

## PENERAPAN METODE *PROFILE MATCHING* DALAM PEMILIHAN GURU BERPRESTASI PADA SDN 1 SUKAMANAH

Tita Oktaviani <sup>1</sup>, Irfan Mahendra, M. Kom, MM. CCP <sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Sistem Informasi,  
Universitas Nusa Mandiri Jakarta, Indonesia  
e-mail : [thaoktaviani36@gmail.com](mailto:thaoktaviani36@gmail.com)

<sup>2</sup>Program Studi Sistem Informasi,  
Universitas Nusa Mandiri Jakarta, Indonesia  
e-mail : [irfan.iha@nusamandiri.ac.id](mailto:irfan.iha@nusamandiri.ac.id)

### ABSTRAK

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Untuk melaksanakan tugas profesionalnya, guru harus memiliki kemampuan edukatif serta kepribadian yang baik yang mana dapat dijadikan contoh bagi pembentukan karakter siswa. Dalam mengembangkan keprofesionalan seorang guru dapat dilakukan dengan cara memberikan kesempatan kepada guru yang berprestasi untuk mendapatkan penghargaan berupa promosi jabatan. Namun pemilihan guru biasanya hanya dilakukan pada beberapa aspek tertentu sehingga akan menyulitkan kepala sekolah dalam mengambil keputusan dengan level dan kemampuan yang hampir sama. Penelitian ini adalah untuk memberikan rekomendasi pemilihan guru berprestasi dengan kriteria intelektual, sikap, perilaku dan kinerja dengan menggunakan metode *profile matching* dalam memecahkan masalah. Metode ini dilakukan dengan tahapan, pemetaan Gap, kompetensi, pembobotan, penghitungan dan pengelompokan *core factor* dan *secondary factor*, selanjutnya penghitungan nilai total dan penghitungan ranking. Dari penghitungan ranking maka dapat diketahui guru berprestasi dengan nilai tertinggi yang berhak direkomendasikan untuk mendapatkan penghargaan berupa promosi jabatan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan *profile matching* dapat diimplementasikan dalam penerapan pemilihan guru berprestasi.

Kata Kunci: Guru berprestasi, *Profile Matching*

### ABSTRACT

*Teachers are professional educators with the main task of educating, guiding, directing, training and evaluating students in early childhood education through formal education, basic education and secondary education. To carry out their professional duties, teachers must have educative abilities and good personalities which can be used as examples for the formation of student character. In developing the professionalism of a teacher, it can be done by providing opportunities for outstanding teachers to get awards in the form of promotions. However, the selection of teachers is usually only carried out on certain aspects so that it will be difficult for principals to make decisions with almost the same level and ability. This study is to provide recommendations for the selection of outstanding teachers with intellectual, attitude, behavior and performance criteria by using the profile matching method in solving problems. This method is carried out in stages, mapping the gap, competence, weighting, calculating and grouping the core and secondary factors, then calculating the total value and calculating the ranking. From the ranking calculation, it can be seen that the outstanding teacher with the highest score is entitled to be recommended for an award in the form of a promotion. The results of this study indicate that profile matching can be implemented in the implementation of the selection of outstanding teachers.*

*Keywords: Achievement teacher, Profile matching*



## 1. PENDAHULUAN

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Menurut UUD RI No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, pada pasal 1 dijelaskan bahwa 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. Untuk melaksanakan tugas profesionalnya, selain harus memiliki kemampuan edukatif, seorang guru harus memiliki kepribadian yang baik yang mana dapat dijadikan contoh bagi pembentukan karakter siswa sehingga menghasilkan manusia berakhlak.

Sekolah Dasar Negeri 1 Sukamanah merupakan salah satu sekolah yang sudah menerapkan adanya pemilihan guru berprestasi guna mendapatkan penghargaan berupa promosi jabatan. Cara tersebut dapat memberikan semangat kepada guru-guru pengajar dalam menerapkan atau mengajari siswa siswi di sekolah. Proses pemilihan nya masih dilakukan secara manual, yaitu berdasarkan pengamatan dari kepala sekolah langsung dengan cara menunjuk guru yang dinilai memiliki potensi berdasarkan kriteris- kriteria yang sudah ditentukan seperti memiliki prestasi khusus, memiliki sifat kepemimpinan, keaktifan dalam sekolah, absensi, mempunyai ekstrakurikuler dan hubungan antar sejawat.

