



IDENTIFIKASI PEMILIHAN GURU TELADAN BERDASARKAN KEAKTIFAN GURU DENGAN MENGGUNAKAN METODE PROFILE MATCHING

Ade Rizka^{1*}, Yanti Yusman², Eka Surya Fitriani³, Indri Wahyuni⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Sistem Komputer, Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan

e-mail: *¹aderizka@dosen.pancabudi.ac.id, ²yantiyusman@dosen.pancabudi.ac.id,
³ekafitriani@dosen.pancabudi.ac.id, ⁴indriwahyuni8888@gmail.com

*Corresponding Author

Abstrak

Pendidikan menjadi kebutuhan dalam mengembangkan sumber daya manusia. Proses pendidikan melibatkan tenaga pengajar dan juga peserta didik. Tenaga pendidik yang kompeten akan berdampak baik bagi siswa serta kualitas pendidikan. Apresiasi terhadap tenaga pendidik sangat diperlukan agar dapat meningkatkan kualitas dan perkembangan pendidik. Namun, sering kali proses penilaian diabaikan atau kurang efektif sehingga harus dilakukan proses identifikasi. Kendala yang hadir dalam proses penilaian yaitu dimana proses pemilihan guru teladan masih dilakukan secara manual atau berdasarkan data yang kurang lengkap dan tanpa menggunakan metode perhitungan yang sesuai. Sehingga hasil yang diperoleh kurang efisien dan tepat. Hal tersebut mengakibatkan menurunnya keinginan atau semangat para guru dalam meningkatkan kualitas. Metode *Profile Matching* memiliki mekanisme pengambilan keputusan berdasarkan tingkat variabel nilai prediktor acuan yang harus dipenuhi objek alternatif. Identifikasi pemilihan guru teladan dilakukan untuk memilih guru teladan yang memiliki kualitas dan kinerja maksimal. Hasil perhitungan metode yaitu nilai maksimal sebagai rekomendasi pilihan teratas dan nilai minimal sebagai pilihan terbawah. Nilai maksimal teratas dan nilai yang memenuhi kuota dapat direkomendasikan untuk memperoleh apresiasi dari pihak sekolah.

Kata kunci—Profile Matching, Guru, Pendidikan, Sistem Pendukung Keputusan.

Abstract

Education is a necessity in developing human resources. The educational process involves teaching staff and students. Competent teaching staff will have a positive impact on students and the quality of education. Appreciation of teaching staff is very necessary to improve the quality and development of educators. However, the assessment process is often ignored or less effective, so an identification process must be carried out. The obstacle that is present in the assessment process is that the process of selecting exemplary teachers is still carried out manually or based on incomplete data and without using appropriate calculation methods. So the results obtained are less efficient and precise. This results in a decrease in the desire or enthusiasm of teachers to improve quality. The Profile Matching method has a decision-making mechanism based on the variable level of the reference predictor value that must be met by alternative objects. Identification of the selection of exemplary teachers is carried out to select exemplary teachers who have maximum quality and performance. The results of the calculation method are the maximum value as the top choice recommendation and the minimum value as the bottom choice. The top maximum scores and scores that meet the quota can be recommended to receive appreciation from the school.

Keywords—Profile Matching, Teachers, Education, Decision Support Systems.



I. PENDAHULUAN

Pendidikan menjadi kebutuhan dalam mengembangkan sumber daya manusia. Proses pendidikan melibatkan tenaga pengajar dan juga peserta didik. Guru sebagai tenaga pendidik memiliki peran penting dalam proses pembelajaran, karena berinteraksi langsung dengan siswa. Tenaga pendidik yang kompeten akan berdampak baik bagi siswa serta kualitas pendidikan. Apresiasi terhadap tenaga pendidik sangat diperlukan agar dapat meningkatkan kualitas dan perkembangan pendidik. Sebagai teladan, guru memerlukan indikator dalam penilaian untuk peningkatan kualitas guru. Namun, sering kali proses penilaian diabaikan atau kurang efektif sehingga harus dilakukan proses identifikasi.

