

Pemanfaatan Metode Profile Matching untuk Rekomendasi Pengangkatan Guru Honorer Menjadi Guru Tetap

Utilization of the Profile Matching Method for Recommendations for the Appointment of Honorary Teachers to Become Permanent Teachers

R Tri Hadi Febriyanto¹, Anjar Wanto², Bahrudi Efendi Damanik³
^{1,2,3} STIKOM Tunas Bangsa, Pematangsiantar, Indonesia

Article Info

Genesis Artikel:

Diterima, 23 Juni 2023

Direvisi, 29 Juni 2023

Disetujui, 30 Juni 2023

Kata Kunci:

Sistem Pendukung Keputusan
Profile Matching
Guru Honorer
Taman Siswa
Bah Jambi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memanfaatkan metode Profile Matching dalam proses rekomendasi pengangkatan guru honorer menjadi guru tetap di SMA Swasta Taman Siswa Bah Jambi. Guru honorer adalah bagian penting dari sistem pendidikan di Indonesia, dan rekomendasi pengangkatan mereka menjadi guru tetap memerlukan pendekatan yang tepat untuk memastikan seleksi yang adil dan efisien. Pada penelitian ini, dilakukan analisis metode Profile Matching dalam menilai kelayakan dan integritas guru honorer. Pengumpulan data dilakukan dengan mengumpulkan informasi mengenai prestasi akademik, pengalaman mengajar, dan kualifikasi lainnya dari guru honorer di SMA Swasta Taman Siswa Bah Jambi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Profile Matching, memberikan rekomendasi yang cukup relevan dan dapat dipertimbangkan dalam pengangkatan guru honorer menjadi guru tetap. Metode Profile Matching cenderung lebih menekankan pada kesesuaian kualifikasi dan pengalaman mengajar. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga bagi pihak terkait dalam memilih metode yang sesuai untuk rekomendasi pengangkatan guru honorer menjadi guru tetap di SMA Swasta Taman Siswa Bah Jambi.

ABSTRACT

This study aims to utilize the Profile Matching method in the recommendation process for hiring honorary teachers to become permanent teachers at Taman Siswa Bah Jambi Private High School. Honorary teachers are an important part of the education system in Indonesia, and recommendations for their appointment as permanent teachers require the right approach to ensure fair and efficient selection. In this study, an analysis of the Profile Matching method was carried out in assessing the feasibility and integrity of honorary teachers. Data collection was carried out by collecting information on academic achievement, teaching experience, and other qualifications of honorary teachers at Taman Siswa Bah Jambi Private High School. The results of the study show that Profile Matching provides recommendations that are quite relevant and can be considered in the appointment of honorary teachers to become permanent teachers. The Profile Matching method tends to place more emphasis on suitability of teaching qualifications and experience. This research is expected to provide valuable information for related parties in choosing the appropriate method for recommendations for hiring honorary teachers to become permanent teachers at Taman Siswa Bah Jambi Private High School.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Penulis Korespondensi:

R Tri Hadi Febriyanto,
Program Studi Manajemen Informatika
STIKOM Tunas Bangsa, Pematangsiantar, Indonesia
Email: febririantoriyanto688@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Guru adalah pendidik profesional yang bertugas mengajar, membimbing, melatih, serta mengarahkan peserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran. Tidak hanya mendidik siswa tingkat dasar dan menengah, guru juga turut terlibat dalam pendidikan anak usia dini [1]. Guru menjadi subjek paling penting dalam keberlangsungan pendidikan di Indonesia [2]. Guru

honorer merupakan guru yang memiliki hak untuk memperoleh honorarium, baik per bulan maupun per triwulan, mendapatkan perlindungan hukum dan cuti berdasarkan peraturan pemerintah yang tertuang dalam undang-undang ketenagakerjaan [3]. Guru honorer memiliki status kepegawaian yang kurang jelas, disebabkan jangka kontrak yang ditentukan, jika kontraknya selesai, seorang guru honorer akan diberhentikan dari status kepegawaian nya [4]. Status kepegawaian profesi guru dibagi dua, (1) guru tetap dan, (2) guru tidak tetap Guru bantu [5]. Guru honorer memang menghadapi kenyataan yang memprihatinkan, mulai dari tingkat penghasilan yang tidak menentu, para guru honorer sama sekali tidak memperoleh tunjangan- tunjangan yang disediakan [6]. Sebagaimana para guru pegawai negeri sipil (PNS), menjalani kondisi terpuruk bertahun-tahun, mengabdikan daerah dan ditambah status kepegawaian nya kurang begitu jelas [7]. Guru honorer daerah memang cenderung terabaikan, padahal sebagai manusia biasa, guru honorer tentu saja memiliki harapan untuk hidup sejahtera akan tetapi para guru honorer memiliki kepuasan batin karena melalui profesinya, guru dapat memberikan ilmu kepada peserta didik [7]. Sedangkan sumber ketidakpuasan nya adalah guru merasa tidak kunjung memperoleh penghargaan yang sepadan antara pekerjaan dan penghargaan yang diterima [8].

