

Implementasi Profile Matching Dengan Analisis Gap Sebagai Pendukung Keputusan Pemilihan Guru Terbaik

Adhika Pramita Widyassari¹

¹Informatika, Sekolah Tinggi Teknologi Ronggolawe

E-mail: 1dikasari9@gmail.com

Corresponden Author: dikasari9@gmail.com

Diterima Redaksi: 04 Agustus 2024 Revisi Akhir: 18 Januari 2025 Diterbitkan Online: 20 Januari 2025

Abstrak – Tugas utama guru adalah mengarahkan, mengajar, menilai, mendidik, membimbing, melatih dan mengevaluasi peserta didik. Untuk memberikan apresiasi kepada guru yang telah mengajar para siswa dengan kinerja yang baik maka dilakukan pemilihan untuk menentukan guru terbaik. SMK N 1 Cepu dalam pemilihan guru terbaik masih dipengaruhi faktor subjektifitas dan dilakukan secara manual sehingga menyebabkan kecemburuan sosial dikalangan guru dan ketidakakuratan hasil keputusan. Metode Sistem Pendukung Keputusan yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah Profile Matching dengan mencocokkan profile ideal yang harus dimiliki oleh subyek yang dinilai, yaitu dengan cara mencari nilai Gap nya dan melakukan analisis Gap. Kriteria penilaian yang digunakan untuk pemilihan guru terbaik antara lain kinerja guru, hubungan dengan siswa dan pengelolaan kelas. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa metode profile matching dapat diterapkan untuk pemilihan guru terbaik SMK N 1 Cepu, karena dapat menampilkan hasil perbandingan nilai alternatif (guru) berdasarkan kriteria penilaian dan persentase kriteria yang ditentukan oleh manajemen sekolah.

Kata Kunci — analisis gap, guru terbaik, profile matching, sistem pendukung keputusan

Abstract – The main task of teachers is to direct, teach, assess, educate, guide, train and evaluate students. To give appreciation to teachers who have taught students with good performance, a selection is carried out to determine the best teacher. SMK N 1 Cepu in selecting the best teacher is still influenced by subjective factors and is done manually, causing social jealousy among teachers and inaccurate decision results. The Decision Support System method used in this study is Profile Matching by matching the ideal profile that must be possessed by the subject being assessed, namely by finding the Gap value and conducting a Gap analysis. The assessment criteria used to select the best teacher include teacher performance, relationships with students and classroom management. The calculation results show that the profile matching method can be applied to the selection of the best teacher at SMK N 1 Cepu, because it can display the results of the ranking of alternative values (teachers) based on the assessment criteria and the percentage of criteria determined by school management.

Keywords — gap analysis, best teacher, profile matching, decision support system



1. PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi yang pesat merupakan salah satu sarana yang baik dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia terutama dalam dunia pendidikan. Karena hal itu, untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia harus ada perubahan dalam dunia pendidikan [1]. Pendidikan adalah suatu aspek yang sangat berpengaruh dalam menghadapi persaingan dari sisi sumber daya manusianya. Adapun pihak yang terlibat dalam dunia pendidikan antara lain siswa, guru, lingkungan, sarana dan prasarana [2]. Dari berbagai pihak yang terlibat diatas, guru merupakan peran yang sangat penting dan berpengaruh dalam keberhasilan siswa dimasa depan dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui proses belajar mengajar yang baik. Tugas utama guru adalah mengarahkan, mengajar, menilai, mendidik, membimbing, melatih dan mengevaluasi peserta didik [1]. Guru yang memiliki kinerja baik dapat membuat siswa lebih semangat dalam kegiatan belajar mengajar sehingga siswa lebih tertarik dan fokus dengan apa yang mereka pelajari yang akhirnya hal tersebut dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk generasi selanjutnya.

Untuk memberikan apresiasi kepada guru yang telah mengajar para siswa dengan kinerja yang baik maka dilakukan pemilihan untuk menentukan guru terbaik [3][4][5]. Namun saat ini pemilihan kategori guru terbaik masih menggunakan metode manual dengan cara pembukuan sehingga muncul sebuah masalah seperti kesalahan dalam mengolah data dan membutuhkan waktu yang lama [6]. Oleh karena itu dibutuhkan sistem pendukung keputusan yang membantu untuk memilih keputusan dan mempunyai kemampuan untuk mengatasi berbagai masalah dengan kondisi semi terstruktur dan tak terstruktur [7].

