

# PERANCANGAN APLIKASI SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENERIMAAN GURU BARU BERBASIS WEB MENGGUNAKAN METODE PROFILE MATCHING PADA SMK MUHAMMADIYAH 3 TANGERANG SELATAN

**Muhammad Faren Rajendra Ratosila<sup>\*1</sup>, Raditia Vindua<sup>2</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Jurusan Teknik Informatika, Fakultas Teknik, Universitas Pamulang

e-mail: <sup>\*1</sup>[farenrajendra84@gmail.com](mailto:farenrajendra84@gmail.com), <sup>2</sup> [Dosen02380@unpam.ac.id](mailto:Dosen02380@unpam.ac.id)

---

## Abstrak

*Proses penerimaan guru baru merupakan faktor kunci dalam menjaga kualitas pendidikan di SMK Muhammadiyah 3 Tangerang Selatan. Namun, seleksi manual yang berjalan saat ini seringkali menghadapi kendala subjektivitas dan inefisiensi waktu dalam pengambilan keputusan. Penelitian ini bertujuan merancang dan mengimplementasikan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan (SPK) berbasis web untuk menyeleksi calon guru secara objektif. Metode yang digunakan adalah Profile Matching, dipilih karena kemampuannya dalam membandingkan profil kompetensi kandidat dengan profil ideal pekerjaan (ideal profile), di mana kriteria dibagi menjadi Core Factor dan Secondary Factor. Perhitungan nilai akhir dilakukan berdasarkan analisis selisih gap (perbedaan) antara kompetensi kandidat dan kompetensi ideal.*

*Hasil penelitian ini adalah sebuah sistem yang mampu mengolah data kualifikasi, pengalaman, dan hasil wawancara untuk menghasilkan peringkat kandidat secara otomatis. Implementasi SPK ini diharapkan dapat menjadi alat bantu yang efektif bagi pengambil keputusan, memastikan bahwa guru baru yang diterima memiliki tingkat kesesuaian kompetensi yang optimal sesuai dengan kebutuhan sekolah.*

*Kata kunci— Sistem Pendukung Keputusan (SPK), Profile Matching, Rekrutmen Guru, Berbasis Web, Objektivitas Seleksi.*

---

## I. PENDAHULUAN

Proses Proses rekrutmen guru merupakan tahapan penting dalam manajemen sumber daya manusia di lingkungan pendidikan karena kualitas tenaga pendidik sangat menentukan keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan pembelajaran. Namun, proses seleksi guru yang masih dilakukan secara manual sering menimbulkan subjektivitas serta membutuhkan waktu cukup lama dalam pengolahan data dan evaluasi kandidat. Kondisi ini mengakibatkan keputusan penerimaan guru tidak sepenuhnya berbasis data dan kriteria yang terstandar.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa penggunaan Sistem Pendukung Keputusan

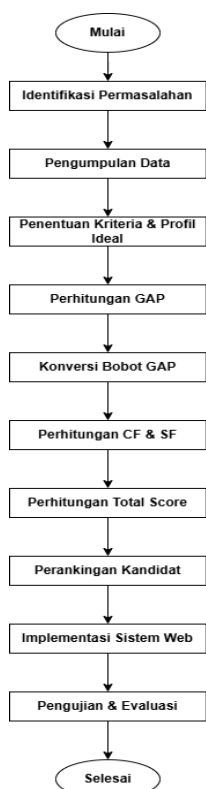
dapat meningkatkan akurasi serta objektivitas proses seleksi. (Warsito, Risdianto, Aunillah, & Yaqin, 2020) menggunakan pendekatan arsitektur SPK dalam lingkungan sekolah, namun belum menerapkan metode pembobotan profile secara detail. Sementara itu, (Huda & Nasir 2022) memanfaatkan algoritma Profile Matching untuk penilaian kinerja dosen, namun implementasinya tidak difokuskan pada proses seleksi tenaga pengajar. Penelitian lain oleh Suhartono dan (Badrul 2021) juga menunjukkan efektivitas metode *Profile Matching*, tetapi belum mengintegrasikan proses seleksi secara langsung ke dalam sistem berbasis web.

Berdasarkan gap tersebut, penelitian ini mengusulkan penerapan metode Profile Matching dalam bentuk aplikasi web untuk membantu proses

penerimaan guru baru. Metode ini dipilih karena mampu membandingkan kompetensi kandidat dengan profil ideal secara terstruktur melalui perhitungan gap pada setiap kriteria. Selain itu, implementasi berbasis web memungkinkan proses seleksi dilakukan dengan lebih cepat, transparan, dan mudah diakses. Novelty dari penelitian ini terletak pada pengembangan aplikasi SPK berbasis web yang secara langsung mengelola data kriteria, penilaian, perhitungan gap, dan perankingan calon guru sesuai standar sekolah, sehingga mampu mengurangi subjektivitas, meningkatkan efisiensi, serta menghasilkan rekomendasi kandidat paling sesuai berdasarkan data aktual.

