



## Decision Support System untuk Penilaian Kinerja Guru dengan Metode Profile Matching

Ari Suhartanto<sup>1</sup>, Kusri<sup>2</sup>, Henderi<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Magister Teknik Informatika STMIK AMIKOM Yogyakarta, email: [aritapiarikaja80@gmail.com](mailto:aritapiarikaja80@gmail.com)

<sup>2</sup> STMIK AMIKOM Yogyakarta, email: [kusrini@amikom.ac.id](mailto:kusrini@amikom.ac.id)

<sup>3</sup> STMIK AMIKOM Yogyakarta, email: [henderi@mail.ugm.ac.id](mailto:henderi@mail.ugm.ac.id)

### Abstrak

*Dengan menerapkan metode Profile Matching untuk penilaian Kompetensi Pedagogik sebagai proses penilaian kinerja Guru berprestasi untuk lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Madiun dapat meningkatkan obyektifitas dan akurasi data. Data-data yang dikumpulkan merupakan data riwayat penilaian kinerja Guru berupa dokumen dan pernyataan serta data pendukung berupa dokumen aturan-aturan dan tata laksana proses penilaian kinerja guru berprestasi. Berdasarkan pengujian sistem didapatkan tingkat akurasi penilaian dengan tiga sampel alternatif memiliki nilai hasil rata-rata sebesar 95,67 % yang dihitung dari membandingkan dengan rata-rata hasil akhir penilaian kompetensi pedagogik secara manual. Selisih angka rata-rata 4,33% lebih kecil karena mekanisme pengambilan keputusan dengan metode profile matching mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dipenuhi oleh subyek. Penilaian menggunakan Profile Matching memiliki tingkat obyektifitas yang lebih baik karena untuk mengukur nilai setiap indikator variabel penilaian diturunkan lagi dengan sub-indikator dan dibobotkan dengan menggunakan parameter penilaian serta dihitung dengan menggunakan mekanisme pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dipenuhi oleh subyek. Berbeda dengan proses penilaian manual yang hanya memasukkan nilai tingkat keterpenuhan dari setiap indikator dengan menuliskan angka dan dihitung hanya dengan menjumlahkannya.*

**Kata kunci:** Decision Support System, Penilaian Kinerja Guru, Profile Matching

### Abstract

*Pedagogic Competency Assessing with applying the Profile Matching method for as outstanding teacher performance appraisal process in the Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Madiun region is expected to improve the objectivity and accuracy of data. The data collected is the data history teacher performance assessment in the form of documents and statements as well as supporting data such as documents the rules and governance performance appraisal process outstanding teachers. Based on the test system accuracy using three alternative sample rate obtained value judgments have an average yield of 95,67% which is calculated on an average compared with the end result pedagogical manually. Difference in average rate of 4,33% smaller due to the decision-making mechanism profile matching method assumes that there is an ideal level of predictor variables that must be met by the subjects. Assessment using the Profile Matching had levels greater objectivity as to measure the value of each indicator variable ratings downgraded again by the sub-indicators and weighted by using valuation parameters and calculated using the decision-making mechanism to assume that there are levels of the predictor variables that ideal that must be met by subject. Unlike the manual*

*assessment process that only include the value of the fulfillment level of each indicator by writing the numbers and calculated only to add them up.*

**Keywords:** *Decision Support System, Penilaian Kinerja Guru, Profile Matching*

---

## 1. Pendahuluan

Pelaksanaan penilaian kinerja Guru meliputi penilaian formatif dan sumatif. Dalam satu tahun pelajaran, sekurang-kurangnya pelaksanaan penilaian kinerja sebanyak dua kali yakni awal tahun pelajaran dan akhir tahun pelajaran. Artinya setiap semester guru akan dinilai kerjanya. Nilai atau skor yang dicatat belum dalam penilaian tersebut berdasarkan parameter ukuran penilaian sesuai aturan yang tersistematis, tetapi berdasarkan asumsi penguasaan teori pembelajaran dan pengajaran dari setiap anggota tim Penilai Kinerja Guru yang ditunjuk. Model penilaian kompetensi pedagogik tersebut berpotensi mengarah pada cara penilaian yang subyektif serta berpotensi terjadi kesalahan dalam pengamatan dan pemantuan dalam aspek-aspek penilaian kinerja Guru. Tugas Guru seperti diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, Pasal 1 Ayat 2 yaitu Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah<sup>[1]</sup>.