Sistem Pendukung Keputusan merupakan sebuah sistem yang mampu mengatasi masalah melalui interaksi langsung dengan database dan perangkat lunak analitik [2] serta menghindari subyektifitas dalam pengambilan keputusan. Adapun kelebihan dari sistem pendukung keputusan adalah menghasilkan solusi dengan lebih cepat dan hasilnya dapat diandalkan dan juga menghemat waktu yang dibutuhkan untuk memecahkan masalah, terutama berbagai masalah yang sangat kompleks dan tidak terstruktur [8].

Salah satu metode sistem pendukung keputusan adalah *Profile Matching* [9]. Metode ini merupakan salah satu metode yang paling umum digunakan dalam pengelolaan manajemen internal suatu lembaga [10] dengan mencocokkan profile ideal yang harus dimiliki oleh subyek yang dinilai, yaitu dengan cara mencari nilai Gap nya dan melakukan analisis Gap. Gap yang dimaksud adalah beda antara profil individu guru dengan profil guru ideal (standart). Semakin kecil Gap yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar yang berarti memiliki peluang lebih besar untuk terpilih [11]. Diharapkan hasil penerapan metode ini membantu pihak sekolah dalam pengambilan keputusan pemilihan guru terbaik [12].

Beberapa penelitian mengenai sistem pendukung keputusan pemilihan guru terbaik, yang pertama oleh Susliansyah dkk tahun 2020 yang berjudul Penerapan Metode Profile Matching pada Pemilihan Guru Terbaik SMK Madani [13]. Ada 6 kriteria yang digunakan dalam penelitian ini antara lain: Aspek disiplin yaitu hadir tepat waktu, tanggung jawab, berpakaian rapi dan sopan; aspek kerjasama yaitu berpartisipasi dan berkontribusi, aktif dan produktif, membantu rekan guru. *Core factor* dan *secondary factor* pada studi kasus ini ditentukan sebesar 80% dan 20%. Data yang digunakan merupakan data guru SMK Madani Depok sebanyak 10 guru (alternatif). Hasil perhitungan diperoleh nilai tertinggi sebesar 4.8 dengan nama Muhamad Atib. Sehingga disimpulkan bahwa *profile matching* dan kriteria-kriteria tersebut cocok diterapkan untuk pendukung keputusan dalam pemilihan guru terbaik di SMK Madani di kota Depok.

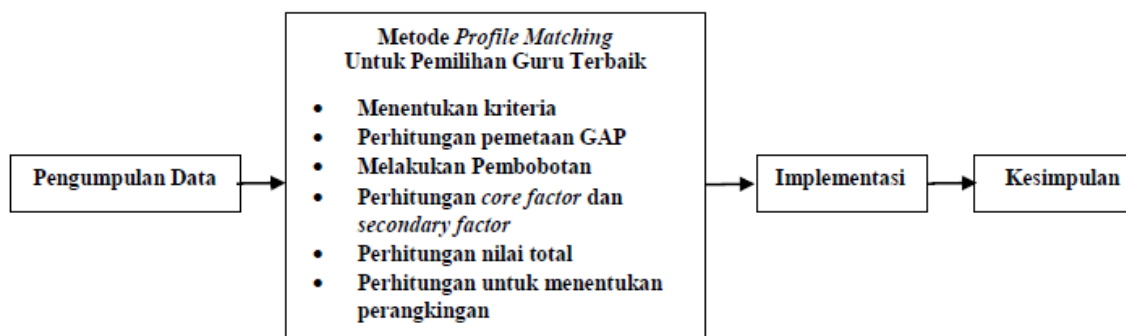
Penelitian yang dilakukan oleh Thomas dkk, 2022 yaitu Penerapan Algoritma Gap Analisis Untuk Penilaian Kinerja Guru Berbasis Web [14]. Kriteria dan subkriteria yang digunakan dalam penilaian kinerja guru antara lain: Pedagogik ada 7 sub kriteria, kepribadian ada 3 sub kriteria, sosial ada 2 sub kriteria, dan professional ada 2 sub kriteria. Studi kasus dilakukan pada SDN 02 Kecamatan Menukung Kabupaten Melawi Barat Provinsi Kalimantan. Metode diuji dengan 3 data alternatif dengan penentuan *core factor* 60% dan *secondary factor* 40%. Hasil akhir diperoleh nilai tertinggi sebesar 4.0421.