## II. METODE PELAKSANAAN

Penelitian ini merupakan penelitian terapan (*applied research*) dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian terapan dilakukan untuk menghasilkan solusi terhadap permasalahan nyata dalam proses seleksi penerimaan guru baru di SMK Muhammadiyah 3 Tangerang Selatan yang hingga saat ini masih dilakukan secara manual. Pendekatan deskriptif kuantitatif digunakan karena penelitian ini melibatkan proses perhitungan nilai, pembobotan, dan perankingan alternatif berdasarkan kriteria tertentu menggunakan metode *Profile Matching*, sehingga hasil seleksi guru dapat diperoleh secara objektif sesuai standar kompetensi yang ditetapkan sekolah



Gambar 1 Flowchart alur penelitian

### a. Metode Pengumpulan Data

#### 1) Observasi

Observasi ini dilakukan pada aktivitas yang berkaitan langsung dengan perekrutan tenaga pendidik, seperti proses verifikasi berkas, penilaian kompetensi calon guru, dan mekanisme rapat penentuan hasil seleksi. Dengan melakukan pengamatan secara langsung, peneliti dapat mengidentifikasi kelemahan dalam sistem seleksi manual yang selama ini digunakan, seperti potensi subjektivitas, keterbatasan dokumentasi, dan lambatnya proses pengolahan data. Temuan observasi ini menjadi dasar utama dalam merancang sistem pendukung keputusan yang lebih efektif, terstruktur, dan sesuai kebutuhan sekolah.

#### 2) Wawancara

penelitian ini, wawancara dilakukan dengan pihak yang bertanggung jawab atas penerimaan guru baru di SMK Muhammadiyah 3 Tangerang Selatan, termasuk bagian sumber daya manusia, kepala program keahlian, serta pihak manajemen sekolah yang terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Melalui wawancara, peneliti memperoleh data terkait standar kompetensi yang digunakan, bobot penilaian setiap kriteria, kendala yang muncul dalam proses rekrutmen manual, serta harapan pihak sekolah terhadap sistem pendukung keputusan yang akan dikembangkan. Selain itu, wawancara juga membantu peneliti memahami aspek-aspek non-teknis, seperti budaya kerja sekolah, ekspektasi terhadap calon guru, serta dinamika koordinasi antarpihak selama proses rekrutmen. Informasi tersebut sangat penting agar sistem yang dibangun tidak hanya tepat secara teknis, tetapi juga sesuai dengan konteks operasional dan kebutuhan nyata di lingkungan sekolah.

#### b. Metode Profile Matching

Metode *Profile Matching* digunakan untuk membandingkan nilai aktual calon guru dengan nilai ideal pada setiap kriteria. Selisih nilai dihitung sebagai gap, kemudian dikonversi menggunakan tabel bobot untuk memperoleh tingkat kecocokan pada masing-masing aspek. Nilai bobot tersebut dirata-ratakan menjadi Core Factor (CF) dan Secondary Factor (SF), kemudian digabungkan menggunakan komposisi nilai tertentu untuk menghasilkan skor akhir (Total Score).

Dalam penelitian ini, metode *Profile Matching* digunakan sebagai dasar perhitungan otomatis di dalam sistem, sehingga proses evaluasi kandidat dapat dilakukan secara objektif dan sistematis berdasarkan data penilaian aktual dari sekolah.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan metode Profile Matching untuk menentukan bobot dan tingkat kesesuaian antara profil ideal dengan profil masing-masing alternatif. Proses perhitungan dilakukan dengan membandingkan nilai kompetensi setiap alternatif terhadap standar yang telah ditetapkan guna memperoleh nilai akhir dan peringkat. Hasil penelitian disajikan dalam bentuk tabel serta dianalisis untuk menunjukkan efektivitas metode Profile Matching dalam mendukung proses pengambilan keputusan.

#### a. Menentukan kriteria dan bobot

Analisis ini bertujuan mendukung proses seleksi guru baru dengan menggunakan metode Profile Matching, yang membandingkan kompetensi kandidat terhadap profil ideal berdasarkan kriteria tertentu. Pada tahap ini, penentuan kriteria dan bobot menjadi langkah awal yang sangat penting karena setiap kriteria memiliki tingkat pengaruh yang berbeda dalam menilai kualitas seorang calon guru. Kriteria yang digunakan biasanya mencakup aspek kompetensi pedagogik, pengalaman mengajar, kepribadian, serta keterampilan profesional. Masing masing kriteria kemudian diberi bobot untuk menunjukkan tingkat kepentingannya

dalam proses seleksi sehingga metode Profile Matching dapat mengukur kesesuaian kandidat secara lebih akurat dan terstruktur.

Tabel 1 Kriteria dan Bobot

Kode Kriteria	Nama Kriteria	Jenis	Bobot
C1	Pendidikan	Core	0.25
C2	Pengalaman	Core	0.25
C3	Kepribadian	Core	0.20
C4	Keterampilan Teknis	Secondary	0.15
C5	Komitmen Profesi	Secondary	0.15

#### b. Menentukan Subkriteria

Subkriteria digunakan untuk memberikan penilaian yang lebih rinci terhadap setiap kriteria utama yang telah ditetapkan. Melalui subkriteria, proses evaluasi dapat dilakukan secara lebih spesifik karena setiap aspek kompetensi calon guru dapat diukur berdasarkan indikator yang lebih terperinci. Setiap subkriteria memiliki nilai bobot tertentu yang mencerminkan tingkat kepentingannya dalam proses penilaian dan akan digunakan sebagai dasar perhitungan dalam metode Profile Matching. Dengan adanya subkriteria ini, penilaian menjadi lebih komprehensif dan mampu menggambarkan kualitas calon guru secara lebih akurat.

