

Identifikasi Kinerja Guru Dalam Menentukan Kualitas Mengajar Menggunakan Metode *Profile Matching*

Fitri Pranita Nasution

Fakultas Ilmu Teknik Komputer, Sistem Informasi, Universitas Potensi Utama, Medan, Indonesia
Email: fitrinasution126@gmail.com

Abstrak—Untuk menentukan kualitas kinerja guru, sebuah instansi pendidikan harus melakukan proses penilaian kinerja dari gurunya. Yayasan Perguruan MTsS YASPI Labuhan Deli merupakan salah satu instansi pendidikan yang selalu meningkatkan mutu pendidikan disekolah. Penilaian kinerja guru pada sekolah YASPI Labuhan Deli masih dilakukan secara konvensional, sehingga terdapat banyak kriteria penilaian serta dibutuhkan waktu yang lama dalam penilaian kinerja guru tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengoptimalkan proses penilaian kinerja guru agar lebih cepat dan tepat. Metode yang digunakan adalah Profile Matching. Hasil penelitian ini dapat menentukan kinerja guru lebih tepat sebesar 100%. Sehingga penelitian ini dapat direkomendasikan sebagai sistem yang tepat dalam menilai kinerja guru disekolah.

Kata Kunci: Penilaian, Kinerja Guru, Profile Matching, Instansi Pendidikan, Mutu Pendidikan

Abstract—To determine the quality of teacher performance, an educational institution must conduct a process of evaluating the performance of its teachers. MTsS YASPI College Foundation Labuhan Deli is one of the educational institutions that always improves the quality of education in schools. Teacher performance appraisal at Labuhan Deli YASPI schools is still done conventionally, so there are many assessment criteria and it takes a long time to evaluate the teacher's performance. This study aims to optimize the teacher performance appraisal process to be faster and more precise. The method used is Profile Matching. The results of this study can determine the teacher's performance more precisely by 100%. So that this research can be recommended as an appropriate system in evaluating teacher performance in schools.

Keywords: Assessment, Teacher Performance, Profile Matching, Education Agency, Quality of Education

1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan suatu kegiatan yang diperoleh setiap orang sebagai bentuk pembelajaran yang pada umumnya berasal dari orang tua. Pendidikan sangat penting dalam bentuk karakter. Secara garis besar jenjang pendidikan bermula dari sekolah dasar hingga pada strata [1].

MTsS YASPI Labuhan Deli merupakan salah satu Yayasan Perguruan Islam Swasta di Sumatera Utara. MTsS YASPI Labuhan Deli belum menggunakan sistem komputerisasi sehingga sering mengalami kendala seperti penilaian kinerja guru. Penilaian kinerja guru yang belum menggunakan sistem komputerisasi membuat Kepala Sekolah mengalami kendala dalam menghasilkan penilaian yang cepat dan akurat. Kendala tersebut adalah banyaknya kriteria penilaian butuh waktu yang lama dalam menyelesaikan penilaian kinerja guru dan sebagainya.

Dalam menyelesaikan permasalahan tersebut dibutuhkan Sistem Pendukung Keputusan yang efektif dengan menggunakan metode yang tepat dan membutuhkan informasi yang akurat. Metode yang digunakan adalah metode *Profile Matching* yang memiliki tingkat obyektifitas [2]. Pengukuran nilai setiap indikator variabel penilaian dapat dijabarkan dengan sub-indikator. Pembobotan dengan menggunakan parameter penilaian serta perhitungan menggunakan mekanisme pengambilan keputusan, diasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang harus dipenuhi oleh subjek [1].

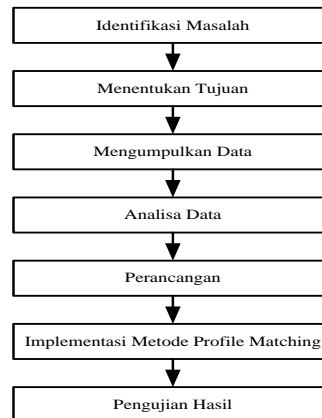
Untuk layanan dibidang *outsourcing* tenaga kerja, indikator kepuasan pelanggan dengan pengiriman tenaga kerja dibutuhkan secara tepat waktu dan memiliki tingkat kualitas yang sesuai dengan persyaratan yang diajukan oleh pelanggan. Dalam menentukan kandidat yang akan diajukan untuk di setujui setelah proses manual adalah dibutuhkan ketepatan, kesabaran dan ketajaman. Semakin banyaknya pekerjaan yang ditawarkan oleh pelanggan, semakin banyak kandidat yang datang dengan berbagai keterampilan, latar belakang, dan disiplin ilmu. Kondisi ini dapat mempengaruhi lebih sedikit kecocokan kandidat yang disediakan dari kriteria pelanggan [3].

