

# The Profile Matching Method for a Decision Support System in Teacher Performance Evaluation at SMAN 1 Depok

## Metode Profile Matching untuk Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Guru di SMAN 1 Depok

**Ikma<sup>1</sup>, Candra Akhmad Tri Kurniawan<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Sistem Informasi, Fakultas Ilmu Komputer, Universitas Amikom Yogyakarta

E-mail: \*<sup>1</sup>[ikmahdarwan01@amikom.ac.id](mailto:ikmahdarwan01@amikom.ac.id), <sup>2</sup>[candra.ku@students.amikom.ac.id](mailto:candra.ku@students.amikom.ac.id)

**Abstract** –Teachers play a crucial role in shaping a highly competent generation, both academically and non-academically. Teacher performance assessment is conducted as a form of appreciation for their dedication in educating, guiding, and shaping a quality future generation. At SMAN 1 Depok Yogyakarta, teacher performance evaluations are still carried out manually, leading to the evaluation process subjective. This study aims to design and implement a web-based Decision Support System (DSS) to simplify teacher performance evaluations. This system uses the Profile Matching (GAP) method to compare teacher performance with established standards. The system development follows the System Development Life Cycle method. The evaluation criteria are based on two main criteria: Planning and Assessment, with six sub-criteria related to teacher performance. The research conducted using the Profile Matching Method can provide recommendations for the top three best-performing teachers. The first rank is A2 with a score of 459, the second rank is A2 with a score of 456, and the third rank is A1 with a score of 477.

**Keywords** — Decision Support System (DSS), Profile Matching Method, Teacher Performance Assessment, SDLC Development, Testing

**Abstrak** – Guru memiliki peran utama dalam membentuk generasi unggul pada bidang akademik maupun non-akademik. Penilaian kinerja guru dilakukan sebagai bentuk apresiasi atas dedikasi mereka dalam mendidik, membimbing, dan mencetak generasi penerus yang berkualitas. SMA N 1 Depok Yogyakarta pada penilaian kinerja guru masih dilakukan secara manual, sehingga penilaian tersebut masih bersifat subjektif. Penelitian ini bertujuan untuk merancang dan mengimplementasikan Sistem Pendukung Keputusan (SPK) berbasis *web* agar meningkatkan objektivitas dan efisiensi penilaian kinerja guru. Sistem ini menggunakan metode *Profile Matching* (GAP) untuk membandingkan kinerja guru dengan standar yang ditetapkan. Pengembangan sistem dengan metode *System Development Life Cycle*. Kriteria pada penilaian berdasarkan dua kriteria utama yaitu Perencanaan dan Penilaian, serta menggunakan enam subkriteria terkait kinerja guru. Penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan metode *Profile Matching* dapat memberikan rekomendasi 3 guru dengan kinerja terbaik. Peringkat Pertama adalah A2 dengan nilai 459, peringkat kedua adalah A2 dengan nilai 456, peringkat ketiga adalah A1 dengan nilai 477.

**Kata Kunci** — Sistem Pendukung Keputusan (SPK), Metode Profile Matching, Evaluasi Kinerja Guru, Pengembangan menggunakan SDLC, Pengujian

## 1. PENDAHULUAN

Teknologi Informasi yang semakin berkembang didorong oleh kemajuan internet saling mendukung, membentuk konsep yang semakin maju. Pengembangan teknologi pada bidang tertentu memiliki peran penting dan dampak signifikan terhadap sistem yang ada [1]. Guru merupakan pilar utama untuk mencetak penerus yang unggul dibidangnya. Evaluasi terhadap kinerja guru dilakukan sebagai bentuk apresiasi atas dedikasi dan pencapaian mereka dalam menjalankan peran sebagai pendidik [2].

SMA N 1 Depok Yogyakarta adalah sekolah negeri yang terletak di Babarsari, Kabupaten Sleman, Yogyakarta, dengan visi dan misi untuk meningkatkan kualitas proses belajar mengajar, salah satunya melakukan penilaian kinerja guru. Penilaian ini dilakukan sekali setahun oleh kepala sekolah bersama lima guru bersertifikat asesor. Penilaian dilakukan dengan mengamati langsung kegiatan belajar mengajar yang dilakukan oleh guru, kemudian mencatat hasil penilaiannya dan diolah datanya dengan menginputnya ke dalam *Microsoft Office Excel*. Hasilnya penilaian yang sudah diperoleh kemudian dicetak dan disimpan dalam bentuk buku. Proses penilaian manual ini berisiko menyebabkan kehilangan atau kerusakan data, sehingga jika terjadi kehilangan data, proses harus diulang. Selain itu, pengolahan penilaian memakan waktu yang lama, mengakibatkan keterlambatan pelaporan dan pengambilan keputusan.

