

SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENILAIAN KINERJA GURU DI SMP NEGERI 4 LOURA MENGGUNAKAN METODE PROFILE MATCHING

Oktaviana Rambu Bauka¹, Andreas Ariyanto Rangga², Lidia Lali Momo³

^{1,2,3}STIMIKOM Stella Maris Sumba

Email : oktavianarambubauka@gmail.com¹

alvisrangga.83@gmail.com²

momo_lidia@yahoo.co.id³

Abstrak	Info Artikel
<p><i>Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Guru Menggunakan Metode Profile Matching peneliti menemukan bahwa di SMP Negeri 4 Loura belum menerapkan sistem komputerisasi sehingga mengalami kendala dan kesulitan dalam menghasilkan penilaian yang cepat dan akurat. Kendala yang dialami pihak sekolah yaitu dengan banyaknya kriteria indikator penilaian serta perhitungan yang masih menggunakan metode penilaian secara manual, hal ini membuat kepala sekolah kesulitan dalam menilai kinerja guru. Merupakan Suatu Sistem yang sering Digunakan Sebagai Mekanisme Dalam Pengambilan Keputusan. Diteliti, Sehingga Membantu Dan Memudahkan Dalam Menentukan Keputusan Guru Yang Layak Menerima Penghargaan dari sekolah sesuai kebijakan yang diterapkan oleh sekolah, Selain Itu Data Dapat Diakses Oleh Beberapa User. Pada Sistem Ini Menu hanya dapat diakses oleh user tertentu yaitu, Administrator, Staf Tata Usaha dan Kepala sekolah. Penelitian dilakukan Di SMP Negeri 4 Loura, Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah wawancara, pengamatan langsung, studi pustaka. Perangkat lunak yang digunakan dalam membangun Aplikasi ini adalah Microsoft visual basic 6.0, dan menggunakan Microsoft acces sebagai Data base, Metode pengujian yang digunakan adalah Metode pengujian Black box dan pengujian White box. Dari penelitian menghasilkan Sebuah Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja guru Menggunakan Metode Profile Matching Pada SMP Negeri 4 Loura, penilaian guru yang diperoleh dari sistem dapat ditampilkan secara detail sesuai proses perhitungannya sehingga dari laporan dapat dilihat detail proses dan juga hasil penilaian secara lengkap</i></p>	<p>Diajukan : 3-9-2023 Diterima : 1-11-2023 Diterbitkan : 25-12-2023</p>
<p>Abstract</p> <p><i>Decision Support System for Teacher Performance Assessment Using the Profile Matching Method. Researchers found that at SMP Negeri 4 Loura they had not implemented a computerized system so they experienced obstacles and difficulties in producing fast and accurate assessments. The obstacle experienced by the school is that there are many assessment indicator criteria and calculations that still use manual assessment methods, this makes it difficult for school principals to assess teacher performance. It is a system that is often used as a mechanism for decision making. Researched, so that it helps and makes it easier to determine which teachers are worthy of receiving awards from the school according to the policies implemented by the school. In addition, the data can be accessed by several users. In this system, the menu can only be accessed by certain users, namely, administrators, administrative staff. and school principal. The research was conducted at SMP Negeri 4 Loura. The data collection methods used were interviews, direct</i></p>	<p>Kata kunci: SPK, Kinerja Guru, Profil MATCHING</p> <p>Keywords: SPK, Teacher Performance, MATCHING Profile</p>

observation, literature study. The software used in building this application is Microsoft Visual Basic 6.0, and uses Microsoft Access as a data base. The testing method used is the Black Box testing method and White box testing. The research resulted in a Decision Support System for Teacher Performance Assessment Using the Profile Matching Method at SMP Negeri 4 Loura, teacher assessments obtained from the system can be displayed in detail according to the calculation process so that from the report you can see the details of the process and also the complete assessment results.

Cara mensitasi artikel:

Bauka, O.R., Rangga, A.A., & Momo, L.L. (2023). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Guru di SMP Negeri 4 Loura Menggunakan Metode Profile Matching. *IJET: Indonesian Journal of Techniques and Education Techniques*, 1(2), 59-74. <https://jurnal.academiacenter.org/index.php/IJET>

PENDAHULUAN

Teknologi informasi berkembang sangat pesat sehingga pekerjaan terasa lebih gampang baik secara individu maupun kelompok. Teknologi informasi ini dapat digunakan dalam berbagai permasalahan terutama pada dunia pendidikan yang mengharuskan sekolah untuk bisa mengelolah informasi dengan baik, sesuai kebutuhan informasi yang dibutuhkan oleh pihak yang berkepentingan agar dapat dipenuhi dengan cepat dan tepat (Saefullah,2020).

Kinerja guru sangat penting dalam melaksanakan pembelajaran, tugas perencanaan,dan penilaian hasil belajar siswa, sebagai seorang guru harus mampu mendesain dan mengelolah pembelajaran serta mampu menciptakan suasana pembelajaran yang mendukung agar siswa mudah berkonsentrasi. Penilaian kinerja guru sangat penting dalam menentukan guru yang aktif dan berprestasi dalam suatu sekolah (Suratman Purnomo, 2017).