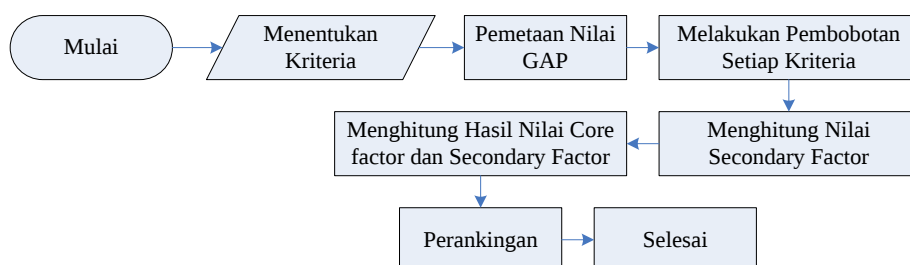
Pengangkatan guru tetap terdapat faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam pemilihan. Salah satu kendala yang dihadapi adalah rekomendasi pengangkatan guru honorer menjadi guru tetap yang belum memiliki sistem pendukung dan masih menggunakan *Microsoft excel* sebagai alat bantu untuk menentukan pemilihan, sehingga kemungkinan dapat terjadi kesalahan [3]. Sekolah hanya menilai seluruh guru dan tidak melakukan perhitungan atau menilai secara menyeluruh berdasarkan nilai dan kriteria, sehingga sekolah tersebut sulit untuk menentukan guru yang layak untuk diangkat [3]. Keadaan ini juga masih belum sesuai dengan yang diharapkan, karena penilaian yang dilakukan hanya bersifat subyektif dan sistem yang berjalan selama ini masih kurang efektif. Hal ini memungkinkan bahwa guru yang terpilih tidak memenuhi standar yang diinginkan dan tidak memperoleh kandidat terbaik [9]. Teknologi berbasis komputer dapat digunakan untuk menyelesaikan masalah yang kompleks seperti ini, diantaranya *Machine Learning* [10]–[13], Jaringan Saraf Tiruan [14]–[16], dan Data Mining [17]–[22]. Namun algoritma SPK merupakan pilihan yang tepat untuk menangani masalah yang ada pada penelitian ini.

Proses pengambilan keputusan tidak mudah diperlukan suatu metode dalam sistem pendukung keputusan. Salah satu metode yang digunakan adalah Profile Matching yang merupakan pengembangan dari algoritma sistem pendukung keputusan. Karena algoritma ini banyak digunakan dalam pengambilan keputusan yang dimana proses algoritma nya harus memenuhi syarat-syarat kriteria yang sudah ditentukan. Algoritma ini banyak digunakan dalam kenaikan/pengangkatan jabatan dan tingkat keberhasilan pegawai. Beberapa penelitian sebelumnya yang menjadi sebagai rujukan dalam penulisan penelitian ini yaitu: [23] Penelitian nya menjelaskan tentang pengangkatan guru tetap di SMK Bina Putra. Data yang digunakan ketepatan waktu, kehadiran, kompetensi, evaluasi hasil belajar, tingkat pendidikan. Perbedaan pada penelitian ini terdapat pada objek yang diteliti yaitu pemilihan guru tetap sedangkan yang diteliti penulis rekomendasi pengangkatan guru honorer serta terdapat perbedaan pada metode yang digunakan. [24] Penelitian nya menjelaskan tentang pemilihan karyawan honorer menjadi karyawan tetap. Perbedaan pada penelitian ini yaitu objek penelitian dan berbeda dengan metode yang digunakan. [25] Penelitian nya menjelaskan tentang pemilihan guru honorer menjadi guru tetap. Perbedaan pada penelitian ini adalah berbedanya kriteria yang digunakan dan algoritma yang digunakan berbeda, serta banyak lagi penelitian-penelitian lain nya [26]–[31]. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka dilakukan penelitian ini dengan menggunakan metode *Profile Matching* sebagai solusi terbaik yang akan digunakan untuk membangun sebuah sistem pendukung keputusan untuk rekomendasi pengangkatan guru honorer menjadi guru tetap di SMA Swasta Taman Siswa Bah Jambi.

2. METODE PENELITIAN

2.1. Tahapan Penelitian

Proses Sistem Pendukung Keputusan dengan Profile Matching melibatkan serangkaian langkah untuk membandingkan profil individu dengan profil ideal yang diinginkan. Proses tersebut dapat dilihat pada gambar 1 berikut ini.