Sistem berbasis komputer sebagai proses pengambilan keputusan biasa disebut Sistem Pendukung Keputusan [3]. Penelitian [4] sistem pendukung keputusan untuk kenaikan jabatan dilakukan melalui serangkaian tahapan, dimulai dengan pengumpulan dan analisis data, kemudian dilanjutkan dengan proses penentuan peringkat karyawan di PT. United Tractors. Proses yang dilakukan mencakup identifikasi Gap, pemberian bobot pada nilai Gap, pengelompokan faktor utama dan faktor sekunder, perhitungan nilai total, serta tahap akhir berupa penentuan peringkat. Berdasarkan perhitungan yang diperoleh terdapat dosen 2 memperoleh nilai tertinggi sebesar 4,2436, yang menempatkannya di peringkat pertama [5]. Metode yang diterapkan berhasil diterapkan untuk seleksi calon karyawan di PT. XYZ [6]. Kriteria yang digunakan yaitu pendidikan, pengalaman kerja, keahlian khusus, serta nilai-nilai dan kepribadian yang sesuai dengan budaya organisasi untuk membantu perusahaan menentukan karyawan [7]. karyawan yang memperoleh kinerja terbaik dengan nilai 4,94 yang diperoleh dari hasil perhitungan sistem terhadap 20 karyawan [8].

Perhitungan peringkat menunjukkan hasil untuk calon pegawai dengan Id\_kary P01, yang memperoleh nilai persentase masing-masing sebesar 20%, 30%, dan 50% [9]. Nilai akhir tertinggi menunjukkan peluang yang lebih besar untuk meraih predikat karyawan terbaik, sehingga dapat disimpulkan bahwa siswa dengan nilai akhir tertinggi adalah Rio Mahendri, yang memperoleh skor 4,79 [10]. Kriterianya dengan aspek kecerdasan, sikap kerja, dan perilaku dengan bobot 30%, 30%, dan 40% untuk menentukan peringkat karyawan secara tepat [11]. Penelitian [12] Ibu Rani, yang paling memenuhi kriteria, memperoleh nilai tertinggi sebesar 4,85, yang menunjukkan bahwa dia memenuhi kriteria yang ditetapkan dalam sistem pendukung keputusan.

Berdasarkan permasalahan yang ada di SMA N 1 Depok Yogyakarta, maka diperlukan sebuah sistem pendukung keputusan yang dapat membantu pihak sekolah melakukan penilaian kinerja terhadap guru di SMA tersebut. Metode *profile matching* digunakan untuk membuat sistem tersebut karena sangat sesuai untuk membandingkan antara suatu subyek satu sama lainnya. Sistem yang diusulkan adalah sebuah sistem pendukung keputusan penilaian kinerja guru dengan *Metode Profile Matching*. Harapan dari penelitian ini adalah adanya sebuah sistem pendukung keputusan yang dapat membantu merekomendasikan kinerja guru yang lebih akurat berdasarkan kriteria-kriteria yang sudah ditentukan, sehingga proses penilaian yang dilakukan tidak bersifat subyektif. Harapan dari penelitian ini adalah sistem pendukung keputusan tentang penilaian kinerja guru dapat digunakan dalam proses penilaian kinerja guru.

## 2. METODE PENELITIAN

### 2.1. Alur Penelitian

Penelitian yang dilakukan pada penelitian ini mengikuti alur penelitian seperti yang terlihat pada Gambar 1.





adalah Analisis Sistem (*Systems Analysis*), di mana penelitian dilakukan untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Data yang telah diperoleh kemudian diolah dan dianalisis guna merancang sistem yang paling sesuai untuk digunakan.

Setelah analisis selesai, proses berlanjut ke tahap Perancangan Sistem (*Systems Design*). Pada tahap ini, fokus utama adalah merancang antarmuka sistem yang akan digunakan. Proses ini mencakup pembuatan prototipe sistem yang kemudian dipresentasikan kepada pihak penelitian untuk mendapatkan masukan dan evaluasi. Setelah rancangan sistem disetujui, tahap Implementasi Sistem (*Systems Implementation*) dimulai. Implementasi ini melibatkan penerapan rancangan yang telah dibuat serta pengujian sistem untuk memastikan bahwa sistem berfungsi sebagaimana mestinya. Sistem yang telah dibuat kemudian dipresentasikan kembali kepada pihak penelitian sekaligus diuji untuk menilai kinerjanya.

Tahap terakhir dalam pengembangan sistem adalah Pemeliharaan Sistem (*Systems Maintenance*). Pada tahap ini, sistem diserahkan dan diterapkan kepada pihak yang berwenang, dalam hal ini guru yang ditunjuk sebagai assessor atau penilai. Tugas utama assessor adalah memastikan bahwa sistem dapat tetap beroperasi dengan baik serta melakukan pemeliharaan yang diperlukan agar sistem dapat terus berjalan secara optimal.