Menetapkan kinerja guru dapat mendorong peningkatan mutu pendidikan dan meningkatkan motivasi serta profesionalisme guru dalam pelaksanaan tugas, agar dapat mewujudkan kinerja guru tersebut, maka Kepala Sekolah membuat kriteria atau persyaratan untuk menentukan kinerja guru dan memberikan penghargaan guru terbaik sesuai dengan kinerjanya. Agar semua guru yang ada di Yayasan Lentera Insan Depok termotivasi menjadi guru yang professional [4].

2. METODE PENELITIAN

2.1 Kerangka Kerja Penelitian

Kerangka kerja penelitian digunakan dalam menyelesaikan permasalahan dalam penelitian. Hal ini diterapkan agar penelitian ini dapat dilakukan secara terstruktur. Langkah – langkah yang digunakan mulai dari mengidentifikasi masalah hingga implementasi sistem. Kerangka kerja penelitian dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Kerja Penelitian

2.2 Metode *Profile Matching*

Suatu metode sistem pengambilan keputusan yang digunakan untuk menyeleksi serta mencocokkan antara suatu variabel inputan dengan variabel pada sistem yang telah disediakan disebut *Profile Matching*. Secara garis besar, dilakukan perbandingan antara kompetensi yang dimiliki maupun yang diinginkan. Sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensi. Semakin kecil Gap yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar^[1]. Selanjutnya bobot dari variabel akan dihitung dari nilai rata – rata sesuai dengan tipe atau jenis kriteria. Jumlah komposisi *Core Factor* dan *Secondary Factor* = 100 %.

Berikut ini adalah langkah – langkah metode *Profile Matching* :

1. Menentukan bobot nilai Gap
 Bobot nilai masing – masing aspek menggunakan bobot nilai yang telah digunakan. Inputan pembobotan adalah selisih dari Profil Remaja dan Profil Status Gizi.
2. Melakukan perhitungan *Core Factor* dan *Secondary Factor*
 Menentukan bobot nilai Gap untuk aspek yang dibutuhkan, selanjutnya tiap aspek dikelompokkan menjadi dua kelompok. *Core Factor* adalah faktor utama yang paling penting untuk penilaian yang dapat memperoleh hasil optimal, dengan rumus sebagai berikut :

$$NCF = ENC / EIC \quad (1)$$

Di mana :

NCF : Nilai rata – rata *core factor*
ENC : Jumlah total nilai *core factor*
EIC : Jumlah item *core factor*

Sedangkan *Secondary Factor* adalah item lain yang ada pada *core factor* atau faktor pendukung yang kurang dibutuhkan oleh penilaian, dengan rumus sebagai berikut :

$$NSF = ENS / EIS \quad (2)$$

Di mana :

NSF : Nilai rata – rata *secondary factor*
ENS : Jumlah total nilai *secondary factor*
EIS : Jumlah item *secondary factor*

Total nilai dapat diperoleh dari prosentasi *core factor* dan *secondary factor* yang diperkirakan berpengaruh terhadap hasil tiap – tiap profil.

$$N = (x) \% NCF + (x) \% NSF \quad (3)$$

Di mana :

N : Total nilai dari kriteria
NCF : Nilai rata – rata *core factor*

NFS : Nilai rata – rata *secondary factor*

(*x*) % : Nilai persen yang diinputkan

3. Penentuan rangking

Dalam perhitungan nilai rangking mengacu pada hasil perhitungan dengan rumus sebagai berikut :

$$Rangking = (x) \% NMA + (x) \% NSA \quad (4)$$

Di mana :

NMA : Nilai total kriteria aspek utama

NSA : Nilai total kriteria aspek pendukung

(*x*) % : Nilai persen yang diinputkan^[5].

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

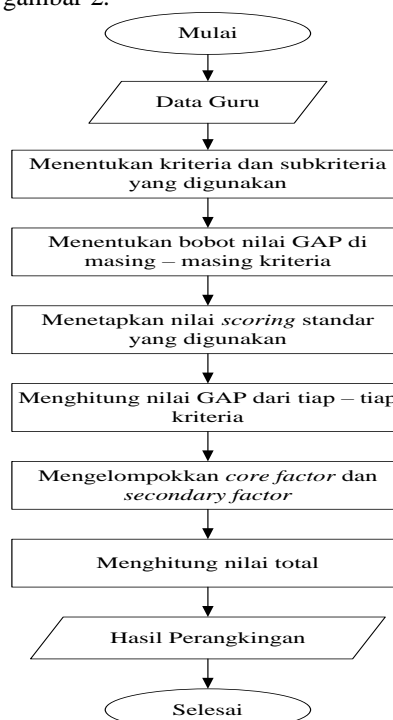
Profile Matching merupakan suatu metode untuk mencari pencocokan profil dengan membandingkan antara satu profil dengan beberapa profil kompetensi lainnya yang paling mendekati dengan kebutuhan profil yang diinginkan. Konsep dasar *Profile Matching* adalah penggunaan GAP untuk menghasilkan bobot relatif antar kriteria maupun alternatif. Setelah nilai bobot didapatkan, selanjutnya dilakukan penentuan subkriteria dari tiap – tiap kriteria, dimana subkriteria tersebut akan dikelompokkan kedalam 2 bagian yaitu *core factor* (faktor utama) dan *secondary factor* (faktor pendukung). Setelah didapatkan hasil dari tiap subkriteria kemudian dilakukan perhitungan untuk mendapatkan nilai kriteria berdasarkan persentasi dari *core factor* dan *secondary factor*, maka hasil akhir dari proses *Profile Matching* adalah perangkingan dari kandidat yang akan dipilih untuk penempatan kinerja guru.

