

Implementasi Algoritma Profil Matching Dalam Menilai Kinerja Dosen

Miftahul Huda¹, Muhammad Nasir²

^{1,2} Universitas Islam Negeri Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda
Kalimantan Timur, Indonesia

e-mail: ¹miftahulh2@gmail.com ²muhammadnasirsadeke@gmail.com

Informasi Artikel

Diterima: 14-08-2021

Direvisi: 27-03-2022

Disetujui: 30-03-2022

Abstrak

Dalam menilai kinerja dosen UINSI Samarinda masih menggunakan sistem manual atau SKS (Sistem Kredit Semester) sehingga menyulitkan untuk menilai prestasi dosen berdasarkan kinerjanya. Oleh karena itu dibutuhkan sebuah sistem yang dapat membantu mengambil keputusan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui proses menilai kinerja dosen dengan menggunakan profile matching, Adapun hasil penelitian ini ialah bahwa dosen yang memiliki kinerja terbaik adalah D2 dengan hasil 4,58. Kemudian hasil dari profil matching sangat dipengaruhi oleh nilai yang diinputkan dari sub kriteria dan nilai standar saat pembuatan GAP, serta hasil antara profile matching dengan perhitungan milik LPM UINSI Samarinda tidak sama dikarenakan satuan yang digunakan untuk menghitung berbeda.

Kata Kunci: Sistem Pendukung Keputusan; Profile Matching; Kinerja Dosen

Abstract

In assessing the performance of UINSI Samarinda lecturers, they still use the manual system or SKS (Semester Credit System) making it difficult to assess lecturers' achievements based on their performance. Therefore we need a system that can help make decisions. The purpose of this study is to determine the process of assessing the performance of lecturers by using profile matching. The results of this study are that the lecturer who has the best performance is D2 with a result of 4.58. Then the results of the matching profile are strongly influenced by the values entered from the sub-criteria and standard values when making GAP and the results between profile matching and calculations belonging to LPM UINSI Samarinda are not the same because the units used to calculate are different.

Keywords: Decision Support System; Profile Matching; Lecturer Performance

1. Pendahuluan

Dosen merupakan salah satu komponen terpenting dalam suatu sistem pendidikan yang ada di perguruan tinggi (Patmawati, Ema, and Asro 2018). Dosen memiliki tugas merencanakan dan melaksanakan kegiatan belajar mengajar, memberikan nilai, bimbingan, dan melakukan Tri Dharma dari perguruan tinggi (Ermawita and Fauzi 2020). Dalam peraturan pemerintah, bahwa "Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain (UU no.14 Tahun 2005). yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional". Mahasiswa yang

kompeten, dibutuhkan dosen yang berkompeten pula di bidangnya, maka dari itu ada beberapa kriteria sebagai syarat yang harus terpenuhi untuk mengukur kinerja dosen (Airlangga, Syaibah, and Erwin 2019). Daya serap mahasiswa dipengaruhi dosen yang mengajarkan mata kuliah tersebut (Wahyudi and Utama 2020). Kesuksesan sebuah perguruan tinggi juga ditentukan dari kinerja dosen dan keberhasilan mahasiswanya. Penentuan dosen yang berkompeten mengajar dan mendidik, tidak hanya dilakukan secara langsung oleh manajemen kampus dan harus dipantau secara periodik sehingga dapat dilakukan pengambilan keputusan yang beracuan (Haryani and Fitriani 2019).



Penilaian kinerja dosen yang dilakukan secara subyektif merupakan hal yang tak bisa dihindari sehingga menghasilkan penilaian yang tidak sesuai dengan kondisi *real* dilapangan (Labolo 2020). Padahal penilaian kinerja sangat diperlukan untuk memberikan *feedback* kepada dosen dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas dalam bidang pendidikan, penelitian, pangabdian kepada masyarakat dan penunjang akademik (Harfizar 2019). Untuk mengatasi permasalahan diatas, maka diperlukan sebuah sistem yang dapat mendukung keputusan untuk membantu proses penilaian kinerja dosen di lingkungan perguruan tinggi (Nurfarida, Eliyen, and Nugroho 2020). Sistem yang dimaksud yakni Sistem Penunjang Keputusan (SPK). Sistem Pendukung Keputusan (*Decision Support System*) merupakan alat untuk membantu mengambil keputusan berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditentukan (Tri Susilo 2018). Sistem pendukung keputusan memiliki beberapa komponen subsistem seperti manajemen knowledge, subsistem dialog, manajemen data, dan manajemen model (Fauzan and Yuhandri 2019). Banyak metode yang bias diterapkan dalam sistem penunjang keputusan, seperti: *Profil Matching*, SAW, TOPSIS, dan *Fuzzy*.