### 2.1.2 Tahapan Pengumpulan Data

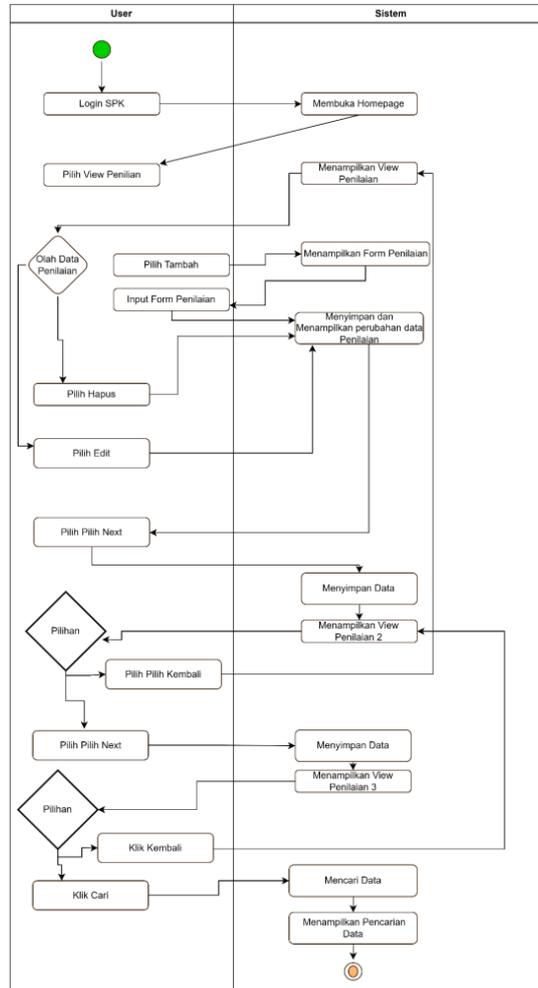
Dalam proses pengumpulan data, terdapat dua jenis data yang digunakan, yaitu data primer dan data sekunder. Pengumpulan data primer dilakukan secara langsung oleh peneliti melalui wawancara dengan guru di SMAN 1 Depok. Wawancara ini bertujuan untuk memperoleh informasi secara mendalam terkait dengan sistem penilaian kinerja guru dan faktor-faktor yang memengaruhi keputusan dalam proses penentuan guru.

Selain itu, pengumpulan data sekunder dilakukan dengan teknik tidak langsung melalui beberapa metode. Salah satu metode yang digunakan adalah studi kepustakaan, yaitu mencari referensi dari berbagai jurnal yang berkaitan dengan metode Profile Matching serta Sistem Pendukung Keputusan untuk penentuan guru. Metode lain yang digunakan adalah analisis laporan internal, yakni mengumpulkan dokumen atau laporan yang dihasilkan oleh SMAN 1 Depok. Laporan internal ini mencakup berbagai informasi yang telah dikumpulkan dan disusun untuk keperluan internal sekolah, termasuk modul Laporan Penilaian Kinerja Guru yang berisi data terkait kinerja dan evaluasi guru di SMAN 1 Depok. Dengan kombinasi data primer dan sekunder ini, penelitian dapat memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai sistem penilaian guru yang diterapkan di sekolah tersebut.

## 2.2. Perancangan Sistem

### 2.2.1 Activity Diagram Penilaian

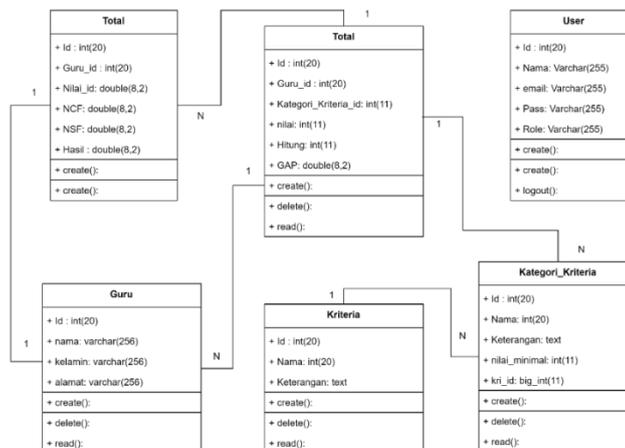
*Activity Diagram* Penilaian untuk menggambarkan alur aktivitas yang dilakukan oleh Admin yang dapat melihat, menambahkan, dan menghapus data pada Gambar 2.