Gambar 1. Pemodelan Metode Profile Matching

Pemodelan metode *Profile Matching* pada penelitian ini dimulai dari langkah awal mulai/start kemudian menentukan nilai kriteria yang sudah ditentukan melakukan pemetaan GAP setelah melakukan pemetaan selanjutnya melakukan pembobotan setiap kriteria dan menghitung nilai *Secondary Factor* kemudian menghitung hasil nilai *Core Factor* dan *Secondary Factor* setelah itu melakukan perankingan.

2.2. Pengumpulan Data Penelitian

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dalam statistik disebut juga sebagai data kategorikal - data yang dapat disusun secara kategoris berdasarkan atribut dan sifat dari suatu hal atau fenomena. Pengumpulan data tersebut dilakukan dengan beberapa cara, antara lain:

1. Wawancara
Melakukan wawancara dengan kepala sekolah SMA Taman Siswa Bah Jambi untuk memperoleh data-data mengenai guru honorer.
2. Studi Kepustakaan
Mengumpulkan dan mempelajari yang berkaitan dengan pengangkatan guru honorer menjadi guru tetap dengan metode PSI dan Profile Matching. Pembahasan ini bersumber dari jurnal-jurnal ilmiah, paper, artikel, buku, serta sumber ilmiah lainnya.

Tabel 1. Sampel Data Guru Honorer

No	Nama	Pengabdian Kerja	Tingkat Pendidikan	Usia	Etika	Kedisiplinan
1	Abdul Khalik	15 tahun	Strata 1	46	Baik	Baik
2	Afrida Yanni	16 tahun	Strata 1	41	Baik	Baik
3	Eka Surya Wardhana	17 tahun	Strata 1	39	Baik	Sangat Baik
4	Enda Rezita Bangun	4 tahun	Strata 1	28	Sangat Baik	Sangat Baik
5	Fatimah Asri Jambak	1 tahun	Strata 1	24	Sangat Baik	Sangat Baik
6	Indah Novria Siahaan	15 tahun	Strata 1	36	Baik	Baik
7	Indriany Novalina Berutu	13 tahun	Strata 1	34	Baik	Sangat Baik
8	Kliwon Atmaja	25 tahun	Strata 1	42	Sangat Baik	Sangat Baik
9	Maswani Okvida Purba	17 tahun	Strata 1	41	Baik	Baik
10	Mhd. Nizar	19 tahun	Strata 1	44	Baik	Baik
11	Nur Tami Zahara	3 tahun	Strata 1	23	Sangat Baik	Baik
12	R Dwi Hadi Riyanto	6 tahun	Strata 1	26	Baik	Sangat Baik
13	Rina Hariyanti	15 tahun	Strata 1	40	Baik	Sangat Baik
14	Septer Utani Daeli	6 tahun	Strata 1	32	Baik	Baik

2.3. Profile Matching

Proses *profile matching* secara garis besar merupakan proses membandingkan antara kompetensi seorang pegawai ke dalam kompetensi jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensi nya (disebut juga gap) [22]. Semakin kecil gap yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar, yang berarti memiliki peluang lebih besar bagi seorang calon pegawai untuk bisa diterima [23].

Untuk proses *profile matching* ini menggunakan software (aplikasi) sistem pendukung keputusan (DSS) yang akan penulis buat, yang berfungsi sebagai alat bantu untuk mempercepat proses matching antara profil jabatan dengan profil guru [12]. Sehingga dapat memperoleh informasi lebih cepat, baik untuk mengetahui gap kompetensi antara jabatan dengan profil guru honorer maupun dalam menentukan ranking tertinggi dari pegawai yang berprestasi untuk kenaikan jabatan.

Pemetaan Gap Kompetensi, yang dimaksud dengan Gap disini adalah beda antara profil Guru Honorer dengan profil jabatan atau dapat ditunjukkan pada rumus berikut ini:

$$\text{Gap} = \text{Profil Guru Honorer} - \text{Profil Jabatan}$$

Setelah diperoleh nilai Gap selanjutnya diberikan bobot untuk masing nilai Gap. Perhitungan dan pengelompokan *Core factor* (faktor utama) dan *Secondary factor* (faktor pendukung) [24]. Untuk perhitungan *core factor* dapat ditunjukkan pada rumus berikut:

$$NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} \quad (1)$$

Keterangan :

NCF : Nilai rata-rata core factor

NC : Jumlah total nilai core factor

IC : Jumlah item core factor

Perhitungan secondary factor dapat ditunjukkan pada rumus berikut:

$$NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS} \quad (2)$$

Keterangan :

NSF : Nilai rata-rata secondary factor

NC : Jumlah total secondary factor

IC : Jumlah item secondary factor

Perhitungan nilai total di peroleh dari presentasi core factor dan secondary factor. Rumusnya sebagai berikut:

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

Keterangan :