Kualitas pendidik dapat dilihat dari keaktifannya di sekolah. Guru yang menjadi teladan akan melaksanakan tugas dan kewajiban secara maksimal sehingga menjadi panutan bagi siswa maupun peserta didik. Kendala yang hadir dalam proses penilaian yaitu dimana proses pemilihan guru teladan masih dilakukan secara manual atau berdasarkan data yang kurang lengkap dan tanpa menggunakan metode perhitungan yang sesuai. Sehingga hasil yang diperoleh kurang efisien dan tepat. Hal tersebut mengakibatkan menurunnya keinginan atau semangat para guru dalam meningkatkan kualitas. Jika proses berjalan dengan lancar, apresiasi terhadap guru teladan dapat segera diberikan. Metode yang dapat digunakan untuk membantu proses pemilihan guru teladan yaitu *Profile Matching* untuk mengambil keputusan berlandaskan kriteria ketuntasan penilaian dari sekolah.

Penelitian Kurniaawati dan Ahmad (2021) dalam menentukan kelayakan UKM kedalam kategori tertentu berdasarkan aspek keuangan dan non keuangan dengan menggunakan metode *Profile Matching*.

Hal tersebut dilakukan karena tidak memungkinkan jika harus menentukan kategori serta kelayakan UKM secara manual dengan kuantitas yang relatif tinggi. Di (Rizal et al., 2022) Hasil sistem dapat memudahkan menentukan kelayakan UKM sesuai dengan kategorinya. Proses dilakukan dan diuji dengan pengujian *blackbox*. Hasilnya dapat diterima dan digunakan oleh pengguna (Kurniawati & Ahmad, 2021).

Penelitian Sudrajat (2018) terkait pemilihan pegawai berprestasi yang lakukan setiap tahunnya untuk memberikan apresiasi atau penghargaan terhadap pegawai yang memiliki pencapaian target tertentu. Awalnya pemilihan dilakukan subjektif dimana hal tersebut tidak adil dan sesuai dengan harapan. Metode pendukung keputusan digunakan untuk mengantisipasi hal tersebut sehingga hasil penilaian murni secara objektif sesuai dengan pencapaian. Penyelesaian masalah berhasil dengan menggunakan metode *Profile Matching* (Sudrajat, 2018).

Penelitian Nuzulah, Mardika dan Nilma (2021) melakukan peningkatan kualitas pendidikan dan kesuksesan sekolah berdasarkan penilaian guru berprestasi. Hal tersebut dilakukan dengan melakukan observasi dan kuesioner terhadap guru untuk diolah dengan menggunakan metode *Profile Matching* dalam mendukung keputusan. Sistem dibangun agar dapat rutin melakukan evaluasi mengenai kinerja dan penilaian terhadap kualitas guru sekolah tersebut. Proses penilaian lebih efektif serta efisien (Nuzulah et al., 2021).

Dalam (Hendry et al., 2023) Sistem pendukung menjadi suatu pilihan tambahan dalam menentukan keputusan namun, tidak dapat menggantikan peran ahli (Wahyudi & Utomo, 2022). Hasil penggunaan sistem pendukung keputusan dapat meningkatkan efektifitas keputusan yang dipilih (Tasril, 2018). Sistem dapat membantu

pengambilan keputusan secara interaktif dengan menyajikan informasi, pemodelan data, dan manipulasi data (Kurniawati & Ahmad, 2021). Sistem bersifat fleksibel dan adaptif dalam penyelesaian masalah. Data dan tampilan antarmuka memiliki akses yang relatif mudah dan mendukung pengambil keputusan untuk memilih hasil terbaik berdasarkan pertimbangan kriteria tertentu (Rizal et al., 2021). Sistem mampu menggabungkan keahlian manusia dan kemampuan komponen untuk meningkatkan kualitas keputusan. Hasil yang diperoleh memiliki validasi yang lebih maksimal (Yusman et al., 2022). Hasil keputusan diperoleh dari peringkat nilai terbaik yang telah diolah sistem (Supiyandi et al., 2023). Pengambilan keputusan terkait dengan proses pemilihan sejumlah calon keputusan untuk menyelesaikan masalah. (Rizka, Putri, et al., 2023).

