

## Sistem Pengambilan Keputusan Penilaian Kinerja Guru SDN 36 Lubuk Batu Menggunakan Metode Profile Matching

Perra Budiarti Rahayu Putri <sup>1\*</sup>, Feri Irawan<sup>2</sup>, Bendra Wardana<sup>3</sup>, Nopi Purnomo<sup>4</sup>, Aldo Eko Syaputra<sup>5</sup>

<sup>1</sup>Akuntansi Syariah, Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, Indonesia

<sup>2</sup>Teknik Informatika, Universitas Maritim Raja Ali Haji, Indonesia

<sup>3</sup>Teknik Komputer, Politeknik Unggul Cipta Mandiri, Indonesia

<sup>4</sup>Teknologi Informasi, Institut Teknologi dan Sains Padang Lawas Utara, Indonesia

<sup>5</sup>Sistem Informasi, Universitas Adzkie, Indonesia

e-mail: <sup>1</sup>\*[perrabudiartirahayu@uinjambi.ac.id](mailto:perrabudiartirahayu@uinjambi.ac.id)

e-mail: <sup>2</sup>[feriirawan@umrah.ac.id](mailto:feriirawan@umrah.ac.id)

e-mail: <sup>3</sup>[bendwardana@gmail.com](mailto:bendwardana@gmail.com)

e-mail: <sup>4</sup>[nopipurnomo2020@gmail.com](mailto:nopipurnomo2020@gmail.com)

e-mail: <sup>5</sup>[aldo@adzkie.ac.id](mailto:aldo@adzkie.ac.id)

### Keywords:

Decision Support Systems,  
Profile Matching,  
Teacher Performance,  
Education.

### ABSTRACT

Teacher performance assessment plays a crucial role in improving the quality of education in schools. This evaluation serves as the basis for decision-making by the principal regarding the development and professional development of educators. At SDN 36 Lubuk Batu, the manual assessment process is still ineffective, time-consuming, and potentially subjectivist. This situation makes it difficult for the school to objectively and transparently identify the best teachers. This study aims to develop a decision support system based on the Profile Matching method to facilitate a more accurate and measurable teacher performance assessment process. Assessments are conducted based on pedagogical, personality, social, and professional aspects. The results show that the system is capable of producing a more systematic, rapid, and objective assessment process, thereby assisting the school in improving the quality of decision-making and the overall quality of education.

### Kata Kunci:

Sistem Pendukung Keputusan,  
Profile Matching,  
Kinerja Guru,  
Pendidikan.

### ABSTRAK

Penilaian kinerja guru memiliki peranan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Evaluasi ini digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan oleh kepala sekolah terkait pengembangan dan peningkatan profesionalisme tenaga pendidik. Di SDN 36 Lubuk Batu, proses penilaian masih dilakukan secara manual sehingga kurang efektif, membutuhkan waktu lama, dan berpotensi menimbulkan subjektivitas. Kondisi tersebut menyulitkan pihak sekolah dalam menentukan guru terbaik secara objektif dan transparan. Penelitian ini bertujuan mengembangkan sistem pendukung keputusan berbasis metode Profile Matching untuk membantu proses penilaian kinerja guru secara lebih akurat dan terukur. Penilaian dilakukan berdasarkan aspek pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem yang dibangun mampu menghasilkan proses penilaian yang lebih sistematis, cepat, dan objektif sehingga dapat membantu sekolah dalam meningkatkan kualitas pengambilan keputusan serta mutu pendidikan secara keseluruhan.

### Korespondensi Penulis \*):

Nopi Purnomo

Institut Teknologi dan Sains Padang Lawas Utara

Jl. Lintas Gunungtua-Padang Sidimpunan KM.4. Dusun Sukadame, Desa Sidingkat Kecamatan, Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara

Diajukan: 05-05-2026 | Direvisi: 06-05-2026 | Diterima: 10-05-2026 | Diterbitkan: 16-05-2026

## 1. PENDAHULUAN

Pendidikan pada jenjang Sekolah Dasar menjadi fondasi awal yang sangat berpengaruh terhadap perkembangan karakter, pola pikir, dan kemampuan anak dalam proses pembelajaran [1]. Pada tahap ini, keberadaan guru memiliki peran yang sangat penting karena keberhasilan pendidikan sangat ditentukan oleh kemampuan guru dalam

menyampaikan materi dan membimbing peserta didik. Guru merupakan tenaga profesional yang memiliki tanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membina, mengarahkan, melatih, serta melakukan penilaian terhadap perkembangan siswa selama proses belajar berlangsung. Oleh sebab itu, guru dituntut untuk memiliki kualitas kerja dan kompetensi yang baik agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal. Kinerja guru yang baik akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kemampuan akademik, pembentukan karakter, serta perkembangan sosial peserta didik sebagai generasi penerus bangsa [2].

SDN 36 Lubuk Batu, sebagai institusi pendidikan formal, diwajibkan untuk terus meningkatkan kualitas layanan pendidikannya dengan melakukan pemantauan terhadap kinerja para guru secara berkala dan sistematis. Penilaian Kinerja Guru (PKG) bukan hanya sekedar rutinitas administratif biasa, tetapi merupakan alat penting dalam mengukur kemampuan para guru sehingga dapat memastikan tercapainya standar pendidikan nasional [3].

Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa proses penilaian di SDN 36 Lubuk Batu masih menghadapi tantangan teknis yang signifikan. Sistem penilaian yang bersifat konvensional sering kali terjebak pada aspek subjektivitas penilai, di mana unsur kedekatan individual dapat memengaruhi objektivitas hasil evaluasi [4]. Oleh sebab itu, dibutuhkan suatu metode penilaian kinerja guru yang lebih objektif, sistematis, dan terstruktur agar hasil evaluasi yang diperoleh dapat menggambarkan kemampuan guru secara akurat. Salah satu solusi yang dapat diterapkan adalah penggunaan Sistem Pendukung Keputusan (SPK) dengan metode Profile Matching. Adapun SPK sangat membantu pengguna melakukan analisis lebih sistematis dan meningkatkan kualitas keputusan melalui rekomendasi yang didasarkan pada data dan kriteria yang terukur [5]. Metode ini merupakan salah satu teknik pengambilan keputusan yang efektif dalam menyelesaikan permasalahan penilaian berbasis kompetensi karena mampu membandingkan tingkat kemampuan individu dengan standar kriteria yang telah ditentukan. Dengan penerapan metode tersebut, proses penilaian kinerja guru dapat dilakukan secara lebih adil, transparan, dan terukur sehingga membantu pihak sekolah dalam menentukan hasil evaluasi secara tepat. Metode ini memiliki keunggulan dalam membandingkan profil individu dengan jabatan ideal secara presisi melalui perhitungan nilai gap [6-7].

Kajian mengenai penerapan sistem pendukung keputusan dalam evaluasi kinerja guru dengan metode Profile Matching telah banyak dikembangkan oleh berbagai peneliti. Salah satu penelitian dilakukan oleh Tita Meitri Vidjayanti dan rekan-rekannya yang merancang aplikasi pendukung keputusan untuk penilaian kinerja guru berbasis metode Profile Matching. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa proses evaluasi guru yang masih dilakukan secara manual cenderung memerlukan waktu yang cukup lama serta memiliki kemungkinan terjadinya kesalahan dalam pengolahan data. Sistem yang dikembangkan mampu membantu proses penilaian berdasarkan beberapa indikator, seperti kompetensi pedagogik, profesionalisme, prestasi kerja, kepribadian, dan kemampuan sosial, sehingga hasil penilaian menjadi lebih sistematis dan terarah [8].

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Nurul Padillah dan tim melakukan penelitian mengenai sistem pendukung keputusan berbasis web untuk penilaian kinerja guru menggunakan metode Profile Matching. Sistem tersebut diterapkan pada SDIT Alam Biruni dengan memanfaatkan framework CodeIgniter. Hasil implementasi menunjukkan bahwa aplikasi yang dibangun mampu mempercepat proses pengolahan data penilaian, meningkatkan keamanan penyimpanan data, memberikan transparansi hasil penilaian, serta menghasilkan proses perbandingan secara otomatis [9].

Penelitian lain yang dilakukan oleh Andri Rospita dan rekan-rekan membahas penerapan metode Profile Matching pada sistem pendukung keputusan penilaian kinerja guru di SMK Muhammadiyah Imogiri. Penelitian tersebut menyebutkan bahwa metode Profile Matching dapat membantu pihak sekolah dalam menentukan hasil evaluasi guru melalui proses perhitungan selisih atau GAP antara nilai aktual dengan nilai standar yang telah ditentukan sebelumnya [10].

Selain itu, Fachry Al Hafiz dan tim juga meneliti sistem pendukung keputusan untuk pemilihan guru terbaik menggunakan metode Profile Matching. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa metode ini mampu memberikan hasil seleksi yang lebih objektif melalui penilaian beberapa aspek penting, seperti kemampuan intelektual, sikap kerja, dan penilaian umum lainnya yang berkaitan dengan kualitas guru [11].

Penelitian lainnya dilakukan oleh Arizha Feries Hairony yang mengembangkan sistem informasi penilaian kinerja guru berbasis web guna meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik. Hasil penelitian menjelaskan bahwa penggunaan sistem berbasis web dapat meminimalkan kesalahan dalam proses perhitungan manual serta memudahkan pengelolaan data penilaian sehingga proses evaluasi menjadi lebih efektif, efisien, dan terorganisasi dengan baik [12].

Penelitian mengenai penerapan metode Profile Matching pada sistem pendukung keputusan terus berkembang dan banyak digunakan dalam proses evaluasi kinerja tenaga pendidik maupun tenaga kerja karena mampu menghasilkan penilaian yang objektif dan terukur [13-18]. Tingkat ketepatan tersebut diperoleh melalui pengelompokan kriteria penilaian ke dalam dua bagian utama, yaitu *Core Factor* sebagai faktor inti dan *Secondary Factor* sebagai faktor pendukung. Pembagian tersebut memungkinkan proses evaluasi dilakukan secara lebih sistematis sesuai tingkat kepentingan setiap kriteria [19-20]. Selain itu, penggunaan metode Profile Matching pada bidang pendidikan dinilai lebih efektif dalam menganalisis kesesuaian kompetensi guru dibandingkan metode penilaian konvensional. Hal ini disebabkan adanya proses perhitungan selisih nilai atau gap antara profil individu dengan standar kompetensi yang telah ditetapkan, sehingga hasil penilaian menjadi lebih objektif, detail, dan akurat [21-23].