Penelitian Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Guru Terbaik Berdasarkan Penilaian Kinerja Menggunakan Metode *Profile Matching* oleh Fachry dkk tahun 2024 [12]. Dalam penelitian ini menggunakan tiga kriteria utama masing-masing kriteria ada 2 sub kriteria yaitu: kriteria Intelektual memiliki sub kriteria IQ dan kreatifitas, kriteria sikap kerja memiliki sub kriteria ketelitian dan tanggung jawab, kriteria aspek umum memiliki sub kriteria masa kerja dan usia. Sub kriteria yang merupakan *core factor* antara lain: IQ, ketelitian dan masa kerja. Sedangkan yang merupakan *secondary factor* antara lain: kreatifitas, tanggung jawab dan usia. Studi Kasus penelitian di SMK PAB 2 Helvetia dengan menggunakan 5 data guru (alternatif). Hasil perhitungan diperoleh nilai terbesar 5.91, terdapat pada nomor urut 3 dengan nama Zaini.

Berdasarkan permasalahan di atas dan literature yang telah dilakukan, maka tujuan penelitian ini adalah menerapkan metode *Profile Matching* dengan Analisis Gap Sebagai Pendukung Keputusan Pemilihan Guru Terbaik di SMK 1 Cepu. Yang membedakan dengan penelitian sejenis sebelumnya adalah pada Kriteria atau aspek yang digunakan ada 3 yaitu kinerja mengajar, hubungan dengan siswa dan pengelolaan kelas. Dimana masing-masing kriteria mempunyai sub kriteria yang ditentukan oleh pegambil keputusan (dalam hal ini adalah kepala sekolah). Aspek kinerja mengajar terdiri dari kualitas materi, metode mengajar, penguasaan materi; aspek hubungan dengan siswa terdiri dari komunikasi dengan siswa, motivasi, keadilan; aspek pengelolaan kelas terdiri dari manajemen kelas, disiplin

2. METODE PENELITIAN

Berdasarkan pendahuluan di atas, subyek dari penelitian ini yaitu menerapkan metode *profile matching* dengan analisis Gap dengan studi kasus pemilihan guru terbaik di SMK N 1 Cepu Agar dapat mencapai tujuan tersebut maka metode penelitian yang disusun sebagai berikut, seperti yang tersaji pada gambar 1. Terdiri dari pengumpulan data, metode *profile matching*, Implementasi dan kesimpulan.



Gambar 1 Kerangka Penelitian

2.1. Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Observasi
Melakukan pengamatan langsung di SMK Negeri 1 Cepu terhadap alur penentuan pemilihan guru terbaik.
- b. Wawancara
Melakukan tanya jawab kepada kepala sekolah SMK Negeri 1 Cepu mengenai alur penentuan pemilihan guru terbaik.

2.2. Metode Profile Matching

Pendekatan atau metode yang digunakan untuk memilih guru terbaik adalah *profile matching* dengan analisis Gap didalamnya. *Profile Matching* akan membantu dalam mekanisme perhitungan untuk mengambil keputusan terhadap suatu objek yang akan dinilai dilihat dari tingkat kriteria prediktor yang ideal yang harus dimiliki oleh seorang guru [15]. Adapun langkah-langkah proses dari perhitungan *profile matching* adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan kriteria
Pada tahap pertama, ditentukan terlebih dahulu kriteria-kriteria yang akan dijadikan sebagai tolak ukur penyelesaian masalah dan menentukan skala prioritas dari masing-masing kriteria (profil kriteria). Berikut ini adalah kriteria, sub kriteria, skala prioritas, serta nilai ideal dari setiap kriteria yang ditentukan oleh kepala sekolah SMK N 1 Cepu untuk pemilihan guru terbaik, tersaji pada tabel 1.

Tabel 1 Kriteria, Sub Kriteria, Skala Prioritas, dan Nilai Ideal Penentuan Guru Terbaik

Kriteria	% Skala Prioritas	Sub Kriteria	Nilai Ideal (target)
Kinerja Mengajar	45 %	Kualitas Materi	4
		Metode mengajar	3
		Penguasaan materi	5
Hubungan dengan siswa	35%	Komunikasi dengan siswa	5
		Motivasi	4
		Keadilan	3
Pengelolaan kelas	20%	Manajemen Kelas	4
		Disiplin	3

- b. Perhitungan pemetaan Gap
Menghitung pemetaan Gap yang dilakukan dengan rumus:
Gap = profil alternatif – profil target ideal (1)
- c. Melakukan pembobotan
Setelah diperoleh nilai Pemetaan Gap selanjutnya diberikan bobot untuk masing-masing nilai Pemetaan Gap sesuai ketentuan yang disajikan pada Tabel 2 berikut (Kusrini, 2007).