N : Nilai total kriteria

NCF : Nilai rata-rata core factor

NSF : Jumlah total secondary factor

(x)% : Nilai persen yang di input

Perhitungan penentuan rangking mengacu pada hasil perhitungan tertentu. Perhitungan tersebut dapat ditunjukkan pada rumus berikut ini.

$$R = (x) \% N + (x) \% N + (x) \% N \quad (4)$$

Keterangan :

R : Rangking

N : Nilai Total Kriteria

(x)% : Nilai Persen Yang Di Input

3. HASIL DAN ANALISIS

3.1. Pengolahan Data

1. Menentukan Kriteria

Pada penelitian ini ada enam kriteria yang akan digunakan, yaitu Pengabdian Kerja, Tingkat Pendidikan, Kedisiplinan, Etika, dan usia, yang dapat dilihat pada tabel 2 berikut.

Tabel 2. Kriteria yang digunakan

Kode	Kriteria	Bobot Kriteria
C1	Pengabdian Kerja	Benefit
C2	Tingkat Pendidikan	Benefit
C3	Kedisiplinan	Benefit
C4	Etika	Benefit
C5	Usia	Benefit

2. Menentukan Nilai Parameter pada setiap Kriteria

Nilai kriteria untuk setiap alternatif dapat berupa data kuantitatif ataupun kualitatif. misalnya nilai kriteria pada nilai pengabdian kerja dipastikan berupa data kuantitatif sedangkan kegiatan kedisiplinan berbentuk data kualitatif seperti sangat baik, cukup, baik, tidak baik, sangat tidak baik. Jika Nilai kriteria berupa data kualitatif maka perlu dilakukan mengubah data kuantitatif dengan memberikan parameter nilai kriteria (sangat baik nilainya 5, baik nilainya 4, cukup nilainya 3, tidak baik nilainya 2, sangat tidak baik nilainya 1). Selengkapnya dapat dilihat pada tabel 3 berikut.

Tabel 3. Nilai Parameter Kriteria

No	Kriteria	Sub Kriteria	Nilai
1	Pengabdian Kerja	≥ 7 Tahun	5
		5 - 6 Tahun	4
		3 - 4 Tahun	3
		2 Tahun	2
		1 tahun	1
2	Tingkat Pendidikan	Starata 2	5
		Starata 1	4
		D3	3
		D2	2
		D1	1
3	Usia	≥ 45	5
		$35 \geq 40$	4
		$27 \geq 30$	3
		$23 \geq 25$	2
		≤ 20	1
4	Etika	Sangat Baik	5
		Baik	4
		Cukup	3
		Tidak Baik	2
		Sangat Tidak Baik	1
5	Kedisiplinan	Sangat Baik	5
		Baik	4
		Cukup	3
		Tidak Baik	2
		Sangat Tidak Baik	1

3.2. Perhitungan Algoritma Profile Matching

Setelah penentuan Kriteria dan mendapatkan hasil nilai rata-rata dari setiap kriteria maka tahap selanjutnya menunjukkan rating kecocokan dari setiap alternatif pada setiap kriteria. Karena setiap nilai yang diberikan pada setiap alternatif di setiap

kriteria merupakan nilai kecocokan dimana nilai terbesar adalah terbaik, maka semua kriteria yang diberikan diasumsikan sebagai kriteria keuntungan.

Tabel 4. Menentukan Rating Kecocokan Alternative Pada Setiap Kriteria

No	Nama	Pengabdian Kerja	Tingkat Pendidikan	Kedisiplinan	Etika	Usia
1	Abdul Khalik	3	2	2	3	3
2	Afrida Yanni	2	2	2	3	3
3	Eka Surya Wardhana	3	2	2	3	4
4	Enda Rezita Bangun	1	2	2	4	4
5	Fatimah Asri Jambak	1	2	3	4	4
6	Indah Novria Siahaan	2	2	3	4	3
7	Indriany Novalina Berutu	2	2	2	4	4
8	Kliwon Atmaja	4	2	3	4	4
9	Maswani Okvida Purba	2	2	2	3	3
10	Mhd. Nizar	3	2	2	3	3
11	Nur Tami Zahara	1	2	3	5	3
12	R Dwi Hadi Riyanto	2	2	3	3	4
13	Rina Hariyanti	2	2	2	3	4
14	Septer Utani Daeli	2	2	3	3	3
Nilai Target		3	3	3	3	3

1. Persamaan 1 Menghitung nilai gap

GAP = Nilai Masukan - Nilai Ketetapan Awal

$$\theta_1 = 3 - 3 = 0$$

$$\theta_2 = 2 - 3 = -1$$

$$\theta_3 = 2 - 3 = -1$$

$$\theta_4 = 3 - 3 = 0$$

$$\theta_5 = 3 - 3 = 0$$

Hasil selengkapnya dapat dilihat melalui matriks berikut.