Adapun langkah – langkah *Profile Matching* dapat dilihat pada algoritma dan *flowchart* seperti dibawah ini :

Algoritma proses *Profile Matching* :

1. Tahap menentukan kriteria dan subkriteria
2. Tahap menentukan bobot nilai GAP di masing – masing kriteria
3. Tahap menetapkan nilai *scoring* standar yang digunakan
4. Tahap menghitung nilai GAP dari masing – masing kriteria
5. Tahap pengelompokan *core factor* dan *secondary factor*
6. Tahap perhitungan nilai total
7. Tahap perangkingan

Berdasarkan penjelasan mengenai metode *Profile Matching*, maka selanjutnya akan dijelaskan kedalam bentuk *diagram* alir (*flowchart*) yang kemudian diimplementasikan dan diujikan menggunakan bahasa pemrograman *Microsoft Visual Studio 2010* dengan *database SQL Server 2008*. *Diagram* alir metode *Profile Matching* dapat dilihat dalam bentuk gambar 2.



Gambar 2. Flowchart Proses Pada Profile Matching

Tahap awal yang dilakukan sebelum melakukan pengolahan data yaitu menentukan kriteria yang akan menjadi penilaian dalam pengambilan keputusan pada penelitian ini.

1. Penentuan Kriteria dan Subkriteria

Dalam sebuah keputusan, seorang pengambil keputusan harus menentukan aspek – aspek penilaian untuk mencapai tujuannya. Aspek penilaian disebut juga sebagai kriteria penilaian. Setiap kriteria penilaian memiliki bagian – bagian kriteria atau subkriteria. Adapun kriteria dan subkriteria dalam penelitian ini yang terdapat pada tabel 1.

Tabel 1. Kriteria dan Subkriteria

Kode	Kriteria	Subkriteria	Bobot
C1	Aspek Kecerdasan	Common Sense	3
		Verbalisasi	3
		Sistematika Berpikir	4
		Penalaran dan Solusi Real	4
		Konsentrasi	3
		Logika Praktis	4
		Fleksibilitas Berpikir	4
		Imajinasi Kreatif	4
		Antisipasi	3
		Potensi Kecerdasan	4
S2	Aspek Sikap Kerja	Energi Psikis	3
		Ketelitian dan Tanggung Jawab	4
		Kehati – hatian	2
		Pengendalian Perasaan	3
		Dorongan Berprestasi	3
P3	Aspek Perilaku	Vitalitas Perencanaan	4
		Kekuasaan (<i>Dominance</i>)	3
		Pengaruh (<i>Influence</i>)	3
		Keteguhan Hati (<i>Steadiness</i>)	4
		Pemenuhan (<i>Compliance</i>)	4

(Sumber : MTsS YASPI Labuhan Deli)

2. Penentuan Bobot Nilai GAP

Dalam penentuan nilai kriteria dan subkriteria, yang dimasukkan adalah profil dari masing – masing alternatif yang ada pada kriteria dan subkriteria yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Kriteria Aspek Kecerdasan

Sesuai dengan yang telah dijelaskan sebelumnya, kriteria aspek kecerdasan terbagi ke dalam 10 subkriteria. Adapun nilai yang didapatkan dalam kriteria aspek kecerdasan terdapat pada tabel 2.

Tabel 2. Nilai Alternatif Pada Kriteria dan Subkriteria Aspek Kecerdasan

No	Nama Guru	Kriteria									
		C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10
1	Siti Zainah, S.Ag	2	4	3	3	2	2	4	3	2	3
2	Hj.Syamsidar, S.Pd	3	4	3	3	2	3	4	2	4	4
3	Zul Effendi	4	4	3	3	4	3	2	3	3	2
4	Khadijah Hutagalung, SE, S.Pd.I	3	5	4	3	4	4	3	5	4	3
5	Marham, S.Pd.I	3	3	3	1	2	5	3	2	5	4

(Sumber : MTsS YASPI Labuhan Deli)

b. Kriteria Aspek Sikap Kerja

Penilaian pada kriteria aspek sikap kerja dengan 6 subkriteria yang diperoleh. Adapun nilai yang didapatkan dalam kriteria aspek sikap kerja terdapat pada tabel 3.

