

## SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN KELAYAKAN PENERIMAAN PENGAJAR TILAWATIL QURAN MENGGUNAKAN METODE PROFILE MATCHING

Isma Auli Mahrani<sup>1\*</sup>, Rainah<sup>2</sup>, Afrisawati<sup>3</sup>, Parini<sup>4</sup>

<sup>1234</sup>Sistem Informasi, STMIK Royal Kisaran

\*email: ismaa797@gmail.com

**Abstract:** The teacher of tilawatil quran is an important figure for quran students. In this context, the selection of the right teacher plays a key role in ensuring the success and effectiveness of learning the recitation of the quran. The selection system for teaching recitation of the quran at Baitul Quran Al-Haq Aek Songsongan is currently subjective, causing several problems because there is no decision support system in the process of selecting the eligibility of accepting teachers. The purpose of this study is to apply the profile matching method in selecting the eligibility of accepting teachers at Baitul Quran Al-Haq Aek Songsongan which can assist the foundation in selecting teachers based on established criteria, so that it can increase effectiveness and objectivity in selecting the eligibility of accepting teachers at Baitul Quran Al-Haq Aek Songsongan. Profile matching itself is a decision making method with propositions that have ideal views and results obtained through ranking. The results of this study through the process of calculating the profile matching method, obtained A4 = Adinda Pratiwi as an alternative that occupies the first rank of the five alternatives to become prospective teachers.

**Keywords:** Decision Support System; Profile Matching; Teacher

**Abstrak:** Pengajar tilawatil quran merupakan sosok penting bagi para pelajar quran. Dalam konteks ini, pemilihan pengajar yang tepat memainkan peranan kunci dalam memastikan keberhasilan dan efektivitas pembelajaran tilawatil quran. Sistem pemilihan pengajar tilawatil quran di Baitul Quran Al-Haq Aek Songsongan saat ini bersifat subjektif sehingga menimbulkan beberapa masalah karena belum adanya sistem pendukung keputusan dalam proses pemilihan kelayakan penerimaan pengajar. Adapun tujuan penelitian ini untuk menerapkan metode *profile matching* dalam memilih kelayakan penerimaan pengajar pada Baitul Quran Al-Haq Aek Songsongan yang dapat membantu pihak yayasan dalam memilih pengajar berdasarkan kriteria yang ditetapkan, sehingga dapat meningkatkan efektifitas dan objektifitas dalam pemilihan kelayakan penerimaan pengajar di Baitul Quran Al-Haq Aek Songsongan. *Profile matching* itu sendiri merupakan metode pengambilan keputusan dengan proposisi yang memiliki nilai pandangan yang ideal dan hasil yang diperoleh melalui perankingan. Hasil dari penelitian ini melalui proses perhitungan metode *profile matching*, diperoleh A4 = Adinda Pratiwi sebagai alternatif yang menduduki rangking pertama dari lima alternatif yang menjadi calon pengajar.

**Kata Kunci:** *Profile Matching*; Sistem Pendukung Keputusan; Pengajar

## PENDAHULUAN

Menjadi pengajar bukanlah pekerjaan yang mudah dilakukan oleh setiap insan, karena memiliki peran penting bagi masyarakat. Pengajar bukan semata-mata sarana untuk belajar saja. Namun, pengajar tempat dimana pembentukan pemikiran, akhlak dan kreativitas dikembangkan. Dan juga untuk mengasah daya nalar dan intelektualitas anak atau santri-santri yang akan menjadi pemimpin di masa depan[1]. Dalam memilih pengajar, perlu mempertimbangkan beberapa faktor seperti kemampuan pengajar dalam membaca dan memahami Quran, pengalaman mengajar, serta kemampuan untuk memotivasi dan menginspirasi para pelajar. Selain itu, perlu juga memperhatikan etika dan sikap pengajar dalam membimbing para pelajar dalam mempelajari Quran[2].

