

# Metode *Profile Matching* Dalam Mendukung Keputusan Perpanjangan Asisten Dosen

Martini <sup>1,\*</sup>, Nani Agustina <sup>2</sup>, Entin Sutinah <sup>1</sup>

\* Korespondensi: e-mail: [martini.mtn@bsi.ac.id](mailto:martini.mtn@bsi.ac.id)

<sup>1</sup> Sistem Informasi, Universitas Bina Sarana Informatika; Jl. Kramat Raya No. 98 Rt. 02 / Rw. 09, Kel. Kwitang - Kec. Senen Jakarta Pusat 11420; (021) 21231170; e-mail: [martini.mtn@bsi.ac.id](mailto:martini.mtn@bsi.ac.id), [entin.esh@bsi.ac.id](mailto:entin.esh@bsi.ac.id)

<sup>2</sup> Sistem Informasi Akuntansi; Universitas Bina Sarana Informatika; Jl. Kramat Raya No. 98 Rt. 02 / Rw. 09, Kel. Kwitang - Kec. Senen Jakarta Pusat 11420; (021) 21231170; e-mail: [nani.nna@bsi.ac.id](mailto:nani.nna@bsi.ac.id)

Submitted : 3 Oktober 2022  
Revised : 24 Oktober 2022  
Accepted : 19 November 2022  
Published : 30 November 2022

DOI:  
<https://doi.org/10.31599/jsracs.v3i2.1779>

## Abstract

*Lecturer assistants are apprentice students whose job is to assist lecturers in teaching and learning activities in class. There are 10 students who are doing internships as teaching assistants. At the end of each semester the Training Division in a university conducts an evaluation of the assessment of students who are apprentices as teaching assistants. However, currently the training department has not yet found the right method for making decisions to determine teaching assistants who deserve to be extended for internships in the following semester. Currently, decision making is based on an assessment of the ability to explain the material when the lecturer concerned is unable to attend, although there are still many assessment criteria that can be considered in decision making. To solve this problem, this study adopts a method in making decisions on the extension of teaching assistants by using the Profile Matching method which includes several assessment criteria including attendance, neatness of dress, loyalty, work performance, responsibility, obedience, honesty, cooperation, initiative and leadership. From this criterion, it will be included in the Core Factor and Secondary Factor with the criteria of very good, good, pretty good, not good and very bad scores, so that in this research a decision was made to extend teaching assistants in the following semester, namely by choosing 4 teaching assistants who each has the following assessment results: AST9 with a value of 4.9, AST10 with a value of 4.8, AST1 with a value of 4.4 and AST8 with a value of 4.4.*

**Keywords:** Assistant Performance, Decision, Matching Profile

## Abstrak

Asisten dosen merupakan mahasiswa magang yang tugasnya membantu dosen dalam kegiatan belajar mengajar di kelas. Terdapat 10 orang mahasiswa yang sedang magang menjadi asisten dosen. Pada setiap akhir semester bagian pelatihan yang terdapat dalam suatu Universitas mengadakan evaluasi penilaian terhadap mahasiswa yang magang sebagai asisten dosen. Namun saat ini bagian pelatihan masih belum menemukan metode yang tepat dalam melakukan pengambilan keputusan untuk menentukan asisten dosen yang layak diperpanjang untuk magang di semester berikutnya. Saat ini pengambilan keputusan berdasarkan penilaian dari kemampuan menjelaskan materi pada saat dosen yang bersangkutan berhalangan hadir, walaupun masih banyak kriteria penilaian yang dapat menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Untuk memecahkan masalah tersebut, penelitian ini mengambil metode dalam pengambilan keputusan perpanjangan asisten dosen dengan menggunakan metode *Profile Matching* yang meliputi beberapa kriteria penilaian diantaranya Absensi, Kerapihan berpakaian, Kesetiaan, Prestasi Kerja, Tanggung Jawab, Ketaatan, Kejujuran, Kerjasama,

Prakarsa dan Kepemimpinan. Dari kriteria ini akan dimasukkan ke dalam *Core Factor* dan *Secondary Factor* dengan kriteria nilai sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik dan sangat kurang baik, sehingga dalam penelitan ini dihasilkan sebuah keputusan perpanjangan asisten dosen di semester berikutnya yaitu dengan memilih empat asisten dosen yang masing-masing memiliki hasil penilaian sebagai berikut: AST9 dengan nilai 4,9, AST10 dengan nilai 4,8, AST1 dengan nilai 4,4 dan AST8 dengan nilai 4,4.