Berdasarkan hasil observasi awal, peneliti menemukan bahwa di SMP Negeri 4 Loura belum menerapkan sistem komputerisasi sehingga mengalami kendala dan kesulitan dalam menghasilkan penilaian yang cepat dan akurat. Kendala yang dialami pihak sekolah yaitu dengan banyaknya kriteria indikator penilaian serta perhitungan yang masih menggunakan metode penilaian secara manual, hal ini membuat kepala sekolah kesulitan dalam menilai kinerja guru.

Oleh karena itu, peneliti memberikan solusi untuk merancang sebuah sistem pendukung keputusan penilaian kinerja guru dengan menggunakan metode *Profile Matching* (PM), dengan kecocokan kriteria-kriteria serta mendapatkan hasil perangkingan guru yang dipilih berdasarkan penilaian kinerja guru yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan kepala sekolah. Dengan adanya sistem ini diharapkan dapat membantu kepala sekolah dalam memberikan penilaian kinerja guru dengan keefesiensian waktu,biaya yang akurat.

METODE

Jenis metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif. Di mana metode kualitatif adalah sebuah cara atau metode peneltian yang lebih menekankan analisa atau deskriptif (Fai, 2022).

Lokasi penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 4 Loura desa Payola Uumbu kecamatan Loura dan yang menjadi objek penelitian yaitu guru SMP Negeri 4 Loura.

Sumber data penelitian ini berdasarkan dari kepala sekolah di SMP Negeri 4 Loura dengan wawancara dan observasi. Penelitian ini juga mengambil data dari beberapa buku, jurnal, skripsi, maupun literatur lainnya yang dapat dijadikan acuan pembahasan dalam masalah ini.

Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan penelitian ini yaitu:

- a. Wawancara
Wawancara adalah suatu teknik pengambilan data menggunakan format pertanyaan yang terencana dan diajukan secara lisan kepada responden dengan tujuan-tujuan tertentu.
- b. Menyalin hasil wawancara
Menyalin hasil wawancara merupakan kegiatan menulis hasil wawancara percakapan antara dua orang atau lebih.
- c. Reduksi
Reduksi adalah proses pengolahan data yang dilakukan untuk mengambil data-data penting setelah melakukan penelitian.
- d. Analisis
Analisis merupakan upaya yang dilakukan untuk mengamati sesuatu secara mendalam dan mendetail melalui proses penguraian berbagai komponen pembentuknya atau juga penyusunan komponen tersebut untuk dipelajari atau diselidiki lebih lanjut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Sistem

Sistem Pengambilan Keputusan (SPK) penilaian guru ini digunakan untuk mengelola data-data yang berhubungan dengan penilaian kelayakan seseorang guru.

Sistem ini memiliki fungsi antara lain :

- a. Menampung data-data yang berhubungan dengan penilaian kinerja guru.
- b. Menghasilkan informasi yang cepat dan akurat bagi pengambilan keputusan penilaian kinerja guru.
- c. Memudahkan dalam pengambil keputusan karena sistem ini digunakan sebagai alat bantu pengambilan keputusan.
- d. Melakukan pengelolaan data kriteria kinerja guru yang baik.

Penentuan Kriteria dan Penilaian Kinerja Guru

Penentuan Kriteria

Penentuan kriteria guru yang layak ikut kompetensi guru dari dari aspek-aspek, antara lain sebagai berikut :

Penentuan Penilaian

a. Kecerdasan

Adapun penilaian yang digunakan dalam kecerdasan meliputi sembilan faktor, yaitu :

- 1) *Common Sense* merupakan kemampuan berpikir konkret praktis sehingga memperoleh pandangan yang bersifat umum dan realistik.

- 2) *Verbalisasi Ide* merupakan kecakapan dalam mengolah dan mengintegrasikan suatu gagasan pemikiran yang bersifat verbal.
- 3) *Sistematika Berpikir* merupakan kelincahan berpikir dalam menangkap suatu hubungan asosiasi antara gejala satu dengan gejala lain dengan logika yang sistematis.
- 4) *Penalaran dan Solusi Real* merupakan kecakapan dalam memahami suatu inti persoalan secara mendalam dari dua gejala, sehingga mampu melakukan penalaran secara logis dan merumuskan suatu hasil yang realistis.
- 5) *Konsentrasi* merupakan kemantapan dalam memusatkan perhatian dalam mencamkan suatu persoalan.
- 6) *Logika Praktis*. Merupakan kecakapan dalam memecahkan masalah secara logis dan runtut dengan cara praktis dan sederhana.
- 7) *Fleksibilitas Berpikir* merupakan cara pendekatan berpikir yang bervariasi, tidak terpaku pada satu metode saja, dan cakap menganalisa informasi secara factual.
- 8) *Imajinasi Kreatif* merupakan kecakapan mencari alternatif pemecahan masalah secara kreatif melalui upaya membayangkan hubungan gejala secara menyeluruh.
- 9) *Antisipasi* merupakan kecakapan dalam memprediksi suatu kejadian (akibat) dan mampu mengenali akan adanya gejala-gejala perubahan.

b. Keahlian

Adapun penilaian yang digunakan dalam keahlian meliputi 3 faktor, yaitu sebagai berikut :

- 1) *Berkomunikasi Dengan Baik* merupakan kecakapan dalam melakukan berinteraksi atau beradaptasi.
- 2) *Menguasai Pengoperasian Microsoft Office* merupakan kecapakan dalam mengetik dan menggunakan komputer.
- 3) *Mampu Berbahasa Inggris* merupakan kecapakan dalam berbahasa Inggris yang pasif.