Gambar 2 Activity Diagram Penilaian

### 2.2.2 Class Diagram

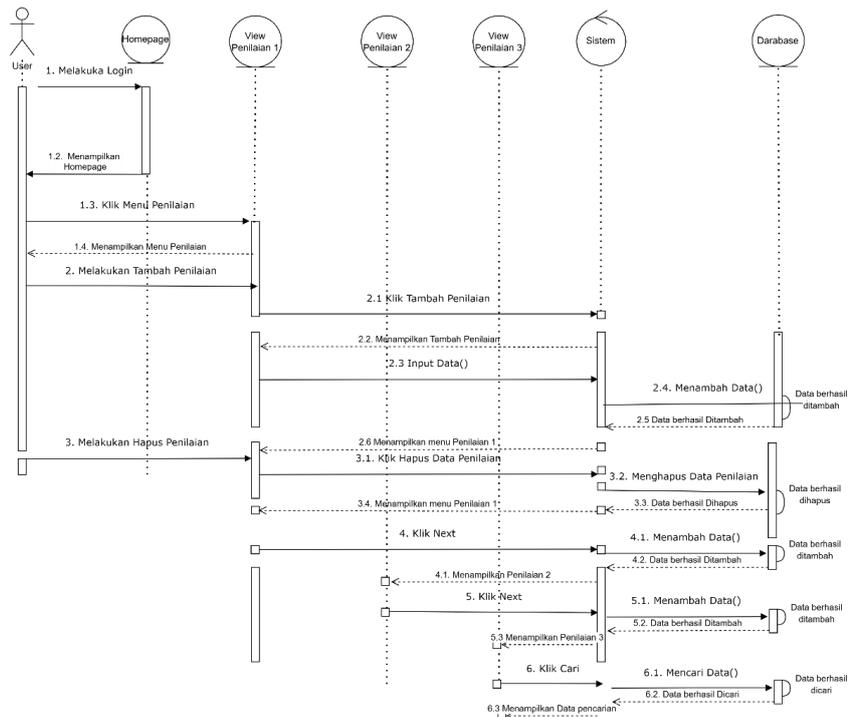
Class Diagram untuk penilaian kinerja guru pada Gambar 3.



Gambar 3 Class Diagram

### 2.2.3 Sequence Diagram Penilaian

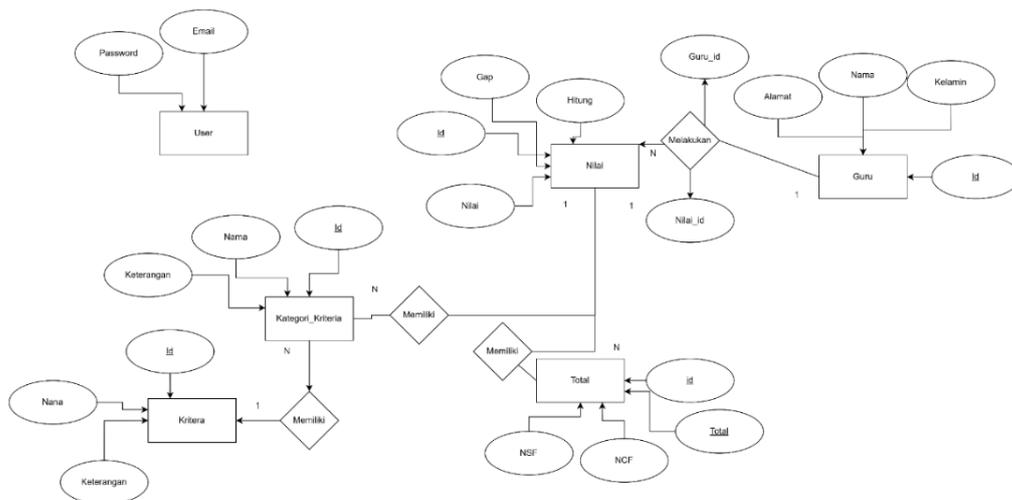
Menunjukkan bahwa Admin dapat menampilkan, menambahkan, dan menghapus data penilaian. Pada menu penilaian, terdapat tiga tampilan dengan tahapan penilaian, di mana pada tahap pertama Admin dapat menampilkan, menambahkan, dan menghapus data penilaian. Pada tahap kedua dan ketiga, Admin hanya dapat menampilkan data dan menyimpannya. Di tampilan ketiga, Admin dapat menampilkan data dan mencarinya berdasarkan parameter "nama guru," seperti yang terlihat di Gambar 4.



Gambar 4 Sequence Diagram Penilaian

### 2.2.4 ERD

Entity Relationship Diagram (ERD) untuk Penilaian Kinerja Guru pada Gambar 5.



Gambar 5 Entity Relationship Diagram (ERD)

2.3. Metode Profile Matching

Tahapan metode profile matching, sebagai berikut [13]:

- a. Menentukan Aspek-Aspek Penilaian
- b. Menentukan Nilai Target
- c. Menentukan *Core Factor* dan *Secondary Factor*
- d. Penilaian Kandidat
- e. Perhitungan Pemetaan Gap Kompetensi yang terdapat pada Persamaan 1.

$$\text{Rumus GAP} = \text{Profil Karyawan} - \text{Profil Jabatan} \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan :  
 Profil Karyawan = nilai guru  
 Profil jabatan = nilai target

- f. Pembobotan Nilai GAP  
 Setelah dilakukan perhitungan nilai gap pada tahap sebelumnya, maka tahapan selanjutnya adalah mencari hasil pembobotan pada setiap Kriteria dengan nilai bobot yang sudah ditentukan seperti pada Tabel 1.

Tabel 1. Tabel Bobot Nilai GAP

No	Selisih	Bobot Nilai
1	0	5
2	1	5
3	-1	4
4	2	5
5	-2	3
6	3	5
7	-3	2
8	4	5
9	-4	1

Pada tahap ini nilai gap yang sudah didapat akan dikonversikan kedalam bobot nilai gap yang telah ditetapkan.