## 2. METODE PENELITIAN

Secara umum, metode Profile Matching bekerja dengan cara membandingkan nilai aktual dari individu yang dinilai terhadap standar profil yang telah ditentukan sebelumnya. Proses tersebut bertujuan untuk mengetahui tingkat kesesuaian kompetensi berdasarkan selisih nilai antara kondisi nyata dan kriteria yang diharapkan, yang dikenal sebagai nilai gap. Hasil perbandingan ini kemudian digunakan sebagai dasar dalam menentukan bobot penilaian. Semakin kecil perbedaan atau gap yang diperoleh, maka tingkat kesesuaian kompetensi dianggap semakin tinggi sehingga nilai bobot yang dihasilkan juga akan semakin besar. Sebaliknya, apabila selisih nilai semakin besar, maka tingkat kecocokan kompetensi menjadi lebih rendah [24-25]. Berikut beberapa tahapan yang dilakukan pada metode *profile matching* :

### 1. Pemetaan Selisih Kompetensi (Gap)

Tahap awal dalam metode Profile Matching dilakukan dengan menghitung selisih antara nilai kompetensi yang dimiliki setiap alternatif dengan nilai standar yang telah ditentukan. Selisih tersebut disebut sebagai nilai gap dan digunakan untuk mengetahui tingkat kesesuaian kompetensi terhadap profil yang diharapkan. Rumus perhitungan gap dapat dituliskan sebagai berikut:

$$\text{Gap} = \text{Nilai guru} - \text{Nilai target} \dots\dots\dots (1)$$

### 2. Pemberian Bobot Nilai Gap

Setelah nilai gap diperoleh, langkah berikutnya adalah memberikan bobot pada setiap atribut kompetensi berdasarkan tingkat kepentingannya. Kriteria yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap proses penilaian akan diberikan bobot yang lebih tinggi dibandingkan kriteria pendukung lainnya. Proses pembobotan ini bertujuan agar hasil evaluasi menjadi lebih objektif dan proporsional sesuai prioritas penilaian.

### 3. Pengelompokan dan Perhitungan *Core Factor* serta *Secondary Factor*

Tahapan berikutnya adalah mengelompokkan setiap kriteria ke dalam dua kategori, yaitu *Core Factor* dan *Secondary Factor*.

a. *Core Factor* (faktor utama), merupakan aspek kompetensi yang dianggap paling penting dan memiliki pengaruh dominan terhadap hasil penilaian. Nilai rata-rata *Core Factor* dihitung menggunakan rumus berikut:

$$NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan :

NCF : Nilai rata-rata *Core Factor*

$\sum NC$  : Total nilai *Core Factor*

$\sum IC$  : Jumlah *item Core Factor*

b. *Secondary Factor* (faktor pendukung), adalah kriteria tambahan yang berfungsi mendukung penilaian utama. Nilai rata-rata *Secondary Factor* dihitung menggunakan rumus berikut :

$$NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS} \dots\dots\dots (3)$$

Keterangan :

NSF : Nilai rata-rata *Secondary Factor*

$\sum NS$  : Total nilai *Secondary Factor*

$\sum IS$  : Jumlah *item Secondary Factor*

4. Perhitungan nilai total, Nilai total diperoleh dari kombinasi persentase *Core Factor* dan *Secondary Factor* sesuai tingkat pengaruh masing-masing terhadap hasil akhir penilaian. Rumus perhitungan nilai total adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

N : Nilai total setiap kriteria

NCF : Nilai rata-rata *Core Factor*

NSF : Nilai rata-rata *Secondary Factor*

(X%) : Persentase bobot yang digunakan

5. Perhitungan Ranking Tahap terakhir dalam metode Profile Matching adalah menentukan nilai peringkat (ranking) berdasarkan akumulasi nilai dari seluruh aspek penilaian. Hasil ranking digunakan untuk mengetahui alternatif dengan tingkat kompetensi terbaik. Rumus perhitungan ranking dapat dituliskan sebagai berikut:

$$\text{Rangking} = (X\%) N1 + (X\%) N2 + (X\%) Nn \dots\dots\dots (5)$$

Keterangan :

N1, N2, Nn : Nilai total pada setiap aspek penilaian

(X%) : Persentase bobot masing-masing aspek penilaian

## 3. HASIL DAN ANALISIS

Penelitian ini menghasilkan sebuah sistem pendukung keputusan yang digunakan untuk melakukan penilaian kinerja guru di SDN 36 Lubuk Batu dengan menerapkan metode Profile Matching. Sistem yang dikembangkan

bertujuan untuk membantu pihak sekolah dalam melaksanakan proses evaluasi kinerja guru secara lebih objektif, sistematis, dan terukur sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Data yang digunakan dalam proses penelitian berupa data guru yang dievaluasi berdasarkan beberapa aspek kompetensi, antara lain kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Masing-masing aspek terdiri dari sejumlah indikator penilaian yang dijadikan sebagai acuan dalam menentukan tingkat kinerja setiap guru. Dengan adanya sistem ini, proses penilaian diharapkan dapat dilakukan secara lebih efektif, transparan, dan akurat sehingga hasil yang diperoleh dapat mendukung pengambilan keputusan secara tepat.