Tabel 2 Subkriteria Pendidikan

no	Subkriteria	Nilai
1	Selain Sarjana Pendidikan & Agama	1
2	S1 Pendidikan Agama	2
3	S1 Pendidikan Agama	3
4	S2 Pendidikan Agama	4
5	S2 Pendidikan Agama	5

Tabel 3 Subkriteria Pengalaman

no	Subkriteria	Nilai
1	1 - 2 Tahun	1
2	3 - 4 Tahun	2

3	5 - 6 Tahun	3
4	7 - 8 Tahun	4
5	Lebih dari 8 tahun	5

**Tabel 4 Subkriteria Kepribadian**

no	Subkriteria	Nilai
1	Sangat Buruk	1
2	Buruk	2
3	Cukup	3
4	Baik	4
5	Sangat Baik	5

**Tabel 5 Subkriteria Keterampilan Teknis**

no	Subkriteria	Nilai
1	Penguasaan media pembelajaran sangat dasar	1
2	Menguasai media pembelajaran konvensional (papan tulis, modul)	2
3	Menguasai perangkat lunak pembelajaran dasar	3
4	Menguasai media digital pembelajaran interaktif (Google Classroom, Quizziz, LMS)	4
5	Sangat menguasai media digital & memiliki sertifikasi pelatihan TIK/Pendidikan	5

**Tabel 6 Subkriteria Komitmen Profesi**

no	Subkriteria	Nilai
1	Tidak berminat menjadi pendidik	1
2	Berminat rendah dan belum siap	2
3	Berminat sedang dan cukup siap	3
4	Komitmen tinggi dan pernah ikut pelatihan	4
5	Komitmen sangat	5

	tinggi & aktif edukatif	
--	-------------------------	--

### c. Menentukan Profil Ideal

Profil ideal merupakan standar acuan yang menggambarkan kualifikasi atau kompetensi yang diharapkan dari seorang calon guru baru untuk dapat mengisi posisi yang tersedia secara optimal. Profil ini disusun berdasarkan kebutuhan sekolah serta karakteristik kompetensi yang dianggap penting untuk menunjang proses pembelajaran. Di dalamnya mencakup berbagai aspek seperti kemampuan pedagogik, pengalaman mengajar, kepribadian, keterampilan komunikasi, hingga penguasaan materi ajar. Penentuan profil ideal sangat penting karena menjadi dasar pembandingan dalam proses seleksi menggunakan metode Profile Matching, sehingga setiap kandidat dapat dinilai berdasarkan seberapa dekat mereka dengan standar kompetensi yang telah ditetapkan. Dengan adanya profil ideal yang jelas dan terukur, proses penilaian menjadi lebih objektif, terarah, dan mampu menghasilkan rekomendasi kandidat yang paling sesuai dengan kebutuhan sekolah.

no	Kriteria	Kode	Profil Ideal
1	Pendidikan	C1	4
2	Pengalaman	C2	5
3	Kepribadian	C3	5
4	Keterampilan Teknis	C4	4
5	Komitmen Profesi	C5	5

### d. Data dan nilai alternatif

Data alternatif berisi nilai-nilai penilaian dari setiap calon guru yang sedang mengikuti proses seleksi. Setiap individu dievaluasi berdasarkan lima kriteria utama, yaitu pendidikan (C1), pengalaman mengajar (C2), kepribadian (C3), keterampilan teknis (C4), dan komitmen profesi (C5). Data ini menjadi dasar dalam proses perhitungan karena mencerminkan kemampuan nyata yang dimiliki oleh masing-masing kandidat. Dengan adanya nilai pada setiap kriteria tersebut, sistem dapat melakukan perbandingan yang lebih akurat terhadap profil ideal yang telah ditetapkan sebelumnya. Selain itu, data alternatif juga membantu dalam

membuat analisis yang lebih komprehensif terkait kekuatan dan kelemahan setiap calon guru, sehingga proses seleksi dapat berjalan lebih objektif dan sesuai dengan kebutuhan sekolah.

**Tabel 7 Data dan nilai alternatif**

No	Alternatif	C1	C2	C3	C4	C5
1	Risa Agustia	4	5	5	4	5
2	Dian Ramadhan Supriadi	4	4	4	4	5
3	Dwi Aziz Andeska	5	5	5	4	4
4	Suhendi	5	5	5	3	4
5	Feby Pariza	5	5	4	4	4
6	Riksa Noer Cahya	4	3	3	3	4
7	Faruq Abdul Quddus	5	5	4	3	4
8	Febrian Sukma	4	3	3	3	3
9	Syaqnaz Putri Aina	4	4	3	4	4
10	Isnenda Putri Pangestu	3	3	4	2	3

#### e. Perhitungan GAP

Perhitungan gap dalam metode Profile Matching bertujuan untuk mengukur selisih antara nilai aktual yang dimiliki oleh kandidat dengan nilai standar yang tercantum dalam profil ideal. Proses ini sangat penting karena selisih tersebut menjadi dasar dalam menentukan seberapa dekat kompetensi seorang kandidat dengan kualifikasi yang diharapkan oleh sekolah. Nilai gap dihitung dengan membandingkan setiap aspek penilaian pada masing-masing kriteria, sehingga dapat diketahui apakah kemampuan kandidat berada di atas, sesuai, atau justru di bawah standar yang telah ditetapkan. Hasil perhitungan gap ini kemudian digunakan untuk menentukan bobot nilai yang menggambarkan tingkat kesesuaian kandidat terhadap profil ideal. Dengan demikian, perhitungan gap tidak hanya membantu dalam mengidentifikasi perbedaan kompetensi, tetapi juga berperan dalam menghasilkan penilaian yang lebih objektif dan terstruktur.

