

Penerapan Metode Profile Matching Dalam Penilaian Kinerja dan Perangkingan Prestasi Guru

Taufik Ismail^{*1}, Widyastuti Andriyani²

^{1,2}Faculty of Information Technology, Universitas Digital Technology Indonesia, Indonesia
Email: taufikismail779@gmail.com, widya@utdi.ac.id

Abstrak

Dalam upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan, sebuah instansi pendidikan perlu melakukan penilaian yang tepat terhadap kinerja dan prestasi guru. SMK Pancasila 1 Kutoarjo merupakan lembaga pendidikan yang berkomitmen untuk terus memperbaiki mutu pendidikan bagi siswa-siswanya. Dalam proses penilaian kinerja guru, SMK Pancasila 1 Kutoarjo saat ini masih menggunakan sistem manual. Sistem ini memiliki beberapa kelemahan, seperti waktu yang dibutuhkan untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang cukup lama, serta potensi kesalahan manusia yang dapat memengaruhi hasil penilaian. Oleh karena itu, diperlukan sebuah *Decision Support System* (DSS) yang dapat membantu dalam proses penilaian dan perangkingan prestasi guru secara lebih objektif dan efisien. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk melakukan penilaian kinerja dan menentukan peringkat guru adalah *Profile Matching*. Metode ini memungkinkan penilaian yang lebih sistematis dan terukur. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa guru dengan kinerja terbaik adalah Kandidat 4. Dengan penerapan sistem ini, diharapkan penilaian kinerja guru dapat dilakukan dengan lebih akurat, sehingga kualitas pendidikan di SMK Pancasila 1 Kutoarjo dapat terus ditingkatkan, dan pada akhirnya berdampak positif bagi perkembangan siswa.

Kata kunci: *Decision Support System (DSS), Guru, Profile Matching, Penilaian Kerja dan Perangkingan Prestasi Guru*

Application of Profile Matching Method in Teacher Performance Appraisal and Achievement Ranking

Abstract

In an effort to improve the quality of education, an educational institution needs to conduct an appropriate assessment of teacher performance and achievement. SMK Pancasila 1 Kutoarjo is an educational institution that is committed to continuously improving the quality of education for its students. In the process of assessing teacher performance, SMK Pancasila 1 Kutoarjo currently still uses a manual system. This system has several weaknesses, such as the time needed to collect and analyze data is quite long, as well as the potential for human error that can affect the assessment results. Therefore, a Decision Support System (DSS) is needed that can assist in the process of assessing and ranking teacher achievements more objectively and efficiently. In this research, the method used to conduct performance appraisals and rank teachers is Profile Matching. This method allows for a more systematic and measurable assessment. The results of this study show that the teacher with the best performance is Candidate 4. With the implementation of this system, it is expected that teacher performance appraisals can be carried out more accurately, so that the quality of education at SMK Pancasila 1 Kutoarjo can continue to be improved, and ultimately have a positive impact on student development.

Keywords: *Decision Support System (DSS), Teachers Profile Matching, Teacher Performance Appraisal and Ranking.*

1. PENDAHULUAN

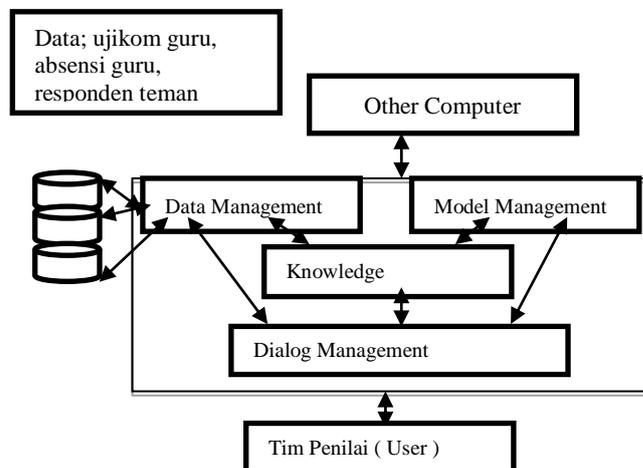
Keberhasilan pendidikan bertumpu pada peran sentral para guru [1]. Kualitas kinerja mereka menjadi faktor penentu utama dalam pencapaian akademis para siswa [2]. Upaya untuk menghasilkan lulusan berkualitas memerlukan guru yang kompeten dan berprestasi dalam proses pembelajaran selama satu tahun ajaran. SMK Pancasila 1 Kutoarjo melakukan penilaian dan perangkingan prestasi kinerja guru pada setiap akhir tahun ajaran. Indikator yang ada pada pedagogik untuk penilaian guru sangatlah banyak dan proses penilaian oleh tim penilai yang berpotensi subjektif. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan penilaian kinerja guru yang lebih objektif dan

terstruktur. Sebagai solusi, sebuah sistem pendukung keputusan/ *Decision Support System*(DSS) dengan metode *Profile Matching* diajukan untuk membantu tim penilai dalam menilai dan meranking kinerja guru berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Maka hasil akhir penelitian ini adalah ranking prestasi kerja guru . Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempermudah penilaian terhadap prestasi kinerja guru secara akurat, konsisten dan objektif dan menghasilkan rekomendasi keputusan berupa ranking prestasi kerja guru.

2. METODE PENELITIAN

2.1. Sistem Pendukung Keputusan

SPK (Sistem Pendukung Keputusan) merupakan sebuah sistem informasi khusus yang dirancang untuk membantu tim penilai dalam mengambil keputusan terkait permasalahan semi terstruktur. Sebagai sistem informasi berbasis komputer, SPK (Sistem Pendukung Keputusan) menghasilkan beberapa solusi untuk membantu kepala sekolah dalam melakukan penilaian kinerja dan prestasi tenaga pendidik, baik yang terstruktur maupun tidak terstruktur. SPK memanfaatkan data dan model untuk menghasilkan solusi optimal [3]. Sistem pendukung keputusan (*Decision Support System*) dirancang untuk membantu penyelesaian suatu masalah atau suatu peluang yang ada [4].