- g. Perhitungan dan Pengelompokan *Core Factor* dan *Secondary Factor* yang terdapat pada Persamaan 2.

$$\text{Rumus NCF} = \frac{\sum NC(a,r,p)}{\sum IC} \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan :  
 $\sum NC(a, r, p)$  = Jumlah seluruh nilai *core factor*  
 $\sum IC$  = Jumlah item *core factor*

Perhitungan ini bertujuan untuk menghitung nilai rata-rata dari *core factor* (NCF), yang dilakukan untuk menjumlahkan seluruh nilai *core factor* ditandai dengan  $(a,r,p)$ , lalu membaginya dengan jumlah item yang ada pada *core factor* tersebut yang terdapat pada Persamaan 3.

$$\text{Rumus NSF} = \frac{\sum NS(a,r,p)}{\sum IS} \dots\dots\dots (3)$$

Keterangan :  
 $\sum NS(a, r, p)$  = Jumlah seluruh nilai *secondary factor*  
 $\sum IS$  = Jumlah item *secondary factor*

Perhitungan dan pengelompokan *Core Factor* serta *Secondary Factor* dilakukan untuk menentukan nilai rata-rata dari *core factor* (NCF). Caranya adalah menjumlahkan seluruh nilai *core factor*  $(a, r, p)$ , kemudian membaginya dengan jumlah item dari *core factor* tersebut.

## h. Nilai Total

Perhitungan nilai total pada penilaian kinerja guru terdapat pada Persamaan 4.

$$(X)\%.NCF(a,r,p) + (X)\%.NSF(a,r,p) = N(a,r,p).....(4)$$

Keterangan :

$(X)\%$	= Nilai prosentase yang dimasukkan
$NCF(a,r,p)$	= Nilai rata-rata faktor inti
$NSF(a,r,p)$	= Nilai rata-rata faktor sekunder
$N(a,r,p)$	= Nilai total setiap aspek

Untuk memperoleh nilai total, caranya adalah dengan mengalikan persentase yang dimasukkan ( $(x)\%$ ) dengan nilai rata-rata faktor inti ( $NCF(a,r,p)$ ) di setiap aspek, dan juga mengalikan persentase tersebut dengan nilai rata-rata faktor sekunder ( $NSF(a,r,p)$ ) pada masing-masing aspek. Setelah itu, kedua hasil perkalian tersebut dijumlahkan untuk mendapatkan nilai total pada setiap aspek, yang direpresentasikan pada  $N(a,r,p)$ .

## i. Penentuan Ranking

Perhitungan Rangkaing pada penilaian kinerja guru terdapat pada Persamaan 5.

$$Rangking = (X)\%.Na + (X)\%.Nr + (X)\%.Np.....(5)$$

Keterangan :

$(X)\%$	= Nilai prosentase yang dimasukkan
$(Na, Nr, Np)$	= Nilai total masing-masing aspek

Rangking dilakukan dengan mengalikan persentase seperti ( $(x)\%$ ) dengan nilai total dari masing-masing aspek ( $Na, Nr, Np$ ), lalu menjumlahkan hasilnya untuk menghasilkan peringkat.

## 2.4. Implementasi

## 2.4.1 Menentukan Kriteria dan Pengelompokan

Kriteria merupakan ukuran-ukuran, aturan-aturan atau standar yang digunakan dalam pengambilan keputusan. Penentuan kriteria pada SMAN 1 Depok dilakukan oleh Peneliti yang dibantu oleh pendampig peneliti. Kriteria yang ada pada penilaian kinerja guru terdiri dari 2 kriteria utama beserta 3 sub-kriteria, dengan nilai ideal sebesar 3 untuk setiap sub-kriteria. Dalam metode *Profile Matching* (GAP), terdapat 2 jenis kriteria, yaitu *core factor* yang merupakan faktor-faktor utama yang dibutuhkan, dan *secondary factor* yang berfungsi sebagai pendukung dari *core factor*. Kriteria Penilaian Kinerja Guru yang digunakan adalah sebagai berikut:

## a. Kriteria Perencanaan

Kriteria Perencanaan merupakan kriteria yang digunakan sebagai kriteria penilaian kinerja guru yang masih mempunyai 3 sub kriteria yang terdiri dari standar isi, analisis kompetensi dasar dan kalender akademik yang terdapat pada tabel 2.

Tabel 2. Kriteria Perencanaan

No	Komponen Perencanaan	Keterangan
1	Standar Isi (Kompetensi Inti, Kompetensi Dasar)	<i>Core Faktor</i>
2	Analisis/Pemetaan Keterkaitan Kompetensi Inti, Kompetensi Dasar	<i>Core Faktor</i>
3	Kalender Pendidikan	<i>Secondary Factor</i>

Sub Kriteria Perencanaan yang sudah ditentukan selanjutnya ditentukan lagi apakah termasuk dalam jenis kriteria *core factor* atau *secondary factor*. Komponen sub Kriteria perencanaan yang termasuk jenis *core factor* adalah standar isi dan analisis kompetensi dasar, sedangkan kalender akademik termasuk jenis *secondary factor*.

b. Kriteria Penilaian

Kriteria Penilaian digunakan sebagai kriteria penilaian kinerja guru yang mempunyai 3 sub kriteria yang terdiri dari buku nilai, kisi-kisi soal dan buku pengembalian tugas yang terdapat pada tabel 3.