Metode *profile matching* banyak digunakan karena merupakan salah satu metode yang mudah dipahami dalam mendukung pengambilan sebuah keputusan, yakni dengan cara membandingkan nilai GAP (selisih) dan nilai alternatif serta kriteria (Aisyah and Purba 2019).

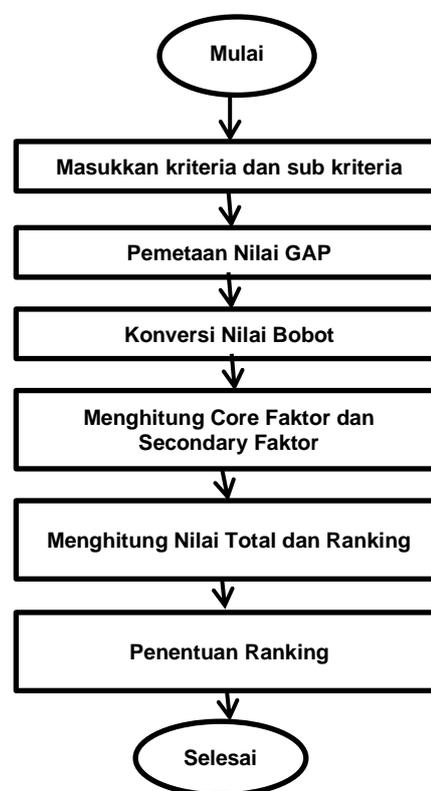
Penelitian tentang sistem pendukung keputusan dengan menggunakan metode *profile matching* sudah dilakukan oleh beberapa orang, diantaranya : Penelitian yang dilakukan oleh (Ermawita and Fauzi 2020) dan (Airlangga, Syaibah, and Erwin 2019) dengan hasilnya mendapatkan nilai ranking untuk dosen terbaik atau terfavorit. Kemudian ada juga penelitian yang dilakukan oleh (Khoiriyah, Yunita, and Junaidi 2019), (Sudrajat 2018), dan (Harfizar 2019) dengan hasilnya nilai ranking untuk pegawai terbaik atau berprestasi.

Perbedaannya, penelitian sebelumnya hanya menampilkan nilai ranking dan peringkatnya, sedangkan penelitian yang akan dilakukan adalah membandingkan penilaian kinerja dosen dengan menggunakan *profile matching* dan penilaian LBKD (Laporan Beban Kinerja Dosen) milik Lembaga Penjaminan Mutu UINSI Samarinda dengan menggunakan indikator yang sama, yakni: unsur pendidikan dan pengajaran, unsur penelitian, unsur

pengabdian kepada masyarakat, dan unsur penunjang akademik.

2. Metode Penelitian

Tahapan yang akan dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode *Profile Matching* dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Flowchart Metode *Profile Matching*

Dalam penelitian ini menggunakan pengumpulan data berupa wawancara dan studi pustaka, sebagai berikut :

1. Wawancara

Pengambilan data berupa wawancara ditujukan kepada dua orang, yakni: Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) UINSI Samarinda dan Wakil Rektor 1 Bidang Akademik dan Kerjasama sebagai responden dalam penelitian ini.

2. Studi Pustaka

Pengumpulan data dengan mengumpulkan Laporan Beban Kerja Dosen (LBKD) yang rutin dikumpulkan tiap akhir semester di Lembaga Penjaminan Mutu UINSI Samarinda.