Gambar 1. Model Konseptual DSS
Sumber : Buku Ajar SPK [5]

2.2. Profile Matching

Pencocokan Profil, atau *Profile Matching* adalah metode pengambilan keputusan yang tidak hanya berfokus pada pencapaian minimal, tetapi juga pada tingkat karakteristik faktor ideal yang perlu dimiliki oleh kandidat [1]. Metode ini melibatkan perbandingan antara kompetensi individu dengan standar kompetensi prestasi yang telah ditetapkan. Dari perbandingan tersebut, akan teridentifikasi GAP atau perbedaan antara keduanya. Semakin kecil GAP yang dihasilkan, semakin tinggi nilai yang diberikan untuk menilai prestasi [6]. Kemudian, nilai variabel akan dihitung secara rata rata berdasarkan jenis atau kriteria yang ada. Jumlah komposisi antara faktor utama dan faktor pendukung adalah 100%. Berikut langkah langkah dalam metode profile matching :

1. Pemetaan GAP Kompetensi, GAP yaitu perbedaan atau selisih value pada masing masing aspek dengan nilai value target. $GAP (selisih) = value\ atribut - value\ target$. Tahapan pada pemetaan GAP kompetensi ini dilakukan dengan menentukan atribut kompetensi yang relevan untuk penilaian dan nilai target yang diinginkan untuk masing masing atribut kompetensi.
2. Pembobotan GAP, setelah diperoleh gap pada masing masing guru, maka setiap profil kandidat diberi nilai. Pada tahap ini setiap atribut kompetensi akan diberi bobot berdasarkan tingkat kepentingannya. Atribut yang lebih penting akan diberikan bobot yang lebih besar. Besarnya nilai bobot ini ditentukan oleh kepala sekolah dengan dasar tingkat kepentingan masing masing bobot.
3. Tahapan berikutnya adalah menetapkan bobot GAP untuk semua aspek. Setiap aspek akan dibagi menjadi dua kategori, yaitu faktor inti dan faktor sekunder. Berikut adalah persamaan untuk menghitung nilai Core Factor:

$$Rata\ Rata\ Core\ Factor = Total\ Nilai \div Jumlah\ Aspek\ Utama \quad (1)$$

Dibawah ini adalah persamaan untuk menghitung nilai Secondary Factor :

$$Rata\ Rata\ Core\ Factor = Total\ Nilai \div Jumlah\ Aspek\ Pendukung \quad (2)$$

4. Menghitung nilai Faktor Utama dan Faktor Pendukung pada semua aspek, kemudian yang dihitung setelah itu adalah nilai total. Nilai total tiap profil dihitung menggunakan nilai persentase Faktor Utama dan Faktor Pendukung yang memengaruhi prestasi pada setiap profil.
Persamaan Perhitungan Nilai Total :

$$Total\ tiap\ profil = (x)\%NFU + (y)\%NFP \quad (3)$$

Keterangan :

NFU : Nilai rerata faktor utama

NFP : Nilai rerata faktor pendukung

(x)% : Nilai persentase yang diinputkan (%)

(y)% : Nilai persentase yang diinputkan (%)

5. Perhitungan nilai akhir dalam metode *Profile Matching* merupakan langkah terakhir untuk menentukan prestasi guru. Nilai akhir ini digunakan untuk meranking guru guru yang diajukan.
Persamaan Perhitungan Nilai Akhir :

$$Nilai\ Total\ Tiap\ Aspek = (x)\%NFU + (y)\%NFP \quad (4)$$

Keterangan :

NFU: Nilai rata rata faktor utama

NFP: Nilai rata rata faktor pendukung

(x,y)%: Nilai persen yang diinputkan.

2.3. Penilaian Prestasi Guru

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, Penilaian prestasi guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya [7]. Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan pengetahuan, penerapan pengetahuan dan keterampilan, sebagai kompetensi yang dibutuhkan sesuai amanat Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Penguasaan kompetensi dan penerapan pengetahuan serta keterampilan guru sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran peserta didik dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan bagi sekolah/madrasah, khususnya bagi guru dengan tugas tambahan tersebut [8]. Undang Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen memberikan penghargaan kepada guru yang menunjukkan dedikasi luar biasa dan atau bekerja pada bidang khusus. Penghargaan ini bertujuan untuk memotivasi guru, meningkatkan kinerja dan prestasinya serta memberikan pengakuan atas dedikasi dan kerja keras mereka. [9].

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Penentuan Kriteria dan Subkriteria

Dalam sebuah keputusan seorang pengambil keputusan harus menentukan aspek aspek penilaian untuk mencapai tujuannya pembahasan dari penelitian maupun pengujian yang telah dilakukan. Aspek penilaian disebut juga sebagai kriteria penilaian, setiap kriteria penilaian memiliki bagian bagian kriteria atau disebut subkriteria. Adapun kriteria dan subkriteria dalam penelitian ini yang terdapat pada tabel dibawah ini. [10].

Tabel 1. Tabel Kriteria Penilaian

No	Kriteria	Bobot
1	Pedagogik	25%
2	Keprofesionalisan	25%
3	Capaian Kerja	25%
4	Kepribadian	20%
5	Sosial	5%

Sumber : [11]

Pedagogik, profesionalisme, prestasi kerja, kepribadian dan sosial merupakan kriteria atau aspek penilaian yang akan digunakan untuk penilaian kinerja dan perangsingan prestasi guru. Adapun bobot masing masing kriteria adalah pedagogik, profesionalisme dan prestasi kerja dengan bobot 25%, kriteria kepribadian sebesar 20%, kriteria sosial 5%.