Tabel 2 Bobot Nilai Gap

Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
0	5	Tidak ada selisih (kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan)
1	4,5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat/level
-1	4	Kompetensi individu kekurangan 1 tingkat/level
2	3,5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat/level
-2	3	Kompetensi individu kekurangan 2 tingkat/level
3	2,5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat/level
-3	2	Kompetensi individu kekurangan 3 tingkat/level
4	1,5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat/level
-4	1	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat/level

d. Perhitungan *core factor* dan *secondary factor*

Tahap dimana nilai dari selisih bobot gap akan digunakan untuk perhitungan ini. Berikut proses pengelompokan *Core Factor* dan *Secondary Factor*

- *Core factor*, yaitu merupakan kriteria yang paling penting atau paling dibutuhkan oleh suatu penilaian yang diharapkan dapat memperoleh hasil yang optimal.

$$NCF = \Sigma NC / \Sigma IC \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan :

NCF : Nilai rata-rata *core factor*

NC : Jumlah total nilai *core factor*

IC : Jumlah item *core factor*

- *Secondary factor*, yaitu merupakan faktor pendukung yang kurang dibutuhkan oleh suatu penilaian.

$$NSF = \Sigma NS / \Sigma IS \dots\dots\dots (3)$$

Keterangan:

NSF : Nilai rata-rata *secondary factor*

NS : Jumlah total nilai *secondary factor*

IS : Jumlah item *secondary factor*

Tabel 3 berikut ini merupakan pengelompokan *core factor* dan *secondary factor* dalam penentuan guru terbaik di SMK N 1 Cepu, dimana yang menentukan pengelompokan tersebut adalah Kepala Sekolah.

Tabel 3 *Core factor* dan *secondary factor* penentuan guru terbaik

Kriteria	Sub Kriteria	<i>Core Factor</i>	<i>Secondary Factor</i>
Kinerja Mengajar	Kualitas Materi	√	
	Metode mengajar		√
	Penguasaan materi	√	
Hubungan dengan siswa	Komunikasi dengan siswa	√	
	Motivasi		√
	Keadilan		√
Pengelolaan kelas	Manajemen Kelas	√	
	Disiplin		√

e. Perhitungan Nilai Total

Nilai total dihitung berdasarkan persentase dari *core factor* dan *secondary factor* yang diperkirakan berpengaruh terhadap target tiap – tiap kriteria. Adapun rumusnya sebagai berikut.

$$N = (x)\% NCF + (x)\% NSF \dots\dots\dots (4)$$

Keterangan:

N : Nilai Total dari kriteria

NSF : Nilai rata-rata *secondary factor*

NCF : Nilai rata-rata *core factor*

(x) % : Nilai persen yang diinputkan

f. Perhitungan untuk menentukan perangkingan

Hasil akhir dari proses Analisis Gap yaitu merangking dari semua alternatif untuk menentukan yang terbaik atau yang tertinggi nilainya. Perangkingan mengacu pada presentase tiap kriteria yang diharapkan (kriteria ideal) dimana presentase ini ditentukan oleh kepala sekolah.

$$Nakhir = (x)\%NK1 + (x)\%NK2 + (x)\%NKn \dots\dots\dots (5)$$

Keterangan :

NK1 : Nilai Total Kriteria ke 1

NK2 : Nilai Total Kriteria ke 2

NKn : Nilai Total Kriteria ke n

(x) % : Nilai persen yang diinputkan

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, data sampel yang digunakan untuk menguji metode yaitu sebanyak 5 data alternatif guru yang berisikan nilai-nilai dari masing-masing kriteria/subkriteria. Berikut ini data alternatif guru dan nilainya di SMK N 1 Cepu yang tersaji pada tabel 4.

