang telah dilakukan selama menjadi tenaga pengajar, serta diharapkan akan menambah motivasi agar guru lebih meningkatkan kinerjanya[1].

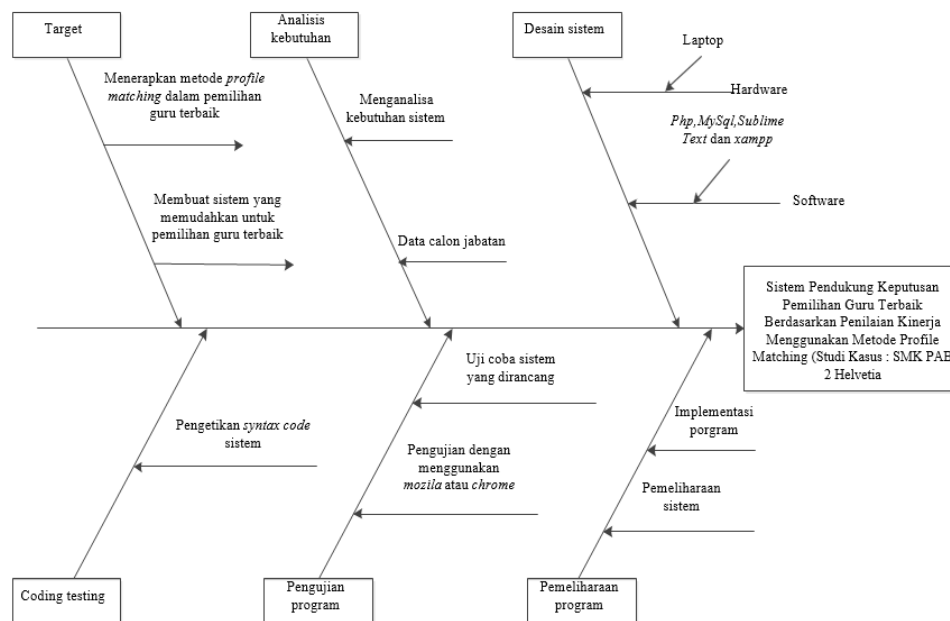
Dengan adanya sistem penilaian guru terbaik, pihak sekolah dapat mengetahui kualitas guru yang mengajar. Dari hasil pemilihan guru terbaik tersebut, kemudian pihak sekolah melakukan seleksi guru terbaik sesuai hasil penilaian yang diisikan berdasarkan kriteria-kriteria penilaian. Selain itu, penilaian pemilihan guru terbaik juga mempunyai manfaat tersendiri bagi guru. Bagi seorang guru, penilaian pemilihan guru terbaik dapat memotivasi[2]

seluruh guru yang tidak terpilih sebagai guru terbaik agar dapat lebih menambah kualitas kerjanya dalam proses belajar mengajar maupun tentang penguasaan materi ajarnya, kemudian dapat juga menjadi tolak ukur bagi para guru yang tidak terpilih dimana letak kekurangannya yang meliputi penguasaan materi serta interaksi dengan siswa maupun siswi[3].

Dengan demikian, akan dibuat Sistem Pendukung Keputusan untuk mempermudah dalam melakukan penilaian kriteria guru terbaik. Dengan menggunakan metode profile matching diharapkan proses pemilihan guru terbaik akan berjalan dengan efektif [4].

2. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam perancangan sistem penulis menggunakan metode penelitian deskriptif atau disebut juga metode penelitian analisis. Dalam metode penelitian deskriptif ini digunakan teknik-teknik analisis, klasifikasi masalah, survei, studi kepustakaan terhadap masalah-masalah yang berhubungan dengan skripsi yang penulis susun observasi, dan teknik *test* terhadap objek penelitian yang telah ada. Metodologi pengembangan sistem kerangka *fishbone* dapat dilihat pada gambar 1 berikut:

Gambar 1. Kerangka *Fishbone*

Dalam pengembangannya metode kerangka *fishbone* memiliki beberapa tahapan yaitu: target, analisis kebutuhan, desain sistem, coding testing, pengujian program, dan pemeliharaan program.

1. Target/tujuan

Target penelitian ini yaitu merancang dan membangun penerapan metode *profile matching* dan membuat sistem pemilihan guru terbaik berdasarkan penilaian kinerja menggunakan metode *profile matching* yang berbasis web.