3. Metode Perhitungan

Cara kerja metode ini yaitu dengan asumsi tingkat variabel prediktor ideal yang harus ada kemudian akan dilakukan beberapa proses perhitungan hingga muncul hasil yang diperoleh. Mekanisme pengambilan keputusan

yang digunakan dalam metode profile matching atau pencocokan profil dengan melihat angka atau hasil tertinggi sebagai ranking tertingginya sebagai keputusan yang diambil (Somya and Wardoyo 2019). Berikut merupakan langkah-langkah perhitungan dalam *profile matching* :

a. Pemetaan Gap Kompetensi

Gap yaitu perbedaan/selisih *value* pada masing-masing aspek dengan nilai *value target*. Contoh: Perbedaan *value* profil dosen dengan *value* profil ideal.

Gap (selisih) = *Value* Atribut – *Value Target*.

b. Pembobotan Gap

Setelah diperoleh Gap pada masing-masing dosen, maka setiap profil dosen diberi bobot nilai sesuai ketentuan pada Tabel 1. Bobot Nilai Gap

Tabel 1. Bobot Nilai Gap

Selisih	Bobot	Nilai
0	5	Tidak ada selisih (Kompetensi sesuai yang dibutuhkan)
1	4.5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat/level
-1	4	Kompetensi individu kekurangan 1 tingkat/level
2	3.5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat/level
-2	3	Kompetensi individu kekurangan 2 tingkat/level
3	2.5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat/level
-3	2	Kompetensi individu kekurangan 3 tingkat/level
4	1.5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat/level
-4	1	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat/level

Nilai bobot didalam tabel diperoleh dari ketentuan dan penilaian masing-masing instansi atau perusahaan. Dalam metode ini, proses perbandingan kompetensi individu dan dalam kompetensi standar harus ada, dengan cara menentukan profil kinerja dosen yang ideal sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (disebut juga gap). Semakin kecil gap maka bobot nilainya akan semakin besar. Kinerja yang memiliki bobot nilai paling besar atau tertinggi, berarti merupakan ranking yang tertinggi pula dalam kinerja sebagai dosen (Kusrini 2007).

c. Perhitungan, Pengelompokan *Core Factor* dan *Secondary Factor*.

Setelah bobot nilai gap sudah ditentukan untuk semua aspek dengan cara yang sama yaitu setiap aspek akan bagi menjadi dua kelompok *Core Factor* (faktor utama) dan

Secondary Factor (faktor pendukung). Perhitungan *core factor* dapat ditunjukkan pada persamaan di bawah ini :

$$NCF = \sum NC / \sum IC$$

Keterangan :

NCF : Nilai rata-rata *core factor*

NC : Jumlah total nilai *core factor*

IC : Jumlah item *core factor*

Sedangkan untuk perhitungan *secondary factor* dapat tunjukkan pada persamaan di bawah ini :

$$NSF = \sum NS / \sum IS$$

Keterangan :

NSF : Nilai rata-rata *secondary factor*

NS : Jumlah total nilai *secondary factor*

IS : Jumlah item *secondary factor*

d. Perhitungan Nilai Total

Dari hasil perhitungan dari tiap aspek di atas lalu hitung nilai total berdasarkan nilai persen dari *core factor* dan *secondary factor* yang mempengaruhi kinerja pada tiap-tiap profil. Contoh perhitungan dapat dilihat pada rumus di bawah ini :

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

Keterangan :

NCF : Nilai Rata-rata *Core Factor*

NSF : Nilai Rata-rata *Secondary Factor*

N : Nilai Total dari tiap aspek

(x)% : Nilai Persen Yang Diinputkan (%)

(y)% : Nilai Persen Yang Diinputkan (%)

e. Perhitungan Nilai Akhir

Hasil akhir dari proses *profile matching* adalah perankingan dari dosen-dosen yang diajukan untuk mengetahui kinerja dosen. Penentuan hasil akhir beracuan pada perhitungan yang ditunjukkan pada persamaan di bawah ini :

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

Keterangan :

NCF : Nilai Rata-rata *Core Factor*

NSF : Nilai Rata-rata *Secondary Factor*

N : Nilai Total dari tiap aspek

(w,x,y,z)% : Nilai persen yang diinputkan

3. Hasil dan Pembahasan

Dalam penilaian kinerja dosen yang dilakukan oleh LPM UINSI, menggunakan satuan Sistem Kredit Semester (SKS), seperti yang terlihat pada tabel 2.