Tabel 3. Kriteria Penilaian

No	Komponen Penilaian	Keterangan
1	Buku Nilai/Daftar Nilai	Core Faktor
2	Kisi-kisi soal Penilaian Harian, Penilaian Tengah Semester, Penilaian Akhir Semester /Ujian Kenaikan Kelas	Core Faktor
3	Buku pengembalian tugas	Secondary Faktor

Sub Kriteria penilaian yang sudah ada, selanjutnya dikategorikan termasuk jenis kriteria *core factor* atau *secondary factor*. Komponen sub kriteria penilaian yang termasuk jenis *core factor* adalah buku nilai dan kisi-kisi soal, sedangkan buku pengembalian tugas termasuk jenis *secondary factor*.

2.4.2 Alternatif

Alternatif merupakan *object* yang akan dipilih untuk dilakukan penilaian kinerja guru berupa daftar nama-nama yang akan direkomendasikan sebagai guru terbaik yang terdapat pada tabel 4.

Tabel 4. Data Nilai Alternatif

No	Komponen Perencanaan
1	Irsyad Riyadi,S.Pd
2	Drs. Dwi Wihardjo, SH
3	Drs. Tri Nardono
4	Drs. Suwanta, M.S.I
5	Dra. Sri Juliastuti Saptarini

Data pada tabel 4 merupakan daftar nama yang akan digunakan untuk proses perhitungan dalam melakukan penilaian kinerja guru atau sebagai kandidat pada penilaian yang dilakukan.

2.4.3 Pengelompokan Core Factor dan Secondary Factor

*Core factor* adalah faktor – faktor (penting) ideal yang dibutuhkan, sedangkan *secondary faktor* ialah faktor pendukung dari *core factor*. Penilaian kinerja guru di pada SMAN 1 untuk *core factor* (60%) dan *Secondary Faktor* (40%).

2.4.4 Penentuan Bobot Nilai Sub Kriteria

Pembobotan nilai digunakan untuk menentukan bobot dari setiap sub kriteria termasuk dalam kategori kurang, cukup, baik atau amat baik dengan nilai pembobotan yang telah ditentukan pada tabel 5.

Tabel 5. Pembobotan Nilai

Bobot	Keterangan
4	Amat Baik
3	Baik
2	Cukup
1	Kurang

### 2.4.5 Menghitung Nilai GAP

Perhitungan yang dilakukan pada nilai selisih dari nilai profil karyawan yang telah diinputkan pada tiap-tiap sub kriteria dengan nilai profil jabatan (disebut gap), diantaranya :

#### a. Perencanaan

Kriteria Perencanaan Penilaian Kinerja Guru dihitung menggunakan persamaan 1, sehingga diperoleh nilai gap yang terdapat pada tabel 6.

Tabel 6. Nilai GAP Perencanaan

No	Nama	Nilai GAP		
		1	2	3
1	Irsyad Riyadi,S.Pd	1	1	1
2	Drs. Dwi Wihardjo, SH	1	-1	1
3	Drs. Tri Nardono	1	0	1
4	Drs. Suwanta, M.S.I	0	0	1
5	Dra. Sri Juliastuti Saptarini	1	1	1

Nilai GAP dari Kriteria Perencanaan terdapat pada tabel 6 dimana masing-masing sub kriteria memperoleh nilai yang berbeda-beda yaitu nilai dari 0, -1 dan 1.

#### b. Penilaian

Kriteria Perencanaan Penilaian Kinerja Guru dihitung menggunakan persamaan 1, sehingga diperoleh nilai gap yang terdapat tabel 7.

Tabel 7. Nilai GAP Penilaian

No	Nama	Nilai GAP		
		1	2	3
1	Irsyad Riyadi,S.Pd	1	0	1
2	Drs. Dwi Wihardjo, SH	1	1	0
3	Drs. Tri Nardono	1	0	0
4	Drs. Suwanta, M.S.I	1	1	0
5	Dra. Sri Juliastuti Saptarini	1	1	1

Nilai GAP dari Kriteria Perencanaan terdapat pada tabel 7 dimana masing-masing sub kriteria memperoleh nilai yang berbeda-beda yaitu nilai dari 0, -1 dan 1.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1. Tampilan Sistem

#### 3.1.1 HomePage

Homepage adalah halaman pertama yang muncul setelah login, dan berfungsi sebagai beranda aplikasi SPK PKG yang terdapat menu navigasi di bagian atas yang memungkinkan pengguna untuk mengakses berbagai fitur pada Gambar 6.



Gambar 6 Dashboard

### 3.1.2 Guru

Tampilan Guru merupakan tampilan untuk mengelola data guru dimana pengguna dapat melihat, menambahkan, dan menghapus data guru, yang terlihat di Gambar 7.