Tabel 3. Nilai Alternatif Pada Kriteria dan Subkriteria Aspek Sikap Kerja

No	Nama Guru	Kriteria					
		S1	S2	S3	S4	S5	S6
1	Siti Zainah, S.Ag	3	4	3	1	3	1
2	Hj.Syamsidar, S.Pd	4	5	5	1	4	1
3	Zul Effendi	4	2	2	4	5	2
4	Khadijah Hutagalung, SE, S.Pd.I	1	5	5	5	5	2

5	Marham, S.Pd.I	4	5	4	3	5	3
---	----------------	---	---	---	---	---	---

(Sumber : MTsS YASPI Labuhan Deli)

c. Kriteria Aspek Perilaku

Kriteria ketiga yang digunakan dalam penelitian ini adalah kriteria aspek perilaku. Adapun nilai yang didapatkan dalam kriteria aspek perilaku terdapat pada tabel 4.

Tabel 4. Nilai Alternatif Pada Kriteria dan Subkriteria Aspek Perilaku

No	Nama Guru	Kriteria			
		P1	P2	P3	P4
1	Siti Zainah, S.Ag	4	4	4	4
2	Hj.Syamsidar, S.Pd	4	3	4	4
3	Zul Effendi	4	5	5	2
4	Khadijah Hutagalung, SE, S.Pd.I	3	3	4	5
5	Marham, S.Pd.I	4	3	3	5

(Sumber : MTsS YASPI Labuhan Deli)

3.1 Pembahasan

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diambil dan diolah dari data nilai guru pada salah satu sekolah MTsS YASPI Labuhan Deli. Data didapatkan langsung dari pihak sekolah dengan melakukan wawancara kepada staf tata usaha di sekolah tersebut. Data yang diperoleh berupa *hardcopy* mengenai data guru yang diperlukan, untuk selanjutnya data tersebut dipindahkan ke dalam format .xlsx atau lembaran *Spreadsheet* guna memudahkan dalam pengolahan data dan dalam penelitian yang akan dilakukan peneliti.

Data yang diambil untuk penelitian adalah data guru MTsS YASPI Labuhan Deli yang berjumlah 34 guru. Untuk selanjutnya, data yang akan diuji hanya 5 data guru. Berikut adalah data yang akan diolah peneliti yang dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Data Guru MTsS YASPI Labuhan Deli

No	Nama	Komponen	Pernyataan	Penilaian					
				SK	K	C	B	SB	
1	Siti Zainah, S.Ag	Aspek Kecerdasan	1. Common Sense		2				
			2. Verbalisasi				4		
			3. Sistematis Berpikir				3		
			4. Penalaran dan Solusi Real				3		
			5. Konsentrasi			2			
			6. Logika Praktis			2			
			7. Fleksibilitas Berpikir					4	
			8. Imajinasi Kreatif					3	
			9. Antisipasi				2		
			10. Potensi Kecerdasan					3	
1	Siti Zainah, S.Ag	Aspek Sikap Kerja	1. Energi Psikis				3		
			2. Ketelitian dan Tanggung Jawab					4	
			3. Kehati-hatian					3	
			4. Pengendalian Perasaan		1				
			5. Dorongan Berprestasi					3	
			6. Vitalitas Perencanaan		1				
			Aspek Perilaku	1. Kekuasaan (<i>Dominance</i>)					4
				2. Pengaruh (<i>Influence</i>)					4
				3. Keteguhan Hati (<i>Steadiness</i>)					4
				4. Pemenuhan (<i>Compliance</i>)					4
2	Hj.Syamsidar, S.Pd	Aspek Kecerdasan	1. Common Sense				3		
			2. Verbalisasi					4	
			3. Sistematis Berpikir					3	
			4. Penalaran dan Solusi Real					3	
			5. Konsentrasi				2		
			6. Logika Praktis					3	
			7. Fleksibilitas Berpikir					4	

			8. Imajinasi Kreatif	2	
			9. Antisipasi		4
			10. Potensi Kecerdasan		4
	Aspek Kerja	Sikap	1. Energi Psikis		4
			2. Ketelitian dan Tanggung Jawab		5
			3. Kehati - hatian		5
			4. Pengendalian Perasaan	1	
			5. Dorongan Berprestasi		4
			6. Vitalitas Perencanaan	1	
	Aspek Perilaku		1. Kekuasaan (<i>Dominance</i>)		4
			2. Pengaruh (<i>Influence</i>)		3
			3. Keteguhan Hati (<i>Steadiness</i>)		4
			4. Pemenuhan (<i>Compliance</i>)		4
3	Zul Effendi	Aspek Kecerdasan	1. Common Sense		4
			2. Verbalisasi		4
			3. Sistematika Berpikir		3
			4. Penalaran dan Solusi Real		3
			5. Konsentrasi		4
			6. Logika Praktis		3
			7. Fleksibilitas Berpikir	2	
			8. Imajinasi Kreatif		3
			9. Antisipasi		3
			10. Potensi Kecerdasan	2	
	Aspek Kerja	Sikap	1. Energi Psikis		4
			2. Ketelitian dan Tanggung Jawab	2	
			3. Kehati - hatian	2	
			4. Pengendalian Perasaan		4
			5. Dorongan Berprestasi		5
			6. Vitalitas Perencanaan	2	
			Kekuasaan (<i>Dominance</i>)		4
			Pengaruh (<i>Influence</i>)		5
			Keteguhan Hati (<i>Steadiness</i>)		5
			Pemenuhan (<i>Compliance</i>)	2	
4	Khadijah Hutagalung, SE, S.Pd.I	Aspek Kecerdasan	Common Sense		3
			Verbalisasi		5
			Sistematika Berpikir		4
			Penalaran dan Solusi Real		3
			Konsentrasi		4
			Logika Praktis		4
			Fleksibilitas Berpikir		3
			Imajinasi Kreatif		5
			Antisipasi		4
			10. Potensi Kecerdasan		3
	Aspek Kerja	Sikap	Energi Psikis	1	
			Ketelitian dan Tanggung Jawab		5
			Kehati - hatian		5
			Pengendalian Perasaan		5
			Dorongan Berprestasi		5
			Vitalitas Perencanaan	2	
			Kekuasaan (<i>Dominance</i>)		3
			Pengaruh (<i>Influence</i>)		3
			Keteguhan Hati (<i>Steadiness</i>)		4
			Pemenuhan (<i>Compliance</i>)		4