Pengambilan keputusan kelayakan penerimaan Pengajar Tilawatil Quran yang dilakukan di Baitul Quran Al-haq Aek Songsongan saat ini bersifat subjektif yang penilaiannya dilakukan secara konvensional atau dengan cara insting dan hanya sekedar saja serta belum adanya sistem yang terkomputerisasi untuk membantu dalam pengambilan keputusan kelayakan penerimaan pengajar[3]. Sering terjadi kesalahan atau kekhilafan dalam memilih pengajar tilawatil quran dikarenakan pemilihan dilakukan secara subjektif, sehingga menyebabkan kesalahpahaman antara pihak yayasan dengan pengajar yang disebabkan oleh ketidaksesuaian ekspektasi pihak yayasan terhadap apa yang di kerjakan oleh pengajar[4].

Untuk memperkuat penelitian ini, maka penulis mencantumkan beberapa referensi terdahulu. Seperti “Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Penerimaan Staff Administrasi Menggunakan Metode *Profile Matching*” dalam referensi ini diperoleh bagaimana menentukan prioritas dari kriteria[5]. “Penerapan Metode *Profile Matching* Untuk Menunjang Keputusan Seleksi Pegawai Baru” diperoleh proses seleksi penerimaan calon pegawai baru dapat dilakukan dengan tepat dan cepat[6]. “Penerapan Metode *Simple Additive Weighting (SAW)* Pada Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Penerimaan Dosen Baru” metode ini dilakukan dengan menilai berdasarkan bobot[7]. “Sistem Penunjang Keputusan Penerimaan Dosen dengan Metode *Analytic Hierarchy Process (AHP)*” pengambilan keputusannya hanya bertolak ukur pada perhitungan saja[8].

Berdasarkan artikel diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk mengambil keputusan dalam penerimaan kelayakan pengajar, maka solusi yang tepat dengan menggunakan Sistem Pendukung Keputusan (SPK) yaitu, *profile matching* yang dapat memberikan solusi tepat dan tujuan yang jelas secara objektif dalam pengambilan keputusan. Metode *profile matching* ini mampu memberikan pilihan dengan nilai paling dekat[9]. Jadi, walaupun tidak ada calon pengajar yang sesuai persis keinginan pihak yayasan, namun akan memberikan pilihan calon pengajar dengan kriteria yang paling mendekati harapan pihak yayasan[10]. Tujuan penelitian ini untuk menerapkan metode *profile matching* dalam memilih kelayakan penerimaan pengajar pada Baitul Quran Al-Haq Aek Songsongan yang dapat membantu pihak yayasan dalam memilih pengajar berdasarkan kriteria yang ditetapkan sehingga dapat meningkatkan efektifitas dan objektifitas dalam pemilihan kelayakan penerimaan pengajar di Baitul Quran Al-Haq Aek Songsongan[11].

## METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan *descriptive type*, yang mana menggunakan data berupa kriteria yang di convert menjadi angka kemudian di hitung untuk mendapatkan hasil dan kesimpulan. Penelitian ini dilakukan pada Baitul Quran Al-Haq Aek Songsongan Kabupaten Asahan dengan menggunakan metode *profile matching*. Responden yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 5 orang atau 5 data peneltian [12].

### Metode *profile matching*

Suatu metode pengambilan keputusan dengan proposisi yang memiliki nilai pandangan yang ideal yang wajib di miliki oleh alternatif atau sering disebut metode *profile matching* yang hasil penilaiannya berbentuk rangking[13].

### Pemetakan GAP Kompetensi

Pemetakan gap kompetensi ialah menghitung selisih antara kompetensi yang di miliki oleh masing-masing alternatif dengan kompetensi standar yang telah ditetapkan oleh pihak yayasan[14].

$$GAP = \text{Kompetensi Calon Pengajar-Kompetensi Standar Jabatan} \quad (1)$$

### Pembobotan Nilai GAP

Setelah melakukan pemetakan GAP dari masing-masing alternatif, maka hasil dari pemetakan tersebut diberi bobot nilai.