Tabel 2. penilaian menggunakan SKS

No	Kegiatan	SKS	
DOSEN 1			
1	BIDANG PENDIDIKAN	Target	Realisasi
	Memberir kuliah 7 jam sehari	1	1
	Mengembangkan silabus	1	0
2	BIDANG PENELITIAN		
	Keterlibatan penelitian	2	1
	Menulis buku	2	0
3	BIDANG PENGABDIAN		

	(PKM)		
4	Menjadi panitia	1	1
	BIDANG PENUNJANG		
	Melaksanakan webinar	1	1
	HASIL		4
	DOSEN 2		
1	BIDANG PENDIDIKAN	Target	Realisasi
	Memberi kuliah 7 jam sehari	1	1
	Mengembangkan silabus	1	1
2	BIDANG PENELITIAN		
	Keterlibatan penelitian	2	2
	Menulis buku	2	0
3	BIDANG PENGABDIAN (PKM)		
	Menjadi panitia	1	1
4	BIDANG PENUNJANG		
	Melaksanakan webinar	1	0
	HASIL		5
	DOSEN 3		
1	BIDANG PENDIDIKAN	Target	Realisasi
	Memberi kuliah 7 jam sehari	1	1
	Mengembangkan silabus	1	1
2	BIDANG PENELITIAN		
	Keterlibatan penelitian	2	1
	Menulis buku	2	1
3	BIDANG PENGABDIAN (PKM)		
	Menjadi panitia	1	1
4	BIDANG PENUNJANG		
	Melaksanakan webinar	1	1
	HASIL		6

Karena berdasarkan sistem angka kredit, penilaian menjadi kurang fleksibel karena tergantung dari target – realisasi, kemudian dijumlah keseluruhan. Dari hasil tersebut terlihat kinerja Dosen 3 paling terbesar dengan nilai 6 SKS.

Kemudian dibandingkan dengan Penilaian kinerja dosen UIN Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda dengan menggunakan metode *profile matching*, terdapat aspek-aspek yang harus dipenuhi seperti pada Tabel 3. berikut :

Tabel 3. Kriteria Aspek

ID Kriteria	Kriteria
K1	Pendidikan dan Pengajaran
K2	Penelitian
K3	Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM)
K4	Penunjang Akademik

Tabel 4. Sub Kriteria

ID Kriteria	ID Sub Kriteria	Sub Kriteria
K1	K1A	Sesuai dengan RPS
	K1B	Membuat bahan ajar
K2	K2A	Membuat Artikel
	K2B	Melakukan Penelitian
K3	K3A	Aktif Organisasi Masyarakat
	K3B	Terlibat di kegiatan masyarakat
K4	K4A	Mengadakan webinar
	K4B	Panitia Acara

Untuk nilai dari Nilai Aspek adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Nilai Aspek

Angka	Keterangan
1	Tidak Memenuhi Syarat
2	Kurang Baik
3	Cukup
4	Baik
5	Sangat Baik

Alternatif Dosen sebagai berikut :

Tabel 6. Alternatif Dosen

ID Dosen	Keterangan
D1	Dosen A
D2	Dosen B
D3	Dosen C

1. Perhitungan Manual

Perhitungan manual dengan metode *profile matching* berdasarkan data-data yang telah diperoleh melalui kuisioner dan tahapan dari metode tersebut.

a. Memasukkan nilai kriteria, sub kriteria dan alternatif

Dari data yang telah diperoleh, dilakukan penjabaran data berdasarkan aspek-aspek yang telah ditentukan, yaitu sebagai berikut :

Tabel 7. Input Kriteria, Sub Kriteria, alternatif

No	ID Dose n	Kriteria							
		K1		K2		K3		K4	
		K	K	K	K	K	K	K	K4B
		1	1	2	2	3	3	4	
		A	B	A	B	A	B	A	
1	D1	4	3	4	3	4	3	5	4
2	D2	4	4	4	3	4	3	5	4
3	D3	5	3	5	4	3	3	4	3

Setelah penjabaran dan pengelompokan data berdasarkan aspek, kemudian dilakukan pengolahan data menggunakan tahapan metode yang digunakan, yaitu *profile matching*.

b. Pemetaan Nilai GAP

Setelah memasukan nilai kriteria dan alternatif, dilanjutkan perhitungan nilai gap atau nilai selisih dari nilai profil yang diinputkan dengan rumus sebagai berikut :

$$GAP = \text{Nilai kriteria} - \text{Nilai Standar}$$

Pada Tabel 8 merupakan hasil perhitungan GAP dari masing-masing kriteria dan sub kriteria.