2. Analisis kebutuhan

Menganalisis kebutuhan sistem yang sudah ada dan menerapkan metode *profile matching* pada pihak sekolah SMK PAB 2 Helvetia, serta menambahkan sistem yang baru. Data yang diperlukan dalam analisis ini adalah data guru untuk pemilihan guru terbaik.

3. Desain sistem

Pada tahapan ini, desain sistem membantu dalam menentukan perangkat keras (*hardware*) dan mendefinisikan sistem secara keseluruhan. Pada tahapan ini desain perangkat lunak menggunakan *php*, *MySql*, *xampp* dan *sublime text* serta dengan pemodelan *uml* yaitu *use case diagram*, *activity diagram*, *class diagram* dan *sequence diagram* pada sistem yang akan di bangun

4. Coding testing

Penulisan bahasa pemrograman menggunakan *sublime text*. Hal ini sangat memudahkan proses pasca perancangan kode program. Setelah pengkodean selesai maka akan dilakukan *testing* terhadap sistem yang dibuat. Tujuan *testing* adalah menemukan kesalahan-kesalahan terhadap sistem tersebut dan kemudian sistem tersebut bisa diperbaiki.

5. Pengujian program

Dalam tahapan ini, program yang dirancang diuji kemampuan dan keefektifannya akan dicoba di *mozilla* atau *google chrome*. Sehingga dapat melihat kekurangan dan kelemahan sistem yang kemudian dilakukan pengkajian ulang dan perbaikan terhadap sistem yang telah dibuat

6. Pemeliharaan sistem

Tahap akhir dalam model *fishbone* ini perangkat lunak yang sudah jadi, akan dilakukan pemeliharaan dan perubahan. Perubahan tersebut bisa mengalami kesalahan karena perangkat lunak harus disesuaikan dengan lingkungan baru. Maka dilakukan implementasi *unit* sistem agar sistem dapat ditingkatkan sebagai kebutuhan yang baru.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun proses dari perhitungan *profile matching* sebagai berikut :

1. Pemetaan *GAP* Kompetensi

Setelah proses pemilihan calon guru terbaik, proses berikutnya adalah menentukan guru mana yang paling cocok dengan kriteria untuk pemilihan guru terbaik. Kompetensi *GAP* yang dimaksud adalah nilai selisih antara hasil penilaian guru dengan nilai target yang telah ditentukan, yang dapat dihitung dengan rumus dibawah ini :

$$GAP = \text{Value atribut} - \text{Value target}$$

2. Perhitungan pemetaan *GAP* kompetensi berdasarkan aspek – aspek

Untuk perhitungan pemilihan ketua jabatan pada tiap aspeknya mempunyai perhitungan yang berbeda-beda. Kemudian kriteria-kriteria ini dibagi menjadi dua bagian untuk proses perhitungannya dengan dipilih menjadi 2 kelompok yaitu :

1. *Core factor* (faktor utama) : merupakan aspek (kompetensi) yang paling menonjol/paling dibutuhkan oleh suatu jabatan yang diperkirakan dapat menghasilkan kinerja optimal.
2. *Secondary factor* (faktor pendukung) : merupakan item –item pendukung selain aspek yang ada di *core factor*.

Berikut dapat dilihat pengelompokkan kriteria *core factor* dan *secondary factor* dapat dilihat pada tabel 3.. berikut :

Tabel 1. Tabel Keterangan Sub Aspek Kriteria

Kriteria	Keterangan Sub Kriteria	Core factor	Secondary factor
Intelektual	IQ	√	
	Kreatifitas		√
Sikap Kerja	Ketelitian	√	
	Tanggung Jawab		√
Aspek Umum	Masa Kerja	√	
	Usia		√

Berikut ini merupakan nilai kriteria berdasarkan dari nilai sub kriteria, dimana nilai dari kriteria memiliki range 1 sampai 5 ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