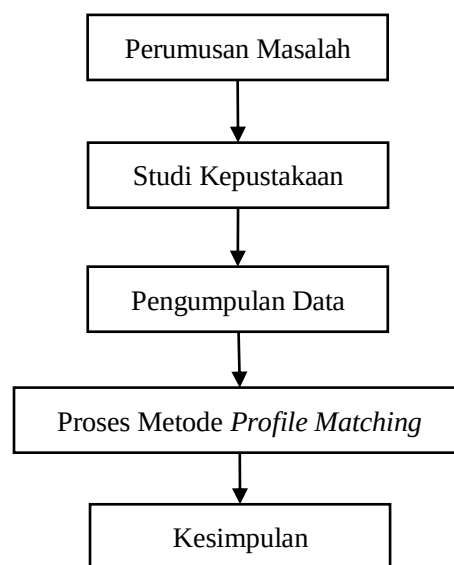
Metode *Profile Matching* dikenal sebagai metode dengan mekanisme pengambilan keputusan berdasarkan tingkat variabel nilai prediktor acuan yang harus dipenuhi objek alternatif (Sugiartawan et al., 2018). Proses perbandingan nilai data terkini dari *profile* yang dinilai berdasarkan harapan nilai *profile* untuk mengetahui nilai kompetensi. Kompetensi merupakan *gap*. *Gap* yang bernilai minimal atau kecil maka, nilai bobot semakin meningkat atau besar dan berpeluang besar untuk menjadi pilihan dalam pengambilan keputusan akhir (Verdian & Wantoro, 2019). Metode memiliki peran penting dalam mengatur sumber daya manusia berdasarkan ketentuan kompetensi yang ditentukan pengguna. Nilai ideal dari suatu objek diperoleh berdasarkan kriteria ditentukan (Azahri et al., 2023). Proses komputasi yang digunakan akan memaksimalkan performa, kualitas dan efektifitas suatu keputusan yang akan dipilih (Rizka, Siregar, et al., 2023).

Penelitian yang telah dilakukan sebelumnya akan menjadi landasan

informasi untuk melakukan proses identifikasi terhadap kendala dan masalah pemilihan guru teladan disekolah. Sejumlah kriteria wajib akan digunakan untuk proses pemilihan guru teladan agar menghasilkan informasi data guru teladan yang sesuai dengan ketentuan sekolah secara efisien dan tepat . Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas guru dan mengapresiasi kinerja guru sesuai dengan hasil penilaian.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Tahapan identifikasi dilakukan dalam proses pemilihan guru teladan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan untuk menghasilkan penilaian guru berkualitas dan dapat menjadi teladan. Proses tahapan diuraikan dalam kerangka pada Gambar 1.



Sumber: Data Diolah, 2024

Gambar 1. Kerangka Penelitian

Uraian dari kerangka pada Gambar 1 adalah sebagai berikut :

- a. Perumusan masalah terkait kendala permasalahan yang muncul pada penelitian untuk mengidentifikasi proses pemilihan guru teladan agar memperoleh hasil penilaian guru yang

sesuai dengan kriteria dan ketentuan kualitas. Hasil penilaian dapat menjadi tolak ukur kualitas keaktifan guru.