**Kata Kunci:** Keputusan, Kinerja Asisten, *Profile Matching*

---

## 1. Pendahuluan

Asisten dosen sering kita jumpai ketika mahasiswa melakukan pembelajaran di kelas. Di sebuah perguruan tinggi asisten dosen merupakan mahasiswa aktif. Menjadi asisten dosen merupakan suatu tahapan dimana mengimplementasikan teori dan praktek yang sudah didapat di bangku perkuliahan sebelumnya. Untuk menjadi seorang asisten dosen tidaklah mudah, banyak syarat yang harus dipenuhi dalam menjadi seorang asisten dosen. Bukan hanya bermodal nilai baik dan pintar saja tetapi ada beberapa kriteria lain yang harus dipenuhi seorang asisten dosen (Astari et al., 2019). Asisten dosen terdiri dari mahasiswa yang diangkat untuk membantu tugas dosen sebagai tenaga pengajar tetapi akan tetap mendapat bimbingan dosen tersebut lebih lanjut. Kegiatan berupa melaksanakan kegiatan perkuliahan, dosen dan asisten dosen akan berjalan bersama-sama menjalankan tugas (Somya & Wardoyo, 2019). Kesuksesan sebuah perguruan tinggi ditentukan dari kinerja dosen dan keberhasilan mahasiswanya serta termasuk asisten dosen dalam melakukan pengajaran dan mendidik, tidak hanya dilakukan langsung oleh manajemen kampus tetapi harus dilakukan secara periodik sehingga dapat dilakukan pengambilan keputusan yang menjadi acuan dalam sebuah manajemen (Huda & Nasir, 2022).

Proses pemilihan asisten dosen biasanya diawali dengan memberikan pengumuman di *website* kampus dengan tujuan agar mahasiswa/i yang menginginkan menjadi asisten dosen dapat mendaftarkan diri di bagian akademik. Persyaratannya untuk menjadi asisten dosen harus memiliki IPK minimal 3,00 dan mendapatkan nilai A untuk mata kuliah yang akan diajarkan, serta minimal sudah semester 5. Setelah melakukan pendaftaran akan dilakukan proses seleksi dengan sistem gugur dengan diberikan beberapa pelatihan baik dari bentuk *hardskill* maupun *softskill*. Bagi yang sudah lulus seleksi langsung menjadi asisten dosen untuk kelas yang telah dipilih oleh Bagian Akademik. Dikarenakan pemilihan asisten dosen hanya berdasarkan mata kuliah dan pelatihan yang dilakukan secara singkat saja, ada beberapa dosen dan mahasiswa/i di kelas yang merasa asisten dosen pada mata kuliahnya tidak memberikan dampak positif dalam perkuliahan. Hal ini dikarenakan mahasiswa/i yang menjadi asisten dosen tidak aktif, sulit berkomunikasi dengan adik kelas, dan ada beberapa materi yang mereka pun belum menguasai sehingga sulit untuk menjelaskannya ke adik tingkat.