**A. Penentuan Kriteria dan pembobotan**

Proses identifikasi kriteria dilakukan melalui wawancara dengan kepala sekolah, ditetapkan ada 4 kriteria dengan pembobotan nilai dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 1.** Kriteria dan Pembobotan Penilaian Kinerja Guru

No	kriteria	bobot
1	Pedagogik	30%
2	Kepribadian	25%
3	Sosial	20%
4	Profesional	25%

**B. Identifikasi Subkriteria, Nilai Target, serta Penentuan Core Factor dan Secondary Factor**

Penentuan data subkriteria dalam penelitian ini diperoleh melalui proses wawancara dan diskusi bersama kepala sekolah SDN 36 Lubuk Batu. Subkriteria tersebut digunakan sebagai dasar dalam melakukan penilaian terhadap kinerja guru berdasarkan aspek yang telah ditentukan. Selanjutnya, ditetapkan nilai target yang dijadikan sebagai standar penilaian untuk mengukur tingkat kesesuaian kompetensi guru. Nilai target yang digunakan adalah nilai 4 (empat), yang menggambarkan kategori baik sesuai dengan profil kompetensi yang diharapkan oleh pihak sekolah. Penetapan nilai target ini bertujuan sebagai acuan dalam proses pembobotan sehingga hasil akhir penilaian dapat mencerminkan tingkat kinerja guru secara lebih akurat dan objektif.

Tahap berikutnya adalah mengelompokkan setiap subkriteria ke dalam dua kategori utama, yaitu Core Factor (CF) dan Secondary Factor (SF). Core Factor merupakan faktor utama yang memiliki pengaruh paling besar terhadap hasil penilaian, sedangkan Secondary Factor berfungsi sebagai faktor pendukung dalam proses evaluasi. Pada penelitian ini, bobot Core Factor ditetapkan sebesar 60%, sementara Secondary Factor diberikan bobot sebesar 40%. Perbedaan persentase tersebut menunjukkan bahwa faktor utama memiliki tingkat prioritas yang lebih tinggi dibandingkan faktor pendukung dalam menentukan hasil akhir penilaian kinerja guru. Rincian subkriteria, nilai target, serta pembagian Core Factor dan Secondary Factor dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 2.** Data Subkriteria, Nilai Target, serta Pengelompokan Core Factor dan Secondary Factor

No	Kriteria	Subkriteria	Kode	Nilai Target	Jenis Kriteria
1	Pedagogik	Pengembangan kurikulum	P1	4	CF
		Kemampuan mengembangkan potensi dan bakat peserta didik	P2	4	SF
		Penguasaan teori belajar serta penerapan prinsip pembelajaran yang efektif	P3	4	CF
		Pemahaman terhadap karakteristik dan kebutuhan peserta didik	P4	4	CF
2	Kepribadian	Disiplin	K1	4	CF
		Kepemimpinan	K2	4	CF
		Keikutsertaan dalam aktifitas keagamaan, kemasyarakatan, serta kebudayaan	K3	4	SF
3	Sosial	Mampu bersikap terbuka, adil, dan menghargai perbedaan tanpa membedakan latar belakang individu	S1	4	CF
		Memiliki kemampuan berkomunikasi dan menjalin hubungan yang baik dengan guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, serta lingkungan masyarakat	S2	4	SF
4	Profesional	Teknik pembelajaran	PL1	4	CF
		Pencapaian target pekerjaan tambahan	PL2	4	SF
		Tingkat pendalaman materi	PL3	4	CF

**C. Menentukan skala penilaian**

Skala penilaian yang digunakan sebagai dasar dalam melakukan evaluasi terhadap setiap kriteria disusun dalam rentang nilai 1 hingga 5. Rentang nilai tersebut digunakan untuk menunjukkan tingkat pencapaian atau kualitas pada

masing-masing indikator penilaian. Semakin tinggi nilai yang diberikan, maka semakin baik tingkat pencapaian kriteria yang dinilai. Rincian skala penilaian dapat dilihat pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Skala Penilaian Kinerja

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

Pada penelitian ini data kandidat berupa data penilaian kinerja guru yang diperoleh dari SDN 36 Lubuk Batu.terdapat sebanyak 10 data kandidat dan akan diproses untuk penilaian kinerja guru. Seperti tabel dibawah ini.

Tabel 4. Data kandidat dan Nilainya

No	Kandidat	P1	P2	P3	P4	K1	K2	K3	S1	S2	PL1	PL2	PL3
		CF	SF	CF	CF	CF	CF	SF	CF	SF	CF	SF	CF
1	Guru 1	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3
2	Guru 2	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4
3	Guru 3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
4	Guru 4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3
5	Guru 5	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
6	Guru 6	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4
7	Guru 7	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3

#### D. Perhitungan Pemetaan GAP

Tahap ini dilakukan untuk menghitung selisih nilai antara hasil penilaian kinerja guru dengan nilai target yang telah ditetapkan pada setiap kriteria penilaian. Proses perhitungan gap bertujuan untuk mengetahui tingkat kesesuaian kompetensi guru terhadap standar yang diharapkan. Nilai selisih yang diperoleh kemudian digunakan sebagai dasar dalam proses pembobotan pada metode Profile Matching. Hasil perhitungan pemetaan gap dapat dilihat pada Tabel 5 berikut.