$$\text{Gap} = \text{Nilai alternatif} - \text{Nilai profil ideal}$$

**Tabel 8 Perhitungan GAP**

No	Alternatif	C1	C2	C3	C4	C5
1	Risa Agustia	4-4 =0	5-5 =0	5-5 =0	4-4= 0	5-5 =0
2	Dian Ramadhan Supriadi	4-4 =0	4-5 =-1	4-5 =-1	4-4= 0	5-5 =0
3	Dwi Aziz Andeska	5-4 =1	5-5 =0	5-5 =0	4-4= 0	4-5 =-1
4	Suhendi	5-4 =1	5-5 =0	5-5 =0	3-4= -1	4-5 =-1
5	Feby Pariza	5-4 =1	5-5 =0	4-5 =-1	4-4= 0	4-5 =-1
6	Riksa Noer Cahya	4-4 =0	3-5 =-2	3-5 =-2	3-4= -1	4-5 =-1
7	Faruq Abdul Quddus	5-4 =1	5-5 =0	4-5 =-1	3-4= -1	4-5 =-1
8	Febrian Sukma	4-4 =0	3-5 =-2	3-5 =-2	3-4= -1	3-5 =-2
9	Syaqnaz Putri Aina	4-4 =0	4-5 =-1	3-5 =-2	4-4= 0	4-5 =-1
10	Isnenda Putri Pangestu	3-4 =-1	3-5 =-2	4-5 =-1	2-4= -2	3-5 =-2

#### f. Konversi GAP ke Bobot GAP

Nilai gap tidak digunakan secara langsung karena perbedaan kompetensi tidak selalu memiliki pengaruh yang linier terhadap kecocokan kandidat. Oleh karena itu, setiap nilai gap dikonversi terlebih dahulu ke dalam bentuk bobot menggunakan tabel khusus yang telah ditetapkan sebelumnya. Proses konversi ini dilakukan agar setiap selisih nilai yang muncul dapat diterjemahkan menjadi bobot yang lebih mencerminkan tingkat relevansi dan pengaruhnya terhadap penilaian akhir. Dengan demikian, bobot gap yang dihasilkan mampu memberikan gambaran yang lebih realistis mengenai tingkat kesesuaian kandidat, sekaligus memastikan bahwa perhitungan dalam metode Profile Matching dilakukan secara konsisten dan proporsional.



10	Isnenda Putri Pangestu	4	3	4	3	3
----	------------------------	---	---	---	---	---

**Tabel 9 Tabel Konversi GAP**

selisih	Bobot nilai	keterangan
0	5.0	Tidak ada selisih
+1	4.5	kelebihan 1 tingkat\
-1	4.0	kekurangan 1 tingkat
+2	3.5	kelebihan 2 tingkat
-2	3.0	kekurangan 2 tingkat
+3	2.5	kelebihan 3 tingkat
-3	2.0	kekurangan 3 tingkat
+4	1.5	kelebihan 4 tingkat
-4	1.0	kekurangan 4 tingkat

Dari data yang di dapat dari tabel konversi maka bobot tiap alternatif ialah :

**Tabel 10 Data alternatif setelah di konversi GAP**

No	Alternatif	C1	C2	C3	C4	C5
1	Risa Agustia	5	5	5	5	5
2	Dian Ramadhan Supriadi	5	4	4	5	5
3	Dwi Aziz Andeska	4.5	5	5	5	4
4	Suhendi	4.5	5	5	4	4
5	Feby Pariza	4.5	5	4	5	4
6	Riksa Noer Cahya	5	3	3	4	4
7	Faruq Abdul Quddus	4.5	5	4	4	4
8	Febrian Sukma	5	3	3	4	3
9	Syaqnaz Putri Aina	5	4	3	5	4

#### g. Perhitungan nilai core factor dan secondary factor

Dalam metode Profile Matching, perhitungan nilai Core Factor (CF) dan Secondary Factor (SF) bertujuan untuk mengukur seberapa dekat kompetensi kandidat terhadap standar ideal pada masing-masing jenis kriteria. Core Factor merepresentasikan aspek yang paling penting dalam penilaian, sedangkan Secondary Factor menggambarkan aspek pendukung. Nilai CF dan SF dihitung dengan merata-ratakan bobot gap pada masing-masing bagian sehingga diperoleh gambaran yang lebih proporsional mengenai tingkat kecocokan kandidat terhadap profil ideal.

Rumus dari Core Factor :

$$\frac{\sum \text{Bobot Nilai Gap pada semua kriteria CF}}{\text{Jumlah Kriteria CF}}$$

Rumus dari Secondary Factor :

$$\frac{\sum \text{Bobot Nilai Gap pada semua kriteria SF}}{\text{Jumlah Kriteria SF}}$$

Berikut adalah penjabaran perhitungan nilai *Core Factor* (CF) dan *Secondary Factor* (SF) untuk masing-masing kandidat :