SPK Kinerja Guru SMAN 1 Depok

Penilaian Kriteria Data Guru Tentang Admin

Tambah Guru

NIP	Nama Lengkap	Jenis Kelamin	Alamat	Aksi
1	Irsyad Riyadi,S.Pd	Laki-Laki	SMAN 1 Depok	Edit Hapus
2	Drs. Dwi Wihardjo, SH	Perempuan	SMAN 1 Depok	Edit Hapus
3	Drs. Tri Nardono	Laki-Laki	SMAN 1 Depok	Edit Hapus
4	Drs. Suwanta, M.S.I	Laki-Laki	SMAN 1 Depok	Edit Hapus
5	Dra. Sri Juliastuti Saptarini	Perempuan	SMAN 1 Depok	Edit Hapus
6	B. Elena Nanlessy,S.Pd	Perempuan	SMAN 1 Depok	Edit Hapus
7	Indah Aprilia S	Perempuan	SMAN 1 Depok	Edit Hapus
8	Dra. Laksmi Widihati	Perempuan	SMAN 1 Depok	Edit Hapus
9	Drs. Sumarno	Laki-Laki	SMA 1 DEPOK	Edit Hapus
10	Dra. Endang Siswati	Perempuan	SMA 1 DEPOK	Edit Hapus
11	Subiyadi, S.Pd	Laki-Laki	SMA 1 DEPOK	Edit Hapus

Gambar 7 Halaman Guru

### 3.1.3 Penilaian

Tampilan Menu Penilaian adalah halaman utama dalam aplikasi ini, karena di halaman ini pengguna dapat mengolah nilai penilaian kinerja guru. Pengguna diberikan hak untuk melihat, menambahkan, dan menghapus data penilaian,pada Gambar 8.

### Tahap Penilaian

-Perencanaan-

Search

No	Guru	Kategori Kriteria	Kode Penilaian	Nilai	Hitung	GAP	Aksi	Tambah Penilaian
1	Irsyad Riyadi,S.Pd	SI (KI, KD)	HeP01	4	1	4.5	Edit	Hapus
2	Irsyad Riyadi,S.Pd	Analisis/Pemetaan Keterkaitan KI KD	HeP02	4	1	4.5	Edit	Hapus
3	Irsyad Riyadi,S.Pd	Kalender Pendidikan	HeP03	4	1	4.5	Edit	Hapus
4	Drs. Dwi Wihardjo, SH	SI (KI, KD)	HeP01	4	1	4.5	Edit	Hapus
5	Drs. Dwi Wihardjo, SH	Analisis/Pemetaan Keterkaitan KI KD	HeP02	2	-1	4	Edit	Hapus
6	Drs. Dwi Wihardjo, SH	Kalender Pendidikan	HeP03	4	1	4.5	Edit	Hapus
7	Drs. Tri Nardono	SI (KI, KD)	HeP01	4	1	4.5	Edit	Hapus
8	Drs. Tri Nardono	Analisis/Pemetaan Keterkaitan KI KD	HeP02	3	0	5	Edit	Hapus

Gambar 8 Penilaian

#### 3.1.4 Perhitungan Nilai

Perhitungan dilakukan di mana data GAP Penilaian diproses menjadi *NCF* dan *NSF* dengan nilai bobot, serta dihitung Nilai Total menggunakan rumus *Profile Matching*. Data tersebut kemudian disimpan ke dalam Tabel Data Total dengan perintah "*Next*" di pojok kanan bawah (Halaman Penilaian). Data Total akan ditampilkan pada Halaman Perhitungan. Selanjutnya, klik "*Next*" di pojok kanan bawah (Halaman Perhitungan), di halaman ini akan ditampilkan nilai akhir yang diperoleh dari perhitungan total *NCF* dan *NSF* yang dikalikan dengan nilai bobot pada kriteria seperti yang terlihat di gambar 9.

### Tahap Perhitungan

-Perencanaan-

Search

NIP	Nama Lengkap	NCF	NSF	Total
1	Irsyad Riyadi,S.Pd	4.5	4.5	4.5
2	Drs. Dwi Wihardjo, SH	4.25	4.5	4.35
3	Drs. Tri Nardono	4.75	4.5	4.65
4	Drs. Suwanta, M.S.I	5	4.5	4.8
5	Dra. Sri Julistuti Saptarini	4.5	4.5	4.5

Gambar 9 Halaman Perhitungan Nilai

#### 3.1.5 Nominator

Tampilan Nominator adalah halaman yang menampilkan data berdasarkan rentang nilai yang diinginkan, di mana data telah diurutkan dari yang terbesar. Pengguna dapat langsung melihat siapa saja guru dengan nilai tertinggi, berdasarkan ranking atau urutan yang diperlukan, yang tercantum pada Gambar 10.