- b. Studi Kepustakaan terkait dengan informasi yang mendukung proses identifikasi yang berasal dari sumber terpercaya dan memiliki validasi yang sah. Informasi menjadi dasar solusi masalah yang berasal dari kutipan artikel maupun jurnal ilmiah. Teori dan metode yang telah dilakukan pada penelitian sebelumnya akan membantu proses identifikasi.
- c. Pengumpulan data terkait dengan berbagai data calon guru teladan yang diperoleh dari pihak sekolah berdasarkan wawancara dan observasi langsung. Data adalah hal penting dalam penelitian, maka perolehan data akan berpengaruh dengan hasil perhitungan metode.
- d. Proses metode *Profile Matching* terkait langkah-langkah metode untuk menyelesaikan masalah pemilihan guru teladan dengan menggunakan data calon guru teladan. Calon guru teladan harus memenuhi tingkat prediktor ideal dari sejumlah subjek dari seluruh kriteria yang telah ditentukan. Hasil pengelompokan faktor inti dan sekunder akan dijumlahkan untuk nilai total setiap aspek.
- e. Kesimpulan berkaitan erat dengan seluruh tahapan yang dirangkum untuk menjelaskan hasil akhir proses pemilihan guru teladan dengan menggunakan metode *Profile Matching* berdasarkan dari informasi dan data yang diperoleh.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

Metode *Profile Matching* dalam proses pemilihan guru teladan dengan menggunakan kriteria yang wajib dipenuhi

guru sekolah. Data serta informasi kriteria dan alternatif berasal dari wawancara serta observasi langsung ke sekolah untuk mengetahui permasalahan. Alternatif merupakan guru sekolah yang telah memenuhi ketentuan kriteria guru teladan. Berikut adalah data alternatif dan kriteria yang diuraikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Data Alternatif

Alternatif	C1	C2	C3	C4	C5
AG1	10	9	8	8	8
AG2	10	9	9	9	10
AG3	9	8	9	9	9
AG4	10	9	9	8	9
AG5	10	8	9	9	10

Sumber: Data Diolah, 2024

Tabel 2. Kriteria

Kriteria	Keterangan
C1	Kehadiran
C2	Penugasan Kelas
C3	Proses KBM
C4	Pengumpulan Nilai
C5	Rapat/Upacara

Sumber: Data Diolah, 2024

Pada Tabel 1 diuraikan informasi mengenai data sampel yang terdiri dari alternatif dan 5 kriteria. Tabel 2 merupakan informasi keterangan setiap kriteria yang harus dipenuhi.

2. Pembahasan

Metode *Profile Matching* akan digunakan untuk memproses pemilihan guru teladan berdasarkan data sampel. Proses metode memiliki sejumlah langkah yang akan dibahas dan diuraikan sebagai berikut: (Hardiyanto & Rasywir, 2023).

- a. Langkah awal yang dilakukan yaitu menentukan dan menghitung hasil variabel pemetaan *gap* atau kompetensi.

$$\text{Gap} = \text{Profil Calon Guru Teladan} - \text{Profil Standar} \quad (1)$$



Tabel 3. Nilai GAP pada Alternatif

Alternatif	C1	C2	C3	C4	C5
AG1	10	9	8	8	8
AG2	10	9	9	9	10
AG3	9	8	9	9	9
AG4	10	9	9	8	9
AG5	10	8	9	9	10
Profile	10	10	10	9	10
AG1	0	-1	-2	-1	-2
AG2	0	-1	-1	0	0
AG3	-1	-2	-1	0	-1
AG4	0	-1	-1	-1	-1
AG5	0	-2	-1	0	0

Sumber: Data Diolah, 2024

- b. Langkah kedua yang dilakukan yaitu menentukan bobot dari pemetaan *gap*.

Tabel 4. Pembobotan GAP

Selisih	Bobot	Keterangan
0	10	Tidak ada selisih (kompetensi sesuai yang dibutuhkan)
1	9,5	Kompetensi individu kelebihan 1 level
-1	9	Kompetensi individu kekurangan 1 level
2	8,5	Kompetensi individu kelebihan 2 level
-2	8	Kompetensi individu kekurangan 2 level
3	7,5	Kompetensi individu kelebihan 3 level
-3	7	Kompetensi individu kekurangan 3 level
4	6,5	Kompetensi individu kelebihan 4 level
-4	6	Kompetensi individu kekurangan 4 level