3.2. Mengidentifikasi subkriteria, Nilai Target, serta Penetapan Core Factor dan Secondary Factor

Informasi tentang data subkriteria diperoleh dari setiap kriteria yang disusun melalui wawancara dengan Kepala Sekolah SMK Pancasila 1 Kutoarjo. Penetapan nilai target didasarkan pada kemampuan guru, dengan tujuan mencapai standar profil yang diinginkan, yaitu baik dengan nilai target 4 (empat). Penentuan nilai target bertujuan sebagai pedoman dalam menentukan bobot sehingga dapat menghasilkan nilai akhir yang diinginkan. Langkah berikutnya adalah mengidentifikasi subkriteria yang masuk dalam Faktor Utama (CF) dan Faktor Pendukung (SF). Pada tahap ini, bobot Core Factor ditetapkan sebesar 60%, sedangkan bobot Secondary Factor sebesar 40%. Persentase yang lebih tinggi pada Core Factor disebabkan oleh fungsinya sebagai faktor inti atau aspek yang paling penting [11]. Informasi mengenai Subkriteria, Nilai Target, dan penentuan CF/SF yang digunakan dalam penelitian dapat ditemukan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 2. Data Core Factor dan Secondary Factor

Bidang	Unsur Penilaian	Target	Jenis
Kepribadian	(Kp1) Perilaku dan Sikap	4	FU
	(Kp2) Keikutsertaan dalam aktifitas keagamaan, kemasyarakatan, serta kebudayaan	4	FP
	(Kp3) Kepemimpinan	4	FU
	(Kp4) Menjalankan kesepakatan bersama	4	FP
	(Kp5) Disiplin	4	FU
	(Kp6) Memberikan gagasan kemajuan sekolah	4	FP
	(Kp7) Dedikasi kepada kepala sekolah, institusi, yayasan, serta pemerintah	4	FP
Capaian Kerja	(CK1) Capaian belajar peserta didik	4	FU
	(CK2) Instrumen hasil belajar peserta didik	4	FU
	(CK3) Capaian pembimbingan peserta didik	4	FP
	(PK4) Kreatifitas	4	FP
Keprofesionalisan	(KPN1) Tingkat pendalaman materi	4	FU
	(KPN2) Teknik pembelajaran	4	FU
	(KPN3) Penguasaan kelas	4	FP
	(KPN4) Pencapaian target pekerjaan tambahan	4	FP
Pedagogik	(Pdg1)Perencanaan kegiatan belajar	4	FU
	(Pdg2)Pelaksanaan kegiatan belajar	4	FU
	(Pdg3) Bimbingan kepada peserta didik	4	FP
Sosial	(Sos1) Keikutsertaan dalam kegiatan sosial, budaya dan agama	4	FU
	(Sos2) Keterlibatan dalam membantu program atau kegiatan pemerintah	4	FP

Sumber : [11]

Setelah menentukan kriteria yang akan digunakan untuk melakukan penilaian kinerja guru dan perangsingan prestasi guru maka langkah selanjutnya adalah menentukan subkriteria pada setiap kriteria dan menentukan nilai target pada subkriteria tersebut. Subkriteria akan dibagi menjadi core factor dan secondary factor.

3.3. Penilaian Kandidat

Penilaian terhadap kandidat dilakukan dengan merujuk pada rentang nilai yang terdapat dalam dokumen evaluasi kinerja pendidik, dan disusun dengan skala dari 1 hingga 5. Skala penilaian ini dapat ditemukan pada tabel berikut [12].

Pada tabel diatas terdapat lima nilai skala, dan setiap nilai skala memiliki nilai range tertentu. Skala 1 dengan range nilai 0 – 60, rentang ini menunjukkan bahwa skala atau nilai yang kurang sekali. Skala 2 dengan range 61 – 70, rentang ini menunjukkan bahwa skala atau nilai kurang. Skala 3 dengan range 71 – 80, rentang ini menunjukkan bahwa skala atau nilai cukup. Skala 4 dengan range 81 – 90, rentang ini menunjukkan bahwa skala

atau nilai baik. Skala 5 dengan range 91 – 100, rentang ini menunjukkan bahwa skala nilai atau nilai sangat baik. Range nilai pada tabel diatas akan digunakan untuk mengkonversi nilai manual ke dalam nilai skala.

Tabel 3. Skala Nilai

Skala	Rentang Skor	Deskripsi
1	0-60	Sangat Kurang
2	61-70	Kurang
3	71-80	Cukup
4	81-90	Baik
5	91-100	Sangat Baik

Sumber : [11]

Penilaian kandidat dilakukan dengan menggunakan data yang terdapat dalam dokumen kearsipan. Nilai asli dari dokumen tersebut kemudian diubah ke dalam skala 1 hingga 5, sesuai dengan rentang nilai yang tertera pada tabel 3. Semua aspek seperti yang terdapat pada tabel 2 akan dinilai secara menyeluruh. Hasil akhir akan digunakan untuk menentukan kelayakan kandidat.

Tabel 4. Skala Nilai Alternatif Aspek Kepribadian

No	Nama	Kp1	Kp2	Kp3	Kp4	Kp5	Kp6	Kp7
1	Kd 1	4	4	4	4	4	4	4
2	Kd 2	4	3	4	3	4	4	4
3	Kd 3	4	4	4	4	4	4	3
4	Kd 4	4	4	4	4	4	4	3
5	Kd 5	4	4	4	3	4	4	4

Tabel diatas menunjukkan bahwa aspek kepribadian memiliki tujuh aspek alternatif. Skala nilai alternatif aspek kepribadian diperoleh dari hasil konversi nilai manual ke nilai skala berdasarkan tabel skala penilaian.

Tabel 5. Skala Nilai Alternatif Aspek Capaian Kerja

No	Nama	CK1	CK2	CK3	CK4
1	Kd 1	4	4	5	4
2	Kd 2	3	4	3	4
3	Kd 3	4	4	3	4
4	Kd 4	4	4	4	4
5	Kd 5	4	4	3	4

Tabel diatas menunjukkan bahwa aspek capaian kerja memiliki empat aspek alternatif prestasi kerja. Skala nilai alternatif aspek prestasi kerja diperoleh dari hasil konversi nilai manual ke nilai skala berdasarkan tabel skala penilaian.

Tabel 6. Skala Nilai Alternatif Aspek Keprofesionalisan

No	Nama	KPn1	KPn2	KPn3	KPn4
1	Kd 1	4	4	4	4
2	Kd 2	4	4	4	4
3	Kd 3	4	4	4	4
4	Kd 4	4	4	4	4
5	Kd 5	4	4	4	4

Tabel diatas menunjukkan bahwa aspek keprofesionalisan memiliki empat aspek alternatif keprofesionalisan. Skala nilai alternatif aspek keprofesionalisan diperoleh dari hasil konversi nilai manual ke nilai skala berdasarkan tabel skala penilaian.