### Nominasi Penilaian

Ambil Rank

Search

NIP	Nama Lengkap	Nilai Akhir
3	Drs. Tri Nardono	477
4	Drs. Suwanta, M.S.I	474
1	Irsyad Riyadi,S.Pd	459
2	Drs. Dwi Wihardjo, SH	456
5	Dra. Sri Julistuti Saptarini	450

Gambar 10. Halaman Nominator

#### 4. KESIMPULAN

Hasil penelitian pada Sistem Pendukung Keputusan berbasis *website* dengan menggunakan *Metode Profile Matching* dapat memberikan rekomendasi 3 guru dengan penilaian kinerja terbaik. Peringkat Pertama adalah A2 dengan nilai 459, peringkat kedua adalah A2 dengan nilai 456, peringkat ketiga adalah A1 dengan nilai 477.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] S. Saputra and D. Renaldi, "Analisis Dan Perancangan Sistem Informasi Media Pencarian Guru Private Online Berbasis Website Dengan Metode Profile Matching," 2022. [Online]. Available: <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/algor/index>.
- [2] F. Al Hafiz, H. Lubis, and F. R. Lubis, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Guru Terbaik Berdasarkan Penilaian Kinerja Menggunakan Metode Profile Matching Decision Support System for Selection of the Best Teachers Based on Performance Assessment Using the Profile Matching Method," *Januari*, vol. 2024, no. 1, pp. 96–109, 2024, [Online]. Available: <https://jurnal.unity-academy.sch.id/index.php/jirsi/index%0Ahttp://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.
- [3] B. Berbasis and S. D. Negeri, "Implementation of Simple Additive Weighting Method for Selecting Outstanding Students Based on Website at SD Negeri Kalisongo Implementasi Metode Simple Aditive Weighting Pada Pemilihan Siswa."
- [4] M. Honay Ng Cuar, S. Sutrisno Wanda, and C. Author, "Penerapan Metode Profile Matching Pada Proses Pengambilan Keputusan Promosi Jabatan Karyawan PT. United Tractors," *Comput. Sci. (CO-SCIENCE)*, vol. 3, no. 1, pp. 17–24, 2023, [Online]. Available: <http://jurnal.bsi.ac.id/index.php/co-science>.
- [5] S. A. Saraski *et al.*, "SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN DALAM MENENTUKAN DOSEN FAVORIT MENGGUNAKAN METODE PROFILE MATCHING," *J. Teknol. dan Sist. Inf.*, vol. 3, no. 1, pp. 46–53, 2022, [Online]. Available: <http://jim.teknokrat.ac.id/index.php/JTSI>.
- [6] M. Qomarul Huda, A. Sholihah, S. Diana Putri, and A. Dwi Irviana, "Sistem Pendukung Keputusan Menggunakan Metode Profile Matching Untuk Seleksi Pelamar Kerja Pada PT. XYZ," *Remik Ris. dan E-Jurnal Manaj. Inform. Komput.*, vol. Vo. 8 No., no. e-ISSN : 2541-1330, pp. 222–233, 2024, [Online]. Available: <http://doi.org/10.33395/remik.v8i1.13294>.
- [7] P. Adyatma, N. Partha, K. Auliasari, and Y. A. Pranoto, "Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Karyawan Menggunakan Metode Profile Matching Berbasis Web (Studi Kasus: The Crystal Luxury Bay Resort)," *J. Mhs. Tek. Inform.*, vol. 7, no. 5, pp. 3174–7181, 2023.
- [8] E. S. P. M.Kom and R. Fauzi, "Metode Profile Matching Dalam Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Dosen," *J. Educ. Dev.*, vol. 10, no. 2, pp. 619–625, 2022, doi: 10.37081/ed.v10i2.3801.
- [9] F. I. Gole, A. A. Rangga, and E. D. Ege, "PENERAPAN METODE PROFILE MATCHING UNTUK KEPUTUSAN SELEKSI APARAT DESA," vol. 7, no. 2, pp. 462–466, 2024.
- [10] M. Badrul, "Penerapan Metode Profile Matching Untuk Menunjang Keputusan Seleksi Pegawai Baru," *PROSISKO J. Pengemb. Ris. dan Obs. Sist. Komput.*, vol. 8, no. 1, pp. 75–82, 2021, doi: 10.30656/prosisko.v8i1.2815.

- [11] Steven and A. S. Aklani, "Perancangan Dan Implementasi Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Berbasis Web Dengan Metode Profile Matching Di PT. Putra Indo Cahaya," *J. Inf. Syst. Technol.*, vol. 2, no. 1, pp. 85–100, 2021, [Online]. Available: <https://journal.uib.ac.id/index.php/joint/article/view/4436>.
- [12] D. Maharani, D. Anggraeni, and N. Nurwati, "Perhitungan Metode Profile Matching Dalam Seleksi Rumah Singgah Pada Komunitas Akhwat Sholehah (Koas)," *J. Comput. Sci. Technol.*, vol. 2, no. 1, pp. 26–35, 2024, doi: 10.59435/jocstec.v2i1.220.
- [13] A. Rospita, Y. Pristyanto, and A. Dahlan, "Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Guru Di SMK Muhammadiyah Imogiri Menggunakan Metode Profile Matching," *J. Eksplora Inform.*, vol. 12, no. 1, pp. 46–58, Dec. 2023, doi: 10.30864/eksplora.v12i1.613.