Pada penelitian yang telah dilakukan, bahwa penempatan guru berprestasi merupakan masalah penting, sulit dan kompleks. Evaluasi kinerja guru melalui wawancara yang penilaiannya berdasarkan atribut subyektif (kualitatif), seperti kepribadian, kepemimpinan dan pengalaman, maupun penilaiin evaluasi tes seleksi berdasarkan atribut obyektif (kuantitatif), seperti latar belakang pendidikan dan kemampuan analisis. Dirasakan masih kurang dalam penilaian kinerja guru yang otentik masih dianggap tidak sesuai atau tidak obyektif dengan kenyataan dari seorang guru, apalagi jika beberapa guru memiliki kemampuan yang tidak jauh berbeda. Dari penelitian tersebut penulis melihat bahwa diperlukan subkriteria yang lebih detail.

Oleh karena itu, pada penelitian ini penulis berusaha memberikan sub kriteria secara lebih detail guna yang diharapkan dapat memberikan informasi yang lebih akurat. Adapun kriteria dan subkriteria yang penulis gunakan adalah :

a. Intelektual (Tingkat pendidikan, kemampuan pemecahan masalah, pengalaman kerja, integritas.

- b. Sikap (Kehadiran, tanggung jawab, kedisiplinan, kejujuran)
- c. Perilaku (Loyalitas, kesopanan)
- d. Kinerja (Prestasi kerja, orientasi pelayanan)

Tujuan dari penelitian ini adalah menerapkan metode *profile matching* dalam memecahkan masalah yang ada pada pemilihan guru berprestasi yang mempunyai peluang mendapatkan promosi jabatan di SDN 1 Sukamanah, dan memberikan rekomendasi guru berprestasi yang berhak mendapatkan promosi jabatan berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan.

Menurut (Pratiwi, 2016) “Metode *profile matching* atau pencocokan profil adalah metode yang sering digunakan sebagai mekanisme dalam pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat *variable predictor* yang ideal dan harus dipenuhi oleh subjek yang harus diteliti, bukan tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati”.

Pada penelitian ini, untuk data penilaian guru berprestasi didapatkan dari hasil kuisioner yang telah diisi oleh responden atau atasan dari sample yang telah ditetapkan. Dengan asumsi setiap responden akan menilai 10 sample yang telah ditentukan.

Untuk teknik penskalaan yang penulis gunakan untuk mengukur pernyataan dari responden yaitu menggunakan skala *likert*. Menurut (Santosa, 2018) Skala *Likert* adalah teknik penskalaan, nonkomparatif dan secara alamiah berdimensi tunggal (hanya mengukur satu sifat). Responden diminta untuk menyatakan tingkat persetujuannya terhadap suatu pernyataan berdasarkan skala *ordinal*.

p = Kasus baru

q = Kasus yang ada dalam penyimpanan  
dst

### 3. Numbering

Gunakan penomoran yang sesuai dengan urutan *numbering* pada *Microsoft Word* dan untuk penyebutan item menggunakan titik dua tanpa spasi: Nomor item berurutan, dimulai dari penyebutan dengan angka sampai dengan huruf:

- a. Item awal (1, 2, 3, ....)
- b. Sub item di bawahnya (a, b, c, ....)
- c. Sub sub item dibawahnya 1), 2), dan seterusnya

Header berisi Nama Jurnal, Volume dan nomor ISSN dan E-ISSN, sedang footer berisi alamat link jurnal serta penomoran halaman dengan posisi sebelah kanan.

## 2. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data dan metode *profile matching*.

Dalam pengumpulan data penulis mengumpulkan beberapa cara untuk mendapatkan data-data yang valid, diantaranya:

### a. Observasi

Peneliti melakukan observasi pada SDN 1 Sukamanah guna memperoleh informasi dan data yang akan dioleh dalam penelitian.