Tabel 7. Skala Nilai Alternatif Aspek Pedagogik

No	Nama	Pdg1	Pdg2	Pdg3
1	Kd 1	4	4	4
2	Kd 2	4	3	4
3	Kd 3	3	4	4

4	Kd 4	4	4	4
5	Kd 5	4	4	4

Tabel diatas menunjukkan bahwa aspek pedagogik memiliki tiga aspek alternatif pedagogik. Skala nilai alternatif aspek pedagogik diperoleh dari hasil konversi nilai manual ke nilai skala berdasarkan tabel skala penilaian.

Tabel 8. Skala Nilai Alternatif Aspek Sosial

No	Nama	Sos1	Sos2
1	Kd 1	4	4
2	Kd 2	4	4
3	Kd 3	4	4
4	Kd 4	4	4
5	Kd 5	4	4

Tabel diatas merupakan skala nilai alternatif aspek sosial. Skala nilai alternatif aspek sosial diperoleh dari hasil konversi nilai manual ke nilai skala berdasarkan tabel skala penilaian.

3.4. Perhitungan GAP

Setelah melakukan penilaian terhadap kandidat, langkah selanjutnya adalah menghitung GAP kompetensi. GAP kompetensi dihitung dengan mencari selisih antara nilai profil karyawan dengan profil jabatan. Profil karyawan diperoleh dari hasil penilaian yang telah dilakukan sebelumnya. Profil jabatan adalah standar kompetensi yang dibutuhkan untuk suatu jabatan tertentu [13].

$$GAP = Profil Kandidat - Profil Jabatan \quad (5)$$

Keterangan :

Profil Kandidat = nilai kandidat

Profil Jabatan = nilai standar yang diharapkan

Contoh :

Kandidat 1 = profil kandidat – profil jabatan
= 4 – 4 = 0

Tabel 9. Nilai GAP dan Bobot Kepribadian

No	Nama	Kriteria						
		Kp1	Kp2	Kp3	Kp4	Kp5	Kp6	Kp7
1	Kd 1	4	4	4	4	4	4	4
2	Kd 2	4	3	4	3	4	4	4
3	Kd 3	4	4	4	4	4	4	3
4	Kd 4	4	4	4	4	4	4	3
5	Kd 5	4	4	4	3	4	4	4
Profil Jabatan		4						
NILAI GAP								
1	Kd 1	0	0	0	0	0	0	0
2	Kd 2	0	0	0	1	0	0	0
3	Kd 3	0	0	0	0	0	0	1
4	Kd 4	0	0	0	0	0	0	1
5	Kd 5	0	0	0	1	0	0	0

Untuk mendapatkan nilai GAP pada setiap aspek alternatif kepribadian maka skala nilai alternatif kepribadian dikurangi nilai skala standar atau target yang diinginkan. Tabel diatas adalah nilai GAP pada aspek kepribadian setiap kandidat. Dari beberapa kandidat yang mempunya selisih nilai GAP terkecil pada aspek kepribadian adalah Kandidat 1.

Tabel 10. Nilai Pemetaan GAP dan Bobot Aspek Capaian Kerja

No	Nama	Kriteria			
		CK 1	CK 2	CK 3	CK 4
1	Kd 1	4	4	5	4
2	Kd 2	3	4	3	4
3	Kd 3	4	4	3	4
4	Kd 4	4	4	4	4
5	Kd 5	4	4	3	4
Profil Jabatan		4	4	4	4
Nilai GAP					
1	Kd 1	0	0	1	0
2	Kd 2	-1	0	-1	0
3	Kd 3	0	0	-1	0
4	Kd 4	0	0	0	0
5	Kd 5	0	0	-1	0

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa perhitungan nilai GAP pada aspek alternatif prestasi kerja guru menghasilkan nilai GAP sebesar -1(minus satu) pada beberapa aspek alternatif prestasi kerja karena nilai profil jabatan atau target nilai yang diinginkan lebih besar daripada nilai pada alternatif prestasi kerja.

Tabel 11. Nilai Pemetaan GAP dan Bobot Aspek Keprofesionalisan

No	Nama	Kriteria			
		KPn1	KPn2	KPn 3	KPn 4
1	Kd 1	4	4	4	4
2	Kd 2	4	4	4	4
3	Kd 3	4	4	4	4
4	Kd 4	4	4	4	4
5	Kd 5	4	4	4	4
Profil Jabatan		4	4	4	4
Nilai GAP					
1	Kd 1	0	0	0	0
2	Kd 2	0	0	0	0
3	Kd 3	0	0	0	0
4	Kd 4	0	0	0	0
5	Kd 5	0	0	0	0

Pada tabel nilai GAP diatas diperoleh nilai GAP sebesar nol pada setiap alternatif aspek keprofesionalisan dikarenakan nilai jabatan sama besarnya dengan nilai profil.

Tabel 12. Nilai Pemetaan GAP dan Bobot Aspek Pedagogik

No	Nama	Kriteria		
		Pdg1	Pdg2	Pdg3
1	Kd 1	4	4	4
2	Kd 2	4	3	4
3	Kd 3	3	4	4
4	Kd 4	4	4	4
5	Kd 5	4	4	4
Profil Jabatan		4	4	4
Nilai GAP				
1	Kd 1	0	0	0
2	Kd 2	0	-1	0
3	Kd 3	-1	0	0
4	Kd 4	0	0	0
5	Kd 5	0	0	0

Data nilai pemetaan GAP aspek pedagogik dengan tiga kriteria serta profil jabatan yang dijadikan sebagai standar. Kandidat 1 memiliki nilai yang sama dengan dengan profil jabatan untuk setiap kriteria, sehingga nilai

GAP nya adalah 0 (nol) untuk setiap kriteria, menunjukkan bahwa kinerjanya sejajar dengan standar yang diharapkan. Kandidat 2 memiliki nilai 4 untuk Pdg1 dan Pdg3, namun nilai 3 untuk Pdg2. Oleh karena itu, GAP untuk Pdg2 adalah -1, menunjukkan bahwa kinerja Kandidat 2 sedikit dibawah standar yang diharapkan. Kandidat 3 memiliki nilai 3 untuk Pdg1, tetapi nilai 4 untuk Pdg2 dan Pdg3. Sehingga nilai GAP untuk Pdg1 adalah -1, menunjukkan bahwa kinerja Kandidat 3 sedikit di bawah standar yang diharapkan dalam kriteria Pdg1. Kandidat 4 dan Kandidat 5 memiliki nilai yang sama dengan profil jabatan untuk setiap kriteria, sehingga nilai GAP nya adalah 0 untuk setiap kriteria dan menunjukkan bahwa kinerjanya sejajar dengan standar yang diharapkan.