Sumber: Data Diolah, 2024

Tabel 5. Nilai Hasil Pembobotan

Alternatif	C1	C2	C3	C4	C5
AG1	0	-1	-2	-1	-2
AG2	0	-1	-1	0	0
AG3	-1	-2	-1	0	-1
AG4	0	-1	-1	-1	-1
AG5	0	-2	-1	0	0
Nilai Pembobotan					

AG1	10	9	8	9	8
AG2	10	9	9	10	10
AG3	9	8	9	10	9
AG4	10	9	9	9	9
AG5	10	8	9	10	10

Sumber: Data Diolah, 2024

- c. Langkah ketiga yaitu menghitung dan mengelompokkan faktor inti dan faktor sekunder.

$$NCF = \frac{\sum N_c}{\sum I_c} \quad (2)$$

NCF artinya nilai *core factor* rata-rata, NC artinya total nilai *core factor* tiap aspek dan IC artinya total *core factor*.

$$NSF = \frac{\sum N_s}{\sum I_s} \quad (3)$$

NSF artinya nilai *secondary factor* rata-rata, NS artinya total nilai *secondary factor* tiap aspek dan IS artinya total *secondary factor*.

AG1 :

$$NCF = \frac{10 + 9 + 8}{3} = 9$$

$$NSF = \frac{9 + 8}{2} = 8,5$$

AG2 :

$$NCF = \frac{10 + 9 + 9}{3} = 9,3$$

$$NSF = \frac{10 + 10}{2} = 10$$

AG3 :

$$NCF = \frac{9 + 8 + 9}{3} = 8,667$$

$$NSF = \frac{10 + 9}{2} = 9,5$$

AG4 :

$$NCF = \frac{10 + 9 + 9}{3} = 9,3$$

$$NSF = \frac{9 + 9}{2} = 9$$

AG5 :

$$NCF = \frac{10 + 8 + 9}{3} = 9$$

$$NSF = \frac{10 + 10}{2} = 10$$



Tabel 6. Nilai Hasil Pembobotan

Alternatif	C1	C2	C3	C4	C5	NC F	NS F
AG1	10	9	8	9	8	9	8,5
AG2	10	9	9	10	10	9,3	10
AG3	9	8	9	10	9	8,66 7	9,5
AG4	10	9	9	9	9	9,3	9
AG5	10	8	9	10	10	9	10

Sumber: Data Diolah, 2024

d. Langkah keempat yaitu menghitung nilai total keseluruhan aspek berdasarkan presentasi faktor inti dan faktor sekunder.

$$N_{(s,p)} = (x)\%NCF_{(s,p)} + (x)\%NSF_{(s,p)} \quad (4)$$

$N_{(s,p)}$ artinya nilai total dari aspek yaitu $NCF_{(s,p)}$ artinya nilai *core factor* rata-rata dan $NSF_{(s,p)}$ artinya nilai *secondary factor* rata-rata serta $(x)\%$ artinya nilai persentasi.

$$AG1 = (60\% \times 9) + (40\% \times 8,5) = 8,8$$

$$AG2 = (60\% \times 9,3) + (40\% \times 10) = 9,58$$

$$AG3 = (60\% \times 8,667) + (40\% \times 9,5) = 9,0002$$

$$AG4 = (60\% \times 9,3) + (40\% \times 9) = 9,18$$

$$AG5 = (60\% \times 9) + (40\% \times 10) = 9,4$$

Tabel 7. Nilai Total GAP

Alternatif	NCF	NSF	Total
AG1	9	8,5	8,8
AG2	9,3	10	9,58
AG3	8,667	9,5	9,0002
AG4	9,3	9	9,18
AG5	9	10	9,4

Sumber: Data Diolah, 2024

Tabel 7 adalah hasil dari total keseluruhan aspek yang diperoleh dengan menggunakan metode *Profile Matching*. Hasil perhitungan metode yaitu merupakan dari 5 data sampel alternatif guru yang mempunyai kriteria yaitu, kehadiran, penugasan kelas, proses KBM, pengumpulan nilai dan rapat/upacara.