Tabel . 2 Keterangan Nilai Sub Aspek Kriteria

Kriteria	Nama Sub Kriteria	Nilai	Nilai Sub Kriteria	Keterangan
Intelektual	IQ	0 s/d 29	1	Tidak Baik
		30 s/d 55	2	Kurang
		56 s/d 70	3	Cukup
		71 s/d 90	4	Baik
		91 s/d 100	5	Sangat Baik
	Kreatifitas	0 s/d 29	1	Tidak Baik
		30 s/d 55	2	Kurang
		56 s/d 70	3	Cukup
		71 s/d 90	4	Baik
		91 s/d 100	5	Sangat Baik
Sikap Kerja	Ketelitian	0 s/d 29	1	Tidak Baik
		30 s/d 55	2	Kurang
		56 s/d 70	3	Cukup
		71 s/d 90	4	Baik
		91 s/d 100	5	Sangat Baik
	Tanggungjawab	0 s/d 29	1	Tidak Baik
		30 s/d 55	2	Kurang
		56 s/d 70	3	Cukup
		71 s/d 90	4	Baik
		91 s/d 100	5	Sangat Baik
Aspek Umum	Masa kerja	0 s/d 29	1	Tidak Baik
		30 s/d 55	2	Kurang
		56 s/d 70	3	Cukup
		71 s/d 90	4	Baik
		91 s/d 100	5	Sangat Baik
	Usia	0 s/d 29	1	Tidak Baik
		30 s/d 55	2	Kurang
		56 s/d 70	3	Cukup
		71 s/d 90	4	Baik
		91 s/d 100	5	Sangat Baik

Dalam kasus ini penulis akan mengambil 5 contoh perhitungan, dengan nama pegawai sebagai berikut : Desi Rakhma Handayani, Suratik, Zaini Hariyani, Sri Endang Damayanti, Umami Saidah. Untuk nilai GAP disini penulis menggunakan nominal 3,4,4,4,5,5 untuk kriteria setiap aspek sebagai nilai standart untuk pemilihan guru terbaik.

Tabel 3. Nominal Nilai GAP

Bobot	Keterangan
3	IQ
4	Kreatifitas
4	Ketelitian
4	Tanggung Jawab
5	Masa Kerja
5	Usia

Berikut contoh perhitungan GAP untuk seluruh aspek penilaian pemilihan guru terbaik SMK PAB 2 Helvetia. Pada aspek ini dilakukan proses perhitungan GAP antara penilaian guru dengan nilai target yang sudah ditentukan untuk masing-masing faktor penilaian. Kompetensi GAP yang dimaksud disini adalah nilai selisih antar sebuah hasil penilaian guru dengan nilai target untuk pemilihan guru terbaik, yang dapat dihitung dengan rumus berikut :

$$\text{GAP} = \text{Value Atribut} - \text{Value Target}$$

Perhitungan dapat dilihat pada tabel 4. berikut :

Tabel 4. Perhitungan GAP untuk setiap Aspek

No.	Nama Calon	Intelektual		Sikap Kerja		Aspek Umum	
		K1	K2	K3	K4	K5	K6
1	Desi	5	5	3	4	4	4
2	Suratik	5	4	4	4	4	5
3	Zaini	4	4	4	4	5	5
4	Endang	4	3	4	4	4	4
5	Umi	4	3	3	4	4	4
Target		3	4	4	4	5	5
1	Desi	2	1	-1	0	-1	-1
2	Suratik	2	0	0	0	-1	0
3	Zaini	1	0	0	0	0	0
4	Endang	1	-1	0	0	-1	-1
5	Umi	1	-1	-1	0	-1	-1

Keterangan :

K1 : IQ

K2 : Kreatifitas

K3 : Ketelitian

K4 : Tanggung Jawab

K5 : Masa Kerja

K6 : Usia

Pada tahapan ini, akan ditentukan bobot nilai masing – masing aspek dengan menggunakan bobot nilai yang telah ditentukan bagi masing – masing aspek itu sendiri. Berikut ini dapat dilihat bobot nilai *GAP* ditunjukkan pada Tabel 3.5

Tabel 5. Bobot Nilai *GAP*

Selisih	Bobot	Keterangan
0	6	Tidak ada selisih (kompetensi sesuai yang dibutuhkan)
1	5.5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat
-1	5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat
2	4.5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat
-2	4	Kompetensi individu kekurangan 2 tingkat
3	3.5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat
-3	3	Kompetensi individu kekurangan 3 tingkat
4	2.5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat
-4	2	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat

Dengan penilaian *GAP* seperti terlihat di Tabel 5. diatas, maka akan memiliki nilai bobot pada sub kriterianya seperti terlihat di Tabel 6. berikut ini:

Tabel 6. Tabel Hasil Pembobotan *GAP*

No.	Nama Calon	Intelektual		Sikap Kerja		Aspek Umum	
		K1	K2	K3	K4	K5	K6
1	Desi	4.5	5.5	5	6	5	5
2	Suratik	4.5	6	6	6	5	6
3	Zaini	5.5	6	6	6	6	6
4	Endang	5.5	5	6	6	5	5
5	Umi	5.5	5	5	6	5	5

3. Perhitungan dan pengelompokkan *core factor* dan *secondary factor*

Setelah menentukan bobot nilai *GAP* untuk ketiga kriteria, setiap kriteria dikelompokkan menjadi 2 kelompok, yaitu kelompok *core factor* dan *secondary factor*. Perhitungan *core factor* ditunjukkan menggunakan rumus dibawah ini :

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

Keterangan :

NCI = Nilai rata –rata *core factor* tiap

kriteria NC = Jumlah total nilai *core factor* tiap

kriteria IC = Jumlah item *core factor* tiap kriteria

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

Keterangan :

NSI = Nilai rata – rata *secondary factor* NS (i,s,u) = Jumlah total

nilai *secondary factor* ISF = Jumlah item *secondary factor*

Perhitungan *core factor* dan *secondary factor* untuk siap aspek dilakukan dengan terlebih dahulu menentukan sub aspek mana yang menjadi *core factor* dari aspek kapasitas intelektual dimana penulis menerapkan sub kriteria 1 dan 2 menjadi *core factor* sedangkan sub kriteria 3 dan 4 menjadi *secondary factor*. Kemudian, nilai *core factor* dan *secondary factor* tersebut dijumlahkan sesuai rumus dan berikut merupakan cara perhitungannya.

$$NCF = \frac{\sum NCI}{\sum IC} \quad NSF = \frac{\sum NSI}{\sum IS}$$

1. Aspek Intelektual

Desi

$$NCF = \frac{4,5}{1} = 4,5$$

$$NSF = \frac{5,5}{1} = 5,5$$

Suratik

$$NCF = \frac{4,5}{1} = 4,5$$

$$NSF = \frac{6}{1} = 6$$

Zaini

$$NCF = \frac{5,5}{1} = 5,5$$

$$NSF = \frac{6}{1} = 6$$

Endang

$$\text{NCF} = \frac{5,5}{1} = 5,5$$

$$\text{NSF} = \frac{5}{1} = 5$$

Umi

$$\text{NCF} = \frac{5,5}{1} = 5,5$$

$$\text{NSF} = \frac{5}{1} = 5$$

2. Aspek Sikap Kerja

Desi

$$\text{NCF} = \frac{5}{1} = 5$$

$$\text{NSF} = \frac{6}{1} = 6$$

Suratik

$$\text{NCF} = \frac{6}{1} = 6$$

$$\text{NSF} = \frac{6}{1} = 6$$

Zaini

$$\text{NCF} = \frac{6}{1} = 6$$

$$\text{NSF} = \frac{6}{1} = 6$$

Endang

$$\text{NCF} = \frac{6}{1} = 6$$

$$\text{NSF} = \frac{6}{1} = 6$$

Umi

$$\text{NCF} = \frac{5}{1} = 5$$

$$\text{NSF} = \frac{6}{1} = 6$$

3. Aspek Umum

Desi

$$\text{NCF} = \frac{5}{1} = 5$$

$$\text{NSF} = \frac{5}{1} = 5$$

Suratik

$$NCF = \frac{5}{1} = 5$$

$$NSF = \frac{6}{1} = 6$$

Zaini

$$NCF = \frac{6}{1} = 6$$

$$NSF = \frac{6}{1} = 6$$

Endang

$$NCF = \frac{5}{1} = 5$$

$$NSF = \frac{5}{1} = 5$$

Umi

$$NCF = \frac{5}{1} = 5$$

$$NSF = \frac{5}{1} = 5$$

Setelah melakukan proses perhitungan berikut merupakan hasil pengelompokkan

No.	Alternatif	Aspek Intelektual		Aspek Sikap Kerja		Aspek Umum	
		NCF	NSF	NCF	NSF	NCF	NSF
1.	Desi	4.5	5.5	5	6	5	5
2.	Suratik	4.5	6	6	6	5	6
3.	Zaini	5.5	6	6	6	6	6
4.	Endang	5.5	5	6	6	5	5
5.	Umi	5.5	5	5	6	5	5

bobot nilai *GAP* seperti yang ditunjukkan pada gambar dibawah ini :

Tabel 7. Hasil *Core Factor* dan *Secondary Factor*

Kemudian perhitungan setiap *core* dan *secondary factor* dengan persentasenya masing-masing. Dalam kasus ini, *core factor* memiliki nilai 60% sedangkan *secondary factor* memiliki nilai 40%, dapat dilihat pada tabel 7.