Tabel 13. Nilai Pemetaan GAP dan Bobot Aspek Sosial

No	Nama	Kriteria	
		Sos1	Sos2
1	Kd 1	4	4
2	Kd 2	4	4
3	Kd 3	4	4
4	Kd 4	4	4
5	Kd 5	4	4
Profil Jabatan			
Nilai GAP			
1	Kd 1	0	0
2	Kd 2	0	0
3	Kd 3	0	0
4	Kd 4	0	0
5	Kd 5	0	0

Data nilai pemetaan GAP pada aspek sosial dengan dua kriteria menunjukkan bahwa Kandidat 1 sampai dengan Kandidat 5 memiliki nilai sesuai dengan standar yang diharapkan.

3.5. Pemberian Bobot

Setelah nilai selisih antara profil yang ditargetkan dengan nilai profil masing masing kandidat diperoleh, selanjutnya adalah pemberian bobot untuk setiap selisih yang diperoleh.. Pemberian bobot dilakukan dengan mengganti nilai selisih dengan bobot nilai yang telah ditetapkan. Bobot nilai ini disesuaikan dengan nilai dari masing masing GAP yang diperoleh. Kemudian, nilai GAP yang telah dibobot diubah mengacu pada tabel bobot nilai GAP [14].

Tabel 14. Bobot Nilai GAP

Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
0	5	Tidak ada selisih (kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan
1	4,5	Kompetensi individu melebihi 1 tingkat dari kebutuhan
-1	4	Kompetensi individu kurang dari kebutuhan 1 tingkat
2	3,5	Kompetensi individu melebihi 2 tingkat dari kebutuhan
-2	3	Kompetensi individu kurang dari kebutuhan 2 tingkat
3	2,5	Kompetensi individu melebihi 3 tingkat dari kebutuhan
-3	2	Kompetensi individu kurang dari kebutuhan 3 tingkat
4	1,5	Kompetensi individu melebihi 4 tingkat dari kebutuhan
-4	1	Kompetensi individu kurang dari kebutuhan 4 tingkat

Sumber : [11]

Data bobot nilai GAP yang disajikan adalah pedoman untuk menilai seberapa jauh atau dekat kinerja individu dengan standar yang diharapkan. Setiap selisih antara nilai individu dan standar memiliki bobot tertentu, yang mencerminkan tingkat pentingnya perbedaan tersebut dalam konteks penilaian kinerja atau kompetensi. Selisih 0 menunjukkan tidak ada perbedaan antara nilai individu dengan standar yang diharapkan. Dalam konteks ini, bobot nilainya adalah 5, yang menunjukkan kompetensi individu sesuai dengan yang dibutuhkan. Sedangkan selisih 1 sampai dengan selisih 4 menunjukkan adanya perbedaan tingkat antara kompetensi atau kinerja individu dengan standar yang diharapkan, dan setiap selisih mempunyai bobot nilai.

Tabel 15. Nilai GAP serta Hasil Bobot Nilai GAP Kepribadian

No	Nama	Kriteria						
		Kp1	Kp2	Kp3	Kp4	Kp5	Kp6	Kp7
1	Kd 1	0	0	0	0	0	0	0
2	Kd 2	0	0	0	1	0	0	0
3	Kd 3	0	0	0	0	0	0	1
4	Kd 4	0	0	0	0	0	0	1
5	Kd 5	0	0	0	1	0	0	0
HASIL BOBOT NILAI GAP								
1	Kd 1	5	5	5	5	5	5	5
2	Kd 2	5	5	5	4,5	5	5	5
3	Kd 3	5	5	5	5	5	5	4,5
4	Kd 4	5	5	5	5	5	5	4,5
5	Kd 5	5	5	5	4,5	5	5	5

Hasil bobot nilai GAP aspek kepribadian untuk Kandidat 1 mendapatkan hasil 5 pada semua kriteria aspek kepribadian, menunjukkan bahwa kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan. Kandidat 2 dan 5 mendapatkan nilai 4,5 pada Kp4, menunjukkan bahwa kompetensi atau kinerja yang diinginkan masih sedikit dibawah standar yang diharapkan. Kandidat 3 dan 4 mendapatkan nilai 4,5 pada Kp7 menunjukkan bahwa kompetensi atau kinerja yang diinginkan masih sedikit dibawah standar yang diharapkan.

Tabel 16. Nilai Pemetaan GAP dan Hasil Bobot Nilai GAP Aspek Capaian Kerja

No	Nama	Kriteria			
		CK 1	CK 2	CK 3	CK 4
1	Kd 1	0	0	1	0
2	Kd 2	-1	0	-1	0
3	Kd 3	0	0	-1	0
4	Kd 4	0	0	0	0
5	Kd 5	0	0	-1	0
HASIL BOBOT NILAI GAP					
1	Kd 1	5	5	4,5	5
2	Kd 2	4	5	4	5
3	Kd 3	5	5	4	5
4	Kd 4	5	5	5	5
5	Kd 5	5	5	4	5

Kandidat 1 mendapatkan hasil nilai GAP 4,5 pada CK3, menunjukkan bahwa kinerja sedikit dibawah standar yang diinginkan. Tetapi kriteria lainnya menunjukkan kinerja yang sesuai dengan standar yang diharapkan. Kandidat 2 mendapatkan hasil bobot nilai GAP 4 pada CK1 dan CK3. Kandidat 3 dan Kandidat 5 mendapatkan hasil bobot nilai GAP 4 pada CK3. Sedangkan Kandidat 4 mendapatkan nilai 5 pada setiap kriteria.