##### 1. Risa Agustia

$$\text{Core Factor: } (5 + 5 + 5) \div 3 = 5.00$$

$$\text{Secondary Factor: } (5 + 5) \div 2 = 5.00$$

##### 2. Dian Ramadhan Supriadi

$$\text{Core Factor: } (5 + 4 + 4) \div 3 = 13 \div 3 = 4.33$$

$$\text{Secondary Factor: } (5 + 5) \div 2 = 10 \div 2 = 5.00$$

##### 3. Dwi Aziz Andeska

$$\text{Core Factor: } (4.5 + 5 + 5) \div 3 = 14.5 \div 3 = 4.83$$

Secondary Factor:  $(5 + 4) \div 2 = 9 \div 2 = 4.50$

**4. Suhendi**

Core Factor:  $(4.5 + 5 + 5) \div 3 = 14.5 \div 3 = 4.83$

Secondary Factor:  $(4 + 4) \div 2 = 8 \div 2 = 4.00$

**5. Feby Pariza**

Core Factor:  $(4.5 + 5 + 4) \div 3 = 13.5 \div 3 = 4.50$

Secondary Factor:  $(5 + 4) \div 2 = 9 \div 2 = 4.50$

**6. Riksa Noer Cahya**

Core Factor:  $(5 + 3 + 3) \div 3 = 11 \div 3 = 3.67$

Secondary Factor:  $(4 + 4) \div 2 = 8 \div 2 = 4.00$

**7. Faruq Abdul Quddus**

Core Factor:  $(4.5 + 5 + 4) \div 3 = 13.5 \div 3 = 4.50$

Secondary Factor:  $(4 + 4) \div 2 = 8 \div 2 = 4.00$

**8. Febrian Sukma**

Core Factor:  $(5 + 3 + 3) \div 3 = 11 \div 3 = 3.67$

Secondary Factor:  $(4 + 3) \div 2 = 7 \div 2 = 3.50$

**9. Syaqnaz Putri Aina**

Core Factor:  $(5 + 4 + 3) \div 3 = 12 \div 3 = 4.00$

Secondary Factor:  $(5 + 4) \div 2 = 9 \div 2 = 4.50$

**10. Isnenda Putri Pangestu**

Core Factor:  $(4 + 3 + 4) \div 3 = 11 \div 3 = 3.67$

Secondary Factor:  $(3 + 3) \div 2 = 6 \div 2 = 3.00$

	Supriadi		
3	Dwi Aziz Andeska	4.83	4.50
4	Suhendi	4.83	4.50
5	Feby Pariza	4.50	4.50
6	Riksa Noer Cahya	3.67	4.00
7	Faruq Abdul Quddus	4.50	4.50
8	Febrian Sukma	3.67	3.50
9	Syaqnaz Putri Aina	4.00	4.50
10	Isnenda Putri Pangestu	3.67	3.50

**h. Perhitungan nilai core factor dan secondary factor**

Dalam metode Profile Matching, nilai akhir (Total Score) diperoleh dari kombinasi antara nilai Core Factor (CF) dan Secondary Factor (SF) yang sebelumnya telah dihitung berdasarkan bobot gap masing-masing kriteria. Nilai CF dan SF digabungkan menggunakan persentase yang telah ditetapkan, sehingga menghasilkan skor akhir yang mencerminkan tingkat kecocokan setiap kandidat terhadap profil ideal. Proses ini memastikan bahwa faktor utama maupun faktor pendukung dinilai secara proporsional, sehingga Total Score yang dihasilkan dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan urutan atau rekomendasi kandidat terbaik dalam proses seleksi guru baru.

Perhitungan nilai akhir menggunakan rumus berikut:

$$\text{Nilai Akhir} = (\text{Bobot CF} \times \text{Nilai CF}) + (\text{Bobot SF} \times \text{Nilai SF})$$

**a. Risa Agustia**

$$(0.70 \times 5.00) + (0.30 \times 5.00) = 3.50 + 1.50 = 5.000$$

**b. Dian Ramadhan Supriadi**

$$(0.70 \times 4.33) + (0.30 \times 5.00) = 3.031 + 1.50 = 4.531$$

**c. Dwi Aziz Andeska**

$$(0.70 \times 4.83) + (0.30 \times 4.50) = 3.381 + 1.35 = 4.731$$

**d. Suhendi**

$$(0.70 \times 4.83) + (0.30 \times 4.00) = 3.381 + 1.20 = 4.581$$

**e. Feby Pariza**

**Tabel 11 Nilai Core Factor dan Secondary Factor Alternatif**

No	Alternatif	CF	SF
1	Risa Agustia	5.00	5.00
2	Dian Ramadhan	4.33	5.00

$$(0.70 \times 4.50) + (0.30 \times 4.50) = 3.15 + 1.35 = 4.500$$

**f. Riksa Noer Cahya**

$$(0.70 \times 3.67) + (0.30 \times 4.00) = 2.569 + 1.20 = 3.769$$

**g. Faruq Abdul Quddus**

$$(0.70 \times 4.50) + (0.30 \times 4.00) = 3.15 + 1.20 = 4.350$$

**h. Febrian Sukma**

$$(0.70 \times 3.67) + (0.30 \times 3.50) = 2.569 + 1.05 = 3.619$$

**i. Syaqnaz Putri Aina**

$$(0.70 \times 4.00) + (0.30 \times 4.50) = 2.80 + 1.35 = 4.150$$

**j. Isnenda Putri Pangestu**

$$(0.70 \times 3.67) + (0.30 \times 3.00) = 2.569 + 0.9 = 3.469$$

**i. Perankingan**

Hasil akhir tiap anggota kemudian di urutkan berdasarkan nilai terbesar di perankingan