Di setiap Fakultas setiap semester diadakan seleksi penerimaan asisten dosen atau menilai kinerja asisten agar perkuliahan tetap berjalan dengan baik. Namun sering kali setiap menentukan penerimaan asisten dan menentukan kinerja dari asisten sebelumnya mengalami kendala, sehingga dalam proses penentuan asisten banyak yang terpilih kurang sesuai dengan kriteria yang diharapkan. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, diperlukan suatu sistem seleksi asisten yang dilengkapi dengan sistem pendukung keputusan menggunakan metode *Profile Matching*. Aspek yang digunakan diantaranya adalah aspek akademik dan aspek penilaian (Pungkasanti & Permatasari, 2019). Metode *Profile Matching* cocok dalam manajemen SDM (Sumber Daya Manusia), karena dengan metode *Profile Matching* merupakan proses membandingkan antara kemampuan seseorang ke dalam kompetensi yang menjadi target yang dicapai dalam suatu posisi (Atmanegara et al., 2017). Dalam sistem pendukung keputusan pemilihan asisten dosen berprestasi bertujuan untuk menghasilkan informasi yang akan membantu dalam pengambilan keputusan pemilihan asisten dosen berprestasi (Apriyani, 2021). Dengan adanya metode penelitian tersebut diharapkan dapat membantu pihak Universitas untuk mengetahui kinerja asisten untuk menentukan pemilihan asisten secara lebih objektif.

Tenaga pengajar atau dalam istilah lain Dosen, menjadi faktor utama dalam sebuah proses perkuliahan. Dalam kegiatan perkuliahan dosen langsung berinteraksi bersama mahasiswa dengan menyampaikan pengajaran yang bermanfaat bagi mahasiswa dalam mengikuti perkuliahan dengan dosen tersebut. Proses pendaftaran calon asisten dosen masih dilakukan dengan konsep manual. Calon asisten dosen yang mendaftar harus mengisi form pendaftaran dipetugas tata usaha, kemudian oleh dosen koordinator matakuliah diadakan seleksi. Dengan menggunakan aplikasi profile matching diharapkan meminimalisir terjadinya *human error* juga perlambatan waktu penerimaan calon asisten dosen (Rizki, 2020).

Pemilihan kinerja asisten dicari yang memiliki perbedaan selisih paling bahwa dengan metode *Profile Matching* dapat mengimplementasikan dalam berbagai sektor dengan menggunakan variasi jumlah kriteria yang akan digunakan. Teori-teori yang berkaitan dengan proses penilai asisten dosen. Kriteria penilaian yang tepat dalam menentukan asisten dosen untuk masa tugas selama enam bulan ke depan dan dapat melakukan pengajaran sebagai pengganti dosen di kelas.

### **Sistem Penunjang Keputusan**

Sistem penunjang keputusan (*Decision Support System/DSS*) biasanya dibangun dengan tujuan untuk mendukung solusi atau menyelesaikan suatu masalah untuk mengevaluasi suatu peluang. *DSS* yang seperti itu disebut aplikasi *DSS*. Aplikasi *DSS* digunakan dalam pengambilan keputusan (Kusrini, 2007). Sistem pendukung keputusan lebih ditekankan untuk menyelesaikan masalah yang terstruktur, selanjutnya masalah yang tidak terstruktur merupakan bagian dari keahlian pengambilan keputusan. Data-data diambil dari kegiatan sehari-hari yang dilakukan dapat diselesaikan dengan suatu model tertentu sehingga dapat membantu manajemen dalam mengambil keputusan (Diana, 2018).

### Profile Matching

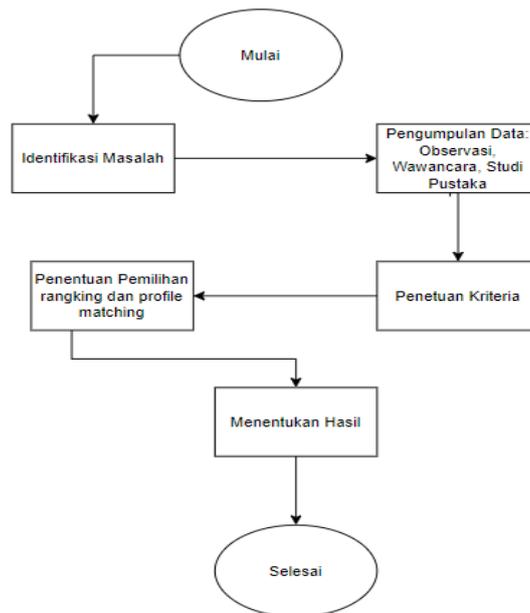
Profile Matching bagian yang sangat penting dalam manajemen SDM dimana kita terlebih dahulu menentukan kompetensi (kemampuan) yang diperlukan. Kompetensi tersebut harus dimiliki oleh calon pemegang jabatan. Dalam proses ini merupakan proses perbandingan antara kompetensi individu ke dalam kompetensi jabatan sehingga menghasilkan informasi perbedaan kompetisinya (disebut juga Gap) (Sari, 2018).