Tabel 17. Nilai Pemetaan GAP dan Hasil Bobot Nilai GAP Aspek Keprofesionalisan

No	Nama	Kriteria			
		KPn1	KPn2	KPn 3	KPn 4
1	Kd 1	0	0	0	0
2	Kd 2	0	0	0	0
3	Kd 3	0	0	0	0
4	Kd 4	0	0	0	0
5	Kd 5	0	0	0	0
HASIL BOBOT NILAI GAP					
1	Kd 1	5	5	5	5
2	Kd 2	5	5	5	5
3	Kd 3	5	5	5	5
4	Kd 4	5	5	5	5
5	Kd 5	5	5	5	5

Semua kandidat mendapatkan hasil nilai GAP 5 pada setiap kriteria profesionalisme. Ini menunjukkan bahwa kinerja mereka sesuai dengan standar yang diharapkan.

Tabel 18. Nilai Pemetaan GAP dan Hasil Bobot Nilai GAP Aspek Pedagogik

No	Nama	Kriteria		
		Pdg1	Pdg2	Pdg3
1	Kd 1	0	0	0
2	Kd 2	0	-1	0
3	Kd 3	-1	0	0
4	Kd 4	0	0	0
5	Kd 5	0	0	0
HASIL BOBOT NILAI GAP				
1	Kd 1	5	5	5
2	Kd 2	5	4	5
3	Kd 3	4	5	5
4	Kd 4	5	5	5
5	Kd 5	5	5	5

Kandidat 1, Kandidat 4 dan Kandidat 5 mendapatkan hasil bobot nilai GAP 5 pada setiap kriteria, hal ini menunjukkan bahwa kinerja sesuai dengan standar yang diinginkan. Untuk Kandidat 2 pada Pdg 2 mendapatkan nilai 4 menunjukkan kinerja dibawah standar yang diharapkan. Kandidat 3 mendapatkan nilai 4 pada Pdg 1, menunjukkan kinerja dibawah standar yang diharapkan.

Tabel 19. Nilai Pemetaan GAP dan Hasil Bobot Nilai GAP Aspek Sosial

No	Nama	Kriteria	
		Sos1	Sos2
1	Kd 1	0	0
2	Kd 2	0	0
3	Kd 3	0	0
4	Kd 4	0	0
5	Kd 5	0	0
HASIL BOBOT NILAI GAP			
1	Kd 1	5	5
2	Kd 2	5	5
3	Kd 3	5	5
4	Kd 4	5	5
5	Kd 5	5	5

Kandidat 1 sampai dengan Kandidat 5 mendapatkan hasil bobot nilai GAP 5 pada setiap kriteria aspek sosial. Ini menunjukkan bahwa kandidat menunjukkan kinerja yang sesuai dengan standar.

3.6. Menghitung dan Mengelompokan Core Factor dan Secondary Factor

Core Factor atau Faktor Utama adalah aspek paling penting dalam suatu jabatan yang dianggap mampu menghasilkan prestasi optimal. Secondary Factor atau Faktor Pendukung adalah faktor yang membantu kelancaran dan keberhasilan Faktor Utama [11].

Rumus core factor:

$$NCF = \sum NC \div \sum IC \tag{6}$$

Keterangan :

- NCF : Nilai rata rata core factor
- NC : Jumlah total nilai core factor
- IC : Jumlah item core factor

Rumus secondary factor:

$$NSF = \sum NS \div \sum IS \tag{7}$$

Keterangan :

NSF : Nilai rata rata secondary factor

NS : Jumlah total nilai secondary factor (intelektual, sikap, perilaku)

IS : Jumlah item secondary factor

Menggunakan rumus persamaan core factor untuk menghitung core factor

Kandidat 1 : $NCF = (5+5+5+5)/4 = 5$

Menggunakan rumus persamaan secondary factor untuk menghitung secondary factor

Kandidat 1 : $NSF = (5+5+5)/3 = 5$

Tabel 20. Nilai CF dan SF Aspek Kepribadian

No	Nama	Kriteria							NCF	NSF
		Kp1	Kp2	Kp3	Kp4	Kp5	Kp6	Kp7		
1	Kd 1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	Kd 2	5	5	5	4,5	5	5	5	5	4,8
3	Kd 3	5	5	5	5	5	5	4,5	5	4,8
4	Kd 4	5	5	5	5	5	5	4,5	5	4,8
5	Kd 5	5	5	5	4,5	5	5	5	5	4,8

Data pada tabel diatas adalah nilai CF dan SF pada aspek kepribadian. Kriteria pada aspek kepribadian yang digunakan untuk menghitung nilai rata rata core factor adalah Kp1,Kp2,Kp3,Kp5 dan untuk menghitung nilai rata rata secondary factor adalah Kd4,Kd6 dan Kd7. Nilai NCF dan NSF aspek kepribadian Kandidat 1 mendapatkan 5, Kandidat 2 sampai dengan Kandidat 5 pada NCF mendapatkan nilai 5 dan pada nilai NSF mendapatkan nilai 4,8.

Tabel 21. Nilai CF dan SF Aspek Capaian Kerja

No	Nama	Kriteria				NCF	NSF
		CK 1	CK 2	CK 3	CK 4		
1	Kd 1	5	5	4,5	5	5	4,75
2	Kd 2	4	5	4	5	4,5	4,5
3	Kd 3	5	5	4	5	5	4,5
4	Kd 4	5	5	5	5	5	5
5	Kd 5	5	5	4	5	5	4,5

Data pada tabel diatas adalah nilai rata rata core factor (NCF) dan nilai rata rata secondary factor (NSF) pada aspek capaian kerja. Kriteria yang digunakan untuk menghitung NCF adalah CK 1 dan CK 2, sedangkan CK 3 dan CK 4 adalah kriteria yang digunakan untuk menghitung NSF. Kandidat 1 mendapatkan nilai rata rata tertinggi baik NCF ataupun NSF.

Tabel 22. Nilai CF dan SF Aspek Keprofesionalisan

No	Nama	Kriteria				NCF	NSF
		KPn1	KPn2	KPn3	KPn4		
1	Kd 1	5	5	5	5	5	5
2	Kd 2	5	5	5	5	5	5
3	Kd 3	5	5	5	5	5	5
4	Kd 4	5	5	5	5	5	5
5	Kd 5	5	5	5	5	5	5

Pada aspek profesionalisme nilai NCF dan NSF Kandidat 1 sampai dengan Kandidat 5 mendapatkan nilai 5. Kriteria yang digunakan untuk menghitung nilai rata rata core factor adalah KPn1 dan KPn2. Untuk menghitung nilai rata rata secondary factor kriteria yang digunakan adalah KPn3 dan KPn4.