Tabel 4 Data Alternatif Guru dan Nilainya di SMK N 1 Cepu

No	Nama Guru	Kinerja Mengajar			Hubungan dengan siswa			Pegelolaan kelas	
		SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	SK7	SK8
1	Sudrajat	4	3	3	4	2	2	3	2
2	Alma	3	3	4	2	2	3	3	3
3	Eko	4	4	2	3	3	2	2	3
4	Hartanto	2	3	2	3	3	4	3	3
5	Endang	4	3	4	4	3	3	2	2

1. Perhitungan Pemetaan Gap

Pada tahap ini, dilakukan proses perhitungan Gap antara penilaian guru dengan nilai ideal (target) yang sudah ditentukan untuk masing-masing kriteria penilaian. Gap yang dimaksud adalah beda antara profil individu guru dengan profil guru ideal (standart). Hasil perhitungan Gap untuk pemilihan guru terbaik di SMK N 1 Cepu tersaji pada tabel 5 berikut ini.

Tabel 5 Perhitungan Pemetaan Gap

No	Nama Guru	Kinerja Mengajar			Hubungan dengan siswa			Pegelolaan kelas	
		SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	SK7	SK8
1	Sudrajat	4	3	3	4	2	2	3	2
2	Alma	3	3	4	2	2	3	3	3
3	Eko	4	4	2	3	3	2	2	3
4	Hartanto	2	3	2	3	3	4	3	3
5	Endang	4	3	4	4	3	3	2	2
	Target	4	3	5	5	4	3	4	3
1	Sudrajat	0	0	-2	-1	-2	-1	-1	-1
2	Alma	-1	0	-1	-3	-2	0	-1	0
3	Eko	0	1	-3	-2	-1	-1	-1	0
4	Hartanto	-2	0	-3	-2	-1	1	-1	0
5	Endang	0	0	-1	-1	-1	0	-1	-1

2. Pembobotan Nilai Gap

Pada tahap in dilakukan konversi nilai Gap yang diperoleh pada tahap sebelumnya menjadi nilai bobot, berdasarkan acuan tabel bobot pada tabel 2 (Kusrini, 2007). Berikut ini hasil konversi nilai Gap setiap altenatif guru menjadi nilai bobot, yang tersaji pada tabel 6.

Tabel 6. Hasil Bobot Nilai Gap di setiap kriteria/subkriteria dan setiap alternatif

No	Nama Guru	Kinerja Mengajar			Hubungan dengan siswa			Pegelolaan kelas	
		SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	SK7	SK8
1	Sudrajat	5	5	3	4	3	4	4	4
2	Alma	4	5	4	2	3	5	4	5
3	Eko	5	4.5	2	3	4	4	4	5
4	Hartanto	3	5	2	3	4	4.5	4	5
5	Endang	5	5	4	4	4	5	4	4

3. Menghitung nilai rata-rata *core factor* dan *secondary factor*

Sebelum menghitung rata-rata nilai *core factor* dan *secondary factor*, maka harus ditentukan terlebih dahulu subkriteria mana saja yang masuk atau merupakan *core factor* dan sub kriteria mana saja yang merupakan *secondary factor*. Pada bagian bab dua sebelumnya telah di tentukan pengelompokan subkriteria yang masuk *core factor* dan *secondary factor* pada tabel 3. Untuk mencari nilai rata-ratanya, *core factor* menggunakan persamaan 2, sedangkan *secondary factor* menggunakan persamaan 3. Hasil rata-rata nilai *core factor* (NCF) dan *secondary factor* (NSF) untuk kriteria kinerja mengajar tersaji pada tabel 7, untuk kriteria hubungan dengan siswa tersaji pada tabel 8, dan untuk kriteria pengelolaan kelas tersaji pada tabel 9.

Tabel 7 Hasil Nilai Rata-rata *core factor* dan *secondary factor* Kriteria Kinerja Mengajar

No	Nama Guru	Kinerja Mengajar				
		SK1	SK2	SK3	NCF	NSF
1	Sudrajat	5	5	3	4	5
2	Alma	4	5	4	4	5
3	Eko	5	4.5	2	3.5	4.5
4	Hartanto	3	5	2	2.5	5
5	Endang	5	5	4	4.5	5

Tabel 8 Hasil Nilai Rata-rata *core factor* dan *secondary factor* Kriteria Hubungan dengan siswa

No	Nama Guru	Hubungan dengan Siswa				
		SK4	SK5	SK6	NCF	NSF
1	Sudrajat	4	3	4	4	3.5
2	Alma	2	3	5	2	4
3	Eko	3	4	4	3	4
4	Hartanto	3	4	4.5	3	4.25
5	Endang	4	4	5	4	4.5