Table 1. Bobot Nilai GAP

| No | Selisih Gap | Bobot Nilai | Keterangan                               |
|----|-------------|-------------|--|
| 1  | 0           | 5           | Kapabilitas cocok dengan yang diperlukan |
| 2  | 1           | 4.5         | Kapabilitas Individu > 1 level           |
| 3  | -1          | 4           | Kapabilitas Individu < 1 level           |
| 4  | 2           | 3.5         | Kapabilitas Individu > 2 level           |
| 5  | -2          | 3           | Kapabilitas Individu < 2 level           |
| 6  | 3           | 2.5         | Kapabilitas Individu > 3 level           |
| 7  | -3          | 2           | Kapabilitas Individu < 3 level           |
| 8  | 4           | 1.5         | Kapabilitas Individu > 4 level           |
| 9  | -4          | 1           | Kapabilitas Individu < 4 level           |

### Pengukuran Penilaian

Pengukuran penilaian ini menggunakan skala ordinal yang mana skala ini berdasarkan rangking, dideretkan dari tingkat yang lebih tinggi sampai tingkat yang paling rendah atau sebaliknya. Penilaian ini yakni: Buruk (1), Kurang (2), Cukup (3), Baik (4), Sangat Baik (5)[15].

Table 2. Skala Ordinal

| Bobot | Keterangan  |
|-------|-------------|
| 5     | Baik Sekali |
| 4     | Baik        |
| 3     | Cukup       |
| 2     | Kurang      |
| 1     | Buruk       |

### Perhitungan Core dan Secondary Factor

Langkah selanjutnya adalah menghitung *core* dan *secondary factor*. *Core factor* merupakan kompetensi yang paling di prioritaskan. Rumus *core factor* sebagai berikut:

$$NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} \quad (2)$$

Ket:

NCF : Hasil rata-rata *core factor*

NC : Jumlah total nilai *core factor*

IC : Jumlah Item *core factor*

Sedangkan *secondary factor* merupakan aspek pendukung dari aspek yang diprioritaskan. Rumus *secondary factor* sebagai berikut:

$$NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS} \quad (3)$$

Ket:

NSF : Hasil rata-rata *secondary factor*

NS : Jumlah total nilai *secondary*

IS : Jumlah Item *secondary factor*

### Perhitungan Nilai Total

Untuk menghitung nilai total, maka harus berdasarkan persentase *core* and *secondary factor*. Selanjutnya yaitu dihitung melalui rumus dibawah ini:

$$NT = (x)\%NCF + (x)\%NSF \quad (4)$$

Ket:

NCF : Nilai rata-rata *core factor*

NSF : Nilai rata-rata *secondary factor*

NT : Nilai total

(x)% : Nilai persen yang diinputkan

### Perangkingan

Perangkingan ini terbagi menjadi beberapa persentasi dari nilai total aspek yang telah ditentukan, dengan rumus:

$$R = (x)\%N1 + (x)\%Na \quad (5)$$

Ket :

Na : Nilai aspek 1

NK : Nilai aspek lainnya

(x)% : Nilai persen yang diinputkan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tahapan-tahapan yang dilakukan pada metode *profile matching* untuk memilih kelayakan penerimaan pengajar yaitu tahapan pertama dengan menentukan alternatif yang mana alternatif tersebut adalah calon pengajar, dapat dilihat pada tabel 3.