### Kriteria Penilaian

Dalam proses pemilihan asisten dosen kriteria yang digunakan antara lain (a) Absensi, ditentukan dari kehadiran mengajar pada saat menjadi asisten dosen; (b) Kerapihan berpakaian, menjadi hal yang penting karena identik dengan penampilan saat mengajar; (c) Kesetiaan, mengabdikan dan mengikuti segala peraturan yang ditetapkan oleh Universitas; (d) Prestasi kerja, bagaimana bisa mengendalikan proses belajar mengajar di kelas; (e) Tanggung jawab, asisten melakukan tugas dengan sungguh-sungguh dan siap menanggung segala resiko yang terjadi; (f) Ketaatan, mengikuti segala aturan yang sudah dibuat oleh Universitas; (g) Kejujuran, bersikap terbuka terhadap dosen dan menceritakan segala masalah dan kendala yang dihadapi; (h) Kerjasama, selalu berkoordinasi atas apa yang akan dan sudah dikerjakan selama bertugas sebagai asisten dosen; (i) Prakarsa, inisiatif dalam melakukan tugas yang dipercayai oleh Universitas; (j) Kepemimpinan, bisa menjadi contoh dan merangkul semua mahasiswa yang diajar dan memberikan contoh.

## 2. Metode Penelitian

Pada tahapan penelitian ini mencakup kegiatan pelaksanaan dari awal sampai akhir, adapun tahapan kegiatan pada Gambar 1.



Sumber: Hasil Penelitian (2022)

Gambar 1. Tahapan Metode Penelitian

a. Identifikasi Masalah

Pada tahapan ini peneliti melakukan analisa untuk menemukan permasalahan yang terjadi pada proses penilaian untuk penentuan keputusan perpanjangan asisten dosen.

b. Pengumpulan Data

Pada tahap pengumpulan data peneliti melakukan: (1) Observasi, dilakukan dengan cara mengamati kegiatan dalam proses evaluasi penilaian asisten dosen secara langsung; (2) Wawancara, dilakukan untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan dengan cara tanya jawab dengan pihak bagian pelatihan; (3) Studi Pustaka, dilakukan dengan cara mengumpulkan bahan-bahan yang menjadi objek penelitian dengan melihat jurnal terkait, buku serta *e-book* dan mencari informasi lainnya melalui internet.

c. Penentuan Kriteria

Penentuan kriteria ini digunakan sebagai dasar penilaian yang akan diproses dalam menentukan penilaian asisten dosen. Adapun kriteria yang digunakan adalah Absensi, Kerapihan berpakaian, Kesetiaan, Prestasi kerja, Tanggung jawab, Ketaatan, Kejujuran, Kerjasama, Prakarsa dan Kepemimpinan. Dalam penentuan pemilihan rangking pada tahap ini dilakukan untuk menentukan urutan nilai dari nilai tertinggi sampai dengan yang paling rendah, yang nantinya akan dipilih empat urutan terbesar. Untuk menentukan perangkingan menggunakan metode *Profile Matching* yang memiliki tahapan seperti pada Gambar 2.



Sumber: Hasil Penelitian (2022)

Gambar 2. Tahapan *Profile Matching*

Melakukan perhitungan *Core Factor*, menggunakan rumus 1.

$$NCF = \frac{\sum NC \Sigma}{IC} \tag{1}$$

Keterangan :

NCF : Nilai rata-rata *core factor*

NC : Jumlah total nilai *core factor*

IC : Jumlah item *core factor*

Melakukan perhitungan *Secondary Factor*, menggunakan rumus 2.

$$NSF = \frac{\sum NS \Sigma}{IS} \tag{2}$$

Keterangan :

NSF : Nilai rata-rata *secondary factor*

NS : Jumlah total nilai *secondary factor*

IS : Jumlah item *secondary factor*

d. Menentukan Hasil

Melakukan perhitungan rangking untuk menentukan hasil dalam memilih alternatif, dimana alternatif yang akan dipilih sebanyak tiga alternatif yang memiliki nilai tertinggi.