Adanya indikator penilaian kompetensi pedagogik yang banyak serta proses penilaian yang masih berpotensi subyektif, menyebabkan pengambil keputusan membutuhkan sebuah tools yang membantu dalam mengambil keputusan yang tepat. Karena ketika keputusan yang akan diambil bersifat kompleks dengan resiko yang besar seperti menentukan nilai indikator kompetensi guru, maka pengambilan keputusan memerlukan alat bantu analisis yang bersifat ilmiah, logis, dan terstruktur serta konsisten. Keputusan yang diambil tidak sebatas untuk kebutuhan jangka pendek tetapi juga untuk pembangunan sumber daya manusia yang berkelanjutan sebagai upaya persiapan menghadapi ujian kompetensi Guru berprestasi. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka perlu digunakan sistem yang dapat menggantikan model penilaian angka kredit Guru yang masih dijalankan secara manual dengan satu sistem pendukung keputusan, sehingga diharapkan dapat mengantisipasi kendala-kendala dilapangan serta menghasilkan keputusan dalam menentukan nilai/skor indikator kompetensi Guru berprestasi secara akurat dan obyektif, yaitu sistem penilaian berbasis sistem pendukung keputusan dengan menggunakan metode yang tepat.

## 2. Metodologi Penelitian

### 2.1 Kajian Pustaka

Penelitian yang dijalankan oleh [2], [3] dan [4] menilai bahwa untuk menghindari subjektifitas keputusan yang dihasilkan diperlukan suatu Sistem Pendukung Keputusan (SPK). Dalam penelitian-penelitian tersebut menerapkan metode profile matching pada SPK dibangun dengan asumsi bahwa: (1). Metode Profil Matching membantu memecahkan persoalan yang kompleks dengan menstruktur suatu hirarki kriteria, pihak yang berkepentingan, hasil dan dengan menarik berbagai pertimbangan guna mengembangkan bobot atau prioritas; (2). Kinerja aplikasi yang dirancang dapat digunakan untuk mengambil keputusan penempatan pegawai dengan output berupa rangking penilaian. Keterkaitan penelitian yang dijalankan tersebut yang dapat digunakan sebagai acuan penelitian selanjutnya bahwa sistem pendukung pengambilan keputusan yang sudah dibuat pada dasarnya adalah memilih suatu alternatif yang terbaik. Seperti melakukan penstrukturan persoalan, penentuan alternatif-alternatif, penetapan nilai kemungkinan untuk variabel aleatori, penetapan nilai, pernyataan preferensi terhadap waktu, dan spesifikasi preferensi atas resiko kesalahan pengambilan keputusan.

Penelitian yang dijalankan oleh [5] dan [6], menyimpulkan bahwa dengan menerapkan metode *profile matching* dapat dapat meningkatkan akurasi penilaian proposal secara

profesional dan proporsional berdasarkan kriteria penilaian yang telah ditentukan. Penggunaan metode profile matching dapat meningkatkan akurasi penilaian proposal secara profesional dan proporsional berdasarkan kriteria penilaian yang telah ditentukan.

Penelitian dengan menerapkan SPK yang digunakan untuk sarana penunjang penilaian kinerja serta menentukan kenaikan pangkat dan jabatan yang dijalankan oleh [7], [8] dan [9], sistem pendukung pengambilan keputusan yang dibuat berdasarkan strategic objectives perspektif. Sehingga, masih dimungkinkan untuk penelitian lanjutan terkait penilaian kinerja pengajar dengan pembahasan lebih mendalam terkait tujuan-tujuan strategis dalam peningkatan kinerja pada program evaluasi kepegawaian. Dalam pengembangan perangkat lunak penilaian kinerja secara terintegrasi berdasarkan sumber data dari setiap unit pendukung pada institusi maka terdapat beberapa subsistem-subsistem, sehingga sistem yang diterapkan dapat membantu dalam fungsi kontrol kualitas pegawai terhadap sistem manajemen SDM pada perusahaan atau instansi.

## 2.2 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode Case Studies Research, penelitian studi kasus yang digunakan memusatkan perhatian pada suatu kasus program kepegawaian pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Madiun dengan menggunakan individu atau kelompok sebagai bahan studinya yaitu Tim Pejabat Penilai Kinerja Guru pada lingkup Dinas Pendidikan Kab.Madiun.