Table 3. Alternatif

| Alternatif | Nama Alternatif  |
|------------|------------------|
| A1         | Humairah Mahrani |
| A2         | Aldhyaul Sani    |
| A3         | Luthfi Irfani    |
| A4         | Adinda Pratiwi   |
| A5         | Aditya Pranata   |

Table 4. Aspek Sikap Kerja

| Kode | Kriteria                  |
|------|---------------------------|
| C1   | Berakhlak mulia dan sopan |
| C2   | Penampilan islami         |
| C3   | Aktif beribadah           |
| C4   | Profesional dan tawadhu'  |

Table 5. Aspek Kecerdasan

| Kode | Kriteria                        |
|------|---------------------------------|
| C5   | Paham alquran dan tajwid        |
| C6   | Menguasai Materi Keislaman      |
| C7   | Menguasai teori irama tilawah   |
| C8   | Kefasihan dalam makhrojil huruf |

Table 6. Nilai Alternatif

| Alternatif         | Kriteria          |    |    |    |                  |    |    |    |
|--------------------|-------------------|----|----|----|------------------|----|----|----|
|                    | Aspek Sikap Kerja |    |    |    | Aspek Kecerdasan |    |    |    |
|                    | C1                | C2 | C3 | C4 | C5               | C6 | C7 | C8 |
| A1                 | 5                 | 4  | 4  | 5  | 3                | 4  | 4  | 3  |
| A2                 | 4                 | 4  | 5  | 3  | 4                | 5  | 4  | 2  |
| A3                 | 3                 | 4  | 2  | 4  | 4                | 3  | 2  | 4  |
| A4                 | 5                 | 5  | 4  | 5  | 4                | 4  | 4  | 5  |
| A5                 | 3                 | 2  | 4  | 4  | 2                | 3  | 4  | 3  |
| Kompetensi Standar | 5                 | 5  | 4  | 3  | 5                | 4  | 5  | 4  |
| A1                 | 0                 | -1 | 0  | 2  | -2               | 0  | -1 | -1 |
| A2                 | -1                | -1 | 1  | 0  | -1               | 1  | -1 | -2 |
| A3                 | -2                | -1 | -2 | 1  | -1               | -1 | -3 | 0  |
| A4                 | 0                 | 0  | 0  | 2  | -1               | 0  | -1 | 1  |
| A5                 | -2                | -3 | 0  | 1  | -3               | -1 | -1 | -1 |

Table 7. Pemetakan GAP dan nilai GAP

| Alternatif | Kriteria          |    |     |     |                  |     |    |     |
|------------|-------------------|----|-----|-----|------------------|-----|----|-----|
|            | Aspek Sikap Kerja |    |     |     | Aspek Kecerdasan |     |    |     |
|            | C1                | C2 | C3  | C4  | C5               | C6  | C7 | C8  |
| A1         | 5                 | 4  | 5   | 3.5 | 3                | 5   | 4  | 4   |
| A2         | 4.5               | 4  | 4.5 | 5   | 4                | 4.5 | 4  | 3   |
| A3         | 3                 | 4  | 3   | 4.5 | 4                | 4   | 2  | 5   |
| A4         | 5                 | 5  | 5   | 3.5 | 4                | 5   | 4  | 4.5 |
| A5         | 3.5               | 2  | 5   | 4.5 | 2                | 4.5 | 4  | 4   |

Table 8. Konversi Nilai ke Bobot

| Alternatif | Kriteria          |    |    |    |                  |    |    |    |
|------------|-------------------|----|----|----|------------------|----|----|----|
|            | Aspek Sikap Kerja |    |    |    | Aspek Kecerdasan |    |    |    |
|            | C1                | C2 | C3 | C4 | C5               | C6 | C7 | C8 |
| A1         | 5                 | 4  | 4  | 5  | 3                | 4  | 4  | 3  |
| A2         | 4                 | 4  | 5  | 3  | 4                | 5  | 4  | 2  |
| A3         | 3                 | 4  | 2  | 4  | 4                | 3  | 2  | 4  |
| A4         | 5                 | 5  | 4  | 5  | 4                | 4  | 4  | 5  |
| A5         | 3                 | 2  | 4  | 4  | 2                | 3  | 4  | 3  |

Pengelompokan *core factor* dan *secondary factor* menjadi 2 kelompok.