0	-1	-1	0	0
2	3	3	3	3
1	-1	-1	0	1
0	3	3	4	3
1	-1	0	0	1
1	3	3	4	2
1	-1	-1	0	2
3	3	4	4	2
-1	-1	-1	0	0
4	3	3	3	3
-3	-1	0	2	0
-1	-1	0	0	1
3	3	2	3	3
-1	-1	1	0	0

Melakukan pemetaan nilai gap dapat dilihat pada tabel 5 berikut:

Tabel 5 Pemetaan Gap

No	GAP	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	5	Kompetensi Sesuai Kebutuhan
2	1	4.5	Kompetensi Kelebihan 1 tingkat/level
3	-1	4	Kompetensi Kekurangan 1 tingkat/level
4	2	3.5	Kompetensi Kelebihan 2 tingkat/level
5	-2	3	Kompetensi Kekurangan 2 tingkat/level
6	3	2.5	Kompetensi Kelebihan 3 tingkat/level
7	-3	2	Kompetensi Kekurangan 3 tingkat/level
8	4	1.5	Kompetensi Kelebihan 4 tingkat/level
9	-4	1	Kompetensi Kekurangan 4 tingkat/level

2. Persamaan 2 melakukan konversi nilai pada setiap atribut kriteria dapat dilihat pada tabel 6 sebagai berikut.

Tabel 6. Konversi Nilai

No	Nama	Pengabdian Kerja	Tingkat Pendidikan	Kedisiplinan	Etika	Usia
1	Abdul Khalik	5	5	4.5	4	5
2	Afrida Yanni	3.5	2.5	2.5	2.5	2.5
3	Eka Surya Wardhana	4.5	4.5	4	4	5
4	Enda Rezita Bangun	5	2.5	2.5	2.5	1.5

No	Nama	Pengabdian Kerja	Tingkat Pendidikan	Kedisiplinan	Etika	Usia
5	Fatimah Asri Jambak	4.5	4.5	4	5	5
6	Indah Novria Siahaan	4.5	3.5	2.5	2.5	1.5
7	Indriany Novalina Berutu	4.5	3.5	4	4	5
8	Kliwon Atmaja	2.5	3.5	2.5	1.5	1.5
9	Maswani Okvida Purba	3.5	4.5	2.5	3.5	2.5
10	Mhd. Nizar	4.5	3.5	4	5	5
11	Nur Tami Zahara	5	4.5	2.5	2.5	0
12	R Dwi Hadi Riyanto	4.5	1.5	4	4.5	3
13	Rina Hariyanti	4.5	5	2.5	4.5	0
14	Septer Utani Daeli	4.5	2.5	4	3.5	3

Langkah keempat mencari nilai core factor dan nilai secondary factor yang dimana nilai core factor = nilai utama dan nilai secondary factor = nilai pendukung dapat dilihat pada tabel 7 berikut.

Tabel 7. Pengelompokan Nilai Core Factor Dan Secondary Factor

No	Nama	Core Factor (60%)			Secondary factor (40 %)	
		Pengabdian Kerja	Usia	Tingkat Pendidikan	Kedisiplinan	Etika
1	Abdul Khalik	5	5	4	4	5
2	Afrida Yanni	4	5	4	4	5
3	Eka Surya Wardhana	5	4.5	4	4	5
4	Enda Rezita Bangun	3	4.5	4	4	4.5
5	Fatimah Asri Jambak	3	4.5	4	5	4.5
6	Indah Novria Siahaan	4	5	4	5	4.5
7	Indriany Novalina Berutu	4	4.5	4	4	4.5
8	Kliwon Atmaja	4.5	4.5	4	5	4.5
9	Maswani Okvida Purba	4	5	4	4	5
10	Mhd. Nizar	5	5	4	4	5
11	Nur Tami Zahara	3	5	4	5	3.5
12	R Dwi Hadi Riyanto	4	4.5	4	5	5
13	Rina Hariyanti	4	4.5	4	4	5
14	Septer Utani Daeli	4	5	4	5	5

Persamaan 3 pengelompokan nilai rata-rata core factor dan secondary factor

$$A_1 ncf = \frac{5+5+4}{3} = \frac{14}{3} = 4,66666666667$$

$$A_1 nsf = \frac{4+5}{2} = \frac{9}{2} = 4,5$$

$$A_2 ncf = \frac{4+5+4}{3} = \frac{13}{3} = 4,33333333333$$

$$A_1 nsf = \frac{4+5}{2} = \frac{4,5}{2} = 4,5$$

Dan hasil lengkapnya dapat dilihat pada tabel 8 berikut.