Tabel 8. Hasil Perhitungan GAP

No	ID Dose n	Kriteria							
		K1		K2		K3		K4	
		K	K	K	K	K	K	K	K4B
		1	1	2	2	3	3	4	
		A	B	A	B	A	B	A	
1	D1	4	3	4	3	4	3	5	4
2	D2	4	4	4	3	4	3	5	4
3	D3	5	3	5	4	3	3	4	3
	Nilai Standar	3	4	3	3	4	4	3	4
1	D1	1	-1	1	0	0	-1	2	0
2	D2	1	0	1	0	0	-1	2	0
3	D3	2	-1	2	1	-1	-1	1	-1

c. Konversi Nilai Bobot

Pada konversi nilai bobot akan dilakukan pemberian bobot kepada masing-masing aspek berdasarkan bobot nilai yang sudah ditentukan seperti pada Tabel 9. berikut ini :

Tabel 9. Konversi Nilai Bobot

No	ID Dose n	Kriteria							
		K1		K2		K3		K4	
		K1	K	K2	K2	K	K	K4	K
		A	1	A	B	3	3	A	4
			B			A	B		B
1	D1	1	-1	1	0	0	-1	2	0
2	D2	1	0	1	0	0	-1	2	0
3	D3	2	-1	2	1	-	-1	1	-
						1			1
		Konversi Bobot							
1	D1	4.5	4	4.5	5	5	4	3.5	5
2	D2	4.5	5	4.5	5	5	4	3.5	5
3	D3	3.5	4	3.5	4.5	4	4	4.5	4

d. Perhitungan Core Factor dan Secondary Factor

Perhitungan ini dengan menentukan aspek utama menjadi *core factor* dan sisanya dijadikan sebagai *secondary factor*. Pada penelitian ini *core factor* yaitu K1A, K2A, dan K3A sementara *secondary factor* K1B, K2B dan K3B. Kemudian akan dihitung menggunakan rumus berikut :

1. Unsur Pendidikan (K1)

$$NCF = \frac{4.5}{1} = 4.5$$

$$NSF = \frac{4}{1} = 4$$

2. Unsur Penelitian (K2)

$$NCF = \frac{4.5}{1} = 4,33$$

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

3. Unsur Penelitian (K3)

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

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

4. Aspek PKM (K4)

$$NCF = \frac{3.5}{1} = 3.55$$

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

Hasil perhitungan *core factor* dan *secondary factor* sebagai berikut :

Tabel 10. Hasil Perhitungan Core Factor dan Secondary Factor

No	ID Dosen	Kriteria							
		K1		K2		K3		K4	
		CF	S	CF	SF	C	S	CF	SF
			F			F	F		
1	D1	4.5	4	4.5	5	5	4	3.5	5
2	D2	4.5	5	4.5	5	5	4	3.5	5
3	D3	3.5	4	3.5	4.5	4	4	4.5	4

e. Perhitungan Nilai Total

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dilanjutkan perhitungan nilai total dengan prosentase *core factor* 60% dan *secondary factor* 40%. Berikut merupakan hasil dari perhitungan nilai total pada setiap aspek dengan menggunakan rumus yang sudah dijabarkan sebelumnya pada point 2.2 Metode *Profil Matching* :

1. Unsur Pendidikan (K1)

a. Perhitungan pada D1:

$$N(\text{pendidikan}) = (60)\% \times 4,5) + (40)\% \times 4)$$

$$N(\text{pendidikan}) = 2,7 + 1,6$$

$$N(\text{pendidikan}) = 4,3$$

b. Perhitungan pada D2:

$$N(\text{pendidikan}) = (60)\% \times 4.5) + (40)\% \times 5)$$

$$N(\text{pendidikan}) = 2,7 + 2$$

$$N(\text{pendidikan}) = 4,7$$

c. Perhitungan pada D3:

$$N(\text{pendidikan}) = (60)\% \times 3.5) + (40)\% \times 4)$$

$$N(\text{pendidikan}) = 2,1 + 1,6$$

$$N(\text{pendidikan}) = 3,7$$

Tabel 11. Hasil Perhitungan Core Factor dan Secondary Factor Aspek Pendidikan

No	ID Dosen	NCF	NSF	N(a)
1	D1	2,7	1,6	4,3
2	D2	2,7	2	4,7
3	D3	2,1	1,6	3,7

2. Unsur Penelitian (K2)

d. Perhitungan pada D1:

$$N(\text{penelitian}) = (60)\% \times 4,5) + (40)\% \times 5)$$

$$N(\text{penelitian}) = 2,7 + 2$$

$$N(\text{penelitian}) = 4,7$$

e. Perhitungan pada D2:

$$N(\text{penelitian}) = (60)\% \times 4,5 + (40)\% \times 5$$

$$N(\text{penelitian}) = 2,7 + 2$$

$$N(\text{penelitian}) = 4,7$$

f. Perhitungan pada D3:

$$N(\text{penelitian}) = (60)\% \times 3,5 + (40)\% \times 4,5$$

$$N(\text{penelitian}) = 2,1 + 1,8$$

$$N(\text{penelitian}) = 3,9$$

Tabel 12. Hasil Perhitungan *Core Factor* dan *Secondary Factor* Aspek Penelitian

No	ID Dosen	NCF	NSF	N(a)
1	D1	2,7	2	4,7
2	D2	2,7	2	4,7
3	D3	2,1	1,8	3,9

f. Perhitungan Nilai Total

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dilanjutkan perhitungan nilai total dengan prosentase *core factor* 60% dan *secondary factor* 40%. Berikut merupakan hasil dari perhitungan nilai total pada setiap aspek dengan menggunakan rumus yang sudah dijabarkan sebelumnya.

3. Unsur Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) (K3)

g. Perhitungan pada D1:

$$N(\text{PKM}) = (60)\% \times 5 + (40)\% \times 4$$

$$N(\text{PKM}) = 3 + 1,6$$

$$N(\text{PKM}) = 4,6$$

h. Perhitungan pada D2:

$$N(\text{PKM}) = (60)\% \times 5 + (40)\% \times 4$$

$$N(\text{PKM}) = 3 + 1,6$$

$$N(\text{PKM}) = 4,6$$

i. Perhitungan pada D3:

$$N(\text{PKM}) = (60)\% \times 4 + (40)\% \times 4$$

$$N(\text{PKM}) = 2,4 + 1,6$$

$$N(\text{PKM}) = 4,0$$

Tabel 13. Hasil Perhitungan *Core Factor* dan *Secondary Factor* Aspek PKM

No	ID Dosen	NCF	NSF	N(a)
1	D1	2,7	1,6	4,3
2	D2	2,7	2	4,7
3	D3	2,1	1,6	3,7

4. Unsur Penunjang (K4)

j. Perhitungan pada D1:

$$N(\text{penunjang}) = (60)\% \times 3,5 + (40)\% \times 5$$

$$N(\text{penunjang}) = 2,1 + 2$$

$$N(\text{penunjang}) = 4,1$$

k. Perhitungan pada D2:

$$N(\text{penunjang}) = (60)\% \times 3,5 + (40)\% \times 5$$

$$N(\text{penunjang}) = 2,1 + 2$$

$$N(\text{penunjang}) = 4,1$$

l. Perhitungan pada D3:

$$N(\text{penunjang}) = (60)\% \times 4,5 + (40)\% \times 4$$

$$N(\text{penunjang}) = 2,7 + 1,6$$

$$N(\text{penunjang}) = 4,3$$

Tabel 14. Hasil Perhitungan *Core Factor* dan *Secondary Factor* Aspek Penunjang

No	ID Dosen	NCF	NSF	N(a)
1	D1	2,1	2	4,1
2	D2	2,1	2	4,1
3	D3	2,7	1,6	4,3

Selanjutnya diperoleh nilai total pada masing-masing aspek yaitu sebagai berikut :