### 3. Hasil dan Pembahasan

Pengolahan dengan *Profile Matching* yang digunakan dalam penelitian ini khususnya untuk mendukung keputusan perpanjangan asisten dosen.

#### 3.1. Penentuan Kriteria

Pada penentuan kriteria dalam penelitian ini menggunakan metode *Profile Matching* terdapat 10 alternatif merupakan mahasiswa yang magang di kampus sebagai asisten dosen yang memiliki tanggung jawab mendampingi dosen ketika mengajar di kelas dan menggantikan dosen ketika dosen sedang berhalangan hadir.

Dari 10 alternatif tersebut memiliki masing-masing kriteria sebagai berikut: Absensi, Kerapihan berpakaian, Kesetiaan, Prestasi Kerja, Tanggung Jawab, Ketaatan, Kejujuran, Kerjasama, Prakarsa dan Kepemimpinan dengan kriteria penilaian yaitu:

- Sangat Baik (SB) : 5
- Baik (BK) : 4
- Cukup Baik (CK) : 3
- Kurang Baik (KB) : 2
- Sangat Kurang (SK) : 1

Dari 10 alternatif tersebut akan dinilai oleh dosen yang bersangkutan di setiap semesternya guna menentukan asisten tersebut layak atau tidak untuk diperpanjang masa magangnya. Hasil penilaian tersebut dapat dilihat dari Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Penilaian yang Dilakukan oleh Dosen Terhadap Asisten Dosen

Mahasiswa	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
AST1	SB	SB	SB	BK	BK	BK	SB	SB	BK	BK
AST2	BK	BK	SB	BK	SB	BK	SB	SB	SB	SB
AST3	BK	SB	BK	BK	BK	BK	SB	BK	BK	BK
AST4	CK	SB	BK	SB	SB	SB	BK	SB	SB	CK
AST5	SB	BK	SB	BK	BK	BK	SB	BK	BK	BK
AST6	SB	SB	BK	CK						
AST7	BK	SB	BK	CK	BK	BK	BK	BK	CK	CK
AST8	SB	SB	BK	SB	SB	BK	BK	BK	BK	BK
AST9	SB	SB	BK	SB	BK	SB	BK	BK	BK	SB
AST10	BK	SB	BK	BK	BK	BK	SB	SB	SB	BK

Sumber: Hasil Penelitian (2022)

Keterangan:

1 – Absensi, 2 - Kerapihan Berpakaian, 3 – Kesetiaan, 4 - Prestasi Kerja, 5 - Tanggung Jawab, 6 – Ketaatan, 7 – Kejujuran, 8 – Kerjasama, 9 – Prakarsa, 10-Kepemimpinan.

Setelah dilakukan penilaian oleh dosen maka hasil tersebut akan dikonversikan ke dalam kriteria nilai yang sudah ditentukan, dengan hasil seperti pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Konversi Kriteria Nilai

Mahasiswa	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
AST1	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4
AST2	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5
AST3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
AST4	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3
AST5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4
AST6	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3
AST7	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3
AST8	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4
AST9	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5
AST10	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4

Sumber: Hasil Penelitian (2022)

### 3.2. Perhitungan Gap

Dalam melakukan perhitungan Gap harus diketahui terlebih dahulu nilai standar yang diinginkan pihak kampus, dalam hal ini pihak kampus menginginkan nilai standarnya 5 yaitu sangat baik. Hal ini dimaksudkan oleh pihak kampus yang menginginkan mahasiswa yang melakukan magang akan menjadi cikal bakal seorang dosen yang akan bertugas di kampus tersebut. Perhitungan Gap dilakukan dengan rumus 3.

$$\text{Gap} = \text{Profil Atribut} - \text{Profil Target} \tag{3}$$

Sehingga hasil perhitungan rumus 3 dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Data Hasil Perhitungan GAP