4. Rumus Perhitungan Nilai Total

Dari perhitungan setiap aspek diatas, berikutnya dihitung nilai total berdasarkan persentase dari *core factor* dan *secondary factor* yang diperkirakan berpengaruh terhadap target tiap – tiap aspek. Perhitungan bisa dilihat pada rumus dibawah ini :

$$N_{total} = 60\% NCI + 40\% NSI$$

Keterangan :

NCI = Nilai rata - rata *core factor* tiap kriteria

NSI = Nilai rata – rata *secondary factor* tiap kriteria

Ntotal = Nilai total tiap kriteria

Adapun dalam penerapannya penulis membuat N1 sebagai nilai total aspek intelektual, N2 sebagai total nilai aspek sikap kerja dan N3 sebagai nilai total aspek umum. Untuk lebih jelasnya, berikut perhitungan nilai total di bawah ini :

1. Aspek Intelektual

Desi

$$(60\% * 4,5) + (40\% * 5,5) = 2,7 + 2,2 = 4,9$$

Suratik

$$(60\% * 4,5) + (40\% * 6) = 5,1$$

Zaini

$$(60\% * 5,5) + (40\% * 6) = 5,7$$

Endang

$$(60\% * 5,5) + (40\% * 5) = 5,3$$

Umi

$$(60\% * 5,5) + (40\% * 5) = 5,3$$

2. Aspek Sikap Kerja

Desi

$$(60\% * 5) + (40\% * 6) = 5,4$$

Suratik

$$(60\% * 6) + (40\% * 6) = 6$$

Zaini

$$(60\% * 6) + (40\% * 6) = 6$$

Endang

$$(60\% * 6) + (40\% * 6) = 6$$

Umi

$$(60\% * 5) + (40\% * 6) = 5,4$$

3. Aspek Umum

Desi

$$(60\% * 5) + (40\% * 5) = 5$$

Suratik

$$(60\% * 5) + (40\% * 6) = 5,4$$

Zaini

$$(60\% * 6) + (40\% * 6) = 6$$

Endang

$$(60\% * 5) + (40\% * 5) = 5$$

Umi

$$(60\% * 5) + (40\% * 5) = 5$$

Tabel 8. Hasil Perhitungan Nilai Total setiap Aspek

No.	Alternatif	Intelektual	Sikap Kerja	Aspek Umum
1	Desi	4,8	5,4	5
2	Suratik	5,1	6	5,4
3	Zaini	5,7	6	6
4	Endang	5,3	6	5
5	Umi	5,3	5,4	5

Hasil akhir dari proses ini adalah penilaian guru yang akan dinilai kinerjanya. Sebagai contoh dari rumus untuk perhitungan hasil akhir dibawah maka hasil akhir dari penilaian guru dengan aspek intelektual dengan nilai persen = 40%, aspek sikap kerja dengan nilai persen = 30% dan aspek umum dengan nilai persen = 30% Rumus Perhitungan Hasil Akhir :

$$Rangking = 40\%NI + 30\%NS + 30\%NU$$

Keterangan :

NI = Nilai kapasitas intelektual

NS = Nilai sikap kerja

NU = Nilai umum

Berikut perhitungan penentuan rangking, dapat dilihat di bawah ini :

Desi

$$40\% \times 4,8 + 30\% \times 5,4 + 30\% \times 5 = 1,44 + 2,16 + 1,5 = 5,1$$

Suratik

$$40\% \times 5,1 + 30\% \times 6 + 30\% \times 5,4 = 1,53 + 2,4 + 1,62 = 5,55$$

Zaini

$$40\% \times 5,7 + 30\% \times 6 + 30\% \times 6 = 1,71 + 2,4 + 1,8 = 5,91$$

Endang

$$40\% \times 5,3 + 30\% \times 6 + 30\% \times 5 = 1,59 + 2,4 + 1,5 = 5,49$$

Umi

$$40\% \times 5,3 + 30\% \times 5,4 + 30\% \times 5 = 1,59 + 2,16 + 1,5 = 5,25$$

Hasil akhir dapat dilihat dari tabel 9. dibawah ini :