Tabel 5. Hasil Pemetaan GAP

No	Kandidat	P1	P2	P3	P4	K1	K2	K3	S1	S2	PL1	PL2	PL3
		CF	SF	CF	CF	CF	CF	SF	CF	SF	CF	SF	CF
1	Guru 1	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3
2	Guru 2	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4
3	Guru 3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
4	Guru 4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3
5	Guru 5	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
6	Guru 6	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4
7	Guru 7	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3
<b>Nilai Target</b>		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	Guru 1	0	0	0	0	0	-1	-1	0	-1	0	0	-1
2	Guru 2	0	-1	0	0	0	-1	0	-1	-1	-1	-1	0
3	Guru 3	-1	0	0	0	0	0	-1	0	0	0	-1	-1
4	Guru 4	0	0	0	-1	-1	-1	0	0	-1	0	-1	-1
5	Guru 5	-1	-1	0	-1	-1	-1	-1	0	0	0	0	0
6	Guru 6	0	0	-1	-1	0	0	0	-1	-1	-1	-1	0
7	Guru 7	-1	-1	-1	0	-1	-1	0	-1	0	-1	-1	-1

#### E. Pembobotan GAP

Setelah dilakukan perhitungan nilai Gap maka selanjutnya adalah melakukan proses pembobotan terhadap setiap nilai selisih (gap) yang diperoleh dari hasil perbandingan antara nilai aktual dan nilai target. Proses pembobotan dilakukan dengan mengonversi nilai gap menjadi bobot tertentu sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan pada metode Profile Matching. Pemberian bobot ini bertujuan untuk menentukan tingkat kesesuaian kompetensi setiap individu terhadap profil yang diharapkan.

Nilai bobot diberikan berdasarkan besar kecilnya selisih yang diperoleh. Semakin kecil nilai gap, maka semakin tinggi bobot yang dihasilkan karena kompetensi individu dianggap semakin mendekati standar yang dibutuhkan. Sebaliknya, apabila selisih nilai semakin besar, maka bobot yang diberikan akan semakin rendah. Acuan pembobotan nilai gap dapat dilihat pada Tabel 6 berikut.

**Tabel 6.** Bobot Nilai Gap

Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
0	5	Tidak terdapat selisih antara kompetensi individu dengan standar yang dibutuhkan
1	4,5	Kompetensi individu melebihi standar sebesar 1 tingkat
-1	4	Kompetensi individu berada 1 tingkat di bawah standar
2	3,5	Kompetensi individu melebihi standar sebesar 2 tingkat
-2	3	Kompetensi individu berada 2 tingkat di bawah standar
3	2,5	Kompetensi individu melebihi standar sebesar 3 tingkat
-3	2	Kompetensi individu berada 3 tingkat di bawah standar
4	1,5	Kompetensi individu melebihi standar sebesar 4 tingkat
-4	1	Kompetensi individu berada 4 tingkat di bawah standar

Data bobot nilai gap yang digunakan pada penelitian ini berfungsi sebagai acuan dalam mengukur tingkat kesesuaian antara kompetensi individu dengan standar penilaian yang telah ditentukan. Bobot tersebut menunjukkan sejauh mana kinerja setiap guru mendekati profil yang diharapkan berdasarkan hasil perhitungan selisih nilai (gap). Semakin kecil selisih yang diperoleh, maka semakin tinggi bobot nilai yang diberikan karena kompetensi guru dianggap semakin sesuai dengan kebutuhan.

Selanjutnya, setiap nilai gap pada masing-masing alternatif guru dikonversikan ke dalam bentuk bobot sesuai tabel pembobotan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hasil konversi bobot nilai gap untuk setiap kriteria dan subkriteria pada masing-masing alternatif dapat dilihat pada Tabel 7 berikut.

**Tabel 7.** Hasil Pembobotan Nilai Gap pada Setiap Kriteria/Subkriteria dan Alternatif Guru

No	Kandidat	P1	P2	P3	P4	K1	K2	K3	S1	S2	PL1	PL2	PL3
		CF	SF	CF	CF	CF	CF	SF	CF	SF	CF	SF	CF
1	Guru 1	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4
2	Guru 2	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5
3	Guru 3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4
4	Guru 4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4
5	Guru 5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
6	Guru 6	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5
7	Guru 7	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4

**F. Perhitungan Nilai Rata-rata Core Factor dan Secondary Factor**

Perhitungan nilai rata-rata pada Core Factor dilakukan dengan menggunakan rumus pada persamaan (2), sedangkan perhitungan nilai rata-rata Secondary Factor menggunakan rumus pada persamaan (3). Kedua perhitungan tersebut digunakan untuk memperoleh nilai akhir dari masing-masing faktor berdasarkan hasil pembobotan yang telah dilakukan sebelumnya.