Alternatif dengan nilai total tertinggi dari nilai rata-rata faktor inti dan rata-rata nilai faktor sekunder akan terpilih menjadi guru teladan. Alternatif AG2 memiliki nilai total yaitu 9,58 menjadi alternatif yang memiliki nilai total maksimal. Alternatif AG1 memiliki nilai total yaitu 8,8 menjadi nilai total minimal. Nilai maksimal tertinggi dan nilai yang memenuhi kuota akan memperoleh apresiasi dari pihak sekolah berupa hadiah. Hal tersebut dapat meningkatkan keinginan atau semangat para guru dalam meningkatkan kualitas dan kinerja.

IV. KESIMPULAN

Proses indentifikasi metode *Profile Matching* dalam pemilihan guru teladan memperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Proses identifikasi berhasil dilakukan untuk memilih guru teladan yang memiliki kualitas dan kinerja maksimal sehingga memperoleh apresiasi dari pihak sekolah.
2. Kriteria yang ditentukan pihak sekolah telah memenuhi syarat dalam penilaian guru teladan berdasarkan faktor inti dan faktor sekunder.
3. Hasil perhitungan memiliki nilai maksimal sebagai rekomendasi pilihan teratas dan nilai minimal sebagai pilihan terbawah. Nilai maksimal diperoleh alternatif AG2 dengan nilai total yaitu 9,58. Nilai minimal diperoleh alternatif AG1 dengan nilai total yaitu 8,8.
4. Penelitian dilaksanakan mengacu pada referensi penelitian sebelumnya yang telah memproses perhitungan metode, namun dengan data sampel yang berbeda, sehingga memiliki kriteria, alternatif dan hasil yang berbeda. Proses spesifik dilakukan untuk menyajikan solusi masalah pemilihan guru teladan.



5. Data sampel yang diperoleh dari sekolah untuk dapat mengidentifikasi proses metode *Profile Matching* yang selanjutnya dapat dibangun ke dalam bentuk aplikasi.

V. SARAN

Pengembangan metode *Profile Matching* untuk pemilihan guru teladan diharapkan dapat dilakukan pada penelitian selanjutnya. Alternatif yang disajikan agar lebih beragam untuk menguji efektifitas metode dalam mengidentifikasi masalah. Kriteria dan sub kriteria dalam pemilihan agar lebih beragam. Presentasi variabel dapat ditentukan lebih spesifik atau menggunakan metode tambahan. Diharapkan hasil yang diperoleh nantinya tidak memiliki kerancuan atau hasil yang serupa. Proses pemilihan dapat dilakukan dengan menambahkan metode selanjutnya untuk menentukan perbandingan berdasarkan calon guru teladan yang telah diseleksi metode *Profile Matching*. Penerapan aplikasi untuk perhitungan agar lebih efisien dan cepat.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Azahri, D. R., Voutama, A., Informasi, S., Komputer, F. I., & Karawang, U. S. (2023). *Penerapan Metode Profile Matching Pada Pemilihan Ketua Ekstrakurikuler Badminton SMA Negeri 1 Cilamaya*. 4(2), 175–187.
- Hardiyanto, T., & Rasywir, E. (2023). *TIN : Terapan Informatika Nusantara Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Pada Perusahaan Elektronik Menerapkan Metode Profile Matching TIN : Terapan Informatika Nusantara*. 4(1), 37–44.
<https://doi.org/10.47065/tin.v4i1.4197>
- Hendry, H., Rizal, C., Supiyandi, S., & Siregar, M. N. H. (2023). Metode

Simple Additive Weighting Dalam Sistem Pendukung Keputusan Untuk Pemilihan Mobil LCGC. *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi Bisnis*, 5(1), 42–48.
<https://doi.org/10.47233/jteksis.v5i1.738>