Tabel 8. Nilai Rata-Rata Core Factor Dan Secondary Factor

No	Nama	NCF	NSF
1	Abdul Khalik	4.833333333	4.5
2	Afrida Yanni	2.833333333	2.5
3	Eka Surya Wardhana	4.333333333	4.5
4	Enda Rezita Bangun	3.333333333	2
5	Fatimah Asri Jambak	4.333333333	5
6	Indah Novria Siahaan	3.5	2
7	Indriany Novalina Berutu	4	4.5
8	Kliwon Atmaja	2.833333333	1.5
9	Maswani Okvida Purba	3.5	3
10	Mhd. Nizar	4	5
11	Nur Tami Zahara	4	1.25
12	R Dwi Hadi Riyanto	3.333333333	3.75
13	Rina Hariyanti	4	2.25
14	Septer Utani Daeli	3.666666667	3.25

Persamaan 4 melakukan perhitungan nilai total dan perangkungan

$$A_1 = (60\% * 4,833333333) + (40\% * 4,5) = 4,7$$

$$A_2 = (60\% * 4,833333333) + (40\% * 2,5) = 2,7$$

$$A_3 = (60\% * 4,333333333) + (40\% * 2,5) = 4,4$$

$$A_4 = (60\% * 3,333333333) + (40\% * 2) = 2,8$$

$$A_5 = (60\% * 4,333333333) + (40\% * 5) = 4,6$$

$$A_6 = (60\% * 3,5) + (40\% * 2) = 2,9$$

$$A_7 = (60\% * 4) + (40\% * 4,5) = 4,2$$

$$A_8 = (60\% * 2,833333333) + (40\% * 1,5) = 2,3$$

$$A_9 = (60\% * 3,5) + (40\% * 3) = 3,3$$

$$\begin{aligned}
 A_{10} &= (60\% * 4) + (40\% * 5) = 4,4 \\
 A_{11} &= (60\% * 4) + (40\% * 1,25) = 2,9 \\
 A_{12} &= (60\% * 3.333333333) + (40\% * 3,7) = 3,5 \\
 A_{13} &= (60\% * 4) + (40\% * 2,25) = 3,3 \\
 A_{14} &= (60\% * 3.666666667) + (40\% * 3,25) = 3,5
 \end{aligned}$$

Hasil nilai dan perankingan dapat dilihat pada tabel 9 berikut.

Tabel 9. Nilai dan Perankingan

No	Nama	Nilai Total (NT)	Ranking
1	Abdul Khalik	4.6	1
2	Afrida Yanni	4.4	8
3	Eka Surya Wardhana	4.5	7
4	Enda Rezita Bangun	4	14
5	Fatimah Asri Jambak	4.2	12
6	Indah Novria Siahaan	4.5	6
7	Indriany Novalina Berutu	4.2	11
8	Kliwon Atmaja	4.5	4
10	Maswani Okvida Purba	4.4	9
11	Mhd. Nizar	4.6	2
12	Nur Tami Zahara	4.1	13
15	R Dwi Hadi Riyanto	4.5	5
16	Rina Hariyanti	4.3	10
17	Septer Utani Daeli	4.6	3

Berdasarkan hasil akhir yang diperoleh dari metode *Profile Matching* dalam rekomendasi pengangkatan guru honorer menjadi guru tetap di SMA Swasta Taman Siswa Bah Jambi. Diketahui bahwa nama Abdul Khalik berada di urutan pertama dengan nilai 4,7 Eka Surya Wardhana di urutan kedua dengan nilai 4,5, dan di urutan tiga Afrida Yanni dengan nilai 4,4.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa bahwa Pemanfaatan Metode Profile Matching merupakan pendekatan yang efektif dalam merekomendasikan pengangkatan guru honorer menjadi guru tetap di SMA Swasta Taman Siswa Bah Jambi. Namun, perlu diingat bahwa penggunaan metode ini harus dilengkapi dengan penilaian menyeluruh terhadap kompetensi dan kinerja guru honorer serta mempertimbangkan berbagai aspek yang relevan sebelum membuat keputusan akhir.