Table 9. Pengelompokan CF dan SF

| Aspek             | Kriteria | Jenis            |
|-------------------|----------|------------------|
| Aspek Sikap Kerja | C1       | Core Factor      |
|                   | C2       | Core Factor      |
|                   | C3       | Secondary Factor |
|                   | C4       | Secondary Factor |
| Aspek Kecerdasan  | C5       | Core Factor      |
|                   | C6       | Secondary Factor |
|                   | C7       | Core Factor      |
|                   | C8       | Core Factor      |

Perhitungan *core factor* dan *secondary factor*

Table 10. Core Factor

| Alternatif | Aspek Kompetensi |            |
|------------|------------------|------------|
|            | Sikap Kerja      | Kecerdasan |
| Humairah   | 4,5              | 3,667      |
| Aldhyaul   | 4,25             | 3,667      |
| Luthfi     | 3,5              | 3,667      |
| Adinda     | 5                | 4,167      |
| Aditya     | 2,75             | 3,333      |

Table 11. Secondary Factor

| Alternatif | Aspek Kompetensi |            |
|------------|------------------|------------|
|            | Sikap Kerja      | Kecerdasan |
| Humairah   | 4,25             | 5,0        |
| Aldhyaul   | 4,75             | 4,5        |
| Luthfi     | 3,75             | 4,0        |
| Adinda     | 4,25             | 5,0        |
| Aditya     | 4,75             | 4,5        |

Core factor memperoleh 60% dan secondary factor memperoleh 40%.

Table 12. Perhitungan Nilai Total

| No | Nama     | Aspek Sikap Kerja |      |      | Aspek Kecerdasan |     |     |
|----|----------|-------------------|------|------|------------------|-----|-----|
|    |          | CF                | SF   | NT   | CF               | SF  | NT  |
| 1  | Humairah | 4,5               | 4,25 | 4,4  | 3,667            | 5   | 4,2 |
| 2  | Aldhyaul | 4,25              | 4,75 | 4,45 | 3,667            | 4,5 | 4,0 |
| 3  | Luthfi   | 3,5               | 3,75 | 3,6  | 3,667            | 4   | 3,8 |
| 4  | Adinda   | 5                 | 4,25 | 4,7  | 4,167            | 5   | 4,5 |
| 5  | Aditya   | 2,75              | 4,75 | 3,55 | 3,333            | 4,5 | 3,8 |

Nilai total aspek sikap kerja memperoleh 35% dan nilai total aspek kecerdasan memperoleh 65%.

Table 13. Perangkingan

| No | Nama             | NS   | NK  | R     |
|----|------------------|------|-----|-------|
| 1  | Humairah Mahrani | 4,4  | 4,2 | 4,270 |
| 2  | Aldhyaul Sani    | 4,45 | 4   | 4,158 |
| 3  | Luthfi Irfani    | 3,6  | 3,8 | 3,730 |
| 4  | Adinda Pratiwi   | 4,7  | 4,5 | 4,570 |
| 5  | Aditya Pranata   | 3,55 | 3,8 | 3,713 |

Dari hasil perangkingan tersebut, didapatkan nilai tertinggi yang menduduki ranking pertama yaitu Adinda Pratiwi memperoleh nilai 4,570.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis menyimpulkan bahwa metode *profile mtaching* berhasil diterapkan pada Baitul Quran Al-Haq dengan menetapkan kriteria dan hasil yang didapatkan melalui perhitungan pada langkah-langkah pada metode ini. Metode *profile matching* ini sangat membantu pihak yayasan dalam meningkatkan efektifitas dan objektivitas dalam pemilihan kelayakan penerimaan pengajar tilawatil quran pada Baitul Quran Al-Haq Aek Songsongan.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] S. Suherman and K. Khairul, “Seleksi Pegawai Kontrak Menjadi Pegawai Tetap