**Tabel 12 Tabel Perankingan**

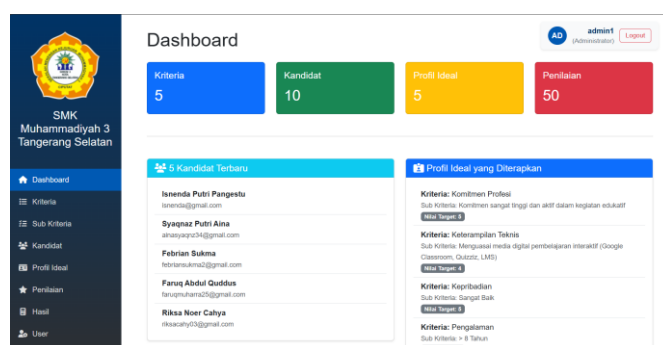
Peringkat	Alternatif	Total Score
1	Risa Agustia	5.000
2	Dwi Aziz Andeska	4.731
3	Suhendi	4.731
4	Dian Ramadhan Supriadi	4.531
5	Feby Pariza	4.500
6	Faruq Abdul Quddus	4.500
7	Syaqnaz Putri Aina	4.150
8	Riksa Noer Cahya	3.769
9	Febrian Sukma	3.619
10	Isnenda Putri Pangestu	3.619

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh bahwa kandidat Risa Agustia mendapatkan skor tertinggi karena memiliki kesesuaian penuh terhadap seluruh kriteria penilaian sehingga gap yang terbentuk bernilai nol dan menghasilkan bobot maksimum pada aspek Core Factor maupun Secondary Factor. Sementara kandidat lain, seperti Dwi Aziz Andeska dan Suhendi, memperoleh skor cukup tinggi namun tidak mencapai nilai maksimal karena terdapat

gap pada beberapa subkriteria tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa perbedaan pada nilai kriteria, khususnya pada faktor yang memiliki bobot lebih besar, berpengaruh langsung terhadap skor akhir dan menentukan urutan peringkat dalam pemilihan guru baru.

**j. Implementasi program**

Implementasi program merupakan tahap akhir pengembangan sistem pendukung keputusan dengan metode Profile Matching, di mana seluruh komponen perhitungan diintegrasikan ke dalam aplikasi berbasis web agar dapat digunakan langsung oleh pihak sekolah. Pada tahap ini dilakukan penerapan fitur input data, perhitungan gap, penentuan bobot, dan perankingan secara otomatis, serta pengujian untuk memastikan kemudahan penggunaan, ketepatan hasil, dan efisiensi proses seleksi guru baru.



**Gambar 2 Dashboard Aplikasi**

Gambar 2 menunjukkan tampilan halaman dashboard aplikasi yang berfungsi sebagai pusat kontrol utama bagi pengguna. Pada halaman ini ditampilkan ringkasan menu dan fitur penting yang dapat diakses, seperti pengelolaan data kriteria, data subkriteria, data kandidat, serta proses perhitungan Profile Matching.



**Kelola Data Kriteria**

Total Bobot : 1.00 / 1.00

Bobot sudah mencapai maksimum (1.00). Tidak dapat menambah kriteria lagi.

No	Kode Kriteria	Nama Kriteria	Jenis Kriteria	Bobot	Actions
1	C1	Pendidikan	core factor	0.25	[Edit] [Delete]
2	C2	Pengalaman	core factor	0.25	[Edit] [Delete]
3	C3	Kepribadian	core factor	0.20	[Edit] [Delete]
4	C4	Keterampilan Teknis	secondary factor	0.15	[Edit] [Delete]
5	C5	Komitmen Profesi	secondary factor	0.15	[Edit] [Delete]

Gambar 3 Kelola Data Kriteria

Gambar 3 menunjukkan halaman manajemen data kriteria yang digunakan untuk menginputkan data kriteria yang nanti data tersebut akan muncul pada saat menginputkan data subkriteria.

**Kelola Data Sub Kriteria**

**C1 - Pendidikan**

No	Nama Subkriteria	Bobot (1-5)	Actions
1	Sesuai Sarjana Pendidikan & Agama	1	[Edit] [Delete]
2	S1 Pendidikan Agama	2	[Edit] [Delete]
3	S1 Pendidikan	3	[Edit] [Delete]
4	S2 Pendidikan Agama	4	[Edit] [Delete]
5	S2 Pendidikan	5	[Edit] [Delete]

**C2 - Pengalaman**

No	Nama Subkriteria	Bobot (1-5)	Actions
1	1 - 2 Tahun	1	[Edit] [Delete]
2	3 - 4 Tahun	2	[Edit] [Delete]
3	5 - 6 Tahun	3	[Edit] [Delete]
4	7 - 8 Tahun	4	[Edit] [Delete]

Gambar 4 Kelola Data Sub Kriteria

Halaman kelola subkriteria yang ditunjukkan oleh Gambar 4 digunakan untuk menginputkan data subkriteria dengan kriteria yang sudah diinputkan sebelumnya di halaman kriteria.

**Kelola Data Kandidat**

No	Nama	Alamat	No. Telp	Email	Actions
1	Risa Agustia	Jl. Pamung berda Timur, Tangerang Selatan	087873791636	risa.agustia89@gmail.com	[Edit] [Delete]
2	Dian Ramadhan Supriadi	Pd. Cabe Ilir, Kec. Pamulang, Tangerang Selatan, Banten	08230504676	ramadhan450@gmail.com	[Edit] [Delete]
3	Dwi Aziz Andeska	Kunduran Indah Mas Permai Kec. Pinang Kota Tangerang	081779678874	hazu.andeska@gmail.com	[Edit] [Delete]
4	Suhendi	Jl. Nurian 6 No 56 RT 04/08 Depok Jaya, Depok	081263119357	suhendidev172@gmail.com	[Edit] [Delete]
5	Febry Parica	Peninggalan Selatan, Kec. Cileug Tangerang	085657709946	febrypar90@gmail.com	[Edit] [Delete]
6	Rikaa Nover Cahya	Kacamatan Gunung Putri, Kabupaten Bogor	082147549331	rikasahy03@gmail.com	[Edit] [Delete]
7	Fanuz Abdul Qudus	Ciputat Timur, Tangerang Selatan-Banten	08533892373	fanuzmuhamad25@gmail.com	[Edit] [Delete]
8	Febrian Sukma	Sawangan, Depok	085491676966	febriansukma2@gmail.com	[Edit] [Delete]
9	Syagraz Putri Aina	Griya Pancoran Mas Indah Kel. Rangkapan Jaya Baru	0895615243703	ahmayyazq34@gmail.com	[Edit] [Delete]
10	Iwenda Putri Pangestu	Pasir Gunung Selatan, Kuta Depok	085358339628	iwenda@gmail.com	[Edit] [Delete]