5	Marham, S.Pd.I	Aspek Kecerdasan	Common Sense	3	
			Verbalisasi	3	
			Sistematika Berpikir	3	
			Penalaran dan Solusi Real	1	
			Konsentrasi	2	
			Logika Praktis		5
			Fleksibilitas Berpikir	3	
			Imajinasi Kreatif	2	
			Antisipasi		5
			10.Potensi Kecerdasan		4
		Aspek Sikap Kerja	Energi Psikis		4
			Ketelitian dan Tanggung Jawab		5
			Kehati - hatian		4
			Pengendalian Perasaan	3	
			Dorongan Berprestasi		5
			Vitalitas Perencanaan	3	
			Pengendalian Perasaan	3	
			Dorongan Berprestasi		5
			Vitalitas Perencanaan	3	
			Aspek Perilaku	Kekuasaan (<i>Dominance</i>)	
Pengaruh (<i>Influence</i>)	3				
Keteguhan Hati (<i>Steadiness</i>)	3				
Pemenuhan (<i>Compliance</i>)		5			

(Sumber : MTsS YASPI Labuhan Deli)

Keterangan :

SK : Sangat Kurang

B : Baik

K : Kurang

SB : Sangat Baik

C : Cukup

1. Perhitungan Nilai Kompetensi (GAP)

Perhitungan nilai GAP merupakan proses dalam menentukan selisih nilai antara nilai bobot alternatif dengan nilai bobot pada nilai standar. Adapun proses untuk menentukan nilai selisih tersebut sebagai berikut.

a. Nilai Perbedaan GAP Aspek Kecerdasan

Tabel 6. Nilai Perbedaan GAP Aspek Kecerdasan

No	Nama Guru	Kriteria									
		C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10
1	Siti Zainah, S.Ag	2	4	3	3	2	2	4	3	2	3
2	Hj.Syamsidar, S.Pd	3	4	3	3	2	3	4	2	4	4
3	Zul Effendi	4	4	3	3	4	3	2	3	3	2
4	Khadijah Hutagalung, SE, S.Pd.I	3	5	4	3	4	4	3	5	4	3
5	Marham, S.Pd.I	3	3	3	1	2	5	3	2	5	4
	Nilai Standar	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4
1	Siti Zainah, S.Ag	-1	1	-1	-1	-1	-2	0	-1	-1	-1
2	Hj.Syamsidar, S.Pd	0	1	-1	-1	-1	-1	0	-2	1	0
3	Zul Effendi	1	1	-1	-1	1	-1	-2	-1	0	-2
4	Khadijah Hutagalung, SE, S.Pd.I	0	2	0	-1	1	0	-1	1	1	-1
5	Marham, S.Pd.I	0	0	-1	-3	-1	1	-1	-2	2	0

b. sNilai Perbedaan GAP Aspek Sikap Kerja

Tabel 7. Nilai Perbedaan GAP Aspek Sikap Kerja

No	Nama Guru	Kriteria					
		S1	S2	S3	S4	S5	S6
1	Siti Zainah, S.Ag	3	4	3	1	3	1
2	Hj.Syamsidar, S.Pd	4	5	5	1	4	1
3	Zul Effendi	4	2	2	4	5	2
4	Khadijah Hutagalung, SE, S.Pd.I	1	5	5	5	5	2