- Dengan Metode Profile Matching,” *It J. Res. Dev.*, vol. 2, no. 2, pp. 68–77, 2018, doi: 10.25299/itjrd.2018.vol2(2).1362.
- [2] D. F. S. P. Sitohang, B. Nadeak, and P. Ramadani, “Penerapan Metode Profile Matching Sistem Pendukung Keputusan Demosi Karyawan (Studi Kasus: PT Nafasindo),” *JURIKOM (Jurnal Ris. Komputer)*, vol. 7, no. 2, p. 290, 2020, doi: 10.30865/jurikom.v7i2.2111.
- [3] T. Susilowati, E. Y. Anggraeni, Fauzi, W. Andewi, Y. Handayani, and A. Maseleno, “Using Profile Matching Method to Employee Position Movement,” *Int. J. Pure Appl. Math.*, vol. 118, no. 7 Special Issue, 2018.
- [4] E. Sutinah, “Sistem Pendukung Keputusan Menggunakan Metode Profile Matching Dalam Pemilihan Salesman Terbaik,” vol. 2, no. 1, pp. 29–42, 2017.
- [5] A. D. Wahyudi, “Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Penerimaan Staff Administrasi Menggunakan Metode Profile Matching,” *J. Teknoinfo*, vol. 10, no. 2, p. 44, 2016, doi: 10.33365/jti.v10i2.13.
- [6] M. Badrul, “Penerapan Metode Profile Matching Untuk Menunjang Keputusan Seleksi Pegawai Baru,” *PROSISKO J. Pengemb. Ris. dan Obs. Sist. Komput.*, vol. 8, no. 1, pp. 75–82, 2021, doi: 10.30656/prosisko.v8i1.2815.
- [7] A. Heryati, A. T. Martadinata, and R. Syahputra, “Penerapan Metode Simple Additive Weighting (Saw) Pada Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Penerimaan Dosen Baru,” *JUSIM (Jurnal Sist. Inf. Musirawas)*, vol. 6, no. 1, pp. 80–90, 2021, doi: 10.32767/jusim.v6i1.1212.
- [8] A. Arifin, J. D. Raharjo, and A. Darmadi, “Sistem Penunjang Keputusan Penerimaan Dosen dengan Metode Analytic Hierarchy Process,” *J. Sisfotek Glob.*, vol. 5, no. 1, 2015.
- [9] B. Sudrajat, “Pemilihan Pegawai Berprestasi Dengan Menggunakan Metode Profile Matching,” *J. Inf. Syst. Applied, Manag. Account. Res.*, vol. 2, no. 4, pp. 20–28, 2018.
- [10] Desty Nurmayanti, Tuti Haryanti, Laila Septiana, and Siti Nurdiani, “Penerapan Metode Profile Matching untuk Sistem Penunjang Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik,” *SATIN - Sains dan Teknol. Inf.*, vol. 8, no. 1, pp. 118–128, 2022, doi: 10.33372/stn.v8i1.838.
- [11] E. Badar Sambani, D. Mulyana, I. Maulana, S. Tasikmalaya, and J. Teknik Informatika, “RE Martadinata No. 272 A Indihiang,” *J. Appl. Intell. Syst.*, vol. 1, no. 2, p. 3, 2016.
- [12] Z. Efendi, “Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Lokasi Perumahan Menggunakan Metode Profile Matching,” *JURTEKSI (Jurnal Teknol. dan Sist. Informasi)*, vol. 6, no. 1, pp. 79–86, 2019, doi: 10.33330/jurteksiv6i1.408.
- [13] P. Dana, B. Amil, and Z. Pertamina, “Implementasi Metode Profile Matching Terhadap Sistem Pendukung Keputusan,” vol. 10, no. 2, pp. 39–46, 2018.
- [14] A. Suhartanto, “Decision Support System untuk Penilaian Kinerja Guru dengan Metode Profile Matching,” vol. 2, no. 2, pp. 149–158, 2016.
- [15] rani irma handayani, “Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Berprestasi Dengan Metode Profile Matching Pada Pt. Sarana Inti Persada (Sip),” *J. Pilar Nusa Mandiri*, vol. 13, no. 1, pp. 28–34, 2017, [Online]. Available: <http://ejournal.nusamandiri.ac.id/ejurnal/index.php/pilar/article/view/332>