- Kurniawati, R. D., & Ahmad, I. (2021). SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENENTUAN KELAYAKAN USAHA MIKRO KECIL MENENGAH DENGAN MENGGUNAKAN METODE PROFILE MATCHING PADA UPTD PLUT KUMKM PROVINSI LAMPUNG. *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi (JTISI)*, 2(1), 74–79.
<http://jim.teknokrat.ac.id/index.php/JT-SI>
- Nuzulah, R., Dina Mardika, P., Raya Tengah No, J., Gedong, K., Rebo, P., & Timur, J. (2021). *SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENILAIAN GURU BERPRESTASI MENGGUNAKAN METODE PROFILE MATCHING*.
- Rizal, C., Siregar, S. R., Supiyandi, S., Armasari, S., & Karim, A. (2021). Penerapan Metode Weighted Product (WP) Dalam Keputusan Rekomendasi Pemilihan Manager Penjualan. *Building of Informatics, Technology and Science (BITS)*, 3(3), 312–316.
<https://doi.org/10.47065/bits.v3i3.1094>
- Rizal, C., Supiyandi, S., & Amin, M. (2022). *BULLETIN OF COMPUTER SCIENCE RESEARCH Perancangan Aplikasi Pengelolaan Keuangan Desa Melalui E-Village Budgeting*. 3(1), 7–13.
<https://doi.org/10.47065/bulletincsr.v3i1.181>
- Rizka, A., Putri, R. E., Yusman, Y., & Fajar, M. (2023). IDENTIFIKASI KEMAMPUAN PEMINATAN DAN



- BAKAT UNTUK PEMILIHAN JURUSAN DENGAN MENGGUNAKAN METODE MOORA. *ESCAF 2nd 2023*, 1165–1171.
- Rizka, A., Siregar, A. F., & Siregar, F. A. (2023). *Sistem Pemilihan Produk Terlaris Seller Flanelade dengan Metode MAUT*. 4(1), 97–104.
- Sudrajat, B. (2018). Pemilihan Pegawai Berprestasi dengan Menggunakan Metode Profile Matching. *Jurnal & Penelitian Teknik Informatika*, 3(1).
- Sugiartawan, P., Rowa, H., & Hidayat, N. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Menggunakan Metode Profile Matching. *Jurnal Sistem Informasi Dan Komputer Terapan Indonesia (JSIKTI)*, 1(2), 97–108. <https://doi.org/10.33173/jsikti.19>
- Supiyandi, Rizal, C., Iqbal, M., Rian Putra, R., & Sallam, H. (2023). IMPLEMENTASI MULTI-OBJECTIVE OPTIMIZATION BASED ON RATIO ANALYSIS (MOORA) DALAM SISTEM PENGAMBILAN KEPUTUSAN PEMILIHAN JURUSAN BERBASIS MINAT SISWA IMPLEMENTATION OF MULTI-OBJECTIVE OPTIMIZATION BASED ON RATIO ANALYSIS (MOORA) IN STUDENT INTEREST-BASED DECISION MAKING SYSTEMS. *Jurnal Testing Dan Implementasi Sistem Informasi*, 1(2), 111–121. <https://www.bps.go.id/>
- Tasril, V. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Penerimaan Beasiswa Berprestasi Menggunakan Metode Elimination Et Choix Traduisant La Realite. *INTECOMS: Journal of Information Technology and Computer Science*, 1(1), 100–109. <https://doi.org/10.31539/intecomsv1i1.163>
- Verdian, A., & Wantoro, A. (2019). Komparasi Metode Profile Matching Dengan Fuzzy Profile Matching Pada Pemilihan Wakil Kepala Sekolah. *Jurnal Ilmiah Media Sisfo*, 13(2), 97–105. <https://doi.org/10.33998/mediasisfo.2019.13.2.652>
- Wahyudi, F., & Utomo, L. T. (2022). Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Guru Berprestasi Di SD Sunan Giri Ngebruk Menggunakan Metode Profile Matching. *Seminar Nasional Sistem Informasi*, 2022.
- Yusman, Y., Putri, R. E., & Amelia, L. (2022). *The Decision Support System for Selecting Village Head Candidates Using The AHP Method Is Implemented With Super Decision Software* (Vol. 4, Issue 3).