5	Marham, S.Pd.I	4	5	4	3	5	3
Nilai Standar		3	4	2	3	3	4
1	Siti Zainah, S.Ag	0	0	1	-2	0	-3
2	Hj.Syamsidar, S.Pd	1	1	3	-2	1	-3
3	Zul Effendi	1	-2	0	1	2	-2
4	Khadijah Hutagalung, SE, S.Pd.I	-2	1	3	2	2	-2
5	Marham, S.Pd.I	1	1	2	0	2	-1

c. Nilai Perbedaan GAP Aspek Perilaku

Tabel 8. Nilai Perbedaan GAP Aspek Perilaku

No	Nama Guru	Kriteria			
		P1	P2	P3	P4
1	Siti Zainah, S.Ag	4	4	4	4
2	Hj.Syamsidar, S.Pd	4	3	4	4
3	Zul Effendi	4	5	5	2
4	Khadijah Hutagalung, SE, S.Pd.I	3	3	4	5
5	Marham, S.Pd.I	4	3	3	5
Nilai Standar		3	3	4	4
1	Siti Zainah, S.Ag	1	1	0	0
2	Hj.Syamsidar, S.Pd	1	0	0	0
3	Zul Effendi	1	2	1	-2
4	Khadijah Hutagalung, SE, S.Pd.I	0	0	0	1
5	Marham, S.Pd.I	1	0	-1	1

2. Bobot Nilai GAP

Dari hasil nilai perbedaan GAP sebelumnya, maka didapatkan hasil dari nilai bobot

Tabel 9. Bobot Nilai GAP

Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
0	5	Tidak ada selisih (kompetensi sesuai dg yg dibutuhkan)
1	4.5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat
-1	4	Kompetensi individu kekurangan 1 tingkat
2	3.5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat
-2	3	Kompetensi individu kekurangan 2 tingkat
3	2.5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat
-3	2	Kompetensi individu kekurangan 3 tingkat
4	1.5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat
-4	1	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat

4. Penentuan *Core Factor* dan *Secondary Factor*

Setelah subkriteria dari tiap – tiap kriteria ditentukan, maka selanjutnya akan dilakukan pengelompokan *core factor* dan *secondary factor* untuk kriteria yang digunakan. Pembagian *core factor* dan *secondary factor* berpengaruh besar digolongkan ke dalam *core factor*, sedangkan kriteria lainnya digolongkan ke dalam *secondary factor*. Selanjutnya dilakukan proses perhitungan nilai *core factor* dan *secondary factor* dari tiap – tiap alternatif berikut.

1. Aspek Kecerdasan

Perhitungan *core factor* dan *secondary factor* untuk aspek kecerdasan dilakukan dengan terlebih dahulu menentukan subaspek mana yang menjadi *core factor* dari aspek kecerdasan. Kemudian nilai *core factor* dan *secondary factor* tersebut dijumlahkan dan hasilnya bisa dilihat pada tabel berikut.

Tabel 10. Pengelompokan Bobot Nilai GAP Aspek Kecerdasan

No	Sub Aspek											Core Factor	Secondary Factor
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	Siti Zainah, S.Ag	4	4.5	4	4	4	3	5	4	4	4	4.1	4
2	Hj.Syamsidar, S.Pd	5	4.5	4	4	4	4	5	3	4.5	5	4.2	4.4
3	Zul Effendi	4.5	4.5	4	4	4.5	4	3	4	5	3	4.5	3.6
4	Khadijah Hutagalung, SE, S.Pd.I	5	3.5	5	4	4.5	5	4	4.5	4.5	4	4.4	4.4
5	Marham, S.Pd.I	5	5	4	2	4	4.5	4	3	3.5	5	4.1	3.9

2. Aspek Sikap Kerja

Perhitungan *core factor* dan *secondary factor* untuk aspek sikap kerja dilakukan dengan terlebih dahulu menentukan subaspek mana yang menjadi *core factor* dari aspek sikap kerja. Kemudian nilai *core factor* dan *secondary factor* tersebut dijumlahkan dan hasilnya bisa dilihat pada tabel berikut.

Tabel 11. Pengelompokan Bobot Nilai GAP Aspek Sikap Kerja

No	Sub Aspek	1	2	3	4	5	6	Core Factor	Secondary Factor
1	Siti Zainah, S.Ag	5	5	4.5	3	5	2	5	3.2
2	Hj.Syamsidar, S.Pd	4.5	4.5	2.5	3	4.5	2	4.5	2.5
3	Zul Effendi	4.5	3	5	4.5	3.5	3	3.7	4.2
4	Khadijah Hutagalung, SE, S.Pd.I	3	4.5	2.5	3.5	3.5	3	3.7	3.0
5	Marham, S.Pd.I	4.5	4.5	3.5	5	3.5	4	4.2	4.2

3. Aspek Perilaku

Perhitungan *core factor* dan *secondary factor* untuk aspek perilaku dilakukan dengan terlebih dahulu menentukan subaspek mana yang menjadi *core factor* dari aspek perilaku. Kemudian nilai *core factor* dan *secondary factor* tersebut dijumlahkan dan hasilnya bisa dilihat pada tabel berikut.