Guru 1 dengan Kriteria Pedagogik

$$NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} = \frac{5+5+5}{3} = 5$$

$$NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS} = \frac{5}{1} = 5$$

Berdasarkan hasil perhitungan nilai rata-rata Core Factor dan Secondary Factor pada Guru 1 untuk kriteria pedagogik, diperoleh nilai NCF sebesar 5 dan nilai NSF sebesar 5. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kompetensi Guru 1 telah sesuai dengan standar yang ditetapkan pada aspek penilaian pedagogik. Selanjutnya, proses perhitungan yang sama dilakukan pada setiap kandidat guru dan seluruh kriteria penilaian lainnya. Hasil keseluruhan perhitungan nilai Core Factor dan Secondary Factor dapat dilihat pada data berikut.

**Tabel 8.** Hasil Perhitungan Rata-rata Nilai Core Factor dan Secondary Factor pada Kriteria Pedagogik

No	Kandidat	P1	P2	P3	P4	NCF	NSF
1	Guru 1	5	5	5	5	5	5
2	Guru 2	5	4	5	5	5	4
3	Guru 3	4	5	5	5	4.7	5
4	Guru 4	5	5	5	4	4.7	5
5	Guru 5	4	4	5	4	4.3	4
6	Guru 6	5	5	4	4	4.3	5
7	Guru 7	4	4	4	5	4.3	4

**Tabel 9.** Hasil Perhitungan Rata-rata Nilai Core Factor dan Secondary Factor pada Kriteria Kepribadian

No	Kandidat	K1	K2	K3	NCF	NSF
1	Guru 1	5	4	4	4.5	4
2	Guru 2	5	4	5	4.5	5
3	Guru 3	5	5	4	5	4
4	Guru 4	4	4	5	4	5
5	Guru 5	4	4	4	4	4
6	Guru 6	5	5	5	5	5
7	Guru 7	4	4	5	4	5

**Tabel 10.** Hasil Perhitungan Rata-rata Nilai Core Factor dan Secondary Factor pada Kriteria Sosial

No	Kandidat	S1	S2	NCF	NSF
1	Guru 1	5	4	5	4
2	Guru 2	4	4	4	4
3	Guru 3	5	5	5	5
4	Guru 4	5	4	5	4
5	Guru 5	5	5	5	5
6	Guru 6	4	4	4	4
7	Guru 7	4	5	4	5

**Tabel 11.** Hasil Perhitungan Rata-rata Nilai Core Factor dan Secondary Factor pada Kriteria Profesional

No	Kandidat	PL1	PL2	PL3	NCF	NSF
1	Guru 1	5	5	4	4.5	5
2	Guru 2	4	4	5	4.5	4
3	Guru 3	5	4	4	4.5	4
4	Guru 4	5	4	4	4.5	4
5	Guru 5	5	5	5	5	5
6	Guru 6	4	4	5	4.5	4
7	Guru 7	4	4	4	4	4

### G. Perhitungan Nilai Total

Tahap selanjutnya adalah menghitung nilai akhir (total) dengan menggunakan persamaan (4). Perhitungan ini dilakukan berdasarkan pembobotan yang telah ditentukan, yaitu Core Factor sebesar 60% dan Secondary Factor sebesar 40%. Hasil dari perhitungan ini digunakan untuk memperoleh nilai akhir setiap alternatif dalam proses penilaian kinerja.

Guru 1 dengan Kriteria Pedagogik

$$N = 60\% \times 5 + 40\% \times 5 = 5$$

Kandidat dan kriteria selanjutnya, perhitungan yang sama, data hasil perhitungan nilai total sebagai berikut:

**Tabel 12.** Hasil Nilai Total Kriteria Pedagogik

No	Kandidat	P1	P2	P3	P4	NCF	NSF	N
1	Guru 1	5	5	5	5	5	5	5
2	Guru 2	5	4	5	5	5	4	4.6
3	Guru 3	4	5	5	5	4.7	5	4.8
4	Guru 4	5	5	5	4	4.7	5	4.8
5	Guru 5	4	4	5	4	4.3	4	4.2
6	Guru 6	5	5	4	4	4.3	5	4.6
7	Guru 7	4	4	4	5	4.3	4	4.2

**Tabel 13.** Hasil Nilai Total Kriteria Kepribadian

No	Kandidat	K1	K2	K3	NCF	NSF	N
1	Guru 1	5	4	4	4.5	4	4.3
2	Guru 2	5	4	5	4.5	5	4.7
3	Guru 3	5	5	4	5	4	4.6
4	Guru 4	4	4	5	4	5	4.4
5	Guru 5	4	4	4	4	4	4
6	Guru 6	5	5	5	5	5	5
7	Guru 7	4	4	5	4	5	4.4

**Tabel 14.** Hasil Nilai Total Kriteria Sosial

No	Kandidat	S1	S2	NCF	NSF	N
1	Guru 1	5	4	5	4	4.6
2	Guru 2	4	4	4	4	4
3	Guru 3	5	5	5	5	5
4	Guru 4	5	4	5	4	4.6
5	Guru 5	5	5	5	5	5
6	Guru 6	4	4	4	4	4
7	Guru 7	4	5	4	5	4.4