Penelitian *case study* (studi kasus) berbeda dengan penelitian survei. Pada penelitian survei jumlah sampelnya cukup luas sedangkan pada case study jumlah sampel yang diambil sangat sedikit atau hanya beberapa orang saja. Namun persamaan diantara penelitian survei dan studi kasus adalah keduanya sama-sama menggali fenomena [10]. Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan data dan mendeskripsikan proses penilaian kinerja Guru pada kompetensi Pedagogik yang dijalankan pejabat penilai kinerja guru sesuai dengan keadaan sebenarnya yang terjadi di lokasi penelitian dan membobotkan parameter penilaian indikator-indikator pada kompetensi Pedagogik untuk menentukan skor untuk menghasilkan nilai kompetensi pedagogik.

### 2.2.1 Teknik Pengumpulan Data

Adapun sumber data pada penelitian ini, diperoleh dari data eksternal, data internal dan data privat pada lokasi penelitian. Yang termasuk dalam data Internal adalah data Guru yang berasal dari Dinas Pendidikan Kab Madiun dan data contoh hasil penilaian kinerja Guru dengan sistem manual dalam lingkup Dinas Pendidikan Kab Madiun. Sedangkan data Eksternal berupa aturan-aturan yang digunakan dalam penilaian berupa indikator-indikator penilaian yang termasuk dalam kompetensi Pedagogik sebagai petunjuk tata laksana penilaian kinerja Guru. Data privat dalam penelitian ini berupa instrumen penilaian kinerja Guru serta data pembobotan variabel penilaian kompetensi pedagogik sebagai data subyek dalam formulasi pada sistem pendukung keputusan.

Data pada penelitian ini data dikumpulkan sesuai dengan rancangan atau desain penelitian yang telah ditentukan. Data-data yang dikumpulkan merupakan data riwayat penilaian kinerja Guru berupa dokumen dan pernyataan serta data pendukung berupa dokumen aturan-aturan dan tata laksana proses penilaian kinerja guru berprestasi.

### 2.2.2 Analisis Data

Pada tahapan analisis data dilakukan proses penyederhanaan data-data yang terkumpul ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan dipahami. Tahapan analisis data yang dilakukan peneliti yaitu:

#### a. Reduksi Data

Pada tahapan ini, data-data yang sudah diberi penandaan dan sudah dikelompokkan dirangkum untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai proses penilaian kinerja Guru berprestasi pada kompetensi Pedagogik serta hasil penerapan sistem pendukung keputusan yang dijalankan dan tingkat obyektifitasnya.

#### b. Penyajian Data

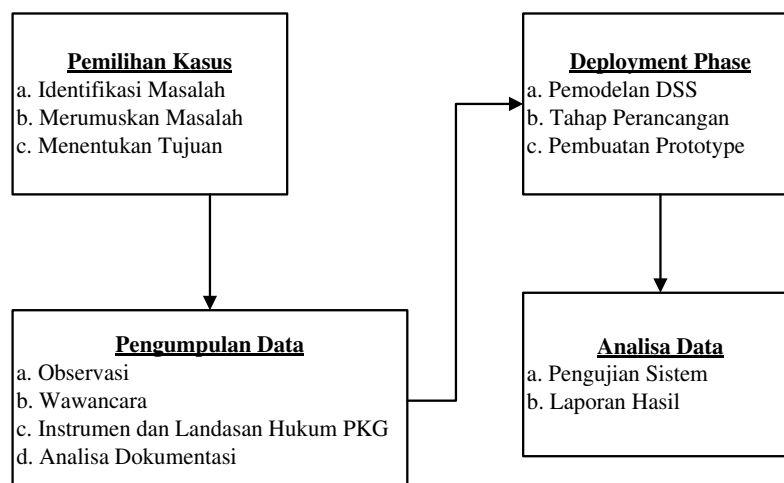
Data yang sudah terangkum ditafsirkan dan dijelaskan untuk menggambarkan proses penilaian kinerja Guru berprestasi pada kompetensi Pedagogik dengan tingkat obyektifitas yang dihasilkan. Penyajian data yang sudah ditafsirkan dan dijelaskan berbentuk uraian dengan teks atau bersifat naratif.