Tabel 15. Hasil Nilai Total Masing-masing Aspek

No	ID Dosen	Unsur Pendidikan	Unsur Penelitian	Unsur PKM	Unsur Penunjang
1	D1	4,3	4,7	4,3	4,1
2	D2	4,7	4,7	4,7	4,1
3	D3	3,7	3,9	3,7	4,3

g. Penentuan Rangking

Tahap selanjutnya dan merupakan tahap akhir dari metode *profile matching*, yaitu penentuan rangking berdasarkan perhitungan, sebagai berikut :

1. Dosen 1

$$\text{Ranking} = (20\% \times 4,3) + (30\% \times 4,7) + (30\% \times 4,3) + (20\% \times 4,1) = 4,38$$

2. Dosen 2

$$\text{Ranking} = (20\% \times 4,7) + (30\% \times 4,7) + (30\% \times 4,7) + (20\% \times 4,1) = 4,58$$

3. Dosen 3

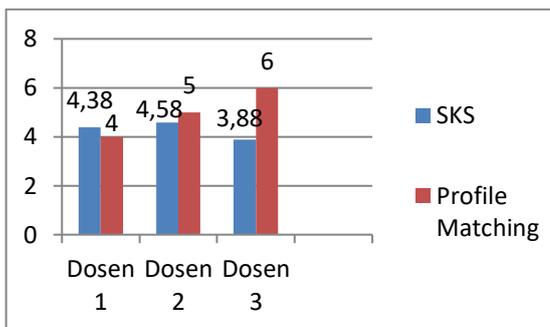
$$\text{Ranking} = (20\% \times 3,7) + (30\% \times 3,9) + (30\% \times 3,7) + (20\% \times 4,3) = 3,88$$

Tabel 16. Hasil Ranking

No	ID Dosen	Hasil	Ranking
1	D1	4,38	2
2	D2	4,58	1
3	D3	3,88	3

Dari Tabel 16, yang merupakan hasil perhitungan dengan menggunakan tahapan metode *profile matching* dapat diketahui ranking dan skor tertinggi dari hasil kinerja dosen yang terbaik untuk semua aspek, yaitu D2 dengan total skor 4,58.

Terakhir, kita bandingkan hasil yang diperoleh dari perhitungan menggunakan SKS dan *profile matching*, seperti yang terlihat pada gambar 2.



Gambar 2. Perbedaan perhitungan SKS dan *Profile Matching*

4. Implementasi

Setelah dilakukan simulasi secara manual, peneliti juga telah mengimplementasikan metode *profile matching* ke dalam sebuah sistem, berikut merupakan beberapa tampilan *interface* sistem.

Tahap pertama kita inputkan dosen yang ingin kita nilai seperti pada gambar 3.

ID Individu	Nama Individu	Aksi
1	Dosen 1	Edit Del
2	Dosen 2	Edit Del
3	Dosen 3	Edit Del

Gambar 3. Dosen

Tahap Kedua, *inputkan* kriteria seperti pada gambar 4. Disini kita inputkan pendidikan, penelitian, PKM, dan Penunjang.

Gambar 4. Menu Kriteria

Tahap ketiga, *inputkan* sub kriteria untuk masing-masing kriteria beserta nilainya. seperti yang ditampilkan di gambar 5.

Gambar 5. Menu Sub Kriteria

Terakhir, hasil analisa rekomendasi penilaian kinerja dosen ditampilkan seperti yang ditunjukkan pada gambar 6.

Ranking	Nama Individu	Nilai Profile Matching
1	Dosen 3	4,8
2	Dosen 2	4,7
3	Dosen 1	3,6

Gambar 6. Menu Hasil Analisa

5. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, disimpulkan bahwa dosen yang memiliki kinerja terbaik adalah D2 dengan hasil 4,58. Kemudian hasil dari profil matching sangat dipengaruhi oleh nilai yang *diinputkan* dari sub kriteria dan nilai standar saat pembuatan GAP, serta hasil antara *profile matching* dengan perhitungan milik LPM UINSI Samarinda tidak sama dikarenakan satuan yang digunakan untuk menghitung berbeda. Namun penelitian ini memiliki kekurangan, seperti pengaruh jumlah dataset untuk sub kriterianya terhadap hasil keputusan dan dapat dikomparasikan dengan metode yang lain agar hasilnya maksimal.