c. Perilaku

Hal-hal yang diukur dalam aspek perilaku adalah perilaku manusia yang muncul sebagai reaksi terhadap suatu lingkungan yang bersifat antagonistik hingga menyenangkan dalam mengantisipasi kedua lingkungan tersebut. Aspek-aspek yang dinilai antara lain:

- 1) *Kekuasaan (Dominance)* kemampuan untuk menahan diri dalam bersikap egois dan menghilangkan sikap senioritas.
- 2) *Pengaruh (Influences)* kemampuan kinerja guru untuk membimbing aktivitas kinerja guru lainnya, memotivasi kinerja guru lainnya dan mendayagunakan sumber daya manusia dan sumber daya teknik yang tersedia dalam menyelesaikan tugas dan mencapai solusi atas masalah yang dihadapi, dengan berpedoman pada kebijakan organisasional.
- 3) *Keteguhan Hati (Steadiness)*. Kemampuan untuk menahan tekanan dan tetap tenang dalam situasi kritis.
- 4) *Pemenuhan (Compliance)*. Kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum serta mampu memenuhi kondisi yang menantang dan memecahkan masalah dari situasi yang baru.

Perancangan Sistem

Perhitungan Profile Matching

Perhitungan pemetaan *gap* meliputi tiga aspek yaitu, kecerdasan, keahlian dan perilaku. Pengumpulan *gap* yang terjadi pada setiap penilaian memiliki perhitungan yang berbeda.

Untuk lebih jelasnya akan dipaparkan untuk tiap penilaiannya, dimana meliputi:

a. Kecerdasan

Pada penilaian ini, dilakukan proses perhitungan *gap* antara kriteria kinerja guru dan penilaian. Untuk penilaian kecerdasan psikologi berjumlah 10 sub penilaian, kemudian *gap* tersebut dikumpulkan menjadi 2 tabel yang terdiri dari : *field*'(-)', untuk menempatkan jumlah dari nilai *gap* yang bernilai negatif, sedangkan *field*'(+)', untuk jumlah dari nilai *gap* yang bernilai positif. Sebagai contoh, dapat dilihat pada tabel 4.1 :

Tabel 1 Penilaian Kecerdasan Untuk Pengelompokan *Gap*

No	ID_Peng	1	2	3	4	5	6	7	8	9	IQ	
1	P0001	2	4	3	3	2	2	4	3	2	3	
2	P0002	3	4	3	3	2	3	4	2	4	4	
3	P0003	4	4	3	3	4	3	2	3	3	2	
4	P0004	3	5	4	3	4	4	4	5	4	3	
5	P0005	3	3	3	1	2	5	5	2	5	4	
Profile		3	3	4	3	4	4	5	3	3	4	
1	P0001	-1	1	-1	0	-2	-2	-1	0	-1	-1	Gap
2	P0002	0	1	-1	0	-2	-1	-1	-1	0	0	
3	P0003	1	1	-1	0	0	-1	-3	0	-1	-2	
4	P0004	0	2	0	0	0	0	-1	2	0	-1	
5	P0005	0	0	-1	-2	-2	1	0	-1	1	0	

Keterangan :

- 1 : *Common Sense*
- 2 : *Verbalisasi Ide*
- 3 : *Sistematika Berpikir*
- 4 : *Penalaran dan Solusi Real*
- 5 : *Konsentrasi*
- 6 : *Logika Praktis.*
- 7 : *Fleksibilitas Berpikir*
- 8 : *Imajinasi Kreatif*
- 9 : *Antisipasi*
- IQ : *Potensi Kecerdasan*

Dapat dilihat pada Tabel 4.1 bahwa profile untuk tiap sub-aspek yang tertera dalam tabel tersebut adalah sebagai berikut: (1) = 3, (2) = 3, (3) = 4, (4) = 4, (5) = 3, (6) = 4, (7) = 4, (8) = 5, (9) = 3, dan (IQ) = 4.

Kemudian sebagai contoh, diambil kinerja guru dengan Id_Peng K001 dimana profilnya adalah: (1) = 2, (2) = 4, (3) = 3, (4) = 3, (5) = 2, (6) = 2, (7) = 4, (8) = 3, (9) = 2, dan (IQ) = 3.

Sehingga hasil *gap* yang terjadi untuk tiap sub penilainnya adalah: (1) = -1, (2) = 1, (3) = -1, (4) = -1, (5) = -1, (6) = -2, (7) = 0, (8) = -2, (9) = -1, dan (IQ) = -1.

b. Keahlian

Cara perhitungan untuk field *gap* penilaian keahlian sama dengan perhitungan dengan penilaian kecerdasan. Contoh perhitungan dapat dilihat pada tabel 4.2 :

Tabel 2 Penilaian Keahlian Untuk Pengelompokan *Gap*

No	ID_Peng	BDB	MPM	MBI	
1	P0001	2	4	2	
2	P0002	4	4	2	
3	P0003	4	4	3	
4	P0004	3	5	4	
5	P0005	3	3	3	
Profile		4	5	4	
1	P0001	-2	-1	-2	Gap
2	P0002	0	-1	-2	
3	P0003	0	-1	-1	
4	P0004	-1	0	0	
5	P0005	-1	-2	-1	

Keterangan :

- BDM : *Berkomunikasi Dengan Baik*
 MPM : *Menguasai Pengoperasi Microsoft Office*
 MBI : *Mampu Berbahasa Inggris*

Dapat dilihat pada Tabel 4.1 bahwa bobot dari profile meliputi: (BDM) = 4, (MPM) = 5, (MBI) = 4.