#### c. Penarikan Kesimpulan

Pada tahap ini peneliti menarik kesimpulan dari hasil analisis data yang sudah dilakukan. Penarikan kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal. Kesimpulan dalam penelitian ini diharapkan merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada sehingga dapat menjadi masukan positif sebagai upaya peningkatan kualitas dan obyektifitas program penilaian kinerja Guru berprestasi Kab. Madiun. Temuan tersebut berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih belum jelas sehingga setelah diteliti menjadi lebih jelas

### 2.2.3 Tahap-tahap Penelitian

Penelitian studi kasus ini difokuskan untuk menggali dan mengumpulkan data yang lebih dalam terhadap obyek yang diteliti untuk dapat menjawab permasalahan mengenai obyektifitas dalam proses penilaian kinerja Guru berprestasi untuk kompetensi Pedagogik dan menerapkan sistem pendukung keputusan dengan metode *profile matching* dan mengimplementasikan dalam *prototype* serta mengujinya sebagai sarana pendukung pengambilan keputusan pada proses penilaian kinerja Guru. Tahap-tahap penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 .

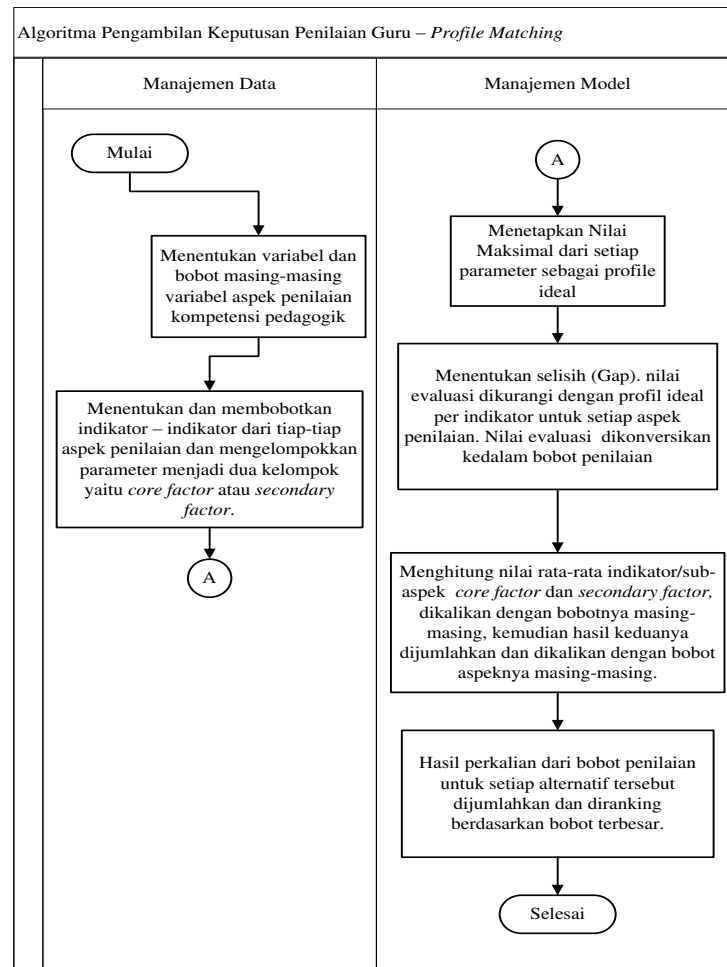


Gambar 1. Tahap-tahap Penelitian

## 3. Analisis Dan Pembahasan

### 3.1 Pemodelan Pengambilan Keputusan

Alur proses (algoritma) penilaian kinerja Guru Dindik Kab. Madiun dengan metode *profile matching* dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Alur Pengambilan Keputusan

### 3.2 Pengolahan Data

Berikut contoh kasus disajikan dengan data sampel dari nilai Guru yang menjadi alternatif dalam mengetahui nilai pedagogik pada Tabel 1.