Tabel 9 Hasil Nilai Rata-rata *core factor* dan *secondary factor* Kriteria Pengelolaan Kelas

No	Nama Guru	Pengelolaan kelas			
		SK7	SK8	NCF	NSF
1	Sudrajat	4	4	4	4
2	Alma	4	5	4	5
3	Eko	4	5	4	5
4	Hartanto	4	5	4	5
5	Endang	4	4	4	4

4. Perhitungan nilai Total

Setelah mendapatkan nilai NFC dan NSF, maka pada tahapan ini menghitung nilai total dengan menggunakan persamaan 4. Perhitungan nilai total disini, berdasarkan persentase dari *core factor* dan *secondary factor* yang berpengaruh terhadap nilai setiap alternatif. Sebelum dihitung nilai totalnya, besar persentase ini ditentukan terlebih dahulu oleh kepala sekolah SMK N 1 Cepu. Untuk *core factor* ditentukan 60% dan *secondary factor* ditentukan 40%. Berikut ini hasil perhitungan nilai total untuk kriteria mengajar pada tabel 10, untuk kriteria hubungan dengan siswa tabel 11, dan untuk kriteria pengelolaan kelas ada pada tabel 12.

Tabel 10 Hasil Nilai Total Kriteria Kinerja Mengajar

No	Nama Guru	Kinerja Mengajar					NK1
		SK1	SK2	SK3	NCF	NSF	
1	Sudrajat	5	5	3	4	5	$(60\% * 4) + (40\% * 5) = 2.4 + 2 = 4.4$
2	Alma	4	5	4	4	5	$(60\% * 4) + (40\% * 5) = 2.4 + 2 = 4.4$
3	Eko	5	4.5	2	3.5	4.5	$(60\% * 3.5) + (40\% * 4.5) = 2.1 + 1.8 = 3.9$
4	Hartanto	3	5	2	2.5	5	$(60\% * 2.5) + (40\% * 5) = 1.5 + 2 = 3.5$
5	Endang	5	5	4	4.5	5	$(60\% * 4.5) + (40\% * 5) = 2.7 + 2 = 4.7$

Tabel 11 Hasil Nilai Total Kriteria Hubungan dengan siswa

No	Nama Guru	Hubungan dengan siswa					NK2
		SK4	SK5	SK6	NCF	NSF	
1	Sudrajat	4	3	4	4	3.5	$(60\% * 4) + (40\% * 3.5) = 2.4 + 1.4 = 3.8$
2	Alma	2	3	5	2	4	$(60\% * 2) + (40\% * 4) = 1.2 + 1.6 = 2.8$
3	Eko	3	4	4	3	4	$(60\% * 3) + (40\% * 4) = 1.8 + 1.6 = 3.4$

4	Hartanto	3	4	4.5	3	4.25	$(60\% * 3) + (40\% * 4.25) = 1.8 + 1.7 = 3.5$
5	Endang	4	4	5	4	4.5	$(60\% * 4) + (40\% * 4.5) = 2.4 + 1.8 = 4.2$

Tabel 12 Hasil Nilai Total Kriteria Pengelolaan kelas

No	Nama Guru	Pengelolaan kelas				NK3
		SK7	SK8	NCF	NSF	
1	Sudrajat	4	4	4	4	$(60\% * 4) + (40\% * 4) = 2.4 + 1.6 = 4$
2	Alma	4	5	4	5	$(60\% * 4) + (40\% * 5) = 2.4 + 2 = 4.4$
3	Eko	4	5	4	5	$(60\% * 4) + (40\% * 4) = 2.4 + 2 = 4.4$
4	Hartanto	4	5	4	5	$(60\% * 4) + (40\% * 4) = 2.4 + 2 = 4.4$
5	Endang	4	4	4	4	$(60\% * 4) + (40\% * 4) = 2.4 + 1.6 = 4$

5. Perangkingan

Setelah didapatkan nilai total dari masing-masing kriteria, pada tahap ini adalah menghitung nilai akhir dan melakukan perangkingan. Perhitungan nilai akhir (NAKhir) menggunakan persamaan 5 dan besar persentase dari masing-masing kriteria mengacu pada tabel 1 yaitu kriteria kinerja mengajar 45%, hubungan dengan siswa 35%, dan pengelolaan kelas 20%. Berikut ini hasil nilai akhir dari perhitungan dengan *profile matching* tersaji pada tabel 13.