Tabel 23. Nilai CF dan SF Aspek Pedagogik

No	Nama	Kriteria			NCF	NSF
		Pdg1	Pdg2	Pdg3		
1	Kd 1	5	5	5	5	5
2	Kd 2	5	4	5	4,5	5

3	Kd 3	4	5	5	4,5	5
4	Kd 4	5	5	5	5	5
5	Kd 5	5	5	5	5	5

Pada aspek pedagogik Kandidat 1 sampai dengan Kandidat 5 mendapatkan nilai rata rata secondary factor sebesar 5. Pada nilai rata rata core factor Kandidat 2 dan Kandidat 3 hanya mendapatkan nilai 4,5.

Tabel 24. Nilai CF dan SF Aspek Sosial

No	Nama	Kriteria		NCF	NSF
		Sos1	Sos2		
1	Kd 1	5	5	5	5
2	Kd 2	5	5	5	5
3	Kd 3	5	5	5	5
4	Kd 4	5	5	5	5
5	Kd 5	5	5	5	5

Aspek sosial nilai rata rata core factor dan nilai rata rata secondary factor mendapatkan nilai 5 di seluruh Kandidat. Sos1 adalah core factor yang digunakan untuk menghitung nilai rata rata core factor, sedangkan Sos2 digunakan untuk menghitung nilai rata rata secondary factor.

3.7. Perhitungan nilai total berdasarkan persentase dari core factor dan secondary factor yang dinilai berpengaruh terhadap aspek penilaian

Berikut rumus perhitungan nilai total:

$$(x)\%NCF + (x)\%NSF = N \tag{6}$$

Keterangan :

NCF : Nilai rata rata core factor

NSF : Nilai rata rata secondary factor

N : Nilai total

(x)% : Nilai persen yang diinput untuk masing masing aspek

Pada tahap ini bobot core factor sebesar 60% dan secondary factor sebesar 40%. Menggunakan rumus perhitungan nilai total diatas. Kandidat 1 = (60% x 5) + (40% x 5) = 5

Tabel 25. Nilai CF dan SF Aspek Kepribadian

Nama	Kriteria							NCF	NSF	Total
	Kp1	Kp2	Kp3	Kp4	Kp5	Kp6	Kp7			
Kd 1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Kd 2	5	5	5	4,5	5	5	5	5	4,8	4,92
Kd 3	5	5	5	5	5	5	4,5	5	4,8	4,92
Kd 4	5	5	5	5	5	5	4,5	5	4,8	4,92
Kd 5	5	5	5	4,5	5	5	5	5	4,8	4,92

Kandidat 1 mendapatkan nilai maksimal untuk nilai rata rata core factor dan secondary factor sehingga mendapatkan nilai total sebesar 5. Kandidat 2 sampai dengan Kandidat 5 mendapatkan total sebesar 4, 92. Sehingga pada aspek kepribadian, Kandidat yang mendapatkan nilai total tertinggi adalah Kandidat 1.

Tabel 26. Nilai CF dan SF Aspek Capaian Kerja

No	Nama	Kriteria				NCF	NSF	Total
		CK 1	CK 2	CK 3	CK 4			
1	Kd 1	5	5	4,5	5	5	4,75	4,9
2	Kd 2	4	5	4	5	4,5	4,5	4,75
3	Kd 3	5	5	4	5	5	4,5	4,75
4	Kd 4	5	5	5	5	5	5	5
5	Kd 5	5	5	4	5	5	4,5	4,75

Kandidat 4 pada aspek prestasi kerja menda patkan nilai total maksimal, yaitu 5. Sedangkan nilai total pada kandidat lainnya masih dibawah 5, sehingga pada aspek capaian kerja kandidat yang mendapatkan nilai total tertinggi.

Tabel 27. Nilai CF dan SF Aspek Keprofesionalisan

No	Nama	Kriteria				NCF	NSF	Total
		KPn1	KPn2	KPn3	KPn4			
1	Kd 1	5	5	5	5	5	5	
2	Kd 2	5	5	5	5	5	5	
3	Kd 3	5	5	5	5	5	5	
4	Kd 4	5	5	5	5	5	5	
5	Kd 5	5	5	5	5	5	5	

Pada aspek keprofesionalisan seluruh kandidat mendapatkan nilai total maksimal. Sehingga pada aspek keprofesionalisan seluruh kandidat menun jukan kinerja sesuai dengan target yang diinginkan.

Tabel 28. Nilai CF dan SF Aspek Pedagogik

No	Nama	Kriteria			NCF	NSF	Total
		Pdg1	Pdg2	Pdg3			
1	Kd 1	5	5	5	5	5	
2	Kd 2	5	4	5	4,5	5	
3	Kd 3	4	5	5	4,5	5	
4	Kd 4	5	5	5	5	5	
5	Kd 5	5	5	5	5	5	

Pada aspek pedagogik Kandidat 1, Kandidat 4 dan Kandidat 5 mendapatkan nilai total maksimal yaitu 5. Sedangkan Kandidat 2 dan Kandidat 3 mendapatkan nilai 4,7 yang menunjukkan kinerja yang baik pada aspek pedagogik Kandidat 2 dan Kandidat 3 dengan hanya sedikit perbedaan di Pdg 1 dan Pdg 2.

Tabel 29. Nilai CF dan SF Aspek Sosial

No	Nama	Kriteria		NCF	NSF	Total
		Sos1	Sos2			
1	Kd 1	5	5	5	5	5
2	Kd 2	5	5	5	5	5
3	Kd 3	5	5	5	5	5
4	Kd 4	5	5	5	5	5
5	Kd 5	5	5	5	5	5

Pada aspek sosial, seluruh kandidat menunjukkan kinerja sesuai dengan target yang di inginkan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai 5 pada NCF dan NSF dan nilai 5 pada total.