Tabel 1. Tabel Sampel Guru

Kode Guru	Nama Guru	Nilai Manual
1955032619770320xxx	NUR RAHAYUNINGTYAS	83
195504011983032xxx	SULASMI	81
195506041982022xxx	SRI KUSMIATI	84

Berikut dijelaskan langkah-langkah perhitungan untuk mendapatkan nilai dari alternatif yang ada. Menentukan *gap* seluruh alternatif yang ada. Dengan cara mengurangkan nilai profil individu dengan nilai profil target. Sebelum dilakukan proses pengurangan profil terlebih dahulu dilakukan konversi nilai kriteria dari setiap alternatif. Sebagai salah satu contoh perhitungan indikator dari 45 indikator yang ada sebagai berikut

**Indikator I01:** Guru dapat mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelasnya.

Tabel 2. Tabel Nilai Profil pada contoh Perhitungan Indikator I01

Guru (Alternatif)	P001	P002	P003
NUR RAHAYUNINGTYAS	4	3	3
SULASMI	3	4	3
SRI HARNANIK	3	3	3
<b>Nilai Kriteria</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>6</b>

Pada Tabel 2 berisi indikator dengan kode I01 yang merupakan sub dari variabel V01, yang merupakan data penilaian yang dilakukan pada penelitian ini. Indikator dengan kode I01 mempunyai 3 parameter penilaian dengan kode P001, P002 dan P003. Kode P001 merupakan parameter yang menilai dengan kriteria guru mampu menjelaskan aspek sosial siswa yang ditunjuk sebagai obyek, kode P002 merupakan parameter yang menilai dengan kriteria guru mampu menjelaskan aspek intelektual siswa yang ditunjuk sebagai obyek dan kode P003 merupakan parameter yang menilai dengan kriteria guru mampu memberikan penjelasan bagaimana cara membantu mengembangkan potensinya tersebut, untuk parameter yang lain dapat dilihat pada lampiran.

Setelah ditentukan nilai profil, maka dihitung nilai *Gap* nya, dengan menghitung dengan rumus Persamaan 1, yaitu:

$$Gap = Profil Kriteria - Profil Target \quad (1)$$

Tabel 3. Tabel Hasil Perhitungan Gap

Perhitungan Pemetaan GAP :			
Guru (Alternatif)	P001	P002	P003
NUR RAHAYUNINGTYAS	2	1	-3
SULASMI	1	2	-3
SRI HARNANIK	1	1	-3

Pada Tabel 3 merupakan data hasil perhitungan *gap* merupakan selisih dari nilai profile kriteria dikurangi dengan nilai profil target. Perhitungan dilakukan dengan rumus persamaan gap dilakukan sebagai contoh untuk alternatif Sulasmi dengan nilai parameter P002= 4 dikurangi bilai kriteria = 2 maka hasil selisih yang didapat adalah (+2). Setelah dilakukan perhitungan gap maka dilanjutkan dengan pembobotan nilai *gap*, Tabel pembobotan seperti pada Tabel 4.

Tabel 4. Tabel Bobot Nilai Gap

Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
0	5	Tidak ada selisih (sesuai yang dibutuhkan)
1	4.5	Kompetensi kelebihan 1 tingkat/level
-1	4	Kompetensi kekurangan 1 tingkat/level
2	3.5	Kompetensi kelebihan 2 tingkat/level
-2	3	Kompetensi kekurangan 2 tingkat/level
3	2.5	Kompetensi kelebihan 3 tingkat/level
-3	2	Kompetensi kekurangan 3 tingkat/level
4	1.5	Kompetensi kelebihan 4 tingkat/level
-4	1	Kompetensi kekurangan 4 tingkat/level

Hasil dari perhitungan gap pada Tabel 4 dibobotkan dengan Tabel pembobotan pada Tabel 5. Sebagai contoh untuk alternatif Sulasmi dengan nilai perhitungan *gap* P002 menghasilkan selisih (+2) maka jika dibobotkan dengan menggunakan Tabel 4 maka akan didapat nilai bobot sebesar 3,5. Pembobotan lebih lengkap dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Tabel Hasil Pembobotan

<b>Pembobotan Nilai GAP :</b>			
<b>Guru (Alternatif)</b>	<b>P001</b>	<b>P002</b>	<b>P003</b>
NUR RAHAYUNINGTYAS	3.5	4.5	2
SULASMI	4.5	3.5	2
SRI HARNANIK	4.5	4.5	2