### b. Wawancara

wawancara dilakukan oleh penulis dengan bertanya langsung kepada pihak terkait yaitu kepala sekolah dan komite sekolah.

### c. Study Pustaka

Pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan buku, jurnal, internet, majalah dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

### d. Kuisiner

Kuisiner dilakukan dengan meminta persetujuan responden terhadap suatu pernyataan untuk dapat diisi.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah melihat dari permasalahan yang penulis temukan pada SDN 1 Sukamanah yaitu sulitnya kepala sekolah dalam memilih guru berprestasi guna menentukan promosi jabatan. Berikut hasil pembahasan yang telah penulis lakukan:

### 3.1 Profil sampel dan Responden

Sampel yang telah penulis tentukan adalah 10 orang dari populasi guru yang berjumlah 14 orang. Adapun sampel yang telah tentukan seperi pada tabel 2.

Tabel 2. Sampel

No.	Nama	Tanggal Masuk Kerja	Jabatan
1.	Maesaroh, S.Pd.I	01 Juni 1986	Guru Kelas
2.	Rostiani, S.Pd.I	01 Agustus 1987	Guru PAI
3.	Nani Suparniah, S.Pd	01 Oktober 1994	Guru Kelas
4.	Enar Sunariah, S.Pd	01 Maret 1984	Guru Kelas
5.	Muhamad Rosid, S.Pd	18 Juni 2003	Guru Kelas
6.	Eha Nuraminah, S.Pd	01 April 2011	Guru Kelas
7.	Hayati, S.Pd.SD	12 Juli 2003	Guru Kelas
8.	Ipa Masripa, S.Pd	09 Januari 2005	Guru Kelas
9.	Nunung Nurfalah, S.Pd	30 Juni 2016	Guru Kelas
10.	Siti Sa'diyah, S.Pd	10 Nopember 2017	Guru Kelas

Responden yang penulis gunakan adalah guru kelas dan guru mapel. Dengan asumsi setiap responden akan menilai 10 orang sampel.

### 3.2 Pembahasan

Berikut adalah tahapan penghitungan yang menggunakan metode *profile matching*:

#### 1) Pemetaan Gap Kompetensi

Gap merupakan selisih yang didapat dari hasil pengurangan antara profil guru dengan profil jabatan yang dihitung menggunakan rumus:

$$\text{Gap} = \text{profil pegawai} - \text{profil jabatan}$$

#### 2) Pembobotan

Pada tahap ini, akan ditentukan bobot nilai masing-masing aspek yang telah ditentukan. Adapun inputan dari proses pembobotan ini adalah selisih dari profil guru dan profil jabatan. Diberikan bobot nilai sesuai dengan tabel nilai Gap seperti terlihat pada tabel 3.

Tabel 3. Bobot Nilai Gap

No.	Selisih	Bobot	Keterangan
1.	0	5	Kompetensi sesuai dengan yang Dibutuhkan
2.	1	4.5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat/level
3.	-1	4	Kompetensi individu kekurangan 1 tingkat/level
4.	2	3.5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat/level
5.	-2	3	Kompetensi individu kekurangan 2 tingkat/level
6.	3	2.5	Kompetensi individu kelebihan 3 Tingkat/level
7.	-3	2	Kompetensi individu kekurangan 3 Tingkat/level
8.	4	1.5	Kompetensi individu kelebihan 4 Tingkat/level
9.	-4	1	Kompetensi individu kekurangan 4 Tingkat/level

#### 3) Penghitungan dan Pengelompokan *Core Factor* dan *Secondary Factor*

Pada tahapan ini kriteria akan dibagi menjadi dua kelompok yaitu *Core Factor* dan *Secondary Factor*.