3.8. Hasil Akhir dan Perankingan

Berikut rumus perankingan [15]

$$Ha = (x)\%N1 + (x)\%N2 + (x)\%N3 \quad (7)$$

Keterangan:

- Ha : Hasil akhir
- N1, N2, N3 : nilai aspek yang telah dihitung total
- (x)% : nilai persen yang diinputkan

Langkah ini merupakan langkah akhir dari proses *profile matching* yaitu menentukan ranking dari setiap alternatif. Penentuan ranking berdasarkan pada perhitungan dengan bobot kepribadian 20 %, prestasi kerja 25%, profesionalisme 25%, pedagogic 25% dan sosial 5%. Rumus penentuan rangking terdapat pada persamaan persamaan rumus perankingan diatas

$$\text{Kandidat 1} = (20\% \times 5) + (25\% \times 4,9) + (25\% \times 5) + (25\% \times 5) + (5\% \times 5) = 4,975$$

$$\text{Kandidat 2} = (20\% \times 4,92) + (25\% \times 4,75) + (25\% \times 5) + (25\% \times 4,7) + (5\% \times 5) = 4,846$$

$$\text{Kandidat 3} = (20\% \times 4,92) + (25\% \times 4,75) + (25\% \times 5) + (25\% \times 4,7) + (5\% \times 5) = 4,846$$

$$\text{Kandidat 4} = (20\% \times 4,92) + (25\% \times 5) + (25\% \times 5) + (25\% \times 5) + (5\% \times 5) = 4,984$$

$$\text{Kandidat 5} = (20\% \times 4,92) + (25\% \times 4,75) + (25\% \times 5) + (25\% \times 5) + (5\% \times 5) = 4,921$$

Berdasarkan hasil proses perhitungan dengan profile matching, maka hasil perbandingan diurutkan dari nilai akhir tertinggi hingga terkecil sehingga dapat disimpulkan bahwa yang mendapatkan ranking satu adalah Kandidat 4.

4. KESIMPULAN

Pengujian terhadap data kinerja guru menggunakan metode *profile matching*, menghasilkan perbandingan kinerja guru dengan Kandidat 4 sebagai peringkat ke-1.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] R. T. H. Febriyanto, A. Wanto, and B. E. Damanik, "Pemanfaatan Metode Profile Matching untuk Rekomendasi Pengangkatan Guru Honorer Menjadi Guru Tetap Utilization of the Profile Matching Method for Recommendations for the Appointment of Honorary Teachers to Become Permanent Teachers," vol. 2, no. 2, pp. 1–8, 2023, doi: 10.55123/jomlai.v2i2.2357.
- [2] M. Mustofa, "Perancangan Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Guru Menggunakan Metode Profile Matching Studi Kasus Di Mts ...," *E-Bisnis J. Ilm. Ekon. dan Bisnis*, pp. 29–35, 2019.
- [3] 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.
- [4] S. A. Aklani and J. Jacky, "Mini Thesis Supervisor Recommender System Using Simple Additive Weighting Algorithm: A Case Study of Universitas Internasional Batam," *JISA(Jurnal Inform. dan Sains)*, vol. 5, no. 2, pp. 153–158, 2022, doi: 10.31326/jisa.v5i2.1430.
- [5] N. Rahmansyah and S. A. Lusinia, *Buku Ajar Sistem Pendukung Keputusan*. 2016. doi: 10.1063/1.1935433.
- [6] F. P. Basution, "Identifikasi Kinerja Guru Dalam Menentukan Kualitas Mengajar Menggunakan Metode Profile Matching," *J. Sist. Komput. dan Inform.*, vol. 1, no. 3, p. 172, 2020, doi: 10.30865/json.v1i3.2104.
- [7] PermenPANRB, "Permenpan Nomor 16 tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya," *Kementerian Negara Pendayagunaan Apar. Negara Dan Reformasi Birokrasi*, vol. 2009, no. 75, pp. 31–47, 2009.
- [8] M. T. Md Safian, "Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru," *Rev. Bras. Ergon.*, vol. 9, no. 2, p. 10, 2007, [Online]. Available: <https://www.infodesign.org.br/infodesign/article/view/355%0Ahttp://www.abergo.org.br/revista/index.php/ae/article/view/731%0Ahttp://www.abergo.org.br/revista/index.php/ae/article/view/269%0Ahttp://www.abergo.org.br/revista/index.php/ae/article/view/106>
- [9] P. Republik Indonesia, "UU 14-2005 Guru dan Dosen.pdf." p. 17, 2005.
- [10] E. Darmawan, F. Yusuf, E. Suseno, H. Budiarto, and S. Maesyaroh, "Decision support system for the selection of exemplary teachers using profile matching method," *J. Phys. Conf. Ser.*, vol. 1933, no. 1, 2021, doi: 10.1088/1742-6596/1933/1/012013.
- [11] T. M. Vidjayanti, I. R. Wulandari, L. D. Farida, and Y. Astuti, "Model Aplikasi Sistem Penunjang Keputusan Penilaian Kinerja Guru Menggunakan Profile Matching," *Jutisi J. Ilm. Tek. Inform. dan Sist. Inf.*, vol. 10, no. 3, p. 635, 2021, doi: 10.35889/jutisi.v10i3.778.
- [12] Safrizal, L. Tanti, R. Puspasari, and B. Triandi, "Employee Performance Assessment with Profile Matching Method," *2018 6th Int. Conf. Cyber IT Serv. Manag. CITSM 2018*, no. Citsm, pp. 1–6, 2019, doi: 10.1109/CITSM.2018.8674256.
- [13] R. I. Handayani, T. Triningsih, and M. Putri, "Decision Support System for Achieving Scholarship Selection by Using Profile Matching Method," *Sinkron*, vol. 4, no. 2, p. 92, 2020, doi: 10.33395/sinkron.v4i2.10530.
- [14] M. Huda and M. Nasir, "Implementasi Algoritma Profil Matching Dalam Menilai Kinerja Dosen," *J.*

- Inform.*, vol. 9, no. 1, pp. 85–92, 2022, [Online]. Available: <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ji>
- [15] Z. Abidin, I. G. Anugrah, and R. P. Setyono, “Maksimalisasi Penggunaan Metode Profile Matching dalam Menentukan Kandidat Terbaik,” *J. Inform. Univ. Pamulang*, vol. 4, no. 3, p. 95, 2019, doi: 10.32493/informatika.v4i3.3249.