Gambar 5 Kelola data alternatif

Gambar 5 menunjukkan halaman kelola data alternatif yang digunakan untuk memasukkan dan mengelola informasi setiap calon guru yang mengikuti proses seleksi. Pada halaman ini, pengguna dapat menambahkan data calon guru secara lengkap,

**Kelola Profil Ideal**

Pilih Kriteria -- Pilih Subkriteria -- Nilai Target --

No	Kriteria	Subkriteria	Nilai Target	Actions
1	Pendidikan	S2 Pendidikan Agama	4	[Edit] [Delete]
2	Pengalaman	> 8 Tahun	5	[Edit] [Delete]
3	Kepribadian	Sangat Baik	5	[Edit] [Delete]
4	Keterampilan Teknis	Menguasai media digital pembelajaran interaktif (Google Classroom, Quizizz, LMS)	4	[Edit] [Delete]
5	Komitmen Profesi	Komitmen sangat tinggi dan aktif dalam kegiatan edukatif	5	[Edit] [Delete]

Gambar 6 kelola data profil ideal

Gambar 6 menunjukkan halaman kelola data profil ideal yang digunakan untuk menetapkan nilai standar atau kualifikasi yang diharapkan dari setiap calon guru. Pada halaman ini, pengguna dapat menentukan nilai ideal untuk setiap kriteria dan subkriteria, seperti pendidikan, pengalaman mengajar, kepribadian, keterampilan teknis, dan komitmen profesi. Profil ideal ini berfungsi sebagai acuan utama dalam proses perhitungan gap dan pembobotan pada metode Profile Matching. Dengan adanya halaman ini, pengguna dapat mengatur serta memperbarui standar kompetensi sesuai kebutuhan sekolah, sehingga hasil seleksi yang dihasilkan sistem menjadi lebih akurat dan relevan.

**Kelola Penilaian Kandidat**

No	Alternatif	Status Penilaian	Action
1	Risa Agustia	Sudah Dinilai	[Edit] [Delete]
2	Dian Ramadhan Supriadi	Sudah Dinilai	[Edit] [Delete]
3	Dwi Aziz Andeska	Sudah Dinilai	[Edit] [Delete]
4	Suhendi	Sudah Dinilai	[Edit] [Delete]
5	Febry Parica	Sudah Dinilai	[Edit] [Delete]
6	Rikaa Nover Cahya	Sudah Dinilai	[Edit] [Delete]
7	Fanuz Abdul Qudus	Sudah Dinilai	[Edit] [Delete]
8	Febrian Sukma	Sudah Dinilai	[Edit] [Delete]
9	Syagraz Putri Aina	Sudah Dinilai	[Edit] [Delete]
10	Iwenda Putri Pangestu	Sudah Dinilai	[Edit] [Delete]

Gambar 7 kelola data penilaian

Gambar 7 menunjukkan halaman kelola data penilaian yang digunakan untuk memasukkan nilai-nilai penilaian masing-masing calon guru berdasarkan kriteria dan subkriteria yang telah ditetapkan. Pada halaman ini, pengguna dapat memilih calon guru yang akan dinilai, mengisi nilai aktual sesuai hasil evaluasi, serta memastikan bahwa seluruh data tersimpan dengan benar sebagai dasar perhitungan metode Profile Matching. Halaman ini berperan penting dalam proses seleksi karena nilai yang diinputkan di sini akan dibandingkan dengan profil ideal, kemudian dihitung gap dan bobotnya untuk menghasilkan tingkat kesesuaian setiap kandidat. Dengan adanya halaman

ini, proses penilaian menjadi lebih sistematis dan mudah dikelola.

Kode	Nama Kriteria	Jenis Faktor	Bobot
C1	Pendidikan	Core Factor	0.25
C2	Pengalaman	Core Factor	0.25
C3	Kepribadian	Core Factor	0.20
C4	Keterampilan Teknis	Secondary Factor	0.15
C5	Komitmen Profesi	Secondary Factor	0.15
Total Bobot Core Factor:			0.79
Total Bobot Secondary Factor:			0.30
Total Keseluruhan Bobot:			1.00

Gambar 8 Hasil Perhitungan

Gambar 8 menunjukkan halaman hasil perhitungan yang menampilkan proses evaluasi kandidat berdasarkan metode Profile Matching. Pada halaman ini, sistem menampilkan hasil pengolahan data mulai dari nilai gap, bobot gap, hingga perhitungan Core Factor dan Secondary Factor untuk setiap kriteria. Seluruh nilai tersebut kemudian digabungkan menjadi skor akhir yang menggambarkan tingkat kesesuaian masing-masing kandidat terhadap profil ideal yang telah ditentukan. Tampilan hasil perhitungan ini memberikan informasi lengkap dan transparan mengenai posisi setiap calon guru dalam proses seleksi, sehingga memudahkan pihak sekolah dalam memahami dasar penilaian yang dilakukan oleh sistem secara objektif dan terstruktur.