Mahasiswa	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
AST1	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4
AST2	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5
AST3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
AST4	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3
AST5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4
AST6	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3
AST7	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3
AST8	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4
AST9	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5
AST10	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4
Nilai Standar	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
AST1	0	0	0	-1	-1	-1	0	0	-1	-1
AST2	-1	-1	0	-1	0	-1	0	0	0	0
AST3	-1	0	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
AST4	-2	0	-1	0	0	0	-1	0	0	-2
AST5	0	-1	-1	-2	-1	-2	-1	-1	-2	-2
AST6	0	0	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-2
AST7	-1	0	-1	-2	-1	-1	-1	-1	-2	-2

Mahasiswa	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
AST8	-1	-1	-1	0	0	-1	-1	-2	-2	-1
AST9	0	0	-1	0	-1	0	-1	-1	-1	0
AST10	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1

Sumber: Hasil Penelitian (2022)

### 3.3. Konversi dari Gap ke Bobot Nilai

Setelah melakukan perhitungan Gap berikutnya akan dilakukan perhitungan konversi nilai ke bobot dengan menggunakan bobot seperti pada Tabel 4.

Tabel 4. Bobot Nilai

No.	Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	5	Tidak ada selisih (Kompetensi sesuai yang dibutuhkan)
2	1	4,5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat/level
3	-1	4	Kompetensi individu kekurangan 1 tingkat/level
4	2	3,5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat/level
5	-2	3	Kompetensi individu kekurangan 2 tingkat/level
6	3	2,5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat/level
7	-3	2	Kompetensi individu kekurangan 3 tingkat/level
8	4	1,5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat/level
9	-4	1	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat/level

Sumber: Hasil Penelitian (2022)

Tabel bobot tersebut akan digunakan sebagai nilai konversi dari hasil perhitungan nilai Gap, untuk hasil konversi nilai ke bobot dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Data Hasil Pembobotan

Mahasiswa	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
AST1	0	0	0	-1	-1	-1	0	0	-1	-1
AST2	-1	-1	0	-1	0	-1	0	0	0	0
AST3	-1	0	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
AST4	-2	0	-1	0	0	0	-1	0	0	-2
AST5	0	-1	-1	-2	-1	-2	-1	-1	-2	-2
AST6	0	0	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-2
AST7	-1	0	-1	-2	-1	-1	-1	-1	-2	-2
AST8	-1	-1	-1	0	0	-1	-1	-2	-2	-1
AST9	0	0	-1	0	-1	0	-1	-1	-1	0
AST10	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
Konversi Nilai K Bobot										
AST1	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4
AST2	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5
AST3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
AST4	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3
AST5	5	4	4	0	4	3	4	4	3	3
AST6	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3

Mahasiswa	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
AST7	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3
AST8	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4
AST9	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5
AST10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Sumber: Hasil Penelitian (2022)

### 3.4. Perhitungan *Core Factor* dan *Secondary Factor*

Setelah melakukan pembobotan langkah selanjutnya akan dilakukan perhitungan *core factor* dan *secondary factor*.

#### a. *Core Factor*

Kriteria yang termasuk dalam *core factor* yaitu Absensi, Kesetiaan, Prestasi Kerja, Tanggung Jawab, Kerjasama, dan Kepemimpinan. Sebagaimana rumus 1, dalam perhitungan *core factor* peneliti mengambil sampel untuk menghitung *core factor* pada alternatif satu:

$$NCF = \Sigma (\text{Absensi} + \text{Kesetiaan} + \text{Prestasi Kerja} + \text{Tanggung Jawab} + \text{Kerjasama} + \text{Kepemimpinan}) / \text{jumlah kriteria}$$

$$NCF = (5+5+4+4+5+4)/6$$

$$= 27/6 = 4,5$$

#### b. *Secondary Factor*

Sedangkan kriteria yang termasuk dalam *secondary factor* yaitu Kerapihan Berpakaian, Ketaatan, Kejujuran, Prakarsa. Sebagaimana rumus 2, pada perhitungan *secondary factor* peneliti mengambil sampel pada alternatif satu:

$$NSF = \Sigma (\text{KerapihanBerpakaian}+\text{Ketaatan}+\text{Kejujuran}+\text{Prakarsa})/\text{jumlah kriteria}$$

$$NSF = (4+4+5+4)/4$$

$$= 17/4 = 4,25$$

Tabel 6. Data Hasil Perhitungan Nilai *Core Factor* dan *Secondary Factor*

Mahasiswa	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NCF	NSF
AST1	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4,50	4,25
AST2	0	4	4	5	4	0	4	4	0	0	2,83	2,00
AST3	0	5	4	4	4	0	4	4	0	4	3,33	2,25
AST4	0	4	4	0	4	0	4	4	0	3	2,50	2,00
AST5	0	4	4	0	4	3	4	4	3	3	2,50	3,50
AST6	5	5	4	3	4	0	4	4	4	3	3,83	3,25
AST7	4	5	4	0	4	4	4	4	3	3	3,17	4,00
AST8	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4,33	4,50
AST9	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5,00	4,75
AST10	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4,83	4,75

Sumber: Hasil Penelitian (2022)

### 3.5. Perhitungan Nilai Total

Perhitungan nilai total merupakan hasil penjumlahan prosentase antara *core factor* dan *secondary factor* yang masing-masing memiliki prosentase yang berbeda. Untuk *core factor* memiliki nilai prosentase 60% sedangkan untuk *secondary factor* memiliki nilai prosentase 40%.

$$N(\text{Kriteria}) = (x)\% * \text{NCF} (\text{Absensi, Kualitas Kerja, Loyalitas Kerja Sama}) + (x)\% * \text{NSF}(\text{Kedisiplinan})$$

NCF (Absensi, Kesetiaan, Prestasi Kerja, Tanggung Jawab, Kerjasama, Kepemimpinan): Nilai rata-rata *core factor* (Absensi, Kesetiaan, Prestasi Kerja, Tanggung Jawab, Kerjasama, Kepemimpinan).

NSF (Kerapihan Berpakaian, Ketaatan, Kejujuran, Prakarsa): Nilai rata-rata *secondary factor* (Kerapihan Berpakaian, ketaatan, Kejujuran, Prakarsa).

N(Kriteria) : Nilai total dari aspek

(x)% : Nilai prosentase yang diinputkan.

Pada perhitungan nilai total diambil untuk menghitung nilai total pada alternatif satu:

$$\begin{aligned} N &= (60\% * 4,50) + (40\% * 4,25) \\ &= 2,70 + 1,70 = 4,40 \end{aligned}$$

Setelah melakukan semua perhitungan nilai total langkah selanjutnya melakukan perhitungan perangkingan.

Tabel 7. Data Hasil Perhitungan Nilai Total

Mahasiswa	NCF	NSF	Hasil
AST1	4,50	4,25	4,40
AST2	2,83	2,00	2,50
AST3	3,33	2,25	2,90
AST4	2,50	2,00	2,30
AST5	2,50	3,50	2,90
AST6	3,83	3,25	3,60
AST7	3,17	4,00	3,50
AST8	4,33	4,50	4,40
AST9	5,00	4,75	4,90
AST10	4,83	4,75	4,80

Sumber: Hasil Penelitian (2022)

### 3.6. Perhitungan Rangking

Perangkingan diperoleh dari hasil perhitungan nilai total dimana hasil perhitungan nilai total diurutkan dari nilai terbesar ke nilai terkecil. Data perangkingan dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Data Perangkingan

Mahasiswa	Rangking
AST9	4,9
AST10	4,8
AST1	4,4
AST8	4,4

Mahasiswa	Rangking
AST6	3,6
AST7	3,5
AST5	2,9
AST3	2,9
AST2	2,5
AST4	2,3

Sumber: Hasil Penelitian (2022)

Berdasarkan data perangkingan diperoleh data alternatif yang memiliki nilai terbesar yaitu AST9, AST10, AST1 dan AST8, sehingga dengan demikian keempat mahasiswa tersebut layak untuk diperpanjang masa magangnya dan untuk ke depannya akan dilakukan evaluasi dan perhitungan kembali untuk dijadikan dosen di kampus tersebut.