REFERENSI

- [1] R. Y. Hayuningtyas, "Penerapan Algoritma Naïve Bayes untuk Rekomendasi Pakaian Wanita," *J. Inform.*, vol. 6, no. 1, pp. 18–22, 2019, doi: 10.31311/ji.v6i1.4685.
- [2] I. B. Dewa, K. Ramanda, and Y. Yunita, "Penerapan Metode Profile Matching Dalam Menentukan Calon Karyawan Terbaik," *J. Sisfokom (Sistem Inf. dan Komputer)*, vol. 11, no. 1, pp. 100–106, 2022, doi: 10.32736/sisfokom.v11i1.1343.
- [3] D. A. Fakhri, R. Sovia, and S. A. Lusia, "Sistem Pengambilan Keputusan Pengangkatan Guru Tetap Menggunakan Metode Penggabungan Analytic Hierarchy Process dan Weighted Product," *Maj. Ilm. UPI YPTK*, no. 27, 2020.
- [4] K. Munthe, T. R. A. Syahputra, A. A. Pasuli, and M. A. Hasibuan, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Pegawai Honorer Kelurahan Medan Sinembah Menerapkan Metode ROC dan MOORA," vol. 1, no. 1, 2022.
- [5] M. Faisal, "Manfaat Sertifikat Induksi Bagi Guru Pemula untuk Kenaikan Pangkat," *Tak. J. Pendidikan, Sains, dan Hum.*, vol. 1, no. 2, pp. 113–121, 2022, doi: 10.56113/takua.v1i2.37.
- [6] D. R. Simanjuntak, Y. Syahra, and J. Halim, "Penerapan Metode WASPAS Dalam Sistem Pendukung Keputusan Untuk Kelayakan Menjadi Guru Honorer di Yayasan SMA Singosari Delitua," no. x.
- [7] E. Andina and F. N. Arifa, "Problematika Seleksi dan Rekrutmen Guru Pemerintah di Indonesia," *Aspir. J. Masal. Sos.*, vol. 12, no. 1, pp. 85–105, 2021, doi: 10.46807/aspirasi.v12i1.2101.
- [8] E. Fuad, L. Susticha, D. Muallafah, T. Informatika, I. Komputer, and U. M. Riau, "Vol 1 No 1 (2021): Jurnal Software Engineering and Information Systems (SEIS) PENERAPAN ALGORITMA ELECTRE SEBAGAI PENDUKUNG KEPUTUSAN PENDAHULUAN," vol. 1, no. 1, pp. 58–67, 2021.
- [9] E. K. Putra and A. I. Hadiana, "Sistem Pendukung Keputusan Rekomendasi Guru Tetap Berdasarkan Data Guru Honorer Berprestasi Menggunakan Metode Analytic Hierarchy Process (Ahp) Dan Simple Additive Weighting (Saw)," *Semin. Nas. Teknol. Inf. dan Multimed.*, pp. 79–84, 2017.
- [10] I. S. Purba *et al.*, "Accuracy Level of Backpropagation Algorithm to Predict Livestock Population of Simalungun Regency in Indonesia Accuracy Level of Backpropagation Algorithm to Predict Livestock Population of Simalungun Regency in Indonesia," *J. Phys. Conf. Ser.*, vol. 1255, no. 012014, pp. 1–6, 2019, doi: 10.1088/1742-6596/1255/1/012014.
- [11] W. Saputra, J. T. Hardinata, and A. Wanto, "Resilient method in determining the best architectural model for predicting open unemployment in Indonesia," *IOP Conf. Ser. Mater. Sci. Eng.*, vol. 725, no. 1, pp. 1–7, 2020, doi: 10.1088/1757-899X/725/1/012115.
- [12] I. A. R. Simbolon, F. Yatussa'ada, and A. Wanto, "Penerapan Algoritma Backpropagation dalam Memprediksi Persentase Penduduk