Langkah selanjutnya setelah didapatkan hasil pembobotan pada Tabel 5 maka ditentukan nilai *Core Factor* dan *Secondary Factor*. Pada proses tahap ini merupakan tahapan dimana harus ada yang menjadi *Core Factor*, yang merupakan faktor pokok dan *Secondary Factor*, yang merupakan faktor pendukung. Dalam penelitian ini penentuan *core factor* dan *secondary factor* didapat berdasarkan pengambilan data eksternal pada penilaian kinerja Guru lingkup Dinas Pendidikan Kabupaten Madiun. Pengelompokan nilai *Core Factor* dan *Secondary Factor* pada indikator I01 adalah pada kode parameter P001 dan P002 merupakan *Core Factor* sedangkan kode parameter P003 merupakan *Secondary factor*. Setelah pengelompokan nilai *Core Factor* dan *Secondary Factor* seperti Tabel 5, maka selanjutnya dihitung dengan rumus persamaan NCF dan NSF sebagai berikut.

$$NCF = (\sum_{NC}) / (\sum_{IC}) \quad (2)$$

$$NSF = (\sum_{NS}) / (\sum_{IS}) \quad (3)$$

Berdasarkan rumus persamaan NCF dan NSF dapat dihitung nilai NCF dan NSF, sebagai contoh pada alternatif Sulasmi, nilai hasil pembobotan Sulasmi pada Tabel 3 dengan Core factor P001 = 4,5 dan P002 = 3,5 maka didapatkan nilai NCF  $(4,5+3,5)/2 = 4$ .

Pada penilaian *Secondary Factor* Sulasmi pada Tabel 5 dengan nilai P003 sebesar 2, dikarenakan hanya satu maka nilai *Secondary factor* adalah 2. Langkah setelah ditemukan NCF dan NSF maka di tentukan nilai total dari perhitungan *Factor* dengan rumus sebagai berikut :

$$N = (x) \% \cdot NCF + (y) \% \cdot NSF \quad (4)$$

Berdasarkan Persamaan 4, terlebih dahulu menentukan berapa persen nilai *Core Factor* dan berapa persen nilai *Secondary Factor*. Pada kasus ini, nilai  $x\% = 60\%$  sedangkan nilai  $y\% = 40\%$ .

Sebagai contoh pada hasil perhitungan alternatif Sulasmi didapatkan nilai NCF = 4 dan nilai NSF = 2 maka dengan rumus Persamaan 4 didapatkan nilai total  $(60\% \cdot 4) + (40\% \cdot 2) = 3,2$ . Detail perhitungan dapat dilihat pada Tabel 6.

**Tabel 6. Tabel Perhitungan Nilai Factor**

<b>Perhitungan Factor :</b>						
<b>Guru (Alternatif)</b>	<b>P001</b>	<b>P002</b>	<b>P003</b>	<b>NCF</b>	<b>NSF</b>	<b>Total</b>
SRI HARNANIK	4.5	4.5	2	4.500	2.000	3.500
SULASMI	4.5	3.5	2	4.000	2.000	3.200
NUR RAHAYUNINGTYAS	3.5	4.5	2	4.000	2.000	3.200

Berdasarkan hasil dari perhitungan factor pada indikator dengan kode I01 nilai tertinggi didapatkan oleh alternatif Sri Harnanik dengan selisih 0,3. Keunggulan selisih dari alternatif Sri Harnanik pada indikator I01 didapatkan karena keunggulan dari penilaian pada parameter P002.

Selanjutnya dilakukan perhitungan pada seluruh 45 indikator dengan cara yang sama. Hasil akhir setelah dilakukan semua perhitungan faktor tiap indikator maka didapatkan hasil seperti pada Tabel 7.

**Tabel 7. Tabel Hasil Akhir Perhitungan Profile Matching Untuk 45 Indikator**

Guru (Alternatif)	Hasil Skor	Konversi Nilai
NUR RAHAYUNINGTYAS	3.820	76
SULASMI	3.799	76
SRI HARNANIK	3.665	74

Ket:

- Konversi Nilai=  $(N \text{ Profile Matching} / N \text{ Maksimal}) \times 100\%$

- Nilai Maksimal= 5,00

Hasil akhir pada Tabel 7 diketahui bahwa alternatif Nur Rahayuningtyas mendapatkan hasil tertinggi dengan nilai 3.820 unggul terpaut 0.021 dengan alternatif Sulasmi dan terpaut cukup jauh dengan alternatif Sri Harnanik dengan selisih 0.155. Perolehan hasil *profile matching* setelah dikonversi nilai alternatif Nur Rahayuningtyas sama dengan Sulasmi dikarenakan pembulatan yaitu sebesar 76 dan lebih besar 2 poin dengan alternatif Sri Harnanik. Untuk nilai perbandingan hasil *profile matching* dengan penilaian manual terpaut 7 angka pada alternatif Nur Rahayuningtyas namun dari ranking, penilaian manual dan *profile matching* masih sama.