Kemudian diambil contoh untuk profile dari kinerja guru dengan Id_Peng K001 dengan penilaian sebagai berikut: (BDM) = 2, (MPM) = 4, (MBI) = 2.

Sehingga hasil gap yang terjadi untuk tiap penilaiannya adalah : (BDM) = -2, (MPM) = -1, (MBI) = -2.

c. Perilaku

Cara perhitungan untuk field *gap*-nya pun sama dengan perhitungan pada aspek keahlian. Contoh perhitungan dapat dilihat pada Tabel 4.3 :

Tabel 3 Penilaian Perilaku Untuk Pengelompokan *Gap*

No	ID_Peng	DO	IN	ST	CO	
1	P0001	4	4	4	4	
2	P0002	4	3	4	4	
3	P0003	4	5	5	2	
4	P0004	3	3	4	5	
5	P0005	4	3	3	5	
Profile		3	3	4	5	
1	P0001	1	1	0	-1	Gap
2	P0002	1	0	0	-1	
3	P0003	1	2	1	-3	
4	P0004	0	0	0	0	
5	P0005	1	0	-1	0	

Keterangan :

- DO : *Dominance (Kekuasaan)*
 IN : *Influences (Pengaruh)*
 ST : *Steadiness (Keteguhan Hati)*
 CO : *Compliance (Pemenuhan)*

Dapat dilihat pada Tabel 4.3 bahwa bobot dari profile pada aspek Perilaku ini antara lain: (DO) = 3, (IN) = 3, (S_3) = 4, dan (CO) = 5.

Seperti contohnya kinerja guru dengan Id_Peng P0001 dengan kriteria: (DO) = 4, (IN) = 4, (ST) = 4 dan (CO) = 4. Sehingga dengan nilai yang sudah ada maka dapat dilihat bahwa hasil perhitungan *gap* yang terjadi dari kinerja guru yang bersangkutan adalah : (DO) = 1, (IN) = 1, (ST) = 0 dan (CO) = -1.

Setelah didapatkan tiap *gap* masing-masing kinerja guru maka tiap profil kinerja guru diberi bobot nilai dengan patokan tabel bobot nilai *gap*. Seperti yang dapat dilihat pada Tabel 4.4 di bawah ini :

Tabel 4 Tabel Bobot Nilai Gap

No	Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	5	Tidak ada selisih (Kompetensi sesuai dengan 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	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat / level
7	-3	2,5	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

Sehingga tiap kinerja guru akan memiliki tabel bobot seperti contoh-contoh tabel yang ada di bawah ini.

Contoh hasil pemetaan *gap* Kompetensi Kecerdasan :

Tabel 5 Tabel Kapasitas Kecerdasan Hasil Pemetaan *Gap*

No	ID_Peng	1	2	3	4	5	6	7	8	9	IQ
1	P0001	-1	1	-1	0	-2	-2	-1	0	-1	-1

Dengan profil kinerja guru seperti terlihat pada tabel di atas dan dengan acuan pada tabel bobot nilai *gap* seperti ditunjukkan pada Tabel 4.5, maka kinerja guru dengan Id_Peng P0001 akan memiliki nilai bobot tiap sub-aspeknya seperti terlihat pada Tabel 4.6 di bawah ini:

Tabel 6 Tabel Kapasitas Kecerdasan Hasil Bobot Nilai Gap

No	ID_Peng	1	2	3	4	5	6	7	8	9	IQ
1	P0001	4	4.5	4	4	4	3	5	3	4	4

Contoh hasil pemetaan *gap* kompetensi Keahlian :

Tabel 7 Tabel Keahlian Hasil Pemetaan Gap Kompetensi

No	ID_Peng	BDB	MPM	MBI
1	P0001	1	0	-1

Menjadi bobot nilai *gap* seperti pada Tabel 4.8 di bawah ini:

Tabel 8 Tabel Keahlian Hasil Bobot Nilai Gap

No	ID_Peng	BDB	MPM	MBI
1	P0001	4.5	5	4

Demikian pula dengan hasil pemetaan *gap* kompetensi Perilaku :

Tabel 9 Tabel Perilaku Hasil Pemetaan Gap Kompetensi

No	ID_Peng	DO	IN	ST	CO
1	P0001	1	1	0	-1

Dengan bobot nilai *gap* seperti pada Tabel 10 di bawah ini:

Tabel 10 Tabel Perilaku Hasil Bobot Nilai Gap

No	ID_Peng	DO	IN	ST	CO
1	P0001	4.5	4.5	5	4

Perhitungan dan Pengelompokan Core dan Secondary Factor

Setelah menentukan bobot nilai *gap* untuk ketiga aspek yaitu aspek kecerdasan, keahlian dan perilaku dengan cara yang sama. Kemudian tiap aspek dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu kelompok *Core Factor* dan *Secondary Factor*. Untuk perhitungan core factor dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini:

$$NCF = \frac{\sum NC(ka, ke, pe)}{\sum IC}$$

Keterangan:

NCF : Nilai rata-rata *core factor*

NC(*ka, ke, pe*) : Jumlah total nilai *core factor* (*Kecerdasan, Keahlian, Perilaku*)

IC : Jumlah *item core factor*

Sedangkan untuk perhitungan secondary factor dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini:

$$NSF = \frac{\sum NS(ka, ke, pe)}{\sum IS}$$

Keterangan:

NSF : Nilai rata-rata *secondary factor*

NS(*ka, ke, pe*) : Jumlah total nilai *secondary factor* (*Kecerdasan, Keahlian, Perilaku*)

IS : Jumlah *item secondary factor*

Untuk lebih jelasnya pengelompokan bobot nilai *gap* dapat dilihat pada contoh perhitungan aspek kapasitas kecerdasan, keahlian dan perilaku sebagai berikut:

a. Aspek Kapasitas Kecerdasan

Untuk penghitungan core factor dan secondary factor untuk aspek kapasitas kecerdasan, dengan terlebih dahulu menentukan sub-aspek mana yang menjadi core factor dari aspek kapasitas kecerdasan (misalnya sub-aspek 1, 2, 5, 8 dan 9) maka sub-aspek sisanya akan menjadi secondary factor. Kemudian nilai core factor dan secondary factor ini dijumlahkan sesuai rumus dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 11, berikut cara pengerjaannya:

$$NCF = \frac{4 + 4,5 + 4 + 3 + 4}{5} = \frac{19,5}{5} = 3,9$$

$$NCF = \frac{4 + 4 + 3 + 5 + 4}{5} = \frac{20}{5} = 4$$

Tabel 11. Tabel Pengelompokkan Bobot Nilai Gap Aspek Kapasitas Kecerdasan

No	ID_Peng	1	2	3	4	5	6	7	8	9	IQ	Core Factor	Secondary Factor
1	P0001	4	4.5	4	4	4	3	5	3	4	4	3,95	4

b. Aspek Keahlian

Untuk penghitungan core factor dan secondary factor untuk aspek keahlian, cara pengerjaan sama dengan aspek kapasitas kecerdasan. Terlebih dahulu menentukan sub-aspek mana yang menjadi core factor dari aspek kapasitas kecerdasan (misalnya sub aspek 1 dan 2) maka sub-aspek sisanya akan menjadi secondary factor. Kemudian nilai core factor dan secondary factor ini dijumlahkan sesuai rumus dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 12, berikut cara pengerjaannya:

$$NCF = \frac{4,5 + 4,5}{2} + \frac{9}{2} + 4,5$$

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

Tabel 12 Tabel Pengelompokkan Bobot Nilai Gap Aspek Keahlian

No	ID_Peng	BDB	MPM	MBI	Core Factor	Secondary Factor
1	P0001	4.5	5	4	4,5	4

c. Aspek Perilaku

Untuk penghitungan core factor dan secondary factor untuk aspek perilaku, sama seperti perhitungan pada aspek kapasitas kecerdasan dan keahlian. Terlebih dahulu menentukan sub-aspek mana yang menjadi core factor dari aspek kapasitas kecerdasan (misalnya sub-aspek 1 dan 2) maka sub-aspek sisanya akan menjadi secondary factor. Kemudian nilai core factor dan secondary factor ini dijumlahkan sesuai rumus dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 13, berikut cara pengerjaannya:

$$NCF = \frac{4,5 + 4,5}{2} = \frac{9}{2} = 4,5$$

$$NCF = \frac{5 + 4}{2} = \frac{9}{2} = 4$$

Tabel 13 Tabel Pengelompokkan Bobot Nilai Gap Aspek Perilaku

No	ID_Peng	DO	IN	ST	CO	Core Factor	Secondary Factor
1	P0001	4.5	4.5	5	4	4,5	4

Penghitungan Nilai Total

Dari hasil perhitungan dari tiap aspek di atas kemudian dihitung nilai total berdasar prosentase dari core dan secondary yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap profil. Contoh perhitungan dapat dilihat pada rumus di bawah ini:

$$(x)\%NCF(ka, ke, pe) + (x)\%NSF(ka, ke, pe) = N(ka, ke, pe)$$

Keterangan:

(ka, ke, pe) : (Kecerdasan, Keahlian, Perilaku)

$NCF(ka, ke, pe)$: Nilai Rata-rata Core Factor

$NSF(ka, ke, pe)$: Nilai Rata-rata Secondary Factor

$N(ka, ke, pe)$: Nilai Total Dari Aspek

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

Untuk lebih jelasnya perhitungan nilai total dapat dilihat pada contoh perhitungan aspek kapasitas kecerdasan, aspek keahlian dan aspek perilaku dengan nilai persen 60% dan 40%, berikut ini:

1. Aspek Kapasitas Kecerdasan

$$Nka = (60\% \times 3,9) + (40\% \times 4) = 3,94$$

Tabel 14 Tabel Nilai Total Aspek Kapasitas Kecerdasan

No	ID_Peng	Core Factor	Secondary Factor	Nka
1	P0001	3,9	4	3,94

2. Aspek Keahlian

$$Nke = (60\% \times 4,5) + (40\% \times 5) = 4,7$$

Tabel 15 Tabel Nilai Total Aspek Keahlian

No	ID_Peng	Core Factor	Secondary Factor	Nke
1	P0001	4,5	5	4,7

3. Aspek Perilaku

$$Npe = (60\% \times 5) + (40\% \times 4) = 4,3$$

Tabel 16 Tabel Nilai Total Aspek Perilaku

No	ID_Peng	Core Factor	Secondary Factor	Npe
1	P0001	4,5	4	4,3

Perhitungan Penentuan Ranking

Hasil akhir dari proses Profile Matching adalah ranking dari kandidat yang diajukan untuk mengisi suatu lowongan. Penentuan ranking mengacu pada hasil perhitungan tertentu. Perhitungan tersebut dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini:

$$Ranking = (x)\%Nka + (x)\%Nke + (x)\%Npe$$

Keterangan:

Nka : Nilai Kapasitas Kecerdasan

Nke : Nilai Sikap Kerja

Npe : Nilai Perilaku

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

Sebagai contoh dari rumus untuk perhitungan ranking di atas maka hasil akhir dari kinerja guru dengan Id_kary P0001 dengan nilai persen = 20%, 30% dan 50%. Dapat dilihat pada Tabel 17 di bawah ini:

$$\text{Ranking} = (20\% \ 3,94) \ (30\% \ 4,3) \ (50\% \ 4,7)$$

$$\text{Ranking} = 0,78 + 1,29 + 2,35$$

$$\text{Ranking} = 4.428$$

Tabel 17 Tabel Hasil Akhir Proses Profile Matching

No	ID_Peng	<i>Nka</i>	<i>Nke</i>	<i>Npe</i>	Hasil Akhir
1	P0001	0,78	1,29	2,35	4.428

Setelah tiap kandidat mendapatkan hasil akhir seperti contoh pada Tabel 4.17 di atas, maka dapat ditentukan peringkat atau ranking dari tiap kandidat berdasarkan pada semakin besar nilai hasil akhir maka semakin besar pula kesempatan untuk lulus menjadi guru yang ada, dan begitu pula sebaliknya.

Hasil Implementasi Program

Hasil implementasi program system pengambilan keputusan penilaian guru dengan metode profile matching melalui beberapa tahapan berikut :

1. Halaman Login Admin

SPK PENILAIAN KINERJA GURU
MENGUNAKAN METODE PROFILE MATCHING
(Genetik Algoritma Prinsip)

Home Data Alternatif Guru Kriteria Penilaian Proses Keputusan Keluar

Selamat Datang Di SPK PENILAIAN KINERJA GURU

Silahkan masukkan data login untuk mengakses sistem..!

Penilaian Kinerja Guru (PK GURU) merupakan salah satu upaya dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang melekat pada jabatan fungsional guru dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku untuk menjamin terjadinya proses pembelajaran yang berkualitas di semua jenjang pendidikan.

“Standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendencygunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru”. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis mengangkat judul “Sistem Pengambilan Keputusan (SPK) Penilaian Kinerja Guru”.

Copyright ©2023. SPK PENILAIAN KINERJA GURU | PROFILE MATCHING

Gambar 1 Halaman Login

2. Halaman Data Utama Admin



Gambar 2 Halaman Utama Admin

3. Halaman Data Alternatif



Gambar 3 Halaman Data Alternatif

4. Halaman Data Kriteria



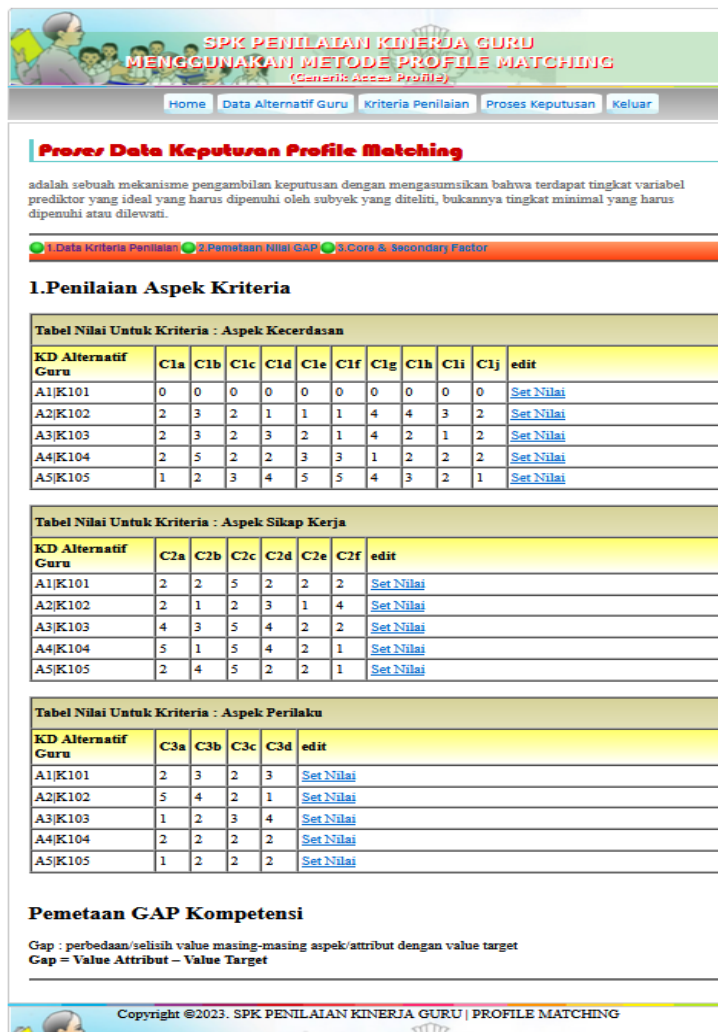
Gambar 4 Halaman Utama Kriteria

5. Halaman Data Sub Kriteria



Gambar 5 Halaman Data Sub Kriteria

6. Halaman Proses Keputusan Profile Matching



Gambar 6. Proses Keputusan Profile Matching

7. Halaman Data Pemetaan Nilai GAP

SPK PENILAIAN KINERJA GURU
MENGUNAKAN METODE PROFILE MATCHING
(Gendak, Azzahra, dkk)