- Buta Huruf di Indonesia,” *J. Inform. Upgris*, vol. 4, no. 2, pp. 163–169, 2018.
- [13] A. Wanto and J. T. Hardinata, “Estimations of Indonesian poor people as poverty reduction efforts facing industrial revolution 4.0,” *IOP Conf. Ser. Mater. Sci. Eng.*, vol. 725, no. 1, pp. 1–8, 2020, doi: 10.1088/1757-899X/725/1/012114.
- [14] R. E. Pranata, S. P. Sinaga, and A. Wanto, “Estimasi Wisatawan Mancanegara Yang Datang ke Sumatera Utara Menggunakan Jaringan Saraf,” *J. Semant.*, vol. 4, no. 1, pp. 97–102, 2018.
- [15] W. Saputra, J. T. Hardinata, and A. Wanto, “Implementation of Resilient Methods to Predict Open Unemployment in Indonesia According to Higher Education Completed,” *J. INFORMATICS Telecommun. Eng.*, vol. 3, no. 1, p. 163, Jul. 2019, doi: 10.31289/jite.v3i1.2704.
- [16] A. Wanto *et al.*, “Levenberg-Marquardt Algorithm Combined with Bipolar Sigmoid Function to Measure Open Unemployment Rate in Indonesia,” in *The 3rd International Conference of Computer, Environment, Agriculture, Social Science, Health Science, Engineering and Technology (ICEST)*, 2021, pp. 22–28. doi: 10.5220/0010037200220028.
- [17] M. A. Hanafiah, A. Wanto, and P. B. Indonesia, “Implementation of Data Mining Algorithms for Grouping Poverty Lines by District / City in North Sumatra,” vol. 3, no. 36, pp. 315–322, 2020.
- [18] A. Pradipta, D. Hartama, A. Wanto, S. Saifullah, and J. Jalaluddin, “The Application of Data Mining in Determining Timely Graduation Using the C45 Algorithm,” *IJISTECH (International J. Inf. Syst. Technol.)*, vol. 3, no. 1, p. 31, 2019, doi: 10.30645/ijistech.v3i1.30.
- [19] I. Parlina *et al.*, “Naive Bayes Algorithm Analysis to Determine the Percentage Level of visitors the Most Dominant Zoo Visit by Age Category,” *J. Phys. Conf. Ser.*, vol. 1255, no. 1, p. 012031, 2019, doi: 10.1088/1742-6596/1255/1/012031.
- [20] N. Arminarahmah, A. D. GS, G. W. Bhawika, M. P. Dewi, and A. Wanto, “Mapping the Spread of Covid-19 in Asia Using Data Mining X-Means Algorithms,” *IOP Conf. Ser. Mater. Sci. Eng.*, vol. 1071, no. 1, p. 012018, 2021, doi: 10.1088/1757-899x/1071/1/012018.
- [21] T. H. Sinaga, A. Wanto, I. Gunawan, S. Sumarno, and Z. M. Nasution, “Implementation of Data Mining Using C4.5 Algorithm on Customer Satisfaction in Tirta Lihou PDAM,” *J. Comput. Networks, Archit. High-Performance Comput.*, vol. 3, no. 1, pp. 9–20, 2021, doi: 10.47709/cnahpc.v3i1.923.
- [22] T. Imandasari, E. Irawan, A. P. Windarto, and A. Wanto, “Algoritma Naive Bayes Dalam Klasifikasi Lokasi Pembangunan Sumber Air,” *Pros. Semin. Nas. Ris. Inf. Sci.*, vol. 1, p. 750, Sep. 2019, doi: 10.30645/senaris.v1i0.81.
- [23] N. Afifah, I. Kurniawati, and H. Heriyanto, “Penerapan Metode Profile Matching Pada Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Di Pt. Karya Anugrah Teknolo,” *INTI Nusa Mandiri*, vol. 16, no. 2, pp. 71–78, 2022, doi: 10.33480/inti.v16i2.2765.
- [24] M. Sari, “Analisa Dan Perancangan Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Promosi Jabatan Pada PT. XYZ Menggunakan Metode Profile Matching,” *Innov. Res. Informatics*, vol. 2, pp. 35–41, 2022.
- [25] A. A. Widodo and M. Misdram, “Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Menggunakan Metode Profile Matching (Studi Kasus : Pt . Metsuma Anugrah Graha),” *J. Mnemon.*, vol. 2, no. 2, pp. 18–23, 2019.
- [26] S. Sundari, Karmila, M. N. Fadli, D. Hartama, A. P. Windarto, and A. Wanto, “Decision Support System on Selection of Lecturer Research Grant Proposals using Preferences Selection Index,” *J. Phys. Conf. Ser.*, vol. 1255, p. 012006, Aug. 2019, doi: 10.1088/1742-6596/1255/1/012006.
- [27] P. Alkhairi, L. P. Purba, A. Eryzha, A. P. Windarto, and A. Wanto, “The Analysis of the ELECTREE II Algorithm in Determining the Doubts of the Community Doing Business Online,” *J. Phys. Conf. Ser.*, vol. 1255, no. 1, p. 012010, 2019, doi: 10.1088/1742-6596/1255/1/012010.
- [28] R. Watrianthos, W. A. Ritonga, A. Rengganis, A. Wanto, and M. Isa Indrawan, “Implementation of PROMETHEE-GAIA Method for Lecturer Performance Evaluation,” *J. Phys. Conf. Ser.*, vol. 1933, no. 1, p. 012067, 2021, doi: 10.1088/1742-6596/1933/1/012067.
- [29] K. Fatmawati *et al.*, “Analysis of Promothoe II Method in the Selection of the Best Formula for Infants under Three Years,” in *Journal of Physics: Conference Series*, Institute of Physics Publishing, Sep. 2019. doi: 10.1088/1742-6596/1255/1/012009.
- [30] S. R. Ningsih, R. Wulansari, D. Hartama, A. P. Windarto, and A. Wanto, “Analysis of PROMETHEE II Method on Selection of Lecturer Community Service Grant Proposals,” *J. Phys. Conf. Ser.*, vol. 1255, p. 012004, Aug. 2019, doi: 10.1088/1742-6596/1255/1/012004.
- [31] N. Rofiqo, A. P. Windarto, and A. Wanto, “Penerapan Metode VIKOR Pada Faktor Penyebab Rendahnya Minat Mahasiswa Dalam Menulis Artikel Ilmiah,” *Semin. Nas. Sains Teknol. Inf.*, vol. 1, no. 1, pp. 228–237, 2018.