Tabel 12. Pengelompokan Bobot Nilai GAP Aspek Perilaku

No	Sub Aspek	1	2	3	4	Core Factor	Secondary Factor
1	Siti Zainah, S.Ag	4.5	4.5	5	5	4.5	5.0
2	Hj.Syamsidar, S.Pd	4.5	5	5	5	4.8	5.0
3	Zul Effendi	4.5	3.5	4.5	3	4.0	3.8
4	Khadijah Hutagalung,SE,S.Pd.I	5	5	5	4.5	5.0	4.8
5	Marham, S.Pd.I	4.5	5	4	4.5	4.8	4.3

4. Hasil Perhitungan Nilai Rangking

Dari hasil perhitungan nilai total di atas, maka selanjutnya dilakukan perhitungan rangking yang merupakan tahapan terakhir dalam *Profile Matching*. Setiap alternatif diurutkan dari nilai terbesar sampai dengan yang terkecil terlihat seperti tabel berikut.

Tabel 13. Hasil Perangkingan

Sub Aspek	Hasil Akhir	Rangking
Siti Zainah, S.Ag	4.442	1
Hj.Syamsidar, S.Pd	4.391	2
Khadijah Hutagalung, SE, S.Pd.I	4.35	3
Marham, S.Pd.I	4.329	4
Zul Effendi	3.938	5

3.2 Pengujian

Berdasarkan hasil pengujian dengan kasus sampel uji yang telah dilakukan memberikan kesimpulan bahwa sistem ini dapat digunakan dengan baik. Untuk membuktikan kebenaran hasil sistem, perlu adanya dilakukan pembuktian dari hasil data asli dengan hasil data sistem. Dari hasil perhitungan data asli dan data sistem dapat diperoleh hasil yang berbeda untuk tahap perangkingan antara keputusan secara asli dan keputusan secara sistem. Berikut dapat dilihat perbandingannya dalam bentuk rangking seperti Tabel 14.

Tabel 14. Perbandingan Pengujian dengan *Software* dan Data Asli

Data Software			Data Asli		
Nama Guru (Alternatif)	Nilai	Rangking	Nama Guru (Alternatif)	Nilai	Rangking
Siti Zainah, S.Ag	4.442	1	Khadijah Hutagalung, SE, S.Pd.I	4.400	1
Hj.Syamsidar, S.Pd	4.391	2	Hj.Syamsidar, S.Pd	4.391	2
Zul Effendi	4.350	3	Zul Effendi	4.350	3
Khadijah Hutagalung, SE, S.Pd.I	4.329	4	Siti Zainah, S.Ag	4.290	4
Marham, S.Pd.I	3.938	5	Marham, S.Pd.I	3.938	5
Naili Sofia, S.Pd	3.936	6	Naili Sofia, S.Pd	3.936	6
Nur'Ainun Tarigan, S.Ag	3.928	7	Nur'Ainun Tarigan, S.Ag	3.928	7
Nurlia, S.Pd	3.927	8	Nurlia, S.Pd	3.927	8
Devi Mahfuza, S.Pd.I	3.925	9	Devi Mahfuza, S.Pd.I	3.925	9
Dra.Sakdiah	3.919	10	Dra.Sakdiah	3.919	10
Asmadi, S.Pd.I	3.911	11	Asmadi, S.Pd.I	3.911	11
Rudi Hamdaya, S.Pd.I	3.906	12	Rudi Hamdaya, S.Pd.I	3.906	12

Sri Yanti, S.Ag	3.900	13	Sri Yanti, S.Ag	3.900	13
Sugianto, S.Pd	3.899	14	Sugianto, S.Pd	3.899	14
Syamsul Bahri, S.Ag	3.895	15	Syamsul Bahri, S.Ag	3.895	15
Taufik Helmi, SS	3.891	16	Taufik Helmi, SS	3.891	16
Teguh Ario, S.Pd	3.879	17	Teguh Ario, S.Pd	3.879	17
Wazdi Khair, S.Ag	3.877	18	Wazdi Khair, S.Ag	3.877	18
Husniah, S.Pd.I	3.873	19	Husniah, S.Pd.I	3.873	19
Ilyas, S.Pd	3.870	20	Ilyas, S.Pd	3.870	20
Jupri Andika, S.Pd.I	3.869	21	Jupri Andika, S.Pd.I	3.869	21
Khaira Ulfa Tanjung, S.Pd	3.860	22	Khaira Ulfa Tanjung, S.Pd	3.860	22
Lukmanul Hakim, S.Kom	3.858	23	Lukmanul Hakim, S.Kom	3.858	23
Dwi Yunanda Rizka, S.Pd	3.834	24	Dwi Yunanda Rizka, S.Pd	3.834	24
Hayati Panca Putri, S.Pd	3.827	25	Hayati Panca Putri, S.Pd	3.827	25
Yusniar Kumala, BA	3.811	26	Yusniar Kumala, BA	3.811	26
Zulaiha, S.Pd	3.781	27	Zulaiha, S.Pd	3.781	27
Marlia, SS	3.776	28	Marlia, SS	3.776	28
Megandhi Syafrina, S.Ag	3.765	29	Megandhi Syafrina, S.Ag	3.765	29
Misbah Zamani Nora, S.Pd.I	3.758	30	Misbah Zamani Nora, S.Pd.I	3.758	30
Maimunah, S.Pd	3.760	31	Maimunah, S.Pd	3.760	31
Mohd.Al Azmi, S.Ag	3.698	32	Mohd.Al Azmi, S.Ag	3.698	32
Astuti Pratiwi, S.Pd	3.231	33	Astuti Pratiwi, S.Pd	3.231	33
Aida Akmal, SP	3.111	34	Aida Akmal, SP	3.111	34