### 3.3 Analisis Hasil Penerapan Sistem

#### 3.3.1 Tingkat Akurasi Perhitungan *Profile Matching* Terhadap Penilaian Manual

**Tabel 8. Selisih Nilai *Profile Matching* Dari Penilaian Manual**

No	Guru (Alternatif)	Hasil (PM)	Konversi (PM)	Nilai Penilaian Manual	Prosentase Selisih Nilai
1	NUR RAHAYUNINGTYAS	3.820	76	83	8,43
2	SULASMI	3.799	76	81	6,17
3	SRI HARNANIK	3.665	74	75	1,33
<b>Jumlah</b>		<b>11.284</b>	<b>226</b>	<b>239</b>	<b>5,44</b>
<b>Rata-rata Selisih Nilai:</b>					<b>4,33</b>
<b>Prosentase Rata-rata Selisih Nilai:</b>					<b>95,667</b>

Hasil dari penilaian dengan metode *profile matching* dengan penilaian manual sebesar 4,33% lebih kecil karena penilaian menggunakan mekanisme pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dipenuhi oleh subyek. Selisih nilai 4,33% lebih kecil tersebut didapatkan dari rata-rata nilai seluruh Guru dengan penilaian Manual dikurang rata-rata nilai seluruh Guru dengan penilaian *profile matching*. Maka, prosentase akurasi hasil akhir penilaian dengan menggunakan metode *profile matching* ini adalah sebesar 95,667% ( dibulatkan menjadi 95,67 % ).

#### 3.3.2 Perbandingan Obyektifitas Sistem Penilaian Yang Diterapkan

Menurut [11] mengemukakan bahwa, persepsi karyawan terhadap keadilan dan keakuratan penilaian kinerja tidak semata-mata dikarenakan bentuk dan karakteristik dari



instrumen penilaian kinerja namun juga dapat dipengaruhi oleh sistem atau proses penilaian kinerja itu sendiri. Hal ini berarti bahwa persepsi objektivitas karyawan pada penyusunan alat ukur penilaian kinerja merupakan prediktor awal dari penilaian pada alat ukur yang objektif sehingga ke depan perlu diperhatikan untuk proses implementasi dan umpan baliknya, sehingga alat ukur penilaian kinerja yang objektif dapat terwujud.

Penilaian kinerja Guru untuk kompetensi pedagogik dengan menggunakan metode *profile matching* memiliki tingkat obyektivitas yang lebih baik dibandingkan dengan penilaian secara Manual. Perbaikan tingkat obyektivitas penilaian menggunakan metode *profile matching* apabila dibandingkan dengan penilaian secara Manual karena dengan menerapkan sistem pendukung keputusan *profile matching* ini, indikator penilaian kinerja Guru untuk kompetensi pedagogik diturunkan menjadi variabel penilaian yang memiliki sub-indikator penilaian dengan parameter ukur penilaian untuk setiap indikator dan untuk setiap parameter memiliki kriteria penilaian untuk dikonversi menjadi skor tiap parameter.

Tingkat obyektivitas penilaian dengan menggunakan metode *profile matching* tersebut juga dinilai dari penentuan bobot penilaian untuk setiap variabel penilaian berdasarkan perhitungan bobot global masing-masing indikator variabel yang didefinisikan. Penentuan bobot masing-masing variabel dan indikator penilaian berdasarkan nilai skala yang diberikan oleh pengambil keputusan (Pejabat Penilai) dengan melihat relatif kepentingan dari masing-masing variabel penilaian kompetensi pedagogik.