**Tabel 15.** Hasil Nilai Total Kriteria Profesional

No	Kandidat	PL1	PL2	PL3	NCF	NSF	N
1	Guru 1	5	5	4	4.5	5	4.7
2	Guru 2	4	4	5	4.5	4	4.3
3	Guru 3	5	4	4	4.5	4	4.3
4	Guru 4	5	4	4	4.5	4	4.3
5	Guru 5	5	5	5	5	5	5
6	Guru 6	4	4	5	4.5	4	4.3
7	Guru 7	4	4	4	4	4	4

## H. Perankingan

Setelah diperoleh nilai total pada setiap kriteria, tahap berikutnya adalah menghitung nilai akhir dan menentukan peringkat (ranking) masing-masing alternatif. Perhitungan nilai akhir dilakukan menggunakan persamaan (5) dengan mengacu pada bobot setiap kriteria yang telah ditetapkan pada Tabel 1, yaitu pedagogik sebesar 30%, kepribadian 25%, sosial 20%, dan profesional 25%. Sebagai contoh, perhitungan nilai akhir untuk Guru 1 adalah sebagai berikut:

$$\text{Guru 1} = (30\% \times 5) + (25\% \times 4,3) + (20\% \times 4,6) + (25\% \times 4,7) = 4,67$$

Untuk kandidat selanjutnya lakukan perhitungan yang sama, berikut didapat data hasil perhitungan perankingan sebagai berikut:

**Tabel 16.** Perhitungan Perankingan

No	Kandidat	N1	N2	N3	N4	N akhir	Rangking
1	Guru 1	5	4.3	4.6	4.7	4.67	1
2	Guru 2	4.6	4.7	4	4.3	4.43	5
3	Guru 3	4.8	4.6	5	4.3	3.59	7
4	Guru 4	4.8	4.4	4.6	4.3	4.535	2
5	Guru 5	4.2	4	5	5	4.51	3
6	Guru 6	4.6	5	4	4.3	4.505	4
7	Guru 7	4.2	4.4	4.4	4	4.24	6

Berdasarkan hasil perhitungan yang disajikan pada Tabel 16, diperoleh bahwa nilai akhir tertinggi dicapai oleh Guru 1 dengan skor sebesar 4,67. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Guru 1 memiliki tingkat kinerja paling baik dibandingkan dengan kandidat lainnya. Dengan demikian, Guru 1 ditetapkan sebagai alternatif terbaik berdasarkan hasil evaluasi kinerja yang telah dilakukan menggunakan metode yang diterapkan dalam penelitian ini.

## 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan terkait sistem pendukung keputusan untuk penilaian kinerja guru dengan menggunakan metode Profile Matching, diperoleh hasil berupa peringkat guru terbaik berdasarkan kriteria penilaian yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen sekolah, yaitu aspek pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa Guru 1 memperoleh nilai tertinggi sebesar 4,67 dibandingkan dengan kandidat lainnya. Dengan demikian, Guru 1 direkomendasikan sebagai kandidat terbaik berdasarkan hasil evaluasi kinerja yang telah dilakukan dalam penelitian ini.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, serta kontribusi dalam proses penyelesaian penelitian ini. Secara khusus, penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak SDN 36 Lubuk Batu yang telah memberikan izin penelitian serta membantu dalam proses pengumpulan data yang dibutuhkan.

Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada rekan-rekan serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu atas segala bentuk dukungan, saran, dan motivasi yang telah diberikan selama proses penelitian berlangsung. Penulis berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya pada bidang sistem pendukung keputusan.