Tabel 9. Perhitungan Nilai Perangkingan

No.	Alternatif	Nilai Total			Hasil Akhir
		Intelektual (40%)	Sikap Kerja (30%)	Aspek Umum (30%)	
1	Desi	1,44	2,16	1,5	5,1
2	Suratik	1,53	2,4	1,62	5,55
3	Zaini	1,71	2,4	1,8	5,91
4	Endang	1,59	2,4	1,5	5,49
5	Umi	1,59	2,16	1,5	5,25

Tabel 10. Tabel Perangkingan

No.	Alternatif	Hasil Akhir	Rangking
1	Desi	5,1	5
2	Suratik	5,55	2
3	Zaini	5,91	1
4	Endang	5,49	3
5	Umi	5,25	4

Berdasarkan perhitungan dengan metode profile matching maka nilai terbesar ada pada nomor urut 3 dengan nama Zaini dengan nilai 5,91 sehingga alternatifnya adalah pegawai yang terpilih menjadi guru terbaik di sekolah SMK PAB 2 Helvetia.

4. KESIMPULAN

Setelah melakukan analisis, perancangan, implementasi dan pengujian sistem, adapun kesimpulan yang dapat penulis ambil dari penelitian yang berjudul Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Guru Terbaik Berdasarkan Penilaian Kinerja Menggunakan Metode Profile Matching (Studi Kasus : SMK PAB 2 Helvetia) adalah sebagai berikut :

1. Dengan adanya sistem penunjang keputusan dalam pemilihan guru terbaik menggunakan metode Profile Matching, penyelenggara menjadi lebih mudah dalam pemilihan untuk program pemilihan guru terbaik.
2. Dapat meminimalisir kesalahan dalam proses penilaian pemilihan guru terbaik mengingat terdapat beberapa kendala yang terdapat dalam program penilaian guru.
3. Untuk pembuatan laporan pemilihan guru menjadi lebih mudah dan efisien sehingga penyelenggara tidak terlalu lama untuk mengumumkan hasil dari penilaian.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Idam, Firdaus, Agus Junaidi, and Popon Handayani. 2019. "Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Profile Matching Pada PT. Surindo Murni Agung." *Jurnal Infortech* 1(1):21-27. doi: 10.31294/infortech.v1i1.6985.
- [2] Lestari, Fitri Puji, Ahmad Setiadi, Norma Yunita, Kinerja Guru, and Profile Matching. 2020. "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Guru Berprestasi Menggunakan Metode Profile Matching Pada SMK Insan Global." 16(1).
- [3] Rachman, Rizal, Nanang Hunaifi, Ali Mulyawan, Stmik LIKMI Bandung, and Stmik Mardira Indonesia. 2020. "Penerapan Profile Matching Untuk Penilaian Pekerja Kontrak Di Pt. Abc." *Jurnal Computech & Bisnis* 14(2):103-9.
- [4] S, Susliansyah, Annisa Dwi Wijayanti, Heny Sumarno, Hendro Priyono, and Linda Maulida. 2020. "Penerapan Metode Profile Matching Pada Pemilihan Guru Terbaik SMK Madani." *J-SAKTI (Jurnal Sains Komputer Dan Informatika)* 4(1):179. doi: 10.30645/j-sakti.v4i1.197.
- [5] Sudarmadi, Aditya, Edy Santoso, and Sutrisno. 2017. "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Personel Homeband Universitas Brawijaya Menggunakan Metode Profile Matching." *Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer* 1(12):1788-96.
- [6] Sudrajat, Budi. 2018. "Pemilihan Pegawai Berprestasi Dengan Menggunakan Metode Profile Matching." *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research* 2(4):20-28.
- [7] Sutinah, Entin. 2017. "Sistem Pendukung Keputusan Menggunakan Metode Profile Matching Dalam Pemilihan Salesman Terbaik." *Informatics for Educators and Professionals* 2(1):234409.