Home Data Alternatif Guru Kriteria Penilaian Proses Keputusan Keluar

2. Tabel Pemetaan Nilai GAP

1. Data Kriteria Penilaian 2. Pemetaan Nilai GAP 3. Core & Secondary Factor

Tabel Nilai Untuk Kriteria : Aspek Kecerdasan

KD Alternatif Guru	C1a	C1b	C1c	C1d	C1e	C1f	C1g	C1h	C1i	C1j	GAP
A1.K300	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
A2.K300	2	3	2	1	1	1	4	4	5	2	
A3.K300	2	3	2	3	2	1	4	2	1	2	
A4.K304	2	5	2	2	3	3	3	2	2	2	
A5.K305	1	2	3	4	5	5	4	5	2	3	
Profil Jabatan	3	3	4	3	4	4	5	3	3	3	d
KD Alternatif Guru	C1a	C1b	C1c	C1d	C1e	C1f	C1g	C1h	C1i	C1j	GAP
A1.K300	-3	-3	-4	-4	-3	-4	-4	-5	-5	-3	hasil bobot GAP
A2.K300	2	2	3	1	2	1	5	2	4		hasil match & bobot nilai
A3.K300	-1	0	-2	-3	-2	-3	0	-1	0	3	hasil bobot GAP
A4.K304	4	5	3	2	3	2	5	4	5	4.5	hasil match & bobot nilai
A5.K305	-1	0	-2	-1	-3	-3	0	-3	-2	3	hasil bobot GAP
A1.K300	4	5	3	4	4	2	5	2	5	4.5	hasil match & bobot nilai
A4.K304	-1	2	-2	-2	0	-1	-3	-3	-1	3	hasil bobot GAP
A4.K304	4	3.5	3	3	4	2	2	4	4.5		hasil match & bobot nilai
A5.K305	-2	-3	-3	0	2	1	0	-2	-1	0	hasil bobot GAP
A5.K305	5	4	4	5	3.5	4.5	5	3	4	5	hasil match & bobot nilai

Tabel Nilai Untuk Kriteria : Aspek Sikap Kerja

KD Alternatif Guru	C2a	C2b	C2c	C2d	C2e	C2f	GAP
A1.K300	2	2	3	2	2	2	
A2.K300	2	3	2	3	3	4	
A3.K300	4	3	3	4	2	2	
A4.K304	5	3	3	4	2	1	
A5.K305	2	4	3	2	2	1	
Profil Jabatan	3	4	2	3	1	3	d
KD Alternatif Guru	C2a	C2b	C2c	C2d	C2e	C2f	GAP
A1.K300	-1	-2	3	-3	-3	-3	hasil bobot GAP
A1.K300	4	3	2.5	4	4	2	hasil match & bobot nilai
A2.K300	-1	-3	0	0	-2	-1	hasil bobot GAP
A2.K300	4	3	3	3	3	4	hasil match & bobot nilai
A3.K300	1	-3	3	3	-3	-3	hasil bobot GAP
A3.K300	4.5	4	2.5	4.5	4	2	hasil match & bobot nilai
A4.K304	2	-3	3	3	-3	-4	hasil bobot GAP
A4.K304	3.5	2	2.5	4.5	4	3	hasil match & bobot nilai
A5.K305	-1	0	3	-3	-3	-4	hasil bobot GAP
A5.K305	4	5	2.5	4	4	3	hasil match & bobot nilai

Tabel Nilai Untuk Kriteria : Aspek Perilaku

KD Alternatif Guru	C3a	C3b	C3c	C3d	GAP
A1.K300	2	3	2	3	
A2.K300	5	4	2	1	
A3.K300	1	2	3	4	
A4.K304	2	2	2	2	
A5.K305	1	2	2	2	
Profil Jabatan	3	3	4	5	d
KD Alternatif Guru	C3a	C3b	C3c	C3d	GAP
A1.K300	-1	0	-2	-2	hasil bobot GAP
A1.K300	4	3	3	3	hasil match & bobot nilai
A2.K300	2	3	-2	-4	hasil bobot GAP
A2.K300	3.5	4.5	3	1	hasil match & bobot nilai
A3.K300	-2	-1	-3	-1	hasil bobot GAP
A3.K300	3	4	4	4	hasil match & bobot nilai
A4.K304	-1	-1	-2	-3	hasil bobot GAP
A4.K304	4	4	3	2	hasil match & bobot nilai
A5.K305	-2	-1	-2	-3	hasil bobot GAP
A5.K305	3	4	3	2	hasil match & bobot nilai