Tabel 13 Hasil Nilai Akhir Pemilihan Guru Terbaik dengan Metode *Profile Matching*

No	Nama Guru	NK1	NK2	NK3	NAKhir
1	Sudrajat	4.4	3.8	4	$(45\% * 4.4) + (35\% * 3.8) + (20\% * 4) = 1.98 + 1.33 + 0.8 = 4.11$
2	Alma	4.4	2.8	4.4	$(45\% * 4.4) + (35\% * 2.8) + (20\% * 4.4) = 1.98 + 0.98 + 0.88 = 3.84$
3	Eko	3.9	3.4	4.4	$(45\% * 3.9) + (35\% * 3.4) + (20\% * 4.4) = 1.76 + 1.19 + 0.88 = 3.83$
4	Hartanto	3.5	3.5	4.4	$(45\% * 3.5) + (35\% * 3.5) + (20\% * 4.4) = 1.58 + 1.23 + 0.88 = 3.69$
5	Endang	4.7	4.2	4	$(45\% * 4.7) + (35\% * 4.2) + (20\% * 4) = 2.12 + 1.47 + 0.8 = 4.39$

Dari hasil nilai akhir (NAKhir) di atas, kemudian dilakukan perangkingan. Yaitu mengurutkan dari nilai tertinggi hingga terkecil. Hasil perangkingan, tersaji pada tabel 14 berikut ini.

Tabel 14 Hasil Rangking Pemilihan Guru Terbaik dengan Metode *Profile Matching*

Rangking	Nama Guru	NAKhir
1	Endang	4.39
2	Sudrajat	4.11
3	Alma	3.84
4	Eko	3.83
5	Hartanto	3.69

Dari hasil perhitungan menggunakan metode *Profile Matching* diatas, dapat dilihat bahwa nilai yang tertinggi dan dapat direkomendasikan untuk terpilih menjadi guru terbaik adalah Endang dengan nilai 4.39.

6. Perbandingan hasil perhitungan metode *Profile matching* dengan perhitungan rata-rata

Untuk mengetahui seberapa valid atau akurat perhitungan yang telah dilakukan dengan metode yang diusulkan (*profle macthing*), dalam pengujian ini hasil perhitungan metode ini dibandingkan dengan hasil perhitungan rata-rata exel. Berikut ini tabel perhitungan dengan rata-rata exel.

Tabel 15 Hasil Rangking Pemilihan Guru Terbaik dengan Perhitungan rata-rata

Rangking	Nama Guru	NAKhir
1	Endang	5
2	Sudrajat	4.6
3	Alma	4.6
4	Eko	4.6
5	Hartanto	4.6

Berdasarkan tabel 15 dapat dilihat bahwa hasil nilai tertinggi ada pada “Endang”. Rangking ke 2 adalah Sudrajat dan rangking ke 3 adalah Alma. Dari hasil tersebut memiliki kesamaan pada urutan dalam perangkingan. Sehingga dari ke 5 data tersebut hasil kesamaan antara metode *profile matching* dengan perhitungan rata-rata menghasilkan perangkingan yang sama atau 100%.

4. SIMPULAN

Metode *Profile Matching* dapat diterapkan dan diimplementasikan untuk pemilihan guru terbaik oleh manajemen sekolah di SMK N 1 Cepu. Karena perhitungan dengan metode tersebut dapat menunjukkan hasil peringkat pertama guru terbaik dengan kriteria-kriteria penilaian yang telah ditentukan sebelumnya oleh manajemen sekolah yaitu kinerja mengajar, hubungan dengan siswa dan pengelolaan kelas. Metode *Profile Matching* sangat fleksibel karena besar persentase untuk masing-masing kriteria penilaian dapat diatur atau ditentukan oleh manajemen, dan hasilnya sangat berpengaruh terhadap hasil nilai alternatif (guru). Hasil perbandingan antara metode *profile matching* dengan menggunakan rata-rata juga menunjukkan kesamaan dalam urutan perankingan