*Core factor* merupakan aspek (kompetensi) yang paling menonjol atau paling dibutuhkan oleh suatu kriteria yang diperkirakan akan menghasilkan

nilai yang optimal. Untuk menghitung *Core factor* digunakan rumus:

$$NCF = \frac{\sum NC(i, s, p)}{\sum IC}$$

Keterangan :

NCF : Nilai rata-rata *Core factor*

NC(i,s,p): Jumlah total nilai *Core factor* IC:

Jumlah item *Core factor*

Penghitungan *core factor* pada nilai kapasitas intelektual:

$$GR1 NCF = \frac{4+5+4+3+4+4+5+4}{8} = 4,13$$

$$GR2 NCF = \frac{5+4+5+4+4+5+5+5}{8} = 4,63$$

$$GR3 NCF = \frac{4+4+4+5+3+3+4+4}{8} = 3,88$$

$$GR4 NCF = \frac{4+5+5+5+5+4+4+4}{8} = 4,50$$

$$GR5 NCF = \frac{4+4+4+4+4+4+4+4}{8} = 4,00$$

$$GR6 NCF = \frac{5+5+4+5+5+4+4+4}{8} = 4,50$$

$$GR7 NCF = \frac{4+4+4+3+3+3+4+4}{8} = 3,63$$

$$GR8 NCF = \frac{5+5+4+5+5+5+5+5}{8} = 4,88$$

$$GR9 NCF = \frac{4+4+5+4+4+4+5+5}{8} = 4,38$$

$$GR10 NCF = \frac{4+4+4+4+3+3+4+4}{8} = 3,75$$

*Secondary factor* adalah item-item selain aspek yang ada pada *Core factor*. Untuk menghitung *Secondary factor* menggunakan rumus:

$$NSF = \frac{\sum NS(i, s, p)}{\sum IS}$$

Keterangan :

#### 4) Penghitungan Nilai Total

Dari penghitungan nilai *Core factor* dan *Secondary factor* dari tiap-tiap aspek, kemudian dihitung nilai total dari tiap-tiap aspek yang diperkirakan berpengaruh pada kinerja tiap-tiap profil. Untuk menghitung nilai total dari masing-masing aspek digunakan rumus :

$$N(i, s, p) = (x)\%NCF(i, s, p) + (x)\%NSF(i, s, p)$$

Keterangan :

Ni : Nilai kapasitas intelektual Ns

: Nilai sikap kerja

Np : Nilai perilaku

(x)% : Nilai persen yang diinputkan

Tabel 4. Nilai total aspek intelektual

No	Kode	NCF	NSF	Hasil %		N1 NCF + NSF
				NC F 60 %	NS F 40 %	
1	GR1	4,13	4,69	2,48	1,88	4,35
2	GR2	4,63	4,69	2,78	1,88	4,65
3	GR3	3,88	4,69	2,33	1,88	4,20
4	GR4	4,50	4,81	2,70	1,93	4,63
5	GR5	4,00	4,69	2,40	1,88	4,28
6	GR6	4,50	4,69	2,70	1,88	4,58
7	GR7	3,63	4,81	2,18	1,93	4,10
8	GR8	4,88	4,69	2,93	1,88	4,80
9	GR9	4,38	4,94	2,63	1,98	4,60
10	GR10	3,75	4,69	2,25	1,88	4,13

#### 5) Penghitungan Nilai Rangking

Hasil akhir dari *profile matching* adalah rangking dari semua kandidat yang diajukan untuk mengisi suatu jabatan atau posisi tertentu.

NSF : Rata-rata *Secondary Factor*  
NS (i,s,p) : Jumlah total nilai *Secondary Factor*  
IS : Jumlah item *Secondary Factor*

Penghitungan *Secondary factor* pada nilai kapasitas intelektual

$$GR1 NSF = \frac{4,5+4,5+5+4,5+5+5+5+4}{8} = 4,69$$

$$GR2 NSF = \frac{4,5+5+4,5+5+5+4,5+4,5+4,5}{8} = 4,69$$

$$GR3 NSF = \frac{4,5+5+4,5+4,5+5+5+5+4}{8} = 4,69$$

$$GR4 NSF = \frac{4,5+5+4,5+4,5+5+5+5+5}{8} = 4,81$$

$$GR5 NSF = \frac{4,5+5+4,5+4+4,5+5+5+5}{8} = 4,69$$

$$GR6 NSF = \frac{4,5+4,5+4,5+4,5+5+4,5+5+5}{8} = 4,69$$

$$GR7 NSF = \frac{4,5+5+5+4,5+4,5+5+5+5}{8} = 4,81$$

$$GR8 NSF = \frac{4,5+4,5+4,5+5+4,5+4,5+5+5}{8} = 4,69$$

$$GR9 NSF = \frac{4,5+5+5+5+5+5+5+5}{8} = 4,94$$

$$GR10 NSF = \frac{4,5+4+5+5+5+4+5+5}{8} = 4,69$$

Penentuan ranking mengacu pada hasil perhitungan yang ditunjukkan dengan rumus berikut ini:

$$\text{Ranking} = (x)\%Ni + (x)\%Ns + (x)\%Np + (x)\%Nk$$

Keterangan :

Ni : Nilai kapasitas intelektual

Ns : Nilai sikap kerja

Np : Nilai perilaku

Nk : Nilai Kinerja

(x)% : Nilai persen yang diinputkan Tabel 5. Nilai ranking

No	Kode	Nama	Hasil Akhir
1	GR2	Rostiani, S. Pd. I	4,68
2	GR6	Eha Nuramainah, S. Pd	4,65
3	GR8	Ipa Masripa, S. Pd	4,60
4	GR4	Enar Sunariah, S. Pd	4,59
5	GR9	Nunung Nurfalah, S. Pd	4,47
6	GR10	Siti Sa'diyah. S. Pd	4,37
7	GR3	Nani Suparniah, S. Pd. SD	4,32
8	GR5	Muhamad Rosid, S. Pd	4,32
9	GR7	Hayati, S. Pd SD	4,31
10	GR1	Maesaroh, S. Pd. I	4,21

Setelah dilakukan penghitungan dengan metode *profile matching* dalam pemilihan guru berprestasi untuk mendapatkan penghargaan berupa promosi jabatan pada SDN 1 Sukamanah, didapatkan hasil perbandingan pada tabel 5 pada urutan pertama adalah guru dengan kode GR2 atas nama Ibu Rostiani, S. Pd.I dengan mendapatkan skor 4,68. Melihat hasil diatas, penulis merekomendasikan guru tersebut merupakan guru berprestasi yang mana akan diberi penghargaan berupa promosi jabatan di bidang kurikulum apad SDN 1 Sukamanah

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan penilaian dan penghitungan dalam penerapan metode *profile matching* dalam pemilihan guru berprestasi pada SDN 1 Sukamanah dapat ditarik kesimpulan antara lain, penilaian yang objektif dari para responden sangat mempengaruhi hasil nilai yang didapatkan dari para guru. Metode *profile matching* dapat digunakan sebagai salah satu dasar dalam pengambilan keputusan dalam

pemilihan guru berprestasi. Salah satu alternatif dalam pemilihan guru guna mendapatkan guru berprestasi untuk mendapatkan penghargaan berupa promosi jabatan di bidang kurikulum adalah dengan metode *profile matching*. Hal ini diperoleh dari penilaian yang dilakukan oleh atasan langsung akan memberikan data yang valid.

Diharapkan kedepan SDN 1 Sukamanah dapat mengaplikasikan metode *profile matching* sebagai salah satu dasar penghitungan pada proses pemilihan guru berprestasi.

## REFERENSI

- Halla, Elyvia, Mey. (2020). Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Guru Berprestasi Dengan Metode Profile Matching Pada Yayasan Pangudi Luhur Semarang. Juristek. Retrieve d <http://http://juristek.untama.ac.id/index.php/jtk/article/view/30>
- Harriyansyah, & Baidawi, T. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Minyak dan Gas Bumi Lemigas Kementerian ESDM Dengan Metode Profile Matching. *Jurnal Teknik Komputer*, 4(1). Retrieved from <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/jtk/article/view/3044/1947>
- Pratiwi, H. (2016). *Buku Ajar Sistem Pendukung Keputusan* (Ed 1;I. Candrawinata, ed.). Yogyakarta: Deepublish
- Santosa, P. I. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif* (1st ed;Giovany, ed). Yogyakarta
- Segoro, W. (2018). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1; P. K. Anggraeni, ed). Yogyakarta; Grup Penerbitan CV Budi Utama