#### 4. Penutup

##### 4.1 Kesimpulan

Sistem penilaian kinerja Guru untuk Kompetensi Pedagogik dengan metode Profile Matching yang telah diterapkan memiliki tingkat akurasi hasil nilai sebesar 95,67 %. Hal tersebut disebabkan karena mekanisme pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dipenuhi oleh subyek. Penilaian menggunakan SPK *profile matching* memiliki tingkat obyektifitas yang lebih baik karena untuk mengukur nilai setiap indikator variabel penilaian diturunkan lagi dengan sub-indikator dan dibobotkan dengan menggunakan parameter penilaian serta dihitung dengan menggunakan mekanisme pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dipenuhi oleh subyek. Berbeda dengan proses penilaian manual yang hanya memasukkan nilai tingkat keterpenuhan dari setiap indikator dengan menuliskan angka rentang 0-2 poin dan dihitung hanya dengan menjumlahkannya

##### 4.2 Saran

- a. Penelitian ini untuk penerapan penilaian kompetensi Pedagogik sehingga hasil perbandingan tidak hanya dilihat pada variabel penilaian yang terbatas dan sebaiknya dapat ditambahkan untuk seluruh standart kompetensi Guru lainnya yaitu kompetensi Kepribadian, Profesional dan Sosial.
- b. Penilaian kinerja Guru untuk kompetensi pedagogik yang telah dijalankan ini hanya menggunakan metode *profile matching*, sebaiknya diterapkan dan diuji metode yang lainnya, sehingga didapatkan perbandingan tingkat akurasi hasil penilaian dan obyektifitas penilaian yang maksimal

#### Daftar Pustaka

- [1] Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009
- [2] Sibarani, Yuli Novita .2015 . “Sistem Pendukung Keputusan Penempatan Pegawai Berdasarkan Psikogram Dengan Metode Profil Matching” . Majalah Ilmiah Informasi dan Teknologi Ilmiah (INTI) Volume : V, Nomor : 3 , Pebruari 2015 . ISSN : 2339-210X

- [3] Sari, Bety Wulan .2015 . “Perbandingan Metode Profile Matching Dan Simple Additive Weighting Pada Penentuan Jurusan Siswa Kelas X SMA N 2 Ngaglik” . Jurnal Ilmiah DASI Vol. 16 No. 1 Maret 2015, hlm 16-22 . ISSN: 1411-3201
- [4] Afijal, dkk.2014 . “Decision Support System Determination for Poor Houses Beneficiary Using Profile Matching Method” . Academic Research International Vol. 5(4) July 2014 . ISSN: 2223-9944, eISSN: 2223-9553
- [5] Faisal, Edi . 2014 . “Implementasi Metode Profile matching untuk Penentuan Penerimaan Usulan Penelitian Internal Dosen STMIK El Rahma” . Journal Speed – Sentra Penelitian Engineering dan Edukasi – Volume 6 No 1 - 2014 . ISSN : 1979-9330 (Print) - 2088-0154 (Online)
- [6] Muqtadir, Asfan dan Purdianto, Irwan . 2013 . “Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Menggunakan Metode Profile Matching (Studi Kasus di PT: Industri Kemasan Semen Gresik)” . Seminar Nasional Aplikasi Teknologi Informasi (SNATI) 2013 - ISSN: 1907-5022
- [7] Hamzah, dkk.2010 . “Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Dosen Dengan Metode Balanced Scorecard” . Seminar Nasional Informatika 2010(semnasIF 2010) UPN Veteran Yogyakarta, 22 Mei 2010 . ISSN: 1979-2328
- [8] Asnawati dan Kanedi, Indra .2012 . “Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Pangkat Karyawan Perseroan Terbatas Pelayaran Kumafa Lagun Marina Bengkulu” . Jurnal Media Infotama Vol. 8 No. 1 Februari 2012 . ISSN 1858 - 2680
- [9] Adhar, Deny .2014 . “Sistem Pendukung Keputusan Pengangkatan JabatanKaryawan pada PT.Ayn dengan Metode Profile Matching” . Jatisi, Vol. 1 No. 1 September 2014 . ISSN:2407-4322
- [10] Hasibuan, Z. 2007 . “Metodologi Penelitian Pada Bidang Ilmu Komputer danTeknologi Informasi” . Penerbit Erlangga Jakarta
- [11] Landey, F. J., Barnes, J. L., & Murphy, K. R . 1978. “Correlates of perceived fairness and accuracy of performance evaluation” Journal of Applied Psychology, 63, 751-754