5. SARAN

Untuk penelitian kedepan, dapat membandingkan metode *Profile Matching* dengan metode pendukung keputusan yang lainnya seperti *Simple Additive Weighting* (SAW) dan *Analytical Hierarchy Process* (AHP) untuk pemilihan guru terbaik. Mengembangkan sistem pemilihan guru terbaik di SMK N 1 Cepu dengan berbasis web sehingga guru dapat secara langsung melihat hasilnya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] S. M. A. M. Tangerang and A. H. P. Saw, "Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Guru Berprestasi dengan Metode AHP dan SAW pada," vol. 2, no. 2, pp. 2–9, 2020.
- [2] Lestari, F. Puji, A. Setiadi, and N. Yunita, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Guru Berprestasi Menggunakan Metode Profile Matching Pada SMK Insan Global," vol. 16, no. 1, 2020.
- [3] J. Marbun and T. S. A. Alasi, "SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENILAIAN GURU TERBAIK PADA SMK SWASTA NILA HARAPAN MENGGUNAKAN METODE TOPSIS Juliana," in *Seminar Nasional Riset dan Inovasi Teknologi (SEMNAS RISTEK) 2024 Jakarta, 30 Januari 2024 p-ISSN:2527-5321*, 2024, vol. 1, pp. 276–281.
- [4] O. Sativa, O. Opitasari, and M. B. Ishaka, "Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Guru Terbaik Pada Smpn 01 Bojonggede Menggunakan Metode Saw," *Semnas Ristek (Seminar Nas. Ris. dan Inov. Teknol.*, vol. 8, no. 01, pp. 276–281, 2024.
- [5] J. Sapitri, Y. Vitriani, E. Haerani, and F. Kurnia, "Sistem Pendukung Keputusan untuk Rekomendasi Pemilihan Guru Terbaik Menggunakan Metode Simple Additive Weighting," *Indones. J. Innov. Multidisipliner Res.*, vol. 2, no. 2, pp. 312–330, 2024.
- [6] Wijayanto Joko J. S, "Pemodelan Sistem Penunjang Keputusan Pemilihan Guru," *J. Idealis*, vol. 4, no. 1, pp. 98–107, 2021.
- [7] Turban Dan Aronson (2011: 75), "Sistem Pendukung Keputusan," in *Kusrini*, 2005, pp. 19–33, 2005.
- [8] A. Syaefudin, S. K. Sianturi, and R. Taufik, "SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PEMILIHAN GURU TERBAIK BERBASIS KINERJA DENGAN METODE PROFILE MACHING (STUDI KASUS PADA SMA NEGERI 3 CILEGON)," vol. 12, no. 2, pp. 205–220, 2024.
- [9] R. Nuzulah, P. D. Mardika, and ..., "Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Guru Berprestasi Menggunakan Metode Profile Matching," ... *Semin. Nas. Ris.* ..., pp. 36–42, 2021.
- [10] Muksin, "Kompetensi Lulusan Pendidikan Guru Teknologi dan Kejuruan yang Dibutuhkan oleh Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)," in *Tesis Magister tidak diterbitkan, Yogyakarta: UNY*, 2006.
- [11] L. Dewi Puspita Sari and T. Widyastuti, "Expectation Gap pada Persepsi Auditor Internal dengan Auditee terkait Kompetensi, Independensi, dan Kualitas Audit," *J. Ris. Akunt. Perpajak.*, vol. 5, no. 01, pp. 53–64, 2018.
- [12] F. Al Hafiz, H. Lubis, and F. R. Lubis, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Guru Terbaik Berdasarkan Penilaian Kinerja Menggunakan Metode Profile Matching," *Januari*, vol. 2024, no. 1, pp. 96–109, 2024.
- [13] S. S, A. D. Wijayanti, H. Sumarno, H. Priyono, and L. Maulida, "Penerapan Metode Profile Matching pada Pemilihan Guru Terbaik SMK Madani," *J-SAKTI (Jurnal Sains Komput. dan Inform.*, vol. 4, no. 1, p. 179, 2020.
- [14] T. E. Tarigan, E. Susanti, and K. R. Vernando, "Penerapan Algoritma Gap Analisis Untuk Penilaian Kinerja Guru Berbasis Web," *J. Inform. Komputer, Bisnis dan Manaj.*, vol. 20, no. 1, pp. 11–22, 2023.
- [15] Hakim, Zainul, A. Sudiarjo, and R. Efrida, "Rancangan Sistem Penunjang Keputusan Pengangkatan Karyawan Tetap Dengan Metode Profile Matching di PT . Lotte Packaging," *Sisfotek Glob.*, vol. 7, no. 2, pp. 13–19, 2017.