Pada Tabel 14. dapat dilihat bahwa perbandingan hasil perhitungan secara data asli dengan perhitungan menggunakan aplikasi terjadi perbedaan urutan perankingan dengan menggunakan rumus :

$$Akurasi = \frac{\text{Jumlah data benar}}{\text{Jumlah data yang diuji}} \times 100\% \quad (5)$$

$$Akurasi = \frac{32}{34} \times 100\% = 90\%$$

Dengan kesesuaian sebesar 90 % dari 34 data alternatif, dimana pada penentuan guru secara data asli guru peringkat ke-1 adalah **Khadijah Hutagalung, SE, S.Pd.I** dan pada penentuan secara sistem yang dipilih adalah **Siti Zainah, S.Ag.**

4. KESIMPULAN

Pada pengujian terhadap data penelitian yang telah dilakukan dalam mengelompokkan kualitas kinerja guru mengajar dengan metode *Profile Matching* dengan hasil dari data yang digunakan dalam mengelompokkan kualitas kinerja guru yaitu data guru dari 5 jumlah guru yang berkualitas baik. Dengan pengelompokkan kualitas kinerja guru mengajar dengan *Profile Matching* dapat membantu pihak Kepala Sekolah MTsS YASPI Labuhan Deli Medan.

REFERENCES

- [1] E. D. Wahyuni, Nur T., and Maskur. 2018. *Sistem Pendaftaran Bimbingan Belajar Menggunakan Metode Profile Matching*. InfoTekJar (Jurnal Nasional Informatika dan Teknologi Jaringan), Vol 2, No 2, Maret 2018. e-ISSN : 2540-7400, p-ISSN : 2540-7597.
- [2] Ahmadi, Sarjon D., and Jufriadif N.. 2018. *Identifikasi Anggota Dalam Penempatan Pada Struktur Organisasi Menggunakan Metode Profile Matching*. Jurnal RESTI (Rekayasa Sistem dan Teknologi Informasi), Vol 2, No 2, (2018) 452-457, ISSN : 2580-0760.
- [3] Moedjiono, Nia R. K., and Aries K.. 2016. *Decision Support Model For User Submission Approval Energy Partners Candidate Using Profile Matching Method and Analytical Hierarchy Process*. Scientific Journal of Informatics, Vol 3, No 2, November 2016, e-ISSN : 2460-0040.
- [4] Paramita A, Fanisya A. M., and Naely F.. 2017. *Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan Guru Terbaik Berdasarkan Kinerja Dengan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP)*. TEKNOSI, Vol 03 No 01 April 2017, ISSN : 2476-8812.
- [5] B. A. Herlambang, F. M. Dewanto, dkk. 2018. *Implementation of Profile Matching Methods In A Mobile Based Adolescent Nutritional Assesment Systems*. TRANSFORMATIKA, Vol 16, No 1, Juli 2018, ISSN : 1693-3656.
- [6] E. D. Wahyuni, Nur T., and Maskur. 2018. *Sistem Pendaftaran Bimbingan Belajar Menggunakan Metode Profile Matching*. Info TekJar : Jurnal Nasional Informatika dan Teknologi Jaringan, Vol 2, No 2, hal 152-157.
- [7] Intan N, and Rina F. 2018. *Implementasi Metode Profile Matching Untuk Evaluasi Potensi Akademik Penjurusan Siswa MAN 2 Kota Kediri*. Jurnal Infotel Vol 8, No 2, hal 156-163.
- [8] Paramita A, Fanisya A. M., and Naely F.. 2017. *Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan Guru Terbaik Berdasarkan Kinerja dengan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP)*. Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi, Vol 3, No 1, hal 9-18.
- [9] Sunoto I, dan Susanto A. 2017. *Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Asuransi Jiwa Menggunakan Metode Analytic Hierarchy Process Dengan Criterium Plus*. Jurnal Teknologi, Vol 9, No 1, hal 7-12.
- [10] Susilo A. 2017. *Penerapan Metode Profile Matching Pada Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Ketua Program Studi (Studi Kasus : Program Studi Teknik Informatika STMIK Musi Rawas)*. JUITA, Vol V, No 2 November 2017, p-ISSN : 2086-9398, e-ISSN : 2579-8901.
- [11] Martuasa. 2015. *Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Siswa Berprestasi dan Penempatan Kelas Berdasarkan Peringkat Dengan Multifactor Process*. Informasi dan Teknologi Ilmiah (INTI), Vol V, No 3, Februari 2015, ISSN : 2339-210x.