Referensi

- Airlangga, Liovan Aji, Syaibah Syaibah, and Erwin Erwin. 2019. "Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Dosen Favorit Pilihan Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Pontianak Metode Profile Matching." *Cybernetics* 3 (01): 8. <https://doi.org/10.29406/cbn.v3i01.1460>.
- Aisyah, Siti, and Windania Purba. 2019. "Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan

- Menggunakan Metode Profile Matching.” *Jurnal Mahajana Informasi* 4 (2): 16–20.
- Ermawita, Oleh :, and Rahmad Fauzi. 2020. “Penerapan Metode Profile Matching Pada Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Dosen Terbaik (Studi Kasus: Institut Pendidikan Tapanuli Selatan).” *Jurnal Education and Development* 8 (4): 17–20.
- Fauzan, Yuniko, and Y Yuhandri. 2019. “Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Dosen Berprestasi Dengan Metode Profile Matching Di Lingkungan Poltekkes Kemenkes Padang.” *Jurnal Sistim Informasi Dan Teknologi* 1: 60–65. <https://doi.org/10.37034/jsisfotek.v1i4.10>.
- Harfizar. 2019. “Perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja” 5 (1): 49–62.
- Haryani, and Dina Fitriani. 2019. “Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Karyawan Terbaik Pada Collection Pt.Panin Bank Menggunakan Metode Profile Matching.” *Jurnal Mantik Penusa* 3 (1): 1–8. <http://e-jurnal.pelitanusantara.ac.id/index.php/mantik/article/view/521>.
- Khoiriyah, Siti, Yunita Yunita, and Agus Junaidi. 2019. “Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Crew Store Terbaik Menggunakan Metode Profile Matching Di PT Sumber Alfaria Trijaya.” *Jurnal Teknologi Dan Ilmu Komputer Prima (Jutikomp)* 2 (2): 27. <https://doi.org/10.34012/jutikomp.v2i2.668>.
- Kusrini. 2007. “Konsep Dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan.” In , edited by Sigit Suyantoro. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Labolo, Abdul Yunus. 2020. “Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Dosen Dengan Menggunakan Metode Additive Ratio Assessment (Aras).” *Simtek : Jurnal Sistem Informasi Dan Teknik Komputer* 5 (1): 31–35. <https://doi.org/10.51876/simtek.v5i1.69>.
- Nurfarida, Ellya, Kunti Eliyen, and Benni Agung Nugroho. 2020. “Perancangan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan Kinerja Dosen Menggunakan Multy Attribute Utility Theory.” *INOVTEK Polbeng - Seri Informatika* 5 (2): 274. <https://doi.org/10.35314/isi.v5i2.1579>.
- Patmawati, Hasan, Utami Ema, and Nasiri Asro. 2018. “Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Dosen Menggunakan Metode AHP Di STIMIK Sepuluh Nopember Jayapura.” *Jurnal Teknik Informatika Dan Sistem Informasi* 4: 499–510.
- Somya, Ramos, and Retantyo Wardoyo. 2019. “Perancangan Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Asisten Dosen Menggunakan Kombinasi Metode Profile Matching Dan TOPSIS Berbasis Web Service.” *Khazanah Informatika: Jurnal Ilmu Komputer Dan Informatika* 5 (1): 44–50. <https://doi.org/10.23917/khif.v5i1.7924>.
- Sudrajat, Budi. 2018. “Pemilihan Pegawai Berprestasi Dengan Menggunakan Metode Profile Matching.” *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research* 2 (4): 20–28.
- Tri Susilo, Andri Anto. 2018. “Penerapan Metode Profile Matching Pada Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Ketua Program Studi (STUDI Kasus : Program Studi Teknik Informatika STMIK Musi Rawas).” *JUITA : Jurnal Informatika* 5 (2): 87. <https://doi.org/10.30595/juita.v5i2.1939>.
- UU no.14 Tahun 2005. “Tentang Guru Dan Dosen.” In *Indonesia*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acref/9780195301731.013.42573>.
- Wahyudi, Farid, and Satria Utama. 2020. “Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Dosen Baru Menggunakan Metode Profile Matching (Studi Kasus: Universitas Islam Raden Rahmat Malang).” *Jurnal Teknologi Terapan: G-Tech* 3 (1): 168–74. <https://doi.org/10.33379/gtech.v3i1.338>.