#### **4. Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil penelitian dan hasil pengolahan data dalam memecahkan masalah yang terjadi, penggunaan metode *Profile Matching* sudah tepat, karena pada metode *Profile Matching* berisi langkah dan aturan yang jelas sehingga dihasilkan sebuah keputusan untuk memilih asisten dosen yang layak diperpanjang. Telah diperoleh empat orang mahasiswa magang yang terpilih dan layak untuk diperpanjang menjadi asisten dosen di semester berikutnya dengan hasil perhitungan mulai dari rangking 1 sampai dengan 4 yaitu AST9 dengan nilai 4,9, AST10 dengan nilai 4,8, AST1 dengan nilai 4,4 dan AST8 dengan nilai 4,4.

#### **Daftar Pustaka**

- Apriyani, D. D. (2021). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Siswa Berprestasi Menggunakan Metode *Profile Matching*. *Faktor Exacta*, 14(1), 44. <https://doi.org/10.30998/faktorexacta.v14i1.9057>
- Astari, S. R., Umar, R., & Sunardi. (2019). Penerapan *Profile Matching* Untuk Seleksi Asisten Laboratorium. *Telematika*, 16(1), 1–10. <https://doi.org/10.31315/telematika.v16i1.2987>
- Atmanegara, F. D. S., Putri, R. R. M., & Sutrisno. (2017). Implementasi Metode *Profile Matching* untuk Seleksi Penerimaan Anggota Asisten Praktikum (Studi Kasus: Laboratorium Pembelajaran Kelompok Praktikum Basis Data FILKOM ). *Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer*, 1(12), 1804–1812. <https://j-ptiik.ub.ac.id/index.php/j-ptiik/article/view/663/257>
- Diana. (2018). *Metode dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan*. Deepublish. [https://www.google.co.id/books/edition/Metode\\_Dan\\_Aplikasi\\_Sistem\\_Pendukung\\_Kep/nJSEDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=pengertian+spk&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Metode_Dan_Aplikasi_Sistem_Pendukung_Kep/nJSEDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=pengertian+spk&printsec=frontcover)
- Huda, M., & Nasir, M. (2022). Implementasi Algoritma Profil Matching Dalam Menilai Kinerja Dosen. *Jurnal Informatika*, 9(1), 85–92. <https://journals.ums.ac.id/index.php/khif/article/view/7924/4608>

- Kusrini. (2007). *Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan*. Andi Offset.  
[https://www.google.co.id/books/edition/Konsep\\_dan\\_Aplikasi\\_Sistem\\_Pendukung\\_Kep/RhEMEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=pengertian+spk&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Konsep_dan_Aplikasi_Sistem_Pendukung_Kep/RhEMEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=pengertian+spk&printsec=frontcover)
- Pungkasanti, P. T., & Permatasari, I. (2019). the Practical Assistant Selection Decision Support System Using *Profile Matching* Method. *Transformatika*, 16(2), 175–181.  
<https://journals.usm.ac.id/index.php/index/index>
- Rizki, E. A. (2020). Sistem Pendukung Keputusan Mahasiswa Menjadi Asisten Dosen Menggunakan Metode *Profile Matching* Berbasis Website. *Seminar Nasional Teknologi Informasi Dan Komunikasi (SENATIK)*, 301–309.  
<http://prosiding.unipma.ac.id/index.php/SENATIK/article/view/1600%0Ahttp://prosiding.unipma.ac.id/index.php/SENATIK/article/viewFile/1600/1358>
- Sari, F. (2018). *Metode Dalam Pengambilan Keputusan*. Deepublish.  
[https://www.google.co.id/books/edition/Metode\\_dalam\\_Pengambilan\\_Keputusan/P0BVDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1](https://www.google.co.id/books/edition/Metode_dalam_Pengambilan_Keputusan/P0BVDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1)
- Somya, R., & Wardoyo, R. (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>