## REFERENSI

- [1] D. Saputra, *Peran Strategis Guru dalam Pendidikan Dasar Abad 21*. Bandung, Indonesia: CV Alfabeta, 2022. Available <https://jurnal.unw.ac.id/index.php/janacitta/article/view/4143>
- [2] S. Suyanti, S. N. Marwiyah, and C. O. S, “Sistem pendukung keputusan penilaian kinerja guru menggunakan metode *profile matching*,” *JURIKOM (Jurnal Riset Komputer)*, vol. 9, no. 6, p. 2111, Dec. 2022, doi: [10.30865/jurikom.v9i6.5236](https://doi.org/10.30865/jurikom.v9i6.5236).
- [3] N. L. K. Fitria and Sutiah, “Analisis konsep dan implementasi penilaian kinerja guru (PKG) dalam meningkatkan prestasi guru,” *Journal of Education Research*, vol. 5, no. 1, pp. 116–121, 2024, doi: [10.37985/jer.v5i1.792](https://doi.org/10.37985/jer.v5i1.792).
- [4] D. Erwandi, S. Sauri, and H. Hanafiah, “Manajemen penilaian kinerja guru (PKG) untuk meningkatkan kompetensi guru,” *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, vol. 4, no. 3, 2022. Available <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jpdk/article/view/5035>
- [5] N. Purnomo, P. B. R. . Putri, D. . Yuliana, U. . Ulfa, and M. Rasyid, “Penerapan Metode SAW dalam Penentuan Rekomendasi Penerima PKH di Kelurahan Pasar Sibuhuan”, *JMP*, vol. 14, no. 2, pp. 3261-3267, Dec. 2025. Available <https://jurnal.polgan.ac.id/index.php/jmp/article/view/15680>
- [6] I. P. I. Ihsan and M. Sakir, “Metode *profile matching* untuk diagnosa gangguan pencernaan pada anak,” *Jurnal Manajemen Informatika dan Komunikasi*, vol. 4, no. 1, 2023. doi: [10.35870/jimik.v4i1.196](https://doi.org/10.35870/jimik.v4i1.196).
- [7] T. M. Vidjayanti, I. R. Wulandari, L. D. Farida, and Y. Astuti, “Model Aplikasi Sistem Penunjang Keputusan Penilaian Kinerja Guru Menggunakan Profile Matching,” *JUTISI: Jurnal Ilmiah Teknik Informatika dan Sistem Informasi*, vol. 10, no. 3, pp. 635–644, 2021. Available <https://ojs.stmik-banjarbaru.ac.id/index.php/jutisi/article/view/778>
- [8] N. Padillah, A. Josi, and Y. A. Rindri, “Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Guru Menggunakan Metode Profile Matching Berbasis Website,” *Jurnal Teknologi dan Informasi (JATI)*, vol. 14, no. 2, pp. 186–200, 2024, doi: <https://doi.org/10.34010/jati.v14i2.11863>.
- [9] A. Rospita, Y. Pristyanto, and A. Dahlan, “Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah Imogiri Menggunakan Metode Profile Matching,” *Jurnal Eksplora Informatika*, vol. 12, no. 1, 2023, doi: <https://doi.org/10.30864/eksplora.v12i1.613>.
- [10] F. A. Hafiz, H. Lubis, and F. R. Lubis, “Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Guru Terbaik Berdasarkan Penilaian Kinerja Menggunakan Metode Profile Matching,” *Jurnal Ilmu Komputer dan Sistem Informasi*, vol. 3, no. 1, 2023, doi: <https://doi.org/10.70340/jirsi.v3i1.114>.
- [11] A. F. Hairony and A. W. Pribadi, “Sistem Informasi Penilaian Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SDN Batu Ampar 13 Pagi Berbasis Web,” *Journal of Informatics and Advanced Computing*, vol. 4, no. 1, 2023, doi: <https://doi.org/10.35814/jiac.v4i1.5496>.
- [12] A. P. Widyassari, “Implementasi *profile matching* dengan analisis gap sebagai pendukung keputusan pemilihan guru terbaik,” *Generation Journal*, vol. 9, no. 1, 2025. doi: <https://doi.org/10.29407/gj.v9i1.23322>.
- [13] G. Pangau, Y. Langi, and E. Alfonsius, “Penerapan Metode Profile Matching pada Sistem Pendukung Keputusan Berbasis Web untuk Penilaian Kinerja Dosen,” *Bianglala Informatika*, vol. 13, no. 2, 2025, doi: <https://doi.org/10.31294/bianglala.v13i2.11420>.
- [14] G. R. Effendy, Y. Yuhandri, and R. Sovia, “Penerapan Metode Profile Matching pada Penilaian Kinerja Dosen,” *Jurnal Processor*, vol. 20, no. 2, 2025, doi: <https://doi.org/10.33998/processor.2025.20.2.2502>.
- [15] A. R. Nasution dan L. Suryadi, “Penerapan Metode Profile Matching Untuk Penentuan Kinerja Guru Pada SDN Pinang 4 Kota Tangerang”, *SENAFTI*, vol. 1, no. 1, hlm. 1930–1938, Sep 2022. Available <https://senafiti.budiluhur.ac.id/senafiti/article/view/169>
- [16] F. Wahyudi, “Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Guru Berprestasi Di Sma Negeri 1 Sumberpucung Menggunakan Metode Profile Matching”, *G-Tech*, vol. 1, no. 2, pp. 50–69, Aug. 2020. Available <https://ejournal.uniramalang.ac.id/g-tech/article/view/269>
- [17] F. P. Nasution, “Identifikasi Kinerja Guru Dalam Menentukan Kualitas Mengajar Menggunakan Metode Profile Matching,” *Jurnal Teknik Informatika Kaputama (JTIK)*, vol. 2, no. 4, p. 71-80, 2020, doi: <https://doi.org/10.59697/jtik.v4i2.594>.
- [18] A. Alfaghini and B. Sugiarto, “Sistem pendukung keputusan perekrutan pemain bola voli menggunakan metode *profile matching*,” *Infotronik*, vol. 7, no. 2, 2022. Available <https://jurnal.usbypkp.ac.id/index.php/infotronik/article/view/1717>
- [19] Y. Fatma, E. Fuad, and R. Rusdi, “Penerapan metode *profile matching* pada sistem pendukung keputusan bantuan pendidikan,” *Jurnal CoSciTech*, vol. 3, no. 1, pp. 20–27, 2022. Available <https://ejournal.umri.ac.id/index.php/coscitech/article/view/3678>
- [20] M. H. N. Cuar and S. S. Wanda, “Penerapan metode *profile matching* pada promosi jabatan karyawan,” *Computer Science (CO-SCIENCE)*, vol. 3, no. 1, pp. 17–23, 2023. doi: [10.31294/coscience.v3i1.1527](https://doi.org/10.31294/coscience.v3i1.1527).
- [21] A. Chasanatussalma and A. Sidauruk, “Implementasi *profile matching* dan analisis gap pada sistem penerimaan karyawan,” *Jurnal Teknik Komputer*, vol. 8, no. 2, 2022. Available <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/jtk/article/view/12827>