No	Username	Role	Actions
1	admin	Administrator	[Edit] [Delete]
2	HRD	HRD	[Edit] [Delete]
3	admin1	Administrator	[Edit] [Delete]

Gambar 9 Kelola data user

Gambar 9 menunjukkan halaman kelola data user yang digunakan untuk mengatur informasi pengguna yang memiliki akses terhadap sistem. Pada halaman ini, administrator dapat menambahkan, mengubah, atau menghapus akun user sesuai kebutuhan, termasuk menentukan peran atau hak akses masing-masing pengguna. Fitur ini memastikan bahwa hanya pihak yang berwenang yang dapat melakukan pengelolaan

data, melakukan penilaian, atau mengakses hasil perhitungan. Dengan adanya pengelolaan user yang terstruktur, keamanan sistem dapat lebih terjaga dan penggunaan aplikasi dapat berjalan dengan lebih tertib dan terkontrol.

Peringkat	Nama Kandidat	Total Skor
1	Risa Agatha	5.000
2	Dwi Azz Andeska	4.731
3	Suhendi	4.581
4	Dini Ramadhani Supriadi	4.531
5	Fidy Fatma	4.500
6	Farasy Akbar Gadhik	4.500
7	Syamirah Putri Alza	4.100
8	Rizka Nur Cahya	3.760
9	Fikriah Salma	3.670
10	Nurul Fathul Fauziah	3.400

Gambar 10 Tampilan cetak laporan hasil perhitungan

Gambar 10 menunjukkan tampilan PDF hasil perhitungan yang dihasilkan oleh sistem, di mana dokumen ini menampilkan daftar perankingan akhir para calon guru berdasarkan skor tertinggi hingga terendah. Pada tampilan PDF ini, sistem langsung menyajikan hasil akhir berupa urutan prioritas penerimaan tanpa menampilkan detail komponen perhitungan seperti nilai gap atau bobot gap. Informasi yang ditampilkan fokus pada nama kandidat dan skor akhir yang diperoleh, sehingga dokumen ini mudah digunakan sebagai laporan resmi untuk proses evaluasi dan pengambilan keputusan oleh pihak sekolah. Format PDF yang ringkas dan jelas ini memudahkan pihak manajemen untuk melihat kandidat dengan tingkat kesesuaian tertinggi terhadap profil ideal yang telah ditetapkan.

## IV. SIMPULAN

### a. Simpulan

Penelitian ini berhasil mengembangkan sistem pendukung keputusan penerimaan guru baru berbasis web menggunakan metode Profile Matching. Sistem yang dibangun mampu membantu proses evaluasi kandidat melalui perhitungan gap berdasarkan profil ideal yang ditetapkan sekolah, sehingga menghasilkan nilai akhir dan perankingan secara otomatis. Berdasarkan hasil pengujian data, sistem dapat mengurangi subjektivitas penilaian dan

meningkatkan efisiensi proses seleksi, karena proses yang sebelumnya dilakukan secara manual kini dapat dilakukan secara terstruktur dan terukur. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kandidat dengan tingkat kesesuaian paling mendekati profil ideal memperoleh skor tertinggi dan direkomendasikan sebagai calon guru baru.

#### **b. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain data penilaian kandidat yang digunakan masih terbatas pada satu periode penerimaan guru, sehingga belum mencerminkan variasi kondisi seleksi dalam periode berbeda. Sistem juga belum dilakukan uji pengguna secara menyeluruh kepada pihak sekolah untuk menilai pengalaman penggunaan secara aktual. Selain itu, implementasi sistem belum dilengkapi dengan fitur keamanan data yang memadai, sehingga masih diperlukan pengembangan lebih lanjut untuk memastikan perlindungan data dan keandalan sistem dalam penggunaan jangka panjang.

#### **c. Keterbatasan Pengembangan**

Sebagai pengembangan lebih lanjut, sistem dapat dilengkapi dengan fitur multi-user sehingga proses evaluasi dapat dilakukan secara kolaboratif oleh pihak sekolah yang berkepentingan, seperti bagian HR, kepala program keahlian, maupun kepala sekolah. Selain itu, sistem juga dapat dikembangkan dalam bentuk aplikasi mobile agar proses seleksi dapat dilakukan secara fleksibel tanpa terbatas pada perangkat komputer. Penelitian selanjutnya juga perlu melakukan uji pengguna secara langsung serta menambahkan fitur keamanan data dan enkripsi, sehingga sistem dapat digunakan pada skala yang lebih luas dan menjadi solusi jangka panjang bagi proses seleksi tenaga pendidik di sekolah.

<https://doi.org/10.30656/prosisko.v8i1.2815>

Huda, M., & Nasir, M. (2022). Implementasi Algoritma Profil Matching Dalam Menilai Kinerja Dosen. *Jurnal Informatika*, 9(1), 85–92. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ji>

Warsito, A., Risdianto, A. A., Aunillah, K. N., & Yaqin, M. A. (2020). Arsitektur Sistem Kecerdasan Pengambilan Keputusan di Sekolah. *ILKOMNIKA: Journal of Computer Science and Applied Informatics*, 2(3), 288–298. <https://doi.org/10.28926/ilkomnika.v2i3.126>

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Badrul, M. (2021). Penerapan Metode Profile Matching Untuk Menunjang Keputusan Seleksi Pegawai Baru. *PROSISKO J. Pengemb. Ris. dan Obs. Sist. Komput*, 8(1), 75-82.