Copyright ©2023, SPK PENILAIAN KINERJA GURU | PROFILE MATCHING

Gambar 7 Halaman Hasil Pemetaan Nilai GAP

8. Halaman Data Core & Secondary Factor

3.Perhitungan dan Pengelompokan Core & Secondary Factor

1.Data Kriteria Penilaian 2.Pemetaan Nilai GAP 3.Core & Secondary Factor

Tabel Nilai Untuk Kriteria : Aspek Kecerdasan

KD Alternatif Guru	C1a	C1b	C1c	C1d	C1e	C1f	C1g	C1h	C1i	C1j	Core Factor NCF=ΣNcp / ΣIC	Secondary Factor NCF=ΣNSp / ΣIS	N total N={ (60%*CF)+(40%*SF) }
A1 K101	2C	2C	1C	1C	2C	1S	1S	C	2S	4S	1.5	2	1.7
A2 K102	4C	5C	3C	2C	3C	2S	5S	4C	5S	4.5S	3.5	4.125	3.75
A3 K103	4C	5C	3C	4C	4C	2S	5S	2C	3S	4.5S	3.66666	3.625	3.65
A4 K104	4C	3.5C	3C	3C	5C	4S	2S	2C	4S	4.5S	3.41666	3.625	3.5
A5 K105	3C	4C	4C	5C	3.5C	4.5S	5S	3C	4S	5S	3.75	4.625	4.1

Tabel Nilai Untuk Kriteria : Aspek Sikap Kerja

KD Alternatif Guru	C2a	C2b	C2c	C2d	C2e	C2f	Core Factor NCF=ΣNcp / ΣIC	Secondary Factor NCF=ΣNSp / ΣIS	N total N={ (60%*CF)+(40%*SF) }
A1 K101	4C	3C	2.5C	4S	4S	2S	3.16666	3.33333	3.23333
A2 K102	4C	2C	5C	5S	3S	4S	3.66666	4	3.8
A3 K103	4.5C	4C	2.5C	4.5S	4S	2S	3.66666	3.5	3.6
A4 K104	3.5C	2C	2.5C	4.5S	4S	1S	2.66666	3.16666	2.86666
A5 K105	4C	5C	2.5C	4S	4S	1S	3.83333	3	3.5

Tabel Nilai Untuk Kriteria : Aspek Perilaku

KD Alternatif Guru	C3a	C3b	C3c	C3d	Core Factor NCF=ΣNcp / ΣIC	Secondary Factor NCF=ΣNSp / ΣIS	N total N={ (60%*CF)+(40%*SF) }
A1 K101	4C	5C	3S	3S	4.5	3	3.9
A2 K102	3.5C	4.5C	3S	1S	4	2	3.2
A3 K103	3C	4C	4S	4S	3.5	4	3.7
A4 K104	4C	4C	3S	2S	4	2.5	3.4
A5 K105	3C	4C	3S	2S	3.5	2.5	3.1

Gambar 8 Hasil Nilai Core/Secondary Factor

9. Halaman Hasil Perangkingan

Perhitungan Penentuan Ranking

	total N (C1)	total N (C2)	total N (C3)	Hasil Akhir
A1 K101	1.7	3.23333	3.9	8.83333
A2 K102	3.75	3.8	3.2	10.75
A3 K103	3.65	3.6	3.7	10.95
A4 K104	3.5	2.86666	3.4	9.76666
A5 K105	4.1	3.5	3.1	10.7

Gambar 9 Halaman Data Hasil Perangkingan

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari hasil perancangan dan implementasi sistem pendukung keputusan penilaian kinerja guru dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Sistem dapat melakukan pendataan data alternative penilaian guru serta data kriteria dan sub kriteria.
2. Sistem dapat melakukan pengambilan keputusan dengan menghitung nilai core factor dan secondary factor pada masing-masing alternative dan sub kriteria sehingga dapat diberikan keputusan guru yang di terima.

Adapun saran-saran dari penulis untuk sistem ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti yang akan datang dapat mengembangkan sistem dengan menggunakan metode yang lain namun tetap konsisten pada pokok permasalahan dengan penentuan bobot kriteria guru sehingga menghasilkan keputusan akurat.

2. Mengembangkan sistem dengan metode SPK lebih luas lagi dan serta lebih kompleks.

DAFTAR RUJUKAN

- Alhiey (2021). Karakteristik dan Kapabilitas Kunci dari Sistem Pendukung Keputusan. (PADA, Ed.)
- Angeline (2018). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode *Profile Matching*.
- Ariandi (2021). Penerapan Metode *Profile Matching* dalam Pengambilan Keputusan Kinerja Guru Pada SMA NEGERI 6 SIJUNJUNG
- Basution, F.P. (2020). Identifikasi Kinerja Guru Dalam Menentukan Kualitas Mengajar Menggunakan Metode *Profile Matching*.
- Sudradjat (2018). Pemilihan Pegawai Berprestasi dengan Menggunakan Metode *Profile Matching*. Sinkron: jurnal dan penelitian teknik informatika.
- Suhartanto,A., Kusriani, K. & Henderi, H. 2016. *Decision Support System* Untuk Penilaian Kinerja Guru Dengan Metode *Profile Matching*.
- Koerniawan, I. & Mustofa, M. (2019). Perancangan Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Guru Menggunakan Metode *Profile Matching* Studi Kasus Di MTS Negeri Brangsong.